



Henkilöstöraportti

2018

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.....	15
9.1.	Palkkojen jakautuminen sopimusaloittain.....	16
10.	Henkilöstön koulutus.....	16
11.	Terveydellinen toimintakyky.....	17
12.	Työllistäminen.....	19
12.1.	Palkkatuki.....	19
12.2.	Kesätyöpaikat.....	19
12.3.	Opiskelijat ja harjoittelijat.....	19
13.	Henkilöstön työhyvinvointi.....	20
13.1.	Työhyvinvointitavoitteet.....	20
13.2.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma.....	20
13.3.	Tyhy-toiminta.....	20
13.4.	Virkistystoiminta.....	21
13.5.	Henkilökunnan huomioiminen.....	21

1. Johdanto

Someron kaupungin noin 600 työntekijää tuottavat palvelumme ja ovat kaupunkimme tärkein ja näkyvin voimavara. Kokemukseni mukaan tämä porukka tekee työtään sydämellään ja äärimmäisen sitoutuneesti asiakkaan parasta ajatellen. Tämä on näkynyt myös asiakastytyväisyyskyselyisämme: palveluihimme ollaan erittäin tyytyväisiä. Tästä on syytä olla reilusti ylpeä.

Someron kaupungin vakituisen henkilökunnan määrä on vähentynyt vuoden 2012 lopusta 54 henkeä (10,5 %) eli keskimäärin 9 henkeä/vuosi. Kokonaishenkilökunnan määrässä pudotusta on ollut samassa ajassa 82 henkeä (12,1 %) eli keskimäärin yli 13 henkeä/vuosi. Tarkastelujaksoon ei sisälly suuria henkilöstömäärään vaikuttavia rakenteellisia muutoksia, koska ympäristöterveydenhuollon siirtymisen FSHKY:lle ja Tammelan ja Forssan maaseutuhallinnon siirtymisen meille henkilöstömäärävaikutukset olivat plus miinus nolla. Palkkakustannukset ilman sivukuluja ovat vuonna 2012 tilinpäätöstietojen mukaan olleet 20 039 779 euroa ja viime vuonna 19 830 277 euroa eli noin reilut 200 000 vähemmän kuin kuusi vuotta sitten huolimatta siitä, että palkkoihin on tullut korotuksia. (Vertailun vuoksi esim. nyt vuodenvaihteessa useimmille aloille tullut 1,2 % järjestelyerä ilman sivukuluja maksaa pelkästään KVTES:n osalta noin 150 000 €/vuosi ja sen päälle 1.4.2019 tullut 1 % korotus 126 000 €) Olemme siis varsin hyvin onnistuneet järjestämään töitä uudestaan ja tehostamaan toimintaa viimeisten vuosien aikana, vaikka palvelutaso lienee kehittynyt jopa paremmaksi ja asukkaiden tyytyväisyys palvelutasoomme on korkealla. Samaan aikaan kunnille on myös tullut monia uusia tehtäviä, jotka ovat tuoneet lisätyötä. Toki lukuja tarkasteltaessa on huomattava, että osa uusista palveluista, kuten Kataja-koti, hoidetaan ostopalveluna.

Vuosien varrella tehty hallittu henkilöstön vähentäminen on merkittävä jo tehty työ ottaen huomioon talousluvut ja tulevaisuuden näkymät kiristyvästä kuntatalouden tilasta. Useimmissa työyksiköissä näiden vuosien saatossa tehtyjen henkilöstövähennysten myötä henkilöstöresurssi on mitoitettu tällä hetkellä tiukasti tarpeen mukaan, joten mietittäessä tulevia säästökohteita, on muistettava, että henkilöstömitoitusta ei juuri ole mahdollista enää pienentää ilman, että mietitään mistä palvelusta samalla luovutaan tai miten palvelutasoa lasketaan.

Someron kaupunki 2025 –strategiassa on visiota tukevaksi kehittämiskohteeksi nimetty innostava ja kehitysmuotoinen työyhteisökulttuuri, henkilöstön työhyvinvointi ja osaaminen sekä strateginen johtaminen. Itse näen, että tämä on koko strategian tärkein tavoite, koska hyvinvoiva, innostunut, sitoutunut ja osaava henkilökunta pystyy parhaiten toteuttamaan muut strategiset päämäärämme.

Syksyllä toteutetussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä, jossa kyseltiin myös henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita, nousi selkeästi esille, että selkeä enemmistö henkilöstöstä (76 %) kokee henkisen rasituksen lisääntyneen viime vuosina ja iso osa (42 %) myös fyysisen rasituksen. Lähes 80 %:ia vastanneista koki kiireen lisääntyneen viime vuosina ja 72 % vastaajista oli ollut viimeisen kahden vuoden aikana huolissaan työssä jaksamisestaan. Vastaajia kyselyssä oli 205. Näiden lukujen äärelle on syytä pysähtyä ja mietittävä mitä voimme tehdä toisin henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi. Tiukasta taloustilanteesta huolimatta tähän on varattava myös resursseja.

Edellä esitetyistä huolestuttavista työhyvinvointiluvuista huolimatta sairauspoissaolot ovat olleet jopa hienoisessa laskussa. Lyhyiden sairauspoissaolokertojen lukumäärä on jatkanut laskua 1048->1019. Pidemmät 4-29 päivän sairauspoissaolokerrat ovat puolestaan hieman lisääntyneet 531->541.. Sairauspoissaolokalenteripäivät ovat vähentyneet edellisvuodesta yhteensä 607 päivää. Laskennallinen säästö tästä ilman sijaisten palkkakuluja on noin 70 000 euroa. Sairauden perusteella poissaolokalenteripäivien määrä per työntekijä on laskenut päivällä 14,4→13,4. Palkallisten poissaolotyöpäivien määrä on laskenut 10,8→10,1. Sairauspoissaolokalenteripäivät/henkilötyövuosi ovat laskeneet 18,4→17,5.

Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt seitsemällä henkilöllä, samoin HTV2. Vähennykset ovat tapahtuneet ilman taloudellisista syistä johtuvia irtisanomisia. Eronneita/erotettuja oli 24 henki-

löö, vanhuuseläkkeelle jäi 15 hlöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 60,5 vuotta, kun se kunta-alalla on keskimäärin 54,1 vuotta.

