

Henkilöstökertomus 2016



Muutoksia ja uudella tavalla tekemistä vuonna 2016

Vuosi 2016 jää mieleen henkilöstöyksikön näkökulmasta monien uudistusten ja uudenlaisten toimintatapojen vuonna. Vuoden aikana päivitettiin useampi toimintaohje, luotiin uusia ja otettiin käyttöön uudenlaisia toimintamalleja.

Aktiivisen tuen toimintamallin päivittäminen ja sen myötä esimiehen mahdollisuus myöntää seitsemän sairauspäivää oli varmastikin merkittävin uudistus. Tämä loi pohjan uudennaiselle ajattelutavalle ja toisaalta mahdollisti työterveysyhteistyössä resurssien kohdentamisen uudella tavalla. Kun flunssien ja muiden kausittaisten sairauksien osalta esimiehellä on oikeus myöntää sairauspoissaolo, voidaan työterveyshuollon osaamista ja työterveyshuollon määrärahaa kohdentaa työkykyriskin hallintaan vaikuttavaan toimintaan.

Meillä on työhönsä sitoutunut ja osaavaa henkilöstö, joka on halukas kehittämään itseään kohti tulevaisuuden haasteita. Moniosajille on tarvetta tulevaisuuden työmarkkinoilla ja uusia toimintatapoja kannattaa kokeilla.

Tulevien seitsemän vuoden aikana arviolta viidennes nykyisestä vakituisesta henkilöstöstämme tulee saavuttamaan eläkeiän. Tämä haastaa myös organisaatiotamme, kuten myös tuleva sote- ja maakuntauudistus. Henkilöstösuunnitteluun kannattaakin panostaa, jotta varmistetaan oikeanlainen osaaminen oikeassa paikassa.

Lämmin kiitos omasta puolestani niin kunnan johdolle, poliittisille päättäjille kuin työntekijöillekin. Vuosi 2016 oli työntäyteinen vuosi, jolloin saimme monet henkilöstötunnusluvut käännettyä oikeaan suuntaan. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin, yhdessä –tillsammans!

Ulla Palmroos
henkilöstöpäällikkö

Henkilöstötavoitteet vuodelle 2016

Kirkkonummen kuntastrategia on hyväksytty elokuussa 2015. Tuolloin henkilöstön osalta on linjattu strategiseksi menestystekijäksi hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Kuntastrategiasta nousevia päätoimenpiteitä tämän strategisen menestystekijän saavuttamiseksi ovat mm. resurssien oikea kohdentuminen sekä työskentelyolosuhteiden, työvälineiden ja ammattitaidon ajanmukaisuus. Lisäksi edistetään hyvää johtamista ja yhteistyötä.

Vuosille 2014-2016 tehdyssä Kirkkonummen kunnan henkilöstöstrategiassa vuoden 2016 osalta tavoitteiksi on asetettu mm.

- Johtamisen ja esimiestyön tukeminen
- Linjaorganisaation yhtenäinen asiakaslähtöinen toiminta
- Työhyvinvointiohjelman jatkokehittäminen
- Osaamisen kehittäminen
- Tulos- ja kehityskeskustelut
- Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittäminen
- Verkostomainen ja sähköinen työskentely
- Talousarviossa pysytään, työtapaturmat vähentyvät ja varhe-maksut pienenevät

Osaava, aikaansaava ja kehityshaluinen henkilöstö

Vuoden 2016 lopussa Kirkkonummen kunnan palveluksessa oli yhteensä 2314 henkilöä. Tämä on hieman edellisvuotta pienempi, kun vuoden 2015 lopussa palveluksessamme oli kaikkiaan 2362 henkilöä.

