

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

2018

1. HENKILÖSTÖ .....	3
1.1 Määrä.....	3
1.2 Rakenne .....	4
1.3 Rekrytointi.....	4
1.4 Ikärakenne .....	5
1.5 Eläkkeelle siirtyminen .....	6
1.6 Palvelussuhteiden kesto.....	7
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	8
3. OSAAMINEN .....	10
4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI .....	12
5. KUSTANNUKSET .....	14
6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2018 .....	15

## 1. HENKILÖSTÖ

### 1.1 Määrä

Vuoden 2018 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli 155, mikä on 14 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Vakinaisen henkilökunnan määrästä 17 prosenttia on miehiä. Yhdyskuntarakenteessa miehiä on 29, hyvinvointipalveluissa 11 ja hallinnossa 50 prosenttia.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.	Muutos 2017–2018 %
Hallinto	1	50 %	1	50 %	2	-50,00
Hyvinvointipalvelut	96	89 %	12	11 %	108	-4,63
Yhdyskuntarakenne	32	71 %	13	29 %	45	-15,55
<b>Yhteensä</b>	<b>129</b>	<b>83 %</b>	<b>26</b>	<b>17 %</b>	<b>155</b>	<b>-9,03</b>

Taulukko 1. Vakinaisen henkilöstö.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa 82.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Hallinto	3	1	4
Hyvinvointipalvelut	48	18	66
Yhdyskuntarakenne	9	3	12
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>82</b>

Taulukko 2. Määräaikainen henkilöstö.

Kunnan asukasmäärään suhteutettu vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt käytännössä samalla tasolla useiden vuosien ajan. Muutos on näkynyt vain kokonaismäärän murto-osissa. Suunta on laskeva.

Vuosi	hlöä/1000 as
2011	32
2012	32
2013	34
2014	31
2015	31
2016	31
2017	31
2018	30

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	129	26	155
- osa-aikatyössä	21	1	22
Määräaikaisessa palvelusuhteessa, joista	58	24	82
- osa-aikatyössä	11	6	17
- sivutoimisena	14	9	23
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>187</b>	<b>50</b>	<b>237</b>

Taulukko 4. Palvelusuhteiden laatu.

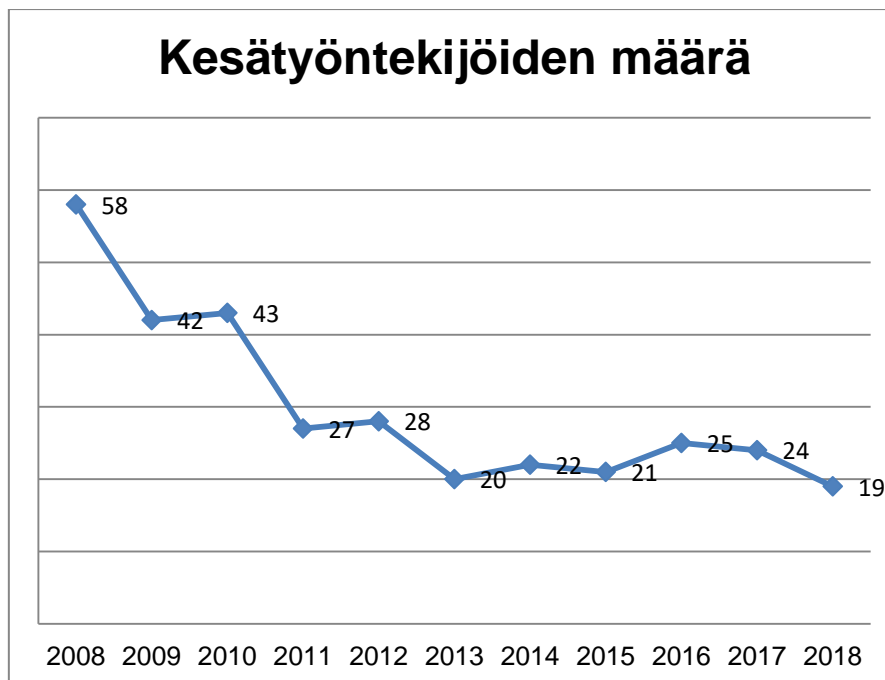
## 1.3 Rekrytointi

Vuoden 2018 aikana solmittiin 618 palvelussuhdetta. Tämä on 32 palvelussuhdetta vähemmän kuin edellisenä vuonna. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Hallinto	0
Hyvinvointipalvelut	3
Yhdyskuntarakenne	1
<b>Yhteensä</b>	<b>4</b>

Taulukko 5. Uudet vakituiset palvelussuhteet.

