



Henkilöstötilinpäätös 2019

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
HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2019	7
VUOROTTELUVAPAA, OPINTOVAPAA JA OSA-AIKALISÄ	8
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	8
SAIRAUSPOISSAOLOT	9
ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN (KEVA)	10
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010–2019	10
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2010–2019	11
Eläköitymisennuste 2020–2039 (KEVA).....	11
Eläköitymisennuste 2020 - 2039 ammattiluokittain.....	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.

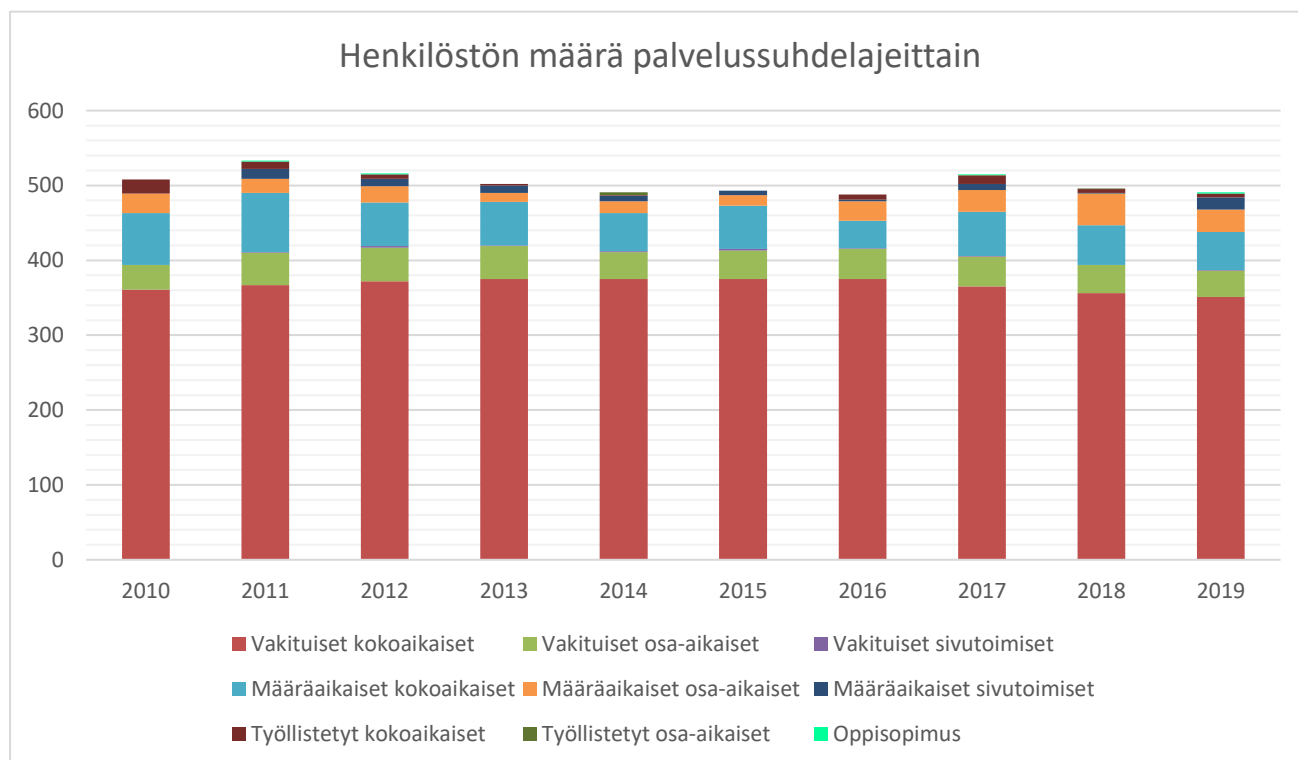
- henkilöstön osaamisen johtaminen – esimiestyö ja alaistaidot
- työhyvinvointi – luova ja muutoskykyinen henkilöstö
- kannustava palkitseminen
- strategisen henkilöstötiedon tuottaminen

