



Aura

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021



(kuva: Toivo Anttila)

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.....	13
7.2.	Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen.....	15
8.	Työterveyshuolto.....	15
9.	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	16
9.1.	Yhteistyötoimikunta	16
9.2.	Työsuojelutoimikunta.....	17
10.	Henkilöstöraportin käsittely	18

1. Hallintojohtajan katsaus

Henkilöstöraporttiin kootaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Raportti toimii päätöksenteon ja toiminnan arvioinnin apuvälineenä ja siinä arvioidaan henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksena kunnan palveluiden tuottamisessa.

Auran kunnan henkilöstömäärässä ei tapahtunut edelliseen vuoteen verrattuna juurikaan muutosta. Muutaman vuoden takaiseen henkilöstömäärään on kuitenkin tullut kasvua reilusti yli kymmenellä henkilöllä lähinnä määräaikaisten henkilöiden kohdalla. Yksi selittävä tekijä ovat sivistystoimessa lisääntyneet ohjaajien tehtävät.

Sairauspoissaoloista suurin osa on lyhyitä muutaman päivän poissaoloja. Keskimäärin työntekijää kohden sairauspäiviä kertyi 14,1 kalenteripäivää. Tavoitteena on ollut päästä muutaman vuoden takaiseen tasoon, lähelle 12 päivää. Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä on ollut noin 17 päivää työntekijää kohden, joten siihen verrattuna Auran kunnan henkilöstö ei sairastele paljon. Koronaviruspandemia on lisännyt jo kahden vuoden ajan lyhyitä sairauspoissaoloja. Pienessä organisaatiossa taas yksittäiset pitkät sairauspoissaolot vaikuttavat keskiarvoihin etenkin yksikkökohtaisissa tarkasteluissa.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen panostetaan edelleen koko organisaatiossa. Vuosi 2021 oli koko henkilöstölle haastava koronaviruspandemian, hyvinvointialuevalmistelun ja monien muiden muutustien vuoksi. Henkilöstön jaksamisesta muutoksissa tulee huolehtia erityisellä painopisteellä. Ratkaisuja etsitään ainakin työterveyshuollon ja työnantajan syvemmillä yhteistyöllä sekä lähiesimiesten osaamista kehittämällä.

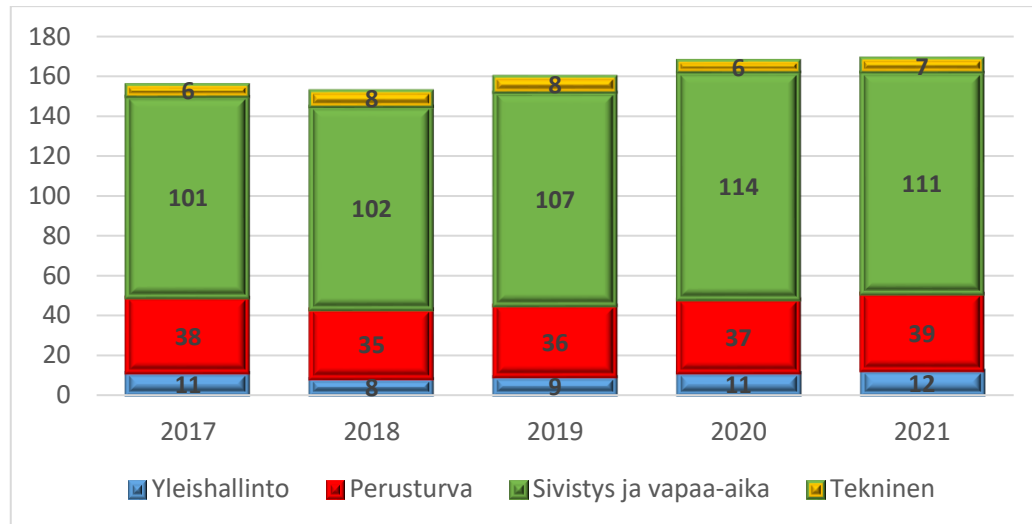
Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa vajaan vuoden kuluttua. Tämä aiheuttaa luonnollisestikin epävarmuuden ja pelon tunteita siirtyvissä työntekijöissä. Heidän jaksamistaan tulee tukea koko organisaatiossa. Yhteistyön jatkuminen kunnan ja hyvinvointialueen välillä tulee turvata, sillä asiakkaat, kuntalaiset pysyvät samoina. Jäljelle jäävän kunnan palvelut painottuvat sivistystoimen tehtäviin. Uuden pienen kunnan organisaatioon saattaa tulla muutoksia, kun tehtävien jakamista ja painopisteitä aletaan tarkastella.

Toinen merkittävä tulevaisuudessa kunnan tehtäväkenttään vaikuttava tekijä on väestömuutokset. Ikäihmisten määrä tulee rajusti nousemaan kymmenen vuoden periodilla ja vastaavasti lasten määrä laskemaan. Joustavuus ja uuden oppiminen tulevat olemaan keskeisiä henkilöstöpolitiikan kulmakiä lähitulevaisuudessa. Erityisesti tulisi pitää hyvää huolta nykyisten työntekijöiden pysyvyydestä, sillä uusien osaajien rekrytointi kuntasektorille on tulevaisuudessa entistä haasteellisempaa.

Tuija Pellosmaa
hallintojohtaja

2. Henkilöstö Auran kunnassa

Henkilöstömäärässä ei tapahtunut vuonna 2021 merkittäviä muutoksia. 31.12.2021 Auran kunnassa oli 169 työntekijää. Vakinaisessa palvelusuhteessa heistä oli 125 ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 44 henkilöä. Määräaikaisuuden perusteina olivat sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuus, kelpoisuuden puuttuminen sekä pitkäaikaistyöttömän työllistäminen.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä toimialoittain vuosina 2017–2021.

Tarkastelujaksossa merkittävimpiä henkilöstömääriin vaikuttavia muutoksia ovat olleet

- Lukuvuosi 2020-2021: kouluverkko selvityksen laadinta on ollut perusteena määräaikaisiin tehtäviin opetustoimessa, koska ei ole ollut tietoa, onko tulossa organisaatiomuutosta vai ei.

Kunnan työntekijöiden lisäksi Auran kunnan tehtäviä hoidetaan kuntien välisillä sopimuksilla maataloustoimessa, ympäristöterveydenhuollossa, terveydenhuollossa ja ympäristönsuojelussa. Auran kunnan IT-vastaavan työpanoksesta myydään päivä viikossa Pöytyän kunnalle sekä kaksi päivää Pöytyän kansanterveystyön kuntayhtymälle. Aura toimi vuoden 2021 loppuun asti isäntäkuntana Auranmaan yrityspalveluissa, jossa työskentelee kehittämisjohtaja. Palvelua myytiin päivä viikossa Marttilan ja Kosken TI kunnille, yhteensä kaksi päivää.

Henkilöstön vaihdos- ja muutostilanteissa tehtävät on kartoitettu selvittämällä mahdollisuudet eri toimintavaihtoehtoihin. Kunnanhallitus on jatkanut vuoden 2021 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 sijaisten määrän tarve on etenkin loppuvuonna kasvanut uusien pandemia-aaltojen saapuessa Varsinais-Suomeen. Lisäksi sijaisten rekrytointi vaikeutui loppuvuodesta selvästi aiempaan verrattuna.

