



ALAVUDEN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

Vuodelta 2019



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.

Henkilöstöä on vuoden 2019 aikana puhuttanut paljon se, millaisia päätöksiä kaupungintalon osalta tullaan tekemään. Kaupungintalon tiloista on sisäilmaongelmien vuoksi viime vuosien aikana siirrytty muihin tiloihin, niin että vuonna 2019 tiloissa työskenteli enää vajaat 30 henkilöä. Kokouksessaan 9.12.2019 kaupunginvaltuusto päätti kaupungintalon purkamisesta. Päätöstä edelsi pitkä valmisteluvaihe, jonka aikana kaupungintalon kuntoa ja eri vaihtoehtoja on tarkoin arvioitu. Vuoden 2020 alusta on päästy selvittämään väistötalokysymystä.

Pitkään odotetut teknisen varikon uudet tilat valmistuivat vuoden 2019 loppupuolella ja tarjoavat nyt terveet ja tarkoituksenmukaiset tilat siellä työskenteleville.

Vuoden 2019 alkupuolella pitkään valmisteltu sote- ja maakuntauudistuksen toteutus kariutui eduskunnassa ja muutokset lykkääntyivät uudella hallituskaudella jossain muodossa toteutettaviksi. Epävarmuus siis näiltä osin jatkuu.

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	2019	2018
Hallinto- ja kehityspalvelut	83	83
Sivistyspalvelut	300	291
Hyvinvointipalvelut	113	122
Tekniset palvelut	141	149
Ympäristöpalvelut	9	10
Yhteensä	646	655

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	122	333	455	+ 4
Määräaikaiset	55	133	188	- 13
Työllistetyt	1	2	3	0
Yhteensä	179	476	655	-9
Kokoaikaiset	122	343	465	+1
Osa-aikaiset	56	125	181	-10
Yhteensä	178	468	646	-9

Määräaikaisuuden perusteet 31.12.

Hallinto- ja kehityspalvelut ml. 13 henkilöä:

maatalouslomittajat 1 vuosil. sijainen
 1 palkattoman vapaan sijainen
 2 projekti/ tilapäinen tarve
 9 maatalouslomittajaa, tilapäinen tarve

Sivistyspalvelut 72 henkilöä:

7 palkallisen työloman/virkavapaan sijaista
 10 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista
 7 perhevapaan sijaista
 1 vuorotteluvapaan sijainen
 5 puuttuva tutkinto
 8 tilapäinen tarve
 13 tehtävien hoidon järjestely kesken
 1 palkkatukityö
 20 muu peruste (esim. sisäinen
 tehtävien siirto)

Hyvinvointipalvelut 83 henkilöä:

79 kansalaisopiston tuntiopettajaa
 1 palkattoman työloman sijainen
 1 tehtävien hoidon järjestely kesken
 1 harjoittelija
 1 muu peruste

Tekniset palvelut 21 henkilöä:

2 palkattoman työloman/virkavapaan sijainen
 1 perhevapaan sijainen
 7 vuosiloman sijainen
 2 tehtävän hoidon järjestely kesken
 1 työn kausiluonteisuus
 1 palkkatukityö
 6 muu syy
 1 oma pyyntö

Ympäristöpalvelut 1 projektihenkilö

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.

Henkilötyövuodet	528	muutos edellisestä vuodesta henkilöä	+7
-------------------------	------------	-----------------------------------------------	-----------

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- sta säännöllis- estä vuosityöaj- asta	1000 euroa	% palkkakust- annuksista
Kalenterivuoden päivät, joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	162 146	100,0	19 347	100,0%
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	12 224	7,54 %	1 363	7,05 %
- Terveysperusteiset poissaolot	6 922	4,27 %	550	2,84 %
- Perhevapaat	3 177	1,96 %	81	0,42 %
- Koulutus	962	0,59 %		
- Muut palkattomat poissaolot	3 199	1,97 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	215	0,13 %	-	-
-Vapaana annetut työaikakorvaukset	308	0,19 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
= Tehty vuosityöaika	135 139	83,34 %		

Henkilöstön ikärakenne

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

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	61	9,4
30 - 39	132	20,4
40 - 49	144	22,3
50 - 59	221	34,2
60 - 64	72	11,2
65 ja yli	16	2,5
Yhteensä	646	100
Keski-ikä, v	46 v 9 kk	
(v. 2018 keski-ikä 46 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 työllisyysrahastolta. Vuonna 2019 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 623 ja koulutuksen piirissä oli 285 työntekijää. Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät.