Someron kaupungin vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli laskenut ensimmäisen kerran moneen vuoteen ja on nyt 47,5 vuotta. Koko henkilökunnan keski-ikä on 46,2. Kevan ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 35 % Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle. Jos mukaan otetaan työkyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät, luku voi olla jopa 50 %.

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä tekee töitä olosuhteissa, joissa jatkuvasti tulee uusia muutoksia tai muutos kolkuttelee oven takana. Suurimpana näistä oli sote- ja maakuntauudistus, joka kaatui juuri ennen eduskuntavaaleja. Sitä odotettiin monta vuotta ja myös valmistauduttiin sen tulomonin tavoin ja suunniteltiin tulevaa sitä silmällä pitäen. Tältä osin olemme jälleen uuden polun edessä ja on mietittävä mihin suuntaan toimintoja kehitetään ja miten ne hoidetaan. Ensimmäisenä isona muutoksena koko henkilöstöä koskien tulee työterveyspalveluiden uudelleen järjestäminen työterveyslääkärin jäädessä pois tehtävästään. Uutta työterveyslääkärinä ei olla vuosien varrella tehdyistä lukuisista yrityksistä huolimatta onnistuttu saamaan.

Sote- ja maakuntauudistuksen kaatumisesta huolimatta neuvotteluja yhteisen palkkahallinnon järjestämiseksi Tammelan, Ypäjän, Jokioisten ja Humppilan kanssa jatketaan siten, että Jokioinen toimisi isäntäkuntana. Tarkoituksena on saada lisää toimintavarmuutta palveluun ja toisaalta jakaa mm. HR-ohjelman hankinnasta koituvia kustannuksia. Tavoitteena on, että yhteistyö voitaisiin aloittaa vuoden 2019–2020 vuodenvaihteessa ja sen jälkeen hankkia myös HR-ohjelma ja sujuvoittaa sen avulla henkilöstöhallinnon prosesseja.

Teknisen sopimuksen osalta viime vuonna saatiin päätökseen työnvaativuudenarviointijärjestelmän ja henkilökohtaisen työsuorituksenarviointijärjestelmän uudistaminen. OVTES:n vaativuus-kriteerejä päivitettiin järjestelyeräneuvottelujen yhteydessä. Lisäksi järjestelyerien yhteydessä jaettuun henkilökohtaisiin lisiin käytettiin uutta henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmää kaikilla sopimusaloilla. Tarve TVA-järjestelmien päivittämiseen myös muilla sopimusaloilla on olemassa ja uudistamistyötä on tarkoitus edelleen jatkaa.

Someron kaupungin organisaation vahvuus on työhönsä ja sen kehittämiseen sitoutuneet esimiehet ja työntekijät, joista monet tekevät Someron ja somerolaisten hyväksi enemmän kuin tehtävän kuva vaatisi. Rakennusten lisäksi on huolehdittava myös siitä, että kaiken toiminnan ja palvelujen kivijalka, henkilöstö, pysyy kunnossa ja kokee Someron kaupungin hyväksi, oikeudenmukaiseksi ja houkuttelevaksi työpaikaksi. Tämä vaatii investointeja mm. koulutukseen, muutosten tukemiseen ja palkkauksen kehittämiseen.

Somerolla 23.5.2019

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.

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 raporteihin.

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	%	muut.%	kpl	%	muut.%	kpl	%	kpl
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
31.12.2017	466	77,7	-0,8	124	20,7	-8,8	10	1,6	600
31.12.2018	459	76,9	-1,5	128	21,4	+3,2	10	1,7	597

Vuoden 2011 lasku johtuu lomatoimen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoidettavaksi.

Someron kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2018 lopussa 597 henkilöä. Kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain lähinnä määräaikaisten tilanteen mukaan. Vakainainen henkilöstö sen sijaan on laskenut koko ajan.

Henkilöstöstä vakinaisia työntekijöitä oli 459 eli 76,9 %. Lukumäärä sisältää sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset. Vakinaisten määrä on laskenut edellisvuodesta 1,5 %. Koko kunta-alan henkilöstöstä vakainainen palvelussuhde oli 78 %:lla työntekijöistä vuonna 2017.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 23,1 % sisältäen myös palkkatuella palkatut henkilöt. Osuus on samaa luokkaa kuin kuntasektorilla yleensä (22 % v. 2017). Suurin osa määräaikaisista oli sijaisia, ja tästä syystä määrä vaihtelee vuosittain. Lisäksi kaupungilla oli 35 määräaikaista sivutoimista henkilöä, jotka eivät sisälly lukuihin.

Toimialoittain tarkasteltuna perusturvan henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä on suurin eli 48 %. Toisena on sivistystoimi 36 %. Teknisen toimen osuus on 13 % ja keskushallinnon 3 %. (Keskushallintoon kuuluvat kaupungin keskus- ja taloushallinto, elinkeinotoimi sekä maataloustoimi.)

Vakinaiset toimialoittain	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Keskushallinto	15	17	16	16	17	17	16
Perusturvatoimi	309	307	293	224	210	209	197
Sivistystoimi	117	114	111	178	174	177	181
Tekninen toimi	72	70	66	65	69	63	65
Yhteensä	513	508	486	483	470	466	459

Määräaikaiset toimialoittain	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Keskushallinto	2	2	2	2	2	3	2
Perusturvatoimi	131	94	119	73	81	81	73
Sivistystoimi	24	26	35	49	41	38	46
Tekninen toimi	9	8	12	11	12	12	17
Yhteensä	166	130	168	135	136	134	138

Kokoaikaisien (510) osuus henkilöstöstä oli 85 % ja osa-aikaisten (87) 15 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä 87 % oli kokoaikaisessa ja 13 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä 81 % oli kokoaikaisia ja 19 % osa-aikaisia. Koska määräaikaisista suurin osa on sijaisia, voi kokonaismäärä vaihdella huomattavastikin tilastointipäivänä (31.12.) eri vuosina.