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

Toimiala	2017			2018			2019			2020			2021		
	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht
Yleis- hallinto	9	2	11	8	0	8	9	0	9	10	1	11	10	2	12
Perusturva	23	15	38	23	12	35	28	8	36	29	8	37	31	8	39
Sivistys- ja vapaa- aikatoimet	82	19	101	87	15	102	87	20	107	87	27	114	78	33	111
Tekninen toimi	5	1	6	7	1	8	7	1	8	6	0	6	6	1	7
Yhteensä	119	37	156	125	28	153	131	29	160	132	36	168	125	44	169

Henkilöstöstä 64 on kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, 58 kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kuusi kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä yksi kunnallisen tuntipalkkalaisen henkilöstön sopimuksen piirissä. 1.9.2021 40 työntekijää on siirretty kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiristä SOTE-sopimuksen piiriin.

3. Henkilöstön suorittama työpanos

3.1. Työaikamuodot

Vuoden 2021 lopussa täyttä työaikaa tekeviä henkilöitä oli 147 ja osa-aikatyössä oli 22 henkilöä. Syitä osa-aikaisuudelle olivat osa-aikainen vakanssi, osittainen hoitovapaa ja sovittu osa-aikaisuus.

Kunnassa on 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 2021.

37,75 h/vko (liite 18)	2
Jaksotyö	22
Jaksotyö, yötyö työaika aina pääosin 22-6 välillä	2
Opetustyö	47
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	5
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vko	17
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	22
Yleistyyöaika 38,25 h/vk	52

3.2. Työmäärä ja poissaolot

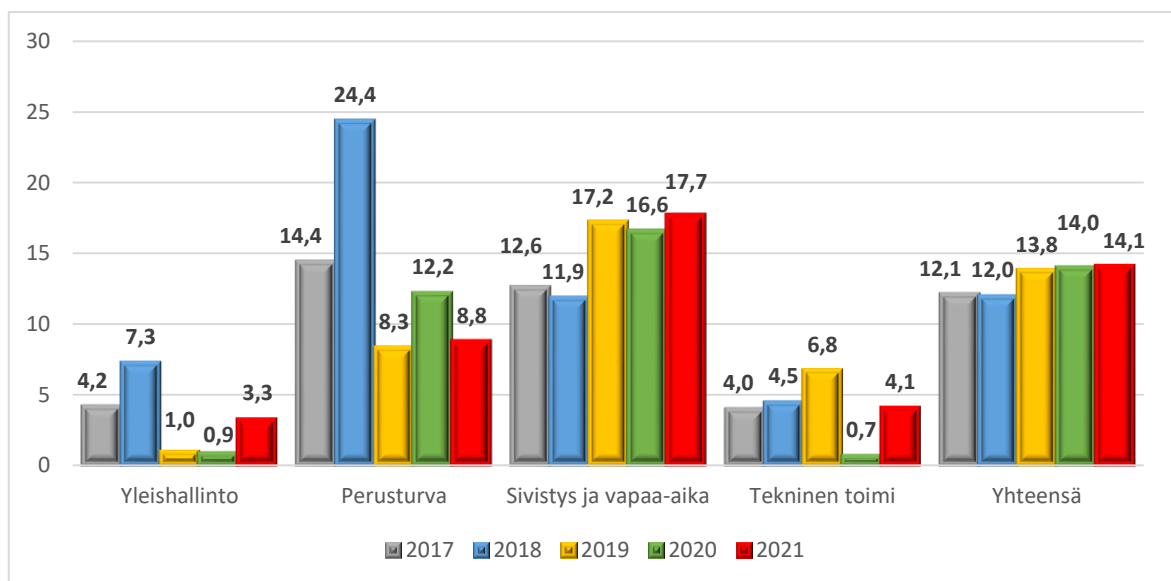
Vuoden 2021 aikana arkityöpäiviä oli 253, viikonlopun päiviä 104 ja arkipyhäpäiviä 8. Vuonna 2021 teoreettinen henkilötyömäärä oli 159 ja toteutunut 145 henkilötyövuotta. Vuosilomapäiviä kertyy työehtosopimusten mukaan 28, 30 tai 38 työpäivää vuodessa. Vuosilomista kertyi 10,7 henkilötyövuotta, muista palkallisista poissaoloista 18,4 sekä lisä- ja ylitöistä 1,3 henkilötyövuotta. Kunnassa tehty teoreettinen henkilötyövuosimäärä vuonna 2020 oli 152 vuotta ja toteutunut henkilötyövuosimäärä 140. Vuosilomista kertyi tilikaudella 11,1 ja muista palkallisista poissaoloista 18,8 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, niistä myönnetään anomuksesta säästövapaita, joiden pitäminen tulee sopia päätöstä tehtäessä. Vuosilomapäivien määrä ei merkittävästi vaihtelee koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2021 kunnan työntekijät pitivät 4 083 vuosilomapäivää ja 51 säästövapaapäivää. Vuotta aiemmin vastaavat luvut olivat 4 280 ja 149 päivää. Vuonna 2021 voimaan tullut työehtosopimus sisälsi mahdollisuuden vaihtaa lomarahaa kokonaan tai osittain vapaaksi. Lomarahavapaita käytettiin vuonna 2021 42 päivää.

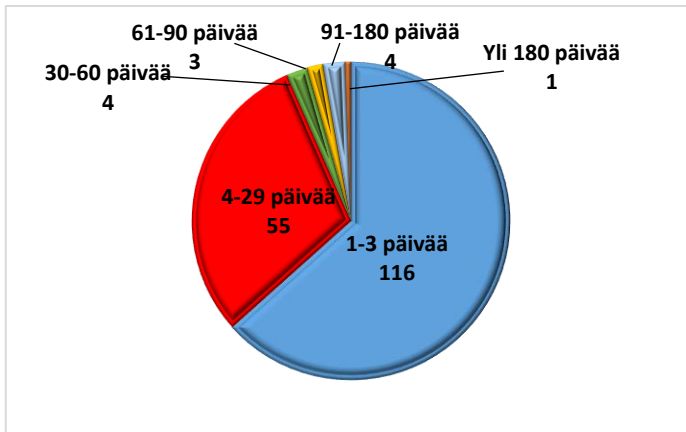
Vuonna 2021 pidettyjen perhevapaiden määrä oli 3 089 päivää. Lukema nousi 67 prosentilla edellisen vuoden 1 848 päivästä.

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2021 lukema oli keskimäärin 14,1 päivää henkilöä kohden vuoden lopun henkilöstömäärällä laskettuna. Sairauspoissaolot ovat pysyneet samalla tasolla verrattuna vuoden 2020 loppuun, jolloin tilanne oli 14,0 päivää. Korona-pandemia lisäsi poissaoloja Aurassa vielä vuonna 2021. Poissaoloihin sisältyi henkilökunnan sairastumisia ja karanteeniaikoja sekä sairastuneen tai karanteenissa olevan lapsen hoitamiseen käytettyjä poissaolojaksoja. Koko kuntasektorilla vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohti (Kuntatyönantaja 2021). Terveysperusteisia poissaoloja oli Auran kunnassa vuonna 2021 yhteensä 2 259 päivää.

