



Henkilöstötilinpäätös 2017

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖOHJELMA.....	3
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain.....	4
Vakituiset ja määräaikaiset.....	5
Koko- ja osa-aikaiset.....	6
HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE	6
Henkilöstön keski-ikä.....	6
Henkilöstön sukupuolirakenne %.....	6
Henkilöstö ikäryhmittäin.....	7
VUOROTTELUVAPAA, OPINTOVAPAA JA OSA-AIKALISÄ.....	8
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	9
HENKILÖTYÖVUODET	9
SAIRAUSPOISSAOLOT, VUOROTTELUVAPAAT JA OPINTOVAPAAT	10
ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN (KEVA)	11
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003–2017	11
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003–2017.....	12
Eläköitymisennuste 2018–2037 (KEVA)	12
Eläköitymisennuste 2018 - 2037 ammattiluokittain.....	13
Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.....	13
TYÖTERVEYSHUOLTO	14
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	14
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	14
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	15
Kehityskeskustelut.....	15
Koulutusmenot	16

Henkilöstöohjelma

Vuonna 2013 hyväksyttiin henkilöstöohjelma. Henkilöstöohjelmalla tuetaan myös kaupungin strategian toteutumista. Tärkeää on oppia käsittämään, että henkilöstö ja henkilöstövoimavarojen hallinta liittyvät kaupungin toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin ja tuloksiin ja miten henkilöstöhallinto ja siihen liittyvä henkilöstötieto liitetään kaupungin johtamiseen ja ohjaukseen.

Jokainen työntekijä tuntee työnsä vastuut ja ymmärtää oman roolinsa osana kokonaisuutta (työyhteisötaidot/alaistaidot). Jokainen vaikuttaa omalta osaltaan työpaikan ilmapiiriin ja yhteistyöhön. Työyhteisöissä kannustetaan aloitteellisuuteen, työn kehittämiseen ja palautteen antamiseen.

Henkilöstöohjelma ohjaa koko Kankaanpään kaupungin henkilöstötyötä. Ohjelmassa määritellyt tavoitteet, keinot ja mittarit otetaan käyttöön jokaisessa palvelukeskuksessa.

Henkilöstöohjelman painopistealueet

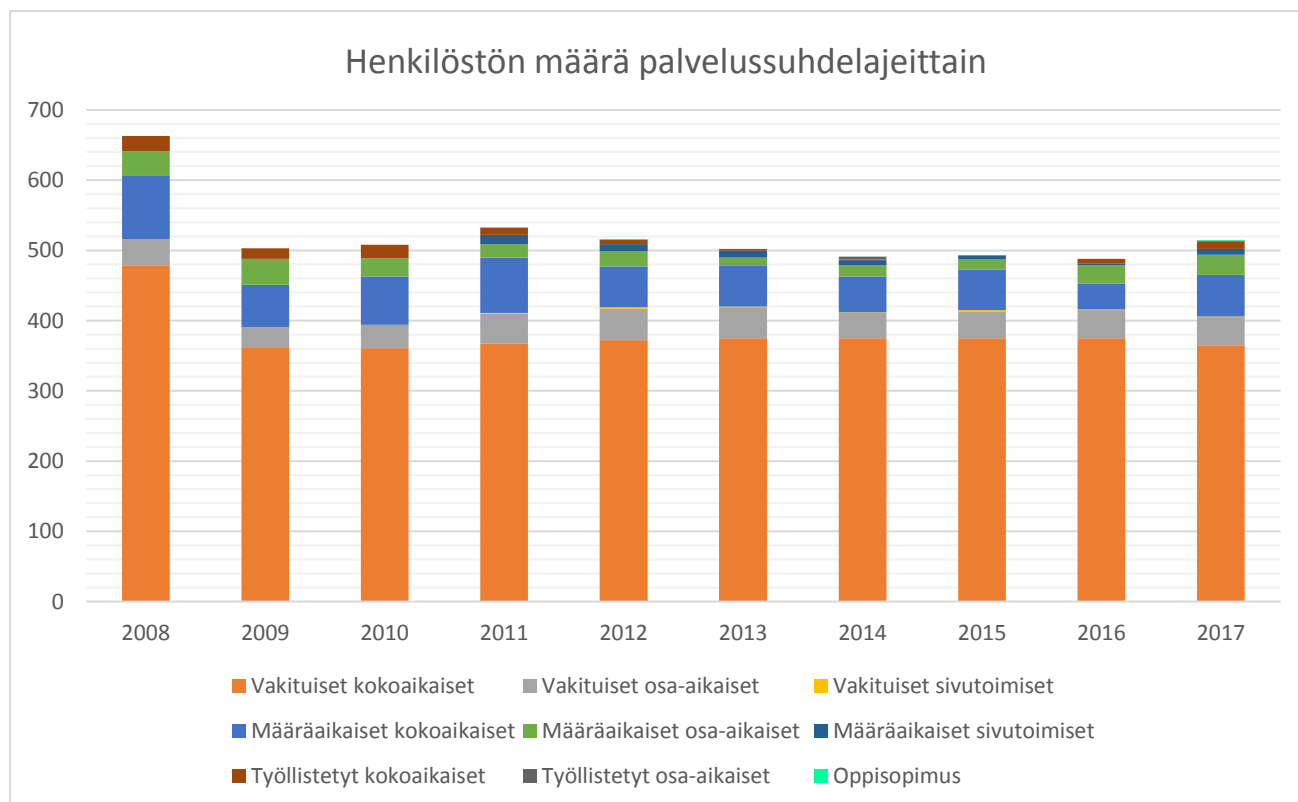
Määrittelemällä henkilöstöjohtamisen strategiset näkökulmat, voidaan työyhteisön toimintaa kohdistaa yhtenäisiin periaatteisiin.

