



**MYNÄMÄEN KUNNAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
VUODELTA 2021**

1. JOHDANTO

Alkuvuonna 2020 alkanut koronapandemia jatkui myös vuonna 2021. Palveluissa on ollut erilaisia rajoitustoimia ja henkilökunnalta on vaadittu paljon joustamista ja uusien toimintatapojen kehittämistä. Etäopetukseen ja etätööhön siirtyminen oli merkittävä muutos.

Kunnan henkilökunta lomautettiin taloudellisin perustein vuosina 2020 ja 2021. Opettajat lomautettiin seitsemäksi päiväksi ja muu henkilökunta 14 päiväksi. Suurin osa opettajien lomautuksista toteutui syyslukukauden 2021 alussa. Lomautukset toteutettiin siten, että henkilökunnan oli lainsäädännön muutokseen perustuen mahdollisuus saada työttömyyskorvaus kaikilta lomautuspäiviltä. Käytännössä jokainen (pl opettajat) oli siten pois töistä kolme viikkoa. Lomautusten takia vuosilomia on siirtynyt pidettäväksi myöhemmäksi.

Syksyllä 2021 toteutettiin työhyvinvointikysely. Tulokset on käsitelty henkilökuntakokouksessa ja osastoittain osasto- tai työyksikkökokouksissa. Kyselyn tuloksissa näkyi lomautusten aiheuttama tyytymättömyys ja väsymys koronapandemia aiheuttamien muutosten ja työn lisääntymisen takia.

Kunnassa on käytössä toimintamalli, jonka avulla esimiehet seuraavat henkilöstön työkykyä ja sairauspoissaoloja. Tavoitteena on puuttua työkyvyn alenemiseen ja sairauspoissaoloihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Lisäksi kunnassa on käytössä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä laadittu varhaisen tuen -malli. Mallilla työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto noudattavat yhdessä toimenpiteitä, joilla ylläpidetään, edistetään ja tuetaan työkykyä sekä työhön paluuta mahdollisilta pitkiltä sairaslomilta. Vuonna 2021 otettiin käyttöön työterveyshuollon työkalu, jonka avulla prosessi etenee ohjatusti.

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oyj:stä. Kunnan ja Mehiläisen edustajien kesken pidetään säännöllisesti kokouksia, joissa käydään läpi työterveyshuollossa esiin nousseita asioita. Työterveyshuollossa käytetään myös digitaalisia palveluja.

Keväällä 2021 otettiin käyttöön korvaavan työn malli. Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on tapaturman tai sairauden vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia ”tavallisia töitään”, mutta kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Korvaava työ perustuu yhteistyöhön työterveyden kanssa, työntekijän ja työnantajan yhteiseen neuvotteluun ja työntekijän suostumukseen.

Vuonna 2021 hyväksyttiin ns. viralliset etätöysäännöt ja käyttöön otettiin etätöysopimus. Etätöytä on pääsääntöisesti mahdollista tehdä kahtena päivänä viikossa.

Kunnassa toimii sisäilmatyöryhmä, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäistä sisäilmaongelmia. Työryhmä ottaa käsiteltäväksi pitkäkestoiset sisäilmaongelmatilanteet ja suunnittelee ongelman käsittelyprosessin sekä vastaa prosessin aikaisesta sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä.

Kunnanvaltuusto hyväksyi marraskuussa 2017 kuntastrategian vuoteen 2025. Strategiassa kunnan visiona on Meidän Mynämäki. Kunnan arvoina on vastuullisuus, avoimuus, uudistuminen ja kestävä luontosuhde. Missiona on, että Mynämäki on turvallinen, yhteisöllinen ja ympäristöarvot huomioiva vetovoimainen kunta. Mynämäki luo hyvinvointia laadukkailla palveluilla yhteistyössä yritysten, yhteisöjen ja ympäristökuntien kanssa.

Henkilöstö on tärkein voimavara, jonka avulla kuntastrategiaa toteutetaan. Strategiassa yhtenä tavoitteena on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilökunta. Tavoitteen toteuttamiseksi on toimenpiteinä kirjattu hyvää johtamiskulttuurista ja johtamisen edellytyksistä huolehtiminen, henkilökunnan täydennyskoulutuksesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä myönteisen työnantajakuvaan kehittäminen.

Kuntastrategia päivitetään alkusyksystä 2022.

Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien tekijöiden nykytilasta ja kehityksestä. Henkilöstötilinpäätöksellä pyritään edistämään tätä arviointia.