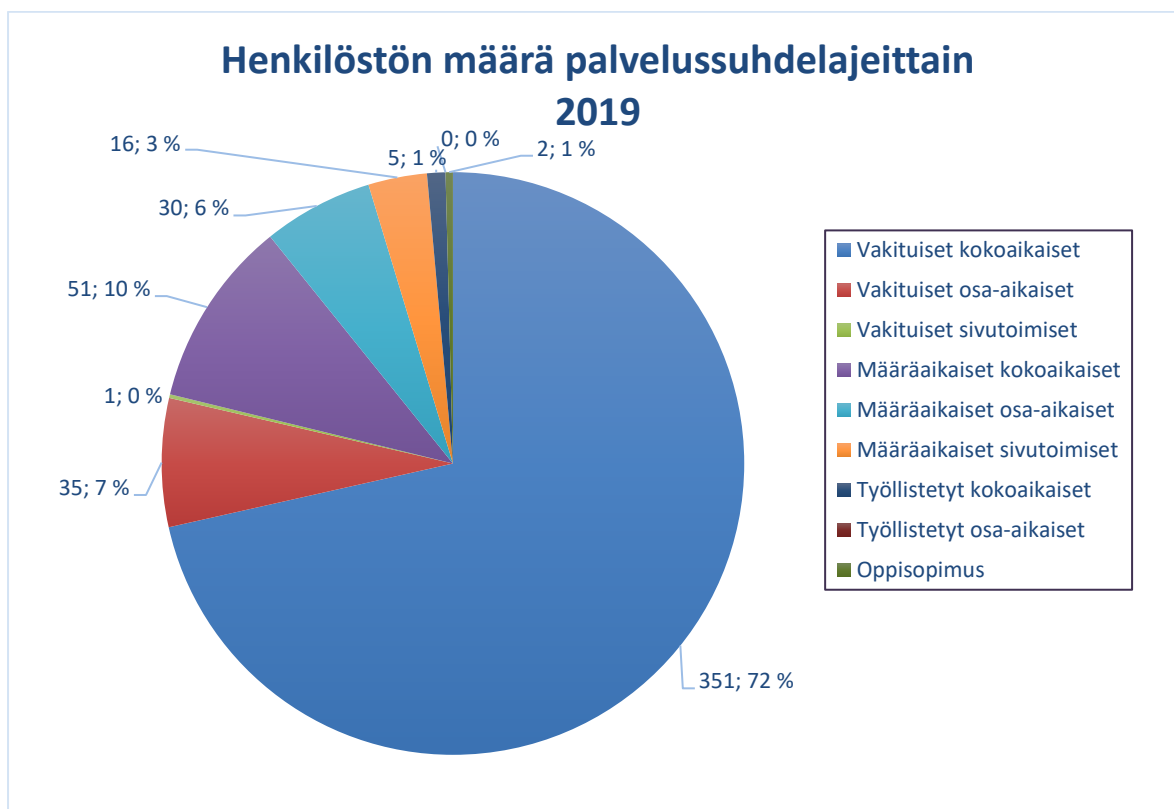
Henkilöstön määrä

Vuoden 2019 lopussa Kankaanpään kaupungin palveluksessa oli 491 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

31.12.	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vakituiset kokoaikaiset	361	367	372	375	375	375	375	365	356	351
Vakituiset osa-aikaiset	33	43	45	44	36	38	40	40	38	35
Vakituiset sivutoimiset		1	2	1	1	2	1	1		1
Määräaikaiset kokoaikaiset	69	79	58	58	51	58	37	59	53	51
Määräaikaiset osa-aikaiset	26	19	22	12	16	14	26	29	42	30
Määräaikaiset sivutoimiset		13	10	10	7	6	2	8	1	16
Työllistetyt kokoaikaiset	19	10	6	2	1		7	11	5	5
Työllistetyt osa-aikaiset					4			1	1	
Oppisopimus		1	1					1		2
Yhteensä	508	533	516	502	491	493	488	515	496	491

Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain





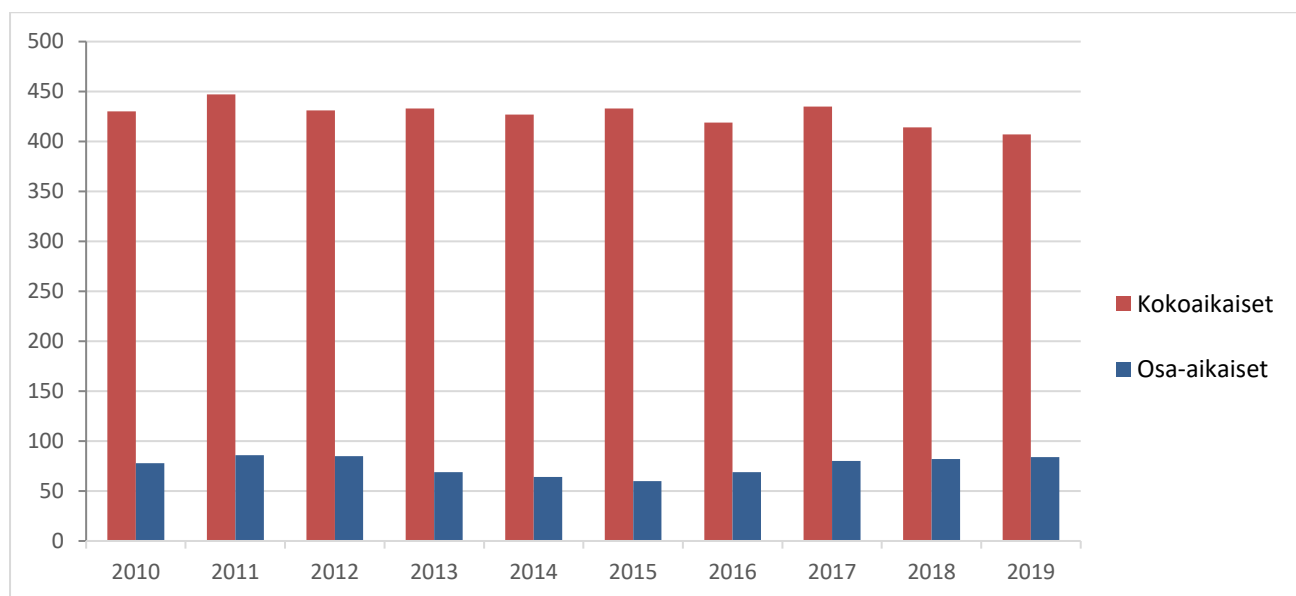
Vakituiset ja määräaikaiset

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lukumäärä										
Vakituiset	394	411	419	420	412	415	405	406	394	387
Määräaikaiset	114	122	97	82	79	78	83	109	102	104
Yhteensä	508	533	516	502	491	493	488	515	496	491
Prosenttiosuus %										
Vakituiset	77,6	77,1	81,2	83,7	83,9	84,2	83,0	78,8	79,4	78,8
Määräaikaiset	22,4	22,9	18,8	16,3	16,1	15,8	17,0	21,2	20,6	21,2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Koko- ja osa-aikaiset

31.12.	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lukumäärä										
Kokoaikaiset	430	447	431	433	427	433	419	435	414	407
Osa-aikaiset	78	86	85	69	64	60	69	80	82	84
Yhteensä	508	533	516	502	491	493	488	515	496	491
Prosenttiosuus %										
Kokoaikaiset	84,6	83,9	83,5	86,3	87,0	87,8	85,9	84,5	83,5	82,9
Osa-aikaiset	15,4	16,1	16,5	13,7	13,0	12,2	14,1	15,5	16,5	17,1
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä

