

Henkilöstökertomus 2018

Sisällys

1	Johdanto	3
1.1	Henkilöstötyön toteutuminen	3
2	Henkilöstövoimavarat	4
2.1	Henkilöstömäärä	4
2.2	Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	5
2.3	Ikä- ja sukupuolirakenne	5
3	Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen	6
3.1	Henkilöstön vaihtuvuus	6
3.2	Henkilöstön saatavuus	6
3.3	Eläköityminen	6
3.4	Varhe-maksut	7
4	Työkyky	7
4.1	<i>Terveysprosentti</i>	8
4.2	<i>Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset</i>	8
4.3	<i>Työterveyshuollon palvelut</i>	8
4.4	<i>Työtapaturmat</i>	8
5	Tasa-arvo ja yhteistoiminta	8
6	Palkkaus ja palkitseminen	10
6.1	Henkilöstökulut	10
6.2	Palkitseminen	11
7	Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen	11
7.1	Työllisyydenhoito	11
7.2	Nuorten kesätyöllistäminen	12

Liitteet

1 Johdanto

Vuosi 2018 oli monenlaisten muutosten aikaa. Maakuntatasolla käynnistettiin muun muassa Päijät-Hämeen maakunta- ja sotevalmistelu, johon rekrytoitiin määrääjäksi henkilöitä eri puolilta maakuntaa. Heinolan kaupungin henkilöstöä oli hyvin edustettuna tässä valmistelussa. Se mahdollisti hyvän tiedon kulun ja Heinolan kaupungin äänen kuuluvuuden ko. valmistelussa. Kaupungin sisällä käynnistettiin talous- ja henkilöstöpalveluiden selvitystyö, jossa tarkasteltiin sekä ko. järjestelmien uudistamista, että näiden palvelujen ostamista ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Tämä projekti jatkuu vuoden 2019 alkupuolelle saakka. Kesäkuussa valtuusto hyväksyi kaupungille myös talouden tasapainottamisohjelman, joka antaa suuntaviivat tuleville vuosille.

Käsillä olevan henkilöstökertomuksen tavoite on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämiseen. Kertomuksessa kuvataan erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstörakennetta ja sen tilaa. Tavoite on tuottaa tietoa sekä päättäjille että kaupungin johdolle, esimiehille ja henkilöstölle muun muassa kehittämiskohteiden määrittelyn ja päätöksenteon tueksi.

1.1 Henkilöstötyön toteutuminen

Vuonna 2018 esimiesten osaamisen kehittämistä jatkettiin työoikeuden osaamista kehittämällä. Lisäksi suunniteltiin valmentavan johtamisen osaamisen syventämisen keinoja. Tarkoitus on käynnistää vuoden 2019 aikana näiden taitojen syventämiseen tähtäävä valmennuspaketti kaikille esimiehille.

Valmentavan johtamisen kehittämisen tavoittelemme seuraavia asioita. Ensinnäkin se perustuu arvostavaan johtamisasenteeseen ja oikeudenmukaisuuden periaatteen noudattamiseen, mikä näkyy esim. vuorovaikutukseen keskittymisenä, kyselemisenä ja aitona kuunteluna. Toinen olennainen elementti valmentavassa johtamisessa on kannustaminen ja asiallinen perusteltu palautteen antaminen. Näiden avulla voi saada aikaan sitoutumista, innostumista ja ennen kaikkea vastuunottoa omasta työstä ja tavoitteista niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Kolmas elementti on vastuuttaminen ja haastaminen. Johtaja tai esimies ei anna valmiita vastauksia vaan haastaa joukkonsa ajattelemaan ja rohkeasti tuomaan näkemyksiään ja ideoitaan pöytään ja siten löytämään parempia ratkaisuja kuin yksilöt olisivat itsenäisesti työskennellen löytäneet.

Koko henkilöstölle suunnattu työyhteisötaitojen valmennus saatiin päätökseen vuoden 2018 aikana. Valmennuksen kävi lähes 80 prosenttia henkilöstöstä. Tämän valmennuksen keskeisiä teemoja olivat palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä vastuu omasta toiminnasta. Tulevaisuuden johtaminen ja työkultuurin muutos vaativat paljon sekä esimiehiltä että henkilöstöltä, osaamisen kehittäminen on keskeinen avain näihin haasteisiin.

