



# **Henkilöstöraportti**

**2017**

## 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.	Työhyvinvointivoitteet.....	20
13.2.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma.....	20
13.3.	Tyhy-toiminta.....	20
13.4.	Virkistystoiminta.....	21
13.5.	Henkilökunnan huomioiminen.....	21

## 1. Johdanto

Someron kaupunki 2025 –strategian visiossa on kirjattu että ”Somero on väestö- ja työpaikkamäärältään kasvava asukas- ja ympäristöystävällinen hyvinvoivien ihmisten yhteisö. Visiota tukevaksi kehittämiskohteeksi strategiaan on otettu mm. tehokas kuntaorganisaatio, jonka sisällä kehittämisskohteita ovat ainakin innostava ja kehitysmyönteinen työyhteisökulttuuri, henkilöstön työhyvinvointi ja osaaminen sekä strateginen johtaminen. Henkilöstöraportti on yksi väline henkilöstön tilan ja sen kehityssuunnan arvioimiseksi ja ennakoimiseksi sekä strategiassa annettujen tavoitteiden toteuttamiseen tähtäävien toimenpiteiden suunnittelemiseksi.

Yleisesti raportin tulokset ovat pitkälti samankaltaiset kuin edellisenä vuonna. Henkilöstön määrä on vähentynyt, mutta tehtyjen henkilötyövuosien määrä pysynyt lähes samana (+1). Terveysperusteisissa poissaoloissa lyhyiden 1-3 päivän poissaolojen määrä on laskenut mutta 4-29 päivän poissaolot lisääntyneet. Tämä saattaa johtua sairauspoissaolo-ohjeistuksen muuttamisesta: vuoden 2016 alusta lähtien esimiehen luvalla on saanut olla sairauden perusteella pois enintään viisi päivää aiemman kolmen sijasta. Tästä syystä sairauslomalta on mahdollisesti palattu aiempaa nopeammin töihin. Sairauden perusteella poissaolokalenteripäivien yhteismäärä on kasvanut ja poissaolokalenteripäivien määrä per työntekijä noussut 13,0 -> 14,4. Palkallisten poissaolotyöpäivien määrä nousi 9,4 -> 10,8 /työntekijä, samoin kuin sairauspoissaolotyöpäivien määrä 13,1 -> 15,3/työntekijä. Tästä johtuen sairauspoissaoloista johtuvat palkkakustannukset olivat 100 000 euroa suuremmat kuin edellisvuonna, yhteensä 745 000 euroa (643 000 euroa).

Yhtenä haasteena tehokkaaseen sairauspoissaoloihin puuttumisella on ollut työterveyslääkärin resurssien niukkuus. Vuonna 2017 resurssivajetta oli tarkoitus paikata hankkimalla lisäresurssi ostopalveluna, mutta keväällä 2017 tarjouskilpailuun ei saatu yhtään tarjousta. Resurssivajetta on yritetty useasti paikata oman rekrytoinnin kautta, mutta tehtävään ei ole saatu virkalääkäreitä.

Vuonna 2017 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä. Tämä on merkittävästi vähemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 9 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 56 vuotta, kun se kunta-alalla on keskimäärin 53,8 vuotta. Someron kaupungin työntekijöiden keski-ikä, 47,8 vuotta, on kunta-alan keskimääräistä korkeampi ja osittain tästäkin syystä työkykyasiat tulevat enenemissä määrin esille ja työllistävät myös työterveyttä. Määrän kasvaminen ei välttämättä kuitenkaan ole sikäli negatiivinen signaali, että se voi osaltaan kertoa myös siitä, että esimiehet puuttuvat asioihin aiempaa paremmin ja esimerkiksi pitkällä sairauslomalla olleita on saatu siirrettyä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Kevan ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 33 % Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle. Jos mukaan otetaan työkyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät, luku voi olla jopa 46 %. Tämä on haaste tiedonsiirron ja osin rekrytoinnin kannalta, mutta toisaalta myös mahdollisuus uudistumiseen. On nähtävissä, että uudet rekrytoinnit aiheuttavat myös tarvetta tarkastella joidenkin tehtävien osalta palkkatasoa.

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

Yleisesti voi todeta henkilöstöraportin lukujenkin valossa, että suurimmaksi osaksi asiat Someron kaupungilla ovat vähintäänkin kohtuullisella tasolla, monet erinomaisestikin. Parasta on osaava ja työhönsä sitoutunut henkilökunta, joka on kyennyt tuottamaan taloudellisesti kestäväällä tavalla pal-

veluita, joihin ollaan poikkeuksellisen tyytyväisiä. Tästä huolimatta kehittämistyötä on loputtomasti. Vuoden 2017 talousarvioon oli varattu määräraha HR-ohjelman hankintaan, mutta hankinta siirtyi myöhempään ajankohtaan, koska hankinta edellyttäisi myös palkanlaskentaohjelmiston uudistamista. Henkilöstöhallinnon kehittämiseksi on suunniteltu ensi vaiheessa prosessien sähköistämistä. Tällöin esim. viranhaltijan virkavapaahakemuksen tiedot pystyttäisiin poimimaan automaattisesti esimiehen päätöksen pohjaksi.

Pia Ingves  
vs. hallintojohtaja

## 1.1. Henkilöstöraportin sisältö

Henkilöstöraportti on tehty KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen suosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut.

