



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2025



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.	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	10
6.1.	Palkat	10
6.2.	Työnantajan eläkemaksut	12
7.	Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi	12
7.1.	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen	13
7.2.	Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen	15
8.	Työterveyshuolto	15
9.	Yhteistoiminta ja työsuojelu	15
9.1.	Yhteistyötoimikunta	16
9.2.	Työsuojelutoimikunta	16
10.	Lopuksi	17

1. Hallintojohtajan katsaus

Vuosi 2025 toi suuria muutoksia kunnan toimintaan. TE-palveluiden siirtäminen kuntien harteille tar-koitti talouden kiristymistä muista kunnan palveluista. Kunnan valtionosuudet eivät nousseet sa-malla summalla kuin mitä talousarvioon piti varata. Toimialajohto ja esihenkilöt ovat kuitenkin upe-asti löytäneet korvaavia kohteita, joissa säästämällä kuntalaisten palvelut on pystytty kaikesta huoli-matta tuottamaan.

Kunnan toiminnassa palkkahallinnon ulkoistaminen paikalliselle Tilitiimille toi muutoksia arkeen. Nyt esihenkilöiden tulee osata sopimukset entistä paremmin, sillä kunnassa ei ole enää omaa palkkasih-teeriä, joka huomaisi ja korjaisi automaattisesti virheitä. Uusi palvelumalli on vaatinut tietenkin uu-sia toimintatapoja. Kaikesta on selviydytty hyvin, mutta ilman kunnan omaa yhteyshenkilöä ja HR-asioiden valmistelijaa ei tämäkään projekti olisi onnistunut.

Työterveyshuollon palveluissa alkoi uusi sopimuskausi edellisen vuoden kilpailutuksen jälkeen. Han-kinnan voitti jo tuttu toimija Pihlajalinna Työterveys. Sopimuksen hinnoittelu muuttui nyt toiminpi-dekohtaiseksi, mikä on tuplannut kunnan kustannukset. Palaute työntekijöiltä on ollut positiivista, palveluihin on päässyt entistä helpommin. Palveluiden laajuus on silti käytännössä sama kuin aiem-malla hankintakaudella. Työterveyshuollon ykköstavoitteena on työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen turvaaminen ja terveyden järkkyyssä mahdollisimman nopea työkyvyn palauttaminen. Kohti näitä tavoitteita kuljetaan ja positiivinen merkki onkin sairauspoissaolojen pieni alentuminen edelliseen vuoteen verrattuna.

Loppuvuosi toi virkamiesjohtoon muutoksia kun kunnanjohtaja ilmoitti eroamisestaan ja vähän sen jälkeen myös rehtori päätyi samaan ilmoitukseen. Kunnanjohtajan virka saatiin nopealla aikataululla avoimeksi ja uusi kunnanjohtaja valittiin jo tammikuussa. Rehtorin virka on paraikaa avoinna tätä kirjoittaessani. Ainakin kunnanjohtajan virka kiinnosti laajasti osaavaa joukkoa, uskoisin näin olevan muissakin kunnan avoimissa tehtävissä.

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset olivat katkolla vuoden alkupuolella. Uusi sopimus saatiin voi-maan helmikuun alusta. Tällöin otettiin käyttöön uusi tasopalkkamalli KVTES:n ja OVTES:n osio G:n henkilökunnalle. Kunnassa om paikallinen tasopalkkamalli otettiin käyttöön 1.10.2025. Samaan ai-kaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä joutui romukoppaan. Tasopalkkamallia valmisteltiin palkkaustyöryhmässä ja sitä käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa. Kunnanhallitus hyväksyi mallin syys-kuun kokouksessaan. Tasopalkkamallin toimivuutta tarkastellaan jatkossa vuosittain. Elokuun 2026 paikalliset järjestelyerät käytetään paikallisen tasopalkkamallin kehittämiseen.

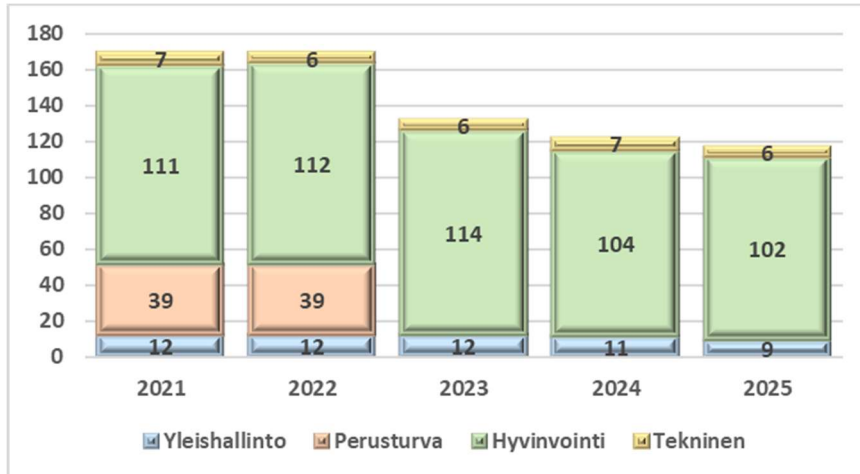
Kunnan talouden tasapainotusohjelman ensimmäinen kokonainen vuosi on nyt takana. Koko ohjel-massa olemme jo reilusti yli puolen välin. Henkilöstösäästöt ovat tähän mennessä toteutuneet erin-omaisesti. Tuotamme kuntalaisten palveluita pienellä, mutta erityisen osaavalla, motivoituneella ja sitoutuneella henkilökunnalla. Jokainen työntekijä saa olla ylpeä omasta suorituksestaan!

Aurassa 18.2.2026

Tuija Pellosoo
hallintojohtaja

2. Henkilöstö Auran kunnassa

31.12.2025 Auran kunnassa palveluksessa oli 117 työntekijää. Vakinaisessa palvelussuhteessa heistä oli 94 ja määräaikaissä palvelussuhteessa 23 henkilöä. Määräaikaisuuden perusteina olivat sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuus, kelpoisuuden puuttuminen, oppisopimus tai palkkatukityö.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä toimialoittain vuosina 2021–2025.

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

Kunnan työntekijöiden lisäksi Auran kunnan tehtäviä hoidetaan kuntien välisillä sopimuksilla maataloustoimissa, ympäristöterveydenhuollossa, ympäristönsuojelussa, kaavoitustoimissa ja rakennustarkastuksessa. Yhteistyötä tehdään IT-asioissa Pöytyän kunnan kanssa. Palkanmaksu ulkoistettiin helmikuun alusta paikalliselle Tilitiimille. Tämä on vaatinut toimintatapojen muutosta ja erityisesti esihenkilöiden sopimusosaaminen korostuu. Sopimus on voimassa kuluvan tilikauden loppuun, joten kevään aikana kunnan tulee päättää miten tehtävää hoidetaan jatkossa.

