



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2024



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	11
6.1.	Palkat	11
6.2.	Työnantajan eläkemaksut	12
7.	Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi	12
7.1.	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen.....	14
7.2.	Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen.....	15
8.	Työterveyshuolto.....	16
9.	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	16
9.1.	Yhteistyötoimikunta	16
9.2.	Työsuojelutoimikunta.....	17
10.	Lopuksi	18

1. Hallintojohtajan katsaus

Raskas työvuosi 2024 on vihdoin takana ja organisaatio voi katsoa valoisin mielin tulevaisuuteen. Alkuvuonna tehty talouden tasapainotusohjelma oli huikea voimanponnistus ja upea osoitus työnantajan ja henkilöstön halusta tehdä yhdessä kaikki voitavamme kuntalaisten palvelujen turvaamiseksi. Sivistystoimessa on venytty paikkaamaan kollegan poissaoloja sijaismäärärahojen leikkausten toteutuksessa. Muissa tehtävissä on otettu palkattomia talkoovapaita ja tehty työpöydällä olevat työt työtahtia kiristämällä. Selvää on, ettei henkilöstön selkänahasta voida pitkään ottaa kaikkea irti, mutta nämä toimet on suunniteltu määräaikaisiksi ja niillä on vältetty irtisanomiset ja lomautukset.

Henkilöstön työhyvinvointia on tarkkailtu koko tilikauden ajan painotetusti. Kyselyitä on tehty ehkä jonkun mielestä jo liiaksikin, mutta ne ovat olleet tärkeitä työkaluja hyvinvointityön perustaksi. Vastuullisen johtamisen käsikirja valmistui keväällä esihenkilötyön tueksi. Kesäkuussa avautui uusi intranet, jonka toivotaan vastaavan pitkään puhutun tiedonkulun ongelmaan. Intrassa on nyt mahdollisuus osallistua kaikkia koskevaan yhteiseen keskusteluun. Työyksiköissä on panostettu yhteiseen dialogiin ja avoimeen keskusteluun. Vuorovaikutustilanteessa jokaisella osallistujalla on oma roolinsa, jolla voi viedä asioita rakentavasti eteenpäin.

Vuosi 2025 on alkanut monien suurten asioiden rakentamisella. Valtakunnallisen tasopalkkamallin käyttöönotto tulee tapahtua viimeistään syyskuussa. TE-uudistus ei suoraan isosti koske Auran kunnan organisaatiota, mutta tehtäviä ja yhteistyöverkostoja valuu myön pieniin kuntiin. Kunnan ruoka- ja puhtauspalveluiden järjestäminen syyskuun alusta ovat isosti tekeillä yhdessä Pöytyän kunnan kanssa. Kunnan nettisivuja uudistetaan ja luottamushenkilöille rakennetaan omaa intraa. Palkkahallinnosta suurin osa siirtyi helmikuun alusta Tilitiimin hoidettavaksi ja tätä uutta prosessia hiotaan alkuvuosi. Nämä ja monet pienemmätkin muutokset osoittavat todeksi sen, että vain muutos on pysyvää. Yhdessä teemme omaa tulevaisuuttamme.

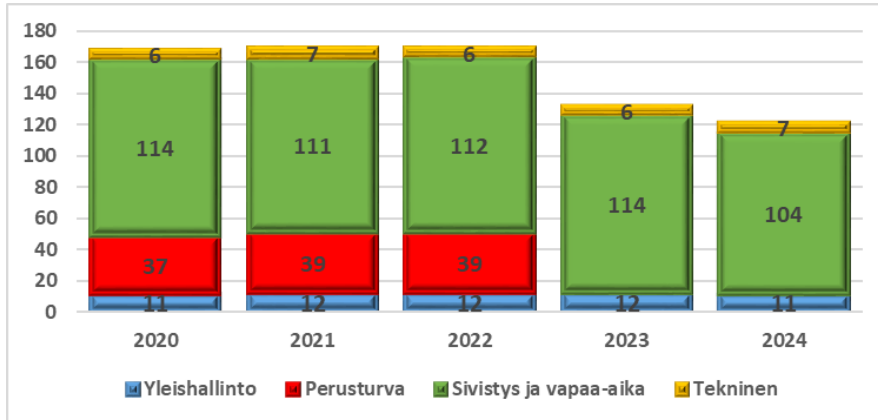
Valoa ja jaksamista kevääseen!

Aurassa 21.2.2025

Tuija Pellosmaa
hallintojohtaja

2. Henkilöstö Auran kunnassa

31.12.2024 Auran kunnassa palveluksessa oli 122 työntekijää. Vakinaisessa palvelusuhteessa heistä oli 102 ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 20 henkilöä. Määräaikaisuuden perusteina olivat sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuus, kelpoisuuden puuttuminen, oppisopimus tai palkkatukityö.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä toimialoittain vuosina 2020–2024.

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 rakennus-tarkastuksessa. Yhteistyötä tehdään IT-asioissa Pöytyän kunnan kanssa.

Henkilöstön vaihdos- ja muutostilanteissa tehtävät on kartoitettu selvittämällä mahdollisuudet eri toimintavaihtoehtoihin. Kunnanhallitus on jatkanut vuoden 2024 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 kymmenen vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

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

Toimiala	2020			2021			2022			2023			2024		
	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht	Vak	Mää	Yht
Yleis-hallinto	10	1	11	10	2	12	12	0	12	12	0	12	10	1	11
Perusturva	29	8	37	31	8	39	32	7	39	0	0	0	0	0	0
Sivistys- ja vapaa-ai-katoimet	87	27	114	78	33	111	81	31	112	83	31	114	86	18	104
Tekninen toimi	6	0	6	6	1	7	6	0	6	6	0	6	6	1	7
Yhteensä	132	36	168	125	44	169	131	38	169	101	31	132	102	20	122

Henkilöstöstä 62 oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, 53 kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kuusi kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä yksi kunnallisen tuntipalkkalaisen henkilöstön sopimuksen piirissä.

3. Henkilöstön suorittama työpanos

3.1. Työaikamuodot

Vuoden 2024 lopussa täyttä työaikaa tekeviä henkilöitä oli 112 ja osa-aikatyössä oli 10 henkilöä. Syitä osa-aikaisuudelle olivat osa-aikainen vakanssi, osa-aikaopiskelu, osa-aikainen kuntoutustuki ja sovittu osa-aikaisuus.

Vuonna 2024 kunnassa ei ole ollut enää jaksotyöaikaa käytössä. Käytettävän työaikamuodon päättää työnantaja tehtävän työn luonteen perusteella. Työnantajalla on oikeus järjestellä työtehtävien suorittaminen tuottamiensa palveluiden mukaisesti.

