



**Punkaharjun kunta**

# **HENKILÖSTÖRAPORTTI 2008**

**Esipuhe**

## Esipuhe

Henkilöstöraportoinnista annetun suosituksen mukaan ”henkilöstöraportti on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Se antaa tietoa henkilöstövoimavarojen tilasta, käytöstä ja niiden muutoksista. Sillä arvioidaan henkilöstöstrategian toteutumista kunnassa. Henkilöstöraportti on tarkoitettu tukemaan strategista henkilöstöjohtamista. Kuntien on syytä varautua kilpailuun työvoimasta. Pärjätäkseen kilpailussa työvoimasta, kunnan tulee olla kilpailukykyinen työnantaja. Kuntatyönantajan tulee tuntea henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen pienenevillä resursseilla turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut”.

Punkaharjun kunnan henkilöstöstrategian lähtökohtana on kuntastrategia, minkä valtuusto on hyväksynyt tammikuussa 2007. Henkilöstön osalta strategiassa on asettanut päämääräksi, että

*”Punkaharjun kunnalla on aktiivinen, työhön motivoitunut ja riittävä henkilöstö”,* minkä osaamista ja jaksamista tuetaan:

- 1) Turvaamalla henkilöstön monipuolinen osaaminen lisä- ja täydennyskoulutuksella
- 2) Kehittämällä esimieskoulutusta
- 3) Järjestämällä työnohjausta
- 4) Ottamalla kehityskeskustelut osaksi jokavuotista toimintaa
- 5) Toteuttamalla työkykyä ylläpitävää ja tukevaa toimintaa yhteistyössä työterveyshuollon ja henkilöstön kanssa
- 6) Uudistamalla toimenkuvauksia
- 7) Kehittämällä palkkausta ja
- 8) Lisäämällä Informaatioteknologian käyttöä.

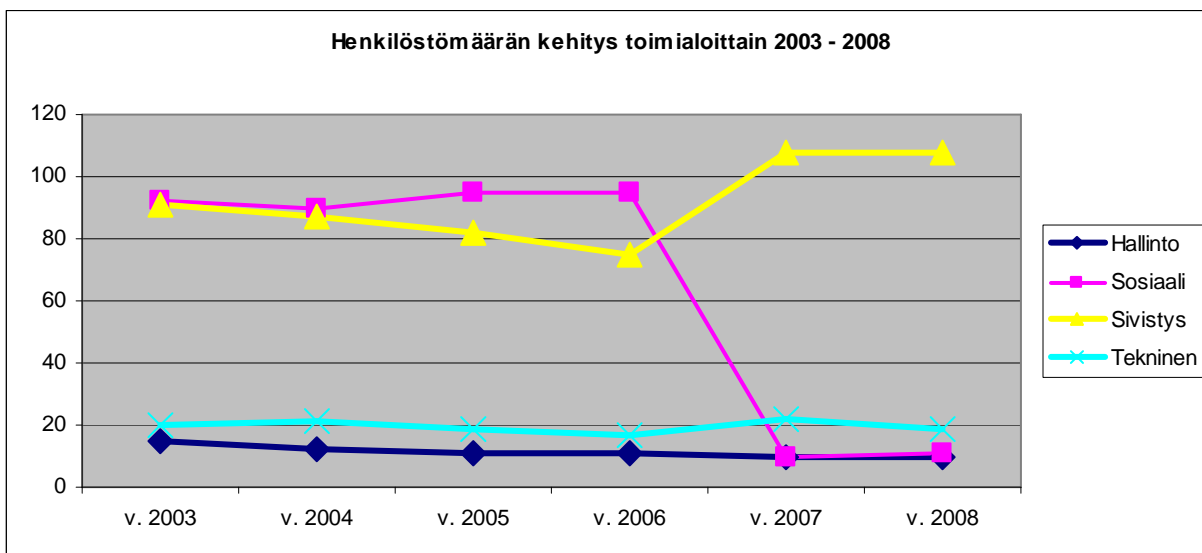
Tässä henkilöstöraportissa on tietoa Punkaharjun kunnan henkilöstöstä vuosilta 2003-2008, osa tiedoista esitetään kuitenkin lyhyemmältä ajanjaksolta. Henkilöstötilanne on kunkin vuoden viimeiseltä päivältä ja sisältää kunnan palkatun henkilökunnan.