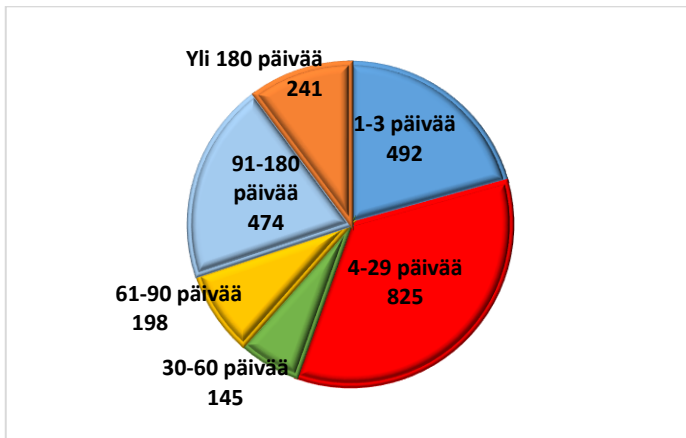


Kuvio 2. Terveysperusteiset keskimääräiset poissaolopäivät toimiyksiköittäin per työntekijä vuosina 2017–2021.

Vuonna 2021 lukumäärällisesti eniten oli 1-3 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, yhteensä 116 jaksoa. Niistä seurasi 492 sairauspoissaolopäivää. Vuoteen 2020 verrattuna sairauspoissaolot ovat pysyneet ennallaan henkilöstömäärään suhteutettuna. Alle 30 päivää kestävien sairauslomajaksojen määrä on pysynyt samana, näistä 1-3 päivää kestävien jaksojen osuus on kasvanut. Vastaava muutos on tapahtunut yli 90 päivää kestävässä sairauslomajaksoissa: Niiden määrä on pysynyt samana, mutta yli 180 päivää kestävien poissaolojen yhteenlaskettu kesto on pienentynyt kolmanneksella. 61-90 päivää kestävien sairauslomapäivien kokonaismäärä on noussut kolminkertaiseksi.



Kuvio 3. Terveysperusteisten poissaolojen lukumäärät keston mukaan vuonna 2021.



Kuvio 4. Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärät poissaolon keston mukaan vuonna 2021.

Auran kunnassa voi olla sairauden vuoksi poissa työstä esimiehen luvalla viiteen päivään asti. Poissaolo myönnetään omalla ilmoituksella aluksi maksimissaan kolmeksi päiväksi, jonka jälkeen voidaan myöntää kaksi lisäpäivää. Vuonna 2021 pidetyistä 2 377 sairauslomapäivästä 374 päivää eli 193 poissaolojaksoa perustui työntekijän omaan ilmoitukseen. Poissaolojaksoista 76,1 % ilmoitettiin 1-2 päivän mittaisiksi. Viiden päivän mittaisia poissaolojaksoja kertyi kuusi, yli kolmen päivän omailmoituspoissaoloja oli yhteensä 15.

Työtaturmia ja työmatkataturmia tapahtui tilikaudella yhteensä alle viisi.

Työterveyshuoltoon ilmoitetuista poissaoloista 1 245 päivään on ilmoitettu poissaolon syy. Näistä päivistä 24 % johtui tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksista, 21 % mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä, 21 % kasvaimista ja 20 % hengityselinten sairauksista. Eniten sairastettiin 45-54 ja 55-64 -vuotiaiden keskuudessa. Yli 65-vuotiaat sairastivat vähiten.

Sairauspoissaolojen määrään on kaiken kaikkiaan kiinnitetty erityistä huomiota työterveyshuollon ja työntekijän välisissä neuvotteluissa. Seuranta tältä osin on kehitetty ja tarkennettu. On sovittu käytännöt, joiden mukaan työterveyshuollolle välittyvät tiedot myös muiden terveydenhuollon yksiköiden kirjoittamista lääkärintodistuksista sekä esimiehen luvalla myönnettyistä poissaoloista. Varsinkin työntekijän omaan ilmoitukseen perustuvista poissaoloista puuttuu usein poissaolon syy, ja työterveyshuollon raportissa sairauspoissaolopäivistä vain puolet on voitu kohdistaa määriteltyihin diagnoosiryhmiin. Kolmikantaneuvotteluja pidetään hyvin herkästi, kun työntekijällä alkaa olla toistuvia tai pitkittyviä sairauslomia. Esimiehiä on opastettu olemaan aktiivisia työhyvinvoinnin kehittämisessä ja työhön paluun tuennassa, mikäli sairausloma on pitkittynyt. Sairauspoissaolopäivien kus-

tannus vuonna 2021 oli 187 401 euroa, tämä summa ei sisällä sijaiskustannuksia. Vuonna 2020 sairauspoissaolopäivien kustannus oli 153 944 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 2018–2021.

Vuosi	Yleishallinto				Perusturva				Sivistys- ja vapaa-aikatoimi (pl. varhaiskasvatus)			
	18	19	20	21	18	19	20	21	18	19	20	21
Sair. / tap.	58	9	10	39	855	308	455	323	496	776	953	1336
Perhevapaa	0	0	0	0	951	982	636	1038	997	435	1008	1938
Lomautus	0	0	0	0	0	0	0	0	128	184	322	125
Toisen t.a. palv.	181	0	0	0	0	0	112	0	482	184	182	131
Talkoovapaa	11	6	5	0	24	31	18	31	19	13	15	67
Koulutus	33	40	32	30	80	53	30	90	85	95	41	92
Muut	181	2	1	1	317	436	426	470	711	211	259	286
Yhteensä	464	57	48	70	2227	1810	1677	1952	2918	1898	2780	3975

(Taulukko 3 jatkuu)

Vuosi	Varhaiskasvatus				Tekninen toimi			
	18	19	20	21	18	19	20	21
Sair. / tap.	716	569	442	650	36	54	4	29
Perhevapaa	249	0	204	113	3	0	0	0
Lomautus	0	0	72	0	0	0	0	0
Toisen t.a. palv.	0	153	182	0	0	0	0	0
Talkoovapaa	42	84	149	95	2	0	0	0
Koulutus	41	111	67	32	32	2	8	48
Muut	691	84	64	93	0	1	0	0
Yhteensä	1739	1001	1180	983	73	57	12	77

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolopäivät yhteensä 2017 – 2021.

Yhteensä	2017	2018	2019	2020	2021
Sairaus / tapaturma	1890	2146	1716	1864	2377
Perhevapaat	1609	2198	1417	1848	3089
Lomautus	116	128	184	394	125
Toisen työnantajan palv.	337	663	337	476	131
Talkoovapaa	220	98	134	187	193
Koulutus	245	271	301	178	292
Muut	1585	1833	734	750	850
Yhteensä	6002	7337	4823	5697	7057

Taulukoissa 3 ja 4 Muut-kohdassa ovat yksityisasiat, perhesyyt, merkkipäiväpoissaolot, kuntoutus ja toisen tehtävän hoito omassa kunnassa. Kuntoutusta käytetään harvoin, mutta aina tarvittaessa

työterveyshuollon, työnantajan ja Kevan yhteistyössä. Vuoden 2021 aikana kuntoutukseen käytettiin kaksi 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 2021.

