



Henkilöstöraportti

2016

Sisällys

1.	Johdanto.....	2
1.1.	Henkilöstöraportin sisältö.....	4
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
2.1.	Vakinaiset ja määräaikaiset.....	5
2.2.	Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat.....	6
3.	Henkilötyövuosi.....	6
4.	Työajan jakautuminen.....	7
5.	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	8
6.	Terveysperusteiset poissaolot.....	9
6.1.	Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina.....	9
6.2.	Poissaolot toimialoittain.....	10
6.3.	Poissaolopäivät henkilöä kohti.....	10
6.4.	Poissaolokustannukset.....	11
7.	Henkilöstön vaihtuvuus.....	12
8.	Eläköityminen.....	12
8.1.	Eläköitymisennusteet.....	13
8.2.	Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa.....	14
8.3.	Eläkemaksut.....	14
9.	Työvoimakustannukset.....	16
10.	Henkilöstön koulutus.....	16
11.	Terveydellinen toimintakyky.....	18
12.	Työllistäminen.....	19
12.1.	Palkkatuki.....	19
12.2.	Kesätyöpaikat.....	20
12.3.	Opiskelijat ja harjoittelijat.....	20
13.	Henkilöstön työhyvinvointi.....	20
13.1.	Työhyvinvointivoitteet.....	20
13.2.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma.....	21
13.3.	Tyhy-toiminta.....	21
13.4.	Virkistystoiminta.....	22
13.5.	Henkilökunnan huomioiminen.....	22

1. Johdanto

Someron kaupunki 2025 –strategian visiossa on kirjattu että ”kuntaorganisaationa Someron kaupunki tunnetaan esimerkillisestä työyhteisökulttuurista”. Visiota tukeviksi tavoitteiksi strategiaan on otettu mm. organisaation toiminnan tehostaminen työyhteisökulttuuria ja henkilöstön hyvinvointia kehittämällä sekä toimialat ylittävän strategisen johtamisen kehittäminen koko organisaatiossa tehottomuutta aiheuttavien toimialarajojen purkamiseksi. Henkilöstöraportti on yksi väline henkilöstön tilan ja sen kehityssuunnan arvioimiseksi ja ennakoimiseksi sekä strategiassa annettujen tavoitteiden toteuttamiseen tähtäävien toimenpiteiden suunnittelemiseksi.

Yleisesti raportin tulokset ovat pitkälti samankaltaiset kuin edellisenä vuonna. Henkilöstön määrä on vähentynyt, mutta tehtyjen henkilötyövuosien määrä jonkin verran lisääntynyt. Terveysperusteissa poissaoloissa lyhyiden 1-3 päivän poissaolojen määrä on kasvanut ja 4-29 päivän poissaolot vähentyneet. Tämä saattaa johtua sairauspoissaolo-ohjeistuksen muuttamisesta: vuoden 2016 alusta lähtien esimiehen luvalla on saanut olla sairauden perusteella pois enintään viisi päivää aiemman kolmen sijasta. Tästä syystä sairauslomalta on mahdollisesti palattu aiempaa nopeammin töihin. Sairauden perusteella poissaolokalenteripäivien yhteismäärä on hienoisesti vähentynyt mutta poissaolokalenteripäivien määrä per työntekijä noussut 12,9 -> 13. Kuitenkin palkallisten poissaolotyöpäivien määrä laski 9,5 -> 9,4 /työntekijä, samoin kuin sairauspoissaolotyöpäivien määrä 13,8 ->13,1/työntekijä. Tästä huolimatta sairauspoissaoloista johtuvat palkkakustannukset olivat 22 000 euroa suuremmat kuin edellisvuonna, yhteensä 643 000 euroa.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan kunta-alalla yleisesti poissaolojen määrä laski vuonna 2016 alle yhdeksään per työntekijä, joten edelliskerrasta poiketen Someron luvut olivat tältä osin yleistä tasoa heikommat. Parannettavaa tältä osin siis on. Yhtenä haasteena tehokkaaseen sairauspoissaoloihin puuttumisella on ollut työterveyslääkärin resurssien niukkuus. Tähän pohdittiin ratkaisua keväällä kokoontuneessa työryhmässä, johon kuuluivat johtava lääkäri/työterveyslääkäri, hallintojohtaja, perusturvajohtaja ja työterveyshoitaja. Työryhmä totesi, että tässä vaiheessa tarkoituksenmukaisin ratkaisu asiaan on lisälääkäriresurssin ostaminen työterveyteen ja talousarviossa varattiin tähän määrärahat. Keväällä 2017 tarjouskilpailuun ei kuitenkaan saatu yhtään tarjoutta, joten tätä kirjoitettaessa tilanne on tältä osin entisellään.

Vuonna 2016 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle yhdeksän henkilöä. Tämä on merkittävästi enemmän kuin aiempina vuosina, jolloin työkyvyttömyyseläkkeitä on ollut 0-2/vuosi. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 59,8 vuotta, kun se kunta-alalla on keskimäärin 54,1 vuotta. Someron kaupungin työntekijöiden keski-ikä, 47,5 vuotta, on tavallista korkeampi ja osittain tästäkin syystä työkykyasiat tulevat enenemissä määrin esille ja työllistävät myös työterveyttä. Määrän kasvaminen ei välttämättä kuitenkaan ole sikäli negatiivinen signaali, että se voi osaltaan kertoa myös siitä, että esimiehet puuttuvat asioihin aiempaa paremmin ja esimerkiksi pitkillä sairauslomilla olleita on saatu siirrettyä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Kevan ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 35 % kaupungin työntekijöistä siirtyy eläkkeelle. Jos mukaan otetaan työkyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät, luku voi olla jopa 47 %. Tämä on haaste tiedonsiirron ja osin rekrytoinnin kannalta, mutta toisaalta myös mahdollisuus uudistumiseen. On nähtävissä, että uudet rekrytoinnit aiheuttavat myös tarvetta tarkastella joidenkin tehtävien osalta palkkatasoa.

Omien sisäisten haasteiden lisäksi tuleva maakunta- ja sote-uudistus tulee aiheuttamaan historian suurimman muutoksen henkilöstössä, kun noin puolet työntekijöistä siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Tämä aiheuttaa tarvetta järjestellä myös kaupungin palvelukseen jäävien työtehtäviä uudelleen ja tuo haasteita toimintavarmuuden turvaamiseen tiettyjen tukitoimintojen järjestämisen osalta. Valmistautuminen muutokseen on aloitettu, mutta valmistelun valtakunnallinen keskeneräisyys vaikeuttaa myös paikallisten valmistelujen tekemistä. Muutos ja epävarmuus tulevasta aiheuttaa painetta niin päättäjille, esimiehille kuin työntekijöillekin sekä aiheuttavat monenlaista norma-

lista poikkeavaa lisätyötä. Tämä näkyy jo nyt. Muutoksen lähestyessä huomiota onkin erityisesti kiinnitettävä henkilökunnan jaksamiseen ja tiedonkulun turvaamiseen.

Yleisesti voi todeta henkilöstöraportin lukujenkin valossa, että suurimmaksi osaksi asiat Someron kaupungilla ovat vähintäänkin kohtuullisella tasolla, monet erinomaisestikin. Parasta on osaava ja työhönsä sitoutunut henkilökunta, joka on kyennyt tuottamaan taloudellisesti kestäväällä tavalla palveluita, joihin ollaan poikkeuksellisen tyytyväisiä. Tästä huolimatta kehittämistyötä on loputtomasti. Vuoden 2017 talousarvioon on varattu määräraha HR-ohjelman hankintaan. Uskon sen olevan seuraava askel henkilöstöhallinnon parantamiseksi, ajantasaistamiseksi ja systematisoinniksi sekä reaaliaikaisemman tiedon saamiseksi henkilöstöä koskevista luvuista, mikä mahdollistaa myös oikea-aikaisemman reagoinnin epäkohtiin.