Kesätyöntekijöitä palkattiin viisi henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.



## 1.4 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikäet olivat seuraavat vuosina 2017 ja 2018.

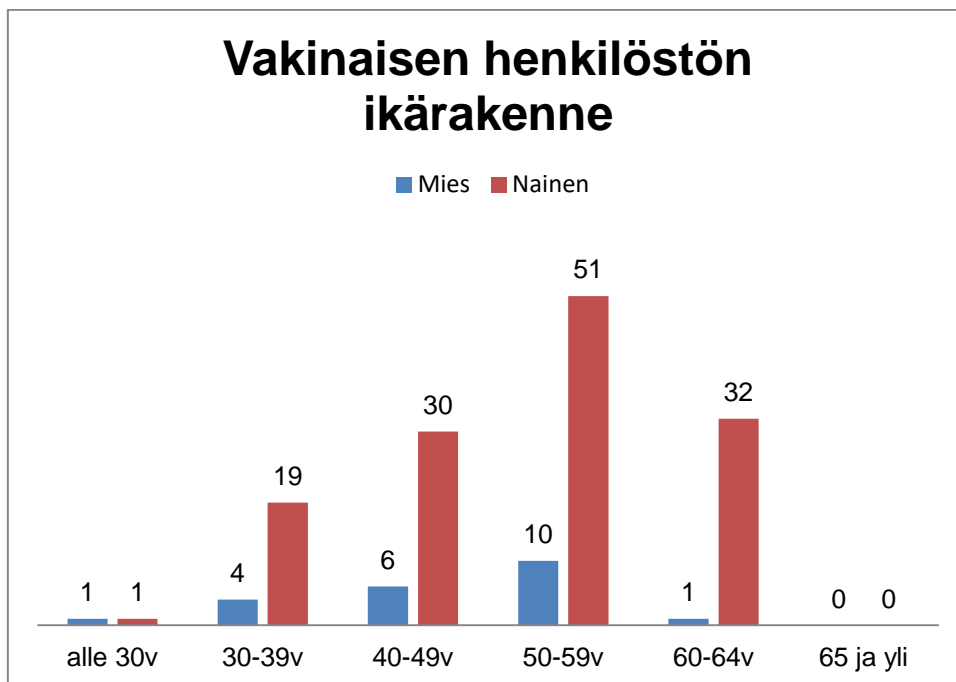
Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Hallinto	52,50	59,00	54,67
Hyvinvointipalvelut	44,79	49,33	48,77
Yhdyskuntarakenne	51,88	53,79	53,21
<b>Koko kunta</b>	<b>48,81</b>	<b>50,61</b>	<b>50,27</b>

Taulukko 6. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2017

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Hallinto	57,00	60,00	58,50
Hyvinvointipalvelut	46,50	51,19	48,85
Yhdyskuntarakenne	52,43	47,75	50,09
<b>Koko kunta</b>	<b>51,98</b>	<b>52,98</b>	<b>52,48</b>

Taulukko 7. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2018

Vakinaisen henkilöstön kokonaiskeski-ikä on vuoteen 2017 verrattuna noussut. Keski-ikä on korkea, yli 50 vuotta. Yli puolet vakinaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä on yli 50-vuotiaita.



## 1.5 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2018 eläkkeelle jäi yhteensä yhdeksän henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden yhteismäärä.