Virasto	KOKO- JA OSA-AIKAISET				Sivu- toimiset	Yht. ilman työllistettyjä	Työl- lis- tetyt
	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaik.	Yhteensä			
31.12.2016							
Konsernihallinto	35	5	2	42		42	5
Perusk.ja lukiot op.	375	35	60	470	23	493	
Päivähoito	465	51	28	544		544	
Muu sivistystoimi	221	13	46	280	90	370	
Sivistystoimi yht.	1061	99	134	1294	113	1407	
Yhdyskuntatekniikka	254	10	14	278		278	1
Perusturva	459	68	47	574		574	7
Yhteensä 31.12.2016	1809	182	197	2188	113	2301	13

	Virka	Toimi	Kotikunta	
			Kirkkonummi	Muu
Naiset	772	1176	1227	721
Miehet	173	193	193	173
	945	1369	1420	894

Osaaminen

Kirkkonummen kunnan tavoitteena oli, että jokainen työntekijä osallistuu vuonna 2016 vähintään kolmen päivän ajan henkilöstökoulutukseen. Tätä tavoitetta ei kaikilta osin saavutettu, vaikka koulutuspäivien määrä kasvoikin edellisvuoteen nähden. Osittain tähän syynä oli se, että koulutuspäivät jäivät edelleen merkitsemättä webtallennukseen, vaikka koulutuksiin osallistuttaisiinkin.

Koulutuspäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 4 758 työpäivää ja koulutuksiin osallistui 1 386 henkilöä. Koulutuspäivien palkkakustannukset olivat yhteensä 510 112 euroa. Henkilöstön koulutusten muut kustannukset kuin palkkakustannukset olivat vuonna 2016 kirjanpidon mukaan 239 921 euroa.

Konsernihallinnon järjestämiä koulutuksia vuonna 2016

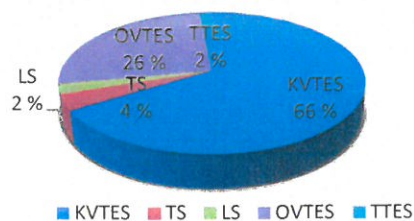
Koulutuksen otsikko	Koulutusten lkm.
Ea-kurssit	6 kpl
Aktiivisen tuen infot	2 kpl
Dynasty-koulutusta	4 kpl
Esimiesinfot	4 kpl
Esimiespassi-koulutus (sisältäen 7 koulutuskertaa)	1 kpl
Savuton Kirkkonummi, Some-ohje ja Sopuisaa arkea -infot	3 kpl
Kesätyöntekijöiden infot	2 kpl
Kuntarekry-koulutus webinaari	12 kpl
Office 2016 koulutukset	5 kpl
Skype for Business (Lync) perusteet	1 kpl
Talousyksikön koulutusaamupäivä	1 kpl
Tietohallinnon tietoisuus	6 kpl
Tietoturvaisku 21.10 klo 13-15 Kirkkonummisalissa.	1 kpl
Turvallisuuskoulutus 21.10.2016 -Aineissa olevan tunnistaminen ja kohtaaminen	1 kpl
Toimenpidemerkinnot asianhallintaohjelma Dynastyssa	1 kpl
Turvallisuuskysymykset - Esimiehille	1 kpl
Turvallisuustietoisuus kunnantalolla - Miten kohtaan haastavan asiakkaan ja tietoturva	1 kpl
Turvallisuustietoisuus kunnantalolla - Miten kohtaan haastavan asiakkaan ja työturvallisuus	1 kpl
Vakuutukset, tapaturmavakuutuslain muutoksen vaikutus	1 kpl
Veikkolassa infotilaisuus: Savuton Kirkkonummi, Some-ohje ja Sopuisaa arkea-ohje	1 kpl
Ruotsin kielen keskusteluryhmä, kokoontui useita kertoja	1 kpl
Sopimusoikeuden koulutusta	1 kpl

Varsinaisten koulutusten lisäksi osaamista kehitettiin mm. erilaisissa toimialojen omissa kehittämisprosesseissa, perehdytysprosesseja kehittämällä sekä vertaisoppimisen tyyllisellä toimintatavalla. Tästä esimerkkinä mm. kielenkääntäjän järjestämä keskusteluryhmä sekä siivoushenkilöstön työpaikkaohjaaja-koulutus.

