

Henkilöstöraportti

2021

Jokioinen
1873



JOKIOISTEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

SISÄLLYSLUETTELO

Sivu

1. Jokioisten kuntastrategia	1
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	2
3. Henkilötyövuosi	8
4. Työajan jakautuminen	9
5. Osaamisen kehittäminen	11
6. Terveysperusteiset poissaolot	12
7. Henkilöstön palvelussuhteet ja vaihtuvuus	14
8. Eläköityminen	15
9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	21

1. JOKIOISTEN KUNTASTRATEGIA

Strategian otsikko on ”Jokioisilla elämä virtaa” ja se on jaettu kolmeen näkökulmaan, joiden kautta kunnan toimintaa arvioidaan.

Elinvoima ja kilpailukyky

Elinkeinoelämän edellytykset paranevat ja työllisyys kasvaa. Kunnan houkuttelevuus ja tunnettavuus lisääntyy.

Hyvinvointi ja osallisuus

Kuntalaisten hyvinvoinnin edellytykset paranevat. Korkeatasoiset ja tarpeiden mukaiset palvelut turvataan. Kuntalaisyhteistyön aktiivisuutta ja vaikuttavuutta tuetaan.

Toimintavarma organisaatio

Kestävä konsernitalous ja kustannustehokkuus varmistetaan. Henkilöstön osaamista ja sitoutumista edistetään. Kuntaa johdetaan strategisesti ja ennakoiden.

Toimintaa ohjaavat arvot ovat avoimuus, tasapuolisuus ja usko tulevaisuuteen

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstön määrä

Jokioisten kunnassa oli 31.12.2021 yhteensä 250 työntekijää, joista toistaiseksi palkattuja oli 170 ja määräaikaissa palvelussuhteissa 80 henkilöä.

Vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna työntekijöitä oli neljä henkilöä vähemmän.

Osastoittain tarkasteltuna sivistysosaston henkilöstön osuus koko kunnan henkilökunnasta on suurin eli 67 %. Toisena on tekninen osasto 19 %. Hallinto- ja talousosaston osuus on 14 %.

Erilaisia osa-aikaisia palvelussuhteita oli tilanteen 31.12.2021 mukaan 29 vakituisella henkilöllä. Osa-aikainen työ oli 20 henkilöllä (esim. koulunkäynninohjaajat) ja osa-aikaeläkkeellä oli 7 henkilöä.

Määräaikailla osa-aikainen palvelussuhde oli 17 henkilöllä.

Sivutoimisia henkilöitä oli 35, kaikki määräaikaista ja pääosin kansalaisopiston tuntiopettajia.

Työttömyyden hoitoa varten kuntaan on perustettu työpaja syksyllä 2015. Tilanpäivänä 31.12.2021 työpajalla työskenteli ohjaajina yksi vakinainen ja kolme määräaikaista henkilöä.

Määräaikaista yksi oli osa-aikainen. Työpajan valmennusmenetelmät työttömille ovat kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja palkkatukityö.

Työllistämistuella palkattuja tilanpäivänä 31.12. oli kolme henkilöä. Koko vuoden aikana heitä oli yhteensä 7. Hallinto- ja talousosaston alaisissa töissä heistä oli yksi henkilö, sivistyshallinnon alaisissa töissä yksi ja teknisen osaston alaisissa töissä viisi henkilöä.

Kesällä 2021 eri hallintokuntien palvelukseen työllistettiin 10 työpäiväksi 59 nuorta.

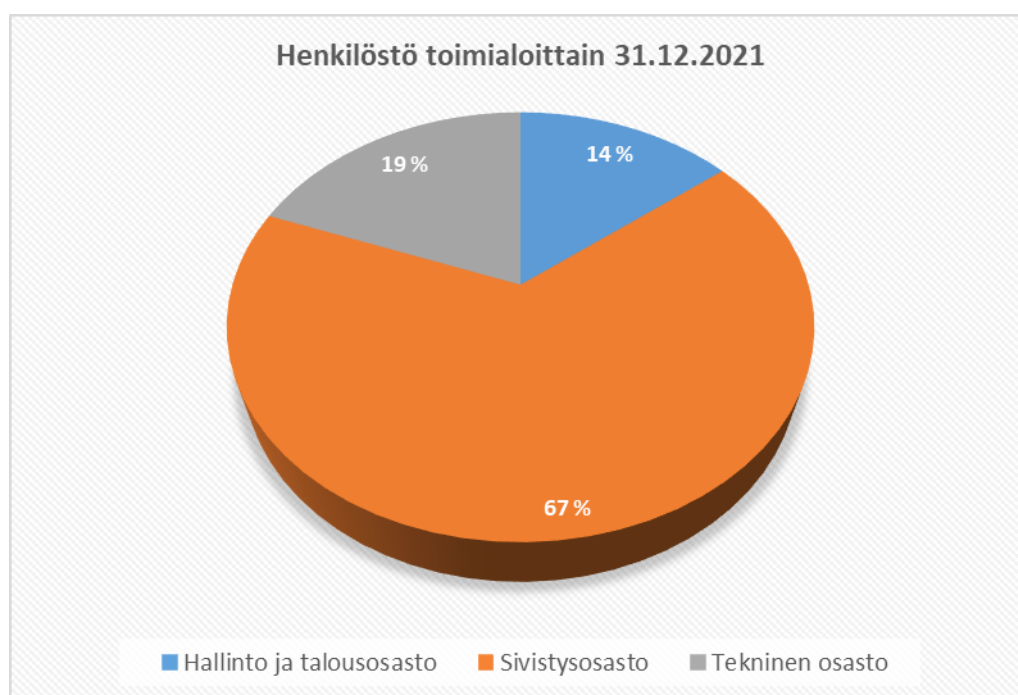
Henkilöstö tilanpäivän 31.12. mukaan vuosina 2020–2021

Jokioisten kunta Palvelussuhde 31.12.	2020			2021			Muutos % ed.vuodesta
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	
Vakinaiset	30	143	173	31	139	170	-1,73
Määräaikaiset	16	65	81	19	61	80	-1,23
-joista työllistettyjä	0	1	1	2	1	3	
Yhteensä	46	208	254	50	200	250	-1,57

