



Alajärven kaupunki

Alajärvi – Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti 2017

Arkistokohta 01.00.02

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2017	3
1 Henkilöstöraportti 2017	3
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstön määrä.....	4
Henkilötyövuosi	4
Työsuhteen laatu ja kesto.....	7
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	8
1.2 Henkilöstön vaihtuvuus	9
Rekrytointi	9
Perehdyttäminen.....	10
1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne.....	11
Henkilöstökulurakenne.....	11
Palkitsemisjärjestelmät.....	12
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien.....	12
Koulutustaso (vakituiset).....	12
1.5 Johtaminen ja esimiestyö	13
1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta.....	13
Työhyvinvointi	13
Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	14
Terveydellinen toimintakyky	15
Terveysperusteiset poissaolot.....	17
2 Yhteenveto.....	18

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2017.....	4
Taulukko 2: Henkilötyövuodet	5
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2015–2017, Järvi-Pohjanmaa / Alajärvi	5
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö 2014–2017.....	6
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö 2014–2017	6
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö 2014–2017	7
Taulukko 7: Työllistetyt 2014–2017	7
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2014–2017, Järvi-Pohjanmaa / Alajärvi	8
Taulukko 9: Ikäjakauma 2017 / Alajärvi (koko henkilöstö).....	9
Taulukko 10: Eläkkeelle siirtyneet	10
Taulukko 11: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2014–2017	10
Taulukko 12: Kuntien maksamat varhe-maksut 2013–2015, 2017	11
Taulukko 13: Henkilöstömenot 2016–2017	11
Taulukko 14: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi	12
Taulukko 15: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), 2017	12
Taulukko 16: Henkilöstön koulutusrakenne (%) 2017.....	13
Taulukko 17: Tapaturmat 2014–2017, Alajärvi	15
Taulukko 18: Sairauspoissaolot keston mukaan 2017.....	15
Taulukko 19: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, 2013–2017	16
Taulukko 20: Sairauspoissaolot toimialoittain 2014–2017 kpv/hlö, Järvi-Pohjanmaa / Alajärvi	16
Taulukko 21: Terveysperusteiset poissaolot	17

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2017

1 Henkilöstöraportti 2017

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Suositus antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Suositukseseen on otettu valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Henkilöstökertomus on katsaus vuoden 2017 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2017 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon ohjelmista.

Alajärven, Soinin ja Vimpelin kunnat muodostivat Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueen vuosina 2009–2016. Yhteistoiminta-alue purkautui 31.12.2016 ja vuoden 2017 henkilöstöraportin tiedot ovat Alajärven kaupungin henkilöstötietoja. Tältä osin raportin vertailu edellisiin vuosiin ei ole kaikilta osin mahdollista.

Tekninen ja vapaa-aikatoimi siirtyi Soinin kunnan alaisuudesta takaisin Alajärven kaupungin organisaatioon. Alajärven kaupunki tuottaa edelleen perusturvan ja sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle. Lisäksi Alajärvi hoitaa myös Vimpelin ja Soinin maaseututoimen palvelut.

Alajärven kaupunki on hyväksynyt henkilöstöstrategian, jonka mukaan toimintaa ohjaavat seuraavat periaatteet:

Yhteisöllisyys ja turvallisuus

Oikeudenmukaisuus (mm. yhtenäinen toimintaohjeisto).

Avoimuus (toimintaa suunnitellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, koko kaupunkia koskevat tavoitteet ja suunnitelmat kerrotaan henkilöstölle, pidetään säännöllisiä työpaikkakokouksia, sisäinen tiedottaminen).

Arvostus (edellytetään hyviä käytöstapoja, esimiehen velvollisuus puuttua työyhteisön ongelmiin, kehityskeskustelut).

Vastuullisuus (jokainen työntekijä on vastuussa tavoitteiden saavuttamisesta, hyvästä työilmapiiristä).

Positiivinen yrittäjämielisyys

Kannustamista ja palkitsemista sekä monipuolisen palautteen antamista.

Luovuus

Jatkuvaa kehittämistä (kaikkien viranhaltijoiden, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden on haettava toimintojen tehostamista uusien menetelmien ja prosessien kautta).

Seuranta ja arviointi

Strategiaa tulee seurata ja arvioida ja sen tulee johtaa tarvittaviin toimenpiteisiin.

Henkilöstöstrategia päivitetään vuoden 2018 aikana.

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Alajärven kaupungin päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 1 122 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 827 henkilöä ja määräaikaista 187 henkilöä. Lisäksi sivutoimisia oli 103 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 80 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2017 oli 78 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2017 lopussa oli perusturva, jossa Alajärven kaupungin päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 41 %. Sivustoytoimialalla työskenteli 39 %, teknisellä toimialalla 12,7 %, maaseututoimissa 5,6 % ja hallinnon toimialalla 1,7 %.

Alajärveltä siirtyi Soinin/Pihlajalinnan organisaatioon 91 henkilöä. Alajärven organisaatioon siirtyi Soinista ja Vimpelistä 113 henkilöä (tekninen, vapaa-aika ja rakennusvalvonta). Suun terveydenhuollon palvelut siirtyivät Mehiläiseltä takaisin Alajärven organisaatioon (9 henkilöä).

