



Henkilöstötilinpäätös 2018

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	8
SAIRAUSPOISSAOLOT, VUOROTTELUVAPAAT JA OPINTOVAPAAT	9
ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN (KEVA)	10
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003–2018.....	10
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003–2018	11
Eläköitymisennuste 2019–2038 (KEVA).....	11
Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain	12
Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä	12
TYÖTERVEYSHUOLTO	13
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	13
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	13
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	14
Kehityskeskustelut	14
Koulutusmenot.....	15

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.

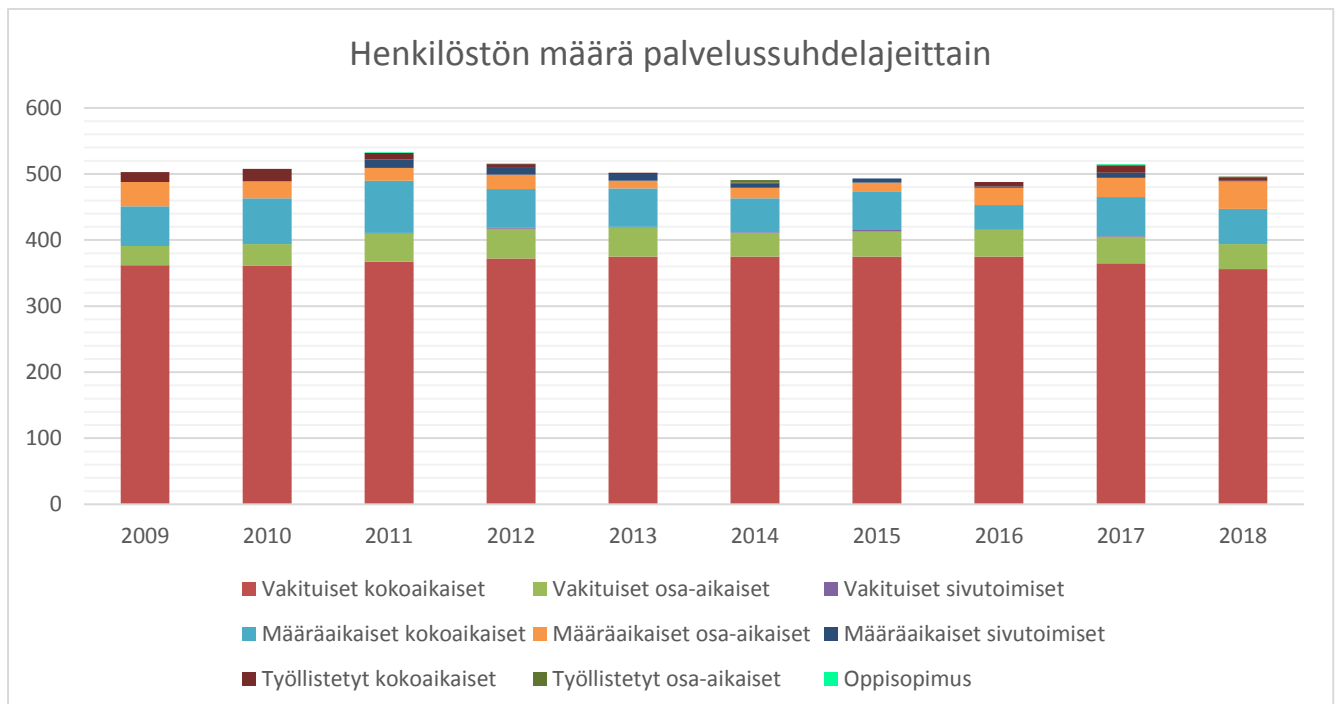
- henkilöstön osaamisen johtaminen – esimiestyö ja alaistaidot
- työhyvinvointi – luova ja muutoskykyinen henkilöstö
- kannustava palkitseminen
- strategisen henkilöstötiedon tuottaminen

Henkilöstön määrä

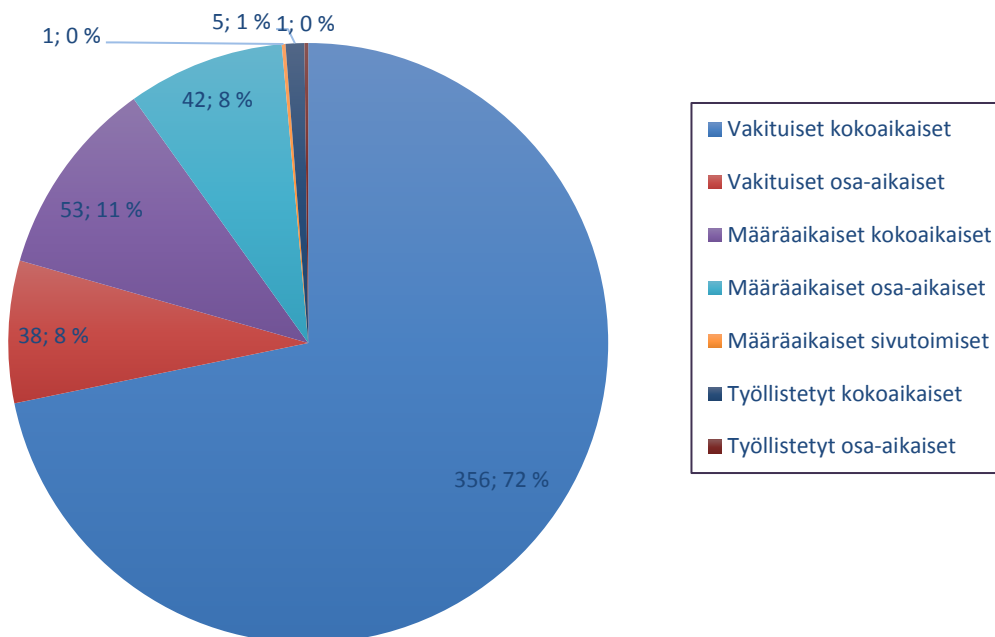
Vuoden 2018 lopussa Kankaanpään kaupungin palveluksessa oli 496 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