Taulukko 2. Henkilöstö jaoteltuna työaikamuotojen perusteella 2024.

Opetustyö	39
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	4
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vko	10
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	22
Yleistyöaika 38,25 h/vk	47

3.2. Työmäärä ja poissaolot

Vuoden 2024 aikana arkityöpäiviä oli 252, viikonlopun päiviä 104 ja arkipyhäpäiviä 10. Vuonna 2024 teoreettinen henkilötyömäärä oli 126,7 ja toteutunut 120,7 henkilötyövuotta. Vuosilomapäiviä kertyy työehtosopimusten mukaan 28, 30 tai 38 työpäivää vuodessa. Vuosilomista kertyi 8,8 henkilötyövuotta, muista palkallisista poissaoloista 17,0 sekä lisä- ja ylitöistä 0,5 henkilötyövuotta. Kunnassa tehty teoreettinen henkilötyövuosimäärä vuonna 2023 oli 134,2 ja toteutunut henkilötyövuosimäärä 125,5. Vuosilomista kertyi tilikaudella 7,3, muista palkallisista poissaoloista 15,5 sekä lisä- ja ylitöistä 1,0 henkilötyövuotta.

4. Poissaolot

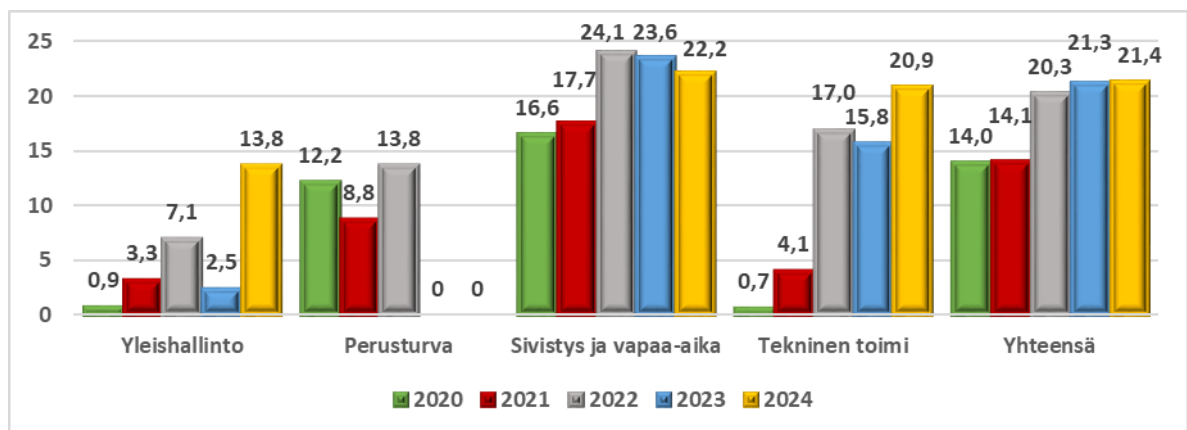
Henkilöstön poissaoloista toiseksi suurimman osan muodostavat vuosilomapäivät. Yleisohjeena on, että ansaitut vuosilomapäivät tulee mahdollisuuksien mukaan pitää ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Mikäli lomapäiviä jää käyttämättä vielä uuden lomakauden jälkeen, niistä myönnetään anomuksesta säästövapaita, joiden pitämisen aikataulu tulee sopia päätöstä tehtäessä. Vuosilomapäivien määrä ei merkittävästi vaihtelee koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2024 kunnan työntekijät pitivät 3 316 vuosilomapäivää ja 225 säästövapaapäivää. Vuotta aiemmin vastaavat luvut olivat 2 734 ja 63 päivää. Talouden tasapainottamisohjelmassa suositellaan henkilöstölle joko vapaaehtoisia palkattomia vapaita, vapaaehtoisia lomautuksia tai lomarahojen vaihtoa vapaiksi. Lomarahavapaiden määrä nousi jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 käytettiin 143 lomarahavapaapäivää, vuoden 2023 kertymä oli 74 päivää.

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä vaihtelee vuosittain, joskin Korona-pandemian jälkeen näyttää siltä, että sairauspoissaolojen määrä on jäänyt selvästi korkeammalle tasolle. Kunnan sairauspoissaolokäytäntöihin on kuulunut viiden työpäivän sairauspoissaolo esihenkilön luvalla, minkä jälkeen on vaadittu terveydenhuollon todistus. Käytäntöä muutettiin elokuun 2024 alusta

osana talouden tasapainotustoimenpiteitä. Nyt niin sanottu omailmoituspoissaolo esihenkilön luvalla voi olla korkeintaan kolme kalenteripäivää.

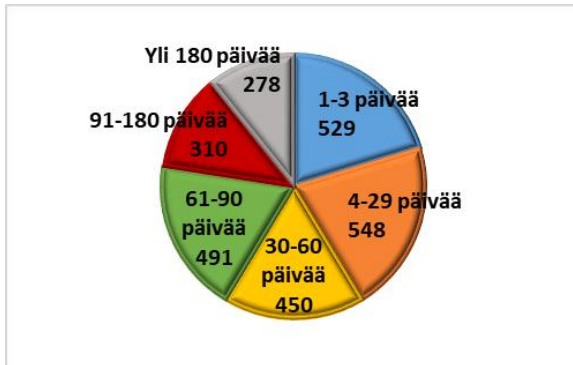
Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 21,4 päivää henkilöä kohden vuoden lopun henkilöstömäärällä laskettuna. Tämä ei ollut lähelläkään kunnanvaltuuston asettamaa tavoitetta maksimissaan 12 kalenteripäivää työntekijää kohden. Edellinen alle kuntasektorin keskiarvolukema Aurassa oli vuoden 2021 lopun 14,1 kalenteripäivää. Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairautensa vuoksi keskimäärin 16,4 päivää (Kuntatyönantaja 2024). Terveysperusteisia poissaoloja oli Auran kunnassa vuonna 2024 yhteensä 2 606 päivää. Vuonna 2023 vastaava lukema oli 2 818.

Kuntatyönantajan henkilöstöraportoinnin suosituksessa sairauspoissaolojen määrä saadaan laske-
malla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä. Tällä laskutavalla Auran kunnan henkilöstön sairauspäivien määrä oli vuonna 2024 20,6 päivää (edellinen vuosi 21,0 päivää). Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika päiviä / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika päiviä x 100. Auran sairauspoissaoloprosentti oli 5,6. Vuoden 2023 vastaava lukema oli 5,8. Koko henkilöstöstä ei yhtään päivää sairastaneita oli 51,0 prosenttia.