Hanna Saarni
Hallintojohtaja

1.1. Henkilöstöraportin sisältö

Henkilöstöraportti on tehty KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen suosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Tunnusluvut syötetään KT:n ylläpitämään vertailutietopankkiin, josta tulevaisuudessa saadaan arvokasta vertailutietoa.

Henkilöstöraportin tiedot esitetään vuosittain 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti tehdään kerran vuodessa. Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon ohjelmasta.

Henkilöstömäärää seurattaessa on käytetty vakinaisten palvelussuhteiden määrää. On huomattava, että määräaikaisissa palvelussuhteissa ovat mukana sekä erilliset määräaikaiset palvelussuhteet että vakinaisten sijaisina toimivat. Mikäli henkilöstömäärää laskettaessa otetaan mukaan sekä vakinaiset että määräaikaiset tulee luku osittain kaksinkertaisena, koska tällöin mukaan lasketaan vakinainen ja hänen sijaisensa. Määräaikaisia ovat pääasiassa sijaiset, mutta eräissä tapauksissa määräaikainen henkilö voi olla kaupungin palveluksessa vakinaisesti eli hänellä on vakinainen tehtävä, josta hän on vapaalla hoitaakseen määräaikaisessa palvelussuhteessa esim. sijaisuutta. Myös täyttämättä olevissa viroissa on usein määräaikainen henkilö. Lisäksi määräaikaisia ovat sivutoimiset henkilöt, pääasiassa Somero opiston tuntiopettajat. Nämä eivät kuitenkaan sisälly raportteihin.

Raporteissa esim. vakinaisen henkilöstön määrä sisältää kaikki kokoaikaiset ja osa-aikaiset henkilöt. Jos. esim. henkilö tekee 50 prosentista työaika, on hänet raportissa laskettu yhtenä henkilönä. Henkilötyövuosia laskettaessa esim. 50 %:sta työaika tekevä henkilö = 0,5 henkilötyövuotta.

Raporttien sisältämä lukumäärät eivät aina ole yhteneväiset toistensa kanssa. Pääasia kuitenkin on, että tiedot ovat vuosittain vertailukelpoiset ja ne on tulostettu samoin perustein. Kaikki tiedot eivät ole 31.12. tilanteen mukaan, riippuen raportin sisällöstä. Poissaolotiedot on kerätty koko vuodelta ja niihin sisältyy henkilöitä, jotka eivät ole välttämättä töissä enää 31.12. Samoin henkilöstökustannukset ovat koko vuodelta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Vakinaiset ja määräaikaiset

	vakinaiset			määräaikaiset			työllistetyt		yhteensä kpl
	kpl	%	muut.%	kpl	%	muut.%	kpl	%	
31.12.2009	522	76,9		151	22,2		6	0,9	679
31.12.2010	531	78,6	+1,7	137	20,3	-9,4	8	1,1	676
31.12.2011	510	78,5	-3,9	133	20,4	-2,9	7	1,1	650
31.12.2012	513	75,5	+0,6	152	22,4	+14,3	14	2,1	679
31.12.2013	508	79,6	-0,9	117	18,4	-23,0	13	2,0	638
31.12.2014	486	74,3	-4,3	159	24,3	+35,9	9	1,4	654
31.12.2015	483	78,2	-0,6	133	21,5	-16,4	2	0,3	618
31.12.2016	470	77,6	-2,7	136	22,4	+2,3	0	0	606

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2009 – 2016

Someron kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2016 lopussa 606 henkilöä. Kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain lähinnä määräaikaisten tilanteen mukaan. Vakinaisen henkilöstö sen sijaan on laskenut viime vuosina. Vuoden 2011 lasku johtuu lomatoimen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoidettavaksi.

Henkilöstöstä vakinaisia työntekijöitä oli 470 eli 77,6 %. Lukumäärä sisältää sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset. Vakinaisten määrä on laskenut edellisvuodesta 2,7 %.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 22,4 %. Määräaikaisten osuus on vaihdellut vuosittain. Osuus on samaa luokkaa kuin kuntasektorilla yleensä (21 % v. 2015). Suurin osa määräaikaisista oli sijaisia, 18 oli avoimen viran hoitajia. Lisäksi kaupungilla oli 29 määräaikaista sivutoimista henkilöä, jotka eivät sisälly lukuihin.

Toimialoittain tarkasteltuna perusturvan henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä on suurin eli 48 %. Toisena on sivistystoimi 35,5 %. Teknisen toimen osuus on 13,4 % ja hallinto- ja taloustoimen 3,1 %. (Hallinto- ja taloustoimeen kuuluvat kaupungin keskus- ja taloushallinto, elinkeinotoimi sekä maataloustoimi.)

Vakinaiset toimialoit- tain	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja taloustoimi	15	15	17	16	16	17
Perusturvatoimi	305	309	307	293	224	210
Sivistystoimi	115	117	114	111	178	174
Tekninen toimi	75	72	70	66	65	69
Yhteensä	510	513	508	486	483	470

Määräaikaiset toimi- aloittain	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja taloustoimi	1	2	2	2	2	2
Perusturvatoimi	110	131	94	119	73	81
Sivistystoimi	24	24	26	35	49	41
Tekninen toimi	5	9	8	12	11	12
Yhteensä	140	166	130	168	135	136

Kokoaikaisien (510) osuus henkilöstöstä oli 84 % ja osa-aikaisten (96) 16 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä 85 % oli kokoaikaisessa ja 15 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä 82 % oli kokoaikaisia ja 18 % osa-aikaisia. Koska määräaikaisista suurin osa on sijaisia, voi kokonaismäärä vaihdella huomattavastikin tilastointipäivänä (31.12.) eri vuosina.

Palvelussuhde	2012		2013		2014		2015		2016	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vakinaiset	56	457	59	449	58	428	56	427	54	416
Määräaikaiset	17	149	13	117	15	153	11	122	12	124
- joista työllistettyjä	6	8	5	8	4	5	0	2	0	0
Yhteensä	73	606	72	566	73	581	67	551	66	540

Päätoimisuus	2012		2013		2014		2015		2016	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Kokoaikaiset	61	485	55	461	63	482	56	462	57	453
Osa-aikaiset	12	121	17	105	10	99	11	89	9	87
- joista osa-aika- eläkeläisiä	5	29	6	28	6	30	4	25	3	19
Yhteensä	73	606	72	566	73	581	67	551	66	540

Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet olivat osa-aikainen virka tai toimi 52 henkilöä (54 %), osa-aikaeläkeläinen 22 henkilöä (23 %) ja osittainen hoitovapaa 15 henkilöä (16 %) ja muu omasta pyynnöstä johtuva 7 henkilöä (7 %).

	2012	2013	2014	2015	2016
Osa-aikaisia	102	89	80	79	72

Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä

2.2. Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat

	2012		2013		2014		2015		2016	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vakinaiset										
Kokoaikaiset	1	38	2	37	3	46	2	43	1	36
Osa-aikaiset	0	5	0	8	0	8	0	6	1	7
Yhteensä	1	43	2	45	3	54	2	49	2	43
Määräaikaiset										
Kokoaikaiset	0	5	0	3	0	2	1	5	2	5
Osa-aikaiset	2	2	0	1	0	4	0	1	1	0
Yhteensä	2	7	0	4	0	6	1	6	3	5

Palkattomalla työ- tai virkavapaalla olevien määrä vaihtelee vuosittain. Suurin osa eli 85 % on vakinaista henkilöstöä. Palkattomalla virkavapaalla olevista naisia oli 90,5 %.

3. Henkilötyövuosi

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.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

HTV1 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot ml. vuosilomat) lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	2015			2016			Muutos% ed.vuodesta
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	
HTV 1	58,28	401,89	460,17	57,11	406,43	463,54	0,73 %
HTV2	67,37	480,57	547,94	66,39	484,70	551,09	0,57 %

Vuosilomista johtuvien poissaolojen laskennassa ei ole otettu huomioon opettajia, joilla palkkaus perustuu opetusvelvollisuuteen ja lukuvuosien välillä on ns. kesäkeskeytys (HTV1).