31.12.	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vakituiset kokoaikaiset	362	361	367	372	375	375	375	375	365	356
Vakituiset osa-aikaiset	29	33	43	45	44	36	38	40	40	38
Vakituiset sivutoimiset			1	2	1	1	2	1	1	
Määräaikaiset kokoaikaiset	60	69	79	58	58	51	58	37	59	53
Määräaikaiset osa-aikaiset	37	26	19	22	12	16	14	26	29	42
Määräaikaiset sivutoimiset			13	10	10	7	6	2	8	1
Työllistetyt kokoaikaiset	15	19	10	6	2	1		7	11	5
Työllistetyt osa-aikaiset						4			1	1
Oppisopimus			1	1					1	
Yhteensä	503	508	533	516	502	491	493	488	515	496

Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain



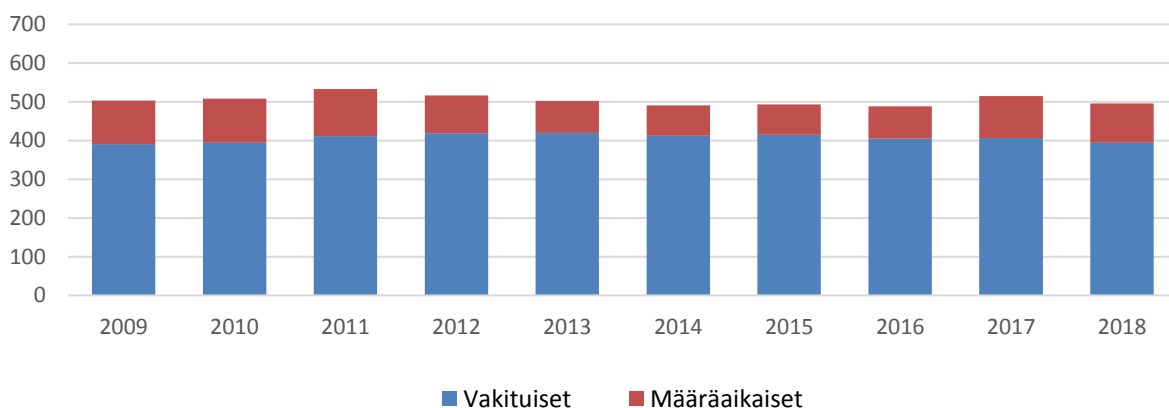
Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain 2018



Vakituiset ja määräaikaiset

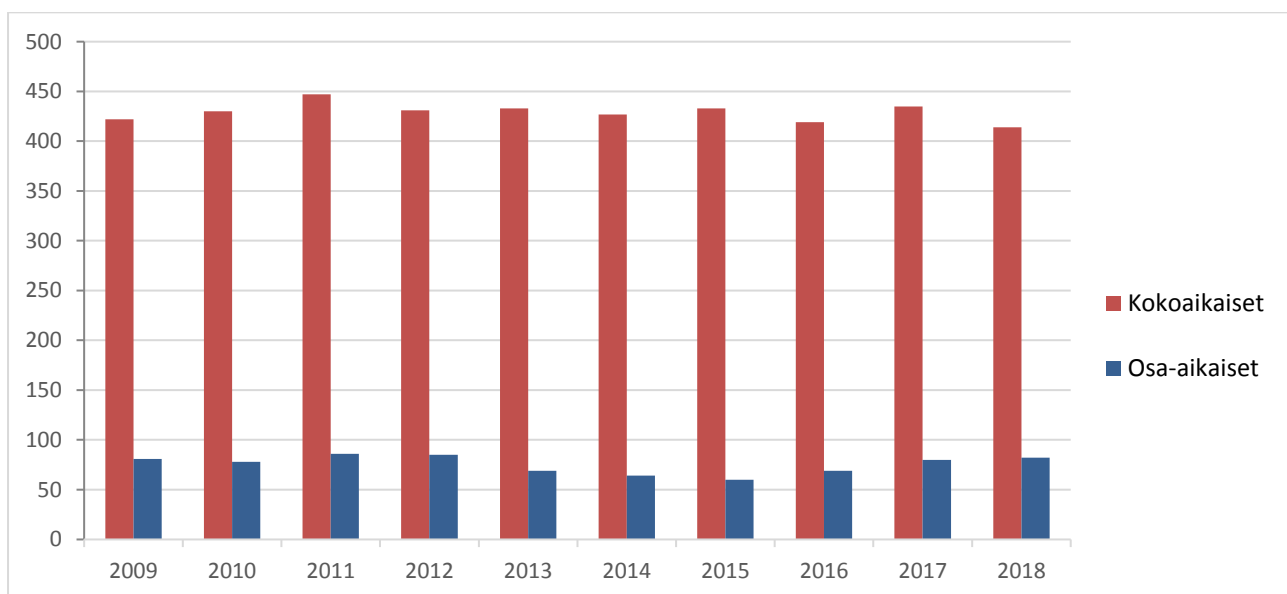
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lukumäärä										
Vakituiset	391	394	411	419	420	412	415	405	406	394
Määräaikaiset	112	114	122	97	82	79	78	83	109	102
Yhteensä	503	508	533	516	502	491	493	488	515	496
Prosenttiosuus %										
Vakituiset	77,7	77,6	77,1	81,2	83,7	83,9	84,2	83,0	78,8	80,4
Määräaikaiset	22,3	22,4	22,9	18,8	16,3	16,1	15,8	17,0	21,2	19,6
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vakituiset ja määräaikaiset