Käytyjen tulos- ja kehityskeskustelujen määrä kasvoi, ja kehityskeskusteluja käytiin eri toimialoilla eri muodoilla; mm. ryhmäkeskusteluina. Kaikkia käytyjä kehityskeskusteluja ei vuonna 2016 kuitenkaan ole viety webtallennukseen. Vuonna 2016 ryhdyttiin uudistamaan kehityskeskusteluprosessia ja valmisteltiin vuoden 2017 alusta käyttöön otettu toimintamalli. Uudessa toimintamallissa webtallennukseen laadittiin kaikkia toimialoja koskeva kehityskeskustelulomake ja näin vuoden 2017 kehityskeskustelut tulevat merkityksi webtallennus-järjestelmään.

Palkkaus ja palkitseminen

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2016



Kirkkonummen kunnassa on voimassa seuraavat paikalliset sopimukset:

- lääkäreiden paikallinen virkaehtosopimus
- perhepäivähoitajien paikallinen sopimus
- Marevan-hoitajasopimus
- pitkien työvuorojen paikallinen sopimus
- kutsurahasopimus
- etätyösopimus
- sopimus Vesilaitoksen henkilöstön varallaolosta

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä kehitettiin mm. päätöksellä ottaa käyttöön työyksikkökohtainen palkitseminen sekä kannustamalla pikapalkitsemiseen. Pikapalkitseminen tuli uutena toimintana käyttöön 1.1.2016 ja sitä käytettiin vuoden aikana varsin paljon.

Henkilöstöetuuksia parannettiin vuonna 2016 ottamalla 1.6.2016 uudelleen käyttöön uimalippusubventio Kirkkonummen uimahalliin. Lisäksi henkilökunnalle järjestettiin kaksi ohjattua liikuntavuoroa sekä yksi sähkövuoro viikossa.

Luottamus ja yhteistyö

Vuonna 2016 ei tehty koko henkilöstölle suunnattua henkilöstökyselyä, koska Kirkkonummella henkilöstökysely suoritetaan joka toinen vuosi parittomina vuosina. Seuraavan kerran kysely tehdään syksyllä 2017.

Vuonna 2016 jatkettiin vuoden 2015 henkilöstökyselyn tulosten analyysia työyksiköissä. Esimiesvalmennukset henkilöstökyselyjen tulosten analysoinnin ja kehittämiskohteiden osalta toteutettiin keväällä 2016 ja tämän jälkeen työyksikkökohtaiset toimet jatkuivat.

Johtamisen ja esimiestyön osalta lisättiin esimieskoulutuksia sekä järjestettiin HR:n toimesta Kirkkonummen kunnan oma Esimiespassi-koulutus, jonka suoritti reilut 30 esimiestä.

Henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteistyössä uudistettiin Aktiivisen tuen -malli sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja laadittiin Savuton Kirkkonummi-toimintamalli. Lisäksi päivitettiin Sopuisaa arkea –ohje. Näiden yhtenäisten toimintatapojen kautta pyritään edesauttamaan luottamuksen ja yhteistyön ilmapiiriä työyhteisöissä. Näistä ohjeista järjestettiin myös koko henkilöstölle tarkoitettuja infotilaisuuksia.

Kunnan yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden 2016 aikana 7 kertaa. Tavoitteena oli, että jokaisen toimialan yhteistoimintaryhmä kokoontuu tämän lisäksi vähintään 4 kertaa. Toimialoilla järjestetään työpaikkakokouksia eri tavoin tulosityksiköittäin ja työpaikoittain. Näiden työpaikkakokousten tarkoituksena on toimia matalan kynnyksen yhteistoimintana, joissa myös henkilöstö voi tuoda tarpeelliseksi katsomiaan asioita. Esimerkiksi konsernihallinnolla on viikoittain työyhteisöpalaveri, joka on poistanut tarvetta yhteistoimintaryhmältä.

