



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2023



Sisällys

1.	Hallintojohtajan katsaus.....	2
2.	Henkilöstö Auran kunnassa.....	3
3.	Henkilöstön suorittama työpanos.....	4
3.1.	Työaikamuodot	4
3.2.	Työmäärä ja poissaolot	4
4.	Poissaolot.....	4
5.	Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne.....	9
6.	Henkilökunnan vaihtuvuus.....	10
7.	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	11
6.1.	Palkat	11
6.2.	Työnantajan eläkemaksut	12
8.	Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi	13
7.1.	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen.....	14
7.2.	Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen.....	15
9.	Työterveyshuolto.....	16
10.	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	16
9.1.	Yhteistyötoimikunta	16
9.2.	Työsuojelutoimikunta.....	17
11.	Lopuksi	18

1. Hallintojohtajan katsaus

Henkilöstöraporttiin kootaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Raportti toimii apuvälineenä työn ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kunnan strategisina tavoitteina ovat elinvoimaisuuden ohessa laadukkaat palvelut ja työntekijöiden työhyvinvointi, joista kaksi viimeisintä kulkevat käsi kädessä. Kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristynyt entisestään ja siksi työnantajan kannattaa panostaa omaan pitovoimaansa.

Vuosi 2023 oli kunnan toiminnan kannalta historiallinen: sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö siirtyi Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen 31.12.2022. Kunnan työntekijöistä 41 siirtyi tällöin vanhoina työntekijöinä uudelle työnantajalle, joten kunnan henkilöstömäärä pieneni reilulla neljänneksellä. Alkuvuosi kului uusia yhteistyötapoja etsien, mutta yhteistyö helpottui, kun kesäkuun alusta päästiin muuttamaan yhteisiin uusiin tiloihin. Samalla kunnanviraston pitkä matka sisäilmaongelmien väistelyssä päättyi, ja yhteistyössä saavutettiin paljon myönteistä hallinnon päästessä toimimaan saman katon alle.

Sivistystoimesta tuli vuoden alusta alkaen henkilöstömäärän lisäksi myös rahallisesti kunnan suurin toimiala. Käyttötalouden menoista yli 64 prosenttia käytetään ja henkilöstöstä 86 prosenttia työskentelee hyvinvointitoimialalla. Hyvinvointijohtaja aloitti 1.1.2023 sekä sivistystoimen että vapaa-aikalautakunnan ylimpänä virkamiehenä ja esittelijänä.

Tilikauden aikana panostettiin esihenkilöiden kouluttamiseen ja työstettiin koko organisaation yhteisiä käytäntöjä. Johtoryhmän työskentely hitsautui entistä paremmalle tasolle. Henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia parannettiin edelleen yhteisten palaverikäytäntöjen kehittämisellä. Työhyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnettiin kehittämällä työyksiköiden toimintaa yhdessä henkilöstön kanssa.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on ollut aiempaa enemmän mahdollisuuksia. Syyskuun alusta alkaen EduHousen laajat opintomahdollisuudet ovat olleet koko henkilöstön käytettävissä esihenkilön linjaamalla tavalla. Intranetin jouduttua keväällä palvelunestohyökkäyksen kohteeksi, informaation kulkuun tuli puutteita. Uutta Intra-sivustoa alettiin suunnittelemaan keväällä. Se saadaan käyttöön vuoden 2024 kevään aikana.

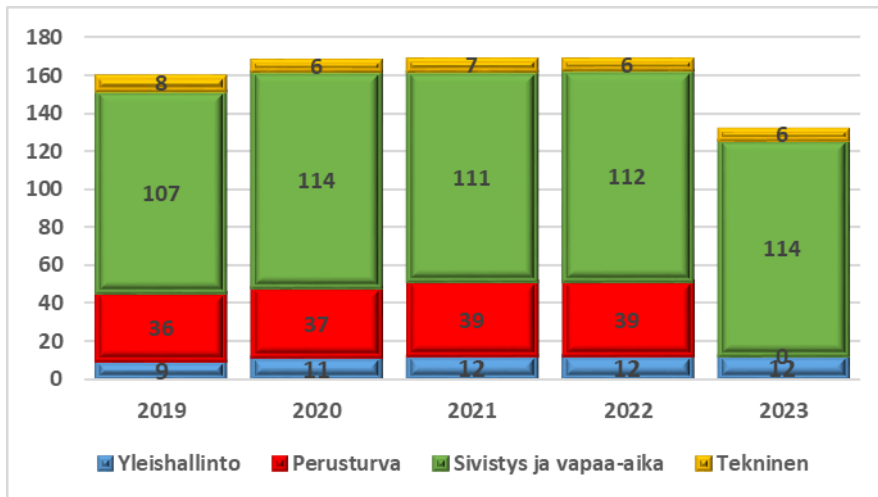
Sairauspoissaolojen määrä pysyi tilikauden ajan korkealla tasolla. Suurimpana diagnoosiryhmänä olivat mielenterveyteen liittyvät häiriöt. Tämä kertoo siitä, että työhyvinvoinnin eteen on vielä paljon tehtävää kunnan organisaatiossa kaikilla tasoilla. Yhteistyö työterveyden ja Keva:n kanssa ovat myös tärkeässä roolissa niin yksilön kuin työyhteisönkin tasolla.

Aurassa 20.2.2024

Tuija Pellosmaa
hallintojohtaja

2. Henkilöstö Auran kunnassa

31.12.2023 Auran kunnassa palveluksessa oli 132 työntekijää. Vakinaisessa palvelusuhteessa heistä oli 101 ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 31 henkilöä. Määräaikaisuuden perusteina olivat sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuus, kelpoisuuden puuttuminen, valintapäätös ei lainvoimainen tai uusi toimintamuoto kunnassa kokeilussa.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä toimialoittain vuosina 2019–2023.

Vuosien 2022 ja 2023 vaihtuessa sosiaalipalveluiden henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan hyvinvointialueen palvelukseen. Siirto koski 41 henkilöä, sillä myös koulupsykologi, -kuraattori ja sosiaalipalveluiden sihteerit siirtyivät hyvinvointialueelle.

Kunnan työntekijöiden lisäksi Auran kunnan tehtäviä hoidetaan kuntien välisillä sopimuksilla maataloustoimessa, ympäristöterveydenhuollossa, ympäristönsuojelussa, kaavoitustoimessa ja rakennus-tarkastuksessa. Auran kunnan IT-vastaavan työpanoksesta myydään päivä viikossa Pöytyän kunnalle ja vastaavasti kunta ostaa Pöytyän kunnalta digipäällikön osaamista.

Henkilöstön vaihdos- ja muutostilanteissa tehtävät on kartoitettu selvittämällä mahdollisuudet eri toimintavaihtoehtoihin. Kunnanhallitus on jatkanut vuoden 2023 talousarvion täytäntöönpano-ohjeissa vakanssien täyttörajoitusta. Se on tarkoittanut, että kunnanhallituksen lupa on tarvittu kaikkien vaki-tuisten tehtävien ja pidempiaikaisten sijaisuuksien täyttämiseen. Täyttölupamenettely on ollut vuo-den 2013 alusta alkaen samankaltainen.

Taulukko 1. Kunnan henkilöstö 31.12. jaoteltuna vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin.

Toimiala	2019			2020			2021			2022			2023		
	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht
Yleis-hallinto	9	0	9	10	1	11	10	2	12	12	0	12	12	0	12
Perusturva	28	8	36	29	8	37	31	8	39	32	7	39	0	0	0
Sivistys- ja vapaa-ai-katoimet	87	20	107	87	27	114	78	33	111	81	31	112	83	31	114
Tekninen toimi	7	1	8	6	0	6	6	1	7	6	0	6	6	0	6
Yhteensä	131	29	160	132	36	168	125	44	169	131	38	169	101	31	132

Henkilöstöstä 68 oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, 58 kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, viisi kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä yksi kunnallisen tuntipalkkalaisen henkilöstön sopimuksen piirissä.

3. Henkilöstön suorittama työpanos

3.1. Työaikamuodot

Vuoden 2023 lopussa täyttä työaikaa tekeviä henkilöitä oli 120 ja osa-aikatyössä oli 12 henkilöä. Syitä osa-aikaisuudelle olivat osa-aikainen vakanssi, osittainen hoitovapaa, osa-aikainen sairausloma ja sovittu osa-aikaisuus.