Koko- ja osa-aikaiset

31.12.	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lukumäärä										
Kokoaikaiset	422	430	447	431	433	427	433	419	435	414
Osa-aikaiset	81	78	86	85	69	64	60	69	80	82
Yhteensä	503	508	533	516	502	491	493	488	515	496
Prosenttiosuus %										
Kokoaikaiset	85,1	84,6	83,9	83,5	86,3	87,0	87,8	85,9	84,5	83,5
Osa-aikaiset	14,9	15,4	16,1	16,5	13,7	13,0	12,2	14,1	15,5	16,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä

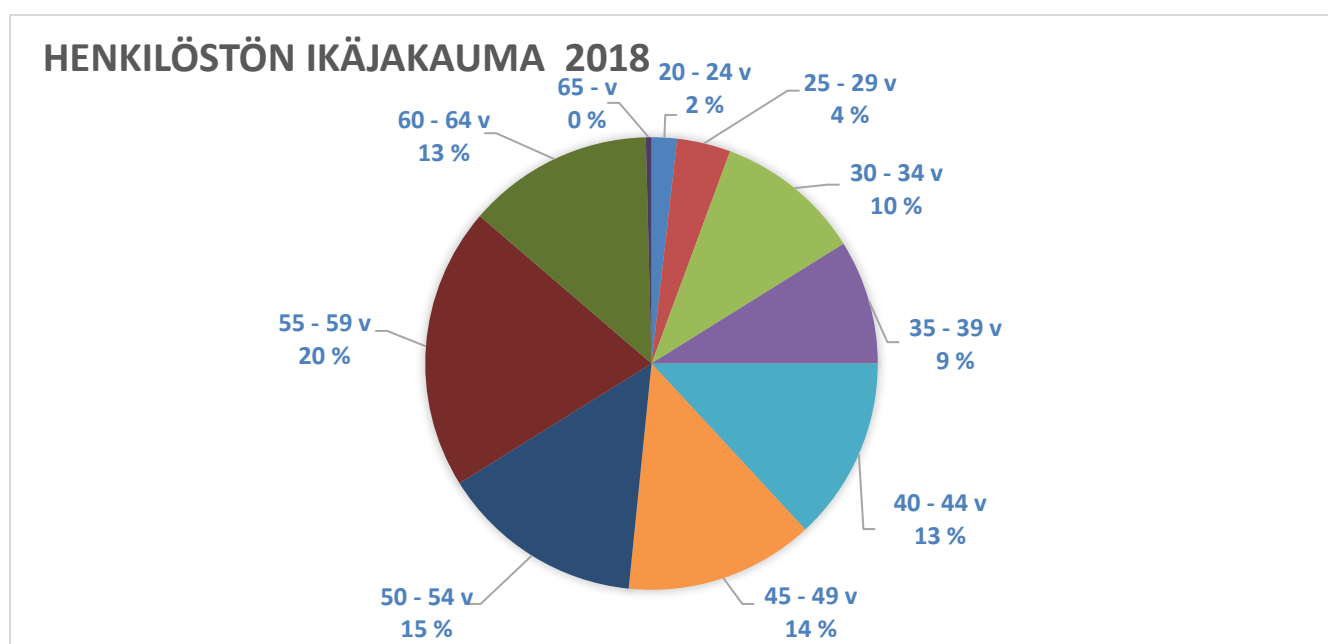
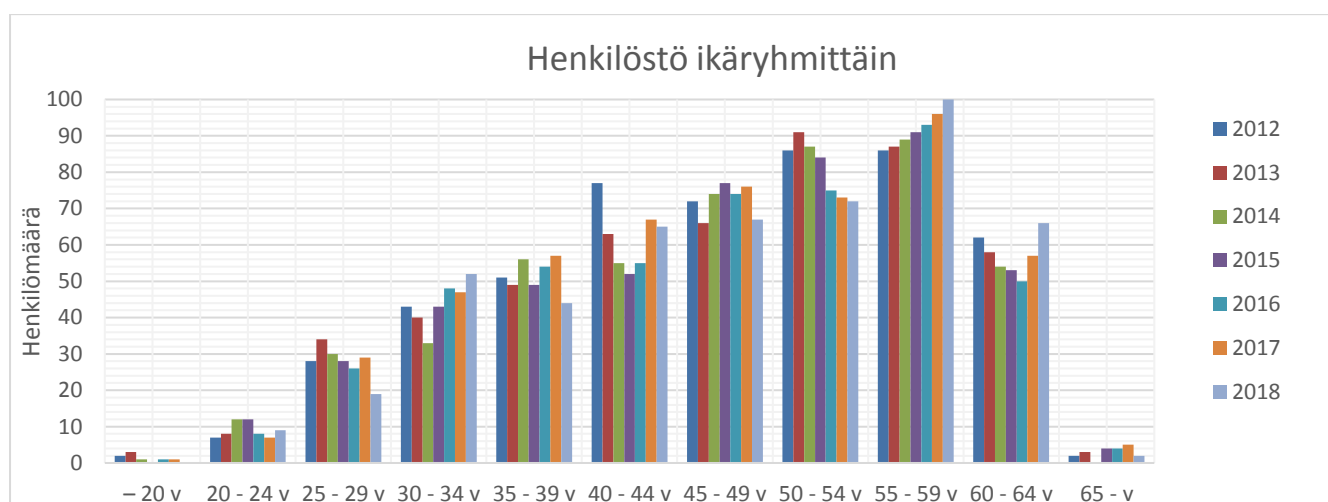
	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
2009	46,27	47,86	46,64
2010	46,03	47,47	46,35
2011	45,84	47,96	46,30
2012	46,48	48,44	46,90
2013	46,35	48,37	46,76
2014	46,28	48,68	46,76
2015	46,26	48,62	46,74
2016	46,12	48,06	46,63
2017	46,29	49,05	46,88
2018	46,98	49,61	49,25

Henkilöstön sukupuolirakenne %

	Naisia	Miehiä
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
2018	77,82	22,18