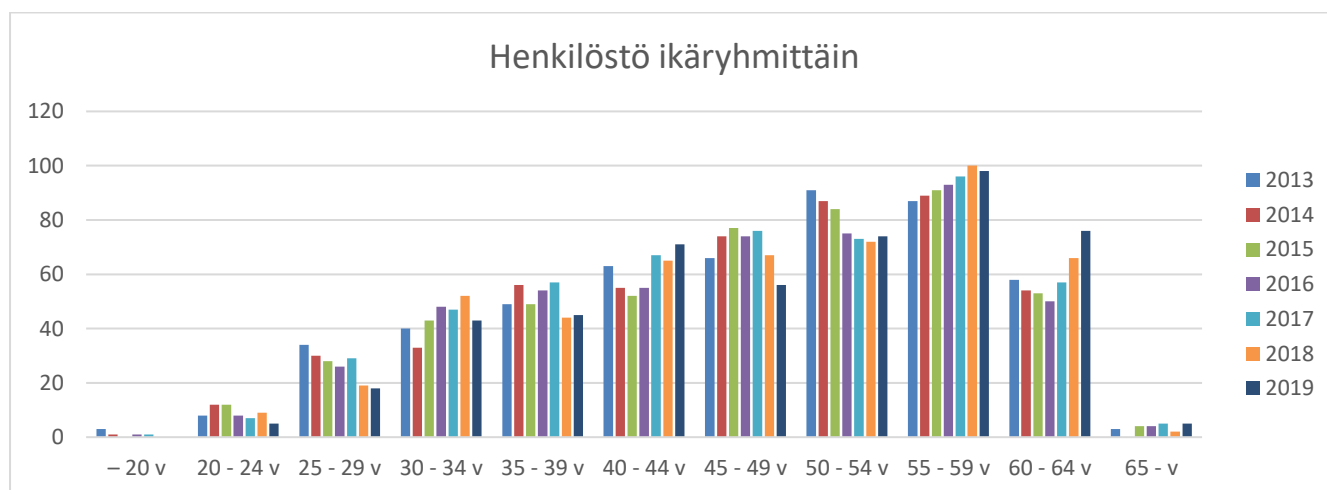
	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
2010	46,03	47,47	46,35
2011	45,84	47,96	46,30
2012	46,48	48,44	46,90
2013	46,35	48,37	46,76
2014	46,28	48,68	46,76
2015	46,26	48,62	46,74
2016	46,12	48,06	46,63
2017	46,29	49,05	46,88
2018	46,98	49,61	49,25
2019	48,43	50,42	48,94

Henkilöstön sukupuolirakenne %

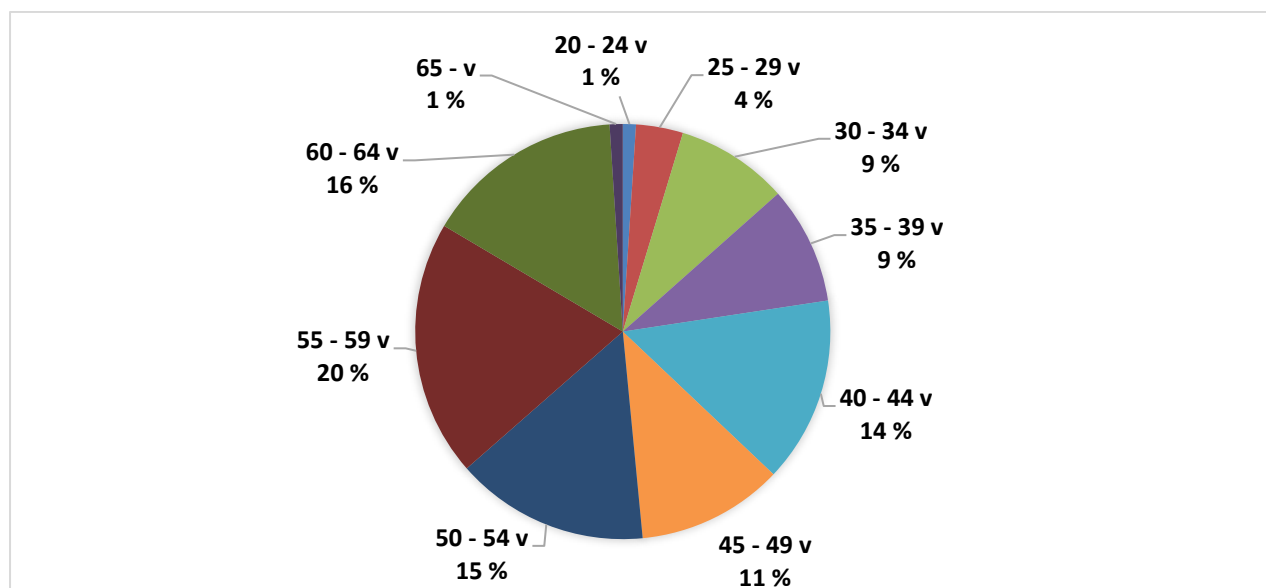
	Naisia	Miehiä
2010	77,71	22,29
2011	78,99	21,01
2012	78,99	21,01
2013	79,92	20,08
2014	80,24	19,76
2015	79,92	20,08
2016	78,69	21,31
2017	78,64	21,36
2018	77,82	22,18
2019	79,41	20,59