Vuonna 2023 kunnassa ei ole ollut enää jaksotyöaikaa käytössä. Käytettävän työaikamuodon päättää työnantaja tehtävän työn luonteen perusteella. Työnantajalla on oikeus järjestellä työtehtävien suorittaminen tuottamiensa palveluiden mukaisesti.

Taulukko 2. Henkilöstö jaoteltuna työaikamuotojen perusteella 2023.

Opetustyö	47
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	6
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vko	11
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	20
Yleistyöaika 38,25 h/vk	48

3.2. Työmäärä ja poissaolot

Vuoden 2023 aikana arkityöpäiviä oli 251, viikonlopun päiviä 105 ja arkipyhäpäiviä 9. Vuonna 2023 teoreettinen henkilötyömäärä oli 134,2 ja toteutunut 125,5 henkilötyövuotta. Vuosilomapäiviä kertyy työehtosopimusten mukaan 28, 30 tai 38 työpäivää vuodessa. Vuosilomista kertyi 7,3 henkilötyövuotta, muista palkallisista poissaoloista 15,5 sekä lisä- ja ylitoista 1,0 henkilötyövuotta. Kunnassa tehty teoreettinen henkilötyövuosimäärä vuonna 2022 oli 165,3 vuotta ja toteutunut henkilötyövuosimäärä 152,2. Vuosilomista kertyi tilikaudella 10,0 ja muista palkallisista poissaoloista 21,0 henkilötyövuotta.

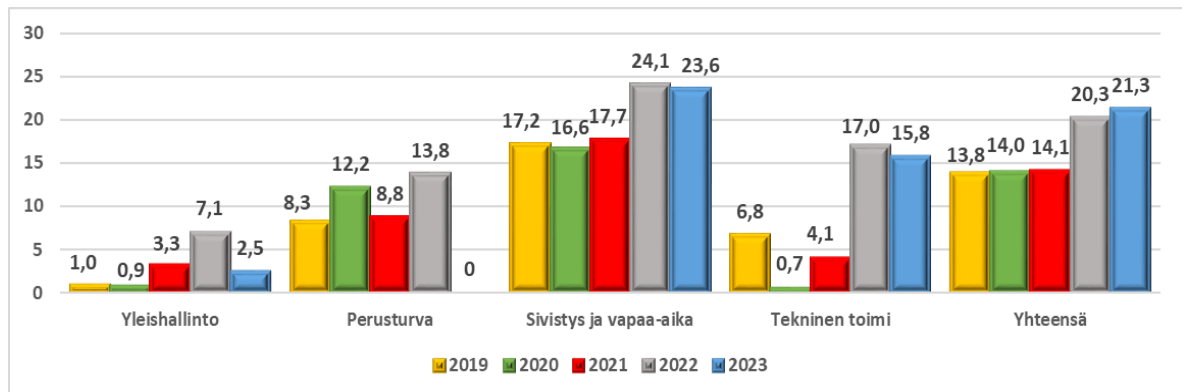
4. Poissaolot

Henkilöstön poissaoloista toiseksi suurimman osan muodostavat vuosilomapäivät. Yleisohjeena on, että ansaitut vuosilomapäivät tulee mahdollisuuksien mukaan pitää ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Mikäli lomapäiviä jää käyttämättä vielä uuden lomakauden jälkeen, niistä myönnetään anomuksesta säästövapaita, joiden pitämisen aikataulu tulee sopia päätöstä tehtäessä. Vuosilomapäivien määrä ei merkittävästi vaihtelee koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2023 kunnan työntekijät pitivät 2 734 vuosilomapäivää ja 63 säästövapaapäivää. Vuotta aiemmin vastaavat luvut olivat 3 829 ja 219 päivää. Vuonna 2021 voimaan tullut työehtosopimus sisälsi mahdollisuuden vaihtaa lomarahaa kokonaan tai osittain vapaaksi. Lomarahavapaiden käyttö on pysynyt ennallaan Auran kunnassa. Vuonna 2023 käytettiin 74 lomarahavapaapäivää, vuoden 2022 kertymä oli 75 päivää.

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä vaihtelee vuosittain, joskin Korona-pandemian jälkeen näyttää siltä, että sairauspoissaolojen määrä on jäänyt selvästi korkeammalle tasolle. Kunnan sairauspoissaolokäytäntöihin on kuulunut viiden työpäivän sairauspoissaolo esihenkilön luvalla, minkä jälkeen vaaditaan terveydenhuollon todistus.

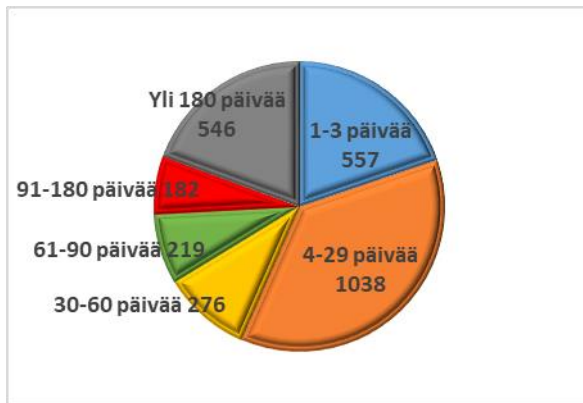
Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 21,3 päivää henkilöä kohden vuoden lopun henkilöstömäärällä laskettuna. Tämä ei ollut lähelläkään kunnanvaltuuston asettamaa tavoitetta maksimissaan kymmentä kalenteripäivää työntekijää kohden. Edellinen alle kuntasektorin keskiarvolukema Aurassa oli vuoden 2021 lopun 14,1 kalenteripäivää. Koko kuntasektorilla vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 20,7 päivää henkilötyövuotta kohti (Kuntatyönantaja 2023). Terveysperusteisia poissaoloja oli Auran kunnassa vuonna 2023 yhteensä 2 818 päivää. Vuonna 2022 vastaava lukema oli 3 429, josta perusturvan osuus oli 539, eli ilman perusturvan osuutta 2 890.

Kuntatyönantajan henkilöstöraportoinnin suosituksessa sairauspoissaolojen määrä saadaan laske-
malla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä. Tällä laskutavalla Auran kunnan henkilöstön sairauspäivien määrä oli vuonna 2023 21,0 päivää. Aurassa henkilötyövuotta kohden laskettuna sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 20,7 päivää. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika päiviä / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika päiviä x 100. Auran sairauspoissaoloprosentti oli 5,8. Vuoden 2022 vastaava lukema oli 5,7. Koko henkilöstöstä ei yhtään päivää sairastaneita oli 54,8 prosenttia.

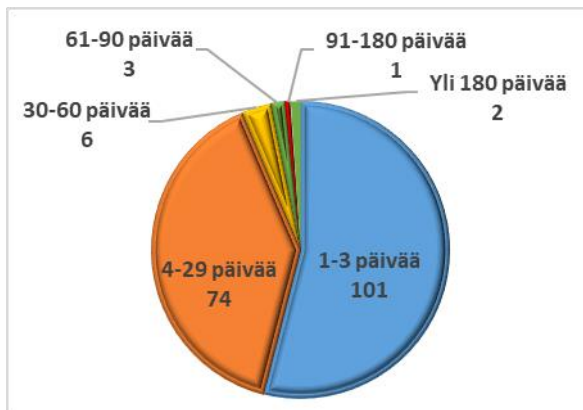


Kuvio 2. Terveysperusteiset keskimääräiset poissaolopäivät toimiyksiköittäin työntekijää kohden vuosina 2019–2023.