Henkilöstön vaihdos- ja muutostilanteissa tehtävät on kartoitettu selvittämällä mahdollisuudet eri toimintavaihtoehtoihin. Kunnanhallitus on jatkanut vuoden 2025 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. Kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden vaihteessa viisi vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

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

Toimiala	2021			2022			2023			2024			2025		
	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht
Yleishallinto	10	2	12	12	0	12	12	0	12	10	1	11	8	1	9
Perusturva	31	8	39	32	7	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hyvinvointitoimi	78	33	111	81	31	112	83	31	114	86	18	104	80	22	102
Tekninen toimi	6	1	7	6	0	6	6	0	6	6	1	7	6	0	6
Yhteensä	125	44	169	131	38	169	101	31	132	102	20	122	94	23	117

Henkilöstöstä 53 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 2025 lopussa täyttä työaikaa tekeviä henkilöitä oli 102 ja osa-aikatyössä oli 15 henkilöä. Syitä osa-aikaisuudelle olivat osa-aikainen vakanssi ja sovittu osa-aikaisuus.

Käytettävän työaikamuodon päättää työnantaja tehtävän työn luonteen perusteella. Työnantajalla on oikeus järjestellä työtehtävien suorittaminen tuottamiensa palveluiden mukaisesti.

Taulukko 2. Henkilöstö jaoteltuna työaikamuotojen perusteella 2025.

Opetustyö	42
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	3
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vko	8
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	21
Yleistyyöaika 38,25 h/vk	43

3.2. Työmäärä ja poissaolot

Vuoden 2025 aikana arkityöpäiviä oli 251, viikonlopun päiviä 104 ja arkipyhäpäiviä 10. Vuonna 2025 teoreettinen henkilötyömäärä oli 121,5 ja toteutunut 116,0 henkilötyövuotta. Vuosilomapäiviä kertyy työehtosopimusten mukaan 28, 30 tai 38 työpäivää vuodessa. Vuosilomista kertyi 9,2 henkilötyövuotta, muista palkallisista poissaoloista 15,8 sekä lisä- ja ylitöistä 0,5 henkilötyövuotta.

Henkilöstömäärän väheneminen näkyy vertailussa edellisen vuoden lukuihin: Kunnassa tehty teoreettinen henkilötyövuosimäärä vuonna 2024 oli 126,7 ja toteutunut henkilötyövuosimäärä 120,7. Vuosilomista kertyi tilikaudella 8,8, muista palkallisista poissaoloista 17,0 sekä lisä- ja ylitöistä 0,5 henkilötyövuotta.

4. Poissaolot

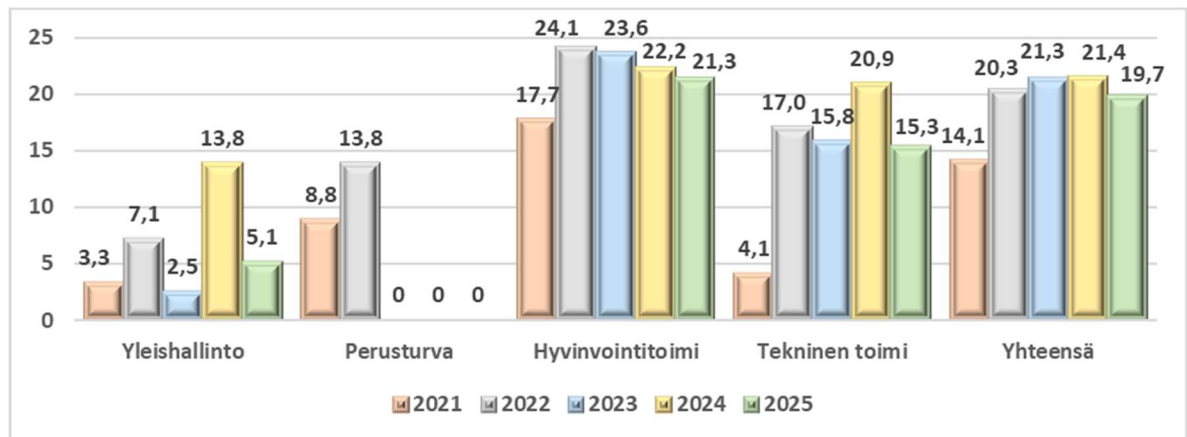
Henkilöstön poissaoloista suurimman osan muodostavat vuosilomapäivät. Yleisohjeena on, että ansaitut vuosilomapäivät tulee mahdollisuuksien mukaan pitää ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Mikäli lomapäiviä jää käyttämättä vielä uuden lomakauden jälkeen, niistä myönnetään anomuksesta säästövapaita, joiden pitämisen aikataulu tulee sopia päätöstä tehtäessä. Vuosilomapäivien määrä ei merkittävästi vaihtelee koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2025 kunnan työntekijät pitivät 3 421 vuosilomapäivää ja 69 säästövapaapäivää. Vuotta aiemmin vastaavat luvut olivat 3 316 ja 225 päivää. Talouden tasapainottamisohjelmassa suositellaan henkilöstölle joko vapaaehtoisia palkattomia vapaita, vapaaehtoisia lomautuksia tai lomarahojen vaihtoa vapaiksi. Lomarahavapaiden määrä nousi jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2025 käytettiin 111 lomarahavapaapäivää, vuoden 2024 kertymä oli 143 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 kolmen kalenteripäivän sairauspoissaolo esihenkilön luvalla, minkä jälkeen on vaadittu terveydenhuollon todistus. Suunta sairauden vuoksi poissaoloissa

on ollut oikeanlainen, ja sairauspäivien kokonaismäärä on merkittävästi pienentynyt vuoden takaisesta.

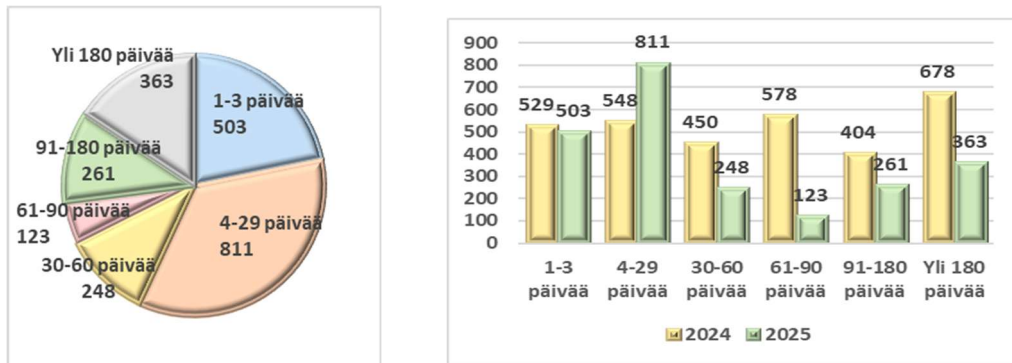
Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,7 päivää henkilöä kohden vuoden lopun henkilöstömäärällä laskettuna. (Vuonna 2024 vastaava luku oli 21,4 päivää.) Kunnanvaltuuston asettama tavoite oli maksimissaan 20 kalenteripäivää työntekijää kohden. Edellinen alle kuntasektorin keskiarvolukema Aurassa oli vuoden 2021 lopun 14,1 kalenteripäivää. Vuonna 2024 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,3 päivää (Työterveyslaitos 2025). Terveysperusteisia poissaoloja oli Auran kunnassa vuonna 2025 yhteensä 2 309 päivää, näistä 1 932 oli palkallisia ja 377 palkattomia. Vuonna 2024 vastaava lukema oli 3 187, joista 2 606 oli palkallisia ja 581 palkattomia päiviä.

