

VÖYRIN

KUNTA



Henkilöstökertomus 2017

Esitys henkilöstöjaostolle 14.6.2018

Tiedoksi

yhteistoimintaneuvottelukunnalle 13.6.2018

kunnanhallitukselle 18.6.2018

valtuustolle 23.8.2018

Laatinut henkilöstöjohtaja, 2018

Sisällysluettelo

JOHDANTO	3
Tiivistelmä	3
1. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
1.1. Työntekijärakenne	4
1.1.1. Henkilöstövahvuus	4
1.1.2. Virkasuhde tai työsopimussuhde	6
1.1.3. Ikärakenne	7
1.1.4. Kokoaikainen vai osa-aikainen	7
1.1.5. Kielijakauma	8
1.2. Työpanos.....	8
1.2.1. Henkilötyövuodet.....	8
1.2.2. Työajan jakautuminen.....	9
1.2.2. Työntekijöitä sopimusalaan kohden.....	10
2. HENKILÖSTÖN TERVEYDENTILA	11
2.1. Sairaudesta johtuva poissaolo.....	11
2.1.1. Työtapaturmat	11
2.2. Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
2.2.1. Työhönotto	12
2.2.2. Sijaisuudet.....	12
2.2.3. Päätyneet työsuhteet	13
3. HENKILÖSTÖN PALKAT	14
3.1. Palkkakustannukset.....	14
3.2. Itse tuotetut palvelut	14
4. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	15
4.1. Koulutus	15
4.2. Työterveyshuolto	15
4.3. Virkistys- ja TYKY-toiminta.....	15

JOHDANTO

Henkilöstökertomus on seurannan ja henkilöstöä koskevan strategisen suunnittelun keskeinen asiakirja, vaikkakaan se ei ole kunnan tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen pakollinen osa. Henkilöstökuluista muodostuu suuri osa kunnan maksuista samaan aikaan kun kunnan henkilöstö tuottaa kuntalaisten palvelut. Täten on tärkeää tukea ja edistää henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä, jotta voidaan säilyttää laadukas ja tehokas palvelutaso kohtuullisilla kustannuksilla.

Kuntatyönantajat on vuonna 2013 julkaissut ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” -asiakirjan, jonka tarkoituksena on helpottaa kunnan sisäistä henkilöstöpolitiikan arviointia ja kehittämistä. Pitkällä aikavälillä sen tarkoituksena on helpottaa kuntien välistä vertailua, koska se esittää kansallisesti vertailukelpoisia tunnuslukuja, joiden avulla tunnuslukujen arviointi yhtenäistyy. Lisäksi kuntia ohjeistetaan siinä, miten henkilöstön työterveyden tunnuslukuja kerätään ja käytetään päätöksenteossa.

Tavoitteena on, että Vöyrin kunta laatii vuosittain henkilöstökertomuksen osana kunnan tilitystä. Henkilöstökertomus noudattaa suurilta osin Kuntatyönantajien suositusten mukaisia rakenteita. Suositukset on laadittu yhteistyössä kuntasektorin pääsopimusjärjestöjen ja KEVAN kanssa. Kertomuksen on annettava ajantasainen kuvaus henkilöstölaajuudesta, henkilöstörakenteesta, henkilöstön terveydestä, henkilöstökuluista ja niistä työnantajan toimenpiteistä, jotka edistävät työntekijöiden edellytyksiä tehdä työtään. Henkilöstökertomus toimii toiminnan suunnittelun ja kehittämisen perustana talousarvion ja toimintasuunnitelmien sekä henkilöstöstrategisen työn yhteydessä.

Tiivistelmä

Vuoden aikana on 1.6.2017 otettu käyttöön uusi hallintosääntö, mikä on muun muassa johtanut toimialojen ja toimistojen tiettyihin rakenteellisiin muutoksiin. Henkilöstökertomus on mukautettu näihin muutoksiin, ja uuden rakenteen mukaiset uudet laskelmat on tehty vuodelle 2016 vertailulukujen saamiseksi.

Vöyrin kunta on kunnan suurin työnantaja 659 työntekijällään, joista 69 prosenttia työskentelee vakituisessa virka- tai työsopimussuhteessa. Suurin toimiala on sivistyksen toimiala noin 230 työntekijällään ja toiseksi suurin peruspalvelujen toimiala noin 180 työntekijällään.

Kunnallinen ala on naisvaltainen alta, ja runsaat 78 prosenttia kunnan työntekijöistä on naisia. Henkilöstössä on nähtävissä eräänlainen nuorentuminen vuosien 2015 ja 2017 välillä. Enemmistö vakituisista työntekijöistä työskentelee kokoaikaisesti. Osa-aikaisia työntekijöitä työskentelee lähinnä peruspalvelujen ja sivistyksen toimialoilla sekä pakolaistoiminnassa.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet aavistuksen vuoteen 2016 verrattuna, mitä heijastelee myös sairauslomasijaisten ja muiden sijaisten käytön lisääntyminen. Sijaisten käytön lisääntyminen näkyy myös lisääntyneenä henkilökunnan vaihtumisena.

Palkkakulut ovat pienentyneet 5,7 prosentilla vuoteen 2016 verrattuna. Tähän ovat osittain vaikuttaneet pakolaistoiminnan supistuminen ja kiky-sopimus.

Henkilöstöinvestoinneissa koulutuskulut ovat kasvaneet vähäisesti vuoteen 2016 verrattuna. Kunta on panostanut huomattavasti henkilöstön TYKY-toimintaan ja painottanut kuntoilua ja terveyden edistämistä yhteistyössä paikallisten toiminnanharjoittajien kanssa.

Henkilöstökertomusta täydennetään vuoden mittaan palkkavertailuliitteellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ohjeiden mukaisesti.