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2017

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	Sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	827	187	5	1029	103	1122

Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin

vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyinä päivinä 31.12.

$$\text{Henkilötyövuosi} = \frac{\text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä}}{\text{kalenteripäivinä} / 365} * (\text{osa-aikaprosentti}/100)$$

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

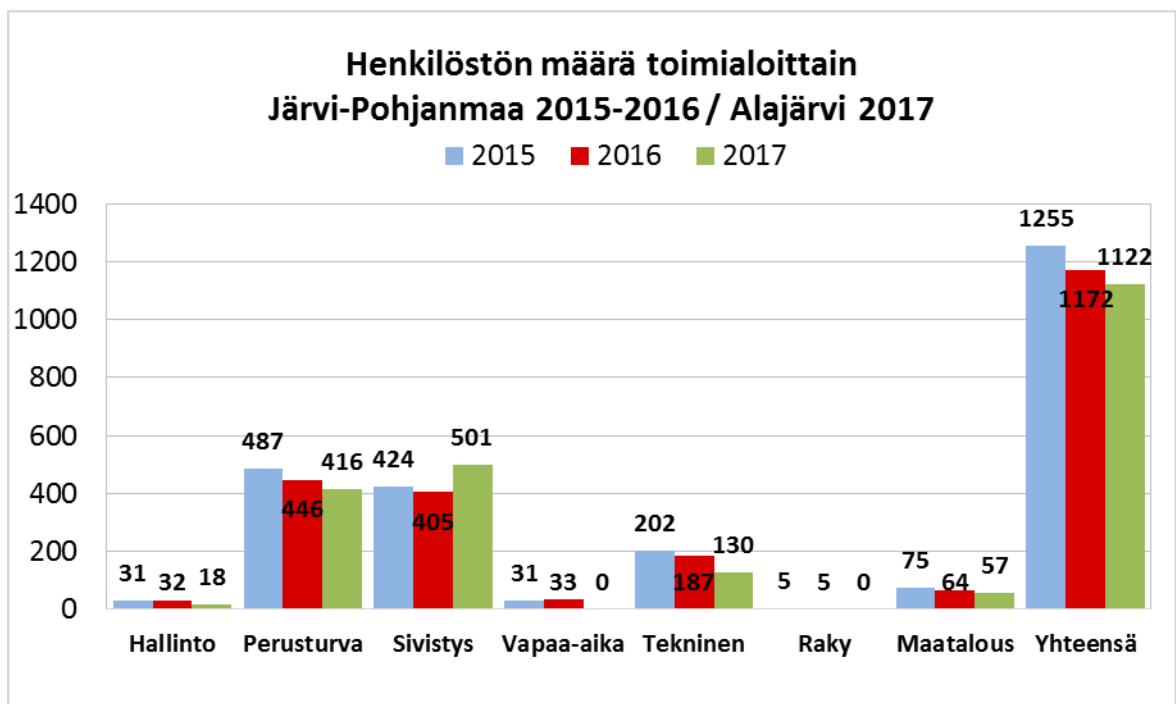
Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92/365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

TAULUKKO 2: HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	186	859	1045	+7,73

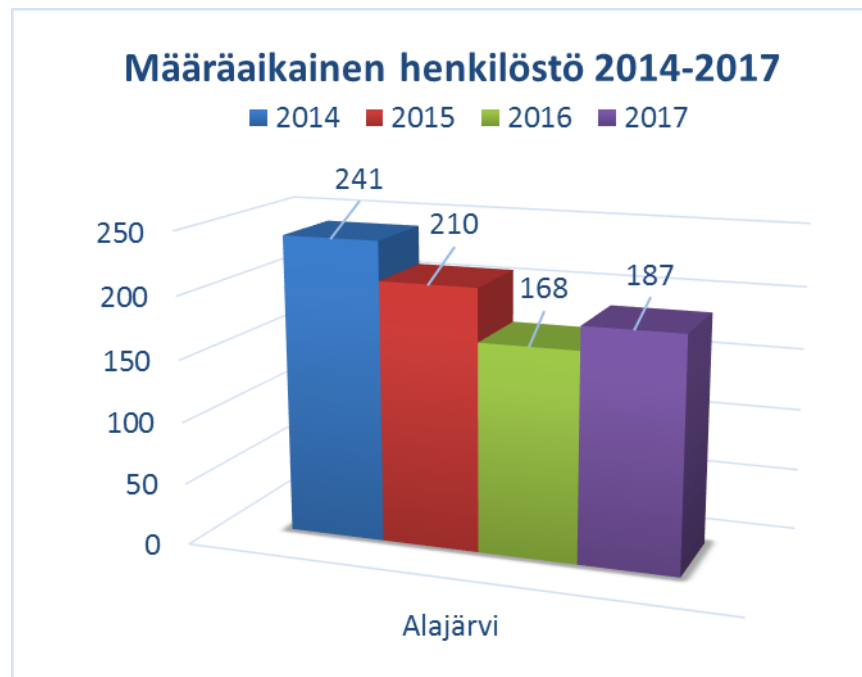
TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2015–2017, JÄRVI-POHJANMAA / ALAJÄRVI