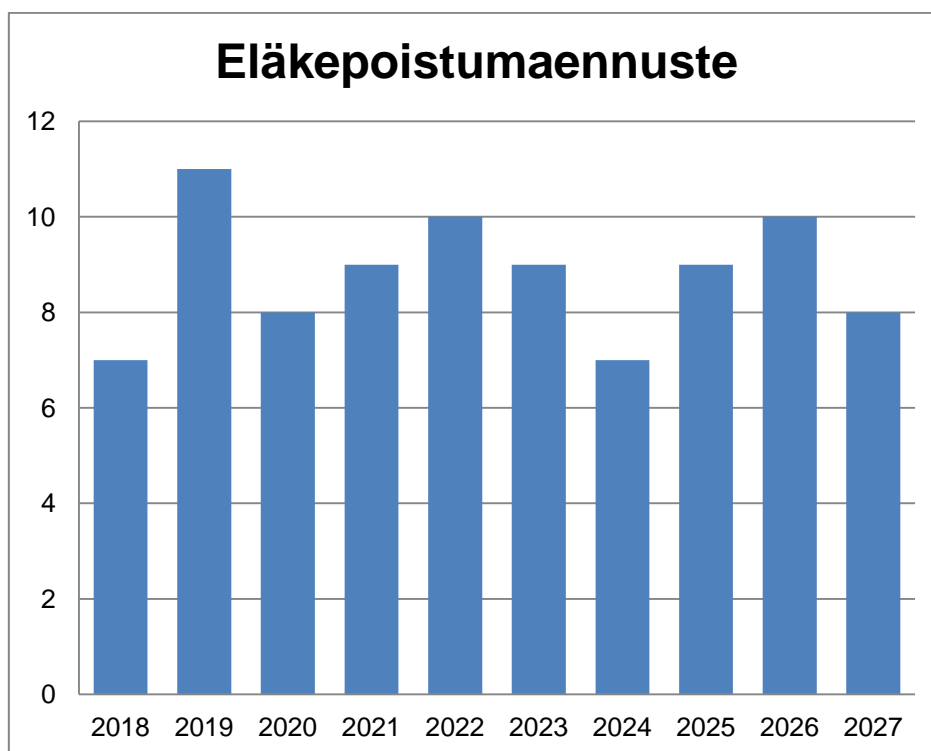
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

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
2018	9	63,8

Taulukko 8. 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 eläkepoistumaennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana eläkkeelle jää vuosittain noin 10 työntekijää.

