

Henkilöstöraportti

2014

Somero

Sisällys

1.	Johdanto	2
1.1.	Henkilöstöraportin sisältö	3
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.1.	Vakinaiset ja määräaikaiset	4
2.2.	Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat	5
3.	Henkilötyövuosi	5
4.	Työajan jakautuminen	6
5.	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
6.	Terveysperusteiset poissaolot	8
6.1.	Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina	8
6.2.	Poissaolot toimialoittain	9
6.3.	Poissaolopäivät henkilöä kohti	9
6.4.	Poissaolokustannukset	10
7.	Henkilöstön vaihtuvuus	10
8.	Eläköityminen	11
8.1.	Eläköitymisennusteet	11
8.2.	Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa	13
8.3.	Eläkemaksut	13
9.	Työvoimakustannukset	15
10.	Henkilöstön koulutus	15
11.	Terveydellinen toimintakyky	16
12.	Työllistäminen	17
12.1.	Palkkatuki	17
12.2.	Kesätyöpaikat	18
12.3.	Opiskelijat ja harjoittelijat.....	18
12.4.	Kuntouttava työtoiminta	19
13.	Henkilöstön työhyvinvointi	19
13.1.	Työhyvinvointikysely	19
13.2.	Tyhy-toiminta	19
13.3.	Virkistystoiminta.....	20

1. Johdanto

Väestön ikääntyessä kunnat joutuvat vastaamaan kuntalaisten tarpeiden ja työvoiman saatavuuden tuomiin haasteisiin. Kun työntekijöillä on mahdollisuus tehdä osaamistaan ja työkykyään vastaavaa mielekästä työtä hyvin johdetussa työyhteisössä, he tutkimusten mukaan haluavat tehdä työtä vanhuuseläkeikänsä saakka tai pidempäänkin, eivätkä jää ennen aikojaan eläkkeelle. Ennakoimalla ja tarttumalla jo nyt näiden haasteiden ratkaisemiseen, kunnat voivat helpottaa tulevaisuudessa palvelutuotannon järjestämistä ja samalla voidaan parantaa myös nykyistä toimintaa tuloksellisempaan suuntaan.

Tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen on edellytys kestäväälle tuottavuuskasvulle. Onnistunut tuloksellisuuden kehittäminen edellyttää yhteistoimintaa henkilöstön kanssa. Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet lisäävät motivaatiota ja sitoutumista, jolloin henkilöstön lisäksi myös työnantajat hyötyvät.

Someron kaupungin taloudellinen tilanne on vielä ollut odotettua parempi, eikä henkilöstöä ole jouduttu irtisanomaan tai lomauttamaan. Ikääntyminen ja eläköityminen ovat myös Somerolla kuten muissakin kunnissa lisääntymässä lähivuosina. Suurin ikäryhmä henkilöstöraportin mukaan olivat 50 – 59 –vuotiaat. Kevan tilastojen mukaan eläkkeelle jäävien määrä on Somerolla korkeimmillaan vuosina 2015 – 2019, jolloin henkilöstöstä jää eläkkeelle yli 70 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä on kuitenkin jo noussut. Vuonna 2008 keski-ikä oli 57,2 vuotta kun se viime vuonna oli 62,3 vuotta. Koko kunta-alalla eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on niin ikään noussut, mutta keskimäärin vähemmän kuin Somerolla. Vuonna 2014 keski-ikä oli 60,8 vuotta.

Työnantajan tarjoama koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Kunta-alan henkilöstöstä 65 % osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen. Myös valtiolla osallistumisprosentti oli sama. Yksityissektorilla luku on hieman alempi eli 56 %. Valtion palkansaajat käyttävät koulutukseen selvästi eniten aikaa eli 7,4 työpäivää. Kunnissa vastaava luku oli 4,1 työpäivää.

Vuoden 2014 henkilöstöraportin mukaan henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat pysyneet edellisvuoden tasolla. Oman sairauden takia oltiin poissa 13 kalenteripäivää. Poissaolotyöpäiviä työntekijää kohti oli keskimäärin 10. Vertailun vuoksi poissaolotyöpäiviä poissaolijaa kohti oli 14,5.

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan vuonna 2013 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohti. Eniten sairastivat kodinhoitajat, siivoojat ja sairaala-apulaiset. Kevan Kaari-laskurin (2011) mukaan välittömät sairauspoissaolokustannukset ovat n. 6,7 % palkkasummasta. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivän hinta on n. 110 euroa + muut kulut (yhteensä n. 200 – 400 euroa/päivä).

Työssä jatkamista voidaan tukea ammatillisella kuntoutuksella, jos työntekijä ei enää suoriudu työstään, mutta hänellä on edellytykset siirtyä sairaudestaan huolimatta uusiin, toimintakykynsä kannalta sopivampiin tehtäviin. Keva tukee tällaisissa tapauksissa mm. työkokeilua tai uudelleen-koulutusta.

Työnantaja voi pyrkiä pienentämään varhaiseläkkeistä aiheutuvia maksuja tukemalla työntekijöidensä työssä jatkamista ja tarjoamalla vaihtoehtoja varhaiseläkkeille. Työkyvyttömyyseläkkeestä koitua varhe-maksu voidaan usein välttää, jos työntekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keventämällä tai työtehtäviä muuttamalla työkykyä voidaan ylläpitää, ja työntekijä voi jatkaa työssä pidempään.

1.1. Henkilöstöraportin sisältö

KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä on tehty uusi suositus henkilöstöraportoinnista. Uusi suositus antaa pohjan kehittää omaa raportointia, se tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat kunnan omat strategiat sekä henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Kunnan henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisön ja johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Suosituksessa esitetään suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Vertailulukuja ei kuitenkaan vielä ole saatavilla.

Henkilöstöraportin tiedot esitetään vuosittain 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti tehdään kerran vuodessa. Raportti käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmissä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

Johtajat ja esimiehet käyvät raportin tulokset läpi omassa työyhteisössä ja keskustelevat sekä so-pivat kehittämistoimenpiteistä.

Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon ohjelmasta. Uutta suositusta vastaavia raportteja on otettu käyttöön huhtikuussa 2015. Aikaisemmissa 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 huomattava, että määräaikaisissa palvelussuhteissa ovat mukana sekä todelliset määräaikaiset palvelussuhteet 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 tehtävä, 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 raportteihin.

Raporteissa esim. vakinaisen henkilöstön määrä sisältää kaikki kokoaikaiset ja osa-aikaiset henkilöt. Jos esim. henkilö tekee 50 prosentista työaika, on hänet raportissa laskettu yhtenä henkilönä. 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 vuodelta ja niihin sisältyy henkilöitä, jotka eivät ole välttämättä töissä enää 31.12. Samoin henkilöstökustannukset 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

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2009 – 2014

Someron kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2014 lopussa 654 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 486 eli 74,3 %. Lukumäärä sisältää sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset. Vakinaisista palvelussuhteista 23 oli avoimena, mutta ne oli täytetty määräaikaisina. Tästä johtuen vakinaisten määrä on vähentynyt ja vastaavasti määräaikaisten kasvanut.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 24,3, %. Määräaikaisten osuus on vaihdellut 20 %:n molemmin puolin. Osuus on samaa luokkaa kuin kuntasektorilla yleensä (v. 2013 21 %). Suurin osa määräaikaisista oli sijaisia, 23 oli avoimen viran hoitajia ja 8 henkilöä oli palkattu suoraan palkkatuella ja yksi henkilö oli työllistetty oppisopimuksella, mutta hänen palkkaukseensa saatiin myös palkkatukea. Lisäksi kaupungilla oli 31 määräaikaista sivutoimista henkilöä, jotka eivät sisälly lukuihin.

Toimialoittain tarkasteltuna perusturvan henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä on suurin eli 63 %. Toisena on sivistystoimi 22 %. Teknisen toimen osuus on 12 % ja hallinto- ja taloustoimen 3 %. (Hallinto- ja taloustoimeen kuuluvat kaupungin keskus- ja taloushallinto, elinkeinotoimi sekä maataloustoimi.)

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

Määräaikaiset toimialoit- tain	2011	2012	2013	2014
Hallinto- ja taloustoimi	1	2	2	2
Perusturvatoimi	110	131	94	119
Sivistystoimi	24	24	26	35
Tekninen toimi	5	9	8	12
Yhteensä	140	166	130	168

Kokoaikaisien (545) osuus henkilöstöstä oli 83 % ja osa-aikaisten (109) 17 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 84 % kokoaikaisessa ja 16 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisesta henkilöstöstä 83 % oli kokoaikaisia ja 17 % osa-aikaisia. Koska määräaikaisista suurin osa on sijaisia, voi kokonaismäärä vaihdella huomattavastikin tilastointipäivänä (31.12.) eri vuosina.

Palvelussuhde	2011		2012		2013		2014	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Vakinaiset	58	452	56	457	59	449	58	428
Määräaikaiset	12	128	17	149	13	117	15	153
- joista työllistettyjä	4	3	6	8	5	8	4	5
Yhteensä	70	580	73	606	72	566	73	581

Päätoimisuus	2011		2012		2013		2014	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Kokoaikaiset	60	475	61	485	55	461	63	482
Osa-aikaiset	10	105	12	121	17	105	10	99
- joista osa-aikaeläkeläisiä	5	33	5	29	6	28	6	30
Yhteensä	70	580	73	606	72	566	73	581

Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet olivat osa-aikainen virka tai toimi 59 henkilöä (54,1 %), osa-aikaeläkeläinen 36 henkilöä (33,1 %) ja osittainen hoitovapaa 6 henkilöä (5,5 %) ja muu omasta pyynnöstä johtuva 8 henkilöä (7,3 %).

	2011	2012	2013	2014
Osa-aikaisia	89	102	89	80

Osa-aikaisten määrä vakinaisesta henkilöstöstä

2.2. Palkattomalla työ-/virkavapaalla olevat

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

Palkattomalla työ- tai virkavapaalla olevien määrä on vaihdellut vuosittain. Lähes kaikki palkattomalla virkavapaalla olevista on ollut naisia ja yli 80 % 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	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuosi HTV1	57,60	412,79	470,39
Henkilötyövuosi HTV2	67,25	496,55	563,80

Vuosilomista johtuvien poissaolojen laskennassa ei ole otettu huomioon opettajia, joilla palkkaus perustuu opetusvelvollisuuteen ja lukuvuosien välillä on ns. kesäkeskeytys (HTV1).

Henkilötyövuodet toimialoittain	HTV1	HTV2
Hallinto- ja taloustoimi	14,56	17,56
Perusturvatoimi	284,61	348,44
Sivistystoimi	112,26	126,65
Tekninen toimi	58,96	71,15
Yhteensä	470,39	563,80
Henkilötyövuodet/koko henkilöstö	72 %	86 %

Henkilötyövuosien laskennassa käytetään kaikkia vuoden aikana työssä olleita henkilöitä (vakinaisia ja määräaikaisia). Henkilötyövuosista puhuttaessa käytetään HTV2:ta eli n. 564 henkilötyövuotta. Tällöin sekä vakinaisen että sijaisen työaika ovat kummatkin mukana.

HTV1:n mukaan laskettuja henkilötyövuosia on ollut 470. 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 2014 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 156 903 työpäivää. Tästä muiden kuin opettajien osuus oli 138 545 työpäivää. Vähentämällä tästä palvelussuhteen keskeytykset saadaan vuonna 2014 tehty todellinen työaika, joka oli 104 351 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)	138 545			
Vähennetään työpäivinä:				
Vuosilomat ja muut lomamat	15 247	11,0	1 611	10,7
Terveystoim. poissaolot	7 161	5,2	557	3,7
Perhevapaat	5 738	4,1	108	0,7
Koulutus	460	0,3	43	0,3
Muut palkalliset poissaolot	323	0,2	22	0,1
Muut palkattomat poissaolot	5 265	3,8	0	0
Yhteensä	34 194	24,7	2 341	15,5
= Tehty vuosityöaika	104 351	75,3		

*) Kokonaispalkoista vähennetty opettajien palkkakustannukset.

Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika oli 18 358 työpäivää. Kun tästä vähennetään poissaolot, saadaan tehty vuosi työaika 16 432 työpäivää. Tämä oli n. 90 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuosilomissa ei ole huomioitu opettajien kesäkeskeytystä. Poissaoloajan palkkakustannusten osuus kaikista opettajien palkkakustannuksista oli n. 4 %.

Työajan jakautuminen (opettajat)	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	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)	18 358			
Vähennetään työpäivinä:				
Laskennallinen vuosiloma-aika	39	0,2	29	0,7
Terveysperust. poissaolot	477	2,6	62	1,5
Perhevapaat	751	4,1	60	1,5
Koulutus	78	0,4	13	0,3
Muut palkalliset poissaolot	55	0,3	6	0,1
Muut palkattomat poissaolot	526	2,9	0	0
Yhteensä	1 926	10,5	170	4,1
Tehty vuosityöaika	16 432	89,5		

*) 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 2014 lopussa 45,1 vuotta, vakinaisen henkilöstön 47,3 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 39,4 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten keski-ikä oli 48,86 vuotta ja naisten 47,14 vuotta. Määräaikaisista miesten keski-ikä oli 40,75 vuotta ja naisten 39,27 vuotta.

Vuonna 2014 vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50 – 59 –vuotiaat (158 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään kuului 32,5 %. Seuraavaksi eniten oli 40 – 49 –vuotiaita 29,4 %. Vakinaisesta henkilöstöstä alle 40 –vuotiaita oli 24,7 %. Yli 60 –vuotiaita oli 13,4 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli eniten eli 58 henkilöä (29,2 %) ja 40 – 49 –vuotiaita 56 henkilöä (28,1 %).

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

Vuoden lopussa kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 58 – 68 –vuotiaita oli yhteensä 101 henkilöä. Yli 65 –vuotiaita oli 5 henkilöä. Määräaikaisesta henkilöstöstä 21 henkilöä oli yli 58 -vuotias.

	Miehiä	Keski-ikä	Naisia	Keski-ikä
Hallinto- ja taloustoimi	3	52,33	13	51,77
Perusturvatoimi	10	45,70	283	46,91
Sivistystoimi	22	47,18	89	46,57
Tekninen toimi	23	51,39	43	48,44
Yhteensä	58	48,86	428	47,14

Koko henkilöstöstä naisia oli 581 (89 %) ja miehiä 73 (11 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 428 (88 %) ja miehiä 58 (12 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 153 (91 %) ja miehiä 15 (9 %).

Toimialoittain tarkasteltuna naisia oli 96,5 % perusturvatoimessa. Sivistystoimessa naisten osuus oli 80 % ja miesten 20 %. Teknisessä toimessa naisia oli 65 % ja miehiä 35 %. 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	euroa	% palkka-kustannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 727	0,7	129 056	0,7
4 – 29 pv	4 432	1,9	313 117	1,6
30 – 60 pv	1 592	0,7	101 533	0,5
61 – 90 pv	923	0,4	40 719	0,2
91 – 180 pv	894	0,4	30 327	0,2
yli 180 päivää	965	0,4	7 530	0,0
Yhteensä	10 533	4,5	622 282	3,2
Keskimäärin / henkilötyövuosi	19		1 105	
Em. poissaoloista				
o työtapaturmat	49		2 821	0,01
o työmatkatapaturmat	92		7 799	0,04

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset sivukuluineen olivat n. 105 euroa/työpäivä. Luvussa ei ole mukana sijaisen palkkakuluja.

6.1. Poissaolokertojen lukumäärä eri vuosina

1 – 3 päivää	2010	2011	2012	2013	2014
Hallinto- ja taloustoimi	45	17	12	12	15
Perusturvatoimi	723	832	747	785	675
Sivistystoimi	135	131	165	165	175
Tekninen toimi	84	92	95	90	86
Yhteensä	987	1 072	1 019	1 052	951

Lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja oli 951 kpl. Lyhyiden poissaolojen lukumäärä on laskenut selvästi viime vuosista. Tämän voi tulkita myönteiseksi merkiksi työhyvinvoinnin kehityksestä. Yhteensä kaikkia poissaolokertoja oli 1 506 kpl. Poissaoloista n. 63 % oli 1 – 3 päivän poissaoloja ja 4 -29 päivän poissaoloja oli 33 % ja yli 30 päivän poissaoloja 4 %. Vastaavat luvut vuonna 2013 oli 68 %, 30 % ja 2 %.

2014	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Hallinto- ja taloustoimi	6	1	1	0	0
Perusturvatoimi	396	28	9	4	4
Sivistystoimi	54	6	0	0	0
Tekninen toimi	36	6	2	2	0
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 51 192 (ilman vuosilomia yht. 28 980 päivää). Palkallisten sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 18,1 %, joka oli sama kuin vuonna 2013.

	Oma sairaus	Lapsen sairaus.	Perhevapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut
Hallinto- ja taloustoimi	204	0	365	56	859	14
Perusturvatoimi	7 096	297	6 722	311	15 967	6 150
Sivistystoimi	849	67	2 135	114	1 739	2 332
Tekninen toimi	1 096	6	789	71	3 647	306
Yhteensä	9 245	370	10 011	552	22 212	8 802
%-osuus	18,1 %	0,7 %	19,5 %	1,1 %	43,4 %	17,2 %

Sairaus = palkallinen sairausloma

Perhevapaat = äitiys- ja isyysvapaat, hoitovapaat

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

6.3. Poissaolopäivät henkilöä kohti

	Oma Sairaus	Lapsen sairaus	Perhevapaa	Koulutus	Vuosiloma	Muut	Yht.
Hallinto- ja taloustoimi	10,2	0,0	18,3	2,8	43,0	0,7	75,0
Perusturvatoimi	15,4	0,6	14,5	0,7	34,6	13,4	79,2
Sivistystoimi	5,7	0,4	14,2	0,8	11,6	15,5	48,2
Tekninen toimi	13,5	0,1	9,7	0,9	45,0	3,8	73,0
Yhteensä	13,0	0,5	14,0	0,8	31,2	12,3	71,8

Kaiken kaikkiaan **poissaolokalenteripäiviä**/työntekijä kertyi 71,8. (ed. vuonna 71,5 pv). Tästä sairauspoissaolojen osuus oli 13 päivää (ed. vuonna 13 päivää) työntekijää kohti ja lomien osuus 31,2 päivää (33,3 päivää vuonna 2013). Perhevapaiden osuus oli 14 päivää työntekijää kohti.