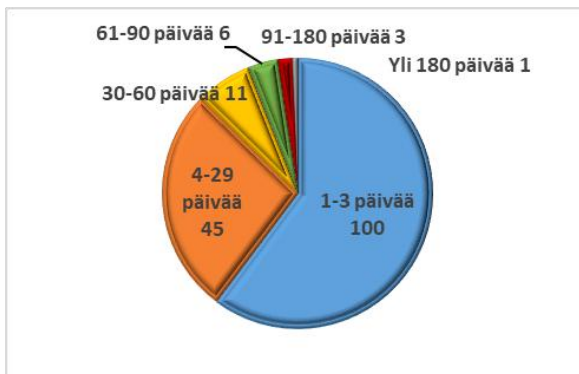


Kuvio 2. Terveysperusteiset keskimääräiset poissaolopäivät toimiyksiköittäin työntekijää kohden vuosina 2020–2024.

Vuonna 2024 lukumäärällisesti eniten oli 1-3 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, yhteensä 100 jaksoa, joista kertyi 529 sairauspoissaolopäivää. Vuoteen 2023 verrattuna sairauspoissaolojaksojen kokonaismäärä laski 11,2 % ja poissaolojaksoista kertyneiden poissaolopäivien kokonaismäärä 7,5 %. Alle 30 sekä yli 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot vähenivät selvästi. Vuonna 2024 yli 180-päiväisiä sairauslomajaksoja oli yksi, josta seurasi 278 päivän poissaolo. Näin pitkiä sairauspoissaolojaksoja oli vuonna 2023 kaksi, yhteensä 546 päivää. 91-180 päivää kestäviä sairauslomajaksoja on ollut kolme, näistä kertyi 310 sairauslomapäivää. Tässä on selvä lisäys verrattuna vuoden 2023 yhteen 182 päivän jaksoon. 30-90 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat tuplaantuneet vuonna 2024: 30-60 päivän sairauspoissaolojaksot lisääntyivät kuudesta yhteentoista (276 päivästä 450 päivään) ja 61-90 päivän jaksot kolmesta kuuteen (219 päivästä 491 päivään) vuoteen 2023 verrattuna. Alle 30 päivää kestävät sairauspoissaolot ovat vähentyneet. 1-3 päivää kestävät poissaolot ovat vähentyneet 557 päivästä 529 päivään ja 4-29 päivää kestävät lähes puoleen. Kokonaisuudessaan terveysperusteisten poissaolojaksojen määrä on laskenut vuoden 2023 187 jaksosta 166 jaksoon ja sairauspoissaolopäivien määrä 2 818 päivästä 2 606 päivään.



Kuvio 3. Terveysperusteisten poissaolopäivien lukumäärät keston mukaan vuonna 2024.



Kuvio 4. Terveysperusteisten poissaolojaksojen lukumäärät keston mukaan vuonna 2024.

Auran kunnassa on voinut olla sairauden vuoksi poissa työstä esihenkilön luvalla viisi työpäivää. Poissaolo on myönnetty työntekijän oman ilmoituksen perusteella aluksi maksimissaan kolmeksi päiväksi, jonka jälkeen on voitu myöntää kaksi lisäpäivää. Elokuun 2024 alusta käytäntöä muutettiin siten, että esihenkilön harkinnalla työntekijä voi olla poissa työstä maksimissaan kolme kalenteripäivää. Tilikaudella pidetyistä 2 606 sairauslomapäivästä 329 päivää eli 174 poissaolojaksoa perustui esihenkilön lupaan. Poissaolojaksoista 63,9 % eli yhteensä 210 päivää ilmoitettiin 1-2 päivän mittaisiksi. Viiden päivän mittaisia poissaolojaksoja kertyi 3, 3-5 päivän omailmoituspoissaolojaksoja oli yhteensä 37.

Vakuutusyhtiöön tehtiin vuonna 2024 yhteensä 21 työtaturmailmoitusta ja kolme työmatkataturmailmoitusta. Näistä seurasi 10 sairauslomajaksoa, yhteensä 64 päivää. Vuonna 2023 vakuutusyhtiöön tehtyjä työtaturmailmoituksia oli seitsemän ja työmatkataturmia neljä. Näistä johtuvia sairauslomajaksoja kertyi kaksi, yhteensä seitsemän päivää.

Työterveyshuoltoon ilmoitetuista poissaoloista 2 037 päivään on ilmoitettu poissaolon syy. Näistä päivistä 36,3 % tuki- ja liikuntaelinten sairauksista, 16,1 % johtui mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä ja 15,3 % hermoston sairauksista.

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 esihenkilön luvalla myönnettyistä poissaoloista. Varsinkin työntekijän omaan ilmoitukseen perustuvista poissaoloista on puuttunut usein poissaolon syy. Vuonna 2024 työterveyshuollon raportissa sairauspoissaolopäivistä 75 % on voitu kohdistaa määriteltyihin diagnoosiryhmiin. Kolmikantaneuvotteluja pidetään hyvin herkästi, kun työntekijällä alkaa olla toistuvia tai pitkittyviä sairauslomia. Esihenkilöitä on opastettu olemaan aktiivisia työhyvinvoinnin

kehittämisessä ja työhön paluun tukemisessa, mikäli sairausloma on pitkittynyt. Sairauspoissaolopäivien kustannus vuonna 2024 oli 198 976 euroa, tämä summa ei sisällä sijaiskustannuksia. Sijaiskustannukset olivat 585 132 euroa. Lisäksi maksettiin määräaikaisten ja työllistettyjen henkilöiden palkkoja 418 054 euroa. Vuonna 2023 sairaspöissaolopäivien kustannus oli 225 962 euroa ilman sijaisten palkkoja. Kyse on hyvin merkittävästä asiasta pienessä organisaatiossa niin palvelutuotannon, työn organisoimnin 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 2021–2024.

Vuosi	Yleishallinto				Perusturva				Sivistys- ja vapaa-aikatoimi (pl. varhaiskasvatus)			
	21	22	23	24	21	22	23	24	21	22	23	24
Sair. / tap.	39	85	30	152	323	539	0	0	1336	1412	1611	1462
Perhevapaa	0	0	0	0	1038	911	0	0	1938	1218	954	606
Lomautus	0	0	0	0	0	0	0	0	125	70	5	33
Toisen t.a. palv.	0	0	0	0	0	0	0	0	131	365	462	426
Talkoovapaa	0	4	0	20	31	7	0	0	67	90	43	87
Koulutus	30	31	255	31	90	57	0	0	92	42	82	77
Muut	1	0	0	0	470	457	0	0	286	370	201	172
Yhteensä	70	120	285	203	1952	1971	0	0	3975	3567	3358	2863

(Taulukko 3 jatkuu)

Vuosi	Varhaiskasvatus				Tekninen toimi			
	21	22	23	24	21	22	23	24
Sair. / tap.	650	1291	1082	730	29	102	95	110
Perhevapaa	113	363	505	238	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	95	71	82	60	0	0	0	22
Koulutus	32	85	272	102	48	12	7	8
Muut	93	160	417	524	0	4	3	0
Yhteensä	983	1970	2358	1654	77	118	105	140

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolopäivät yhteensä 2020–2024.