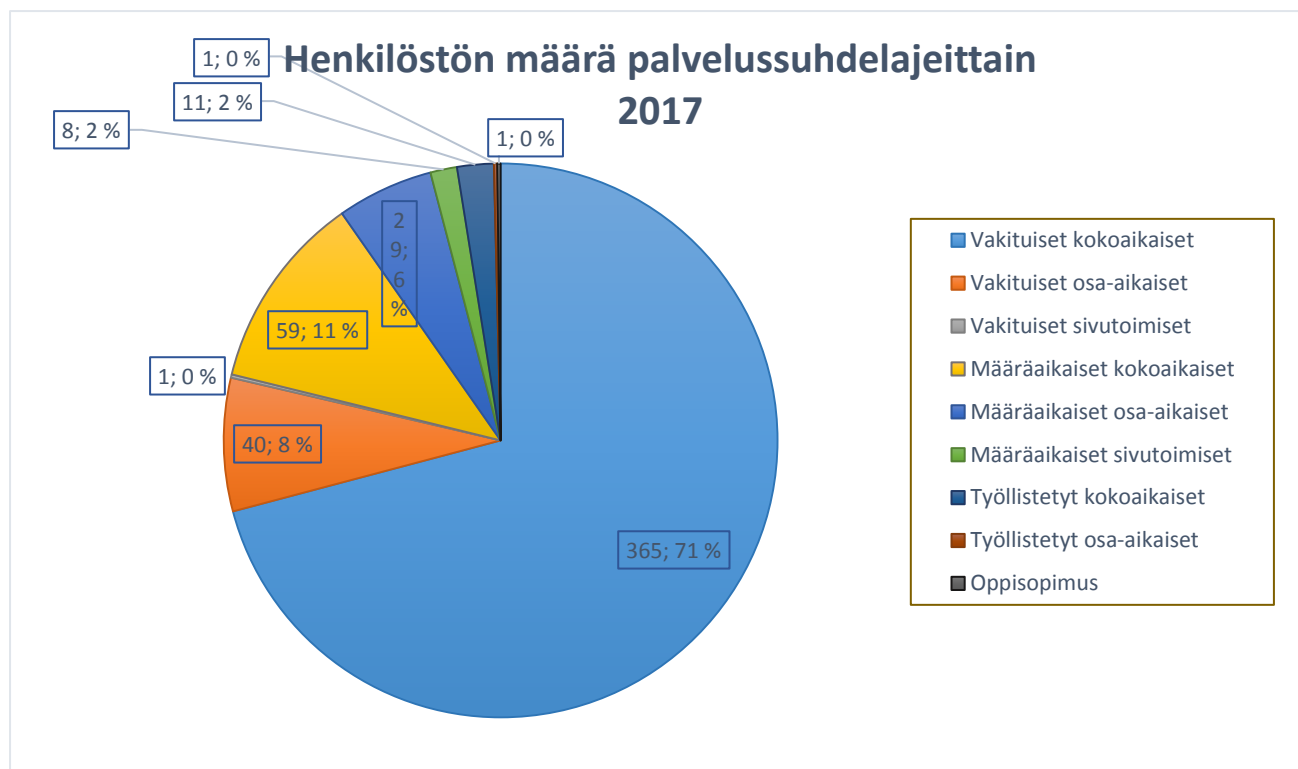
- henkilöstön osaamisen johtaminen – esimiestyö ja alaistaidot
- työhyvinvointi – luova ja muutoskykyinen henkilöstö
- kannustava palkitseminen
- strategisen henkilöstötiedon tuottaminen

Henkilöstön määrä

Vuoden 2017 lopussa Kankaanpään kaupungin palveluksessa oli 515 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain										
31.12.										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vakituiset kokoaikaiset	479	362	361	367	372	375	375	375	375	365
Vakituiset osa-aikaiset	37	29	33	43	45	44	36	38	40	40
Vakituiset sivutoimiset				1	2	1	1	2	1	1
Määräaikaiset kokoaikaiset	90	60	69	79	58	58	51	58	37	59
Määräaikaiset osa-aikaiset	35	37	26	19	22	12	16	14	26	29
Määräaikaiset sivutoimiset				13	10	10	7	6	2	8
Työllistetyt kokoaikaiset	22	15	19	10	6	2	1		7	11
Työllistetyt osa-aikaiset							4			1
Oppisopimus				1	1					1
Yhteensä	663	503	508	533	516	502	491	493	488	515





