

Alavuden kaupunki

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021



Sisällysluettelo

Vuoden 2021 toiminnasta	2
Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit	4
Henkilötyövuosi	7
Työajan jakautuminen	7
Henkilöstön ikärakenne	8
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
Terveysperusteiset poissaolot	9
Työtapaturmat	9
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Eläköityminen	10
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	12
Palkkaus	12

Vuoden 2021 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.

Koronapandemia vaikutti monin eri tavoin kaupungin toimintaan ja palvelutuotantoon. Koronatilanne aiheutti henkilöstölle jatkuvaa epävarmuutta työtehtäviin ja -oloihin sekä mahdollisuuteen tarjota palveluja asukkaille. Etätyö tuli jäädäkseen yhdeksi työnteon tavaksi.

Kaupungin henkilöstö toimii useissa eri yksiköissä eri puolilla kaupunkia, osa **väistötiloissa**. Hajautettu toiminta asetti haasteita vuorovaikutukseen, tietojen välittymiseen ja yhteisöllisyyteen. Kuukausittaisia esimiesinfoja ja henkilöstökirjeitä jatkettiin.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviä hoitavan henkilöstön sekä opiskeluhoollon psykologien ja kuraattoreiden **siirtoa hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella** valmisteltiin. Siirto koskee myös tukitehtäviä hoitavaa henkilöstöä. Alavuden kaupungilta siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen n. 20 työntekijää.

Maatalouslomituksen Alavuden paikallisyksikön henkilöstön siirtymistä Kurikan kaupungin palvelukseen liikkeenluovutuksena 1.1.2022 alkaen valmisteltiin. Kaupunginhallitus hyväksyi henkilöstösopimuksen, jolla yhdistyvien lomituksen paikallisyksiköiden henkilöstö siirtyi Kurikan kaupungin palvelukseen entisin palvelussuhteen ehdoin. Paikallinen toiminta jatkuu Alavudella.

Paikallisesta järjestelyerästä neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa ja ratkaisusta oltiin yksimielisiä. Järjestelyerä käytettiin 1.4.2021 lukien mm. tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2020–2021 muutokset astuivat voimaan 1.9.2021 alkaen. Muutokset koskettivat Alavuden kaupungin varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä ja koulukuraattoreita. Sopimusmuutos oli tekninen eikä vaikuttanut työntekijöiden palveluehtoihin.

Kaupungin henkilöstöohjelman uudistustyötä tehtiin 2021 aikana.

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



Kuva: Suomen Kuntaliiton 40- ja 30-vuotisansiomerkkien saajat yhteiskuvassa Alavuden Rantapuistossa 27.8.2021

Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit

Henkilöstön lukumäärä 31.12. toimialoittain *	2021	2020
Hallinto- ja kehityspalvelut		80
Hallinto- ja talouspalvelut 1.7.2021 alkaen	62	
Sivistyspalvelut	414	308
Hyvinvointipalvelut		113
Elinvoimapaalvelut 1.7.2021 alkaen	36	
Tekniset palvelut	129	141
Ympäristöpalvelut	8	9
Yhteensä	649	651

* Organisaatiomuutos 1.7.2021

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	117	323	440	- 10
Määräaikaiset	51	151	202	+ 5
Työllistetyt	3	4	7	+ 3
Yhteensä	171	478	649	- 2
Kokoaikaiset	117	347	464	- 11
Osa-aikaiset	54	131	185	+ 9
Yhteensä	171	478	649	- 2

Määräaikaisuuden perusteet 31.12.

