



Henkilöstötilinpäätös 2022

Sisällysluettelo

JOHDANTO	3
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain	4
Vakituiset ja määräaikaiset	5
Koko- ja osa-aikaiset	6
HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE	7
Henkilöstön keski-ikä	7
Henkilöstön sukupuolirakenne %	7
Henkilöstö ikäryhmittäin	7
HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2022	8
VUOROTTELUVAPAA JA OPINTOVAPAA	9
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	9
SAIRAUSPOISSAOLOT	10
ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN (KEVA)	12
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2012–2022	12
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2012-2022	13
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain 2012-2022	13
Eläköitymisennuste 2022-2041 (KEVA)	14
Eläköitymisennuste 2022-2041 ammattiluokittain	14
Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä	15
TYÖTERVEYSHUOLTO	15
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	15
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	15
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	17
Kehityskeskustelut	17
Koulutusmenot	18

Johdanto

Kankaanpään kaupungissa vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.202) tilanteen mukaan. Vuoden viimeisen päivän tilanne ei ole koko vuoden tilannetta parhaalla mahdollisella tavalla kuvaava, mutta vertailtavuuden saavuttamiseksi on päädytty käyttämään aina samaa päivämäärää.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä ja työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista. Henkilöstötilinpäätöksessä on esitetty vastaavia lukuja aikaisemmilta vuosilta, jonka vuoksi on helpompi tehdä vertailua nykyisistä tunnusluvuista.

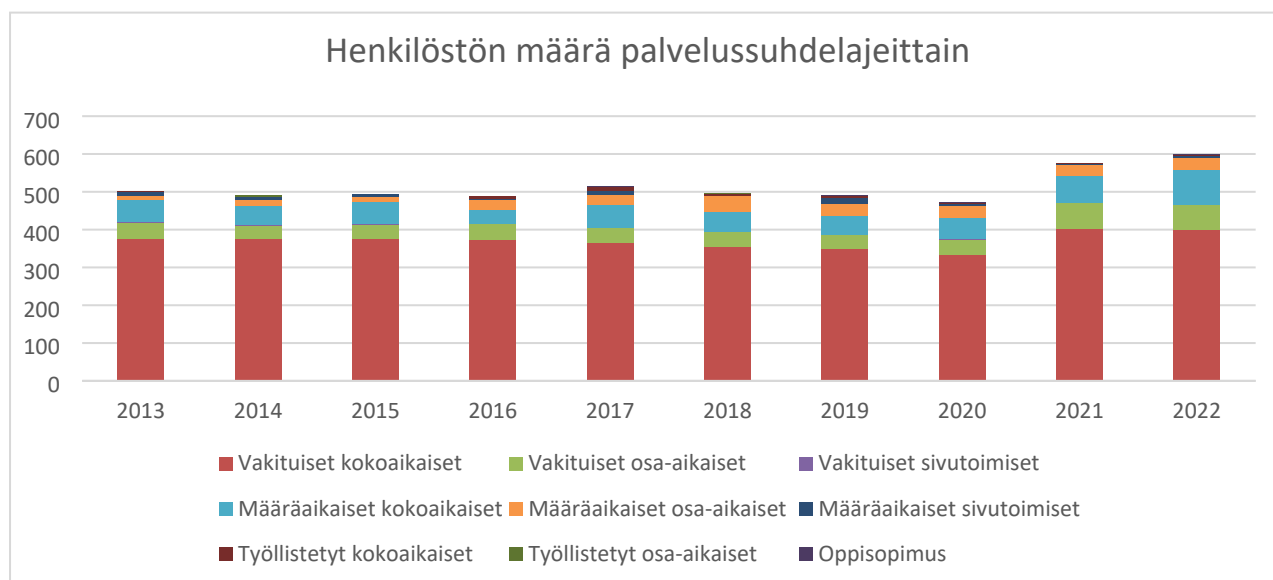
Henkilöstön määrä

Vuoden 2022 lopussa Kankaanpään kaupungin palveluksessa oli **600** henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

31.12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset kokoaikaiset	375	375	375	375	365	356	351	333	401	399
Vakituiset osa-aikaiset	44	36	38	40	40	38	35	40	71	68
Vakituiset sivutoimiset	1	1	2	1	1		1	2		
Määräaikaiset kokoaikaiset	58	51	58	37	59	53	51	57	72	91
Määräaikaiset osa-aikaiset	12	16	14	26	29	42	30	31	27	33
Määräaikaiset sivutoimiset	10	7	6	2	8	1	16	6	4	4
Työllistetyt kokoaikaiset	2	1		7	11	5	5	1	1	4
Työllistetyt osa-aikaiset		4			1	1				
Oppisopimus					1		2	1		1
Yhteensä	502	491	493	488	515	496	491	471	576	600

Henkilötyövuosia vuonna 2022: 542. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaiset henkilöt muutettu henkilötyövuosiksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti, palkattomat vähennetty.

