



Henkilöstöraportti

2015

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	11
8.	Eläköityminen	12
8.1.	Eläköitymisennusteet	13
8.2.	Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa	14
8.3.	Eläkemaksut	14
9.	Työvoimakustannukset	15
10.	Henkilöstön koulutus	16
11.	Terveydellinen toimintakyky	17
12.	Työllistäminen	18
12.1.	Palkkatuki	18
12.2.	Kesätyöpaikat	19
12.3.	Opiskelijat ja harjoittelijat.....	19
12.4.	Kuntouttava työtoiminta	19
13.	Henkilöstön työhyvinvointi	20
13.1.	Työhyvinvointikysely	20
13.2.	Tyhy-toiminta	20
13.3.	Virkistystoiminta.....	21

1. Johdanto

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

Yleisesti raportin tuloksista voi todeta, että suuria heilahduksia suuntaan tai toiseen ei ole tapahtunut viime vuoteen nähden. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärässä ja lyhyiden poissaolojen määrässä on ollut hienoista laskua. Oman sairauden takia oltiin poissa 12,9 kalenteripäivää /9,5 työpäivää. Tämä on päivän enemmän kuin talousarviossa asetettu tavoite (8,5), mutta kuitenkin pienempi kuin kunta-alan keskiarvo vuonna 2015, joka oli 10 työpäivää (Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri). Kunta-alaan verrattuna tulos on sikälikin hyvä, että henkilökuntamme on muuta kunta-kenttää iäkkäämpää.

Kunta-alalla sairauspoissaoloja on yleisesti kaikista eniten ja mekin jääme vielä kauas valtion (7) ja yksityisen sektorin (6) luvuista. Suunta on kuitenkin ollut viime vuodet oikeanlainen ja siitä tulee iloitua, mutta samalla tehdä aktiivisesti töitä sen eteen, että olemme tulevaisuudessa Suomen hyvinvoivin kuntatyöyhteisö. Tämä edellyttää panostamista henkilöstöjohtamiseen, esimiestyöhön ja varhaiseen tukemiseen sekä työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön tiivistämistä. Päättäjien on puolestaan huomioitava henkilöstövaikutukset kaikessa päätöksenteossa ja muistettava, että työhyvinvointiin oikealla tavalla sijoitettu euro tuottaa kuusi euroa mm. juurikin vähentyneinä poissaoloina.

Someron kaupungin työntekijöiden keski-ikä on 47,5 ja suurin ikäryhmä olivat 50 – 59 –vuotiaat. Luvut kertovat osaltaan siitä, että eläköitymisiä on nyt ja tulevina vuosina paljon, mutta toisaalta myös siitä, että meillä on kaikilla organisaatiotasolla paljon pitkäaikaisia, työpaikkaansa sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä, jotka ovat mahdollistaneet palvelujen pitkäjänteisen kehitystyön. Kaupunki palkitsi keväällä 2016 pitkäaikaisia työntekijöitään Kuntaliiton ansiomerkein. Merkkejä jaettiin työntekijöille, joille tuli vuoden 2015 loppuun mennessä täyteen 20, 30 tai 40 vuotta kunnallista palvelua Somerolla. Merkkejä jaettiin yhteensä 121: 85 hopeista (20 vuoden palveluksesta) ja 36 kultaista (30 tai 40 vuoden palveluksesta). Kaikki ansiomerkkiin oikeutetut eivät sitä halunneet, joten pitkään palvelleiden todellinen lukumäärä on merkittävästi tätä suurempi.

Vaikka sairauspoissaolot ovat pysyneet kohtuullisella tasolla henkilöstön ikääntymisestä huolimatta, monilla varsinkin fyysisesti raskasta työtä tekevilla työntekijöillä on verrattain paljon työkykyrajoitteita, jotka vaativat töiden uudelleen organisoimista ja poikkeusjärjestelyjä. Joissakin työyksiköissä jonkinlaisen työrajoitteen omaavia työntekijöitä on niin paljon, että tilanne kuormittaa henkilökuntaa ja tuo haasteita esimerkiksi työvuorojen suunnitteluun. Työkykyrajoitteiden ennalta ehkäisyyn ja oikeanlaisiin työskentelytapoihin tuleekin kiinnittää enemmän huomiota ja kannustaa työntekijöitä huolehtimaan myös itse omasta kunnostaan ja työssä jaksamisestaan. Kartoitettavana on myös mahdollisuudet hyödyntää työnkiertoa nykyistä enemmän.

Työhyvinvointiin ja työkykyyn tehtävät panostukset näkyvät paitsi sairauspoissaolojen vähenemisessä, myös eläköitymisiän nousuna. Someron keskimääräinen eläköitymisikä 61,2 on hiukan korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Tämä siitä huolimatta, että työhyvinvointikyselyn perusteella työntekijät eivät kokeneet työnantajan tukevan voimakkaasti työuralla jatkamista. Huomattavaa on myös se, että monet eläköityneet entiset työntekijät tekevät sijaisuuksia etenkin perusturvan puolella ja ovat sitä kautta tärkeä, osaava resurssi vielä eläkkeelle jäätyäänkin.

Erityisen iloisia voimme olla siitä, että yleisestä vaikeasta taloustilanteesta huolimatta Somerolla on säästyty henkilöstöön kohdistuvilta säästötoimenpiteiltä, eikä esimerkiksi lomautuksia ole tarvinnut tehdä lukuun ottamatta koulunkäynninohjaajien kesälomautuksia. Tämä antaa hyvän perustan henkilöstön hyvinvointia tukevalle kehittämistyölle.

Niukka taloustilanne ja isot muutokset kuntakentällä ja yhteiskunnassa eivät päästä henkilökuntaa, esimiehiä ja päättäjiä tulevana vuosina helpolla. Tuleva sote- ja maakuntauudistus muuttaa kerralla kaupungin organisaatiota ja henkilörakennetta enemmän kuin yksikään aikaisempi muutos. Muutos tuo mukanaan isoja haasteita, mutta on myös mahdollisuus kehittyä, löytää uusia toimintatapoja ja vahvuuksia. Someron kaupungin organisaatio on verrattain kevyt ja ketterä, meillä on osaava ja motivoitunut henkilökunta ja tulevaisuuteen katsovia päättäjiä. Käyttämällä nämä vahvuudet ja kourallisen luovuutta ja rohkeutta ja aloittamalla valmistautumisen nyt, uskon, että muutoksen tuuletkin ovat myötäisiä.