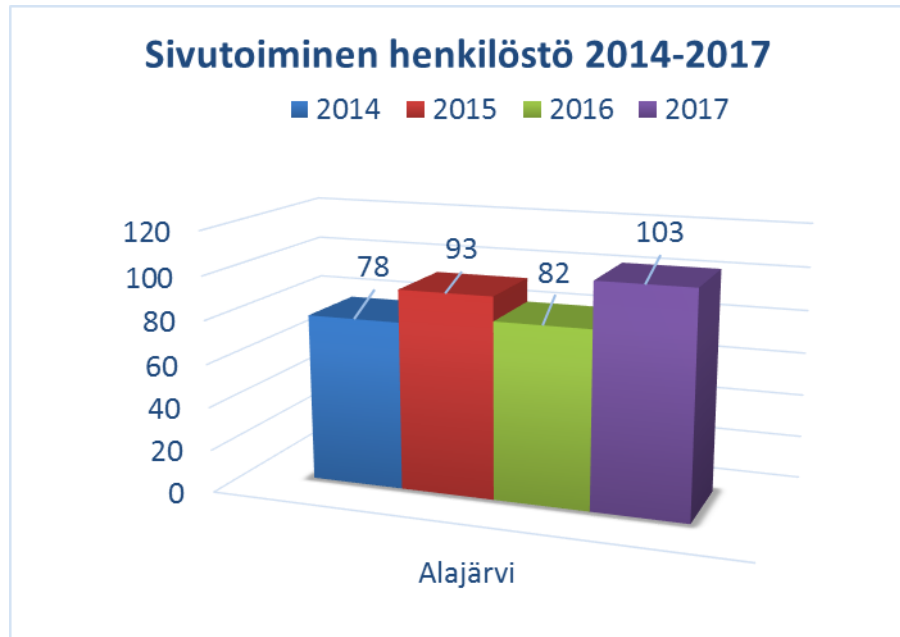
TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2014-2017



TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2014-2017



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2014-2017



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT 2014-2017



Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 827 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 187 joista suurin osa on opetus-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä vuodessa oli keskimäärin 5 henkilöä.

Yleisimmät vakinaisten ammattinimikkeet olivat lähihoitaja (209 kpl), tuntiopettaja (137 kpl) laitoshuoltaja (53 kpl), sairaanhoitaja (59 kpl), lastenhoitaja (39 kpl), peruskoulun luokanopettaja (49 kpl), koulunkäynninohjaaja (55 kpl) ja maatalouslomittaja (49 kpl).

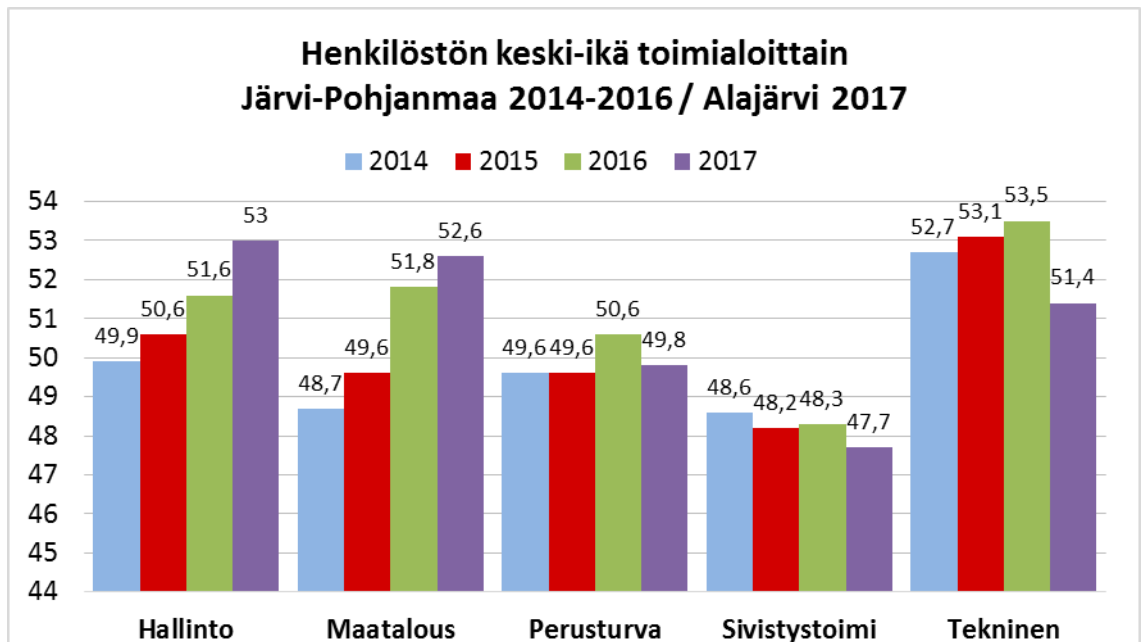
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,5 vuotta (v. 2016 49,5 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,8 vuotta.