Henkilöstön määrä palvelussuhdelajeittain

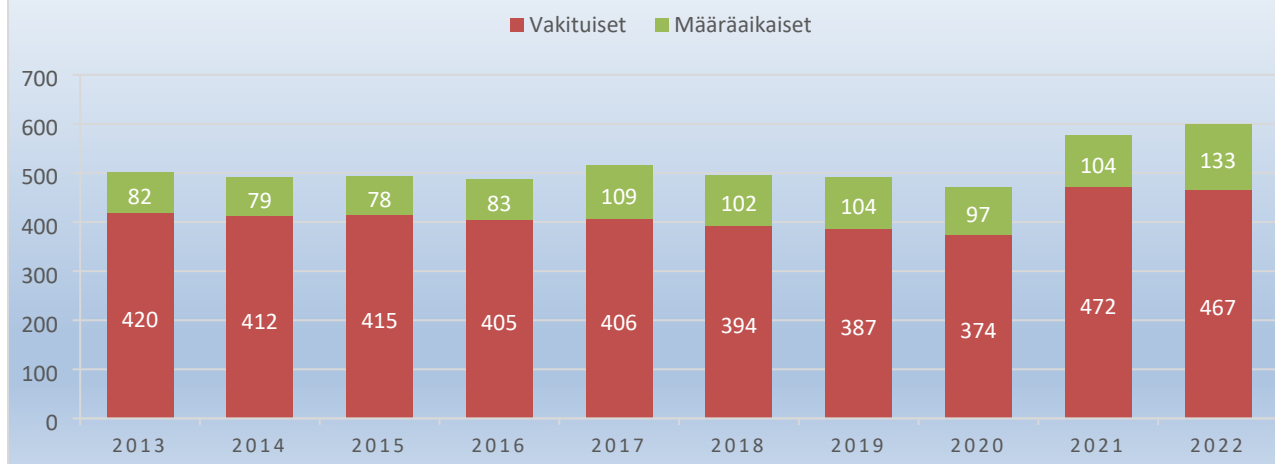




Vakituiset ja määräaika

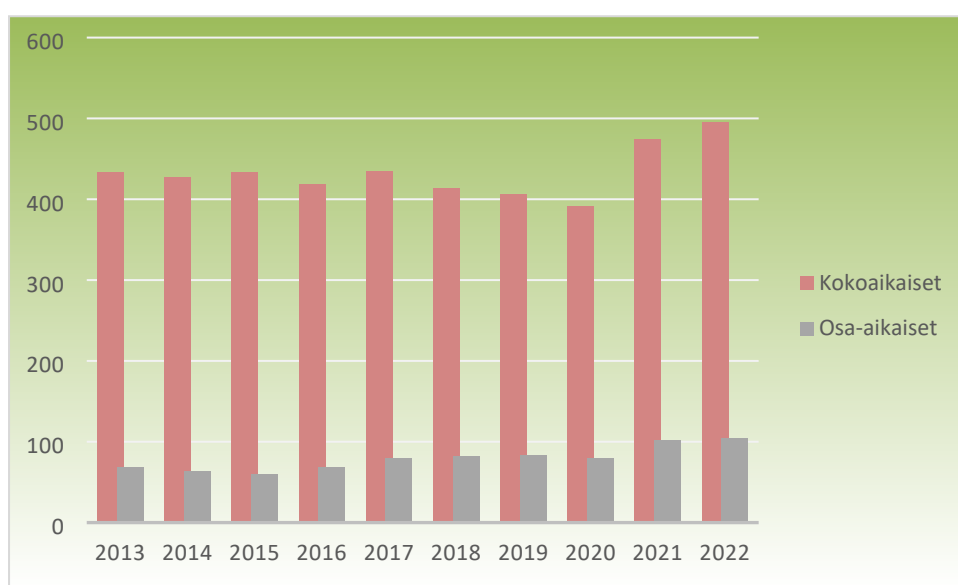
[illegible]

Vakituiset ja määräaikaiset



Koko- ja osa-aikaiset

31.12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Lukumäärä										
Kokoaikaiset	433	427	433	419	435	414	407	391	474	495
Osa-aikaiset	69	64	60	69	80	82	84	80	102	105
Yhteensä	502	491	493	488	515	496	491	471	576	600
Prosenttiosuus %										
Kokoaikaiset	86,3	87,0	87,8	85,9	84,5	83,5	82,9	83,0	82,3	82,5
Osa-aikaiset	13,7	13,0	12,2	14,1	15,5	16,5	17,1	17,0	17,7	17,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä

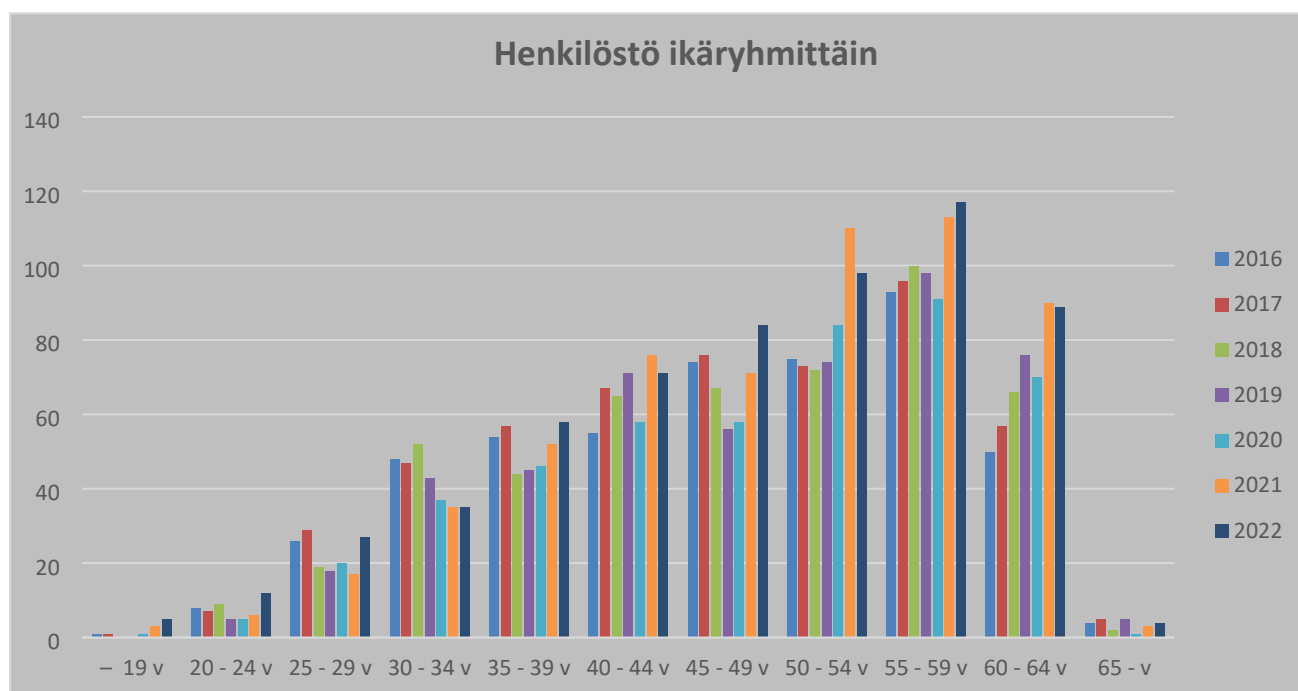
	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
2013	46,35	48,37	46,76
2014	46,28	48,68	46,76
2015	46,26	48,62	46,74
2016	46,12	48,06	46,63
2017	46,29	49,05	46,88
2018	46,98	49,61	49,25
2019	48,43	50,42	48,94
2020	47,93	48,04	47,95
2021	48,79	49,07	48,85
2022	47,90	49,30	48,20

