



ALAVUDEN KAUPUNKI

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017



## Johdanto

Alavuden kaupungin henkilöstötyön tavoitteena on, että kaupunki on houkutteleva ja vastuullinen työnantaja, jonka osaava ja hyvinvoiva henkilöstö työskentelee yhteistyössä hallinto- ja organisaatorajat ylittäen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Vuoden 2020 alusta todennäköisesti perustettavaan maakuntaan tulee siirtymään maaseutuhallinto ja maatalouslomitus henkilöstöineen. Tavoitteena on, että Alavudella säilyy kuitenkin näiden alojen vahva toimipiste. Muutoksia saattaa tulla myös tukipalveluhenkilöstön osalta. Kaupungin puolelta tullaan seuraamaan tiiviisti tulevia muutoksia ja pitämään henkilöstö ajan tasalla heitä mahdollisesti koskettavista muutoksista.

Tämä henkilöstöraportti on laadittu noudattaen soveltuvin osin KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen neuvottelemaa henkilöstöraporttisuositusta.

## Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit

### Henkilöstön lukumäärä 31.12. palveluryhmittäin

	2017	2016
Hallinto- ja kehityspalvelut	93	91
Sivistyspalvelut	364	416
Hyvinvointipalvelut	27	
Tekniset palvelut	140	153
Ympäristöpalvelut	8	
<b>Yhteensä</b>	<b>632</b>	<b>660</b>

V. 2016 hyvinvointipalvelut sisältyivät sivistyspalveluihin ja ympäristöpalvelut teknisiin palveluihin

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	120	328	448	+ 6
Määräaikaiset	53	126	179	- 36
Työllistetyt	5	-	5	+ 2
<b>Yhteensä</b>	<b>178</b>	<b>454</b>	<b>632</b>	<b>- 28</b>
Kokoaikaiset	116	328	444	- 27
Osa-aikaiset	62	126	188	- 1
<b>Yhteensä</b>	<b>178</b>	<b>454</b>	<b>632</b>	<b>- 28</b>

## Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

<b>Henkilötyövuodet</b>	<b>521</b>	muutos edellisestä vuodesta henkilöä	<b>-9</b>
-------------------------	------------	---	-----------

## Työajan jakautuminen

Työajan jakautuminen kertoo, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöressurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

	työ- päivät	% teoreettise- stä säännöllis- estä vuosityöaj- asta	1000 euroa	% palkkakust- annuksista
Kalenterivuoden päivät, joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	166 621	100,0	18 115	100,0%
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	13 362	8,02 %	1 382	7,63 %
- Terveysperusteiset poissaolot	5 935	3,56 %	491	2,71 %
- Perhevapaat	3 212	1,93 %	85	0,47 %
- Koulutus	861	0,52 %		
- Muut palkattomat poissaolot	2 529	1,52 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	606	0,36 %	-	-
-Vapaana annetut työaikakorvaukset	276	0,17 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>139 840</b>	<b>83,93 %</b>		

## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat ikäjohtamista.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	50	7,9
30 - 39	127	20,1
40 - 49	151	23,9
50 - 59	203	32,1
60 - 64	89	12,7
65 ja yli	21	3,3
<b>Yhteensä</b>	<b>632</b>	<b>100,0</b>
<b>Keski-ikä, v</b>	<b>47 v 3 kk</b>	
(v. 2016 keski-ikä 47 v 4 kk)		

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että toiminnan tuloksellisuuteen. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamista, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Osaamisen kehittämisen ja koulutuspäivien seuranta on toteutettu siten, että seurannan perusteella voidaan hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Vuonna 2017 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 624 ja koulutuksen piirissä oli 322 työntekijää. Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on jonkin verran korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät.

