



**Henkilöstöraportti
2013**

Sisällys

1.	Johdanto	2
1.1.	Käsitteitä.....	3
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.	3
2.1.	Henkilöstö toimialoittain 2009 – 2013.....	4
2.2.	Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö.....	4
2.3.	Päätoimisuus	5
2.4.	Henkilöstön lukumäärä toimialoittain	5
2.5.	Ikä- ja sukupuolirakenne (vakinaiset).....	6
2.6.	Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2013	7
2.7.	Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymissy	7
2.8.	Eläkkeelle siirtyminen	7
3.	Henkilöstökustannukset.....	9
3.1.	Palkkakustannukset toimialoittain	9
3.2.	Palkkakustannusten (ilman sotumaksuja) jakaantuminen.....	9
4.	Työnteon keskeytykset	10
4.1.	Poissaolot.....	10
4.1.1.	Poissaolot toimialoittain	10
4.1.2.	Poissaolokalenteripäivät henkilöä kohti toimialoittain ja syyryhmittäin	10
4.1.3.	Sairauspoissaolojen kehitys	11
4.1.4.	Poissaolojaksojen pituus	11
4.2.	Poissaelokustannukset.....	12
5.	Työllistäminen	13
5.1.	Työllistetyt toimialoittain vuonna 2013	13
5.2.	Työllistettyjen määrä vuosina 2009 – 2013	14
5.3.	Työllistämisestä aiheutuneet kokonaiskustannukset	14
5.4.	Kesätyöpaikat	14
5.5.	Muu työllistäminen.....	15
6.	Koulutus	15
7.	Terveydellinen toimintakyky	16
7.1.	Työterveyshuolto.....	16
7.1.1.	Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit	16
7.1.2.	Työ- ja työmatkatapaturmat	17
7.2.	Henkilöstön työhyvinvointi	18
7.2.1.	Tyhy-toiminta	18
7.2.2.	Virkistystoiminta	18

1. Johdanto

Viime aikoina on paljon keskusteltu työvoiman saatavuudesta, työurien pidentämisestä sekä julkisen talouden kestävyysvajeesta. Nämä ovat haaste poliittisille päättäjille, virkamiesjohdolle, lähiesimiehille ja henkilöstölle, joiden tulee arvioida kunnan henkilöstöresursseja voimavarana, investointina sekä kustannuksina. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa.

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstönoosaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus.

Henkilöstöraportti antaa tietoja henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä, poissaoloista, vaihtuvuudesta, työhyvinvoinnista ja henkilöstökoulutuksesta. Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on.

Tiedot kerätään vuosittain 31.12. tilanteen mukaan yhtenäisin käsittein. Näin varmistetaan tietojen vertailukelpoisuus. Tärkeämpää kuin tarkastella yksittäisiä lukuja onkin seurata kehitystä eri vuosina sekä ennakoida tulevaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin kuvaa työolojen kehitystä. Tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön Tilastokeskuksella teettämään tutkimukseen, jossa haastateltiin 1755 palkansaajaa, heistä oli kunta-alan vastaajia 443. Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä ei ole teettänyt aikaisempien vuosien tapaan tarkempaa toimialatarkastelua kunta-alalla lisätöksellä. Tästä johtuen valtakunnalliset tunnusluvut viime vuodelta puuttuvat.

Työolobarometrin ennakkotietojen mukaan työpaikan kannustavuus ja innovatiivisuus koetaan kunta-alalla hyväksi. Myös viestintä on parantunut ja henkilöstö kokee oppimisen merkityksen kasvaneen työssään. Myös kunta-alan työpaikkojen pysyvyys koetaan edelleen suhteellisen hyväksi, vaikka kokemus työpaikan varmuudesta on hieman vähentynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta oli kunta-alalla yleisempää (67 %) kuin yksityisellä sektorilla (54 %). Valtion työpaikoilla koulutus on yleisintä (74 %). Kunnissa käytettiin koulutukseen keskimäärin 4 työpäivää jokaiselta koulutukseen osallistunutta työntekijää kohti.

Kunta-alalta siirtyä eläkkeelle 292 000 henkeä vuoteen 2030 mennessä. Se on 57,9 prosenttia nykyisistä kunta-alan työntekijöistä. Suurin poistuma ajoittuu kuluvalla vuosikymmenelle. Yksittäistä suurimman poistuman vuotta on kuitenkin vaikea ennakoida, koska paljon riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken. Vuoteen 2021 mennessä jo noin kolmasosa kunta-alan työntekijöistä on siirtynyt eläkkeelle.

Someron kaupungin vuoden 2013 henkilöstöraportissa on seurattu mm. henkilöstön määrää ja rakennetta sekä sairauspoissaolojen kehitystä jo usean vuoden ajanjaksolla. Henkilöstön määrä on viime vuosina pysynyt suurin piirtein samalla tasolla. Suurin muutos tapahtui vuonna 2011, jolloin lomatoimi siirtyi Ypäjän kunnan hoidettavaksi. Sairauspoissaoloissa on tapahtunut lievää nousua edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2013 oman sairauden takia oltiin poissa 9,9 työpäivää, kun se vuotta aiemmin oli 9,7 työpäivää.

1.1. Käsitteitä

Tämän raportin tiedot saadaan henkilöstöhallinnon ohjelmasta. Raportissa seurataan vuosittain mm. henkilöstömäärän kehitystä. Koska varsinaista henkilöstömäärää ei saada suoraan raporttiohjelmasta (sisältää aina myös sijaiset), on laskennassa käytetty pohjana palkanlaskentaan avattuja vakansseja. Vakanssi on toistaiseksi voimassa oleva virka- tai työsuhde. Tämän lisäksi henkilöstömäärään lasketaan kotona työskentelevät perhepäivähoitajat sekä työllistetyt, oppisopimustyöntekijät ja projektityöntekijät. Näillä perusteilla henkilöstön määrä lasketaan vuosittain, jolloin se on vertailukelpoinen edellisiin vuosiin.

Yksikkökustannuksia laskettaessa on käytetty aina ko. raportissa olevaa henkilöstömäärää.

Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä raportissa niitä kaupungin palveluksessa 31.12. olevia henkilöitä, joiden työaika on vähintään 19 tuntia viikossa ja joilla on säännöllinen palkanmaksupäivä. Sivutoimisia virka-/työsuhteita (alle 19 tuntia/viikko) ei sisälly tähän henkilöstöraporttiin. Nämä sivutoimiset henkilöt ovat pääasiassa kansalaisopiston tuntiopettajia. Rajaus on tehty sen takia, että vuoden mittaan kaupungin palveluksessa on henkilöitä, joiden palvelussuhde kestää vain vähän aikaa ja/tai joiden työaika poikkeaa huomattavasti normaalista.

Henkilöstö voi olla joko vakinaisessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa kaupunkiin. Määräaikaisia ovat pääasiassa sijaiset. Eräissä tapauksissa määräaikainen henkilö voi olla kaupungin palveluksessa vakinaisesti eli hänellä on vakinainen tehtävä, josta hän on vapaalla hoitaakseen määräaikaisessa palvelussuhteessa esim. sijaisuutta. Lisäksi henkilöstö voi olla kokoaikaista tai osa-aikaista.