# 1 HENKILÖSTÖPANOKSET

## 1.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2008 oli 151 henkilöä. Heistä 120 oli vakinaisessa ja 31 määräaikaissa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut määräaikaissa palvelussuhteessa olleet (sis. palkkatuella työllistetyt). Edellisenä vuonna palvelussuhteiden määrä oli vastaavana ajankohtana 151 eli vähennyistä on edellisvuoteen nähden yksi henkilö.

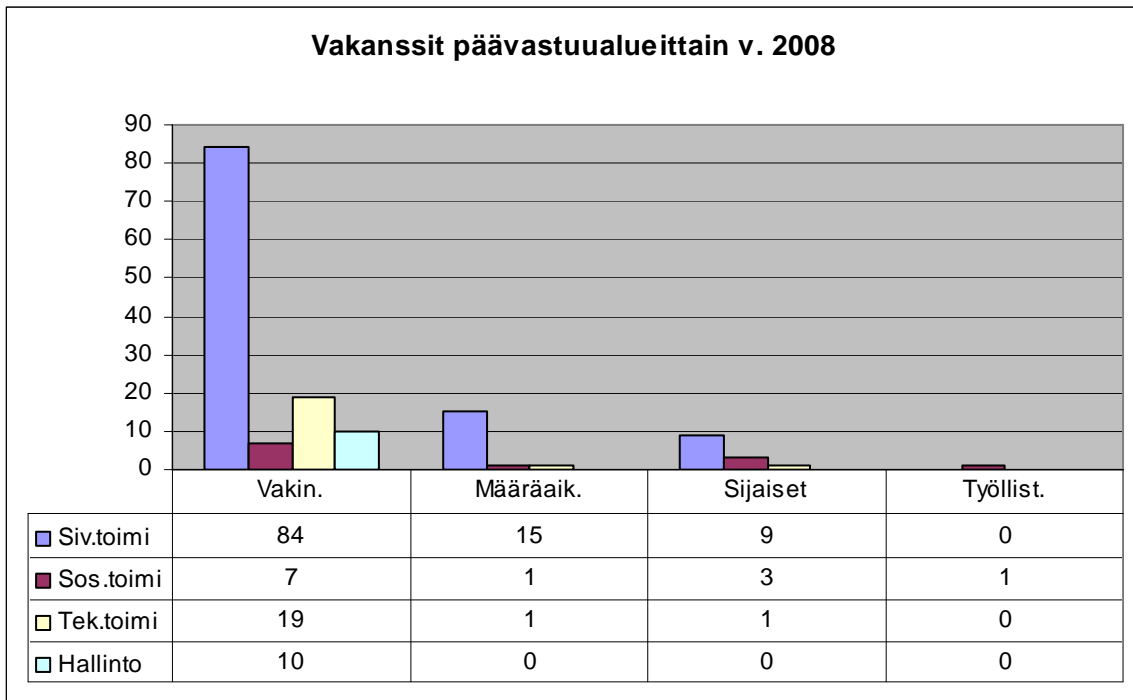
Kunnan henkilöstömäärä on laskenut merkittävästi sosiaalitoimessa Sosteriin siirtymisen takia ja kasvanut olennaisesti sivistystoimessa, kun päivähoito on siirretty sosiaalitoimesta sivistystoimen päävastuualueelle. Muilta osin henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Koko kunnan henkilöstömäärä on vähentynyt vuodesta 2003 vuoteen 2008 68 henkilöllä.