Henkilöstö ikäryhmittäin

31.12.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ryhmä	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	%	%	%	%	%	%	%
- 20 v	2	3	1	0	1	1	0	0,4	0,6	0,2	0	0,2	0,2	0,0
20 - 24 v	7	8	12	12	8	7	9	1,4	1,6	2,4	2,4	1,6	1,4	1,8
25 - 29 v	28	34	30	28	26	29	19	5,4	6,8	6,1	5,7	5,3	5,6	3,8
30 - 34 v	43	40	33	43	48	47	52	8,3	8	6,7	8,7	10	9,1	10,5
35 - 39 v	51	49	56	49	54	57	44	9,9	9,8	11,4	9,9	11,1	11,1	8,9
40 - 44 v	77	63	55	52	55	67	65	14,9	12,5	11,2	10,5	11,3	13,0	13,1
45 - 49 v	72	66	74	77	74	76	67	14	13,1	15,1	15,6	15,2	14,8	13,5
50 - 54 v	86	91	87	84	75	73	72	16,7	18,1	17,7	17,1	15,4	14,2	14,5
55 - 59 v	86	87	89	91	93	96	100	16,7	17,3	18,1	18,5	19,1	18,6	20,2
60 - 64 v	62	58	54	53	50	57	66	12	11,6	11	10,8	10,2	11,1	13,3
65 - v	2	3	0	4	4	5	2	0,4	0,6	0	0,8	0,8	1,0	0,4
	516	502	491	493	488	515	496	100	100	100	100	100	100	100



Vuorotteluvapaa, opintovapaa ja osa-aikalisä

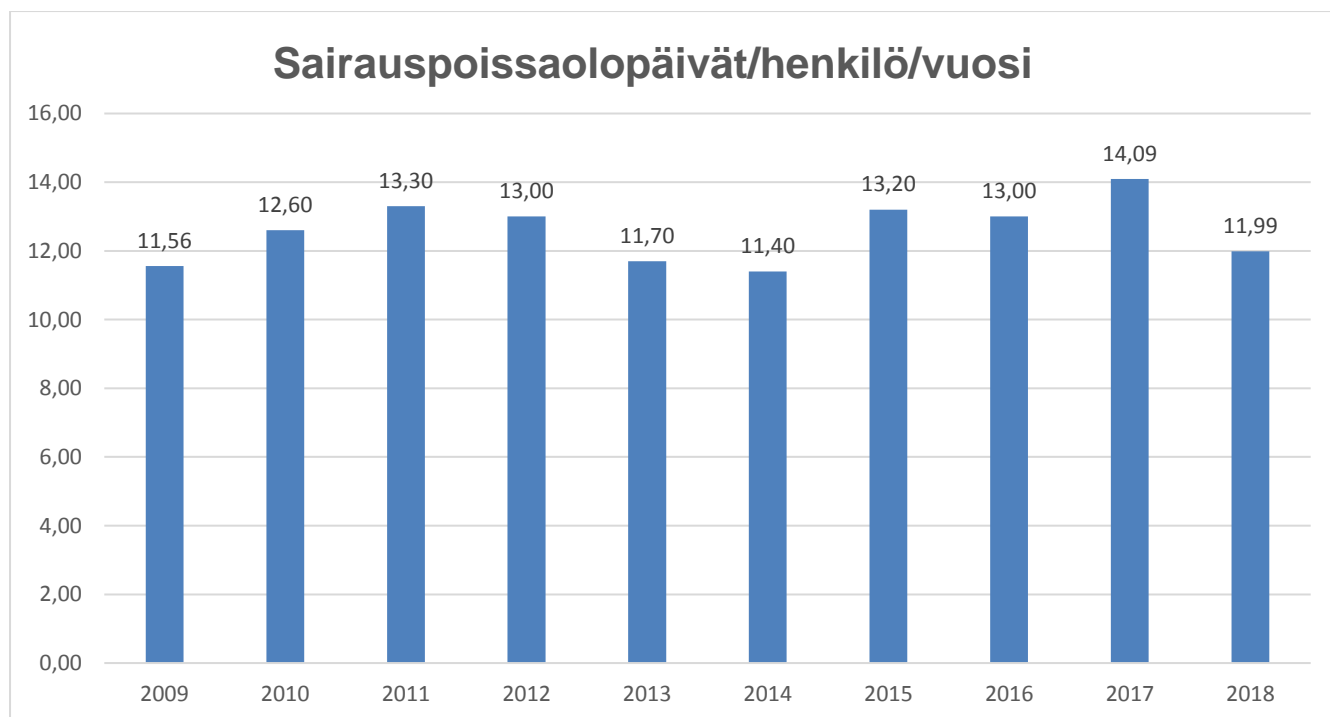
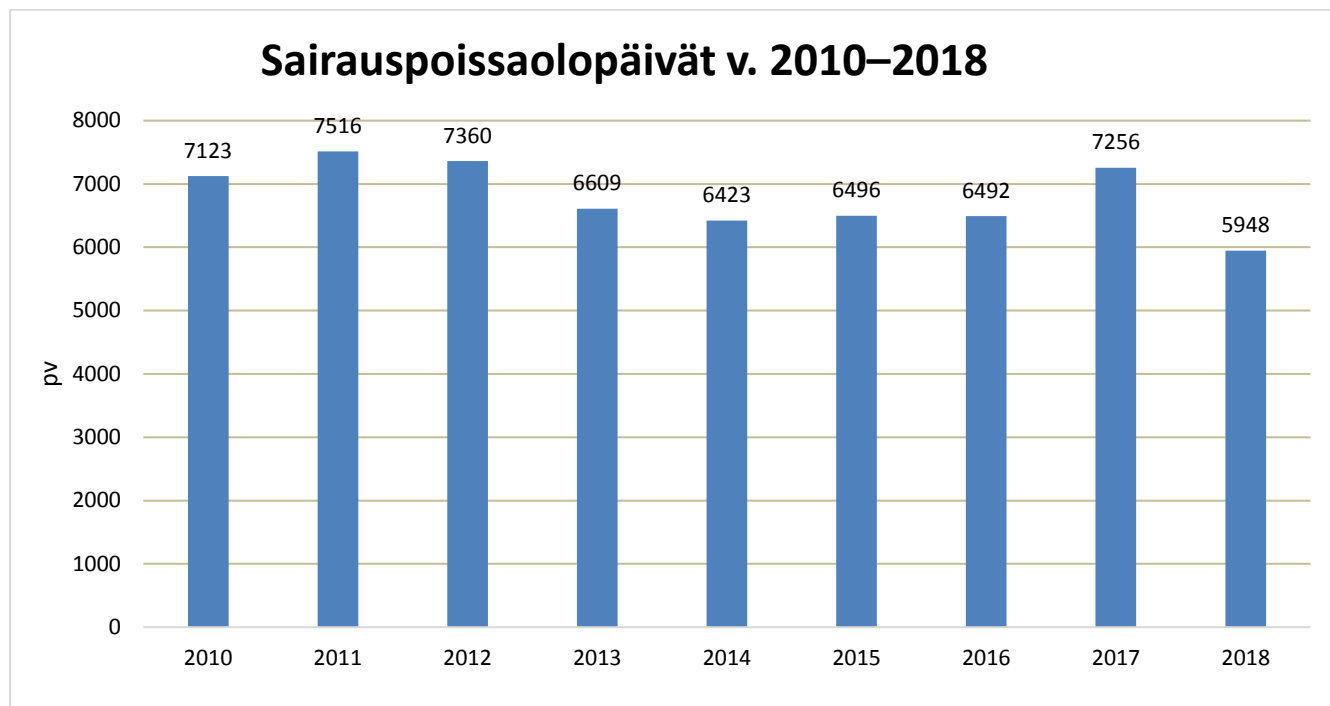


