

# Henkilöstöraportti

2022

*Jokioinen*  
1873



# JOKIOISTEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

## SISÄLLYSLUETTELO

## Sivu

1. Jokioisten kuntastrategia	1
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	2
3. Henkilötyövuosi	8
4. Työajan jakautuminen	9
5. Osaamisen kehittäminen	11
6. Sairauspoissaolot	12
7. Henkilöstön palvelussuhteet ja vaihtuvuus	13
8. Eläköityminen	14
9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	17

## **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 31.12.2022 yhteensä 248 työntekijää, joista toistaiseksi palkattuja oli 169 ja määräaikaisissa palvelussuhteissa 79 henkilöä.

Vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna työntekijöitä oli kaksi 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 31.12.2022 mukaan 26 vakituisella henkilöllä. Osa-aikainen työ oli 19 henkilöllä (esim. koulunkäynninohjaajat) ja osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 6 henkilöä.

Määräaikaisilla osa-aikainen palvelussuhde oli 12 henkilöllä.

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

Työttömyyden hoitoa varten kuntaan on perustettu työpaja syksyllä 2015. Tilanpäivänä 31.12.2022 työpajalla työskenteli ohjaajina kolme vakinaista henkilöä.

Työpajan valmennusmenetelmät työttömille ovat kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja palkkatukityö.

Työllistämistuella palkattuja tilanpäivänä 31.12. oli kolme henkilöä. Koko vuoden aikana heitä oli yhteensä 8. Hallinto- ja talousosaston alaisissa töissä heistä oli neljä ja teknisen osaston alaisissa töissä neljä henkilöä.

Kesällä 2022 eri hallintokuntien palvelukseen työllistettiin 10 työpäiväksi 53 nuorta.

Henkilöstö tilanpäivän 31.12. mukaan vuosina 2021–2022

Jokioisten kunta Palvelussuhde 31.12.	2021			2022			Muutos % ed.vuodesta
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	
Vakinaiset	31	139	170	30	139	169	-0,60
Määräaikaiset	19	61	80	20	59	79	-1,25
-joista työllistettyjä	2	1	3	3	0	3	
Yhteensä	50	200	250	50	198	248	-0,80

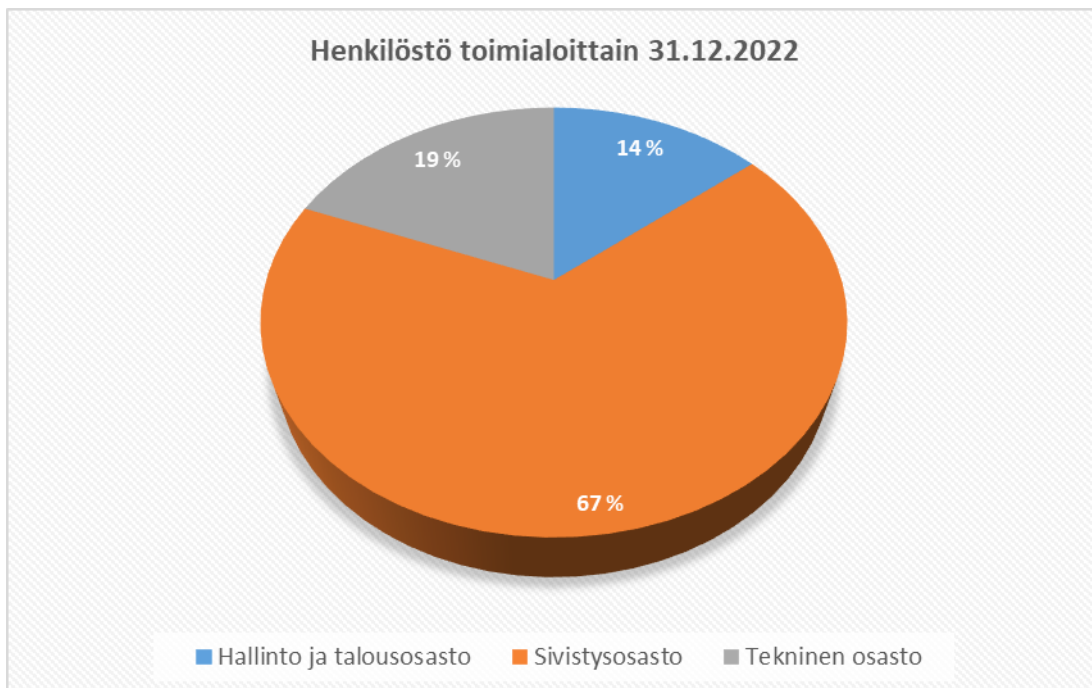
## Henkilöstö toimialoittain vuosina 2021–2022

<b>Henkilöstö 31.12.</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Hallinto- ja talousosasto	36	35
Sivistysosasto	166	166
Tekninen osasto	48	47
<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>	<b>248</b>

Hallinto- ja talousosasto: hallinto- ja taloustoimisto, ruokapalvelu, työpaja Veturi