Tässä kappaleessa esitetyistä vuoden 2022 vertailuluvuista on poistettu perusturvan osuus. Vuonna 2023 lukumäärällisesti eniten oli 1-3 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, yhteensä 101 jaksoa, joista kertyi 557 sairauspoissaolopäivää. Vuoteen 2022 verrattuna sairauspoissaolajaksojen kokonaismäärä väheni alle puoleen. Poissaolojaksoista kertyneiden poissaolopäivien määrät laskivat kuitenkin vain hieman. Tämä selittyy pitkäkestoisten sairauspoissaolojen kasvulla. Vuonna 2023 yli 180-päiväisiä sairauslomajaksoja oli kaksi, yhteensä 546 päivää. Näin pitkiltä sairauspoissaolojaksoilta vältyttiin vuonna 2022 kokonaan. 90-180 päivää kestäviä sairauslomajaksoja on ollut yksi, tästä kertyi 182 sairauslomapäivää. Tässä on selvä vähennys verrattuna vuoden 2022 neljään jaksoon, joista kertyi yhteensä 489 päivää. Alle 90 päivää kestävät sairauspoissaolot ovat vähentyneet selvästi: 1-3 päivää kestävät poissaolot ovat vähentyneet alle puoleen, 4-29 päivää kestävät puoleen, 30-60 päivää kestävät kolmanneksella ja 61-90 päivää kestävät 40 prosentilla. Kokonaisuudessaan terveysperusteisten poissaolajaksojen määrä on laskenut vuoden 2022 434 jaksosta 187 jaksoon ja sairauspoissaolopäivien määrä 2 890 päivästä 2 818 päivään.



Kuvio 3. Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärät keston mukaan vuonna 2023.



Kuvio 4. Terveysperusteisten poissaolojaksojen lukumäärät keston mukaan vuonna 2023.

Auran kunnassa voi olla sairauden vuoksi poissa työstä esihenkilön luvalla viiteen päivään asti. Poissaolo myönnetään työntekijän oman ilmoituksen perusteella aluksi maksimissaan kolmeksi päiväksi, jonka jälkeen voidaan myöntää kaksi lisäpäivää. Tilikaudella pidetyistä 2 818 sairauslomapäivästä 515 päivää eli 224 poissaolojaksoa perustui esihenkilön lupaan. Poissaolojaksoista 61,6 % eli yhteensä 138 päivää ilmoitettiin 1-2 päivän mittaisiksi. Viiden päivän mittaisia poissaolojaksoja kertyi 12, 3-5 päivän omailmoituspoissaolojaksoja oli yhteensä 86.

Vakuutusyhtiöön tehtiin vuonna 2023 yhteensä seitsemän työtaturmailmoitusta ja neljä työmatkataturmailmoitusta. Näistä seurasi kaksi sairauslomajaksoa, yhteensä 7 päivää. Vuonna 2022 vakuutusyhtiöön tehtyjä työtaturmailmoituksia oli 17 ja työmatkataturmia yksi. Näistä johtuvia sairauslomajaksoja kertyi viisi, yhteensä 107 päivää.

Työterveyshuoltoon ilmoitetuista poissaoloista 2 232 päivään on ilmoitettu poissaolon syy. Näistä päivistä 41 % johtui mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä, 12 % tuki- ja liikuntaelinten sairauksista ja 9 % hengityselinten sairauksista.

Sairauspoissaolojen määrään on kaiken kaikkiaan kiinnitetty erityistä huomiota työterveyshuollon ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. Seuranta tältä osin on kehitetty ja tarkennettu. On sovittu käytännöt, joiden mukaan työterveyshuollolle välittyvät tiedot myös muiden terveydenhuollon yksiköiden kirjoittamista lääkärintodistuksista sekä esihenkilön luvalla myönnettyistä poissaoloista. Varsinkin työntekijän omaan ilmoitukseen perustuvista poissaoloista on puuttunut usein poissaolon syy. Tilanne on kuitenkin parantunut, vuonna 2023 työterveyshuollon raportissa sairauspoissaolopäivistä 79 % on voitu kohdistaa määriteltyihin diagnoosiryhmiin. Kolmikantaneuvotteluja pidetään hyvin herkästi, kun työntekijällä alkaa olla toistuvia tai pitkittyviä sairauslomia. Esihenkilöitä on opastettu olemaan aktiivisia työhyvinvoinnin kehittämisessä ja työhön paluun tukemisessa, mikäli sairausloma on

pitkittynyt. Sairauspoissaolopäivien kustannus vuonna 2023 oli 225 962 euroa, tämä summa ei sisällä sijaiskustannuksia. Vuonna 2022 sairaspöissaolopäivien kustannus oli 280 424 euroa. Kyse on hyvin merkittävästä asiasta pienessä organisaatiossa niin palvelutuotannon, työn organisoiminnin kuin työntekijän itsensä kannalta.

Kelan säännöt edellyttävät työnantajan ilmoitusta työterveyshuoltoon yli 30 päivää kestävässä sairaustapauksissa. 60 päivän jälkeen työnantaja ja työntekijä tekevät sairauspäiväraha hakemuksen Kelalle. Työterveyslääkärin lausunto jäljellä olevasta työkyvystä on sairauspäivärahan maksamisen edellytys 90 sairauspäivärahan maksamisen jälkeen.

Taulukko 3. Henkilöstön poissaolot toimialoittain vuosina 2020–2023.

Vuosi	Yleishallinto				Perusturva				Sivistys- ja vapaa-aikatoimi (pl. varhaiskasvatus)			
	20	21	22	23	20	21	22	23	20	21	22	23
Sair. / tap.	10	39	85	30	455	323	539	0	953	1336	1412	1611
Perhevapaa	0	0	0	0	636	1038	911	0	1008	1938	1218	954
Lomautus	0	0	0	0	0	0	0	0	322	125	70	5
Toisen t.a. palv.	0	0	0	0	112	0	0	0	182	131	365	462
Talkoovapaa	5	0	4	0	18	31	7	0	15	67	90	43
Koulutus	32	30	31	255	30	90	57	0	41	92	42	82
Muut	1	1	0	0	426	470	457	0	259	286	370	201
Yhteensä	48	70	120	285	1677	1952	1971	0	2780	3975	3567	3358

(Taulukko 3 jatkuu)

Vuosi	Varhaiskasvatus				Tekninen toimi			
	20	21	22	23	20	21	22	23
Sair. / tap.	442	650	1291	1082	4	29	102	95
Perhevapaa	204	113	363	505	0	0	0	0
Lomautus	72	0	0	0	0	0	0	0
Toisen t.a. palv.	182	0	0	0	0	0	0	0
Talkoovapaa	149	95	71	82	0	0	0	0
Koulutus	67	32	85	272	8	48	12	7
Muut	64	93	160	417	0	0	4	3
Yhteensä	1180	983	1970	2358	12	77	118	105

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolopäivät yhteensä 2019–2023.

Yhteensä	2019	2020	2021	2022	2023
Sairaus / tapaturma	1716	1864	2377	3429	2818
Perhevapaat	1417	1848	3089	2492	1459
Lomautus	184	394	125	70	5
Toisen työnantajan palv.	337	476	131	365	462
Talkoovapaa	134	187	193	172	125
Koulutus	301	178	292	227	616
Muut	734	750	850	991	621
Yhteensä	4823	5697	7057	7746	6106

Taulukoissa 3 ja 4 Muut-kohdassa ovat opintovapaa, yksityisasiat, perhesyyt, merkkipäiväpoissaolot, kuntoutus, reservin kertausharjoitus, julkinen tehtävä, vapautus virkatehtävien hoidosta ja toisen tehtävän hoito omassa kunnassa. Kuntoutusta käytetään harvoin, mutta tarvittaessa työterveyshuollon, työnantajan ja Kevan yhteistyössä. Vuoden 2023 aikana kuntoutukseen käytettiin 10 päivää. Koulutuspäivien lukumäärään vaikuttavat vuositasolla eri toimialojen tarpeet kouluttaa henkilöstöä. Lomautukset ovat koskeneet koulunkäyntiavustajia koulujen loma-aikoina, mikäli he eivät ole halunneet ottaa vastaan muuta työtä. Taulukossa 5 on eritelty muita poissaolojen syitä.

Taulukko 5. Muita poissaoloja vuonna 2023.