Henkilöstön sukupuolirakenne %

	Naisia	Miehiä
2013	79,92	20,08
2014	80,24	19,76
2015	79,92	20,08
2016	78,69	21,31
2017	78,64	21,36
2018	77,82	22,18
2019	79,41	20,59
2020	80,89	19,11
2021	78,83	21,17
2022	79,00	21,00

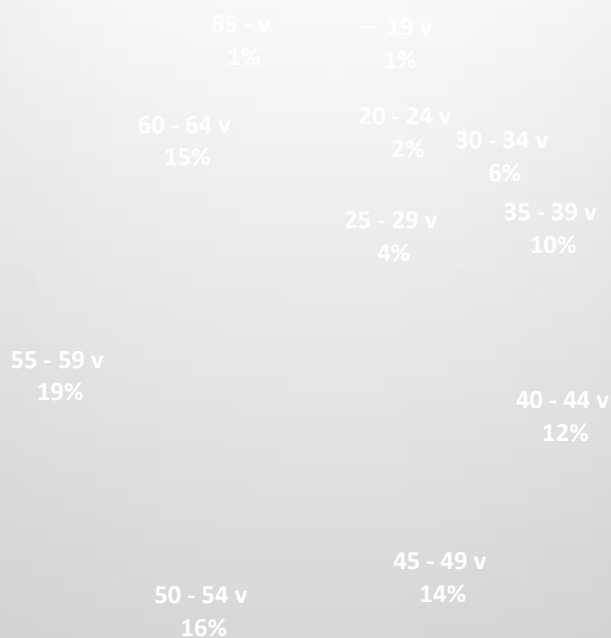
Henkilöstö ikäryhmittäin

31.12.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ryhmä								%	%	%	%	%	%	%
- 19 v	1	1	0	0	1	3	5	0,2	0,2	0	0	0,2	0,5	0,8
20 - 24 v	8	7	9	5	5	6	12	1,6	1,4	1,8	1	1,1	1,1	2
25 - 29 v	26	29	19	18	20	17	27	5,3	5,6	3,8	3,7	4,2	3	4,5
30 - 34 v	48	47	52	43	37	35	35	10	9,1	10,5	8,8	7,9	6,1	5,8
35 - 39 v	54	57	44	45	46	52	58	11,1	11,1	8,9	9,2	9,8	9	9,7
40 - 44 v	55	67	65	71	58	76	71	11,3	13	13,1	14,5	12,3	13,2	11,8
45 - 49 v	74	76	67	56	58	71	84	15,2	14,8	13,5	11,4	12,3	12,3	14
50 - 54 v	75	73	72	74	84	110	98	15,4	14,2	14,5	15,1	17,8	19,1	16,3
55 - 59 v	93	96	100	98	91	113	117	19,1	18,6	20,2	20	19,3	19,6	19,5
60 - 64 v	50	57	66	76	70	90	89	10,2	11,1	13,3	15,5	14,9	15,6	14,9
65 - v	4	5	2	5	1	3	4	0,8	1	0,4	1	0,2	0,5	0,7
	488	515	496	491	471	576	600	100	100	100	100	100	100	100

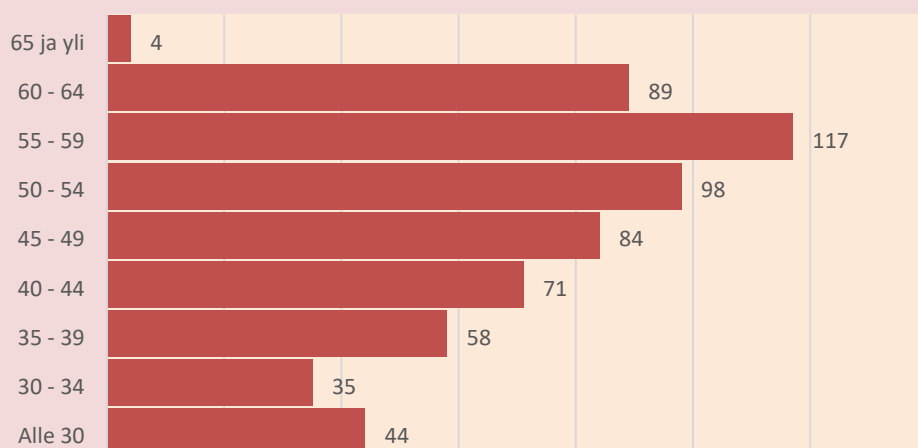


HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2022

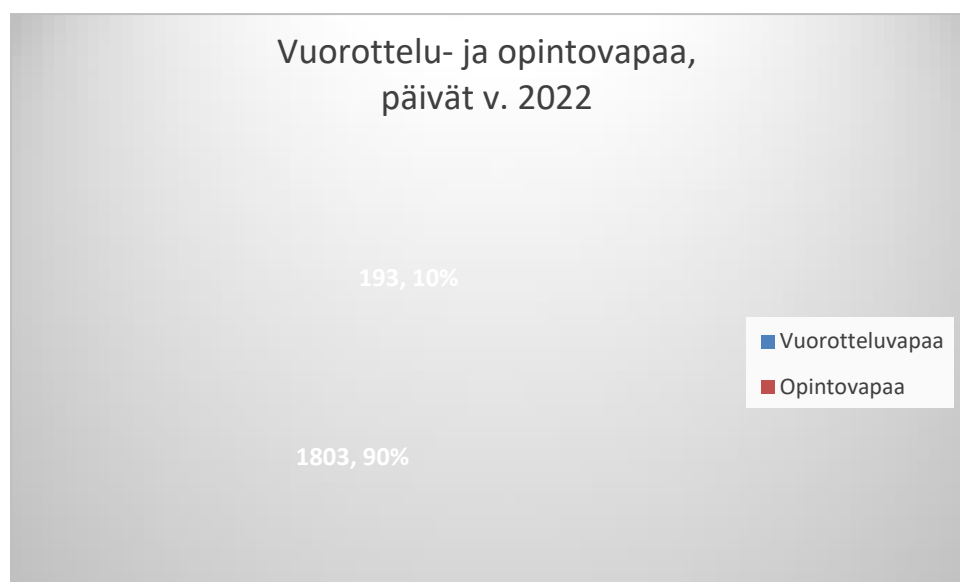
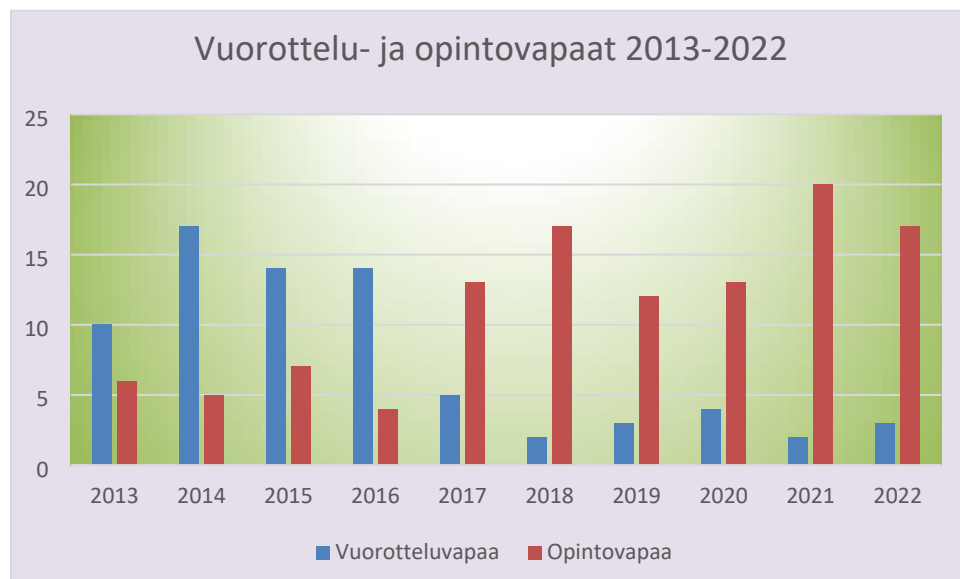
Henkilöstö ikäryhmittäin 2022