Hanna Saarni
Hallintojohtaja

1.1. Henkilöstöraportin sisältö

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

Henkilöstöraportin tiedot esitetään vuosittain 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti tehdään kerran vuodessa. Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon ohjelmas- ta. Uutta suositusta vastaavia raportteja on otettu käyttöön huhtikuusta 2015 lähtien. Aikaisemmis- sa raporteissa esim. ns. vakinaisen henkilöstön määrä on laskettu käsin, joka on ollut työlästä ja aiheuttanut ongelmia osa-aikaisten työtehtävien määrittelyssä. Suosituksessa onkin todettu, että henkilöstömäärän vaihtelua vuoden aikana kuvaa paremmin henkilötyövuosi.

Henkilöstömäärää seurattaessa on käytetty vakinaisten palvelussuhteiden määrää. On huomatta- va, että määräaikaisissa palvelussuhteissa ovat mukana sekä erilliset määräaikaiset palvelussuh- teet 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 teh- tävä, 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 ra- portteihin.

Raporteissa esim. vakinaisen henkilöstön määrä sisältää kaikki kokoaikaiset ja osa-aikaiset henki- löt. Jos. esim. henkilö tekee 50 prosenttista työaika, on hänet raportissa laskettu yhtenä henkilö- nä. 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 vuo- delta ja niihin sisältyy henkilöitä, jotka eivät ole välttämättä töissä enää 31.12. Samoin henkilöstö- kustannukset ovat koko vuodelta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Vakinaiset ja määräaikaiset

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

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2009 – 2015

Someron kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2015 lopussa 618 henkilöä. Kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain lähinnä määräaikaisten tilanteen mukaan. Vakainainen henkilöstö sen sijaan on laskenut viime vuosina. Vuoden 2011 lasku johtuu lomatoimen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoidettavaksi.

Henkilöstöstä vakinaisia työntekijöitä oli 483 eli 78,2 %. Lukumäärä sisältää sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 21,8 %. Määräaikaisten osuus on vaihdellut 20 %:n molemmin puolin. Osuus on samaa luokkaa kuin kuntasektorilla yleensä (v. 2014 21 %). Suurin osa määräaikaisista oli sijaisia, 26 oli avoimen viran hoitajia ja 2 henkilöä oli palkattu suoraan palkkatuella. Lisäksi kaupungilla oli 30 määräaikaista sivutoimista henkilöä, jotka eivät sisälly lukuihin.

Toimialoittain tarkasteltuna perusturvan henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä on suurin eli 48 % (63 %). Toisena on sivistystoimi 37 % (22 %). Teknisen toimen osuus on 12 % ja hallinto- ja taloustoimen 3 %. (Hallinto- ja taloustoimeen kuuluvat kaupungin keskus- ja taloushallinto, elinkeinotoimi sekä maataloustoimi.) Perusturvalautakunnan henkilöstön lasku edellisvuoden 63 %:sta 48 %:iin johtuu varhaiskasvatuksen 86 henkilön siirrosta sivistystoimelle. Vastaavasti sivistystoimen osuus kasvoi 37 %:iin.

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

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

Kokoaikaisien (518) osuus henkilöstöstä oli 84 % ja osa-aikaisten (100) 16 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 84 % oli kokoaikaisessa ja 16 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä 84 % oli kokoaikaisia ja 16 % osa-aikaisia. Koska määräaikaisista suurin osa on sijaisia, voi kokonaismäärä vaihdella huomattavastikin tilastointipäivänä (31.12.) eri vuosina.

Palvelussuhde	2011		2012		2013		2014		2015		Muutos% ed.vuodesta
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	
Vakinaiset	58	452	56	457	59	449	58	428	56	427	-0,6 %
Määräaikaiset	12	128	17	149	13	117	15	153	11	122	-16,3 %
- joista työllistettyjä	4	3	6	8	5	8	4	5	0	2	-78 %
Yhteensä	70	580	73	606	72	566	73	581	67	551	-6,6 %

Päätoimisuus	2011		2012		2013		2014		2015	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Kokoaikaiset	60	475	61	485	55	461	63	482	56	462
Osa-aikaiset	10	105	12	121	17	105	10	99	11	89
- joista osa-aika- eläkeläisiä	5	33	5	29	6	28	6	30	4	25
Yhteensä	70	580	73	606	72	566	73	581	67	551

Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet olivat osa-aikainen virka tai toimi 53 henkilöä (53 %), osa-aikaeläkeläinen 29 henkilöä (29 %) ja osittainen hoitovapaa 11 henkilöä (11 %) ja muu omasta pyynnöstä johtuva 7 henkilöä (7 %).

	2011	2012	2013	2014	2015
Osa-aikaisia	89	102	89	80	79

Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä

2.2. Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat

	2011		2012		2013		2014		2015	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Vakinaiset										
Kokoaikaiset	0	41	1	38	2	37	3	46	2	43
Osa-aikaiset	0	15	0	5	0	8	0	8	0	6
Yhteensä	0	56	1	43	2	45	3	54	2	49
Määräaikaiset										
Kokoaikaiset	0	2	0	5	0	3	0	2	1	5
Osa-aikaiset	0	3	2	2	0	1	0	4	0	1
Yhteensä	0	5	2	7	0	4	0	6	1	6

Palkattomalla työ- tai virkavapaalla olevien määrä on vaihdellut vuosittain. Lähes kaikki palkattomalla virkavapaalla olevista on ollut naisia ja 87 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevia.

3. Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

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

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

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

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	2014			2015			Muutos% ed.vuodesta
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	
HTV 1	57,60	412,79	470,39	58,28	401,89	460,17	-2,2 %
HTV2	67,25	496,55	563,80	67,37	480,57	547,94	-2,8 %

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	HTV2 2014	HTV2 2015
Hallinto- ja taloustoimi	14,56	14,28	17,56	17,16
Perusturvatoimi	284,61	219,40	348,44	267,04
Sivistystoimi	112,26	168,00	126,65	193,44
Tekninen toimi	58,96	58,51	71,15	70,30
Yhteensä	470,39	460,19	563,80	547,94
Henkilötyövuodet/koko henkilöstö	72 %	74 %	86 %	87 %

Henkilötyövuosien laskennassa käytetään kaikkia vuoden aikana työssä olleita henkilöitä (vakinaisia ja määräaikaisia). Henkilötyövuosista puhuttaessa käytetään HTV2:ta eli 548. Tällöin sekä vakinaisen että sijaisen työaika ovat kummatkin mukana.