Poissaolopäivät sisältävät kaikki vuoden 2014 aikana työssä olleet henkilöt eli yhteensä 713 henkilöä. Näistä 220 henkilöllä (30,9 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä.

Somerolla palkallisia **poissaolotyöpäiviä** oman sairauden takia oli 10 (ei sisällä tapaturmista aiheutuvia poissaoloja). Kunta-alan vastaavaa lukua ei ole saatavilla.

	2010	2011	2012	2013	2014
Somero	8,9	10,6	9,7	9,9	10,0
Kunta-ala	8,4	10,6	8,4		

Sairauspoissaolotyöpäivien keskiarvo poissaolijaa kohti oli hieman edellisvuotta suurempi.

	2010	2011	2012	2013	2014
Somero	13,0	15,6	14,4	14,0	14,5
Kunta-ala	12,2	15,3	11,9		

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

6.4. Poissaolokustannukset

Poissaolokustannukset toimialoittain ja kustannusten osuus toimialan palkoista

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

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset vuonna 2014 olivat 2 471 594 euroa. Luku sisältää myös loma-ajan kustannukset. Kun lukuun lisätään henkilösivukulut 741 478 euroa (30 %) ja vähennetään henkilöstökorvaukset (336 225 euroa) saadaan kokonaiskustannuksiksi 2 876 847 euroa. Tämä on 4 035 euroa/työntekijä (713 työntekijää). Vuonna 2013 vastaava luku oli 4 107 euroa.

Poissaolokustannusten keskimääräinen osuus palkoista oli 12,6 %, kun se edellisenä vuonna oli 12,3 %. 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 määrä on pysynyt vielä suhteellisen samana viime vuosina, mutta sen sijaan palvelussuhteesta eronneiden määrä on selvästi noussut vuoden 2012 jälkeen.

Vakinaiset	2011		2012		2013		2014	
	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%	Lkm	Vaiht.%
Alkaneet palvelussuhteet							21	4,1 %
Yhteensä							21	4,1 %
Päätyneet palvelussuhteet								
Eläkkeelle jääneet	16	3 %	15	2,9 %	17	3,3 %	18	3,5 %
Eronneet/erotetut	15	2,8 %	12	2,4 %	27	5,3 %	23	4,5 %
Kuolleet	0		2	0,4 %	0		1	0,2 %
Yhteensä	31	5,8 %	29	5,7 %	44	8,6 %	42	8,2 %

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

Päätyneet 2014	Eläkkeelle jääneet	Eronneet/erotetut	Kuolleet	Alkaneet palv.
Hallinto- ja taloustoimi	1	1		1
Perusturvatoimi	11	18	1	15
Sivistystoimi	3	3		4
Tekninen toimi	3	1		1
Yhteensä	18	23	1	21

Päivähoito on siirretty 1.1.2015 sivistystoimen alaisuuteen. Vuoden 2014 lopussa uutena henkilönä aloitti kasvatuspäällikkö sivistystoimen alaisuudessa.

8. Eläköityminen

Eläkkeelle tai osittain eläkkeelle siirtyneet

	2011	2012	2013	2014	Keski-ikä
Vanhuuseläke	14	13	17	17	63,9
Osa-aikaeläke	3	3	0	0	
Työkyvyttömyyseläke	2	2	0	1	60,0
Osatyökyvyttömyyseläke	5	3	3	0	
Yhteensä	24	21	20	18	

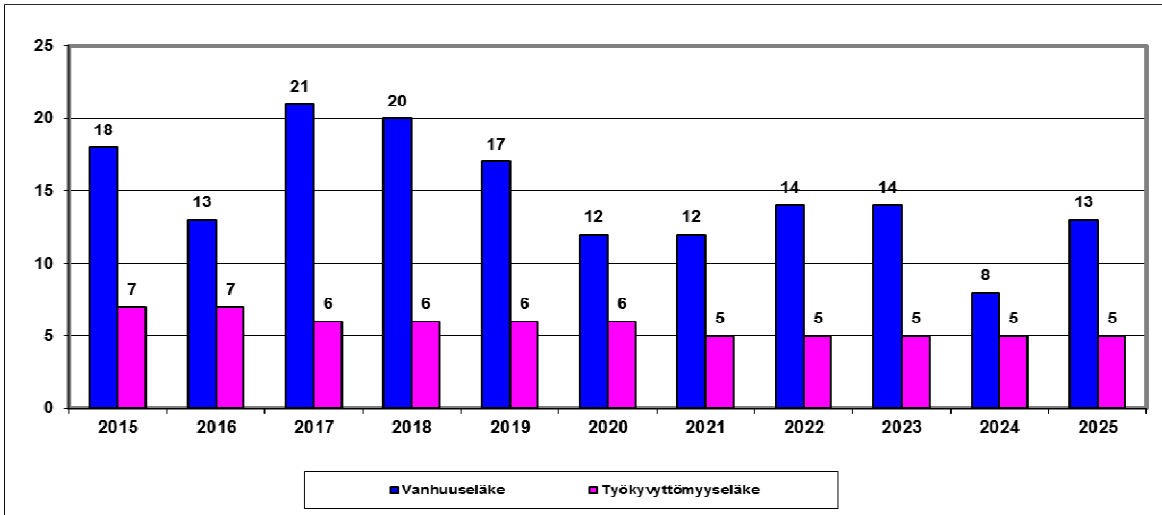
Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2014 aikana 17 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,9 vuotta.