Henkilöstö ikäryhmittäin 2022



Vuorotteluvapaa ja opintovapaa

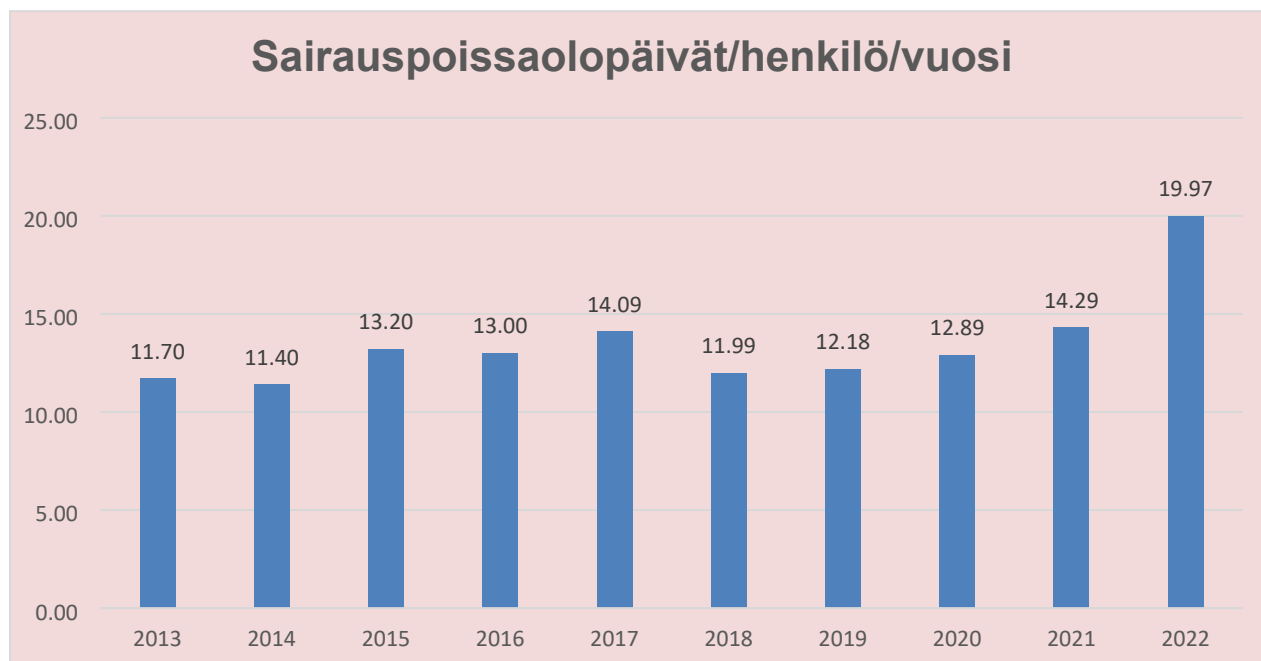
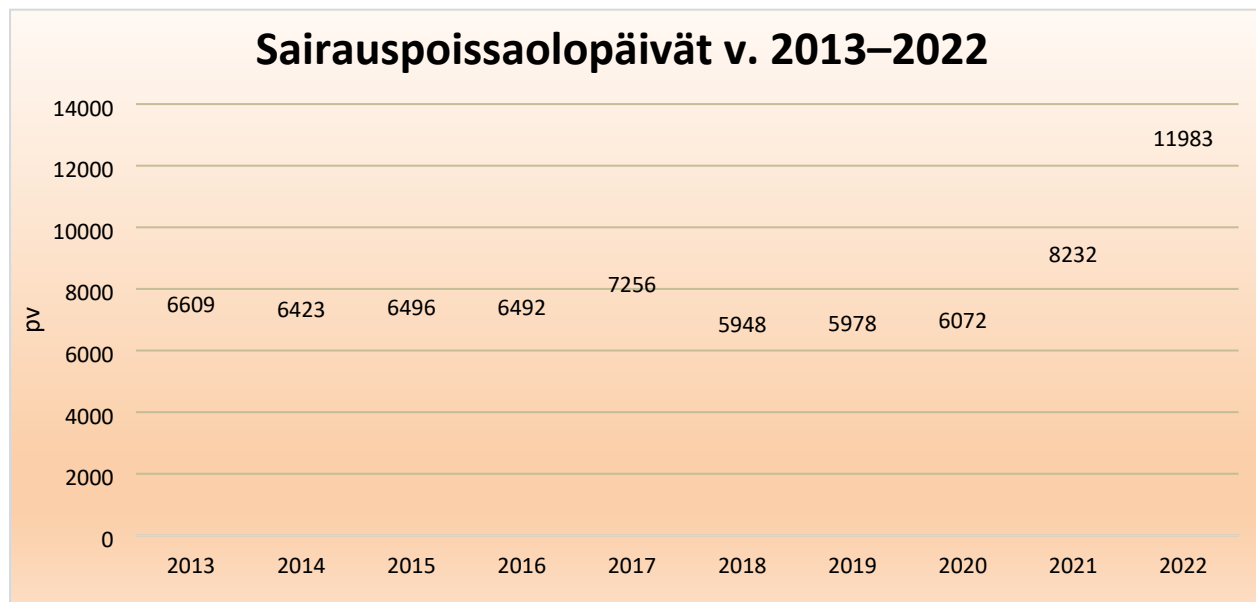