HTV1:n mukaan laskettuja henkilötyövuosia on ollut 460. 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 2015 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 154 040 työpäivää. Tästä muiden kuin opettajien osuus oli 135 877 työpäivää. Vähentämällä tästä palvelussuhteen keskeytykset saadaan vuonna 2015 tehty todellinen työaika, joka oli 102 001 työpäivää. Tämä oli n. 75 % teoreettisesta vuosityöajasta. Poissaoloajan osuus palkkakustannuksista oli n. 15 %.

Työajan jakautuminen (muut kuin opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista (*)
Kalenterivuoden päivät (365) väh. lauantait ja sunnuntait sekä työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	135 877			Kok.palkat 15 166
Vähennetään työpäivinä:				
Vuosilomat ja muut lomat	14 918	11,0	1 616	10,7
Terveysperust. poissaolot	7 059	5,2	570	3,7
Perhevapaat	5 526	4,1	80	0,5
Koulutus	392	0,3	38	0,3
Muut palkalliset poissaolot	326	0,2	24	0,2
Muut palkattomat poissaolot	5 655	4,2	0	0
Yhteensä	33 876	25,0	2 328	15,4
= Tehty vuosityöaika	102 001	75,0		

*) Kokonaispalkoista vähennetty opettajien palkkakustannukset.

Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika oli 18 163 työpäivää. Kun tästä vähennetään poissaolot, saadaan tehty vuosityöaika 15 966 työpäivää. Tämä oli n. 88 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuosilomissa ei ole huomioitu opettajien kesäkeskeytystä. Poissaoloajan palkkakustannusten osuus kaikista opettajien palkkakustannuksista oli n. 2,5 %.

Työajan jakautuminen (opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	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)	18 163			Kok.palkat 4 077
Vähennetään työpäivinä:				
Laskennallinen vuosiloma-aika	14	0,1	29	0,7
Terveysperust. poissaolot	423	2,3	51	1,3
Perhevapaat	1 401	7,7	9	0,2
Koulutus	64	0,4	10	0,3
Muut palkalliset poissaolot	62	0,3	6	0,1
Muut palkattomat poissaolot	233	1,3	0	0
Yhteensä	2 197	12,1	105	2,6
Tehty vuosityöaika	15 966	87,9		

*) Vuotuisina palkkakustannuksina on käytetty opettajien palkkoja.

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

5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Someron kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2015 lopussa 45,5 vuotta, vakinaisen henkilöstön 47,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 39,4 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten keski-ikä oli 48,95 vuotta ja naisten 47,31 vuotta. Määräaikaisista miesten keski-ikä oli 42,2 vuotta ja naisten 39,15 vuotta.

Vuonna 2015 vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50 – 59 –vuotiaat (160 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään kuului 33,1 %. Seuraavaksi eniten oli 40 – 49 –vuotiaita 32,7 %. Vakinaisesta henkilöstöstä alle 40 –vuotiaita oli 22 %. Yli 60 –vuotiaita oli 12,2 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40-49 -vuotiaita oli eniten eli 50 henkilöä (30,3 %) ja alle 30 –vuotiaita 45 henkilöä (27,3 %).

Ikä vuosina (vakinaiset)	2011	%-os	2012	%-os.	2013	%-os.	2014	%-os.	2015	%-os.
alle 30 v	25	5,0	27	5,3	32	6,3	32	6,6	29	6,0
30 – 39	103	20,2	99	19,5	98	19,3	88	18,1	77	15,9
40 – 49	153	30,2	152	30,0	149	29,3	143	29,4	158	32,7
50 – 59	166	32,8	167	33,0	159	31,3	158	32,5	160	33,2
60 – 64	57	11,3	59	11,6	67	13,2	60	12,3	55	11,4
65 ja yli	2	0,4	3	0,6	3	0,6	5	1,1	4	0,8
Yhteensä hlöä	506	100	507	100	508	100	486	100	483	100
Keski-ikä	47,5 vuotta		47,3 vuotta		47,2 vuotta		47,3 vuotta		47,5 vuotta	

Vuoden lopussa kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 58 – 68 –vuotiaita oli yhteensä 102 henkilöä. Yli 65 –vuotiaita oli 4 henkilöä. Määräaikaisesta henkilöstöstä 13 oli yli 58 -vuotias.

Vuonna 2014 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

	Miehiä	Keski-ikä	Naisia	Keski-ikä
Hallinto- ja taloustoimi	3	53,3	13	52,8
Perusturvatoimi	10	48,5	214	46,6
Sivistystoimi	22	46,9	156	47,3
Tekninen toimi	21	50,7	44	48,9
Yhteensä	56	48,9	427	47,3

Koko henkilöstöstä naisia oli 551 (89 %) ja miehiä 67 (11 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 427 (88 %) ja miehiä 56 (12 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 124 (92 %) ja miehiä 11 (8 %).

Toimialoittain tarkasteltuna naisia oli eniten perusturvatoimessa eli 96 %. Sivistystoimessa naisten osuus oli 88 % ja miesten 12 %. Teknisessä toimessa naisia oli 68 % ja miehiä 32 %. Hallinto- ja taloustoimessa naisten osuus oli 81 % ja miesten 19 %.