Kuntatyönantajan henkilöstöraportoinnin suosituksessa sairauspoissaolojen määrä saadaan laske-
malla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä hen-
kilötyövuosien yhteismäärällä. Tällä laskutavalla Auran kunnan henkilöstön sairauspäivien määrä oli
vuonna 2025 19,0 päivää (edellinen vuosi 20,6 päivää). Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sai-
rauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika päiviä /
koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika päiviä x 100. Auran sairauspoissaoloprosentti oli
5,2. Vuoden 2024 vastaava lukema oli 6,9. Koko henkilöstöstä ei yhtään päivää sairastaneita oli noin
kolmasosa.

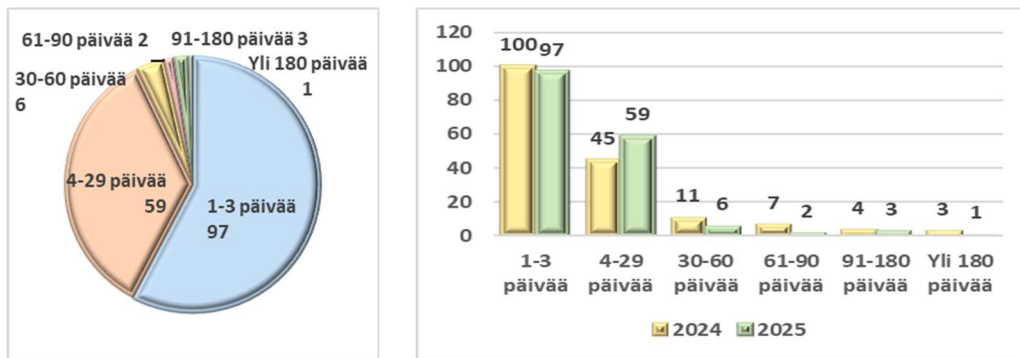


Kuvio 2. Terveysperusteiset keskimääräiset poissaolopäivät toimiyksiköittäin työntekijää kohden vuosina 2021–2025.

Vuonna 2025 lukumäärällisesti eniten oli 1-3 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, yhteensä 97 jaksoa, joista kertyi 503 sairauspoissaolopäivää. Vuoteen 2024 verrattuna sairauspoissaolojaksojen kokonaismäärä pysyi samalla tasolla, poissaolojaksoista kertyneiden poissaolopäivien kokonaismäärä laski kuitenkin 27,5 %. 4-29 päivää kestäneet poissaolojaksot kasvoivat kolmanneksella ja niistä kertyneet poissaolopäivät 1,5 kertaiseksi vuoteen 2024 verrattuna. 1-3 päivää kestäneet sairauspoissaolot pysyivät samalla tasolla. Yli 30 päivää kestävien sairauslomien pituudet laskivat selvästi: 30-60 päivää ja yli 180 päivää kestävien poissaolojen määrät laskivat noin puoleen, 91-180 päivää kestävien kolmanneksella ja 61-90 päivää kestävien sairauspoissaolopäivien yhteismäärä laski noin neljännekseen edellisen vuoden lukemista. Vuonna 2025 yli 180-päiväisiä sairauslomajaksoja oli yksi, josta seurasi 363 päivän poissaolo. Näin pitkiä sairauspoissaolojaksoja oli vuonna 2024 kolme, yhteensä 678 päivää.



Kuvio 3. Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärät keston mukaan vuonna 2025.



Kuvio 4. Terveysperusteisten poissaolojaksojen lukumäärät keston mukaan vuonna 2025.

Auran kunnassa on voinut olla sairauden vuoksi poissa työstä esihenkilön luvalla kolme päivää. Poissaolo on myönnetty työntekijän oman ilmoituksen perusteella aluksi maksimissaan kahdeksi päiväksi, jonka jälkeen on voitu myöntää yksi lisäpäivä. Tilikaudella pidetyistä 2 309 sairauslomapäivästä 339 päivää eli 178 poissaolojaksoa perustui esihenkilön lupaan. Poissaolojaksoista 55,1 % eli yhteensä 187 päivää ilmoitettiin 1-2 päivän mittaisiksi. Viiden päivän mittaisia poissaolojaksoja kertyi 3, 3-5 päivän oma ilmoituspoissaolojaksoja oli yhteensä 47.

Vakuutusyhtiöön tehtiin vuonna 2025 yhteensä 12 työtaturmailmoitusta ja kaksi työmatkataturmailmoitusta. Näistä seurasi neljä sairauslomajaksoa, yhteensä 107 päivää. Vuonna 2024 vakuutusyhtiöön tehtyjä työtaturmailmoituksia oli 21 ja työmatkataturmia kolme. Näistä johtuvia sairauslomajaksoja kertyi 10, yhteensä 64 päivää.

Työterveyshuoltoon ilmoitetuista poissaoloista 1 857 päivään on ilmoitettu poissaolon syy. Näistä päivistä 39,2 % tuki- ja liikuntaelinten sairauksista, 14,3 % johtui mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä ja 14,2 % 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. Vuonna 2025 työterveyshuollon raportissa sairauspoissaolopäivistä 86,7 % on voitu kohdistaa määriteltuihin 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 2025 oli 190 257 euroa, tämä summa ei sisällä sijaiskustannuksia. Sijaiskustannukset olivat 512 413 euroa. Lisäksi maksettiin määräaikaisten ja työllistettyjen henkilöiden palkkoja 473 209 euroa. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivien kustannus oli 198 976 euroa ilman

sijaisten palkkoja. Kyse on hyvin merkittävästä asiasta pienessä organisaatiossa niin palvelutuotannon, työn organisoinnin, työyhteisön kuin työntekijän itsensä kannalta.

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

Taulukko 3. Henkilöstön poissaolot toimialoittain vuosina 2022–2025.