Poissaolotiedot on kerätty koko vuodelta, samoin henkilöstökustannukset ovat koko vuodelta.

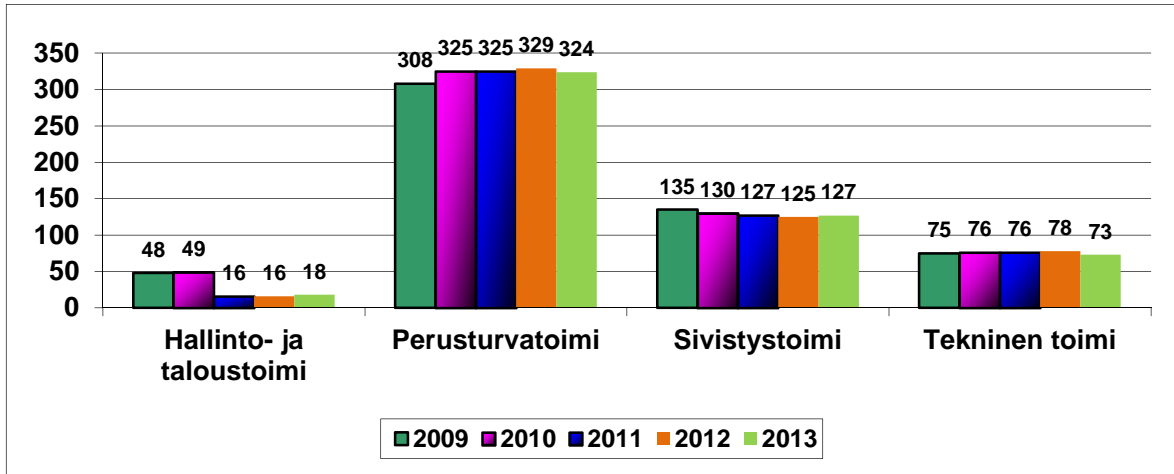
2. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.

Someron kaupungin palveluksessa oli tilastointipäivänä 31.12.2013 yhteensä 638 henkeä. Vastaava luku vuonna 2012 oli 679 henkeä. Lukuun sisältyvät myös kaikki sijaiset ja määräaikaiset, joten luku poikkeaa tuntuvasti todellisesta henkilöstöluvusta. Virallinen vertailukelpoinen henkilöstömäärä on tässä raportissa laskettu seuraavasti:

	2009	2010	2011	2012	2013
Vakanssit (*)	559	569	534	532	525
Työllistetyt	6	7	7	14	13
Projektityöntekijät	1	2	1	2	2
Oppisopimustyöntekijät	0	2	2	0	2
Yhteensä	566	580	544	548	542

*\Vakanssit on laskettu 31.12. täytettynä olleiden virka/työsuhteiden perusteella (1 hlö/vakanssi).

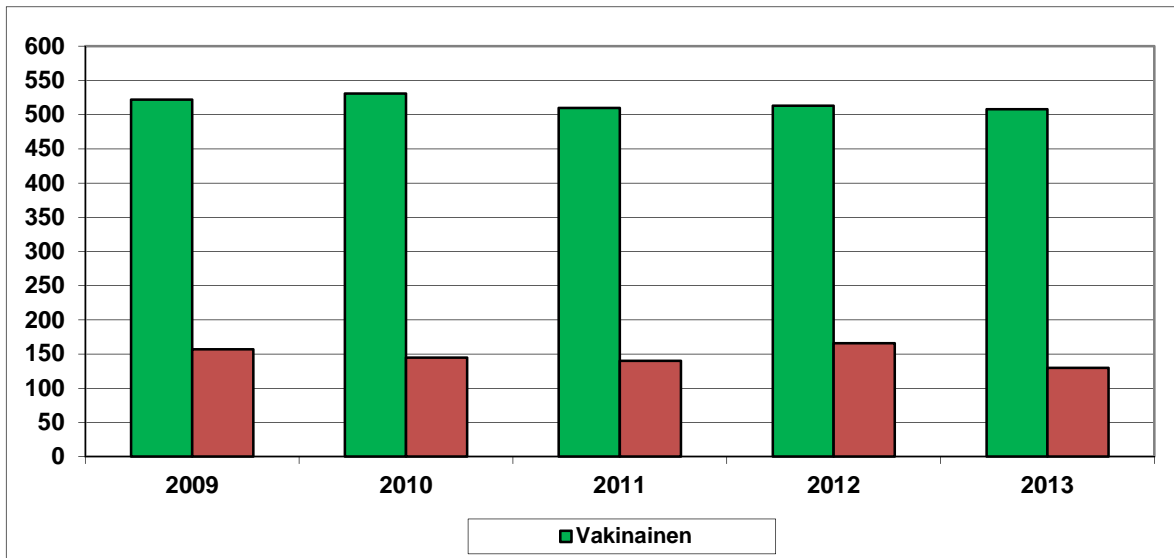
2.1. Henkilöstö toimialoittain 2009 – 2013



Hallinto- ja taloustoimi sisältää keskushallinnon, elinkeinolautakunnan ja maaseutulautakunnan. Tekninen toimi sisältää teknisen lautakunnan ja ympäristölautakunnan. Elinkeinolautakunta aloitti 2009 ja vapaa-aikalautakunta lakkautettiin 2009 alusta.

Hallinto- ja taloustoimen henkilöstön vähennys johtuu maatalouslomituksen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoidettavaksi 2011. Vuoden 2013 alusta Forssan ja Tammelan maaseutuhallinnon henkilökunta (4 henkeä) siirtyi Someron maaseutulautakunnan alaisuuteen. Vastaavasti Someron ympäristöterveydenhuollon henkilöstö (4 henkeä) siirtyi Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen.

2.2. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö



	2009	2010	2011	2012	2013
Vakinaiset	522	531	510	513	508
Määräaikaiset	157	145	140	166	130
- joista työllistettyjä	6	8	7	14	13
Yhteensä	679	676	650	679	638

Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 80 %, määräaikaisten 18 % ja työllistettyjen 2 %. Luvut vastaavat kunta-alan keskiarvoa, joka oli vuonna 2012 vakinaisten osalta 77,2 % ja määräaikaisten osalta 21,4 %. Työllistettyjä oli koko kunta-alalla keskimäärin 1,4 %.

2.3. Päätoimisuus

	2009	2010	2011	2012	2013
Kokoaikaisia	570	552	535	546	516
Osa-aikaisia	109	124	115	133	122
Yhteensä	679	676	650	679	638

Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli Somerolla 81 % ja osa-aikaisten 19 %. Koko kunta-alalla kokoaikaisten osuus oli 85 % ja osa-aikaisten 15 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 82 % kokoaikaisessa ja 18 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 75 % ja osa-aikaisia 25 %. Määräaikaisten palvelussuhteen luonteessa on tapahtunut muutosta. Vuonna 2012 kokoaikaisia oli 81 % ja osa-aikaisia 19 %.

Henkilöstöstä oli osa-aikaeläkkeellä/osatyökyvyttömyyseläkkeellä 34 henkilöä.

Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä

	2009	2010	2011	2012	2013
Osa-aikaisia	78	87	89	102	89

2.4. Henkilöstön lukumäärä toimialoittain

Seuraavassa taulukoissa on esitetty vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden jakautuminen toimialoittain. Määräaikaiset sisältävät myös työllistetyt ja sijaiset.

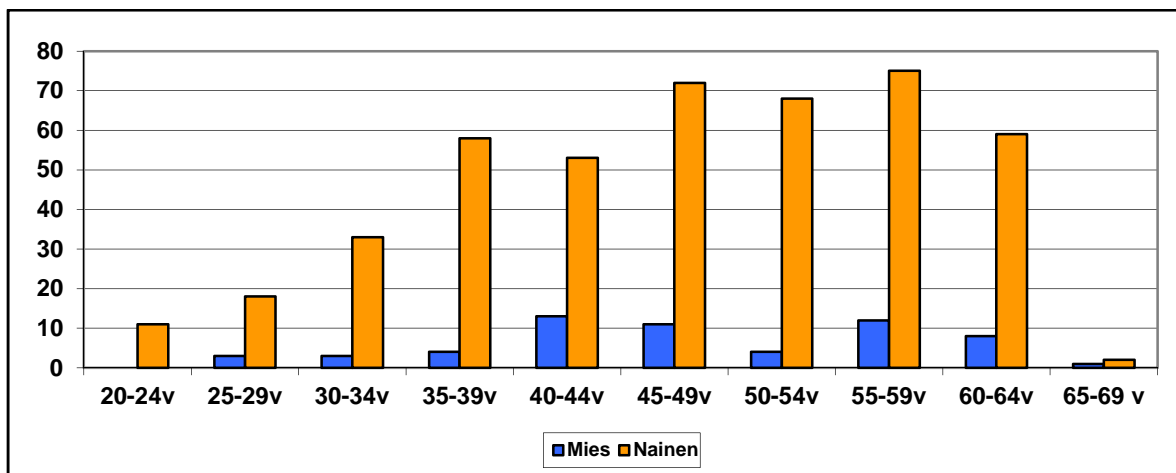
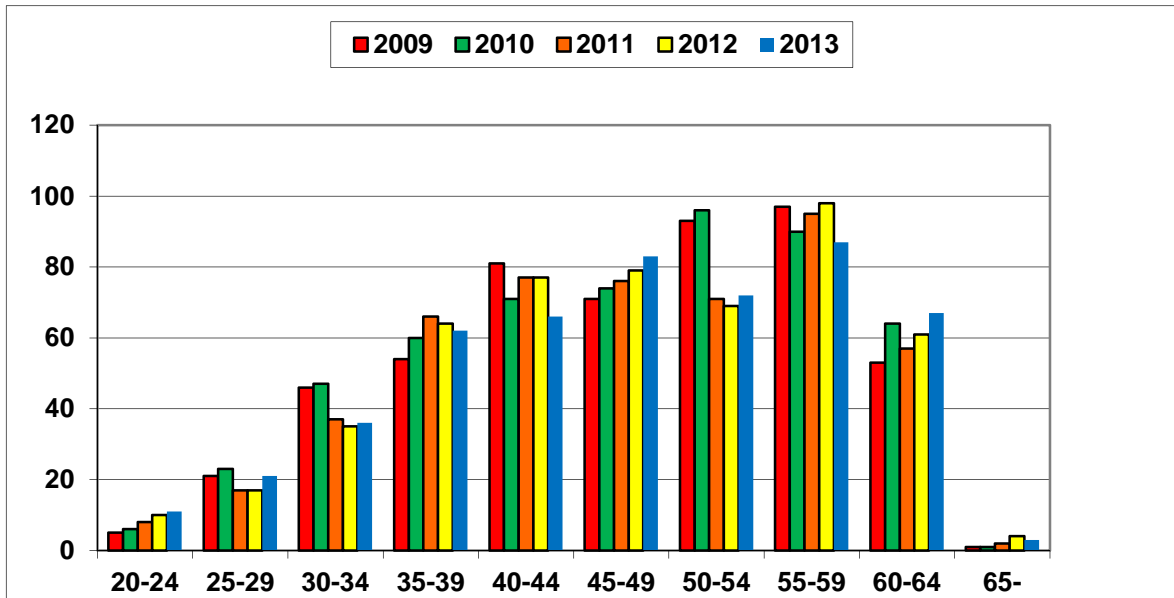
Vakinaiset	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	47	43	15	15	17
Perusturvatoimi	289	304	305	309	307
Sivistystoimi	114	112	115	117	114
Tekninen toimi	72	72	75	72	70
Yhteensä	522	531	510	513	508

Määräaikaiset	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	13	6	1	2	2
Perusturvatoimi	105	98	110	131	94
Sivistystoimi	29	31	24	24	26
Tekninen toimi	10	10	5	9	8
Yhteensä	157	145	140	166	130

Määräaikaisten osuus koko toimialan henkilöstöstä on suurin perusturvatoimessa, jossa se oli 23,4 %. Toiseksi eniten määräaikaisia oli sivistystoimessa 18,6 %.

2.5. Ikä- ja sukupuolirakenne (vakinaiset)

Kaupungin vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 55 - 59 –vuotiaat, joita oli 87 henkeä. Seuraavaksi eniten oli 45 - 49 –vuotiaita 83 henkeä, 60 – 64 –vuotiaita 67 henkeä ja 40 – 44 –vuotiaita 66 henkeä. Kaikkiaan yli 50 –vuotiaita oli vakinaisesta henkilöstöstä 229 henkeä eli 45 %. 50 – 59 –vuotiaita oli 159 henkeä eli 31 %, 40 -49 –vuotiaita oli 149 henkeä eli 29 %. Alle 40 –vuotiaita oli 130 henkeä eli 26 %. Yli 60 –vuotiaita oli 70 henkeä eli 14 %.



Kaikissa ikäryhmissä naisten osuus oli suurempi kuin miesten. Eniten miehiä oli 40 - 44 –vuotiaissa (13 henkeä) ja 55 – 59 –vuotiaissa (12 henkeä). Naisia taas oli eniten 55 – 59 –vuotiaissa (75 henkeä). Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 88 %. Kunta-alalla naisten osuus koko henkilöstöstä on lähes neljä viidesosaa eli n. 80 %

2.6. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2013

Somerolla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2013 oli 47,2 vuotta. Miehillä se oli 48,1 ja naisilla 47,1 vuotta. Kunta-alalla työskentelevien vakinaisten henkilöiden keski-ikä oli 47,7 vuotta (vuonna 2012).

Koko henkilöstön keski-ikä (sijaiset mukaan lukien) oli Somerolla n. 46 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 46,3 vuotta. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli koko maassa 45,6 vuotta (vuonna 2012).