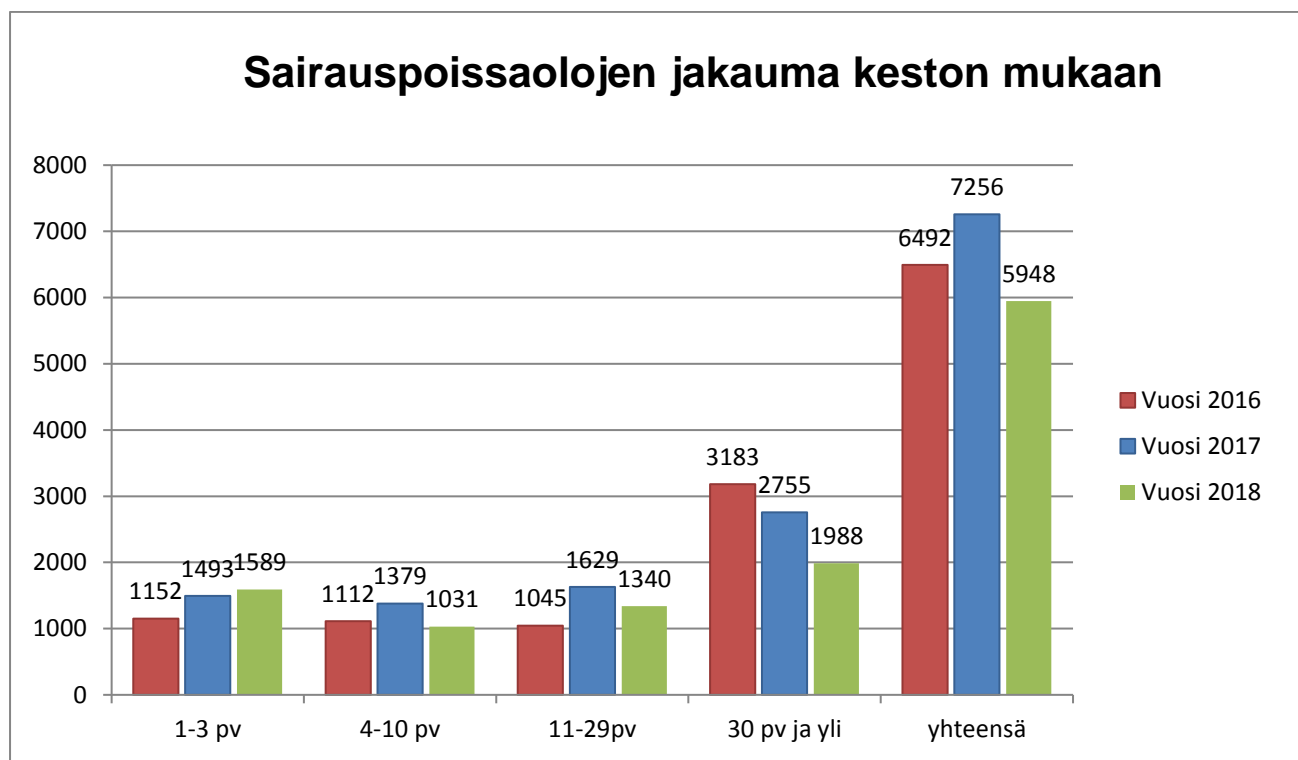
Henkilöstökustannukset

	2014	2015	2016	2017	2018
Palkat ja palkkiot	16 358 191	16 643 608	16 116 415	16 186 751	16 476 148
Henkilöstösivukulut	5 505 712	5 492 965	5 361 391	4 748 323	4 567 426
Henkilöstömenot yhteensä	21 863 903	22 136 574	21 477 806	20 935 074	21 043 575
Muutos % edellisestä vuodesta	2014	2015	2016	2017	2018
Palkat ja palkkiot	-0,70 %	1,70 %	-3,20 %	0,44 %	1,79 %
Henkilöstösivukulut	-4,90 %	-0,20 %	-2,40 %	-11,43 %	-3,81 %
Henkilöstömenot yhteensä	-1,80 %	1,20 %	-3,00 %	-2,53 %	0,52 %

Sairauspoissaolot, vuorotteluvapaat ja opintovapaat

Sairauspoissaolopäiviä Kankaanpään kaupungin työntekijöillä on vuonna 2018 ollut 5948 kalenteripäivää. Tämä on ollut 11,99 päivää/palvelussuhteinen.