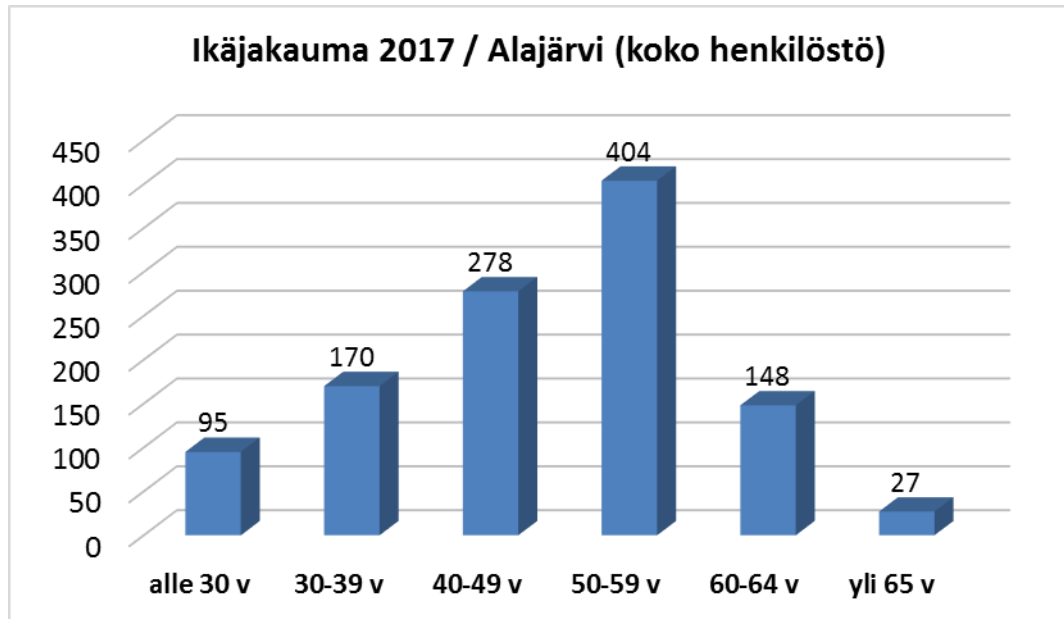
Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 82,6 %.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2016 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 78 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2014–2017, JÄRVI-POHJANMAA / ALAJÄRVI



TAULUKKO 9: IKÄJAKAUMA 2017 / ALAJÄRVI (KOKO HENKILÖSTÖ)



1.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2017 aikana Alajärven kaupungissa oli vakinaisia työntekijöitä 827 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä.

Rekrytointi

Vakituiset paikat ovat olleet julkisessa haussa, jolloin paikasta on ilmoitettu yhdessä tai useammassa lehdessä ja työvoimahallinnon Internet-sivuilla. Lisäksi avoimeksi tulevista työpaikoista ilmoitetaan myös kaupungin omilla Internet-sivuilla. Alajärven kaupungissa on käytössä sähköinen Kuntarekry-järjestelmä.

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen on varattu 70.000,00 euron määräraha. Vuonna 2017 kesätöitä haki 193 nuorta, joista arpomalla valittiin 44 kesätyöntekijää. Pääasialliset työpaikat olivat terveystoimi, vapaa-aika ja tekninen toimi. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 29 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 56 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

Perehdyttäminen

Hallintokuntien ja toimipaikkojen esimiehet on ohjeistettu, että jokaisessa toimipisteessä tulee olla ajantasainen perehdyttämiskansio. Lisäksi sisäiseen Intraan on koottuna keskitetysti kaikki henkilöstöhallintoon ja työsuojeluun liittyvät hyväksytyt ohjeet ja ohjeistukset, jotka voidaan liittää perehdyttämisaineistoon. Toimipaikoille on pääsääntöisesti laadittu perehdytyskansiot ja työpaikkakokouksissa on kerrattu Intrasta löytyvät ohjeet ja ohjeistukset.

Työsuojelun toimintaohjelma on päivitetty vuonna 2017 ja sitä on konkretisoitu vuosittaisilla työsuojelusuunnitelmilla, jotka on hyväksytty YT-toimikunnassa.

Eläkkeelle siirtyminen

TAULUKKO 10: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2014	2015	2016	2017
Alajärvi	28	46	37	29

TAULUKKO 11: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2014–2017

	2014	2015	2016	2017
Alajärvi	60,8	60,8	60,4	59,1

Vastaava luku valtakunnallisesti on 61,1 vuotta.

Alajärven kaupungin eläkepolitiikassa painotetaan varhaista puuttumista ja kuntoutusvaihtoehdot tulee olla kartoitettu ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä. Varhaismenoperusteinen maksu laukeaa kuntoutustuesta, työkyvyttömyyseläkkeestä, yksilöllisestä varhaiseläkkeestä sekä työttömyyseläkkeestä. Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläkkeestä tai ammatillisesta kuntoutustuesta ei maksua tule.