Henkilöstökustannukset

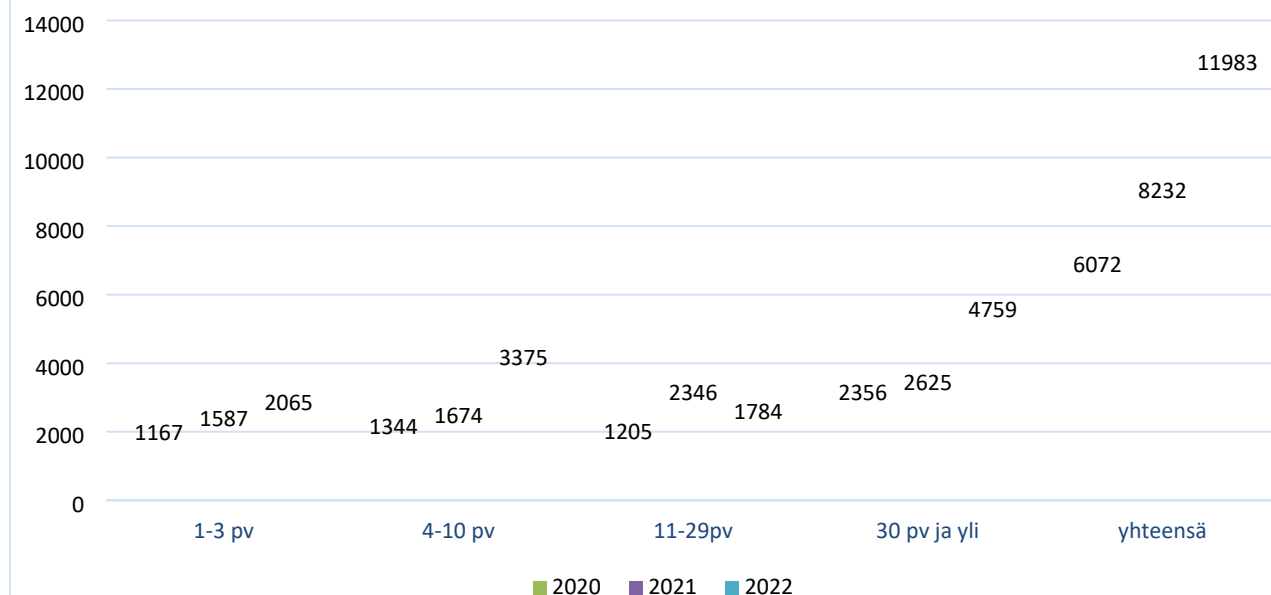
	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	16 476 148	16 080 050	15 826 826	20 202 750	21 247 857
Henkilöstösivukulut	4 567 426	4 388 629	4 392 543	5 727 913	5 838 942
Henkilöstömenot yht.	21 043 575	20 468 679	20 219 369	25 930 663	27 086 799
Muutos % edellisestä vuodesta	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	1,79 %	-2,40 %	-1,57 %	27,65 %	5,17 %
Henkilöstösivukulut	-3,81 %	-3,91 %	0,09 %	30,40 %	1,94 %
Henkilöstömenot yht.	0,52 %	-2,73 %	-1,22 %	28,25 %	4,46 %

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä Kankaanpään kaupungin työntekijöillä on vuonna 2022 ollut 11983 kalenteripäivää. Tämä on ollut **19,97** päivää/palvelussuhteinen.

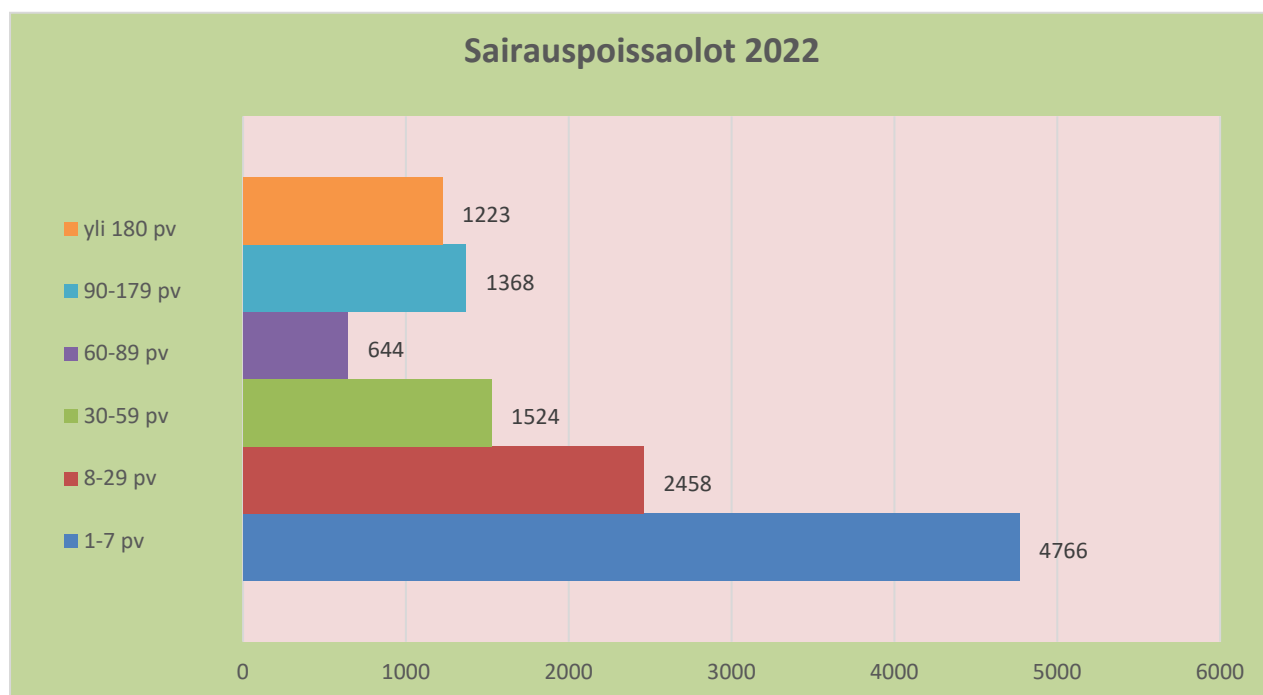


Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan



Sairauspoissaolot henkilötyövuosiin suhteutettuna 22,11 pv.

