



**Henkilöstötilinpäätös 2020**

## Sisällysluettelo

<b>HENKILÖSTÖOHJELMA .....</b>	<b>3</b>
<b>HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....</b>	<b>4</b>
Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain .....	4
Vakituiset ja määräaikaiset .....	5
Koko- ja osa-aikaiset.....	6
<b>HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE .....</b>	<b>6</b>
Henkilöstön keski-ikä.....	6
Henkilöstön sukupuolirakenne % .....	6
Henkilöstö ikäryhmittäin .....	7
<b>HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2020 .....</b>	<b>7</b>
<b>VUOROTTELUVAPAA, OPINTOVAPAA JA OSA-AIKALISÄ .....</b>	<b>8</b>
<b>HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....</b>	<b>8</b>
<b>SAIRAUSPOISSAOLOT .....</b>	<b>9</b>
<b>ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN (KEVA) .....</b>	<b>10</b>
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010–2020.....	10
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2016–2020 .....	11
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain 2010–2020.....	11
Eläköitymisennuste 2021–2030 (KEVA).....	11
Eläköitymisennuste 2021–2040 ammattiluokittain.....	12
Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä .....	12
<b>TYÖTERVEYSHUOLTO .....</b>	<b>13</b>
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta .....	13
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta .....	13
<b>OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>14</b>
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.

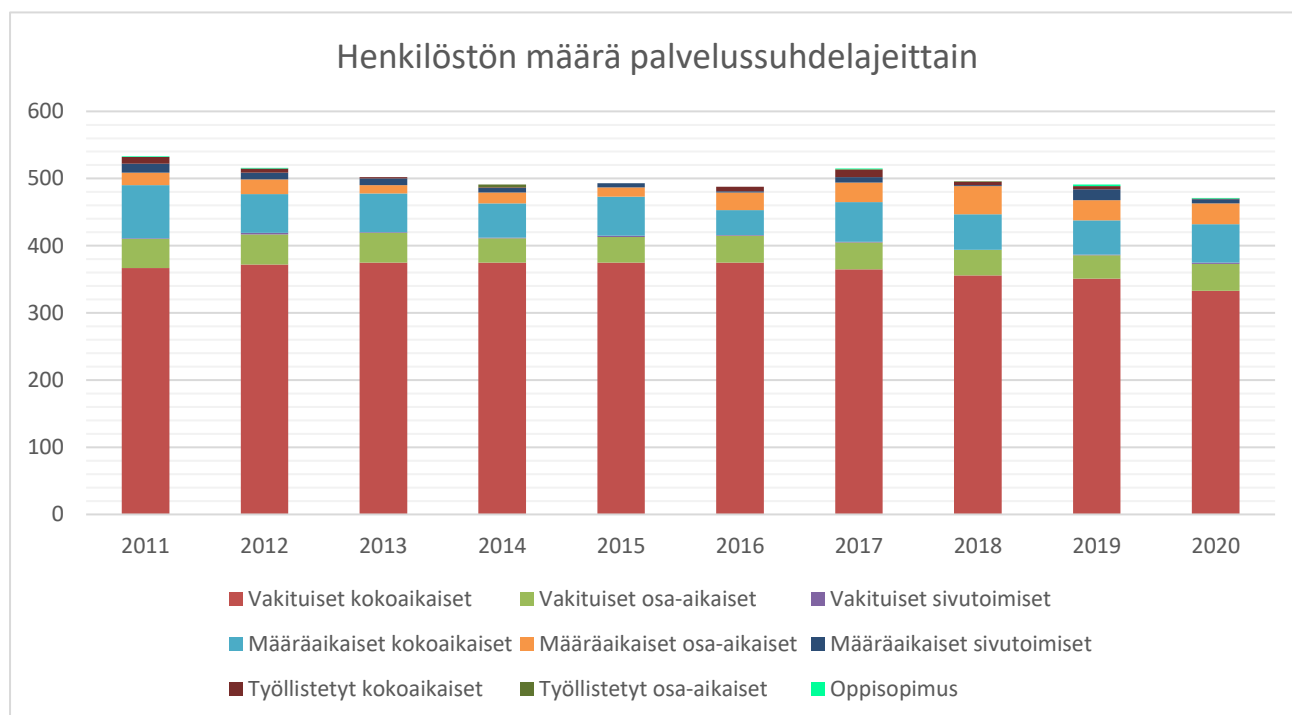
- henkilöstön osaamisen johtaminen – esimiestyö ja alaistaidot
- työhyvinvointi – luova ja muutoskykyinen henkilöstö
- kannustava palkitseminen
- strategisen henkilöstötiedon tuottaminen