Vuoden 2017 lopulla päätettiin luopua raskaista henkilöstökyselyistä ja otettiin käyttöön viisi kysymystä sisältävä fiilis-kysely. Vuonna 2018 toteutettiin kaksi kyselyä: kevätfiilis ja ruskafiilis -kyselyt. Ruskafiiliskyselyyn vastasi jo yli puolet henkilöstöstä (670), kun se ensimmäisen kyselyn aikaan oli selvästi alle (419). Melko tai erittäin tyytyväisten osuus

esimiehiltä saamaansa palveluun kasvoi syksystä 2017 syksyyn 2019 selvästi (61 prosentista 71 prosenttiin). Tyytyväisyys omaan työhön sen sijaan laski 80 prosentista 61 prosenttiin, joskin tyytymättömien osuus säilyi ennallaan. Työilmapiiriä melko tai erittäin huonona pitävien osuus laski myös 12 prosentista viiteen prosenttiin. Fiiliskysely on nopea ja yksinkertainen tapa tutkia henkilöstön työkyvyn tilaa ja näitä kyselyjä tullaan jatkamaan resurssien salliessa.

Lämmin kiitos Heinolan kaupungin työntekijöille hyvin tehdystä työstä vuonna 2018.

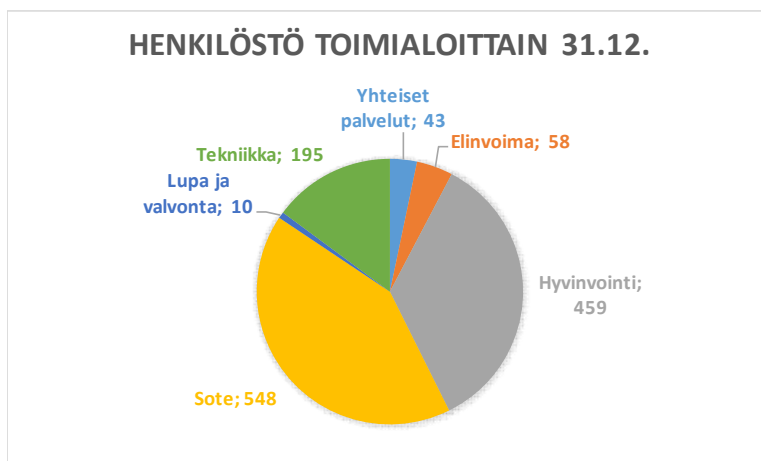
2 Henkilöstövoimavarat

2.1 Henkilöstömäärä

Heinolan kaupungin henkilöstöresurssia tarkastellaan henkilöstömäärän näkökulmasta, koska järjestelmä ei anna mahdollisuutta henkilötyövuosien tutkimiseen. Vuoden 2018 viimeisen päivän tarkastelu osoittaa, että vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt kahden henkilön verran edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten osuus tarkasteluajankohtana on 14 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Myös työllistettyjen määrä oli kolme henkilöä vähäisempi kuin vuonna 2017.

Ajankohta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä ilman Työllistettyjä	Työllistetyt	Yhteensä kaikki
31.12.2014	1070	245	1315	50	1365
31.12.2015	1071	209	1280	63	1343
31.12.2016	1089	176	1265	32	1297
31.12.2017	1081	185	1266	66	1332
31.12.2018	1079	171	1250	63	1313

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne



Kuvio 1. Henkilöstömäärät toimialoittain

Henkilöstöstä kokoaikaisten osuus oli sama kuin edellisenä vuonna eli 87,6 prosenttia.

2.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

KT Kuntatyöntantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä tekemässä henkilöstökertomusta koskevassa suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä palkallisten palveluksessaolopäivien lukumääränä eli ns. **bruttotyöpanoksena (HTV2)**¹. Tämän luvun tuottamiseen ei nykyjärjestelmällä pystytä.

Niin sanottu nettotyöpanos² (HTV3) järjestelmästä saadaan ja sekin kuvaa henkilöstöressua paremmin kuin poikkileikkaustietona tarkasteltava henkilöstömäärä. Taulukon kaksi mukaan nettotyöpanos laski edellisestä vuodesta 1,4 prosenttia.