Henkilöstö osastoittain vuosina 2020–2021

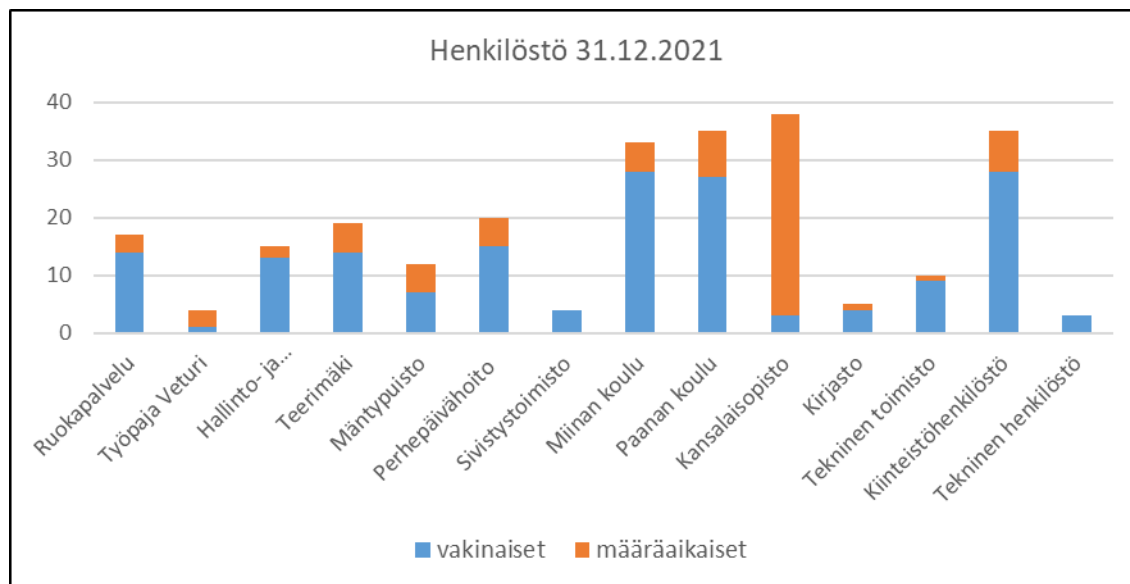
Henkilöstö 31.12.	2020	2021
Hallinto- ja talousosasto	37	36
Sivistysosasto	169	166
Tekninen osasto	48	48
Yhteensä	254	250

Hallinto- ja talousosasto: hallinto- ja taloustoimisto, ruokapalvelu, työpaja Veturi
 Sivistysosasto: sivistystoimisto, päiväkodit, perhepäivähoito, koulut, kansalaisopisto, kirjasto
 Tekninen osasto: tekninen toimisto, kiinteistö- ja tekninen henkilöstö



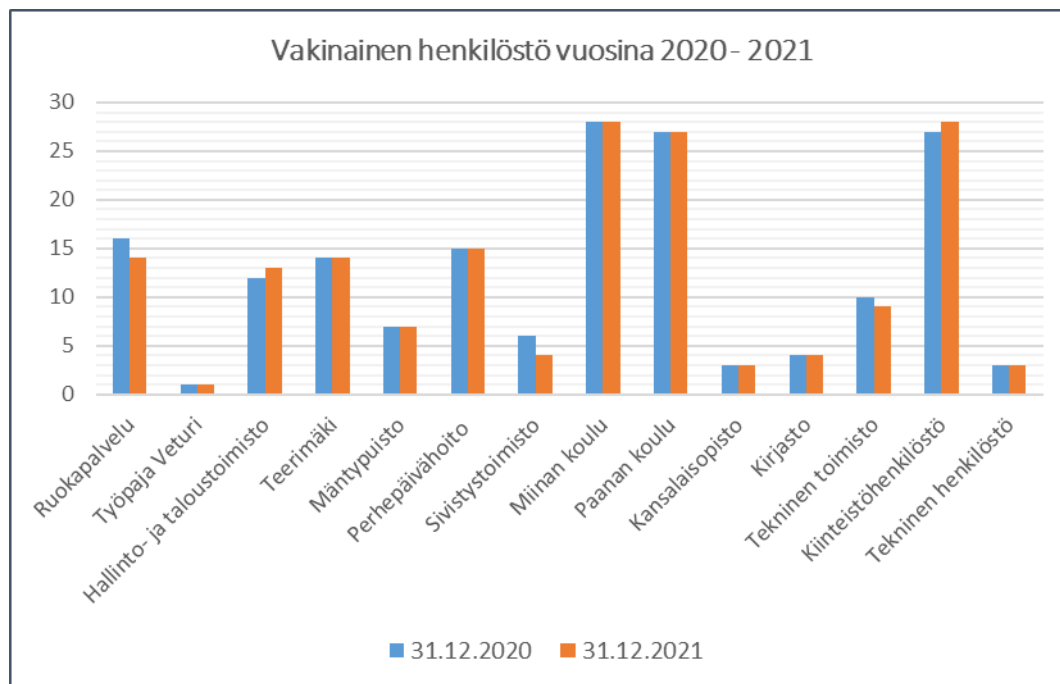
Henkilöstön määrä työyksiköittäin tilanpäivän 31.12.2021 mukaan

	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Ruokapalvelu	14	3	17
Työpaja Veturi	1	3	4
Hallinto- ja taloustoimisto	13	2	15
Teerimäki	14	5	19
Mäntypuisto	7	5	12
Perhepäivähoito	15	5	20
Sivistystoimisto	4	0	4
Miinan koulu	28	5	33
Paanan koulu	27	8	35
Kansalaisopisto	3	35	38
Kirjasto	4	1	5
Tekninen toimisto	9	1	10
Kiinteistöhenkilöstö	28	7	35
Tekninen henkilöstö	3	0	3
Yhteensä	170	80	250



Vakinaisen henkilöstön määrä työyksiköittäin vuosina 2020 – 2021

Vakinainen henkilöstö	31.12.2020	31.12.2021
Ruokapalvelu	16	14
Työpaja Veturi	1	1
Hallinto- ja taloustoimisto	12	13
Teerimäki	14	14
Mäntypuisto	7	7
Perhepäivähoito	15	15
Sivistystoimisto	6	4
Miinan koulu	28	28
Paanan koulu	27	27
Kansalaisopisto	3	3
Kirjasto	4	4
Tekninen toimisto	10	9
Kiinteistöhenkilöstö	27	28
Tekninen henkilöstö	3	3
Yhteensä	173	170



