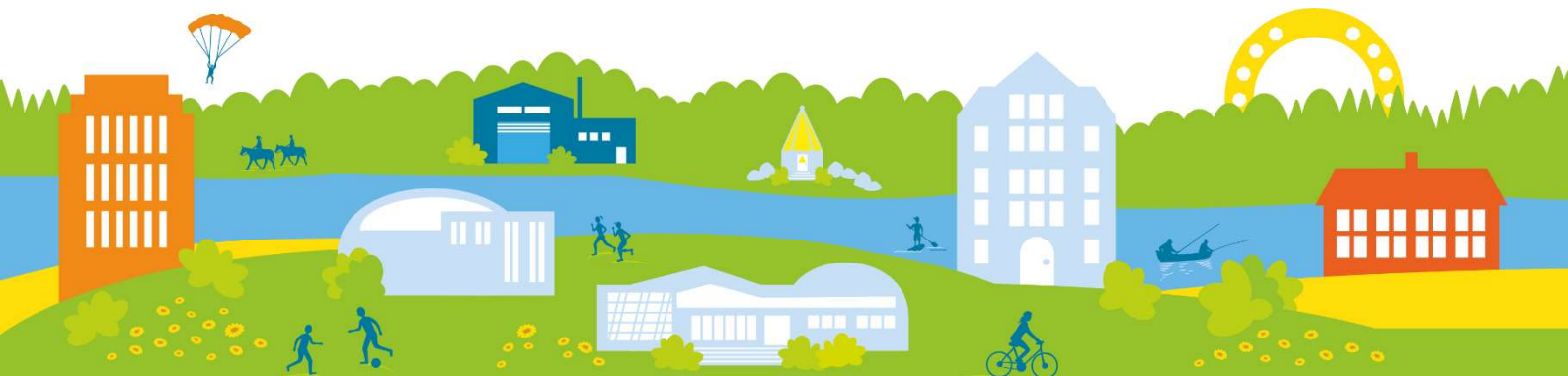




ALAVUDEN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

Vuodelta 2023



www.alavus.fi

Sisällysluettelo

Vuoden 2023 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



Kuntalaisia kohdattiin vuoden aikana muun muassa Rekryinfossa , Kesäalavutelaisten tapaamisessa ja Ryskööt-markkinatapahtumassa.

Vuoden 2023 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.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuun siirtyminen Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle ja kaupungin vastuiden järjestelyt hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä edellyttivät tiettyjen palvelujen uudelleenjärjestämistä.

Alavuden kaupungin sote-tukitehtäviä hoitavasta henkilöstöstä hyvinvointialueelle siirtyi ruokapalvelutyöntekijöitä, laitoshuoltajia ja kuraattorit, yhteensä 28 henkilöä. Kuusiokuntien sosiaali- ja terveystyöntekijöiltä kaupungin palvelukseen siirtyi neljä kiinteistönhoitajaa ja etsivän nuorisotyön ja nuorten työpajatoiminnan henkilöstö (yhteensä 5,5 htv). Liikunnan ja hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen osoitettiin liikunta- ja hyvinvointipäällikön tehtäviin. Lisäksi asetettiin monialainen työryhmä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, seurannan ja raportoinnin sekä liikunnan edistämisen tehtäviin.

Alavuden kaupunki osallistui KYMPPI-valmisteluhankkeeseen työllisyysalueen muodostamiseksi. Kuntayhtymä Kymppiin vastuulle 1.1.2025 siirtyvillä TE-palveluilla on mahdollisuus entistä vaikuttavammin edistää työllisyyttä, osaavan työvoiman saatavuutta ja yritysten kasvua.

Kuluvan vuoden aikana palkkoja korotettiin virka- ja työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksella, paikallisella järjestelyerällä ja kertaerällä. Järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen ja paikallisten palkkauspäkohtien korjaaminen. Osa korotuksesta käytettiin vakituisille työntekijöille ja viranhaltijoille palkanosana ns. Alavus-lisään, jonka tavoitteena on toimia myös rekrytointilisänä, joka vahvistaa Alavuden kaupungin veto- ja pitovoimaa työnantajana. Järjestelyerien käytöstä neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa ja kaupunginhallitus hyväksyi järjestelyerien käytön kokouksessaan 5.6.2023 (§ 87 KVTES, § 88 OVTES, § 89 TS).

Kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin sektorirajat ylittävää työtä. Esimerkiksi työhyvinvointiryhmän käynnistäminen Tulevaisuudentekijät Alavus – kehittäjäyhteisön II aalto käynnistyi. Kehittämällä tavoitellaan uusia toimintamalleja, palveluita ja työnteon tapoja, jotka tuovat paitsi henkilöstöhyötyä, myös asiakashyötyä ja tuottavuutta.

