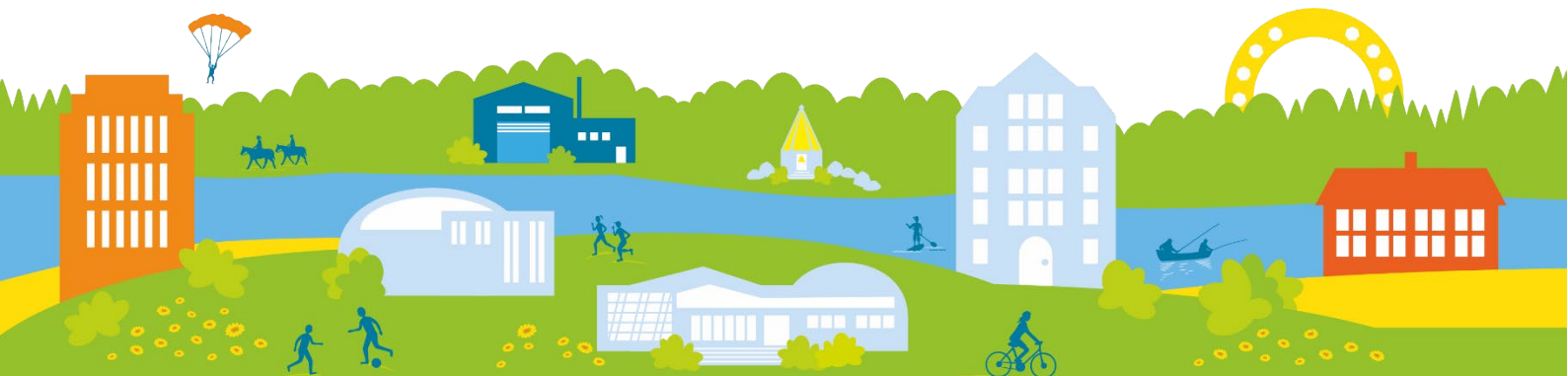




ALAVUDEN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

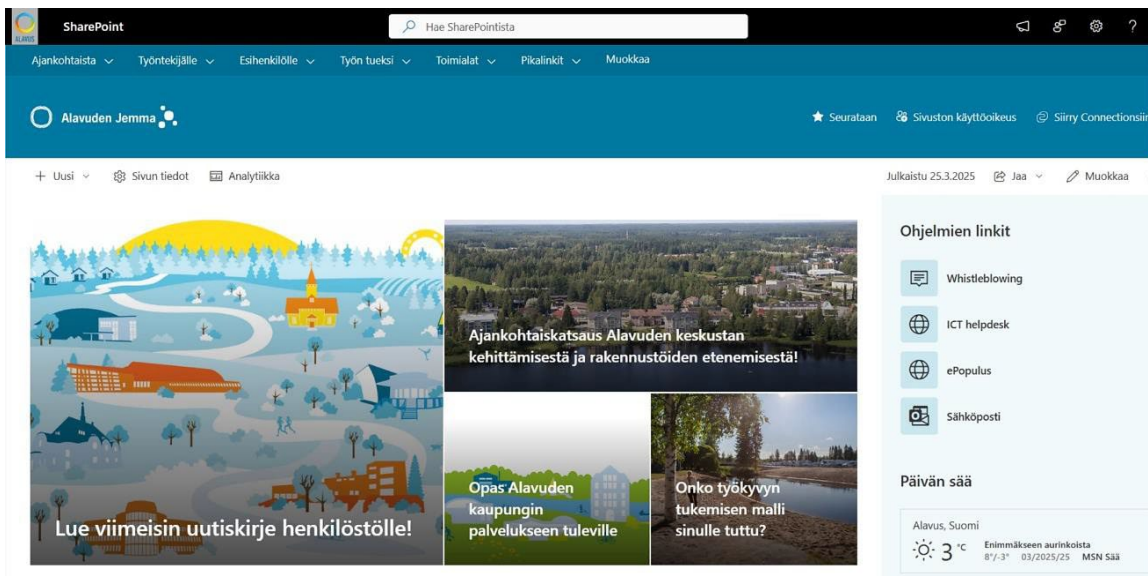
Vuodelta 2024



www.alavus.fi

Sisällysluettelo

Vuoden 2024 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



Alavuden kaupungin henkilöstön uusi intranet Jemma otettiin käyttöön kesäkuussa 2024. Jemma tehostaa sisäistä viestintää ja toimii työkalupakkina, josta löytää kootusti mm. henkilöstöasiat, ohjeet ja yhteystiedot.