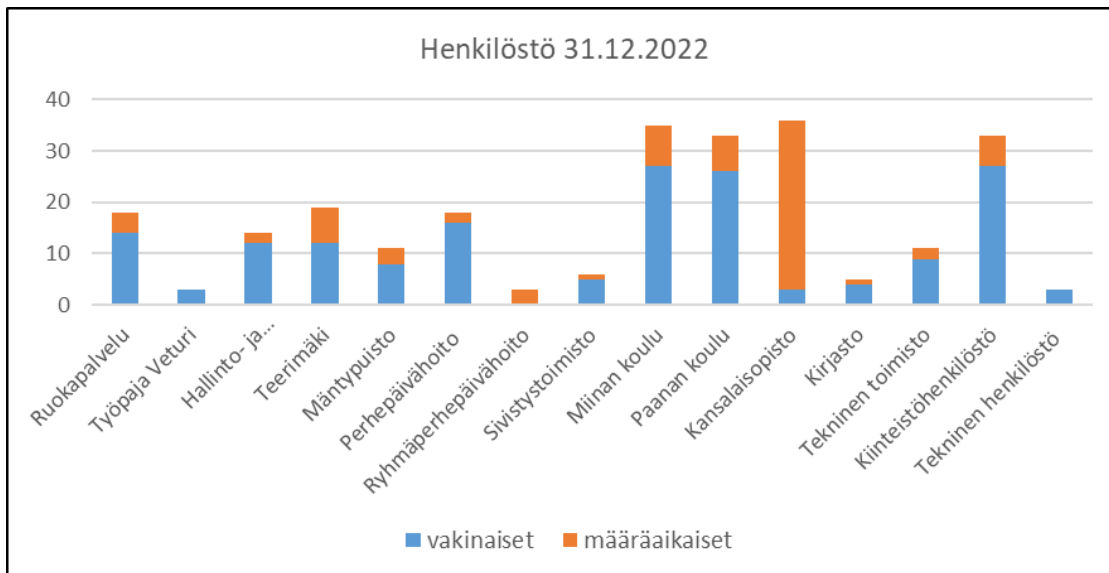
Sivistysosasto: sivistystoimisto, päiväkodit, perhepäivähoito, koulut, kansalaisopisto, kirjasto

Tekninen osasto: tekninen toimisto, kiinteistö- ja tekninen henkilöstö



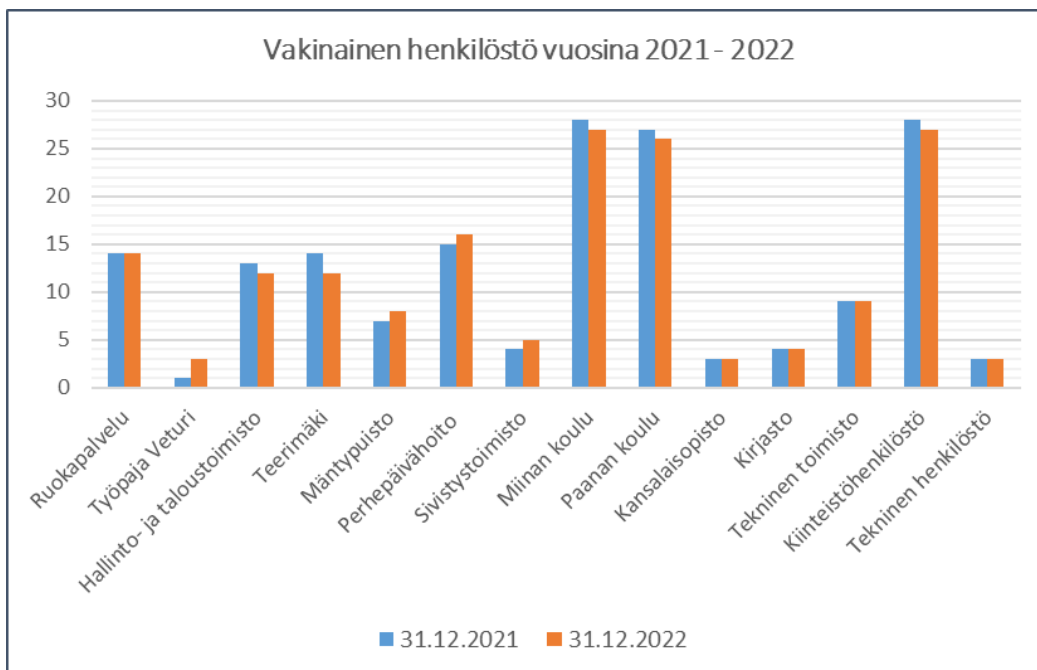
Henkilöstön määrä työyksiköittäin tilanpäivän 31.12.2022 mukaan

	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Ruokapalvelu	14	4	18
Työpaja Veturi	3	0	3
Hallinto- ja taloustoimisto	12	2	14
Teerimäki	12	7	19
Mäntypuisto	8	3	11
Perhepäivähoito	16	2	18
Ryhmäperhepäivähoito	0	3	3
Sivistystoimisto	5	1	6
Miinan koulu	27	8	35
Paanan koulu	26	7	33
Kansalaisopisto	3	33	36
Kirjasto	4	1	5
Tekninen toimisto	9	2	11
Kiinteistöhenkilöstö	27	6	33
Tekninen henkilöstö	3	0	3
<b>Yhteensä</b>	<b>169</b>	<b>79</b>	<b>248</b>



Vakinaisen henkilöstön määrä työyksiköittäin vuosina 2021– 2022

Vakinainen henkilöstö	31.12.2021	31.12.2022
Ruokapalvelu	14	14
Työpaja Veturi	1	3
Hallinto- ja taloustoimisto	13	12
Teerimäki	14	12
Mäntypuisto	7	8
Perhepäivähoito	15	16
Sivistystoimisto	4	5
Miinan koulu	28	27
Paanan koulu	27	26
Kansalaisopisto	3	3
Kirjasto	4	4
Tekninen toimisto	9	9
Kiinteistöhenkilöstö	28	27
Tekninen henkilöstö	3	3
<b>Yhteensä</b>	<b>170</b>	<b>169</b>