Henkilötyövuodet toimialoittain	HTV1 2015	HTV1 2016	HTV2 2015	HTV2 2016
Hallinto- ja taloustoimi	14,28	14,62	17,16	17,78
Perusturvatoimi	219,40	205,94	267,04	251,13
Sivistystoimi	168,00	175,02	193,44	200,53
Tekninen toimi	58,51	67,96	70,30	81,64
Yhteensä	460,19	463,54	547,94	551,08
Henkilötyövuodet/koko henkilöstö	74 %	76 %	87 %	91 %

Henkilötyövuosien laskennassa käytetään kaikkia vuoden aikana työssä olleita henkilöitä (vakinaisia ja määräaikaisia). Henkilötyövuosista puhuttaessa käytetään HTV2:ta eli 551. Tällöin sekä vakinaisen että sijaisen työaika ovat kummatkin mukana.

HTV1:n mukaan laskettuja henkilötyövuosia on ollut 464. Tällöin mukana ovat ainoastaan tehdyt työpäivät.

4. Työajan jakautuminen

Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuositunnuslukujen lisäksi voidaan kuvata sitä mihin työntekoon tarkoitettua työaika on todellisuudessa käytetty. Taulukoita on kaksi, joista toinen koskee opettajia. Tämä siksi, että opettajilla on erilainen työaika ja lukuvuosien välillä on ns. kesäkeskeytys.

Vuonna 2016 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 152 878 työpäivää. Tästä muiden kuin opettajien osuus oli 135 449 työpäivää. Vähentämällä tästä palvelussuhteen keskeytykset saadaan vuonna 2016 tehty todellinen työaika, joka oli 103 029 työpäivää. Tämä oli 76 % teoreettisesta vuosityöajasta. Poissaoloajan osuus palkkakustannuksista oli n. 15 %.

Työajan jakautuminen (muut kuin opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista (*)
Kalenterivuoden päivät (365) väh. lauantait ja sunnuntait sekä työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	135 449		Kok.palkat 15 326	
Vähennetään työpäivinä:				
Vuosilomat ja muut lomat	14 755	10,9	1 619	10,6
Terveysperust. poissaolot	6 877	5,1	567	3,7
Perhevapaat	5 373	3,9	81	0,5
Koulutus	487	0,4	47	0,3
Muut palkalliset poissaolot	382	0,3	26	0,2
Muut palkattomat poissaolot	4 546	3,4	0	0
Yhteensä	32 420	24,0	2 340	15,3
= Tehty vuosityöaika	103 029	76,0		

*) Kokonaispalkoista vähennetty opettajien palkkakustannukset.

Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika oli 17 429 työpäivää. Kun tästä vähennetään poissaolot, saadaan tehty vuosityöaika 15 560 työpäivää. Tämä oli n. 89 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuosilomissa ei ole huomioitu opettajien kesäkeskeytystä. Poissaoloajan palkkakustannusten osuus kaikista opettajien palkkakustannuksista oli n. 3,2 %.

Työajan jakautuminen (opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista (*)
Kalenterivuoden päivät (365) väh. lauantait ja sunnuntait sekä työaika lyhentävät arkipyhät väh. koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso-päivät) = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	17 429		Kok.palkat 4 149	
Vähennetään työpäivinä:				
Laskennallinen vuosiloma-aika	5	0,0	21	0,5
Terveysperust. poissaolot	617	3,5	75	1,8
Perhevapaat	808	4,6	14	0,3
Koulutus	102	0,6	14	0,3
Muut palkalliset poissaolot	84	0,5	9	0,2
Muut palkattomat poissaolot	253	1,5	0	0
Yhteensä	1 869	10,7	133	3,2
Tehty vuosityöaika	15 560	89,3		

*) Vuotuisina palkkakustannuksina on käytetty opettajien palkkoja.

Vuosilomat ja muut lomat = vuosiloma, säästövapaa, lomarahavapaa
Terveysperusteiset poissaolot = sairaus, työtaturma
Perhevapaa = äitiysvapaata, isyysvapaa, hoitovapaa, vanhempien vapaa
Koulutus = koulutus ja oppisopimuskoulutus

5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Someron kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2016 lopussa 45,7 vuotta, vakinaisen henkilöstön 47,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 40,3 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten keski-ikä oli 50 vuotta ja naisten 47,2 vuotta. Määräaikaisista miesten keski-ikä oli 40,8 vuotta ja naisten 40,2 vuotta.

Vuonna 2016 vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50 – 59 –vuotiaat (154 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään kuului 32,7 %. Seuraavaksi eniten oli 40 – 49 –vuotiaita (153 henkilöä) 32,6 %. Vakinaisesta henkilöstöstä alle 40 –vuotiaita oli 21,7 %. Yli 60 –vuotiaita oli 13 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40-49 -vuotiaita oli eniten eli 43 henkilöä (26 %) ja alle 30 –vuotiaita 46 henkilöä (27,9 %).

Ikä vuosina (vakinaiset)	2012	%-os.	2013	%-os.	2014	%-os.	2015	%-os.	2016	%-os.
alle 30 v	27	5,3	32	6,3	32	6,6	29	6,0	25	5,3
30 – 39	99	19,5	98	19,3	88	18,1	77	15,9	77	16,4
40 – 49	152	30,0	149	29,3	143	29,4	158	32,7	153	32,6
50 – 59	167	33,0	159	31,3	158	32,5	160	33,2	154	32,7
60 – 64	59	11,6	67	13,2	60	12,3	55	11,4	59	12,6
65 ja yli	3	0,6	3	0,6	5	1,1	4	0,8	2	0,4
Yhteensä hlöä	507	100	508	100	486	100	483	100	470	100
Keski-ikä	47,3 vuotta		47,2 vuotta		47,3 vuotta		47,5 vuotta		47,5 vuotta	

Vuoden lopussa kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 58 – 68 –vuotiaita oli yhteensä 95 henkilöä. Yli 65 –vuotiaita oli 2 henkilöä. Määräaikaisesta henkilöstöstä 19 oli yli 58 -vuotias.

Vuonna 2015 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,6 vuotta.

	Miehiä	Keski-ikä	Naisia	Keski-ikä
Hallinto- ja taloustoimi	3	54,3	14	49,9
Perusturvatoimi	10	50,4	200	46,5
Sivistystoimi	21	48,2	153	47,4
Tekninen toimi	20	51,1	49	48,7
Yhteensä	54	50,0	416	47,2

Koko henkilöstöstä naisia oli 540 (89 %) ja miehiä 66 (11 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 416 (88 %) ja miehiä 54 (12 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 124 (91 %) ja miehiä 12 (9 %).

Toimialoittain tarkasteltuna naisia oli eniten perusturvatoimessa eli 95 %. Sivistystoimessa naisten osuus oli 88 % ja miesten 12 %. Teknisessä toimessa naisia oli 71 % ja miehiä 29 %. Hallinto- ja taloustoimessa naisten osuus oli 82 % ja miesten 18 %.

6. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

	kalenteripäivät	% työajasta (228 537)	euroa	% palkka- kustannuksista (19 416 011)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 976	0,9	152 483	0,8
4 – 29 pv	4 378	1,9	331 545	1,7
30 – 60 pv	1 602	0,7	89 223	0,5
61 – 90 pv	758	0,3	29 188	0,2
91 – 180 pv	1 448	0,6	46 387	0,2
yli 180 päivää	264	0,1	5 838	0,03
Yhteensä	10 426	4,5	654 663	3,4
Keskimäärin / henkilötyövuosi (551)	19		1 188	
Em. poissaoloista				
o työtapaturmat	4		340	0,0
o työmatkatapaturmat	93		6 875	0,04

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 110 euroa/työpäivä. Vuonna 2015 ne olivat 108 euroa. Luvussa ei ole mukana sijaisen palkkakuluja.