Henkilökuntaneuvosto järjesti henkilöstölle elokuvanäytöksiä sekä kaksi teatteriretkeä. Lisäksi vuonna 2016 järjestettiin talkoot Mariefredissä sekä pikkujouluristeily Tallinaan ja maakrapujen pikkujoulut Herrankukkarossa.

Terveyden ja työhyvinvoinnin edistämistä

Kirkkonummen kunnan työterveyshuoltopalvelut tuottaa Terveystalo Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä ohjaa vuosittain laadittava toimintasuunnitelma.

Aktiivisen tuen mallin uudistamisella tavoiteltiin kustannussäästöjä, sairauspoissaolojen vähentymistä sekä työterveyshuollon toiminnan suuntaamista vaikuttavampaan suuntaan. Samalla annettiin esimiehille mahdollisuus myöntää sairauspoissaoloa enintään seitsemälle päivälle.

Vuonna 2016 työterveyshuollon keskimääräinen kustannus kuukausitasolla per työntekijä oli 31,19 €/hlö/kk. Kustannusten lasku selittyy lähes kokonaisuudessaan aktiivisen tuen mallin käyttöönotolla.

Kustannukset	
Vuosi	€/hlö/kk
2016	31,19
2015	32,42
2014	29,86
2013	31,70
2012	31,30

Sairauspoissaolojen määrä nousi hieman edellisvuodesta. Tätä kehitystä selitti erityisesti sisäilmaongelmat ja infektiosairauksien aiheuttamat poissaolot. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveys sairauksien osalta kehitys oli aiempaa positiivisempi ja sairauspoissaolojen määrä laski näiden osalta.

Keskimääräiset sairauspoissaolot/henkilö 31.12. tilanteen mukaisesti

	2016	2015	2014
Vakinaiset	14,7	13,9	13,8
Määräaikaiset	10,0	9,5	9,4
Kaikki yht.	13,7	12,9	12,9

Vuonna 2016 toteutettiin yhteensä 27 työpaikkaselvityskäyntiä (vuonna 2016 29 kpl). Työpaikkaselvityskäynnit ovat työterveyshuollon ennaltaehkäisevän ja lakisääteisen toiminnan perusta. Käyntien toteuttamistapaa kehitettiin edelleen Kirkkonummen kunnan ja Terveystalo Oy:n yhteistyönä. Päivitetty toimintamalli otettiin käyttöön vuoden 2016 alusta.

Työpaikkakäyntien kokonaisvaltaista ennaltaehkäisevää näkökulmaa toteutettiin terveystietokyselyllä, joka lähetettiin jokaiselle työpaikkaselvityskäyntikohteessa

työskentelevälle työntekijälle. Terveyskyselyn perusteella jokainen sai henkilökohtaisen, luottamuksellisen raportin omasta terveydentilastaan mahdollisine jatkotoimenpideohjeineen.

Terveyskyselyjen perusteella on noussut selkeästi esiin tiettyjä terveysriskejä. Tällaisia ovat mm. ylipaino, diabetes, unihäiriöt ja stressi. Vuonna 2016 aloitettiin työterveyshuollon kanssa ryhmämuotoinen toiminta, jonka tavoitteena on terveyskyselyiden osalta riskiryhmiin kuuluvien työntekijöiden tukeminen ja terveydentilan edistäminen. Ensimmäisenä toteutettiin syksyllä 2016 ns. Äijä-ryhmä. Tämä ryhmä koostui mieshenkilöistä, joita aktivoitiin liikunta- ja ravitsemusneuvonnan kautta kohti parempia elintapoja.

Työkykyneuvottelujen määrä lähes kaksinkertaistui vuonna 2016 edellisvuoteen nähden. Samalla uudistettiin työkykykoordinaattoriverkostoa ja tehostettiin uudelleensijoitustoimintaa. Terveysperusteisten työjärjestelyjen tarpeessa oli vuonna 2016 noin sata työntekijää. Monen kohdalla ratkaisu löytyi omassa työssä tehtyjen työjärjestelyjen kautta, osassa vaihtoehtona oli työkokeilu tai uudelleen koulutus.

