



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2022



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
3.3.	Poissaolot.....	5
4.	Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne.....	9
5.	Henkilökunnan vaihtuvuus.....	10
6.	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	11
6.1.	Palkat	11
6.2.	Työnantajan eläkemaksut	12
7.	Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi	13
7.1.	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen.....	14
7.2.	Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen.....	16
8.	Työterveyshuolto.....	17
9.	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	17
9.1.	Yhteistyötoimikunta	17
9.2.	Työsuojelutoimikunta.....	18
10.	Lopuksi	19

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 työnteekijöiden työhyvinvointi, joista kaksi viimeisintä kulkevat käsi kädessä. Kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristynyt entisestään ja siksi työnantajan kannattaa panostaa omaan pitovoimaansa.

Vuosi 2022 oli koko henkilöstölle haastava koronaviruspandemian, hyvinvointialuevalmistelun, useiden rekrytointien ja monien muiden muuttujien vuoksi. Henkilöstön jaksamisesta muutoksissa tulee huolehtia erityisellä painopisteellä. Ratkaisuja etsitään ainakin työterveyshuollon ja työnantajan syvemmällä yhteistyöllä, tiedonkulun parantamisella ja henkilöstön sekä lähiesihenkilöiden osaamista kehittämällä. Jokaisessa työyksikössä on aloitettu säännölliset viikkopalaverit ja esihenkilöiden yhteinen suunnittelukokous pidetään kerran kuukaudessa. Johtoryhmän työskentelyä on kehitetty ja tiivistetty ja muistiot ovat henkilöstön luettavissa kunnan intranet-sivulla. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on aiempaa enemmän mahdollisuuksia.

Auran kunnan henkilöstömäärässä tapahtui vuoden vaihtumisen jälkeen merkittävä muutos, kun perusturvan henkilöstö siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023. Kokonaisuudessaan vuosien 2022 ja 2021 välillä henkilöstömäärässä ei tapahtunut muutoksia, vaikkakin tilikaudella tehtiin useita rekrytointeja. Yhteistyön jatkuminen kunnan ja hyvinvointialueen välillä tulee turvata, sillä asiakkaat, kuntalaiset pysyvät samoina. Jäljelle jäävän kunnan palvelut painottuvat uuden hyvinvointitoimialan tehtäviin. Kunnan organisaatioon tehtiin muutoksia uuden kunnan elinvoiman ja kuntalaisten hyvinvoinnin turvaamiseksi.

Sairauspoissaolojen määrää käytetään kunnassa henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin mittarina, vaikka se ei suoraan kerro koko totuutta. Marras – ja joulukuun vaihteessa tehtiin koko henkilöstölle työhyvinvointikysely Keva:n työkalulla. Kyselyn tulokset on käyty työyksiköissä läpi ja henkilöstö on saanut kertoa parannusehdotuksia työjärjestelyihin, ilmapiirin parantamiseksi ja muihin keskeisesti työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin. Kysely toteutetaan samalla työkalulla vuosittain. Lisäksi voidaan tehdä tarkennettua kyselyä työterveyshuollon kautta.

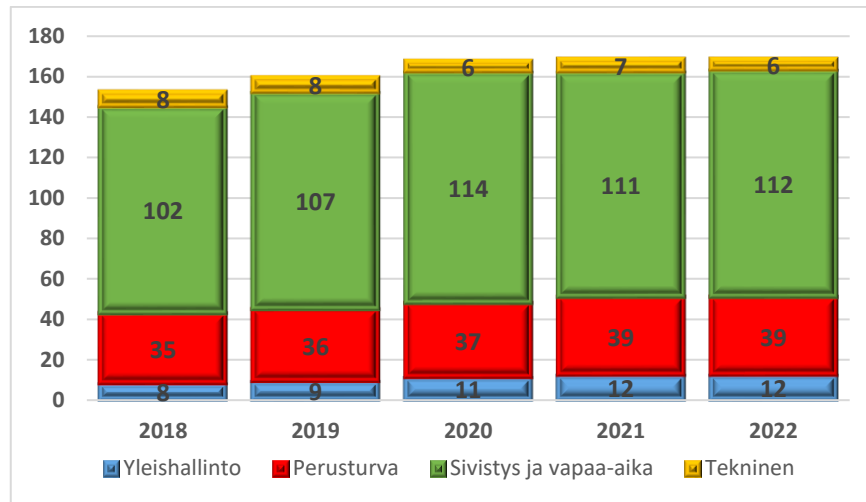
Työhyvinvoinnin lisäksi joustavuus, yhteistyö ja uuden oppiminen tulevat olemaan keskeisiä henkilöstöpolitiikan kulmakiviä lähitulevaisuudessa. Erityisesti tulisi pitää hyvää huolta nykyisten työnteekijöiden pysyvyydestä, sillä uusien osaajien rekrytointi kuntasektorille on tulevaisuudessa entistä haasteellisempaa. Tässä työssä selkeät tehtäväkuvaukset ja palkkojen tasapuolisuus ovat keskeisiä.

Aurassa 9.3.2022

Tuija Pellosmaa
hallintojohtaja

2. Henkilöstö Auran kunnassa

Henkilöstömäärä ei tapahtunut vuonna 2022 merkittäviä muutoksia. 31.12.2022 Auran kunnassa oli 169 työntekijää. Vakinaisessa palvelusuhteessa heistä oli 131 ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 38 henkilöä. Määräaikaisuuden perusteina olivat sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuus sekä kelpoisuuden puuttuminen.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä toimialoittain vuosina 2018–2022.

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

Kunnan työntekijöiden lisäksi Auran kunnan tehtäviä hoidetaan kuntien välisillä sopimuksilla maataloustoimessa, ympäristöterveydenhuollossa, ympäristönsuojelussa, kaavoitustoimessa ja rakennustarkastuksessa. 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 2022 talousarvion täytäntöönpano-ohjeissa vakanssien täyttörajoitusta. Se on tarkoittanut, että kunnanhallituksen lupa on tarvittu kaikkien vakituisten tehtävien ja pidempiaikaisten sijaisuuksien täyttämiseen. Täyttölupamenettely on ollut vuoden 2013 alusta alkaen samankaltainen.

Korona-pandemian vaikutus Auran kunnan henkilöstömäärään on ollut pieni. Lyhytaikaisten sijaisien määrän tarve on vaihdellut ajoittain pandemia-aaltojen saapuessa Varsinais-Suomeen. Lisäksi tiettyjen ammattilaisten rekrytointi vaikeutui tilikaudella selvästi aiempaan verrattuna.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirrettiin valtakunnallisesti omaan sote-sopimukseensa. Varhaiskasvatuksen opettajat on siirretty opettajien virka- ja työehtosopimukseen.