Vöyrillä 5.6.2018

Tom Holtti, HR-johtaja

1. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

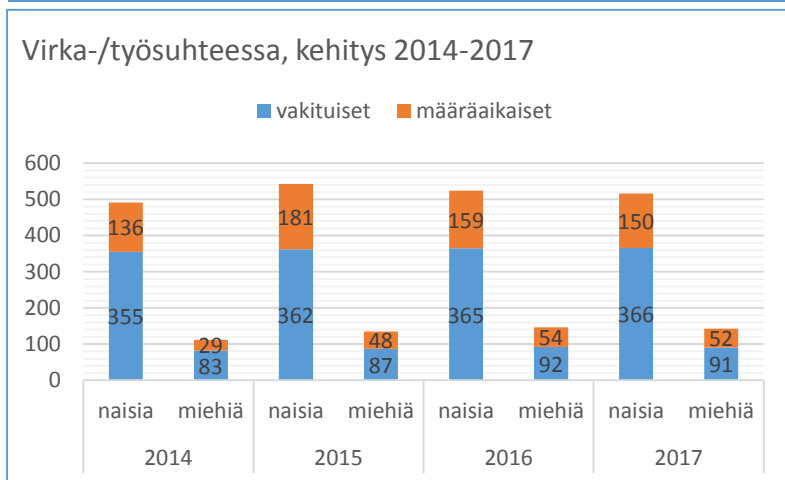
1.1. Työntekijärakenne

Henkilöstövahvuuden selvitys (1.1.1.) käsittää sekä vakituiset työntekijät että määräaikaiset työntekijät. Tätä ei eritellä enää tämän luvun jälkeen. Luvut 1.1.2.–1.1.5. koskevat poikkeuksellisesti pelkästään vakituisia työntekijöitä.

1.1.1. Henkilöstövahvuus

Henkilöstövahvuus käsittää kunnassa 31.12.2017 työskennelleet työntekijät. Kokonaishenkilöstövahvuuden ja -henkilöstörakenteen muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstövoimavaroja tarvitsevien osa-alueiden selvittämisessä.

Virka- /työsuhteessa 31.12.2017	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Muutos, 31.12.2016
<i>Vakituiset</i>	366	91	457	0
<i>Määräaikaiset</i>	150	52	202	-11
Yhteensä	516	143	659	-11



Sukupuolijakauma

Kunta on edelleen selvästi naisvaltainen työpaikka, eikä asiassa ole vuoden aikana tapahtunut sen suurempaa muutosta.

Sukupuolijakauma 31.12.2017 on seuraavanlainen: 78,3 prosenttia kunnalla työskentelevistä on naisia ja 21,7 prosenttia miehiä.

Aavistuksen tasaisempi sukupuolijakauma on hallinnon toimialalla, HR-toimialalla ja teknisellä toimialalla.

Hallintosäännön käyttöönotto 1.6.2017 aiheutti organisaatorakenteeseen tiettyjä muutoksia, minkä vuoksi vuoden 2016 henkilöstökertomus ei ole suoraan vertailukelpoinen vuoden 2017 kertomuksen kanssa

- osastot muutettiin toimialoiksi
- keskustoimisto ja IKT-toimisto siirrettiin keskustoimistosta hallinnon toimialaan
- pakolaistoimisto ja vastaanottokeskus siirrettiin peruspalveluosastosta hallinnon toimialalle
- perustettiin uusi talouden toimiala, jonka alaiseen taloustoimistoon siirrettiin taloustoimisto hallinto-osastosta ja palkkatoimisto keskustoimistosta
- uusi HR-toimiala perustettiin, ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen siirrettiin peruspalveluosastosta HR-toimialalle

Toimialoilla työskentelevien kokonaismäärä alla olevassa toimialakohtaisessa taulukossa ylittää pienesti työntekijöiden kokonaismäärän. Tämä selittyy sillä, että jokaisen toimialan työntekijät on laskettu henkilöinä. Jos siis työntekijä työskentelee usealla eri toimialalla, on hänet rekisteröity molemmille toimialoille.

Sivistyksen toimiala on kasvattanut henkilöstöään lukumääräisesti eniten vuodesta 31.12.2016. Muilla toimialoilla suuri osa muutoksista selittyy hallintosäännön vaikutuksilla.

Kaikkien toimialojen esimiehenä kunnanjohtajaa ei oteta lukuun sektorikohtaisessa koosteessa.

Työntekijöitä toimialaa kohden

Virka- /työsuhteessa 31.12.2017	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Muutos, 31.12.2016
Talouden toimiala	10	2	12	+3
<i>Vakituiset</i>	7	2	9	0
<i>Määräaikaiset</i>	3	0	3	+3
Hallinnon toimiala	76	59	135	-7
<i>Vakituiset</i>	60	35	95	-4
<i>Määräaikaiset</i>	16	24	40	-3
HR-toimiala	1	2	3	+3
<i>Vakituiset</i>	0	1	1	+1
<i>Määräaikaiset</i>	1	1	2	+2
Sivistyksen toimiala	196	33	229	+11
<i>Vakituiset</i>	129	22	151	+7
<i>Määräaikaiset</i>	70	11	78	+4
Tekninen toimiala	56	40	96	+2
<i>Vakituiset</i>	36	26	62	-5
<i>Määräaikaiset</i>	20	14	34	+7
Vapaa-aikatoimiala	10	3	13	-1
<i>Vakituiset</i>	9	3	12	+1
<i>Määräaikaiset</i>	1	0	1	-2
Peruspalvelujen toimiala	173	7	180	-3
<i>Vakituiset</i>	127	4	131	+1
<i>Määräaikaiset</i>	46	3	49	-4

talouden toimiala: talousjohtaja ja taloustoimisto
hallinnon toimiala: hallintojohtaja, maaseututoimisto, keskustoimisto, IKT-toimisto, rakennus- ja ympäristötoimisto, Oravaisten vastaanottokeskus ja pakolaistoimisto
HR-toimiala: HR-johtaja ja työttömien työllistäminen
sivistyksen toimiala: sivistysjohtaja, sivistystoimisto, päivähoito, peruskoulutus, toisen asteen koulutus
tekninen toimiala: tekninen johtaja, tie- ja hankintatoimisto, kiinteistötoimisto, vesi- ja viemäritoimisto, siivous- ja ruokahuoltotoimisto sekä isännöitsijä
vapaa-aikatoimiala: vapaa-aikajohtaja, kansalaisopisto, kirjasto ja vapaa-aikatoimisto
peruspalvelujen toimiala: peruspalvelujohtaja, sosiaalitoimisto, vanhustenhuolto ja kotipalvelu