Varhaiseläkemenoperusteisen maksun (varhe-maksu) osalta kehitys oli erittäin positiivista; varhe-maksu on kääntynyt laskuun tehostetun uudelleensijoitustoiminnan myötä. Ennakkomaksu vuodelle 2016 oli 583 372 euroa ja lopullinen tilinpäätösarvio oli 542 182 euroa. Lisäksi kunta sai kuntoutumishyvitystä 81 659 euroa. Koska aktiivisen tuen mallin avulla varhaiseläkemenoa aiheuttavien eläketapahtumien määrä on kääntynyt laskuun, on myös samalla vuoden 2017 ennakkomaksu merkittävästi aiempaa alhaisempi (344 600 €).

Turvallisesti työssä

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa työsuojelu määrittää osaksi henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Tavoitteena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestäväää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveyspainotteisten johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Työsuojelun parissa työskentelee Kirkkonummen kunnassa kokopäiväinen työsuojelupäällikkö sekä kaksi kokopäivätoimista työsuojeluvaltuutettua.

Työsuojelutoiminnan keskeisenä tehtävänä on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kannustaa, kouluttaa ja tukea esimiehiä sekä työntekijöitä sitoutumaan työturvallisuuden edistämiseen ja riskien torjuntaan työpaikoilla.

Työsuojelu piti vuoden aikana 10 koulutustilaisuutta, jotka oli suunnattu joko kaikille toimialoille tai toimialojen erikseen pyytämää tilaisuutta.

Sähköinen riskien arviointijärjestelmä oli käytössä työpaikkakäyntien kohteena olevissa yksiköissä. Lisäksi marras- joulukuussa tehtiin sähköinen riskienkartoitus koko kunnassa. 60 % kunnan työpaikoista päivitti arvioinnin sähköiseen järjestelmään.

Työsuojelua työllisti vuonna 2016 sisäilmailmoitusten määrän merkittävä kasvu.



Työtapaturmat

Vakuutusyhtiön korvaamia/käsittelyssä tapaturmia sattui henkilöstölle kaikkiaan 167 kappaletta, joista 31 tapaturman käsittely on vakuutusyhtiössä kesken (2.2.2017). Vastaavasti vuonna 2015 työ- ja työmatkatapaturmia oli 137 kappaletta. Tapaturmien lukumäärä kasvoi toista vuotta perättäin.

Vuoden 2016 työtapaturmataajuus oli 8,7. Verrattaessa tapaturmataajuutta koko maan lukuun, voidaan todeta, että Kirkkonummella tapahtuu vakavia työtapaturmia kuntasektorin keskimääräisellä taajuudella, mutta tapaturmien kokonaismäärässä tapaturmia tapahtuu merkittävästi kuntakeskiarvoa enemmän.

Tapaturmataajuus		
vuosi	yli 3 pv	kaikki
2014	9,3	36,9
2015	9,9	37,9
2016	8,7	44,8

Tapaturmien yleisimmät syyt olivat liukastumiset, kaatumiset ja erilaiset iskeymät. Seitsemän vakavinta kaatumista tai liukastumista aiheuttivat yhteensä 247 sairauspoissaolopäivää.

Vuonna 2016 työsuojelulle ilmoitettiin 474 turvallisuushavaintoa. Kasvua edelliseen vuoteen on 346 %. Syy näin merkittävää kasvuun on se, että turvallisuushavaintojen tekemisten merkitystä kunnan turvallisuuskulttuurissa on korostettu koko vuoden. Kynnys tehdä ilmoituksia työsuojelulle on yhä liian korkea.

Vaikuttavuus

Vaikuttavuudella arvioidaan onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa.

Asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun sekä kunnan talouteen vaikuttaa ratkaisevasti, miten kunnassa on onnistuttu henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä, toimintaprosessien ja -tapojen kehittämisessä sekä asiakaskohtaamisen parantamisessa.