	Miehiä	Keski-ikä	Naisia	Keski-ikä
Hallinto-taloustoimi	3	51,3	14	50,9
Perusturvatoimi	9	43,4	298	47,0
Sivistystoimi	24	46,8	90	46,1
Tekninen toimi	23	50,9	47	47,9
Yhteensä	59	48,1	449	47,1

2.7. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymissy ja %-osuus

	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%
Vanhuuseläke	9	1,7	10	1,9	14	2,7	13	2,6	17	3,4
Työkyvyttömyyseläke	4	0,8	3	0,6	2	0,4	2	0,4	0	0,0
Eronnut/erotettu	12	2,1	20	3,4	15	2,9	12	2,4	27	5,3
Kuolema	0	0	0	0	0	0	2	0,4	0	0,0
Yhteensä	25	4,8	33	6,2	31	6,1	29	5,7	44	8,7

Vuonna 2013 Someron kaupungin palveluksesta siirtyi eläkkeelle 17 henkilöä ja erosi 27 henkilöä.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt ovat vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja irtisanoutuminen. Irtisanoutumisprosentti on vaihdellut viime vuosina 2 – 5 % välillä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on kasvanut vuosittain ja vuonna 2013 vanhuuseläkkeelle siirtyi 3,4 % vakinaisesta henkilöstöstä.

2.8. Eläkkeelle siirtyminen

Someron kaupungin palveluksesta eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

	2009	2010	2011	2012	2013
Vanhuuseläke	9	10	14	13	17
Työkyvyttömyyseläke	4	3	2	2	0
Osatyökyvyttömyyseläke	5	1	5	3	3
Osa-aikaeläke	2	4	3	3	0
Yhteensä	20	18	24	21	20
% vak.henkilöstöstä	3,8	3,4	4,7	4,2	3,9

Kokonaan eläkkeelle siirtyi vuosina 2009 - 2013 yhteensä 74 henkilöä eli n. 11,6 % koko henkilöstöstä. Vastaavasti osa-aikaeläkkeelle siirtyi 29 henkilöä eli n. 4,5 % henkilöstöstä.

Vuosittain vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on lisääntynyt ja oli vuonna 2013 jo 3,4 % vakinaisesta henkilöstöstä.

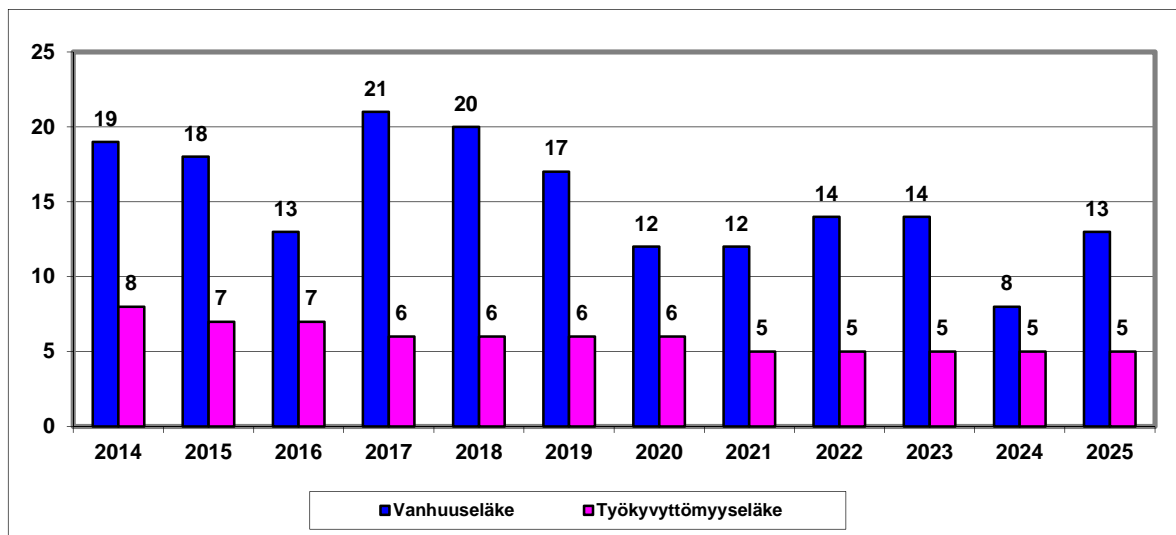
Työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt vuonna 2013 yhtään henkilöä, mutta osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneitä on ollut viime vuosina enemmän kuin työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä. Työntekijöistä 34 oli osaaikaeläkkeellä.

Vuoden 2013 lopussa kaupungin palveluksessa oli yli 63 -vuotiaita henkilöitä 33.

Kevan tilaston mukaan Someron kaupungin vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle (KuEL- ja VaEL -eläkkeelle) siirtyneiden keski-ikä oli 60,1 vuotta. Esim. vuonna 2007 se oli 56,7 vuotta.

Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63 – 68 vuoden iässä. Ennen vuotta 1960 syntyneellä työntekijällä, joka on aloittanut kuntapalvelunsa ennen vuotta 1993, on henkilökohtainen eläkeikä. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkejärjestelmän, jossa vanhuuseläke on alle 63 vuotta, hän voi jäädä vanhuuseläkkeelle tässä alemmassa iässä.

Vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vuosina 2014 – 2025

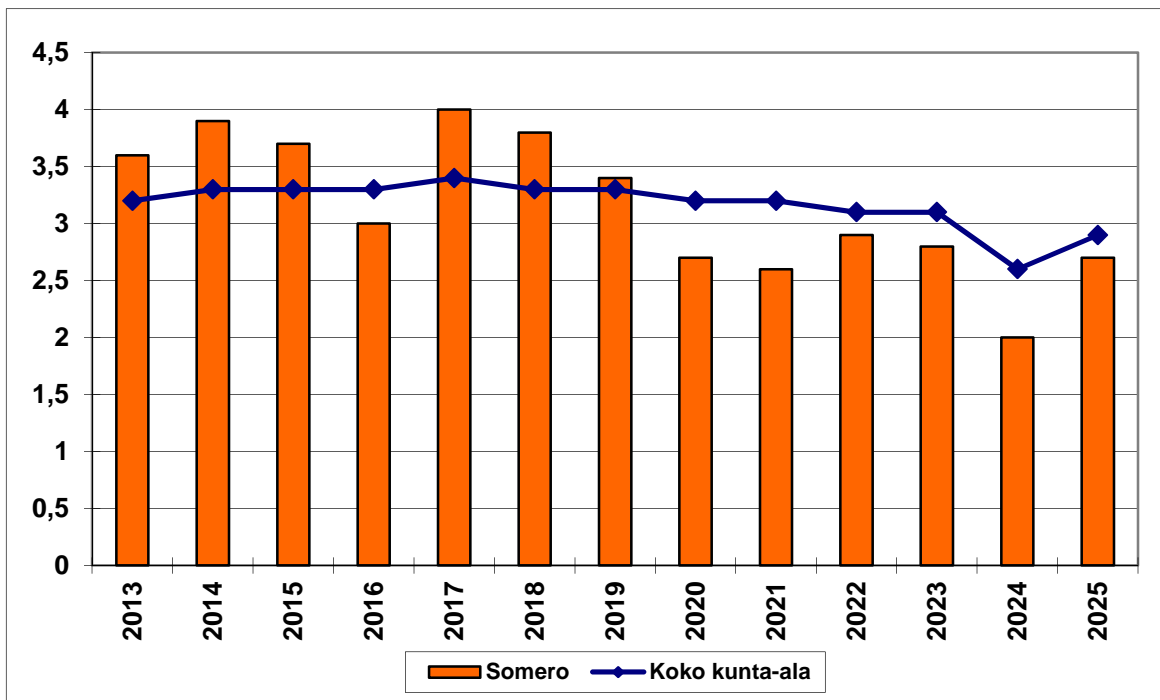


Yllä oleva kaavio on Kevan ennuste Someron kaupungin työntekijöiden eläkepoistumasta. Ennuste sisältää myös arvion työkyvyttömyyseläkkeelle siirtävistä. Suurin eläkepoistuma osuu vuosille 2017 ja 2018, jolloin vanhuuseläkkeelle siirtyisi n. 20 henkeä kumpanakin vuonna. Työkyvyttömyyseläkkeelle on arvioitu siirtävän vuosittain keskimäärin 6 henkilöä.

