

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017

## 1. HENKILÖSTÖ

### 1.1 Määrä

Vuoden 2017 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli 169, mikä on kolme henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna.

Vakinaisen henkilökunnan määrästä 18 prosenttia on miehiä. Yhdyskuntarakenteessa miehiä on 29, hyvinvointipalveluissa 12 ja hallinnossa 50 prosenttia.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.	Muutos 2016-2017
Hallinto	2	50 %	2	50 %	4	-20,00 %
Hyvinvointipalvelut	99	88 %	14	12 %	113	3,67 %
Yhdyskuntarakenne	37	71 %	15	29 %	52	0,00 %
<b>Yhteensä</b>	<b>138</b>	<b>82 %</b>	<b>31</b>	<b>18 %</b>	<b>169</b>	<b>1,78 %</b>

Taulukko 1. Vakainainen henkilöstö

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa 85.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Hallinto	1	2	3
Hyvinvointipalvelut	54	16	70
Yhdyskuntarakenne	10	2	12
<b>Yhteensä</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>85</b>

Taulukko 2. Määräaikainen henkilöstö

Kunnan asukasmäärään suhteutettu vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt käytännössä samalla tasolla edellisiin vuosiin verrattuna. Muutos näkyy vain kokonaismäärän murto-osissa.

Vuosi	hlöä/1000 as
2011	32
2012	32
2013	34
2014	31
2015	31
2016	31
2017	31

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä 1 000 asukasta kohden

## 1.2 Rakenne

Palvelussuhteita voidaan kuvata myös niiden laadun mukaan seuraavasti:

Palvelusuhteen laatu	Naisia	Miehiä	Yht.
Vakinaisessa palvelusuhteessa, joista	138	31	169
- osa-aikatyössä	23	2	25
Määräaikaisessa palvelusuhteessa, joista	65	20	85
- osa-aikatyössä	12	3	15
- sivutoimisena	14	10	24
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>203</b>	<b>51</b>	<b>254</b>

Taulukko 4. Palvelusuhteiden laatu

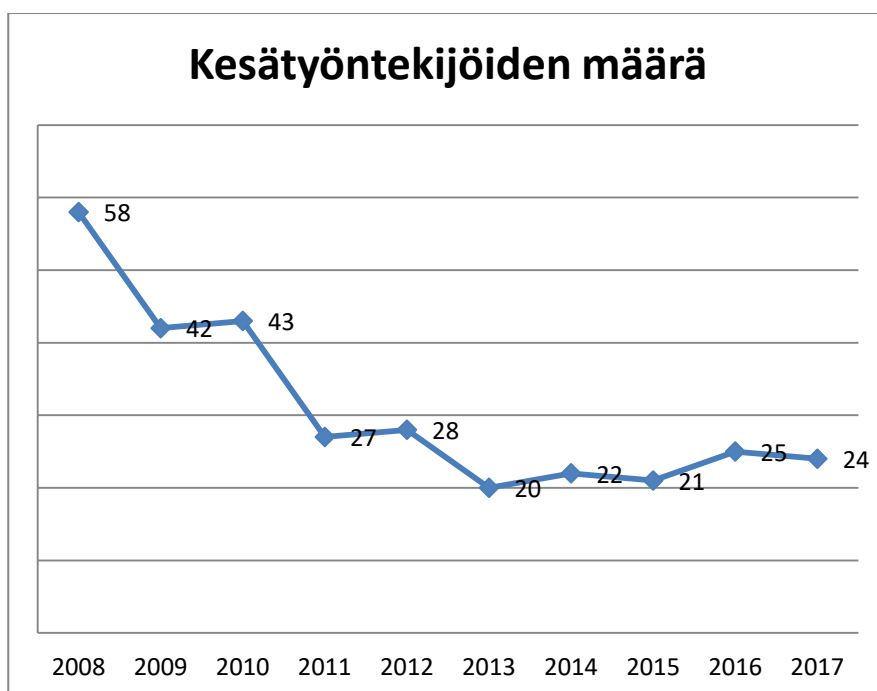
## 1.3 Rekrytointi

Vuoden 2017 aikana solmittiin 650 palvelussuhdetta, mikä on 64 enemmän kuin edellisellä vuonna. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Hallinto	0
Hyvinvointipalvelut	5
Yhdyskuntarakenne	0
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>

Taulukko 5. Uudet vakituiset palvelussuhteet

Kesätyöntekijöitä palkattiin yksi vähemmän kuin edellisellä vuonna.