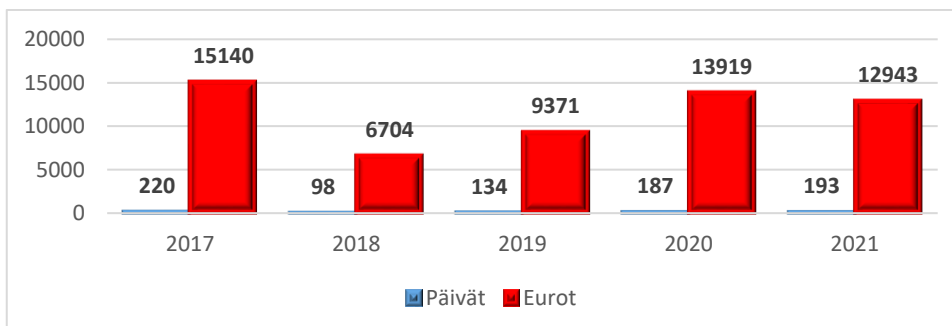
Muu poissaolon syy	Työpäiviä
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä ym.	7
Kuntoutus, muu palkaton	1
Lastentarhanopettajien VES 20:5 mukaiset vapaapäivät	43
Opintovapaa (palkaton)	883
Pakottavat perhesyyt	127
Toisen tehtävän hoito omassa kunnassa	455
Tyky, VES yms. poissaolo, palkallinen	98
Vuorotteluvapaa	151
Yksityisasiat	95

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

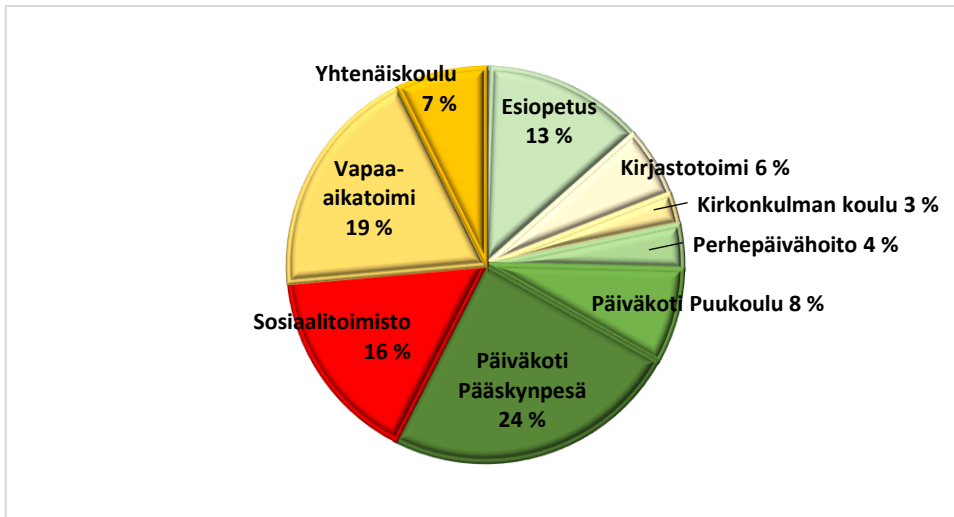
- välttämättömät työjärjestelyt voidaan hoitaa sijaisia palkkaamatta
- talkoovapaan myöntämisestä ei synny mitään ylimääräisiä kustannuksia, esimerkiksi poissaolosta aiheutuvia ylityökustannuksia
- talkoovapaan myöntäminen on viraston tai laitoksen toiminnan kannalta mahdollinen.

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 2021 193 päivää, kun 2020 toteuma oli 187 päivää. Talkoovapaita on viime vuosina pystytty käyttämään eniten loma-aikoina varhaiskasvatuksessa, jossa vuonna 2021 hyödynnettiin myös uutta mahdollisuutta vaihtaa lomarahaa vapaaksi. Lomarahavapaita käytettiin varhaiskasvatuksessa 42 päivää, silti puolet talkoovapaapäivistä pidettiin varhaiskasvatuksen yksiköissä. Sosiaalitoimessa, vapaa-aikatoimessa sekä yhtenäiskoululla talkoovapaita käytettiin vuonna 2021 enemmän kuin aiemmin. Vuonna 2021 talkoovapaiden käytöllä saavutetut säästöt olivat 12 943 €.



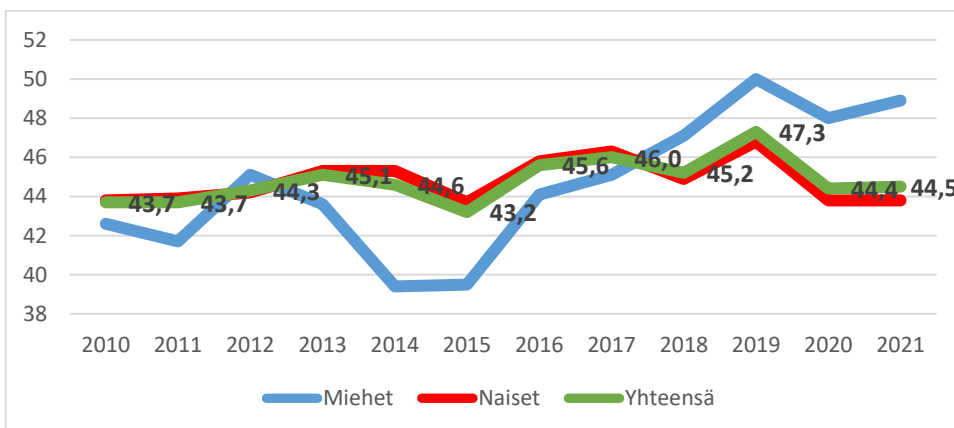
Kuvio 5. Talkoovapaiden käyttö ja saavutetut säästöt 2017-2021.



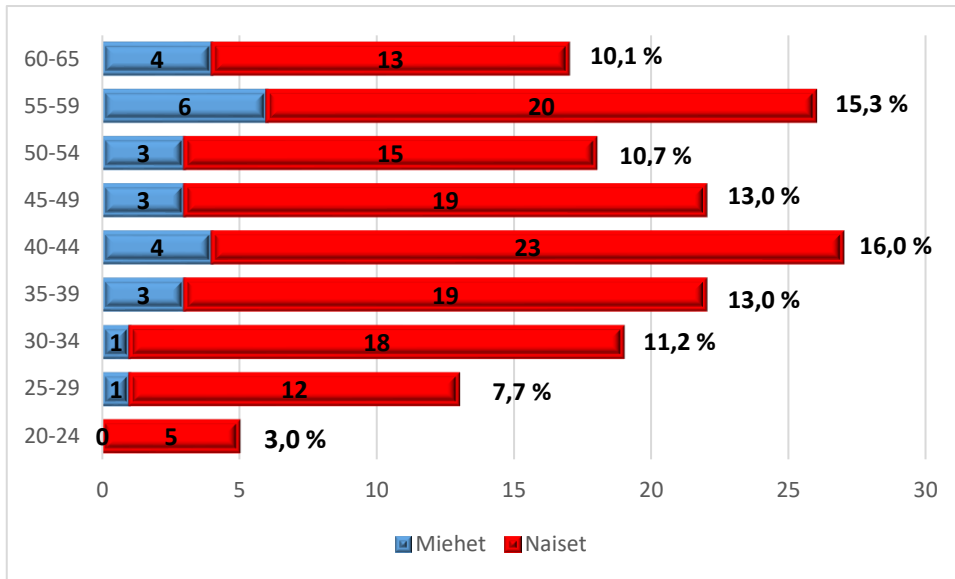
Kuvio 6. Talkoovapaiden käytön jakautuminen työyksiköittäin vuonna 2021.

4. Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

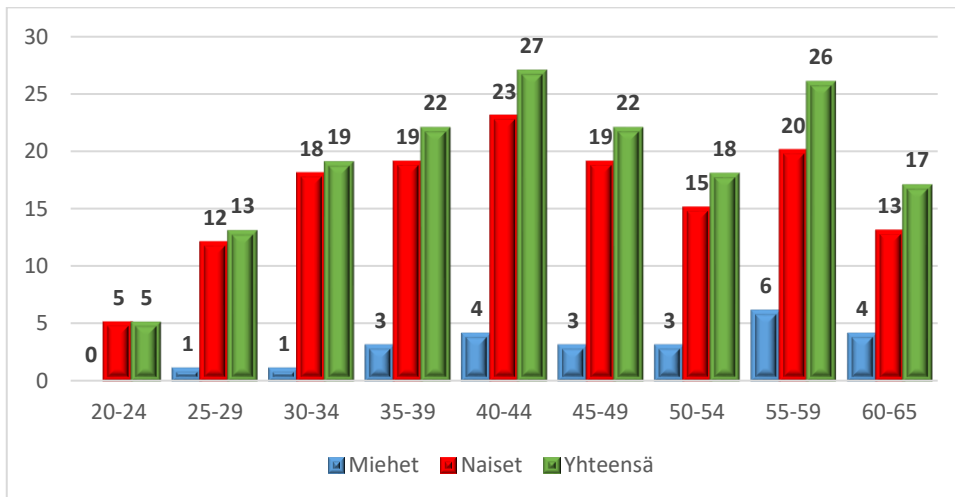
Koko kuntasektorin työntekijöiden keski-ikä oli 45,6 vuotta lokakuussa 2020, ja naisten osuus työntekijöistä oli 80 prosenttia (Kuntatyönantaja 2021). Vuonna 2021 Auran kunnassa vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 44,5 vuotta, naisten keski-ikä 43,8 vuotta ja miesten keski-ikä 48,9 vuotta. Naisia kunnan vakinaisista työntekijöistä oli 84,5 prosenttia ja miehiä 15,5 prosenttia. Vuonna 2020 Auran kunnassa vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 44,4 vuotta, naisten keski-ikä 43,8 vuotta ja miesten keski-ikä 48,0 vuotta. Naisia kunnan vakituisista työntekijöistä oli 85,7 prosenttia ja miehiä 14,3 prosenttia.



Kuvio 7. Vakituksen henkilöstön keski-ikä ikävuosittain 2010–2021.



Kuvio 8. Vakituksen henkilöstön jakauma ikäryhmittäin 2021.



Kuvio 9. Ikäryhmät määrällisesti sukupuolen mukaan vuonna 2021.

Vakituksen henkilöstön jakautumassa ikäryhmiin kahtena perättäisenä vuonna ei ole merkittävää eroa. Kunnan eri tehtäviin rekrytoitaessa 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 päättyi vuoden 2021 aikana yhteensä 19 ja vastavasti 10 uutta palvelussuhdetta alkoi. Aivan uutena rekrytointina tehtiin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan palkkaaminen. Muutoin on täytetty syystä tai toisesta vapaita vakansseja. Syksyn aikana esihenkilöiden virkoja oli poikkeuksellisesti useampia avoimina. Tämä aiheutti painetta kunnan organisaatiossa.

Määräaikaisia palvelusuhteita on ollut 163 henkilöllä vuoden aikana. Heille on tehty yhteensä 726 sopimusta, joka on keskimäärin 4,5 sopimusta henkilöä kohden. Suurin henkilöstöryhmä näissä ovat lyhytaikaiset sijaiset.

31.12.2021 määräaikaista palvelusuhteita oli 46. 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 kasvattaa osaamista.

6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1. Palkat

Vuonna 2021 voimassa olleen työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.4.2020-28.2.2022. Sopimus sisältää kaksi yleiskorotusta sekä yhden paikallisen järjestelyerän, joista vuodelle 2021 kohdistui yksi yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä. Kiky-sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset poistuivat uuden sopimuksen myötä 31.8.2020 alkaen.

Palkat ovat ostopalvelujen jälkeen kunnan suurin menoerä. Vuodet 2017 ja 2018 ovat olleet palkkakustannusten osalta melko samanlaisia, koska 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. Palkkakustannukset olivat 2,4 % enemmän kuin vuonna 2019. Työehtosopimuksen yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä nostivat osaltaan palkkoja vuonna 2021, jolloin palkkakustannukset nousivat 8,7 € eli 497 777 euroa edelliseen vuoteen verrattuna.

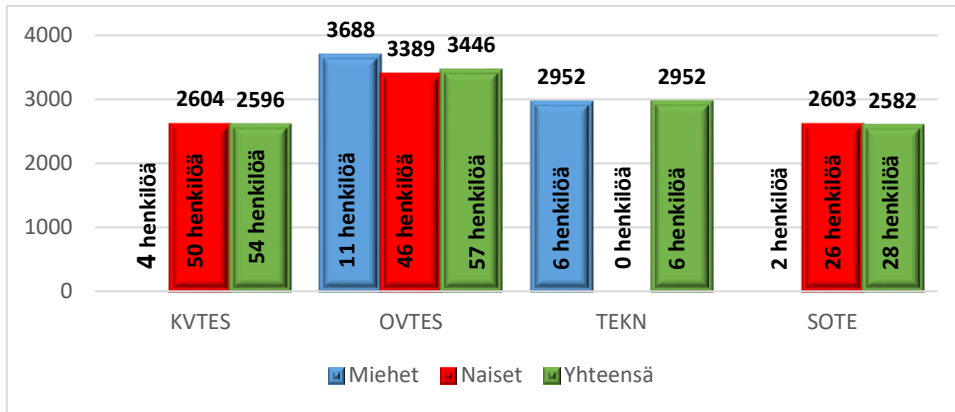
Taulukko 6. Palkkasumman kehitys palkanlaskennan mukaan 2017–2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	5 313 437	5 324 469	5 574 394	5 706 274	6 204 051
Muutos-%	-6,5	+0,2	+4,7	+2,4	+8,7

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 5 842 509 euroa palkkoja, joihin sisältyi sairaus-, tapaturma- ja perhevapaakorvauksia 101 918 euroa. Näiden lisäksi kunta maksoi palkkojen sivukuluja 1 419 317 euroa.

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



Kuvio 10. Keskimääräiset kuukausiansiot sopimusaloittain kunnassa joulukuussa 2021.

