



# **Henkilöstöraportti**

**2019**

## 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. | Hyvä duunifilis.....                               | 20 |
| 13.2. | Johtamisen kehittäminen.....                       | 20 |
| 13.3. | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma.....          | 21 |
| 13.4. | Tyhy-toiminta.....                                 | 21 |
| 13.5. | Virkistystoiminta.....                             | 22 |
| 13.6. | Henkilökunnan huomioiminen.....                    | 22 |

## 1. Johdanto

Tätä kirjoittaessa elämämme koronapandemiasta johtuvissa poikkeusoloissa, jotka ovat mullistaneet työnteon myös kuntakentällä. Epidemia on vaikuttanut tavalla tai toisella jokaisen työhön: osa on siirtynyt etätöihin, osalta asiakkaat ovat väliaikaisesti kadonneet, osalla niitä on tavallista enemmän, osa on siirtynyt aivan uusiin tehtäviin ja kaikki ovat joutuneet nostamaan huolellisuustasoa hygienian suhteen. Kriisi on koskettanut kaikkia niin töissä kuin henkilökohtaisessa elämässä ja vaikuttanut myös henkiseen jaksamiseen. Kaiken myllerryksen ja nopeasti muuttuvien tilanteiden keskellä kuntatyöntekijät ovat erityisellä tavalla osoittaneet ammattitaitonsa ja sitoutumisensa omaan työhönsä ja asiakkaiden palvelemiseen: uusia toiminta- ja palvelutapoja on kehitetty huikella nopeudella, on otettu isoja digiloikkia ja tehty ympärilyöntejä päiviä epidemian torjumiseksi, asiakkaista huolehtimiseksi ja palvelujen saatavuuden turvaamiseksi. Kriisi on osoittanut erittäin konkreettisesti tavalla, kuinka kunnissa tehtävä työ on pohja ihmisten turvallisuudelle ja hyvälle arjelle.

Olen vaikuttunut -mutta en yllättänyt – siitä kuinka hyvin olemme yllättävässä tilanteessa onnistuneet toimimaan ja katsomaan samaan suuntaan. Kriisitilanteessa voimme ammentaa paljon siitä pohjasta, mikä on luotu normaalina arkena. Yhteistyö eri tahojen välillä on tiivistynyt ja ratkaisuja on etsitty ja tehty hyvässä yhteistyössä, siitäkin huolimatta, että mukana on ollut paljon myös vaikeita asioita. Meillä on huikea määrä erilaista osaamista, jota yhteistyössä hyödyntämällä löytyy ratkaisu lähes kaikkeen.

Maailma ja arki on muuttunut lyhyessä ajassa niin paljon, että ajatus on ollut viime ajat tiukasti tässä hetkessä ja tulevassa: viime vuosi tuntuu poikkeuksellisen kaukaiselta. Jo tässä vaiheessa tätä vuotta on selvää, että monet henkilöstöraportin luvut tulevat tältä vuodelta olemaan kovin toisenlaiset kuin viime vuonna.

Vuoden 2019 luvuissa ei ole merkittäviä muutoksia vuoteen 2018 nähden. Vakituisten henkilökunnan määrä on lisääntynyt neljällä mutta palkalliset henkilötyövuodet ovat lisääntyneet vain reilulla yhdellä.

Kaupungin henkilökunnan keski-ikä on tällä hetkellä korkeampi kuin koskaan aiemmin ollen 47,9 vuotta. Kevan ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana 163 Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle ja tämän lisäksi arviolta 31 työkyvyttömyyseläkkeelle ja 30 osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Tämä tarkoittaa noin 37 prosenttia koko henkilöstöstä. Eläkkeelle siirtyvien mukana poistuu myös merkittävä määrä osaamista ja organisaatiotuntemusta, mikä väistämättä aiheuttaa lisätöitä ja vaatii hyvää perehdyttämistä, jotta työt sujuvat jouhevasti vaihdoksista huolimatta. Viimeisten vuosien aikana on myös huomattu, että osaavan ja sitoutuneen henkilökunnan saaminen vaatii aiempaa enemmän työtä ja panostuksia. Tämän vuoksi on aloitettu työ työnantajakuvan kehittämiseksi ja lähdetty etsimään myös uusia tapoja tehostaa rekrytointia.

Lyhyitä 1-3 päivän poissaoloja oli kappalemääräisesti 41 vähemmän kuin vuonna 2018. Lyhyet poissaolot vähenivät nyt neljäntenä vuotena peräkkäin ollen nyt suunnilleen vuoden 2015 tasolla. 30-60 päivän sairauspoissaolokerrat lisääntyivät 14 kerralla ja 61-90 vähenivät kahdeksalla. Omasa sairaudesta johtuvat poissaolokalenteripäivät (sis. pyhät ja viikonloput) vähenivät 613 kappaletta. Jos nämä kaikki olisivat palkallisia päiviä, syntynyt laskennallinen säästö vähenemisestä olisi lähes 70 000 € (poissaolopäivän kustannus 114 €). Jos tähän lasketaan päälle mahdolliset säästyneet sijaiskulut, säästö nousee yli 100 000 euroon. Sairauspoissaolopäivät per henkilötyövuosi olivat alemmalla tasolla kuin moneen vuoteen ollen 16,3. Kunta-alan keskitaso on viime vuodet ollut 17, joten olemme kohtuullisesti päässeet sen alle, vaikka henkilöstömme on keskimääräistä iäkkäämpää. Suhteellisesti eniten poissaoloja on perusturvassa ja sivistystoimessa. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 60,5 vuotta, kun se kunta-alalla on keskimäärin 54,1 vuotta.

On ilahduttavaa huomata, että sairauspoissaolot ovat olleet laskusuunnassa jo useamman vuoden. Tästä huolimatta meillä on paljon kehitettävää henkilökunnan hyvinvoinnin tukemiseksi. Someron kaupunki 2025 –strategiassa on visiota tukevaksi kehittämiskohteeksi nimetty innostava ja kehitysmuotoinen työyhteisökulttuuri, henkilöstön työhyvinvointi ja osaaminen sekä strateginen johtaminen. Johtamisen kehittäminen onkin tärkeässä roolissa hyvinvoinnin tukemisessa. Samalla se on väline myös muiden strategisten päämäärien toteuttamiseen, koska hyvinvoiva, innostunut, sitoutunut ja osaava henkilökunta pystyy parhaiten toteuttamaan tavoitteitamme. Johtamisen kehittämistyö on aloitettu ajatuksena viedä sitä johtaminen palveluna –mallin suuntaan. Tätä on avattu lyhyesti raportin loppupuolella.

Viime raportissa mainittu työterveyspalvelujen uudelleen järjestäminen ei ole toistaiseksi toteutunut, vaan toimintaa jatketaan edelleen omana toimintana siten, että eläkkeelle jäänyt työterveyslääkäri työskentelee työterveydessä parina päivänä viikossa, jotta toiminta saadaan hallitusti järjestettyä toisin. Uutta työterveyslääkäreitä ei ole lukuisista yrityksistä huolimatta onnistuttu rekrytoimaan.

Suunnitelmissa ollut palkkahallintoyhteistyö Tammelan, Ypäjän, Jokioisten ja Humppilan kanssa kariutui Somerosta riippumattomista syistä. Tämän jälkeen selvitettiin erilaisia yhteistyövaihtoehtoja Tilikunnan, Sarastian ja Loimi-Hämeen kuntapalvelut Oy:n (Loiku) kanssa. Keväällä 2020 tehtiin päätös palkkahallintopalvelujen siirtämisestä Loikuun elokuun alussa 2020. Tämä lisää palkkahallinnon toimintavarmuutta ja mahdollistaa henkilöstöhallinnon prosessien sähköistämisen. Tämä edellyttää myös omien prosessiemme kehittämistä, mutta samalla tuo myös helpotuksia esimiesten työhön ja esimerkiksi lomien hakemiseen.

Valtioneuvosto on alkanut juuri vähentää koronarajoituksia, mutta epidemia ei ole ohi. Parhailtaan koko Suomessa mietitään mitä tarkoittaa ”uusi normaali”. Tämä on avoin kysymys myös kaupungille työnantajana: miten toteutamme palveluitamme syksyllä tartuntariskin huomioiden, tuleeko ja milloin epidemian toinen aalto ja mitä se tarkoittaa palveluiden ja työskentelyn kannalta, miten epidemia vaikuttaa erilaisten palveluiden kysyntään, miten rankasti epidemia vaikuttaa kuntatalouteen ja miten valtio mahdollisesti korvaa koronaepidemiasta syntyviä kustannuksia. Tuleviin haasteisiin vastataan sillä samalla yhteistyöllä kuin millä tämän kriisin ensimmäiset kuukaudetkin on hoidettu. Kriisi on tuonut ja tuo kuljettavaksemme kivikoisempiakin polkuja, mutta samalla avaa silmämme myös uudelle. Pakon edessä syntyy myös hyviä uudistuksia, joita ei muuten olisi ehkä syntynyt tai niiden kehittäminen olisi vienyt pidempään kuin nyt. Kriisi pakottaa astumaan mukavuusalueen ulkopuolelle ja löytämään uusia polkuja. Uuteen normaaliin ja kriisin jälkeiseen aikaan löydetään kyllä ratkaisut, sillä Someron kaupungilla työskentelee n. 600 osaavaa työntekijää somerolaisille paremman ja turvallisen huomisen puolesta.