6.1. Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina

1 – 3 päivää	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja taloustoimi	12	12	15	15	18
Perusturvatoimi	747	785	675	458	504
Sivistystoimi	165	165	175	384	467
Tekninen toimi	95	90	86	86	115
Yhteensä	1 019	1 052	951	943	1 104

Vuoden 2015 alusta varhaiskasvatus siirtyi perusturvatoimesta sivistystoimelle. Tästä johtuu sivistystoimen poissaolojen kasvu.

Lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja oli 1 104 kpl. Lyhyiden poissaolojen lukumäärä on noussut edellisistä vuosista. Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 642 kpl. Poissaoloista 67 % oli 1 – 3 päivän poissaoloja, 4 -29 päivän poissaoloja oli 29 % ja yli 30 päivän poissaoloja 4 %. Vastaavat luvut vuonna 2015 olivat 62 %, 34 % ja 4 %.

2016	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Hallinto- ja taloustoimi	4	0	1	1	0
Perusturvatoimi	255	27	6	4	1
Sivistystoimi	153	7	3	5	0
Tekninen toimi	61	7	1	2	0
Yhteensä vuonna 2016	473	41	11	12	1
Yhteensä vuonna 2015	513	43	11	10	2
Yhteensä vuonna 2014	492	41	12	6	4
Yhteensä vuonna 2013	463	22	4	2	2

6.2. Poissaolot toimialoittain

Seuraavassa taulukossa on esitetty kaupungin henkilöstön poissaolokalenteripäivät toimialoittain ja syyryhmittäin. Laskelmassa ovat mukana poissaolojaksojen väliin jäävät arkipyhät ja viikonloput. Henkilöstölle kertyi poissaolopäiviä yhteensä 48 454 (ilman vuosilomia yht. 27 238 päivää). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 18,8 %, joka oli hieman edellisvuotta suurempi.

	Oma sairaus	Lapsen sairaus.	Perhevapaa	Koulutus	Vuosi-loma	Muut
Hallinto- ja taloustoimi	314	3	9	47	815	39
Perusturvatoimi	4 988	183	5 418	207	10 959	4 176
Sivistystoimi	2 633	194	3 577	240	5 347	2 870
Tekninen toimi	1 194	29	383	117	4 095	617
Yhteensä	9 129	409	9 387	611	21 216	7 702
%-osuus	18,8 %	0,8 %	19,4 %	1,3 %	43,8 %	15,9 %
Yhteensä 2015	9 138	366	10 295	458	21 422	8 889
Yhteensä 2014	9 245	370	10 011	552	22 212	8 802
Yhteensä 2013	9 172	353	8 703	491	23 587	8 345

Sairaus = palkallinen sairausloma

Perhevapaat = äitiys- ja isyysvapaat, hoitovapaat

Muut = opintovapaat, vuorotteluvapaa, palkaton sairausloma, työtapaturmat, virkavapaat, lomautus sekä yksityisasioiden hoito

6.3. Poissaolopäivät henkilöä kohti

	Oma Sairaus	Lapsen sairaus	Perhevapaa	Koulutus	Vuosi-loma	Muut	Yht.
Hallinto- ja taloustoimi	15,0	0,1	0,4	2,2	38,8	1,9	58,4
Perusturvatoimi	15,5	0,6	16,8	0,6	34,0	13,1	80,5
Sivistystoimi	10,2	0,8	13,9	0,9	20,7	11,2	57,6
Tekninen toimi	11,9	0,3	3,8	1,2	41,0	6,2	64,4
Yhteensä	13,0	0,6	13,4	0,9	30,3	10,9	69,1

Kaiken kaikkiaan **poissaolokalenteripäiviä**/työntekijä kertyi 69,1. (ed. vuonna 71,1 pv). Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 13 päivää (12,9) työntekijää kohti ja lomien osuus 30,3 päivää (30,1). Perhevapaiden osuus oli 13,4 päivää (14,5) työntekijää kohti.

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuoden 2016 aikana työssä olleet henkilöt eli yhteensä 701 henkilöä. Näistä 201 henkilöllä (28,7 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. (ed. vuonna 218 henkilöä/30,7 %).

Somerolla palkallisia **poissaolotyöpäiviä** oman sairauden takia oli 9,4 (ei sisällä tapaturmista aiheutuvia poissaoloja).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Somero	8,9	10,6	9,7	9,9	10,0	9,5	9,4

Sairauspoissaolotyöpäivien keskiarvo poissaolijaa kohti oli hieman edellisvuotta pienempi.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
13,0	15,6	14,4	14,0	14,5	13,8	13,1

Seuraavassa taulukossa on palkallisten sairauspoissaolojen kehitys eri vuosina **kalenteripäivää/hlö**. Henkilöluvumäärässä on mukana kaikki vuoden aikana kaupungin palveluksessa olleet työntekijät (myös ne, joilla ei ole sairauspoissaoloja).

Toimiala	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja taloustoimi	10,7	2,4	1,1	8,2	10,2	12,3	15,0
Perusturvatoimi	13,8	15,5	14,6	15,6	15,4	15,1	15,5
Sivistystoimi	5,1	8,1	6,2	6,9	5,7	10,7	10,2
Tekninen toimi	14,4	18,2	14,3	10,2	13,5	10,5	11,9
Yhteensä pv/hlö	11,8	14,1	12,6	13,0	13,0	12,9	13,0

Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi

	2014	2015	2016
Somero	16,4	16,7	16,6
Kunta-ala	16,9	16,5	

6.4. Poissaolokustannukset

Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista

	2014	%	2015	%	2016	%
Hallinto- ja taloustoimi	109 730	13,4	109 830	13,8	106 870	13,4
Perusturvatoimi	1 703 219	14,6	1 258 204	13,8	1 261 825	13,9
Sivistystoimi	313 624	5,9	643 997	8,6	674 772	8,8
Tekninen toimi	345 021	16,2	355 227	15,2	382 822	16,0
Yhteensä	2 471 594	12,6	2 367 258	12,2	2 426 288	12,2

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2016 olivat 2 426 288 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään henkilösivukulut 729 585 euroa (30,07 %) ja vähennetään henkilöstökorvaukset (311 908 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 843 965 euroa. Tämä on 4 057 euroa/työntekijä (701 työntekijää). Vuonna 2014 vastaava luku oli 4 035 euroa ja 3 890 euroa vuonna 2015.

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli 12,2 %, eli sama kuin edellisenä vuonna. On huomattava, että sivistystoimen pieneen prosentiosuuteen vaikuttaa se, että opettajille ei makseta varsinaista vuosiloma-ajan palkkaa.

7. Henkilöstön vaihtuvuus

Someron kaupunki on ottanut keväällä 2014 käyttöön sähköisen rekrytointin työkalun Kuntarekry – palvelun. Tarkoituksen on rekrytointin helpottuminen ja Someron näkyvyyden lisääminen palvelussa, jossa kunta-alan ammattilaisia rekrytoidaan. Kuntarekryn avulla tapahtuu mm. sähköisten hakemusten vastaanottaminen ja käsittely, hakijayhteenvedot, hakemuslomakkeen kysymysten täsmennykset, maksuttomat työpaikkailmoitukset ja kesätyöntekijöiden hallinnointi.

Henkilöstön vaihtuvuus oli pienempää kuin edellisinä vuosina. Eläkkeelle jäi 14 henkilöä ja työsuhteesta eronneita oli 8. Vastaavasti uusia palvelussuhteita alkoi 19. Vuonna 2016 eläkkeelle jääneitä oli edellisvuosia vähemmän.