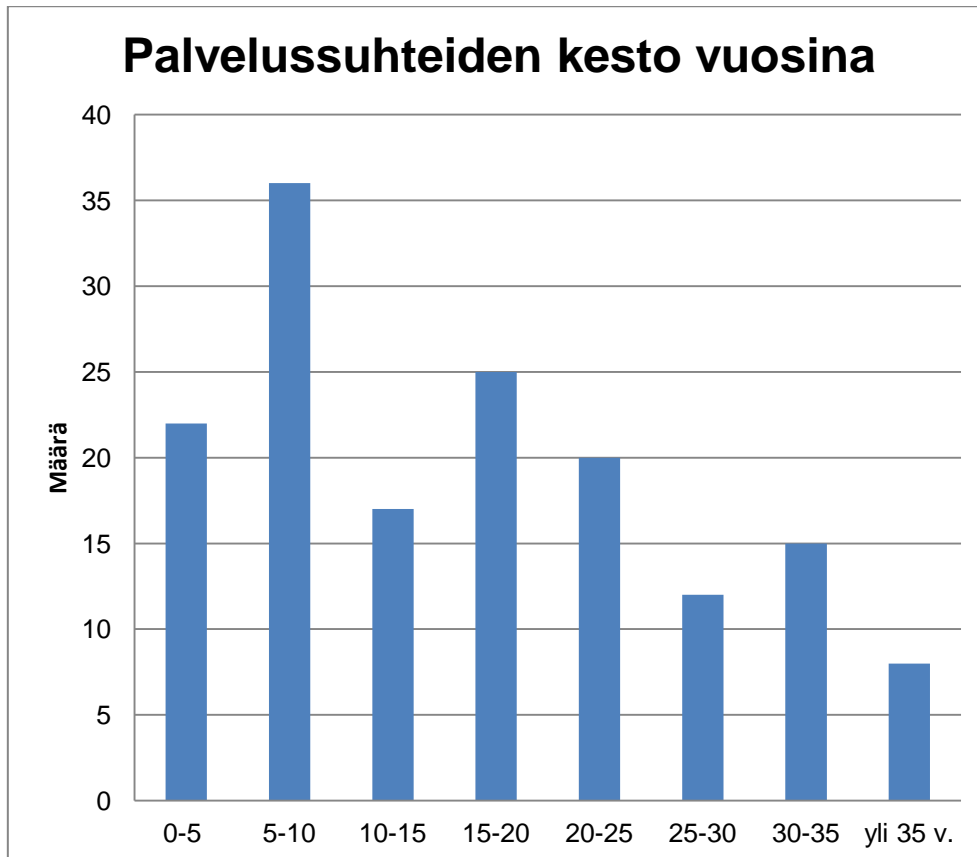


## 1.6 Palvelussuhteiden kesto

Teuvan kunnassa pysytään työssä pitkään. Alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 37 prosenttia. 10–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 27 prosenttia, 20–30 vuotta kestäneiden 21 prosenttia ja yli 30 vuotta kestäneiden 15 prosenttia.

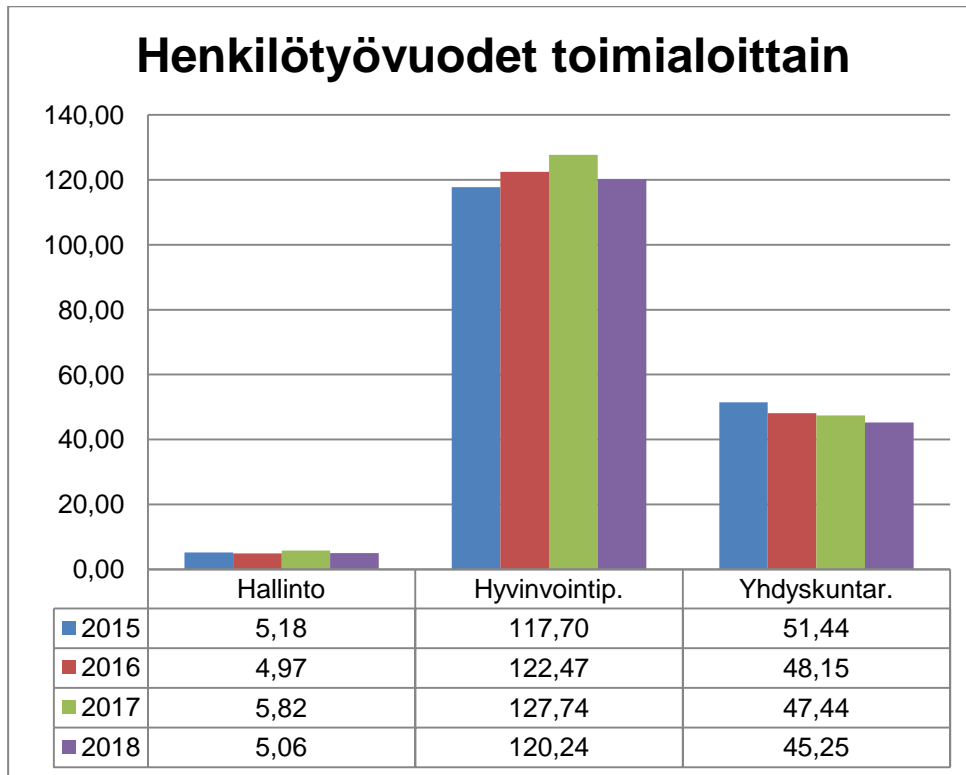
Työvuodet	Määrä	Prosenttia
0-5	22	14
6-10	36	23
11-15	17	11
16-20	25	16
21-25	20	13
26-30	12	8
31-35	15	10
yli 36 v	8	5
	155	100

Taulukko 9. 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.



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 10. 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 11. Poissaolot työpäivinä vuonna **2017**.