Pakolaistoiminta sisältyy hallinnon toimialan lukuihin, ja pakolaistoiminnan henkilöstöllinen osuus toimialasta on suuri. Jos pakolaistoiminta erotetaan hallinnon toimialasta, näytävät luvut seuraavilta:

Virka- /työsuhteessa 31.12.2017	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Muutos, 31.12.2016
Pakolaistoiminta	68	50	118	-7
<i>Vakituiset</i>	53	26	79	-4
<i>Määräaikaiset</i>	15	24	39	-3
Muu hallinnon toimiala	8	9	17	0
<i>Vakituiset</i>	7	9	16	0
<i>Määräaikaiset</i>	1	0	1	0

1.1.2. Virkasuhde tai työsopimussuhde

Kunnan vakituiset työntekijät voivat työskennellä joko virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa.

Virka-/työsuhteessa 31.12.2017	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Talouden toimiala	7	2	9
Virkasuhteessa	1	1	2
Työsopimussuhteessa	6	1	7
Hallinnon toimiala	60	35	95
Virkasuhteessa	14	16	30
Työsopimussuhteessa	46	19	65
HR-toimiala	0	1	1
Virkasuhteessa	0	1	1
Työsopimussuhteessa	0	0	0
Sivistyksen toimiala	129	22	151
Virkasuhteessa	54	22	76
Työsopimussuhteessa	75	0	75
Tekninen toimiala	36	26	62
Virkasuhteessa	1	5	6
Työsopimussuhteessa	35	21	56
Vapaa-aikatoimiala	9	3	12
Virkasuhteessa	4	2	6
Työsopimussuhteessa	5	1	6
Peruspalvelujen toimiala	127	4	131
Virkasuhteessa	5	0	5
Työsopimussuhteessa	122	4	126

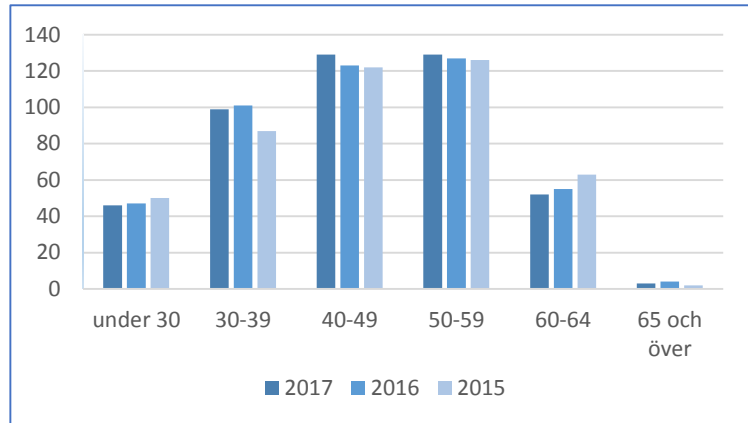
Hallinnon toimiala jaoteltuna:

Virka-/työsuhteessa 31.12.2017	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Pakolaistoiminta	53	26	79
Virkasuhteessa	9	7	16
Työsopimussuhteessa	44	19	63
Muu hallinnon toimiala	7	9	16
Virkasuhteessa	5	9	14
Työsopimussuhteessa	2	0	2

1.1.3. Ikärakenne

Vakituiset työntekijät ovat keskittyneet hiukan 40–49-vuotiaiden ikäryhmään.

Vakituiset 31.12.2017	Määrä	Osuus (%)
<i>Alle 30 vuotta</i>	46	10,0 %
30-39	99	21,6 %
40-49	129	28,2 %
50-59	129	28,2 %
60-64	52	11,4 %
<i>Yli 65 vuotta</i>	3	0,7 %
Yhteensä	458	100 %



Vakituisen työntekijöiden keski-ikä on laskenut aavistuksen vuosiin 2016 ja 2015 verrattuna.

Keski-ikä	2017	2016	2015
<i>Talouden toimiala</i>	51,1	53,3	52,3
<i>Hallinnon toimiala</i>	43,3	42,4	43,3
<i>HR-toimiala</i>	52,0	51,0	50,0
<i>Sivistyksen toimiala</i>	44,5	45,4	46,1
<i>Tekninen toimiala</i>	51,1	51,2	49,6
<i>Vapaa-aikatoimiala</i>	46,1	44,8	45,5
<i>Peruspalvelujen toimiala</i>	44,4	44,6	44,8
Kaikki työntekijät	45,8	46,1	46,2

Hallinnon toimiala jaoteltuna:

	2017	2016	2015
<i>Pakolaistoiminta</i>	43,0	42,1	43,0
<i>Muu hallinnon toimiala</i>	45,1	44,1	45,9

Kaikkien 897 työntekijän keski-ikä oli 31.12.2017 43,4 vuotta, mikä osoittaa sijaisten ym. olevan keski-ikänsä hiukan nuorempia kuin vakituiset työntekijät.

1.1.4. Kokoaikainen vai osa-aikainen

Työntekijöiden työaika voi vaihdella kahdesta syystä: joko kyseisen tehtävän työaika määräytyy tietyn työaikaprocentin mukaan tai työntekijä on anonut osa-aikaista palvelus-/työsuhdetta kokoaikaisen sijaan ja se on hänelle myönnetty. Kunnan vakituisen työntekijöiden jakautuminen kokoaikaisiksi (100 %) ja osa-aikaisiksi (10–99 %) esitetään alla olevassa kaaviossa ja taulukossa.

Vakituisista viranhaltijoista selkeä enemmistö on kokoaikaisessa virkasuhteessa (84,0 %) ja pienempi osuus osa-aikaisessa virkasuhteessa (16,0 %). Vakituista työsopimussuhteessa olevista työntekijöistä runsaat puolet on kokoaikaisessa työsopimussuhteessa (60,1 %) ja alle puolet osa-aikaisessa työsuhteessa (39,9 %). Vuoteen 2016 verrattuna kokoaikaisten osuus on kasvanut aavistuksen molemmissa ryhmissä.