Koulutuskorvaushakemus vuodelta 2019

	Työntekijöiden lukumäärä, joista on oikeus korvaukseen			Koulutetut henkilöt lukumäärä
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Hallinto- ja kehityspalvelut	3	5	6	14
Lomituspalvelut	2	8	29	39
Varhaiskasvatus	27	31	45	103
Hyvinvointi	4	3	6	13
Koulut ja hallinto	32	25	36	93
Tekniset palvelut	7	5	2	14
Ympäristöpalvelut	1	3	5	9
Yhteensä	76	80	129	285

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 (2019)	1000 euroa (2019)	% palkkakus- tannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	1 413				
4 – 29 päivää	3 181				
30 – 60 päivää	1 272				
61 – 90 päivää	528				
91 – 180 päivää	999				
Yli 180 päivää	2 082				
Yhteensä	9 475	6 922*	3,8 (3,5)	550 (448)	2,8 (2,4)
Keskimäärin/henkilötyövuosi	17,95	11,79			

* sisältää määräaikaisen kuntoutustuen päivät 773 pv.

Em. poissaoloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 160 kalenteripäivää. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja oli 18 pv.

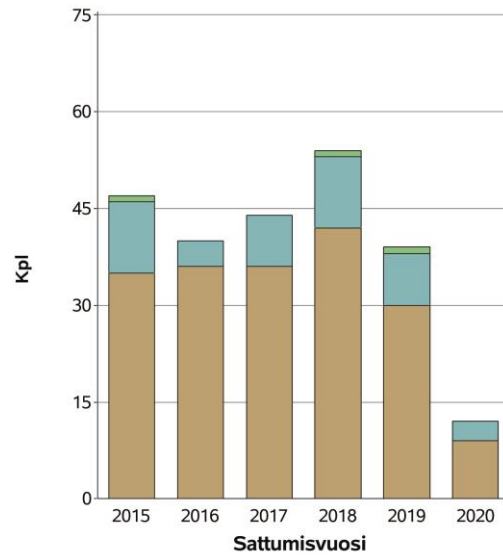
Terveysperusteiset poissaolot palveluryhmittäin kalenteripäivinä	2019	2018
Hallinto- ja kehityspalvelut	142	102
Maatalouslomituspalvelut	2 523	2 464
Sivistyspalvelut	3 950	3 406
Hyvinvointipalvelut	254	453
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	2 606	2 652
Yhteensä	9 475	9 077

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

Työtapaturmat

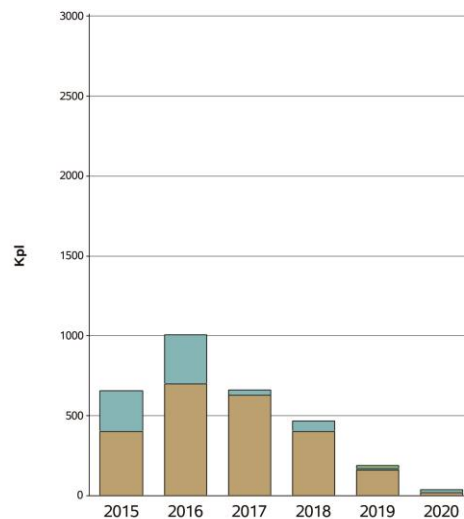
Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Työtapaturmien ehkäisyyn on pyritty vaikuttamaan työsuojelutoimikunnan antamalla ohjeistuksella, mutta pitkälti on kysymys myös esimiesten ja kunkin työntekijän asenteista ja tavasta toimia. Työtapaturmien (ml. työmatkatapaturmat) osalta vuonna 2019 työtapaturmia sattui vähemmän kuin edellisenä vuonna, myös korvauspäivien määrä laski.

If-vakuutusyhtiön tilaston mukaan työtaturmien ja ammattitautien määrä vuosina 2015 – 2019 on seuraava:



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ammattitauti	1	-	-	1	1	-
Työmatkalla	11	4	8	11	8	3
Työpaikalla	35	36	36	42	30	9

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan:



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ammattitauti	-	-	-	-	17	-
Työmatkalla	252	307	36	63	10	15
Työpaikalla	402	699	626	402	161	20

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	34	5,3 %
Päätyneet palvelussuhteet	32	5,0 %

Kesätöitä kaupunki tarjosi noin 70:lle nuorelle.