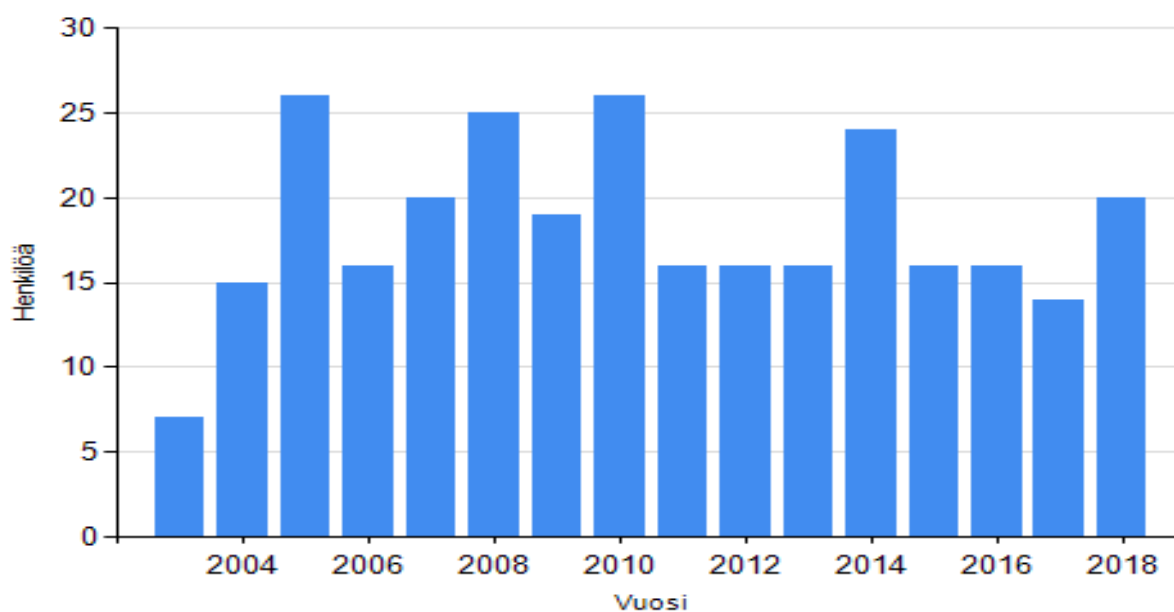




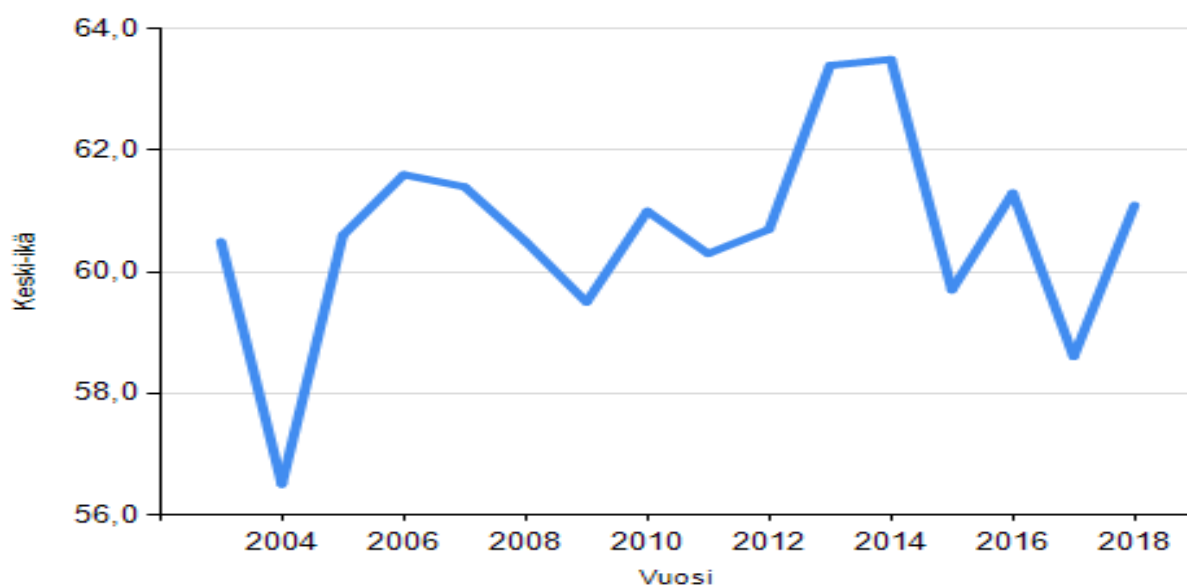
Eläkkeelle siirtyminen (KEVA)

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 2018 eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 63 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003–2018