Somerolla 13.5.2020

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<br>kpl |
|------------|------------|------|--------|---------------|------|--------|--------------|-----|-----------------|
|            | kpl        | %    | muut.% | kpl           | %    | muut.% | 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             |
| 31.12.2019 | 463        | 77,0 | +0,9   | 128           | 21,3 | 0,0    | 10           | 1,7 | 601             |

Vuoden 2011 lasku johtuu lomatoimen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoidettavaksi.

Someron kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2019 lopussa 601 henkilöä. Kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain lähinnä määräaikaisten tilanteen mukaan. Vakainainen henkilöstö on ollut jo muutaman vuoden laskeva, kunnes määrä taas vuonna 2019 kasvoi 4 henkeä.

Henkilöstöstä vakinaisia työntekijöitä oli 463 eli 77 %. Lukumäärä sisältää sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset. Vakinaisten määrä on kasvanut edellisvuodesta 0,9 %. Koko kunta-alan henkilöstöstä vakainainen palvelussuhde oli 76,8 %:lla työntekijöistä vuonna 2018.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 23 % sisältäen myös palkkatuella palkatut henkilöt. Osuus on samaa luokkaa kuin kuntasektorilla yleensä (23,2 % v. 2018). Suurin osa määräaikaisista oli sijaisia, ja tästä syystä määrä vaihtelee vuosittain. Lisäksi kaupungilla oli 36 määräaikaista sivutoimista henkilöä, jotka eivät sisälly lukuihin.

Toimialoittain tarkasteltuna perusturvan henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä on suurin eli 47 %. Toisena on sivistystoimi 37 %. Teknisen toimen osuus on 13 % ja keskushallinnon 3 %. (Keskushallintoon kuuluvat kaupungin keskus- ja taloushallinto, elinkeinotoimi sekä maataloustoimi.)

| Vakinaiset toimialoit-<br>tain | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Keskushallinto                 | 17         | 16         | 16         | 17         | 17         | 16         | 17         |
| Perusturvatoimi                | 307        | 293        | 224        | 210        | 209        | 197        | 202        |
| Sivistystoimi                  | 114        | 111        | 178        | 174        | 177        | 181        | 181        |
| Tekninen toimi                 | 70         | 66         | 65         | 69         | 63         | 65         | 63         |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>508</b> | <b>486</b> | <b>483</b> | <b>470</b> | <b>466</b> | <b>459</b> | <b>463</b> |

| Määräaikaiset toimi-<br>aloittain | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Keskushallinto                    | 2          | 2          | 2          | 2          | 3          | 2          | 2          |
| Perusturvatoimi                   | 94         | 119        | 73         | 81         | 81         | 73         | 78         |
| Sivistystoimi                     | 26         | 35         | 49         | 41         | 38         | 46         | 45         |
| Tekninen toimi                    | 8          | 12         | 11         | 12         | 12         | 17         | 13         |
| <b>Yhteensä</b>                   | <b>130</b> | <b>168</b> | <b>135</b> | <b>136</b> | <b>134</b> | <b>138</b> | <b>138</b> |

Kokoaikaisien (512) osuus henkilöstöstä oli 85 % ja osa-aikaisten (89) 15 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä 87 % oli kokoaikaisessa ja 13 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä 78 % oli kokoaikaisia ja 22 % osa-aikaisia. Koska määräaikaisista suurin osa on sijaisia, voi kokonaismäärä vaihdella huomattavastikin tilastointipäivänä (31.12.) eri vuosina.

| Palvelussuhde           | 2013      |            | 2014      |            | 2015      |            | 2016      |            | 2017      |            | 2018      |            | 2019      |            |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
|                         | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          |
| Vakinaiset              | 59        | 449        | 58        | 428        | 56        | 427        | 54        | 416        | 52        | 414        | 53        | 406        | 53        | 410        |
| Määräaikaiset           | 13        | 117        | 15        | 153        | 11        | 122        | 12        | 124        | 20        | 114        | 16        | 122        | 20        | 118        |
| - joista työllistettyjä | 5         | 8          | 4         | 5          | 0         | 2          | 0         | 0          | 5         | 5          | 5         | 5          | 6         | 4          |
| <b>Yhteensä</b>         | <b>72</b> | <b>566</b> | <b>73</b> | <b>581</b> | <b>67</b> | <b>551</b> | <b>66</b> | <b>540</b> | <b>72</b> | <b>528</b> | <b>69</b> | <b>528</b> | <b>73</b> | <b>528</b> |

| Päätoimisuus                  | 2013      |            | 2014      |            | 2015      |            | 2016      |            | 2017      |            | 2018      |            | 2019      |            |
|-------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
|                               | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          | M         | N          |
| Kokoaikaiset                  | 55        | 461        | 63        | 482        | 56        | 462        | 57        | 453        | 68        | 459        | 64        | 446        | 66        | 446        |
| Osa-aikaiset                  | 17        | 105        | 10        | 99         | 11        | 89         | 9         | 87         | 4         | 69         | 5         | 82         | 7         | 82         |
| - joista osa-aika-eläkeläisiä | 6         | 28         | 6         | 30         | 4         | 25         | 3         | 19         | 0         | 13         | 0         | 11         | 0         | 8          |
| <b>Yhteensä</b>               | <b>72</b> | <b>566</b> | <b>73</b> | <b>581</b> | <b>67</b> | <b>551</b> | <b>66</b> | <b>540</b> | <b>72</b> | <b>528</b> | <b>69</b> | <b>528</b> | <b>73</b> | <b>528</b> |

Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet olivat osa-aikainen virka tai toimi 41 henkilöä (71 %), osa-aikaeläkeläinen 8 henkilöä (14 %) ja osittainen hoitovapaa 5 henkilöä (8 %) ja muu omasta pyynnöstä johtuva 4 henkilöä (7 %).

|              | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Osa-aikaisia | 89   | 80   | 79   | 72   | 53   | 61   | 58   |

*Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä*

## 2.2. Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat

|                      | 2013     |           | 2014     |           | 2015     |           | 2016     |           | 2017     |           | 2018     |           | 2019     |           |
|----------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
|                      | M        | N         | M        | N         | M        | N         | M        | N         | M        | N         | M        | N         | M        | N         |
| <b>Vakinaiset</b>    |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |
| Kokoaikaiset         | 2        | 37        | 3        | 46        | 2        | 43        | 1        | 36        | 0        | 40        | 2        | 25        | 0        | 27        |
| Osa-aikaiset         | 0        | 8         | 0        | 8         | 0        | 6         | 1        | 7         | 0        | 4         | 0        | 4         | 0        | 7         |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>2</b> | <b>45</b> | <b>3</b> | <b>54</b> | <b>2</b> | <b>49</b> | <b>2</b> | <b>43</b> | <b>0</b> | <b>44</b> | <b>2</b> | <b>29</b> | <b>0</b> | <b>34</b> |
| <b>Määräaikaiset</b> |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |
| Kokoaikaiset         | 0        | 3         | 0        | 2         | 1        | 5         | 2        | 5         | 0        | 3         | 0        | 2         | 0        | 1         |
| Osa-aikaiset         | 0        | 1         | 0        | 4         | 0        | 1         | 1        | 0         | 0        | 0         | 0        | 2         | 0        | 0         |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>0</b> | <b>4</b>  | <b>0</b> | <b>6</b>  | <b>1</b> | <b>6</b>  | <b>3</b> | <b>5</b>  | <b>0</b> | <b>3</b>  | <b>0</b> | <b>4</b>  | <b>0</b> | <b>1</b>  |

Palkattomalla työ- tai virkavapaalla olevien määrä vaihtelee vuosittain. Suurin osa on vakinaista henkilöstöä ja 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    |
| 2019 | 61,75  | 399,38 | 461,13 | -1,0    | 71,67  | 475,31 | 546,98 | +0,2    |

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 | HTV1 2019 | HTV2 2015 | HTV2 2016 | HTV2 2017 | HTV2 2018 | HTV2 2019 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Keskushallinto                       | 14        | 15        | 15        | 15        | 14        | 17        | 18        | 19        | 18        | 16        |
| Perusturvatoimi                      | 219       | 206       | 210       | 206       | 208       | 267       | 251       | 257       | 249       | 250       |
| Sivistystoimi                        | 168       | 175       | 178       | 184       | 180       | 194       | 200       | 202       | 206       | 210       |
| Tekninen toimi                       | 59        | 68        | 61        | 61        | 59        | 70        | 82        | 74        | 73        | 71        |
| Yhteensä                             | 460       | 464       | 464       | 466       | 461       | 548       | 551       | 552       | 546       | 547       |
| Henkilötyövuodet/<br>koko henkilöstö | 74 %      | 76 %      | 77 %      | 78 %      | 77 %      | 87 %      | 91 %      | 92 %      | 91 %      | 91 %      |

Henkilötyövuosien laskennassa käytetään kaikkia vuoden aikana työssä olleita henkilöitä (vakinaisia ja määräaikaisia). Henkilötyövuosista puhuttaessa käytetään HTV2:ta eli 547. Tällöin sekä vakinaisen että sijaisen työaika ovat kummatkin mukana.