Henkilöstö ikäryhmittäin

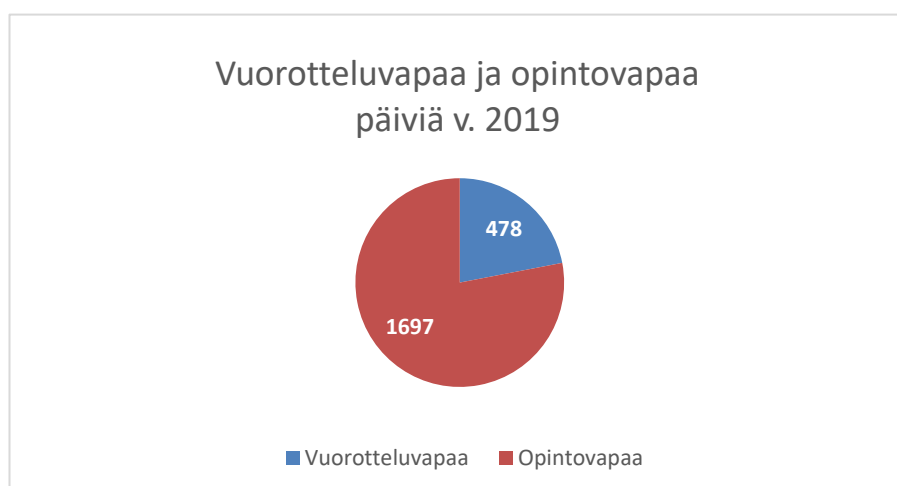
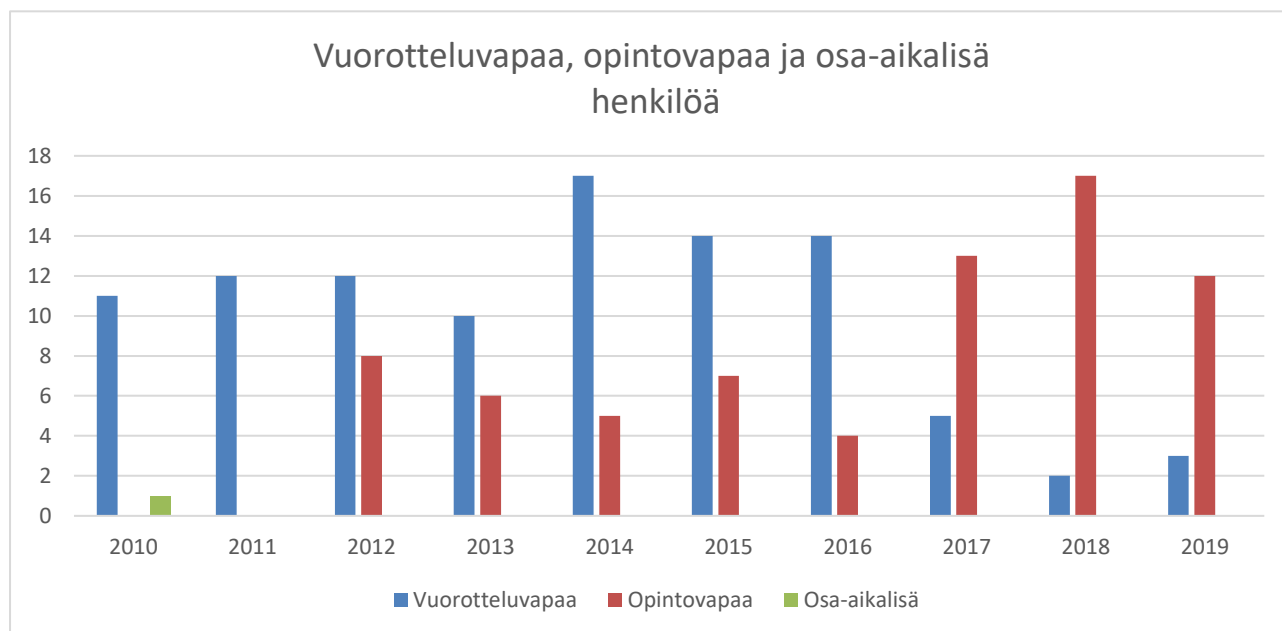
31.12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ryhmä	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	%	%	%	%	%	%	%
- 19 v	3	1	0	1	1	0	0	0,6	0,2	0	0,2	0,2	0,0	0,0
20 - 24 v	8	12	12	8	7	9	5	1,6	2,4	2,4	1,6	1,4	1,8	1,0
25 - 29 v	34	30	28	26	29	19	18	6,8	6,1	5,7	5,3	5,6	3,8	3,7
30 - 34 v	40	33	43	48	47	52	43	8	6,7	8,7	10	9,1	10,5	8,8
35 - 39 v	49	56	49	54	57	44	45	9,8	11,4	9,9	11,1	11,1	8,9	9,2
40 - 44 v	63	55	52	55	67	65	71	12,5	11,2	10,5	11,3	13,0	13,1	14,5
45 - 49 v	66	74	77	74	76	67	56	13,1	15,1	15,6	15,2	14,8	13,5	11,4
50 - 54 v	91	87	84	75	73	72	74	18,1	17,7	17,1	15,4	14,2	14,5	15,1
55 - 59 v	87	89	91	93	96	100	98	17,3	18,1	18,5	19,1	18,6	20,2	20,0
60 - 64 v	58	54	53	50	57	66	76	11,6	11	10,8	10,2	11,1	13,3	15,5
65 - v	3	0	4	4	5	2	5	0,6	0	0,8	0,8	1,0	0,4	1,0
	502	491	493	488	515	496	491	100	100	100	100	100	100	100



HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2019



Vuorotteluvapaa, opintovapaa ja osa-aikalisä

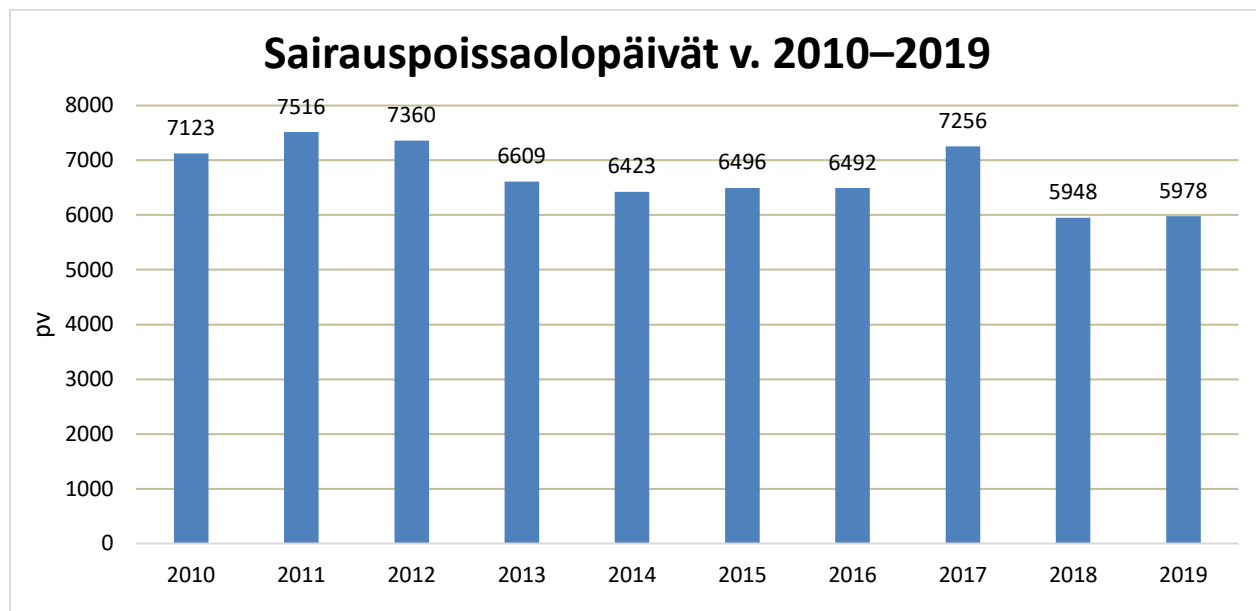


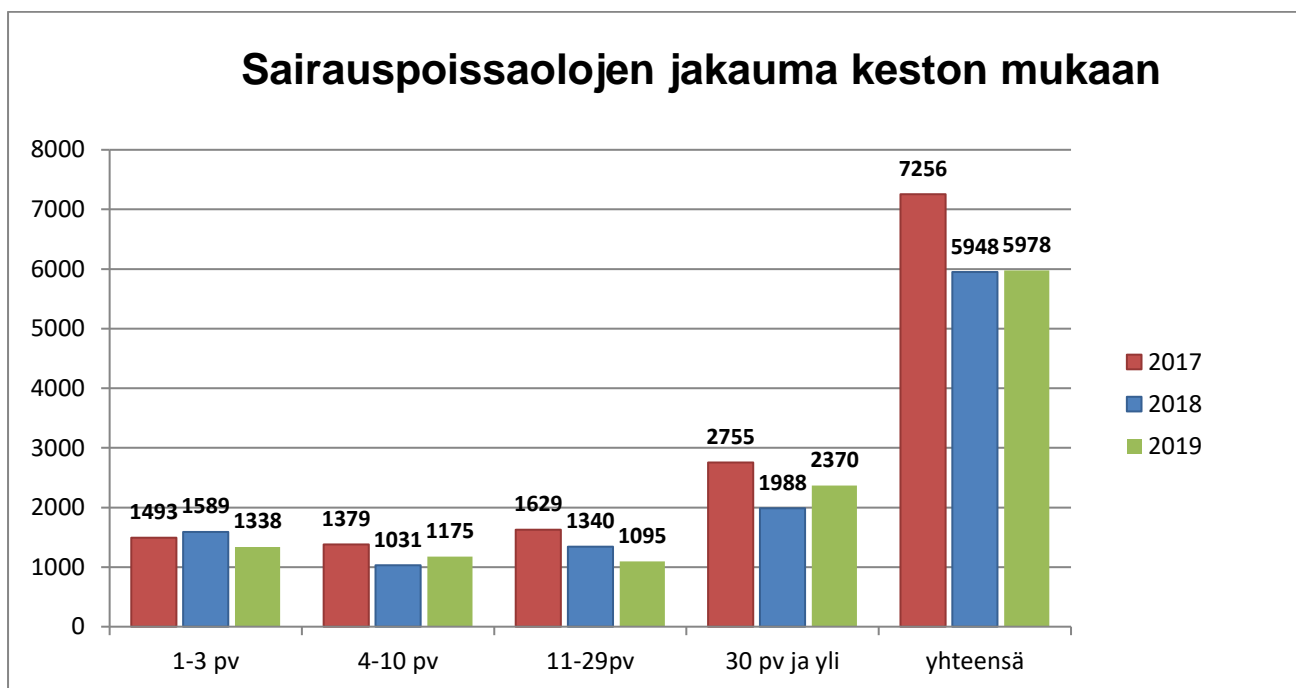
Henkilöstökustannukset

	2015	2016	2017	2018	2019
Palkat ja palkkiot	16 643 608	16 116 415	16 186 751	16 476 148	16 080 050
Henkilöstösivukulut	5 492 965	5 361 391	4 748 323	4 567 426	4 388 629
Henkilöstömenot yhteensä	22 136 574	21 477 806	20 935 074	21 043 575	20 468 679
Muutos % edellisestä vuodesta	2015	2016	2017	2018	2019
Palkat ja palkkiot	1,70 %	-3,20 %	0,44 %	1,79 %	-2,40 %
Henkilöstösivukulut	-0,20 %	-2,40 %	-11,43 %	-3,81 %	-3,91 %
Henkilöstömenot yhteensä	1,20 %	-3,00 %	-2,53 %	0,52 %	-2,73 %

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä Kankaanpään kaupungin työntekijöillä on vuonna 2019 ollut 5978 kalenteripäivää. Tämä on ollut 12,18 päivää/palvelussuhteinen.