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003–2018



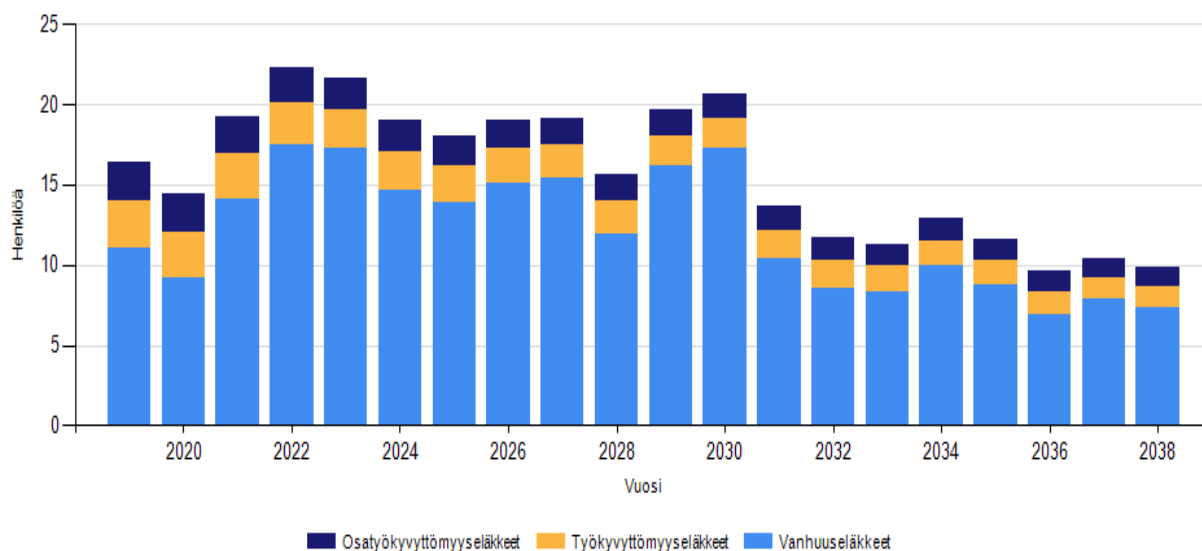
Eläköitymisennuste 2019–2038 (KEVA)

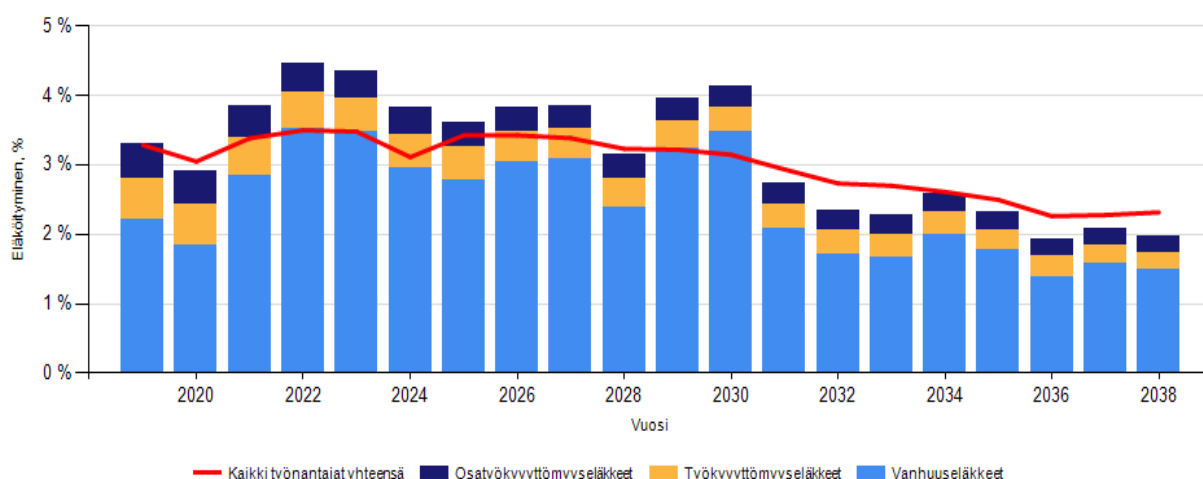
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

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

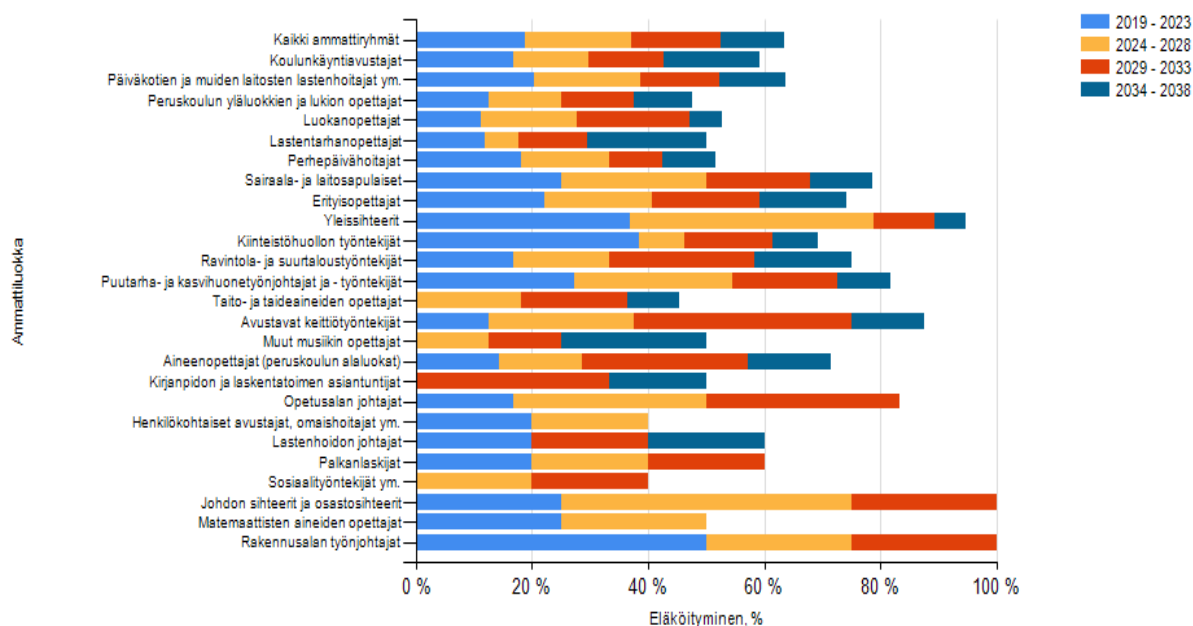
Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan porrastain.





Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtävät 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

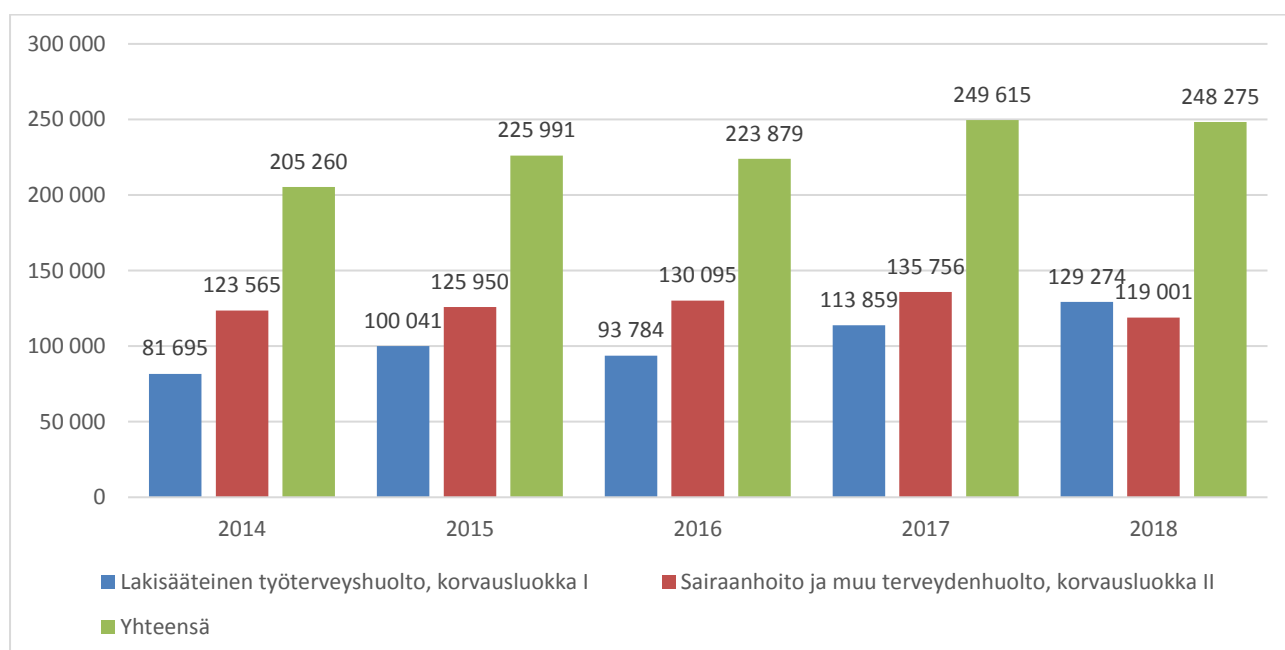
- riskiryhmien kausi-influenssarokotteet
- työnantajan kustantama kausi-influenssarokote muille (ei-riskiryhmään kuuluville) halukkaille
- peruserokotesuojan tehosteet

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, ultraäänitutkimukset.

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

Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa 2014 - 2018.



Työterveyshuollon toimintalukuja					
	2014	2015	2016	2017	2018
Terveystarkastukset					
työterveyslääkäri	40	63	103	187	168
työterveyshoitaja	180	155	160	177	192
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi)	10	77	298	98	46
Terveystarkastuksiin liittyvät tutkimukset					
laboratorio	841	793	607	724	60
kuvantaminen	59	0	0	6	0
Sairausvastaanotto					
työterveyslääkäri	904	935	1 132	1 115	935
työterveyshoitaja	406	451	424	425	431
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi ja erikoislääkäri)	1	1	1	0	8
Sairausvastaanottoon liittyvät tutkimukset					
laboratorio	1527	1 669	1 777	1 946	1 909
kuvantaminen	131	185	197	189	163
Varhaisen tuen toiminta (työkykyneuvottelut)	16				
Kustannukset €					
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	81 695	100 041	93 784	113 859	129 274
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	123 565	125 950	130 095	135 756	119 001
Yhteensä	205 260	225 991	223 879	249 615	248 275
Euroa/työntekijä	418	458	479	485	501

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	2014	2015	2016	2017	2018
Tarkastustoimi	1 350	1 350	1 400	1 703	1 200
Yleishallinto	1 165	2 734	2 348	8 627	2 659
Hallintopalvelut	7 299	14 278	7 687	10 055	17 998
Kehittäminen					3 382
Tukipalveluyksikkö	2 079	4 696	4 000	6 698	7 009
Talouspalvelut	10 056	17 325	7 045	4 770	3 307
Maaseutupalvelut	0	538	866	0	282
Kaavoitus	1 010	7 957	545	2 398	1 070
Rakennusvalvonta	2 320	1 747	980	1 605	1 323
Mittaus- ja kiinteistötoimi	715	3 843	2 129	2 405	1 080
Perusturvalautakunta	275	0			
Varhaiskasvatus	3 381	6 882	3 011	3 304	2 216
Sivistystoimen hallinto	7 223	7 356	13 976	19 580	8 268
Perusopetus	5 810	3 464	9 178	10 198	7 637
Toisen asteen opetus	2 706	2 617	1 327	4 215	10 755
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalv.	1 719	3 163	3 973	4 860	1 349
Rakentaminen	2 329	5 868	1 159	0	
Kuntatekniikka				4 774	6 815
Vesihuoltolaitos	2 614	4 297	3 701	340	2 934
Tilapalvelut	2 042	2 365	215	1 720	3 027
Hyvinvointilautakunta/inv.				360	470
76/ inv. Koulutusltk	378	482			
80/ inv. Tekn. ltk		157			
Yhteensä	54 471	91 119	63 540	87 612	82 781
Henkilöstön määrä	491	493	488	515	496
Koulutusmenot €/työntekijä	111	185	130	170	167