## Henkilöstön määrä

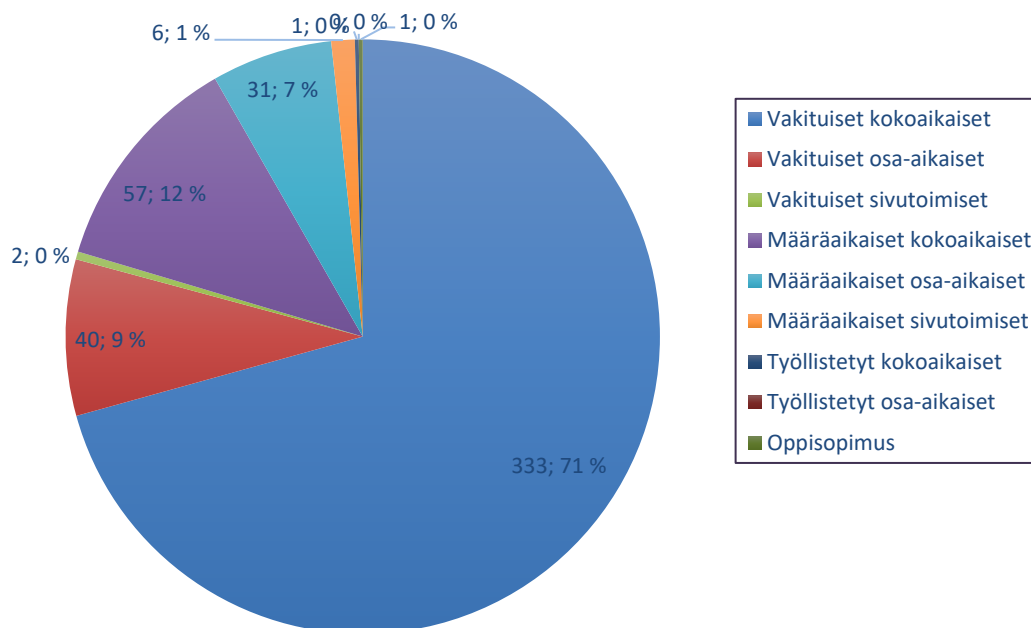
Vuoden 2020 lopussa Kankaanpään kaupungin palveluksessa oli 471 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

31.12.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vakituiset kokoaikaiset	367	372	375	375	375	375	365	356	351	333
Vakituiset osa-aikaiset	43	45	44	36	38	40	40	38	35	40
Vakituiset sivutoimiset	1	2	1	1	2	1	1		1	2
Määräaikaiset kokoaikaiset	79	58	58	51	58	37	59	53	51	57
Määräaikaiset osa-aikaiset	19	22	12	16	14	26	29	42	30	31
Määräaikaiset sivutoimiset	13	10	10	7	6	2	8	1	16	6
Työllistetyt kokoaikaiset	10	6	2	1		7	11	5	5	1
Työllistetyt osa-aikaiset				4			1	1		
Oppisopimus	1	1					1		2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>533</b>	<b>516</b>	<b>502</b>	<b>491</b>	<b>493</b>	<b>488</b>	<b>515</b>	<b>496</b>	<b>491</b>	<b>471</b>

## Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain



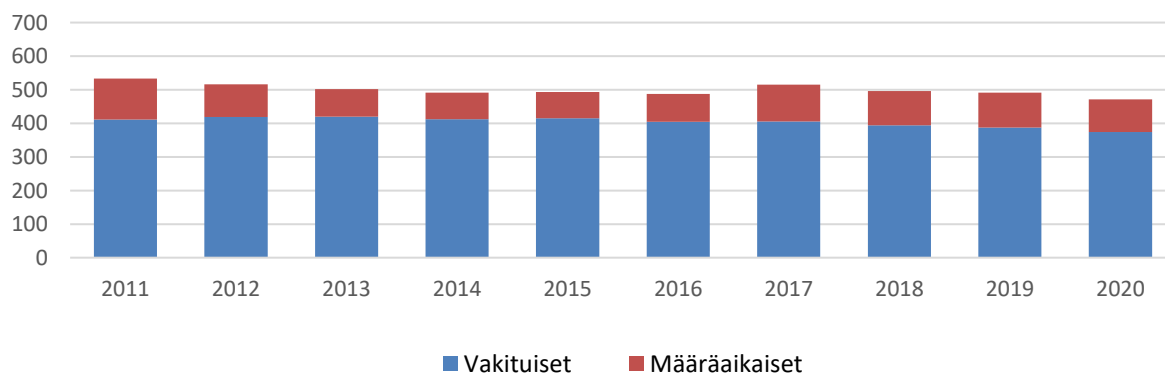
## Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain 2020