Yhteensä	2020	2021	2022	2023	2024
Sairaus / tapaturma	1864	2377	3429	2818	2606
Perhevapaat	1848	3089	2492	1459	844
Lomautus	394	125	70	5	33
Toisen työnantajan palv.	476	131	365	462	426
Talkoovapaa	187	193	172	125	189
Koulutus	178	292	227	616	218
Muut	750	850	991	621	696
Yhteensä	5697	7057	7746	6106	5012

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 2024 aikana kuntoutukseen käytettiin 9 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 poissaoljen syitä.

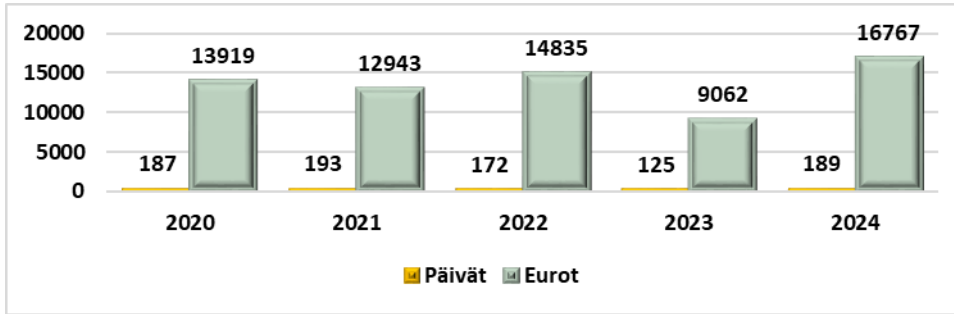
Taulukko 5. Muita poissaoloja vuonna 2024.

Muu poissaolon syy	Työpäiviä
50-, 60-vuotispäivä, vihkimispäivä ym.	7
Kuntoutus, muu palkaton	9
Lastentarhanopettajien VES 20:5 mukaiset vapaapäivät	48
Opintovapaa (palkaton)	353
Pakottavat perhesyyt	7
Toisen tehtävän hoito omassa kunnassa	146
Tyky, VES yms. poissaolo, palkallinen	29
Vuorotteluvapaa	0
Yksityisasiat	43

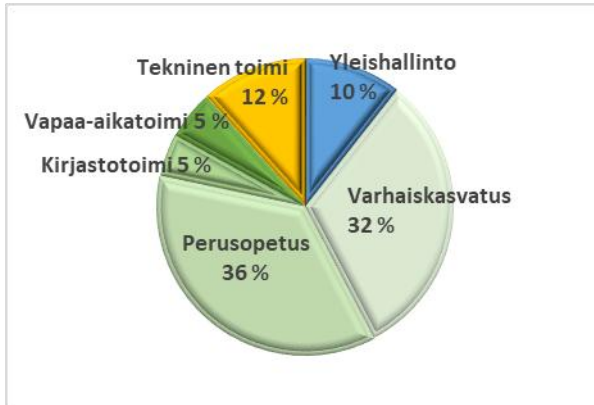
Kunnassa on ollut vuodesta 2009 talkoovapaajärjestelmä, jonka tarkoituksena on suositella työntekijöitä hakemaan palkatonta vapaata, mikäli se on mahdollista hakijan työtehtävät huomioon ottaen. Talkoovapaajärjestelmässä palkka pidetään vain talkoovapaa-ajanjaksoon sisältyviltä työvuorotaulukon mukaisilta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

Talkoovapaita pidettiin vuonna 2024 189 päivää, kun 2023 toteuma oli 125 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 vuonna 2024 sivistystoimen yksiköissä yhteensä 143 päivää. Kunnan talouden tasapainottamisohjelman mukaisesti jokaisen kunnan työntekijän tulisi pitää vuodessa viisi talkoovapaapäivää, vaihtaa lomarahoja vapaiksi tai ottaa vapaaehtoista lomautusta. Talkoovapaapäivien määrä kasvoi kaikissa kunnan yksiköissä vuonna 2024. Keskimäärin henkilöä kohti talkoovapaapäiviä pidettiin eniten teknisen toimen (3,1 päivää) ja kirjastotoimen (3,0 päivää) yksiköissä. Vuonna 2024 talkoovapaiden käytöllä saavutetut säästöt olivat 16 767 €.



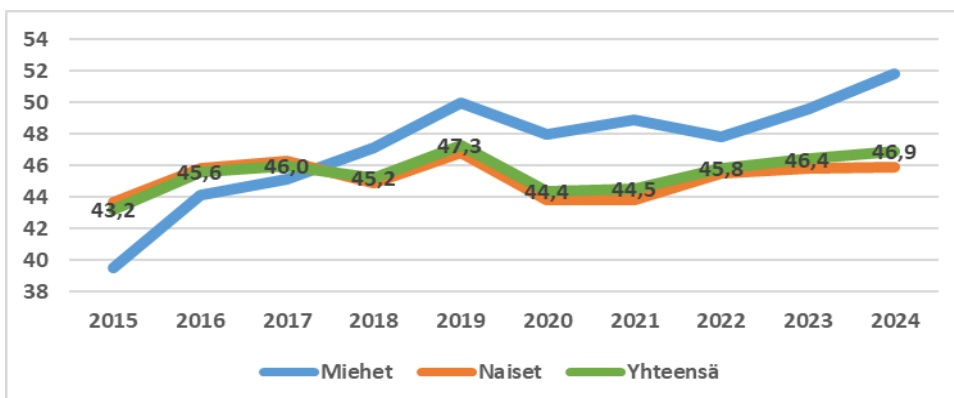
Kuvio 5. Talkoovapaiden käyttö ja saavutetut säästöt 2020-2024.