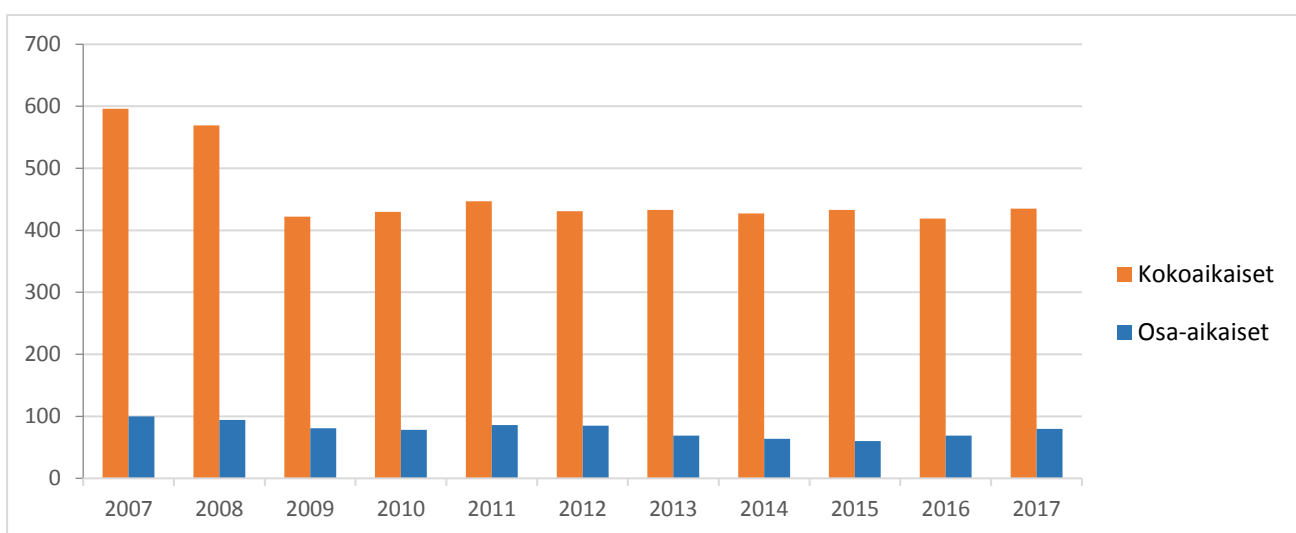
Vakituiset ja määräaikaiset

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lukumäärä											
Vakituiset	504	516	391	394	411	419	420	412	415	405	406
Määräaikaiset	192	147	112	114	122	97	82	79	78	83	109
Yhteensä	696	663	503	508	533	516	502	491	493	488	515
Prosenttiosuus %											
Vakituiset	72,4	77,8	77,7	77,6	77,1	81,2	83,7	83,9	84,2	83,0	78,8
Määräaikaiset	27,6	22,2	22,3	22,4	22,9	18,8	16,3	16,1	15,8	17,0	21,2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Koko- ja osa-aikaiset

31.12.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lukumäärä											
Kokoaikaiset	596	569	422	430	447	431	433	427	433	419	435
Osa-aikaiset	100	94	81	78	86	85	69	64	60	69	80
Yhteensä	696	663	503	508	533	516	502	491	493	488	515
Prosenttiosuus %											
Kokoaikaiset	85,6	85,8	85,1	84,6	83,9	83,5	86,3	87,0	87,8	85,9	84,5
Osa-aikaiset	14,4	14,2	14,9	15,4	16,1	16,5	13,7	13,0	12,2	14,1	15,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä

	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
2008	45,85	48,01	46,22
2009	46,27	47,86	46,64
2010	46,03	47,47	46,35
2011	45,84	47,96	46,30
2012	46,48	48,44	46,90
2013	46,35	48,37	46,76
2014	46,28	48,68	46,76
2015	46,26	48,62	46,74
2016	46,12	48,06	46,63
2017	46,29	49,05	46,88

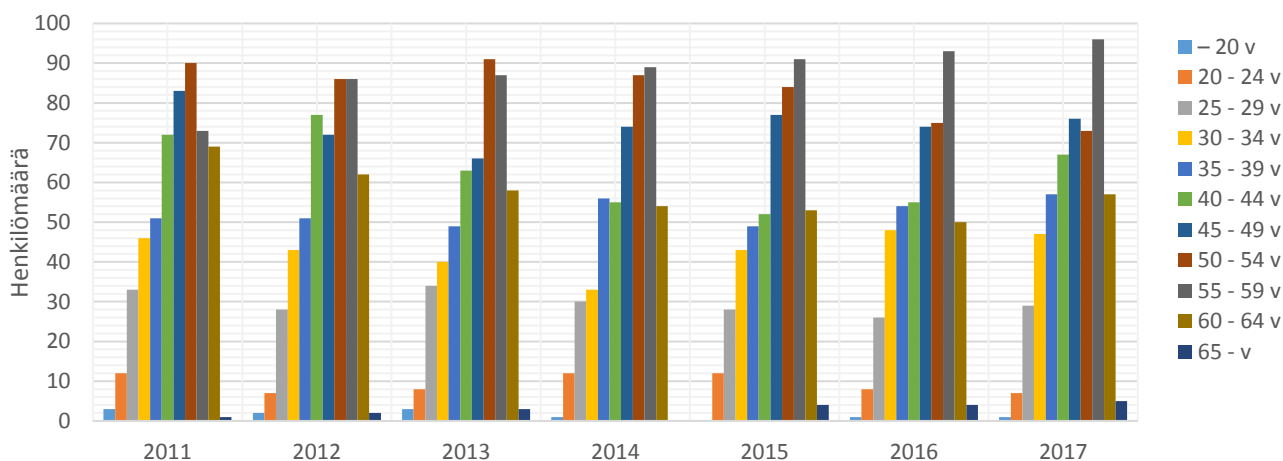
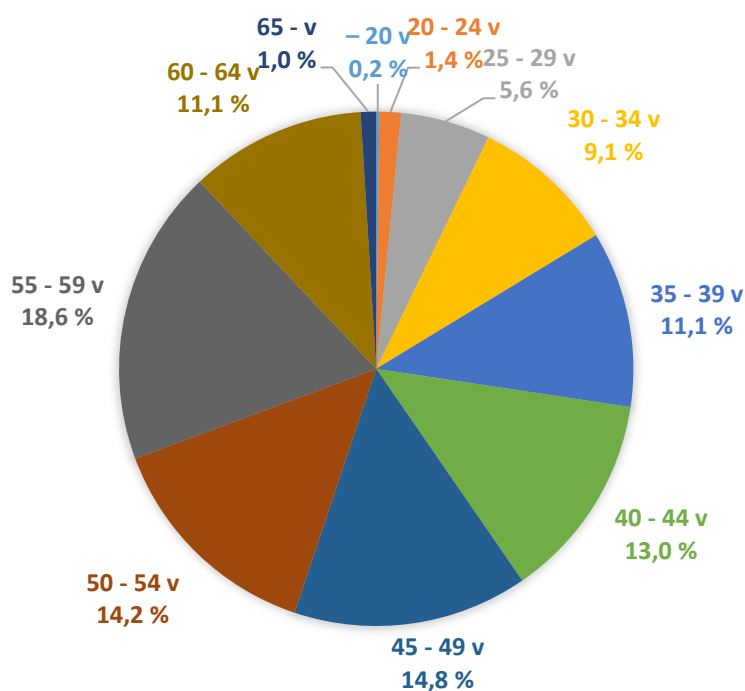
Henkilöstön sukupuolirakenne %

	Naisia	Miehiä
2008	82,85	17,15
2009	78,13	21,87
2010	77,71	22,29
2011	78,99	21,01
2012	78,99	21,01
2013	79,92	20,08
2014	80,24	19,76
2015	79,92	20,08
2016	78,69	21,31
2017	78,64	21,36