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

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

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

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

## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1. Vakinaiset ja määräaikaiset

	vakinaiset			määräaikaiset			työllistetyt		yhteensä
	kpl	%	muut.%	kpl	%	muut.%	kpl	%	kpl
31.12.2009	522	76,9		151	22,2		6	0,9	679
31.12.2010	531	78,6	+1,7	137	20,3	-9,4	8	1,1	676
31.12.2011	510	78,5	-3,9	133	20,4	-2,9	7	1,1	650
31.12.2012	513	75,5	+0,6	152	22,4	+14,3	14	2,1	679
31.12.2013	508	79,6	-0,9	117	18,4	-23,0	13	2,0	638
31.12.2014	486	74,3	-4,3	159	24,3	+35,9	9	1,4	654
31.12.2015	483	78,2	-0,6	133	21,5	-16,4	2	0,3	618
31.12.2016	470	77,6	-2,7	136	22,4	+2,3	0	0	606
31.12.2017	466	77,7	-0,8	124	20,7	-8,8	10	1,6	600

Vuoden 2011 lasku johtuu lomatoimen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoidettavaksi.

Someron kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2017 lopussa 600 henkilöä. Kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain lähinnä määräaikaisten tilanteen mukaan. Vakainainen henkilöstö sen sijaan on laskenut viime vuosina.

Henkilöstöstä vakinaisia työntekijöitä oli 466 eli 77,7 %. Lukumäärä sisältää sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset. Vakinaisten määrä on laskenut edellisvuodesta 0,85 %. Koko kunta-alan henkilöstöstä vakainainen palvelussuhde oli 78 %:lla työntekijöistä vuonna 2017.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 22,3 % sisältäen myös palkkatuella palkatut henkilöt. Osuus on samaa luokkaa kuin kuntasektorilla yleensä (22 % v. 2017). Suurin osa määräaikaisista oli sijaisia, ja tästä syystä määrä vaihtelee vuosittain. Lisäksi kaupungilla oli 38 määräaikaista sivutoimista henkilöä, jotka eivät sisälly lukuihin.

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

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

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

Kokoaikaisien (527) osuus henkilöstöstä oli 88 % ja osa-aikaisten (73) 12 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä 89 % oli kokoaikaisessa ja 11 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä 85 % oli kokoaikaisia ja 15 % osa-aikaisia. Koska määräaikaisista suurin osa on sijaisia, voi kokonaismäärä vaihdella huomattavastikin tilastointipäivänä (31.12.) eri vuosina.

Palvelussuhde	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vakinaiset	56	457	59	449	58	428	56	427	54	416	52	414
Määräaikaiset	17	149	13	117	15	153	11	122	12	124	20	114
- joista työllistettyjä	6	8	5	8	4	5	0	2	0	0	5	5
<b>Yhteensä</b>	<b>73</b>	<b>606</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>

Päätoimisuus	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Kokoaikaiset	61	485	55	461	63	482	56	462	57	453	68	459
Osa-aikaiset	12	121	17	105	10	99	11	89	9	87	4	69
- joista osa-aika-eläkeläisiä	5	29	6	28	6	30	4	25	3	19	0	13
<b>Yhteensä</b>	<b>73</b>	<b>606</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>

Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet olivat osa-aikainen virka tai toimi 47 henkilöä (64 %), osa-aikaeläkeläinen 13 henkilöä (18 %) ja osittainen hoitovapaa 8 henkilöä (11 %) ja muu omasta pyynnöstä johtuva 5 henkilöä (7 %).

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

*Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä*

## 2.2. Palkattomalla työ-/virjavapaalla olevat

	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
<b>Vakinaiset</b>												
Kokoaikaiset	1	38	2	37	3	46	2	43	1	36	0	40
Osa-aikaiset	0	5	0	8	0	8	0	6	1	7	0	4
<b>Yhteensä</b>	<b>1</b>	<b>43</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>Määräaikaiset</b>												
Kokoaikaiset	0	5	0	3	0	2	1	5	2	5	0	3
Osa-aikaiset	2	2	0	1	0	4	0	1	1	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>7</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>

Palkattomalla työ- tai virjavapaalla olevien määrä vaihtelee vuosittain. Suurin osa eli 94 % on vakinaista henkilöstöä. Palkattomalla virjavapaalla olevista kaikki oli 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

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

Henkilötyövuodet toimialoittain	HTV1 2014	HTV1 2015	HTV1 2016	HTV1 2017	HTV2 2014	HTV2 2015	HTV2 2016	HTV2 2017
Keskushallinto	14,56	14,28	14,62	15,35	17,56	17,16	17,78	18,87
Perusturvatoimi	284,61	219,40	205,94	210,14	348,44	267,04	251,13	256,91
Sivistystoimi	112,26	168,00	175,02	177,49	126,65	193,44	200,53	202,00
Tekninen toimi	58,96	58,51	67,96	60,95	71,15	70,30	81,64	74,42
Yhteensä	470,39	460,17	463,54	463,93	563,80	547,94	551,09	552,19
Henkilötyövuodet/ koko henkilöstö	72 %	74 %	76 %	77 %	86 %	87 %	91 %	92 %

Henkilötyövuosien laskennassa käytetään kaikkia vuoden aikana työssä olleita henkilöitä (vakinaisia ja määräaikaisia). Henkilötyövuosista puhuttaessa käytetään HTV2:ta eli 552. Tällöin sekä vakinaisen että sijaisen työaika ovat kummatkin mukana.