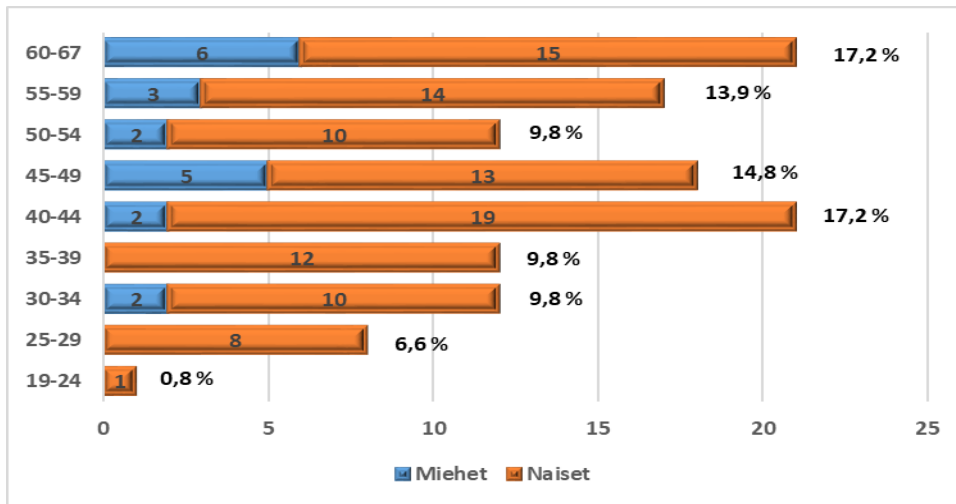
Kuvio 6. Talkoovapaiden käytön jakautuminen työyksiköittäin vuonna 2024.

5. Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

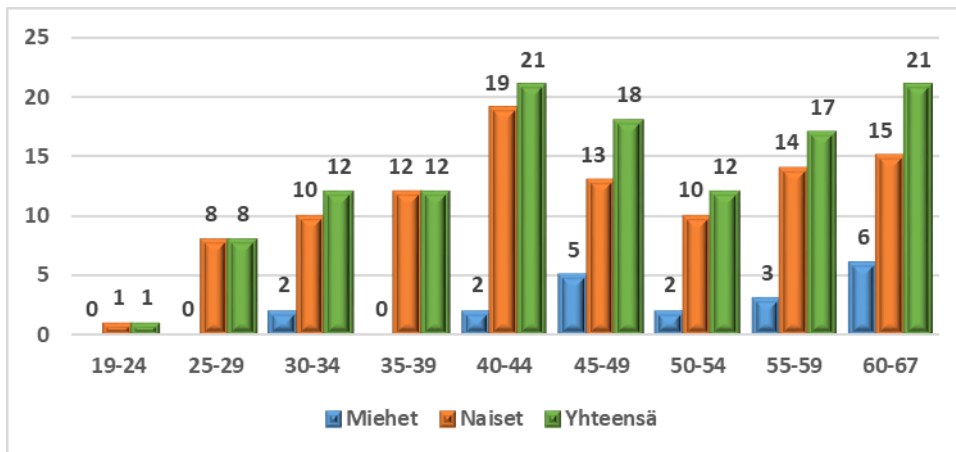
Koko kuntasektorin työntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta lokakuussa 2023, ja naisten osuus työntekijöistä oli 80 prosenttia (Kuntatyönantaja 2024). Vuonna 2024 Auran kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta, naisten keski-ikä 45,9 vuotta ja miesten keski-ikä 51,8 vuotta. Naisia kunnan vakinaisista työntekijöistä oli 83,3 prosenttia ja miehiä 16,7 prosenttia. Vuonna 2023 Auran kunnassa työntekijöiden keski-ikä oli 46,4 vuotta, naisten keski-ikä 45,8 vuotta ja miesten keski-ikä 49,6 vuotta. Naisia kunnan vakituksista työntekijöistä oli 82,2 prosenttia ja miehiä 17,8 prosenttia.



Kuvio 7. Henkilöstön keski-ikä ikävuosittain 2015–2024.



Kuvio 8. Henkilöstön jakauma ikäryhmittäin 2024.



Kuvio 9. Ikäryhmät määrällisesti sukupuolen mukaan vuonna 2024.

Verrattuna vuoden 2023 lukemiin 30-34-vuotiaiden prosentuaalinen osuus koko henkilöstöstä on kasvanut 61,2 %. Vastaavasti suurin vähennys on tapahtunut 19-24-vuotiaiden ikäryhmässä, jonka prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on pienentynyt 64,4 %. Kunnan eri tehtäviin rekrytoitaessa henkilön iällä ei ole merkitystä.

Kuntasektorin tehtävistä tulee eläköitymään noin kolmasosa vuoteen 2028 mennessä. Aurassa prosentuaalinen osuus on alle 20. Silti näinkin suuri eläköityvien osuus lähivuosina asettaa haasteita osaamisen säilyttämiselle organisaatiossa.

Henkilökunnan vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevia palvelusuhteita alkoi vuoden 2024 aikana yhteensä 11, ja vastaavasti 9 palvelussuhdetta päättyi. Elinvoimajohtajan siirtyessä uusien haasteiden pariin, työtehtäviä järjesteltiin uudelleen ja elinvoimatoimeen rekrytoitiin yrityskoordinaattori. Eläköityneitä kunnan henkilöstöstä oli alle viisi, samoin sisäisesti eri tehtävään siirtyneitä.

Määräaikaisia palvelusuhteita on ollut 130 henkilöllä vuoden aikana. Heille on tehty yhteensä 329 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 tilaisuuksia tulee avoimeksi useita vuosittain.

6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1. Palkat

Vuonna 2023 voimassa olleen työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.5.2022-30.4.2025. Sopimus sisältää kolme yleiskorotusta, yhden keskitetyn järjestelyerän ja kaksi paikallista järjestelyerää, joista vuodelle 2024 kohdistui sopimusalaan riippuen yleiskorotuksia, keskitettyjä eriä ja yksi paikallinen järjestelyerä. Uutta sopimuskautta neuvotellaan tilikauden 2025 alussa. KVTES:n ja OVTES:n osio G:n tasopalkkamalli tulee voimaan vuonna 2025.

Palkat ovat sivukuluineen kunnan suurin menoerä. Vuonna 2024 palkat nousivat sopimuskorotuksen sekä paikallisen järjestelyerän seurauksena neljän prosentin luokkaa. Kunnan taloudentasapainotusohjelma puolestaan rajoittaa sijaisten palkkausta ja edellyttää henkilöstöä pitämään talkoovapaita. Näiden seurauksena palkkakustannukset nousivat vuoteen 2023 verrattuna vain 0,2 % eli 8 878 euroa.