	Yleishallinto				Perusturva				Hyvinvointitoimi (pl. varhaiskasvatus)			
Vuosi	22	23	24	25	22	23	24	25	22	23	24	25
Sair. / tap.	85	30	152	46	539	0	0	0	1412	1611	1462	1266
Perhevapaa	0	0	0	0	911	0	0	0	1218	954	606	397
Lomautus	0	0	0	0	0	0	0	0	70	5	33	56
Toisen t.a. palv.	0	0	0	0	0	0	0	0	365	462	426	179
Talkoovapaa	4	0	20	31	7	0	0	0	90	43	87	117
Koulutus	31	255	31	30	57	0	0	0	42	82	77	53
Muut	0	0	0	0	457	0	0	0	370	201	172	245
Yhteensä	120	285	203	107	1971	0	0	0	3567	3358	2863	2313

(Taulukko 3 jatkuu)

	Varhaiskasvatus				Tekninen toimi			
Vuosi	22	23	24	25	22	23	24	25
Sair. / tap.	1291	1082	730	905	102	95	110	92
Perhevapaa	363	505	238	222	0	0	0	0
Lomautus	0	0	0	0	0	0	0	0
Toisen t.a. palv.	0	0	0	0	0	0	0	0
Talkoovapaa	71	82	60	79	0	0	22	20
Koulutus	85	272	102	53	12	7	8	8
Muut	160	417	524	622	4	3	0	0
Yhteensä	1970	2358	1654	1881	118	105	140	120

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolopäivät yhteensä 2021–2025.

Yhteensä	2021	2022	2023	2024	2025
Sairaus / tapaturma	2377	3429	2818	3187	2309
Perhevapaat	3089	2492	1459	844	619
Lomautus	125	70	5	33	56
Toisen työnantajan palv.	131	365	462	426	179
Talkoovapaa	193	172	125	189	247
Koulutus	292	227	616	218	144
Muut	850	991	621	696	867
Yhteensä	7057	7746	6106	5593	4421

Taulukoissa 3 ja 4 Muut-kohdassa ovat opintovapaa, yksityisasiat, perhesyyt, merkkipäiväpoissaolot, vapautus virkatehtävien hoidosta ja toisen tehtävän hoito omassa kunnassa. Kuntoutusta käytetään

harvoin, mutta tarvittaessa työterveyshuollon, työnantajan ja Kevan yhteistyössä. Vuoden 2025 aikana kuntoutukseen käytettiin 20 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.

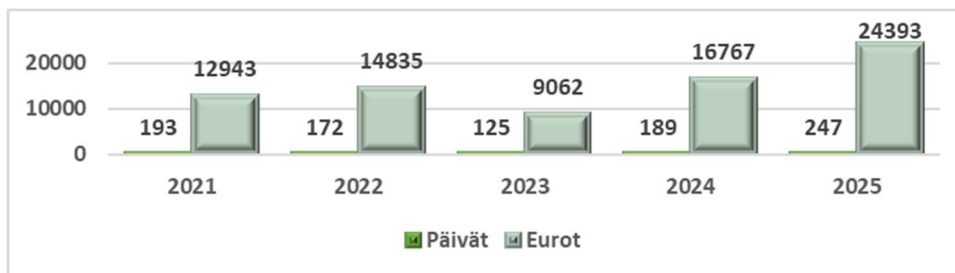
Taulukko 5. Muita poissaoloja vuonna 2025.

Muu poissaolon syy	Työpäiviä
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä ym.	3
Kuntoutus, muu palkaton	20
Lastentarhanopettajien VES 20:5 mukaiset vapaapäivät	62
Opintovapaa (palkaton)	205
Pakottavat perhesyyt	6
Toisen tehtävän hoito omassa kunnassa	435
Tyky, VES yms. poissaolo, palkallinen	8
Yksityisasiat	53

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

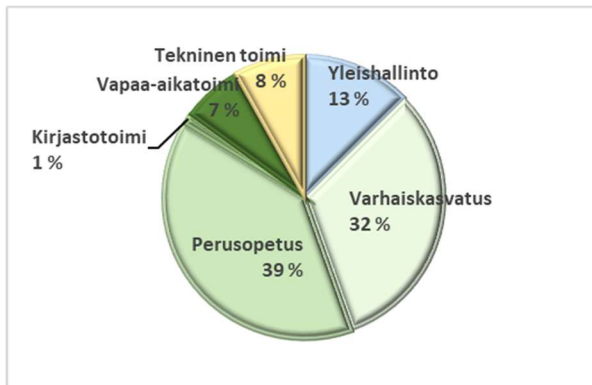
- välttämättömät työjärjestelyt voidaan hoitaa sijaisia palkkaamatta
- talkoovapaan myöntämisestä ei synny mitään ylimääräisiä kustannuksia, esimerkiksi poissaolosta aiheutuvia ylityökustannuksia
- talkoovapaan myöntäminen on työpisteen toiminnan kannalta mahdollinen.

Talkoovapaita pidettiin vuonna 2025 kaikkiaan 247 päivää, kun 2024 toteuma oli 189 päivää. Keskimäärin henkilöä kohti talkoovapaapäiviä pidettiin eniten vapaa-aikatoimen (4,3 päivää), yleishallinnon (3,4 päivää) ja teknisen toimen (3,3 päivää) yksiköissä. Vuonna 2025 talkoovapaiden käytöllä saavutetut säästöt olivat 24 393 €.



Kuvio 5. Talkoovapaiden käyttö ja saavutetut säästöt 2021-2025.

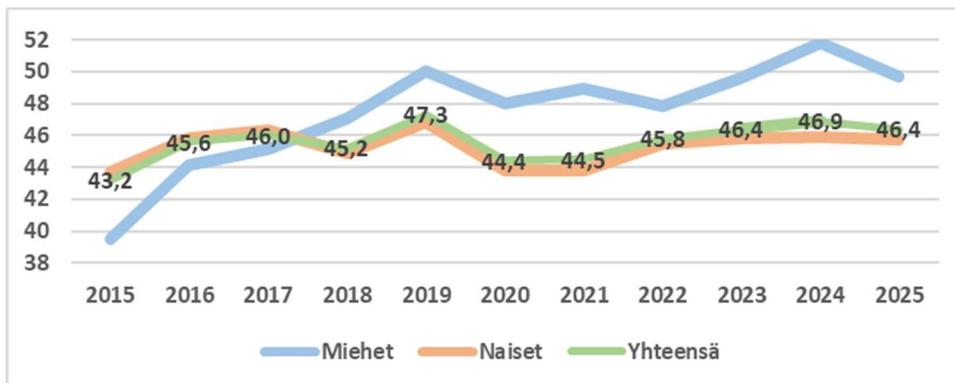
Lomarahojen vaihto vapaiksi ei ollut niin suosittua kuin talkoovapaat. Lomarahoja vaihdettiin vapaiksi 80 päivää ja siitä kertyi säästöä 9 302 euroa.