Työterveyshuollon toimesta käytiin vuoden 2017 aikana 63 eri neuvottelua työntekijöiden sijoittamiseksi työkykyään vastaavaan toimeen. Neuvottelujen tuloksena työntekijä sijoitettiin työkykyään vastaavaan uuteen tehtävään käyttämällä hyväksi osatyökyvyttömyyseläkeratkaisua, työkokeiluja ja uudenleenkoulutusta, kuntoutustukea sekä osasairauspäivärahaa. Näillä toimenpiteillä saadaan aikaan säästöjä varhe-maksuissa, sillä yhden henkilön työkyvyttömyyseläke aiheuttaa noin 62 000–93 000 euron varhaiseläkemenoperusteisen maksun.

TAULUKKO 12: KUNTIEN MAKSAMAT VARHE-MAKSUT 2013–2015, 2017

	2013	2014	2015	2017
Alajärvi	423 411	395 032	248 935	304 795

Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeen voi saada myös ennen henkilökohtaista eläkeikää, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Eläkettä voi karttua merkittävästi aina 68-vuotiaaksi saakka.

Edellä olevasta johtuen eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin. Kunnallisen eläkelaitoksen arvion mukaan, seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää Alajärveltä keskimäärin 35 henkilöä/vuosi.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2017 olivat 32 484 138,57 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Alajärven osalta vastaava luku edellisenä vuonna oli 31 176 888,44 euroa.

Kustannusten nousu oli 4,1 %.

TAULUKKO 13: HENKILÖSTÖMENOT 2016–2017

Henkilöstömenot 2016/2017		
Alajärvi	2016	2017
Palkat	31 176 888,40	32 484 138,57
Sairauspoissaolot	864 996,85	1 041 737,66

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2017 olivat 372,77 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 366 437,54 € (työsuojelu, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2017 aikana henkilökunnalla oli mahdollisuus ottaa talkoovapaata 5 työpäivää, josta 4 oli palkatonta ja 1 palkallinen tai 10 työpäivää, josta 8 oli palkatonta ja 2 palkallista.

Talkoovapaita on käytetty seuraavasti (säästö henkilöstömenoista)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Alajärvi	98 884	70 094	151 281	104 213	83 082	67 697

Palkitsemisjärjestelmät

Palkitsemisjärjestelmien tavoite on kannustaa ja motivoida työntekijöitä jakamaan töissä ja kehittämään omaa osaamistaan. Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueella rahallisen palkitsemisen muotoja ovat henkilökohtainen palkanlisä ja työn vaativuuden arviointi eli TVA.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan seuraavalla taulukolla:

TAULUKKO 14: HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

		1	2	3	4	painoarvo	
1	Ammatinhallinta						20 %
2	Tuloksellisuus						30 %
3	Yhteistyö						25 %
4	Uudistuminen						25 %

Taso 1 = *perustaso*, työsuorituksissa kehittämistarvetta

Taso 2 = *hyvä taso*, työsuoritukset täyttävät normaalit odotukset

Taso 3 = *erinomainen taso*, työsuoritukset täyttävät odotukset selvästi kesitasoa paremmin

Taso 4 = *huipputaso*, työsuoritukset ylittävät odotukset huomattavan selkeästi.

Virka- ja työehtosopimukseen ei sisältynyt palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia korotuksia.

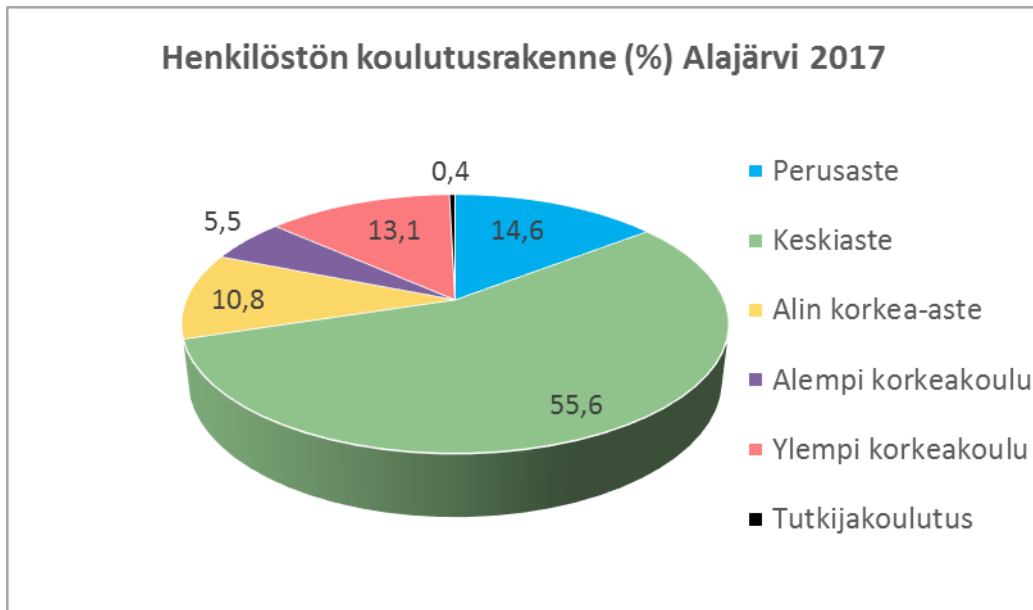
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien

Koulutustaso (vakituiset)

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), 2017

Henkilöstön koulutusrakenne, Alajärvi 2017	
	Yhteensä/hlöä
Perusaste (14,6 %)	121
Keskiaste (55,6 %)	460
Alin korkea-aste (10,8 %)	89
Alempi korkeakoulu (5,5 %)	46
Ylempi korkeakoulu (13,1 %)	108
Tutkijakoulutus (0,4 %)	3
Yht.	827

TAULUKKO 16: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (%) 2017



1.5 Johtaminen ja esimiestyö

Alajärven kaupungin hyväksytyn työsuojeluohjelman mukaan tulos- ja kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Tulos- ja kehityskeskustelussa käydään läpi asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet sekä henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet. Työsuojelun näkökulmasta kehityskeskustelussa kiinnitetään huomiota työturvallisuus-, työkyky-, työssäjaksamis- ja hyvinvointitilanteeseen.

Alajärven kaupungin hyväksymän strategian mukaan kehityskeskustelut tulee käydä vähintään joka toinen vuosi. Työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi (tehty vuonna 2016).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Hyvinvointisetelit olivat käytössä Alajärven kaupungissa vuonna 2017. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhte-etuutena 60 euron edestä 4 euron arvoisia seteleitä. Tarkoituksena on aktivoida henkilöstöä säännölliseen liikkumiseen ja harrastamiseen. Hyvinvointisetelit kelpaavat lähes 40 palveluntarjoajalle liikunnan, koulutuksen ja kulttuurin aloilta.

Alajärven kaupungin henkilöstön käytössä ovat työterveyshuollon palvelut sekä verottajan säännösten mukaiset lounassetelit eri sopimusruokailupaik-

kojen kanssa. Henkilökunnalla on mahdollisuus järjestää työaikana yksi työpäivä/vuosi.

Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Alajärven kaupunki perusti oman työsuojeluorganisaationsa 1.1.2017 lukien. Toiminta-alueeseen kuuluu Alajärven toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen ja perusturvan yksiköt Vimpelissä.

Työsuojelutoiminnan ohjenuoraksi hyväksyttiin heti vuoden alussa *Työsuojelun toimintaohjelma* ja *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma*. Työsuojelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta on Alajärven kaupungissa kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja organisaatiokulttuuria. Tavoitteena on työkykyinen, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä turvalliset ja terveelliset työskentelyolosuhteet.

Alajärven kaupungin työsuojelutoiminnan pyrkimyksenä on kehittää työtä ja työtapoja niin, että työtaturmat ja työperäiset sairaudet sekä niistä aiheutuvat kustannukset pysyvät mahdollisimman pieninä.

Työsuojelutoimintaa tehdään työterveyshuollon kanssa aktiivisessa yhteistyössä. Pää tarkoituksena on ohjaus ja ennaltaehkäisy työpaikan ja työntekijöiden terveydellisissä asioissa.

Työsuojelutoimikuntana toimii Alajärven kaupungissa YT-toimikunta, jossa työsuojelua edustavat työsuojelupäällikkö ja kolme varsinaista valtuutettua. Lisäksi työsuojeluun liittyvät asiat on valmisteltu työsuojeluryhmässä, johon kuuluvat myös varavaltuutetut. Sisäilmatyöryhmässä työsuojelun näkökulmaa edustavat työsuojelupäällikkö ja päätoiminen työsuojeluvaltuutettu.

Vuonna 2015 aloitettua riskien arviointikierrosta on jatkettu edelleen Alajärven kaupungin alueella. Muutamia yksiköitä lukuun ottamatta kaikki työpajat on kirjattu sähköiseen Riski-Arvi-järjestelmään. Työsuojeluvaltuutettu on tehnyt työpaikkakäyntejä ja riskien kirjauksia kuluvana vuotena yhteensä 33 kohteessa.

Työterveyshuolto on tehnyt vuoden 2017 aikana työpaikkaselvityksiä 24 toimipisteeseen. Työterveyshoitajat ovat laatineet käynneistään työpaikkaselvitysraportit, joihin on liitetty arvioita/ohjeita myös riskien arvioinneista ja työterveystarkastusten johtopäätöksistä. Työsuojelu ja työterveyshuolto ovat suunnitelleet työpaikkaselvitykset yhteistyössä siten, että riskien arviointi on ollut valmiina työpaikkaselvitystä varten.

Aluehallintovirasto valvoo työsuojelulainsäädännön toteutumista työpaikoilla. Alajärven kaupungin alueella Avin tarkastuksia tehtiin 11 kappaletta. Avin valtakunnallinen painopiste on ollut esimiestyö, jonka mukaisesti tarkastukset ovat painottuneet myös Alajärvellä. Tarkastuksilla työnantajalle on annettu toimintaohjeita tai kehoituksia epäkohtien korjaamiseksi ja asiat on saatu pääosin kuntoon.