Ennusteen mukaan vuoteen 2025 mennessä Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy eläkkeelle 252 henkeä, mikä on n. 46 % nykyisestä työntekijämäärästä.

Seuraavassa kaaviossa on Kevan ennuste eläkepoistumasta prosentteina henkilöstöstä. Pylväikössä on vertailtu Someron kaupungin eläkepoistumaa koko kunta-alan vastaaviin prosentteihin. Suurimmat poikkeamat Someron eläkepoistumassa on arvioitu vuosille 2014 – 2015 sekä 2017 - 2019. Tällöin eläkepoistuma ylittäisi selvästi kunta-alan prosentin, poikkeuksena vuosi 2016, jolloin Someron eläkepoistuma näyttäisi olevan alle kunta-alan poistuman.

Kunta-alan eläkepoistuma, %



3. Henkilöstökustannukset

3.1. Palkkakustannukset toimialoittain

	Maksetut palkat	Henkilösivukulut	Yhteensä
		29,37 %	
Hallinto- ja taloustoimi	856 955	251 688	1 108 643
Perusturvatoimi	11 698 111	3 435 735	15 133 846
Sivistystoimi	5 261 509	1 545 305	6 806 814
Tekninen toimi	2 156 910	633 484	2 790 394
Yhteensä	19 973 486	5 866 212	25 839 697

Palkkakustannukset sisältävät kaikki vuoden aikana maksetut palkat, lomarahat ja lomakorvaukset, mutta ei kokouspalkkioita. Perusturvatoimen osuus palkkakustannuksista on 59 %, sivistystoimen 26 %, teknisen toimen 11 % ja hallinto- ja taloustoimen 4 %.

3.2. Palkkakustannusten (ilman sotumaksuja) jakaantuminen

	2012		2013	
Varsinainen palkka	14 196 237	72,7 %	14 569 055	73,0 %
Lisä- ja ylityöt	158 836	0,8 %	188 164	0,9 %
Työaikakorvaus	806 819	4,1 %	813 353	4,1 %
Lomaraha/-korvaus	1 132 864	5,8 %	1 160 930	5,8 %
Poissaolokustannukset	2 473 188	12,7 %	2 578 756	12,9 %
(josta sairauspoissaolokust.)	(574 612)		(587 826)	
Muut kustannukset	<u>770 849</u>	<u>3,9 %</u>	<u>663 227</u>	<u>3,3 %</u>
	19 538 793	100 %	19 973 486	100 %

Varsinaisen palkan osuus on luonnollisesti suurin eli n. 73 %. Poissaolokustannusten osuus on n. 13 %. Lomarahojen ja lomakorvausten osuus on 5,8 %. Muihin kustannuksiin luetaan mm. opettajien ylituntipalkkiot, lääkäreiden toimenpidepalkkiot, päivystyskorvaukset, käyntipalkkiot ja yksityiset asiantuntijapalkkiot. Näiden osuus oli n. 3 % kaikista maksetuista palkoista.

4. Työnteon keskeytykset

4.1. Poissaolot

4.1.1. 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 50 651 (ilman vuosilomapäiviä yhteensä 27 064). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 18,1 % (17,9 % vuonna 2012).

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuonna 2013 työssä olleet henkilöt. Näin ollen henkilöstön lukumäärä tässä laskelmassa on 708 henkilöä.

	Oma sairaus	Lapsen sairaus.	Perhevapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut
Hallinto- ja taloustoimi	172	0	5	19	1 134	293
Perusturvatoimi	7 123	253	6 140	217	16 808	5 300
Sivistystoimi	958	90	1 529	151	1 841	1 789
Tekninen toimi	919	10	1 029	104	3 804	963
Yhteensä	9 172	353	8 703	491	23 587	8 345
%-osuus	18,1 %	0,7 %	17,2 %	1,0 %	46,6 %	16,4 %

Sairaus = palkallinen sairausloma

Perhevapaat = äitiys- ja isyysvapaat, hoitovapaat

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

4.1.2. Poissaolokalenteripäivät henkilöä kohti toimialoittain ja syyryhmittäin

	Oma Sairaus	Lapsen sairaus	Perhevapaa	Koulutus	Muut	Yht.
Hallinto- ja taloustoimi	8,2	0,0	0,2	0,9	67,9	77,3
Perusturvatoimi	15,6	0,6	13,4	0,5	48,2	78,3
Sivistystoimi	6,9	0,6	11,0	1,1	26,0	45,7
Tekninen toimi	10,2	0,1	11,4	1,2	53,0	75,9
Yhteensä	13,0	0,5	12,3	0,7	45,1	71,5

Kaiken kaikkiaan poissaolopäiviä/työntekijä kertyi 71,5. Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 13 päivää (ed. vuonna 12,6 päivää) työntekijää kohti ja lomien osuus 33,3 päivää (30,8 päivää vuonna 2012).

Poissaolotyöpäivät oman sairauden takia Somerolla verrattuna koko kunta-alaan:

	2009	2010	2011	2012	2013
Somero	9,0	8,9	10,6	9,7	9,9
Kunta-ala	8,5	8,4	10,6	8,4	

Keskiarvo kaikkia kunnan/kunta-alan työntekijöitä kohti

Somerolla oltiin vuonna 2013 keskimäärin 9,9 työpäivää vuodessa poissa oman sairauden takia. Tässä on hieman kasvua edelliseen vuoteen verrattuna. Kuntasektorilla sairauspoissaolojen kehityksen suunta oli laskussa vuoteen 2010 saakka, mutta vuonna 2011 suunta kääntyi jälleen nousuun. Sama suuntaus oli näkyvissä myös Somerolla. Vuonna 2012 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laski ollen silti suurempi kuin koko kunta-alan keskiarvo.

Sairauspoissaolotyöpäivien keskiarvo poissaolijaa kohti

	2009	2010	2011	2012	2013
Somero	12,9	13,0	15,6	14,4	14,0
Kunta-ala	12,9	12,2	15,3	11,9	

Keskiarvo niiden osalta, jotka ovat olleet poissa työstä vähintään yhden päivän oman sairauden takia

Sairauspoissaolojen määrä (työpäivää) poissaolijaa kohti oli kuntasektorilla 11,9 päivää vuonna 2012, kun se vuotta aikaisemmin oli 15,3 päivää. Somerolla vastaava luku vuonna 2012 oli 14,4 päivää (vuonna 2011 15,6 päivää). Vuonna 2013 Somerolla oli poissaoloja 14 työpäivää poissaolijaa kohti.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2012 sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään vuoden aikana poissa oman sairauden takia, oli 30 %. (31 % vuonna 2011). Somerolla vastaava luku on 32,6 prosenttia (vuonna 2011 32 %). Vuonna 2013 tällaisia työntekijöitä oli 29,7 %.