Henkilöstö ikäryhmittäin

31.12.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ryhmä	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	%	%	%	%	%	%	%
– 20 v	3	2	3	1	0	1	1	0,6	0,4	0,6	0,2	0	0,2	0,2
20 - 24 v	12	7	8	12	12	8	7	2,3	1,4	1,6	2,4	2,4	1,6	1,4
25 - 29 v	33	28	34	30	28	26	29	6,2	5,4	6,8	6,1	5,7	5,3	5,6
30 - 34 v	46	43	40	33	43	48	47	8,6	8,3	8	6,7	8,7	10	9,1
35 - 39 v	51	51	49	56	49	54	57	9,6	9,9	9,8	11,4	9,9	11,1	11,1
40 - 44 v	72	77	63	55	52	55	67	13,5	14,9	12,5	11,2	10,5	11,3	13,0
45 - 49 v	83	72	66	74	77	74	76	15,6	14	13,1	15,1	15,6	15,2	14,8
50 - 54 v	90	86	91	87	84	75	73	16,9	16,7	18,1	17,7	17,1	15,4	14,2
55 - 59 v	73	86	87	89	91	93	96	13,7	16,7	17,3	18,1	18,5	19,1	18,6
60 - 64 v	69	62	58	54	53	50	57	12,9	12	11,6	11	10,8	10,2	11,1
65 - v	1	2	3	0	4	4	5	0,2	0,4	0,6	0	0,8	0,8	1,0
	533	516	502	491	493	488	515	100	100	100	100	100	100	100

Henkilöstö ikäryhmittäin

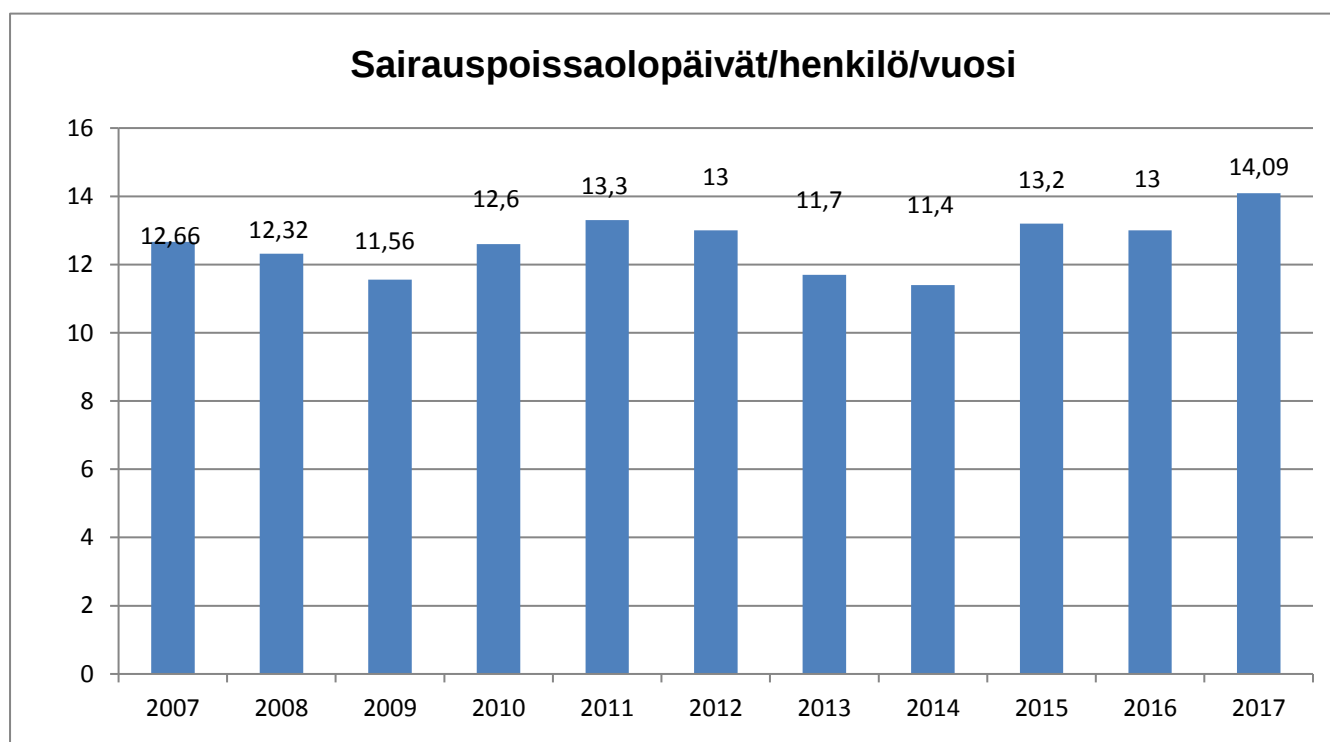
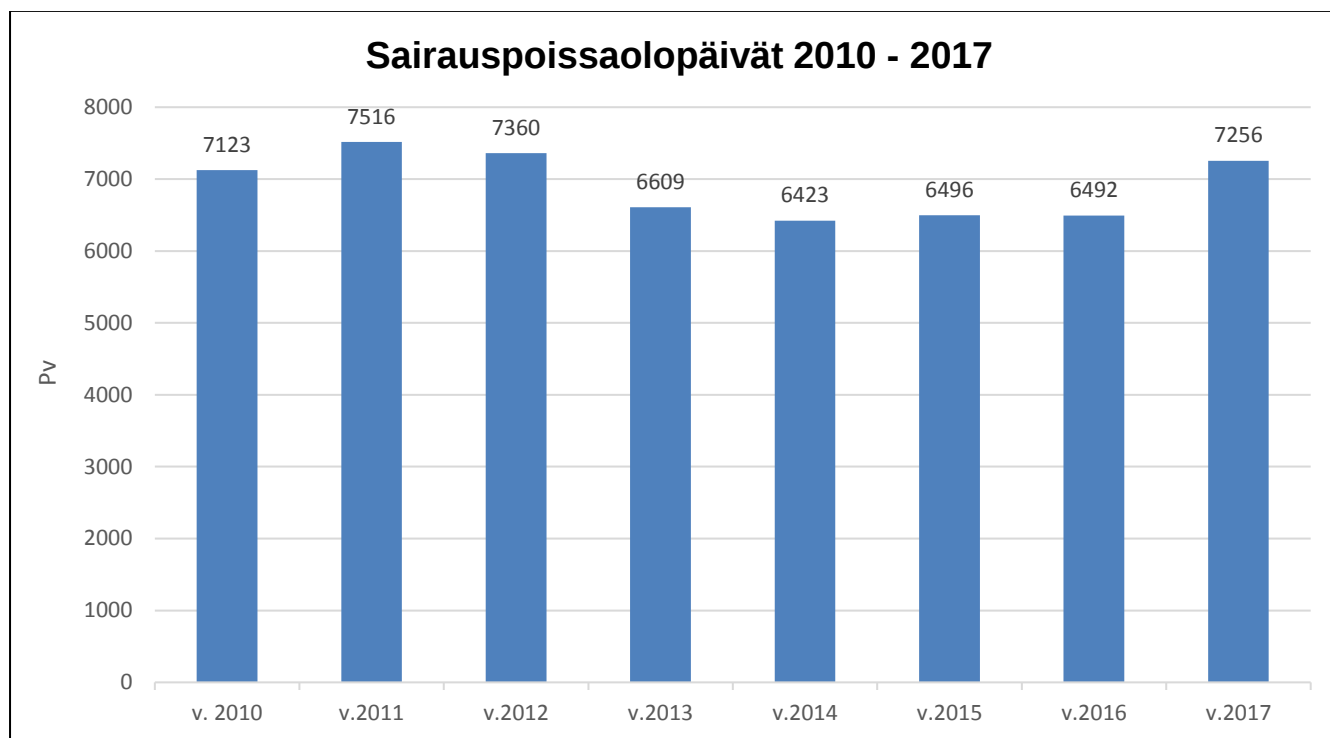
HENKILÖSTÖN
IKÄJAKAUMA
2017