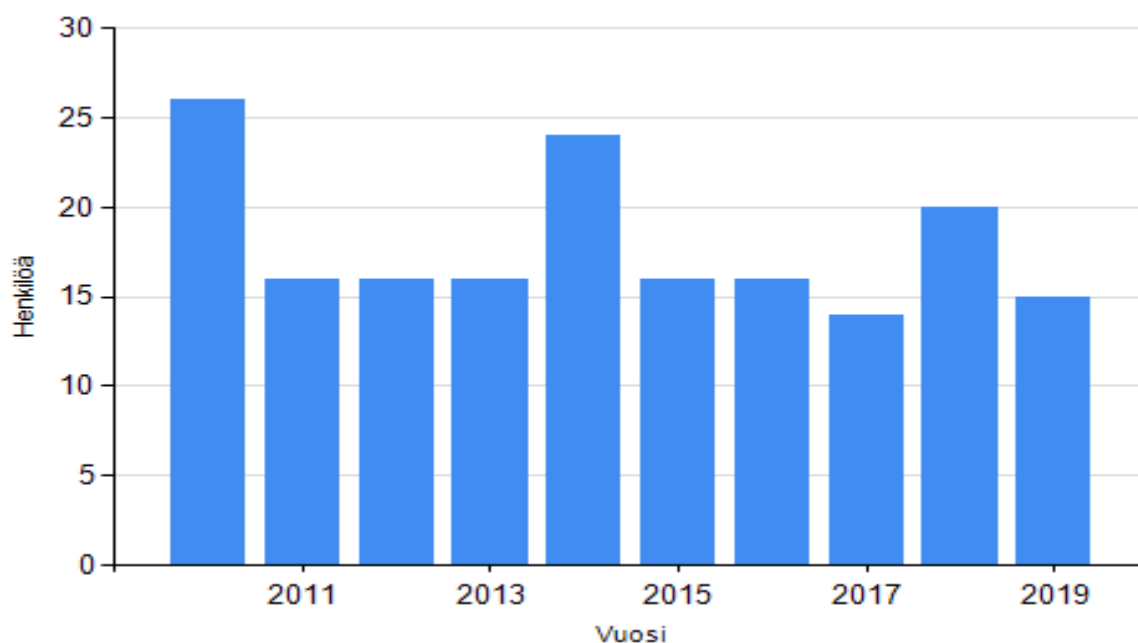




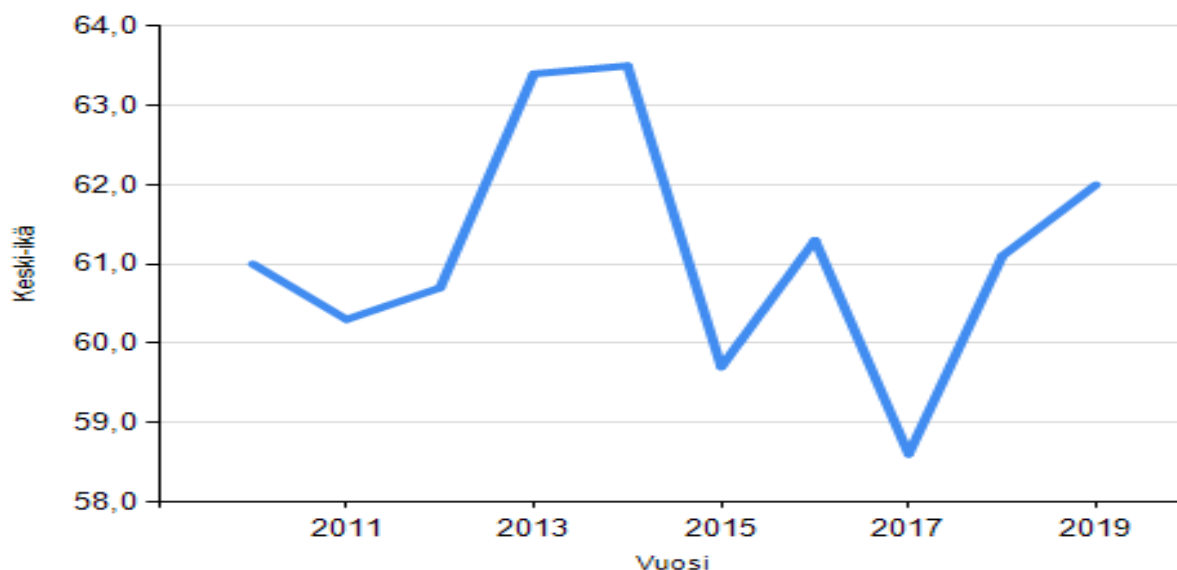
Eläkkeelle siirtyminen (KEVA)

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 2019 eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 62 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010–2019



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2010–2019



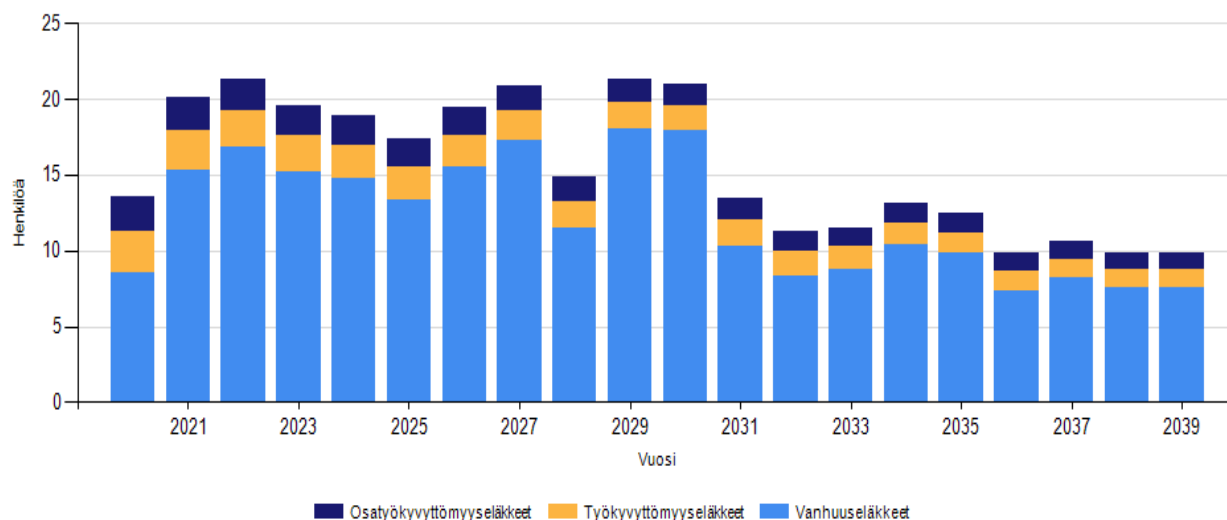
Eläköitymisennuste 2020–2039 (KEVA)