## 2.2. Henkilöstön ikärakenne

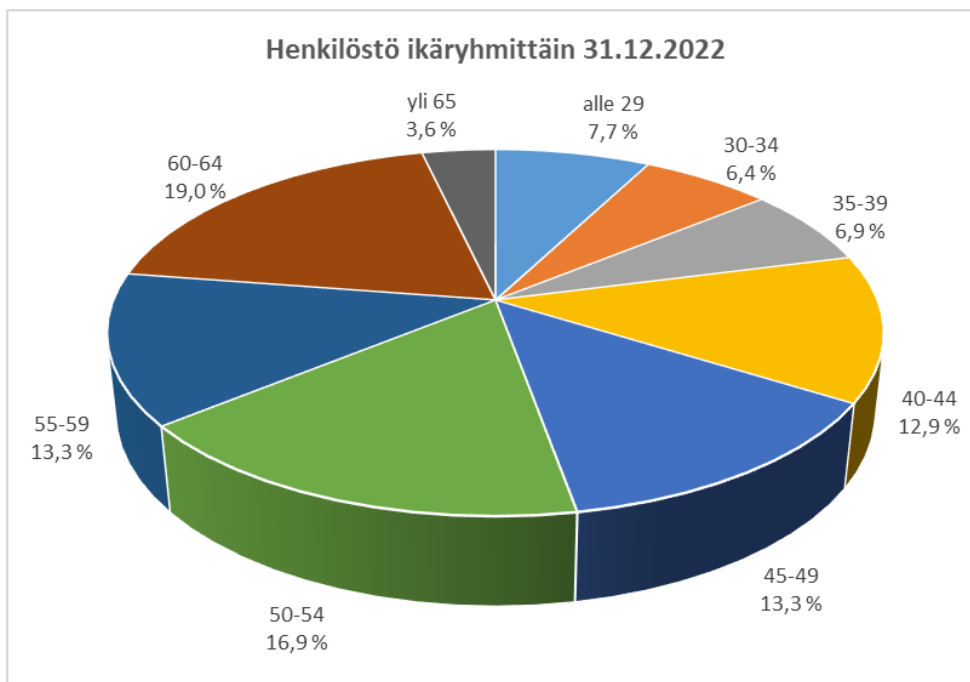
Koko henkilöstön keski-ikä tilanteen 31.12.2022 mukaan tarkasteltuna oli 48,1 vuotta.

Miesten osalta keski-ikä oli 47,3 vuotta ja naisten osalta 48,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kyseisen päivän mukaan oli miehillä 50,7 vuotta ja naisilla 49,4 vuotta.

Koko henkilöstön keski-ikä tilanteeseen 31.12.2021 verrattuna on hieman laskenut. Koko henkilöstön keski-ikä tuolloin oli 48,9 vuotta. Keski-ikä miesten osalta oli 48,5 ja naisten osalta 49 vuotta. Vakainaisten keski-ikä tuolloin oli miehillä 50,8 vuotta ja naisilla 50,3 vuotta.

Koko henkilöstön ikäjakauma tilanpäivän 31.12.2022 mukaan ja % osuus koko henkilöstömäärästä

ikä vuosina	lukumäärä	% -osuus
alle 29	19	7,7
30-34	16	6,4
35-39	17	6,9
40-44	32	12,9
45-49	33	13,3
50-54	42	16,9
55-59	33	13,3
60-64	47	19,0
yli 65	9	3,6
Yhteensä	248	100
Keski-ikä	48,1	