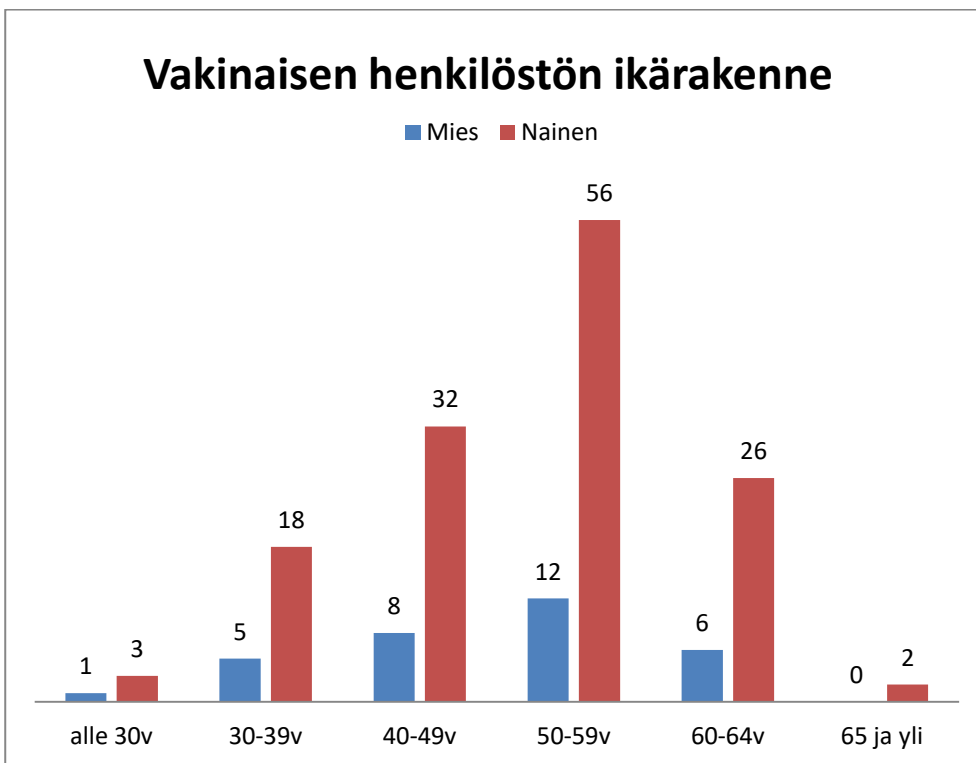
## 1.4 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli seuraava.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Hallinto	52,50	59,00	54,67
Hyvinvointipalvelut	44,79	49,33	48,77
Yhdyskuntarakenne	51,88	53,79	53,21
<b>Koko kunta</b>	<b>48,81</b>	<b>50,61</b>	<b>50,27</b>

Taulukko 6: Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön kokonaiskeski-ikä on edelliseen vuoteen verrattuna laskenut hieman. Se on silti korkea, yli 50 vuotta. Yli puolet vakinaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä on yli 50-vuotiaita.



## 1.5 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2017 eläkkeelle jäi yhteensä kuusi henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden yhteismäärä.

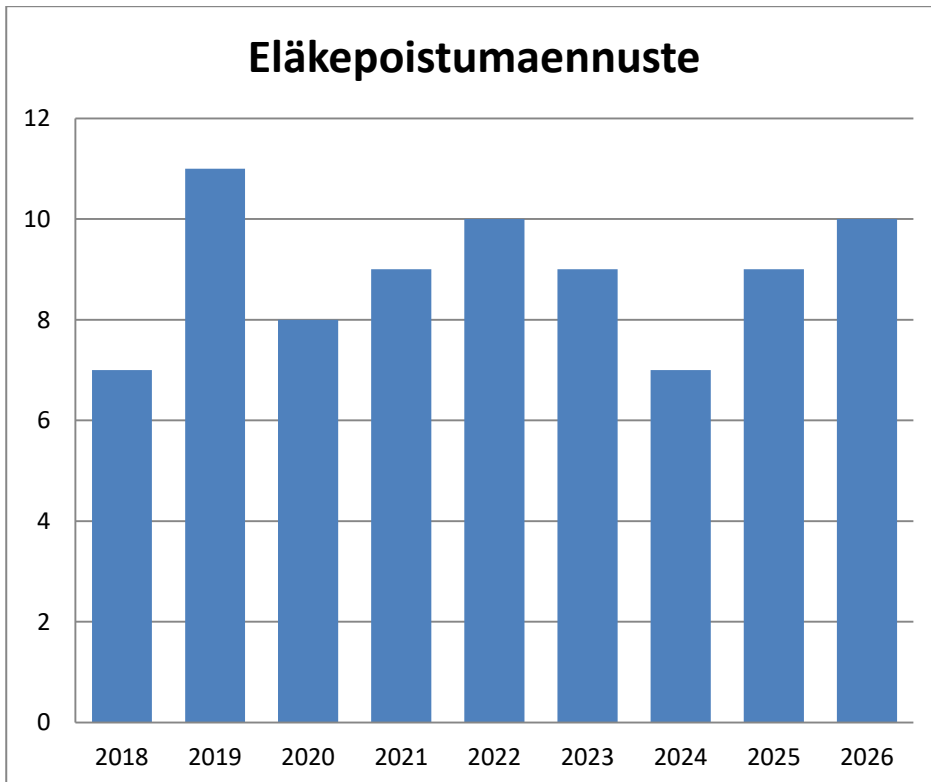
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2012	6	63,2
2013	12	60,6
2014	12	63,2
2015	14	61,9
2016	7	60,7
2017	6	63,7