Hallinto- ja talouspalvelut ml. maatalouslomittajat	6 henkilöä: 6 maatalouslomittajaa, tilapäinen tarve
Elinvoimapaalvelut	10 henkilöä: 1 palkallisen työloman/virkavapaan sijainen 2 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista 1 työn kausiluonteisuus 6 projekti/tilapäinen tarve
Sivistyspalvelut	171 henkilöä: 1 palkallisen työloman/virkavapaan sijainen 6 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista 12 perhevapaan sijaista 8 puuttuva tutkinto 34 tehtävän hoidon järjestely kesken 1 palkkatukityö 16 projekti/hanke/tilapäinen tarve 1 oppisopimus 15 muu peruste, esim. sisäinen tehtävien siirto 77 kansalaisopiston tuntiopettajaa
Tekniset palvelut	21 henkilöä: 1 palkallisen työloman/virkavapaan sijainen 2 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista 2 perhevapaan sijaista 5 vuosiloman sijaista 1 vuorotteluvapaan sijainen 1 tehtävän hoidon järjestely kesken 4 palkkatukityö 2 projekti/tilapäinen tarve 2 oppisopimus 1 sisäinen tehtävien siirto
Ympäristöpalvelut	1 henkilö: 1 projekti/tilapäinen tarve



Kuva: Kaupungin edustajat ja kaupungin palveluksessa olleet maatalouslomituksen työntekijät kokoontuivat yhteiseen tilaisuuteen Hotelli Alavudessa 8.12.2021

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 31.12.

Vuonna 2020 koronapandemian aiheuttamat lomautukset näkyvät henkilötyövuosien määrän nousuna vuonna 2021, kun toimintojen sulusta johtuvia lomautuksia ei ollut.

Henkilötyövuodet	531	muutos vuodesta 2020	+ 34
		muutos vuodesta 2019 henkilöä	+ 3

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
	164 197	100,0 %	19 977	100,0 %
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	12 894	7,85 %	1 418	7,10 %
- Terveysperusteiset poissaolot	5 993	3,65 %	480	2,40 %
- Perhevapaat	5 709	3,48 %	159	0,80 %
- Koulutus	686	0,42 %		
- Muut palkattomat poissaolot	3 673	2,24 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	91	0,06 %	-	-
-Vapaana annetut työaikakorvaukset	425	0,26 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
= Tehty vuosityöaika	134 726	82,05 %		

Henkilöstön ikärakenne

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

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	67	10,3
30–39	140	21,6
40–49	133	20,5
50–59	217	33,4
60–64	76	11,7
65 ja yli	16	2,5
Yhteensä	649	100

Keski-ikä 46 v 2 kk

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta ja Alavuden kaupungilla noin 46 vuotta.

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 2021 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 421 (543 päivää vuonna 2020). Koulutuksen piirissä oli 221 työntekijää (257 työntekijää vuonna 2020). Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät. Koulutuskorvausta saatiin 6 199 €.

Koulutuskorvaus vuodelta 2021

	Työntekijöiden määrä, joiden osalta oikeus korvaukseen			Koulutetut henkilöt lkm
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Lomitus	23	1	11	35
Hallinto	4	1	5	10
Tekninen ja ympäristö	3	3	2	8
Varhaiskasv. ja elinvoima	40	37	43	120
Opettajat	23	14	11	48
TYÖNTEKIJÄT YHTEENSÄ	93	56	72	221
KOULUTUSPÄIVÄT	93	112	216	421

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 (v. 2020)	kalenteripäivät	työpäivät	% työajasta	1000 euroa	% palkka-kustannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	1 434				
4–29 päivää	2 965				
30–60 päivää	1 184				
61–90 päivää	694				
91–180 päivää	714				
Yli 180 päivää	1 009				
Yhteensä	8 000	5 993*	3,4 (3,7)	480 (587)	2,4 (3,1)
Keskimäärin/henkilötyövuosi	15,07 (18,04)	10,41			

* sisältää määräaikaisten kuntoutustuen päivät 463 pv.

Koronan kokonaisvaikutusta poissaoloihin on vaikea arvioida.

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä	2021	2020
Hallinto- ja kehityspalvelut	47	100
Hallinto- ja talouspalvelut	118	
Maatalouslomituspalvelut	1 494	2 067
Sivistyspalvelut	3 859	4 439
Hyvinvointipalvelut	283	277
Elinvoimapalvelut	108	
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	2 091	2 084
Yhteensä	8 000	8 967

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 2021 eivät ole vielä valmistuneet, mutta vuonna 2020 kunta-alan henkilöstö oli poissa keskimäärin 16,7 päivää. Kunta-alalla eniten poissaoloja oli ruumiillista työtä tekevillä.