Muu poissaolon syy	Työpäiviä
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä ym.	9
Kuntoutus, muu palkaton	10
Lastentarhanopettajien VES 20:5 mukaiset vapaapäivät	42
Opintovapaa (palkaton)	351
Pakottavat perhesyyt	46
Toisen tehtävän hoito omassa kunnassa	308
Tyky, VES yms. poissaolo, palkallinen	36
Vuorotteluvapaa	180
Yksityisasiat	123

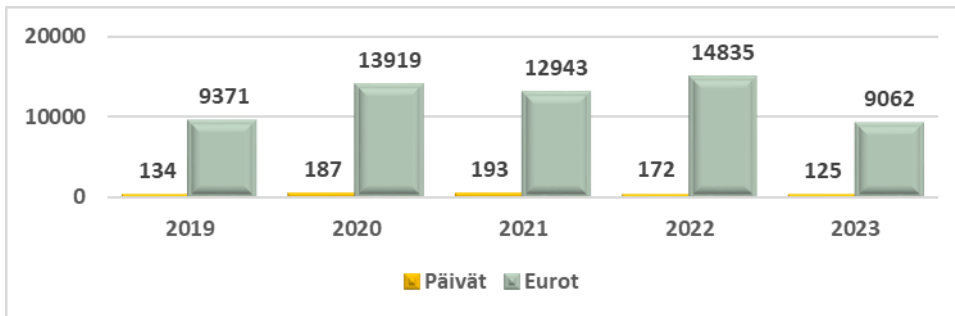
Kunnassa on ollut vuodesta 2009 talkoovapaajärjestelmä, jonka tarkoituksena on suositella työntekijöitä hakemaan palkatonta vapaata, mikäli se on mahdollista hakijan työtehtävät huomioon ottaen. Talkoovapaajärjestelmässä palkka pidetään vain talkoovapaa-ajanjaksoon sisältyviltä työvuorotaulukon mukaisilta työpäiviltä. Talkoovapaata voidaan myöntää enintään kolme viikkoa (15 päivää) kalenterivuodessa, jos seuraavat ehdot täyttyvät

- välttämättömät työjärjestelyt voidaan hoitaa sijaisia palkkaamatta
- talkoovapaan myöntämisestä ei synny muitakaan ylimääräisiä kustannuksia, esimerkiksi poissaolosta aiheutuvia ylityökustannuksia
- talkoovapaan myöntäminen on viraston tai laitoksen toiminnan kannalta mahdollinen.

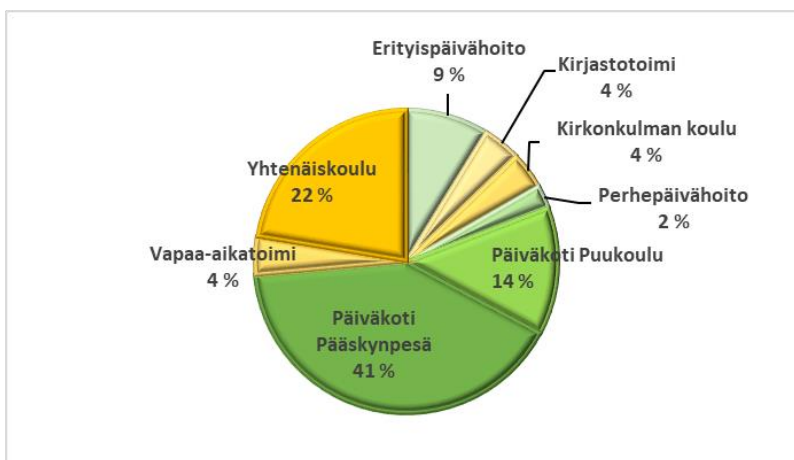
Aluksi talkoovapaa hyväksyttiin määräaikaisena ajalle 1.5.2009-30.4.2011. Kunnanhallitus teki syksyllä 2010 päätöksen, jolla talkoovapaajärjestelmää jatkettiin 1.5.2011 alkaen toistaiseksi.

Talkoovapaita pidettiin vuonna 2023 125 päivää, kun 2022 toteuma oli 172 päivää. Talkoovapaita on viime vuosina pystytty käyttämään eniten loma-aikoina varhaiskasvatuksessa, jossa talkoovapaita pidettyjen päivien määrää on vähentänyt vuonna 2021 tullut mahdollisuus vaihtaa lomarahaa vapaaksi. Lomarahavapaita käytettiin vuonna 2023 sivistystoimen yksiköissä yhteensä 74 päivää. Varhaiskasvatuksen yksiköissä pidettiin 66 % talkoovapaita vuonna 2023. Perusopetuksen yksiköissä

talkoovapaiden määrä väheni puoleen ja vapaa-aikatoimessa neljännekseen. Kirjastotoimessa pidettiin enemmän talkoovapaita kuin aiemmin. Vuonna 2023 talkoovapaiden käytöllä saavutetut säästöt olivat 9 062 €.



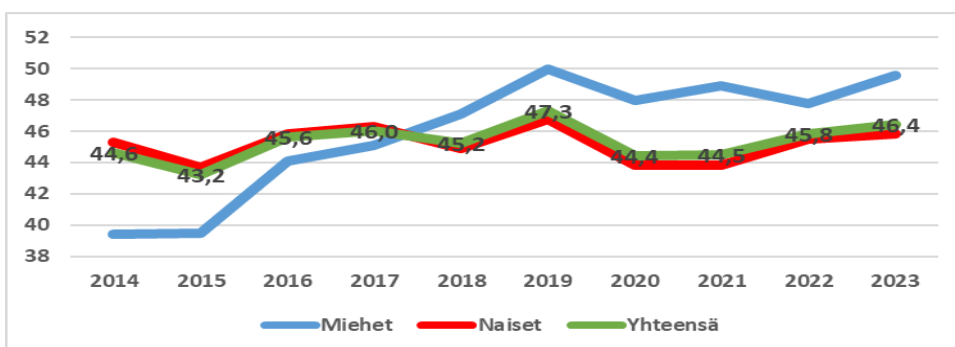
Kuvio 5. Talkoovapaiden käyttö ja saavutetut säästöt 2019-2023.



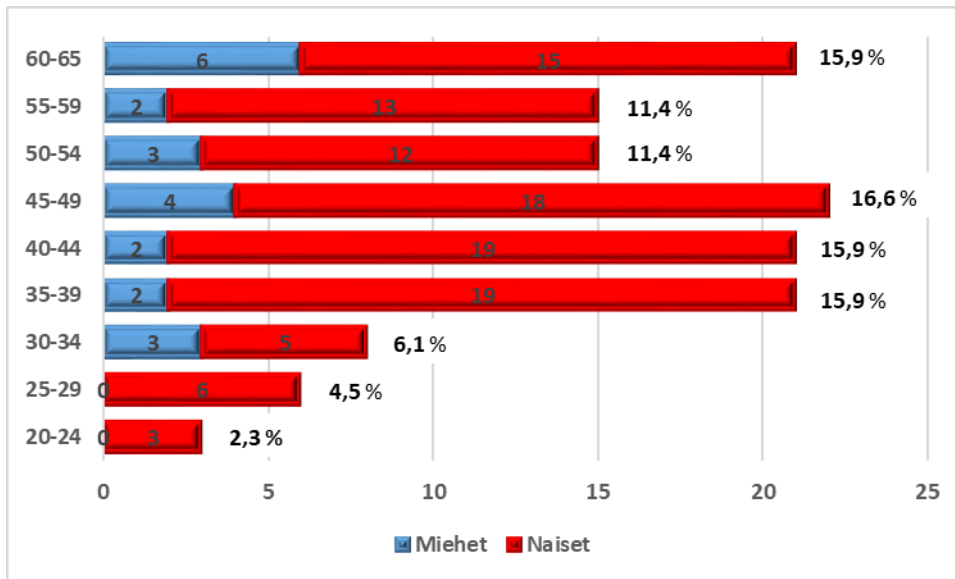
Kuvio 6. Talkoovapaiden käytön jakautuminen työyksiköittäin vuonna 2023.

5. Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

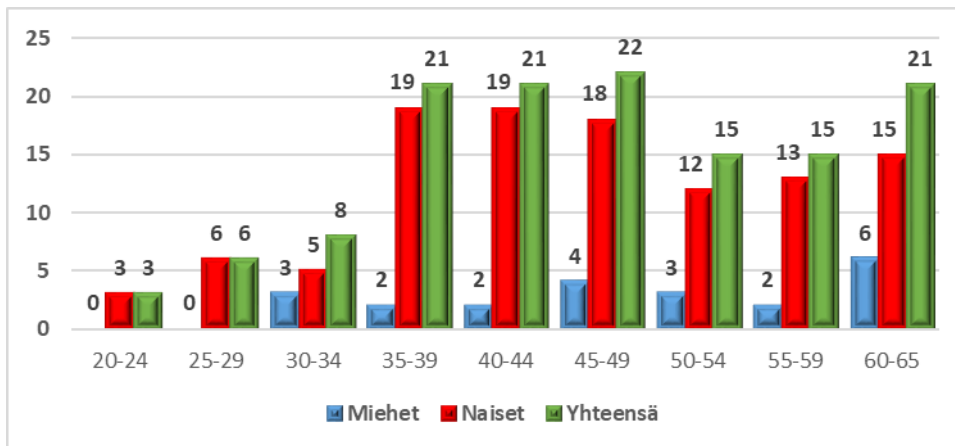
Koko kuntasektorin työntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta lokakuussa 2021, ja naisten osuus työntekijöistä oli 80 prosenttia (Kuntatyonantaja 2022). Vuonna 2023 Auran kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta, naisten keski-ikä 45,8 vuotta ja miesten keski-ikä 49,6 vuotta. Naisia kunnan vakinaisista työntekijöistä oli 86,4 prosenttia ja miehiä 13,6 prosenttia. Vuonna 2022 Auran kunnassa työntekijöiden keski-ikä oli 45,8 vuotta, naisten keski-ikä 45,5 vuotta ja miesten keski-ikä 47,8 vuotta. Naisia kunnan vakituksista työntekijöistä oli 82,2 prosenttia ja miehiä 17,8 prosenttia.



Kuvio 7. Henkilöstön keski-ikä ikävuosittain 2014–2023.



Kuvio 8. Henkilöstön jakauma ikäryhmittäin 2023.



Kuvio 9. Ikäryhmät määrällisesti sukupuolen mukaan vuonna 2023.

Verrattuna vuoden 2022 lukemiin 45-49-vuotiaiden prosentuaalinen osuus koko henkilöstöstä on kasvanut 22,5 %. Vastaavasti suurin vähennys on tapahtunut 30-34-vuotiaiden ikäryhmässä, jonka prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on pienentynyt 27,0 %. Kunnan eri tehtäviin rekrytoitaessa henkilön iällä ei ole merkitystä.

Kunnassa ei ole erityistä painetta henkilöstön eläköitymisestä ja henkilöstön eläkkeelle siirtyminen on kuntasektorin keskimääräistä tasoa.

6. Henkilökunnan vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevia palvelusuhteita alkoi vuoden 2023 aikana yhteensä 12, ja vastaavasti 10 palvelussuhdetta päättyi. Aivan uutena rekrytointina tehtiin hyvinvointijohtajan palkkaaminen. Parin edellisen tilikauden aikana esihenkilöiden vaihtuvuus oli poikkeuksellisen suurta. Vuonna 2023 esihenkilöstössä ei tapahtunut muutoksia uuden kirjastonjohtajan aloitettua virassaan vuoden alussa. Eläköityneitä kunnan henkilöstöstä oli alle viisi, samoin sisäisesti eri tehtävään siirtyneitä.

Määräaikaisia palvelusuhteita on ollut 164 henkilöllä vuoden aikana. Heille on tehty yhteensä 466 sopimusta, joka on keskimäärin 2,8 sopimusta henkilöä kohden. Suurin henkilöstöryhmä näissä ovat lyhytaikaiset sijaiset. 31.12.2023 määräaikaisia palvelusuhteita oli 31.

Toisen työnantajan palvelusta varten voi saada virka- tai työvapaata vain, jos on palaamassa takaisin omaan työhönsä ja toisen työnantajan palvelusaika lisää osaamista omassa tehtävässä. Näitä sijaisuuksia tulee avoimeksi useita vuosittain.

7. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1. Palkat

Vuonna 2023 voimassa olleen työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.5.2022-30.4.2025. Uusi sopimus sisältää kolme yleiskorotusta, yhden keskitetyn järjestelyerän ja kaksi paikallista järjestelyerää, joista vuodelle 2023 kohdistui yksi yleiskorotus ja yksi paikallinen järjestelyerä. Lisäksi kesäkuulle kohdistui kertapalkkio yhdenjaksoisesti 2.5.-31.5.2023 työsuhteessa olleille.

Palkat ovat ostopalvelujen jälkeen kunnan suurin menoerä. Vuonna 2019 palkkasummaa korotti sopimuskorotuksen lisäksi työehtosopimuksen kertamaksuerä. Luonnollisesti myös henkilöstömäärän nousu nosti palkkakustannuksia. Uusi työehtosopimus toi vuodelle 2020 yhden sopimuskorotuksen. Työehtosopimuksen yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä nostivat osaltaan palkkoja vuonna 2021. Samoin vuoden 2022 sopimuskorotukset nostivat palkkoja. Myös sijaisten lisääntynyt tarve lisäsi palkkakuluja. Vuonna 2023 palkkakustannuksia nostivat yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä sekä kertapalkkio. Kokonaispalkkasummaa laski merkittävästi 41 työntekijän siirtyminen Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023. Palkkakustannukset laskivat vuoteen 2022 verrattuna 19,1 % eli 1 251 939 euroa.

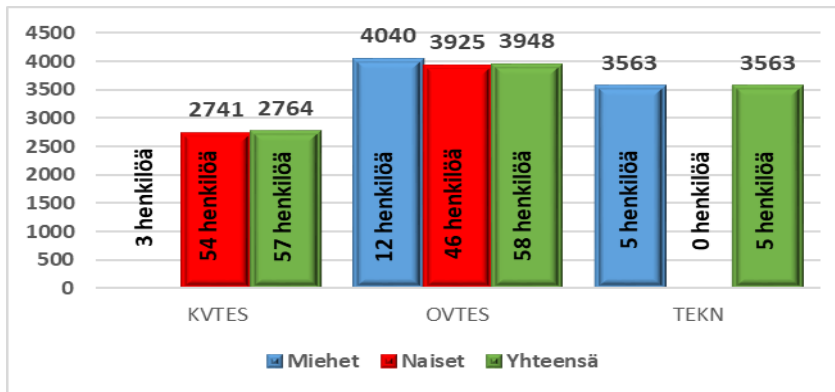
Taulukko 6. Palkkasumman kehitys palkanlaskennan mukaan 2019–2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	5 574 394	5 706 274	6 204 051	6 562 246	5 310 307
Muutos-%	+4,7	+2,4	+8,7	+5,8	-19,1

Palkanlaskennan palkkasummat eroavat kunnan tuloslaskelman palkkasummasta, koska tuloslaskelmassa palkkoja vähentävät sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset sekä jaksotetut palkat. Toisaalta tuloslaskelman palkoista puuttuvat perhe- ja omaishoitajille maksetut palkkiot.

Tilinpäätöksen tuloslaskelman mukaan kunta maksoi 5 293 807 euroa palkkoja, joihin sisältyi sairaus-, tapaturma- ja perhevapaakorvauksia 69 465 euroa. Näiden lisäksi kunta maksoi palkkojen sivukuluja 1 302 878 euroa.

Keskiansiot eri sopimuksissa vaihtelevat. Naisten ja miesten tehtäväkohtaiset palkat samassa tehtävässä ovat samoja. Keskimääräisissä kuukausiansioissa on huomioitu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palvelusvuosiin perustuvat sopimuskorotukset, henkilökohtaiset lisät ja opettajien kohdalta ylitunnit. Ylityöt ja muut normaalin työajan ylittävistä töistä maksettavat korvaukset eivät ole laskelmassa mukana.



Kuvio 10. Keskimääräiset kuukausiansiot sopimusaloittain kunnassa joulukuussa 2023.