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

Toimiala	2018			2019			2020			2021			2022		
	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht
Yleishallinto	8	0	8	9	0	9	10	1	11	10	2	12	12	0	12
Perusturva	23	12	35	28	8	36	29	8	37	31	8	39	32	7	39
Sivistys- ja vapaa-aikatoimet	87	15	102	87	20	107	87	27	114	78	33	111	81	31	112
Tekninen toimi	7	1	8	7	1	8	6	0	6	6	1	7	6	0	6
Yhteensä	125	28	153	131	29	160	132	36	168	125	44	169	131	38	169

Henkilöstöstä 63 oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, 40 SOTE-sopimuksen, 60 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 2022 lopussa täyttä työaikaa tekeviä henkilöitä oli 147 ja osa-aikatyössä oli 22 henkilöä. Syitä osa-aikaisuudelle olivat osa-aikainen vakanssi, osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikainen sairausloma ja sovittu osa-aikaisuus.

Kunnassa oli käytössä kaikki yleisten sopimusten mukaiset työaikamuodot. Käytettävän työaikamuodon päättää työnantaja tehtävän työn luonteen perusteella. Työnantajalla on oikeus järjestellä työtehtävien suorittaminen tuottamiensa palveluiden mukaisesti.

Taulukko 2. Henkilöstö jaoteltuna työaikamuotojen perusteella 2022.

37,75 h/vko (liite 18)	2
Jaksotyö	22
Jaksotyö, yötyö työaika aina pääosin 22-6 välillä	2
Opetustyö	48
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	5
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vko	13
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	21
Yleistyöaika 38,25 h/vk	56

3.2. Työmäärä ja poissaolot

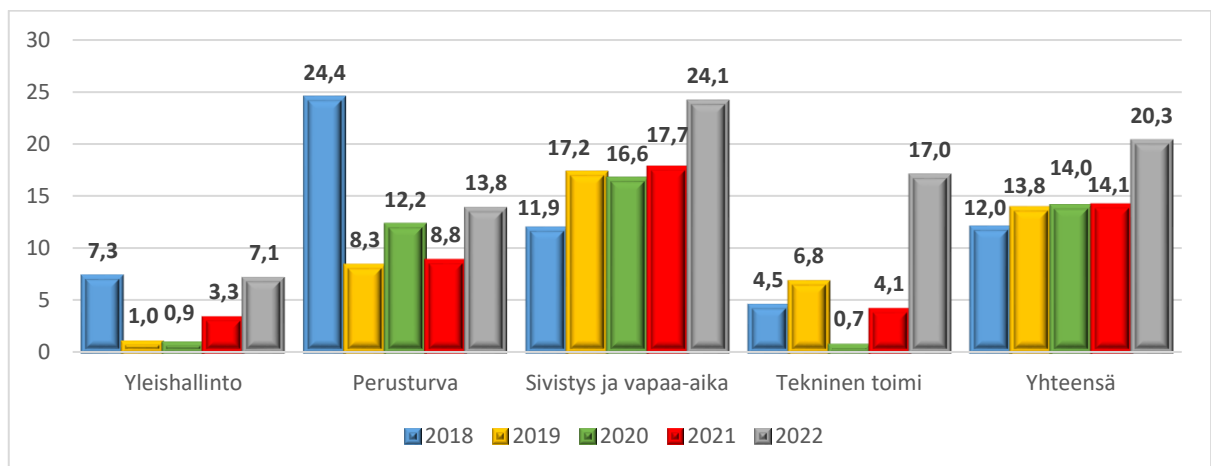
Vuoden 2022 aikana arkityöpäiviä oli 253, viikonlopun päiviä 105 ja arkipyhäpäiviä 7. Vuonna 2022 teoreettinen henkilötyömäärä oli 165 ja toteutunut 152 henkilötyövuotta. Vuosilomapäiviä kertyy työehtosopimusten mukaan 28, 30 tai 38 työpäivää vuodessa. Vuosilomista kertyi 10,0 henkilötyövuotta, muista palkallisista poissaoloista 21,0 sekä lisä- ja ylitöistä 1,5 henkilötyövuotta. Kunnassa tehty teoreettinen henkilötyövuosimäärä vuonna 2021 oli 159 vuotta ja toteutunut henkilötyövuosimäärä 145. Vuosilomista kertyi tilikaudella 10,7 ja muista palkallisista poissaoloista 18,4 henkilötyövuotta.

3.3. Poissaolot

Henkilöstön poissaoloista 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 pitäminen tulee sopia päätöstä tehtäessä. Vuosilomapäivien määrä ei merkittävästi vaihtelee koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2022 kunnan työntekijät pitivät 3 829 vuosilomapäivää ja 219 säästövapaapäivää. Vuotta aiemmin vastaavat luvut olivat 4 083 ja 51 päivää. Vuonna 2021 voimaan tullut työehtosopimus sisälsi mahdollisuuden vaihtaa lomarahaa kokonaan tai osittain vapaaksi. Lomarahavapaiden käyttö on lisääntynyt Auran kunnassa. Vuonna 2022 käytettiin 75 lomarahavapaapäivää, vuoden 2021 kertymä oli 42 päivää.

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2022 lukema oli keskimäärin 20,3 päivää henkilöä kohden vuoden lopun henkilöstömäärällä laskettuna. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät ovat nousseet lähes 1,5 kertaiseksi verrattuna vuoden 2021 loppuun, jolloin keskimääräinen poissaoloaika oli 14,1 päivää. Koko kuntasektorilla vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää henkilötyövuotta kohti (Kuntatyönantaja 2022). Aurassa henkilötyövuotta kohden laskettuna sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 14,9 päivää. Sairauspoissaolojen määrä nousi merkittävästi tilikaudella ja terveysperusteisia poissaoloja oli Auran kunnassa vuonna 2022 yhteensä jo 3 429 päivää.

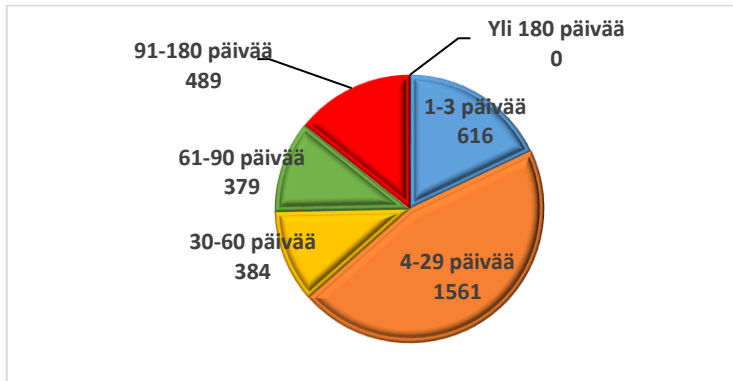
Kuntatyönantajan henkilöstöraportoinnin suosituksessa sairauspoissaolojen määrä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä. Tämä laskutapa nostaa Auran kunnan henkilöstön sairauspäivien määrää 20,7 päivään asti. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika päiviä / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika päiviä x 100. Auran sairauspoissaoloprosentti oli 5,7. Koko henkilöstöstä ei yhtään päivää sairastaneita oli 45,4 prosenttia.