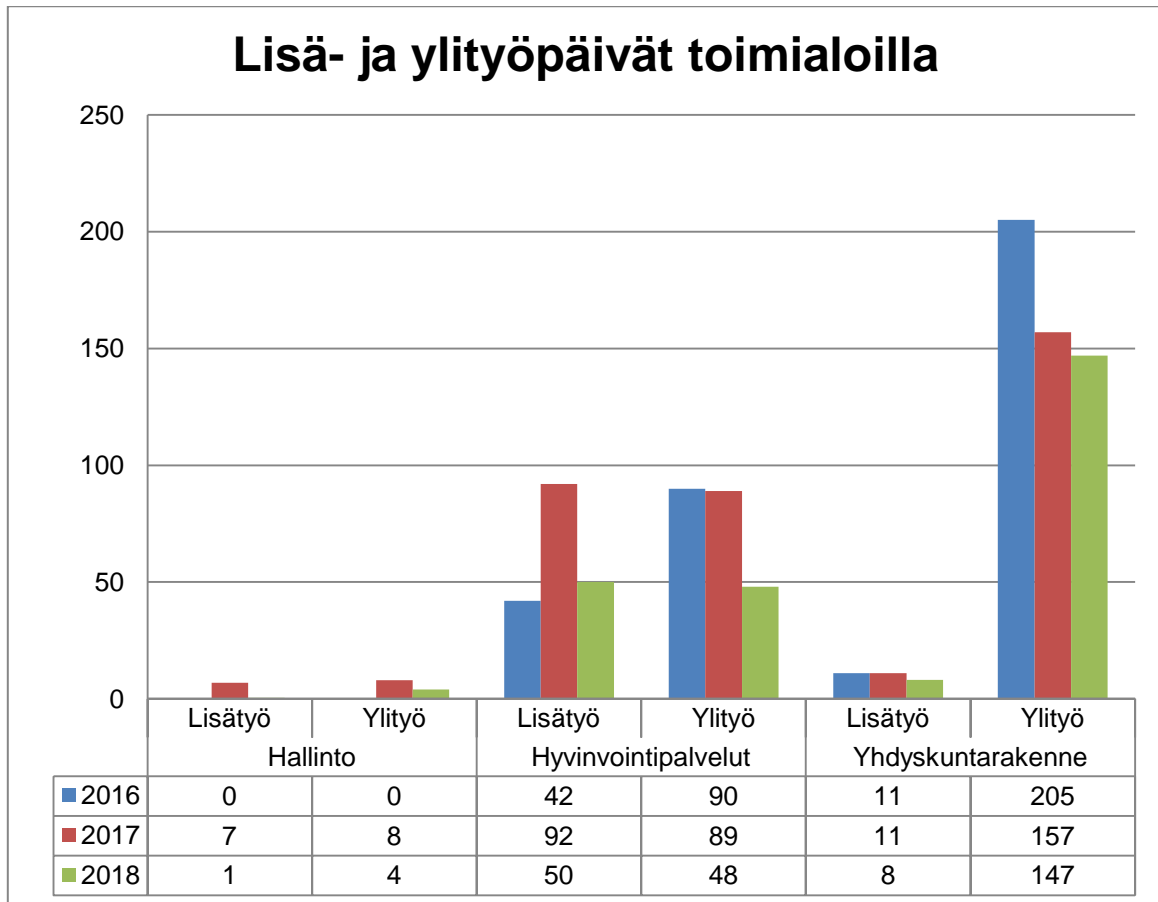
Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	7	0	0	0	19	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	872	13	5	1645	1237	134	96	98
Yhdyskuntarakenne	532	18	105	245	41	2	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1411</b>	<b>31</b>	<b>110</b>	<b>1890</b>	<b>1297</b>	<b>136</b>	<b>96</b>	<b>98</b>

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

Taulukko 12. Poissaolot työpäivinä vuonna **2018**.

Alimmassa taulukossa esitettyjen poissaolojen ohella vuonna 2018 vuosilomalla oltiin yhteensä 4 815 työpäivää. Kokonaisuudessaan poissaoloja vuonna 2018 oli 64 työpäivää vakituista työntekijää kohden. Se on kaksi päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Sekä lisä- että ylityöiden yhteismäärä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.



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

### 3. OSAAMINEN

Henkilöstöstrategiassa hyväksytyyn 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.