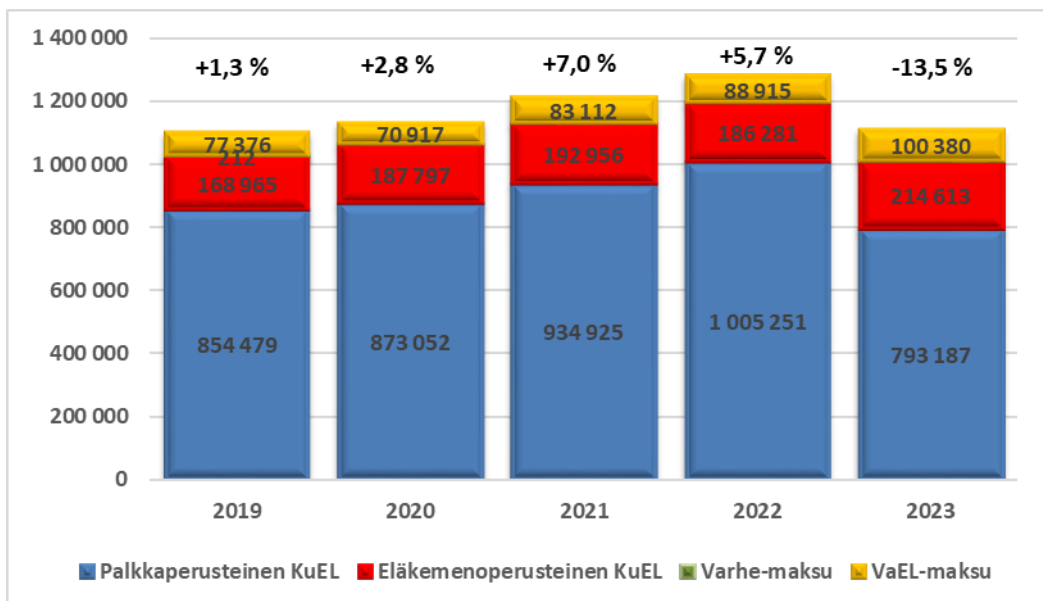
KVTES:n piirissä olevien miesten määrä on niin pieni, että heidän palkkatietojaan ei ole eritelty. OVTES:n piirissä miesten palkat ovat keskimäärin korkeammat kuin naisilla. Opettajien sopimukseen kuuluvien palkat ovat korkeammat kuin KVTES:in piirissä olevat. Teknisten sopimuksessa on kunnan palkkalistalla vain miehiä. Tuntisopimuksella kunnassa on vain yksi työntekijä.

Auran kunnan työntekijöillä keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2023 oli 3 370 euroa, jossa oli 8,0 % lisäystä vuoden 2022 vastaavaa lukuun. Vuonna 2023 KVTES:n keskimääräinen kuukausiansio oli 2 764 euroa, OVTES:n 3 948 euroa ja teknisten sopimuksessa 3 563 euroa.

Koko kuntasektorilla vuoden 2022 lokakuun palkkojen mukaan laskettu keskimääräinen kuukausiansio oli 3 540 euroa. Näihin lukuihin on laskettu mukaan yli- ja lisätyö- ja muut vastaavat korvaukset, jotka siis edellä esitetyistä kunnan keskiarvoluvuista puuttuvat.

6.2. Työnantajan eläkemaksut

Kunnan eläkemaksu koostuu palkkaperusteisesta maksusta ja eläkemenoon perustuvasta maksusta. Varhaiseläkeperusteinen maksu poistui vuoden 2019 jälkeen, jolloin se sisällytettiin muihin eläkemaksuihin. VaEL-maksua maksetaan edelleen tietyin ikäisistä entisen valtion eläkevakuutuksen piiriin kuuluneista työntekijöistä, lähinnä opettajista.



Kuvio 11. Kunnan eläkemaksut vuosina 2019–2023.

Palkkaperusteinen eläkemaksu väheni 21,1 prosenttia edellisestä vuodesta. Eläkeperusteinen maksu sekä VaEL-maksu nousivat edellisestä vuodesta. Muissa palkkojen sivukuluissa oli pientä laskua edelliseen vuoteen verrattuna.

8. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Johdantamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen. Organisaation ylin johto määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit ja niiden seurannan. Johto edistää työhyvinvointijohtamisen periaatteita ja tulkintaa sekä organisaation sisällä että ulkopuolella.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Työhyvinvoinnin mittareita ovat työhyvinvointikyselyjen tulosten lisäksi työterveyshuollon kustannukset, terveysperusteiset poissaolot, työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset, vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus suhteessa vakinaisen henkilöstön määrään, työkyvyttömyyseläkeratkaisujen määrä ja onnistuneet työkyvyn tukemisen ratkaisut.

Työhyvinvoinnin rakentaminen tapahtuu organisaation kaikilla tasoilla. Toimialajohto työskentelee päättäjien ja yksiköiden esihenkilöiden välissä seuraten ja tuottaen tietoa. Esihenkilö vastaa työyksikkönsä toiminnasta. Yksittäinen työntekijä on vastuussa itsestään ja omasta käyttäytymisestään työyhteisön jäsenenä.

Koko henkilöstölle teetettiin elokuun lopussa työhyvinvointikysely Keva:n palvelussa. Kyselyn vastaukset menevät Keva:n palvelimelle, ja työnantaja saa järjestelmästä valmiit raportit. Raportit käytiin läpi työterveyspsykologin kanssa. Esihenkilöt ovat käyneet omien yksikköjensä tulokset läpi henkilöstönsä kanssa. Henkilöstö on saanut esittää omia kehittämisajatuksiaan työyksikkönsä tulosten perusteella. Kehittämistyötä tehdään esiin nousseiden ehdotusten pohjalta. Kysely uusitaan vuosittain ja sitä täydennetään tarvittaessa työterveyshuollon tekemällä avoimella kyselyllä. Tuloksia voidaan verrata omiin aiempiin tuloksiin Keva:n verrokkiorganisaatioiden lisäksi.

Toiminta- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnassa on järjestetty säännöllisesti vuodesta 2000 alkaen. Toimintaa varten on osoitettu talousarviossa vuosittain erillistä määrärahaa henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla. Työhyvinvointi määriteltiin kunnan uudessa strategiassa keskeiseksi tavoitteeksi. Henkilöstöhallinnossa on aloitettu määrätietoinen työskentely työhyvinvoinnin kehittämiseksi, työnantajakuvan parantamiseksi ja kunnan pitovoiman lisäämiseksi työnantajana.

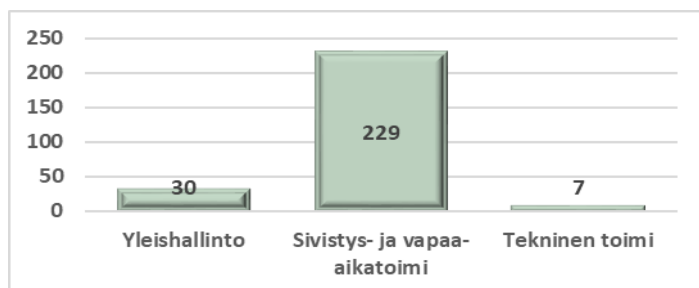
Kaikki yli puolen vuoden pituisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät saavat henkilöstöedun, jonka sopimuskumppanina on Smartum. Smartum-edun voi valita laajasti urheiluun ja kulttuuriin käytettävänä liikunta- ja kulttuurietuna tai auralaisille palveluntarjoajille kohdennettuna hierontapalveluna. Vuonna 2023 Smartum-etu oli 100 euroa. Työyksiköissä pidetään yksikkökohtaisia pienimuotoisia työhyvinvointitilaisuuksia.

Kunnanhallitus on hyväksynyt epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin sekä asiakkaiden puolelta tulevan epäasiallisen käytöksen toimintamallin. Päihdeohjelma on ollut käytössä kahdeksan

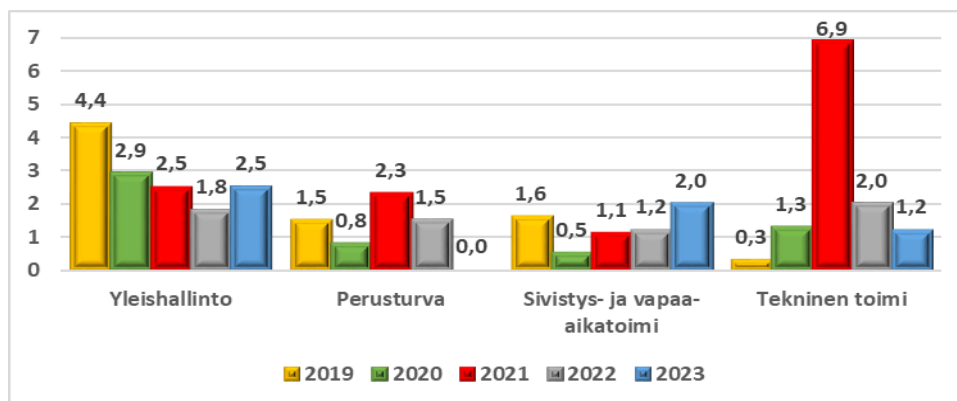
vuotta ja varhaisen tuen malli kuusi vuotta. Työhyvinvoinnin tilaa kuvaavia asioita on esitetty tässä raportissa edellisissä luvuissa.