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

#### 4. Työajan jakautuminen

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

Vuonna 2017 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 151 089 työpäivää. Tästä muiden kuin opettajien osuus oli 134 475 työpäivää. Vähentämällä tästä palvelussuhteen keskeytykset saadaan vuonna 2017 tehty todellinen työaika, joka oli 101 375 työpäivää. Tämä oli 75,4 % teoreettisesta vuosityöajasta. Poissaoloajan osuus palkkakustannuksista oli n. 16 %.

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)	134 475		Kok.palkat 15 129	
Vähennetään työpäivinä:				
Vuosilomat ja muut lomat	14 610	10,9	1 616	10,7
Terveysperust. poissaolot	7 587	5,6	651	4,3
Perhevapaat	5 310	3,9	83	0,5
Koulutus	600	0,5	62	0,4
Muut palkalliset poissaolot	365	0,3	25	0,2
Muut palkattomat poissaolot	4 628	3,4	0	0
Yhteensä	33 100	24,6	2 437	16,1
= Tehty vuosityöaika	101 375	75,4		

\*) Kokonaispalkoista vähennetty opettajien palkkakustannukset.



Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika oli 16 614 työpäivää. Kun tästä vähennetään poissaolot, saadaan tehty vuosityöaika 14 744 työpäivää. Tämä oli n. 89 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuosilomissa ei ole huomioitu opettajien kesäkeskeytystä. Poissaoloajan palkkakustannusten osuus kaikista opettajien palkkakustannuksista oli n. 4,3 %.

Työajan jakautuminen (opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuositöajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista (*)
Kalenterivuoden päivät (365) väh. lauantait ja sunnuntait sekä työaika lyhentävät arkipyhät väh. koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja veso-päivät) = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	16 614		Kok.palkat 3 882	
Vähennetään työpäivinä:				
Laskennallinen vuosiloma-aika	2	0,0	21	0,5
Terveysperust. poissaolot	627	3,8	93	2,4
Perhevapaat	722	4,3	26	0,7
Koulutus	132	0,8	20	0,5
Muut palkalliset poissaolot	68	0,4	6	0,2
Muut palkattomat poissaolot	319	1,9	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1 870</b>	<b>11,2</b>	<b>166</b>	<b>4,3</b>
<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>14 744</b>	<b>88,7</b>		

\*) Vuotuisina palkkakustannuksina on käytetty opettajien palkkoja.

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

## 5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Someron kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 45,9 vuotta, vakinaisen henkilöstön 47,8 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 40,8 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten keski-ikä oli 49,4 vuotta ja naisten 47,6 vuotta. Määräaikaisista miesten keski-ikä oli 44,5 vuotta ja naisten 40,1 vuotta.

Vuonna 2016 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,9 vuotta ja miesten 45,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,9 vuotta ja määräaikaisten 38 vuotta.

Vuonna 2017 vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50 – 59 –vuotiaat (154 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään kuului 33 %. Seuraavaksi eniten oli 40 – 49 –vuotiaita (141 henkilöä) 30 %. Vakinaisesta henkilöstöstä alle 40 –vuotiaita oli 23 %. Yli 60 –vuotiaita oli 14 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40-49 -vuotiaita oli eniten eli 48 henkilöä (28 %) ja alle 30 –vuotiaita 45 henkilöä (26 %).

Ikä vuosina	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
alle 30 v	27	5,3	32	6,3	32	6,6	29	6,0	25	5,3	26	5,6
30 – 39	99	19,5	98	19,3	88	18,1	77	15,9	77	16,4	79	16,9
40 – 49	152	30,0	149	29,3	143	29,4	158	32,7	153	32,6	141	30,3
50 – 59	167	33,0	159	31,3	158	32,5	160	33,2	154	32,7	154	33,1
60 – 64	59	11,6	67	13,2	60	12,3	55	11,4	59	12,6	65	13,9
65 ja yli	3	0,6	3	0,6	5	1,1	4	0,8	2	0,4	1	0,2
<b>Yht. hlöä</b>	<b>507</b>	<b>100</b>	<b>508</b>	<b>100</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>Keski-ikä</b>	47,3 vuotta		47,2 vuotta		47,3 vuotta		47,5 vuotta		47,5 vuotta		47,8 vuotta	

Vuoden lopussa kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 58 – 68 –vuotiaita oli yhteensä 95 henkilöä. Yli 65 –vuotiaita oli 1 henkilö. Määräaikaisesta henkilöstöstä 22 oli yli 58 -vuotias.

Vakinaiset	Miehiä	Keski-ikä	Naisia	Keski-ikä
Keskushallinto	3	55,3	14	50,9
Perusturvatoimi	9	50,9	200	46,9
Sivistystoimi	21	48,1	156	47,7
Tekninen toimi	19	49,3	44	49,5
Yhteensä	52	49,4	414	47,6

Koko henkilöstöstä naisia oli 528 (88 %) ja miehiä 72 (12 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 414 (89 %) ja miehiä 52 (11 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 114 (85 %) ja miehiä 20 (15 %).

Toimialoittain tarkasteltuna naisia oli eniten perusturvatoimessa eli 96 %. Sivistystoimessa naisten osuus oli 88 % ja miesten 12 %. Teknisessä toimessa naisia oli 70 % ja miehiä 30 %. Keskushallinnossa naisten osuus oli 82 % ja miesten 18 %.