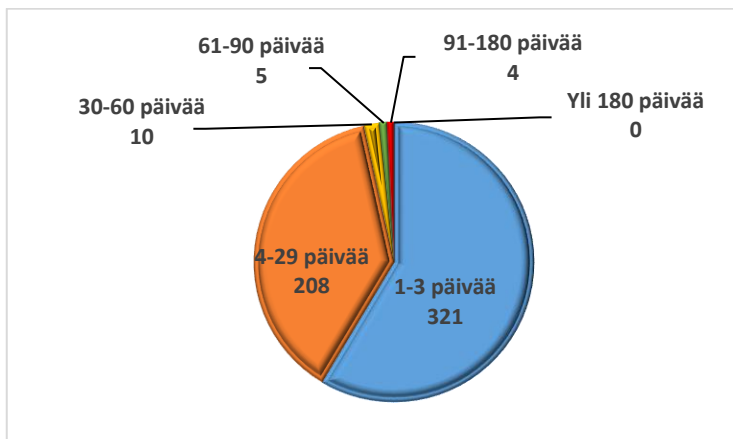
Kuvio 2. Terveysperusteiset keskimääräiset poissaolopäivät toimiyksikoittain työntekijää kohden vuosina 2018–2022.

Vuonna 2022 lukumäärällisesti eniten oli 1-3 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, yhteensä 321 jaksoa, joista kertyi 616 sairauspoissaolopäivää. Vuoteen 2021 verrattuna sekä sairauspoissaolojaksojen että niistä kertyneiden poissaolopäivien määrät ovat kasvaneet selvästi. Vuonna 2022 yli 180-päiväisiltä sairauslomilta on kuitenkin vältytty. 90-180 päivää kestäviä sairauslomajaksoja on ollut neljä, näistä kertyi 489 sairauslomapäivää. Tämä on samoissa lukemissa verrattuna vuoden 2021 neljään jaksoon, joista kertyi yhteensä 474 päivää. Alle 90 päivää kestävät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet selvästi: 1-3 päivää kestävät poissaolot ovat nousseet neljänneksellä, 4-29 päi-

vää kestävät lähes kaksinkertaiseksi, 30-60 päivää kestävät 1,6-kertaisiksi ja 61-90 päivää kestävät lähes kaksinkertaiseksi. Kokonaisuudessaan terveysperusteisten poissaolojaksojen määrä on noussut vuoden 2021 183 jaksosta 548 jaksoon, ja sairauspoissaolopäivien määrä 2 377 päivästä 3 429 päivään.



Kuvio 3. Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärät keston mukaan vuonna 2022.



Kuvio 4. Terveysperusteisten poissaolojaksojen lukumäärät keston mukaan vuonna 2022.

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. Vuonna 2022 pidetyistä 3 429 sairauslomapäivästä 707 päivää eli 307 poissaolojaksoa perustui esihenkilön lupaan. Poissaolojaksoista 61,9 % ilmoitettiin 1-2 päivän mittaisiksi. Viiden päivän mittaisia poissaolojaksoja kertyi 24, 3-5 päivän omailmoituspoissaoloja oli yhteensä 117.

Sairauslomiin johtavia työtaturmia ja työmatkataturmia tapahtui tilikaudella yhteensä viisi.

Työterveyshuoltoon ilmoitetuista poissaoloista 2 733 päivään on ilmoitettu poissaolon syy. Näistä päivistä 30 % johtui infektioista, 17 % mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä ja 14 % tuki- ja liikuntaelinten 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 2022 työterveyshuollon raportissa sairauspoissaolopäivistä 83 % on voitu kohdistaa määriteltyihin diagnoosiryhmiin. Kolmikantaneuvotteluja pidetään hyvin

herkästi, kun työntekijällä alkaa olla toistuvia tai pitkittyviä sairaslomia. Esihenkilöitä on opastettu olemaan aktiivisia työhyvinvoinnin kehittämässä ja työhön paluun tukemisessa, mikäli sairausloma on pitkittynyt. Sairauspoissaolopäivien kustannus vuonna 2022 oli 280 424 euroa, tämä summa ei sisällä sijaiskustannuksia. Vuonna 2021 sairauspoissaolopäivien kustannus oli 195 708 euroa. Kyse on hyvin merkittävästä asiasta pienessä organisaatiossa niin palvelutuotannon, työn organisoimisen 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 2019–2022.

Vuosi	Yleishallinto				Perusturva				Sivistys- ja vapaa- aikatoimi (pl. varhaiskasvatus)			
	19	20	21	22	19	20	21	22	19	20	21	22
Sair. / tap.	9	10	39	85	308	455	323	539	776	953	1336	1412
Perhevapaa	0	0	0	0	982	636	1038	911	435	1008	1938	1218
Lomautus	0	0	0	0	0	0	0	0	184	322	125	70
Toisen t.a. palv.	0	0	0	0	0	112	0	0	184	182	131	365
Talkoovapaa	6	5	0	4	31	18	31	7	13	15	67	90
Koulutus	40	32	30	31	53	30	90	57	95	41	92	42
Muut	2	1	1	0	436	426	470	457	211	259	286	370
Yhteensä	57	48	70	120	1810	1677	1952	1971	1898	2780	3975	3567

(Taulukko 3 jatkuu)

Vuosi	Varhaiskasvatus				Tekninen toimi			
	19	20	21	22	19	20	21	22
Sair. / tap.	569	442	650	1291	54	4	29	102
Perhevapaa	0	204	113	363	0	0	0	0
Lomautus	0	72	0	0	0	0	0	0
Toisen t.a. palv.	153	182	0	0	0	0	0	0
Talkoovapaa	84	149	95	71	0	0	0	0
Koulutus	111	67	32	85	2	8	48	12
Muut	84	64	93	160	1	0	0	4
Yhteensä	1001	1180	983	1970	57	12	77	118

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolopäivät yhteensä 2018–2022.

Yhteensä	2018	2019	2020	2021	2022
Sairaus / tapaturma	2146	1716	1864	2377	3429
Perhevapaat	2198	1417	1848	3089	2492
Lomautus	128	184	394	125	70
Toisen työnantajan palv.	663	337	476	131	365
Talkoovapaa	98	134	187	193	172
Koulutus	271	301	178	292	227
Muut	1833	734	750	850	991
Yhteensä	7337	4823	5697	7057	7746

Taulukoissa 3 ja 4 Muut-kohdassa ovat opintovapaa, yksityisasiat, perhesyyt, merkkipäiväpoissaolot, kuntoutus, reservin kertausharjoitus ja toisen tehtävän hoito omassa kunnassa. Kuntoutusta käytetään harvoin, mutta tarvittaessa työterveyshuollon, työnantajan ja Kevan yhteistyössä. Vuoden 2022 aikana kuntoutukseen käytettiin viisi 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 2022.