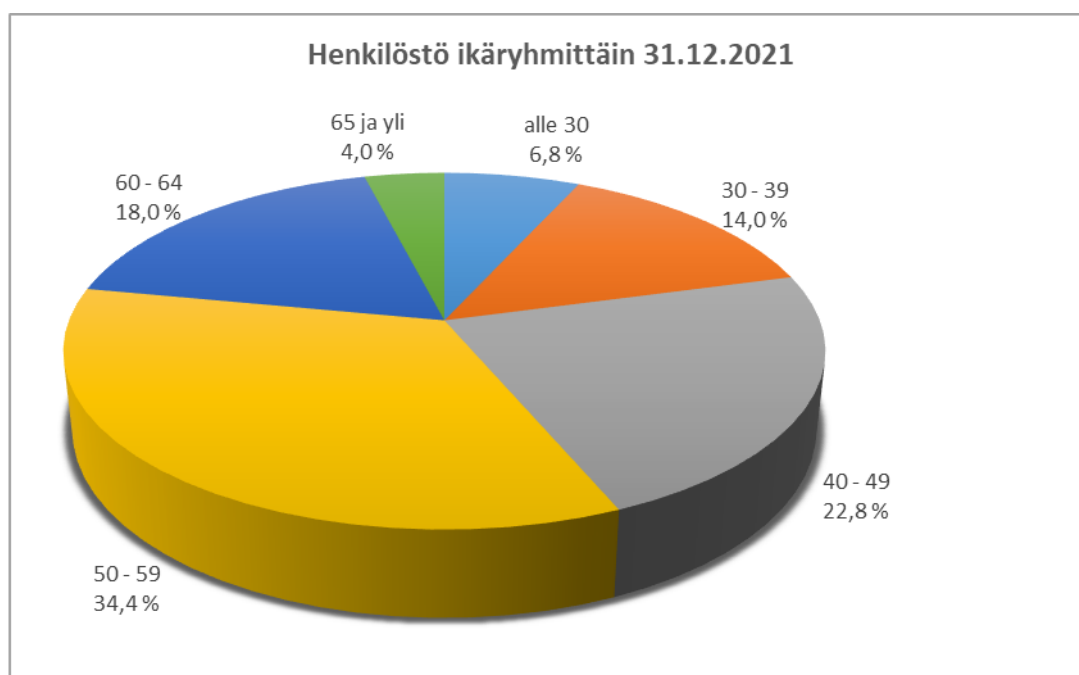
2.2. Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä tilanteen 31.12.2021 mukaan tarkasteltuna oli 48,9 vuotta. Miesten osalta keski-ikä oli 48,5 vuotta ja naisten osalta 49 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kyseisen päivän mukaan oli miehillä 50,8 vuotta ja naisilla 50,3 vuotta.

Koko henkilöstön keski-ikä tilanteeseen 31.12.2020 verrattuna on hieman laskenut. Koko henkilöstön keski-ikä tuolloin oli 50,8 vuotta. Keski-ikä miesten osalta oli 52 ja naisten osalta 50,5 vuotta. Vakinaisten keski-ikä tuolloin oli miehillä 52,6 vuotta ja naisilla 50 vuotta.

Koko henkilöstön ikäjakauma tilanpäivän 31.12.2021 mukaan ja % osuus koko henkilöstömäärästä

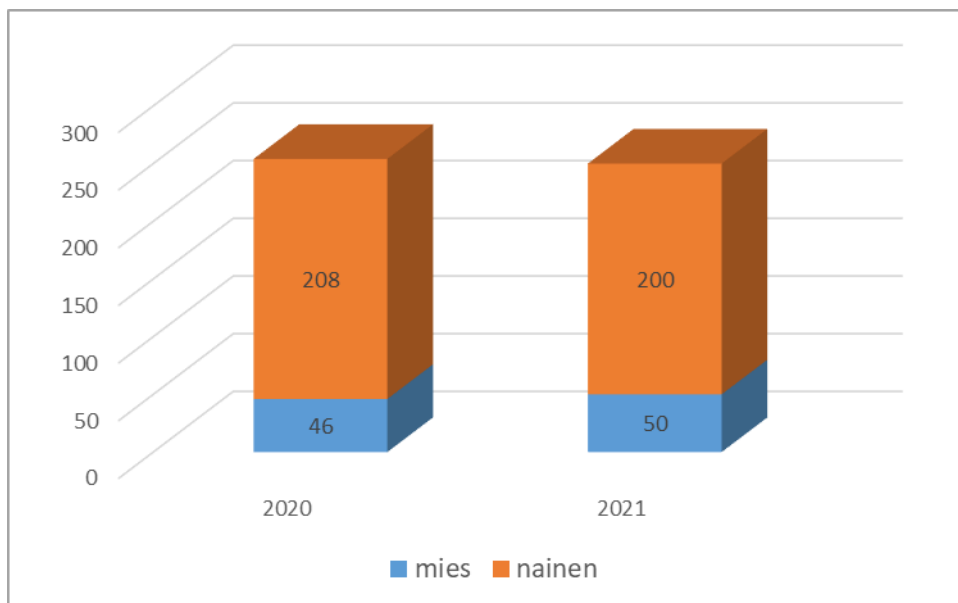
ikä vuosina	lukumäärä	% -osuus
alle 30	17	6,8
30 - 39	35	14,0
40 - 49	57	22,8
50 - 59	86	34,4
60 - 64	45	18,0
65 ja yli	10	4,0
Yhteensä	250	100
Keski-ikä	48,9	