8.1. Eläköitymisennusteet

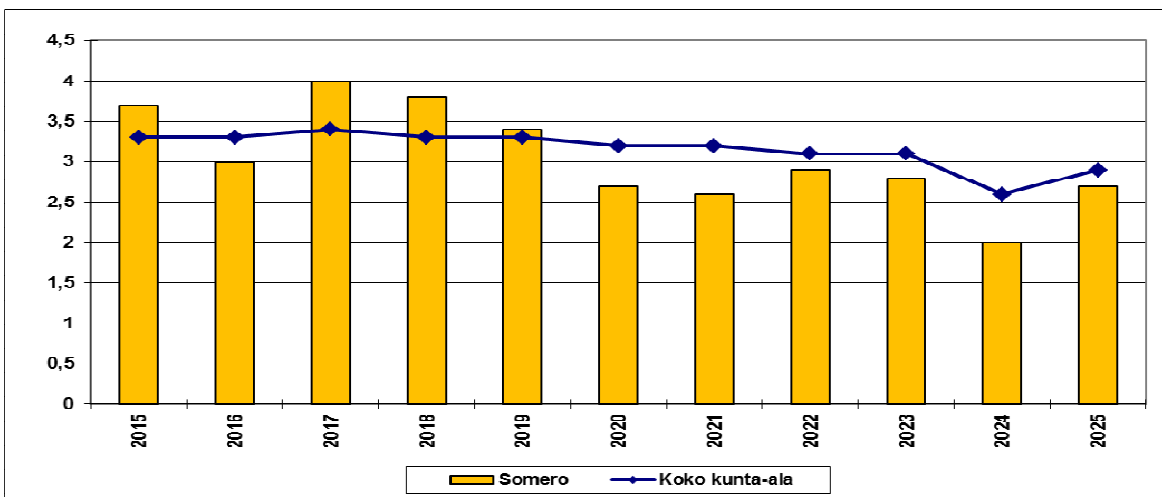
Kevan tuottamat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2010.

Ennusteen mukaan Someron kaupungin työntekijöistä siirtyy vuosina 2015 – 2025 vanhuuseläkkeelle 162 henkilöä, mikä on n. 33 % nykyisestä henkilöstömäärästä.

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63 – 68 vuoden iässä. Henkilöllä voi olla myös ns. ammatillinen tai henkilökohtainen eläkeikä. Ammatillinen eläkeikä on yleensä alempi kuin 63 vuotta. Henkilökohtainen eläkeikä puolestaan on 63 ja 65 vuoden välillä.



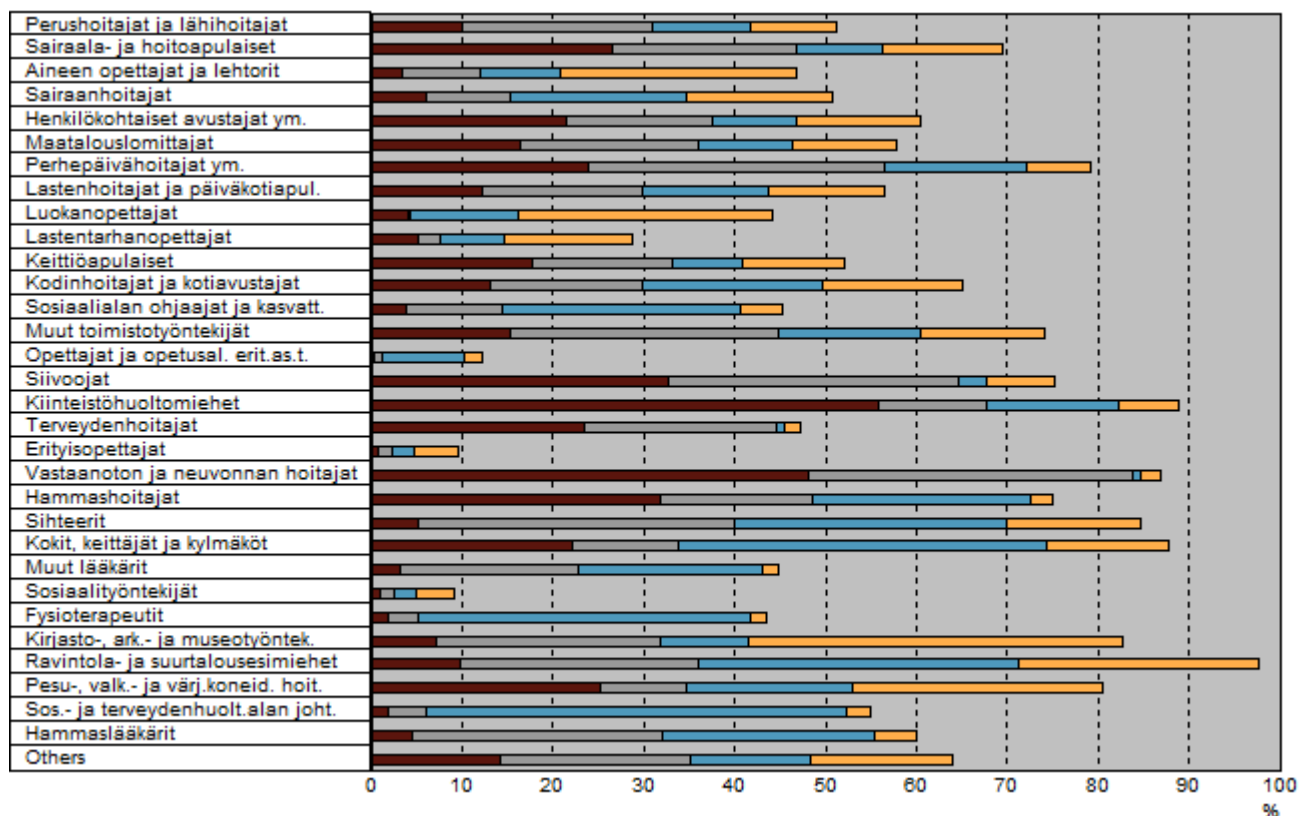
Seuraavassa taulukossa on Kevan ennuste eläkepoistumasta prosentteina henkilöstöstä. Pylväikössä on vertailtu Someron kaupungin eläkepoistumaa koko kunta-alan vastaaviin prosentteihin. Suurimmat poikkeamat Someron eläkepoistumassa on arvioitu vuosille 2015 sekä 2017 – 2019. Tällöin eläkepoistuma ylittäisi selvästi kunta-alan prosentin.