Taulukko 7: Eläkkeelle siirtyneet

Uusien eläkelakien perusteella henkilö voi jäädä eläkkeelle 63 – 68 -vuotiaana oman harkintansa mukaan. Henkilökohtaiset ratkaisut saattavat muuttaa eläke-ennustetta. Tärkeää kuitenkin olisi saada mahdollisimman moni jatkamaan työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen.

Kevan ennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana eläkkeelle jää vuosittain keskimäärin vähän alle 10 työntekijää.

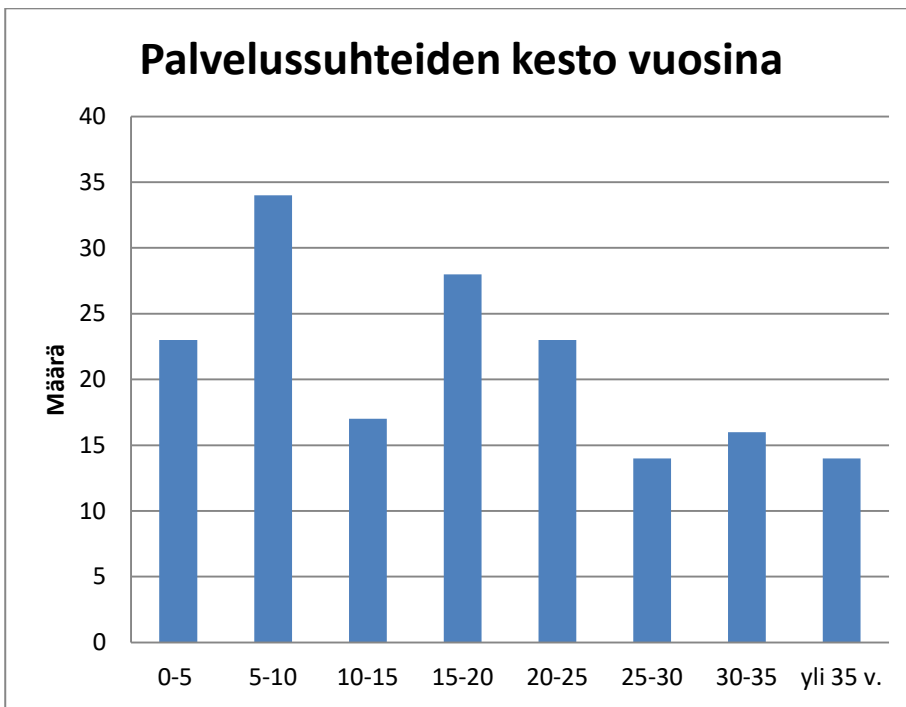


## 1.6 Palvelussuhteiden kesto

Teuvan kunnassa pysytään työssä pitkään. Alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 34 prosenttia. 10-20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 27 prosenttia, 20-30 vuotta kestäneiden 22 prosenttia ja yli 30 vuotta kestäneiden 17 prosenttia.