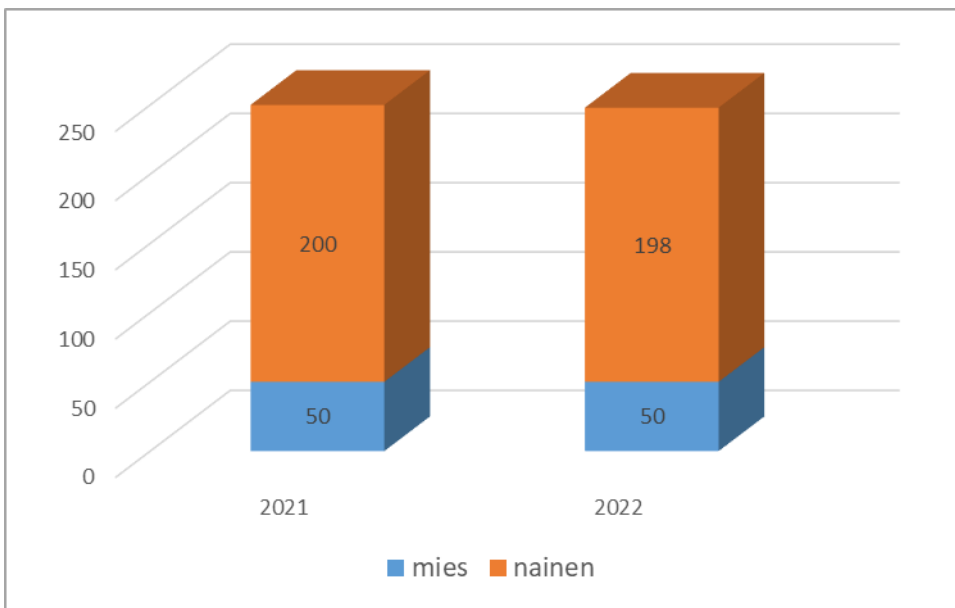


### 2.3. Sukupuolirakenne

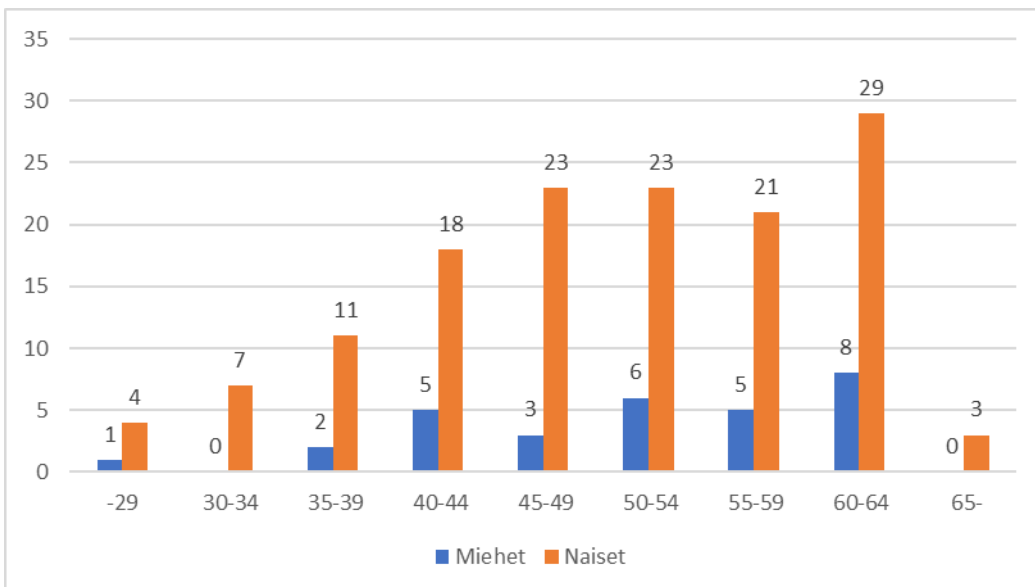
Suurin osa Jokioisten kunnan työntekijöistä on naisia. Tilanteen 31.12.2022 mukaan miehiä oli koko henkilökunnasta 50 ja naisia 198. Miesten osuus prosentteina koko henkilökunnasta oli 20,2 %.

Vakinaisista 169 henkilöistä miehiä oli 30 ja naisia 139. Miesten osuus vakinaisista henkilöistä oli 17,8 %.

Vuotta aiemmin kyseisenä päivänä miesten osuus koko henkilökunnasta oli 20 % ja vakinaisista henkilöistä 18,2 %.



#### Sukupuolijakauma kaikista työntekijöistä vuosilta 2021–2022 (Vakinaiset ja määräaikaiset)



Sukupuolijakauma vakinaisista henkilöistä ikäryhmittäin tilanteen 31.12.2022 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 2021–2022

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	Miehet	Naiset	Yhteensä	muutos % ed.vuodesta
2021	46,25	175,95	222,20	-2,74
2022	49,29	184,94	234,23	5,41

#### 4. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuositunnuslukujen lisäksi seuraavalla sivulla olevissa taulukoissa on kuvattu sitä mihin työntekoon tarkoitettua työaika todellisuudessa on käytetty. Taulukoissa teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaika 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 työaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä on lisäksi vähennetty koulutyön keskeytysaika, pois lukien opettajien laskennallinen vuosiloma-aika.

Opettajien jakaumaan ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

Vuonna 2022 kunnan palveluksessa olleen henkilökunnan, opetushenkilöstöä lukuun ottamatta, teoreettinen säännöllinen työaika oli 46 642 työpäivää. Vähentämällä tästä poissaolot ja lisäämällä rahana korvatut lisä- ja ylityöt, saadaan vuonna 2022 tehty vuosityöaika, joka oli 35 300 työpäivää. Tämä oli 75,7 % teoreettisesta vuosityöajasta.

Opettajien teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 12 138 työpäivää. Vähentämällä poissaolot saadaan tehdyksi vuosityöajaksi 9 379 työpäivää, joka oli 77,3 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.

Vuonna 2021 kunnan palveluksessa olevan henkilökunnan, opetushenkilöstö pois lukien, teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 46 171 työpäivää ja tehty vuosityöaika 35 468 työpäivää, joka oli 76,8 % teoreettisesta vuosityöajasta.

Opettajien teoreettinen säännöllinen vuosityöaika tuolloin oli 12 211 työpäivää ja tehty vuosityöaika 9 744 työpäivää, eli 79,8 % teoreettisesta vuosityöajasta.

## Työajan jakautuminen (muut kuin opettajat)

Työajan jakautuminen (muut kuin opettajat)	työpäivät	% teoreet.sään. vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	46642	100,0
Vähennetään työpäivinä:		
- Vuosi- ja muut lomat	5441	11,7
- Terveysperusteiset poissaolot	2972	6,4
- Perhevapaat	1469	3,1
- Koulutus	435	0,9
- Muut palkalliset poissaolot	205	0,4
- Muut palkattomat poissaolot	965	2,1
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	210	0,5
+ Rahana korvatut lisä - ja ylityöt	355	0,8
= Tehty vuosityöaika	35300	75,7

## Työajan jakautuminen, opettajat

Työajan jakautuminen Opettajat	työpäivät	% teoreet.sään. vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	12138	100,0
Vähennetään työpäivinä:		
- Laskennallinen vuosiloma-aika	1401	11,5
- Terveysperusteiset poissaolot	639	5,3
- Perhevapaat	86	0,7
- Koulutus	89	0,7
- Muut palkalliset poissaolot	123	1,0
- Muut palkattomat poissaolot	421	3,5
= Tehty vuosityöaika	9379	77,3

## 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 päivältä 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 2022 koulutuspäiviä kirjattiin 368. Vuotta aiemmin koulutuspäiviä oli 337.

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

Koulutuskorvausta vuonna 2022 kunta sai 3847 euroa. Korvaukseen oikeutettuja koulutuspäiviä oli 204 päivää. Vuoden 2021 koulutuskorvaus oli 2207 euroa ja korvaukseen oikeutettuja koulutuspäiviä oli 130 päivää.

Ammattiin johtavia oppisopimuksia vuonna 2022 oli kahdella henkilöllä. Opintovapaalla oli kaksi henkilöä.