Johdon työpöytä Opiferus -palvelu otettiin käyttöön. Sen avulla tärkeimmät henkilöstötiedot ovat yhdessä paikassa, esihenkilöiden helposti saatavilla ja hyödynnettävissä.

Kaupungin **henkilöstöohjelman 2022-2025** toimenpiteitä toteutettiin yhteistyössä henkilöstöryhmän, työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työhyvinvointiryhmän ja johtoryhmän kanssa.

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

Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit

Henkilöstön lukumäärä 31.12. toimialoittain	2023	2022	2021
Hallinto- ja talouspalvelut	22	21	62
Sivistyspalvelut	389	409	414
Elinvoimapaalvelut	39	29	36
Tekniset palvelut	102	124	129
Ympäristöpalvelut	7	9	8
Yhteensä	559	592	649

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	95	306	401	- 14
Määräaikaiset	30	126	156	- 19
Työllistetyt	2	0	2	0
Yhteensä	127	432	559	- 33
Kokoaikaiset	100	326	426	- 34
Osa-aikaiset	27	106	133	+ 1
Yhteensä	127	432	559	- 33



Alavudella aloitti maaliskuussa 2023 kasvatustieteen perusopintojen kaikille avoin opintoryhmä yhteistyössä Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston kanssa. Alavuden varhaiskasvatuksessa tehtiin paljon työtä koulutuksen saamiseksi alueellemme.

Määräaikaisuuden perusteet 31.12.

Hallinto- ja talouspalvelut	1 henkilö: (2 henkilöä v. 2022) 1 projekti/tilapäinen tarve
Elinvoimapalvelut	8 henkilöä: (3 henkilöä v. 2022) 1 perhevapaan sijainen 1 projekti/tilapäinen tarve 1 palkattoman työloman sijainen 2 palkkatukityö 1 tehtävän hoidon järjestely kesken 1 puuttuva pätevyys 1 oma pyyntö
Sivistyspalvelut	138 henkilöä: (153 henkilöä v. 2022) 1 palkallisen työloman/virkavapaan sijainen 3 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista 9 perhevapaan sijaista 2 puuttuva tutkinto 23 tehtävän hoidon järjestely kesken 2 avoimen viran/toimen hoitajaa 17 projekti/hanke/tilapäinen tarve 1 työn kausiluonteisuus 1 oppisopimussuhteinen 16 muu peruste, esim. sisäinen tehtävien siirto 63 kansalaisopiston tuntiopettajaa
Tekniset palvelut	11 henkilöä: (17 henkilöä v. 2022) 1 perhevapaan sijainen 2 vuosiloman sijaista 1 palkallisen työloman sijainen 3 projekti/tilapäinen tarve 1 palkattoman työloman sijainen 1 tehtävän hoidon järjestely kesken 1 avoimen toimen hoitaja 1 muu peruste
Ympäristöpalvelut	0 henkilöä (2 henkilöä v. 2022)

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 suosituksen mukaisesti raportoidaan henkilöstön palkallinen työpanos.

Henkilötyövuodet	542	muutos edellisestä vuodesta henkilötyövuotta	- 28
-------------------------	------------	--	-------------

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 poissaoloista.

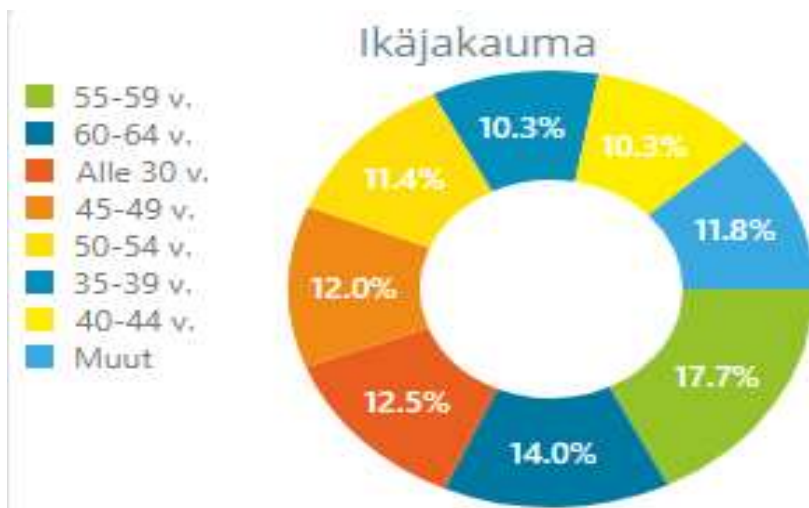
Kalenterivuoden päivät, joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta	1 000 €	% palkkakustannuksista
	129 649	100,0	19 368	100,0 %
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	11 384	8,78 %	1 356	7,00 %
- Terveysperusteiset poissaolot	7 007	5,40 %	640	3,30 %
- Perhevapaat	3 977	3,07 %	91	0,47 %
- Koulutus	1 086	0,84 %		
- Muut palkattomat poissaolot	3 120	2,41 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	104	0,08 %	-	-
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	463	0,36 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
= Tehty vuosityöaika	102 508	79,06 %		