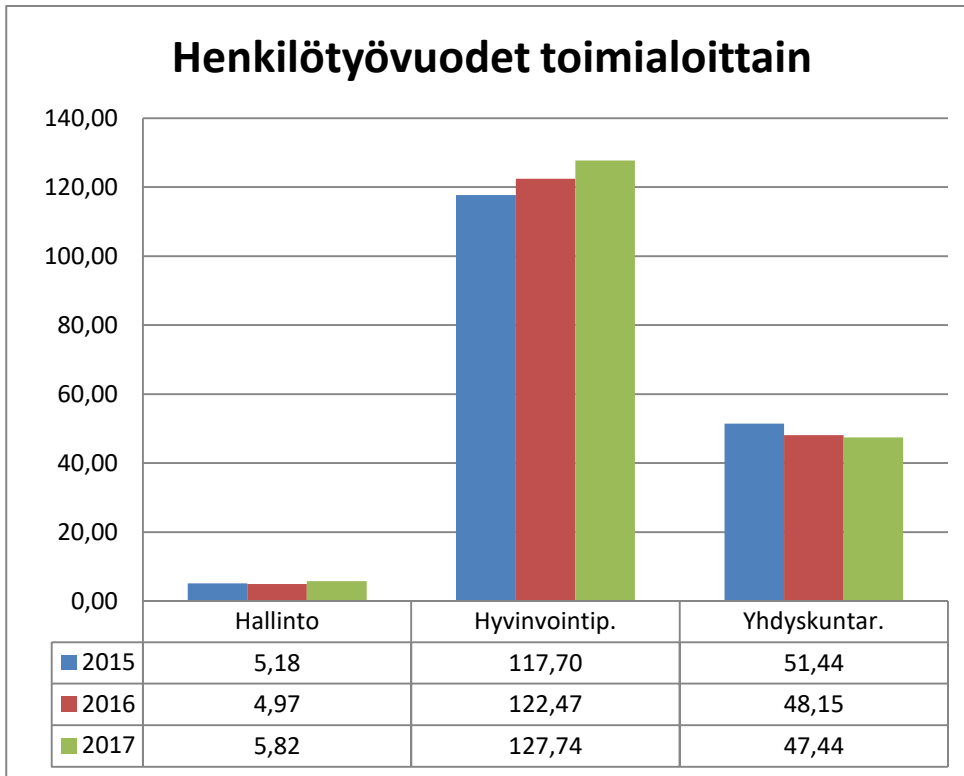
Työvuodet	Määrä	Prosenttia
0-5	23	14 %
5-10	34	20 %
10-15	17	10 %
15-20	28	17 %
20-25	23	14 %
25-30	14	8 %
30-35	16	9 %
yli 35 v.	14	8 %

Taulukko 8: Palvelussuhteiden kesto



## 2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Jos henkilöstön määrä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Raportissa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.



Yläpuolella olevassa kuviossa on ilmoitettu tehty työpanos henkilötyövuosina toimialoittain työpäivinä laskien.

HTV =

- täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely
- osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti
- vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen tai osan vuotta palkkaa saaneen työ on laskettu suhteessa koko vuoden työpäiviin
- poissaolot vähentävät henkilötyövuosia

Henkilötyövuosiin vaikuttavat olennaisesti henkilöstön määrän ja poissaolojen muutokset.

Poissaolojen määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna.

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	32	0	0	0	26	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1137	2	179	1243	1856	47	165	0
Yhdyskuntarakenne	332	2	5	30	142	5	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1501</b>	<b>4</b>	<b>184</b>	<b>1273</b>	<b>2024</b>	<b>52</b>	<b>165</b>	<b>0</b>

\*Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Taulukko 9. Poissaolot työpäivinä vuonna 2016

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	46	0	0	14	31	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1291	50	60	1425	1667	99	136	89
Yhdyskuntarakenne	925	18	0	165	71	0	377	0
<b>Yhteensä</b>	<b>2262</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>1604</b>	<b>1769</b>	<b>99</b>	<b>513</b>	<b>89</b>

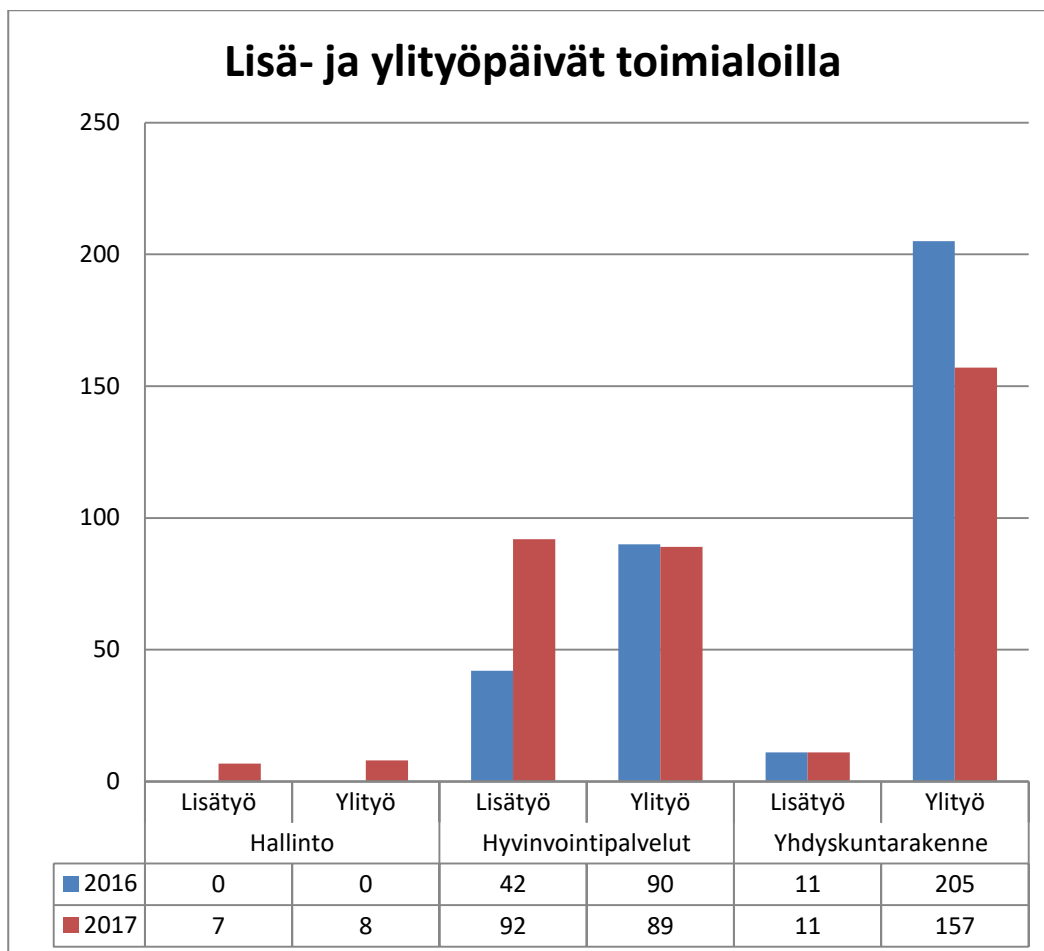
\*Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Taulukko 10. Poissaolot työpäivinä vuonna 2017