Koulutuksen suunnittelu on yhtenäistetty siten, että kaikki toimialat laativat yhdenmukaisen koulutussuunnitelman. Siinä määritellään koulutuksen painopistealueet eri henkilöstöryhmissä. Koulutussuunnitelma on vahvistettu vuosille 2018–2019. Vuonna 2018 koulutusta järjestettiin pääasiassa sisäisesti ja seutukunnallisesti.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin vuonna 2018 yhteensä 215 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa. Edellisenä vuonna 2017 haettiin koulutuskorvausta yhteensä 216 koulutuspäivästä, joten koulutuksen määrä on pysynyt hyvin vakaana.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu laskennallinen koulutuskorvaus oli vuodelta 2018 yhteensä 3 262,69 euroa. Se maksetaan kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	6 311	1 658	9 774	6 089	5 273	3 617
Hyvinvointipalvelut	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605
Yhdyskuntarakenne	5 792	5 525	9 044	9 464	5 213	7 570
<b>Yhteensä</b>	<b>49 625</b>	<b>45 895</b>	<b>49 961</b>	<b>43 213</b>	<b>46 998</b>	<b>32 792</b>

Taulukko 13. Koulutusmäärärahojen käyttö

#### 4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

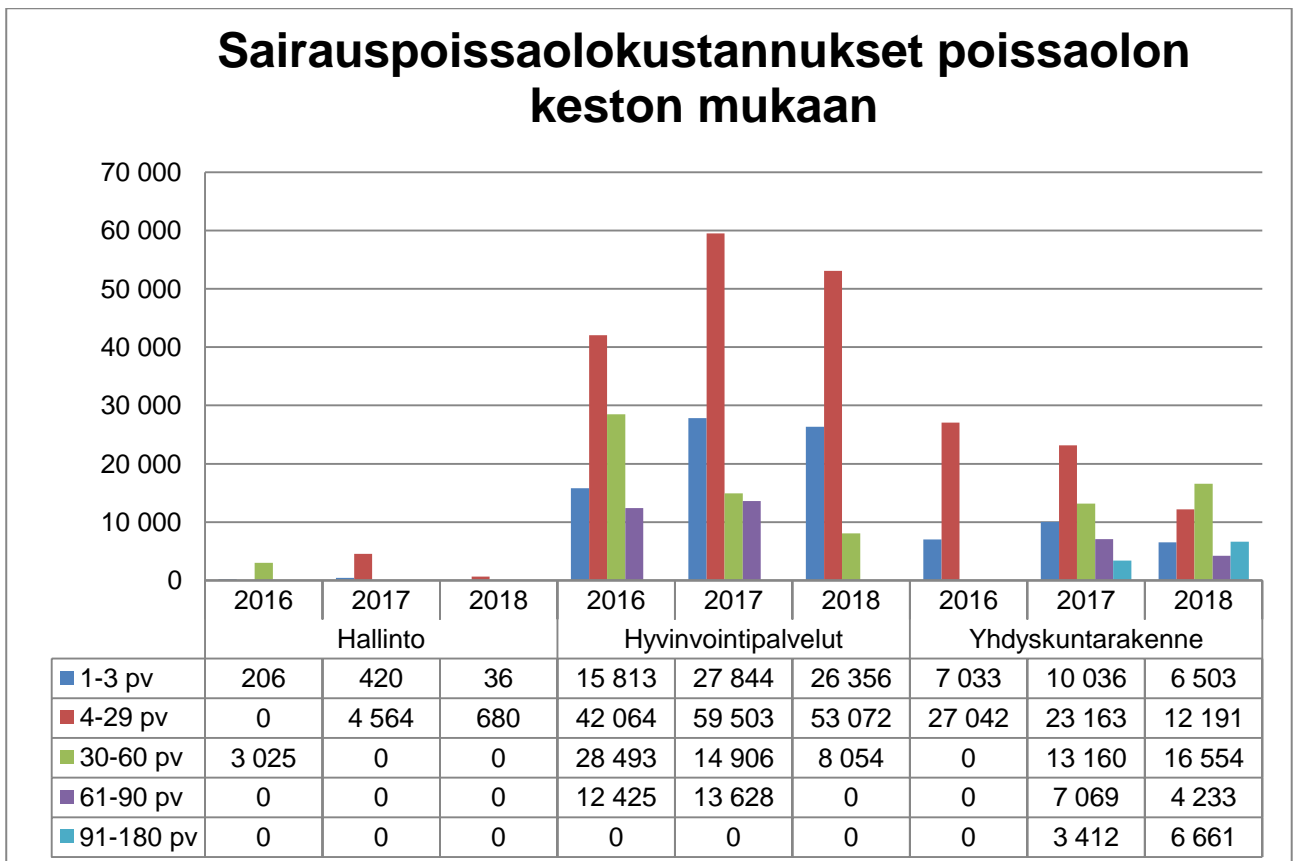
Hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet ovat:

- 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 1 411 päivää, mikä on 851 päivää vähemmän kuin vuonna 2017. Vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli yhdeksän päivää.