Palvelussuhde	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vakinaiset	56	457	59	449	58	428	56	427	54	416	52	414	53	406
Määräaikaiset	17	149	13	117	15	153	11	122	12	124	20	114	16	122
- joista työllistettyjä	6	8	5	8	4	5	0	2	0	0	5	5	5	5
Yhteensä	73	606	72	566	73	581	67	551	66	540	72	528	69	528

Päätoimisuus	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Kokoaikaiset	61	485	55	461	63	482	56	462	57	453	68	459	64	446
Osa-aikaiset	12	121	17	105	10	99	11	89	9	87	4	69	5	82
- joista osa-aika-eläkeläisiä	5	29	6	28	6	30	4	25	3	19	0	13	0	11
Yhteensä	73	606	72	566	73	581	67	551	66	540	72	528	69	528

Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet olivat osa-aikainen virka tai toimi 61 henkilöä (70 %), osa-aikaeläkeläinen 11 henkilöä (13 %) ja osittainen hoitovapaa 9 henkilöä (10 %) ja muu omasta pyynnöstä johtuva 6 henkilöä (7 %).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Osa-aikaisia	102	89	80	79	72	53	61

Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä

2.2. Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vakinaiset														
Kokoaikaiset	1	38	2	37	3	46	2	43	1	36	0	40	2	25
Osa-aikaiset	0	5	0	8	0	8	0	6	1	7	0	4	0	4
Yhteensä	1	43	2	45	3	54	2	49	2	43	0	44	2	29
Määräaikaiset														
Kokoaikaiset	0	5	0	3	0	2	1	5	2	5	0	3	0	2
Osa-aikaiset	2	2	0	1	0	4	0	1	1	0	0	0	0	2
Yhteensä	2	7	0	4	0	6	1	6	3	5	0	3	0	4

Palkattomalla työ- tai virkavapaalla olevien määrä vaihtelee vuosittain. Suurin osa eli 89 % on vakinaista henkilöstöä. Palkattomalla virkavapaalla olevista yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat naisia.

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)

	Miehet	Naiset	Yht.	Muut. %	Miehet	Naiset	Yht.	Muut. %
	HTV1	HTV1	HTV1		HTV2	HTV2	HTV2	
2014	57,60	412,79	470,39		67,25	496,55	563,80	
2015	58,28	401,89	460,17	-2,2	67,37	480,57	547,94	-2,8
2016	57,11	406,43	463,54	+0,7	66,39	484,70	551,09	+0,6
2017	59,61	404,32	463,93	+0,1	67,90	484,29	552,19	+0,2
2018	61,14	404,62	465,76	+0,4	69,86	475,99	545,85	-1,1

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	HTV1 2017	HTV1 2018	HTV2 2015	HTV2 2016	HTV2 2017	HTV2 2018
Keskushallinto	14,28	14,62	15,35	14,6	17,16	17,78	18,87	18,0
Perusturvatoimi	219,40	205,94	210,14	205,7	267,04	251,13	256,91	248,4
Sivistystoimi	168,00	175,02	177,49	184,5	193,44	200,53	202,00	206,3
Tekninen toimi	58,51	67,96	60,95	61,1	70,30	81,64	74,42	73,2
Yhteensä	460,17	463,54	463,93	465,8	547,94	551,09	552,19	545,8
Henkilötyövuodet/ koko henkilöstö	74 %	76 %	77 %	78 %	87 %	91 %	92 %	91 %

Henkilötyövuosien laskennassa käytetään kaikkia vuoden aikana työssä olleita henkilöitä (vakinaisia ja määräaikaisia). Henkilötyövuosista puhuttaessa käytetään HTV2:ta eli 546. Tällöin sekä vakinaisen että sijaisen työaika ovat kummatkin mukana.

HTV1:n mukaan laskettuja henkilötyövuosia on ollut 466. 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, koska opettajilla on erilainen työaika ja lukuvuosien välillä on ns. kesäkeskeytys.

Vuonna 2018 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 147 940 työpäivää. Tästä muiden kuin opettajien osuus oli 130 952 työpäivää. Vähentämällä tästä palvelussuhteen keskeytykset saadaan vuonna 2018 tehty todellinen työaika, joka oli 100 648 työpäivää. Tämä oli 76,9 % 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)	130 952		Kok.palkat 15 489	
Vähennetään työpäivinä:				
Vuosilomat ja muut lomat	14 416	11,0	1 627	10,5
Terveysperust. poissaolot	6 784	5,2	583	3,8
Perhevapaat	4 591	3,5	59	0,4
Koulutus	580	0,4	53	0,3
Muut palkalliset poissaolot	369	0,3	27	0,2
Muut palkattomat poissaolot	3 564	2,7	0	0
Yhteensä	30 304	23,1	2 349	15,2
= Tehty vuosityöaika	100 648	76,9	13 140	84,8

*) Kokonaispalkoista vähennetty opettajien palkkakustannukset.

Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika oli 16 988 työpäivää. Kun tästä vähennetään poissaolot, saadaan tehty vuosityöaika 15 012 työpäivää. Tämä oli n. 88 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuosilomissa ei ole huomioitu opettajien kesäkeskeytystä. Poissaoloajan palkkakustannusten osuus kaikista opettajien palkkakustannuksista oli n. 4,3 %.

Työajan jakautuminen (opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuositöajasta	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)	16 988		Kok.palkat 4 039	
Vähennetään työpäivinä:				
Laskennallinen vuosiloma-aika	2	0,0	19	0,5
Terveysperust. poissaolot	920	5,4	116	2,9
Perhevapaat	574	3,4	9	0,2
Koulutus	160	0,9	22	0,5
Muut palkalliset poissaolot	80	0,5	8	0,2
Muut palkattomat poissaolot	240	1,4	0	0
Yhteensä	1 976	11,6	174	4,3
Tehty vuosityöaika	15 012	88,4	3 865	95,7

*) Vuotuisina palkkakustannuksina on käytetty opettajien palkkoja.

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

5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Someron kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 46,2 vuotta, vakinaisen henkilöstön 47,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 42,9 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten keski-ikä oli 48,7 vuotta ja naisten 47,3 vuotta. Määräaikaisista miesten keski-ikä oli 45,5 vuotta ja naisten 42,5 vuotta.

Vuonna 2017 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,9 vuotta ja määräaikaisten 38 vuotta.

Vuonna 2018 vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50 – 59 –vuotiaat (157 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään kuului 34 %. Seuraavaksi eniten oli 40 – 49 –vuotiaita (135 henkilöä) 29 %. Vakinaisesta henkilöstöstä alle 40 –vuotiaita oli 24 %. Yli 60 –vuotiaita oli 13 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40-49 -vuotiaita oli 43 henkilöä (25 %) ja saman verran oli alle 30 –vuotiaita.