Vuosilomilla oltiin 4 682 työpäivää. Yhteensä poissaoloja oli 66 työpäivää vakituista työntekijää kohden, mikä on kuusi päivää enemmän kuin edellisenä vuonna.



Lisätöiden yhteismäärä on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Ylitöiden yhteismäärä on sen sijaan vähentynyt.



Tarkasteltaessa lisä- ja ylitöiden kokonaismääriä voidaan havaita, että ylitöitä on tehty noin yhden henkilötyövuoden (254 työpäivää) verran ja lisätöitä vastaavasti noin 0,4 henkilötyövuoden verran.

Lisätyötä korvataan yksinkertaisella tuntipalkkiolla tai vastaavalla vapaalla, mutta ylityö voi olla joko 50 %:lla tai 100 %:lla korotettua tai vastaavaa vapaata.

### 3. OSAAMINEN

Henkilöstöstrategiassa hyväksytyn näkökulman, osaamisen varmistamisen osatavoitteita ovat:

- koulutuksen kehittäminen
- työyhteisön suunnitelmallinen kehittäminen

Teuvan kunnassa ammatin vaatima peruskoulutus on hyvällä tasolla. Suurin osa henkilökunnasta on suorittanut joko keskiasteen ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon. Jonkin verran on yleissivistävän koulutuksen saanutta ilman ammattitutkintoa olevaa henkilökuntaa.

Niissäkin ammateissa, joiden pätevyysvaatimuksiin ei kuulu koulutusta, henkilökunta on työskennellyt pitkään ja saavuttanut tätä kautta ammatin vaatimat tiedot ja taidot. Ammattikoulutuksen lisäksi työnantajan järjestämä koulutus lisää ammatin hallintaa.

Sekä koulutuspäivien määrää että koulutukseen käytettyjen määrärahojen määrää voidaan arvioida osaamisen varmistamisen näkökulmasta: onko strategian päämäärä toteutunut ja

päästäänkö tältä osin yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin tai toimitaanko käytännössä henkilöstöstrategian mukaisesti.

Kunnassa laadittavassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään koulutuksen painopistealueet eri henkilöstöryhmissä. Vuonna 2017 koulutusta järjestettiin pääasiassa sisäisesti ja seutukunnallisesti. Hallinnossa koulutuksen aiheina olivat mm. www-sivujen alustana toimivan julkaisujärjestelmän käyttökoulutus ja Kelan palveluihin liittyvät koulutukset. Hyvinvointipalveluissa keskiössä oli varhaiskasvatussuunnitelma- ja kolmiportainen oppimisen ja koulunkäynnin tuki - koulutus. Yhdyskuntarakenteessa osallistuttiin niin lakisääteisiin kuin muuhun ammattitaitoa lisääviin koulutuksiin monipuolisesti.

Koulutuksen suunnittelu on yhtenäistetty siten, että kaikki toimialat laativat yhdenmukaisen koulutussuunnitelman. Työttömyysvakuutusrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin vuonna 2017 yhteensä 216 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa.

Koulutukseen käytetystä ajasta saadaan laskennallinen koulutuskustannus, joka oli 30 670 euroa. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa tästä määrästä kunnalle 10 prosenttia koulutuskorvausta työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimialoilla toteutuneet koulutusmäärärahat lisääntyivät hieman edellisestä vuodesta.