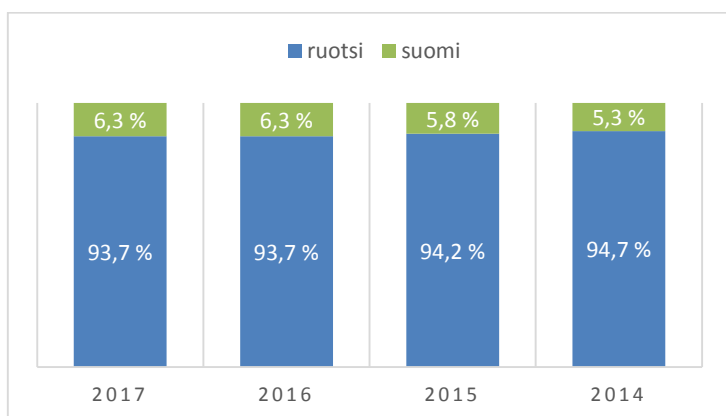
Sukupuolinäkökulmasta katsottuna värityy kuva tästä aavistuksen. Viranhaltijoista työskentelee kokoaikaisesti 93,6 prosenttia miehistä ja 78,2 prosenttia naisista. Vuoteen 2016 verrattuna miesten osuus kokoaikaisista työntekijöistä on kasvanut aavistuksen (+ 1,0 %), kun taas naisten osuus on laskenut aavistuksen (-4,4 %). Työsopimussuhteessa olevien työntekijöiden välillä ero on vielä suurempi. Työsopimussuhteessa kokoaikaisesti työskentelee 83,6 prosenttia miehistä ja 54,2 prosenttia naisista. Vuoteen 2016 verrattuna siis niin kokoaikaisesti työskentelevien miesten (-4,4 %) kuin kokoaikaisesti työskentelevien naistenkin (-0,6 %) määrä on laskenut.

Työaika 31.12.2017	Kokoaikaisia	Osa-aikaisia
Talouden toimiala	8	1
Hallinnon toimiala	76	19
HR-toimiala	1	0
Sivistyksen toimiala	107	44
Tekninen toimiala	45	17
Vapaa-aikatoimiala	10	2
Peruspalvelujen toimiala	60	71
Yhteensä	307	154

Työaika 31.12.2017	Kokoaikaisia	Osa-aikaisia
Pakolaistoiminta	60	19
Muu hallinnon toimiala	16	0
Yhteensä	76	19

1.1.5. Kielijakauma

Kunta työnantajana ei rekisteröi tällä hetkellä työntekijöidensä äidinkieltä. Itse asiassa vain palkkapalveluiden palvelukielet rekisteröidään. Kunnassa on jonkin verran työntekijöitä, joiden äidinkieli on muu kuin ruotsi tai suomi, mutta tämä ei ole luotettavalla tavalla todistettavissa. Myös kaksikielisillä työntekijöillä voi olla varsinaisesta äidinkielestään poikkeava kielikoodi.



Vakituiset työntekijät

Vuonna 2017 kaikista 458 vakituisesta työntekijästä 29 henkilön kielikoodi oli rekisteröity suomeksi.

Määräaikaiset työntekijät

Vuonna 2017 kaikista 223 määräaikaisesta työntekijästä 21 henkilön kielikoodi oli rekisteröity suomeksi (9,4 %) 31.12.2017.

1.2. Työpanos

Henkilöstövahvuuden suuruus vaihtelee toimintavuoden aikana ja osa-aikaisesti työskentelevien osuus ei näy kunnan palveluksessa työskentelevien määrässä, minkä vuoksi henkilöstövahvuuden laskeminen henkilötöyvuosissa kuvastaa paremmin toimintavuoden aikana annettua työpanosta.

1.2.1. Henkilötöyvuodet

Henkilötöyvuodella tarkoitetaan tiettyä työaika tekevän henkilön vuoden aikana antamaa työpanosta. Tässä esitetty henkilötöyvuosi on teoreettinen henkilötöyvuosi, koska siitä on pois laskettu vain pyhäpäivät ja arkipyhät. Henkilötöyvuosi on enimmillään yksi (1) vuosi, minkä vuoksi laskelmassa ei huomioida normaalin työajan ylittävää ylityötä tai muuta työaika.

Teoreettinen henkilötöyvuosi = kalenteripäivinä ilmoitetut palkalliset työpäivät / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Teoreettiset henkilötyövuodet 2017	Henkilömäärä	Henkilötyövuosia	Muutos, 2016
<i>Talouden toimiala</i>	13	9,99	+23,36 %
<i>Hallinnon toimiala</i>	228	137,28	+1,46 %
<i>HR-toimiala¹⁾</i>	6	2,41	+13,10 %
<i>Sivistyksen toimiala</i>	399	203,50	-2,90 %
<i>Tekninen toimiala</i>	145	87,95	+0,36 %
<i>Vapaa-aikatoimiala</i>	21	12,72	-6,71 %
<i>Peruspalvelujen toimiala</i>	292	150,70	-4,48 %
Yhteensä 2017	1043	599,61	-2,39 %
2016	1040	614,31	

1) lukuun ottamatta pääluottamusmiesten ja työsuojelupäällikön kirjattua aikaa

2) lukuun ottamatta KO:n tuntiopettajia

Hallinnon toimiala jaoteltuna:

Teoreettiset henkilötyövuodet 2017	Henkilömäärä	Henkilötyövuosia	Muutos, 2016
<i>Pakolaistoiminta</i>	205	116,21	-2,06 %
<i>Muu hallinnon toimiala</i>	23	21,07	+26,57 %
Yhteensä	228	137,28	+1,46 %

Teoreettisten henkilötyövuosien mukaan 1 043 työntekijästä käytettävissä on 599,61 henkilötyövuotta, kun osa-aikaiset palvelus-/työsuhteet ja pyhäpäivät otetaan huomioon.