4.1.3. Sairauspoissaolojen kehitys

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

Toimiala	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	10,9	10,7	2,4	1,1	8,2
Perusturvatoimi	14,3	13,8	15,5	14,6	15,6
Sivistystoimi	6,0	5,1	8,1	6,2	6,9
Tekninen toimi	12,5	14,4	18,2	14,3	10,2
Yhteensä pv/hlö	12,0	11,8	14,1	12,6	13,0

4.1.4. Poissaolojaksojen pituus

Kaupungin työterveyshuolto on tehnyt ohjeet sairauslomakäytännöstä. Ohjeistuksessa sanotaan mm: Jos kalenterivuoden aikana sairauslomapäiviä kertyy yli viisitoista (15)

useammasta eri sairausjaksosta, niin seuraavan kalenterivuoden aikana vaaditaan jokaisesta sairauslomapäivästä hoitajan tai lääkärin todistus.

1 – 3 päivää	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	61	45	17	12	12
Perusturvatoimi	664	723	832	747	785
Sivistystoimi	155	135	131	165	165
Tekninen toimi	85	84	92	95	90
Yhteensä henkilöä	965	987	1 072	1 019	1 052

4 – 10 päivää	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	26	30	1	0	8
Perusturvatoimi	245	234	277	260	301
Sivistystoimi	33	28	43	35	38
Tekninen toimi	26	28	41	37	32
Yhteensä henkilöä	330	320	362	332	379

Edellä olevista taulukoista ilmenee sairauspoissaolojen pituus ja poissaolokertojen lukumäärä toimialoittain. Esim. perusturvatoimessa on ollut 1-3 päivän sairauspoissaoloja 785 kpl. Luvuissa esiintyy sama henkilö useamman kerran.

Poissaolokertojen lkm	2009	2010	2011	2012	2013
(Palkallinen)					
1 - 3 pv	965	987	1 072	1 019	1 052
4 – 10 pv	330	320	362	332	379
11 – 60 pv	115	112	124	114	106
61 – 90 pv	6	5	9	6	4
91 – 180 pv	5	1	4	6	2
181 – 365 pv	0	1	0	0	2
	1 421	1 426	1 571	1 477	1 545

Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 545 kpl. Poissaoloista n. 70 % on 1-3 päivän poissaoloja.

Vuonna 2013 tilaston mukaan 1 päivän poissaoloja oli 463 kpl (471 kpl vuonna 2012), kahden päivän poissaoloja 373 kpl (318 kpl) ja kolmen päivän poissaoloja 216 kpl (230 kpl). Neljän ja viiden päivän poissaoloja oli vielä n. 100 kpl, mutta tämän jälkeen tapausten määrä laskee. 6 – 8 päivän poissaoloja oli vielä yli 30 kpl ja yli 20 päivän poissaoloja n. 5 kpl. Yli 25 päivän poissaoloja oli enää keskimäärin 1-2 kpl.

4.2. Poissaolokustannukset

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2013 olivat 2 451 230 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään sosiaalivakuutusmaksut 719 926 euroa (29,37 %) ja vähennetään saadut henkilöstökorvaukset (263 291 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 907 866 euroa. Tämä on 4 107 euroa/työntekijä (708 työntekijää). Vuonna 2012 vastaava luku oli 3 697 euroa/työntekijä.

Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista

	2012		2013	
Hallinto- ja taloustoimi	84 234	10,5 %	125 713	14,7 %
Perusturvatoimi	1 650 981	14,5 %	1 699 038	14,5 %
Sivistystoimi	289 103	5,5 %	284 098	5,4 %
Tekninen toimi	<u>328 725</u>	<u>16,0 %</u>	<u>342 381</u>	<u>15,9 %</u>
Yhteensä	2 353 046	12,0 %	2 451 230	12,3 %

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli vuonna 2013 12,3 % ja vuonna 2012 hieman pienempi 12,0 %. On huomattava, että sivistystoimen pieneen prosenttisuuteen vaikuttaa se, että opettajille ei makseta varsinaista vuosiloma-ajan palkkaa.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset (ilman henkilösivukuluja)

2008	517 055 €
2009	510 444 €
2010	541 390 €
2011	655 425 €
2012	574 612 €
2013	587 826 €

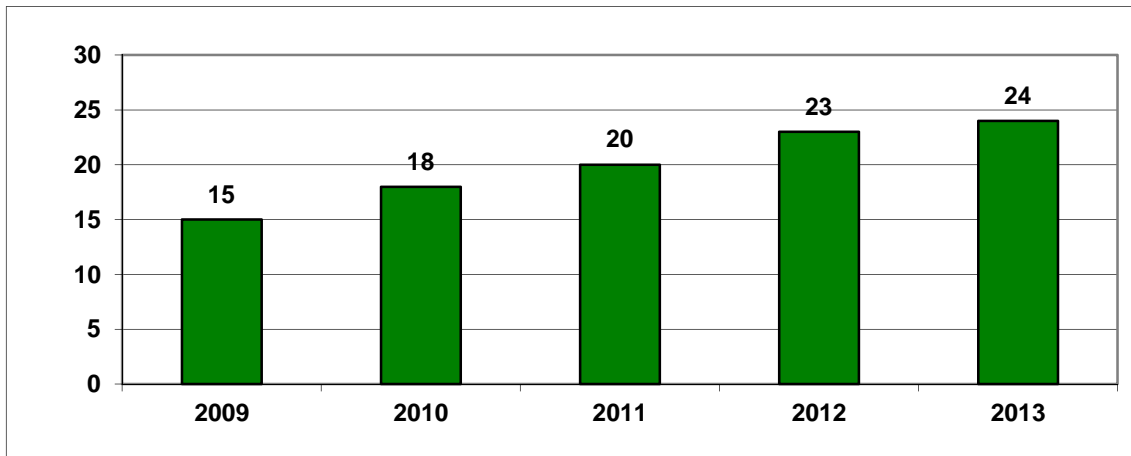
Lisäksi tulee ottaa huomioon, että sairauden ja perhevapaiden johdosta tapahtuvat poissaolot aiheuttavat monessa tapauksessa työnantajalle kaksinkertaisen palkan maksun. KVTES:n mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta. Äitiysvapaan ajalta palkka maksetaan 72 ensimmäisen arkipäivän osalta.