Kirkkonummella päästiin vuonna 2016 positiiviselle kaarelle monen henkilöstömittarin osalta. Suuri osa henkilöstöstrategisista tavoitteista saavutettiin tai päästiin ainakin parempaan kehityssuuntaan. Kehittämistyötä riittää vielä ja siinä on selkeästi apuna vuonna 2016 hankittu HR Analytics-ohjelmisto, jonka avulla henkilöstötunnuslukujen seuranta on aiempaa helpompaa.

Kunnan strategiset tavoitteet ja asiakastarpeet määrittävät työyksiköiden toiminnan suunnan. Olennaista on ottaa koko henkilöstö mukaa kehittämistyöhön ja sitä kautta hyödyntää työpisteessä olevaa osaamista ja tietoa arjen käytännöistä sekä haasteista.



Keskeiset tunnusluvut

Henkilöstömäärä 31.12.2016

Virasto 31.12.2016	KOKO- JA OSA-AIKAISET				Sivu- toimiset	Yht. ilman työllistettyjä	Työl- listetyt
	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaik.	Yhteensä			
Konsernihallinto Perusk. ja lukiot op.	35	5	2	42		42	5
Päivähoito	375	35	60	470	23	493	
Muu sivistystoimi	465	51	28	544		544	
Sivistystoimi yht.	221	13	46	280	90	370	
Yhdyskuntatekniikka	1061	99	134	1294	113	1407	
Perusturva	254	10	14	278		278	1
	459	68	47	574		574	7
Yhteensä 31.12.2016	1809	182	197	2188	113	2301	13

Henkilötyövuodet

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	307,17	296,41	3,6 %
N	1508,62	1551,19	-2,7 %
Kaikki yhteensä	1815,79	1847,59	-1,7 %

Henkilötyövuodet toimialoittain

	2016	2015	HTV muutos ed.vuoteen%
Konsernihallinto	37,29	38,59	-3,4 %
Sivistystoimi	1053,1	1083,38	-2,8 %
Perusturva	465,87	480,81	-3,1 %
YT	259,54	244,82	6,0 %
Yhteensä	1815,8	1847,6	-1,7 %

Työajan jakautuminen, muut kuin opettajat

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	Työpäiviä 279809,90	Euroa 54251891,79		
Tehty vuosityöaika	Työpäiviä 179682,57	Euroa 48365831,65	Tehdyn työajan %-osuus teoreettisista työpäivistä 64,22 %	Tehdyn työajan kustannusten %-osuus bruttopalkasta 89,15 %
Poissaolot	Poissaolot työpäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista työpäivistä	Poissaolojen %-osuus bruttopalkasta
Muu poissaolo	19524,29	34403,25	6,98 %	0,06 %
Perhevapaat	18554,99	459438,21	6,63 %	0,85 %
Terveysperusteiset poissaolot	21260,94	1602404,89	7,60 %	2,95 %
Vuosiloma ja muut lomat	45416,57	4266722,88	16,23 %	7,86 %
Kaikki yhteensä	104756,79	6362969,22	37,44 %	11,73 %

Opettajien työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	Työpäiviä 103581,50	Euroa 21746691,26		
Tehty vuosityöaika	Työpäiviä 91772,78	Euroa 21124793,57	Tehdyn työajan %-osuus teoreettisista työpäivistä 88,60 %	Tehdyn työajan kustannusten %-osuus bruttopalkasta 97,14 %
Poissaolot	Poissaolot työpäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista työpäivistä	Poissaolojen %-osuus bruttopalkasta
Muu poissaolo	2012,66	4657,66	1,94 %	0,02 %
Perhevapaat	6003,39	189872,38	5,80 %	0,87 %
Terveysperusteiset poissaolot	3019,67	329928,26	2,92 %	1,52 %
Vuosiloma ja muut lomat	773,00	97439,39	0,75 %	0,45 %
Kaikki yhteensä	11808,72	621897,69	11,40 %	2,86 %