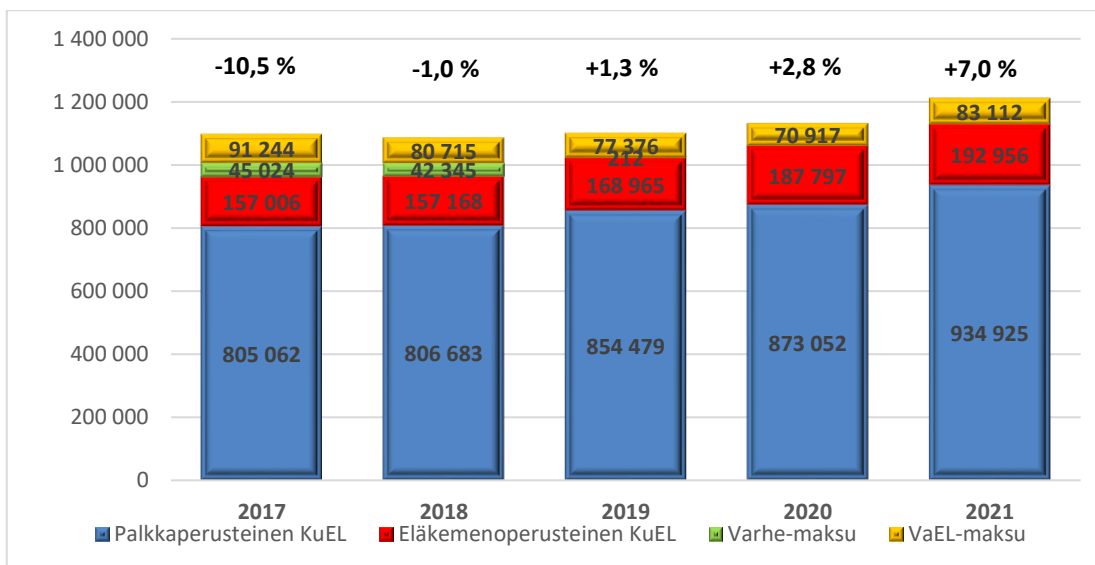
SOTE-sopimus tuli voimaan 1.9.2021. KVTES:n ja SOTE-sopimuksen piirissä olevien miesten määrä on niin pieni, että heidän palkkatietojaan ei ole eritelty. OVTES:n piirissä miesten palkat ovat keskimäärin korkeammat kuin naisilla. Opettajien sopimukseen kuuluvien palkat ovat korkeammat kuin KVTES:in piirissä olevat. Teknisten sopimuksessa on kunnan palkkalistalla vain miehiä. Tuntisopimuksella kunnassa on vain yksi työntekijä.

Auran kunnan työntekijöillä keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2021 oli 2 942 euroa, joka oli täsmälleen sama kuin vuoden 2020 vastaava luku. Vuonna 2021 KVTES:n keskimääräinen kuukausiansio oli 2 596 euroa, OVTES:n 3 446 euroa, teknisten sopimuksessa 2 952 euroa ja SOTE-sopimuksessa 2 582 euroa.

Koko kuntasektorilla vuoden 2020 lokakuun palkkojen mukaan laskettu keskimääräinen kuukausiansio oli 3 372 €, KVTES:n 2 990 €, OVTES:n 3 976 € ja teknisten 3 445 €. Näihin lukuihin on laskettu mukaan yli- ja lisätyöt. (Kuntatyönantaja 2021)

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 eläkevakuutuksen piiriin kuuluneista työntekijöistä, lähinnä opettajista.



Kuvio 11. Kunnan eläkemaksut vuosina 2017–2021.

Kunnan työnantajana maksamissa eläkemaksuissa palkkaperusteinen eläkemaksu kasvoi 7,1 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna ja eläkemaksut yhteensä nousivat 7,0 prosenttia. Henkilöstömäärän kasvu sekä työehtosopimuskorotus vaikuttivat palkkaperusteisten eläkemaksuihin eläkemaksuja nostavasti.

7. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi

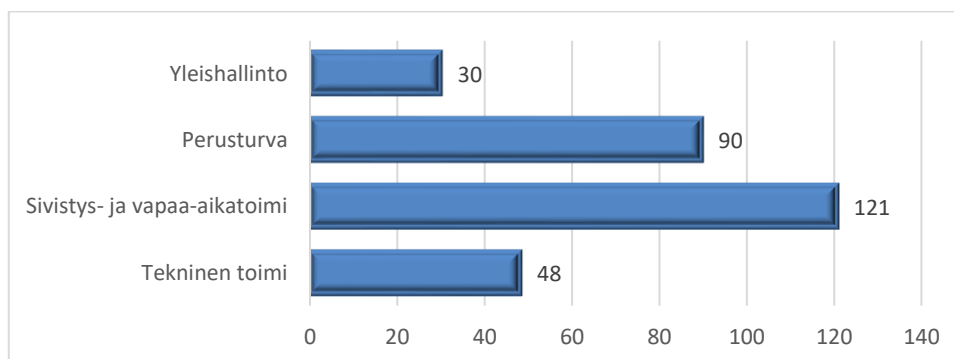
Toiminta- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnassa on järjestetty säännöllisesti vuodesta 2000 alkaen. Toimintaa varten on osoitettu talousarviossa vuosittain erillistä määrärahaa henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla. Lisäksi työyksiköissä pidetään yksikkökohtaisia pienimuotoisia työhyvinvointitilaisuuksia. Vuonna 2021 tyky-setelit siirrettiin nykyaikaisempaan, sähköiseen Smartum-palveluun, jonka suurin osa henkilökunnasta otti käyttöön. Rinnalle jätettiin mahdollisuus perinteisiin tyky-seteleihin. Kaikki yli puolen vuoden pituisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät saavat tyky-rahaa, joka kelpaa laajasti urheiluun ja kulttuuriin. Smartum-palvelussa on mahdollisuus valita myös hierontapalvelua. Vuonna 2021 tyky-rahaa jaettiin kunnanhallituksen päätöksellä kahdessa erässä yhteensä 250 eurolla. Korona-pandemian takia vallitsevan poikkeustilan sekä koko kuntaa koskevan säästösuunnitelman vuoksi kaikkia työntekijöitä koskevia tilaisuuksia, mm. pikkujouluja, ei järjestetty.

Koko henkilöstölle suunnattu hyvinvointihanke järjestettiin etäkoulutuksena. Kaikille suunnattuja kahden tunnin webinaareja järjestettiin neljä, lisäksi esimiehet kokoontuivat kaksi kertaa pohtimaan johtamiseen liittyviä kysymyksiä. Toimipisteet järjestivät oman työyksikön koulutuksia. Kunnan säästösuunnitelmaa ja poikkeustilasuosituksia noudattaen tarvittavat koulutukset pyrittiin järjestämään etäkoulutuksina. Koska jo toinen vuosi peräkkäin kuljettiin poikkeavissa ja haastavissa olosuhteissa, tulee henkilöstön jaksamiseen kiinnittää erityistä huomiota tilikaudella 2022.

Kunnanhallitus on hyväksynyt epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin sekä asiakkaiden puolelta tulevan epäasiallisen käytöksen toimintamallin. Varhaisen tuen malli on ollut käytössä kolme vuotta.