Koulutuskustannukset vuonna 2022 olivat 49 000 euroa. Vuonna 2021 koulutukseen käytettiin

41 000 euroa. Kustannuksiin on laskettu mukaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset) mutta ei koulutukseen käytetyn ajan palkkoja.

Henkilöstön koulutuspäivät 2022 (vakinaiset ja määräaikaiset, mutta ei kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia)

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakinainen henkilöstö
Ammatillinen koulutus	368	319	3	0
Opintovapaalla oleva henkilöstö			149	149

## 6. SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.

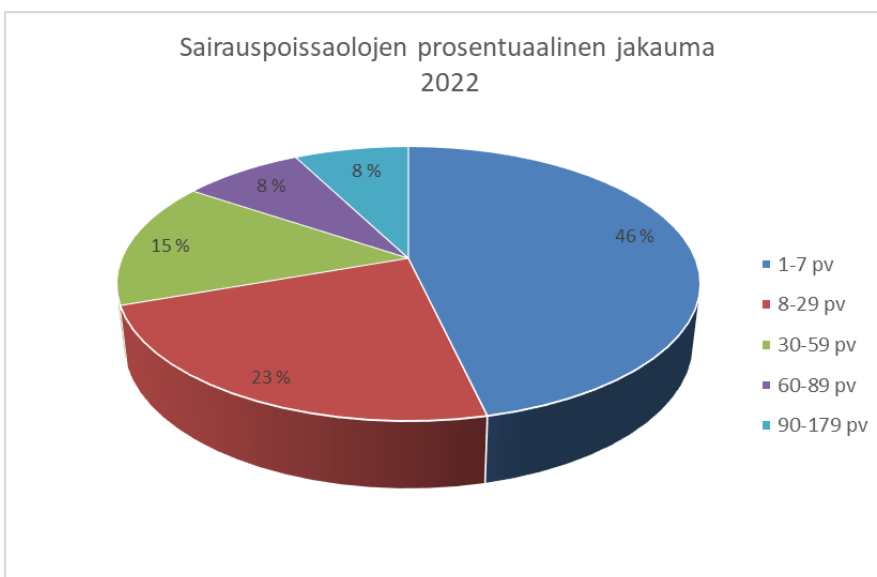
Taulukossa esitetyissä poissaoloissa on mukana koko henkilökunta, vakinaiset ja määräaikaiset, mutta ei kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia.

Sairauspoissaolot	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Sairauspoissaolot yhteensä
1-7-pv	1931	10	1941
8-29 pv	970	0	970
30-59 pv	623	0	623
60-89 pv	213	121	334
90-179 pv	317	0	317
yli 180 pv	0	0	0
yhteensä	4054	131	4185
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi			19,7

Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli yhteensä 4185 kalenteripäivää, mikä oli keskimäärin 19,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna sairauspoissaolot ovat nousseet 402 päivää. Poissaoloja vuonna 2021 oli 3783 päivää, keskimäärin 18,3 kalenteripäivää/henkilötyövuosi.

Taulukon sairauspoissaolopäiviin sisältyy työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja 7 kalenteripäivää, vuotta aiemmin luku oli 10 päivää. Työtapaturmista johtuvat poissaolot ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna 3 kalenteripäivää.

Alla olevassa kuviossa on esitetty sairauspoissaolojen jakauma poissaolon keston mukaan



## 7. HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEET JA VAIHTUVUUS

### 7.1. Henkilöstön palvelussuhteet

Alla olevassa taulukossa on esitetty vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoinen palvelussuhteen kesto työyksiköittäin tilanteen 31.12.2022 mukaan.

Työyksikkönimi	Alle 2v	2- 4v	5- 9v	10- 14v	15- 19v	20- 24v	25- 29v	Yli 30v
Hallinto- ja taloustoimisto	3	0	2	0	0	3	1	3
Ruokapalvelu	2	0	1	2	4	2	0	3
Työpaja Veturi	0	0	3	0	0	0	0	0
Teerimäki	1	0	1	2	1	1	2	4
Mäntypuisto	1	0	1	1	1	2	0	2
Perhepäivähoito	0	3	4	0	3	3	1	2
Sivistystoimisto	2	0	0	0	0	2	0	1
Miinan koulu	1	1	3	7	2	3	6	4
Paanan koulu	3	0	7	2	7	1	3	3
Jokiläänin kansalaisopisto	0	1	0	0	0	0	1	1
Kirjasto	0	0	1	0	0	1	0	2
Tekninen toimisto	1	0	3	0	0	1	0	4
Kiinteistöhenkilöstö	7	3	5	8	3	0	0	1
Tekninen henkilöstö	1	0	0	1	0	0	0	1
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

### 7.2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus	2021		2022	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Vakinaiset				
Alkaneet palvelussuhteet	11	6,4	9	5,3
Päätyneet palvelussuhteet	13	7,5	26	15,3
- joista eläkkeelle	9		10	