5. Työllistäminen**5.1. Työllistetyt toimialoittain vuonna 2013**

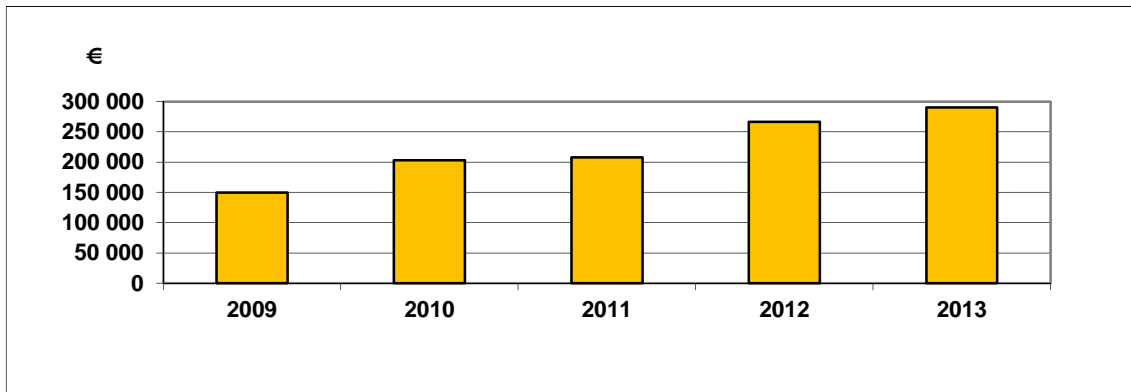
	Perusturva- toimi	Tekninen toimi	Sivistys- toimi	Yhteensä
Henkilöstömenot (€)	261 998	22 640	5 744	290 382
Työssäoloaika kk	138	8	1	147
Henkilötyövuosia	11,5	0,7	0,1	12,3
Henkilöitä (6 kk)	23	1	0	24

Keskimääräinen yhden henkilön työllistämiskausko on ollut puoli vuotta. Työssäoloaika on laskettu kuukausina ja jaettu sen jälkeen 6 kuukaudella. Henkilö on saattanut aloittaa työsuhteen jo edellisen vuoden puolella ja jatkaa vielä vuoden 2013 tai 2014 puolella. Tällöin ajaksi lasketaan vain vuoden 2013 puolella olevat kuukaudet. Näin laskettuna kaupunki työllisti puoleksi vuodeksi keskimäärin 24 henkilöä. Henkilötyövuosia kertyi n. 12.

5.2 Työllistettyjen määrä vuosina 2009 – 2013 (6 kk:n jakso)



5.3. Työllistämisestä aiheutuneet kokonaiskustannukset (euroa)



Työllistämisestä aiheutuneet kokonaiskustannukset vuonna 2013 olivat n. 290 000 euroa, josta n. 227 000 euroa on kuntouttavassa työtoiminnassa.

Työllistetyt henkilötyövuosina toimialoittain

	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	0	0,8	0	0	0
Perusturvatoimi	6,1	7,6	9,7	10	11,5
Sivistystoimi	0,8	0,8	0	0,2	0,1
Tekninen toimi	0,4	0	0,4	1,1	0,7
Henkilötyövuosia	7,3	9,2	10,1	11,3	12,3

5.4. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti vuonna 2013 kesätyöpaikan yhteensä 39 nuorelle. Työaika vaihteli 3 – 5 viikkoon. Eniten, eli 20 nuorta työllistettiin 5 viikoksi, 15 nuorta 4 viikoksi ja 4 nuorta 3 viikoksi. Palkkakustannukset soutuineen olivat yhteensä 34 587 euroa. Työpaikoina olivat Palvelutalo Tervaskanto, vuodeosastot, päiväkodit, terveyskeskuksen pesula,

kotihoito, kehitysvammatyö, keittiö- ja siivoustyöt, maanmittaus ja puistotyöt. Perusturva-toimi työllisti 22 nuorta, tekninen toimi 17 nuorta.

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tu-kea maksettiin yhteensä 11 700 euroa 39 nuoren työllistämiseksi. Tuki oli 300 euroa/työl-listetty nuori.

5.5. Muu työllistäminen

Työtoiminnassa asiakkaita oli yhteensä 103 (vuonna 2012 90). Pääasiallisessa toiminta-muodossa eli kuntouttavassa työtoiminnassa oli 82 asiakasta (vuonna 2012 60). Lisäksi yksikössä oli 17 palkkatukityöntekijää, 2 yhdyskuntapalvelun suorittajaa ja 2 muulla sopi-muksella olevaa. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sijoituspaikkoina olivat työtoi-minnan yksikkö (72 henkilöä), kaupungin muut toimintayksiköt (6 henkilöä) ja yhdistykset (4 henkilöä).

Kuntouttavassa työtoiminnassa toimintapäiviä kertyi 5 806, kun niitä edellisenä vuonna oli 5 079.

6. Koulutus

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2013 yhteensä 491, joka on 2,7 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutus-päiviä henkilöä kohti 0,9.

Koulutusajan palkkakustannukset olivat henkilöstömenoihin n. 59 000 euroa, joka on 0,2 % maksetuista palkoista. Koulutuskustannuksiin ei sisälly matkakorvauksia, koska niitä ei ole erikseen tilastoitu. Lisäksi tulevat vielä kurssimaksut.

Kaikista kunta-alan työntekijöistä 67 % osallistui ainakin johonkin työnantajan maksamaan koulutukseen vuonna 2013. Somerolla 33 % (2012, 38 %) työntekijöistä osallistui koulu-tukseen. Toimialoittain suurinta koulutukseen osallistuminen kunta-alalla on sosiaali- ja terveystoimessa 72 % ja sivistystoimessa 65 %. Somerolla koulutukseen osallistui työnte-kijöistä perusturvatoimessa 25 %, sivistystoimessa 42 %, hallinto- ja taloustoimessa 55 % ja teknisellä toimella 46 %.

Kunnissa käytettiin koulutukseen keskimäärin 4 työpäivää jokaista koulutukseen osallistu-nutta työntekijää kohti vuonna 2013 (2012, 4,13 päivää), Somerolla vastaava luku on 2,7 päivää (2012, 3 päivää).

Koulutukseen osallistuminen ja koulutuspäivät osallistujaa kohti vuonna 2013

	Osallist. lkm	Koulutus- päiviä	Pv/osall.	Henkilöstö	%/ hlöstö
Hallinto- ja taloustoimi	10	19	1,9	18	55,6
Perusturvatoimi	81	217	2,7	324	25,0
Sivistystoimi	54	151	2,8	127	42,4
Tekninen toimi	34	104	3,1	73	46,6
Yhteensä	179	491	2,7	542	33,0

Edellä tilastoitujen lisäksi järjestettiin tehostetun palveluasumisen henkilökunnalle osapäiväkoulutuksia (4 tuntia) yhteensä 8 päivää ja niihin osallistui 39 työntekijää. Myös siivous- ja ruokahuollon henkilökunnasta 10 henkeä osallistui osapäiväisesti ja 4 henkilöä kokopäiväisesti Jamix -koulutukseen. Lounais-Suomen yhteistyörengas ja TYKS on järjestänyt viisi eri koulutusta hammashoitolan henkilökunnalle. Lisäksi on järjestetty sisäistä atk-koulutusta eri alojen henkilökunnalle.

Opintovapaalla oli vuoden aikana yhteensä 15 henkilöä.