HTV1:n mukaan laskettuja henkilötyövuosia on ollut 461. 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 2019 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 139 679 työpäivää. Tästä muiden kuin opettajien osuus oli 123 393 työpäivää. Vähentämällä tästä palvelussuhteen keskeytykset saadaan vuonna 2019 tehty todellinen työaika, joka oli 93 170 työpäivää. Tämä oli 75,5 % teoreettisesta vuosityöajasta. Poissaoloajan osuus palkkakustannuksista oli 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) | 123 393   |                                   | Kok.palkat<br>15 924 |                            |
| Vähennetään työpäivinä:  |           |                                   |                      |                            |
| Vuosilomat ja muut lomat   | 13 960    | 11,3                              | 1 653                | 10,4                       |
| Terveysperust. poissaolot  | 6 567     | 5,3                               | 578                  | 3,6                        |
| Perhevapaat  | 4 981     | 4,0                               | 82                   | 0,5                        |
| Koulutus   | 617       | 0,5                               | 57                   | 0,4                        |
| Muut palkalliset poissaolot  | 352       | 0,3                               | 25                   | 0,2                        |
| Muut palkattomat poissaolot  | 3 746     | 3,0                               | 0                    | 0                          |
| Yhteensä   | 30 223    | 24,5                              | 2 395                | 15,1                       |
| = Tehty vuosityöaika   | 93 170    | 75,5                              | 13 529               | 84,9                       |

\*) Kokonaispalkoista vähennetty opettajien palkkakustannukset.



Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika oli 16 286 työpäivää. Kun tästä vähennetään poissaolot, saadaan tehty vuosityöaika 14 897 työpäivää. Tämä oli 91,5 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuosilomissa ei ole huomioitu opettajien kesäkeskeytystä. Poissaoloajan palkkakustannusten osuus kaikista opettajien palkkakustannuksista oli n. 3 %.

| Työajan jakautuminen (opettajat)   | työpäivät     | % teoreett. säänn. vuosityöajasta | 1000 euroa          | % palkkakustannuksista (*) |
|--|---------------|-----------------------------------|---------------------|----------------------------|
| Kalenterivuoden päivät (365)<br>väh. lauantait ja sunnuntait sekä työaika lyhentävät arkipyhät<br>väh. koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso-päivät)<br>= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä) | 16 286        |                                   | Kok.palkat<br>4 116 |                            |
| Vähennetään työpäivinä:  |               |                                   |                     |                            |
| Laskennallinen vuosiloma-aika  | 17            | 0,1                               | 24                  | 0,6                        |
| Terveysperust. poissaolot  | 473           | 2,9                               | 71                  | 1,7                        |
| Perhevapaat  | 288           | 1,8                               | 0                   | 0                          |
| Koulutus   | 120           | 0,7                               | 16                  | 0,4                        |
| Muut palkalliset poissaolot  | 70            | 0,4                               | 7                   | 0,2                        |
| Muut palkattomat poissaolot  | 421           | 2,6                               | 0                   | 0                          |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>1 389</b>  | <b>8,5</b>                        | <b>118</b>          | <b>2,9</b>                 |
| <b>Tehty vuosityöaika</b>  | <b>14 897</b> | <b>91,5</b>                       | <b>3 998</b>        | <b>97,1</b>                |

\*) 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 2019 lopussa 47,5 vuotta, vakinaisen henkilöstön 47,9 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 46,4 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten keski-ikä oli 49,5 vuotta ja naisten 47,7 vuotta. Määräaikaisista miesten keski-ikä oli 45,3 vuotta ja naisten 46,6 vuotta.

Vuonna 2018 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 45,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta ja määräaikaisten 38,4 vuotta.

Vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50 – 59 –vuotiaat (162 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään kuului 35 %. Seuraavaksi eniten oli 40 – 49 –vuotiaita (134 henkilöä) 29 %. Vakinaisesta henkilöstöstä alle 40 –vuotiaita oli 22 %. Yli 60 –vuotiaita oli 14 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40-49 -vuotiaita oli 40 henkilöä (25 %) ja suurin piirtein saman verran oli alle 30 –vuotiaita (43).

| Ikä              | 2014        | %          | 2015        | %          | 2016        | %          | 2017        | %          | 2018        | %          | 2019        | %          |
|------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| alle 30 v        | 32          | 6,6        | 29          | 6,0        | 25          | 5,3        | 26          | 5,6        | 28          | 6,1        | 29          | 6,3        |
| 30 – 39          | 88          | 18,1       | 77          | 15,9       | 77          | 16,4       | 79          | 16,9       | 81          | 17,7       | 74          | 15,9       |
| 40 – 49          | 143         | 29,4       | 158         | 32,7       | 153         | 32,6       | 141         | 30,3       | 135         | 29,4       | 134         | 28,9       |
| 50 – 59          | 158         | 32,5       | 160         | 33,2       | 154         | 32,7       | 154         | 33,1       | 157         | 34,2       | 162         | 35,0       |
| 60 – 64          | 60          | 12,3       | 55          | 11,4       | 59          | 12,6       | 65          | 13,9       | 57          | 12,4       | 61          | 13,2       |
| 65 ja yli        | 5           | 1,1        | 4           | 0,8        | 2           | 0,4        | 1           | 0,2        | 1           | 0,2        | 3           | 0,7        |
| <b>Yht. hlöä</b> | <b>486</b>  | <b>100</b> | <b>483</b>  | <b>100</b> | <b>470</b>  | <b>100</b> | <b>466</b>  | <b>100</b> | <b>459</b>  | <b>100</b> | <b>463</b>  | <b>100</b> |
| <b>Keski-ikä</b> | 47,3 vuotta |            | 47,5 vuotta |            | 47,5 vuotta |            | 47,8 vuotta |            | 47,5 vuotta |            | 47,9 vuotta |            |

Koko kunta-alalla työskentelevistä 40-49 –vuotiaiden osuus oli 25,2 %, 50-59 –vuotiaiden 31,4 % ja yli 60-vuotiaiden osuus 12 %. Alle 40 –vuotiaiden osuus oli 31,3 % (v. 2018).

Vuoden lopussa kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 58 – 68 –vuotiaita oli yhteensä 86 henkilöä. Yli 65 –vuotiaita oli 3 henkilöä. Määräaikaisesta henkilöstöstä 33 oli yli 58 -vuotias.

| Vakinaiset      | Miehiä | Keski-ikä | Naisia | Keski-ikä |
|-----------------|--------|-----------|--------|-----------|
| Keskushallinto  | 3      | 48,0      | 14     | 50,1      |
| Perusturvatoimi | 8      | 51,8      | 194    | 46,7      |
| Sivistystoimi   | 22     | 47,9      | 159    | 47,9      |
| Tekninen toimi  | 20     | 50,7      | 43     | 50,7      |
| Yhteensä        | 53     | 49,5      | 410    | 47,7      |

Koko henkilöstöstä naisia oli 528 (88 %) ja miehiä 73 (12 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 410 (89 %) ja miehiä 53 (11 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 118 (86 %) ja miehiä 20 (14 %).

Toimialoittain tarkasteltuna naisia oli eniten perusturvatoimessa eli 92 %. Sivistystoimessa naisten osuus oli 88 % ja miesten 12 %. Teknisessä toimessa naisia oli 74 % ja miehiä 26 %. Keskushallinnossa naisten osuus oli 84 % ja miesten 16 %.

## 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<br>(209 453) | euroa   | % palkka-<br>kustannuksista<br>(19 801 055) |
|--|-----------------|--------------------------|---------|---|
| Lyhyet poissaolot alle 4 pv            | 1 771           | 0,8                      | 141 363 | 0,7   |
| 4 – 29 pv                              | 4 506           | 2,2                      | 319 688 | 1,6   |
| 30 – 60 pv                             | 2 052           | 0,9                      | 134 329 | 0,7   |
| 61 – 90 pv                             | 238             | 0,1                      | 11 923  | 0,1   |
| 91 – 180 pv                            | 961             | 0,5                      | 54 670  | 0,3   |
| yli 180 päivää                         | 184             | 0,1                      | 1 354   | 0,0   |
| Yhteensä                               | 9 712           | 4,6                      | 663 327 | 3,4   |
| Keskimäärin / henkilötyövuosi<br>(547) | 18              |                          | 1 213   |   |
| Em. poissaoloista                      |                 |                          |         |   |
| o työtapaturmat                        | 116             | 0,1                      | 8 904   | 0,04  |
| o työmatkatapaturmat                   | 12              |                          | 786     | 0,01  |

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 114 euroa/työpäivä, joka on sama kuin vuonna 2018. Luvussa ei ole mukana sijaisen palkkakuluja.