### Henkilöstömäärän kehitys lukuina toimialoittain (ilman työllistettyjä)

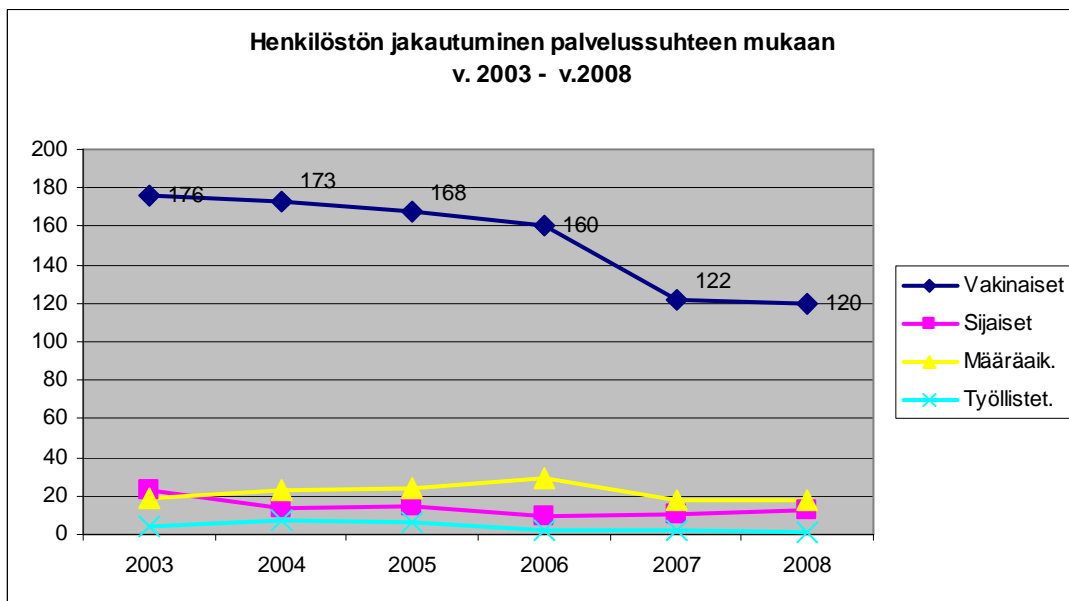
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Hallintotoimi</b>	15	12	11	11	10	10
<b>Sosiaalitoimi</b>	92	90	95	95	10	11
<b>Sivistystoimi</b>	91	87	82	75	108	108
<b>Tekninen toimi</b>	20	21	19	17	22	21
<b>Yhteensä</b>	<b>218</b>	<b>210</b>	<b>207</b>	<b>198</b>	<b>150</b>	<b>150</b>

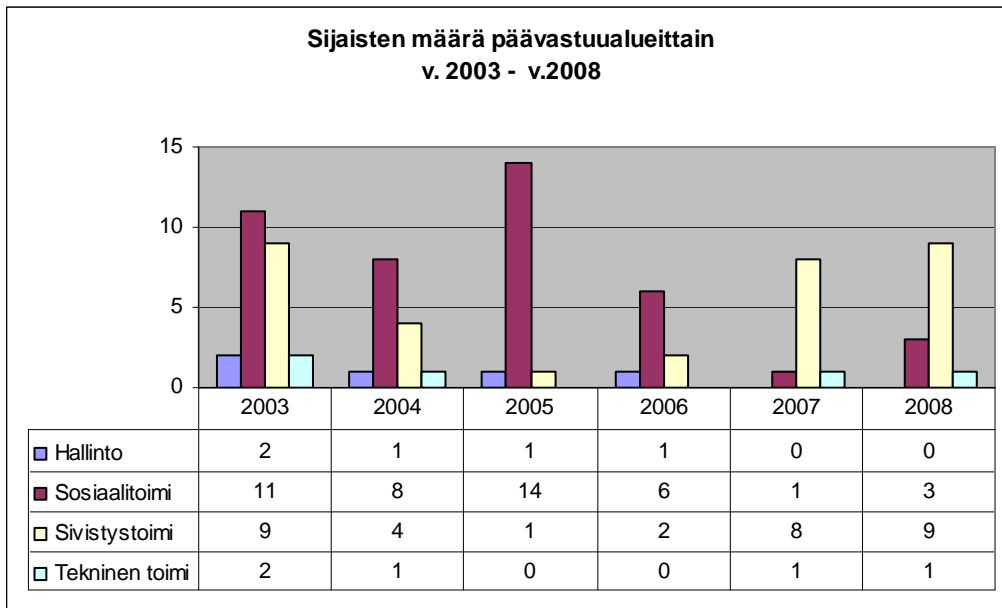
Sivistystoimen päävastuualueella työskenteli vuoden 2008 lopussa 72 % kunnan koko henkilöstöstä.