Muu poissaolon syy	Työpäiviä
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä ym.	6
Kuntoutus, muu palkaton	5
Lastentarhanopettajien VES 20:5 mukaiset vapaapäivät	26
Opintovapaa (palkaton)	916
Pakottavat perhesyyt	124
Toisen tehtävän hoito omassa kunnassa	459
Tyky, VES yms. poissaolo, palkallinen	119
Vuorotteluvapaa	149
Yksityisasiat	163

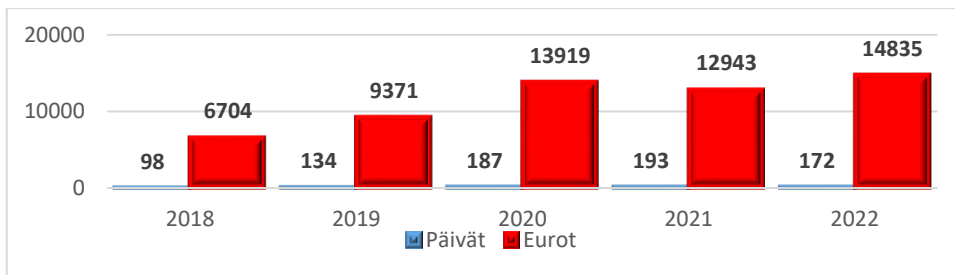
Kunnassa on ollut vuodesta 2009 talkoovapaajärjestelmä, jonka tarkoituksena on suositella työntekijöitä hakemaan palkatonta vapaata, mikäli se on mahdollista hakijan työtehtävät huomioon ottaen. Talkoovapaajärjestelmässä palkka pidetään vain talkoovapaa-ajanjaksoon sisältyviltä työvuorotaulukon mukaisilta 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.

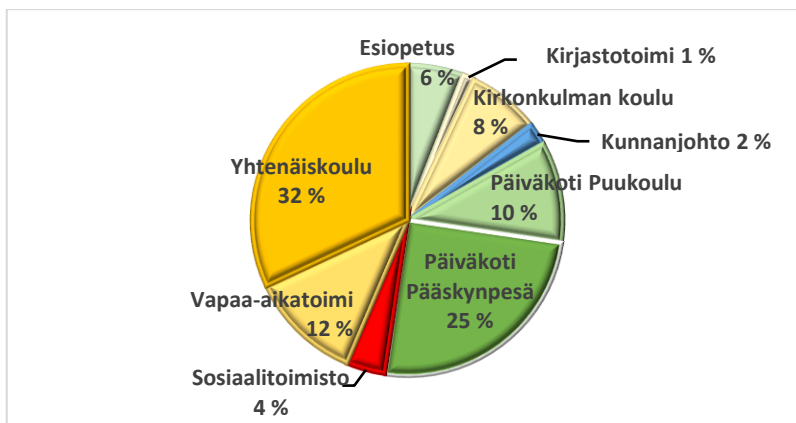
Aluksi talkoovapaa hyväksyttiin määräaikaisena ajalle 1.5.2009-30.4.2011. Kunnanhallitus teki syksyllä 2010 päätöksen, jolla talkoovapaajärjestelmää jatkettiin 1.5.2011 alkaen toistaiseksi.

Talkoovapaita pidettiin vuonna 2022 172 päivää, kun 2021 toteuma oli 193 päivää. Talkoovapaita on viime vuosina pystytty käyttämään eniten loma-aikoina varhaiskasvatuksessa, jossa talkoovapaina pidettyjen päivien määrää on vähentänyt vuonna 2021 tullut mahdollisuus vaihtaa lomarahaa vapaaksi. Lomarahavapaita käytettiin varhaiskasvatuksessa 75 päivää. Vuonna 2022 talkoovapaiden pitäminen lisääntyi huomattavasti perusopetuksessa, jonka osuus käytetyistä talkoo-

vapaista oli 40 %. Varhaiskasvatuksen yksiköissä pidettiin 41 % talkoovapaista. Sosiaalitoimessa, vapaa-aikatoimessa sekä kirjastotoimessa talkoovapaita käytettiin vuonna 2022 vähemmän kuin aiemmin. Vuonna 2022 talkoovapaiden käytöllä saavutetut säästöt olivat 14 835 €.



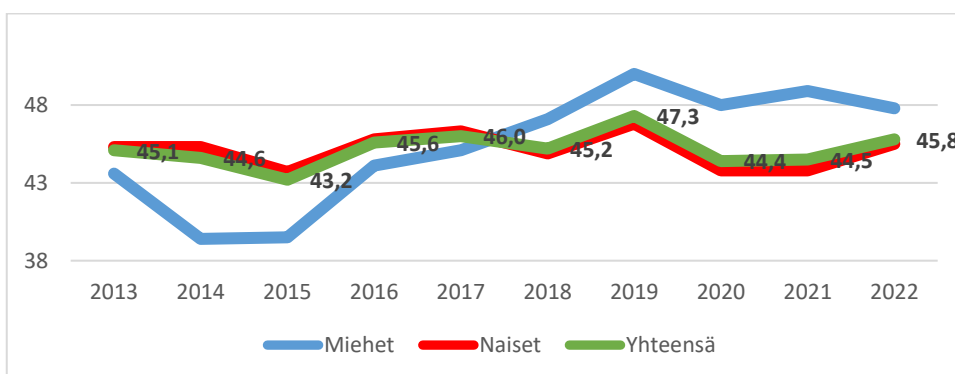
Kuvio 5. Talkoovapaiden käyttö ja saavutetut säästöt 2018-2022.



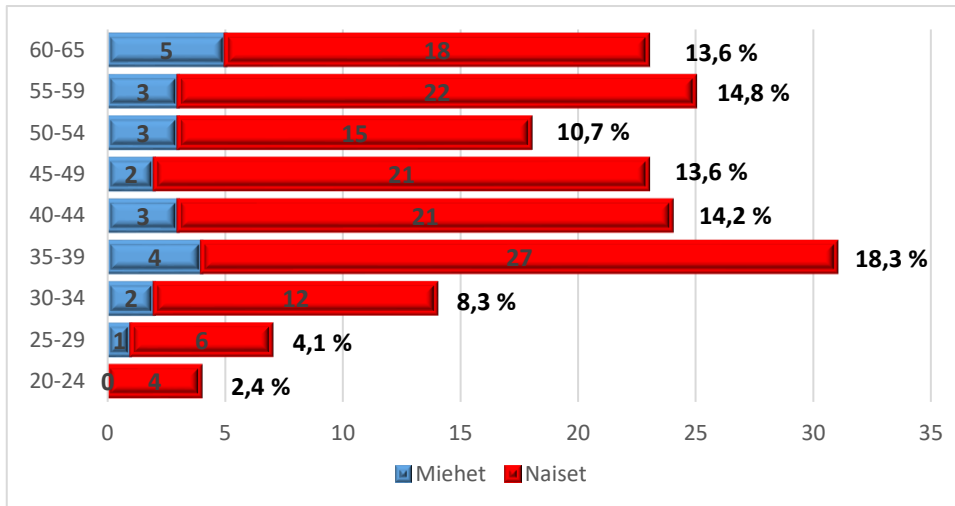
Kuvio 6. Talkoovapaiden käytön jakautuminen työyksiköittäin vuonna 2022.

4. Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

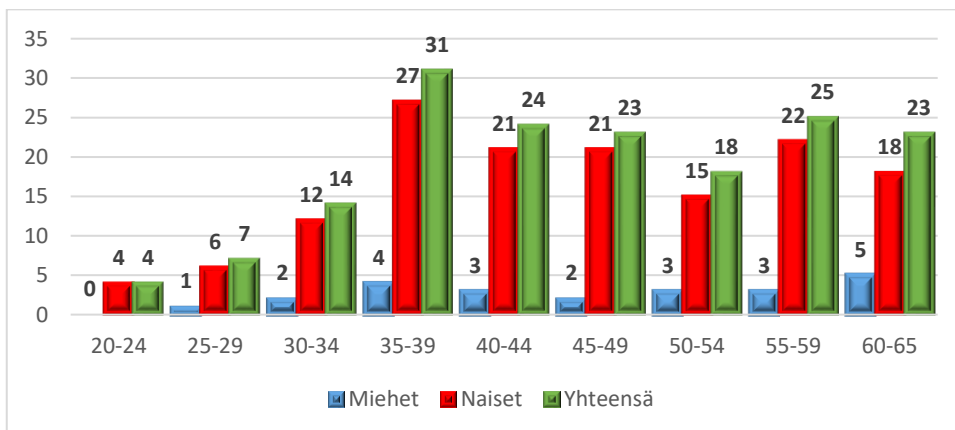
Koko kuntasektorin työntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta lokakuussa 2021, ja naisten osuus työntekijöistä oli 80 prosenttia (Kuntatyönantaja 2022). Vuonna 2022 Auran kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta, naisten keski-ikä 45,5 vuotta ja miesten keski-ikä 47,8 vuotta. Naisia kunnan vakinaisista työntekijöistä oli 86,4 prosenttia ja miehiä 13,6 prosenttia. Vuonna 2021 Auran kunnassa työntekijöiden keski-ikä oli 44,5 vuotta, naisten keski-ikä 43,8 vuotta ja miesten keski-ikä 48,9 vuotta. Naisia kunnan vakituksista työntekijöistä oli 85,2 prosenttia ja miehiä 14,8 prosenttia.



Kuvio 7. Henkilöstön keski-ikä ikävuosittain 2013–2022.



Kuvio 8. Henkilöstön jakauma ikäryhmittäin 2022.



Kuvio 9. Ikäryhmät määrällisesti sukupuolen mukaan vuonna 2022.

Alle 35-vuotiaiden osuus kunnan vakituisesta henkilöstöstä on vähentynyt kolmanneksella ja yli 60-vuotiaiden osuus noussut kolmanneksella vuoteen 2021 verrattuna. Kunnan eri tehtäviin rekrytoitavissa henkilön iällä ei ole merkitystä.

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

5. Henkilökunnan vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevia palvelusuhteita alkoi vuoden 2022 aikana yhteensä 21 ja vastaavasti 50 palvelussuhdetta päättyi. Päättyneiden luvussa ovat mukana hyvinvointialueen palvelukseen vuoden vaihteessa siirtyneet 41 henkilöä. Aivan uusina rekrytoiteina tehtiin perusopetuksen apulaisrehtorin, vesihuollon toisen laitospäällikön, yhdyskuntatekniikan päällikön ja viestintäsihteerin palkkaaminen. Sosiaalitoimen sihteerin tehtävään palkattiin syksyllä uusi henkilö, joka siirtyi hyvinvointialueelle vuoden loputtua. Tilikauden aikana esihenkilöiden virkoja oli poikkeuksellisesti useampia avoinna. Tämä aiheutti painetta kunnan organisaatiossa. Eläköityneitä kunnan henkilöstöstä oli alle viisi, samoin sisäisesti eri tehtävään siirtyneitä.

Määräaikaista palvelusuhteita on ollut 193 henkilöllä vuoden aikana. Heille on tehty yhteensä 877 sopimusta, joka on keskimäärin 4,5 sopimusta henkilöä kohden. Suurin henkilöstöryhmä näissä ovat lyhytaikaiset sijaiset.

31.12.2021 määräaikaista palvelusuhteita oli 39. Kunnan aiempi käytäntö myöntää harkinnanvaraista virkavapautta toisen työnantajan palvelukseen siirtymisen yhteydessä on aiemmin aiheuttanut rekrytointeja työyksiköissä. Vuoden 2017 aikana käytännöstä luovuttiin. Toisen työnantajan palvelusta varten voi saada virka- tai työvapaata vain, jos on palaamassa takaisin omaan työhönsä ja toisen työnantajan palvelusaika lisää osaamista omassa tehtävässä.

6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1. Palkat

Vuonna 2022 voimassa olleiden työehtosopimusten sopimuskaudet ovat 1.4.2020-28.2.2022 ja 1.5.2022-30.4.2025. Uusi sopimus sisältää kolme yleiskorotusta, yhden keskitetyn järjestelyerän ja kaksi paikallista järjestelyerää, joista vuodelle 2022 kohdistui yksi yleiskorotus ja keskitetty järjestelyerä. 1.8.2022 astui voimaan perhevapaauudistus, joka yhteydessä perhevapaita koskeva lainsäädäntö ja terminologia muuttuivat.

Palkat ovat ostopalvelujen jälkeen kunnan suurin menoerä. Vuonna 2018 palkkakustannuksissa ei ollut suuria muutoksia, koska voimassa olleella sopimuskaudella oli vain yksi hyvin pieni sopimuskorotus. Sen sijaan vuoden 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 2022 palkkakustannukset nousivat 5,8 % eli 358 195 euroa edelliseen vuoteen verrattuna.