### 6.1. Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina

| 1 – 3 päivää    | 2013  | 2014 | 2015 | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
|-----------------|-------|------|------|-------|-------|-------|------|
| Keskushallinto  | 12    | 15   | 15   | 18    | 23    | 24    | 27   |
| Perusturvatoimi | 785   | 675  | 458  | 504   | 481   | 475   | 434  |
| Sivistystoimi   | 165   | 175  | 384  | 467   | 458   | 424   | 425  |
| Tekninen toimi  | 90    | 86   | 86   | 115   | 86    | 96    | 92   |
| Yhteensä        | 1 052 | 951  | 943  | 1 104 | 1 048 | 1 019 | 978  |

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

Lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja oli 978 kpl. Lyhyiden poissaolojen lukumäärä laski jälleen vuoden 2015 tasolle, ollen 3 vuotta korkeampi. Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 529 kpl. Poissaoloista 64 % oli 1 – 3 päivän poissaoloja, 4 -29 päivän poissaoloja oli 32 % ja yli 30 päivän poissaoloja 4 %. Vastaavat luvut vuonna 2018 olivat 63 %, 33% ja 4 %.

| Poissaolokertojen lkm       | 4-29 pv    | 30-60 pv  | 61-90 pv  | 91-180 pv | 181-365 pv |
|-----------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Keskushallinto              | 4          | 2         | 0         | 0         | 0          |
| Perusturvatoimi             | 252        | 24        | 1         | 1         | 0          |
| Sivistystoimi               | 171        | 19        | 1         | 7         | 1          |
| Tekninen toimi              | 60         | 7         | 1         | 0         | 0          |
| <b>Yhteensä vuonna 2019</b> | <b>487</b> | <b>52</b> | <b>3</b>  | <b>8</b>  | <b>1</b>   |
| <b>Yhteensä vuonna 2018</b> | <b>541</b> | <b>38</b> | <b>11</b> | <b>12</b> | <b>0</b>   |
| <b>Yhteensä vuonna 2017</b> | <b>531</b> | <b>40</b> | <b>14</b> | <b>11</b> | <b>1</b>   |
| <b>Yhteensä vuonna 2016</b> | <b>473</b> | <b>41</b> | <b>11</b> | <b>12</b> | <b>1</b>   |
| <b>Yhteensä vuonna 2015</b> | <b>513</b> | <b>43</b> | <b>11</b> | <b>10</b> | <b>2</b>   |
| <b>Yhteensä vuonna 2014</b> | <b>492</b> | <b>41</b> | <b>12</b> | <b>6</b>  | <b>4</b>   |
| <b>Yhteensä vuonna 2013</b> | <b>463</b> | <b>22</b> | <b>4</b>  | <b>2</b>  | <b>2</b>   |

## 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 44 329 (ilman vuosilomia yht. 24 148 päivää). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 20,1 %.

|                 | Oma sairaus | Lapsen sairaus. | Perhevapaa | Koulutus | Vuosiloma | Muut   |
|-----------------|-------------|-----------------|------------|----------|-----------|--------|
| Keskushallinto  | 161         | 2               | 365        | 97       | 822       | 67     |
| Perusturvatoimi | 4 205       | 165             | 3 953      | 286      | 10 192    | 2 267  |
| Sivistystoimi   | 3 587       | 218             | 2 666      | 284      | 5 818     | 3 641  |
| Tekninen toimi  | 969         | 10              | 671        | 67       | 3 349     | 467    |
| Yhteensä        | 8 922       | 395             | 7 655      | 734      | 20 181    | 6 442  |
| %-osuus         | 20,%        | 0,9 %           | 17,3 %     | 1,7 %    | 45,5%     | 14,5 % |
| Yhteensä 2018   | 9 535       | 401             | 7 701      | 758      | 20 545    | 6 019  |
| 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, työtapaturnat, virkavapaat, lomautus sekä yksityisasioiden hoito

## 6.3. Poissaolopäivät henkilöä kohti

|                 | Oma Sairaus | Lapsen sairaus | Perhevapaa | Koulutus | Vuosiloma | Muut | Yht. |
|-----------------|-------------|----------------|------------|----------|-----------|------|------|
| Keskushallinto  | 7,7         | 0,1            | 17,4       | 4,6      | 39,1      | 3,2  | 72,1 |
| Perusturvatoimi | 13,9        | 0,5            | 13,1       | 0,9      | 33,7      | 7,5  | 69,8 |
| Sivistystoimi   | 14,5        | 0,9            | 10,8       | 1,1      | 23,6      | 14,7 | 65,6 |
| Tekninen toimi  | 12,0        | 0,1            | 8,3        | 0,8      | 41,3      | 5,7  | 68,3 |
| Yhteensä        | 13,7        | 0,6            | 11,8       | 1,1      | 31,0      | 9,9  | 68,1 |

Kaiken kaikkiaan **poissaolokalenteripäiviä**/työntekijä kertyi 68,1 (ed. vuonna 63,2 pv). Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 13,7 päivää (13,4) työntekijää kohti ja lomien osuus 31 päivää (28,9). Perhevapaiden osuus oli 11,8 päivää (10,8) työntekijää kohti.

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuoden 2019 aikana työssä olleet henkilöt eli yhteensä 651 henkilöä. Näistä 173 henkilöllä (26,6 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (ed. vuonna 211 henkilöä/29,7 %).

Somerolla palkallisia **poissaolotyöpäiviä** oman sairauden takia oli 10,3 (ei sisällä tapaturmista aiheutuvia poissaoloja).

| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 9,9  | 10,0 | 9,5  | 9,4  | 10,8 | 10,1 | 10,3 |

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               | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Keskushallinto         | 8,2         | 10,2        | 12,3        | 15,0        | 12,8        | 11,3        | 7,7         |
| Perusturvatoimi        | 15,6        | 15,4        | 15,1        | 15,5        | 15,2        | 13,8        | 13,9        |
| Sivistystoimi          | 6,9         | 5,7         | 10,7        | 10,2        | 13,8        | 14,5        | 14,5        |
| Tekninen toimi         | 10,2        | 13,5        | 10,5        | 11,9        | 13,2        | 9,4         | 12,0        |
| <b>Yhteensä pv/hlö</b> | <b>13,0</b> | <b>13,0</b> | <b>12,9</b> | <b>13,0</b> | <b>14,4</b> | <b>13,4</b> | <b>13,7</b> |

Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi

|             | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| Somero      | 16,4 | 16,7 | 16,6 | 18,4 | 17,5 | 16,3 |
| Kunta-ala * | 16,9 | 16,5 | 16,7 | 16,7 | 17   |      |

\*) Kunta 10-tutkimus (vuoden 2019 tietoa ei saatavissa)

#### 6.4. Poissaolokustannukset

##### Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista

|                 | 2016             | %           | 2017             | %           | 2018             | %           | 2019             | %           |
|-----------------|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|
| Keskushallinto  | 106 870          | 13,4        | 123 428          | 14,9        | 125 410          | 15,3        | 114 416          | 14,3        |
| Perusturvatoimi | 1 261 825        | 13,9        | 1 290 579        | 14,2        | 1 198 432        | 13,4        | 1 209 008        | 13,3        |
| Sivistystoimi   | 674 772          | 8,8         | 775 019          | 10,4        | 823 824          | 10,5        | 794 211          | 9,8         |
| Tekninen toimi  | 382 822          | 16,0        | 350 716          | 16,1        | 326 592          | 15,0        | 343 359          | 15,3        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>2 426 288</b> | <b>12,2</b> | <b>2 539 742</b> | <b>12,9</b> | <b>2 474 258</b> | <b>12,5</b> | <b>2 460 994</b> | <b>12,1</b> |

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2019 olivat 2 460 994 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään henkilösivukulut 611 557 euroa (24,85 %) ja vähennetään henkilöstökorvaukset (208 937 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 863 614 euroa. Tämä on 4 399 euroa/työntekijä (651 työntekijää). Vuonna 2018 vastaava luku oli 3 940 euroa ja 4 016 euroa vuonna 2017.