## Vakituiset ja määräaikaiset

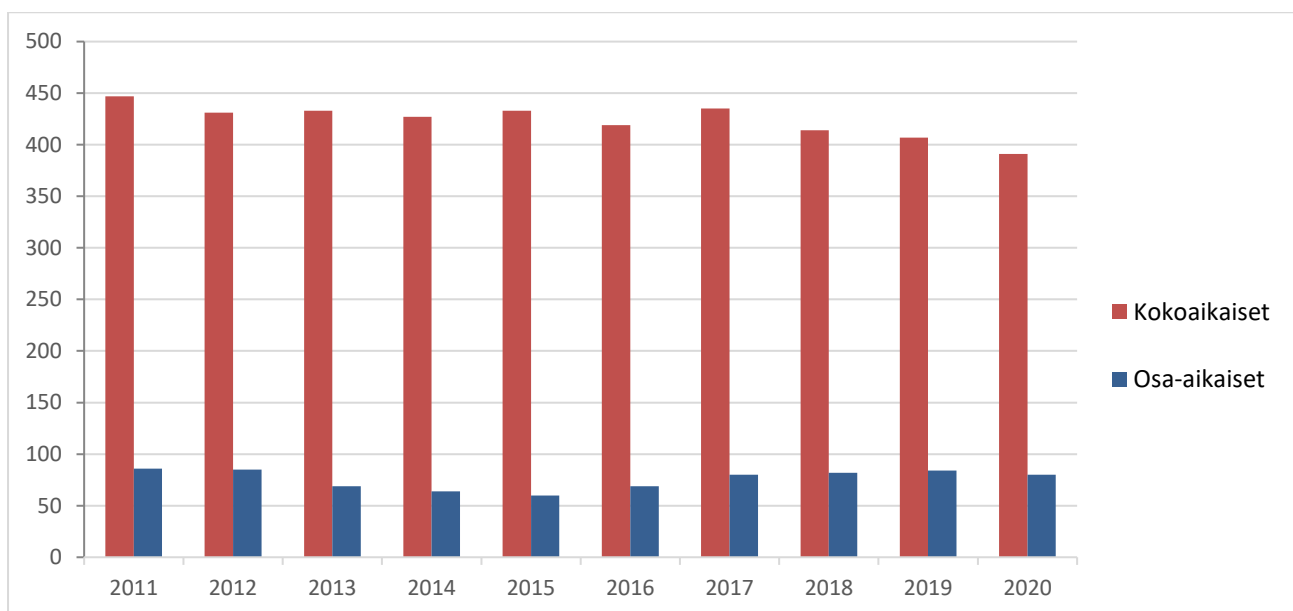
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lukumäärä										
Vakituiset	411	419	420	412	415	405	406	394	387	374
Määräaikaiset	122	97	82	79	78	83	109	102	104	97
<b>Yhteensä</b>	<b>533</b>	<b>516</b>	<b>502</b>	<b>491</b>	<b>493</b>	<b>488</b>	<b>515</b>	<b>496</b>	<b>491</b>	<b>471</b>
Prosenttiosuus %										
Vakituiset	77,1	81,2	83,7	83,9	84,2	83,0	78,8	79,4	78,8	79,4
Määräaikaiset	22,9	18,8	16,3	16,1	15,8	17,0	21,2	20,6	21,2	20,6
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Vakituiset ja määräaikaiset



## Koko- ja osa-aikaiset

31.12.	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lukumäärä										
Kokoaikaiset	447	431	433	427	433	419	435	414	407	391
Osa-aikaiset	86	85	69	64	60	69	80	82	84	80
<b>Yhteensä</b>	<b>533</b>	<b>516</b>	<b>502</b>	<b>491</b>	<b>493</b>	<b>488</b>	<b>515</b>	<b>496</b>	<b>491</b>	<b>471</b>
Prosenttiosuus %										
Kokoaikaiset	83,9	83,5	86,3	87,0	87,8	85,9	84,5	83,5	82,9	83,0
Osa-aikaiset	16,1	16,5	13,7	13,0	12,2	14,1	15,5	16,5	17,1	17,0
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

### Henkilöstön keski-ikä

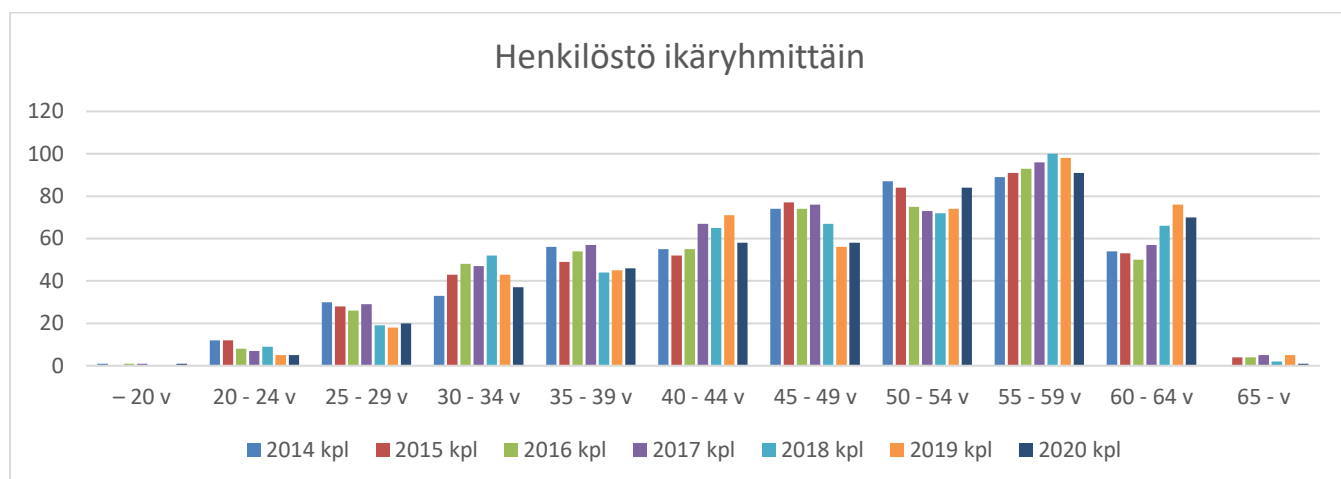
	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
2011	45,84	47,96	46,30
2012	46,48	48,44	46,90
2013	46,35	48,37	46,76
2014	46,28	48,68	46,76
2015	46,26	48,62	46,74
2016	46,12	48,06	46,63
2017	46,29	49,05	46,88
2018	46,98	49,61	49,25
2019	48,43	50,42	48,94
2020	47,93	48,04	47,95