Eläköityminen

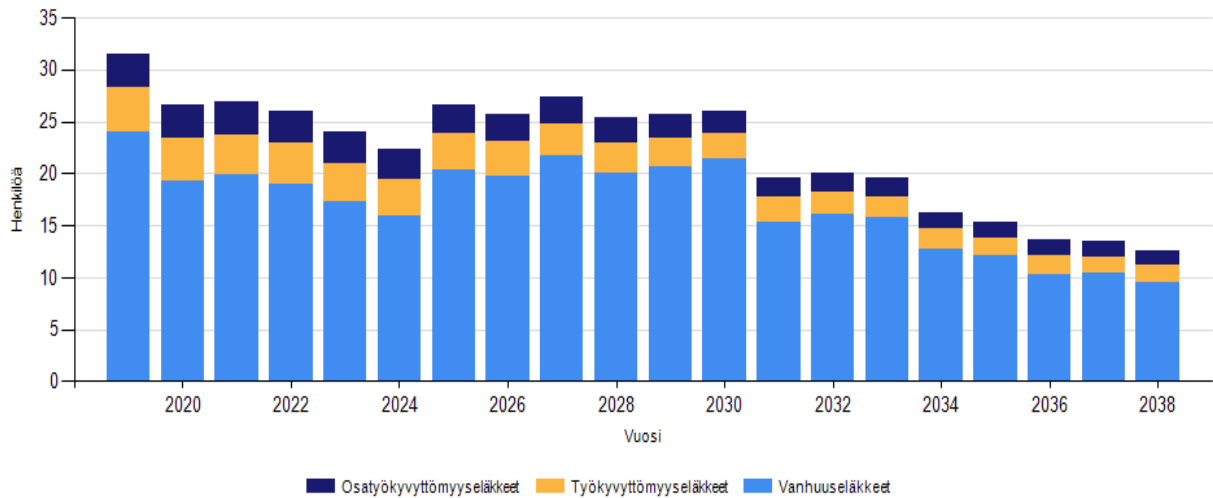
Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja –ennusteita ja yhdistämällä tiedot kaupungin palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköitymistä koskevat tiedot perustuvat pääasiassa KEVA- tilastoihin

Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä 2009 -2019

Vuosi	määrä	keski-ikä
2009	18	59,6
2010	36	57,4
2011	32	61
2012	29	59,6
2013	25	60,3
2014	33	60,9
2015	34	59,1
2016	27	60,3
2017	--	--
2018	--	--

V. 2019 eläkkeelle (vanhuus- ja työkyvyttömyys) siirtyi 18 henkilöä (näistä kaksi on Kuusiolinnalle siirtyneitä) ja heidän keski-ikänsä oli 62 v. 11 kk. Lisäksi työntekijöitä siirtyi osa-aikaeläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

Eläköitymisennuste 2019 – 2038 Lähde KEVA



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat v. 2019 n. 24,6 milj. € , eli noin 29% kaupungin toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Kustannukset	1 000 e
Työvoimakustannukset yhteensä, josta:	24 589
1. Palkat yhteensä, josta	19 347
<i>Vuosiloma-ajan palkat</i>	1 363
<i>Terveysper. poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)</i>	
<i>Perhevapaiden palkat, netto</i>	393
<i>Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat</i>	126
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 778
3. Muut	83
<i>Rekrytointikustannukset (arvio)</i>	15
<i>Vuokratyövoiman kustannukset</i>	68
4. Henkilöstöinvestoinnit	381
<i>Työterveyshuolto, netto</i>	173
<i>Koulutus ja muu kehittäminen (arvio)</i>	90
<i>Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne)</i>	118

Palkkaus

Palkkauksen rakenne (vakinaiset työntekijät)	KVTES	Opetus	Tekniset	Tunti palkk.
Tehtäväkohtainen palkka				
Palveluaikaan sidotut lisät				
Henkilökohtainen lisä				
Muut säännöll. työajan lisät				
Lisä- ja ylityökorvaukset				
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskim. e/kk	2 403,91	3 877,34	2 673,37	13,84
Muutos-% ed. vuoteen	+ 1,91	+ 7,43	+ 1,85	+ 1,09
Miesten keskiansio e/kk	2 690,62	4 328,30	2 645,31	13,84
Naisten keskiansio e/kk	2 352,89	3 706,98	2 841,74	

Henkilöstöetuudet

Kaupunki on tukenut henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia ePassilla. Koko vuoden työskentelevälle tuki on ollut enintään 60 €. Vuoden 2019 aikana ePassia käytti 343 työntekijää yhteensä 17 784,95 eurolla. Etua käytettiin liikuntaan 10 047 € ja kulttuuriin 7 737 €.

Henkilöstön lounasruokailua kaupunki on tukenut 1,20 €:n aterialipulla ja kustannukset tästä ovat n. 10 000 €. Saman verran ovat myös henkilöstön kahvitaukojen tarvikkeiden kustannukset.

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajempaa työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2019 olivat n. 262 000 €.

Kaupungin koko henkilöstön yhteinen pikkujoulu järjestettiin kaupungintalolla.

Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoiminta-aelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2019 aikana yhden kerran. Lisäksi HENRY:n jäsenet ovat osallistuneet kunta-työnantajien ja kunnallisen alan pääsopijajärjestöjen järjestämään työmarkkina-seminaariin toukokuussa Tampereelle. Henkilöstöjärjestöjen edustajat on kutsuttu mukaan myös valtuustoseminaareihin ja muihin vastaaviin tilaisuuksiin. HENRY:n jäseninä ovat JHL:n, JYTY:n, JUKO:n ja KTN:n pääluottamusmiehet, puheenjohtajana kaupunginjohtaja ja sihteerinä kehitysjohtaja.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kolme henkilöstöä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, työnantajan edustajana kehitysjohtaja ja toimikunnan sihteerinä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2019 aikana kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt kiinteää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskien arviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.