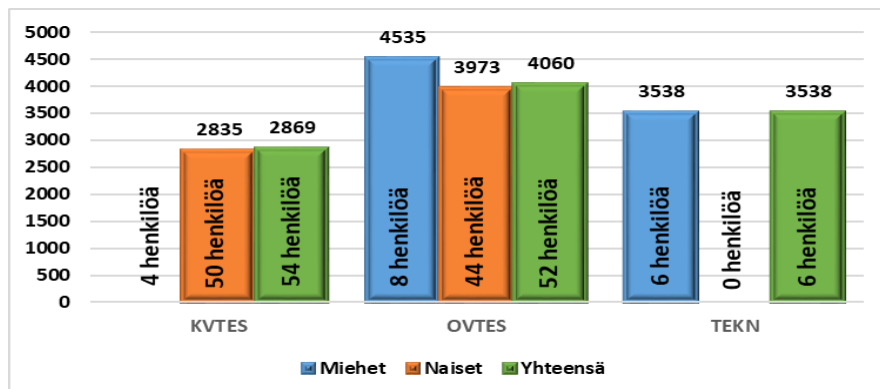
Taulukko 6. Palkkasumman kehitys palkanlaskennan mukaan 2020–2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	5 706 274	6 204 051	6 562 246	5 310 307	5 319 185
Muutos-%	+2,4	+8,7	+5,8	-19,1	+0,2

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 5 254 444 euroa palkkoja, joihin sisältyi sairaus-, tapaturma- ja perhevapaakorvauksia 91 740 euroa. Näiden lisäksi kunta maksoi palkkojen sivukuluja 1 217 568 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 kohdalla ylittynnit. Ylityöt ja muut normaalin työajan ylittävistä töistä maksettavat korvaukset eivät ole laskelmassa mukana.



Kuvio 10. Keskimääräiset kuukausiansiot sopimusaloittain kunnassa joulukuussa 2024.

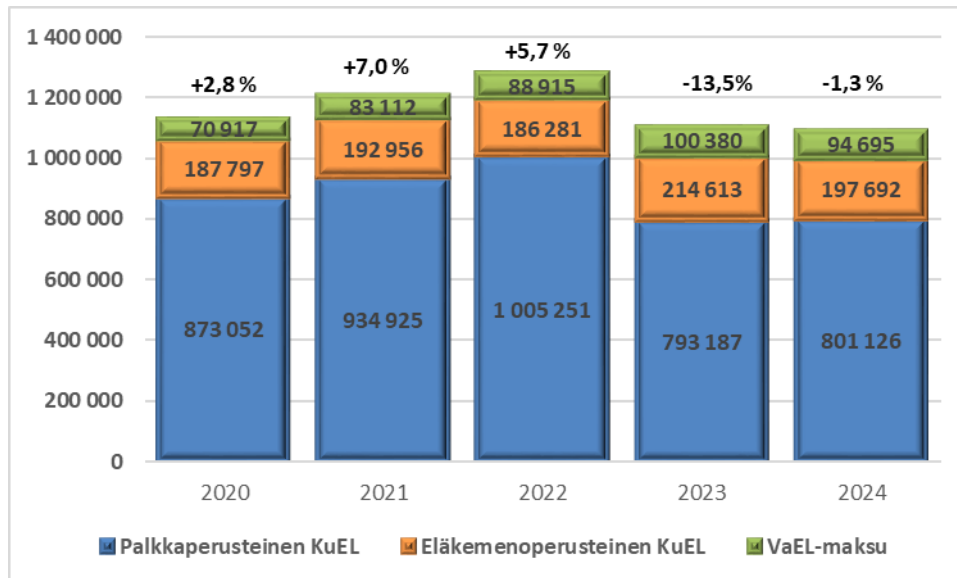
KVTES:n piirissä olevien miesten määrä on niin pieni, että heidän palkkatietojaan ei ole eritelty. OVTES:n piirissä miesten palkat ovat keskimäärin korkeammat kuin naisilla. Opettajien sopimukseen kuuluvien palkat ovat korkeammat kuin KVTES:in piirissä olevat. Teknisten sopimuksessa on kunnan palkkalistalla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

Auran kunnan työntekijöillä keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2024 oli 3 458 euroa, jossa oli 2,6 % lisäystä vuoden 2023 vastaavaan lukuun. Vuonna 2024 KVTES:n keskimääräinen kuukausiansio oli 2 869 euroa, OVTES:n 4 060 euroa ja teknisten sopimuksessa 3 538 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. (Kuntatyöntantaja 2024)

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 2020–2024.

Palkkaperusteinen eläkemaksu nousi 1,0 prosenttia edellisestä vuodesta. Eläkeperusteinen maksu sekä VaEL-maksu laskivat 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. 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.

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.

Vuoden alkupuoliskolla valmistui vastuullisen johtamisen käsikirja, jota valmisteltiin yhdessä esihenkilöiden ja työntekijöiden edustajien kanssa. Lähtötietoina koko henkilöstölle teetettiin ammatillisen käyttäytymisen kysely, jossa jokainen pääsi tuomaan esille omat näkemyksensä työilmapiiristä ja ammatillisesta käytöksestä. Oppaan sisällöstä ilmenee kuinka moninainen ja vaativa esihenkilön rooli tämän päivän työelämässä on. Oppaan tarkoituksena on kuitenkin auttaa esihenkilöitä onnistumaan omassa työssään. Opas nivoutuu vahvasti valtuuston hyväksymään strategiaan vieden sen käytännön toimenpiteiksi arjessa.

Koko henkilöstölle teetettiin elo- syyskuun 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 työyksikkönsä tulosten perusteella. Kehittämistyötä tehdään esiin nousseiden ehdotusten pohjalta. Kyselyn pohjalta teetettiin työterveyspsykologilla täydentävä kysely, joka sisälsi paljon avoimia vastauksia. Esiin nousivat etenkin henkilöstön halu vaikuttaa enemmän omaan työhönsä liittyviin asioihin sekä toive esihenkilöltä saatavasta vahvemmassa tuesta ja läsnäolosta.

Toiminta- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnassa on järjestetty säännöllisesti vuodesta 2000 alkaen. Toimintaa varten on osoitettu talousarviossa vuosittain erillistä määrärahaa henkilöstöhallinnon kustannuspaikoilla. Työhyvinvointi on määritelty kunnan strategiassa keskeiseksi tavoitteeksi.

Kaikki yli puolen vuoden pituisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät saavat henkilöstöedun, jonka sopimuskumppanina on Smartum. SmartumPlus-palvelu on käytettävissä liikunta- ja kulttuurietuna, auralaisille palveluntarjoajille kohdennettuna hierontapalveluna sekä terveystalvona. Vuonna 2024 Smartum-etu oli 120 euroa.