Vuorotteluvapaa, opintovapaa ja osa-aikalisä

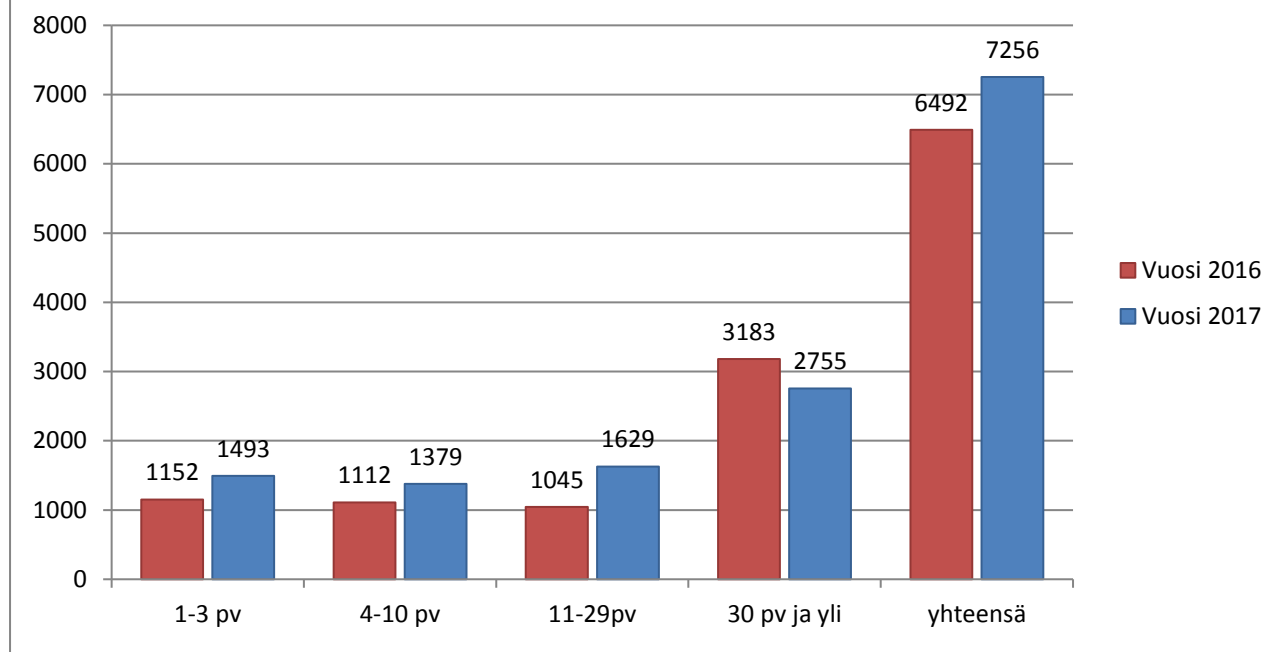


Sairauspoissaolot, vuorotteluvapaat ja opintovapaat

Sairauspoissaolopäiviä Kankaanpään kaupungin työntekijöillä on vuonna 2017 ollut 7256 kalanteripäivää. Tämä on ollut 14,1 päivää/palvelussuhteinen.