Kevan tilaston mukaan Someron kaupungin työntekijöiden keski-ikä eläkkeelle siirryttäessä on noussut viiden vuoden aikana yli 3 vuotta. Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna. Keski-ikä on ikä eläkkeen alkaessa.

Vuosi	Keski-ikä	
	Somero	Kunta-ala
2009	58,8	59,5
2010	61,3	59,8
2011	60,0	59,9
2012	60,1	60,5
2013	60,1	60,5
2014	62,3	60,8

Somerolla KuEL- ja VaEL –eläkkelle jääneiden keski-ikä oli 62,3 vuotta, kun se koko kunta-alalla oli 60,8 vuotta.



Keva: Kunta-alan eläkepoistumaennuste ammattiryhmittäin, Someron kaupunki
 Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2010. Maatalouslomitajat ovat siirtyneet 2011 Ypäjälle.

8.2. Eläköitymisen vaikutukset Someron kaupungissa

Lähivuosina Someron kaupungin eläkepoistuma ja tarve uusille työntekijöille on erityisen suuri. Tämän myötä rekrytointikulut tulevat kasvamaan. Eräiden ammattiryhmien kuten lääkäreiden, sairaanhoitajien, hoitajien, sosiaalityöntekijöiden, lastentarhanopettajien, erityislastentarhanopettajien ja perhepäivähoitajien osalta rekrytointi on erityisen haasteellista. 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 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.

Kaupunginhallitus kiinnittää huomiota eläköitymisen vaikutuksiin Someron kaupungin organisaatiossa. Muissa kunnissa hyväksi koettuja malleja tarkastellaan ja niitä pyritään ottamaan käyttöön myös Someron kaupungissa.

8.3. Eläkemaksut

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu kolmesta osasta:

- palkkaperusteisesta maksusta
- varhaiseläkemenperusteisesta maksusta

- eläkemenoperusteisesta maksusta

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkansaaja maksaa vain palkkaperusteista eläkemaksua, jonka suuruus riippuu hänen iästään. Työnantaja pidättää maksun palkanmaksun yhteydessä.

Työnantajan palkkaperusteinen maksuprosentti on kaikille jäsenyhteisöille sama. Vuonna 2014 maksuprosentti oli 16,85.

Varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä

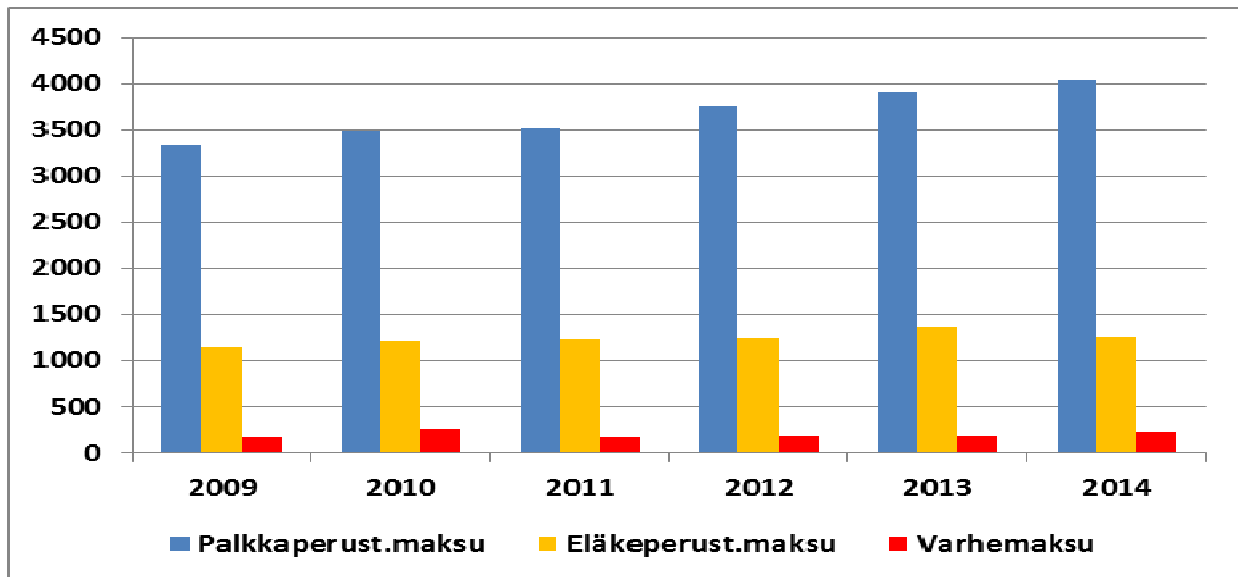
	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Varhemaksu (1000 €)	182	0,98	192	0,98	188	0,96	233	1,2

Varhemaksujen %-osuus palkkakustannuksista

Eläkemenoperusteinen eläkemaksu

Eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2004. Eläkemenoperusteisella maksulla ei ole yhteyttä maksussa oleviin palkkoihin.

