



ALAVUDEN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

Vuodelta 2022



www.alavus.fi

Sisällysluettelo

Vuoden 2022 toiminnasta	2
Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit	4
Henkilötyövuosi	6
Työajan jakautuminen	6
Henkilöstön ikärakenne	7
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
Terveysperusteiset poissaolot	8
Työtapaturmat	9
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Eläköityminen	10
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	11
Palkkaus	12

Vuoden 2022 toiminnasta

Alavuden kaupungin henkilöstöraportin tarkoituksena on antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Raporttiin on koottu keskeisimmät henkilöstötunnusluvut. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kaupungin strategiatyötä.

Tartuntatautilanne vaikutti eri tavoin kaupungin toimintaan ja palvelutuotantoon etenkin alku- ja loppuvuodesta. **Sairauspoissaolot** lisääntyivät huomattavasti verrattuna edellisvuosiin. Tilanne aiheutti henkilöstölle epävarmuutta työtehtäviin ja -oloihin sekä mahdollisuuden tarjota palveluja asukkaille.

Kuluvan kauden aikana valmisteltiin sosiaali- ja terveydenhuollon tukitehtäviä hoitavan **henkilöstön siirtoa liikkeenluovutuksella Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023**. Alavuden kaupungin henkilöstöstä hyvinvointialueelle siirtyi ruokapalvelutyöntekijöitä, laitoshuoltajia ja kuraattorit yhteensä 28 henkilöä. Lisäksi liikkeenluovutuksella siirtyi Alavuden kaupungin palveluksesta työvapaalla olevat Kuusiolinna Terveys Oy:n työntekijät yhteensä 19 henkilöä (lisäeläke-etuus).

Sote-palvelujen ja sen tukipalvelujen järjestämisvastuun siirtyminen hyvinvointialueelle on edellyttänyt myös tiettyjen palvelujen uudelleenjärjestämistä. Kuusiokuntien sosiaali- ja terveyskuntayhtymän purkautuessa Alavuden pääterveysasema siirtyy Alavuden kaupungin omistukseen ja kiinteistönhuolto kuuluu Alavuden kaupungin tehtäviin. **Kiinteistönhoitajat** (4 henkilöä) siirtyivät Alavuden kaupungin palvelukseen 1.1.2023.

Vuoden 2022 aikana käynnistettiin tehtävä- ja henkilöstösiirtojen valmistelut myös **etsivän nuorisotyön ja nuorten työpajatoiminnan** osalta. Henkilöstö (yhteensä 5,5 htv) siirtyi Kuusotelta liikkeenluovutuksella Alavuden kaupungin palvelukseen 1.1.2023.

Alavuden kaupungin palveluksessa ollut lomituspalvelun henkilöstö siirtyi Kurikan kaupungin palvelukseen vanhoina työntekijöinä 1.1.2022 lukien.

Keväällä varauduttiin järjestämään välttämättömät palvelut mahdollisen kunta-alan lakon aikana.



Alavuden kaupunki järjesti 8.12.2022 Hotelli Alavudessa läksiäisjuhlan vuodenvaihteessa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyneelle henkilöstölle. Tilaisuuteen oli kutsuttu kaikki siirtyvät työntekijät ja heidän esihenkilönsä sekä pääluottamusmiehet. Kaikki siirtyneet työntekijät saivat kiitoksena Alavus-tuotepaketin.

Alavuden kaupungin kaikkien toimialojen yhteinen **työhyvinvointiryhmä** aloitti keväällä toimintansa. Valtakunnallistakin näkyvyyttä toi työhyvinvointiryhmän saama Kuntatyö2030-palkinto, kunta-alan parhaita ja innostavimpia kehittämistekoja keräävä Hyvä kiertämään-kampanja. Sitä toteuttavat ja rahoittavat yhteistyössä Julkisen alan unioni JAU, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestä Sote sekä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT.

Kaupungin **henkilöstöohjelma** 2022-2025 hyväksyttiin alkuvuodesta ja sen toimenpiteitä toteutettiin yhteistyössä henkilöstöryhmän, työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työhyvinvointiryhmän ja johtoryhmän kanssa.