6. Terveysperusteiset poissaolot

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

	kalenteripäivät	% työajasta (231 359)	euroa	% palkka- kustannuksista (19 218 780)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 712	0,7	128 427	0,6
4 – 29 pv	4 562	2,0	307 350	1,6
30 – 60 pv	1 769	0,8	107 148	0,6
61 – 90 pv	736	0,3	35 409	0,2
91 – 180 pv	1 179	0,5	52 013	0,3
yli 180 päivää	393	0,2	0	0,0
Yhteensä	10 351	4,5	630 347	3,3
Keskimäärin / henkilötyövuosi (548)	19		1 150	
Em. poissaoloista				
o työtapaturmat	32		6 044	0,03
o työmatkatapaturmat	117		2 350	0,01

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

6.1. Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina

1 – 3 päivää	2011	2012	2013	2014	2015
Hallinto- ja taloustoimi	17	12	12	15	15
Perusturvatoimi	832	747	785	675	458
Sivistystoimi	131	165	165	175	384
Tekninen toimi	92	95	90	86	86
Yhteensä	1 072	1 019	1 052	951	943

Lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja oli 943 kpl. Lyhyiden poissaolojen lukumäärä on laskenut viime vuosien aikana. Tämän voi tulkita myönteiseksi merkiksi työhyvinvoinnin kehityksestä. Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 522 kpl. Poissaoloista 62 % oli 1 – 3 päivän poissaoloja, 4 -29 päivän poissaoloja oli 34 % ja yli 30 päivän poissaoloja 4 %. Vastaavat luvut vuonna 2014 oli 63 %, 33 % ja 4 %.

2015	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Hallinto- ja taloustoimi	7	2	1	0	0
Perusturvatoimi	291	21	6	7	1
Sivistystoimi	161	12	3	3	0
Tekninen toimi	54	8	1	0	1
Yhteensä vuonna 2015	513	43	11	10	2
Yhteensä vuonna 2014	492	41	12	6	4
Yhteensä vuonna 2013	463	22	4	2	2

6.2. Poissaolot toimialoittain

Seuraavassa taulukossa on esitetty kaupungin henkilöstön poissaolokalenteripäivät toimialoittain ja syyryhmittäin. Laskelmassa ovat mukana poissaolojaksojen väliin jäävät arkipyhät ja viikonloput. Henkilöstölle kertyi poissaolopäiviä yhteensä 50 568 (ilman vuosilomia yht. 29 146 päivää). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 18,1 %, joka oli sama kuin kahtena edellisellä vuonna.

	Oma sairaus	Lapsen sairaus.	Perhevapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut
Hallinto- ja taloustoimi	221	1	0	57	858	4
Perusturvatoimi	5 207	187	5 217	191	12 106	4 200
Sivistystoimi	2 788	173	4 390	127	5 139	4 271
Tekninen toimi	922	5	688	83	3 319	414
Yhteensä	9 138	366	10 295	458	21 422	8 889
%-osuus	18,1 %	0,7 %	20,3 %	0,9 %	42,4 %	17,6 %

Sairaus = palkallinen sairausloma

Perhevapaat = äitiys- ja isyysvapaat, hoitovapaat

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

6.3. Poissaolopäivät henkilöä kohti

	Oma Sairaus	Lapsen sairaus	Perhevapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut	Yht.
Hallinto- ja taloustoimi	12,3	0,1	0,0	3,2	47,7	0,2	63,5
Perusturvatoimi	15,1	0,5	15,1	0,6	35,1	12,2	78,6
Sivistystoimi	10,7	0,7	16,9	0,5	19,8	16,4	65,0
Tekninen toimi	10,5	0,1	7,8	0,9	37,7	4,7	61,7
Yhteensä	12,9	0,5	14,5	0,6	30,1	12,5	71,1

Kaiken kaikkiaan **poissaolokalenteripäiviä**/työntekijä kertyi 71,1. (ed. vuonna 71,8 pv). Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 12,9 päivää (ed. vuonna 13 päivää) työntekijää kohti ja lomien osuus 30,1 päivää (31,2 päivää vuonna 2014). Perhevapaiden osuus oli 14,5 päivää työntekijää kohti.

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuoden 2015 aikana työssä olleet henkilöt eli yhteensä 711 henkilöä. Näistä 218 henkilöllä (30,7 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä.

Työterveyslaitoksen Kunta 10 –tutkimuksen mukaan keskimääräiset sairauslomapäivät (kalenteripäivät) yhtä henkilötyövuotta kohden oli 16,9 päivää vuonna 2014.

Somerolla palkallisia **poissaolotyöpäiviä** oman sairauden takia oli 9,5 (ei sisällä tapaturmista aiheutuvia poissaoloja). Kunta-alan vastaavaa lukua ei ole saatavilla.

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

Sairauspoissaolotyöpäivien keskiarvo poissaolijaa kohti oli hieman edellisvuotta pienempi.

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

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

6.4. Poissaolokustannukset

Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista

	2013	%	2014	%	2015	%
Hallinto- ja taloustoimi	125 713	14,7	109 730	13,4	109 830	13,8
Perusturvatoimi	1 699 038	14,5	1 703 219	14,6	1 258 204	13,8
Sivistystoimi	284 098	5,4	313 624	5,9	643 997	8,6
Tekninen toimi	342 381	15,9	345 021	16,21	355 227	15,2
Yhteensä	2 451 230	12,3	2 471 594	12,6	2 367 258	12,2

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2015 olivat 2 367 258 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään henkilösivukulut 710 177 euroa (30 %) ja vähennetään henkilöstökorvaukset (311 557 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 765 878 euroa. Tämä on 3 890 euroa/työntekijä (711 työntekijää). Vuonna 2014 vastaava luku oli 4 035 euroa.

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli 12,2 %, kun se edellisenä vuonna oli 12,6 %. 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 rekrytoinnin työkalun Kuntarekry – palvelun. Tarkoituksen on rekrytoinnin 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.

Vuodelta 2014 on ensimmäistä kertaa tilastoitu vuoden aikana alkaneet palvelussuhteet.

Eläkkeelle jääneiden määrässä on ollut kasvua viime vuosina. Sen sijaan palvelussuhteesta eronneiden määrä on laskenut viime vuonna.

Vakinaiset	2012		2013		2014		2015	
	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%
Alkaneet palvelussuhteet					21	4,1 %	30	6,2 %
Yhteensä					21	4,1 %	30	6,2 %
Päätyneet palvelussuhteet								
Eläkkeelle jääneet	15	2,9 %	17	3,3 %	18	3,5 %	21	4,3 %
Eronneet/erotetut	12	2,4 %	27	5,3 %	23	4,5 %	15	3,1 %
Kuolleet	2	0,4 %	0		1	0,2 %	0	0 %
Yhteensä	29	5,7 %	44	8,6 %	42	8,2 %	36	7,4 %

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

Päätyneet 2015	Eläkkeelle jääneet	Eronneet/erotetut	Alkaneet palv.suht.
Hallinto- ja taloustoimi	0	0	0
Perusturvatoimi	13	6	17
Sivistystoimi	5	8	10
Tekninen toimi	3	1	3
Yhteensä	21	15	30

Varhaiskasvatus on siirretty 1.1.2015 sivistystoimen alaisuuteen.