Työtapaturmat

Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Em. poissaoloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 231 (260) kalenteripäivää. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

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

Henkilöstön vaihtuvuus

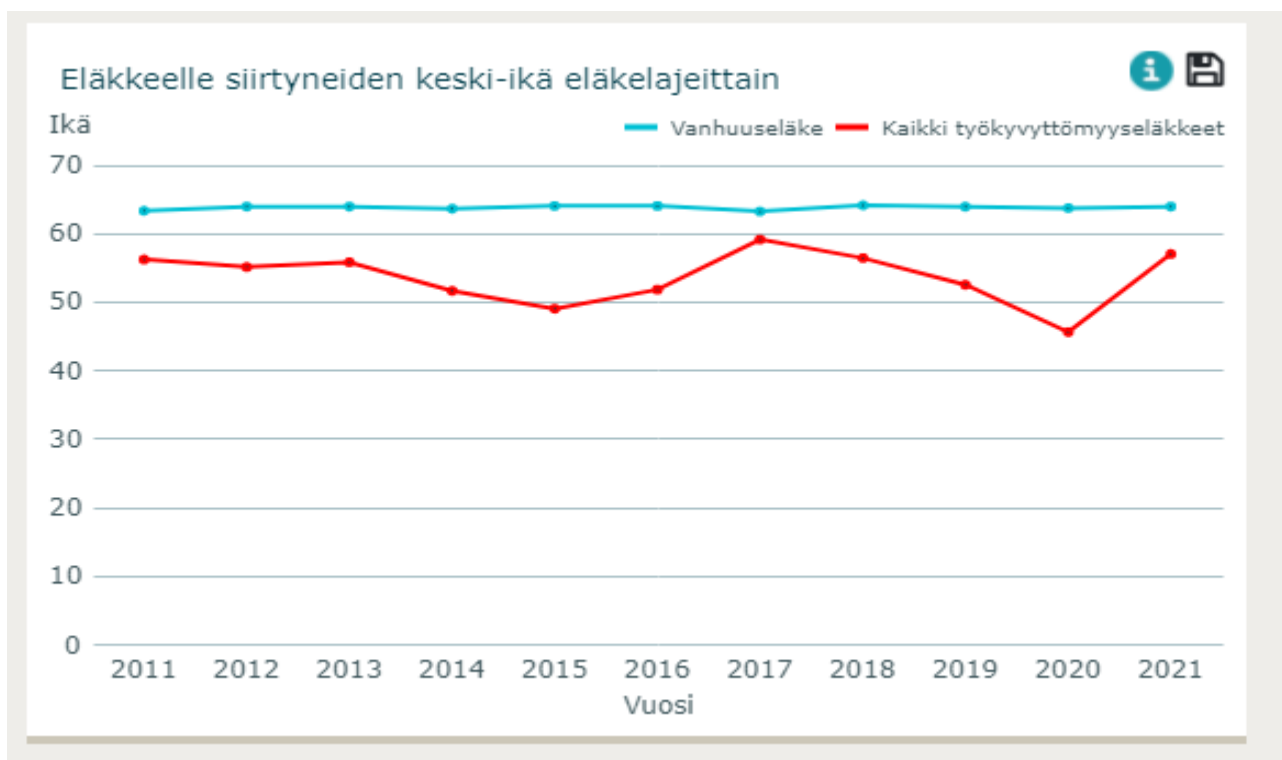
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	31	4,8 %
Päättäneet palvelussuhteet	74	11,4 %

Päättäneissä palvelussuhteissa on mukana 31 Kurikkaan siirtynyttä maatalouslomittajaa ja kolme lomitustyönjohtajaa.