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli 12,1 %, 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 30 ja vastaavasti uusia palvelussuhteita alkoi 27.

| Vakinaiset                   | 2015 |         | 2016 |         | 2017 |         | 2018 |         | 2019 |         |
|------------------------------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|
|                              | lkm  | vaiht.% | lkm  | vaiht.% | lkm  | vaiht.% | lkm  | vaiht.% | lkm  | vaiht.% |
| <b>Alkaneet palv.suhteet</b> | 30   | 6,2     | 19   | 3,9     | 28   | 5,9     | 28   | 6,1     | 27   | 5,9     |
| <b>Päätt. palv.suhteet</b>   |      |         |      |         |      |         |      |         |      |         |
| Eläkkeelle jääneet           | 21   | 4,3     | 14   | 2,9     | 14   | 3,0     | 17   | 3,6     | 12   | 2,6     |
| Eronneet/erotetut            | 15   | 3,1     | 8    | 1,7     | 17   | 3,6     | 24   | 5,2     | 18   | 3,9     |
| <b>Yhteensä</b>              | 36   | 7,4     | 22   | 4,6     | 31   | 6,6     | 41   | 8,8     | 30   | 6,5     |

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

|                 | Eläkkeelle jääneet |           |           | Eronneet/erotetut |           |           | Alkaneet palv.suht. |           |           |
|-----------------|--------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|---------------------|-----------|-----------|
|                 | 2017               | 2018      | 2019      | 2017              | 2018      | 2019      | 2017                | 2018      | 2019      |
| Keskushallinto  | 0                  | 2         | 1         | 0                 | 1         | 0         | 0                   | 3         | 1         |
| Perusturvatoimi | 6                  | 7         | 5         | 11                | 18        | 11        | 17                  | 9         | 18        |
| Sivistystoimi   | 4                  | 6         | 5         | 3                 | 4         | 3         | 8                   | 10        | 5         |
| Tekninen toimi  | 4                  | 2         | 1         | 3                 | 1         | 4         | 3                   | 6         | 3         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>14</b>          | <b>17</b> | <b>12</b> | <b>17</b>         | <b>24</b> | <b>18</b> | <b>28</b>           | <b>28</b> | <b>27</b> |

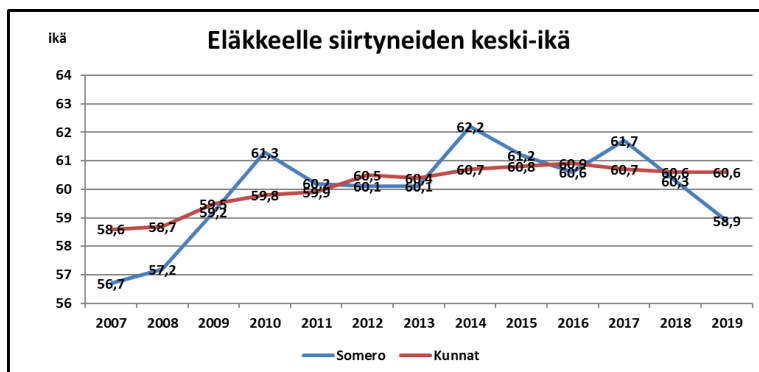
## 8. Eläköityminen

### Eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

|                          | 2015      | Keski-ikä | 2016      | Keski-ikä | 2017      | Keski-ikä | 2018      | Keski-ikä | 2019      | Keski-ikä |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Vanhuuseläke             | 21        | 63,1      | 14        | 64,1      | 12        | 63,8      | 15        | 63,8      | 10        | 64,2      |
| Osa-aikaeläke            | 4         |           | 1         |           | 0         |           | 0         |           | 0         |           |
| Työkyvyttömyyseläke      | 0         |           | 9         | 59,8      | 2         | 56,0      | 2         | 60,5      | 2         | 60,5      |
| Osatyökyvyttömyyseläke   | 1         |           | 1         |           | 0         |           | 0         |           | 0         |           |
| <b>Yhteensä henkilöä</b> | <b>26</b> |           | <b>25</b> |           | <b>14</b> |           | <b>17</b> |           | <b>12</b> |           |

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2019 aikana 10 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta. Naisten keski-ikä oli 64,4 vuotta ja miesten 63,5 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,5 vuotta.

Kunta-alalla vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,3 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      |
| 2019  | 58,9      | 60,6      |

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

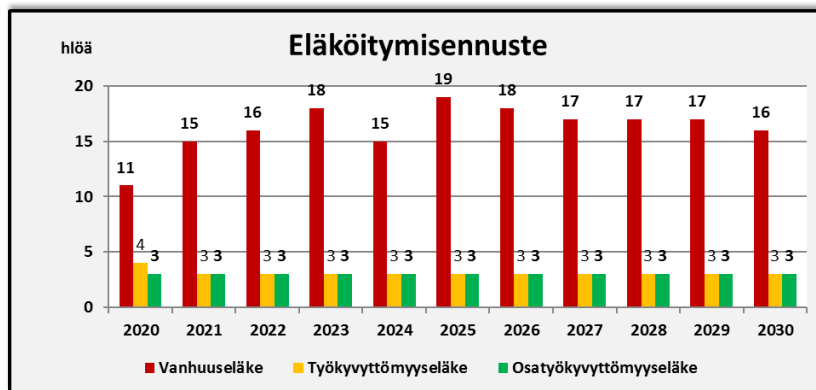
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Somerolla vuonna 2019 oli 58,9 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 60,6 vuotta.

### 8.1. Eläköitymisennusteet

Kevan tuottama eläköitymisennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Ennusteen mukaan Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vuoteen 2030 mennessä vanhuuseläkkeelle 179 henkilöä, mikä on n. 38 % nykyisestä henkilöstömäärästä. Jos mukaan otetaan myös työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät (67 henkilöä) on prosenttiosuus jo 53.

Kevan julkaiseman viimeisimmän eläköitymisennusteen 2020 – 2029 mukaan kunta-alan nykyisestä henkilöstöstä n. kolmasosa (33 %) jää eläkkeelle seuraavien 10 vuoden sisällä. Heistä n. 43 % jää vanhuuseläkkeelle. Vajaa 8 prosenttia jää työkyvyttömyyseläkkeelle ja n. 8 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkkeelle.



Kevan ennuste Someron kaupungin työntekijöiden eläköitymisestä.

## 8.2. Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa

Ennusteen mukaan kuluva vuosi 2020 tulee olemaan eläköitymisten suhteen maltillisempi, mutta kasvaa vuosikymmenen puoliväliin mentäessä yli 70 %. Vuosina 2020-2030 pelkästään vanhuuseläkkeelle jää ennusteen mukaan 179 henkilöä.

Monille pitkäaikaisille ja kokeneille työntekijöille on kertynyt suuri määrä sellaista osaamista, jota uudelta työntekijältä ei voi odottaa ja tehtävänkuva 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. Tällaiset tilanteet teettävät rekrytoivalle yksikölle paljon lisätyötä ja vaativat merkittäviä panostuksia perehdyttämiseen. Siltikin, hyvästä perehdytyksestä huolimatta, saattaa syntyä tiedonkulullisia katkoksia, jotka tulisi huomioida myös riskinhallintanäkökulmasta.

Runsaat eläköitymiset myös lisäävät rekrytointikuluja. Viimeisten vuosien aikana on huomattu, että osaavan ja sitoutuneen henkilökunnan saaminen vaatii aiemman enemmän työtä ja panostuksia. Tämän vuoksi on aloitettu työ työnantajakuvaan kehittämiseksi ja lähdetty etsimään uusia tapoja tehostaa rekrytointia.

Joidenkin tehtävien osalta rekrytointivaikeuksien vuoksi lakisääteisten palvelujen järjestämisessä saatetaan joutua käyttämään ostopalveluja, mikä monesti tulee kalliimmaksi kuin palveluiden järjestäminen omien työntekijöiden avulla. Rekrytointihaasteet myös luovat painetta palkkatason nostamiseen tai muiden etujen kehittämiseen.

## 8.3. Eläkemaksut

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu:

- palkkaperusteisesta maksusta
- eläkemenoperusteisesta maksusta

### *Palkkaperusteinen eläkemaksu*

Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohmainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Eläkettä karttuu työansioista, jotka on maksettu 17 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajaan saakka. Vakuuttamisvelvollisuus jatkuu 68 vuoden iän täyttämiskuukauden loppuun mennessä. Työnantajan palkkaperusteinen eläkemaksu oli 17,25 % vuonna 2019.