Sairauspoissaolot 2022

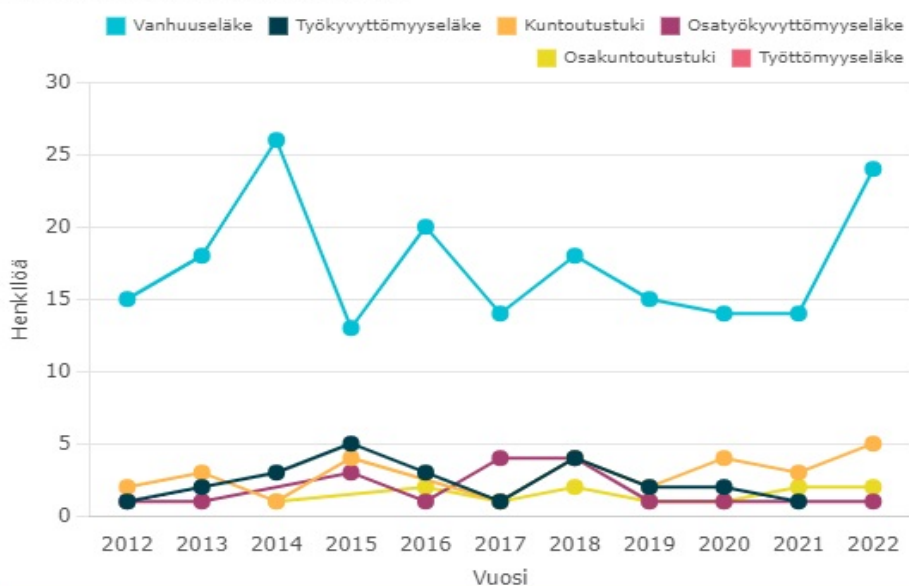


Eläkkeelle siirtyminen (KEVA)

Kaavioissa esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 32 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 61,7 vuotta.

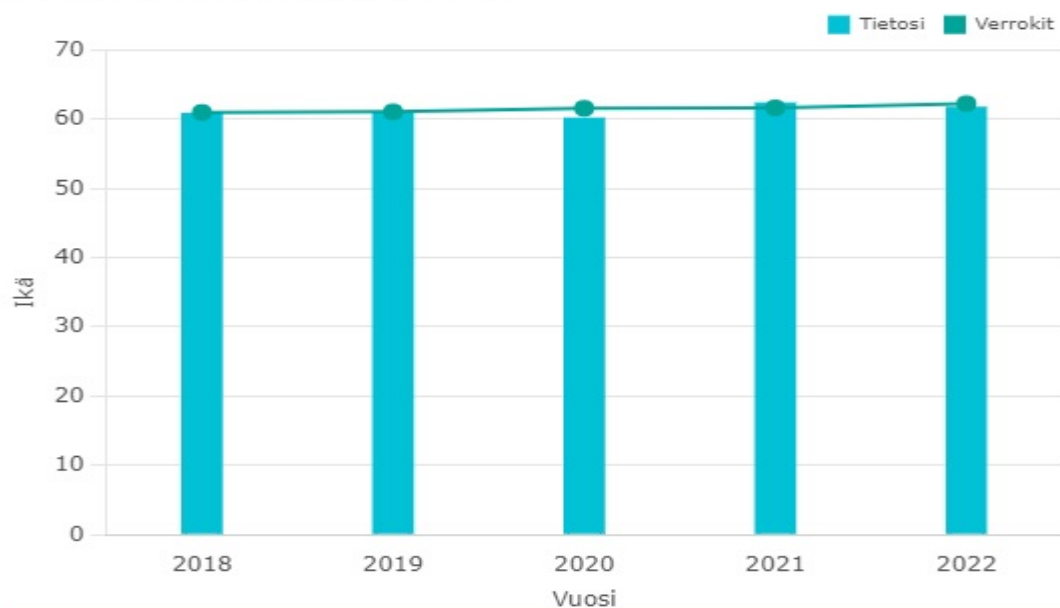
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2012–2022

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



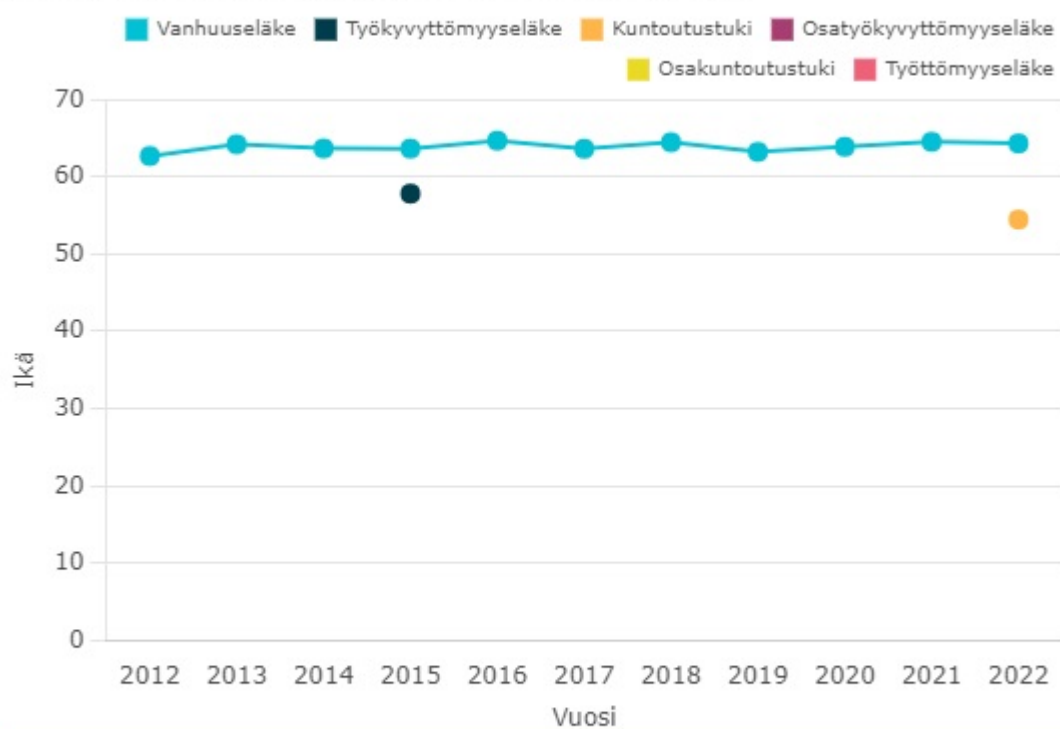
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2018-2022