## 6. Terveysperusteiset poissaolot

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

	kalenteripäivät	% työajasta (226 128)	euroa	% palkka- kustannuksista (19 010 751)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 909	0,8	150 073	0,8
4 – 29 pv	5 022	2,2	374 502	2,0
30 – 60 pv	1 692	0,7	101 927	0,5
61 – 90 pv	1 068	0,5	59 896	0,3
91 – 180 pv	1 269	0,6	57 672	0,3
yli 180 päivää	237	0,1	5 020	0,03
Yhteensä	11 197	4,9	749 091	3,9
Keskimäärin / henkilötyövuosi (552)	20		1 357	
Em. poissaoloista				
o työtaturmat	189		13 792	0,07
o työmatkataturmat	95		7 524	0,04

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 115 euroa/työpäivä. Vuonna 2016 ne olivat 110 euroa. Luvussa ei ole mukana sijaisen palkkakuluja.

### 6.1. Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina

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

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

Lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja oli 1 048 kpl. Lyhyiden poissaolojen lukumäärä laski vuosina 2014 ja 2015, mutta on noussut jälleen aikaisempien vuosien tasolle. Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 645 kpl. Poissaoloista 64 % oli 1 – 3 päivän poissaoloja, 4 -29 päivän poissaoloja oli 32 % ja yli 30 päivän poissaoloja 4 %. Vastaavat luvut vuonna 2016 olivat 67 %, 29 % ja 4 %.

Poissaolokertojen lkm	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Keskushallinto	8	2	1	0	0
Perusturvatoimi	276	21	8	7	0
Sivistystoimi	197	14	2	2	0
Tekninen toimi	50	3	3	2	1
<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 poissaolajaksojen väliin jäävät arkipyhät ja viikonloput. Henkilöstölle kertyi poissaolopäiviä yhteensä 48 883 (ilman vuosilomia yht. 28 081 päivää). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 20,7 %, joka oli edellisvuotta suurempi.

	Oma sairaus	Lapsen sairaus.	Perhevapaa	Koulutus	Vuosi-loma	Muut
Keskushallinto	282	0	206	60	821	43
Perusturvatoimi	5 210	177	5 106	297	10 874	4 504
Sivistystoimi	3 486	187	3 190	315	5 494	2 566
Tekninen toimi	1 164	26	421	105	3 613	736
Yhteensä	10 142	390	8 923	777	20 802	7 849
%-osuus	20,7 %	0,8 %	18,3 %	1,6 %	42,6 %	16,1 %
Yhteensä 2016	9 129	409	9 387	611	21 216	7 702
Yhteensä 2015	9 138	366	10 295	458	21 422	8 889
Yhteensä 2014	9 245	370	10 011	552	22 212	8 802
Yhteensä 2013	9 172	353	8 703	491	23 587	8 345

Sairaus = palkallinen sairausloma

Perhevapaat = äitiys- ja isyysvapaat, hoitovapaat

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

## 6.3. Poissaolopäivät henkilöä kohti

	Oma Sairaus	Lapsen sairaus	Perhevapaa	Koulutus	Vuosi-loma	Muut	Yht.
Keskushallinto	12,8	0,0	9,4	2,7	37,3	2,0	64,2
Perusturvatoimi	15,2	0,5	14,9	0,9	31,8	13,2	76,5
Sivistystoimi	13,8	0,7	12,7	1,3	21,8	10,2	60,5
Tekninen toimi	13,2	0,3	4,8	1,2	41,1	8,3	68,9
Yhteensä	14,4	0,6	12,7	1,1	29,5	11,2	69,4

Kaiken kaikkiaan **poissaolokalenteripäiviä**/työntekijä kertyi 69,4. (ed. vuonna 69,1 pv). Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 14,4 päivää (13) työntekijää kohti ja lomien osuus 29,5 päivää (30,3). Perhevapaiden osuus oli 12,7 päivää (13,4) työntekijää kohti.

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuoden 2017 aikana työssä olleet henkilöt eli yhteensä 704 henkilöä. Näistä 210 henkilöllä (29,8 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (ed. vuonna 201 henkilöä/28,7 %).

Somerolla palkallisia **poissaolotyöpäiviä** oman sairauden takia oli 10,8 (ei sisällä tapaturmista aiheutuvia poissaoloja).

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
10,6	9,7	9,9	10,0	9,5	9,4	10,8

**Sairauspoissaolotyöpäivien** keskiarvo **poissaolijaa** kohti nousi edellisvuodesta.

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15,6	14,4	14,0	14,5	13,8	13,1	15,3

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	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Keskushallinto	2,4	1,1	8,2	10,2	12,3	15,0	12,8
Perusturvatoimi	15,5	14,6	15,6	15,4	15,1	15,5	15,2
Sivistystoimi	8,1	6,2	6,9	5,7	10,7	10,2	13,8
Tekninen toimi	18,2	14,3	10,2	13,5	10,5	11,9	13,2
<b>Yhteensä pv/hlö</b>	<b>14,1</b>	<b>12,6</b>	<b>13,0</b>	<b>13,0</b>	<b>12,9</b>	<b>13,0</b>	<b>14,4</b>

Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi

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

\*) Kunta 10-tutkimus

#### 6.4. Poissaolokustannukset

**Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista**

	2015	%	2016	%	2017	%
Keskushallinto	109 830	13,8	106 870	13,4	123 428	14,9
Perusturvatoimi	1 258 204	13,8	1 261 825	13,9	1 290 579	14,2
Sivistystoimi	643 997	8,6	674 772	8,8	775 019	10,4
Tekninen toimi	355 227	15,2	382 822	16,0	350 716	16,1
<b>Yhteensä</b>	<b>2 367 258</b>	<b>12,2</b>	<b>2 426 288</b>	<b>12,2</b>	<b>2 539 742</b>	<b>12,9</b>

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2017 olivat 2 539 742 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään henkilösivukulut 683 191 euroa (26,9 %) ja vähennetään henkilöstökorvaukset (395 966 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 826 967 euroa. Tämä on 4 016 euroa/työntekijä (704 työntekijää). Vuonna 2015 vastaava luku oli 3 890 euroa ja 4 057 euroa vuonna 2016.

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli 12,9 %, eli hieman suurempi kuin edellisenä vuonna. On huomattava, että sivistystoimen pieneen prosenttiosuuteen vaikuttaa se, että opettajille ei makseta varsinaista vuosiloma-ajan palkkaa.

## 7. Henkilöstön vaihtuvuus

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

Henkilöstön vaihtuvuus oli suurempi kuin edellisinä vuosina. Päättyneitä palvelussuhteita oli 31 ja vastaavasti uusia palvelussuhteita alkoi 28.

Vakinaiset	2014		2015		2016		2017	
	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%
<b>Alkaneet palvelussuhteet</b>	21	4,1 %	30	6,2 %	19	3,9	28	5,9
<b>Päättyneet palvelussuhteet</b>								
Eläkkeelle jääneet	18	3,5 %	21	4,3 %	14	2,9	14	3,0
Eronneet/erotetut	23	4,5 %	15	3,1 %	8	1,7	17	3,6
Kuolleet	1	0,2 %	0	0 %	0		0	
<b>Yhteensä</b>	<b>42</b>	<b>8,2 %</b>	<b>36</b>	<b>7,4 %</b>	<b>22</b>	<b>4,6</b>	<b>31</b>	<b>6,6</b>

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

2017	Eläkkeelle jääneet	Eronneet/erotetut	Alkaneet palv.suht.
Hallinto- ja taloustoimi	0	0	0
Perusturvatoimi	6	11	17
Sivistystoimi	4	3	8
Tekninen toimi	4	3	3
<b>Yhteensä</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>28</b>

## 8. Eläköityminen

### Eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

	2013	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä
Vanhuuseläke	17	17	63,9	21	63,1	14	64,1	12	63,8
Osa-aikaeläke	0	2		4		1		0	
Työkyvyttömyyseläke	0	1	60,0	0		9	59,8	2	56,0
Osatyökyvyttömyyseläke	3	3		1		1		0	
<b>Yhteensä</b>	<b>20</b>	<b>23</b>		<b>26</b>		<b>25</b>		<b>14</b>	

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2017 aikana 12 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 63,7 vuotta ja miesten 64,5 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 56 vuotta.

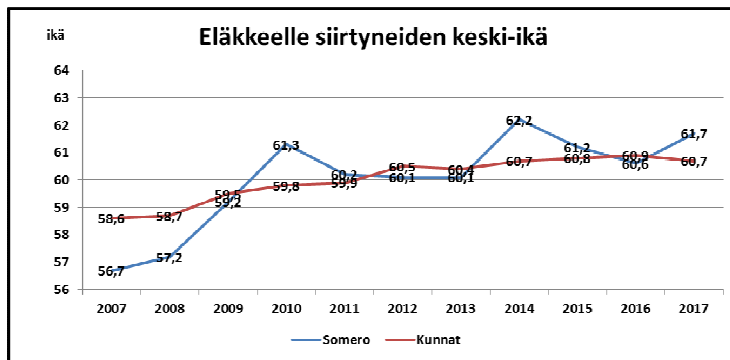
Kunta-alalla vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta ja kaikkiin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 53,8 vuotta.

## 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

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

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Somerolla vuonna 2017 oli 61,7 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 60,7 vuotta.



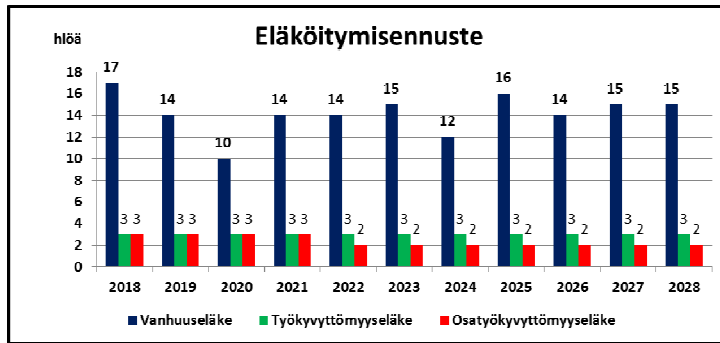
### 8.1. Eläköitymisennusteet

Kevan tuottama eläköitymisennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Ennusteen mukaan Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vuosina 2018 – 2028 vanhuuseläkkeelle 156 henkilöä, mikä on n. 33 % nykyisestä henkilöstömäärästä. Jos mukaan otetaan myös työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle mahdollisesti jäävät (58 henkilöä) on prosenttiosuus jo 46.