Vakinaiset	2013		2014		2015		2016	
	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%
Alkaneet palvelussuhteet			21	4,1 %	30	6,2 %	19	3,9
Yhteensä			21	4,1 %	30	6,2 %	19	3,9
Päättyneet palvelussuhteet								
Eläkkeelle jääneet	17	3,3 %	18	3,5 %	21	4,3 %	14	2,9
Eronneet/erotetut	27	5,3 %	23	4,5 %	15	3,1 %	8	1,7
Kuolleet	0		1	0,2 %	0	0 %	0	
	44	8,6 %	42	8,2 %	36	7,4 %	22	4,6

Prosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Päättyneet 2016	Eläkkeelle jääneet	Eronneet/erotetut	Alkaneet palv.suht.
Hallinto- ja taloustoimi	1	0	1
Perusturvatoimi	6	4	10
Sivistystoimi	2	3	7
Tekninen toimi	5	1	1
Yhteensä	14	8	19

8. Eläköityminen

Eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

	2012	2013	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä
Vanhuuseläke	13	17	17	63,9	21	63,1	14	64,1
Osa-aikaeläke	3	0	2		4		1	
Työkyvyttömyyseläke	2	0	1	60,0	0		9	59,8
Osatyökyvyttömyyseläke	3	3	3		1		1	
Yhteensä	21	20	23		26		25	

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2016 aikana 14 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta. Naisten keski-ikä oli 64,2 vuotta ja miesten 64 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59,8 vuotta, joista naisten 59,7 ja miesten 60 vuotta.

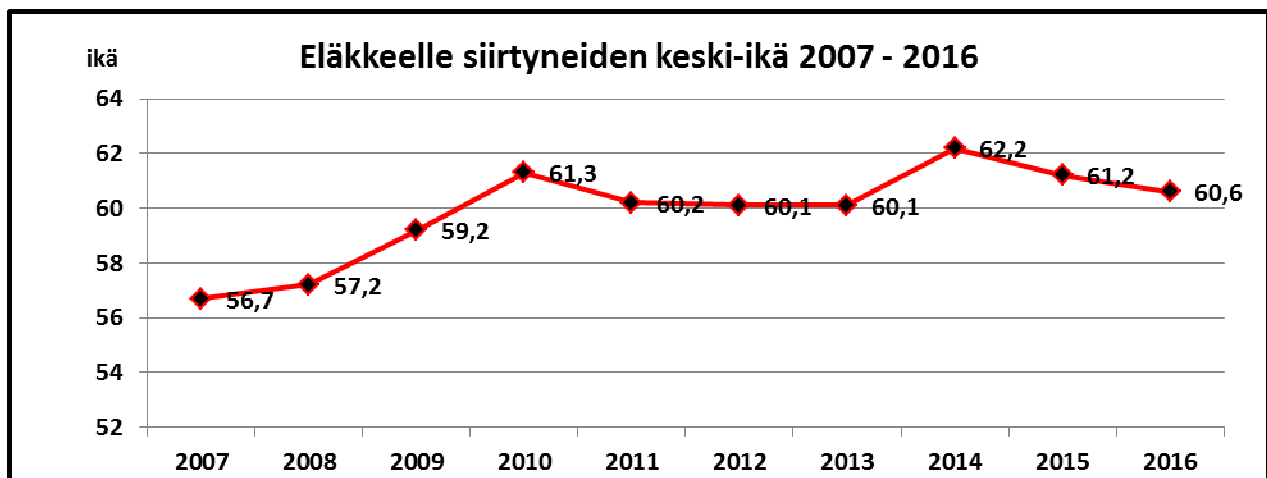
Kunta-alalla vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta ja kaikkiin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 54,1 vuotta. Naiset jäivät vanhuuseläkkeelle keskimäärin 64 -vuotiaina ja miehet 64,2 –vuotiaina. Työkyvyttömyyseläkkeelle naiset jäivät keskimäärin 54,1 –vuotiaina ja miehet 54,2 –vuotiaina.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosittain (Keva)

Vuosi	Keski-ikä	
	Somero	Kunta-ala
2010	61,3	59,8
2011	60,2	59,9
2012	60,1	60,5
2013	60,1	60,4
2014	62,2	60,7
2015	61,2	60,8
2016	60,6	60,9

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna. Keski-ikä on ikä eläkkeen alkaessa.

Somerolla eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut 4 vuotta kymmenen vuoden aikana. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2016 oli 60,6 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 60,9 vuotta.



8.1. Eläköitymisennusteet

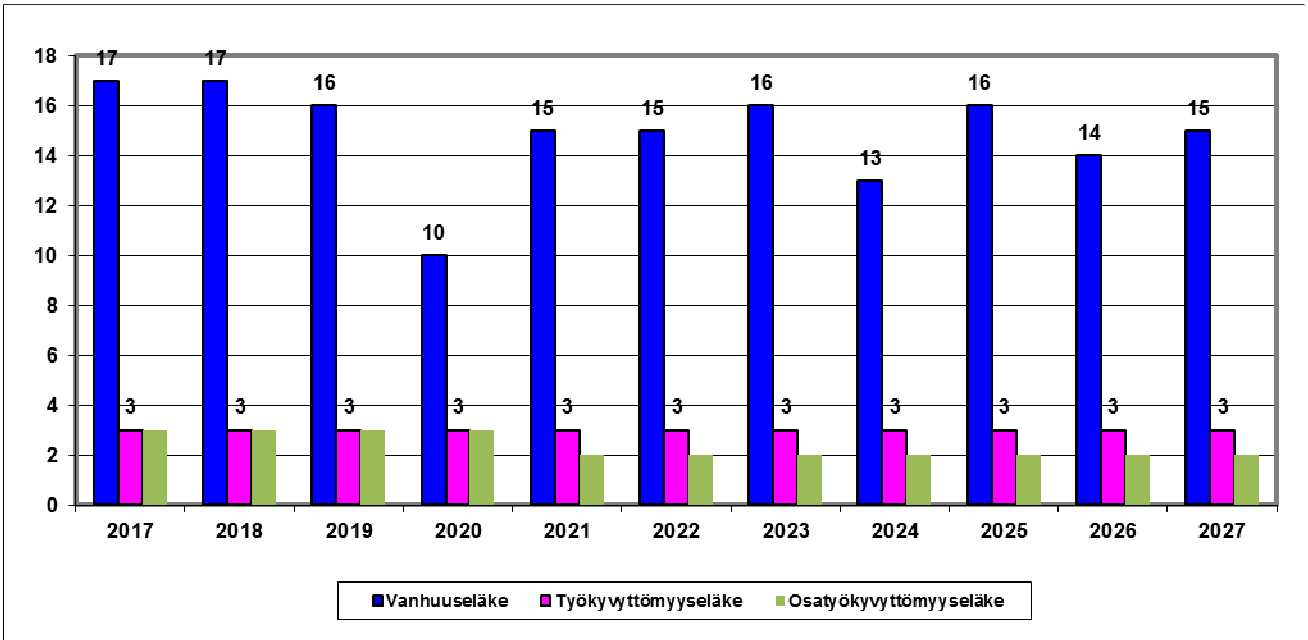
Kevan tuottama eläköitymisennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Ennusteen mukaan Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vuosina 2017 – 2027 vanhuuseläkkeelle 164 henkilöä, mikä on n. 35 % nykyisestä henkilöstömäärästä. Jos mukaan otetaan myös työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät (223 henkilöä) on prosenttiosuus jo 47.

Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 61 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.



Keva/Someron kaupunki

8.2. Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa

Someron kaupungin eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2017–2018 ja uusia rekrytointeja tulee paljon. Tämä lisää rekrytointikuluja. Rekrytointivaikeuksia on ollut erityisesti lääkäreiden, sairaanhoitajien, hoitajien, sosiaalityöntekijöiden, lastentarhanopettajien, erityislastentarhanopettajien, perhepäivähoitajien ja eräiden vastuu/esimiestehtävien osalta.

Uusi laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä lisäsi rekrytointihaasteita entisestään, koska esimerkiksi sosiaalityöntekijän sijaiseksi kelpaa nykyään ainoastaan sosiaalityöntekijän ammattiin opiskelleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun. Näin ollen esimerkiksi sosionomeja ei voida enää hyödyntää sijaisjärjestelyissä.