Syksyllä otettiin käyttöön työsuhdepolkupyöräetu. Työsuhdepolkupyörän voivat hankkia kaikki yli puolen vuoden palvelussuhteessa olevat työntekijät, kunhan vain palvelussuhteen pituus riittää tehtyyn polkupyöräsopimukseen.

Työyksiköissä pidetään yksikkökohtaisia pienimuotoisia työhyvinvointitilaisuuksia. Kesällä 2024 henkilöstö sai käydä Koivuniemen yleisösaunassa henkilökortilla ilmaiseksi.

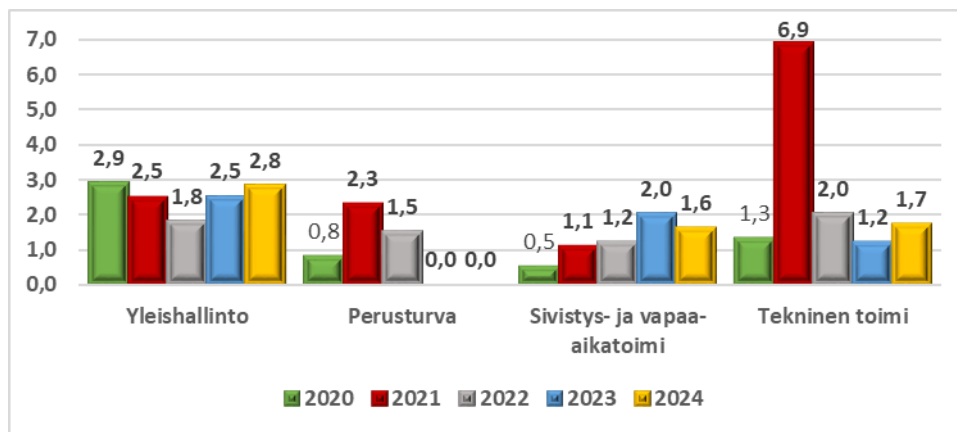
Kunnanhallitus on hyväksynyt epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin sekä asiakkaiden puolelta tulevan epäasiallisen käytöksen toimintamallin. Päihdeohjelma on ollut käytössä kahdeksan vuotta ja varhaisen tuen malli kuusi vuotta. Varhaisen tuen mallin päivistytyö aloitettiin tilikauden aikana.

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 2024 koulutuspäiviä oli 202 eli 1,7 päivää vakinaista työntekijää kohden. Vuoden 2023 koulutuspäiviä oli 266 eli 2,6 päivää vakinaista henkilöä kohden. Koko henkilöstöllä on käytettävissään EduHousen laajat verkkokoulutuspalvelut.



Kuvio 12. Koulutuspäivät toimialoittain vuonna 2024.

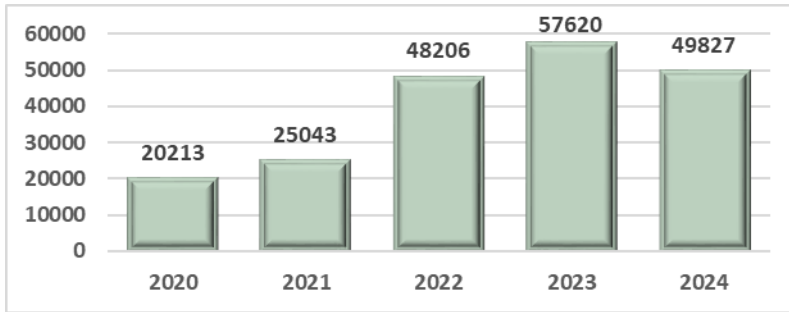


Kuvio 13. Koulutuspäivät vakinaista henkilöä kohden 2020-2024.

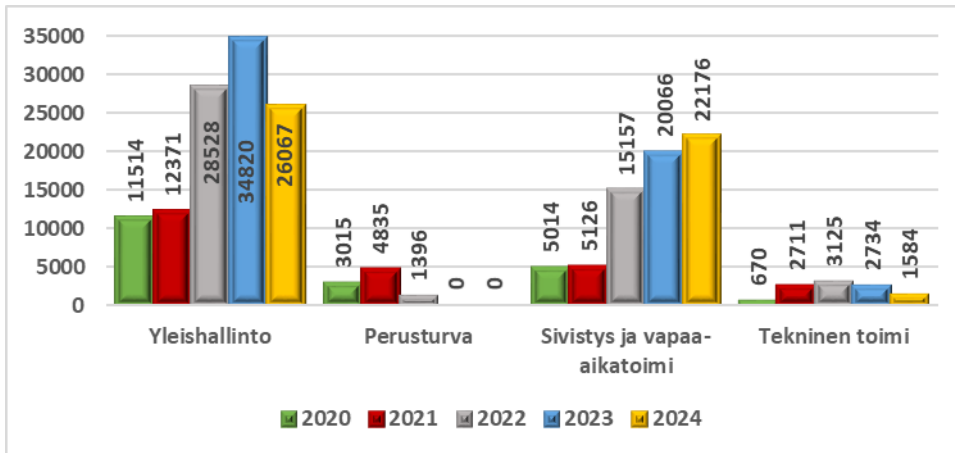
Koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma päivitettiin vuoden 2024 aikana, mutta sitä ei ehditty viemään toimielinten käsittelyyn. Koulutussuunnitelma on sisällytetty osaksi henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa.

Koulutuksen kustannukset vaihtelevat vuosittain. Kustannuksissa on huomioituna vain maksullisten koulutusten hinnat. Kokonaiskustannuksia sisältäen henkilöstön matka- ja sijaiskustannukset eivät ole saatavilla. Vuonna 2024 koulutuspäivien kokonaismäärä kääntyi laskuun. Vuonna 2023 koulutuskustannukset olivat 57 620 euroa ja 49 827 euroa vuonna 2024. Suurin osa koulutuksista järjestettiin etäkoulutuksina.

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



Kuvio 14. Koulutuskustannukset (ns. kurssikustannukset) 2020–2024.



Kuvio 15. Koulutuskustannukset toimialoittain vuosina 2020–2024.

Työtehtäviin kuuluvien koulutusten lisäksi osa henkilöstöä koulutetaan vapaa-ajallaan tai käyttää opintovapaalain suoma mahdollisuutta irrottautua työstä hetkeksi opiskelemaan. Omaehtoisista vapaa-ajalla suoritetuista koulutuksista kunnalla ei ole tilastoa eikä muuta täsmällistä tietoa. Opintovapaita on pidetty 351 päivää vuonna 2023 ja 353 päivää vuonna 2024. Opintovapaasta ei tule kunnalle suoranaista kustannuksia, mutta opintovapaan sijaisen rekrytoinnista ja sijaisen palkkauksesta luonnollisestikin aiheutuu kustannuksia.