Henkilöstön ikärakenne

	Konsernihallinto	Sivistystoimi	Perusturva	Yhdyskunta- tekniikka	Koko kunta
Alle 30	3	165	74	18	260
30-39	8	367	120	47	542
40-49	11	403	155	62	631
50-59	16	337	165	103	621
60 ja yli	9	135	67	49	260
Yhteensä	47	1407	581	279	2314

Henkilöstön keski-ikä

Keski-ikä 31.12.2016	Vakinaiset	Kaikki
Konsernihallinto	49,8	48,6
Sivistystoimi	44,8	43,7
Perusturva	46,9	44,8
YT	49,7	48,6
koko kunta	46,1	44,7

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Koulutus poissaolot työpäivinä	Koulutuspäivien kustannukset euroina
Koulutusvapaat	1386	4 758	510 112
137 - Täydennyskoulutus, ulkoinen	621	1 676	172 313
135 - Täydennyskoulutus, sisäinen	470	755	54 366
136 - Täydennyskoulutus, sisäinen, tunteina	387	347	65 661
138 - Täydennyskoulutus, ulkoinen, tunt.	364	362	65 070
128 - Sisäinen koulutus, tunteina	344	243	48 591
110 - Sisäinen koulutus	238	337	24 925
191 - Virkamatka, koulutus	109	332	34 221
128 - Koulutus tunteina	53	41	9 641
112 - Oppisop. koulutus, lähiop. pvt.	42	358	19 466
113 - Yhteistoimintakoulutus	11	37	2 294
111 - Oppisopimuskoulutus	8	258	12 323
128 - Koulutus tunteina	8	4	456
125 - Työsuojelukoulutus	2	2	185
113 - Työmarkkinakoulutus	2	5	602
Kaikki yhteensä	1386	4 758	510 112
Muut koulutuskustannukset			239 921
Koulutuskustannukset yhteensä			750 033
Opintovapaalla vuonna 2016 ollut henkilöstö	86		

Keskimääräiset sairauspoissaolot/henkilö 31.12. tilanteen mukaisesti

	2016	2015	2014
Vakinaiset	14,7	13,9	13,8
Määräaikaiset	10,0	9,5	9,4
Kaikki yht.	13,7	12,9	12,9

Terveysperusteiset poissaolot

		Kalenteripv:t	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripv:stä	Poissaolojen %-osuus säänn.työajan ansiosta
Konsernihallinto	Terv.perust.poissaolot	789,45	59 664,24	4,69 %	3,47 %
	Työtapaturma				
Konsernih.yht.		789,45	59 664,24		
Sivistystoimi	Terv.perust.poissaolot	16 962,23	1 074 706,05	3,45 %	2,80 %
	Työtapaturma	518,44	41 325,10	0,11 %	0,11 %
Sivistyst.yht.		17 480,67	1 116 031,16		
Perusturva	Terv.perust.poissaolot	9 591,95	626 137,70	4,30 %	3,48 %
	Työtapaturma	78,60	5 846,63	0,04 %	0,03 %
Perusturva yht.		9 670,55	631 984,34		
YT	Terv.perust.poissaolot	3 349,39	171 047,57	3,28 %	2,42 %
	Työtapaturma	344,64	22 045,81	0,34 %	0,31 %
YT yht.		3 694,03	193 093,38		
Koko kunta yhteensä		31 634,70	2 000 773,11		

Poissalot euroina sarakkeen luvut ovat terveysperusteisten ja työtapaturmien poissaoloajalta maksettuja palkkoja. Palkoissa ei ole huomioitu Kelan tai vakuutusyhtiön kunnalle maksamia korvauksia.