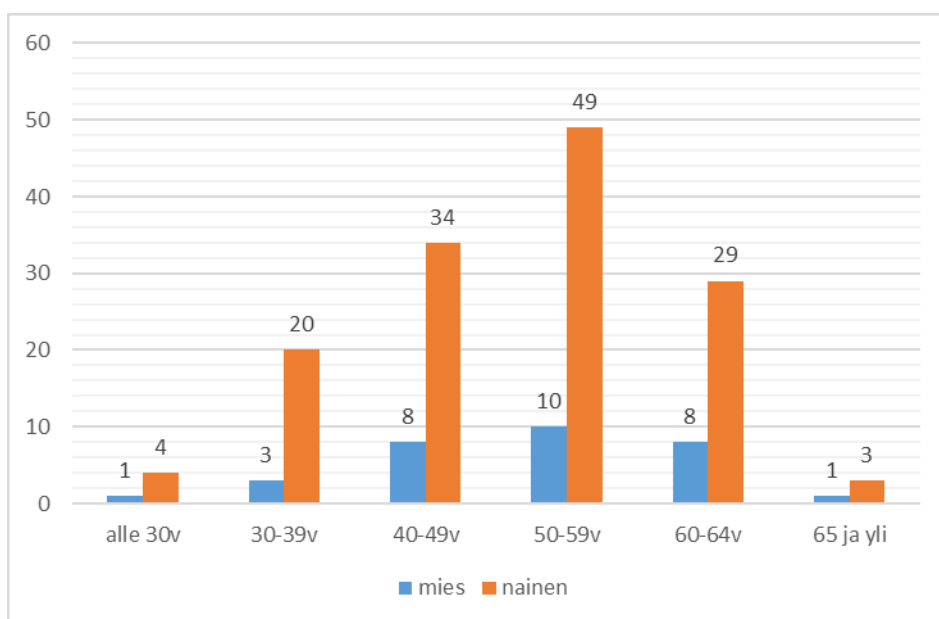
2.3. Sukupuolirakenne

Suurin osa Jokioisten kunnan työntekijöistä on naisia. Tilanteen 31.12.2021 mukaan miehiä oli koko henkilökunnasta 50 ja naisia 200. Miesten osuus prosentteina koko henkilökunnasta oli 20 %. Vakinaisista 170 henkilöistä miehiä oli 31 ja naisia 139. Miesten osuus vakinaisista henkilöistä oli 18,2 %.

Vuotta aiemmin kyseisenä päivänä miesten osuus koko henkilökunnasta oli 18,1 % ja vakinaisista henkilöistä 17,3 %.



Sukupuolijakauma kaikista työntekijöistä vuosilta 2020–2021 (Vakinaiset ja määräaikaiset)



Sukupuolijakauma vakinaisista henkilöistä ikäryhmittäin tilanteen 31.12.2021 mukaan.

3. HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet 2020–2021

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	Miehet	Naiset	Yhteensä	muutos % ed.vuodesta
2020	47,83	180,64	228,47	-2,31
2021	46,25	175,95	222,20	-2,74

4. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuositunnuslukujen lisäksi seuraavalla sivulla olevissa taulukoissa on kuvattu sitä mihin työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Taulukoissa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät.

Tehty työaika = teoreettinen säännöllinen työaika – vuosilomat – terveysperusteiset poissaolot – kaikki muut palkalliset poissaolot – kaikki muut palkattomat poissaolot – vapaana annetut työaikakorvaukset + rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

Opettajien työajan jakautuminen on kuvattu erikseen, koska opettajien teoreettista säännöllistä työaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä on lisäksi vähennetty koulutyön keskeytysaika, pois lukien opettajien laskennallinen vuosiloma-aika.

Opettajien jakaumaan ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

Vuonna 2021 kunnan palveluksessa olleen henkilökunnan, opetushenkilöstöä lukuun ottamatta, teoreettinen säännöllinen työaika oli 46 171 työpäivää. Vähentämällä tästä poissaolot ja lisäämällä rahana korvatut lisä- ja ylityöt, saadaan vuonna 2021 tehty vuosityöaika, joka oli 35 468 työpäivää. Tämä oli 76,8 % teoreettisesta vuosityöajasta.

Opettajien teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 12 211 työpäivää. Vähentämällä poissaolot saadaan tehdyksi vuosityöajaksi 9 744 työpäivää, joka oli 79,8 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.

Vuonna 2020 kunnan palveluksessa olevan henkilökunnan, opetushenkilöstö pois lukien, teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 45 166 työpäivää ja tehty vuosityöaika 34 700 työpäivää, joka oli 76,9 % teoreettisesta vuosityöajasta.

Opettajien teoreettinen säännöllinen vuosityöaika tuolloin oli 12 638 työpäivää ja tehty vuosityöaika 9 989 työpäivää, eli 79,1 % teoreettisesta vuosityöajasta.

Työajan jakautuminen (muut kuin opettajat)

Työajan jakautuminen (muut kuin opettajat)	työpäivät	% teoreet.sään. vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	46171	100,0
Vähennetään työpäivinä:		
- Vuosi- ja muut lomat	5666	12,3
- Terveysperusteiset poissaolot	2578	5,6
- Perhevapaat	1690	3,7
- Koulutus	317	0,7
- Muut palkalliset poissaolot	272	0,6
- Muut palkattomat poissaolot	836	1,8
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	208	0,4
+ Rahana korvatut lisä - ja ylityöt	864	1,9
= Tehty vuosityöaika	35468	76,8

Työajan jakautuminen, opettajat

Työajan jakautuminen Opettajat	työpäivät	% teoreet.sään. vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	12211	100,0
Vähennetään työpäivinä:		
- Laskennallinen vuosiloma-aika	1317	10,8
- Terveysperusteiset poissaolot	338	2,7
- Perhevapaat	387	3,2
- Koulutus	56	0,5
- Muut palkalliset poissaolot	85	0,7
- Muut palkattomat poissaolot	284	2,3
= Tehty vuosityöaika	9744	79,8

5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Jokioisten kunnan tavoitteena on tukea pitkiä työuria ja siten kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön osaamiseen ja työkyvyn ylläpitoon. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita.

Kunnilla on mahdollisuus saada osaamisen kehittämistoimiin taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta, jota haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain jälkikäteen. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksetaan enintään kolmelta päiväältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuskorvausta on voitu hakea ensimmäisen kerran vuoden 2015 koulutuksista.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on työnantajan laatima koulutussuunnitelma. Jokioisten kunnan koulutussuunnitelma on valmistunut vuonna 2015 ja se tarkistetaan vuosittain.

Vuonna 2021 ammatillista henkilöstökoulutusta sai 80 henkilöä. Koulutuspäiviä kirjattiin 337 kpl, mikä tekee 4,2 päivää osallistujaa kohti. Vuotta aiemmin koulutuspäiviä oli 239 kpl ja koulutusta sai 110 henkilöä. Näin ollen koulutuspäiviä vuonna 2020 oli 2,2 päivää/osallistuja.

Koulutuspäivän kesto on vähintään kuusi tuntia ja koulutuspäivä (6 h) voi koostua myös useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet yhtäjaksoisesti vähintään tunnin.

Koulutuskorvausta vuonna 2021 kunta sai 2207 euroa. Korvaukseen oikeutettuja koulutuspäiviä oli 130 päivää. Vuoden 2020 koulutuskorvaus oli 2420 euroa ja korvaukseen oikeutettuja koulutuspäiviä oli 149 päivää.