	Työntekijöiden lukumäärä, joista on oikeus korvaukseen			Koulutetut henkilöt lukumäärä
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Hallinto- ja kehityspalvelut	3	4	10	17
Lomituspalvelut	7	10	26	43
Sivistyspalvelut	57	45	63	165
Tekniset palvelut	67	15	15	97
<b>Yhteensä</b>	<b>134</b>	<b>74</b>	<b>114</b>	<b>322</b>

## Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteri- päivät	työ- päivät	% työajasta ( 2016 )	1000 euroa ( 2016 )	% palkkakus- tannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	1 146				
4 – 29 päivää	3 278				
30 – 60 päivää	1 400				
61 – 90 päivää	736				
91 – 180 päivää	1 260				
Yli 180 päivää	1 002				
<b>Yhteensä</b>	<b>8 821</b>	<b>6 375*</b>	<b>3,6 ( 3,6 )</b>	<b>491 (473)</b>	<b>2,7 (2,6)</b>
<b>Keskimäärin/henkilötyövuosi</b>	<b>16,93</b>	<b>11,43</b>			

\* sisältää määräaikaisen kuntoutustuen päivät 422 pv.

Em. poissaoloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 670 kalenteripäivää. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

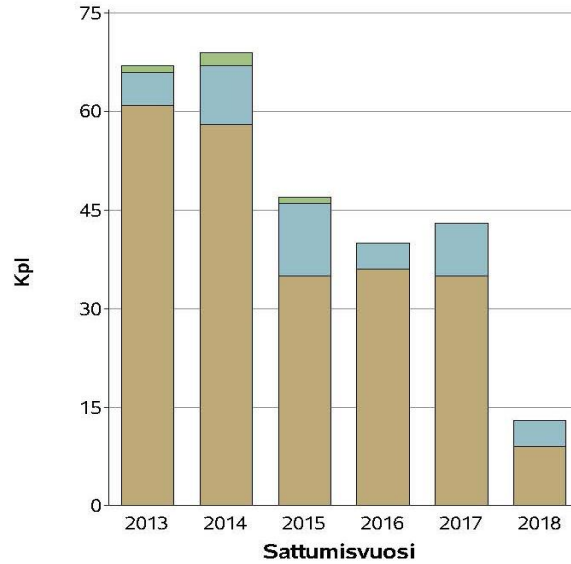
Terveysperusteiset poissaolot palveluryhmittäin kalenteripäivinä	2017	2016
Hallinto- ja kehityspalvelut	190	248
Maatalouslomituspalvelut	2 507	2 788
Sivistyspalvelut	3 078	3 424
Hyvinvointipalvelut	240	
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	2 806	2 173
<b>Yhteensä</b>	<b>8 821</b>	<b>8 633</b>

Kaupunginhallituksen hyväksymän varhaisen tuen mallin tavoitteena on edistää henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä, työntekijän pitämistä työkykyisenä sekä tarpeettomien ja aiheettomien poissaolojen minimoiminen.

## Työtapaturmat

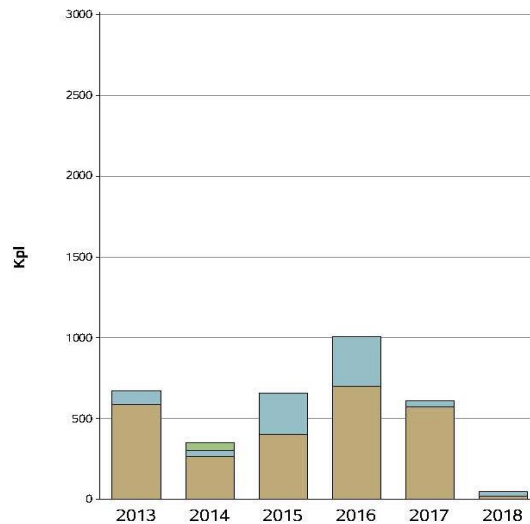
Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Työtapaturmien ehkäisyyn on pyritty vaikuttamaan työsuojelutoimikunnan antamalla ohjeistuksella, mutta pitkälti on kysymys myös esimiesten ja kunkin työntekijän asenteista ja tavasta toimia. Työtapaturmien (ml. työmatkatapaturmat) osalta vuonna 2017 korvauspäiviä oli huomattavasti vähemmän kuin vuonna 2016.