Ikä vuosina	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
alle 30 v	32	6,3	32	6,6	29	6,0	25	5,3	26	5,6	28	6,1
30 – 39	98	19,3	88	18,1	77	15,9	77	16,4	79	16,9	81	17,7
40 – 49	149	29,3	143	29,4	158	32,7	153	32,6	141	30,3	135	29,4
50 – 59	159	31,3	158	32,5	160	33,2	154	32,7	154	33,1	157	34,2
60 – 64	67	13,2	60	12,3	55	11,4	59	12,6	65	13,9	57	12,4
65 ja yli	3	0,6	5	1,1	4	0,8	2	0,4	1	0,2	1	0,2
Yht. hlöä	508	100	486	100	483	100	470	100	466	100	459	100
Keski-ikä	47,2 vuotta		47,3 vuotta		47,5 vuotta		47,5 vuotta		47,8 vuotta		47,5 vuotta	

Vuoden lopussa kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 58 – 68 –vuotiaita oli yhteensä 89 henkilöä. Yli 65 –vuotiaita oli 1 henkilö. Määräaikaisesta henkilöstöstä 31 oli yli 58 -vuotias.

Vakinaiset	Miehiä	Keski-ikä	Naisia	Keski-ikä
Keskushallinto	3	47,0	13	51,2
Perusturvatoimi	9	51,9	188	46,6
Sivistystoimi	20	47,1	161	47,3
Tekninen toimi	21	49,2	44	49,2
Yhteensä	53	48,7	406	47,3

Koko henkilöstöstä naisia oli 528 (88 %) ja miehiä 69 (12 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 406 (88 %) ja miehiä 53 (12 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 122 (88 %) ja miehiä 16 (12 %).

Toimialoittain tarkasteltuna naisia oli eniten perusturvatoimessa eli 95 %. Sivistystoimessa naisten osuus oli 89 % ja miesten 11 %. Teknisessä toimessa naisia oli 68 % ja miehiä 32 %. Keskushallinnossa naisten osuus oli 81 % ja miesten 19 %.

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 (221 580)	euroa	% palkka- kustannuksista (19 293 804))
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 836	0,8	144 559	0,7
4 – 29 pv	5 029	2,3	367 134	1,9
30 – 60 pv	1 542	0,7	88 536	0,5
61 – 90 pv	742	0,3	40 129	0,2
91 – 180 pv	1 321	0,6	59 697	0,3
yli 180 päivää	0	0	0	0,0
Yhteensä	10 470	4,7	700 055	3,6
Keskimäärin / henkilötyövuosi (546)	19		1 282	
Em. poissaoloista				
o työtaturmat	69		4 976	0,03
o työmatkataturmat	25		1 901	0,01

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 114 euroa/työpäivä. Vuonna 2017 ne olivat 115 euroa. Luvussa ei ole mukana sijaisen palkkakuluja.

6.1. Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina

1 – 3 päivää	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Keskushallinto	12	12	15	15	18	23	24
Perusturvatoimi	747	785	675	458	504	481	475
Sivistystoimi	165	165	175	384	467	458	424
Tekninen toimi	95	90	86	86	115	86	96
Yhteensä	1 019	1 052	951	943	1 104	1 048	1 019

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

Lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja oli 1 049 kpl. Lyhyiden poissaolojen lukumäärä laski vuosina 2014 ja 2015, mutta on noussut sen jälkeen. Parina viime vuonna on jälleen ollut laskua. Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 621 kpl. Poissaoloista 63 % oli 1 – 3 päivän poissaoloja, 4 -29 päivän poissaoloja oli 33 % ja yli 30 päivän poissaoloja 4 %. Vastaavat luvut vuonna 2017 olivat 64 %, 32 % ja 4 %.

Poissaolokertojen lkm	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Keskushallinto	6	2	0	1	0
Perusturvatoimi	276	15	3	6	0
Sivistystoimi	198	17	7	5	0
Tekninen toimi	61	4	1	0	0
Yhteensä vuonna 2018	541	38	11	12	0
Yhteensä vuonna 2017	531	40	14	11	1
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 poissaolajaksojen väliin jäävät arkipyhät ja viikonloput. Henkilöstölle kertyi poissaolopäiviä yhteensä 44 959 (ilman vuosilomia yht. 24 414 päivää). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 21,2 %.

	Oma sairaus	Lapsen sairaus.	Perhevapaa	Koulutus	Vuosi-loma	Muut
Keskushallinto	261	1	395	51	873	53
Perusturvatoimi	4 483	182	3 517	335	10 294	3 265
Sivistystoimi	3 918	202	3 137	287	6 041	1 693
Tekninen toimi	873	16	652	85	3 337	1 008
Yhteensä	9 535	401	7 701	758	20 545	6 019
%-osuus	21,2 %	0,9 %	17,1 %	1,7 %	45,7 %	13,4 %
Yhteensä 2017	10 142	390	8 923	777	20 802	7 849
Yhteensä 2016	9 129	409	9 387	611	21 216	7 702
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, työtaturmat, virkavapaat, lomautus sekä yksityisasioiden hoito

6.3. Poissaolopäivät henkilöä kohti

	Oma Sairaus	Lapsen sairaus	Perhevapaa	Koulutus	Vuosi-loma	Muut	Yht.
Keskushallinto	11,3	0,0	17,2	2,2	38,0	2,3	71,0
Perusturvatoimi	13,8	0,6	10,8	1,0	31,7	10,0	67,9
Sivistystoimi	14,5	0,7	11,6	1,1	22,4	6,3	56,6
Tekninen toimi	9,4	0,2	7,0	0,9	35,9	10,9	64,3
Yhteensä	13,4	0,6	10,8	1,1	28,9	8,4	63,2

Kaiken kaikkiaan **poissaolokalenteripäiviä**/työntekijä kertyi 63,2. (ed. vuonna 69,4 pv). Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 13,4 päivää (14,4) työntekijää kohti ja lomien osuus 28,9 päivää (29,5). Perhevapaiden osuus oli 10,8 päivää (12,7) työntekijää kohti.