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



*Alavuden kaupungin työhyvinvointiryhmä palkittiin kuntatyön kehittämispalkinnolla 1.12.2022 Helsingissä järjestetyssä Kuntatyö-2030-gaalassa. Gaalassa palkintoa vastaanottamassa olivat opetuspäällikkö **Riitta Soukkala** ja toimistos sihteeri **Sanna Sarvikas**.*

Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit

Henkilöstön lukumäärä 31.12. toimialoittain	2022	2021
Hallinto- ja talouspalvelut	21	62
Sivistyspalvelut	409	414
Elinvoimapaalvelut	29	36
Tekniset palvelut	124	129
Ympäristöpalvelut	9	8
Yhteensä	592	649

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	91	324	415	- 25
Määräaikaiset	41	134	175	- 27
Työllistetyt	1	1	2	- 5
Yhteensä	133	459	592	- 57
Kokoaikaiset	103	357	460	- 4
Osa-aikaiset	30	102	132	- 53
Yhteensä	133	459	592	- 57

Alavuden kaupungin työhyvinvointiryhmä **"Tulevaisuuden tekijät"** aloitti säännölliset kokoontumiset keväällä 2022. Toimialojen yhteisen ryhmän tehtävänä on tukea ja edistää henkilöstön yhteisöllisyyttä, työkykyä ja työhyvinvointia. Ryhmä toimii yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa. Työryhmä kutsuu tarvittaessa mukaan myös muita henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita.



Määräaikaisuuden perusteet 31.12.

Hallinto- ja talouspalvelut	2 henkilöä: 1 avoimen toimen hoitaja 1 palkallisen työloman sijainen
Elinvoimapaalvelut	3 henkilöä: 1 palkallisen työloman sijainen 2 projekti/tilapäinen tarve
Sivistyspalvelut	153 henkilöä: 4 palkallisen työloman/virkavapaan sijaista 4 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista 10 perhevapaan sijaista 3 puuttuva tutkinto 22 tehtävän hoidon järjestely kesken 3 oppisopimus 17 projekti/hanke/tilapäinen tarve 2 vuorotteluvapaan sijaista 19 muu peruste, esim. sisäinen tehtävien siirto 65 kansalaisopiston tuntiopettajaa 3 avoimen viran/toimen hoitajaa 1 työn kausiluonteisuus
Tekniset palvelut	17 henkilöä: 2 perhevapaan sijaista 2 vuosiloman sijaista 2 työn kausiluonteisuus 1 projekti/tilapäinen tarve 1 oppisopimuskoulutus 4 tehtävän hoidon järjestely kesken 1 palkkatukityö 2 sisäinen tehtävien siirto 2 muu peruste
Ympäristöpalvelut	2 henkilöä: 1 projekti/tilapäinen tarve 1 palkkatukityö

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 tietyssä päivänä.

KT:n uuden suosituksen mukaisesti raportoidaan henkilöstön palkallinen työpanos.

Henkilötyövuodet	570	muutos edellisestä vuodesta henkilötyövuotta	- 32
-------------------------	------------	--	-------------