Työntekijän palkkaperusteinen eläkemaksu oli alle 53-vuotiailla ja 63 vuotta täyttäneillä 6,75 % ja 53 -62 -vuotiailla 8,25 %.

|                                       | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Palkkaperusteinen eläkemaksu (1000 €) | 3 756 | 3 909 | 4 047 | 4 117 | 4 201 | 4 250 | 4 265 | 4560 |

### *Varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu*

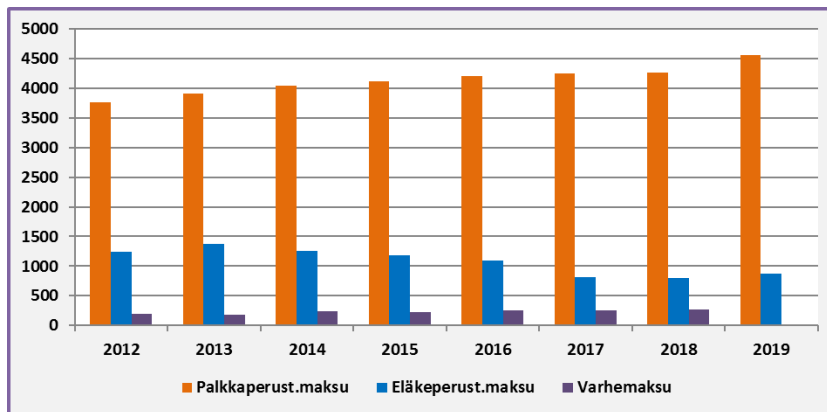
Varhemaksu poistui vuoden 2019 alusta. Sen korvaa uusi jäsenyhteisökohtaisesti vaihteleva työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua.

|                        | 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 eläkemaksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 olleille työntekijöille. Kevan valtuuskunta vahvistaa vuosittain maksun kokonaismäärän. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

|                                 | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| Eläkemenoperust. maksu (1000 €) | 1 240 | 1 372 | 1 254 | 1 178 | 1 090 | 812  | 803  | 866  |



## 9. Työvoimakustannukset

|  | 2016<br>1000 € | 2017<br>1000 € | 2018<br>1000 € | Muut.<br>ed. % | 2019<br>1000 € | Muut.<br>ed.% |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Työvoimakustannukset yhteensä, josta               | <b>25 640</b>  | <b>24 344</b>  | <b>24 402</b>  | 0,2 %          | <b>24 937</b>  | 2,2 %         |
| Palkat yhteensä netto (Kela-korvaukset vähennetty) | 19 594         | 19 189         | 19 476         | 1,5 %          | 19 984         | 2,6 %         |
| josta  |                |                |                |                |                |               |
| – Vuosiloma-ajan palkat                            | 1 640          | 1 637          | 1 646          | 0,6 %          | 1 678          | 1,9 %         |
| – Terveysperusteisten poissaolojen palkat          | 643            | 745            | 699            | -6,1 %         | 650            | -7 %          |
| – Perhevapaiden palkat                             | 95             | 109            | 68             | -37,7 %        | 82             | 20,6 %        |
| – Muiden poissaolojen palkat                       | 35             | 31             | 35             | 12,7 %         | 32             | -8,6 %        |
| Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut  | 5 917          | 5 155          | 4 926          | -4,6 %         | 4 953          | 0,6 %         |
| Henkilöstöinvestoinnit                             |                |                |                |                |                |               |
| – Koulutus (vain palkkakustannukset)               | 61             | 82             | 76             | -7,7 %         | 74             | -2,6 %        |
| – Työterveyshuolto, netto                          | 68             | 76             | 73             | -2,9 %         | 53             | -27,4 %       |

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 kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansiosta.

Tilastokeskuksen mukaan kuntasektorilla työskentelevien kokoaikaisten ja täyttä palkkaa saaneiden kuukausipalkkaisten palkansaajien säännöllisen työajan ansion mediaani\* oli 2 907 euroa/kk vuonna 2019 ja edellisenä vuonna 2 834 euroa/kk. Palkkatiedot ovat lokakuulta 2019. Kokonaisansio sisältää kaikki lisät lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuna. Somerolla vastaava keskiarvo oli 2 783 euroa/kk. Edellisenä vuonna luku oli 2 718 euroa/kk.

\*Mediaani tarkoittaa järjestetyn joukon keskimmäistä havaintoa. Mikäli palkansaajat järjestetään jonoon ansioiden suuruusjärjestyksessä, keskimmäisen palkansaajan palkka on mediaaniansio.

|   | KVTES        | Opetusala    | Tekniset     | Lääkärit     | Tuntipalkk.  |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|   | 1000 €/kk    |              |              |              | €/tunti      |
| Tehtäväkohtainen palkka                                 | 1 012        | 239          | 39           | 32           | 84           |
| Palvelu aikaan sidotut lisät                            | 59           | 47           | 3            | 2            | 10           |
| Henkilökohtainen lisä                                   | 12           | 1            | 2            | 4            | 3            |
| Muut säännöllisen työajan lisät                         | 1            | 6            | 0            | 0            | 0            |
| Lisä- ja ylityökorvaukset                               | 0            | 30           | 1            | 0            | 0            |
| <b>Yhteensä (1000 €)</b>                                | <b>1 083</b> | <b>323</b>   | <b>45</b>    | <b>38</b>    | <b>97</b>    |
| Kokonaisansio keskim. euroa/kk                          | 2 453        | 3 959        | 3 471        | 6 252        | 14,14        |
| Miesten keskiansio €/kk                                 | 2 733        | 4 171        | 3 646        | 4 809        |              |
| Naisten keskiansio €/kk                                 | 2 431        | 3 911        | 3 562        | 6 540        |              |
| Kuntien keskimääräinen kokonaisansio lisineen/kk (2019) | <b>2 872</b> | <b>3 852</b> | <b>3 245</b> | <b>6 169</b> | <b>15,20</b> |

## 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 16 651 euroa vuodelta 2019 (maksettu 2020) (edellisvuonna 14 482 euroa).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan ja työntekijäjärjestöjen välillä. Suunnitelma tulee tarkistaa vuosittain. Henkilön koulutukseen panostaminen tukee työhyvinvointia, lisää työtehokkuutta 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 2019 yhteensä 55 851 euroa (sijaisten palkat, matkat, ruokailu ja kurssikustannukset). Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin voidaan laskea koulutuspäivän ajalta maksetut palkat sivukuluineen 91 725 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.<br>lkm | Koulutus-<br>päiviä | Pv/osall. | Henkilöstö | %/hlöstö |
|--------------------------|------------------|---------------------|-----------|------------|----------|
| Hallinto- ja taloustoimi | 15               | 97                  | 6,5       | 17         | 88       |
| Perusturvatoimi          | 110              | 286                 | 2,6       | 202        | 54       |
| Sivistystoimi            | 97               | 284                 | 2,9       | 181        | 54       |
| Tekninen toimi           | 24               | 67                  | 2,8       | 63         | 38       |
| Yhteensä                 | 246              | 734                 | 3,0       | 463        | 53       |

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2019 yhteensä 734 kpl eli 3 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna vakinaisten työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutuspäiviksi henkilöä kohti 1,6.

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-<br>koulutuksessa |
|------|----------------|-------------------------------|
| 2012 | 15             | 1                             |
| 2013 | 15             | 2                             |
| 2014 | 12             | 4                             |
| 2015 | 7              | 3                             |
| 2016 | 10             | 3                             |
| 2017 | 11             | 3                             |
| 2018 | 8              | 3                             |
| 2019 | 10             | 8                             |

Oppisopimuskoulutuksessa oli vuoden aikana eri yksiköissä yhteensä 8 henkilöä eri pituisia jaksoja. Nuorisotoimessa ja Tuulentuvassa on henkilö ollut oppisopimuskoulutuksessa koko vuoden. Muut jaksot ovat olleet 3-4 kk:n pituisia.

### 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          |
| 2019 | 5          | 2           | 1            | 0            | 2          |

## 11. Terveystieteellinen toimintakyky

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

## Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

|                             | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Käynnit lääkärillä          | 1 503   | 1 564   | 1 410   | 1 488   | 1 449   | 1 277   | 1 176   |
| Käynnit terveydenhoitajalla | 352     | 331     | 390     | 605     | 534     | 260     | 114     |
| Laboratoriotutkimukset      | 2 325   | 2 803   | 2 891   | 2 814   | 3 036   | 2 998   | 2 924   |
| Radiologiatutkimukset       | 130     | 155     | 131     | 111     | 1       | 8       | 34      |
| Asiantuntijat               | 7       | 11      | 52      | 6       | 10      | 0       | 0       |
| Käynnit yhteensä, kpl       | 4 317   | 4 864   | 4 874   | 5 024   | 5 030   | 4 543   | 4 248   |
| Kustannukset yhteensä, €    | 101 794 | 104 351 | 100 215 | 123 270 | 143 464 | 127 980 | 118 248 |
| Kelan korvaus, €            | 30 985  | 54 864  | 55 483  | 53 536  | 63 759  | 73 440  | 65 871  |

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

## Työ- ja työmatkatapaturmat

|                          | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Työtapaturmia            | 20   | 35   | 25   | 26   | 32   | 31   | 32   | 29   |
| - Korvauspäiviä          | 41   | 86   | 51   | 88   | 31   | 52   | 52   | 67   |
| Työmatkatapaturmia       | 8    | 10   | 3    | 10   | 7    | 8    | 7    | 3    |
| - Korvauspäiviä          | 21   | 61   | 89   | 94   | 17   | 94   | 19   | 11   |
| Ammattitauteja           | 0    | 0    | 1    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    |
| - Korvauspäiviä          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Työpaikan ulkopuolella   | 1    | 0    | 1    | 0    | 2    | 0    | 0    | 0    |
| - Korvauspäiviä          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Tapaturmia yhteensä      | 29   | 45   | 30   | 36   | 42   | 39   | 39   | 32   |
| - Korvauspäiviä yhteensä | 62   | 147  | 140  | 182  | 48   | 146  | 71   | 78   |

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 29 kpl, joista syntyi 67 korvauspäivää. Korvattuja tapaturmia oli 21 kpl. Tapaturmakorvauksia maksettiin näistä 12 301 euroa. Työmatkatapaturmia sattui 3, joista korvausta saatiin 3 tapaturmasta yhteensä 11 korvauspäivältä. Korvaus oli 3 723 euroa. Korvauksia maksettiin yhteensä 16 024 euroa.