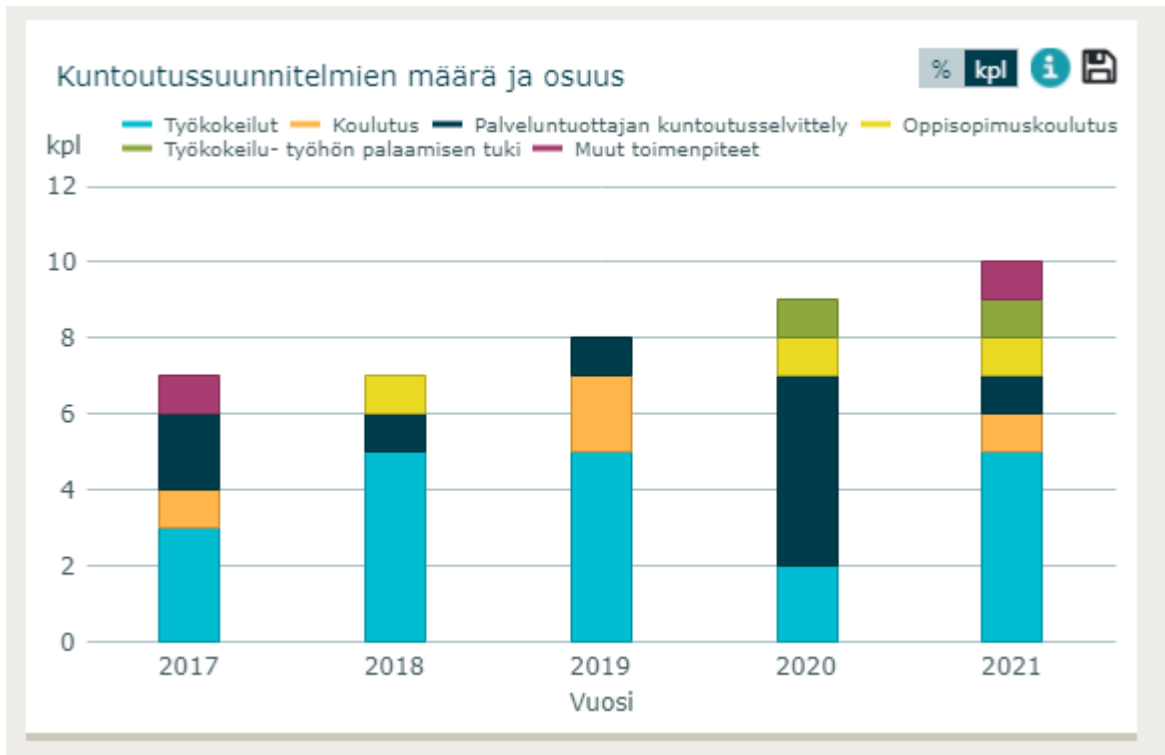
Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot kaupungin palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

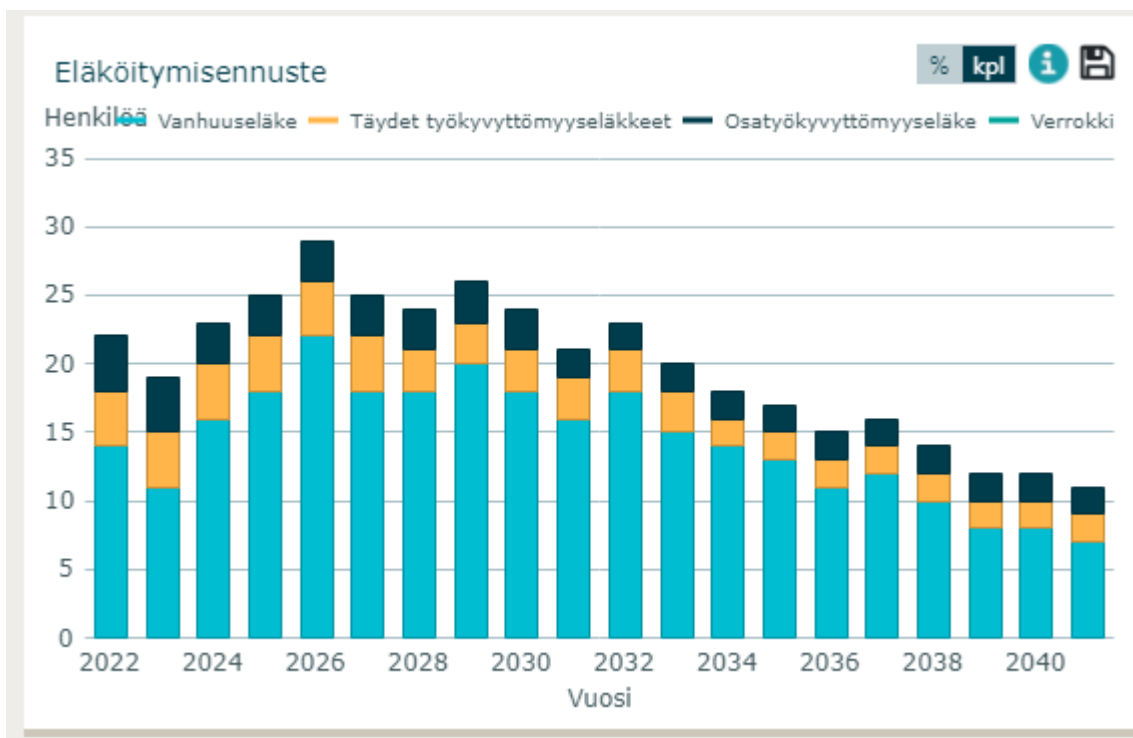
Alavuden kaupungin eläköitymistä koskevat tiedot perustuvat KEVA-tilastoihin.