Määräaikaisessa palvelussuhteessa (sijaiset mukaan lukien) vuoden 2008 lopussa oli 31 henkilöä, joista 86 % sivistystoimissa. Palkkatuella työllistettyjä oli yksi työntekijä, kun vuoden lopussa 2007 heitä oli kaksi.

Alla olevasta taulukosta ilmenee Punkaharjun kunnan henkilöstön lukumäärän kehitys palvelussuhdemuotojen mukaan ajalla 2003 – 2008.

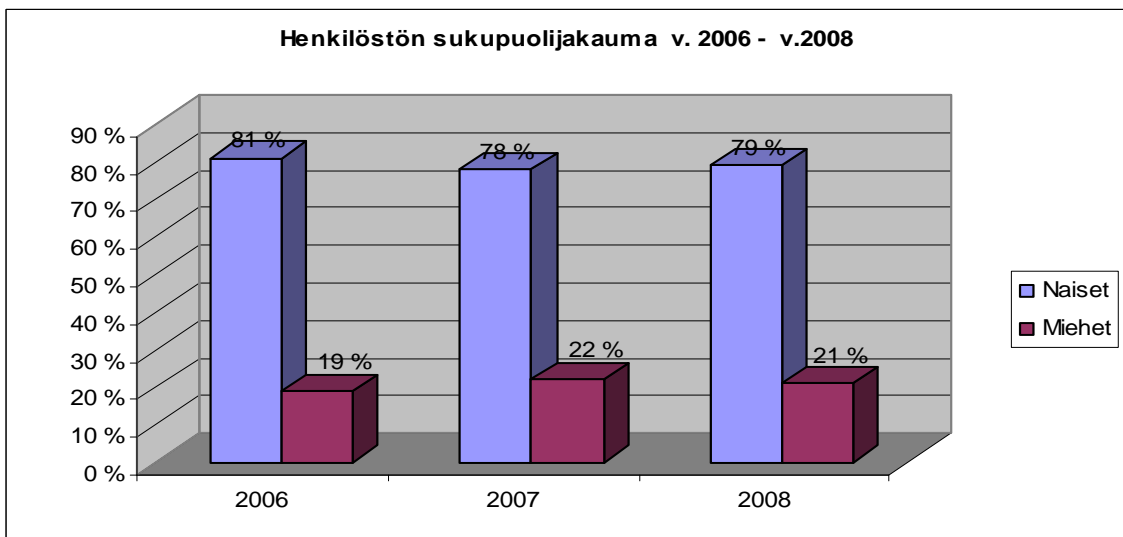
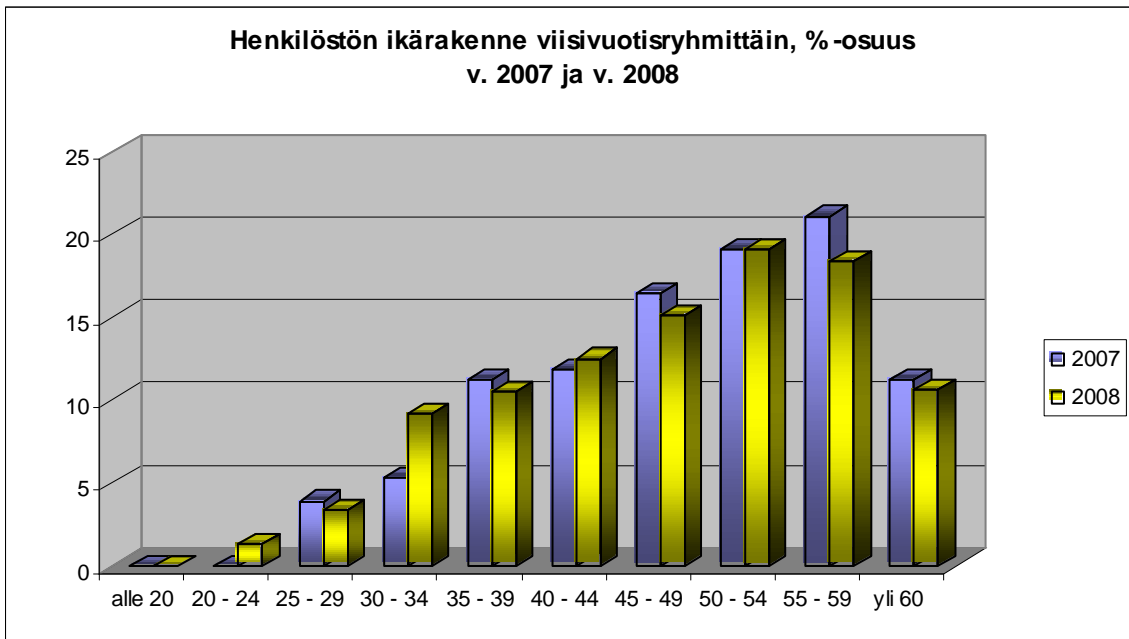