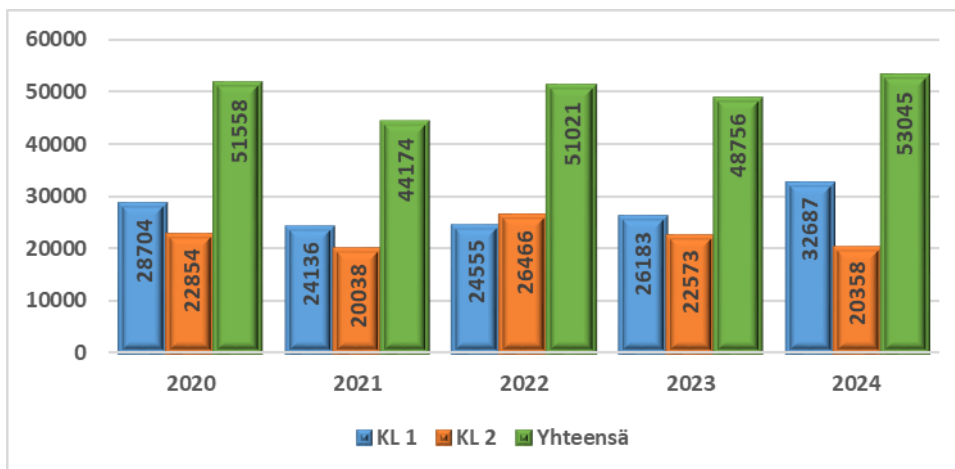
7.2. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

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 2024 muistettiin yhtä henkilöä 20-vuotisesta ja yhtä henkilöä 40-vuotisesta palveluksesta. Kahvitilaisuus järjestetään kaikille yhteisesti toukokuussa. Jouluna koko henkilöstö sai valita paikallisten yrittäjien tuotepaketeista ja palveluista kootusta valikoimasta mieleisensä lahjan.

8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon sopimus päättyi tilikauden loppuun Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa. Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin syksyllä, joten uusi sopimus saatiin astumaan voimaan 1.1.2025. Uudelle kaudelle valikoitui Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy jatkamaan hyvin toimivaa yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma oli voimassa tilikauden loppuun asti, joten uusi suunnitelma tehdään alkuvuonna 2025.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan Auran kunnan työntekijöistä eniten sairastavat 55-64 -vuotiaat. Eniten poissaolokustannuksia aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja hermoston sairaudet. Työterveyshuollon käynnit painottuvat talvikuukausille, kesä-heinäkuussa käyttö on alhaisinta. Käynneistä 39 % on kohdistunut lääkärin, 8 % hoitajan, 8 % psykologin ja 4 % fysioterapeutin vastaanotolle.



Kuvio 16. Työterveyshuollon KL 1 ja KL 2 kustannukset vuosina 2020–2024.

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 Kalle Isotalo. Virkamiesedustajat olivat kunnanjohtaja Terhi Källi ja hallintojohtaja Tuija Pellosmaa. Työntekijöiden edustajina ovat olleet Jari Pakkanen Juko, 4.2.2024 asti Silja Aalto ja 5.2.2024 alkaen Maija-Liisa Sibakow Jyty sekä Taina Moisala JHL.

Yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiat ovat

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta

- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista koskevat asiat.

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

Yhteistoimintatoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana neljä kertaa. Käsiteltävinä asioina ovat olleet

- henkilöstön työhyvinvointi, etuisuudet ja muistaminen
- kunnan talouden tilanne
- talouden tasapainottaminen 2024
- henkilöstökertomus vuodelta 2023
- tilinpäätöksen henkilöstöä koskevia lukuja
- työsuhdepolkupyöräsopimuksen tekeminen
- talouden tasapainottaminen 2024 ja mahdollinen kutsu YT-menettelyyn
- vastuullisen johtamisen käsikirja
- paikallisten järjestelyerien jakaminen 1.6.2024
- työsuhdepolkupyörä
- palkan lisien maksaminen
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

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 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:

- työsuojelun käyttösuunnitelma ja toimintasuunnitelma vuodelle 2024
- työterveyshuolto
- korvaushakemus KELA:lle työterveyshuollon kustannuksista 2023
- työsuojelun toimintakertomus ja taloudellinen toteutuma vuodelta 2023
- työsuojelu-PRO ja perehdytys
- kiinteistöjen sisäilma-asiat ja remontit
- työsuojelun tilastot ja tarkastukset
- työterveyshuollon ajankohtaiset asiat ja kilpailutus
- työsuojelun talousarvio 2025–2027
- työsuojelun toimintasuunnitelma 2025
- riskien arviot

- ensiaputarvikkeet ja koulutus
- työhyvinvointi tilannekatsaus
- sisäilma- ja koulun tila-asiat
- turvallisuus ja väkivallan uhka
- läheltä piti –tilanteiden käytänteet
- työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ja AVI:n tarkastukset 2024
- työsuojelun tilastot 2024
- työsuojeluvaltuutettujen asiat
- työsuojelupäällikön asiat

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

Työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiaryhmiä ovat

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

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimi tekninen johtaja Kari Tuohi.

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. Koko kuntasektorin yhteisiä tunnuslukuja tarkastellaan vuosittain. Niiden avulla voidaan vertailla henkilöstön tilaa muiden kuntaorganisaatioiden kanssa.

	2022	2023	2024
Henkilötyövuosia	165	134	127
Henkilöstön ikärakenne, tässä: keski-ikä (raportissa esitetään henkilömäärä viiden vuoden välein)	45,8 v.	46,4 v.	46,9
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus			
- alkaneet palvelussuhteet	21 kpl	12 kpl	11 kpl
- päättyneet palvelussuhteet	50 kpl	10 kpl	9 kpl
- eläköityneitä	< 5 kpl	< 5 kpl	< 5 kpl
- organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita	< 5 kpl	< 5 kpl	< 5 kpl
Sairauspoissaolot			
- yhteensä kalenteripäiviä	3 429 pv	2 818 pv	2 606 pv
- kalenteripäiviä / henkilötyövuosi	20,7 pv	21,0 pv	20,6 pv
- sairauspoissaoloprosentti	5,7 %	5,8 %	5,6 %
- ei lainkaan sairauspoissaoloja, %	45,4 %	54,8 %	51,0 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen: koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,7 pv	2,6 pv	2,0 pv