Henkilöstön vaihtuvuus

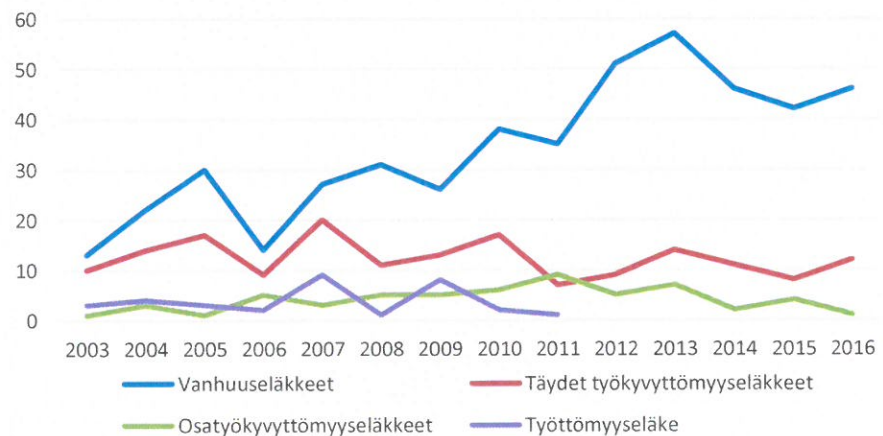
2016	Alkaneet palv.suhteet	Päättyneet palv.suhteet	Vaihtuvuus	Lähtö-vaihtuvuus	2015 Vaihtuvuus	2015 Lähtö-vaihtuvuus
Konsernihallinto	3	5	24,1 %	15,1 %	18,9 %	10,8 %
Sivistystoimi	44	73	11,7 %	7,3 %	14,2 %	7,0 %
Perusturva	14	51	14,0 %	11,0 %	13,3 %	8,9 %
YT	15	22	14,5 %	8,6 %	15,6 %	4,9 %
Koko kunta	76	151	12,9 %	8,6 %	14,3 %	7,3 %
Työkyv.eläke		2				
Vanhuuseläke		46				
Koko kunta		103		5,9 %		5,3 %

Eläköityminen

Eläkepoistuma, eläkepoistumaennuste

	vak.									%:a
	31.12.2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Yht.	vakinaisista
Konsernihallinto	35	2	1	1	3	1	2		10	28,6 %
Sivistystoimi										
Päivähoito	465	3	14	13	15	13	5	11	74	15,9 %
Opettajat (perusk. ja lukio)	375	5	7	6	5	3	11	8	45	12,0 %
Muu sivistystyö	221	7	4	10	9	13	5	7	55	24,9 %
Perusturva	459	6	11	17	16	11	12	10	83	18,1 %
YT	254	8	12	11	9	15	12	8	75	29,5 %
Yhteensä	1809	31	49	58	57	56	47	44	342	18,9 %

Eläkkeelle vuosina 2003-2016 siirtyneet



Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet (Tk, kutu, osatk, osakutu)

	2016	2015	2014	2013	2012
Täysi työkyvyttömyyseläke/kuntoutustuki	12	8	11	14	9
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	1	4	2	7	5
Yhteensä	13	12	13	21	14
Osa-aikaeläke	9	3	1	4	4

Eläkemaksut

Vuosi	Eläkemeno perusteinen maksu	Varhe-maksu	Maksut yhteensä
2010	2 943 239	612 501	3 555 740
2011	3 043 980	574 898	3 618 878
2012	3 148 202	596 867	3 745 069
2013	3 531 397	507 147	4 038 544
2014	3 265 500	463 977	3 729 477
2015	3 157 672	480 415	3 638 087
2016	2 981 476	542 182	3 523 658
2017 ennakko	2 247 029	344 600	2 591 629

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

1000 euroa	
Työvoimakustannukset yhteensä	99 898
josta	
Palkat yhteensä	77 081
josta	
-vuosiloma-ajan palkat	4 674
-terv.perust.poissaolot	2 002
-Perhevapaat	649
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	21 953
Henkilöstöinvestoinnit	
Työterveyshuolto	354
Koulutus ja muu kehittäminen	510

Työtaturmapäivät 2008 - 2016

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1238	1546	2212	1680	1373	1070	998	998

Työtaturmataajuus 2014 - 2016

Tapaturmataajuus		
Vuosi	Yli 3 pv	Kaikki
2014	9,3	36,9
2015	9,9	37,9
2016	8,7	44,8