8. Eläköityminen

Eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

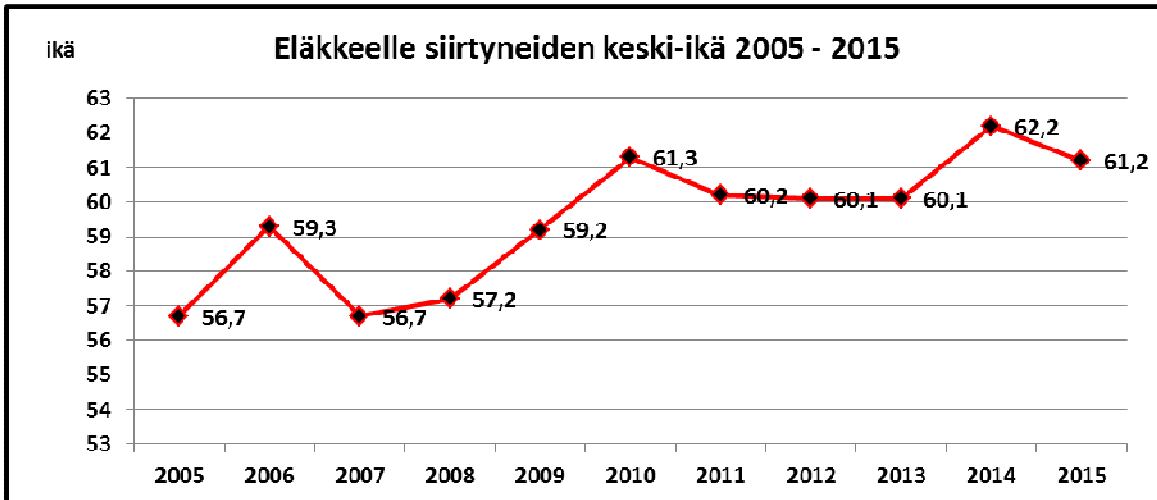
	2011	2012	2013	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä
Vanhuuseläke	14	13	17	17	63,9	21	63,1
Osa-aikaeläke	3	3	0	2		4	
Työkyvyttömyyseläke	2	2	0	1	60,0	0	
Osatyökyvyttömyyseläke	5	3	3	3		1	
Yhteensä	24	21	20	23		26	

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2015 aikana 21 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,1 vuotta. Naisten keski-ikä oli 63 vuotta ja miesten 63,5 vuotta.

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

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

Somerolla KuEL- ja VaEL –eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut 4,5 vuotta kymmenen vuoden aikana. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2015 61,2 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 60,9 vuotta.



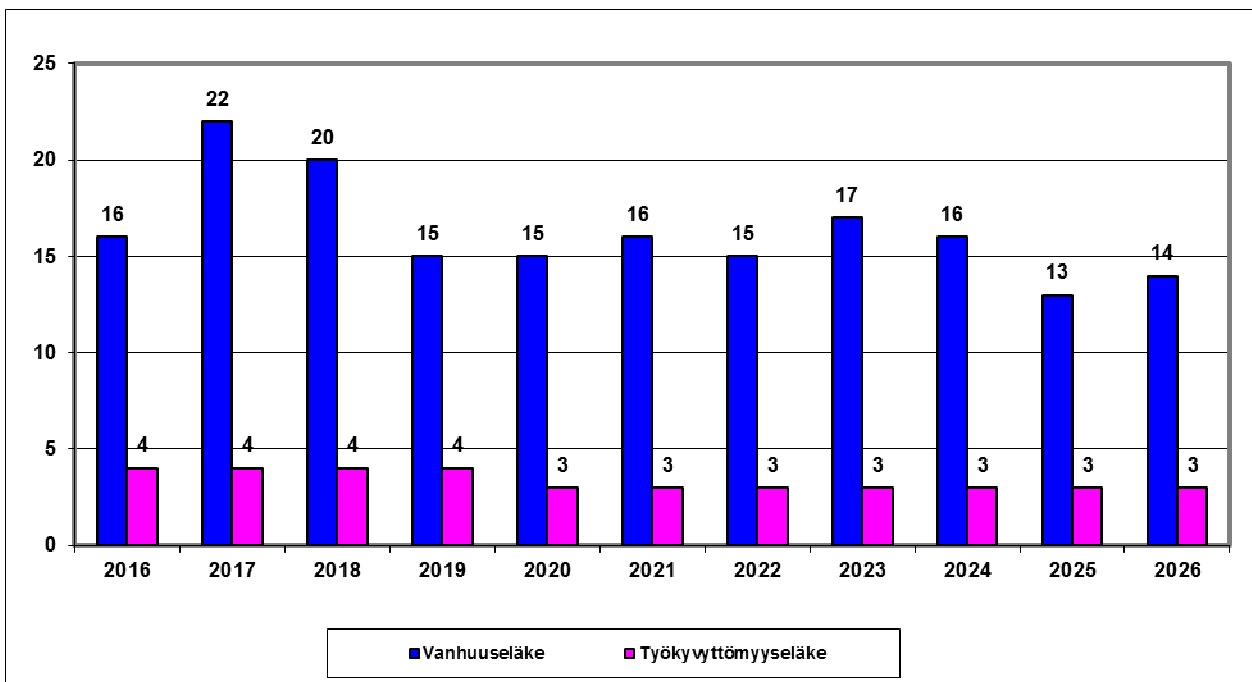
8.1. Eläköitymisennusteet

Kevan tuottama eläköitymisennuste perustuu vuoden 2013 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2016 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 eläkeuudistusta ei ole vielä huomioitu.

Ennusteen mukaan Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vuosina 2016 – 2026 vanhuuseläkkeelle 179 henkilöä, mikä on n. 37 % nykyisestä henkilöstömäärästä.



Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

8.2. Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa

Someron kaupungin eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2015–2019 ja uusia rekrytointeja tulee paljon. Tämä lisää rekrytointikuluja. Rekrytointivaikeuksia on ollut erityisesti lääkäreiden, sairaanhoitajien, hoitajien, sosiaalityöntekijöiden, lastentarhanopettajien, erityislastentarhanopettajien ja perhepäivähoitajien osalta.

Uusi laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä tulee vaikeuttamaan rekrytointeja entisestään, koska esimerkiksi sosiaalityöntekijän sijaiseksi kelpaa vastaisuudessa 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 18 vuoden täyttämiskaudelta seuraavan kuukauden alusta 68 vuoden täyttämiskauden loppuun. Palkkaperusteista eläkemaksua maksetaan myös silloin, kun henkilö tekee työtä eläkkeellä ollessaan, koska eläkkeelläkin tehdystä työstä karttuu uutta eläkettä 68-vuotiaaksi asti. Työnantajan palkkaperusteinen eläkemaksu oli 17,20 % vuonna 2015. Palkansaajan palkkaperusteinen eläkemaksu alle 53-vuotiailla oli 5,7 % ja 53-vuotta täyttäneillä 7,2 %.

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

Varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu

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

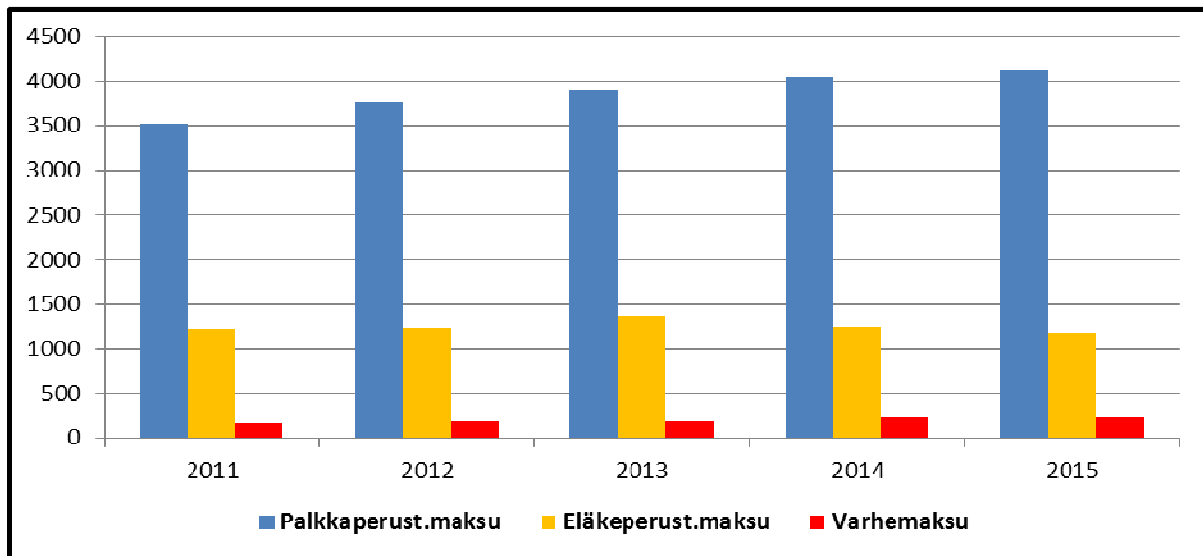
	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Varhemaksu (1000 €)	182	0,98	192	0,98	188	0,96	233	1,2	231	1,3

Varhemaksujen %-osuus palkkakustannuksista

Eläkemenoperusteinen eläkemaksu

Eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Kevan valtuuskunta vahvistaa vuosittain maksun kokonaismäärän.

	2011	2012	2013	2014	2015
Eläkemenoperusteinen maksu (1000 €)	1228	1240	1372	1254	1 178



9. Työvoimakustannukset

	2013 1000 €	2014 1000 €	2015 1000 €	Muutos-% ed. vuo- teen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	25 702	25 542	25 339	
Palkat yhteensä netto (Kela-korvaukset vähennetty) josta	19 710	19 555	19 404	-0,8 %
– Vuosiloma-ajan palkat	1 701	1 641	1 645	0,2 %
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat	595	619	621	0,3 %
– Perhevapaiden palkat	103	168	89	-47,0 %
– Muiden poissaolojen palkat	16	28	31	10,7 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	5 875	5 882	5 842	-0,7 %
Henkilöstöinvestoinnit				
– Koulutus (vain palkkakustannukset)	46	56	48	-14,3 %
– Työterveyshuolto, netto	71	49	45	-8,2 %

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

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntipalkk.
	1000 €/kk				€/tunti
Tehtäväkohtainen palkka	954	259	36	32	104
Palvelu aikaan sidotut lisät	58	47	3	3	13
Henkilökohtainen lisä	11	1	1	4	4
Muut säännöllisen työajan lisät	1	6	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	0	25	1	0	0
Yhteensä (1000 €)	1 024	338	41	39	121
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 332	3 700	3 171	5 731	13,58
Miesten keskiansio €/kk	2 943	3 917	3 312	6 543	13,58
Naisten keskiansio €/kk	2 301	3 642	2 465	5 326	
Kuntien keskimääräinen kokonaisansio lisineen/kk (2014)	2 735	3 788	3 195	7 302	

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

10. Henkilöstön koulutus

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

Koulutuskorvausta haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuosittain 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. Koulutuskorvausta voitiin hakea ensimmäisen kerran vuoden 2015 koulutuksista. Esimiesten ilmoitusten mukaan yhteenlaskettu koulutuspäivien lukumäärä oli 703, jonka perusteella tehtiin koulutuskorvaushakemus Työttömyysvakuutusrahastolle. Luku poikkeaa palkkaohjelmasta saatavasta, koska koulutuskorvaukseen oikeuttavaan koulutukseen voidaan laskea myös sisäinen koulutus (esim. atk-koulutus ja vain osa päivää kestävä koulutus) ja esimiehet eivät ole tehneet näistä kaikista viranhaltijapäätöksiä, joiden kautta tieto palkkaohjelmaan menee.

Koulutuskustannuksia kirjattiin vuonna 2015 yhteensä 40 048 euroa (sijaisten palkat, matkat, ruokailu ja kurssikustannukset). Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin voidaan laskea koulutuspäivän ajalta maksetut palkat sivukuluineen 62 600 euroa. Todelliset kustannukset ovat vielä jonkin verran korkeammat, koska kirjanpidossa käytettyä koulutuskoodia ei ehkä ole käytetty kaikissa laskuissa. Työttömyysvakuutusrahastolta korvausta saatiin 12 544 euroa.