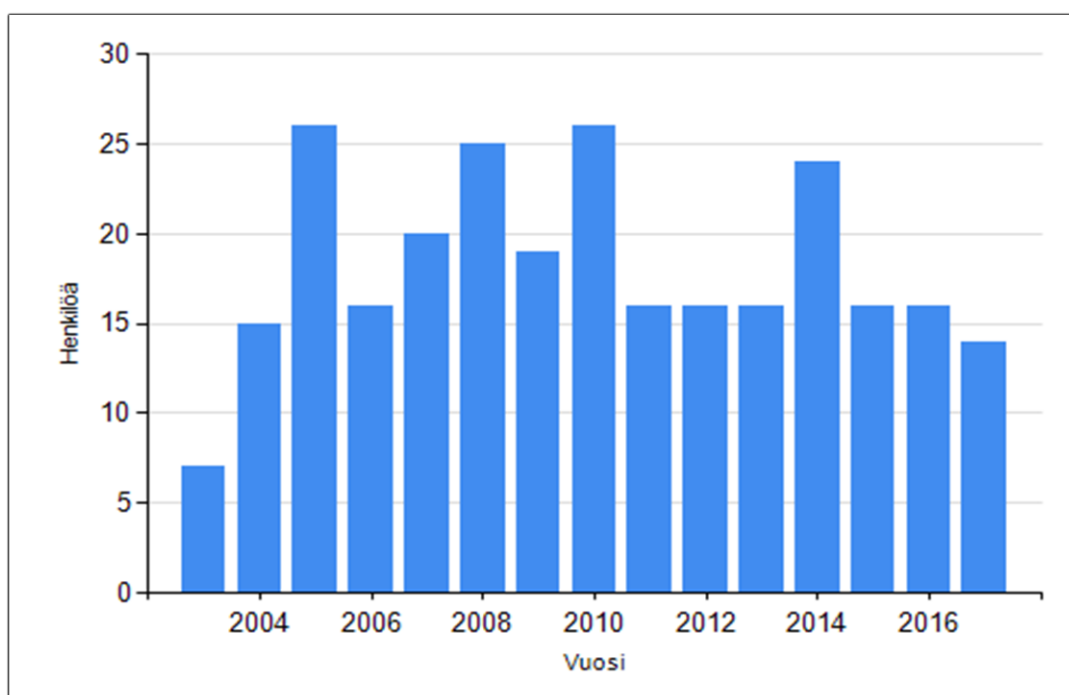
Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan



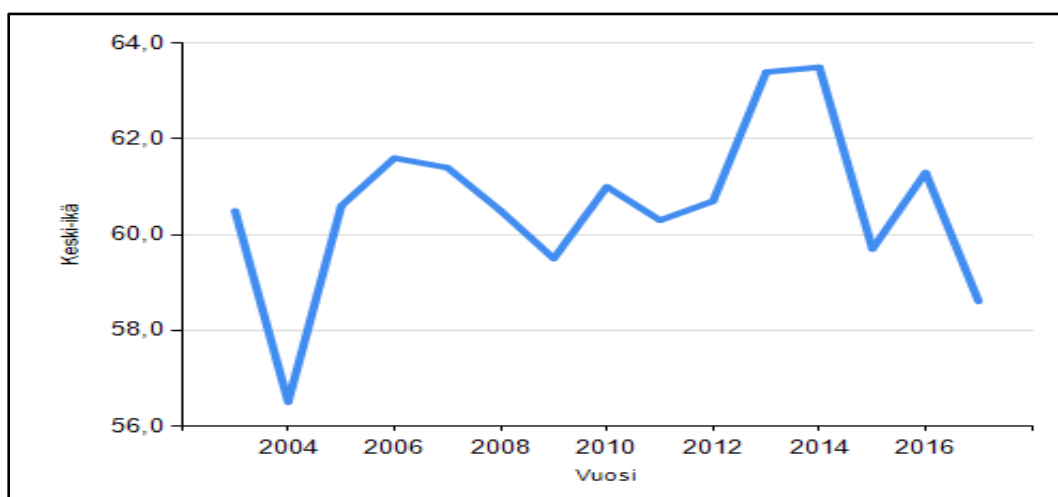
Eläkkeelle siirtyminen (KEVA)

Kaavioissa esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vuonna 2017 eläkkeelle siirtyi 14 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 58,6 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003–2017



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003–2017



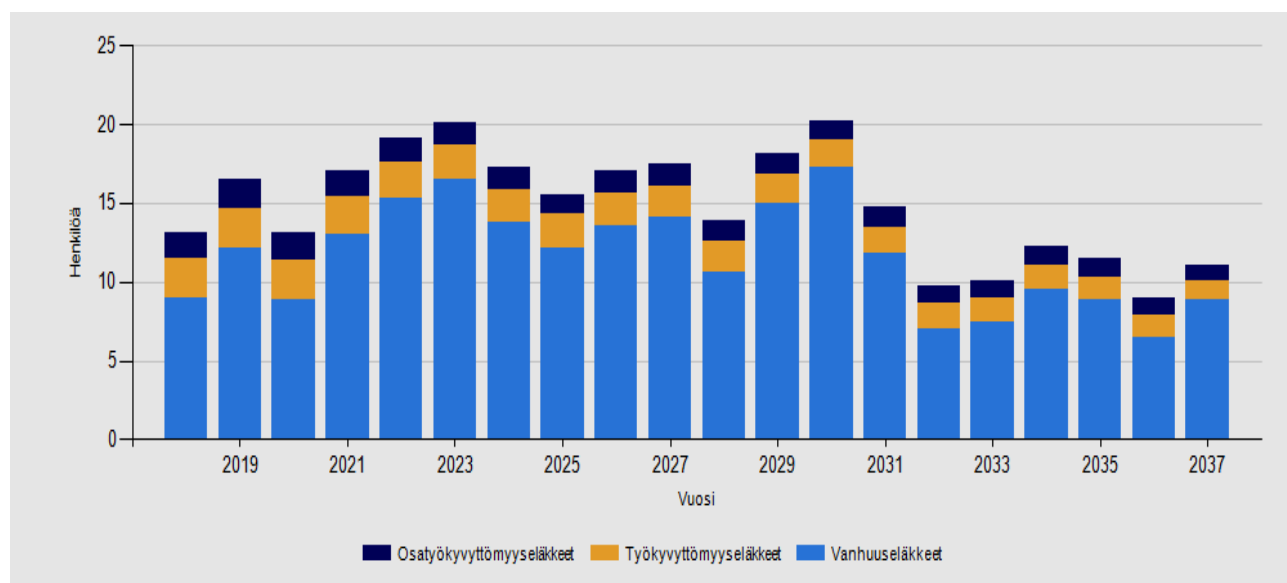
Eläköitymisennuste 2018–2037 (KEVA)