Taulukko 2. Nettotyöpanos

	2014	2015	2016	2017	2018	muutos	muutos-%
Yhteiset palvelut	40,1	40,2	40,2	40,4	31,9	-8,5	-21,0
Elinvoima				31,3	50,7	19,4	62,0
Hyvinvointi	391,8	389,5	389,5	363,3	358,5	-4,8	-1,3
Sosiaali ja terveys	397,9	386,9	386,9	408,8	397,7	-11,1	-2,7
Lupa ja valvonta				4,6	8,4	3,8	82,6
Tekniikka	205,7	200,8	200,8	177,3	164	-13,3	-7,5
Yhteensä	1035,5	1017,4	1017,4	1025,7	1011,2	-14,5	-1,4

2.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Naisten osuus kaupungin henkilöstöstä on 82 prosenttia. Tämä on tyypillistä yleisemminkin kunta-alalla, jossa naisia on keskimäärin 80 prosenttia.



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstö ikärakenne ja keski-ikä

¹ HTV2 = **palkallisten** palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100).

² HTV 3 = palveluksessaolopäivien (poislukien **kaikki** poissaolot) lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100).

Kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluvuonna 47,2 vuotta, mikä on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,8 vuotta). Heinolan kaupungin vaki-naisen henkilöstön keski-ikä on 1,6 vuotta korkeampi kuin määräaikaisen henkilöstön. Koko henkilöstö huomioiden naisten keski-ikä oli 48,6 ja miesten 48,8 vuotta. Tulosalu-eista korkein keski-ikä on tekniikassa (52,4) ja matalin lupa ja valvonnassa (44,4). Vaki-naisesta henkilöstöstä 39 prosenttia sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 vuotta.

3 Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen

3.1 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön osalta 71 henkilön työsuhde päättyi. Henkilöstön vaihtuvuus oli vuonna 2018 3,3 prosenttia.

Vuosi	Tulleet	Lähteneet
2012	77	31
2013	87	51
2014	65	37
2015	73	31
2016	69	38
2017	75	49
2018	74	39

Taulukko 3. Henkilöstön vaihtuvuus palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirty-neet pois lukien

3.2 Henkilöstön saatavuus

Heinolan kaupunki on onnistunut rekrytoinnissaan pääsääntöisesti hyvin. Osaavia haki-joita saatiin kohtuullisen hyvänä pidettävät määrät esimerkiksi kaupunginjohtajan, kou-lutusjohtajan ja varhaiskasvatusjohtajan virkoihin. Tämä tilanne kertoo osaltaan Heino-lan kaupungista houkuttelevana työpaikkana.

Haasteita henkilöstön saatavuudessa oli teknisen alan asiantuntijoiden sekä sosiaali-työntekijöiden tehtäviin. Molemmat haasteet ovat myös valtakunnantason ilmiöitä.

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka on helpotta-nut rekrytointiprosessia ja on tuonut näkyvyyttä valtakunnantason tasoisesti.

3.3 Eläköityminen

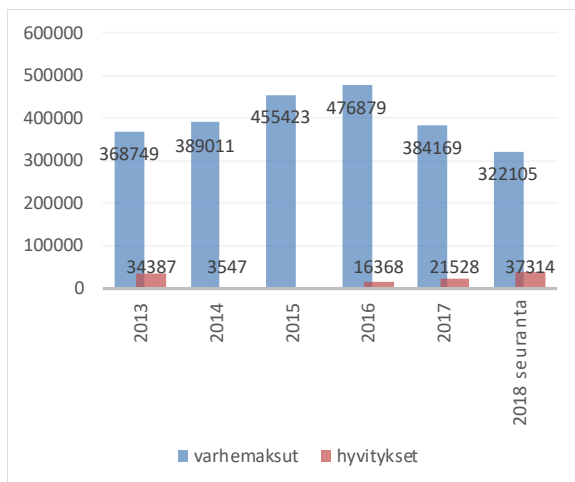
Kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2018 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 32 henkilöä, joista valtaosa vanhuuseläkkeelle (94%). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden osuus kokoaikaisesti eläköityneistä laski edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,4 vuotiaana, vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63,9 vuotiaana.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuoden 2018 aikana yhteensä 4 henkilöä.