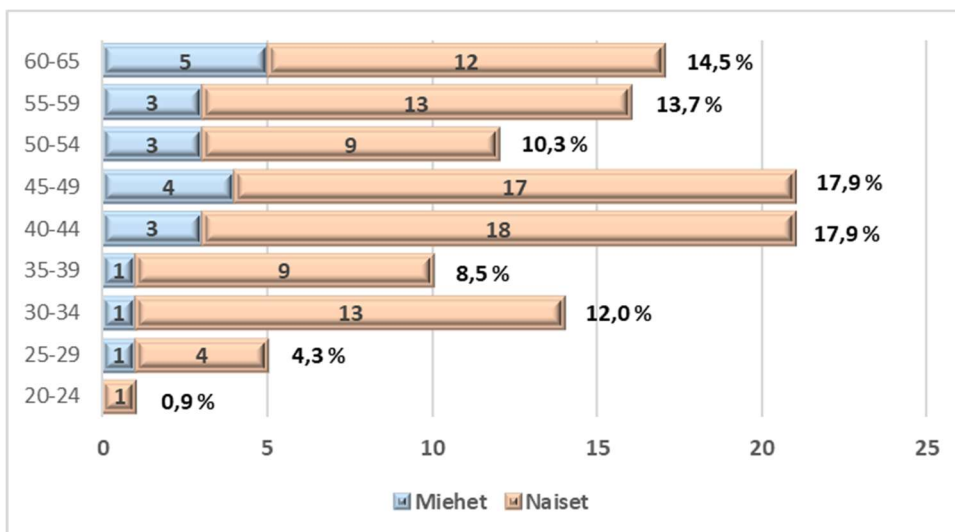
Kuvio 6. Talkoovapaiden käytön jakautuminen työyksiköittäin vuonna 2025.

5. Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

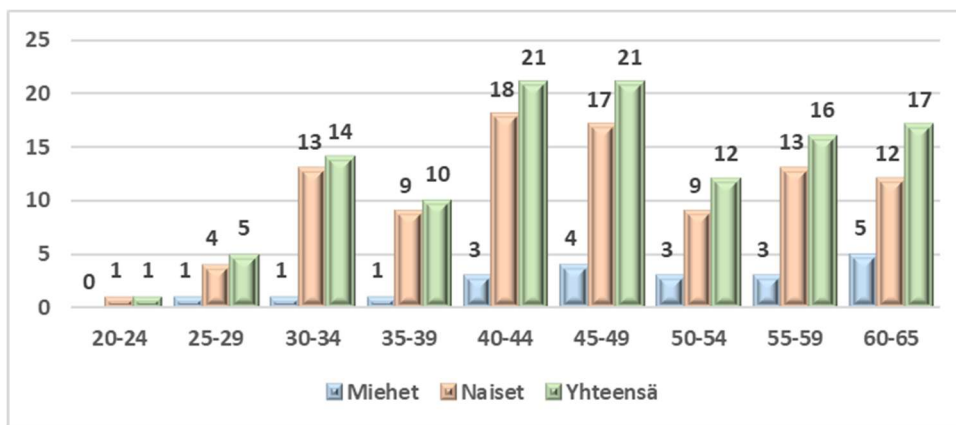
Koko kuntasektorin työntekijöiden keski-ikä on 46,2 vuotta ja naisten osuus työntekijöistä on 76 prosenttia (Kuntatyönantaja 2025). Vuonna 2025 Auran kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta, naisten keski-ikä 45,7 vuotta ja miesten keski-ikä 49,7 vuotta. Naisia kunnan vakinaisista työntekijöistä oli 81,9 prosenttia ja miehiä 18,1 prosenttia. Vuonna 2024 Auran kunnassa työntekijöiden keski-ikä oli 46,9 vuotta, naisten keski-ikä 45,9 vuotta ja miesten keski-ikä 51,8 vuotta. Naisia kunnan vakituisista työntekijöistä oli 83,3 prosenttia ja miehiä 16,7 prosenttia.



Kuvio 7. Henkilöstön keski-ikä ikävuosittain 2015–2025.



Kuvio 8. Henkilöstön jakauma ikäryhmittäin 2025.



Kuvio 9. Ikäryhmät määrällisesti sukupuolen mukaan vuonna 2025.

Verrattuna vuoden 2024 lukemiin 30-34-vuotiaiden prosentuaalinen osuus koko henkilöstöstä on kasvanut 22,1 %. Vastaavasti suurin vähennys on tapahtunut 25-29-vuotiaiden ikäryhmässä, jonka prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on pienentynyt 35,2 %. Kunnan eri tehtäviin rekrytoitaessa henkilön iällä ei ole merkitystä.

Kuntasektorin henkilöstöstä tulee eläköitymään noin kolmasosa kymmenen vuoden kuluessa. Aurrassa prosentuaalinen osuus on alle 20. Silti näinkin suuri eläköityvien osuus lähivuosina asettaa haasteita osaamisen säilyttämiselle organisaatiossa.

Henkilökunnan vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevia palvelusuhteita alkoi vuoden 2025 aikana yhteensä 6, ja vastaavasti 13 palvelussuhdetta päättyi. Varhaiskasvatuksessa toimineet laitospulaiset siirtyivät 1.9.2025 alkaen Pöytyän kunnan kanssa yhteistyössä perustetun Auranmaan Tukipalvelut Oy:n palvelukseen. Eläköityneitä kunnan henkilöstöstä oli alle viisi, samoin sisäisesti eri tehtävään siirtyneitä.

Määräaikaisia palvelusuhteita on ollut 123 henkilöllä vuoden aikana. Heille on tehty yhteensä 308 sopimusta, joka on keskimäärin 2,5 sopimusta henkilöä kohden. Suurin henkilöstöryhmä näissä ovat lyhytaikaiset sijaiset.

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.

6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1. Palkat

Vuonna 2025 voimassa olleiden työehtosopimusten sopimuskaudet olivat 1.5.2022-30.4.2025 ja 1.5.2025-29.2.2028. Uuden sopimuskauden perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotukset jakautuvat siten että, palkat nousevat 2,50 prosenttia vuonna 2025, 2,47 prosenttia vuonna 2026 ja 2,40 prosenttia vuonna 2027. Lisäksi kunta-alan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028 tuo kolmen vuoden aikana yhteensä 1,8 prosentin korotukset. Kehittämisohjelman erät ovat: 0,4 prosenttia vuonna 2026, 0,4 prosenttia vuonna 2027 ja 1,0 prosenttia vuonna 2028.

Suurimpana muutoksena uuden sopimuskauden alussa KVTES:n ja OVTES:n osio G:n tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä lakkautettiin ja tilalle laadittiin uusi tasopalkkamalli. Malli otettiin Auran kunnassa käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkamallin käyttöönotto maksoi kunnalle enemmän kuin siihen oli valtakunnallisesti osoitettu rahaa.