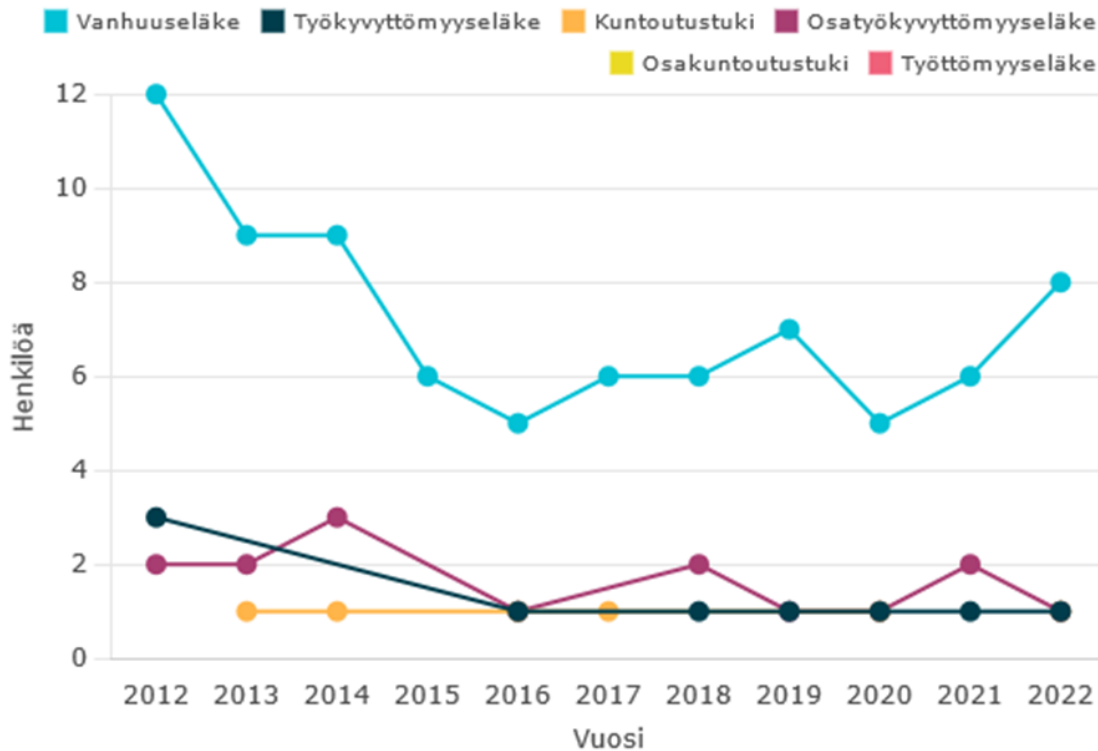
Henkilöstön vaihtuvuustaulukossa on esitetty vakinaisen henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentti. Prosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023 alkaen. Niiden lakisääteisiä tehtäviä ovat toiminnan alkaessa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestäminen. Jokioisten kunnasta siirtyi Kanta-Hämeen hyvinvointialueelle työntekijöitä sosiaali- ja tukipalveluista.

Jokioisten kunnassa päättyi 13 vakinaisen henkilön työsuhteet 31.12.2022 hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi. Sosiaalipalveluista päättyi yhden koulukuraattorin tehtävä sekä kuntouttavasta työtoiminnasta kahden työpajaohjaajan tehtävät. Vanhusten palvelukeskuksen tukipalveluista päättyi kuuden ruokapalvelutyöntekijän sekä neljän siistijän tehtävät.

## 8. ELÄKÖITYMINEN

### Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2012 – 2022, Kevan tilastot

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

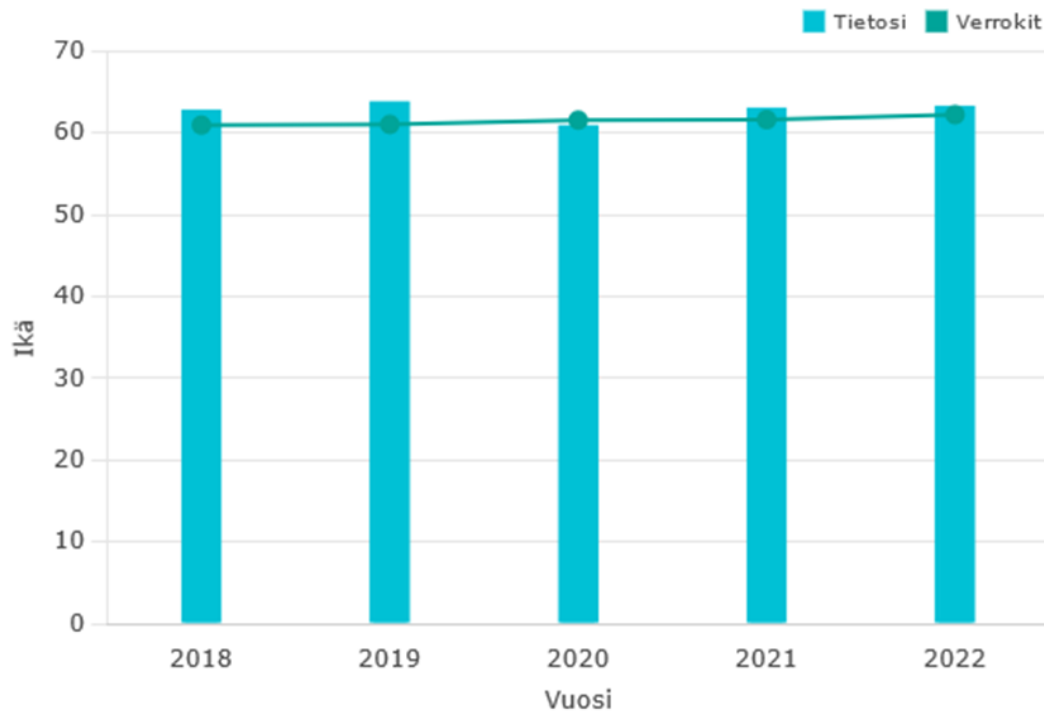
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Esitettävät lukumäärät on merkitty kuvaajiin pisteillä. Vierekkäiset pisteet on yhdistetty viivalla vain, jos peräkkäisillä vuosilla on esitettäviä tietoja.

Tiedot päivitetään vuosittain helmikuun alkupuolella edeltävän vuoden osalta. Aikaisemmat vuodet eivät muutu uuden vuoden tietojen lisäyksen yhteydessä.



## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



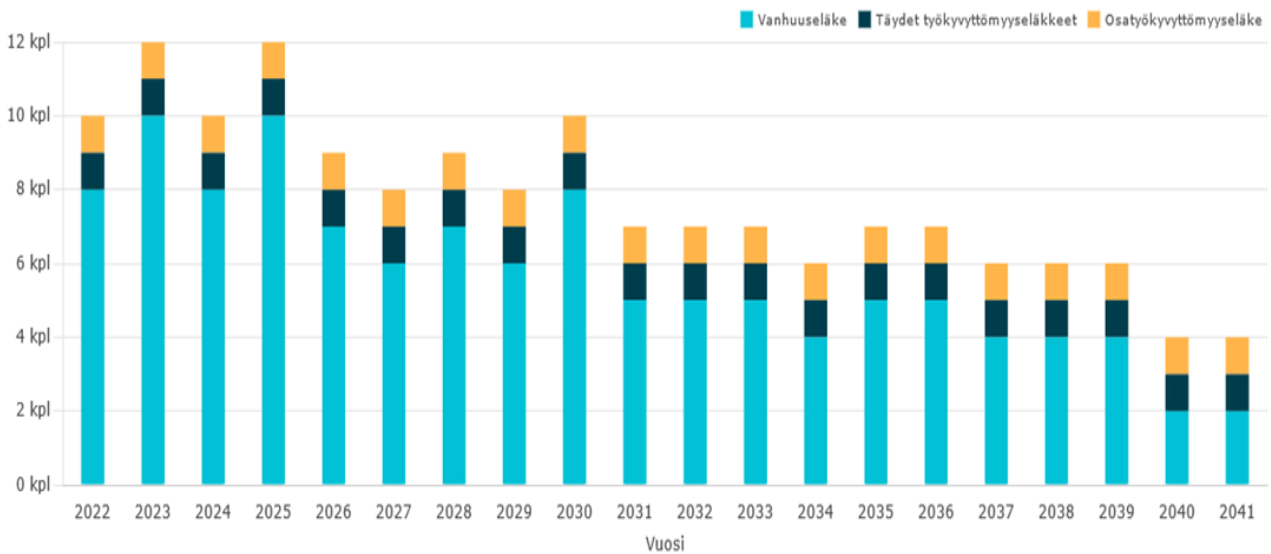
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2018 – 2022, Kevan tilastot

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 vähintään 5 henkilöä.

Tiedot päivitetään vuosittain helmikuun alkupuolella edeltävän vuoden osalta. Aikaisemmat vuodet eivät muutu uuden vuoden tietojen lisäyksen yhteydessä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 63,28 vuotta. Muutosprosentti edelliseen vuoteen verrattuna oli 0,22 vuotta.

## Eläköitymisennuste



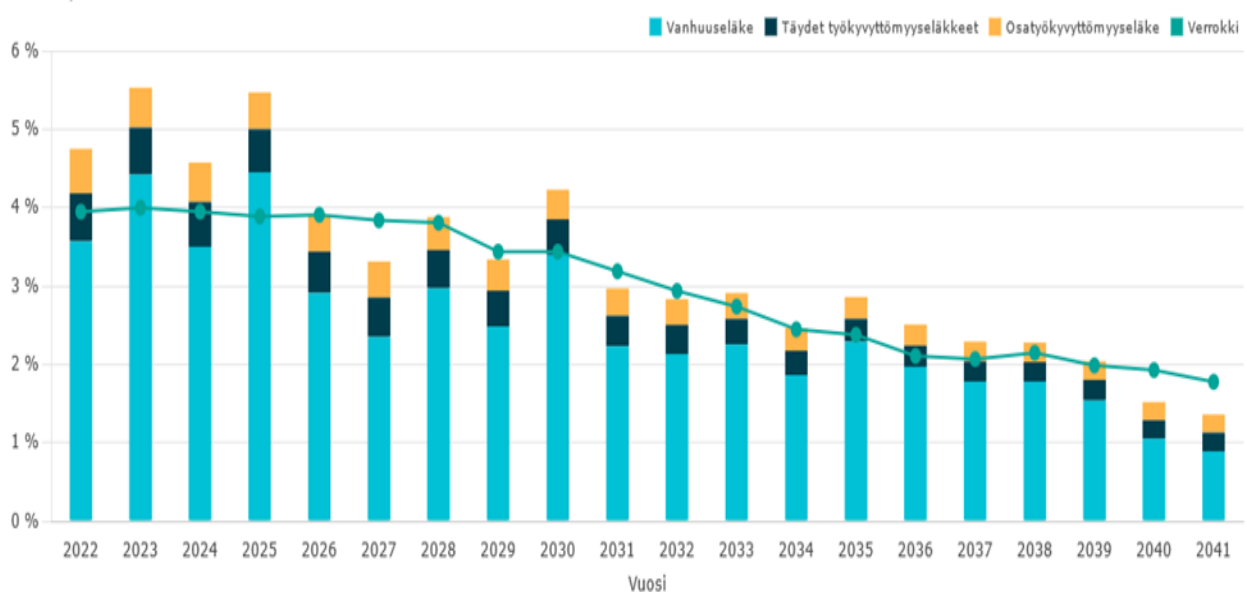
## Eläköitymisennuste vuosina 2022–2041, Kevan tilastot

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. 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 täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain

Eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Hyvinvointialueiden voimaantulon yhteydessä kunta-alan työnantajiin tulee suuria muutoksia. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 siirtyy tämän vuoksi vuodenvaihteesta touko-kesäkuulle.