Ammattiin johtavia oppisopimuksia vuonna 2021 oli kahdella henkilöllä. Opintovapaalla ei ollut yhtään henkilöä.

Koulutuskustannukset vuonna 2021 olivat 41 000 euroa. Vuonna 2020 koulutukseen käytettiin 29 000 euroa. Kustannuksiin on laskettu mukaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset) mutta ei koulutukseen käytetyn ajan palkkoja.

Henkilöstön koulutus 2020–2021 (vakinaiset ja määräaikaiset)

Osaamisen kehittäminen 2021	osallistujien määrä	päiviä/ osallistuja	kustannukset euroina/vuosi
Ammatillinen henkilöstökoulutus	80	4,2	41000
Opintovapaalla oleva henkilöstö	0	0	

Osaamisen kehittäminen 2020	osallistujien määrä	päiviä/ osallistuja	kustannukset euroina/vuosi
Ammatillinen henkilöstökoulutus	110	2,2	29000
Opintovapaalla oleva henkilöstö	2	152	

6. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Taulukossa esitetyissä poissaoloissa on mukana koko henkilökunta, vakinaiset ja määräaikaiset, mutta ei kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

Terveysperusteiset poissaolot 2021	Kalenteripäivät	% työajasta
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	772	1,32
4-29 pv	1588	2,72
30-60 pv	403	0,69
61-90 pv	185	0,32
91 - 180 pv	835	1,43
yli 180 pv	0	0,00
Yhteensä	3783	6,48
Keskimäärin/henkilötyövuosi	17,0	
Em. Poissaoloista erikseen:		
- työtapaturmat	10	0,02
- ammattitaudit	0	

Vuonna 2021 terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 3783 kalenteripäivää, mikä oli keskimäärin 17 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna terveysperusteiset poissaolot ovat nousseet 236 päivää. Poissaoloja vuonna 2020 oli 3547 päivää, keskimäärin 15,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi.

Terveysperusteisten poissaolopäivien määrään vuonna 2021 sisältyy 383 tartuntatautilain mukaista poissaolokalenteripäivää.

Työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja vuonna 2021 oli 10 kalenteripäivää, vuotta aiemmin luku oli 50 päivää. Työtapaturmista johtuvat poissaolot ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna 40 kalenteripäivää.

Työtapaturmia vuoden 2021 aikana sattui 3 kpl, työmatkatapaturmia 2 kpl. Vuonna 2020 työtapaturmia oli 7 kpl, työmatkatapaturmia ei yhtään.

Alla olevassa kuviossa on esitetty terveysperusteisten poissaolojen jakauma poissaolon keston mukaan vuonna 2021.



7. HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEET JA VAIHTUVUUS

7.1. Henkilöstön palvelussuhteet

Alla olevassa taulukossa on esitetty vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoinen palvelussuhteen kesto työyksiköittäin tilanteen 31.12.2021 mukaan.

Tilannepäivänä eniten oli yli 30 vuotta kestäneitä palvelussuhteita, joita oli 33 kpl. Vähiten oli 2–4 vuotta kestäneitä palvelussuhteita, yhteensä 10 kpl.

Työyksikkönimi	Alle 2v	2-4v	5-9v	10-14v	15-19v	20-24v	25-29v	Yli 30v
Ruokapalvelu	0	1	0	2	6	1	2	2
Hallinto- ja taloustoimisto (sis.Työpaja Veturi)	2	0	3	1	0	4	0	4
Teerimäki	0	0	3	1	2	1	2	5
Mäntypuisto	0	1	0	0	2	1	1	2
Perhepäivähoito	1	2	3	2	3	1	1	2
Sivistystoimisto	1	0	0	0	1	1	0	1
Miinan koulu	0	1	4	7	3	5	3	5
Paanan koulu	3	1	6	3	6	2	3	3
Jokiläänin kansalaisopisto	1	0	0	0	0	0	1	1
Kirjasto	0	0	1	0	0	1	0	2
Tekninen toimisto	1	1	2	0	0	1	0	4
Kiinteistöhenkilöstö	6	3	9	5	3	1	0	1
Tekninen henkilöstö	1	0	0	1	0	0	0	1
Yhteensä	16	10	31	22	26	19	13	33

7.2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus	2020		2021	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Vakinaiset				
Alkaneet palvelussuhteet	10	5,8	11	6,4
Päätyneet palvelussuhteet	10	5,8	13	7,5
- joista eläkkeelle	5		9	

Henkilöstön vaihtuvuustaulukossa on esitetty vakinaisen henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentti. Prosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

8. ELÄKÖITYMINEN

8.1. Eläkkeelle siirtyneet ja eläköitymisennuste

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan, kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Eläkepoistumaennusteen avulla kunta voi ennakoida tulevaa työvoimatarvetta.

Vuosina 2020–2021 eläkkeelle siirtyneet ja siirtyneiden keski-ikä

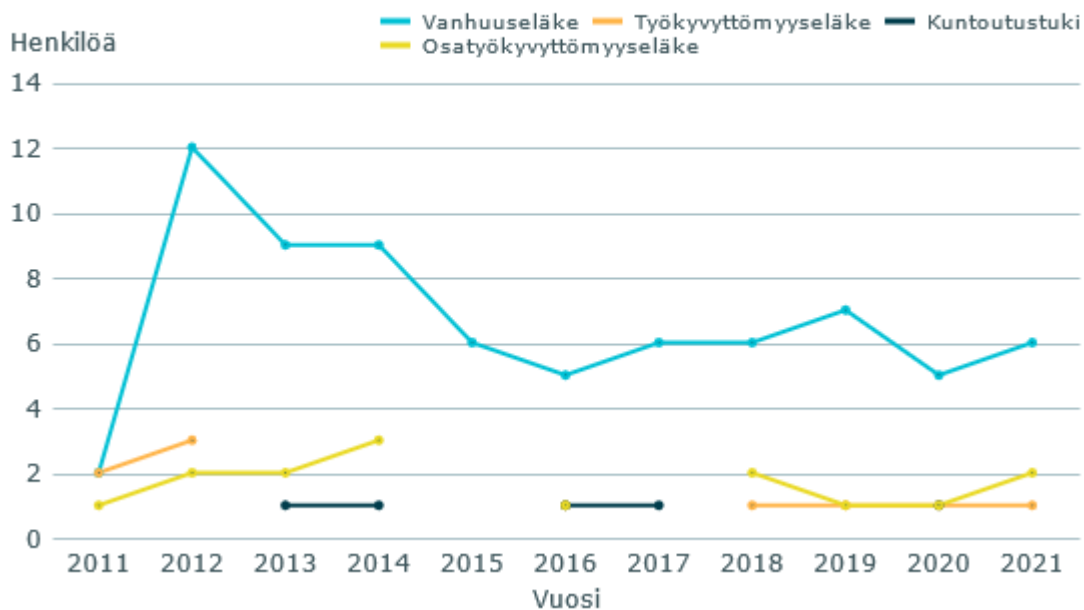
Eläköityminen 2020		
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	5	63,8
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	1	

Eläköityminen 2021		
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	8	64,1
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2	

Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden 2021 aikana kahdeksan henkilöä keski-ikänsä ollessa 64,1 vuotta. Vuotta aiemmin siirtyneitä oli viisi ja keski-ikä eläkkeelle siirryttäessä oli 63,8 vuotta.