Vuoden 2024 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.

Vuoden 2024 aikana Alavuden kaupunki osallistui KYMPPI-valmisteluhankkeeseen työllisyysalueen muodostamiseksi. Kuntayhtymä Kympin vastuulle 1.1.2025 siirtyvillä TE-palveluilla on mahdollisuus entistä vaikuttavammin edistää työllisyyttä, osaavan työvoiman saatavuutta ja yritysten kasvua.

Kuluvan vuoden aikana valmisteltiin etsivän nuorisotyön ja nuorten työpajatoiminnan henkilöstön siirtymistä kaupungin tytäryhtiön A-Pesti Oy:n palvelukseen. Palvelujen keskittämisellä tavoitellaan vahvempaa tukea nuorten työllistymiseen ja opintojen suorittamiseen.

Vuoden aikana valmisteltiin talouden sopeuttamisohjelmaa 2025-2028. Kaupunginhallitus päätti alkuvuodesta, että ohjelman toimeenpanossa ei vuoden 2024 osalta käynnistetä henkilöstön lomauttamiseen tähtääviä yhteistoimintaneuvotteluita. Henkilöstö osallistui vuoden aikana säästötoimiin pitämällä vapaaehtoisia palkattomia vapaita ns. talkoovapaita. Henkilöstökuluissa säästettiin myös mm. tehtäviä uudelleen järjestelemällä ja jättämällä eräitä määräaikaista työsuhteita täyttämättä.

Palkkoja korotettiin virka- ja työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksella ja paikallisella järjestelyerällä. Järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen ja paikallisten palkkausepäkohtien 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 27.5.2024 (§66 OVTES, §67 KVTES, §68 TS).

Kaupunginhallitus hyväksyi työkyvyn tukemisen mallin päivityksen, ja työterveyspalvelujen hankinnan Pihlajalinna Lääkärikeskus Oy:ltä.

Kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin toimialat ja yksiköt ylittävää työtä. Esimerkiksi työhyvinvointiryhmän käynnistäminen Tulevaisuudentekijät Alavus – kehittäjäyhteisön ammattitutkinnot valmistuivat. Lisäksi aloitettiin uudistuva ja uudistava johtaminen – valmennuskoulutus esihenkilöille. Kehittämisellä tavoitellaan uusia toimintamalleja, palveluita ja työnteon tapoja, jotka tuovat paitsi henkilöstöhyötyä, myös asiakashyötyä ja tuottavuutta.

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	2024	2023	2022
Hallinto- ja talouspalvelut	20	22	21
Sivistyspalvelut	373	389	409
Elinvoimapaalvelut	40	39	29
Tekniset palvelut	102	102	124
Ympäristöpalvelut	7	7	9
Yhteensä	542	559	592

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	97	298	395	- 6
Määräaikaiset	32	112	144	- 12
Työllistetyt	3	0	3	+ 1
Yhteensä	132	410	542	- 17
Kokoaikaiset	111	309	420	- 6
Osa-aikaiset	21	101	122	- 11
Yhteensä	132	410	542	- 17



A-Pesti Oy:n Toiminnan Kukka laajensi toimintansa Alavuden vanhan paloaseman tiloihin Kolistontielle. Tilossa sijaitsee kasvien kasvatustilojen lisäksi pieni-muotoinen opetusmyymälä. Uuden Toiminnan Kukan avajaisia vietettiin kesäkuulla 2024.

Määräaikaisuuden perusteet
31.12.

Hallinto- ja talouspalvelut	1 henkilö: (1 henkilö v. 2023) 1 projekti/tilapäinen tarve
Elinvoimapaalvelut	7 henkilöä: (8 henkilöä v. 2023) 1 projekti/tilapäinen tarve 1 palkattoman työloman sijainen 1 palkkatukityö 3 tehtävän hoidon järjestely kesken 1 muu peruste
Sivistyspalvelut	125 henkilöä: (138 henkilöä v. 2023) 2 palkallisen työloman/virkavapaan sijaista 3 perhevapaan sijaista 3 puuttuva tutkinto 15 tehtävän hoidon järjestely kesken 4 avoimen viran/toimen hoitajaa 7 projekti/hanke/tilapäinen tarve 2 työn kausiluonteisuus 2 oppisopimussuhteista 21 muu peruste, esim. sisäinen tehtävien siirto 66 kansalaisopiston tuntiopettajaa
Tekniset palvelut	14 henkilöä: (11 henkilöä v. 2023) 2 palkkatukityö 5 vuosiloman sijaista 3 työn kausiluonteisuus 2 projekti/tilapäinen tarve 1 avoimen toimen hoitaja 1 tehtävän hoidon järjestely kesken
Ympäristöpalvelut	0 henkilöä (0 henkilöä v. 2023)