### Henkilöstön sukupuolirakenne %

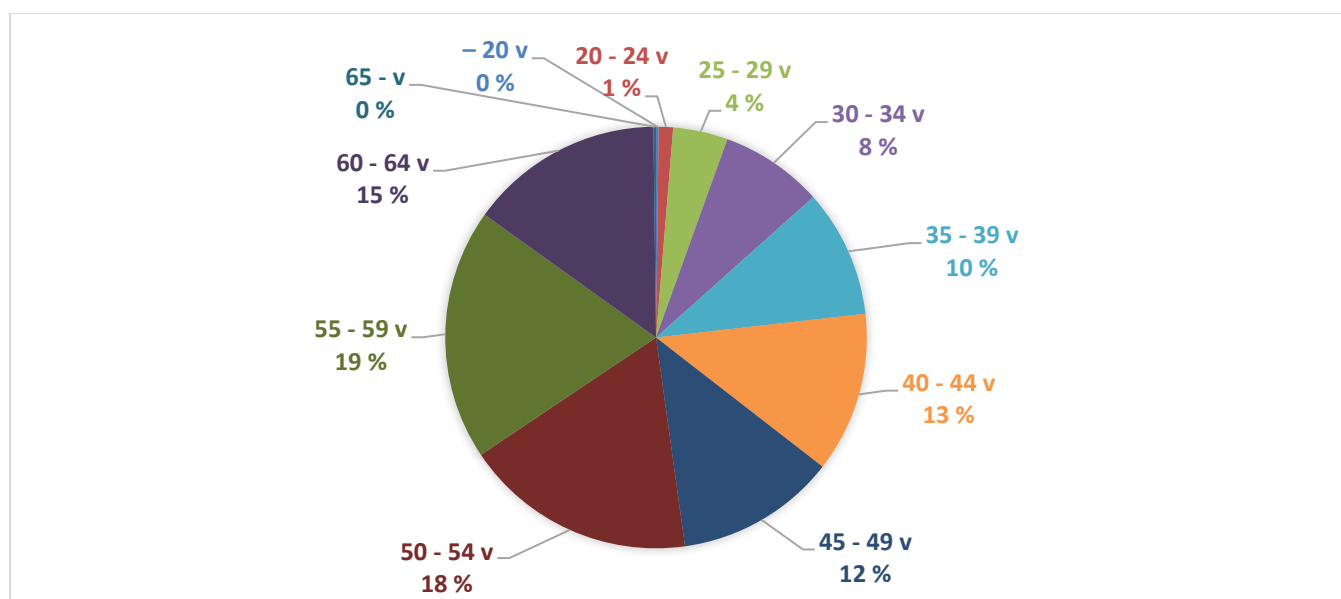
	Naisia	Miehiä
2011	78,99	21,01
2012	78,99	21,01
2013	79,92	20,08
2014	80,24	19,76
2015	79,92	20,08
2016	78,69	21,31
2017	78,64	21,36
2018	77,82	22,18
2019	79,41	20,59
2020	80,89	19,11

## Henkilöstö ikäryhmittäin

31.12.	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ryhmä	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	%	%	%	%	%	%	%
- 19 v	1	0	1	1	0	0	1	0,2	0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,2
20 - 24 v	12	12	8	7	9	5	5	2,4	2,4	1,6	1,4	1,8	1,0	1,1
25 - 29 v	30	28	26	29	19	18	20	6,1	5,7	5,3	5,6	3,8	3,7	4,2
30 - 34 v	33	43	48	47	52	43	37	6,7	8,7	10	9,1	10,5	8,8	7,9
35 - 39 v	56	49	54	57	44	45	46	11,4	9,9	11,1	11,1	8,9	9,2	9,8
40 - 44 v	55	52	55	67	65	71	58	11,2	10,5	11,3	13,0	13,1	14,5	12,3
45 - 49 v	74	77	74	76	67	56	58	15,1	15,6	15,2	14,8	13,5	11,4	12,3
50 - 54 v	87	84	75	73	72	74	84	17,7	17,1	15,4	14,2	14,5	15,1	17,8
55 - 59 v	89	91	93	96	100	98	91	18,1	18,5	19,1	18,6	20,2	20,0	19,3
60 - 64 v	54	53	50	57	66	76	70	11	10,8	10,2	11,1	13,3	15,5	14,9
65 - v	0	4	4	5	2	5	1	0	0,8	0,8	1,0	0,4	1,0	0,2
	491	493	488	515	496	491	471	100	100	100	100	100	100	100



## HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2020



## Vuorotteluvapaa, opintovapaa ja osa-aikalisä



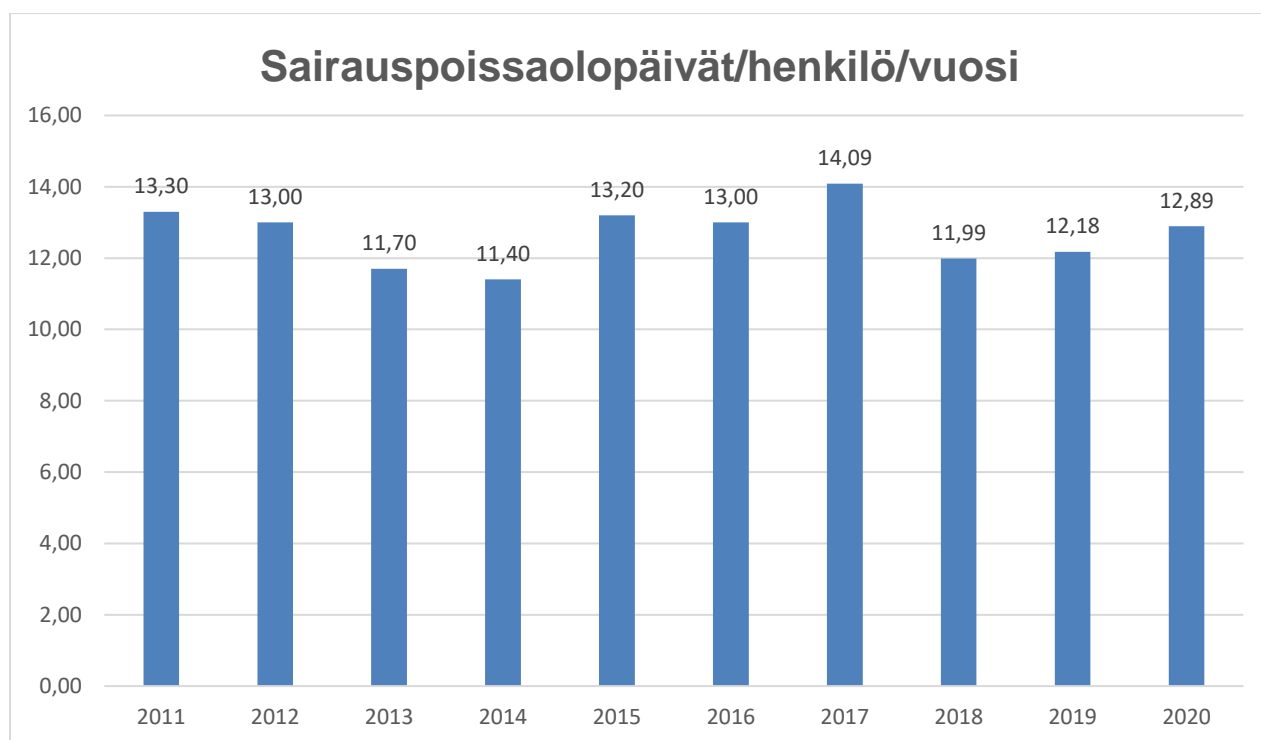
## Henkilöstökustannukset

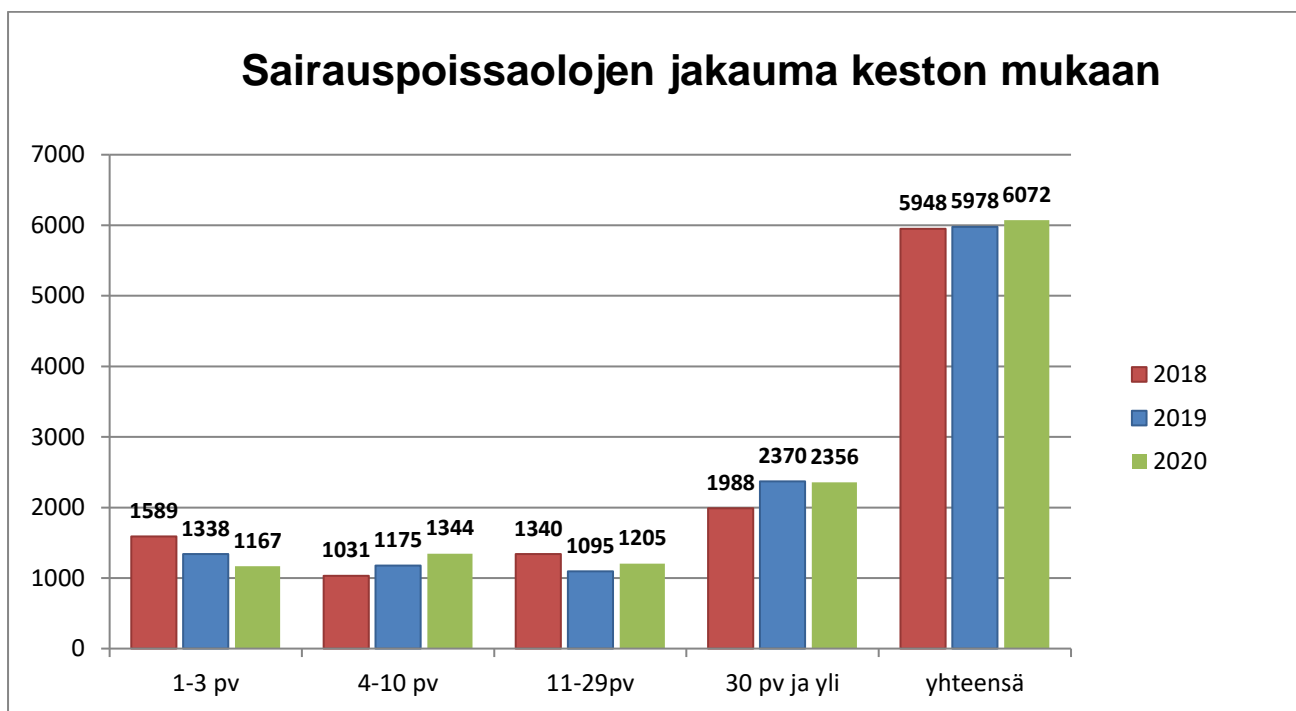
	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat ja palkkiot	16 116 415	16 186 751	16 476 148	16 080 050	15 826 826
Henkilöstösivukulut	5 361 391	4 748 323	4 567 426	4 388 629	4 392 543
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>21 477 806</b>	<b>20 935 074</b>	<b>21 043 575</b>	<b>20 468 679</b>	<b>20 219 369</b>
Muutos % edellisestä vuodesta	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Palkat ja palkkiot	-3,20 %	0,44 %	1,79 %	-2,40 %	-1,57 %
Henkilöstösivukulut	-2,40 %	-11,43 %	-3,81 %	-3,91 %	0,09 %
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>-3,00 %</b>	<b>-2,53 %</b>	<b>0,52 %</b>	<b>-2,73 %</b>	<b>-1,22 %</b>



## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä Kankaanpään kaupungin työntekijöillä on vuonna 2020 ollut 6072 kalenteripäivää. Tämä on ollut 12,89 päivää/palvelussuhteinen.