3.4 Varhe-maksut

Varhaiseläkemaksua (varhe-maksu) on aiheutunut työnantajalle työntekijästä tai viranhaltijasta, joka on jäänyt työkyvyttömyys-, tai työttömyyseläkkeelle tai alkanut saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. 1.1.2019 lukien varhaiseläkemenerusteinen maksu lakkaa. Jatkossa työkyvyttömyyseläkemaksu peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Työnantaja voi kuitenkin edelleen vaikuttaa varhaiseläkeistä aiheutuviin eläkekustannuksiin tukemalla työntekijöiden työssä jaksamista.

Heinolan kaupungin vuoden 2017 lopullinen varhe-maksu on vahvistettu (384 169 euroa). Vuoden 2018 maksu on seurantatilanteessa 322 105 euroa. Varhaiseläkemenerusteinen maksu siis lakkaa, kun lopullinen maksu vuodelta 2018 on selvitetty.

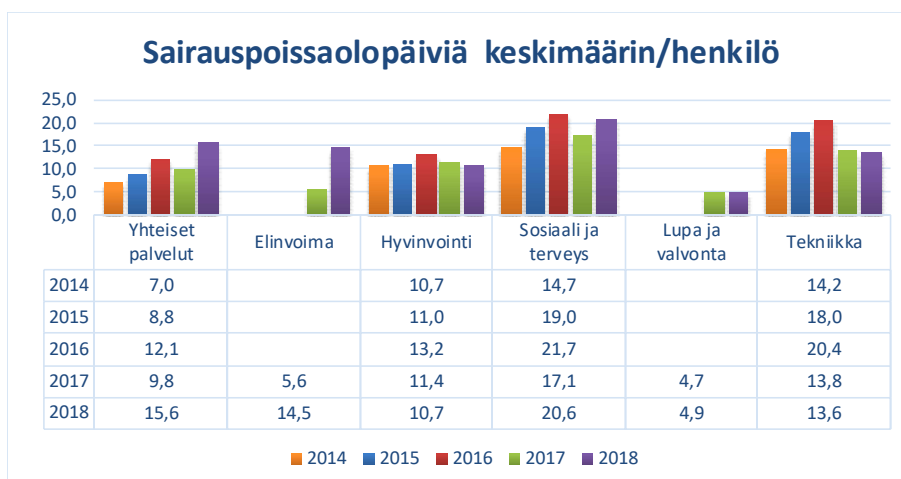


Kuvio 6. Toteutuneet ja ennakoitut varhe-maksut vv. 2013-2018

4 Työkyky

Vuonna 2018 poissaoloja oli keskimäärin 15,6 kalenteripäivää henkilöä kohden. Nousua edelliseen vuoteen oli 1,8 kalenteripäivää henkilöä kohti. (Kuvio 7).

Työterveyslaitoksen viimeisimmän Kunta10 -tutkimuksen mukaan kunta-alan terveysperusteisissa poissaolojen määrä on vakiintunut vajaan 17 kalenteripäivään vuodessa. Vuonna 2017 se oli 16,7 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohti.



Kuvio 7. Terveysperusteiset poissaolot keskimäärin per henkilö

4.1 Terveysprosentti

Terveysprosentti kertoo ilman sairauspoissaoloja olleiden osuuden vuoden vaihteen henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön terveysprosentti oli 23,3 laskien selvästi vuoden takaiseen, jolloin terveysprosentti 28,8 ylitti selkeästi valtakunnan keskiarvon (23%).

4.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Menetetyn työpanoksen kustannus saadaan, kun sairauspäivien lukumäärä kerrotaan sairauspäivän hinnalla. Tämä on kuntasektorilla keskimäärin 177 euroa, jolloin menetetyn työpanoksen kokonaiskustannus Heinolassa on 3 616 110 euroa (2017: 3 253 791). Jos laskelmissa otetaan huomioon sairauspäivän todellinen hinta työnantajalle, se riippuu muun muassa sairauspoissaolon pituudesta, palkataanko sairastuneen tilalle sijainen ja otetaanko huomioon työnantajalle aiheutuneiden työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset. Näiden kustannusten arvioidaan olevan keskimäärin 240–380 euroa³. Jos Heinolan kaupungin sairauspäivän todelliseksi hinnaksi arvioidaan 300 euroa⁴, terveysperusteisten poissaolojen kokonaiskustannukset olivat 6 129 000 euroa (v. 2017: 5 515 200 €).