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain 2012-2022

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Eläköitymisennuste 2022-2041 (KEVA)

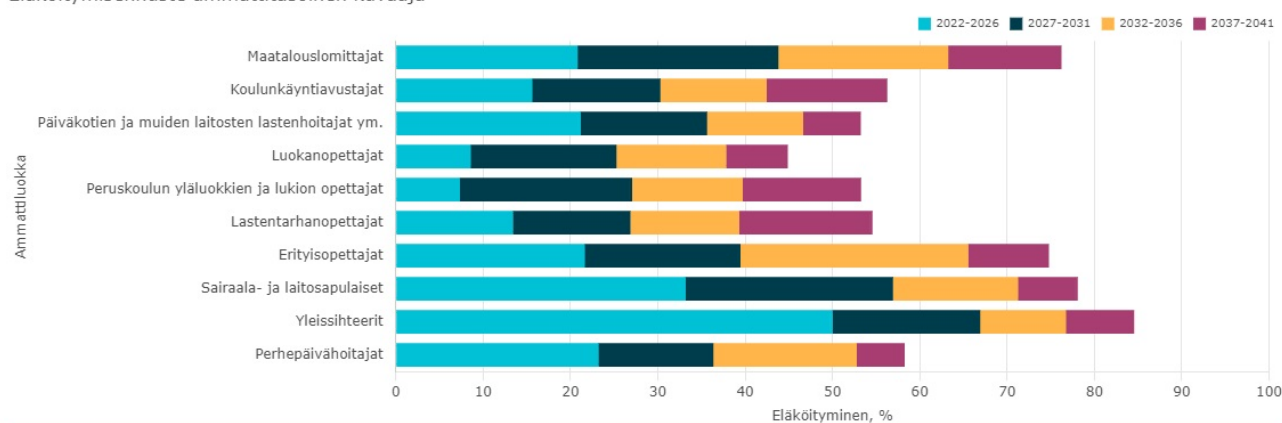
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

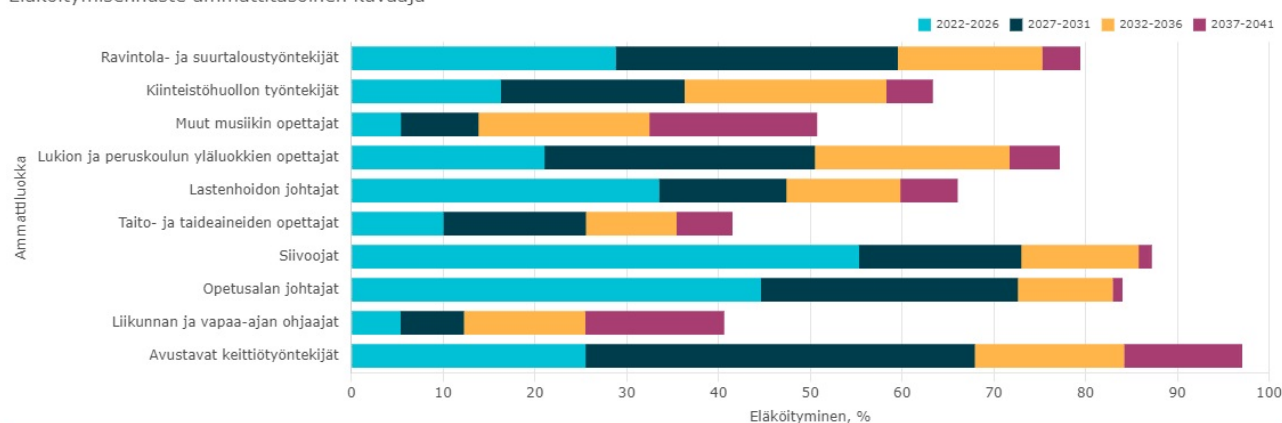
Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste 2022-2041 ammattiluokittain

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen.

Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiän nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Tietojen päivitys: Eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Hyvinvointialueiden voimaantulon yhteydessä kunta-alan työnantajiin tulee suuria muutoksia. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 siirtyy tämän vuoksi vuodenvaihteesta touko-kesäkuulle. Ennusteen pohjalla on toisaalta tuoreempi vakuutettujen tilanne, koska aikaisemmin ennuste julkaistiin koskien vuoden takaisen joulukuun vakuutettujen joukkoa.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä suojella ja edistää työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta

Lakisääteinen työterveyshuolto käsittää ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminnan.