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuoden 2018 aikana työssä olleet henkilöt eli yhteensä 711 henkilöä. Näistä 211 henkilöllä (29,7 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (ed. vuonna 210 henkilöä/29,8 %).

Somerolla palkallisia **poissaolotyöpäiviä** oman sairauden takia oli 10,1 (ei sisällä tapaturmista aiheutuvia poissaoloja).

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
9,7	9,9	10,0	9,5	9,4	10,8	10,1

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

Toimiala	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Keskushallinto	1,1	8,2	10,2	12,3	15,0	12,8	11,3
Perusturvatoimi	14,6	15,6	15,4	15,1	15,5	15,2	13,8
Sivistystoimi	6,2	6,9	5,7	10,7	10,2	13,8	14,5
Tekninen toimi	14,3	10,2	13,5	10,5	11,9	13,2	9,4
Yhteensä pv/hlö	12,6	13,0	13,0	12,9	13,0	14,4	13,4

Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi

	2014	2015	2016	2017	2018
Somero	16,4	16,7	16,6	18,4	17,5
Kunta-ala *	16,9	16,5	16,7	16,7	17

*) Kunta 10-tutkimus

6.4. Poissaolokustannukset

Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista

	2016	%	2017	%	2018	%
Keskushallinto	106 870	13,4	123 428	14,9	125 410	15,3
Perusturvatoimi	1 261 825	13,9	1 290 579	14,2	1 198 432	13,4
Sivistystoimi	674 772	8,8	775 019	10,4	823 824	10,5
Tekninen toimi	382 822	16,0	350 716	16,1	326 592	15,0
Yhteensä	2 426 288	12,2	2 539 742	12,9	2 474 258	12,5

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2018 olivat 2 474 258 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään henkilösivukulut 635 884 euroa (25,7 %) ja vähennetään henkilöstökorvaukset (309 123 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 801 019 euroa. Tämä on 3 940 euroa/työntekijä (711 työntekijää). Vuonna 2017 vastaava luku oli 4 016 euroa ja 4 057 euroa vuonna 2016.

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli 12,5 %, eli hieman pienempi kuin edellisenä vuonna. On huomattava, että sivistystoimen pieneen prosenttiosuuteen vaikuttaa se, että opettajille ei makseta varsinaista vuosiloma-ajan palkkaa.

7. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus oli suurempi kuin edellisinä vuosina. Päättyneitä palvelussuhteita oli 41 ja vastaavasti uusia palvelussuhteita alkoi 28.

Vakinaiset	2015		2016		2017		2018	
	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%
Alkaneet palvelussuhteet	30	6,2 %	19	3,9	28	5,9	28	6,1
Päättyneet palvelussuhteet								
Eläkkeelle jääneet	21	4,3 %	14	2,9	14	3,0	17	3,6
Eronneet/erotetut	15	3,1 %	8	1,7	17	3,6	24	5,2
Yhteensä	36	7,4 %	22	4,6	31	6,6	41	8,8

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

	Eläkkeelle jääneet		Eronneet/erotetut		Alkaneet palv.suht.	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Keskushallinto	0	2	0	1	0	3
Perusturvatoimi	6	7	11	18	17	9
Sivistystoimi	4	6	3	4	8	10
Tekninen toimi	4	2	3	1	3	6
Yhteensä	14	17	17	24	28	28

8. Eläköityminen

Eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä	2018	Keski-ikä
Vanhuuseläke	17	63,9	21	63,1	14	64,1	12	63,8	15	63,8
Osa-aika-eläke	2		4		1		0		0	
Työkyvyttömyyseläke	1	60,0	0		9	59,8	2	56,0	2	60,5
Osatyökyvyttömyyseläke	3		1		1		0		0	
Yhteensä	23		26		25		14		17	

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2018 aikana 15 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 63,8 vuotta ja miesten 63,7 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,5 vuotta.

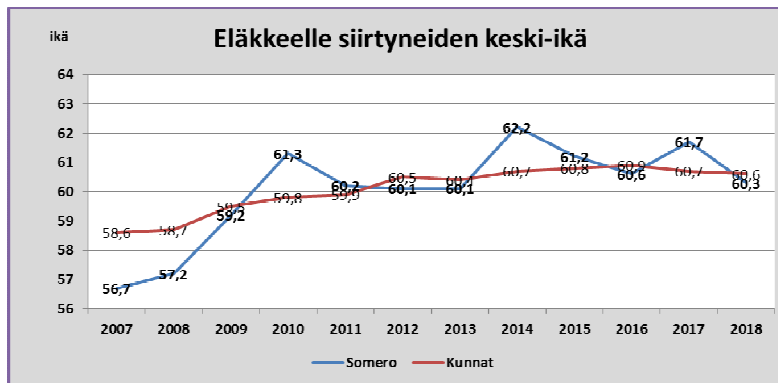
Kunta-alalla vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 54,1 vuotta.

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
2017	61,7	60,7
2018	60,3	60,6

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

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Somerolla vuonna 2018 oli 60,3 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 60,6 vuotta.



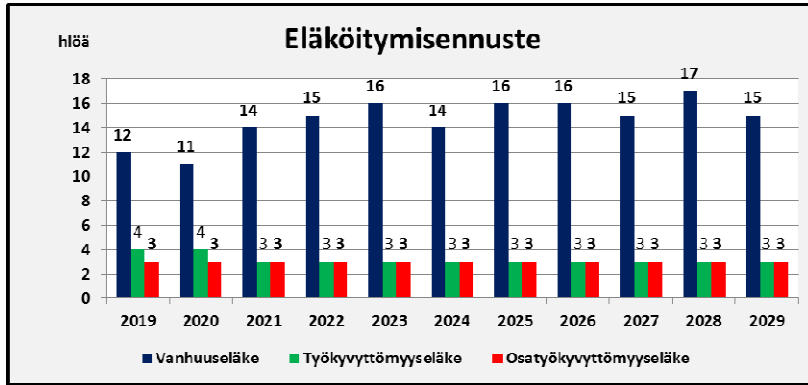
8.1. Eläköitymisennusteet

Kevan tuottama eläköitymisennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 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 seuraavan kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle 161 henkilöä, mikä on n. 35 % nykyisestä henkilöstömäärästä. Jos mukaan otetaan myös työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät (68 henkilöä) on prosenttiosuus jo 50.