Henkilöstöä edustavien työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyi 31.12.2017. Syksyn aikana Alajärvellä on järjestetty työsuojeluvaali, jossa on valittu uudet edustajat työsuojeluyhteistyöhön seuraavalle nelivuotiskaudelle 1.1.2018–31.12.2021.

TAULUKKO 17: TAPATURMAT 2014–2017, ALAJÄRVI

Vuosi	Työ	Työmatka	Ammattitauti	späivät	ohimenevät korvaukset
2014	35	6	1	715	88 261
2015	32	4	3	287	66 893
2016	33	4	0	618	131 851
2017	54	12	2	1016	129 202

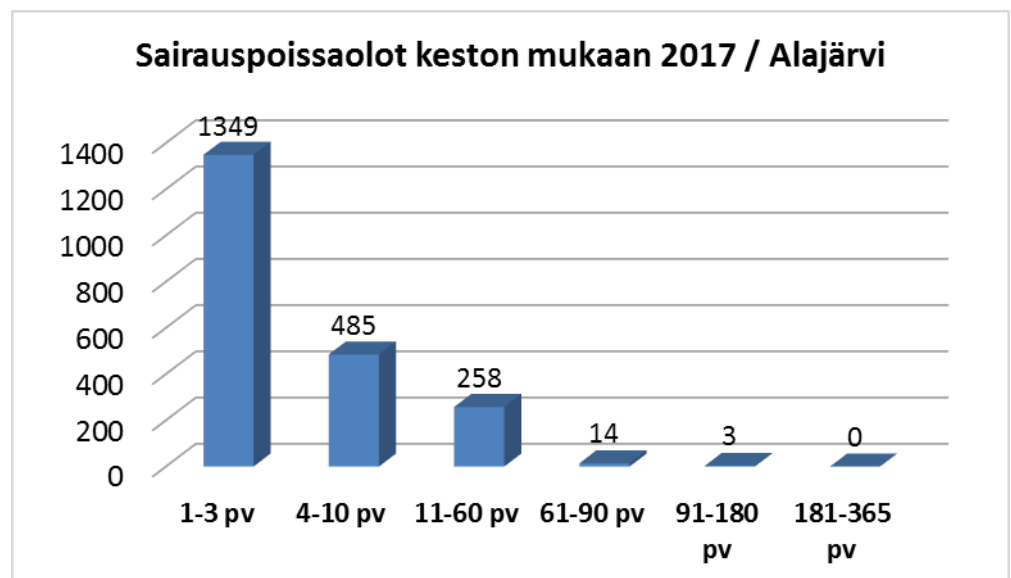
Terveydellinen toimintakyky

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 17 102 päivää eli 15,2 pv/henkilö, (v. 2016 13,7 pv)). Työpäivinä laskettuna luku on 10,8 tp (v. 2016 10,2 tp)). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kalenteripäivinä 1,5 päivää ja työpäivinä laskettuna 0,6 työpäivää.

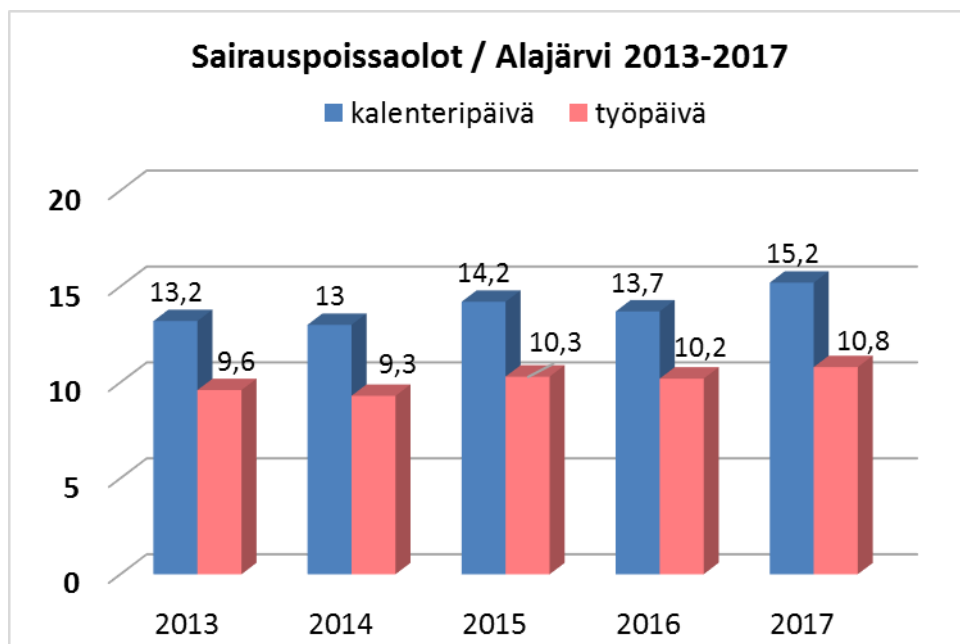
Osaltaan sairauspoissaolojen lisääntymiseen on vaikuttanut työtaturmien (68 kpl) lisääntymisestä johtuneet sairauspoissaolot, joita oli 1016 kalenteripäivää. Työtaturmista 46,3 % sattui maataloustoimessa ja 35,3 % hoitotyössä.