4.3 Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon kustannukset laskivat n. 2 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen työterveyskustannus oli 373 euroa palvelussuhteessa olevaa kohden (2017: 376 euroa). Ennaltaehkäisevien palveluiden osuus oli 54,3 prosenttia (2017: 50). Ennaltaehkäisevien palveluiden osuus kokonaisuudesta on saatu ensimmäistä kertaa korkeammaksi kuin sairaanhoidon.

4.4 Työtapaturmat

Poissaolopäiviä työtapaturman tai työmatkatapaturman johdosta kertyi vuonna 2018 yhteensä 483 päivää. Vakuutusyhtiölle ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä oli vuonna 2018 79 vahinkoa mukaan lukien työmatkatapaturmat. Vastaava luku vuonna 2017 oli 83 vahinkoa.

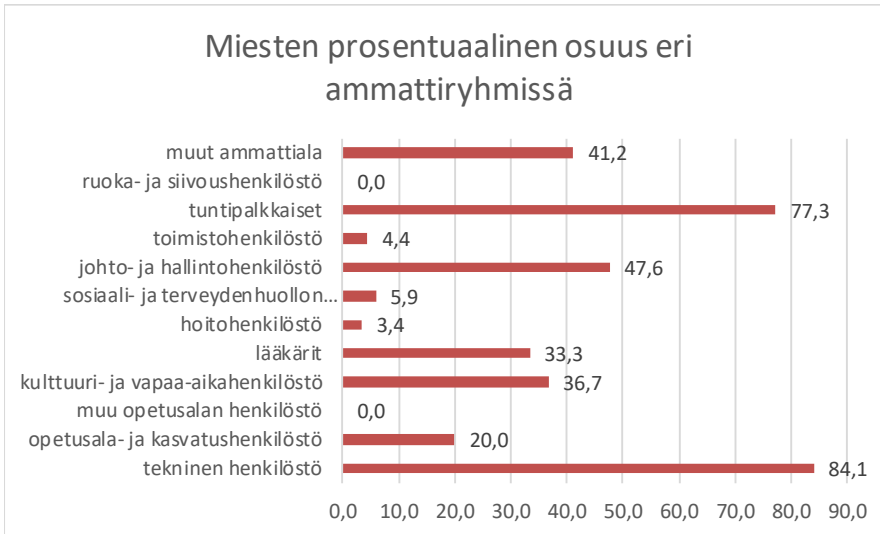
5 Tasa-arvo ja yhteistoiminta

Heinolan kaupunki pyrkii naisten ja miesten tasa-arvon toteutumiseen seuraavien tavoitteiden avulla. Ensimmäinen keskeinen tavoite on edistää naisten ja miesten tasa-puolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseen on vielä matkaa, kuten kuvio 9 osoittaa. Miesten osuus koko henkilöstöstä on vajaa viidennes ja he sijoittuvat vielä hyvin vahvasti perinteisille miehisisille aloille.

⁴ Lähde: M.Rissanen, E.Kaseva: Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston strategisen suunnitteluryhmän julkaisu, 2014.

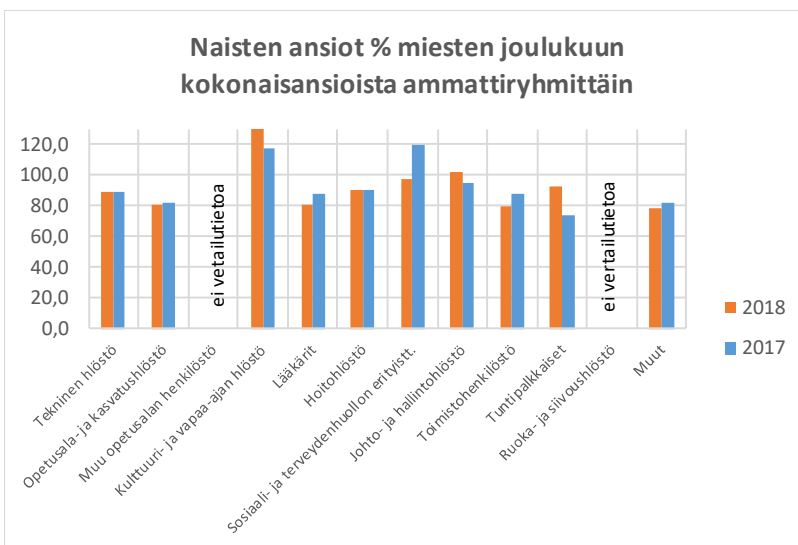
⁵ Lähde: Veli-Matti Lehtonen: Miten hallita sairauspoissaoloja? Valtiovarainministeriö 10.9.2010.