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. Vuonna 2020 koronaviruspandemian vuoksi alkaneen poikkeustilan vuoksi koulutuksia järjestettiin hyvin vähän. Vuoden aikana otettu digiloikka siirsi myös koulutukset verkkoon, ja etäkoulutusten myötä koulutuksiin osallistuminen palasi entiselle tasolle myös Auran kunnassa. Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli 289 eli 2,3 päivää vakinaista työntekijää kohden. Vuoden 2020 koulutuspäiviä oli 130 eli 1,0 päivää vakinaista henkilöä kohden.



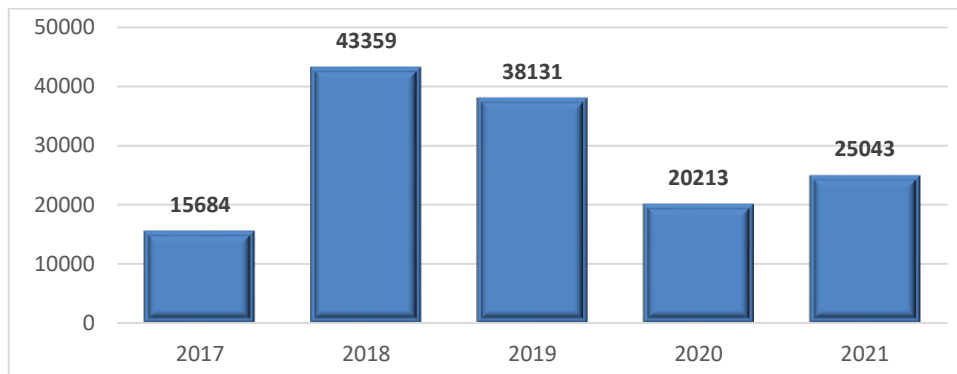
Kuvio 12. Koulutuspäivät toimiyksiköittäin 2021.

Koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma on hyväksytty vuoden 2018 loppupuolella. Koulutussuunnitelma on sisällytetty osaksi henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelma päivitetään ja käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa.

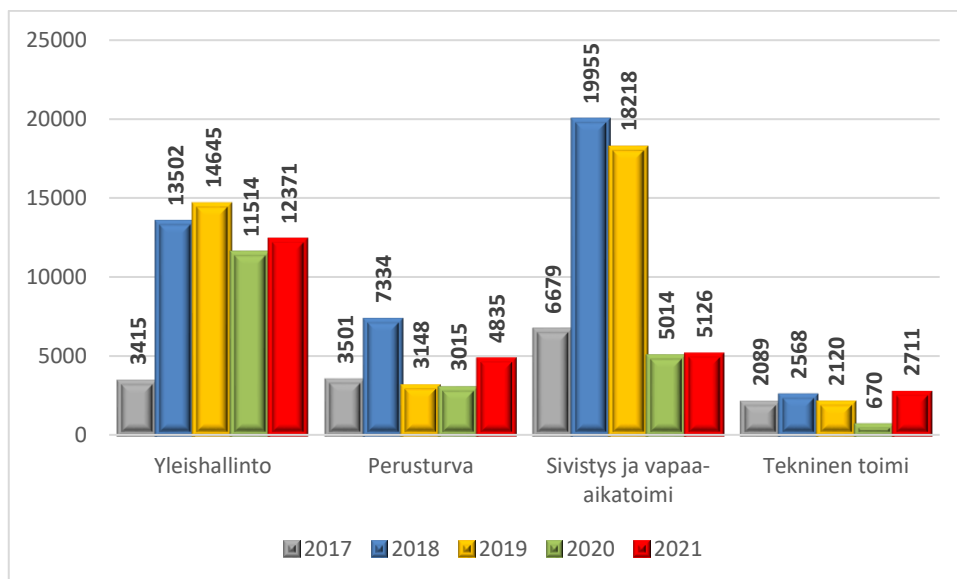
Hallintotoimen luvuissa on mukana työsuojelun ja ay-luottamusmiesten koulutukset. Lisäksi hallintotoimistoon kirjautuvat luottamushenkilöiden koulutukset, joita tulee lähinnä tarkastuslautakunnalle. Syksyllä pidettiin kaikille luottamushenkilöille kahden illan koulutus. Myös koko henkilöstön ja esimiesten koulutuskustannukset ovat henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla.

Koulutuksen kustannukset vaihtelevat vuosittain. Kaikille toimialoille tulee koko ajan uutta lainsäädäntöä ja muita uusia asioita, joita henkilöstön tulee osata. Vuonna 2021 koulutuskustannukset olivat 25 043 euroa. Kustannusten nousu verrattuna 2020 vuoden 20 213 euroon on melko pieni, kun otetaan huomioon koulutuspäivien tuplaantuminen edellisestä vuodesta. Suurin osa koulutuksista järjestettiin etäkoulutuksina, tämä vähentää kustannuksia selvästi.

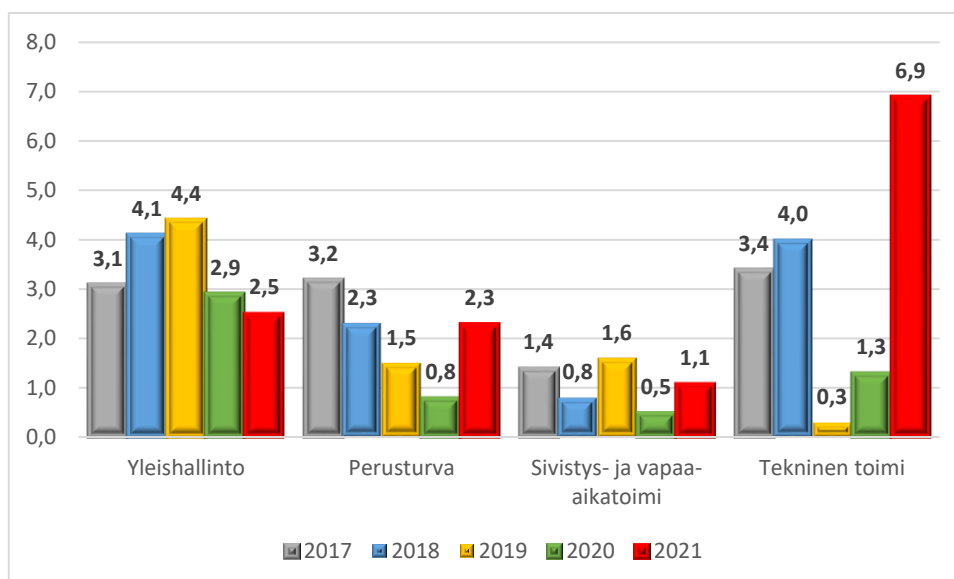
Kunnan henkilöstön turvaamiseksi on koulutettu ensiapuvalmiuteen henkilöstöstä 33 henkilöä. Henkilömäärä on suuri, koska työyksiköt ovat erillään toisistaan, ja työtä tehdään eri aikoina, jolloin yhden työpisteen yksi ensiaputaitoinen ei ole aina samaan aikaan työssä muiden kanssa. Kustannus ensiapukoulutuksista oli 3712 euroa.



Kuvio 13. Koulutuskustannukset kokonaisuutena 2017–2021.



Kuvio 14. Koulutuskustannukset toimialoittain 2017–2021.