## Tapaturmat ja ammattitaudit sekä niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

| Tapaturmat               | 2012      | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Hallinto- ja taloustoimi | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |           |
| Perusturvatoimi          | 21        | 33        | 22        | 22        | 27        | 24        | 21        | 12        |
| Sivistystoimi            | 3         | 7         | 0         | 9         | 9         | 10        | 16        | 16        |
| Tekninen toimi           | 5         | 5         | 8         | 5         | 6         | 5         | 2         | 4         |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>29</b> | <b>45</b> | <b>30</b> | <b>36</b> | <b>42</b> | <b>39</b> | <b>39</b> | <b>32</b> |

| Korvauspäivät            | 2012      | 2013       | 2014       | 2015       | 2016      | 2017       | 2018      | 2019      |
|--------------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Hallinto- ja taloustoimi | 0         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0          | 0         | 0         |
| Perusturvatoimi          | 41        | 140        | 127        | 56         | 25        | 124        | 55        | 61        |
| Sivistystoimi            | 0         | 4          | 0          | 61         | 19        | 15         | 16        | 6         |
| Tekninen toimi           | 21        | 3          | 13         | 65         | 4         | 7          | 0         | 11        |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>62</b> | <b>147</b> | <b>140</b> | <b>182</b> | <b>48</b> | <b>146</b> | <b>71</b> | <b>78</b> |

Yleisimmät tapaturmat johtuivat kaatumisesta, tärähdyksestä tai terävän esineen aiheuttamasta haavasta. Kaatumiset aiheuttivat pääasiassa käsivarren, sormen, nilkan ym. sijoiltaanmenoja (7 kpl), luunmurtumia (2 kpl) ja tärähdyksiä (10 kpl). Haavoja kirjattiin 8 kpl ja muita vammoja 5 kpl.

## 12. Työllistäminen

### 12.1. Palkkatuki

Kaupungin työllistämismäärärahat on talousarviossa budjetoitu kuntouttavaan työtoimintaan.

Vuoden 2019 aikana kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 16 eri palkkatukihenkilöä. Pääsääntöisesti kaikki työssäolojaksot olivat kestoaltaan 6 kuukauden mittaisia. Useimmat henkilöt työskentelivät palkkatukityössä maksimiajan eli yhden vuoden. Ainoastaan veloitetyöllistetyt työskentelivät puolen vuoden ajan, koska heillä palkkatukijakson pituus on aina etukäteen määritelty. Palkkatukityöntekijät työskentelivät kaupungin eri toimialoilla, kuitenkin suurimmaksi osaksi työpajan työtehtävissä. Työllistämisen on hoitanut kuntouttavan työtoiminnan yksikkö. Työssäolokuukausia oli 116 ja laskennallisesti 6 kuukauden jaksoja 19. Henkilötyövuosia oli n. 9. Työllistämisen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 247 000 euroa ja niistä saatu palkkatuki n. 107 000 euroa eli 43 %.

|                        | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Kustannukset           | 283 916 | 241 538 | 136 136 | 202 559 | 329 859 | 247 412 |
| Palkkatuki             | 121 994 | 102 757 | 56 931  | 94 848  | 148 566 | 107 077 |
| Tuki / kustannukset    | 43 %    | 43 %    | 43 %    | 47 %    | 45 %    | 43 %    |
| Hlöiden lukumäärä 6 kk | 23      | 17      | 8       | 15      | 30      | 19      |
| Henkilötyövuosia       | 11,5    | 8,5     | 4       | 7,5     | 15      | 9       |

### 12.2. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti kesätyöpaikan vuonna 2019 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 42 137 euroa. Kesätyöpaikkojen hakijoita oli yhteensä 123.

#### Kaupungin kesätyöpaikkojen ja hakijoiden määrä sekä palkkakustannukset

|      | Hakij.<br>lkm | Työp.<br>lkm | Kust.<br>yht. |
|------|---------------|--------------|---------------|
| 2015 | 139           | 37           | 33 500        |
| 2016 | 124           | 38           | 32 200        |
| 2017 | 134           | 38           | 35 800        |
| 2018 | 118           | 46           | 39 500        |
| 2019 | 123           | 46           | 42 100        |

Työpaikkoja oli mm. kotihoidossa, päiväkodeissa, pesulassa, vammaispalveluissa ja nuorisotoimessa. Lisäksi työllistettiin puistoihin, keittiöön ja siivoukseen.

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tukea maksettiin yhteensä 10 500 euroa 35 nuoren työllistämistä. 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           | 2015 |      | 2016 |       | 2017 |      | 2018 |      | 2019 |      |
|-----------------------------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
|                             | lkm  | pv   | lkm  | pv    | lkm. | pv   | lkm  | pv   | lkm  | pv   |
| Vuodeosasto                 | 23   | 539  |      |       | 15   | 298  | 5    | 138  |      |      |
| Kotihoito                   | 13   | 238  |      |       | 12   | 342  | 17   | 746  | 14   | 294  |
| Varhaiskasvatus             | 17   | 372  |      |       |      |      |      |      |      |      |
| Mielenterveystyö            | 3    | 63   |      |       | 13   | 281  | 1    | 39   | 2    | 53   |
| Ryhmäkodit                  | 7    | 135  |      |       | 9    | 255  | 12   | 400  | 14   | 669  |
| Tuulentupa                  | 5    | 109  | 8    | 187   | 5    | 112  | 11   | 330  | 11   | 542  |
| Toimintakeskus              | 6    | 125  | 8    | 482   | 4    | 101  | 1    | 20   | 2    | 64   |
| Työterveyshuolto ja neuvola | 6    | 133  | 6    | 108   | 7    | 129  | 5    | 104  | 5    | 69   |
| Muu perusturva              |      |      | 60   | 1 111 | 15   | 337  |      |      | 28   | 734  |
| Joensuun koulu              | 3    | 73   | 4    | 126   | 5    | 361  |      |      |      |      |
| Koulutoimisto               |      |      | 2    | 74    |      |      | 1    | 40   |      |      |
| Nuorisotoimi                |      |      | 1    | 25    | 1    | 15   |      |      |      |      |
| Kirjasto                    |      |      | 3    | 98    |      |      | 2    | 84   | 2    | 34   |
| Pitkäjärven koulu           |      |      | 1    | 4     |      |      |      |      | 1    | 63   |
| Tk:n keittiö                |      |      | 5    | 129   |      |      |      |      |      |      |
| Siivoustoimi                |      |      | 6    | 290   | 2    | 98   | 2    | 40   | 3    | 192  |
| Tietohallinto               |      |      | 1    | 14    |      |      |      |      | 1    | 34   |
| Arkisto                     |      |      | 1    | 178   |      |      |      |      |      |      |
| Maanmittaus                 |      |      | 1    | 69    |      |      | 2    | 69   | 1    | 65   |
| Maaseututoimisto            |      |      |      |       |      |      |      |      | 1    | 83   |
| Muut yht.                   | 17   | 387  |      |       |      |      | 2    | 71   | 5    | 150  |
|                             | 100  | 2174 | 107  | 2895  | 88   | 2329 | 61   | 2081 | 90   | 3046 |

Lisäksi kaupungin eri toimipisteissä oli yläkoulun TET-harjoittelijoita.

#### Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ja toimintapäivät:

|                     | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Asiakkaita          | 101   | 131   | 133   | 135   | 109   |
| Toimintapäivien lkm | 5 260 | 6 807 | 8 094 | 6 430 | 6 158 |

## 13. Henkilöstön työhyvinvointi

### 13.1. Hyvä duunifiilis

Työhyvinvoinnin kehittämiseen on panostettu aiempaa enemmän. Vuoden aikana järjestettiin kaksi koulutusta kaikille esimiehille. Kevään koulutuksessa käytiin läpi itsensä johtamista ja jaksamiseen liittyviä teemoja ja syksyllä vaikuttavan palautteen antamista sekä valmennettiin esimiehiä työyhteisöissä käytäviin Hyvä duunifiilis –keskusteluihin. Hyvä duunifiilis –keskustelujen käymiseksi hankittiin keskustelukarttoja, jotka ohjaavat työyhteisöjä käymään positiivisessa hengessä keskustelu siitä, mistä hyvä duunifiilis syntyy ja mitä he itse voivat asian eteen tehdä. Keskustelun lopuksi jokaiselle syntyy oma henkilökohtainen Hyvä Duunifiilis –lupaus eli lupaus siitä, miten itse aikoo edistää hyvää duunifiilistä omassa yhteisössään. Tarkoituksena on, että yksiköt kehittävät keskustelujen yhteydessä myös yhteisen hyvän duunifiilis –lupauksen/tavoitteen. Osa työyksiköiden HDF-keskusteluista ehdittiin käydä jo vuoden 2019 aikana, mutta suurin osa jäi toteutettavaksi vuodelle 2020. Koronasta johtuva poikkeustilanne aiheutti kuitenkin keväälle sovittujen keskustelujen siirtämisen myöhempään ajankohtaan.