⁶ Valtakunnan tasolla palvelusektorilla yleisesti käytetty euromäärä.



Kuvio 9. Miesten sijoittuminen eri tehtäviin Heinolan kaupungilla

Toinen keskeinen tavoite on noudattaa tasa-arvoista palkkapolitiikkaa sukupuolten välillä. Alla olevassa ammattiryhmittäin jaotellussa vertailussa keskiansiot on laskettu jouluukuun kokonaisansioista kokoaikainen henkilöstö huomioiden.



Kuvio 10. Naisten ansiot % miesten ansioista 2018

Kolmas keskeinen tavoite on, että sukupuoleen perustuvaa häirintää tai ahdistelua ei ole. Tässä tavoitteessa on tähän mennessä onnistuttu erinomaisesti.

Yhteistoimintaa kunnissa säätelevä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tuli voimaan 1.9.2007. Laki ja kaupunginhallituksen hyväksymät henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnan periaatteet luovat pohjan kaupungin ja henkilöstön väliselle yhteistoiminnalle.

Heinolassa yt-neuvottelukunta käsittelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvat edustuksellisen yhteistoiminnan asiat ja toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettuna työsuojelutoimikuntana.

6.2 Palkitseminen

Kannustavien palkkauselementtien osuutta palkkamenoista ei nykyisestä palkkajärjestelmästä saa ilman merkittävää käsityötä. KVTES:n, Teknisten sopimuksen ja OVTES:n alueilla tehdään kaikilla henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi vuosittain.

Kannusterahalla palkitaan vuosittain poikkeuksellisesta suoriutumisesta muutamia ryhmiä/tiimejä.

Palveluvuosien perusteella muistaminen

Palveluvuosien perusteella palkitaan henkilöstöä, jonka yhdenjaksoinen palvelussuhde on jatkunut 10, 20, 30, 35 tai 40 vuotta. Kymmenen vuotta palvelleita vuonna 2018 oli yhteensä 47 henkilöä, jotka palkittiin 1 päivän palkallisella vapaalla. Muihin ryhmiin kuuluva henkilö on oikeutettu saamaan palkallisia vapaapäiviä palveluajasta riippuen (2-5 päivää) ja oikeuden osallistua Hyvä Vointi Tavoitteeksi (HOT) –kurssille. Hottis-kurssin nimellä kulkeva palkitsemismuoto kehitettiin vaihtoehdoksi kuntosali- ja uimalipuille. Vuonna 2018 em. etuuden piiriin kuului 65 henkilöä. Kustannukset vuodelta 2018 palkallisia vapaapäiviä huomioimatta olivat yhteensä n. 4700 euroa.

Kuntaliiton myöntämän ansiomerkin pitkästä kunnallisesta palveluksesta sai 58 henkilöä.

Merkkipäiviä muistetaan 50 ja 60 vuotta täytettäessä sekä palveluksesta erotessa.

7 Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen

7.1 Työllisyydenhoito

Heinolan kaupungin työllisyydenhoidosta (keskitetty työllistäminen ja työllisyydenhoidon koordinointi) vastaa elinvoimatoimiala. Työllisyydenhoidon henkilöstö on koostunut vuonna 2018 elinvoimajohtajasta, työllisyyskoordinaattorin (työloma 21.8.17-25.9.18) sijaisesta, kahdesta työhallinnon osarahoittamasta työnsuunnittelijasta sekä toimistosihteerin (50 %) työpanoksesta. Työllisyyskoordinaattori on vastannut oman toimensa ohella myös aikuisten työtoiminnasta työpajapäällikön irtisanouduttua tehtävästään 22.10.2018. Aikuisten työtoiminnassa on yksi vakituinen työntekijä.