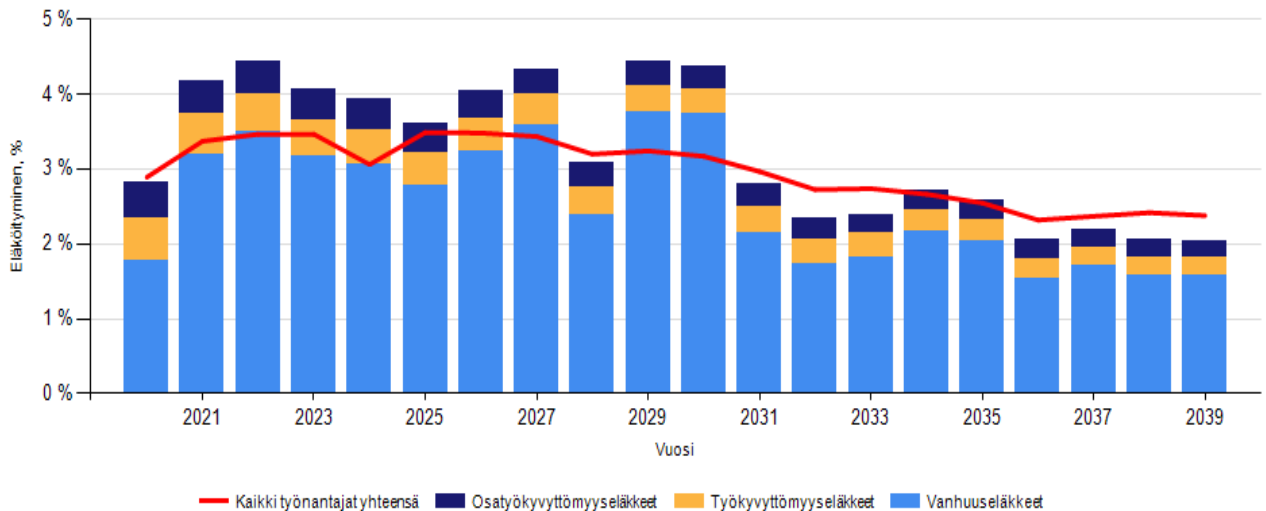
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle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

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

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

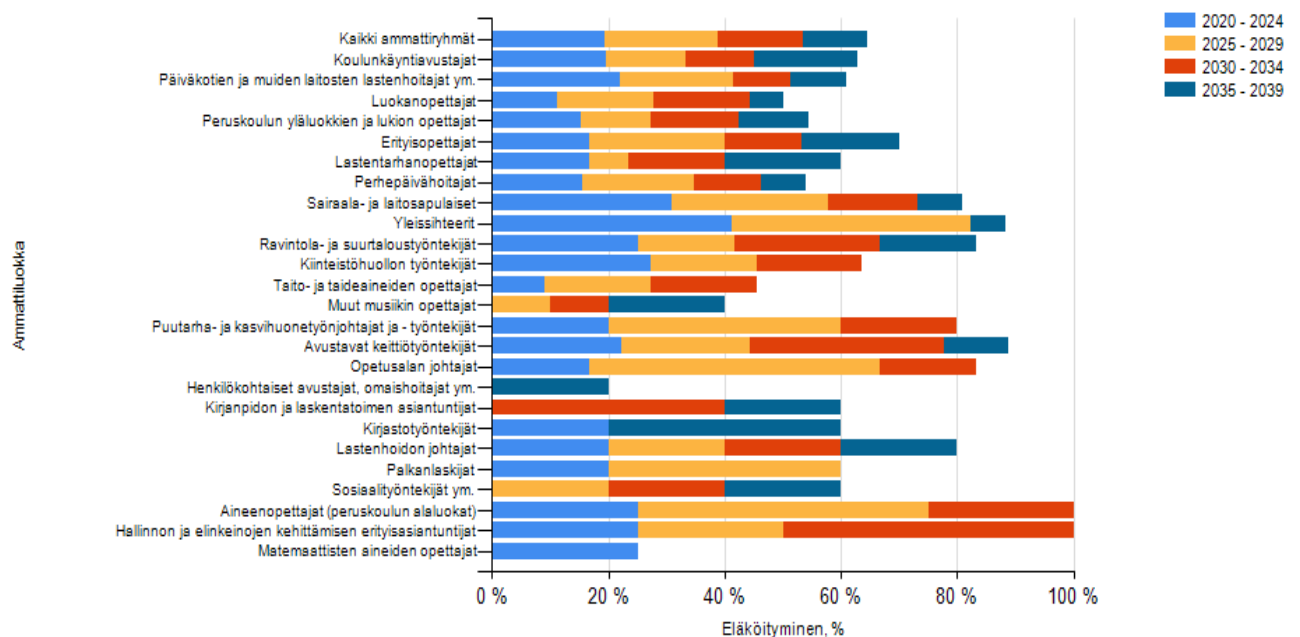
Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan porrastain.





Eläköitymisennuste 2020 - 2039 ammattiluokittain

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.