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	521	muutos edellisestä vuodesta henkilötyövuotta	- 21
-------------------------	------------	--	-------------

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
	123 297	100,0	19 076	100,0 %
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	11 484	9,31 %	1 474	7,73 %
- Terveysperusteiset poissaolot	5 624	4,56 %	504	2,64 %
- Perhevapaat	3 029	2,46 %	95	0,50 %
- Koulutus	727	0,59 %		
- Muut palkattomat poissaolot	4 667	3,79 %	-	-
- Muut palkalliset poissaolot	85	0,07 %	-	-
-Vapaana annetut työaikakorvaukset	457	0,37 %		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt				
= Tehty vuosityöaika	97 224	78,85 %		

Henkilöstön ikärakenne

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

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	51	9,4
30 - 34	38	7,0
35 - 39	51	9,4
40 - 44	66	12,2
45 - 49	65	12,0
50 - 54	69	12,7
55 - 59	107	19,7
60 - 64	89	16,5
65 ja yli	6	1,1
Yhteensä	542	100
Keski-ikä, v.	48,2	

Vuonna 2023 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta ja meillä 48,2 (47,5). 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 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 766 (781 vuonna 2023) ja koulutuksen piirissä oli 334 (321 työntekijää). Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät.

Koulutuskorvausta on haettu 13 371 € (13221 €) vuodelle 2024.

Koulutuskorvaus vuodelta 2024				
	Työntekijöiden määrä, joiden osalta oikeus korvaukseen			Koulutetut henkilöt lkm
	1 päivältä	2 päivältä	3 päivältä	
Hallinto	3	2	7	12
Elinvoima	2	4	10	16
Varhasikasv. Opet	4	8	18	30
Sivistys-ei opet	52	20	54	126
Opettajat	12	37	80	129
Tekninen	7	3	6	16
Ympäristö	0	2	3	5
TYÖNTEKIJÄT YHTEENSÄ	80	76	178	334
KOULUTUSPÄIVÄT	80	152	534	766

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista 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.

Terveysperusteiset poissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä
1–7 päivää	2148	23
8–29 päivää	1468	27
30–59 päivää	966	52
60–89 päivää	263	85
90–179 päivää	857	136
180 päivää ja yli	360	1098
Yhteensä	6062	1421
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi		15,80 (18,52)
Sairauspoissaoloprosentti		6,07 % (7,12)
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		25,94 % (20,74%)

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä	2024	2023
Hallinto- ja talouspalvelut	79	199
Elinvoimapalvelut	291	505
Sivistyspalvelut	5 129	6 235
Tekniset- ja ympäristöpalvelut	1 984	2 287
Yhteensä	7 483	9 226

Kaupungin liikuntapalvelut järjestivät toukokuussa 2024 Harrastemessut Kunto-Lutrassa. Tapahtuma keräsi runsaasti sekä erilaisten harrastusmahdollisuuksien esittelijöitä että kaiken ikäistä yleisöä.



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 2023 mukaan kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,4 päivää poissa oman sairauden takia.

Työtapaturmat

Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Em. poissaoloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 113 (147) 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

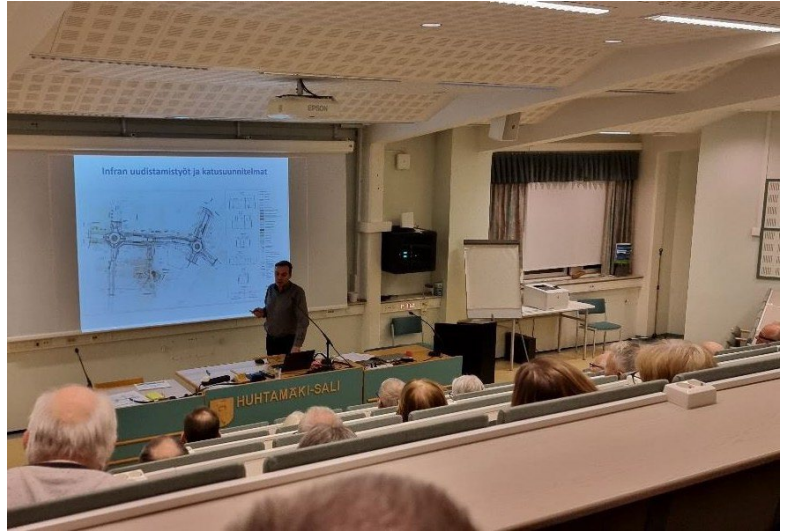
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	18	4,5 %
Päättäneet palvelussuhteet	30	7,6 %
Tehtävää vaihtaneet	2	



Kesätyöpaikkoja kaupunki tarjosi kesällä 2024 yli 40 nuorelle. Kaupungin nuorisopalvelut järjestivät nuorille keväällä kesätyönhaku-infon sekä kesätöiden alkaessa aloitusinfon, joka kuuluu nuorten ensimmäisen työpäivän ohjelmaan. Kesätyöntekijöitä palkattiin mm. viherpalveluihin.