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



Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä laski hieman vuonna 2018 edelliseen vuoteen 2017 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 14. 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 15. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2017**

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yhteensä
Työpaikkaselvitys	0	48,5	24,5	16,5	221	310,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus	127	403	35	10	0	949
Terveystarkastukset	0	0	0	0	0	0
Sairaanhoitokäynnit	210	335	0	0	735	1280
<b>Yhteensä</b>	<b>337</b>	<b>786,5</b>	<b>59,5</b>	<b>26,5</b>	<b>956</b>	<b>2539,5</b>

Taulukko 16. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2018**

Koska johtamista pidetään yleisesti yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöitä, 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. Vuonna 2017 toteutetut riskien arvioinnit päivitettiin vuonna 2018.

## 5. KUSTANNUKSET

Vuoden 2018 henkilöstökustannukset on kerätty tilinpäätöksen valmisteluaineistosta.

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>	<b>2018</b>
Palkat	359 283	318 991	323 949	310 549	417 980	406 491
Henk.sivukulut	869 183	757 392	666 918	695 478	545 830	535 811
Koulutus	6 311	298	9 775	6 089	5 273	3 617
Työterveyshuolto	1 214	3 035	6 381	5 317	1 883	2 448
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	948 367
<b>Hyvinvointipalvelut</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Palkat	5 163 285	4 612 318	4 725 817	4 773 735	4 865 671	4 868 841
Henk.sivukulut	1 439 274	1 405 437	1 407 345	1 430 129	1 277 563	1 216 154
Koulutus	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605
Työterveyshuolto	39 941	42 550	49 684	80 062	68 383	56 717
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	6 163 317
<b>Yhdyskuntarakenne</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Palkat	2 028 390	1 905 799	1 826 919	1 764 926	1 569 156	1 537 732
Henk.sivukulut	706 347	604 603	525 543	524 203	427 810	411 015
Koulutus	5 792	5 525	9 044	12 130	5 213	7 570
Työterveyshuolto	25 047	21 775	28 764	18 866	38 941	36 586
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	1 992 902

Taulukko 17. Henkilöstökustannukset päävastuualueittain.

**6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN  
31.12.2018**

<u>Ammattinimike</u>	<u>Määrä</u>
ammattimies	1
apulaisrehtori	1
erityisluokan opettaja	2
erityisopettaja, peruskoulussa	4
kaukolämpökeskuksen hoitaja	1
kehitysvammaohjaaja	1
kiertävä erityislastentarhanopettaj	1
kiinteistönhoitaja	3
kirjaston johtaja	1
kirjastovirkailija	2
kunnanjohtaja	1
kuraattori	1
laskentasihteeri	1
lastenhoitaja	9
lastentarhanopettaja	6
lehtori	5
lehtori	11
luokanopettaja	2
luokanopettaja	14
maarakennusmestari	1
opinto-ohjaaja	1
perhepäivähoitaja	7
päiväkodin johtaja	1
päiväkotiapulainen	3
rakennustarkastaja	1
rehtori	1
talonrakennusmestari	1
toimistos sihteeri	5
tuntiopettaja	1
tuntiopettaja	2
vapaa-aikasihteeri	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
uinninvalvoja-kassa	1
nuorisotyöntekijä	1
päiväkotiavustaja	1
uimavalvoja-opettaja	1
ravitsemispäällikkö	3
päivähoitaja	1
laitoshuoltaja	9
laitoshuoltaja	1
ryhmäperhepäivähoitaja	12
ravitsemistyöntekijä	13
ruokapalvelupäällikkö	1
sivistysjohtaja	1
koulunkäynnin ohjaaja	7

iltapäivätoiminnanohjaaja	1
varhaiskasvatusjohtaja	1
laitoshuoltaja-ravitsemustyöntekijä	1
ryhmäperhepäivähoidon ohjaaja	1
laitospalveluohjaaja	1
jäteasiamies	1
kirvesmies, ei iii palkkar. töissä	3
maanrakennusammattimies	1
	<hr/>
	155