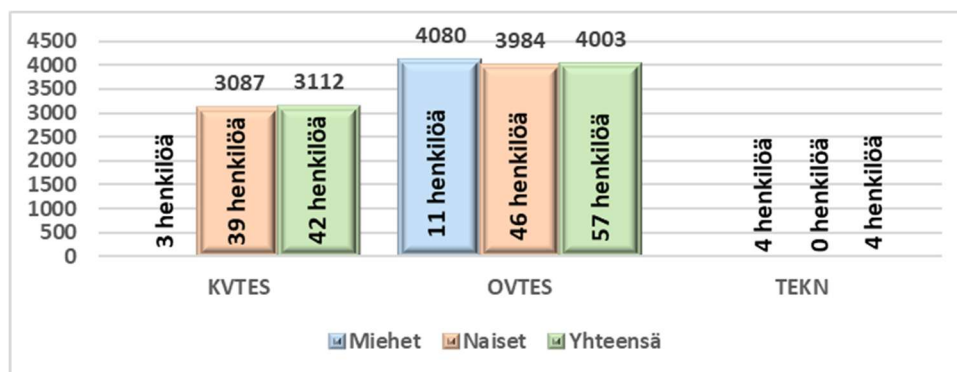
Palkat ovat sivukuluineen kunnan suurin menoerä, 50 prosenttia käyttötalouden kustannuksista. Palkat sivukuluineen olivat vuonna 2025 yhteensä 6 435 400 euroa. Kunnan talouden tasapainotusohjelma rajoittaa sijaisten palkkausta ja edellyttää henkilöstöä pitämään talkoovapaita. Näiden seurauksena palkkakustannukset nousivat vuoteen 2024 verrattuna vain 1,2 % eli 61 279 euroa.

Taulukko 6. Palkkasumman kehitys palkanlaskennan mukaan 2021–2025.

	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	6 204 051	6 562 246	5 310 307	5 319 185	5 380 464
Muutos-%	+8,7	+5,8	-19,1	+0,2	+1,2

Palkanlaskennan palkkasummat eroavat kunnan tuloslaskelman palkkasummasta, koska tuloslaskelmassa palkkoja vähentävät sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset sekä jaksotetut palkat. Tilinpäätöksen tuloslaskelman mukaan kunta maksoi 5 216 511 euroa palkkoja, joihin sisältyi sairaus-, tapaturma- ja perhevapaakorvauksia 56 272 euroa. Näiden lisäksi kunta maksoi palkkojen sivukuluja 1 209 636 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 ylittunnit. Ylityöt ja muut normaalin työajan ylittävistä töistä maksettavat korvaukset eivät ole laskelmassa mukana.



Kuvio 10. Kokoaikaisen henkilöstön keskimääräiset kuukausiansiot sopimusaloittain kunnassa joulukuussa 2025.

KVTES:n piirissä olevien miesten sekä teknisten sopimuksen piirissä olevien kokoaikaisten työntekijöiden määrät ovat niin pienet, 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.

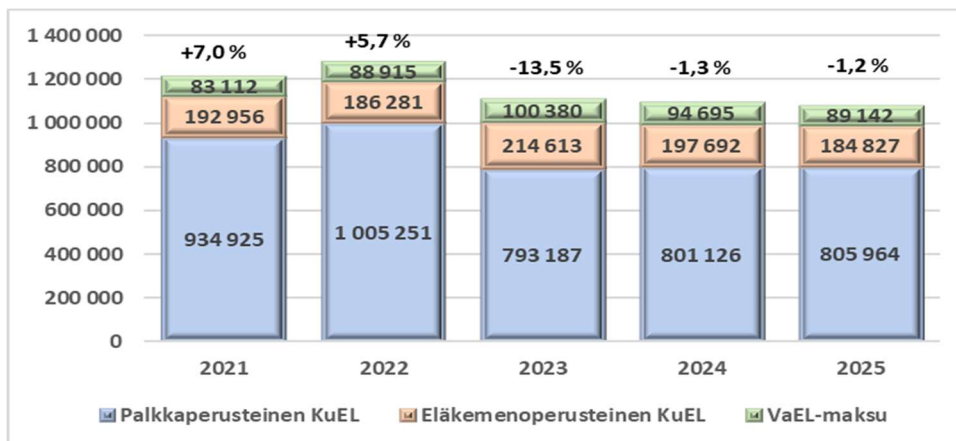
Auran kunnan työntekijöillä keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2025 oli 3 629 euroa, jossa oli 4,9 % lisäystä vuoden 2024 vastaavaan lukuun. Vuonna 2025 KVTES:n keskimääräinen kuukausiansio oli 3 112 euroa ja OVTES:n 4 003 euroa.

Koko kuntasektorilla vuoden 2023 lokakuun palkkojen mukaan laskettu keskimääräinen kuukausiansio oli 3 610 euroa. Näihin lukuihin on laskettu mukaan yli- ja lisätyö- ja muut vastaavat korvaukset,

jotka siis edellä esitetyistä kunnan keskiarvoluvuista puuttuvat (Kuntatyönantaja 2024). Uudemmat tilastot puuttuvat tällä hetkellä.

6.2. Työnantajan eläkemaksut

Kunnan eläkemaksu koostuu palkkaperusteisesta maksusta ja eläkemenoon perustuvasta maksusta. VaEL-maksua maksetaan edelleen tietyn ikäisistä entisen valtion eläkevakuutuksen piiriin kuuluneista työntekijöistä, lähinnä opettajista.



Kuvio 11. Kunnan eläkemaksut vuosina 2021–2025.

Palkkaperusteinen eläkemaksu nousi 0,6 prosenttia edellisestä vuodesta. Eläkeperusteinen maksu sekä VaEL-maksu laskivat edellisestä vuodesta. Muissa palkkojen sivukuluissa oli pientä nousua 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. 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.

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.

Työhyvinvointi on määritelty kunnan strategiassa keskeiseksi tavoitteeksi. 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 syyskuussa työhyvinvointikysely Keva:n palvelussa. Kyselyn vastaukset menevät Keva:n palvelimelle, ja työnantaja saa järjestelmästä valmiit raportit. Vuoden 2025 kyselyyn vastasi 57,7 prosenttia työntekijöistä. Vastaajien määrä pieneni prosentilla edellisestä vuodesta.

Omaa työpaikkaansa tuttavalleen suosittelee 71,9 % vastaajista, kun edeltävänä vuonna suosittelijoita oli 55,9 %.

Raportit käytiin läpi työpisteissä esihenkilön johdolla. Henkilöstö on saanut esittää omia kehittämisajatuksiaan työyksikkönsä tulosten perusteella. Kehittämistyötä tehdään esiin nousseiden ehdotusten pohjalta.

Toiminta- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnassa on järjestetty säännöllisesti vuodesta 2000 alkaen. Toimintaa varten on osoitettu talousarviossa vuosittain erillistä määrärahaa henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla. Henkilöstön toiveista noussut yhteinen pikkujoulu jouduttiin perumaan vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

Kaikki yli puolen vuoden pituisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät saavat henkilöstöedun, jonka sopimuskumppanina oli Smartum. SmartumPlus-palvelu on ollut käytettävissä liikunta- ja kulttuurietuna, auralaisille palveluntarjoajille kohdennettuna hierontapalveluna sekä terveystalvona. Vuonna 2025 Smartum-etu oli 120 euroa.