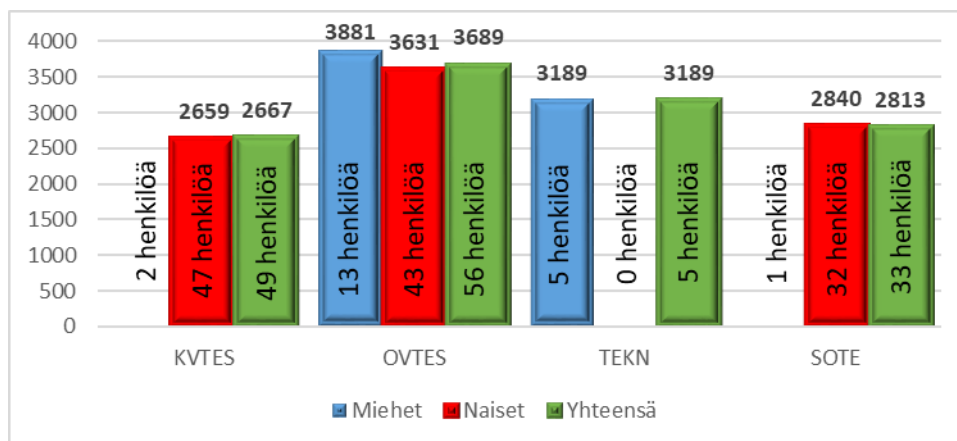
Taulukko 6. Palkkasumman kehitys palkanlaskennan mukaan 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	5 324 469	5 574 394	5 706 274	6 204 051	6 562 246
Muutos-%	+0,2	+4,7	+2,4	+8,7	+5,8

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 6 122 346 euroa palkkoja, joihin sisältyi sairaus-, tapaturma- ja perhevapaakorvauksia 113 775 euroa. Näiden lisäksi kunta maksoi palkkojen sivukuluja 1 471 671 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 2022.

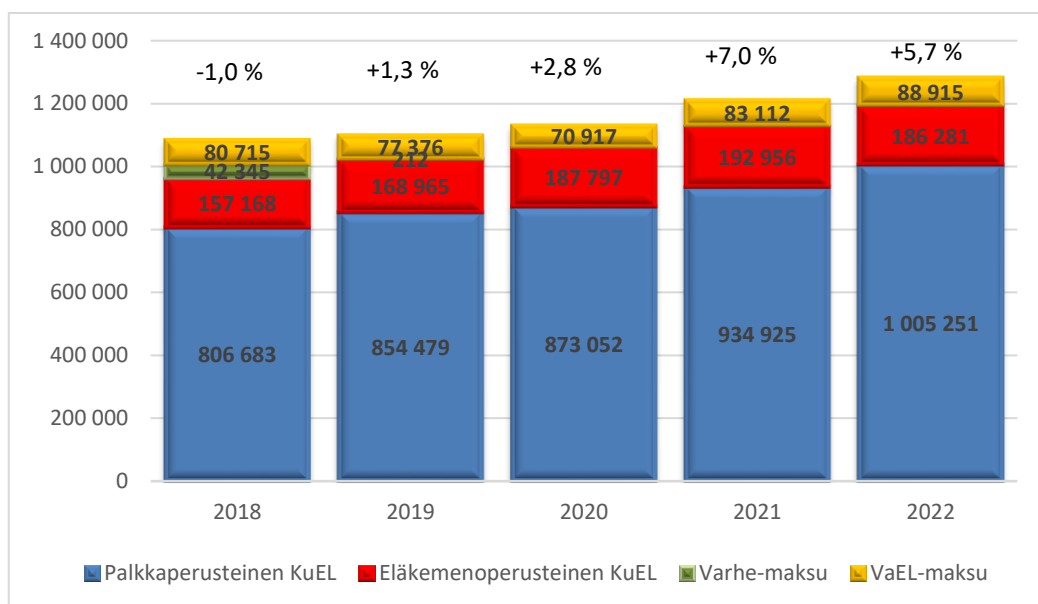
KVTES:n ja SOTE-sopimuksen piirissä olevien miesten määrä on niin pieni, että heidän palkkatietojaan ei ole eritelty. OVTES:n piirissä miesten palkat ovat keskimäärin korkeammat kuin naisilla. Opettajien sopimukseen kuuluvien palkat ovat korkeammat kuin KVTES:in piirissä olevat. Teknisten sopimuksessa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

Auran kunnan työntekijöillä keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2022 oli 3 119 euroa, jossa oli 6,0 % lisäystä vuoden 2021 vastaavaan lukuun. Vuonna 2022 KVTES:n keskimääräinen kuukausiansio oli 2 667 euroa, OVTES:n 3 689 euroa, teknisten sopimuksessa 3 189 euroa ja SOTE-sopimuksessa 2 813 euroa.

Koko kuntasektorilla vuoden 2021 lokakuun palkkojen mukaan laskettu keskimääräinen kuukausiansio oli 3 454 €, KVTES:n 2 897 €, OVTES:n 3 832 €, teknisten sopimuksen 3 509 € ja SOTE-sopimuksen 3 194 €. Näihin lukuihin on laskettu mukaan yli- ja lisätyö- ja muut vastaavat korvaukset. (Kuntatyönantaja 2022)

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 tietyn ikäisistä entisen valtion eläkevakuutuspiiriin kuuluneista työntekijöistä, lähinnä opettajista.



Kuvio 11. Kunnan eläkemaksut vuosina 2018–2022.

Palkkaperusteinen eläkemaksu nousi 7,5 prosenttia edellisestä vuodesta. Eläkeperusteinen maksu laski muutamalla tuhannella eurolla edellisestä vuodesta. Muissa palkkojen sivukuluissa oli pientä laskua edelliseen vuoteen verrattuna.

7. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Johtamis- 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 (työhyvinvointiohjelma). Johto edistää työhyvinvointijohtamisen periaatteita ja tulkintaa sekä organisaation sisällä että ulkopuolella.

Johto seuraa säännöllisesti tilannekuvaa sairauspoissaolojen ja työturvallisuuden tilan muutoksista ja muutostavoitteiden toteutumisesta sekä arvioi jatkotoimien tarvetta. Johto käyttää kokonaisuutta kuvaavia avainmittareita ja seuraa, mitä toimenpiteille tapahtuu. 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. Esihenkilöt vastaavat työyksikköjensä toiminnasta. Yksittäinen työntekijä on vastuussa itsestään ja omasta käyttäytymisestäään työyhteisön jäsenenä.

Koko henkilöstölle teetettiin marras- ja joulukuun vaihteessa 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 tulosten perusteella. Kehittämistyötä tehdään esiin nousseiden ehdotusten pohjalta. Kysely uusitaan vuosittain ja sitä täydennetään tarvittaessa työterveyshuollon tekemällä avoimella kyselyllä. Tuloksia voidaan jatkossa verrata omiin aiempiin tuloksiin Keva:n verrokkiorganisaatioiden lisäksi.