Työllisyydenhoidolle on vuodelle 2018 asetettu sitovaksi tavoitteeksi se, että työmarkkinatuen kuntaosuuden piirissä olevien henkilöiden määrä on keskimäärin enintään 350 henkilöä. Vuonna 2018 toteuma oli keskimäärin 340 henkilöä kuukaudessa. Budjetissa oli varauduttu työmarkkinatuen kuntaosuuteen 1.65 M eurolla toteuman ollessa noin 20 t euroa alle budjetoidun.

Keskitetyillä työllistämistoimilla mahdollistettiin 148 työttömän työllistäminen kaupungin eri tulosalueille seuraavasti (henkilötyökuukautta):

Yhteiset palvelut	8,5
Elinvoima	309,1
Sote	91,9

Sivistys	124,0
Tekninen	84,5
Yhteensä	618,0

Työllistetyistä veloitetyöllistettyjen osuus oli 27 henkilöä.

Palkkatuettua työllistämistä on pääsääntöisesti edeltänyt työhallinnon työkokeilu (1 kk), jolloin työllistettävän soveltuvuutta tarjottuun työtehtävään on voitu arvioida. Lisäksi työllistämistoimintaa on voinut edeltää yksilöllisen tarpeen mukaisesti myös kuntouttava työtoiminta (sosiaalipalvelu). Kuntouttavan työtoiminnan piirissä oli kaupungin sosiaalipalvelujen tilastojen mukaan 150 eri henkilöä.

Keskeisenä henkilöstöalaaan liittyvänä tapahtumana voidaan nähdä aikuisten ja nuorten työpajatoimintojen yhdistyminen heinäkuun 2019 alussa. Tähän liittyvät toimenpiteet ja suunnittelu ovat olleet toiminnan keskiössä vuoden 2018 aikana.

7.2 Nuorten kesätyöllistäminen

Määräaikaan mennessä kaupungin kesätyöhön hakemuksen jätti 207 nuorta (v. 2017 yht. 266). Hakijoista samoin kuin valituistakin suurin osa oli 15-17 vuoden ikäisiä. Yhteensä kesätyöntekijöitä palkattiin eri tulosalueille 104 eri henkilöä (v. 2017 yht. 125). Huomioitavaa on, että nuorten hakijamäärä kaupungin eri kesätyötehtäviin on ollut viime vuosina selkeässä laskussa.

Tilastot

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärän kehitys sukupuolen mukaan

	naiset				miehet			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Vakinaiset	889	911	906	900	182	178	175	179
Määräaikaiset	178	152	157	151	31	24	28	20
Työllistetyt	35	13	30	30	28	19	36	33
Yhteensä	1102	1076	1093	1081	241	221	239	232

Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain

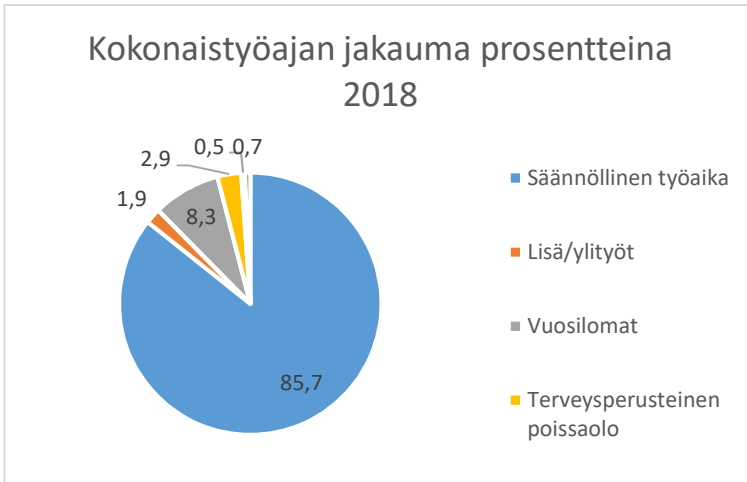
	vakinaisen			työllistetty			määräaikainen			yhteensä		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Yhteiset palvelut	46	39	40	11	0	2	3	0	1	60	39	43
Elinvoima		29	29		25	26		5	3		59	58
Hyvinvointi	384	369	371	12	20	21	63	59	67	459	448	459
Sosiaali ja terveys	450	453	446	5	10	8	92	103	94	547	566	548
Lupa ja valvonta		7	9		1	1		3	0		11	10
Tekniikka	209	184	184	4	10	5	18	15	6	231	209	195
Yhteensä	1089	1081	1079	32	66	63	176	185	171	1297	1332	1313