	2011	2012	2013	2014
Eläkemenoperusteinen maksu (1000 €)	1228	1240	1372	1251



9. Työvoimakustannukset

	2013 1000 €	2014 1000 €	Muutos-% ed. vuo- teen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	25 702	25 542	
Palkat yhteensä netto (Kela-korvaukset vähennetty) josta	19 710	19 555	-0,8 %
– Vuosiloma-ajan palkat	1 701	1 641	-3,5 %
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat	595	619	4,0 %
– Perhevapaiden palkat	103	168	63 %
– Muiden poissaolojen palkat	16	28	7,5 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	5 875	5 882	0,1 %
Henkilöstöinvestoinnit			
– Koulutus (vain palkkakustannukset)	46	56	21,7 %
– Työterveyshuolto, netto	71	49	-31 %

Koulutuskustannuksiin eivät sisälly sijaisten palkat, kurssimaksut eivätkä matkakustannukset. 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	1 006	261	37	32	113
Palvelu aikaan sidotut lisät	58	46	3	2	13
Henkilökohtainen lisä	12	1	2	4	4
Muut säännöllisen työajan lisät	1	6	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	0	26	0	0	0
Yhteensä (1000 €)	1 077	340	42	38	130
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 313	3 472	2 908	5 669	12,88
Miesten keskiansio €/kk	2 653	3 677	2 942	6 414	13,54
Naisten keskiansio €/kk	2 290	3 421	2 507	5 296	9,67
Kuntien keskimääräinen kokonaisansio lisineen/kk (2013)	2 714	3 795	3 166	7 282	

Edellä on kuvattu palkkojen jakautumista sopimusaloittain. Keskiansiot on laskettu joulukuun palkoista ja ne on laskettu vain kokoikäisten 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 kalenterivuositteain 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. Koulutussuunnitelman laatiminen aloitettiin vuonna 2014 ja se on käsitelty YT-toimikunnassa 13.11.2014 ja 16.3.2015. Kaupunginhallitus on hyväksynyt suunnitelman 30.3.2015.

Koulutuskorvausta voidaan hakea ensimmäisen kerran vuoden 2015 koulutuksista.

	Osallist. lkm	Koulutus-päiviä	Pv/osall.	Henkilöstö	%/hlöstö
Hallinto- ja taloustoimi	12	56	4,7	16	75,0
Perusturvatoimi	119	311	2,6	293	40,6
Sivustoimi	43	114	2,7	111	38,7
Tekninen toimi	36	71	2,0	66	54,5
Yhteensä	210	552	2,6	486	43,2

Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2014 yhteensä 552 kpl eli 2,6 päivää osallistujaa kohti. Koulutuspäivien lukumäärä suhteutettuna vakinaisten työntekijöiden lukumäärään saadaan koulutuspäiviksi henkilöä kohti 1,14.

Tilastokeskuksen tekemän kyselyn perusteella työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui vuonna 2014 kunta-alalla 65 % palkansaajista. Palkansaajat käyttivät koulutukseen keskimäärin 4,1 työpäivää.

Opintovapaalla oli vuoden aikana yhteensä 12 henkilöä. Vuonna 2013 opintovapaalla oli 15 henkilöä.

Henkilöiden lukumäärä eritelty opintovapaan pituuden mukaan (kalenteripäiviä)

alle 50 pv	51 – 100 pv	101 – 150 pv	151 – 200 pv	yli 200 pv
1	3	1	1	6

Oppisopimuskoulutuksessa oli 4 henkilöä, joista 2 vakinaista ja 2 määräaikaista.

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

11. Terveydellinen toimintakyky

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

Vastaanottokäynnit ja terveystarkastuskäynnit

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

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
Työtapaturmia	44	33	20	35	25
- Korvauspäiviä	143	412	41	86	51
Työmatkatapaturmia	5	5	8	10	3
- Korvauspäiviä	0	5	21	61	89
Ammattitauteja	0	1	0	0	1
- Korvauspäiviä	0	0	0	0	0
Työpaikan ulkopuolella	0	5	1	0	1
- Korvauspäiviä	0	3	0	0	0
Tapaturmia yhteensä	49	44	29	45	30
- Korvauspäiviä yhteensä	143	420	62	147	140

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 25 kpl, joista syntyi 51 korvauspäivää. Tapaturmakorvauksia maksettiin näistä 59 221 euroa. Työmatkatapaturmia sattui 3, joista korvausta saatiin kahdesta tapaturmasta yhteensä 89 korvauspäivältä. Korvaus oli 9 221 euroa. Ammattitautikorvausta maksettiin 512 euroa. Ohimenevien korvauksia maksettiin yhteensä 15 684 euroa. Pysyviä korvauksia ei ollut.

Tapaturmat ja ammattitaudit sekä niistä aiheutuneet korvauspäivät eriteltyinä toimialoittain

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

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

12. Työllistäminen

12.1. Palkkatuki

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

Vuonna 2014 kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 32 palkkatukihenkilöä. Työssäolojaksot vaihtelivat kuukaudesta vuoteen. Pääasiassa henkilöt kuitenkin palkataan puolen vuoden ajaksi. Osa henkilöistä on voinut jatkaa vielä toisen 6 kuukauden jakson ensimmäisen perään. Puolen vuoden palvelussuhteita oli 23 kpl ja henkilötyövuosiksi muutettuna 11,5 kpl. Työllistämisen palkkakustannukset sivukuluineen olivat 283 000 euroa ja niistä saatu palkkatuki n. 122 000 euroa eli 43 %.

Työyksikkö	kpv	6 kk jaksot	HTV	Palkkakust.	Palkkatuki
Kuntouttava työtoiminta	3 198	17,8	8,8	219 484	91 419
Pesula	360	2,0	1,0	21 690	15 436
Päivähoito	365	2,0	1,0	25 252	7 432
Keittiö	205	1,2	0,6	17 490	7 707
Yhteensä	4 128	22,9	11,4	283 916	121 994

Työllistettyjen lukumäärä on vaihdellut vuosien 2010 – 2014 aikana 18 – 24 välillä (puolen vuoden jaksoja). Työllistettyjen työaika on ollut 85 % normaalista työajasta. Kesäkuun alusta voimaan tullella lakimuutoksella työaika muutettiin kokopäivätyöksi.

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

12.2. Kesätyöpaikat

Someron kaupunki järjesti kesätyöpaikan vuonna 2014 yhteensä 40 nuorelle. Työaika vaihteli 3 – 5 viikkoon. Eniten eli 20 nuorta työllistettiin 4 viikoksi, 18 nuorta 5 viikoksi ja 2 nuorta kolmeksi viikoksi. Palkkakustannukset olivat yhteensä 34 800 euroa.