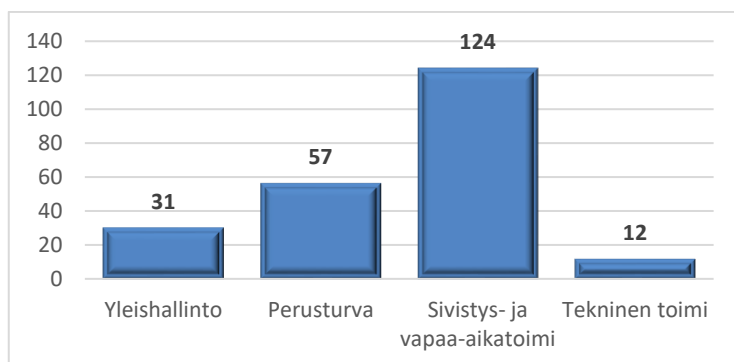
Toiminta- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnassa on järjestetty säännöllisesti vuodesta 2000 alkaen. Toimintaa varten on osoitettu talousarviossa vuosittain erillistä määrärahaa henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla. Työhyvinvointi määriteltiin kunnan uudessa strategiassa keskeiseksi tavoitteeksi. 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 2022 Smartum-etu oli 100 euroa. Elokuussa järjestettiin kaikille kunnan työntekijöille henkilöstöjuhla Turun Linnateatterissa. Työyksiköissä pidetään yksikkökohtaisia pienimuotoisia työhyvinvointitilaisuuksia.

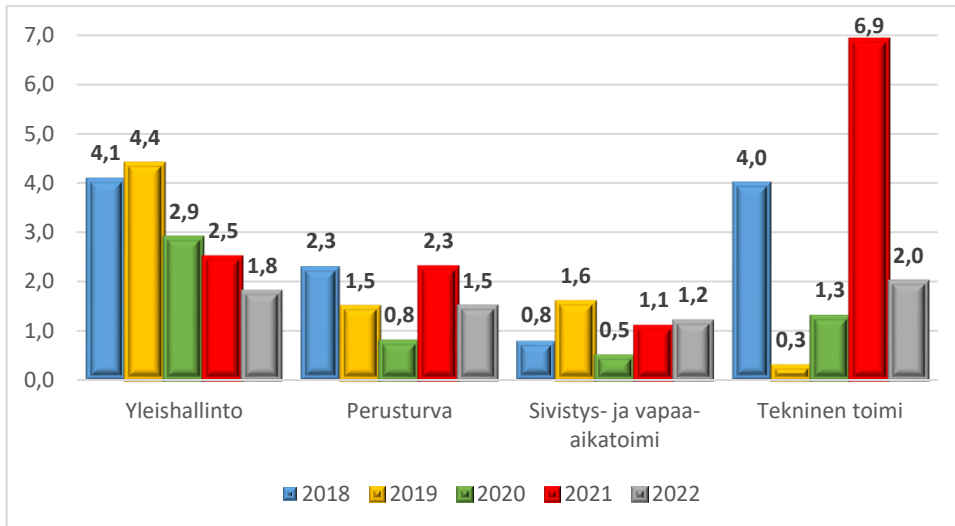
Kunnanhallitus on hyväksynyt epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin sekä asiakkaiden puolelta tulevan epäasiallisen käytöksen toimintamallin. Päihdeohjelma on ollut käytössä kahdeksan vuotta ja varhaisen tuen malli viisi vuotta. Työhyvinvoinnin tilaa kuvaavia asioita on esitetty tässä raportissa 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 2022 koulutuspäiviä oli 224 eli 1,7 päivää vakinaista työntekijää kohden. Vuoden 2021 koulutuspäiviä oli 289 eli 2,3 päivää vakinaista henkilöä kohden.



Kuvio 12. Koulutuspäivät toimialoittain vuonna 2022.

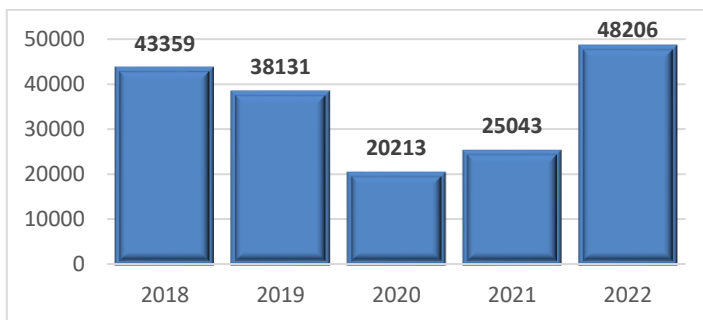


Kuvio 13. Koulutuspäivät vakinaista henkilöä kohden 2018-2022.

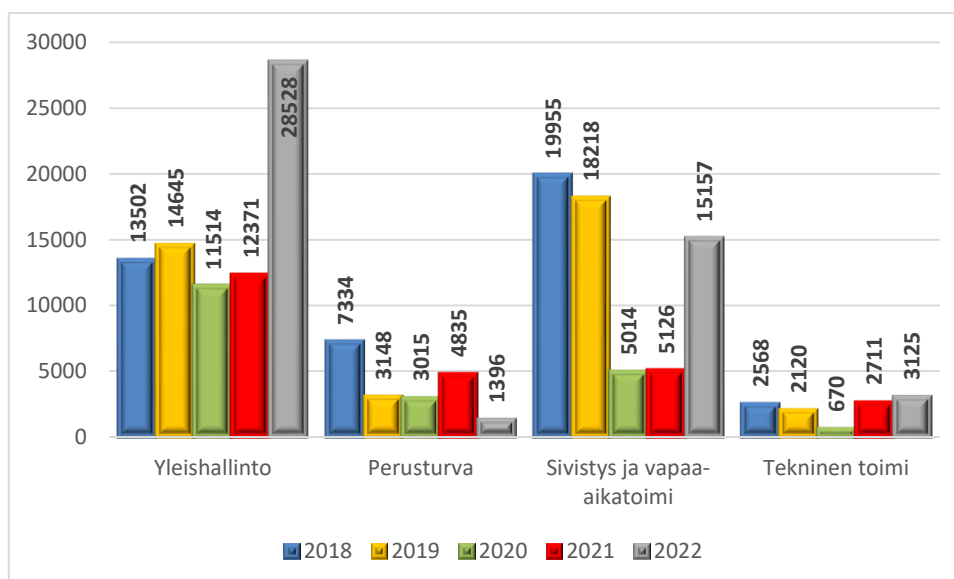
Koko henkilöstöä koskeva koulutus suunnitelma on hyväksytty vuonna 2021. Koulutus suunnitelma on sisällytetty osaksi henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa. Suunnitelmaa päivitetään vuoden 2023 aikana. Kunnan tavoitteena on lisätä henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksia 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 koulutus määrärahoja vuosilta 2020 ja 2021. Vuonna 2022 henkilöstön koulutuksiin kului enemmän euroja kuin aiemmin, vaikka koulutuspäivien määrissä ei ole vuosien välillä suuria eroja. Vuonna 2021 koulutuskustannukset olivat 25 043 euroa ja vuonna 2022 lähes 50 000 euroa. 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) 2018–2022.