1.2.2. Työajan jakautuminen

Henkilöstövahvuuden tunnuslukujen ja henkilötyövuosien lisäksi työnantajan ja työyksiköiden tulee saada tietoja siitä, miten itse työhön varattua työaikaa on todellisuudessa käytetty. Palvelutarpeen edellyttämien henkilöstövoimavarojen oikean mitoituksen ja jakamisen sekä kuormituksen suunnittelu perustuu työaikoja ja poissaoloja koskeviin tietoihin.

Teoreettisen säännöllisen vuosityöajan arvioinnissa poislutetaan kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa, että viiden työpäivän periaatetta sovelletaan vastaavalla tavalla esimerkiksi kausityöhön tai muilla toiminnan alueilla, joissa työskennellään vuorokauden ympäri viikon jokaisena päivänä.

Työajan todellisen jakautumisen arvioinnissa lähtökohtana on teoreettinen säännöllinen työaika muunnettuina päiviin ja euroihin. Myös poikkeukset (+ tai -) otetaan huomioon seuraavasti:

Työskennelty aika = teoreettinen säännöllinen työaika

miinus (-) = lomat, sairauspoissaolot, muut palkalliset poissaolot, muut palkattomat poissaolot

plus (+) = palkallinen lisä- ja ylityö

Opettajien työaika voidaan muuntaa ja raportoida vastaavalla tavalla. Opettajien työaika sisältyy koosteeseen.

Työajan jakautuminen 2017

Yhteensä

	Päiviä	%:a teoreettisesta säännöllisestä työajasta	Palkkakulut 1 000 €	%:a palkkakuluista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	175 790	100,00 %	18 738	100,00 %
-lommat ja säästetyt vapaat	-14 404	- 8,19 %	800	4,27 %
- sairauteen liittyvät poissaolot	-9 073	-5,16 %	76	0,41 %
- perhevapaat	-8 511	-4,84 %	686	3,66 %
- koulutus	-838	-0,48 %	58	0,31 %
- muu palkallinen poissaolo	-246	-0,14 %	615	3,28 %
- muu palkaton poissaolo	-6 852	-3,90 %	0	0 %
+ palkallinen lisä-/ylityö	+1 520	+0,86 %	183	0,97 %
- muut (esim. erilaiset lisät)	-	-	4 326	23,09 %
Työskennelty vuosityöaika	137 386	78,15 %	11 994	64,01 %

1.2.2. Työntekijöitä sopimusalaan kohden

Kunnassa on kolme sopimusalaa

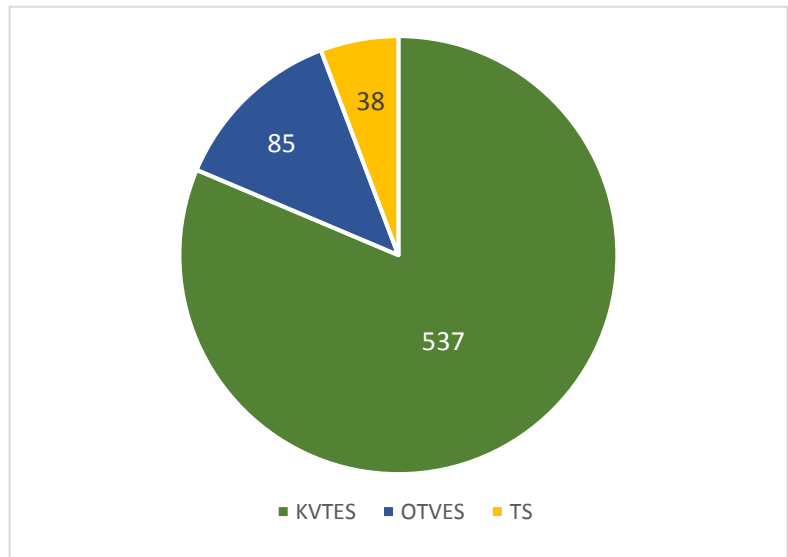
- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Työntekijöitä sopimusaluetta kohden 31.12.2017:

KVTES 537 henkilöä (81 %)

OVTES 85 henkilöä (13 %)

TS 38 henkilöä (6 %)



2. HENKILÖSTÖN TERVEYDENTILA

Kaikista työntekijöistä vuoden mittaan 55,2 prosenttia on ollut täysin terveitä, ts. heillä ei ole ollut ainuttakaan sairastumisesta tai työtapaturmasta johtuvaa poissaolopäivää. Vuonna 2016 vastaava luku oli 53,3 prosenttia.

2.1. Sairaudesta johtuva poissaolo

Sairaudesta johtuva poissaolo tarkoittaa poissaoloa, joka johtuu omasta sairaudesta tai työtapaturmasta, työmatkalla tapahtuneesta tapaturmasta tai ammattitaudista. Palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan yhteen kalenteripäivissä. Sairaudesta johtuvat poissaolot aiheuttavat kuluja menetety työpanoksen vuoksi. Tavoitteena on pyrkiä vähentämään poissaolopäiviä ja analysoida niiden syitä.

Sairauslomasta johtuva poissaolo	2017		2016	
	Jaetut päivät	Sairausloma- palkka	Jaetut päivät	Sairausloma- palkka
	11 479	586 840 €	12 115	613 956 €

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet aavistuksen vuonna 2017 keskimäärin 16,10 poissaolopäivään työntekijää kohden (vuonna 2016: 16,46 poissaolopäivää).

Vähentyminen näkyy myös kuluissa.

2.1.1. Työtapaturmat

Työnantaja vastaa työpaikan työturvallisuudesta ja työympäristöstä. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on otettava huomioon kaikki työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijöiden ikään ja ikääntymiseen, sukupuoleen ja ammattitaitoon liittyvät seikat sekä muut tarpeelliset tekijät suojatakseen työntekijöitä tapaturmilta tai terveysvaaroilta. Muun muassa työturvallisuustoiminnan puitteissa tehdään työpaikoilla jatkuvasti riskikartoituksia tapaturmariskin pienentämiseksi. Silti sairauslomaa johtavia tapaturmia voi tapahtua. Työtapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä vaihtelee vuodesta toiseen. Yksittäiset tapaturmat vaikuttavat suoraan tilastoihin, mikäli niistä aiheutuu pidempi poissaolo.