## Eläköitymisennuste



## Eläköitymisennuste vuosina 2022-2041 prosentteina, 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 2021–2022.

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

Työvoimakustannukset 1000 euroa	2021	2022	muutos % ed.vuodesta
Työvoimakustannukset yhteensä josta	9 697	10 137	4,5
1. Palkat vähennetään kela korvaukset palkat yhteensä	7 644 145 7 499	7 981 90 7 891	5,2
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2 017	2 068	2,5
3. Muut			
- rekrytointikustannukset	0	0	
- vuokratyövoiman kustannukset	0	0	
4. Henkilöstöinvestoinnit			
- työterveyshuolto, netto	34	31	-8,8
- koulutus ja muu kehittäminen	41	49	19,5
- muut yhteensä	98	98	0,0

## 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).

Aikaisemmat virka- ja työehtosopimukset olivat voimassa 28.2.2022 saakka. Uudet sopimukset saatiin solmittua ajalle 1.5.2022-30.4.2025.

Palkantarkistukset 1.6.2022 lukien:

KVTES:n, TS:n ja OVTES:n piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Henkilökohtaista lisää korotettiin 2,0 prosentilla. TS:n piiriin kuuluvilla olevaa erillislisää korotettiin 2,0 prosentilla sekä OVTES:n piiriin kuuluvilla taide- ja taitoaineiden lisiä korotettiin 2,0 prosentilla.

Palkantarkistukset 1.10.2022 lukien:

KVTES:n, TS:n ja OVTES:n piiriin kuuluvalla henkilöstölle jaettiin keskitetty järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

KVTES:n piiriin kuuluvalla henkilöstölle jaettiin 0,5 prosenttia yleiskorotuksena tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin.

TS:n piiriin kuuluvalla henkilöstölle 0,02 % prosenttia käytettiin palkkaryhmien vähimmäistehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen. Loppuosaa 0,48 % jaettiin yleiskorotuksena, jolla määrällä korotettiin tehtäväkohtaisia palkkoja, henkilökohtaisia lisiä ja erillisisiä.

OVTES:n piiriin kuuluvalla henkilöstölle jaettiin 0,5 %:n järjestelyerästä 0,2 prosenttiyksikköä osion B (Yleissivistävän koulun henkilöstö) ja osion F (Taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön opetushenkilöstö) piirissä olevien palkankorotuksiin ja 0,3 prosenttiyksikköä osion G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) hinnoittelurakenteen kehittämiseen.

KVTES:n ja TS:n mukainen vähimmäispalkka 1.10.2022 lukien on 1 708,41 euroa kuukaudessa.

Perhepäivähoitajien palkkaus 1.10.2022 lukien:

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmä uudistui 1.10.2022 lukien, kun perhepäivähoitajista tuli kuukausipalkkaisia. Perhepäivähoitajan palkan perusteena ei ole enää varattujen hoitopaikkojen lukumäärä, eikä perhepäivähoitajan koulutuksella ole enää vaikutusta hinnoittelukohtaan valintaan.

Perhepäivähoitajan uudessa kuukausipalkassa on kaksi hinnoittelukohtaa, 12PPH100 enintään 4 lasta hoitavalle ja 12PPH200 4 ½ lasta hoitavalle.

Jos esim. hoitajalla on hoidossa kolme lasta, hänen kuukausipalkkansa määräytyy hinnoittelukohtaan 12PPH100 mukaisesti. Hinnoittelukohta 12PPH200 voi tulla kyseeseen vain sellaisella hoitajalla, jolla on hoidossa neljän samanaikaisesti läsnä olevan lapsen lisäksi esikoululainen tai peruskoulun aloittanut lapsi.

### Perhevapaaudistus:

Lainsäädännössä on toteutettu laaja perhevapaaudistus, jonka johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu.

Lakimuutokset astuivat voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistuksen yhteydessä perhevapaita koskeva lainsäädäntö ja terminologia muuttuivat. Äitiysvapaata ja isyysvapaata ei enää ole. Näiden tilalle tulivat raskausvapaa ja vanhempainvapaa.

### Palkkauksen rakenne (%-osuudet kokonaisansioista) ja keskiansiot

Palkkauksen rakenne	%osuus kokonaisansiosta		
	KVTES	OVTES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	85,3	82,1	71,1
Lisät	6,7	16,3	19,0
Työaikakorvaukset	8,0	1,6	9,9
Yhteensä	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2888	3572	3489

Keskiansiot on laskettu joulukuun 2022 palkoista ja mukana on vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansiot. Kokonaisansiot sisältävät säännöllisen työajan ansiot sekä kaikki työaikakorvaukset (lisä-, yli-, ilta-, lauantai- ja sunnuntaityökorvaus sekä aattokorvaus), mutta ei lomarahaa eikä lomakorvausta.

Huom. taulukon kohtaan KVTES työaikakorvaukset: Joulukuussa maksettuihin työaikakorvauksiin sisältyy korvauksia pidemmältä, kun kuukauden ajalta. Esim. perhepäivähoitajien tasausjakso on 12 vko.

### 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 vuoden välein. 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 neljä 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 etätyötä tehtävissä, joihin se soveltuu työn luonteen vuoksi. Etätyötä voidaan tehdä enintään 10 työpäivää vuodessa. Etätyön tekemistä varten kuntaan on laadittu ohje. Koronatilanteen vuoksi etätyön 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.

Tyky-toimintaa varten kunnassa otettiin käyttöön Epassi vuonna 2022. Kaikki vakinaiset ja puoli vuotta kunnan palveluksessa olevat ovat saaneet käyttöönsä 100 euron arvoisen Epassin, jota voi käyttää liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Tämän lisäksi käytössä on 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 2022 noin 22 000 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 2022 henkilökunnalle myönnettiin kolme Kuntaliiton kultaista ansiomerkkiä 30 vuoden palveluksesta, viisi hopeista ansiomerkkiä 20 vuoden palveluksesta ja kuusi pronssista ansiomerkkiä 10 vuoden palveluksesta.

Keskuskauppakamarin kultainen ansiomerkki 40 vuoden palveluksesta myönnettiin neljälle työntekijälle.