Päätoimisuus

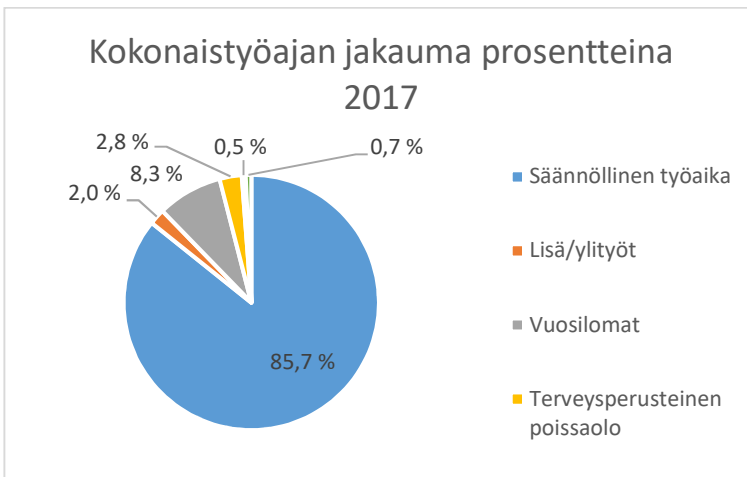
	2015	2016	2017	2018
Kokoaikaiset	1152	1149	1145	1131
Osa-aikaiset	128	116	121	119
Työllistetyt	63	32	66	63
	1343	1297	1332	1313

Keski-ikä (koko henkilöstö)

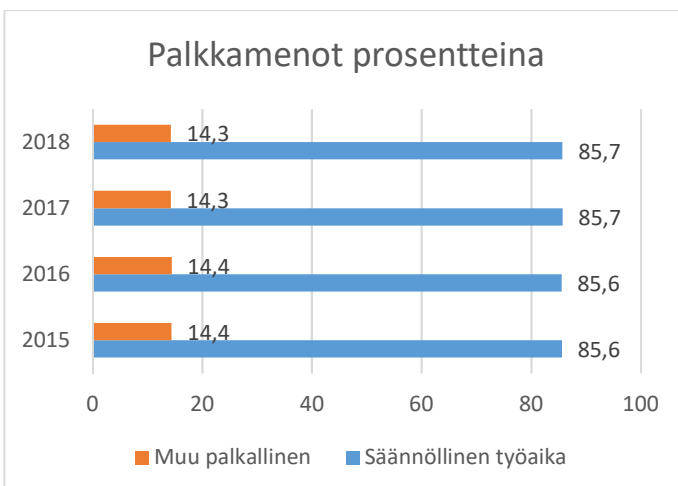
	Keski-ikä (koko henkilöstö)				Muutos edelliseen vuoteen
	2015	2016	2017	2018	
Yhteiset palvelut	50,1	50,4	50,4	51,5	1,1
Elinvoima			48,1	49,2	1,1
Hyvinvointi	45,2	46,1	45,9	45,7	-0,2
Sosiaali ja terveys	46,7	46,5	46,6	46,2	-0,4
Lupa ja valvonta			41,9	44,4	2,5
Tekniikka	50,1	50,7	51,7	52,4	0,7



Kuvio 2: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2018, koko henkilöstö



Kuvio 3: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2017, koko henkilöstö



Vertailutietoa valtakunnallisiin tilastoihin

	Kunnallinen henkilöstö	
	Yhteensä	keskimäärin
		2017
Vakinaisia	82 %	78 %
Määräaikaisia	13 %	
Työllistettyjä	5 %	
Kokoaikaisia	88 %	
Osa-aikaisia	12 %	
Virkasuhteisia	29 %	26 %
Työsuhteisia	71 %	74 %
Naisten osuus koko henkilöstöstä	82 %	80 %
Keski-ikä, kaikki	47,2	45,8
- naiset	47,4	45,8
- miehet	46,5	45,5
Keskimääräiset sairauslomapäivät	15,6	16,7
- naiset	17,0	18,0
- miehet	8,9	12,7
- vakituiset	16,1	17,7