Kevan julkaiseman viimeisimmän eläköitymisennusteen mukaan kunta-alan nykyisestä henkilöstöstä n. 60 % jää eläkkeelle seuraavien 20 vuoden sisällä. Heistä n. 45 % jää vanhuuseläkkeelle. Vajaa 9 prosenttia jää työkyvyttömyyseläkkeelle ja vajaa 7 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkkeelle.



Kevan ennuste Someron kaupungin työntekijöiden eläköitymisestä.

8.2. Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa

Someron kaupungin eläkepoistuma on suurimmillaan vuonna 2018, jonka jälkeen eläkkeelle jäävien määrä tasaantuu. Runsaat eläköitymiset lisäävät rekryointikuluja. Lisäksi kaikkiin tehtäviin ei ole helppoa löytää uutta työntekijää. Rekryointivaikeuksia on ollut erityisesti lääkäreiden, sairaanhoitajien, hoitajien, sosiaalityöntekijöiden, lastentarhanopettajien ja erityislastentarhanopettajien osalta. Lisäksi monille pitkäaikaisille ja kokeneille työntekijöille on kertynyt suuri määrä sellaista osaamista, jota uudelta työntekijältä ei voi odottaa ja tehtäväkuva on kokemuksen ja osaamisen myötä saattanut muotoutua hyvin moninaiseksi ja monipuolista osaamista vaativaksi. Tämä saattaa johtaa tilanteisiin, että tehtäviä joudutaan eläköitymisen myötä organisoimaan uudestaan ja jossain tilanteissa voi syntyä jopa tarve lisätä henkilökunnan määrää, jos tehtäviä ei muutoin pystytä jakamaan tai karsimaan.

Rekryointivaikeuksien vuoksi lakisääteisten palvelujen järjestämisessä saatetaan joutua käyttämään myös ostopalveluja, mikä monesti tulee kalliimmaksi kuin palveluiden järjestäminen omien työntekijöiden avulla. Rekryointihaasteet 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 17 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta 68 vuoden iän täyttämiskuukauden loppuun mennessä. Työnantajan palkkaperusteinen eläkemaksu oli 16,75 % vuonna 2018.

Työntekijän palkkaperusteinen eläkemaksu oli alle 53-vuotiailla ja 63 vuotta täyttäneillä 6,35 % ja 53 -62 -vuotiailla 7,85 %.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Palkkaperusteinen eläkemaksu (1000 €)	3 756	3 909	4 047	4 117	4 201	4 250	4 267

Varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu

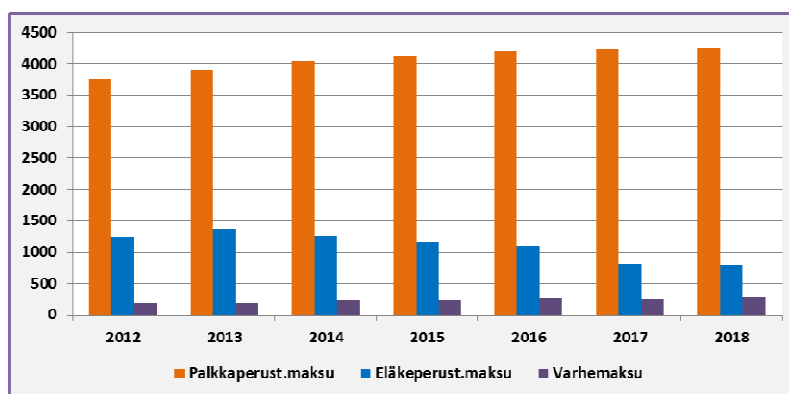
Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhe-maksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Varhe-maksun määrä riippuu työnantajan koosta.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Varhemaksu (1000 €)	192	188	233	231	252	248	267
%-osuus palkkasummasta	1,1	1,1	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5

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	2017	2018
Eläkemenoperust. maksu (1000 €)	1 240	1 372	1 254	1 178	1 090	812	801



9. Työvoimakustannukset

	2016 1000 €	2017 1000 €	Muut. ed. %	2018 1000 €	Muut. ed. %
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	25 640	24 344	-5 %	24 402	0,2 %
Palkat yhteensä netto (Kela-korvaukset vähennetty) josta	19 594	19 189	-2,1 %	19 476	1,5 %
– Vuosiloma-ajan palkat	1 640	1 637	-0,2 %	1 646	0,6 %
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat	643	745	15,9 %	699	-6,1 %
– Perhevapaiden palkat	95	109	14,7 %	68	-37,7 %
– Muiden poissaolojen palkat	35	31	-11,4 %	35	12,7 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	5 917	5 155	-12,9 %	4 926	-4,6 %

Henkilöstöinvestoinnit					
- Koulutus (vain palkkakustannukset)	61	82	34,4 %	76	-7,7 %
- Työterveyshuolto, netto	68	76	11,8 %	73	-2,9 %

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

9.1. Palkkojen jakautuminen sopimusaloittain

Keskiansiot on laskettu joulukuun palkoista ja ne on laskettu vain kokoajaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Tilastokeskuksen keräämien palkkatietojen (kokoaikaisista kuukausipalkkaisista palkansaajista lokakuulta 2018) mukaan kunta-alan kokonaisansiot olivat keskimäärin 3 105 euroa/kk (edellisenä vuonna 3 049 euroa/kk). Kokonaisansio sisältää kaikki lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuna. Somerolla vastaava keskiansio oli 2 718 euroa/kk. Edellisenä vuonna luku oli 2 682 euroa/kk.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntipalkk.
	1000 €/kk				€/tunti
Tehtäväkohtainen palkka	970	244	41	40	82
Palveluajkaan sidotut lisät	56	46	3	3	10
Henkilökohtainen lisä	10	1	2	4	3
Muut säännöllisen työajan lisät	1	6	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	0	31	1	0	0
Yhteensä (1000 €)	1 038	329	47	47	95
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 377	3 782	3 467	5 819	13,86
Miesten keskiansio €/kk	2 662	3 684	3 578	7 413	
Naisten keskiansio €/kk	2 357	3 804	2 852	5 288	
Kuntien keskimääräinen kokonaisansio lisineen/kk (2018)	2 801	3 790	3 166	6 048	14,93

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. Työttömyysvakuutusrahastolta korvausta saatiin 14 482 euroa vuodelta 2018 (maksettu 2019) (edellisvuonna 11 461 euroa).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan ja työntekijäjärjestöjen välillä. Suunnitelma tulee tarkistaa vuosittain. Henkilön koulutukseen panostaminen tukee työhyvinvointia, lisää tyotehokkuutta ja parantaa asiakaspalvelun laatua. Someron kaupunki teki linjauksen, että vapaaehtoisista täydennyskoulutuksesta ei makseta päivärahoja, mutta täydennyskoulutusta tarjotaan enemmän ja koulutuksiin suhtaudutaan myönteisesti.