	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Vakinaiset</b>	176	173	168	160	122	120
<b>Sijaiset</b>	23	14	15	9	10	13
<b>Määräaikaiset</b>	19	23	24	29	18	17
<b>Työllistetyt</b>	4	7	6	2	2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>222</b>	<b>217</b>	<b>213</b>	<b>202</b>	<b>152</b>	<b>151</b>
<b>Muutos -%</b>	<b>+ 2,3</b>	<b>-2,3</b>	<b>-1,8</b>	<b>-5,4</b>	<b>-32,9</b>	<b>- 0,66</b>

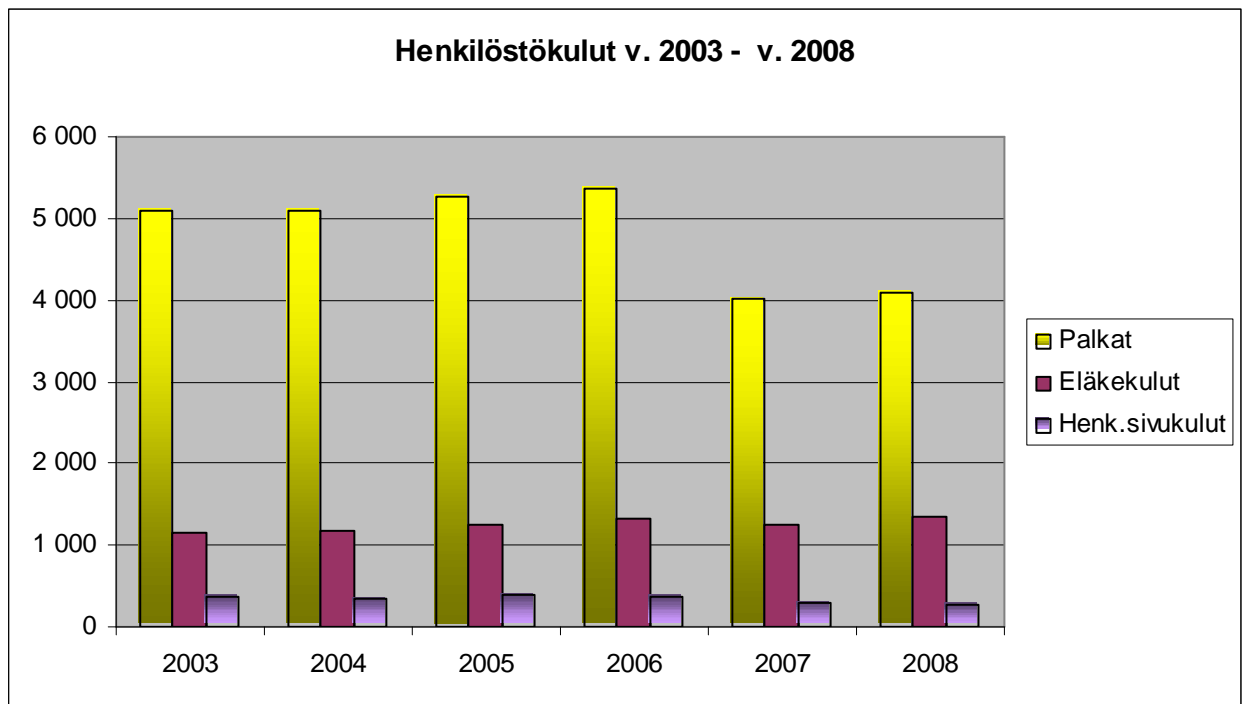
### Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä oli n. 46,4 vuotta ja miesten 50,8 vuotta. Kun huomioidaan kaikki 31.12.2008 Punkaharjun kunnan palveluksessa olleet, työntekijöiden keski-ikä oli 47,2 vuotta, kun se vuonna 2007 oli 48 vuotta. Eniten työntekijöitä sijoittui välille 50 – 54 vuotta eli 19,1 % kunnan henkilöstöstä. Välille 40 – 59 vuotta sijoittuu 65,1 % kunnan henkilöstöstä. Alle 35 –vuotiaiden osuus on 13,8 %, kun vuonna 2007 se oli 9,2 %.