Toimiala	2013	2014	2015	2016	2017
Hallinto	6 311	1 658	9 774	6 089	5 273
Hyvinvointipalvelut	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512
Yhdyskuntarakenne	5 792	5 525	9 044	9 464	5 213
<b>Yhteensä</b>	<b>49 625</b>	<b>45 895</b>	<b>49 961</b>	<b>43 213</b>	<b>46 998</b>

11. Koulutusmäärärahojen käyttö

#### 4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

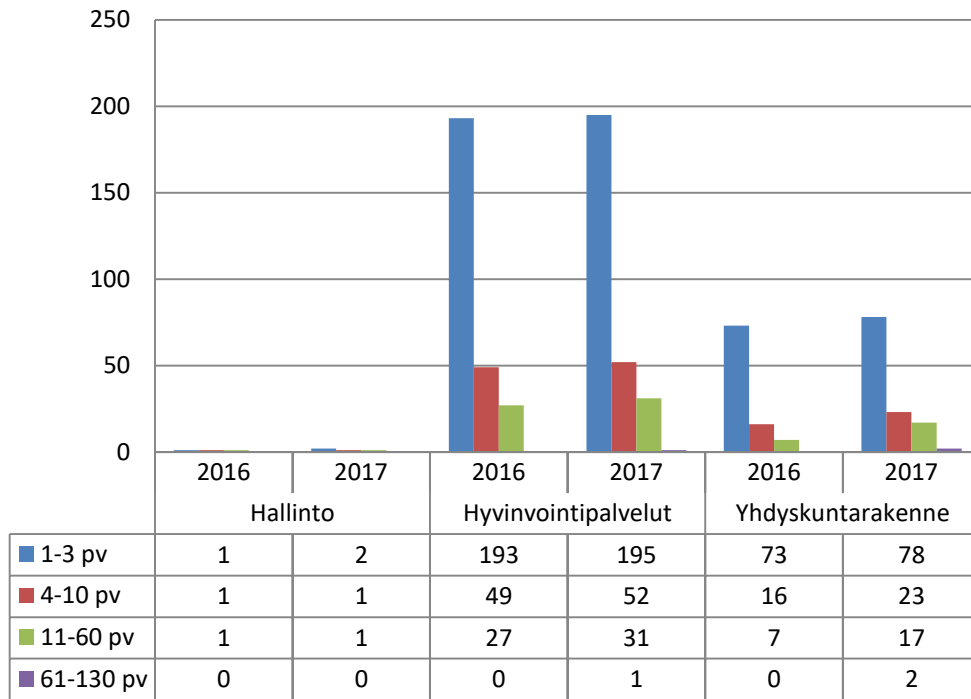
Hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet ovat:

- Työn sisällöllinen kehittäminen
- Tyky-toiminnan jatkuvuuden takaaminen
- Työturvallisuuden kehittäminen ja työterveyshuollon ennakoivasta tehtävästä huolehtiminen

Jotta toimintatavat muuttuisivat, tulee niitä tarkastella kriittisesti. Vastuu on jokaisella työntekijällä itsellään sekä työpisteiden esimiehillä. Työpalaverit ja kehittämispäivät ovat hyvä väline pureutua toimintatapoihin ja prosesseihin.

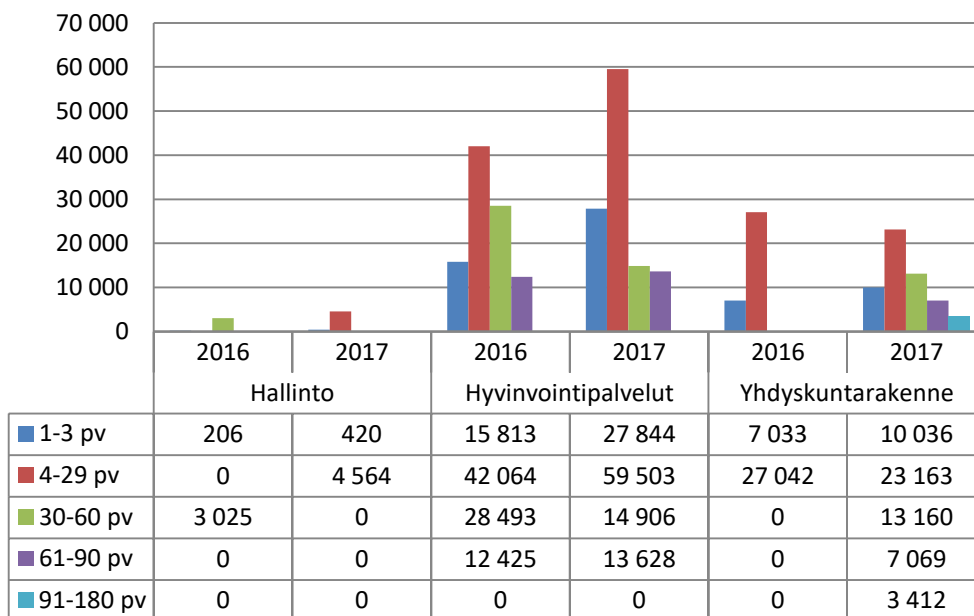
Sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 262 päivää, mikä on 761 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli 13 päivää.