Henkilöstön ikärakenne

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

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	56	10,0
30 - 34	44	7,9
35 - 39	65	11,6
40 - 44	62	11,1
45 - 49	70	12,5
50 - 54	68	12,2
55 - 59	109	19,5
60 - 64	80	14,3
65 ja yli	5	0,9
Yhteensä	559	100
Keski-ikä, v.	47,5	

Lähde: Populus



Lähde: Opiferus

Vuonna 2022 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta ja meillä 47,3. 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 2023 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 781 (433 vuonna 2022) ja koulutuksen

piirissä oli 567 (209 työntekijää). Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät. Koulutuskorvausta saatiin 13 221 (6473,43 €).

Koulutuskorvaus vuodelta 2023				
	Työntekijöiden määrä, joiden osalta oikeus korvaukseen			Koulutetut henkilöt lkm
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Elinvoima	6	2	15	23
Hallinto	1	2	9	12
Tekninen ja ympäristö	7	6	13	26
Varhasikasv. Opet	2	9	20	31
Sivistys-ei opet	13	30	57	100
Opettajat	14	47	68	129
TYÖNTEKIJÄT YHTEENSÄ	43	96	182	321
KOULUTUSPÄIVÄT	43	192	546	781

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määrää eri vuosina on huomioitava laskentatavasta aiheutuvat muutokset. Työterveyshuollosta saadun tilastotiedon mukaan sairauspoissaolot ovat kääntyneet laskuun.



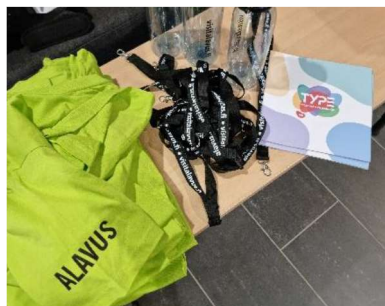
Kesäkuussa 2023 vietettiin uusitun Mäkipuiston leikkipuiston avajaisia. Alavuden kaupungin viherpalvelut toteuttivat saneerauksen osallistavan budjetoinnin määrärahalla.

Terveysperusteiset poissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä
1–7 päivää	2683	25
8–29 päivää	1686	30
30–59 päivää	658	104
60–89 päivää	371	0
90–179 päivää	1854	0
180 päivää ja yli	900	915
Yhteensä	8152	1074
Yhteensä keskimäärin / henkilötötyövuosi		18,52
Sairauspoissaoloprosentti		7,12 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		20,74 %

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä	2023	2022
Hallinto- ja talouspalvelut	199	227
Elinvoimapalvelut	505	296
Sivistyspalvelut	6 235	6 080
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	2 287	2 822
Yhteensä	9 226	9 425

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

Koko kunta-alan poissaolotilaston vuodelta 2022 mukaan kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 20,7 päivää poissa oman sairauden takia. Kaikkien ammattiryhmien sairauspoissaolot ovat lisääntyneet.



Kesätyöntekijöiden aloitusinfo pidettiin kesäkuun alussa lukion salissa. Infossa kerrotaan muun muassa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työajoista ja palkanmaksusta.



Työtapaturmat

Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Em. poissaoloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 147 (165) kalenteripäivää. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

Työtapaturmien 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	46	11,5 %
Päättäneet palvelussuhteet	26	6,5 %
Tehtävää vaihtaneet	3	Alle 1 %

Alkaneissa palvelussuhteissa on mukana yhdeksän KuusSotelta siirtynyttä henkilöä.



Elokuussa 2023 koulujen henkilöstö kokoontui lukuvuoden aloituskoulutuspäivään; Alavuden yläkoulujen ja lukion henkilökunta Huhtamäki-saliin ja alakoulujen opetushenkilöstö Tuurin auditorioon.

Lokakuun alussa pidettiin koulutus kaikkien Alavuden koulujen opetushenkilöstölle peruskorjauksen jälkeen avautuneessa Kunto-Lutran salissa.



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.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on ollut noin 64 vuotta vuosina 2012-2023.

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 10 henkilöä. Eläköityneiden keski-ikä oli 64 v 7 kk (mukaan lukien vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeet).

Työkyvyttömyydestä johtuvia eläköitymisiä on pyritty välttämään tai lykkäämään erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä.