Vuonna 2021 osa-aikaeläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Vuonna 2020 osa-aikaeläkkeelle siirtyneitä oli yksi.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

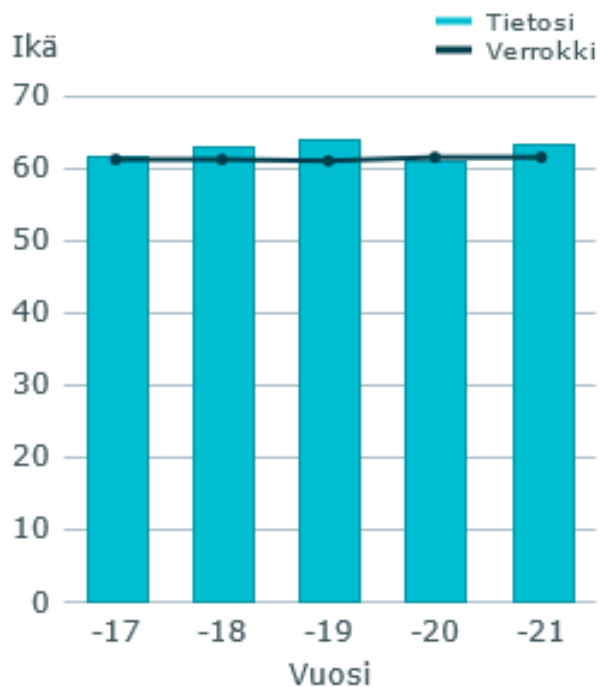


Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2011 – 2021, Kevan tilastot

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Esitettävät lukumäärät on merkitty kuvaajiin pisteillä. Vierekkäiset pisteet on yhdistetty viivalla riippumatta, siitä puuttuuko pisteiden välistä lukuarvoja.

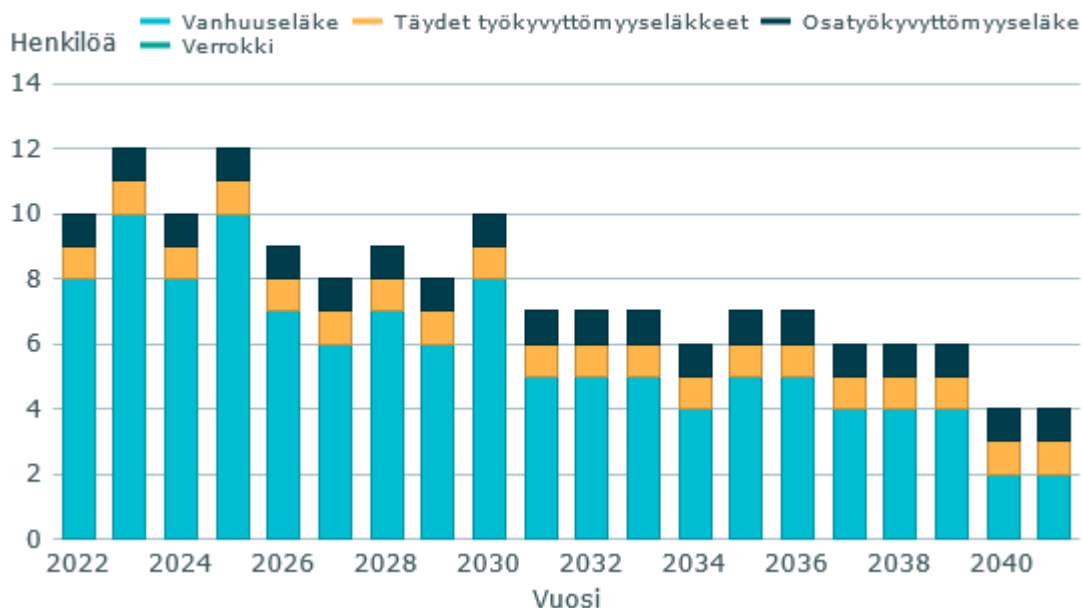
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2017 – 2021, Kevan tilastot

Keski-ikä on ikien aritmeettinen keskiarvo ja kuvaa kaikkien eläkkeelle siirtyneiden ikää eläkkeen alkaessa. Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Keski-ikä esitetään, mikäli eläkkeelle siirtyneitä on yli 5 henkilöä.

Eläköitymisennuste



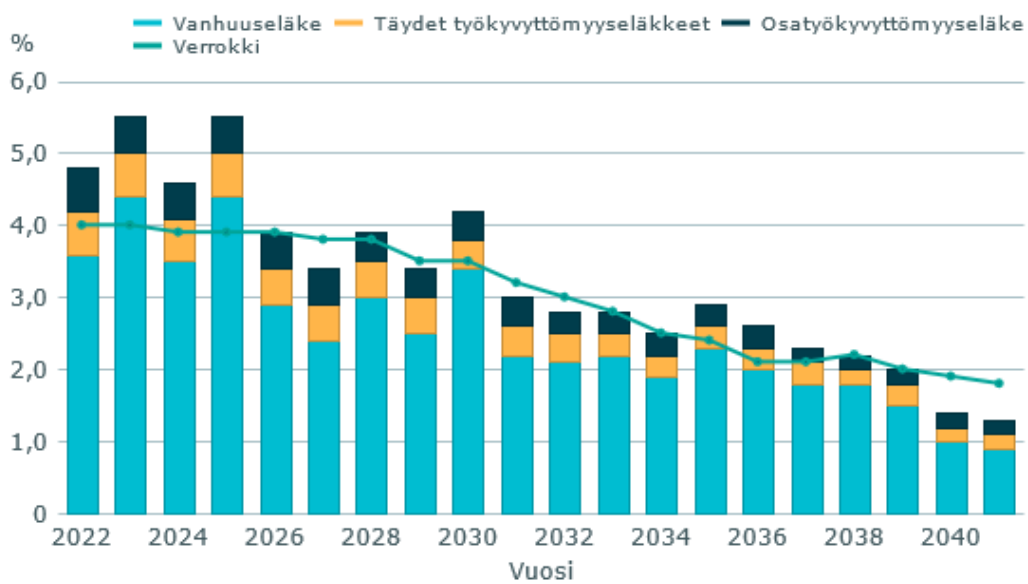
Eläköitymisennuste vuosina 2022–2041, Kevan tilastot