Rekrytointivaikeuksien vuoksi lakisääteisten palvelujen järjestäminen saattaa vaikeutua ja voi syntyä tarve ostopalvelujen käytölle, mikä useimmiten tulee kalliimmaksi kuin palveluiden järjestäminen omien työntekijöiden avulla. Rekrytointihaasteet myös luovat painetta palkkatason nostamiseen.

Valmistautuminen työntekijän eläkkeelle siirtymiseen ja uuden työntekijän rekrytoimiseen ja/tai palveluksessa jo olevan työntekijän kouluttaminen uuteen tehtävään tulisi aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja samalla huomioida mahdollisuudet ja tarpeet toimintojen uudelleen järjestelylle. Myös ns. hiljaisen tiedon siirtymisestä organisaation käyttöön työntekijän eläköityessä tulee huolehtia.

8.3. Eläkemaksut

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu kolmesta osasta:

- palkkaperusteisesta maksusta
- varhaiseläkemenoperusteisesta maksusta
- eläkemenoperusteisesta maksusta

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä työntekijä että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkettä karttuu työansioista, jotka on ansaittu henkilön 18 vuoden täyttämiskauden alusta 68 vuoden täyttämiskauden loppuun. Palkkaperusteista eläkemaksua maksetaan myös silloin, kun henkilö tekee työtä eläkkeellä ollessaan, koska eläkkeelläkin tehdystä työstä karttuu uutta eläkettä 68-vuotiaaksi asti. Työnantajan palkkaperusteinen eläkemaksu oli 17,10 % vuonna 2016. Palkansaajan palkkaperusteinen eläkemaksu alle 53-vuotiailla oli 5,7 % ja 53-vuotta täyttäneillä 7,2 %.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Palkkaperusteinen eläkemaksu (1000 €)	3 515	3 756	3 909	4 047	4 117	4 201

Varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu

Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhemaksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Kevan valtuuskunta päättää varhemaksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Varhemaksun määrä riippuu työnantajan koosta.

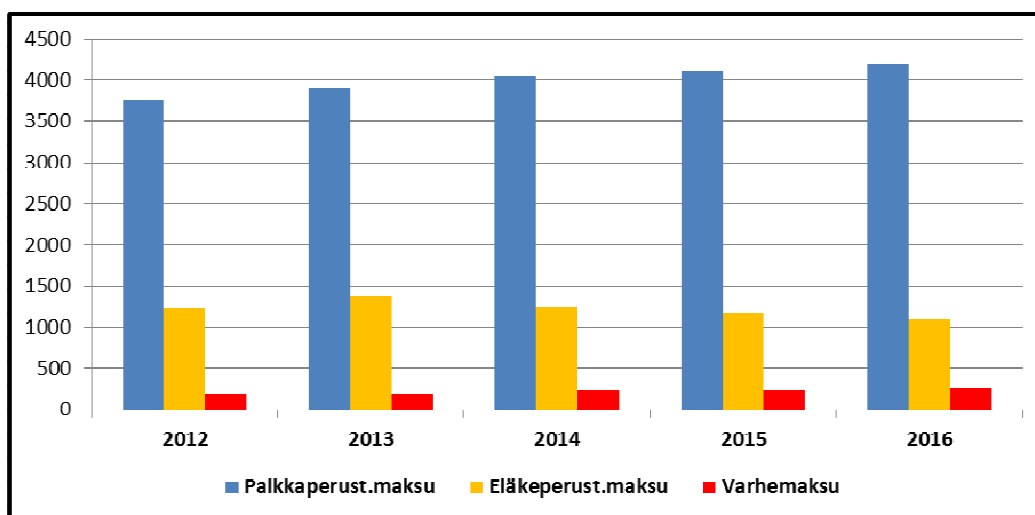
	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
Varhemaksu (1000 €)	192	1,1	188	1,1	233	1,3	231	1,3	252	1,4

Varhemaksujen %-osuus palkkasummasta

Eläkemenoperusteinen eläkemaksu

Eläkemenoperusteista maksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Kevan valtuuskunta vahvistaa vuosittain maksun kokonaismäärän.

	2012	2013	2014	2015	2016
Eläkemenoperusteinen maksu (1000 €)	1 240	1 372	1 254	1 178	1 090



9. Työvoimakustannukset

	2014 1000 €	2015 1000 €	2016 1000 €	Muutos-% ed. vuo- teen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	25 542	25 339	25 640	1,2 %
Palkat yhteensä netto (Kela-korvaukset vähennetty)	19 555	19 404	19 594	1 %
josta				
– Vuosiloma-ajan palkat	1 641	1 645	1 640	-0,3 %
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat	619	621	643	3,5 %
– Perhevapaiden palkat	168	89	95	6,7 %
– Muiden poissaolojen palkat	28	31	35	12,9 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	5 882	5 842	5 917	1,3 %
Henkilöstöinvestoinnit				
– Koulutus (vain palkkakustannukset)	56	48	61	27 %
– Työterveyshuolto, netto	49	45	68	51 %

Työterveyshuollon menot laskutetaan sisäisinä menoina. Näistä on vähennetty Kelalta saadut korvaukset. Saatu korvaus koskee edellisen vuoden menoja.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntipalkk.
	1000 €/kk				€/tunti
Tehtäväkohtainen palkka	967	235	38	37	93
Palvelu aikaan sidotut lisät	57	43	3	3	11
Henkilökohtainen lisä	12	1	1	4	3
Muut säännöllisen työajan lisät	1	6	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	0	31	1	0	0
Yhteensä (1000 €)	1 037	316	43	44	107
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 342	3 871	3 166	5 510	13,68
Miesten keskiansio €/kk	2 827	4 061	3 290	6 645	13,68
Naisten keskiansio €/kk	2 313	3 824	2 482	5 131	
Kuntien keskimääräinen kokonaisansio lisineen/kk (2015)	2 743	3 798	3 221	7 380	

Edellä on kuvattu palkkojen jakautumista sopimusaloittain. Keskiansiot on laskettu joulukuun palkoista ja ne on laskettu vain koko-aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

10. Henkilöstön koulutus

Vuoden 2014 alusta lähtien kunta on oikeutettu saamaan lakiin perustuvaa koulutuskorvausta. Korvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutus. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa ja sen saaminen edellyttää työnantajan laatimaa koulutussuunnitelmaa.

Koulutuskorvausta haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain jälkikäteen seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan ja työntekijäjärjestöjen välillä. Suunnitelma tulee tarkistaa vuosittain. Esimiesten ilmoitusten mukaan yhteenlaskettu koulutuspäivien lukumäärä oli 879, mikä oli 176 enemmän kuin vuonna 2015. Luku poikkeaa palkkaohjelmasta saatavasta, koska koulutuskorvaukseen oikeuttavaan koulutukseen voidaan laskea myös sisäinen koulutus (esim. atk-koulutus ja vain osa päivää kestävät koulutukset) ja esimiehet eivät ole tehneet näistä kaikista viranhaltijapäätöksiä, joiden kautta tieto palkkaohjelmaan menee. Henkilön koulutukseen panostaminen tukee työhyvinvointia, lisää työtahokkuutta ja parantaa asiakaspalvelun laatua. Someron kaupunki teki linjauksen, että vapaaehtoisista täydennyskoulutuksesta ei makseta päivärahoja, mutta täydennyskoulutusta tarjotaan enemmän ja koulutuksiin suhtaudutaan myönteisesti. Näiden lukujen valossa näyttää, että koulutuksen määrän lisäämisessä on onnistuttu.