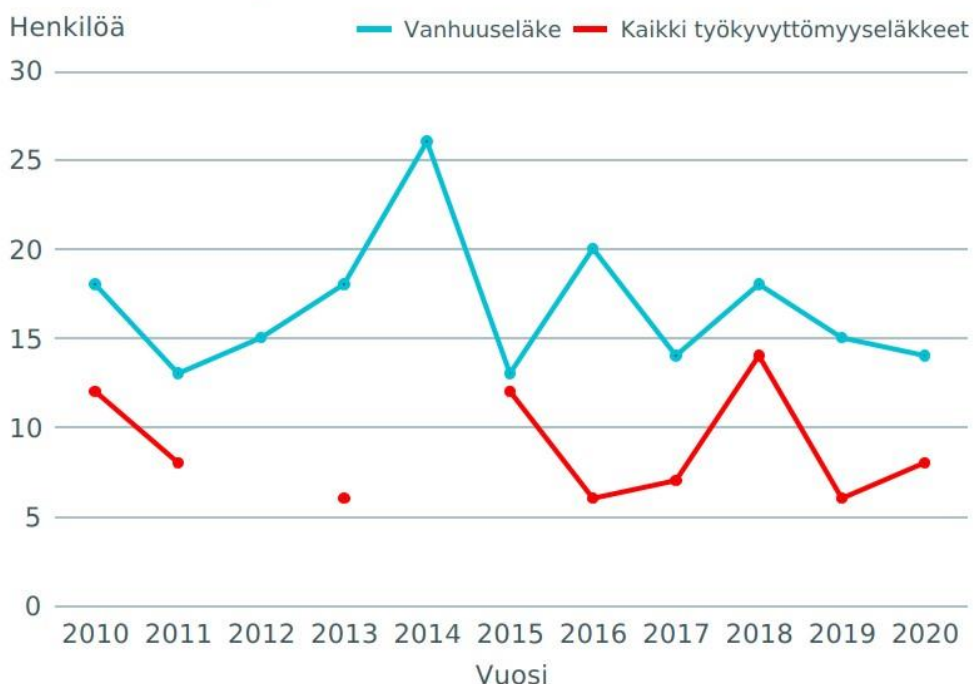


## Eläkkeelle siirtyminen (KEVA)

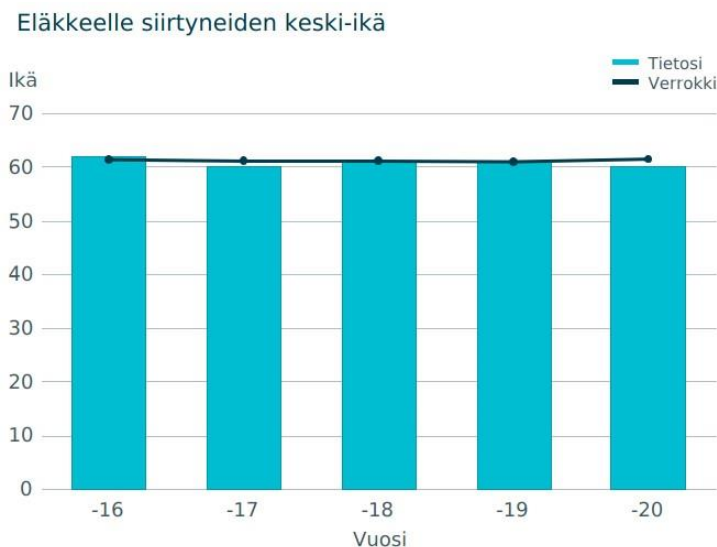
Kaavioissa esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 22 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 60,1 vuotta.

## Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010–2020

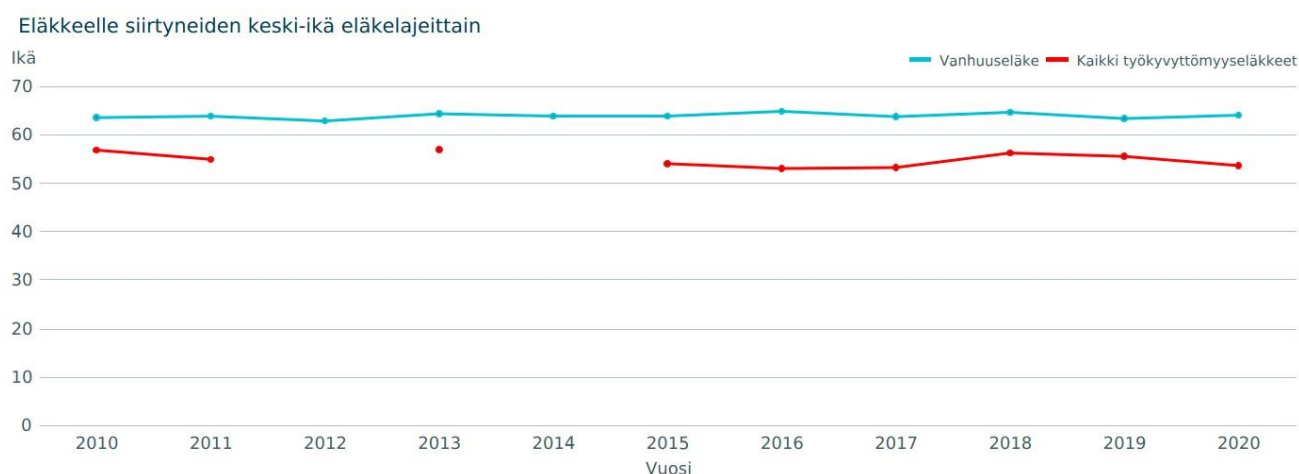
### Eläkkeelle siirtyneiden määrä



## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2016–2020



## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain 2010–2020

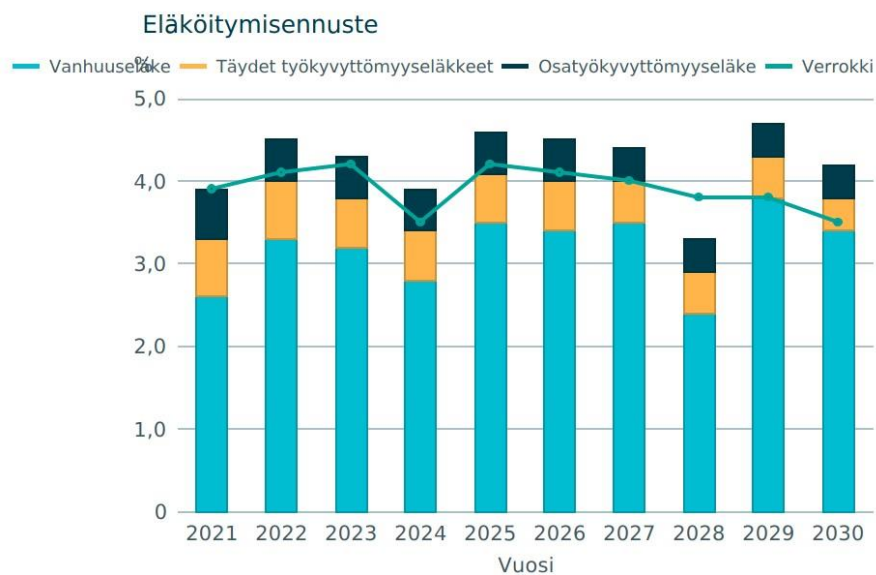


## Eläköitymisennuste 2021–2030 (KEVA)

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

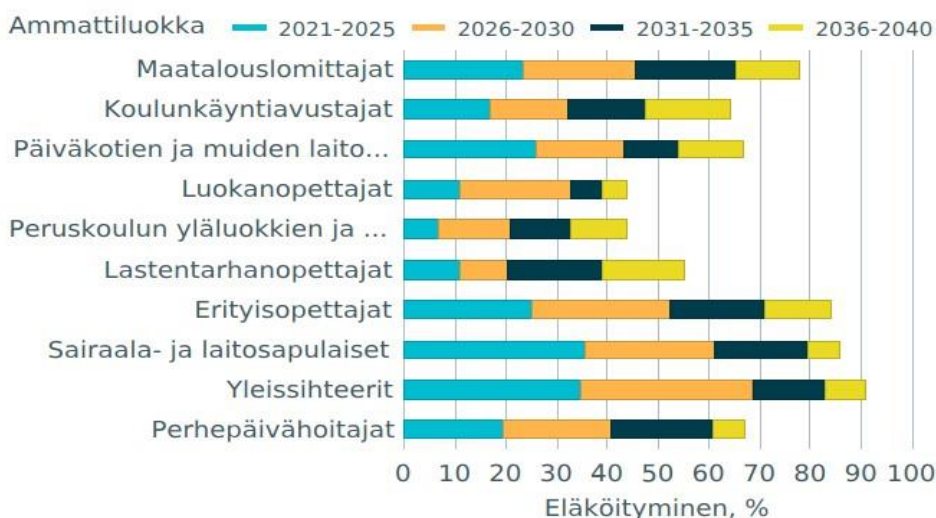
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan porrastain.



## Eläköitymisennuste 2021–2040 ammattiluokittain

### Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen.

Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiän 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