Kuvio 15. Koulutuspäivät vakinaista henkilöä kohden 2017–2021.

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 2017 opintovapaapäiviä oli 894 ja vuonna 2018 päiviä käytettiin 836. Vuoden 2019 lukemasta 614 päivää opintovapaiden määrä lähes kaksinkertaistui vuonna 2020 peräti 1195 päivään. Vuonna 2021 palattiin muutaman vuoden takaisin lukemiin, opintovapaata käytettiin 883 päivää. Opintovapaasta ei tule kunnalle suoranaista kustannuksia, mutta opintovapaan sijaisen rekrytoinnista ja sijaisen palkkauksesta luonnollisesti aiheutuu kustannuksia.

7.2. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

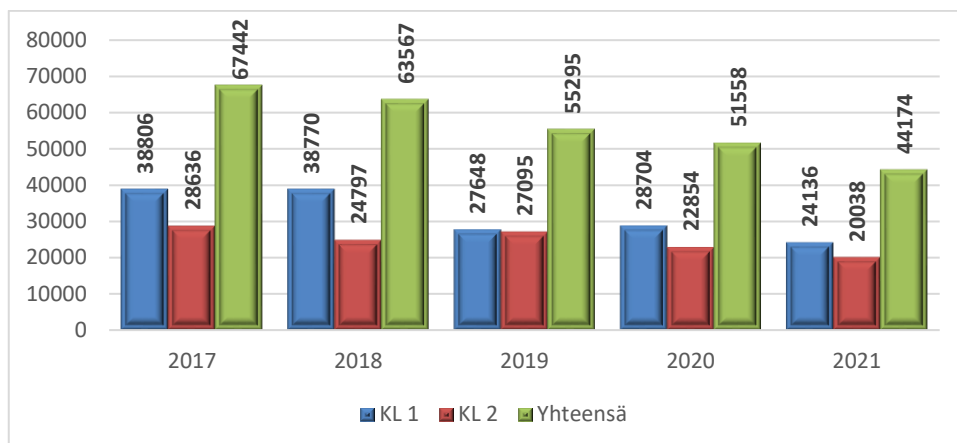
Kunnanhallituksen hyväksymän ohjeen mukaisesti on huomioitu kunnan luottamushenkilöiden ja palkatun henkilöstön merkkipäiviä ja palvelusvuosia sekä yhdistysten ja seurojen vuosipäiviä ja tapahtumia. 10, 20, 30 ja 40 vuotta kuntaa palvelleita henkilöitä muistetaan kahvituksella ja lahjalla, jonka arvo määräytyy palvelusvuosien mukaan. Vuonna 2021 muistettiin kuutta henkilöä 10-vuotisesta, kolmea henkilöä 30-vuotisesta ja yhtä henkilöä 40-vuotisesta palveluksesta. Koronapandemian vuoksi kahvistilaisuutta ei voitu järjestää. Koko henkilöstö huomioitiin jouluna konvehtirasiolla ja glögillä.

8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon uusi sopimus alkoi tilikauden 2021 alusta Pihlajalinnan kanssa. Uudessa sopimuksessa kustannukset laskutetaan vuosisummana työntekijää kohden. Vuoden 2021 talousarvioon oli varattu työterveyshuoltoon 56 000 euroa. Kokonaiskustannuksiksi muodostui 51 568 euroa, josta hieman yli puolet kohdistui lakisääteisen eli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon tuottamiseen. Lisäksi kustannuksia aiheutui työterveyshuollon yleismaksuista ja hallinnointipalkkioista. Kunnan työpisteiden ensiapukaappien tarvikkeita on ostettu 491 eurolla.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan Auran kunnan työntekijöistä eniten sairastavat 45-54 ja 55-64 -vuotiaat. Eniten poissaolokustannuksia aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet (24 %), mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (21 %), kasvaimet (21 %) ja hengitysteiden sairaudet (20 %). Työterveyshuollon käynnit painottuvat talvikuukausille, kesä-heinäkuussa

käyttö on alhaisinta. Eniten (66 %) on käytetty lääkärin palveluja. Käynneistä 12 % on kohdistunut psykologin, 9 % fysioterapeutin ja 9 % hoitajan vastaanotolle.



Kuvio 16. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2021

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 2018 alusta.

9.1. Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnan toimintakausi on neljä vuotta (1.1.2018 – 31.12.2021) ja sen muodostavat pääsopijajärjestöjen ja niiden paikallisyhdistysten nimeämät edustajat sekä kolme työnantajan edustajaa. Toimikunnan puheenjohtajana on toiminut Jukka Leino. Virkamiesedustajat olivat kunnanjohtaja Mika Joki (15.8.2021 asti) ja hallintojohtaja Tuija Pellosmaa. Työntekijöiden edustajina ovat olleet Jari Pakkanen Juko, Silja Aalto Jyty, Mar-Leena Rajala Tehy, 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 henkilöstövaiikutuksia, 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. Virkamies-

laissa on otettu mukaan muutosturvaan liittyvät työsopimuslakia vastaavat säännökset, jotka ovat aikaisemmin sisältyneet kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin.

Yhteistoimintatoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana kolme kertaa. Käsiteltävinä asioina ovat olleet

- työterveyshuollon kustannusten korvaus vuodelta 2020
- henkilöstöraportti vuodelta 2020
- neuvottelut paikallisen järjestelyerän 1.4.2021 jakamisesta
- sote-sopimus
- varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön siirtyminen OVTES-sopimukseen 1.9.2021
- hyvinvointialueen perustaminen
- hälytysrahan maksaminen
- sote-henkilöstön henkilötietojen siirtäminen uudelle sote-alueelle
- talousarvion valmistelun tilanne

9.2. Työsuojelutoimikunta

Kunnanhallitus nimesi työsuojelutoimikunnan toimikaudeksi 1.1.2018 - 31.12.2021 sopuvaalin mukaisesti. Toimikuntaan kuuluu 8 jäsentä sekä työsuojelupäällikkö valmistelijana ja sihteerinä. Toimihenkilöitä edustavat Anita Peltonen ja Ulla-Maija Haapalainen. Työntekijöitä edustavat Taina Moisala, Kirsi Kulmala, Riku Manni ja Jari Pakkanen. Työnantajan edustajat toimikunnassa ovat kunnanjohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja.

Toimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa ja käsitteli seuraavia asioita:

- työsuojelun talouden toteutumisasiiraportti 2020
- korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista 2020
- työsuojelun käyttösuunnitelman hyväksyminen vuodelle 2021
- kunnan kiinteistöjen sisäilma-asiat
- työsuojelun tilastot ja raportit 2020
- työsuojelun talousarvio 2022 – 2024
- työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2022
- työilmapiirikysely 2021-2022
- työsuojeluvaalit
- työsuojelun sähköisen järjestelmän hankinta
- työsuojelutoimikauden arviointi ja suunnittelu
- ensiapukoulutukset
- työsuojelun tilastot 2021
- työsuojeluvaltuutettujen asiat
- työsuojelupäällikön asiat

Työsopimuslain mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välisiä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsopimuslain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiaryhmiä ovat

- työntekijän turvallisuuden ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä työpaikkaselvityksissä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuden, 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 terveellisyyttä 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. Henkilöstöraportin käsittely

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.