Kuntalaisia on tavattu vuoden aikana muun muassa kesä- ja vapaa-ajan asukkaiden infossa, Rysköömarkkinoilla ja vanhustenviikon tapahtumissa. Lokakuussa 2024 järjestettiin asukasinfo liittyen Alavuden keskustan kehittämiseen ja rakennustöihin.



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 2024 eläkkeelle siirtyi yhdeksän henkilöä (10 henkilöä v. 2023). Eläköityneiden keski-ikä oli 64 v 10 kk, (64v 7 kk vuonna 2023), mukaan lukien vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeet

Työkyvyttömyydestä johtuvia eläköitymisiä on pyritty välttämään tai lykkäämään erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä.

Eläköitymisennuste



Päiväkoti Tervanallen väki järjesti syyskuussa 2024 mahdollisuuden tutustua uuden puolen tiloihin. Samalla oli mahdollisuus tavata elokuussa sivistyspalveluissa uutena varhaiskasvatusjohtajana aloittanut Terhi Kaunisto.



Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin työvoimakustannukset olivat vuonna 2024 n. 23,5 milj. € eli noin 62 % kaupungin toimintamenoista. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Kustannukset	1 000 e
Työvoimakustannukset yhteensä, josta:	23 458
1. Palkat yhteensä, josta:	19 076
Vuosiloma-ajan palkat	1 474
Terveysperusteiset poissaolojen palkat, netto ja perhevapaiden palkat, netto (Kela-korvaukset väh.)	383
Muut lakisääteisten / sopimusperusteisten poissaolojen palkat	75
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 382
3. Muut	85
Rekrytointikustannukset (arvio)	20
Vuokratyövoiman kustannukset	65
4. Henkilöstöinvestoinnit	430
Työterveyshuolto, netto	170
Koulutus ja muu kehittäminen (arvio)	140
Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet jne.)	120

Alavuden kaupungin esihenkilöille pidetään infotilaisuuksia kerran kuukaudessa pääsääntöisesti Teams-hteyksin. Välillä tavataan myös kasvokkain ja syyskuussa 2024 kokoonnuttiin Taidekeskus Harrissa, jossa pääsi samalla nauttimaan värikkästä taidenäyttelystä.



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	2 741,65	4 178,25	3 033,82
Muutos-% ed. vuoteen	+ 4,66	+ 4,29	+ 3,75
Miesten keskiansio € / kk	2 666,09	4 733,70	3 055,34
Naisten keskiansio € / kk	2 748,59	4 015,19	2 822,87

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. 8000 € (vuonna 2023 n. 15.000 €)

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kulut vuonna 2024 olivat n. 260 000 €.



Joulukuussa nautittiin Fasadin väen kesken joulukahvit ja kaupunginjohtaja välitti sekä kaupunginhallituksen että valtuuston kiitokset henkilöstölle venymisestä ja taloudellisten toimintatapojen etsimisestä. Viherpalveluiden ja Toiminnan Kukan porukka oli loihtinut Elinkeinotalolle näyttävät jouluiset kukka-asetelmat.

Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2024 aikana viisi 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 2024 aikana kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunta on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.



Alavuden kaupungin työntekijöitä on osallistunut tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamiseen. Koulutuksessa oli mukana työntekijöitä jokaiselta toimialalta. Ensimmäinen ryhmä valmistui keväällä ja toinen ryhmä syksyllä 2024. Koulutukseen kuului erilaisia kehitystöitä ja oppiminen osoitettiin näyttöjen avulla.

Kehittämistekoihin liittyen Alavuden kaupungin ruokapalvelut sekä viherpalvelut yhdessä konserniyrittäjä A-Pesti Oy:n kanssa palkittiin valtakunnallisessa Tärkeissä töissä -gaalassa Helsingissä joulukuussa 2024. Tämä oli toinen kerta, kun Alavuden kaupunki pääsi palkinnoille Tekojen tori -kampanjassa.