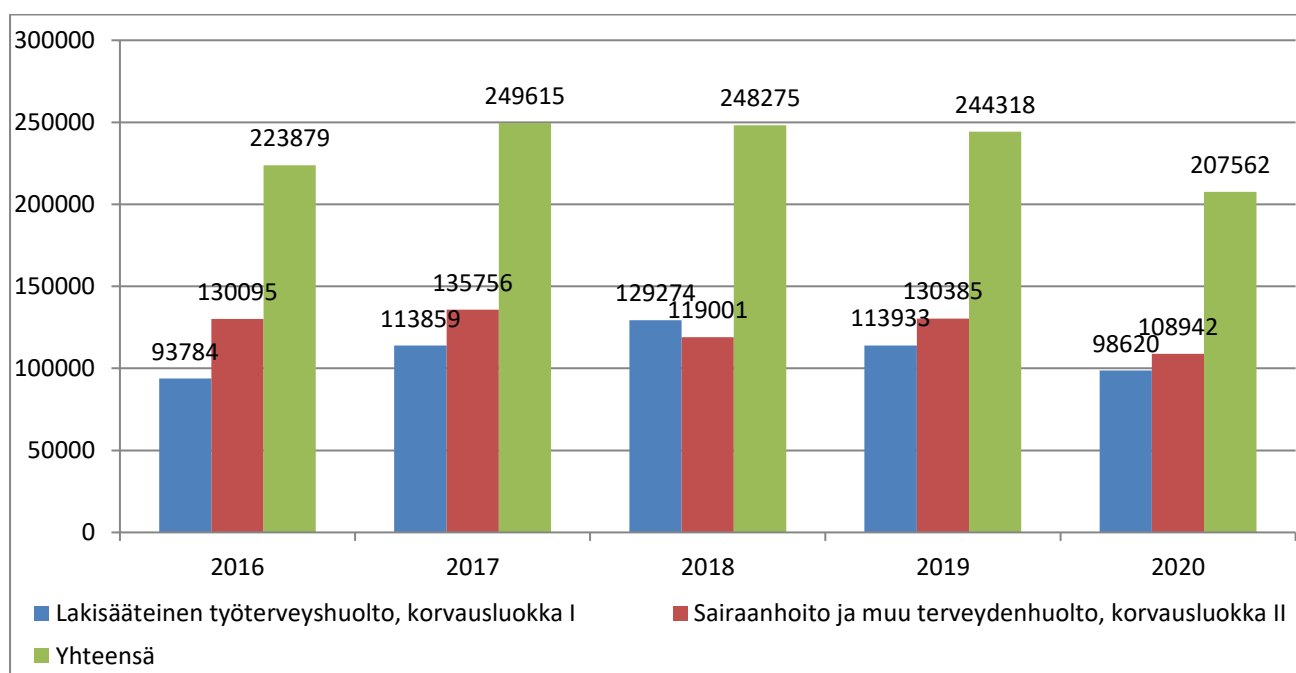
- riskiryhmien kausi-influenssarokotteet
- työnantajan kustantama kausi-influenssarokote muille (ei-riskiryhmään kuuluville) halukkaille
- perusrokotesuojan tehosteet

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, ultraäänitutkimukset.

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

Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa 2016 - 2020.



<b>Työterveyshuollon toimintalukuja</b>					
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Terveystarkastukset</b>					
työterveyslääkäri	103	187	168	152	170
työterveyshoitaja	160	177	192	180	108
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi)	298	98	46	77	94
<b>Terveystarkastuksiin liittyvät tutkimukset</b>					
laboratorio	607	724	861	542	218
kuvantaminen	0	6	0	1	1
<b>Sairausvastaanotto</b>					
työterveyslääkäri	1 132	1 115	935	962	711
työterveyshoitaja	424	425	431	345	331
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi ja erikoislääkäri)	1	0	8	8	14
<b>Sairausvastaanottoon liittyvät tutkimukset</b>					
laboratorio	1 777	1 946	1 909	1810	1371
kuvantaminen	197	189	163	172	150
<b>Varhaisen tuen toiminta (työkykyneuvottelut)</b>					
<b>Kustannukset €</b>					
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	93 784	113 859	129 274	113 933	98620
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	130 095	135 756	119 001	130 385	108942
<b>Yhteensä</b>	<b>223 879</b>	<b>249 615</b>	<b>248 275</b>	<b>244 318</b>	<b>207562</b>
<b>Euroa/työntekijä</b>	<b>479</b>	<b>485</b>	<b>501</b>	<b>498</b>	<b>440</b>

## 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	2016	2017	2018	2019	2020
Tarkastustoimi	1 400	1 703	1 200	1 280	
Yleishallinto	2 348	8 627	2 659	4 716	1 091
Hallintopalvelut	7 687	10 055	17 998	12 100	6 837
Elinkeinopalvelut					522
Kehittäminen			3 382	3 713	
Tukipalvelut	4 000	6 698	7 009	1 610	120
Talouspalvelut	7 045	4 770	3 307	820	1 837
Maaseutupalvelut	866		282		
Kaavoitus	545	2 398	1 070	985	711
Rakennusvalvonta	980	1 605	1 323	2 680	930
Mittaus- ja kiinteistötoimi	2 129	2 405	1 080	1 100	745
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	3 973	4 860	1 349	5 639	3 412
Varhaiskasvatus	3 011	3 304	2 216	6 166	2 548
Sivistystoimen hallinto	13 976	19 580	8 268	4 698	3 808
Perusopetus	9 178	10 198	7 637	10 585	1 062
Toisen asteen opetus	1 327	4 215	10 755	25 829	6 330
Rakentaminen	1 159				
Kuntatekniikka		4 774	6 815	3 885	3 442
Tilapalvelut	215	1 720	3 027	210	595
Vesihuoltolaitos	3 701	340	2 934	1 618	1 555
Hyvinvointilautakunta/inv.		360	470		
Investointiosa				690	
<b>Yhteensä</b>	<b>63 540</b>	<b>87 612</b>	<b>82 781</b>	<b>88 324</b>	<b>35 545</b>
<b>Henkilöstön määrä</b>	<b>488</b>	<b>515</b>	<b>496</b>	<b>491</b>	<b>471</b>
<b>Koulutusmenot €/työntekijä</b>	<b>130</b>	<b>170</b>	<b>167</b>	<b>180</b>	<b>75</b>