Kevan julkaiseman tuoreimman eläköitymisennusteen mukaan kunta-alan nykyisestä henkilöstöstä n. 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2036 mennessä. Heistä n. 44 % jää vanhuuseläkkeelle. Uusimassa ennusteessa on huomioitu vuoden 2017 eläkeuudistuksen ennakoituja vaikutuksia julkisen sektorin eläköitymiseen. Vanhuuseläkkeelle ei enää aiempien vuosien tapaan siirrytä tietyn ikävuoden tultua täyteen, mikä tekee ennustamisesta epävarmempaa.



Kevan ennuste Someron kaupungin työntekijöiden eläköitymisestä.

## 8.2. Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa

Someron kaupungin eläkepoistuma on suurimmillaan vuonna 2018, jonka jälkeen eläkkeelle jäävien määrä tasaantuu. Suuri poistuma lisää rekrytointikuluja. Rekrytointivaikeuksia on ollut erityisesti lääkäreiden, sairaanhoitajien, hoitajien, sosiaalityöntekijöiden, lastentarhanopettajien ja erityislastentarhanopettajien osalta.

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

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

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

## 8.3. Eläkemaksut

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

- palkkaperusteisesta maksusta
- varhaiseläkemenoperusteisesta maksusta
- eläkemenoperusteisesta maksusta

### *Palkkaperusteinen eläkemaksu*

Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä työntekijä että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkettä karttuu työansioista, jotka on ansaittu henkilön 17 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta 68 vuodeniän täyttämiskuukauden loppuun mennessä. Työnantajan palkkaperusteinen eläkemaksu oli 17,05 % vuonna 2017. Palkansaajan palkkaperusteinen eläkemaksu alle 53-vuotiailla oli 6,15 % ja 53 -vuotta täyttäneillä 7,65 %.

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

### Varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu

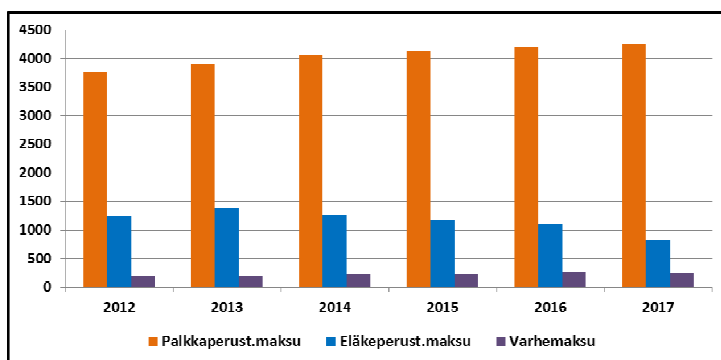
Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhe-maksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen.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

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

### Eläkemenoperusteinen eläkemaksu

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eläkemenoperust. maksu (1000 €)	1 240	1 372	1 254	1 178	1 090	812



## 9. Työvoimakustannukset

	2014 1000 €	2015 1000 €	2016 1000 €	2017 1000 €	Muut. ed. %
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	<b>25 542</b>	<b>25 339</b>	<b>25 640</b>	<b>24 344</b>	<b>-5 %</b>
Palkat yhteensä netto (Kela-korvaukset vähennetty) josta	19 555	19 404	19 594	19 189	-2,1 %
– Vuosiloma-ajan palkat	1 641	1 645	1 640	1 637	-0,2 %
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat	619	621	643	745	15,9 %
– Perhevapaiden palkat	168	89	95	109	14,7 %
– Muiden poissaolojen palkat	28	31	35	31	-11,4 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	5 882	5 842	5 917	5 155	-12,9 %
Henkilöstöinvestoinnit					
– Koulutus (vain palkkakustannukset)	56	48	61	82	34,4 %
– Työterveyshuolto, netto	49	45	68	76	11,8 %



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 kokoajien koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Tilastokeskuksen keräämien palkkatietojen (kokoajaisista kuukausipalkkiaisista palkansaajista lokakuulta 2017) mukaan kunta-alan kokonaisansiot olivat keskimäärin 3 049 euroa/kk (edellisenä vuonna 3 137 euroa/kk). Kokonaisansio sisältää kaikki lisät lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuna. Somerolla vastaava keskiansio oli 2 682 euroa/kk. Edellisenä vuonna luku oli 2 673 euroa/kk.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntipalkk.
	1000 €/kk				€/tunti
Tehtäväkohtainen palkka	975	233	38	40	90
Palveluajasta sidotut lisät	58	47	3	3	10
Henkilökohtainen lisä	12	1	1	4	3
Muut säännöllisen työajan lisät	2	6	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	0	29	1	0	0
<b>Yhteensä (1000 €)</b>	<b>1 047</b>	<b>316</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>103</b>
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 363	3 866	3 194	5 268	13,04
Miesten keskiansio €/kk	2 567	3 999	3 323	6 645	
Naisten keskiansio €/kk	2 347	3 833	2 482	4 875	
Kuntien keskimääräinen kokonaisansio lisineen/kk (2017)	<b>2 742</b>	<b>3 756</b>	<b>3 113</b>	<b>5 958</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 kalenterivuositteittäin jälkikäteen seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan ja työntekijäjärjestöjen välillä. Suunnitelma tulee tarkistaa vuosittain. Esimiesten ilmoitusten mukaan yhteensä laskettu koulutuspäivien lukumäärä oli 647, mikä oli 232 vähemmän kuin vuonna 2016. Luku poikkeaa palkkaohjelmasta saatavasta, koska koulutuskorvaukseen oikeuttavaan koulutukseen voidaan laskea myös sisäinen koulutus (esim. atk-koulutus ja vain osa päivää kestävät koulutukset) ja esimiehet eivät ole tehneet näistä kaikista viranhaltijapäätöksiä, joiden kautta tieto palkkaohjelmaan menee. Henkilön koulutukseen panostaminen tukee työhyvinvointia, lisää työtahokkuutta ja parantaa asiakaspalvelun laatua. Someron kaupunki teki linjauksen, että vapaaehtoisista täydennyskoulutuksesta ei makseta päivärahoja, mutta täydennyskoulutusta tarjotaan enemmän ja koulutuksiin suhtaudutaan myönteisesti.