Työajan jakautuminen

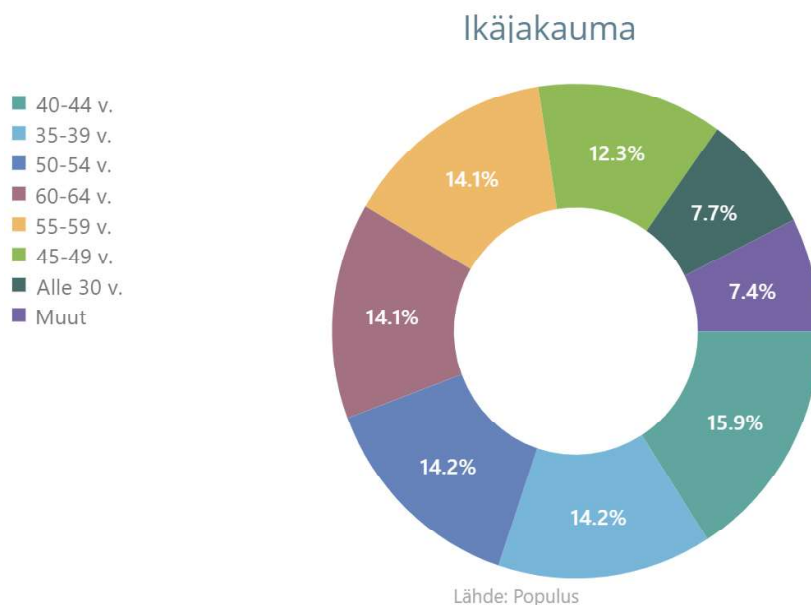
Työajan jakautuminen kertoo, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissa-oloista.

Kalenterivuoden päivät, joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta	1 000 €	% palkkakustannuksista
	149 299	100,0	18 786	100,0 %
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	11 900	7,97 %	1 317	7,01 %
- Terveysperusteiset poissaolot	7 329	4,91 %	664	3,53 %
- Perhevapaat	5 867	3,93 %	145	0,77 %
- Koulutus	624	0,42 %		
- Muut palkattomat poissaolot	3 407	2,28 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	84	0,06 %	-	-
-Vapaana annetut työaikakorvaukset	451	0,30 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
= Tehty vuosityöaika	119 637	80,13 %		

Henkilöstön ikärakenne

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

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	62	10,5
30 - 34	44	7,4
35 - 39	74	12,5
40 - 44	61	10,3
45 - 49	61	10,3
50 - 54	93	15,7
55 - 59	107	18,1
60 - 64	86	14,5
65 ja yli	4	0,7
Yhteensä	592	100
Keski-ikä, v.	47,3	



Vuonna 2021 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta ja meillä 46 v 2 kk. Kunta-alan henkilöstö on keskimäärin ikääntyneempää kuin muilla sektoreilla.

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 2022 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 433 (543 vuonna 2021) ja koulutuksen piirissä oli 209 (257 työntekijää). Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska

tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät.
Koulutuskorvausta saatiin 6473,43 €.

Koulutuskorvaus vuodelta 2022

	Työntekijöiden määrä, joiden osalta oikeus korvaukseen			Koulutetut henkilöt lkm
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Elinvoima	2	3	7	12
Hallinto	2	1	5	8
Tekninen ja ympäristö	2	3	4	9
Varhasikasv. Opet	6	9	7	22
Sivistys-ei opet	20	32	29	81
Opettajat	32	18	27	77
TYÖNTEKIJÄT YHTEENSÄ	64	66	79	209
KOULUTUSPÄIVÄT	64	132	237	433

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	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä
1–7 päivää	4217	50
8–29 päivää	2073	31
30–59 päivää	750	0
60–89 päivää	830	0
90–179 päivää	744	0
180 päivää ja yli	0	730
Yhteensä	8614	811
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	18,09	
Sairauspoissaoloprosentti	6,31 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	17,60 %	

Koronan kokonaisvaikutusta poissaoloihin on vaikea arvioida.

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä	2022	2021
Hallinto- ja kehityspalvelut*		47
Hallinto- ja talouspalvelut	227	118
Maatalouslomituspalvelut**		1 494
Sivistyspalvelut	6 080	3 859
Hyvinvointipalvelut *		283
Elinvoimapaalvelut	296	108
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	2 822	2 091
Yhteensä	9.425	8.000

* Organisaatiomuutos 1.7.2021

** Lomituspalvelun henkilöstö siirtyi Kurikan kaupungin palvelukseen 1.1.2022

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

Koko kunta-alan poissaolotilastot vuodelta 2022 eivät ole vielä valmistuneet, mutta vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7. Kunta-alalla eniten poissaoloja oli ruumiillista työtä tekevillä.