## Henkilöstömenot

Punkaharjun kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2008 yhteensä 5,7 miljoonaa euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökulut nousivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 147 000 euroa, mikä suurelta osin johtuu virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkankorotuksista.



	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Palkat	5 095	5 091	5 268	5 369	4 018	4 090
Eläkekulut	1 161	1 167	1 252	1 330	1 255	1 351
Henk.sivukulut	362	352	389	378	292	271
Yhteensä	6 576	6 610	6 910	6 964	5 566	5 712

(1000 e)

## HENKILÖSTÖN TILA

### Poissaolot vuosina 2004 – 2008:

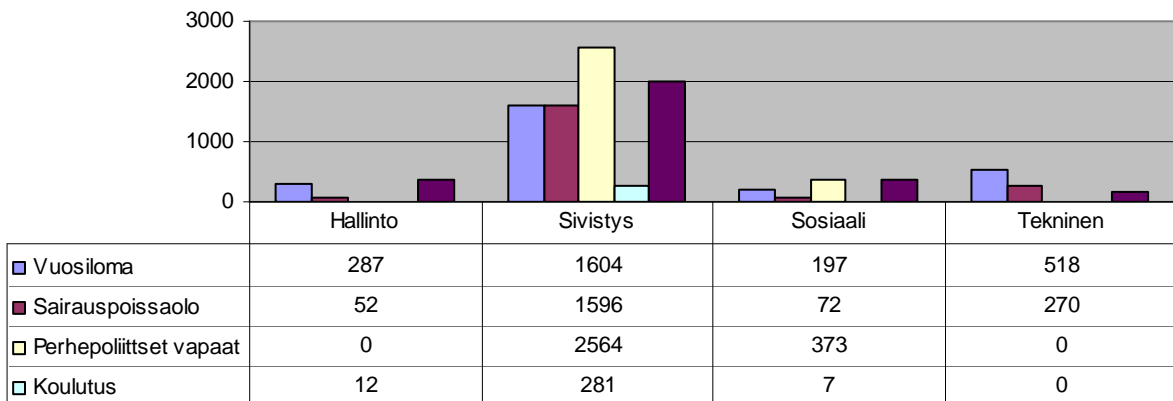
2008	11 239 päivää, 74,43 pv/hlö,
2007	11 078 päivää, 72,88 pv/hlö
2006	15 113 päivää, 76,32 pv/hlö
2005	14 679 päivää, 70,81 pv/hlö
2004	12 585 päivää, 59,92 pv/hlö

joitka jakaantuivat seuraavasti:

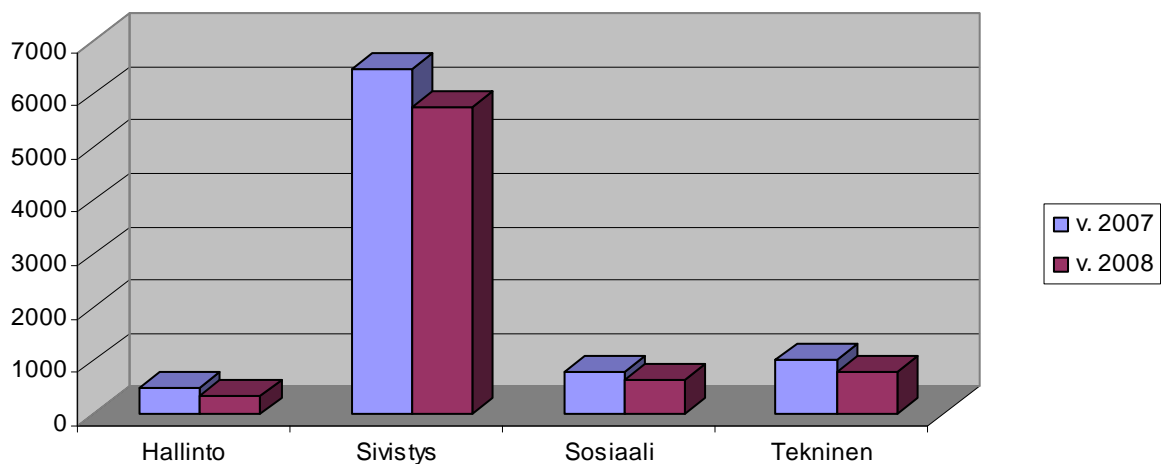
	v. 2004	v. 2005	v. 2006	v. 2007	v. 2008
Vuosilomat	4.734 pv 21,8 pv/hlö	5.279 pv 24,8 pv/hlö	5.395 pv 26,7 pv/hlö	3.717 pv 24,4 pv/hlö	2606 pv 17,3 pv/hlö
Sairauspoissaolot	2.340 pv 10,8 pv/hlö	4.077 pv 19,1 pv/hlö	4.248 pv 21,0 pv/hlö	2.650 pv 17,4 pv/hlö	1990 pv 13,2 pv/hlö
Perhepoliittiset vapaat	2.938 pv 13,5 pv/hlö	2.928 pv 13,7 pv/hlö	2.282 pv 11,3 pv/hlö	2.498 pv 16,4 pv/hlö	2937 pv 19,5 pv/hlö
Koulutus (työn edell.)	121 pv 0,56 pv/hlö	105 pv 0,49 pv/hlö	93 pv 0,46 pv/hlö	119 pv 0,78 pv/hlö	134 pv 0,89 pv/hlö
Muut poissaolot, kuten vuorottelu- ja opintova. virkavapaudet/työlomat.	2.452 pv 11,3 pv/hlö	2.290 pv 10,8 pv/hlö	3.115 pv 15,4 pv/hlö	2.094 pv 13,8 pv/hlö	2 465 pv 16,3 pv/hlö

Punkaharjun kunnan henkilöstö on jo suhteellisen iäkästä ja pitkään palvelutta, joten suurin poissaolojen syy on luonnollisesti vuosilomat. Sairauslomat ovat kuitenkin poissaolon syynä nousseet huolestuttavan lähelle vuosilomien aiheuttamaa poissaolojen määrää, mikä on johtunut pääosin pitkistä eläkkeeseen johtaneista sairauspoissaoloista. Vuonna 2008 sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden olivat 13,2 päivää, missä on laskua edelliseen vuoteen nähden 4,2 päivää/hlö.

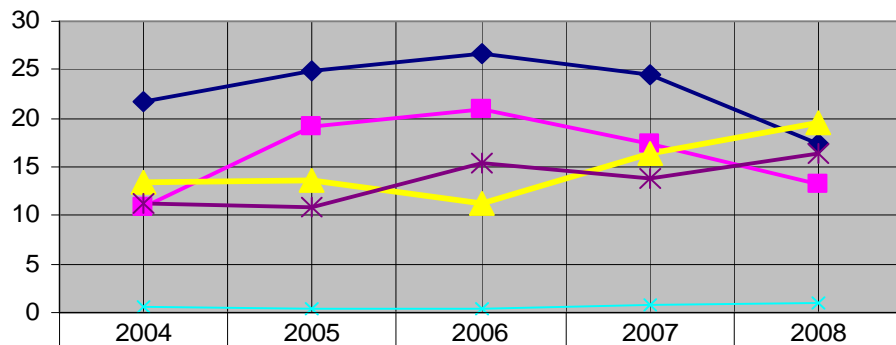
### Poissaoloperusteet päävastuualueittain v. 2008