## Sairauspoissaolot keston mukaan



Sairauspoissaolokustannukset on jaettu myös poissaolon keston mukaisiin luokkiin. Kustannukset on laskettu poissaolijan palkasta.

## Sairauspoissaolokustannukset poissaolon keston mukaan



Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna.

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yhteensä
Työpaikkaselvitys	2,5	41,5	17	0	0	61
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus	193	223	21	18	5	460
Terveystarkastukset	24	159	39	1	832	1055
Sairaanhoitokäynnit	255	263	0	0	688	1206
<b>Yhteensä</b>	<b>474,5</b>	<b>686,5</b>	<b>77</b>	<b>19</b>	<b>1525</b>	<b>2782</b>

Taulukko 12. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2016

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yhteensä
Työpaikkaselvitys	2	71,3	25	0	0	98,3
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus	135	337	19	26	18	535
Terveystarkastukset	24	191	41	2	885	1143
Sairaanhoitokäynnit	232	293	0	0	622	1147
<b>Yhteensä</b>	<b>393</b>	<b>892,3</b>	<b>85</b>	<b>28</b>	<b>1525</b>	<b>2923,3</b>

Taulukko 13. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2017

Koska johtamista pidetään yleisesti yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, on johtaminen tässä terveydellisen toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin alla.

Johtamisen kehittämisen tavoitteena on

- tiedottamisen parantaminen
- kehityskeskustelujen vakiinnuttaminen ja kehittäminen
- esimiesten välisen yhteistyön lisääminen.

Johtoryhmän muistiot julkaistaan edelleen intranetissä.

Työnantajalla on velvollisuus tunnistaa työympäristöön liittyvät vaarat ja arvioida niiden merkitys turvallisuudelle. Esimiehet osallistuivat vuoden alussa riskien arviointi -koulutukseen, jossa asiaan perehdyttiin. Työperäisten riskien arviointi toteutettiin toimialoilla pääosin vuoden loppuun mennessä. Arvioinnin tekemistä varten työntekijät jaettiin ryhmiin, joissa tehdään samankaltaista työtä samankaltaisissa olosuhteissa.

## 5. KUSTANNUKSET

Kustannukset on kerätty tilinpäätöstiedoista.

Palkkakustannukset sisältävät säännöllisen palkan, lisä- ja ylityökorvaukset, lomakorvaukset, palkallisen poissaoloajan sekä muut tehtyyn työhön liittyvät kustannukset. Henkilösivukulut ovat palkkoihin liittyviä sosiaaliturvamaksuja ja muita välillisiä kustannuksia.

Koulutuskustannukset sisältävät kurssimaksun ja sisäisen koulutuksen luennointipalkkiot. Koulutuksesta aiheutuvat matka- ja majoituskulut kirjataan matkustus- ja majoituspalveluihin.

<b>Hallinto</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Palkat	359 283	318 991	323 949	310 549	417 980
Henk.sivukulut	869 183	757 392	666 918	695 478	545 830
Koulutus	6 311	298	9 775	6 089	5 273
Työterveyshuolto	1 214	3 035	6 381	5 317	1 883
Kuntatyö kuntoon	1 065	1 551	1 237	1 527	1 470
YHT:	1 237 056	1 081 267	1 008 260	1 018 960	972 436
<b>Hyvinvointipalvelut</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Palkat	5 163 285	4 612 318	4 725 817	4 773 735	4 865 671
Henk.sivukulut	1 439 274	1 405 437	1 407 345	1 430 129	1 277 563
Koulutus	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512
Työterveyshuolto	39 941	42 550	49 684	80 062	68 383
Kuntatyö kuntoon	5 836	3 942	5 768	7 791	4 775
YHT:	6 685 858	6 102 959	6 219 757	6 319 377	6 252 904
<b>Yhdyskuntarakenne</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Palkat	2 028 390	1 905 799	1 826 919	1 764 926	1 569 156
Henk.sivukulut	706 347	604 603	525 543	524 203	427 810
Koulutus	5 792	5 525	9 044	12 130	5 213
Työterveyshuolto	25 047	21 775	28 764	18 866	38 941
Kuntatyö kuntoon	3 037	2 234	3 940	3 800	2 360
YHT:	2 768 613	2 539 936	2 394 210	2 323 925	2 043 480