Työtaturmat

Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtaturmat. Em. poissaoloista työtaturmat ja työmatkataturmat 165 (262) kalenteripäivää. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

Työtaturmien ehkäisyyn on pyritty vaikuttamaan koulutuksella ja työsuojelutoimikunnan antamalla ohjeistuksella, mutta pitkälti on kysymys myös esimiesten ja kunkin työntekijän asenteista ja tavasta toimia.

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	43	10,4 %
Päätyneet palvelussuhteet	62	14,9 %
Tehtävää vaihtaneet	5	

Päätyneissä palvelussuhteissa ovat mukana 28 hyvinvointialueelle siirtynyttä henkilöä.

Eläköityminen

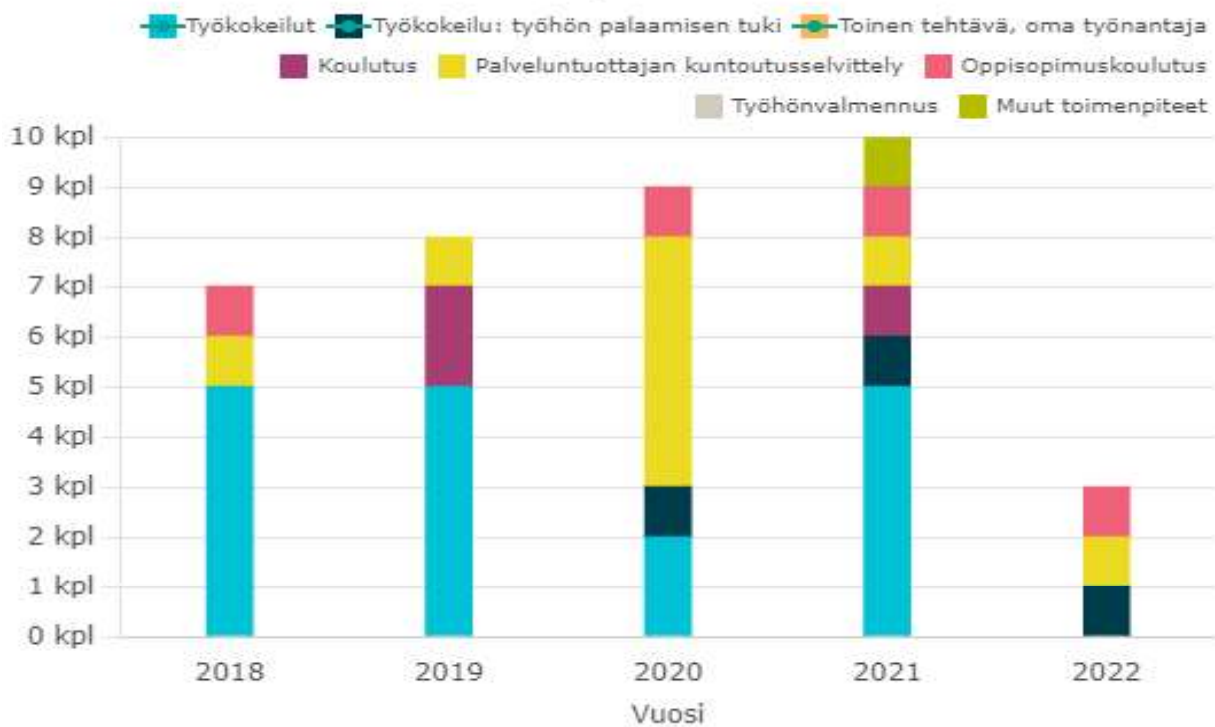
Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja –ennusteita ja yhdistämällä tiedot kaupungin palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköitymistä koskevat tiedot perustuvat KEVA- tilastoihin.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on ollut noin 64 vuotta vuosina 2012-2022.