Kaavio 1. Alavuden kaupungin eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain vuosina 2011-2021.



Kaavio 2. Alavuden kaupungin kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus vuosina 2017-2021.



Kaavio 3. Alavuden kaupungin eläköitymisennuste vuosina 2022-2040.

Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä (näistä yksi on Kuusiolinnan palvelukseen siirtyneitä). Eläköityneiden keski-ikä oli 63 v 3 kk (ml. vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeet). Työkyvyttömyydestä johtuvia eläköitymisiä on pyritty välttämään tai lykkäämään erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat v. 2021 noin 25 milj. euroa eli noin 27 % kaupungin ulkoisista toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Kustannukset	1 000 e
Työvoimakustannukset yhteensä, josta:	25 196
1. Palkat yhteensä, josta	19 977
<i>Vuosiloma-ajan palkat</i>	1 418
<i>Terveysper. poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)</i>	
<i>Perhevapaiden palkat, netto</i>	316
<i>Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat</i>	68
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 831
3. Muut	53
<i>Rekrytointikustannukset (arvio)</i>	15
<i>Vuokratyövoiman kustannukset</i>	38
4. Henkilöstöinvestoinnit	335
<i>Työterveyshuolto, netto</i>	153
<i>Koulutus ja muu kehittäminen (arvio)</i>	40
<i>Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet jne.)</i>	142

Palkkaus

Palkkauksen rakenne, Alavuden kaupunki (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. e/kk	2 414,33	3 727,83	2 745,94	3372,35
Muutos-% ed. vuoteen	- 0,76	- 5,48	+ 2,44	
Miesten keskiansio e/kk	2 523,50	4 413,16	2 757,65	
Naisten keskiansio e/kk	2 394,63	3 507,55	2 614,15	3372,35

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

Varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat sekä päiväkodin johtajat on siirretty opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 1.9.2021 alkaen.

Henkilöstöetuudet

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

Henkilöstön lounasruokailua kaupunki on tukenut 1,20 euron aterialipulla ja kustannukset tästä ovat n. 9 000 € (vuonna 2020 noin 4 000 €). Henkilöstön kahvitaukojen tarvikekustannukset ovat noin 14 000 euroa.

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2021 olivat n. 260 000 €.

Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2021 aikana viisi kertaa. HENRY:n jäseninä ovat JHL:n, JYTY:n, JUKO:n ja KTN:n pääluottamusmiehet, puheenjohtajana kaupunginjohtaja ja sihteerinä hallintojohtaja (kehitysjohtaja 30.6.2021 saakka).

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kolme henkilöstöä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, työnantajan edustajana kehitysjohtaja (30.6.2021 saakka) hallintojohtaja ja toimikunnan sihteerinä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2021 aikana viisi kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt kiinteää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.