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

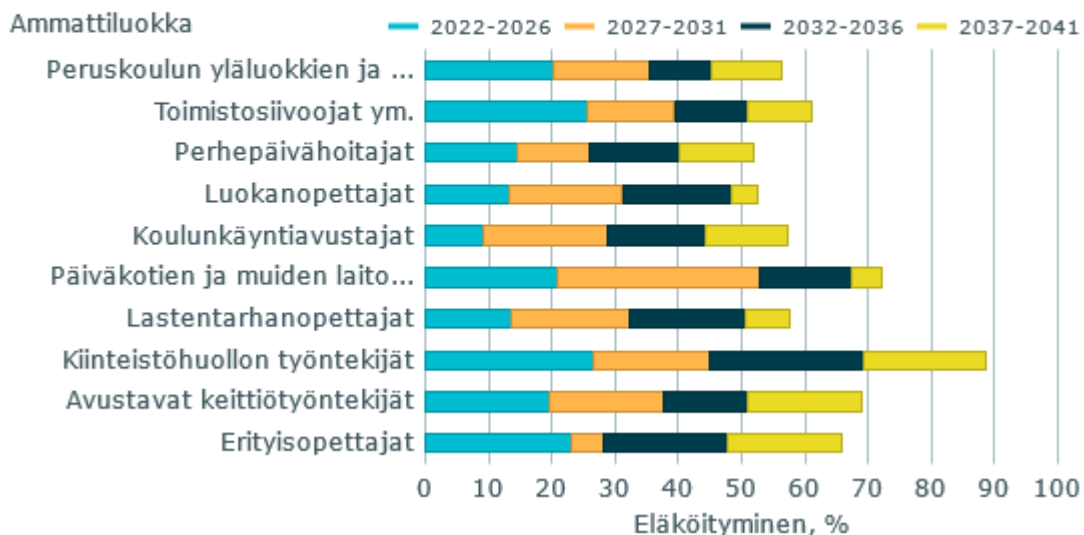
Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste

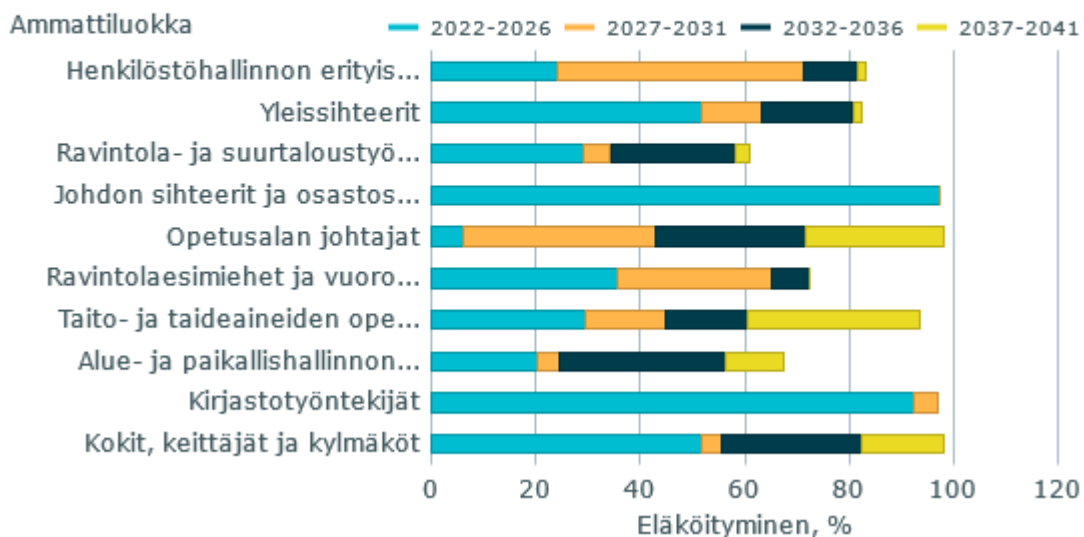


Eläköitymisennuste 2022–2041 prosentteina, Kevan tilastot

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä 2022–2041, Kevan tilastot

9. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

9.1. Työvoimakustannukset

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Alla olevassa taulukossa on esitetty työvoimakustannukset vuosina 2020–2021.

Kohdassa 4 muita kustannuksia ovat: luontaisedut, suojavaatetus, henkilökunnan ruokailun tuki ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (tyky) kulut.

Työvoimakustannukset 1000 euroa	2020	2021	muutos % ed.vuodesta
Työvoimakustannukset yhteensä josta	9 667	9 697	0,3
1. Palkat vähennetään kela korvaukset palkat yhteensä	7 717 101 7 616	7 644 145 7 499	-1,5
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1 917	2 017	5,2
3. Muut			
- rekrytointikustannukset	0	0	
- vuokratyövoiman kustannukset	0	0	
4. Henkilöstöinvestoinnit			
- työterveyshuolto, netto	33	42	27,3
- koulutus ja muu kehittäminen	29	41	41,4
- kuntoutus			
- muut yhteensä	72	98	36,1

9.2. Palkkaus

Kunnan palkkauksessa sovelletaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), Kunnallista opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) ja Kunnallista teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS).

Virka- ja työehtosopimukset on solmittu ajalle 1.4.2020 – 28.2.2022.

KVTES:n ja TS:n piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää korotettiin yleiskorotuksella 1.4.2021 lukien. Korotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia.

OVTES:n piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.4.2021 lukien 0,72 prosenttia peruskoulun opettajien osalta sekä 0,75 prosenttia kansalaisopiston opettajien osalta. Henkilökohtaisia lisiä korotettiin vastaavilla prosenteilla.