### Vuosiloma, sairauspoissaolot ja perhepoliittiset vapaat yhteensä päävastuualueittain v. 2007 ja v. 2008



### Poissaolot työntekijää kohden v. 2004 - v. 2008

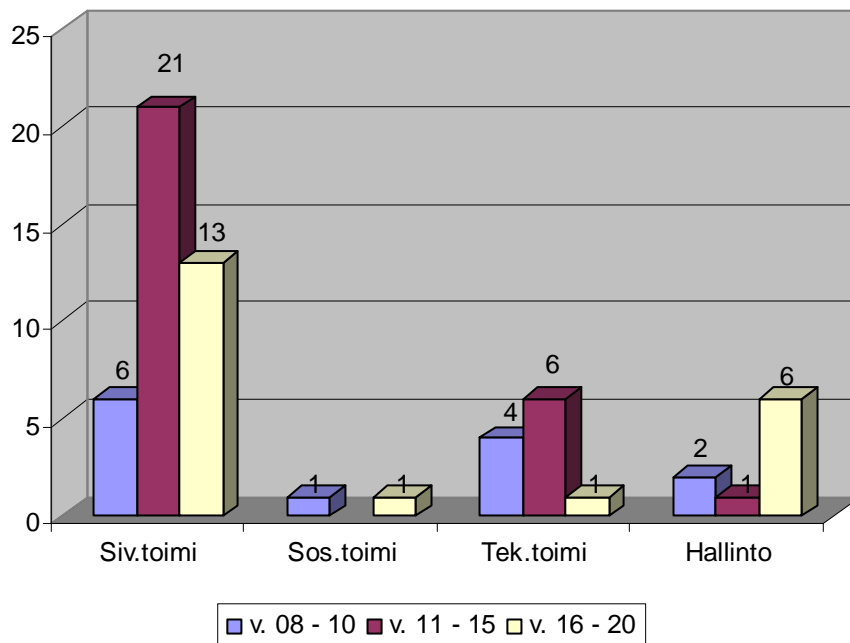


◆ Vuosilomat	21,8	24,8	26,7	24,4	17,3
■ Sairauspoissaolot	10,8	19,1	21	17,4	13,2
▲ Perhepoliittiset vapaat	13,5	13,7	11,3	16,4	19,5
× Koulutus	0,56	0,49	0,46	0,78	0,89
* Muut poissaolot	11,3	10,8	15,4	13,8	16,3

### Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtymiseen liittyvät luvut ovat suuntaa-antavia, koska henkilöstö voi itse valita eläkkeelle siirtymisen ajankohdan, viimeistään 68 vuotiaana.

### Eläkepoistuma-arvio ajalla 2008 - 2020



## INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

### Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset olivat:

vuonna		
2008	4 481 euroa	29,87 e/hlö
2007	4 246 euroa	28,30 e/hlö
2006	4 811 euroa	24,29 e/hlö
2005	3 320 euroa	16,03 e/hlö

Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuollon menoista 50 %. Työpaikkaselvitysten kustannuksista korvaus on pääsääntöisesti 60 %.

### Käynnit työterveyshuollossa

- lääkäri -> terveystarkastukset 38 kpl
- terveydenhoitaja -> terveystarkastukset 41 kpl, työpaikkaselvitys 1 kpl
- laboratorio -> tutkimukset 83 kpl

### Koulutus

Henkilöstön koulutukseen työnantaja panosti:

vuonna		
2004	12 153 e	57,87 e/hlö
2005	10 002 e	48,31 e/hlö
2006	6 537 e	33,01 e/hlö
2007	12 632 e	84,21 e/hlö
2008	10 179 e	67,86 e/hlö

Koulutusmenojen osuus oli 0,18 prosenttia kunnan henkilöstön kokonaispalkkausmenoista. Koulutuspäiviä oli keskimäärin 0,89 pv/hlö vuonna 2008.