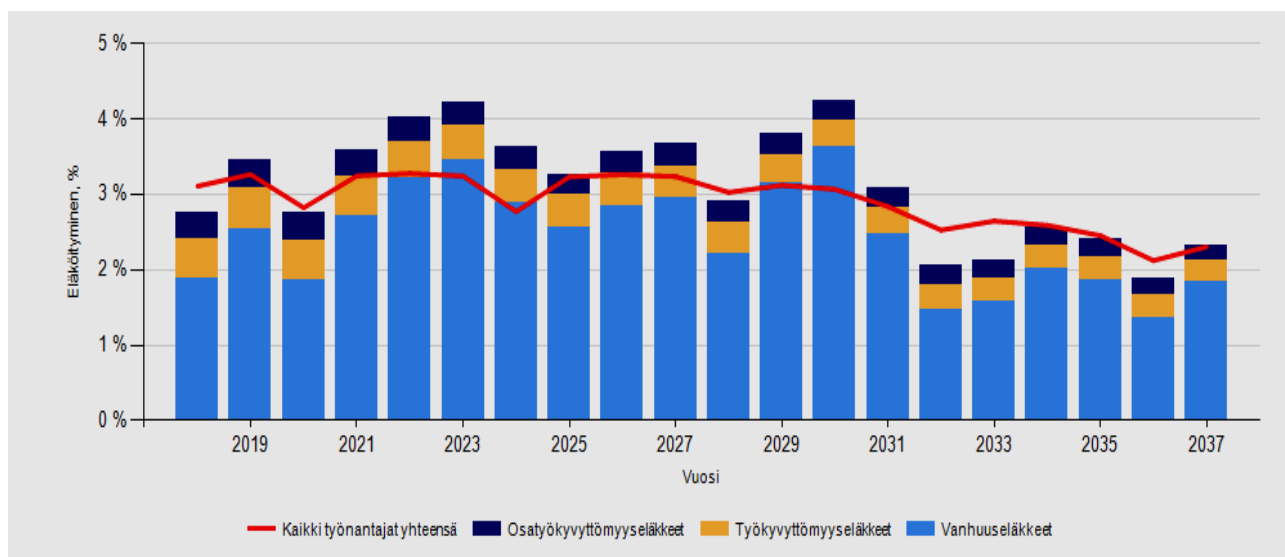
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

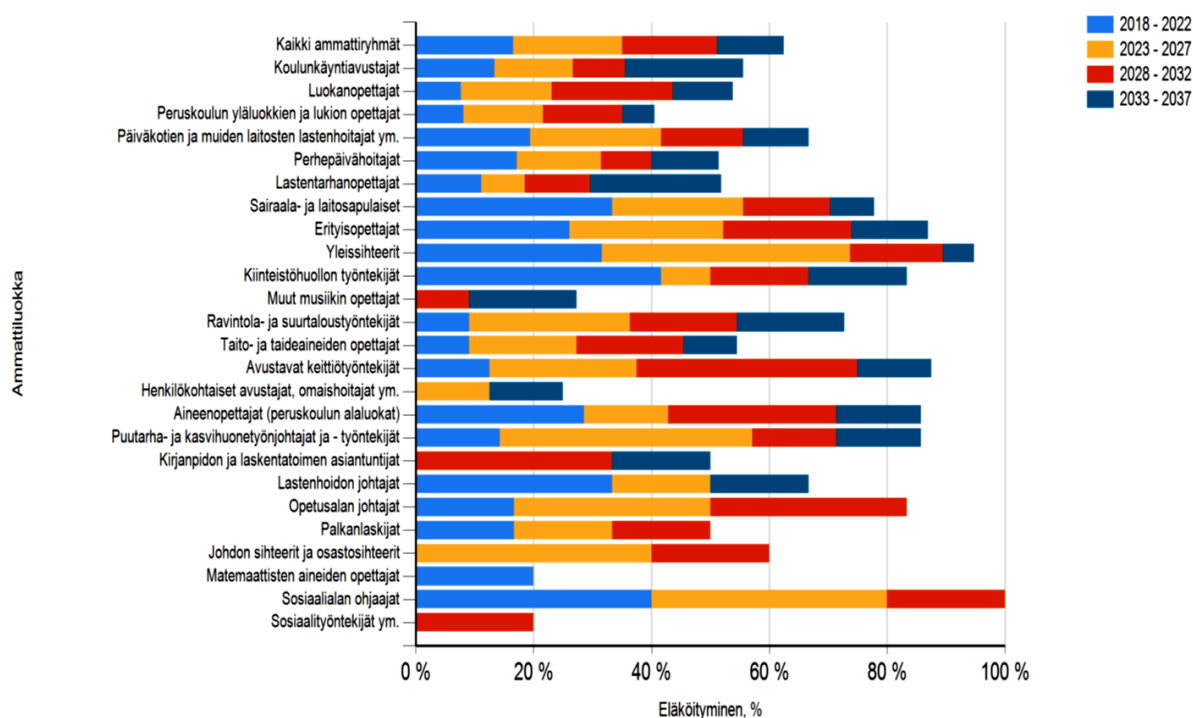
Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.





Eläköitymisennuste 2018 - 2037 ammattiluokittain



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna 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. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä suojella ja edistää työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta

Lakisääteinen työterveyshuolto käsittää ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminnan.

- työterveyshuollon toiminnan suunnittelun, laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin sekä raportoinnin
- työpaikkaselvitykset ja työyhteisön
- työntekijöiden terveydentilan seurannan työkykyyn vaikuttavien sairauksien osalta
- työkyky- ja kuntoutusarviot
- terveystarkastukset
- työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen
-

Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta

Muun terveydenhuollon käynnit

Rokotukset

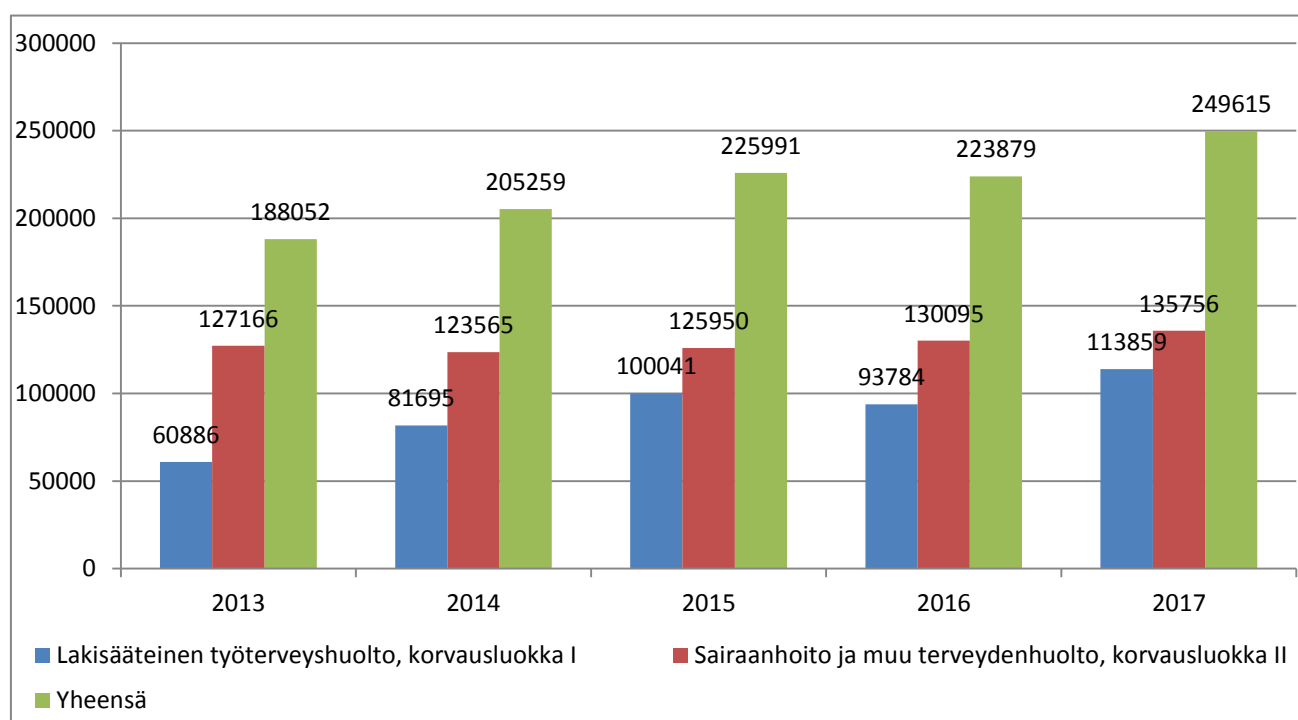
- riskiryhmien kausi-influenssarokotteet
- työnantajan kustantama kausi-influenssarokote muille (ei-riskiryhmään kuuluville) halukkaille
- perusrokotesuojan tehosteet

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, ultraäänitutkimukset.

Hoitomahdollisuuksien arvioinneissa ja terveydentilan selvittämisessä työterveyslääkäri voi käyttää erikoislääkärikonsultaatiota hoitovastuun edelleen säilyessä työterveyslääkärillä.

Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa 2013 - 2017.



Työterveyshuollon toimintalukuja					
	2013	2014	2015	2016	2017
Terveystarkastukset					
työterveyslääkäri	49	40	63	103	187
työterveyshoitaja	179	180	155	160	177
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi)	131	10	77	298	98
Terveystarkastuksiin liittyvät tutkimukset					
laboratorio	638	841	793	607	724
kuvantaminen	2	59	0	0	6
Sairausvastaanotto					
työterveyslääkäri	987	904	935	1 132	1 115
työterveyshoitaja	511	406	451	424	425
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi)	1	1	1	1	
Sairausvastaanottoon liittyvät tutkimukset					
laboratorio	1886	1527	1 669	1 777	1 946
kuvantaminen	179	131	185	197	189
Varhaisen tuen toiminta (työkykyneuvottelut)	20	16			
Kustannukset €					
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	60 886	81 695	100 041	93 784	113 859
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	127 166	123 565	125 950	130 095	135 756
Yhteensä	188 052	205 260	225 991	223 879	249 615
Euroa/työntekijä	375	418	458	479	522

Osaamisen kehittäminen

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu käydään säännöllisesti kerran vuodessa esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan välillä. Sen tarkoituksena on parantaa suoritusta ja avointa kommunikaatiota koko organisaatiossa.

Kehityskeskustelu on osa johtamisjärjestelmää ja tukee esimies - työntekijäyhteistyötä.

Kehityskeskustelun tavoitteet ovat:

- arvioida saavutetut tulokset
- sopia tavoitteista seuraavalle työskentelykaudelle
- määritellä kehitystarpeet ja tehdä jokaiselle henkilökohtainen kehityssuunnitelma
- kehittää esimiehen ja työntekijän välistä yhteistyötä
- kehittää yleisiä työskentelyolosuhteita ja työilmapiiriä

Koulutusmenot

Tulosalue	2013	2014	2015	2016	2017
Tarkastustoimi	1 300	1 350	1 350	1400	1703
Yleishallinto	4 668	1 165	2 734	2348	8627
Hallintopalvelut	8 039	7 299	14 278	7687	10055
Tukipalveluyksikkö	627	2 079	4 696	4000	6698
Talouspalvelut	7 052	10 056	17 325	7045	4770
Maaseutupalvelut	788	0	538	866	0
Kaavoitus	1 864	1 010	7 957	545	2398
Rakennusvalvonta	2 317	2 320	1 747	980	1605
Mittaus- ja kiinteistötoimi	1 903	715	3 843	2129	2405
Perusturvalautakunta	279	275	0		
Varhaiskasvatus	777	3 381	6 882	3011	3304
Sivistystoimen hallinto	54 438	7 223	7 356	13976	19580
Perusopetus	4 519	5 810	3 464	9178	10198
Toisen asteen opetus	1 885	2 706	2 617	1327	4215
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalv.	2 814	1 719	3 163	3973	4860
Rakentaminen	6 076	2 329	5 868	1159	0
Kuntatekniikka					4774
Vesihuoltolaitos	1 371	2 614	4 297	3701	340
Tilapalvelut	2 631	2 042	2 365	215	1720
Hyvinvointilautakunta/inv.					360
76/ inv. Koulutusltk		378	482		
80/ inv. Tekn. ltk			157		
Yhteensä	103 349	54 471	91 119	63540	87612
Henkilöstön määrä	502	491	493	488	515
Koulutusmenot €/työntekijä	206	111	185	130	170