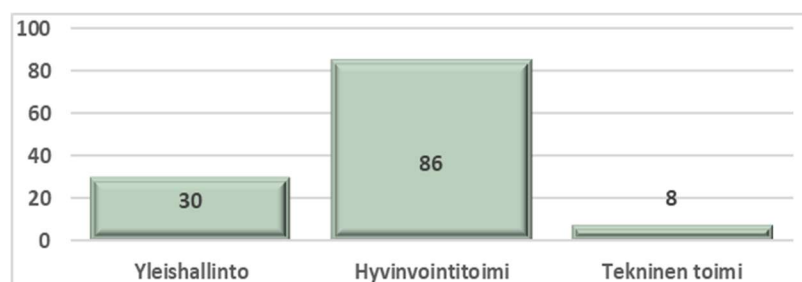
Syksyllä 2024 otettiin käyttöön työsuhdepolkupyöräetu. Työsuhdepolkupyörän voivat hankkia kaikki yli puolen vuoden palvelussuhteessa olevat työntekijät, kunhan vain palvelussuhteen pituus riittää tehtyyn polkupyöräsopimukseen. Orpon hallitus poisti veroedun työsuhdepolkupyörästä siten, että 24.4.2025 jälkeen tehdyissä sopimuksissa ei etua ole 1.1.2026 jälkeen. Tämän jälkeen uusia sopimuksia ei ole tehty.

Työyksiköissä pidetään yksikkökohtaisia pienimuotoisia työhyvinvointitilaisuuksia. Kesällä henkilöstö on saanut käydä Koivuniemen yleisösaunassa henkilökortilla ilmaiseksi.

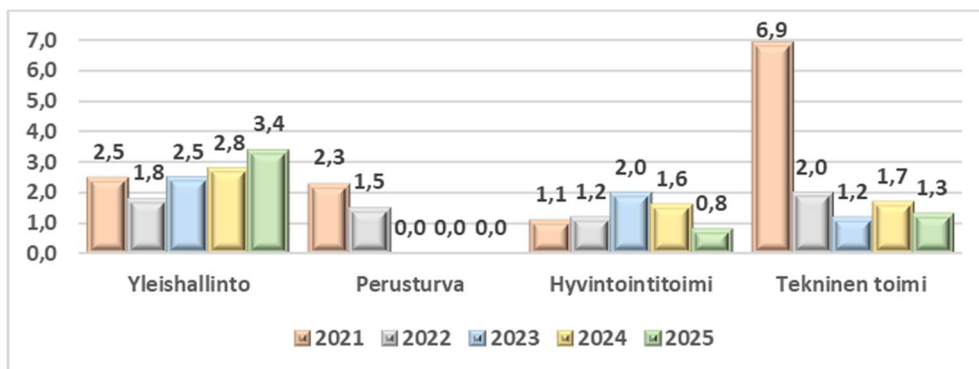
Kunnanhallitus on hyväksynyt epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin sekä asiakkaiden puolelta tulevan epäasiallisen käytöksen toimintamallin. Päihdeohjelma on ollut käytössä kahdeksan vuotta ja varhaisen tuen malli kuusi vuotta. Varhaisen tuen malli päivitettiin tilikauden aikana yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mallia ja teki siihen haluamiaan muutoksia ennen kuin malli esitettiin kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

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 2025 koulutuspäiviä oli 117 eli 1,3 päivää vakinaista työntekijää kohden. Vuoden 2024 koulutuspäiviä oli 202 eli 1,7 päivää vakinaista henkilöä kohden. Koko henkilöstöllä on käytettävissään EduHousen laajat verkkokoulutuspalvelut.



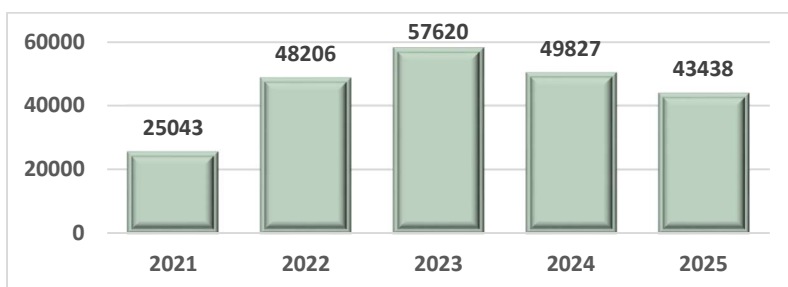
Kuvio 12. Koulutuspäivät toimialoittain vuonna 2025.



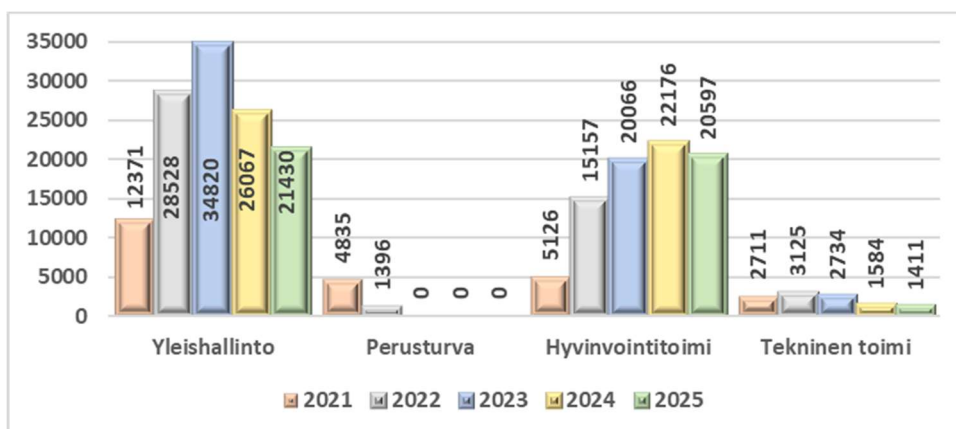
Kuvio 13. Koulutuspäivät vakinaista henkilöä kohden 2021-2025.

Koulutuksen kustannukset vaihtelevat vuosittain. Kustannuksissa on huomioituna vain maksullisten koulutusten hinnat. Kokonaiskustannuksia sisältäen henkilöstön matka- ja sijauskustannukset eivät ole saatavilla. Koulutuspäivien kokonaismäärä on laskenut parin viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2025 koulutuskustannukset olivat 43 438 euroa ja 49 827 euroa vuonna 2024. Suurin osa koulutuksista järjestettiin etäkoulutuksina.

Hallintotoimen koulutusluvuissa on mukana työsuojelun ja ay-luottamusedustajien koulutukset. Lisäksi hallintotoimistoon kirjautuvat luottamushenkilöiden koulutukset. Myös koko henkilöstön ja esihenkilöiden yhteiset koulutuskustannukset ovat henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla Eduhousen lisäksi.



Kuvio 14. Koulutuskustannukset (ns. kurssikustannukset) 2021–2025.