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

Lisäksi kaupunki tuki yrityksiä, jotka työllistivät nuoren vähintään neljän viikon ajaksi. Tukea maksettiin yhteensä 10 200 euroa 34 nuoren työllistämiseksi. Tuki oli 300 euroa/työllistetty nuori.

12.3. Opiskelijat ja harjoittelijat

Kaupungin eri yksiköissä oli vuoden aikana opiskelijoita ohjatussa harjoittelussa yhteensä 97 henkeä. Näistä perusturvassa oli 94 henkeä ja sivistystoimessa 3 henkeä (Joensuun koulu). Perusturvassa harjoittelijoille kertyi päiviä 1989 kpl.

	oppilaita	päiviä
Joensuun koulu	3	116
Vuodeosasto	23	535
Kotihoito	17	347
Päivähoito	14	280
Mielenterv.	7	151
Tervaskanto	7	169
Tuulentupa	5	102
Toimintakeskus	4	79
Työterveys	3	66
Muut yht.	14	260
Yhteensä	97	2 105

12.4. Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 72 asiakasta. Heitä on ohjannut 3 työpajaohjaajaa ja yksi työtoiminnan ohjaaja sekä palkkatukihenkilöitä. Toimintapäiviä kertyi 5 352. 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, joina henkilö osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan. Vuonna 2014 korvausta saatiin 51 200 euroa.

13. Henkilöstön työhyvinvointi

13.1. Työhyvinvointikysely

Kaupungin hallinnon työntekijöiden keskuudessa toteutettiin työhyvinvointikysely 18.9. – 6.10.2014 välisenä aikana. Kyselyssä olivat mukana hallinto- ja taloustoimi, sivistystoimi (paitsi opettajat) ja tekninen toimi.

Vastausten pisteytys oli välillä 1 (Täysin eri mieltä) – 5 (Täysin samaa mieltä). Kysymyksiä oli seuraavista aihealueista ja vastauksista lasketut keskiarvot:

	ka
Lähiesimiestyö (mm. tiedotus, kehityskeskustelut, oikeudenmukaisuus, tukeminen)	3,73
Lähiesimiehen johtamistapa (mm. palaute, tav. toteutuminen)	3,77
Työympäristö (mm. työvälineet, ergonomia, työturvallisuus, työtilat, syrjintä ja väkivalta)	3,96
Työhyvinvointi ja työkyky (mm. työn kuormittavuus, palkkataso, työkyky)	3,87
Koulutus ja kehittäminen (mm. urakehitys, perehdytys, työssä jaksaminen)	3,23
Työyhteisö (mm. työilmapiiri, auttaminen, viestintä)	3,87
Kunnan johtaminen yleisesti (mm. tavoitteiden tunteminen, kaupunki työnantajana)	3,54
Työyksiköiden välinen yhteistyö (mm. sujuvuus, sisäinen viestintä, tärkeys)	3,34

Kyselyn perusteella voitiin todeta, että työhyvinvointi-, työyhteisö- ja työympäristöasiat ovat pääsääntöisesti kunnossa. Koulutuksen suunnitelmallisuudessa ja henkilöstön kehittämisessä sen sijaan on parantamisen varaa. Tähän on jo panostettu hyväksymällä koulutussuunnitelma keväällä 2015. Palkkatasoon ja palkitsemistapoihin ei kyselyssä oltu tyytyväisiä. Tähän liittyen on tullut muutos, sillä pitkäaikaista palvelua huomioidaan uuden merkkipäiväsäännön perusteella vuodesta 2015 alkaen. Someron kaupunkiin työnantajana oltiin yleisesti ottaen kyselyssä tyytyväisiä.

Keväällä 2015 tehtiin Kevan toimesta Kaari- työhyvinvointikysely, jonka perusteella laaditaan työyksikkökohtaiset työhyvinvoinnin kehittämisohjelmat.

13.2. Tyhy-toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan (TYHY) oli varattu 50 000 euroa. Tästä n. 16 000 euroa varattiin 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 vietettiinkin pääasiassa ohjatun liikunnan, teatterin ja muuseokäyntien merkeissä. Lopuksi nautittiin hyvästä ruuasta. Päivästä laadittiin loppuraportti. Toimintaan osallistui kaikkiaan n. 300 työntekijää.

Lisäksi kaupunki maksoi työntekijöidensä osallistumismaksun Liikunta ry:n järjestämään pyöräily-tapahtumaan Viikin lenkille. Lenkille osallistui 6 kaupungin työntekijää. Lounais-Someron kyläyhdistyksen järjestämään ”Kävele Pariisiin”-tapahtumaan osallistui lisäksi 11 työntekijää.

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 käyttöönsä 81 % työntekijöistä.

ePassia hyödynsi 289 eri työntekijää ja käyttökertoja oli 489 kpl. Yhteensä käyttökustannukset olivat 14 061 euroa. Suosituinta ePassin käyttö oli Liikunta ry:n tarjoamissa palveluissa (62 %). Seuraavana olivat Someron Sykkeen palvelut 9 % ja Someron Keilahallin palvelut 4 %.

Kaupungin työntekijöille on varattu myös lentopallovuoro Joensuun koululla ja sulkapallovuoro monitoimitalolla.

13.3. Virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoiminnasta vastaa HEVI-ryhmä. Ryhmä järjestää kaupungin henkilöstölle virkistystoimintaa vuoden mittaan saamansa budjetin puitteissa. Vuoden 2014 aikana toteutettiin 3 erilaista tapahtumaa.

Kesäkuussa järjestettiin päiväretki Tiirinkosken tehtaalle ja Visavuoreen. Heinäkuussa oli varattu kaksi iltaa Somerniemen kesäteatterin esitykseen Kaksipäisen kotkan varjossa. Perinteiset henkilökunnan pikkujoulut järjestettiin marraskuussa Hämeenportissa ja osallistujia oli yli 200.

Hevi-ryhmä käytti virkistystoimintaan kaikkiaan 11 800 euroa. Tuloja kertyi 1 660 euroa.