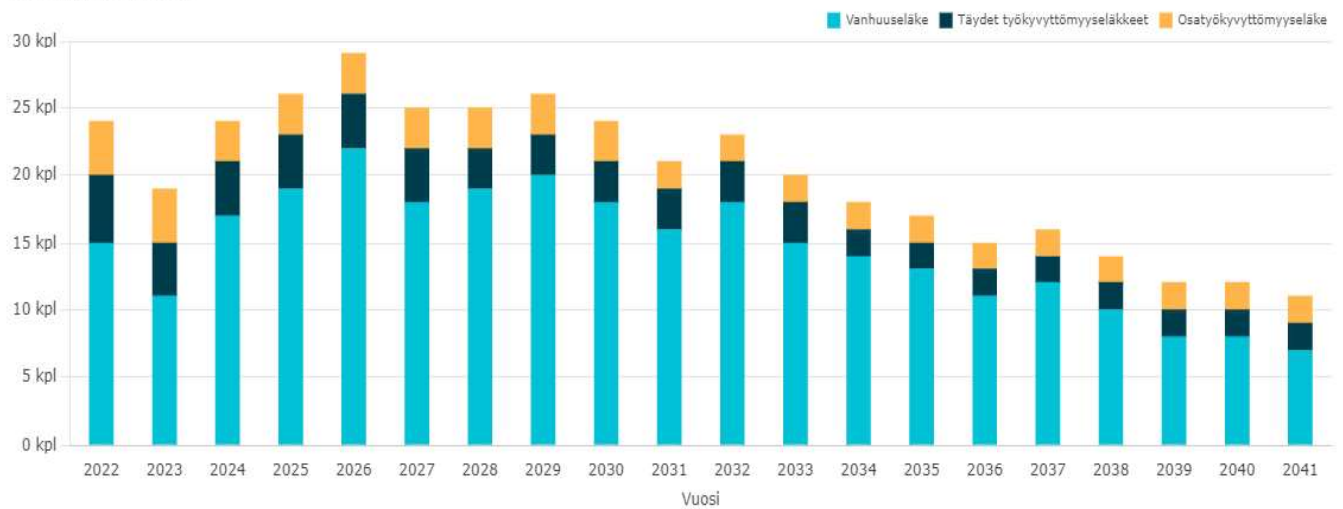
Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 12 henkilöä. Eläköityneiden keski-ikä oli 64 v 1 kk (ml. vanhuus ja työkyvyttömyyseläkkeet).

Työkyvyttömyydestä johtuvia eläköitymisiä on pyritty välttämään tai lykkäämään erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä.

Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



Eläköitymisennuste



Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat vuonna 2022 n. 23,6 milj. € eli noin 26 % kaupungin toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Kustannukset	1 000 e
Työvoimakustannukset yhteensä, josta:	24 118
1. Palkat yhteensä, josta:	18 786
Vuosiloma-ajan palkat	1 317
Terveysperusteiset poissaolojen palkat, netto ja perhevapaiden palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)	468
Muut lakisääteisten / sopimusperusteisten poissaolojen palkat	55
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 817
3. Muut	93
Rekrytointikustannukset (arvio)	20
Vuokratyövoiman kustannukset	73
4. Henkilöstöinvestoinnit	422
Työterveyshuolto, netto	213
Koulutus ja muu kehittäminen (arvio)	45
Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne.)	164

Palkkaus

Palkkauksen rakenne (vakinaiset työntekijät)	KVTES	Opetus	Tekniset	Sote
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. € / kk	2 454,97	3 790,51	2 830,49	3 415,02
Muutos-% ed. vuoteen	+ 1,68	+ 1,68	+ 3,08	+ 1,27
Miesten keskiansio € / kk	2 478,90	4 351,81	2 855,97	
Naisten keskiansio € / kk	2 453,30	3 624,56	2 606,31	3 415,02

Erot sukupuolien välillä palkkauksessa johtuvat miesten ja naisten hakeutumisesta eri tehtäviin ja eritasoihin tehtäviin.

Henkilöstöetuudet

Kaupunki on tukenut henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia ePassilla. Koko vuoden työskentelevälle tuki oli 80 €.

Henkilöstön lounasruokailua kaupunki on tukenut 1,20 €:n aterialipulla ja kustannukset tästä ovat n. 9.000 € (vuonna 2021 n. 9.000 €) Henkilöstön kahvitaukojen tarvikekustannukset ovat noin 17.000 €.