Kuvio 15. Koulutuskustannukset toimialoittain vuosina 2021–2025.

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. Opintovapaita on pidetty 205 päivää vuonna 2025 ja 353 päivää vuonna 2024. Opintovapaasta ei tule kunnalle

suoranaisia kustannuksia, mutta opintovapaan sijaisen rekrytoinnista ja sijaisen palkkauksesta luonnollisestikin aiheutuu kustannuksia.

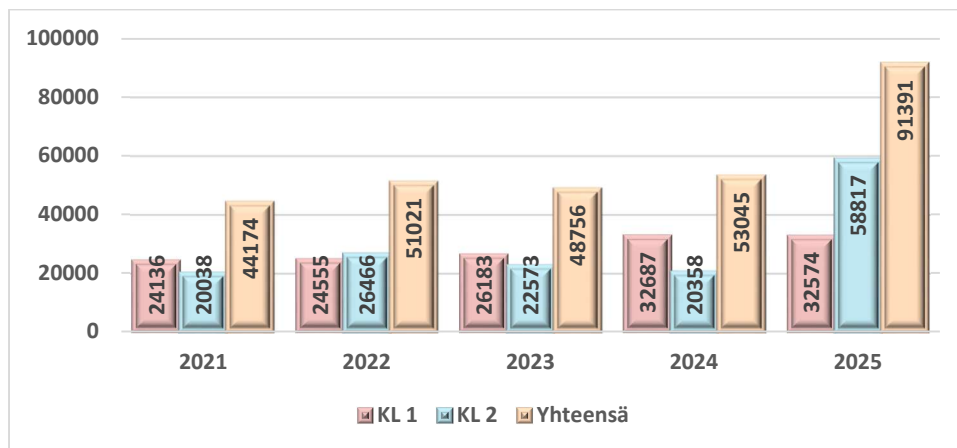
7.2. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

Kunnanhallituksen hyväksymän ohjeen mukaisesti on huomioitu kunnan luottamushenkilöiden ja palikatun 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 2025 muistettiin yhtä henkilöä 10-vuotisesta, kolmea 20-vuotisesta ja yhtä henkilöä 40-vuotisesta palveluksesta. Kahvitilaisuus järjestetään kaikille yhteisesti kerran vuodessa. Jouluna oli järjestelyissä koko henkilöstön yhteinen juhla, joka jouduttiin peruuttamaan vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehtiin uudelleen alkuvuonna 2025, kun kilpailutuksen voittanut Pihlajalinna jatkoi työterveyshuoltokumppanina 1.1.2025. Uusi sopimus on samantasoinen sisällöltään, mutta laskutusperuste on erilainen perustuen jokaiseen yksittäiseen tapahtumaan. Tämä näkyy koko vuoden käytössä ja merkittävästi suuremmissa kustannuksissa.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan Auran kunnan työntekijöistä eniten sairastavat 45-54 -vuotiaat. Eniten poissaolokustannuksia aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja hengityselinten sairaudet. Työterveyshuollon käynnit painottuvat talvikuukausille, kesä-heinäkuussa käyttö on alhaisinta. Käynneistä 69 % on kohdistunut lääkärin, 7 % hoitajan, 6 % psykologin ja 5 % fysioterapeutin vastaanotolle.



Kuvio 16. Työterveyshuollon KL 1 ja KL 2 kustannukset vuosina 2021–2025.

Kuviossa esitettyjen kustannusten lisäksi Pihlajalinna on laskuttanut 14 133 euroa Kela-korvauksiin kelpaamatonta kustannusta.

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 ja päättyy tilikauden 2025 lopussa.

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 Jukka Leino. Virkamiesedustajat olivat kunnanjohtaja Terhi Källi ja hallintojohtaja Tuija Pellosmä. Työntekijöiden edustajina ovat olleet Jari Pakkanen, Juko, Kirsi Kulmala, Jyty sekä maaliskuun loppuun asti Taina Moisala ja 12.11.2025 alkaen Essi Heinonen 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 työsuojelulakia vastaavat säännökset, jotka ovat aikaisemmin sisältyneet kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin.

Yhteistoimintatoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana neljä kertaa. Käsiteltävinä asioina ovat olleet

- teknisen sopimuksen paikalliset erät 1.6.2025
- tasopalkkamallin käyttöönotto
- paikallinen järjestelyerä KVTES 1.6.2025
- paikallinen järjestely OVTES 1.6.2025 ja osio G
- paikallinen sopimus hälytysrahasta
- varhaisen tuen malli
- henkilökohtaiset lisät KVTES:n sopimuslalla
- henkilökohtaiset lisät OVTES:n sopimuslalla
- henkilökohtaiset lisät TS:n sopimuslalla
- tehtävien vaativuuden arviointi OVTES:ssa
- talousarvio vuodelle 2026 ja taloussuunnitelma vuosille 2026-2028
- henkilöetuksista

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 edusti Anita Peltonen. Työntekijöitä edustivat Kirsi Kulmala, Riku Manni ja varajäsenenä Joni Hjelt. Työnantajan edustajat toimikunnassa ovat kunnanjohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja.

Toimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa ja käsitteli seuraavia asioita:

- työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2025-2027
- korvaushakemus Kelalle vuoden 2024 työterveyden kustannuksista
- työsuojeluilmoitukset
- työsuojelun toimintasuunnitelma ja talousarvio vuodelle 2025
- työsuojeluvaltuutetut kaudelle 2026-2029
- vuoden 2026 talousarvio ja toimintasuunnitelma
- työterveyshuollon vuoden 2025 tilastot
- työsuojeluvaltuutettujen 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 mitoittamiseen 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 toimi hyvinvointijohtaja Jaana Ranta-aho.

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 koulutus suunnitelman tekemisessä.

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

	2022	2023	2024	2025
				122

Henkilötyövuosia	165	134	127	
Henkilöstön ikärakenne, tässä: keski-ikä (raportissa esitetään henkilömäärä viiden vuoden välein)	45,8 v.	46,4 v.	46,9	46,4
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus - alkaneet palvelussuhteet - päättäneet palvelussuhteet - eläköityneitä - organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita	21 kpl 50 kpl < 5 kpl < 5 kpl	12 kpl 10 kpl < 5 kpl < 5 kpl	11 kpl 9 kpl < 5 kpl < 5 kpl	6 kpl 13 kpl < 5 kpl < 5 kpl
Sairauspoissaolot - yhteensä kalenteripäiviä - kalenteripäiviä / henkilötyövuosi - sairauspoissaoloprosentti - ei lainkaan sairauspoissaoloja, %	3 429 pv 20,7 pv 5,7 % 45,4 %	2 818 pv 21,0 pv 5,8 % 54,8 %	3 187 pv 25,2 pv 6,9 % 51,0 %	2 309 pv 19,0 pv 5,2 % 30,8 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen: kou- lutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,7 pv	2,6 pv	2,0 pv	1,3 pv