Koulutuskustannuksia kirjattiin vuonna 2018 yhteensä 38 737 euroa (sijaisten palkat, matkat, ruokailu ja kurssikustannukset). Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin voidaan laskea koulutuspäivän ajalta maksetut palkat sivukuluineen 95 100 euroa. Todelliset kustannukset ovat vielä jonkin verran korkeammat, koska kirjanpidossa käytettyä koulutuskoodia ei ehkä ole käytetty kaikissa laskuissa. Palkkaohjelmaan kirjatut poissaolokoulutuspäivät, joista on tehty virkavapaushakemus:

	Osallist. lkm	Koulutus-päiviä	Pv/osall.	Henkilöstö	%/hlöstö
Hallinto- ja taloustoimi	16	51	3,2	16	100
Perusturvatoimi	129	335	2,6	197	65
Sivistystoimi	87	287	3,3	181	48
Tekninen toimi	21	85	4,0	65	32
Yhteensä	253	758	3,0	459	55

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2018 yhteensä 758 kpl eli 3 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna vakainaisten työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutuspäiviksi henkilöä kohti 1,7.

Kunta-alalla palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin 4,8 työpäivää/hlö vuonna 2018. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui kuntasektorilla keskimäärin 69 % henkilöstöstä.

Työolobarometri 2018

Opintovapaalla ja oppisopimuskoulutuksessa olevat

	Opintovapaalla	Oppisopimus-koulutuksessa
2012	15	1
2013	15	2
2014	12	4
2015	7	3
2016	10	3
2017	11	3
2018	8	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
2017	4	5	1	1	0
2018	4	1	1	2	0

11. Terveystieteellinen toimintakyky

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

Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Käynnit lääkärillä	1 503	1 564	1 410	1 488	1 449	1 277
Käynnit terveydenhoitajalla	352	331	390	605	534	260
Laboratoriotutkimukset	2 325	2 803	2 891	2 814	3 036	2 998
Radiologiatutkimukset	130	155	131	111	1	8
Asiantuntijat	7	11	52	6	10	0
Käynnit yhteensä, kpl	4 317	4 864	4 874	5 024	5 030	4 543
Kustannukset yhteensä, €	101 794	104 351	100 215	123 270	143 464	127 980
Kelan korvaus, €	30 985	54 864	55 483	53 536	63 759	73 440

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

Työ- ja työmatkatapaturmat

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Työtapaturmia	33	20	35	25	26	32	31	32
- Korvauspäiviä	412	41	86	51	88	31	52	52
Työmatkatapaturmia	5	8	10	3	10	7	8	7
- Korvauspäiviä	5	21	61	89	94	17	94	19
Ammattitauteja	1	0	0	1	0	1	0	0
- Korvauspäiviä	0	0	0	0	0	0	0	0
Työpaikan ulkopuolella	5	1	0	1	0	2	0	0
- Korvauspäiviä	3	0	0	0	0	0	0	0
Tapaturmia yhteensä	44	29	45	30	36	42	39	39
- Korvauspäiviä yhteensä	420	62	147	140	182	48	146	71

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 32 kpl, joista syntyi 52 korvauspäivää. Korvattuja tapaturmia oli 25 kpl. Tapaturmakorvauksia maksettiin näistä 10 311 euroa. Työmatkatapaturmia sattui 7, joista korvausta saatiin 5 tapaturmasta yhteensä 19 korvauspäivältä. Korvaus oli 1 521 euroa. Korvauksia maksettiin yhteensä 11 832 euroa.

Tapaturmat ja ammattitaudit sekä niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

Tapaturmat	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto- ja taloustoimi	1	0	0	0	0	0	0	0
Perusturvatoimi	34	21	33	22	22	27	24	21
Sivistystoimi	3	3	7	0	9	9	10	16
Tekninen toimi	6	5	5	8	5	6	5	2
Yhteensä	44	29	45	30	36	42	39	39

Korvauspäivät	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto- ja taloustoimi	0	0	0	0	0	0	0	0
Perusturvatoimi	414	41	140	127	56	25	124	55
Sivistystoimi	0	0	4	0	61	19	15	16
Tekninen toimi	6	21	3	13	65	4	7	0
Yhteensä	420	62	147	140	182	48	146	71

Yleisimmät tapaturmat johtuivat kaatumisesta tai terävän esineen aiheuttamasta haavasta. Kaatumiset aiheuttivat pääasiassa käsivarren, sormen, nilkan ym. sijoiltaanmenoja (15 kpl), luunmurtumia (2 kpl) ja tärähdyksiä (12 kpl). Haavoja kirjattiin 7 kpl ja muita vammoja 3 kpl.

12. Työllistäminen

12.1. Palkkatuki

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

Vuoden 2018 aikana kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 37 eri palkkatukihenkilöä. Työssäolajaksot vaihtelivat parista kuukaudesta puoleen vuoteen. Pääasiassa henkilöt kuitenkin palkattiin puolen vuoden ajaksi. Työssäolokuukausia oli 184 ja laskennallisesti 6 kuukauden jaksoja 30. Henkilötyövuosia oli n. 15. Työllistämisen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 330 000 euroa ja niistä saatu palkkatuki n. 148 500 euroa eli 45 %. Palkkatukihenkilöiden työllistämisen hoiti kuntouttavan työtoiminnan yksikkö.