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

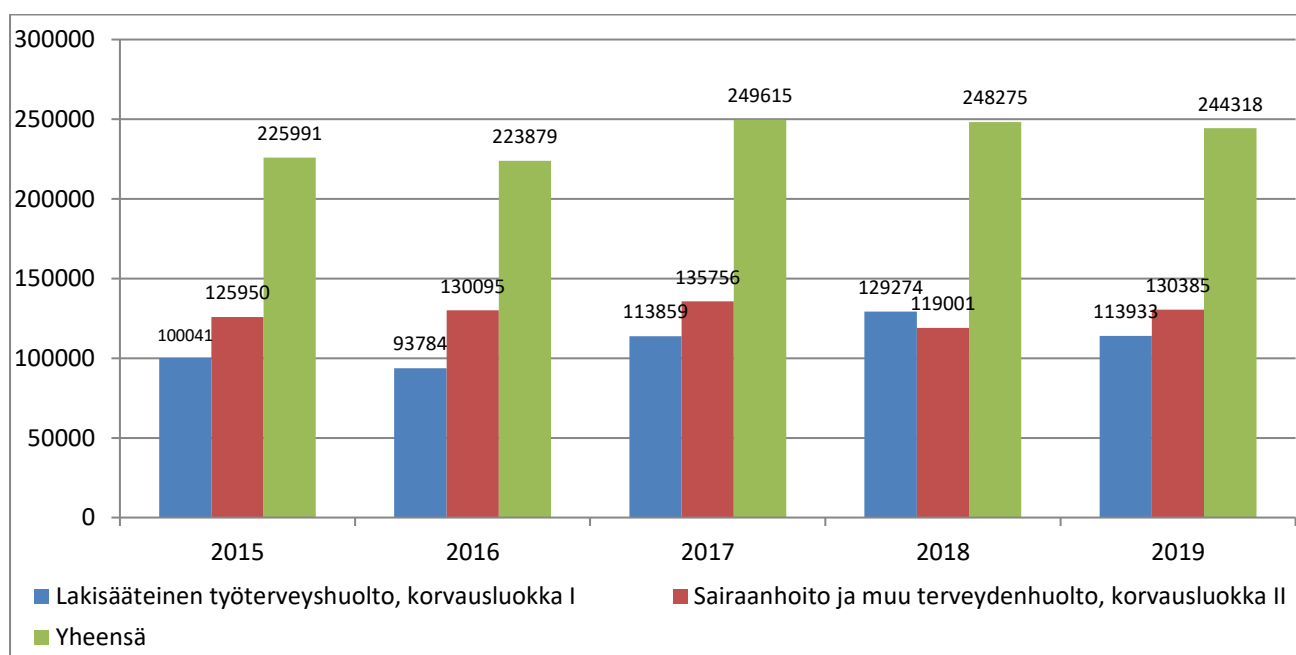
- riskiryhmien kausi-influenssarokotteet
- työnantajan kustantama kausi-influenssarokote muille (ei-riskiryhmään kuuluville) halukkaille
- perusrokotesuojan tehosteet

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, ultraäänitutkimukset.

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

Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa 2015 - 2019.



Työterveyshuollon toimintalukuja					
	2015	2016	2017	2018	2019
Terveystarkastukset					
työterveyslääkäri	63	103	187	168	152
työterveyshoitaja	155	160	177	192	180
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi)	77	298	98	46	77
Terveystarkastuksiin liittyvät tutkimukset					
laboratorio	793	607	724	861	542
kuvantaminen	0	0	6	0	1
Sairausvastaanotto					
työterveyslääkäri	935	1 132	1 115	935	962
työterveyshoitaja	451	424	425	431	345
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi ja erikoislääkäri)	1	1	0	8	8
Sairausvastaanottoon liittyvät tutkimukset					
laboratorio	1 669	1 777	1 946	1 909	1810
kuvantaminen	185	197	189	163	172
Varhaisen tuen toiminta (työkykyneuvottelut)					
Kustannukset €					
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	100 041	93 784	113 859	129 274	113 933
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	125 950	130 095	135 756	119 001	130 385
Yhteensä	225 991	223 879	249 615	248 275	244 318
Euroa/työntekijä	458	479	485	501	498

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	2015	2016	2017	2018	2019
Tarkastustoimi	1 350	1 400	1 703	1 200	1 280
Yleishallinto	2 734	2 348	8 627	2 659	4 716
Hallintopalvelut	14 278	7 687	10 055	17 998	12 100
Kehittäminen				3 382	3 713
Tukipalveluyksikkö	4 696	4 000	6 698	7 009	1 610
Talouspalvelut	17 325	7 045	4 770	3 307	820
Maaseutupalvelut	538	866	0	282	0
Kaavoitus	7 957	545	2 398	1 070	985
Rakennusvalvonta	1 747	980	1 605	1 323	2 680
Mittaus- ja kiinteistötoimi	3 843	2 129	2 405	1 080	1 100
Varhaiskasvatus	6 882	3 011	3 304	2 216	6 166
Sivistystoimen hallinto	7 356	13 976	19 580	8 268	4 698
Perusopetus	3 464	9 178	10 198	7 637	10 585
Toisen asteen opetus	2 617	1 327	4 215	10 755	25 829
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalv.	3 163	3 973	4 860	1 349	5 639
Rakentaminen	5 868	1 159	0		
Kuntatekniikka			4 774	6 815	3 885
Vesihuoltolaitos	4 297	3 701	340	2 934	1 618
Tilapalvelut	2 365	215	1 720	3 027	210
Hyvinvointilautakunta/inv.			360	470	
76/ inv. Koulutusltk	482				
80/ inv. Tekn. ltk	157				
Investointiosa					690
Yhteensä	91 119	63 540	87 612	82 781	88 324
Henkilöstön määrä	493	488	515	496	491
Koulutusmenot €/työntekijä	185	130	170	167	180