Työtapatu- rasta johtuva poissaolo	2017		2016	
	Jaetut päivät	Sairausloma- palkka	Jaetut päivät	Sairausloma- palkka
	401	16 369 €	47	2 054 €

Työtapaturmista johtuvat poissaolot ovat lisääntyneet huomattavasti vuonna 2017. Tiedot koskevat kuutta henkilöä, joista viidellä oli pidempi poissaolo. Vuonna 2016 yhdeksällä henkilöllä oli lyhyempi poissaolo.

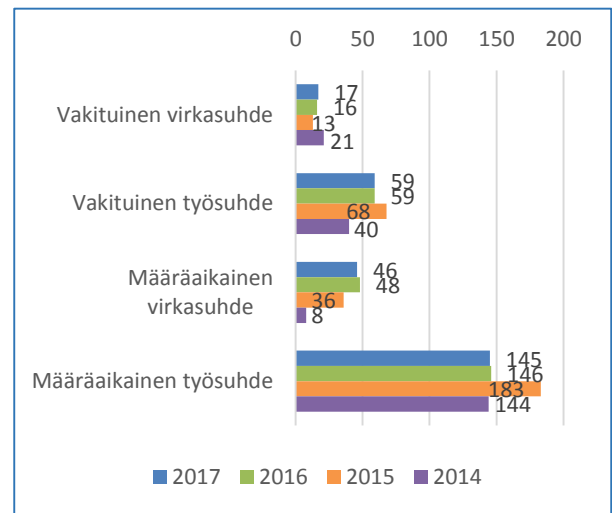
2.2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus lisääntyy edelleen. Vuonna 2017 henkilöstön vaihtuvuus oli 3,5 prosenttia, kun taas vuonna 2016 se oli 2,6 prosenttia ja vuonna 2015 1,4 prosenttia.

2.2.1. Työhönotto

Koko kunnan uudet työhönottoluvut vuosina 2014–2017 ilmenevät kaaviosta.

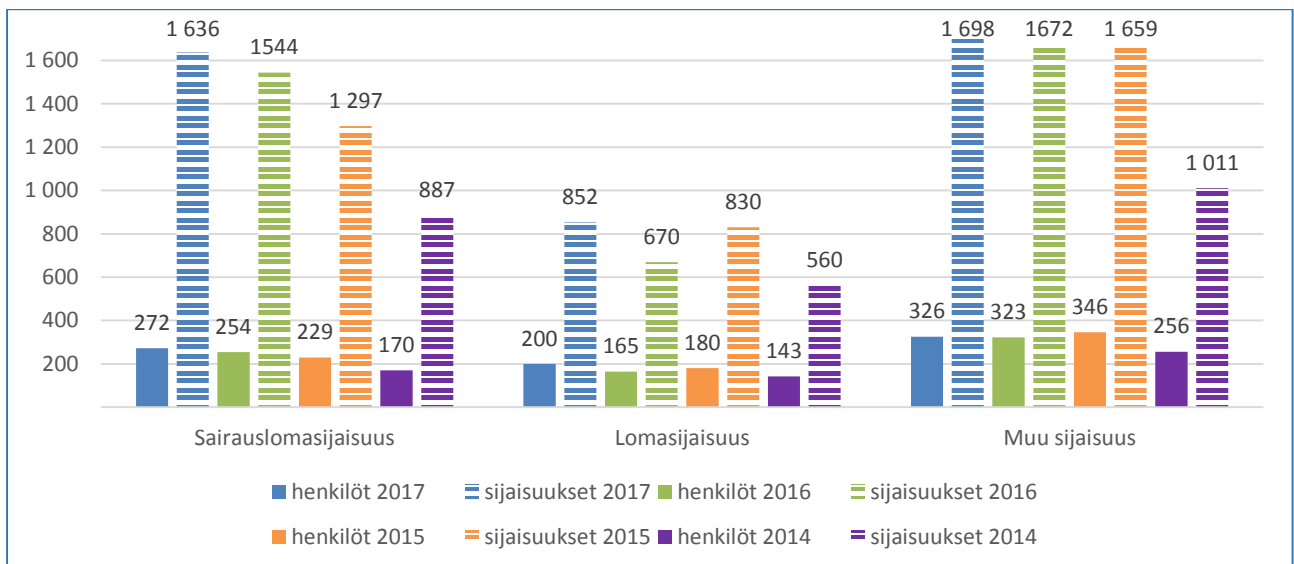
Pakolaistoimintaan kohdistuu tavallisesti suurimmat muutokset vuoden aikana. Vuosina 2017 ja 2016 kaikista työhön otetuista henkilöistä noin 20 prosentin osuus on otettu töihin pakolaistoimintaan.



2.2.2. Sijaisuudet

Sijaisuudet kirjataan joko sairauslomasijaisuuksiksi, lomasijaisuuksiksi ja muiksi sijaisuuksiksi.

Vuonna 2014 kunnassa oli palkkaamiskielto, joka päättyi vuoden 2015 alussa. Palkkaamiskiellon aikana kaikki sijaisten palkkaamiset oli ilmoitettava kunnanjohtajalle ja esimiehiä kehoitettiin olemaan pidettyjä sijaisten palkkaamisessa. Palkkaamiskiellosta huolimatta sijaisille oli tarvetta, jotta toiminta toimisi vähimmäisolosuhteissa. Sijaiskielto näkyy selvästi tilastoissa.



Kaaviossa esitetään sijaisten kokonaismäärä vuosina 2014–2017. Tasaväriset pylväät esittävät sijaisiksi palkattujen yksittäisten henkilöiden määrää ja raidalliset pylväät sijaisuuksien/sijaisuussopimuksien määrää. Voidaan todeta, että sijaisuuksien määrä on noussut vuonna 2015 palkkaamiskiellon päätyttyä. Lisäksi sairauslomasijaisten määrä on kasvanut vuonna 2016, kun taas lomasijaisten määrä on vähentynyt. Muut esimerkiksi kurseista, virkavapaasta, perhevapaasta ym. johtuvat sijaisuudet ovat vuotta 2015 vastaavalla tasolla.