Koulutuskustannuksia kirjattiin vuonna 2017 yhteensä 42 249 euroa (sijaisten palkat, matkat, ruokailu ja kurssikustannukset). Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin voidaan laskea koulutuspäivän ajalta maksetut palkat sivukuluineen 104 000 euroa. Todelliset kustannukset ovat vielä jonkin verran korkeammat, koska kirjanpidossa käytettyä koulutuskoodia ei ehkä ole käytetty kaikissa laskuissa. Työttömyysvakuutusrahastolta korvausta saatiin 11 461 euroa (edellisvuonna 16 029 euroa).

Palkkaohjelmaan kirjatut poissaolokoulutuspäivät, joista on tehty virkavapaushakemus:

	Osallist. lkm	Koulutus-päiviä	Pv/osall.	Henkilöstö	%/hlöstö
Hallinto- ja taloustoimi	17	60	3,5	17	100
Perusturvatoimi	96	297	3,1	209	46
Sivistystoimi	102	315	3,1	177	58
Tekninen toimi	31	105	3,4	63	49
Yhteensä	246	777	3,2	466	53

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2017 yhteensä 777 kpl eli 3,2 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna vakainaisten työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutuspäiviksi henkilöä kohti 1,7.

Palkansaajat käyttivät koulutukseen keskimäärin 4,2 työpäivää. Kunta-alalla palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin 3,9 vuonna 2017. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui kuntasektorilla keskimäärin 61 % palkansaajista.

### Opintovapaalla ja oppisopimuskoulutuksessa olevat

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

### 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

## 11. Terveellinen toimintakyky

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

## Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Käynnit lääkärillä	1 343	509	1 503	1 564	1 410	1 488	1 449
Käynnit terveydenhoitajalla	224	286	352	331	390	605	534
Laboratoriotutkimukset	1 983	1 631	2 325	2 803	2 891	2 814	3 036
Radiologiatutkimukset	84	84	130	155	131	111	1
Asiantuntijat			7	11	52	6	10
Käynnit yhteensä, kpl	3 634	2 510	4 317	4 864	4 874	5 024	5 030
Kustannukset yhteensä, €	89 995	56 676	101 794	104 351	100 215	123 270	143 464
Kelan korvaus, €	51 021	47 338	30 985	54 864	55 483	53 536	63 759

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

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

## Työ- ja työmatkatapaturmat

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

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 31 kpl, joista syntyi 52 korvauspäivää. Korvattuja tapaturmia oli 24 kpl. Tapaturmakorvauksia maksettiin näistä 9 571 euroa. Työmatkatapaturmia sattui 8, joista korvausta saatiin 6 tapaturmasta yhteensä 94 korvauspäivältä. Korvaus oli 10 054 euroa. Korvauksia maksettiin yhteensä 19 625 euroa.

## Tapaturmat ja ammattitaudit sekä niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

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

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

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

## 12. Työllistäminen

### 12.1. Palkkatuki

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

Vuoden 2017 aikana kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 21 eri palkkatukihenkilöä. Työssäolajaksot vaihtelivat parista kuukaudesta puoleen vuoteen. Pääasiassa henkilöt kuitenkin palkattiin puolen vuoden ajaksi. Tasan puolen vuoden palvelussuhteita oli 10 kpl. Henkilötyövuosia oli n. 7,5. Työllistämisen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 202 500 euroa ja niistä saatu palkkatuki n. 95 000 euroa eli 47 %. Palkkatukihenkilöiden työllistämisen hoiti kuntouttavan työtoiminnan yksikkö.

Palkkatukihenkilöiden lukumäärä on vaihdellut viime vuosien aikana 8 – 24 välillä

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kustannukset	266 629	290 380	283 916	241 538	136 136	202 559
Palkkatuki	103 455	128 186	121 994	102 757	56 931	94 848
Tuki / kustannukset	39 %	44 %	43 %	43 %	43 %	47 %
Hlöiden lukumäärä 6 kk	23	24	23	17	8	15
Henkilötyövuosia	11,5	12	11,5	8,5	4	7,5

### 12.2. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti kesätyöpaikan vuonna 2017 yhteensä 38 nuorelle. Työaika vaihteli 3 – 5 viikkoon. Eniten eli 14 nuorta työllistettiin 5 viikoksi, 22 nuorta 4 viikoksi ja 2 nuorta kolmeksi viikoksi. Palkkakustannukset olivat yhteensä 35 846 euroa. Kesätyöpaikkojen hakijoita oli yhteensä 134. Vuonna 2016 hakijoita oli 124.