If-vakuutusyhtiön tilaston mukaan työtaturmien ja ammattitautien määrä vuosina 2013 – 2017 on seuraava:



	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ammattitauti	1	2	1	-	-	-
Työmatkalla	5	9	11	4	8	4
Työpaikalla	61	58	35	36	35	9

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan:



	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ammattitauti	-5	47	-	-	-	-
Työmatkalla	82	37	252	307	36	28
Työpaikalla	586	263	402	699	573	18

## Henkilöstön vaihtuvuus

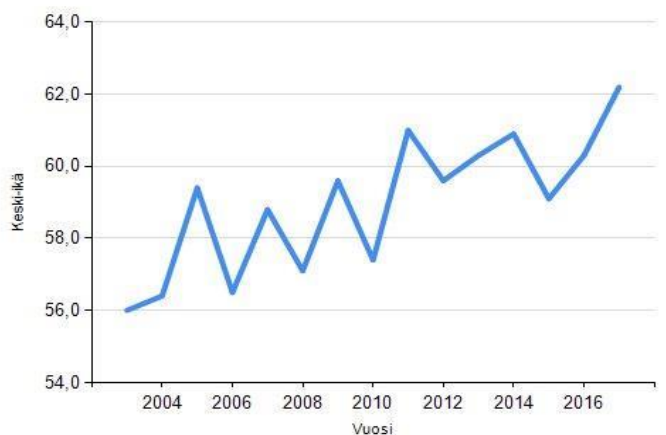
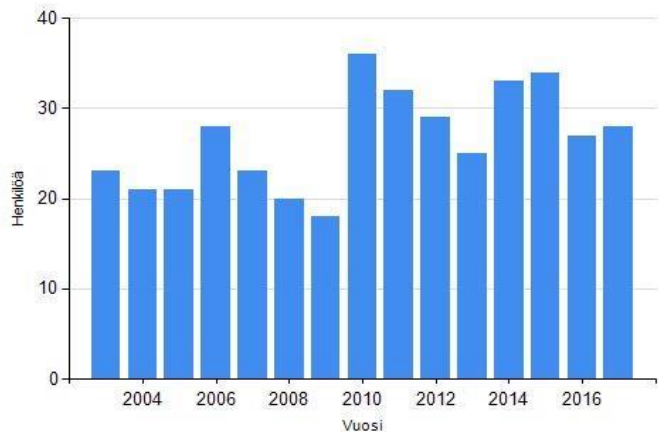
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	36	5,6 %
Päätyneet palvelussuhteet	28	4,4 %

## Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja –ennusteita ja yhdistämällä tiedot kaupungin palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköitymistä koskevat tiedot perustuvat pääasiassa KEVA- tilastoihin

## Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä 2003 -2017

vuosi	määrä	keski-ikä
2003	23	56
2004	21	56,4
2005	21	59,4
2006	28	56,5
2007	23	58,8
2008	20	57,1
2009	18	59,6
2010	36	57,4
2011	32	61,0
2012	29	59,6
2013	25	60,3
2014	33	60,9
2015	34	59,1
2016	27	60,3
2017	28	62,2



V. 2017 vanhuuseläkkeelle siirtyi 22 henkilöä (näistä yksi on Kuusiolinnalle siirtyneitä) ja heidän keski-ikänsä oli 63 v. Lisäksi työntekijöitä siirtyi osa-aikaeläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

## Eläköitymisennuste 2018 – 2037 Lähde KEVA

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.
<b>2018</b>	21	4	2	28
<b>2019</b>	26	4	2	32
<b>2020</b>	21	4	3	27
<b>2021</b>	21	3	2	27
<b>2022</b>	19	3	2	25
<b>2023</b>	17	3	2	23
<b>2024</b>	14	3	2	19
<b>2025</b>	18	3	2	24
<b>2026</b>	21	3	2	26
<b>2027</b>	22	3	2	27
<b>2028</b>	19	3	2	24
<b>2029</b>	22	3	2	26
<b>2030</b>	24	2	2	28
<b>2031</b>	15	2	2	19
<b>2032</b>	15	2	2	19
<b>2033</b>	16	2	1	20
<b>2034</b>	15	2	1	18
<b>2035</b>	12	2	1	15
<b>2036</b>	11	2	1	14
<b>2037</b>	11	2	1	14
<b>Yhteensä</b>	<b>360</b>	<b>55</b>	<b>36</b>	<b>455</b>