7.1. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

Kunnan työtehtävissä valtakunnalliset sopimukset määrittelevät pitkälti koulutustason minimivaatimukset ja kunnan työntekijät ovat varsin hyvin koulutettuja kaikissa työyksiköissä. Kunnan henkilöstö osallistuu lisäksi vuosittain kulloinkin tarpeellista ammattitaitoa ja osaamista täydentäviin kursseihin, seminaareihin ja muihin koulutuksiin. Koulutukset ovat siirtyneet muutaman viimeisen vuoden aikana pitkälti verkkoon, ja suurin osa koulutuksista käydäänkin nykyään etäkoulutuksina. Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 266 eli 2,6 päivää vakinaista työntekijää kohden. Vuoden 2022 koulutuspäiviä oli 224 eli 1,7 päivää vakinaista henkilöä kohden. Syyskuun alusta alkaen koko henkilöstöllä oli käytettävissään EduHousen laajat verkkokoulutuspalvelut.



Kuvio 12. Koulutuspäivät toimialoittain vuonna 2023.

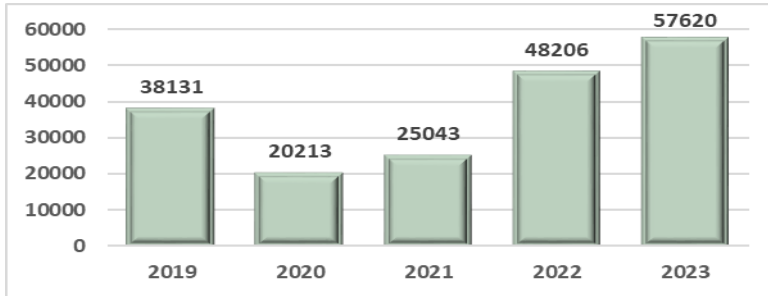


Kuvio 13. Koulutuspäivät vakinaista henkilöä kohden 2019-2023.

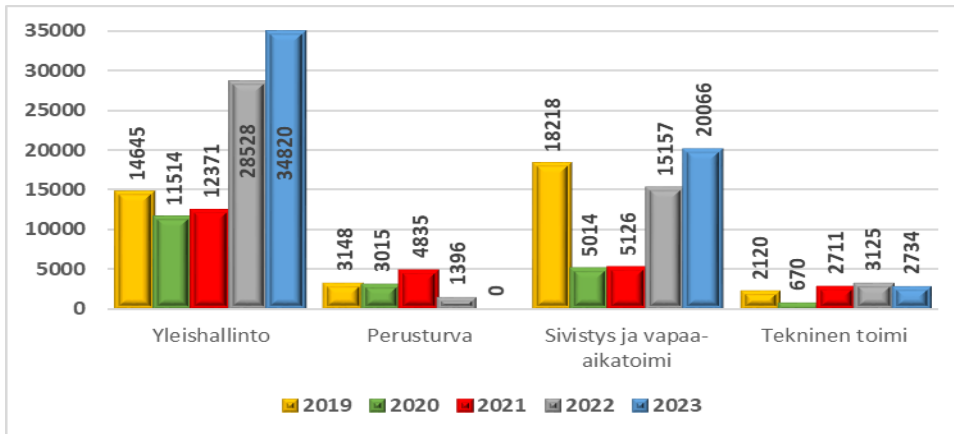
Koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma on hyväksytty vuonna 2021. Koulutussuunnitelma on sisällytetty osaksi henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa. Suunnitelma päivitetään vuoden 2024 alkupuoliskolla. Kunnan tavoitteena on lisätä henkilöstön koulutautumismahdollisuuksia eri tavoin työ ja uuden oppiminen yhdistettynä.

Koulutuksen kustannukset vaihtelevat vuosittain. Kustannuksissa on huomioituna vain maksullisten koulutusten hinnat. Kokonaiskustannuksia sisältäen henkilöstön matka- ja sijaiskustannukset ei ole saatavilla. Kunnan säästöohjelmassa oli leikattu koulutusmäärärahoja vuosilta 2020 ja 2021. Vuonna 2023 henkilöstön koulutuksiin kului enemmän euroja kuin aiemmin, myös koulutuspäivät ovat lisääntyneet. Vuonna 2022 koulutuskustannukset olivat 48 206 euroa ja 57 620 euroa vuonna 2023. Suurin osa koulutuksista järjestettiin etäkoulutuksina.

Hallintotoimen koulutusluvuissa on mukana työsuojelun ja ay-luottamusmiesten koulutukset. Lisäksi hallintotoimistoon kirjautuvat luottamushenkilöiden koulutukset. Koko henkilöstön ja esihenkilöiden koulutuskustannukset ovat henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla.



Kuvio 14. Koulutuskustannukset (ns. kurssikustannukset) 2019–2023.



Kuvio 15. Koulutuskustannukset toimialoittain vuosina 2019–2023.

Työtehtäviin kuuluvien koulutusten lisäksi osa henkilöstöä koulutetaan vapaa-ajallaan tai käyttää opintovapaalain suoma mahdollisuus irrottautua työstä hetkeksi opiskelemaan. Omaehtoisista vapaa-ajalla suoritetuista koulutuksista kunnalla ei ole tilastoa eikä muuta täsmällistä tietoa. Vuonna 2019 opintovapaapäiviä käytettiin 614. Tästä lukema lähes kaksinkertaistui vuonna 2020 peräti 1195 päivään. Vuonna 2021 palattiin muutaman vuoden takaisin lukemiin, opintovapaata käytettiin 883 päivää. Vuoden 2022 opintovapaapäivien määrä oli 916 päivää. Vuonna 2023 opintovapaita käytettiin vain 351 päivää. Opintovapaasta ei tule kunnalle suoranaisia kustannuksia, mutta opintovapaan sijaisen rekrytoinnista ja sijaisen palkkauksesta luonnollisestikin aiheutuu kustannuksia.

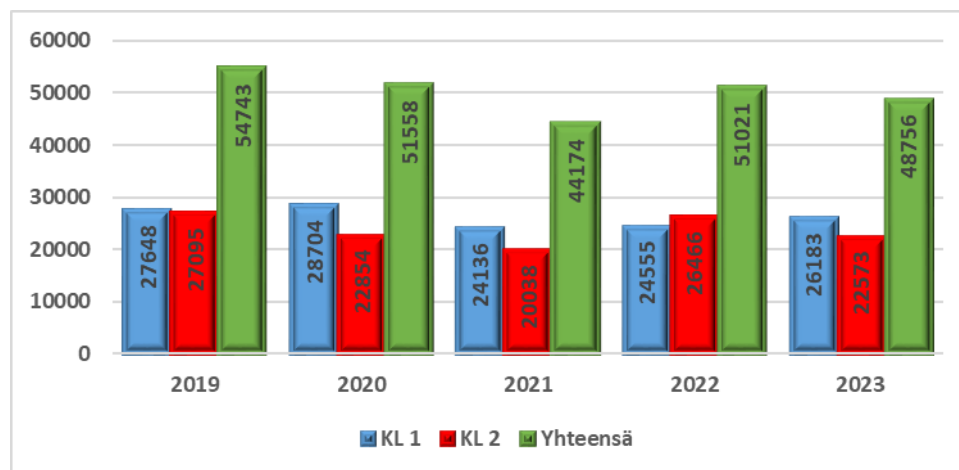
7.2. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

Kunnanhallituksen hyväksymän ohjeen mukaisesti on huomioitu kunnan luottamushenkilöiden ja palkatun henkilöstön merkkipäiviä ja palvelusvuosia sekä yhdistysten ja seurojen vuosipäiviä ja tapahtumia. 10, 20, 30 ja 40 vuotta kuntaa palvelleita henkilöitä muistetaan kahvituksella ja lahjalla, jonka arvo määräytyy palvelusvuosien mukaan. Vuonna 2023 muistettiin viittä henkilöä 10-vuotisesta, kahta henkilöä 20-vuotisesta ja yhtä henkilöä 30-vuotisesta palveluksesta. Kahvitilaisuus järjestetään kaikille yhteisesti toukokuussa. Jouluna koko henkilöstö sai valita paikallisten yrittäjien tuotepaketeista ja palveluista kootusta valikoimasta mieleisensä.

9. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon sopimus on ollut voimassa Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa tilikauden 2021 alusta alkaen. Sopimuksessa kustannukset laskutetaan vuosisummana työntekijää kohden. Vuoden 2023 talousarvioon oli varattu työterveyshuoltoon 43 000 euroa. Kokonaiskustannuksiksi muodostui 48 756 euroa, josta noin puolet kohdistui sairaudenhoitoon. Ennalta ehkäisevään lakisääteiseen työterveyshuoltoon kului 26 183 euroa. Kustannuksia aiheutui myös työterveyshuollon yleismaksuista, hallinnointipalkkioista ja kustannusluokka nollan toimenpiteistä yhteensä noin 2 500 euroa. Tämän lisäksi työterveyshuolto teki Kela-korvattavien töiden ulkopuolella työkyvyn tukea, työnohjausta, työyhteistyötä, ryhmätoimintaa ja työterveyspsykologin palveluita 16 200 eurolla.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan Auran kunnan työntekijöistä eniten sairastavat 55-64 -vuotiaat. Eniten poissaolokustannuksia aiheuttavat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (36 %) ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (10 %) ja hengityselinten sairaudet (8 %). Työterveyshuollon käynnit painottuvat talvikuukausille, kesä-heinäkuussa käyttö on alhaisinta. Eniten (41 %) on käytetty lääkärin palveluja. Käynneistä 22 % on kohdistunut hoitajan, 7 % psykologin ja 5 % fysioterapeutin vastaanotolle.



Kuvio 16. Työterveyshuollon KL 1 ja KL 2 kustannukset vuosina 2019–2023.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa uusittiin vuonna 2021 uuden yhteistyökumppanin aloitettua tehtävässä. Suunnitelmassa panostetaan ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, mikä on ollut Kelan painotuksena jo vuosia. Auran kunnassa on otettu käyttöön varhaisen tuen ja työhön paluun tuen mallit.

10. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunnanhallituksen päätöksen mukaan vuoden 2010 alusta kunnassa on ollut erikseen yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta aikaisemman yhden toimikunnan sijaan. Molempien toimikuntien toimintakausi on alkanut vuoden 2022 alusta.

9.1. Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnan toimintakausi on neljä vuotta (1.1.2022–31.12.2025) ja sen muodostavat pääsopijajärjestöjen ja niiden paikallisyhdistysten nimeämät edustajat sekä kolme työnantajan edustajaa. Toimikunnan puheenjohtajana on toiminut 1.1.-31.5.2023 Tomi Kauhanen ja 1.6.2023 alkaen Kalle Isotalo. Virkamiesedustajat olivat kunnanjohtaja Terhi Källi ja hallintojohtaja Tuija Pellosmaa. Työntekijöiden edustajina ovat olleet Jari Pakkanen Juko, Silja Aalto Jyty sekä Taina Moisala JHL.

Yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiat ovat

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista koskevat asiat.

Muussa lainsäädännössä on säännöksiä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista kuten opintovapaalaissa, työterveyshuoltolaissa, laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Virkamieslaissa on otettu mukaan muutosturvaan liittyvät työsopimuslakia vastaavat säännökset, jotka ovat aikaisemmin sisällyneet kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin.

Yhteistoimintatoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana viisi kertaa. Käsiteltävinä asioina ovat olleet

- perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehtoja koskevan paikallisen sopimuksen irtisanominen
- työhyvinvointikysely 2022
- muistamissäännön päivittäminen
- etätyösuositukset
- TVA-järjestelmän päivitys
- kesälomarahojen maksaminen
- Whistleblower-ilmoituskanavan käyttöönotto
- paikallisneuvottelu paikallisen järjestelyerän jakamisesta
- työajan seurannan ja liukuvan työajan käyttöönotto
- henkilöstötilinpäätös vuodelta 2022
- tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022
- työterveyshuollon korvaushakemus Kela:lle
- JHL ry:n paikallisneuvottelupyyntö
- yhteistoimintalain mukainen neuvottelu TE24-uudistuksesta
- palkan lisien maksaminen

9.2. Työsuojelutoimikunta

Kunnanhallitus nimesi työsuojelutoimikunnan toimikaudeksi 1.1.2022-31.12.2025 sopuvaalin mukaisesti. Toimikuntaan kuuluu 8 jäsentä sekä työsuojelupäällikkö valmistelijana ja sihteerinä. Toimihenkilöitä edustaa Anita Peltonen. Työntekijöitä edustavat Taina Moisala, Kirsi Kulmala, Riku Manni ja Joni Hjelt. Työnantajan edustajat toimikunnassa ovat kunnanjohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja.

Toimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa ja käsitteli seuraavia asioita:

- työterveyshuolto
- korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista 2022
- työsuojeluorganisaation ja työntekijöiden koulutus

- työsuojelun toimintakertomus ja talouden toteutumisasiaportti 2022
- työsuojelun käyttösuunnitelman hyväksyminen 2023
- työsuojelun sähköinen järjestelmä
- kunnan kiinteistöjen sisäilma-asiat ja remontit
- työsuojelun tilastot
- työterveyden ajankohtaiset asiat
- työsuojelun talousarvio 2024– 2026
- työsuojelun toimintasuunnitelma 2024
- työhyvinvointi tilannekatsaus
- työsuojelun sähköinen järjestelmä ja intra
- kunnan kiinteistöjen sisäilma-asiat
- työsuojelun tilastot 2022
- työsuojeluvaltuutettujen asiat
- työsuojelupäällikön asiat

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta todetaan, että yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiaryhmiä ovat

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä työpaikkaselvityksissä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin vaikuttavat asiat
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat tilasto- ja muut seurantatiedot
- edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja Kari Tuohi.

11. Lopuksi

Henkilöstöraporttia käsitellään yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnissa, esihenkilöpalaverissa, työyksiköissä, tarkastuslautakunnassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti on henkilöstön nähtävillä kunnan intranet-sivustolla. Henkilöstöraportti kuvaa kunnan toimintaa henkilöstön näkökulmasta laajemmin kuin tilinpäätöksen yhteydessä esitettävässä toimintakertomuksessa. Henkilöstöraportin tietoja hyödynnetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tekemisessä.

Kuntatyönantajan suositus henkilöstökertomuksen laadintaan vuodelta 2021 on antanut suuntaviivoja tämän raportin laatimiselle. Jatkossa koko kuntasektorin yhteisiä tunnuslukuja tarkastellaan vuosittain. Niiden avulla voidaan vertailla henkilöstön tilaa muiden kuntaorganisaatioiden kanssa.

	2022	2023
Henkilötyövuosia	165	134
Henkilöstön ikärakenne, tässä: keski-ikä (raportissa esitetään henkilömäärä viiden vuoden välein)	45,8 v.	46,4 v.
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus		
- alkaneet palvelussuhteet	21 kpl	12 kpl
- päättyneet palvelussuhteet	50 kpl	10 kpl
- eläköityneitä	< 5 kpl	< 5 kpl
- organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita	< 5 kpl	< 5 kpl
Sairauspoissaolot		
- yhteensä kalenteripäiviä	3 429 pv	2 818 pv
- kalenteripäiviä / henkilötyövuosi	20,7 pv	21,0 pv
- sairauspoissaoloprosentti	5,7 %	5,8 %
- ei lainkaan sairauspoissaoloja, %	45,4 %	54,8 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen: koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,7 pv	2,6 pv