Koulutuskustannuksia kirjattiin vuonna 2016 yhteensä 41 206 euroa (sijaisten palkat, matkat, ruokailu ja kurssikustannukset). Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin voidaan laskea koulutuspäivän ajalta maksetut palkat sivukuluineen 79 500 euroa. Todelliset kustannukset ovat vielä jonkin verran korkeammat, koska kirjanpidossa käytettyä koulutuskoodia ei ehkä ole käytetty kaikissa laskuissa. Työttömyysvakuutusrahastolta korvausta saatiin 16 029 euroa (edellisvuonna 12 543 euroa).

Palkkaohjelmaan kirjatut poissaolokoulutuspäivät, joista on tehty virkavapaushakemus:

	Osallist. lkm	Koulutus-päiviä	Pv/osall.	Henkilöstö	%/hlöstö
Hallinto- ja taloustoimi	14	47	3,4	17	82,4
Perusturvatoimi	81	207	2,6	210	38,6
Sivustoimi	84	240	2,9	174	48,3
Tekninen toimi	34	117	3,4	69	49,3
Yhteensä	213	611	2,9	470	45,3

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2016 yhteensä 611 kpl eli 2,9 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna vakainaisten työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutuspäiviksi henkilöä kohti 1,3. (Esimiesten ilmoittamien koulutuspäivien lukumäärää käytettäessä koulutuspäivien määrä henkilöä kohti on 1,9).

Tilastokeskuksen tekemän kyselyn perusteella työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 % vastaajista kaikilla toimialoilla vuonna 2016. Palkansaajat käyttivät koulutukseen keskimäärin 4,95 työpäivää. Kunta-alalla palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin 2,9.

Opintovapaalla ja oppisopimuskoulutuksessa olevat

	Opintovapaalla	Oppisopimus-koulutuksessa
2012	15	1
2013	15	2
2014	12	4
2015	7	3
2016	10	3

Henkilöiden lukumäärä eritelty opintovapaan pituuden mukaan (kalenteripäiviä)

	alle 50 pv	51 – 100 pv	101 – 150 pv	151 – 200 pv	yli 200 pv
2012	4	6	2	1	2
2013	4	6	2	1	2
2014	1	3	1	1	6
2015	0	2	2	1	2
2016	2	5	1	1	1

11. Terveystarkastus

Työterveyshuolto kattaa kaiken sairaanhoidon pitkäaikaissairaanhoidosta akuuttisairaanhoitoon. Erikoissairaanhoito ei sisälly työterveyshuollon toimintaan.

Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Käynnit lääkärillä	1 343	509	1 503	1 564	1 410	1 488
Käynnit terveydenhoitajalla	224	286	352	331	390	605
Laboratoriotutkimukset	1 983	1 631	2 325	2 803	2 891	2 814
Radiologiatutkimukset	84	84	130	155	131	111
Asiantuntijat			7	11	52	6
Käynnit yhteensä, kpl	3 634	2 510	4 317	4 864	4 874	5 024
Kustannukset yhteensä, €	89 995	56 676	101 794	104 351	100 215	123 270
Kelan korvaus, €	51 021	47 338	30 985	54 864	55 483	53 536

Vuoden 2012 luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden vuosien lukuihin, koska atk-ohjelman vaihdon yhteydessä kaikki käynnit eivät kirjautuneet automaattisesti.

Kelan korvaa hyväksytyistä kustannuksista noin puolet. Korvaus on kirjattu aina menoja seuraavan vuoden tuloksi.

Vuonna 2016 käyntejä terveydenhoitajalla on tilaston mukaan ollut merkittävästi enemmän kuin vuonna 2015. Asiaa on tiedusteltu työterveydestä ja mitä ilmeisimmin muutos johtuu raportoinnissa tapahtuneesta muutoksesta. Työterveyden oman tilaston mukaan työterveyshoitajan käyntejä olisi ollut 331 ja käyntejä lääkärillä 1723.

Työ- ja työmatkatapaturmat

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Työtapaturmia	33	20	35	25	26	32
- Korvauspäiviä	412	41	86	51	88	31
Työmatkatapaturmia	5	8	10	3	10	7
- Korvauspäiviä	5	21	61	89	94	17
Ammattitauteja	1	0	0	1	0	1
- Korvauspäiviä	0	0	0	0	0	0
Työpaikan ulkopuolella	5	1	0	1	0	2
- Korvauspäiviä	3	0	0	0	0	0
Tapaturmia yhteensä	44	29	45	30	36	42
- Korvauspäiviä yhteensä	420	62	147	140	182	48

Korvauspäivät ilmoittavat niiden päivien lukumäärän, joilta on maksettu päivärahaa. Lain mukaan päivärahaa maksetaan, mikäli työkyvyttömyys kestää vähintään kolme peräkkäistä päivää tapaturmapäivää lukuun ottamatta.

Työssä sattui kaikkiaan tapaturmia 34 kpl, joista syntyi 31 korvauspäivää. Korvattuja tapaturmia oli 28 kpl. Tapaturmakorvauksia maksettiin näistä 8 252 euroa. Työmatkatapaturmia sattui 7, joista korvausta saatiin 5 tapaturmasta yhteensä 17 korvauspäivältä. Korvaus oli 1 874 euroa. Ammattitaukeista maksettiin korvauksia 416 euroa. Ohimeneviä korvauksia maksettiin yhteensä 10 542 euroa.

Tapaturmat ja ammattitaudit sekä niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

Tapaturmat	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja taloustoimi	1	0	0	0	0	0
Perusturvatoimi	34	21	33	22	22	27
Sivistystoimi	3	3	7	0	9	9
Tekninen toimi	6	5	5	8	5	6
Yhteensä	44	29	45	30	36	42

Korvauspäivät	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja taloustoimi	0	0	0	0		0
Perusturvatoimi	414	41	140	127	56	25
Sivistystoimi	0	0	4	0	61	19
Tekninen toimi	6	21	3	13	65	4
Yhteensä	420	62	147	140	182	48

Yleisimmät tapaturmat johtuivat kaatumisesta tai terävän esineen aiheuttamasta haavasta. Kaatumiset aiheuttivat pääasiassa käsivarren, sormen, nilkan ym. sijoiltaanmenoja (30 kpl), luunmurtumia (5 kpl) ja tärähdyksiä (4 kpl). Haavoja kirjattiin 15 kpl.

12. Työllistäminen

12.1. Palkkatuki

Kaupungin työllistämismäärärahat on talousarviossa budjetoitu suurimmaksi osaksi kuntouttavaan työtoimintaan. Muihin yksiköihin otettujen palkkatukihenkilöiden määrärahat on budjetoitu kaupunginhallituksen alaisuuteen.

Vuonna 2016 kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 10 palkkatukihenkilöä. Työssäolojaksot vaihtelivat parista kuukaudesta puoleen vuoteen. Pääasiassa henkilöt kuitenkin palkattiin puolen vuoden ajaksi. Tasan puolen vuoden palvelussuhteita oli 8 kpl. Henkilötyövuosia oli n. 4,3. Työllistämisen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 136 100 euroa ja niistä saatu palkkatuki n. 57 000 euroa eli 43 %.

Työyksikkö	kpv	6 kk jaksot	HTV	Palkkakust.	Palkkatuki
Kuntouttava työtoiminta	1 080	6	3	93 040	36 383
Keittiö	234	1,3	0,6	19 492	9 315
Maaseututoimisto	180	1	0,5	17 288	8 227
Keskustoimisto	60	0,3	0,2	6 316	3 006
Yhteensä	1 554	8,6	4,3	136 136	56 931

Työllistettyjen lukumäärä on vaihdellut viime vuosien aikana 8 – 24 välillä (puolen vuoden jaksoja). Työllistettyjen työaika oli 85 % normaalista työajasta, kunnes se 1.6.2014 voimaan tulleella lakimuutokselle muutettiin kokopäivätyöksi.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kustannukset	207 963	266 629	290 380	283 916	241 538	136 136
Palkkatuki	88 116	103 455	128 186	121 994	102 757	56 931
Tuki / kustannukset	42 %	39 %	44 %	43 %	43 %	43 %
Hlöiden lukumäärä 6 kk	20	23	24	23	17	8
Henkilötyövuosia	10	11,5	12	11,5	8,5	4

12.2. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti kesätyöpaikan vuonna 2016 yhteensä 38 nuorelle. Työaika vaihteli 3 – 5 viikkoon. Eniten eli 14 nuorta työllistettiin 5 viikoksi, 22 nuorta 4 viikoksi ja 2 nuorta kolmeksi viikoksi. Palkkakustannukset olivat yhteensä 32 200 euroa. Kesätyöpaikkojen hakijoita oli yhteensä 124. Vuonna 2015 hakijoita oli 139.