1.4.2021 lukien jaettiin KVTES:n piiriin kuuluvalla henkilöstöllä paikallinen järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,8 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Summa jaettiin paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

TS:n piiriin kuuluvalla henkilöstöllä jaettiin 1.4.2021 lukien paikallinen järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,8 prosenttia kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Tästä järjestelyerästä käytettiin 0,3 prosenttiyksikköä henkilökohtaisiin lisiin. Summat jaettiin paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

OVTES:n piiriin kuuluvalla henkilöstöllä jaettiin 1.4.2021 alkaen paikallinen järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,8 prosenttia OVTES:n palkkasummasta. Paikallinen järjestelyerä käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin 1.9.2021 alkaen KVTES:n piiristä OVTES:n piiriin. Henkilöstön palvelussuhteen ehtona noudatetaan KVTES-sopimuksen ehtoja 31.12.2022 saakka.

KVTES:n sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö on sovittu erilliseksi sopimusalaksi 1.9.2021 alkaen (Sote-sopimus) ja sopimus on voimassa 28.2.2022 saakka. Sote-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehtona noudatetaan kuitenkin KVTES-sopimuksen ehtoja 31.12.2022 saakka, elleivät osapuolet sovi asiassa muuta.

Palkkauksen rakenne (%-osuudet kokonaisansioista) ja keskiansiot

Palkkauksen rakenne	% -osuus kokonaisansiosta		
	KVTES	OVTES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,9	82,2	75,4
Lisät	7,7	16,9	15,0
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,4	0,9	9,6
Yhteensä	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2576	3405	3186

Keskiansiot on laskettu joulukuun 2021 palkoista ja mukana on vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansiot. Kokonaisansiot sisältävät säännöllisen työajan ansiot sekä kaikki lisä- ja ylityöajan korvaukset, mutta ei lomarahaa eikä lomakorvausta.

9.3. Työkyvyn ylläpito, työsuojelu ja muu toiminta

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja toimintaympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä.

Jokioisten kunta ostaa henkilökunnan työterveyshuollon palvelut Terveystalo Oy:ltä. Lakisääteisten palveluiden lisäksi kunta ostaa Terveystalon työterveyshuollosta henkilökunnalleen sopimuksen mukaiset vapaaehtoiset sairaan- ja terveydenhoidon palvelut. Työterveyshuollon kanssa tehdään toimintasuunnitelma, jossa määritellään tehtävät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yhteistyö muissa työntekijöiden terveyteen tai työkykyyn liittyvissä asioissa. Toimintasuunnitelma tarkistetaan ja päivitetään kokonaisvaltaisesti 3–4 vuoden välein ja vuosittain tehdään tarvittaessa pienempiä tarkistuksia. Työterveyshuollon kanssa käydään kaksi kertaa vuodessa puolivuotisneuvottelut, joissa tarkastellaan mennyttä puolta vuotta sekä katsotaan tulevaa.

Työsuojelu

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

Jokioisten kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kolme työsuojeluvaravaltuutettua.

Kunnassa on käytössä jokaisessa työyksikössä varhaisen puuttumisen malli, joka tukee työyksiköitä ja työntekijää sekä helpottaa mahdollisten ongelmatilanteiden rakentavaa käsittelyä.

Kunnalle on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Siinä käydään läpi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät seikat, joista säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaissa. Suunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvo-tilanteesta, miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, tehtävien luokituksesta ja palkkaeroista, tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi toteutettavista toimenpiteistä sekä arvion mahdollisten aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden pohjalta syntyneistä tuloksista.

Covid-19-pandemian aikana kunta on kiinnittänyt erityistä huomiota henkilökunnan suojaamiseen virukselta ja hankkinut koko henkilökunnalle tarvittavat suojavälineet epidemiaa vastaan.

Muu toiminta

Kunnassa on mahdollista tehdä etätöitä tehtävissä, joihin se soveltuu työn luonteen vuoksi. Etätöitä voidaan tehdä enintään 10 työpäivää vuodessa. Etätöiden tekemistä varten kuntaan on laadittu ohje. Koronatilanteen vuoksi etätöiden tekemistä on suositeltu tekemään mahdollisuuksien mukaan enemmän.

Erilaisissa työpaikka- ja henkilöstöpalavereissa huolehditaan tiedotuksesta ja kunkin työpaikan ajankohtaisten asioiden käsittelystä. Sisäistä tiedottamista varten kunnassa on henkilökunnan käytössä intranet.

Kehityskeskusteluja käydään esimiesten toimesta.

Koronavuonna työkykyä ylläpitävää, ns. tyky-toimintaa on järjestetty mahdollisuuksien mukaan. Kaikki vakinaiset ja puoli vuotta kunnan palveluksessa olevat ovat saaneet tyky-seteleitä, jotka käyvät maksuiksi n. 30 lajiin/kohteeseen. Tämän lisäksi käytössä on ollut tuki Vesihelmen uintilippuihin. Henkilökunta on myös saanut alennuksen Jokioisten kuntokeskuksen kuntosalikortteihin. Koronatilanteen vuoksi teematapahtumia jokavuotiseen tapaan ei ollut mahdollista järjestää. Kaikkiaan tyky-toimintaan käytettiin vuonna 2021 noin 21 000 euroa.

Tehtävien vaativuuden arviointia varten kuntaan on perustettu TVA-ryhmä, joka aloitti toimintansa syksyllä 2018. Arvioinnin kohteena ovat olleet KVTES:n ja Teknisten sopimusten piiriin kuuluvat tehtävät. TVA-ryhmä kokoontuu vähintään kerran vuodessa tarkistamaan tehtävien arvioinnit ajan tasalle.

9.4. Ansiomerkit

Jokioisten kunta on vuosittain huomionnut henkilökuntaansa ansiomerkein.

Kuntaliiton ansiomerkkejä on haettu 10, 20 ja 30 vuoden palveluksesta

Keskuskauppakamarin ansiomerkkejä on haettu työntekijöille, jotka ovat jo saaneet Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuoden palveluksesta.

Vuonna 2021 henkilökunnalle myönnettiin kaksi Kuntaliiton kultaista ansiomerkkiä 30 vuoden palveluksesta, kahdeksan hopeista ansiomerkkiä 20 vuoden palveluksesta ja viisi pronssista ansiomerkkiä 10 vuoden palveluksesta.

Keskuskauppakamarin kultainen ansiomerkki 40 vuoden palveluksesta myönnettiin kolmelle työntekijälle.