Taulukossa on henkilöiden lukumäärä eritelty opintovapaan pituuden mukaan.

alle 50 pv	51 – 100 pv	101 – 150 pv	151 – 200 pv	yli 200 pv
4	6	2	1	2

7. Terveydellinen toimintakyky

7.1. Työterveyshuolto

Someron kaupunki on jaettu työterveyshuollon toimintaa varten yksiköihin, joille on laadittu oma työterveyshuollon toimintasuunnitelmansa, jonka mukaisesti toteutetaan ehkäisevää työterveyshuoltoa työpaikkakäyntien ja terveystarkastusten sekä mahdollisten työkykkötoimintaan osallistuvien toimenpiteiden muodossa.

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

7.1.1. Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

	2009	2010	2011	2012	2013
Käynnit lääkärillä	1 860	1 473	1 343	509	1 503
Käynnit terveydenhoitajalla	217	248	224	286	352
Laboratoriotutkimukset	2 564	2 437	1 983	1 631	2 325
Radiologiatutkimukset	181	60	84	84	130
Käynnit yhteensä kpl	4 822	4 218	3 634	2 510	4 310
Kustannukset yhteensä, €	113 059	96 050	89 995	56 676	101 794
Kelan korvaus, €	36 576	58 833	51 021	47 338	30 985

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

Vuoden 2012 luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden vuosien lukuihin. Atk-ohjelman vaihtuessa käynnit eivät enää kirjautuneet automaattisesti. Siinä vaiheessa kun virhe havaittiin, tilastoa ei enää voitu korjata. Käynnit työterveyslääkärillä ovat tilastoituneet oikein, mutta muun sairaanhoidon ja terveydenhuollon lääkärissä käynneistä puuttuu n. 900 käyntiä.

7.1.2. Työ- ja työmatkatapaturmat

	2009	2010	2011	2012	2013
Työtapaturmia	32	44	33	20	35
- Korvauspäiviä	347	143	412	41	86
Työmatkatapaturmia	6	5	5	8	10
- Korvauspäiviä	47	0	5	21	61
Ammattitauteja	2	0	1	0	0
- Korvauspäiviä	50	0	0	0	0
Työpaikan ulkopuolella	1	0	5	1	0
- Korvauspäiviä	9	0	3	0	0
Tapaturmia yhteensä	41	49	44	29	45
- Korvauspäiviä yhteensä	453	143	420	62	147

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

Tapaturmat ja niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

Tapaturmat	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	7	5	1	0	0
Perusturvatoimi	27	29	34	21	33
Sivistystoimi	3	8	3	3	7
Tekninen toimi	4	7	6	5	5
Yhteensä	41	49	44	29	45

Hallinto- ja taloustoimeen sisältyy maaseutulausakunta ja elinkeinolausakunta. Tekniseen toimeen sisältyy tekninen lausakunta ja ympäristölausakunta.

Korvauspäivät	2009	2010	2011	2012	2013
Hallinto- ja taloustoimi	38	40	0	0	0
Perusturvatoimi	404	79	414	41	140
Sivistystoimi	0	6	0	0	4
Tekninen toimi	11	18	6	21	3
Yhteensä	453	143	420	62	147

Em. tapaturmista on maksettu korvauksia yhteensä 16 794 euroa.

7.2. Henkilöstön työhyvinvointi

7.2.1. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu vuoden 2013 talousarviossa 50 000 euroa. Tästä n. 16 500 euroa varattiin työyksiköiden tyhytoimintaan. Yhtä työntekijää kohden määrärahaa oli varattu 30 euroa. Määräraha varattiin keskitetysti kaupunginhallituksen alaisuuteen ja tyhy-toimintaa koordinoi kaupungin johtoryhmä. Työyksiköille varattu määräraha jaettiin vakanssien suhteessa ja rahan käytöstä päätti kunkin yksikön esimies. Rahojen käytön tuli kohdistua koko työyhteisöön tai suureen osaan sen

työntekijöitä. Tyhy-toimintarahat käytettiin työyhteisön hyvinvointiin yhdessäolon merkeissä. Tyhy-päivää vietettiin pääasiassa ohjatun liikunnan ja tutustumiskäyntien merkeissä. Myös kiertoajelut ja museokäynnit sekä teatteri olivat suosittuja. Yleensä päivä päättyi ruokailuun. Kunkin yksikön esimies laati lopuksi raportin toiminnasta ja sen kustannuksista. Kaiken kaikkiaan yksiköt käyttivät tyhy -toimintaan n. 12 000 euroa.

Lisäksi kaupunki on kustantanut kaupungin työntekijöille yhden ilmaisen elokuvaesityksen Bio Jukolassa kevätkaudella 2013. Elokuviskäyntejä oli 143 kpl.

Lisäksi kaupunki maksoi työntekijöidensä osallistumismaksun Someron Liikunta ry:n järjestämiin kuntoilutapahtumiin. Hovimäkiihihtoon osallistui 7 henkilöä, Kuntokierroksen suunnistukseen 8 henkilöä ja Viikin lenkille 5 henkilöä.

Uutena etuna työntekijöille kaupunki otti vuoden 2013 alussa käyttöön Sporttipassin. Sporttipassilla voi maksaa verottajan hyväksymiä liikunta- ja kulttuuripalveluja kaikkialla Suomessa. Edun arvo on 55 euroa ja se on käytettävä vuoden aikana. Sitä ei voi saada muussa muodossa, eikä sitä voi siirtää seuraavalle vuodelle. Etuun ovat oikeutettuja kaikki Someron kaupungin työntekijät, joiden työsuhde on puoli vuotta tai pidempi, myös osa-aikaiset, joiden työsuopimus on puoli vuotta pidempi. Sporttipassia hyödynsi 348 työntekijää ja käyttökertoja oli 630 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 16 900 euroa. Eniten Sporttipassia käytettiin Someron Liikunta ry:n tarjoamiin palveluihin (61 %). Seuraavaksi eniten käyttäjiä oli Someron Sykkeen toiminnassa (7,5 %) ja Somero-opiston palveluilla (5 %).

7.2.2. Virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä (ent. Henkilöstön yhteistyöryhmä).

Vuoden aikana järjestettiin erilaista toimintaa henkilöstöltä saatujen toiveiden perusteella. Keilaus oli yksi toiveista, joka toteutettiin. Keilausta varten oli varattu tietty rahamäärä ja henkilö pystyi varaamaan radan itselleen sopivaan aikaan. Keilauksen suosio oli niin suuri, että kaikki keilaukseen varattu raha käytettiin ja se loppuikin jo ennen vuoden loppua.

Somerniemen kesäteatteriin varattiin kaksi iltaa. Illat olivat kesälomakauden ollessa parhaimmillaan ja osallistujia molempiin näytöksiin olikin runsaasti.

Elokuun puolivälissä hevi-ryhmä järjesti päiväretken Turun saaristoon. Autossa oli opas Naantalista Paraisille. Matkalla poikettiin erilaisiin ostopaikkoihin, syötiin ravintolassa ja katseltiin saaristoa.

Pikkujoulut ovat jo perinne. Suosio oli jälleen suuri ja osallistujia oli yli 200. Paikka oli Hämeenportti ja ohjelmassa oli ruokailun lisäksi stand up –komiikkaa, laulua, tanssia ja arvontaa.

Hevi-ryhmän talousarvio oli 13 440 euroa ja määrärahoista käytettiin n. 10 600 euroa. tuloja oli budjetoitu 600 euroa ja niitä kertyi 2 527 euroa.