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



## Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat v. 2017 n. 24 milj. € , eli noin 28 % kaupungin toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

<b>Kustannukset</b>	<b>1 000 e</b>
<b>Työvoimakustannukset yhteensä, josta:</b>	<b>23 519</b>
<b>1. Palkat yhteensä, josta</b>	<b>18 115</b>
<i>Vuosiloma-ajan palkat</i>	1 382
<i>Terveysper. poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)</i>	
<i>Perhevapaiden palkat, netto</i>	306
<i>Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat</i>	110
<b>2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	<b>4 966</b>
<b>3. Muut</b>	<b>66</b>
<i>Rekrytointikustannukset</i>	
<i>Vuokratyövoiman kustannukset</i>	66
<b>4. Henkilöstöinvestoinnit</b>	<b>372</b>
<i>Työterveyshuolto, netto</i>	130
<i>Koulutus ja muu kehittäminen</i>	182
<i>Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne</i>	60

## Palkkaus

<b>Palkkauksen rakenne</b>	<b>KVTES</b>	<b>Opetus</b>	<b>Tekniset</b>	<b>Tunti palkk.</b>
Tehtäväkohtainen palkka				
Palveluaikaan sidotut lisät				
Henkilökohtainen lisä				
Muut säännöll. työajan lisät				
Lisä- ja ylityökorvaukset				
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Kokonaisansio keskim. e/kk	2322,56	3 583,87	2 612,45	13,60
Muutos-% ed. vuoteen	+1,61	- 4,53	+ 0,52	- 0,66
Miesten keskiansio e/kk	2 631,94	3 645,98	2 582,45	13,63
Naisten keskiansio e/kk	2 272,74	3 521,75	2 828,45	13,18

## Henkilöstöetuudet

Kaupunki on tukenut henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia TYKY-kuntosetelillä enintään 56 €/ työntekijä. Täyden 56 €:n tuen on voinut saada lunastamalla 80 €:n setelit, jolloin palkasta on pidätetty 24 €. Kaupungin kustannus TYKY-seteleistä oli n. 10 000 €.

Henkilöstön lounasruokailua kaupunki on tukenut 1,20 €:n aterialipulla ja kustannukset tästä ovat n. 12 000 €.

Henkilöstötuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2017 olivat 260 000 € ja niihin kaupunki saa KELA-korvausta n. 50 %.

Kaupungin koko henkilöstön yhteinen pikkujoulu järjestettiin Töysän Nuorisoseuralla.

## Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoiminta-aelimenä toimiva HENRY kokoontui vuoden 2017 aikana kaksi kertaa. Lisäksi HENRY:n jäsenet osallistuivat KT kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen järjestämään työmarkkinaseminaariin Tampereella toukokuussa.

Henkilöstöjärjestöjen edustajat on kutsuttu mukaan myös valtuustoseminaareihin ja muihin vastaaviin tilaisuuksiin.

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut vuoden 2016 aikana viisi kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt kiinteää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.

Syksyllä suoritettiin työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta toimikaudelle 1.1.2018-31.12.2021.

## Työtyytyväisyyskysely

Syksyllä 2017 toteutettiin koko henkilöstölle tarkoitettu työtyytyväisyyskysely.

Kyselyyn vastasi 261 työntekijää eli n. 42 % kaikista työntekijöistä.

Kyselyssä kartoitettiin seuraavia työn osa-alueita:

- Esimiestyö ja johtaminen
- Työ ja osaaminen
- Työyhteisö
- Työhyvinvointi ja työkyky
- Naisten ja miesten sekä eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus
- Havainnot ja kokemukset syrjinnästä ja häirinnästä omalla työpaikalla.

Kyselyn tuloksia tarvittavine toimenpiteineen käsitellään alkuvuodesta 2018 työpaikoilla.