- työterveyshuollon toiminnan suunnittelun, laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin sekä raportoinnin
- työpaikkaselvitykset ja työyhteisön
- työntekijöiden terveydentilan seurannan työkykyyn vaikuttavien sairauksien osalta
- työkyky- ja kuntoutusarviot
- terveystarkastukset
- työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen
-

Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta

Muun terveydenhuollon käynnit

Rokotukset

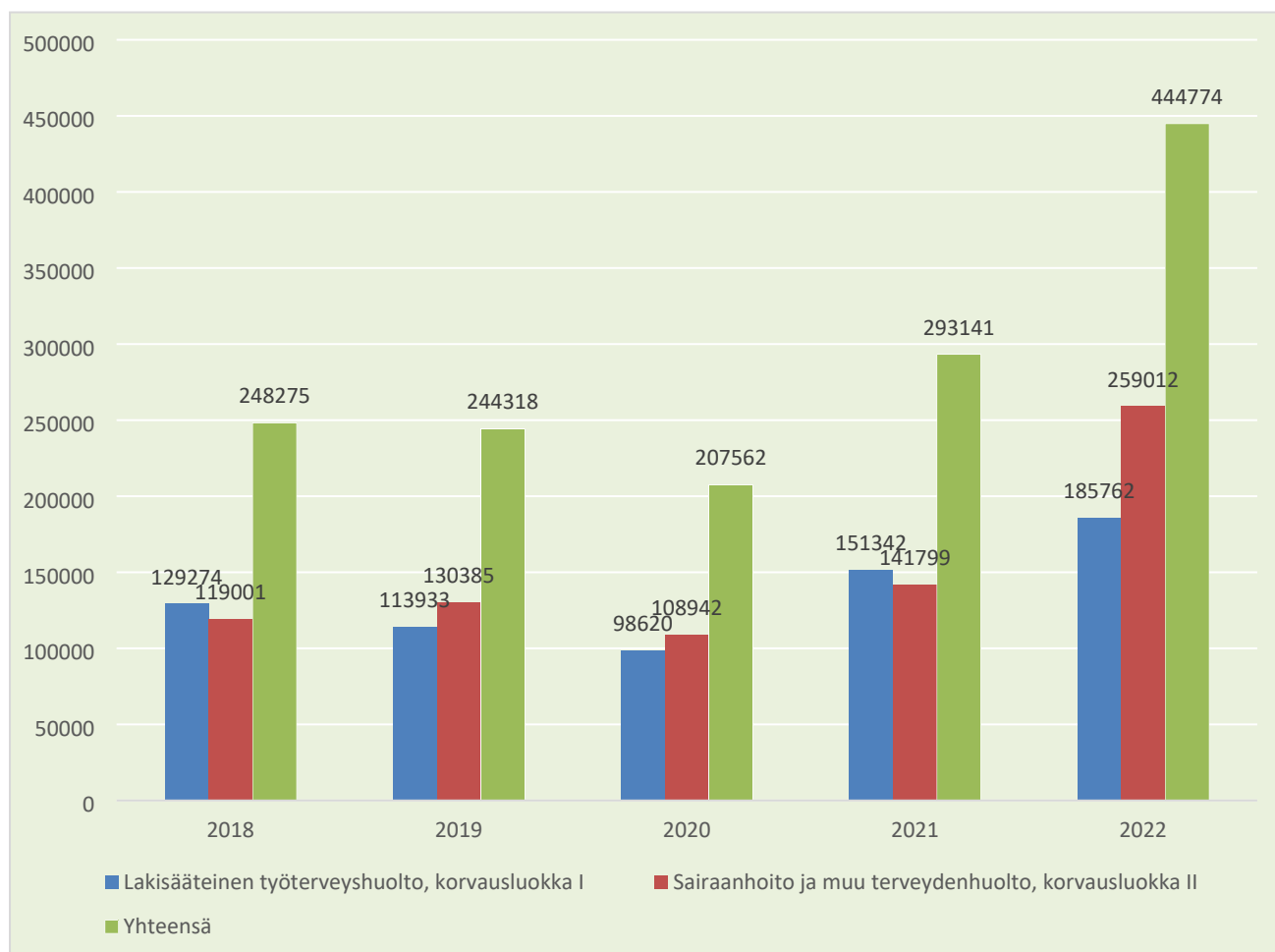
- riskiryhmien kausi-influenssarokotteet
- työnantajan kustantama kausi-influenssarokote muille (ei-riskiryhmään kuuluville) halukkaille
- perusrokotesuojan tehosteet

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, ultraäänitutkimukset.

Hoitomahdollisuuksien arvioinneissa ja terveydentilan selvittämisessä työterveyslääkäri voi käyttää erikoislääkärikonsultaatiota hoitovastuun edelleen säilyessä työterveyslääkärillä.

Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa 2018 – 2022



Työterveyshuollon toimintalukuja					
	2018	2019	2020	2021	2022
Terveystarkastukset					
työterveyslääkäri	168	152	170	310	282
työterveyshoitaja	192	180	108	133	99
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi)	46	77	94	77	80
Terveystarkastuksiin liittyvät tutkimukset					
laboratorio	861	542	218	332	229
kuvantaminen	0	1	1	0	0
Sairausvastaanotto					
työterveyslääkäri	935	962	711	753	785
työterveyshoitaja	431	345	331	237	233
asiantuntijat (fysioterapeutti, psykologi ja erikoislääkäri)	8	8	14	56	88
Sairausvastaanottoon liittyvät tutkimukset					
laboratorio	1 909	1810	1371	1840	1775
kuvantaminen	163	172	150	143	151
Varhaisen tuen toiminta (työkykyneuvottelut)					
Kustannukset €					
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokan I toiminta	129274	113933	98620	151342	185762
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokan II toiminta	119001	130385	108942	141799	259012
Yhteensä	248275	244318	207562	293141	444774
Euroa/työntekijä	501	498	440	509	741

Osaamisen kehittäminen

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu käydään säännöllisesti kerran vuodessa esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan välillä. Sen tarkoituksena on parantaa suoritusta ja avointa kommunikaatiota koko organisaatiossa.

Kehityskeskustelu on osa johtamisjärjestelmää ja tukee esimies - työntekijäyhteistyötä.

Kehityskeskustelun tavoitteet ovat:

- arvioida saavutetut tulokset
- sopia tavoitteista seuraavalle työskentelykaudelle
- määritellä kehitystarpeet ja tehdä jokaiselle henkilökohtainen kehityssuunnitelma
- kehittää esimiehen ja työntekijän välistä yhteistyötä

- kehittää yleisiä työskentelyolosuhteita ja työilmapiiriä

Koulutusmenot

Tulosalue	2022
Hallinto- ja henkilöstö	29123
Elinkeinot	3453
Kehitys	52513
Talous	945
Kaupunkisuunnittelu	2531
Kulttuuri ja vapaa-aika	610
Kasvatus ja opetus	19225
Rakennettu ympäristö	7466
Yhteensä	115867

	2018	2019	2020	2021	2022
Yhteensä	82781	88324	35545	54756	115867
Henkilöstön määrä	496	491	471	576	600
Koulutusmenot €/työntekijä	167	180	75	95	193