### 13.2. Johtamisen kehittäminen

Someron kaupunki 2025 –strategiassa on visiota tukeväksi kehittämiskohteeksi nimetty innostava ja kehitysmuotoinen työyhteisökulttuuri, henkilöstön työhyvinvointi ja osaaminen sekä strateginen johtaminen.

Someron kaupungin organisaatio on tähän asti toiminut monella tapaa perinteisen kuntaorganisaation tavoin. Työelämä on kuitenkin tällä hetkellä isossa murroksessa: työ muuttuu ja työntekijöiden odotukset työstä ja johtamisesta ovat muuttuneet ja muuttuvat edelleen samalla kun kilpailu osavista ja sitoutuneista työntekijöistä kiristyy. Tutkimuksen mukaan yksi tärkeimmistä asioista työntekijöille on työn merkityksellisyys. Tässä mielessä kunta on työnantajana hyvässä asemassa. Kaikki työmme on merkityksellistä ja tähtää yhteiseen hyvään. Tätä viestiä on myös työnantajakuvassa tuotava nykyistä paremmin esiin.

Johtamisen osalta isossa monialaorganisaatiossa on töiden ja työntekijäkunnan moninaisuus. Samat säännöt ja toimintamallit eivät sovellu kaikille. Lisäksi haasteena on siiloutuminen omiin yksiköihin tai toimialalle, jolloin työntekijöillä olevaa monipuolista osaamista ei saada tarkoituksenmukaisella tavalla hyödynnettyä koko organisaation hyväksi. Näihin haasteisiin on lähdetty etsimään ratkaisua johtaminen palveluna –ajattelusta (LAAS – leadership as a service). Johtaminen palveluna –mallia on kehitetty ja hyödynnetty mm. Europan ja Suomen parhaana työpaikkana palkitussa yrityksessä. Johtamismallissa ajatuksena on, että kullekin työntekijälle tarjotaan oikea-aikaisesti sellaisia työhyvinvointia ja osaamista tukevia palveluita, joita hän juuri omassa tilanteessaan tarvitsee, eikä niin, että kaikille tarjotaan samaa. Samalla mallin ajatuksena on myös osallistaa henkilökuntaa enemmän ja saada organisaatiossa oleva osaaminen näkyväksi ja paremmin käyttöön. Mallin käyttöönotto ja muokkaaminen kaupunkiorganisaatioon sopivaksi vaatii aikaa ja työtä, mutta sekä työntekijöiden, että esimiesten kanssa käydyissä keskusteluissa johtamisen kehittäminen tämän suuntaisesti on saanut kannatusta. Vuoden 2020 tavoitteena on tehdä ensimmäisiä kokeiluja johtaminen palveluna –mallin käyttöönottamiseksi.

### 13.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma

Vuonna 2019 päivitettiin Someron kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Toimenpideohjelmassa olleita tavoitteita on saatu monin osin edistettyä.

### 13.4. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu 50 000 euroa. Määrärahaa käytettiin 37 500 euroa. Tästä n. 9 700 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. luontoretkeilyn, seikkailupuiston, keilailun, teatterin, elokuvien ja mukavan yhdessäolon merkeissä. Päivästä laadittiin loppuraportti. Toimintaan osallistui kaikkiaan 248 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 371 eri työntekijää ja käyttökertoja oli 547 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 18 750 euroa. Sporttietua käytettiin 16 200 euroa ja kulttuurietua 2 500 euroa

Kaupungin työntekijöille oli varattu myös lentopallovuoro.

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.

### **13.5. Virkistystoiminta**

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä. Ryhmä järjestää kaupungin henkilöstölle virkistystoimintaa vuoden mittaan saamansa budjetin puitteissa. Kaikkiaan toimintaan käytettiin 14 700 euroa. Tuloja kertyi 1 530 euroa.

HEVI-ryhmä järjesti kaupungin henkilöstölle ulkoilupäivän Metsäkoivulan reitillä (osallistujia 13). Esakalliolla käytiin katsomassa kaksi kertaa teatteriesitystä ”Oi jospa kerran” (osallistujia 57). Elokuussa järjestettiin Piknik-risteily Ahvenanmaalle (osallistujia 70). Lisäksi järjestettiin kaupungin pikkujoulut, johon osallistui 100 työntekijää.

### **13.6. Henkilökunnan huomioiminen**

#### **Kuntaliiton ansiomerkit**

Kuntaliiton ansiomerkkejä on tähän asti jaettu koko henkilökunnalle suunnatuissa tilaisuuksissa (pikkujouluissa). Saadun palautteen perusteella päätettiin kuitenkin siirtyä käytäntöön, että ansiomerkin saajille järjestetään oma tilaisuus keväisin ja ansiomerkin ansainta lasketaan aina vuoden vaihteeseen asti. Näin ollen syksyllä 2019 ei jaettu ansiomerkkejä, vaan tilaisuus oli tarkoitus järjestää keväällä 2020, mutta korona epidemian vuoksi sitä jouduttiin siirtämään myöhempään ajankohtaan. Hopeinen merkki 20 vuoden palvelusta myönnettiin kahdeksalle työntekijälle (yksi halunnut merkkiä haettavan), 30 vuoden kultainen ansiomerkki 12 työntekijälle ja 40 vuoden kultainen ansiomerkki yhdelle työntekijälle.

#### **Hyvä näkyväksi**

Vuoden 2019 lopussa järjestettiin Hyvä näkyväksi –kampanja, jossa henkilökunta sai ehdottaa hyviä tekoja/työtä palkittavaksi. Hyvä näkyväksi – ehdotuksia tuli 49 kpl ja ne koskivat yhteensä noin 200 kaupungin työntekijää/viranhaltijaa. Ehdotuksia tuli niin yksittäisiltä työntekijöiltä, työporukoilta kuin esimiehiltäkin ja ne koskivat sekä isompia tiimejä että yksittäisiä työntekijöitä. Ehdotuksia tehtiin monipuolisesti niin työkavereista kuin toimialarajat ylittävästikin ja myös omista tiimeistä. Arvostusta osoitettiin niin omaa kuin muidenkin työtä kohtaan. Joukossa oli mukana niin pieniä tärkeitä asioita kuin isoja kehittämisprojektejakin.

Johtoryhmä valitsi ehdotusten joukosta palkittavat. Palkittavien valinnassa pyrittiin huomioimaan, että joukossa olisi erityyppisiä hyviä esimerkkejä positiivisista jutuista eri toimialoilta siten ja että kaikki palkitsemiskriteerit tulisi huomioiduksi. Tarkoituksena ei ollut verrata tekoja mittaluokkamielessä toisiinsa.

Etukäteen palkitsemiskriteereiksi ilmoitettiin:

- Tuottavuutta ja tehokkuutta lisäävät toimet (työtapojen/prosessien keventäminen, turhan työn poistaminen)
- Palvelun erinomainen onnistuminen/merkittävä parantaminen
- Poikkeuksellisen viihtyvyyden/hyvinvoinnin tuottaminen asiakkaille/kuntalaisille/sisäisille asiakkaille/työkavereille
- Strategian mukaisten tavoitteiden edistäminen omassa työssä poikkeuksellisella tavalla
- Erittäin hyvä ja esimerkillinen työsuoritus.

**Vuoden kehittäjänä työntekijäsarjassa palkittiin Someron kirjaston henkilökunta** seuraavin perustein: Kirjaston henkilökunta on osoittanut poikkeuksellista asiakaspalvelutaitoa ja on ollut valmis näkemään erityistä vaivaa työnsä kehittämiseen. Vuonna 2019 panostettiin monin tavoin erityisesti lasten- ja nuorten lukuharrastuksen edistämiseen.

Vuoden kehittäjänä esimiessarjassa palkittiin osastonhoitaja Marketta Aaltonen ja kotihoidon esimies Mari Paasikivi.

### **Kunniamaininnat**

- Joensuun koulun henkilökunnan liikuntakerho
- Terveyskeskuksen vastaanoton henkilökunta
- A1-kielen varhentamisen tiimi
- Kirkonmäen koulun ravitsemistyöntekijä ja koulunjohtaja
- Elinkeinoasiantuntija
- Terveyskeskuksen laitoshuoltajat
- Kirkonmäen koulun opettaja ja kuoronohjaaja

Vuoden kehittäjät saivat 150 €/työntekijä ja kunniamaininnan saanut 50 €/työntekijä. Yksittäisille palkituille annettiin e-passisaldoa ja työporukoille mahdollisuus käyttää ko. summa yhteiseen tekemiseen.