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

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tukea maksettiin yhteensä 10 200 euroa 34 nuoren työllistämiseksi. Tuki oli 300 euroa/työllistetty nuori.

### 12.3. Opiskelijat ja harjoittelijat

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

Harjoittelupaikka	2014		2015		2016		2017	
	opp. lkm	päiviä	opp. lkm	päiviä	opp. lkm	päiviä	opp. lkm.	päiviä
Vuodeosasto	23	535	23	539			15	298
Kotihoito	17	347	13	238			12	342
Päivähoito	14	280	17	372				
Mielenterveystyö	7	151	3	63			13	281
Tervaskanto +Rauh.k.	7	169	7	135			9	255
Tuulentupa	5	102	5	109	8	187	5	112

Toimintakeskus	4	79	6	125	8	482	4	101
Työterveyshuolto	3	66			1	30	1	14
Neuvola	0		6	133	5	78	6	115
Muu perusturva yht.					60	1 111	15	337
Joensuun koulu	3	116	3	73	4	126	6	383
Kiiruun koulu							2	40
Koulutoimisto					2	74		
Nuorisotoimi					1	25	1	15
Kirjasto					3	98		
Pitkäjärven koulu					1	4		
Tk:n keittiö					5	129		
Siivoustoimi					6	290	2	98
Tietohallinto					1	14		
Arkisto					1	178		
Maanmittaus	14	260	17	387	1	69		
Muut yhteensä								
	97	2 105	100	2 174	107	2 895	91	2 391

Lisäksi kaupungin eri toimipisteissä oli yläkoulun TET-harjoittelijoita.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 133 asiakasta. Toimintapäiviä oli yhteensä 8 094.

## 13. Henkilöstön työhyvinvointi

### 13.1 Työhyvinvointitavoitteet

Vuonna 2016 työyksiköissä toteutettiin vuonna 2015 toteutetun Kevan työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta asetettuja tavoitteita. Vuonna 2017 asetettiin uudet tavoitteet. Henkilöstöraportin liitteenä raportti asetetuista tavoitteista ja toteutumisesta kahden edellisen vuoden osalta. (toteumia ei saatu yt-toimikuntaan mennessä, mutta taulukko toimitetaan sähköpostilla toimikunnan jäsenille). Uudet tavoitteet vuodelle 2018 asetetaan kesäkuun loppuun mennessä. Jatkossa tavoitteiden asettaminen kytketään osaksi talousarvion valmistelua, jotta seuraavan vuoden tavoitteet voidaan tarpeen mukaan ottaa huomioon talousarviossa. Vuoden 2019 tavoitteet asetetaan siten jo syksyllä 2018.

### 13.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma

Loppuvuodesta 2016 hyväksyttiin Someron kaupungin ensimmäinen henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Ohjelmaa laadittaessa ei tullut esille merkittäviä epäkohtia, mutta monia kehittämiskohteita kylläkin. Kehittämiskohteet on listattu ohjelman lopussa olevaan toimenpidesuunnitelmaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma on laadittu vuosille 2017–2018.

### 13.3. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu 50 000 euroa. Määrärahaa käytettiin 39 300 euroa. Tästä n. 10 500 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 vietettiinkin pääasiassa ohjatun liikunnan, teatterin ja museokäyntien merkeissä. Päivästä laadittiin loppuraportti. Toimintaan osallistui kaikkiaan 341 työntekijää.

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

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

ePassia hyödynsi 332 eri työntekijää ja käyttökertoja oli 551 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 25 500 euroa. Sporttietua käytettiin 13 800 euroa ja kulttuurietua 2 600 euroa. Suosituinta ePassin käyttö oli Liikunta ry:n tarjoamissa palveluissa (60 %). Seuraavana olivat Someron Sykkeen palvelut (7 %) ja H&L Fit Oy:n palvelut (6 %) ja

Kaupungin työntekijöille oli varattu myös lentopallovuoro Joensuun koululla.

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

#### **13.4. Virkistystoiminta**

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä. Ryhmä järjestää kaupungin henkilöstölle virkistystoimintaa vuoden mittaan saamansa budjetin puitteissa. Kaikkiaan toimintaan käytettiin 13 200 euroa. Tuloja kertyi 640 euroa.

HEVI-ryhmä järjesti vuoden aikana kaksi tilaisuutta. Virkistyspäivä Eerikkilään järjestettiin 4.2.2017. Osallistujia oli 11. Ohjelmassa oli ohjattua liikuntaa ja lopuksi mahdollisuus saunoa. 25.8.2017 järjestettiin kaupungin 150 v. kesäjuhla Ämyrillä. Osallistujia oli 187.

#### **13.5. Henkilökunnan huomioiminen**

Kaupunki palkitsi syksyllä pitkäaikaisia työntekijöitään Kuntaliiton ansiomerkein. Merkkejä jaettiin työntekijöille, joille tuli 20, 30 tai 40 vuotta kunnallista palvelua Somerolla. Merkkejä jaettiin yhteensä 12: 6 hopeista (20 vuoden palveluksesta) ja 6 kultaista (30 tai 40 vuoden palveluksesta).

Lisäksi muistettiin kahta työntekijää ritarikuntien kunniamerkillä.