Palkkatukihenkilöiden lukumäärä on vaihdellut viime vuosien aikana 8 – 24 välillä

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kustannukset	290 380	283 916	241 538	136 136	202 559	329 859
Palkkatuki	128 186	121 994	102 757	56 931	94 848	148 566
Tuki / kustannukset	44 %	43 %	43 %	43 %	47 %	45 %
Hlöiden lukumäärä 6 kk	24	23	17	8	15	30
Henkilötyövuosia	12	11,5	8,5	4	7,5	15

12.2. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti kesätyöpaikan vuonna 2018 yhteensä 46 nuorelle. Työaika vaihteli 3 – 5 viikkoon. Eniten eli 18 nuorta työllistettiin 5 viikoksi, 26 nuorta 4 viikoksi ja 2 nuorta kolmeksi viikoksi. Palkkakustannukset olivat yhteensä 39 527 euroa. Kesätyöpaikkojen hakijoita oli yhteensä 118. Vuonna 2017 hakijoita oli 134.

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

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tukea maksettiin yhteensä 9 000 euroa 30 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		2017		2018	
	lkm	päiviä	lkm	päiviä	lkm	päiviä	lkm.	päiviä	lkm	päiviä
Vuodeosasto	23	535	23	539			15	298	5	138
Kotihoito	17	347	13	238			12	342	17	746
Varhaiskasvatus	14	280	17	372						
Mielenterveystyö	7	151	3	63			13	281	1	39
Ryhmäkodit	7	169	7	135			9	255	12	400
Tuulentupa	5	102	5	109	8	187	5	112	11	330

Toimintakeskus	4	79	6	125	8	482	4	101	1	20
Työterveyshuolto	3	66			1	30	1	14	5	104
Neuvola	0		6	133	5	78	6	115		
Muu perusturva yht.					60	1 111	15	337		
Joensuun koulu	3	116	3	73	4	126	5	361		
Koulutoimisto					2	74			1	40
Nuorisotoimi					1	25	1	15		
Kirjasto					3	98			2	84
Pitkäjärven koulu					1	4				
Tk:n keittiö					5	129				
Siivoustoimi					6	290	2	98	2	40
Tietohallinto					1	14				
Arkisto					1	178				
Maanmittaus					1	69			2	69
Muut yhteensä	14	260	17	387					2	71
	97	2 105	100	2 174	107	2 895	88	2 329	61	2 081

Lisäksi kaupungin eri toimipisteissä oli yläkoulun TET-harjoittelijoita.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 135 asiakasta. Toimintapäiviä oli yhteensä 6 430.

13. Henkilöstön työhyvinvointi

13.1 Työhyvinvointitavoitteet

Syksyllä toteutetussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä, jossa kyseltiin myös henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita, nousi selkeästi esille, että selkeä enemmistö henkilöstöstä (76 %) kokee henkisen rasituksen lisääntyneen viime vuosina ja iso osa (42 %) myös fyysisen rasituksen. Lähes 80 %:ia vastanneista koki kiireen lisääntyneen viime vuosina ja 72 % vastaajista oli ollut viimeisen kahden vuoden aikana huolissaan työssä jaksamisestaan. Vastaajia kyselyssä oli 205.

Viimeksi henkilöstön työhyvinvointia on koko henkilöstön osalta selvitetty vuonna 2015 Kevan kanssa yhteistyössä tehdyn työhyvinvointikyselyn avulla. Tämän jälkeen työyksiköt ovat asettaneet vuosittain omia työhyvinvointitavoitteitaan. Nyt esille tulleiden tulosten valossa on todettava, että tämä ei ole ollut riittävää, vaan työhyvinvointiin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ja tuotava tavoitteiden asettaminen selkeämmin osaksi talousarvion valmistelua.

13.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma

Loppuvuodesta 2016 hyväksyttiin Someron kaupungin ensimmäinen henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Toimenpideohjelmassa olleita tavoitteita on saatu kohtuullisen hyvin edistettyä. Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2019–2020 on valmistunut ja on tarkoitus hyväksyä kesäkuun hallituksessa.

13.3. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu 50 000 euroa. Määrärahaa käytettiin 27 300 euroa. Tästä n. 11 800 euroa käytettiin työyksiköiden tyhy-toimintaan. 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 mm. luontoretkeilyyn, seikkailupuiston, pakohuoneen, teatterin, elokuvien ja mukavan yhdessäolon merkeissä. Päivästä laadittiin loppuraportti. Toimintaan osallistui kaikkiaan 218 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 käyttöön 88 % työntekijöistä.

ePassia hyödynsi 288 eri työntekijää ja käyttökertoja oli 452 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 13 800 euroa. Sporttietua käytettiin 11 600 euroa ja kulttuurietua 2 200 euroa. Suosituinta ePassin käyttö oli Someron Liikunta ry:n tarjoamissa palveluissa (46 %). Seuraavana olivat Someron Sykkeen palvelut (12 %) ja H&L Fit Oy:n palvelut (7 %).

Kaupungin työntekijöille oli varattu myös lentopallovuoro Joensuun koululla.

Vuoden 2016 lopussa hankittiin Ergo Pro –niminen tietokoneelle asennettava taukoliikuntaohjelma. 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. Ohjelman sopimusta jatkettiin vuoden 2019 alusta. Uutta ohjelmaa on mahdollista käyttää myös mobiilisti ja sitä voi hyödyntää myös asiakkaiden taukoliikunnan järjestämiseen esimerkiksi päiväkodeissa, kouluissa ja hoitolaitoksissa.

13.4. Virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä. Ryhmä järjestää kaupungin henkilöstölle virkistystoimintaa vuoden mittaan saamansa budjetin puitteissa. Kaikkiaan toimintaan käytettiin 10 800 euroa. Tuloja kertyi 910 euroa.

HEVI-ryhmä järjesti kaupungin henkilöstölle tutustumisen golfiin peluuseen Ypäjällä (osallistujia 12). Somerniemen musiikkiteatteriesityksiä järjestettiin kaksi kertaa. Osallistujia oli yhteensä 80. Lisäksi järjestettiin kaupungin pikkujoulut, johon osallistui 184 työntekijää.

13.5. Henkilökunnan huomioiminen

Kaupunki palkitsi syksyllä pitkäaikaisia työntekijöitään Kuntaliiton ansiomerkein. Merkkejä jaettiin työntekijöille, joille tuli 20, 30 tai 40 vuotta kunnallista palvelua Somerolla. Merkkejä jaettiin yhteensä 30: hopeisia 19 kappaletta (20 vuoden palveluksesta) ja 11 kultaista (30 tai 40 vuoden palveluksesta).

Lisäksi muistettiin kahta työntekijää ritarikuntien kunniamerkillä.