Kuvio 15. Koulutuskustannukset toimialoittain vuosina 2018–2022.

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 2018 opintovapaapäiviä käytettiin 836. Vuoden 2019 opintovapaiden 614 päivän lukemasta määrä lähes kaksinkertaistui vuonna 2020 peräti 1195 päivään. Tästä palattiin vuonna 2021 muuttaman vuoden takaisin lukemiin, opintovapaata käytettiin 883 päivää. Vuonna 2022 opintovapaita käytettiin 916 päivää. Opintovapaasta ei tule kunnalle suoranaisia kustannuksia, mutta opintovapaan sijaisen rekrytoinnista ja sijaisen palkkauksesta luonnollisestikin aiheutuu kustannuksia.

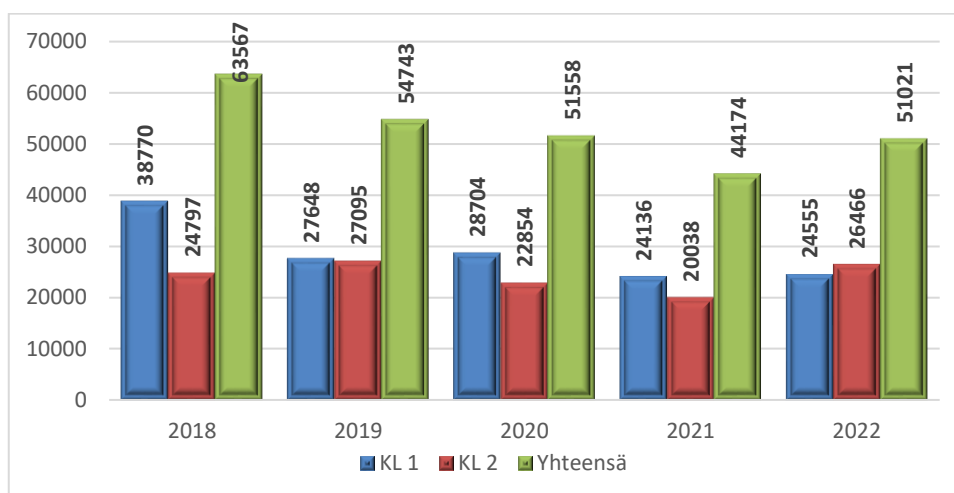
7.2. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

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 2022 muistettiin kolme henkilöä 10-vuotisesta, kahta henkilöä 30-vuotisesta ja yhtä henkilöä 40-vuotisesta palveluksesta. Koronapandemian vuoksi kahvistilaisuutta ei voitu järjestää. Koko henkilöstö huomioitiin jouluna paikallisen tuottajan glögillä.

8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon sopimus on ollut voimassa Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa tilikauden 2021 alusta alkaen. Sopimuksessa kustannukset laskutetaan vuosisummana työntekijää kohden. Vuoden 2022 talousarvioon oli varattu työterveyshuoltoon 66 000 euroa. Kokonaiskustannuksiksi muodostui 54 927 euroa, josta noin puolet kohdistui sairaudenhoitoon. Ennalta ehkäisevään lakisääteiseen työterveyshuoltoon kului 24 555 euroa. Kustannuksia aiheutui myös työterveyshuollon yleismaksuista, hallinnointipalkkioista ja kustannusluokka nollan toimenpiteistä yhteensä noin 4 000 euroa.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan Auran kunnan työntekijöistä eniten sairastavat 45-54 ja 55-64 -vuotiaat. Eniten poissaolokustannuksia aiheuttavat infektiot (30 %), mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä (17 %) ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (14 %). Työterveyshuollon käynnit painottuvat talvikuukausille, kesä-heinäkuussa käyttö on alhaisinta. Eniten (60 %) on käytetty lääkärin palveluja. Käynneistä 19 % on kohdistunut hoitajan, 8 % psykologin ja 4 % fysioterapeutin vastaanotolle.



Kuvio 16. Työterveyshuollon KL 1 ja KL 2 kustannukset vuosina 2018–2022.

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

9. 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 Tomi Kauhanen. Virkamiesedustajat olivat kunnanjohtaja Terhi Källi ja hallintojohtaja Tuija Pellosmaa. Työntekijöiden edustajina ovat olleet Jari Pakkanen Juko, Silja Aalto Jyty, Taina Moisala JHL sekä Raija Tuominen Super.

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 2022 aikana neljä kertaa. Käsiteltävinä asioina ovat olleet

- sote-henkilöstön henkilötietojen siirtäminen uudelle sotealueelle
- henkilöstötilinpäätös vuodelta 2021
- tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2021
- työterveyshuollon kustannusten korvaus vuodelta 2021
- perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehtoja koskevan paikallisen sopimuksen irtisanominen
- YT-menettely henkilöstön siirrosta hyvinvointialueelle
- paikallinen sopimus hälytysrahasta
- paikallisneuvottelu OVTES osio G

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 edustavat Anita Peltonen ja Pentti Urho. 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 2022
- korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista 2021
- työsuojelutoimikunta toimikaudella 1.1.2022-31.12.2025
- työsuojelun käyttösuunnitelman 2022 hyväksyminen ja toimintasuunnitelma
- työsuojelun toimintakertomus ja talouden toteutumisasiiraportti 2021
- työsuojelun sähköinen järjestelmä
- kunnan kiinteistöjen sisäilma-asiat ja remontit
- työsuojelun tilastot 2021
- työsuojelun talousarvio 2023–2025

- työsuojelun toimintasuunnitelma 2023
- työyhteisön hyvinvointi
- työsuojelun tarkastukset 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 työsuojelupäällikön tehtävät on aiemmin sisällytetty teknisen toimen rakennusmestarin toimenkuvaan. Syksyllä 2017 tehtävä siirrettiin teknisen johtajan virkatehtäviin, kun rakennusmestari siirtyi johtajan virkaan.

10. 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.

Henkilötyövuosia	165	
Henkilöstön ikärakenne, tässä: keski-ikä (raportissa esitetään henkilömäärä viiden vuoden välein)	45,8 vuotta	
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus - alkaneet palvelussuhteet	21 kpl	16 %

- päättyneet palvelussuhteet - eläköityneitä oli alle viisi henkilöä - organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli alle viisi	50 kpl	38 %
Sairauspoissaolot - yhteensä kalenteripäiviä - kalenteripäiviä / henkilötyövuosi - sairauspoissaoloprosentti - ei lainkaan sairauspoissaoloja, %	3 429 pv 20,7 pv 5,7 % 45,4 %	
Henkilöstön osaamisen kehittäminen: koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,7 pv	