Työpaikkoja oli vanhustenhoidossa, terveyskeskuksen osastoilla, päiväkodeissa, pesulassa, kehitysvammaisissa ja kotihoidossa. Lisäksi työllistettiin puistoihin, keittiöön ja siivoukseen.

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tukea maksettiin yhteensä 6 600 euroa 22 nuoren työllistämiseksi. Tuki oli 300 euroa/työllistetty nuori.

12.3. Opiskelijat ja harjoittelijat

Kaupungin eri yksiköissä on ollut opiskelijoita ja harjoittelijoita ohjatussa harjoittelussa. Näistä valtaosa on ollut perusturvatoimen alaisissa yksiköissä.

Harjoittelupaikka	2014		2015		2016	
	opp. lkm	päiviä	opp. lkm	päiviä	opp. lkm	päiviä
Vuodeosasto	23	535	23	539		
Kotihoito	17	347	13	238		
Päivähoito	14	280	17	372		
Mielenterveystyö	7	151	3	63		
Tervaskanto	7	169	7	135		
Tuulentupa	5	102	5	109	8	187
Toimintakeskus	4	79	6	125	8	482
Työterveyshuolto	3	66			1	30
Neuvola	0		6	133	5	78
Muu perusturva yht.					60	1 111
Joensuun koulu	3	116	3	73	4	126
Koulutoimisto					2	74
Nuorisotoimi					1	25
Kirjasto					3	98
Pitkäjärven koulu					1	4
Tk:n keittiö					5	129
Siivoustoimi					6	290
Tietohallinto					1	14
Arkisto					1	178
Maanmittaus					1	69
Muut yhteensä	14	260	17	387		
	97	2 105	100	2 174	107	2 895

Lisäksi kaupungin eri toimipisteissä oli yläkoulun TET-harjoittelijoita.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 131 asiakasta. Toimintapäiviä oli yhteensä 6 807.

13. Henkilöstön työhyvinvointi

13.1 Työhyvinvointitavoitteet

Vuonna 2016 työyksiköissä on toteutettu vuonna 2015 toteutetun Kevan työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta asetettuja tavoitteita. Merkittävä osa tavoitteista on toteutunut kokonaan tai osittain.

Uudet tavoitteet vuodelle 2017 on asetettu. Osasta työyksiköistä ei ole saatu määräaikaan mennessä raporttia. Henkilöstöraportin liitteenä raportti asetetuista tavoitteista ja toteutumisesta.

13.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma

Loppuvuodesta hyväksyttiin Someron kaupungin ensimmäinen henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Ohjelmaa laadittaessa ei tullut esille merkittäviä epäkohtia, mutta monia kehittämiskohteita kylläkin. Kehittämiskohteet on listattu ohjelman lopussa olevaan toimenpidesuunnitelmaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma on laadittu vuosille 2017–2018.

13.3. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu 50 000 euroa. Tästä n. 12 200 euroa käytettiin työyksiköiden tyhytoimintaan. Yhtä työntekijää kohden määrärahaa oli varattu 30 euroa. Määräraha varattiin keskitetysti kaupunginhallituksen alaisuuteen ja tyhy-toimintaa koordinoi kaupungin johtoryhmä. Työyksiköille varattu määräraha jaettiin vakanssien suhteessa ja rahan käytöstä päätti kunkin yksikön esimies. Tyhy-toimintarahat tuli käyttää työyhteisön hyvinvointiin yhdessäolon merkeissä. Tyhy-päivää vietettiin pääasiassa ohjatun liikunnan, teatterin ja museokäyntien merkeissä. Päivästä laadittiin loppuraportti. Toimintaan osallistui kaikkiaan 348 työntekijää.

Someron kaupunki on myös tarjonnut työntekijöilleen mahdollisuuden omaehtoiseen verovapaaseen työhyvinvointia tukevaan liikunta- ja kulttuuritoimintaan ePassi-nimisen palvelun avulla. ePassilla voi maksaa verottajan hyväksymiä liikunta- ja kulttuuripalveluja kaikkialla Suomessa. Edun arvo on 55 euroa ja se on käytettävä vuoden aikana.

Etuun ovat oikeutettuja kaikki kaupungin työntekijät, joiden työsuhde on puoli vuotta tai pidempi, myös osa-aikaiset, joiden työsopimus on puoli vuotta tai pidempi. Edun määrä suhteutetaan työsuhteen pituuteen. ePassin on ottanut käyttöönsä 88 % työntekijöistä.

ePassia hyödynsi 331 eri työntekijää ja käyttökertoja oli 562 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 16 387 euroa. Sporttietua käytettiin 13 800 euroa ja kulttuurietua 2 600 euroa. Suosituinta ePassin käyttö oli Liikunta ry:n tarjoamissa palveluissa (54 %). Seuraavana olivat H&L Fit Oy:n palvelut (13 %) ja Someron Sykkeen palvelut (7 %).

Kaupungin työntekijöille oli varattu myös lentopallovuoro ja sulkapallovuoro monitoimitalolla sekä jäävuoro Someron jäähallilla.

Vuonna 2016 lopussa hankittiin Ergo Pro –niminen tietokoneelle asennettava taukoliikuntaohjelma henkilökunnan käyttöön vuoden 2018 loppuun asti. Ohjelman avulla on mahdollista parantaa työhyvinvointia ja vähentää niskahartiaseudun, alaselän ja hiirikäden oireiluja. Ohjelma sisältää 76 kpl noin 1 min pituisia taukoliikuntavideo-ohjelmia. Ohjelma käynnistää automaattisesti taukoliikuntaohjauksen käyttäjän valitsemina kellonaikoina tai käyttäjän valitsemalla vakiomuistutuksella 30, 45, 60, 90 tai 120 min välein.

13.4. Virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä. Ryhmä järjestää kaupungin henkilöstölle virkistystoimintaa vuoden mittaan saamansa budjetin puitteissa. Kaikkiaan toimintaan käytettiin 11 600 euroa. Tuloja kertyi 1 300 euroa.

HEVI-ryhmä järjesti kesäkuussa kaksi retkeä Kyläsepän kesäteatteriin (osallistujia 80). Toinen teatteriretki tehtiin Saloon katsomaan Rauli Baddingin tarinaa (osallistujia 60). Perinteiset henkilökunnan pikkujoulut järjestettiin marraskuussa ja osallistujia oli 163. Lisäksi oli suunniteltu Eerikkilän urheiluopistopäivää, mutta se peruuntui vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

13.5. Henkilökunnan huomioiminen

Kaupunki palkitsi syksyllä henkilökunnan pikkujoulun yhteydessä pitkäaikaisia työntekijöitään Kuntaliiton ansiomerkein. Merkkejä jaettiin työntekijöille, joille tuli 20, 30 tai 40 vuotta kunnallista palvelua Somerolla. Merkkejä jaettiin yhteensä 27: 13 hopeista (20 vuoden palveluksesta) ja 14 kultaista (30 tai 40 vuoden palveluksesta).

Ulkopuolisen tahon tekemän muuttajatutkimuksen mukaan Somerolla on poikkeuksellisen hyvät palvelut. Tästä kiitettiin lähettämällä jokaiselle työntekijälle kiitoskortti ja heijastin kaupunginjohtajan ja hallintojohtajan toimesta.