Toimintavuonna 2017 sijaisten ja sijaisuuksien määrä on kasvanut vuoteen 2016 verrattuna, vaikka sairauspoissaoloissa trendi on päinvastainen. Työtaturmista johtuvat sairauspoissaolot ovat kuitenkin lisääntyneet. Tämä sijaisten määrän kasvu selittää tietyiltä osin henkilöstön vaihtuvuuden lisääntymisen vuonna 2017.

Sijaisuudet 2017, toimialoittain	Henkilömäärä	Sopimusten lukumäärä
Talouden toimiala	1	1
Hallinnon toimiala	97	973
HR-toimiala	2	2
Sivistyksen toimiala	178	1 317
Tekninen toimiala	53	254
Vapaa-aikatoimiala	5	13
Peruspalvelujen toimiala	115	1 638
Yhteensä	455	4 185

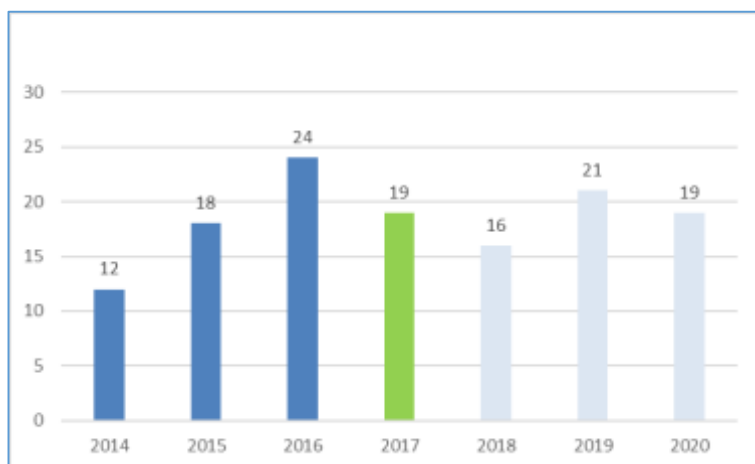
Hallinnon toimiala jaoteltuna:

Sijaisuudet 2017	Henkilömäärä	Sopimusten lukumäärä
Pakolaistoiminta	97	973
Muu hallinnon toimiala	0	0
Yhteensä	97	973

2.2.3. Päättyneet työsuhteet

Syy	2017	2016	2015
Eronnut työstä/työ päättynyt	23	33	23
Määräaikaisuus päättynyt	496	495	491
Oma irtisanoutuminen	26	25	28
Irtisanottu	1	1	3
Eläke	19	24	18
Kuollut	0	1	1
Lopettamissyitä ei annettu	13	15	10
Päättyneet työsuhteet	578	594	574
Yksittäiset lopettaneet henkilöt	551	568	544

Toimintavuosina työ-/palvelusuhteet päättyvät ja työntekijät eroavat omasta pyynnöstä. Tavallisin syy on, että määräaikainen virka- tai työsopimussuhde päättyy.



19 työntekijää on eläköitynyt vuoden aikana keski-ikänsä 65,2 vuotta.

Kuviossa esitetään eläköitymistahti vuosina 2014–2017 ja odotettu eläköitymistahti vuosina 2017–2020.

3. HENKILÖSTÖN PALKAT

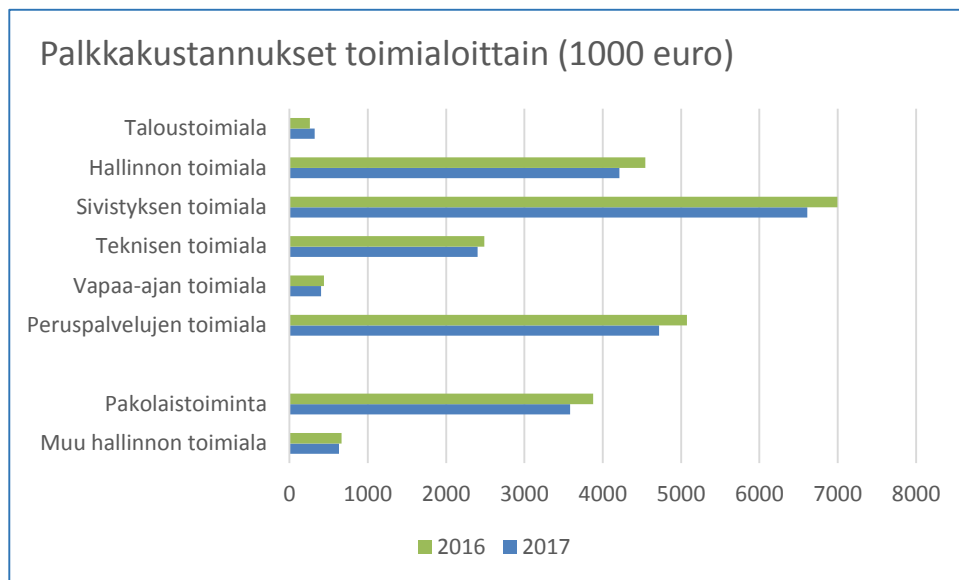
3.1. Palkkakustannukset

Henkilöstön kokonaispalkkakustannukset (pois lukien työnantajamaksut) vuonna 2017 olivat 18,7 miljoonaa euroa eli 5,7 prosenttia (-1,1 milj. euroa) alemmat kuin vuonna 2016.

Kaikki toimialat pienensivät palkkakustannuksiaan huomattavasti lukuun ottamatta juuri perustettua talouden toimialaa, johon siirrettiin palkkatoimisto hallinnon toimialalta. Hallinnon toimialan alentuneet palkkakustannukset

johtuvat kuitenkin pääosin pakolaistoiminnan muutoksista. HR-toimiala sisältyy hallinnon toimialan lukuihin.

Yksi syy tähän on, että vuosi 2017 oli ensimmäinen kiky-sopimusvuosi (2017–2019), jolloin 30 prosenttia lomarahosta säästetään. Vuonna 2017 tämä tarkoitti siis noin 267 000 euron säästöjä vuoteen 2016 verrattuna.



Palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (peruspalkka), henkilökohtaisista lisistä, työkokemuslisistä ja muista vuosisidonnaisista lisistä, työaikakorvauksista ja muista sopimuksen mukaisista lisistä. Mahdolliset palkkiot eivät sisälly koosteeseen. Työaikakorvauksia maksetaan epämukavilta työajoilta (ilta, yö, viikonloppu, arkipyhä, varallaolo) sekä lisätyöstä ja ylityöstä.

Korvausta epämukavilta työajoilta maksettiin vuonna 2017 yhteensä 1 406 825 euroa (vuonna 2016: 1 416 179 euroa).

Korvausta lisätyöstä tai ylityöstä maksettiin vuonna 2017 yhteensä 174 579 euroa (vuonna 2016: 186 819 euroa).

Osan varsinaisesta palkasta muodostavat harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät, jotka perustuvat työntekijän työssä suoriutumiseen ja ammattitaitoon. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin 1.2.2013 mennessä vähintään 1,3 %:a laskettuna sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Henkilökohtaisten lisien osuus vuonna 2017 oli 2,0 prosenttia (vuonna 2016: 1,7 prosenttia).

3.2. Itse tuotetut palvelut

Alla olevassa taulukossa verrataan kunnan itse tuottamien palvelujen henkilöstökuluja täysin ulkoisten toimintakulujen kanssa itse tuotettujen palveluiden osuuden tunnuslukujen selvittämiseksi.

<i>Osuus (1 000 euroa)</i>	2017	2016	2015	2014
<i>Henkilöstökulut</i>	24 628	25 519	24 504	23 487
<i>Toimintakulut yhteensä</i>	53 482	55 926	55 314	50 960
<i>Henkilöstökulujen osuus</i>	46,0 %	45,6 %	44,3 %	46,1 %

4. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1. Koulutus

Vuoden 2017 koulutuskulut olivat 132 956 euroa (vuonna 2016: 122 432 euroa) eli kulut ovat kasvaneet hienoisesti. Tähän summaan sisältyvät pelkästään kirjatut kurssimaksut ja muut lähinnä ulkoisten kurssien suorat kurssikulut. Tämän summan lisäksi tulevat mahdolliset matkakulut, päivärahat ja sisäisten kurssien kulut, joita on kirjanpidossa vaikeampaa erottaa joukosta.

On syytä muistaa ammatillisen osaamisen kehittämisen säädöskokonaisuus, joka astui voimaan 1.1.2014. Uudistuksen tavoite on kehittää osaamista toiminnan tarpeista lähtien sekä edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa kuntien ja henkilöstön tuottavuutta ja kilpailukykyä.

4.2. Työterveyshuolto

Kunnalla on sopimus Mustasaaren työterveyshuollon ja Oravaisten terveysaseman ja Vöyrin terveysaseman vastaanottojen kanssa sekä tarvittaessa Maksamaan ja Särkimon neuvonta-asemien kanssa. Sopimus kattaa kunnan palveluksessa työskentelevien maksuttoman lakisääteisen työterveyshuollon ja sairaanhoitopalvelut.

Vöyrin kunta on maaseututoiminnan isäntäkunta, jonka velvollisuuksiin kuuluu muihin kuntiin sijoitettujen työntekijöiden haltuunotto. Kunnat ovat aiemmin kuuluneet tai niillä on lyhyempi etäisyys Vaasan alueelliseen työterveyshuoltoon. Vöyrin kunnalla on tämän vuoksi myös vastaava näitä työntekijöitä koskeva työterveyshuoltosopimus Vaasan alueellisen työterveyden kanssa sen vastaanottoaikoilla.

Yhteistyö Mustasaaren työterveyshuollon kanssa on kehittynyt koko ajan, ja työterveyshuolto on kunnan työsuojelutoiminnan ja muun henkilöstön terveyttä koskevan toiminnan aktiivinen yhteistyökumppani.

Työterveyshuoltokuluja varten saadaan korvausta Kansaneläkelaitokselta. Korvausta haetaan jälkikäteen, ja korvasaste vaihtelee 50 ja 60 prosentin välillä.

Vuosi	TTH-kulut	Kela-korvaus	Korvausprosentti	Kulut/vakituinen työntekijä	Nettokulut/vakituinen työntekijä
2017	164 498 €	--	--	360 €	--
2016	170 494 €	92 405 €	54,20 %	373 €	186 €
2015	164 475 €	84 242 €	51,22 %	257 €	125 €
2014	142 128 €	78 723 €	55,39 %	324 €	180 €

4.3 Virkistys- ja TYKY-toiminta

Kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleillä on oikeus kahden päivän palkalliseen palkkiolomaan. Vuonna 2017 kymmenen henkilöä on täyttänyt tarvittavat edellytykset ja hyödyntänyt etua. Vuonna 2016 näin teki 16 henkilöä.

Kunnan TYKY-toiminnan puitteissa henkilöstöä avustetaan seuraavilla eduilla:

- Lippu vapaavalintaiseen paikalliseen revyyseen Vöyrin kunnan rajojen sisällä, yksi lippu vuodessa puoleen hintaan. Ei koske kesäteatteria.
- Kansalaisopiston, Gymnastikföreningen Balansin ja Folkhälsan Utbildningin liikunta- ja tanssikurssien kurssimaksusta korvataan 25 prosenttia. Koskee myös leimakortteja, kuukausikortteja ym.
- Osallistumista Pohjanmaan Vaasahiihtoon, Botniapyöräilyyn ja Botniakierrokseen tuetaan maksamalla 50 prosenttia alimmasta ilmoittautumismaksusta (edellyttää, että kuntoilija osallistuu tapahtumaan kunnan nimissä ja suorittaa kuntoilutapahtuman loppuun).
- Gym365 Vöyrillä: kunnan työntekijät saavat alennusta kuukausimaksusta 5 euroa/kk.
- Maksamaan kuntosali: kunnan työntekijät saavat alennusta kuukausimaksusta 2,50 euroa/kk.