Palkkaohjelmaan kirjatut poissaolokoulutuspäivät, joista on tehty virkavapaushakemus:

	Osallist. lkm	Koulutus-päiviä	Pv/osall.	Henkilöstö	%/hlöstö
Hallinto- ja taloustoimi	14	57	4,1	16	87,5
Perusturvatoimi	83	191	2,3	224	37,1
Sivustoimi	48	127	2,6	178	26,9
Tekninen toimi	32	83	2,6	65	49,2
Yhteensä	177	458	2,6	483	36,6

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2015 yhteensä 458 kpl eli 2,6 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna vakinaisten työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutuspäiviksi henkilöä kohti 0,95.

Tilastokeskuksen tekemän kyselyn perusteella työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui vuonna 2015 kunta-alalla 53 % palkansaajista. Palkansaajat käyttivät koulutukseen keskimäärin 4,4 työpäivää.

Opintovapaalla oli vuoden aikana yhteensä 7 henkilöä. Vuonna 2014 opintovapaalla oli 12 henkilöä.

Henkilöiden lukumäärä eritelty opintovapaan pituuden mukaan (kalenteripäiviä)

alle 50 pv	51 – 100 pv	101 – 150 pv	151 – 200 pv	yli 200 pv
0	2	2	1	2

Oppisopimuskoulutuksessa oli 3 henkilöä, joista 2 vakinaista ja 1 määräaikainen.

Vuosi	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Oppisop.henkilöitä	2	2	1	2	4	3

11. Terveystarkastus

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

Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Käynnit lääkärillä	1 473	1 343	509	1 503	1 564	1 410
Käynnit terveydenhoitajalla	248	224	286	352	331	390
Laboratoriotutkimukset	2 437	1 983	1 631	2 325	2 803	2 891
Radiologiatutkimukset	60	84	84	130	155	131
Käynnit yhteensä, kpl	4 218	3 634	2 510	4 310	4 853	4 822
Kustannukset yhteensä, €	96 050	89 995	56 676	101 794	104 351	100 215
Kelan korvaus, €	58 833	51 021	47 338	30 985	54 864	55 483

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Työtapaturmia	44	33	20	35	25	26
- Korvauspäiviä	143	412	41	86	51	88
Työmatkatapaturmia	5	5	8	10	3	10
- Korvauspäiviä	0	5	21	61	89	94
Ammattitauteja	0	1	0	0	1	0
- Korvauspäiviä	0	0	0	0	0	0
Työpaikan ulkopuolella	0	5	1	0	1	0
- Korvauspäiviä	0	3	0	0	0	0
Tapaturmia yhteensä	49	44	29	45	30	36
- Korvauspäiviä yhteensä	143	420	62	147	140	182

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

Työpaikalla sattui kaikkiaan tapaturmia 26 kpl, joista syntyi 88 korvauspäivää. Korvattu tapaturmia oli 22 kpl. Tapaturmakorvauksia maksettiin näistä 12 114 euroa. Työmatkatapaturmia sattui 10, joista korvausta saatiin 9 tapaturmasta yhteensä 94 korvauspäivältä. Korvaus oli 23 362 euroa. Ohimenevien korvauksia maksettiin yhteensä 35 214 euroa ja pysyviä korvauksia 262 euroa.

Tapaturmat ja ammattitaudit sekä niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

Tapaturmat	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hallinto- ja taloustoimi	5	1	0	0	0	0
Perusturvatoimi	29	34	21	33	22	22
Sivistystoimi	8	3	3	7	0	9
Tekninen toimi	7	6	5	5	8	5
Yhteensä	49	44	29	45	30	36

Korvauspäivät	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hallinto- ja taloustoimi	40	0	0	0	0	
Perusturvatoimi	79	414	41	140	127	56
Sivistystoimi	6	0	0	4	0	61
Tekninen toimi	18	6	21	3	13	65
Yhteensä	143	420	62	147	140	182

12. Työllistäminen

12.1. Palkkatuki

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

Vuonna 2015 kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 23 palkkatukihenkilöä. Työssäolojaksot vaihtelivat parista kuukaudesta puoleen vuoteen. Pääasiassa henkilöt kuitenkin palkataan puolen vuoden ajaksi. Puolen vuoden palvelussuhteita oli 17 kpl ja henkilötyövuosiksi muutettuna 8,5 kpl. Työllistämisen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 241 500 euroa ja niistä saatu palkkatuki n. 102 800 euroa eli 43 %.

Palkkatukimäärärahat loppuivat valtiolta loppukevällä 2015 eikä uusia palkkatukipäätöksiä saatu enää toukokuun jälkeen, mikä osaltaan vaikeutti työllistämistoimien järjestämistä.

Työyksikkö	kpv	6 kk jaksot	HTV	Palkkakust.	Palkkatuki
Kuntouttava työtoiminta	2 213	12,3	6,1	166 439	68 466
Pesula	206	1,1	0,6	18 280	6 415
Päivähoito	58	0,3	0,1	4 414	656
Keittiö	310	1,7	0,9	25 501	13 696
Tilahallinto	180	1,0	0,5	15 639	7 861
Keskustoimisto	120	0,6	0,3	11 265	5 663
Yhteensä	3 087	17,0	8,5	241 538	102 757

Työllistettyjen lukumäärä on vaihdellut vuosien 2010 – 2015 aikana 17 – 24 välillä (puolen vuoden jaksoja). Työllistettyjen työaika oli 85 % normaalista työajasta, kunnes se 1.6.2014 voimaan tulleella lakimuutoksella muutettiin kokopäivätyöksi.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kustannukset	203 272	207 963	266 629	290 380	283 916	241 538
Palkkatuki	93 968	88 116	103 455	128 186	121 994	102 757
Tuki / kustannukset	46 %	42 %	39 %	44 %	43 %	43 %
Hlöiden lukumäärä 6 kk	18	20	23	24	23	17
Henkilötyövuosia	9	10	11,5	12	11,5	8,5

12.2. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti kesätyöpaikan vuonna 2015 yhteensä 37 nuorelle. Työaika vaihteli 3 – 5 viikkoon. Eniten eli 18 nuorta työllistettiin 5 viikoksi, 17 nuorta 4 viikoksi ja 2 nuorta kolmeksi viikoksi. Palkkakustannukset olivat yhteensä 33 500 euroa.