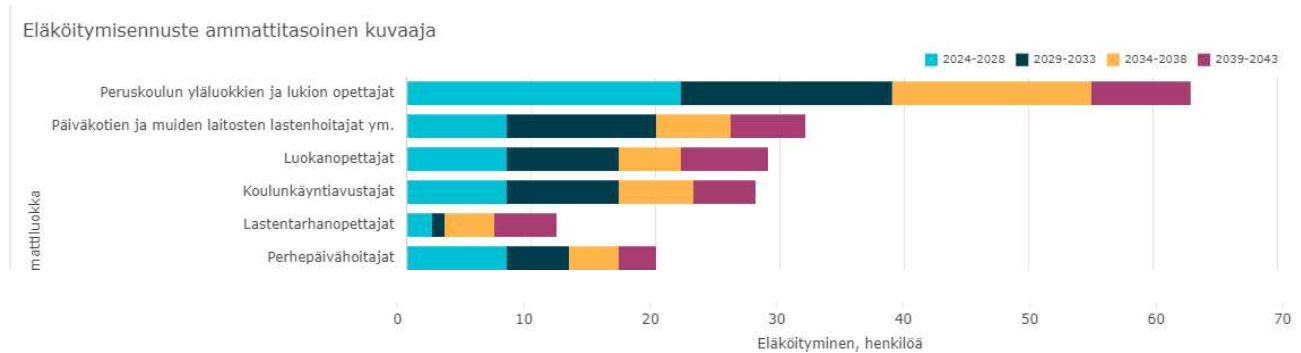
Eläköitymisennuste



Lähde: Kuntien eläkevakuutuksen KEVA-tilasto



Alavuden kaupungin väki kantoi kortensa kekoon Ylen Miljoona roskapussia -kampanjassa ja keräsi roskaa Alavuden keskustan alueelta sateisena toukokuun iltapäivänä. Tukikohtana toimi Puisto-varikko, jossa oli tarjolla myös Lakeuden Etapin kierrätysneuvontaa.



Lähde: Kuntien eläkevakuutuksen KEVA-tilasto, pois lukien alle 20 henkilön ryhmät

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat vuonna 2023 n. 24 milj. € eli noin 61 % kaupungin toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Kustannukset	1 000 e
Työvoimakustannukset yhteensä, josta:	24 020
1. Palkat yhteensä, josta:	19 368
Vuosiloma-ajan palkat	1 356
Terveysperusteiset poissaolojen palkat, netto ja perhevapaiden palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)	412
Muut lakisääteisten / sopimusperusteisten poissaolojen palkat	87
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 652
3. Muut	31
Rekrytointikustannukset (arvio)	20
Vuokratyövoiman kustannukset	11
4. Henkilöstöinvestoinnit	360
Työterveyshuolto, netto	220
Koulutus ja muu kehittäminen (arvio)	50
Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne.)	90

Palkkaus

Palkkauksen rakenne (vakinaiset työntekijät)	KVTES	Opetus	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka			
Palveluaikaan sidotut lisät			
Henkilökohtainen lisä			
Muut säännöll. työajan lisät			
Lisä- ja ylityökorvaukset			
Yhteensä	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskim. € / kk	2 619,64	4 006,44	2 924,28
Muutos-% ed. vuoteen	+ 6,71	+ 5,70	+ 3,31
Miesten keskiansio € / kk	2 577,82	4 575,00	2 948,23
Naisten keskiansio € / kk	2 623,22	3 843,28	2 699,15

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 100 €.

Henkilöstön lounasruokailua kaupunki on tukenut 1,20 €:n aterialipulla ja kustannukset tästä ovat n. 15.000 € (vuonna 2022 n. 9.000 €) Henkilöstön kahvitaukojen tarvikekustannukset ovat noin 10.000 €.

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2023 olivat n. 281 000 €.



Valtakunnallisen Kouluruokat ravintoloiksi -kilpailun keväällä 2023 voitti Alavuden yläkoulun 7C-luokka Kaveripöytä-ehdotuksellaan.



Vuoden 2023 alussa uutena sivistysjohtajana aloitti Pauliina Niemi (kuvassa vasemmalta toinen). Sivistystoimiston väki muutti elokuussa 2023 vesivahingon vuoksi virastotalolta Fasadiin.

Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2023 aikana neljä kertaa. Lisäksi pidettiin järjestelyerän käyttöön liittyviä kokouksia. 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 2023 aikana kolme kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.



Tulevaisuuden kuntia rakennetaan tietoisilla valinnoilla ja teoilla - tarvitaan yhteistyötä, kehittämistä ja osaavia ihmisiä. Helmikuussa 2023 Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon opinnot aloitti 20 työntekijää ja lokakuussa 2023 käynnistyi kehittäjäututkinnon toinen aalto.