Eniten sairauspoissaoloja oli perusturvan yksiköissä 20,3 pv, teknisessä toimessa 19,5 pv ja maaseututoimessa 15,9 pv (kotihoito 34,3, asumispalveluyksiköt 23,8)

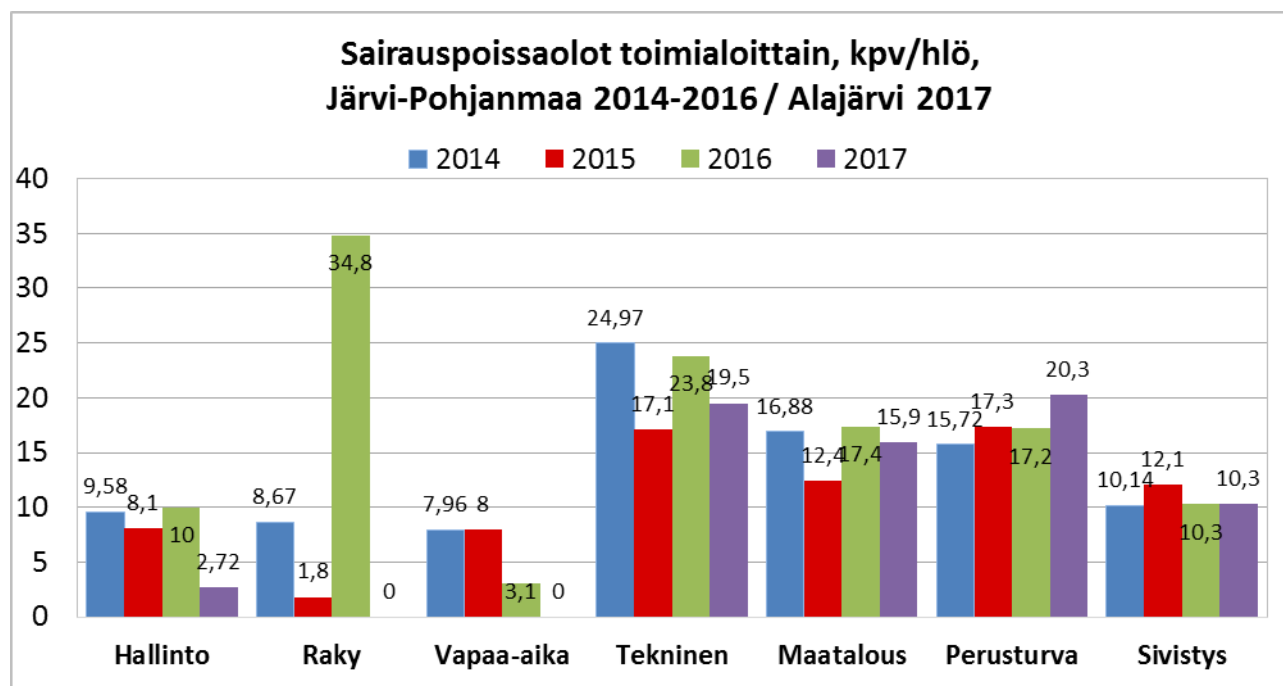
TAULUKKO 18: SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN 2017



TAULUKKO 19: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, 2013-2017



TAULUKKO 20: SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALOITTAIN 2014-2017 KPV/HLÖ, JÄRVI-POHJANMAA / ALAJÄRVI



Terveysperusteiset poissaolot

TAULUKKO 21: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot 2017 Alajärvi	Kalenteri- päivät	% työajasta (409 530 kpv)	1 000 euroa	% palkkakus- tannuksista (32 484 138)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2 418	0,59	178	0,55
4 - 29 pv	8 682	2,12	627	1,93
30 - 60 pv	3 742	0,91	250	0,77
61 - 90 pv	1 940	0,47	66	0,20
91 - 180 pv	1 381	0,34	42	0,13
Yli 180 päivää	398	0,10	3	0,01
Yhteensä	18 561	4,53	1 166	3,59
Keskimäärin/henkilötyövuosi	17,77			

2 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto on kokoontunut 7 kertaa vuonna 2017. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioita, palkkauslinjauksia ja työn vaativuuden arviointia. Henkilöstöjaosto hyväksyi vuoden aikana mm. perhepäivähoitajia koskevan paikallissopimuksen sekä seuraavat ohjeistukset: *Työhyvinvointisuunnitelma, Sivutoimia koskevat ohjeet, Mukautetun työn ohje, Väkivaltatilanteiden hallintaohjelma ja Etätyön ohjeet.*

Alajärven kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat kalenteripäivinä laskettuna 15,2 pv. Nousua edelliseen vuoteen verrattuna oli 1,5 päivää. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa ovat 16,7 kalenteripäivää.

Tapaturmat olivat lisääntyneet huomattavasti edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmista aiheutui sairauslomapäiviä yhteensä 1 016 kalenteripäivää. Eniten tapaturmia sattui maatalouslomapuolella ja perusturvan hoitotyössä.