## VIRKA- JA TOIMINIMIKKEIDEN KEHITYS V.2013-2017

Virka- / toiminimike	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Hallinto</b>					
Kunnanjohtaja	1	1	1	1	1
Hallintojohtaja	1	1	1	1	1
Henkilöstösihteeri	0,6	-	-	-	-
Projektipäällikkö - Meidän Teuva	-	-	-	-	1
Toimistosihiteeri	2,5	2	2	2	1
Tomistovirkailija	1	1	1	1	1,5
<b>Yhteensä</b>	<b>6,1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5,5</b>
<b>Hyvinvointipalvelut</b>					
Sivistystoimenjohtaja	0,6	1	1	1	1
Rehtorit	1	2	2	2	2
Apulaisrehtori	1	1	1	1	1
Kansalaisopiston rehtori (60 %)	0,6	-	-	-	-
Yhteiskoulun lehtorit	15	15	15	15	12,5
Tuntiopettajat (perusk./lukio)	5	4	3	3	6,5
Luokanopettajat	22	18	19	19	18
Erityisopettajat	4	3	3	3	3
Koulukuraattori	0,6	1	1	1	1
Erityisluokanopettajat	3	5	6	6	6
Toimistosihiteeri	3	3	3	3	3
Vahtimestari	1	1	0	-	-
Koulunkäyntiav./kouluavustaja	13,2	11,8	9	9	10,5
Kehitysvammaohjaaja	-	-	-	-	-
Lukion lehtorit	4,8	3,8	3	3	3,25
Opinto-ohjaaja	1	1	1	1	1
Tekstiili-/teknisten aineiden op.	-	0	0	-	-
Kirjastonjohtaja	1	1	1	1	1
Kirjastovirkailija	4	3	3	3	3
Uinninvalvoja/ohjaaja	1	1	1	1	1
Vapaa-aikasihteeri	1	1	1	1	1
Lipunmyyjä/kahvionhoitaja	-	1	1	1	1
Lipunmyyjä/kahvionhoitaja	-	0,5	0,5	0,5	0,5
Iltapäiväkerhon ohjaaja	2	2	2	2	2
Nuorisotilanvalvoja	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1	1	1	1
Päiväkodin johtaja	1	1	1	1	1
Lastentarhanopettaja	5	5	4	4	4
Erityislastentarhanopettaja	1	1	1	1	1
Lastenhoitaja	8	7	10	10	10,5
Ryhmäperhepäivähoidonohjaaja	1	1	1	1	1
Toimistosihiteeri	0,4	0,4	-	-	1
Perhepäivähoitaja	19	18	14	14	12
Ryhmäperhepäivähoitajat	13,5	13,5	13	13	13
Esiopettajat (peruskoulut)	-	2	4	4	4
Henk.koht./ryhmäavustaja	-	-	-	-	2
Päiväkotiapulainen	1	1	3	3	2,5
<b>Yhteensä</b>	<b>136</b>	<b>131,3</b>	<b>128,8</b>	<b>128,8</b>	<b>131,55</b>

Virka- / toiminimike	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Yhdyskuntarakenne</b>					
Kunnaninsinööri	1	1	0,8	-	-
Maanrakennusmestari	1	1	1	1	1
Talonrakennusmestari	1	1	1	1	1
Rakennuttajainsinööri	1	1	1	-	-
Laitospalveluohjaaja	1	1	1	1	1
Toimistosihtööri	4	2	2,5	2	2
Laskentasihtööri	1	1	1	1	1
Laitoshuoltaja	13	11	10	12	12
Talonmiehet	4	4	4,5	4,5	4,5
Kaukolämpölaitoksen hoitaja	1	1	1	1	-
Ammattimies	1	1	1	1	1
Vesilaitoksen hoitaja	1	1	0,5	0,5	-
Jätevesipuhdistamon hoitaja	1	1	1	1	-
Laitosmies	-	-	-	-	3,5
Piirtäjä	1	1	0,25	-	-
Tuntipalkkaiset	6	6	5,25	4	3
Rakennustarkastaja	1	1	1	1	1
Ruokapalvelupäällikkö	1	1	1	1	1
Ravitsemuspäällikkö	1	0	0	-	-
Ruokapalveluesimies	2	3	3	3	3
Ravitsemustyönjohtaja	1	1	0,5	0,5	0,5
Ravitsemistyöntekijä	19	18	17,5	14,5	14,5
<b>Yhteensä</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>54,8</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ</b>	<b>205,1</b>	<b>194,3</b>	<b>188,6</b>	<b>183,8</b>	<b>187,05</b>