Työpaikkoja oli Tervaskannossa, osastoilla, päiväkodeissa, pesulassa, kehitysvammatyössä ja kotihoidossa. Lisäksi työllistettiin puistoihin, keittiöön ja siivoukseen.

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tukea maksettiin yhteensä 8 100 euroa 27 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	
	opp. lkm	päiviä	opp. lkm	päiviä
Joensuun koulu	3	116	3	73
Vuodeosasto	23	535	23	539
Kotihoito	17	347	13	238
Päivähoito	14	280	17	372
Mielenterveystyö	7	151	3	63
Tervaskanto	7	169	7	135
Tuulentupa	5	102	5	109
Toimintakeskus	4	79	6	125
Työterveyshuolto	3	66	0	0
Neuvola			6	133
Muut yht.	14	260	17	387
	97	2 105	97	2 208

12.4. Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 101 asiakasta. Heitä on ohjannut 3 työpajaohjaajaa ja yksi työtoiminnan ohjaaja sekä palkkatukihenkilöitä. Toimintapäiviä kertyi 5 260. Nämä asiakkaat saavat työmarkkinatuen ko. ajalta ja ylläpitokorvauksen, jonka maksaa Kela. Läsnaolopäiviltä kaupungilla on oikeus saada kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä valtionkorvausta. Korvaus maksetaan jälkikäteen niiltä päiviltä, jona henkilö osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan. Vuonna 2015 korvausta saatiin 53 200 euroa.

13. Henkilöstön työhyvinvointi

13.1 Työhyvinvointikysely

Vuonna 2015 toteutettiin Kevan kanssa yhteistyössä ensimmäinen koko kaupungin laajuinen työhyvinvointikysely. Yleisesti ottaen tulokset olivat vastaavaa tasoa kuin kuntasektorilla keskimäärin.

Someron kaupungin vahvuuksiksi nousivat mm. seuraavat seikat:

- Työn imu sekä työntekijöiden voimavarat muutosten kohtaamiseen
- Selvät toimintatavat työyksiköissä, niiden noudattaminen ja luottamus esimiehiin
- Sujuva yhteistyö yksiköiden välillä
- Tyytyväisyys koko organisaation johtamiseen
- Myönteinen suhtautuminen aloitteisiin ja parannusehdotuksiin
- Kehityskeskustelujen kokeminen hyödyllisiksi silloin, kun niitä käydään.

Keskeisimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat:

- Keskustelun lisääminen esimiesten ja työntekijöiden välillä
- Kehityskeskustelujen säännöllisyys
- Ammatillinen kehittymisen tukeminen
- Varhaisten tuen mallin tunnetuksi tekeminen
- Varsin pieni osuus vastaajista koki, että työnantaja tukee voimakkaasti työuralla jatkamista. (Toisaalta Somerolla eläköidytään keskimääräistä myöhemmin ja käydään eläkkeeltä käsin töissä.)
- Riittämätön henkilöstömäärä tietyissä yksiköissä
- Asiakaspalautteiden hyödyntäminen

Työhyvinvointikyselyn tulokset on käyty läpi jokaisessa työyksikössä ja kukin työyksikkö on määrittänyt omista lähtökohdistaan itselleen kaksi tai kolme tavoitetta työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tavoitteiden toteutumista seurataan vuoden 2016 aikana.

Koko organisaatiota koskevista kehittämistarpeista vastaa henkilöstöhallinto ja johtoryhmä. Esimiesten kanssa on käyty läpi esille tulleita kehittämistarpeita ja ohjeistettu miten niitä voi viedä eteenpäin omissa työyksiköissä. Lisäksi esimiehille on järjestetty koulutusta mm. yhteisöllisestä johtamisesta.

13.2. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu 50 000 euroa. Tästä n. 11 500 euroa käytettiin työyksiköiden tyhytoimintaan. Yhtä työntekijää kohden määrärahaa oli varattu 30 euroa. Määräraha varattiin keskitetysti kaupunginhallituksen alaisuuteen ja tyhy-toimintaa koordinoi kaupungin johtoryhmä. Työyksiköille varattu määräraha jaettiin vakanssien suhteessa ja rahan käytöstä päätti kunkin yksikön esimies. Tyhy-toimintarahat tuli käyttää työyhteisön hyvinvointiin yhdessäolon merkeissä. Tyhy-päivää vietettiin pääasiassa ohjatun liikunnan, teatterin ja museo-käyntien merkeissä. Lopuksi nautittiin hyvästä ruuasta. Päivästä laadittiin loppuraportti. Toimintaan osallistui kaikkiaan n. 390 työntekijää.

Lisäksi kaupunki maksoi työntekijöidensä osallistumismaksun Liikunta ry:n järjestämään Hovimäki-hiihtoon. Tapahtumaan osallistui 5 henkilöä.

Someron kaupunki on jo pari vuotta 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 85 % työntekijöistä.

ePassia hyödynsi 331 eri työntekijää ja käyttökertoja oli 548 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 15 800 euroa. Suosituinta ePassin käyttö oli Liikunta ry:n tarjoamissa palveluissa (56 %). Seuraavana olivat Someron Sykkeen palvelut (9 %) ja Kinokset Oy:n elokuvapalvelut (5 %).

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

13.3. Virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä. Ryhmä järjestää kaupungin henkilöstölle virkistystoimintaa vuoden mittaan saamansa budjetin puitteissa. Vuoden 2015 aikana toteutettiin 3 erilaista tapahtumaa.

Kesäkuussa järjestettiin kesäretki Porvooseen (osallistujia 33). Kesä-heinäkuussa oli varattu kaksi iltaa Somerniemen musiikkiteatteriesitykseen Onnen maa (osallistujia 72). Perinteiset henkilökunnan pikkujoulut järjestettiin marraskuussa ja osallistujia oli 160.

Hevi-ryhmä käytti virkistystoimintaan kaikkiaan 16 200 euroa. Tuloja kertyi 2 060 euroa.