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2022 olivat n. 213 000 €.

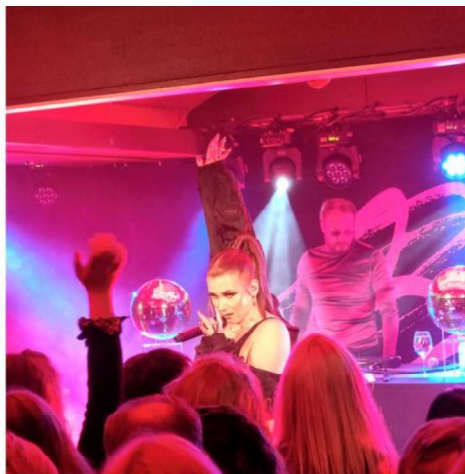
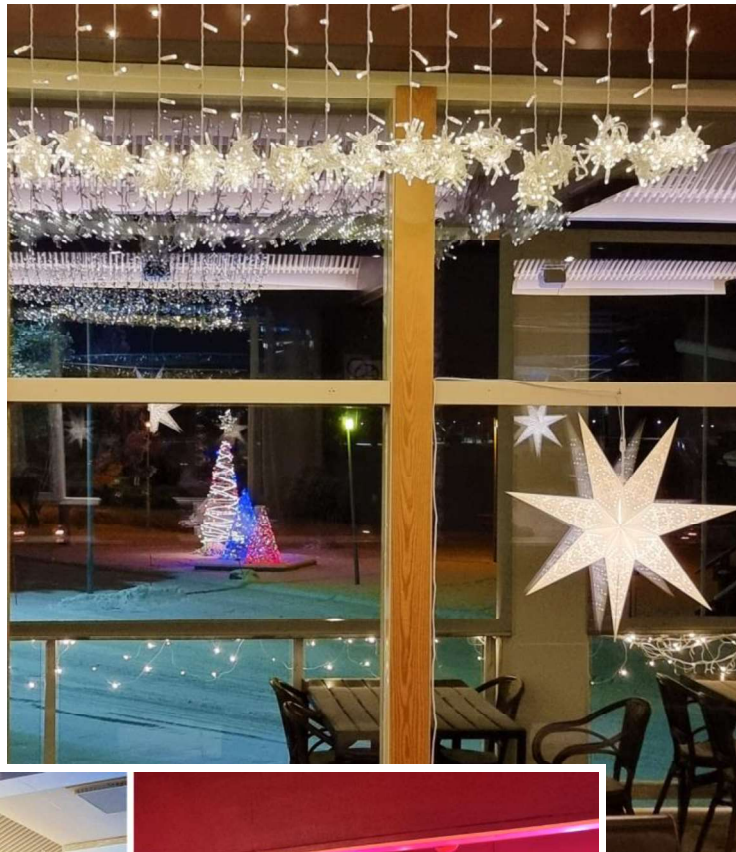
Kaupunginviraston väen liikuntailtapäivässä 11.3.2022 oli mahdollisuus kokeilla eri lajeja ja curling kiinnosti monia. Alavuden jäähallilla Aki Jokela Alavuden Curling ry:stä esitteli lajin tekniikkaa ja hommaa päästiin myös kokeilemaan.



Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2022 aikana viisi kertaa. HENRY:n jäseninä ovat JHL:n, JYTY:n, JUKO:n ja KTN:n pääluottamusmiehet, puheenjohtajana kaupunginjohtaja ja sihteerinä hallintojohtaja.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kolme henkilöstöä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, työnantajan edustajana hallintojohtaja ja toimikunnan sihteerinä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2022 aikana neljä kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.



*Kaupungin henkilöstön yhteisiä pikkujouluja vietettiin Hotelli Alavudessa 25.11.2022. Jouluisen cocktailpöydän ohella juhlijoita viihdytti muusikko ja koomikko **Ville Saarenketo**. Myöhemmin illalla hotellin lavalle nousi laulaja **Bess**.*