Henkilöstötilinpäätöksen aineisto on kerätty palkanlaskentaohjelman raporteista sekä taloushallinnon ohjelmistoista. Palkanlaskentaohjelma uusittiin alkuvuonna 2021. Uudesta ohjelmasta ei ole mahdollista saada kaikkia samoja ja samanlaisia raportteja kuin aikaisemmasta ohjelmasta. Tämän takia vuoden 2021 henkilöstötilinpäätös poikkeaa sisällöltään aikaisemmista henkilöstötilinpäätöksistä eikä kaikilta osin ole vertailukelpoinen edellisen vuoden tietoihin.

Lisäksi tietoa on kerätty mm. Kuntatyönantajien ja vakuutusyhtiön tilastoista.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA IKÄRAKENNE

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä voimassa olleiden palvelussuhteiden lukumäärä.

Vuoden 2021 viimeisenä päivänä kunnan palveluksessa oli 304 (edellisenä vuonna 310) viran- ja toimenhaltijaa, joista 237 (243) oli vakituisessa palvelussuhteessa ja 67 (62) määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt verrattuna vastaavaan aikaan edellisenä vuonna. Kyseessä on yhden päivän poikkileikkaustieto, joten pois lähteneen vakituisen tilalle on saatettu palkata uusi henkilö vasta seuraavan vuoden puolella.

Suurin osa määräaikaisista on opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa. Määräaikaisten määrä on lisääntynyt viidellä. Kyseessä on yhden päivän poikkileikkaustieto, joten määräaikaisen työsuhdetta on saatettu jatkaa tai palkata uusi tilalle vuoden vaihteen jälkeen.

Opetustoimessa valtionavustuksilla palkattava henkilöstö on määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vuosille 2020 ja 2021 palkattiin 3 henkilöä opetustoimeen ja 2 henkilöä esiopetukseen koronan aiheuttamien vaikutusten tasaamiseen saadulla valtionosuudella.

palvelussuhde 31.12.	miehet	naiset	yhteensä	muutos % edellisvuodesta
Vakinaiset	50	205	255	4,9
Määräaikaiset - joista työllistettyjä	5	44	49	-21,0
Yhteensä	55	249	304	-3,2

Kuntatyönantajien mukaan kunta-alalla työskenteli 425 000 henkilöä lokakuussa 2020 (viimeisin KT:n tieto). Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt viime vuosina, ja tämän kehityksen arvioidaan jatkuvan tulevinakin vuosina.

Toisaalta koronapandemia ja sen vaikutusten hoito tulevana vuosina vaikuttanee kuntien ja kuntayhtymien henkilöstömäärään. Myös hoitajamitoituksen nostaminen ja oppivelvollisuusiän korottaminen 18 ikävuoteen lisää väistämättä kuntien ja kuntayhtymien henkilöstömäärää.

Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan osastoittain:

2021	vakituiset %		osa-aikaiset *) %		määrä-aikaiset %		työllistetyt %	oppi-sopimus %		yhteensä %	
hallinto-osasto	15	-6,3	1	0,0	1	0,0				16	-5,9
sivistysosasto	167	0,0	35	9,4	54	10,2				221	2,3
tekninen osasto	55	-6,8	8	33,3	12	0,0				67	-6,9
yhteensä	237	-2,1	44	12,8	67	8,1				304	-0,3
%-osuus	78,0	-1,7	14,5	13,2	22,0	8,4					

% -sarake on muutos edelliseen vuoteen.

*) sisältyy muihin lukuihin

Henkilöstön ikärakenne

Mynämäessä vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,0 vuotta (edellisenä vuonna 47,8 vuotta). Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,0 vuotta (48,0). Määräaikainen henkilöstö on yleensä nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö.

Vakituinen henkilöstö

Koko henkilöstö

Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus	Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus
alle 30	10	4,2	alle 30	35	11,5
30 - 39	42	17,7	30 - 39	48	15,8
40 - 49	70	29,5	40 - 49	87	28,6
50 - 59	88	37,1	50 - 59	101	33,2
60 - 64	25	10,5	60 - 64	29	9,5
65 ja yli	2	0,8	65 ja yli	4	1,3
Yhteensä	237		Yhteensä	304	
Keski-ikä	48,0		Keski-ikä	46,0	

Koko maan kuntasektorin vuoden 2021 tietoja ei ole saatavilla. Vuonna 2020 koko kunnallisen vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 (47,8) vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 45,6 (45,7) vuotta. Koko maassa määräaikaisten keski-ikä oli 39,0 (39,1) vuotta. Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on korkeampi kuin muiden alojen työntekijöiden.

Koko maassa koko kunnallisen henkilöstön ikärakenne vuonna 2020:

alle 20 v	0,4 %
20–29 v	10,6 %
30–39 v	21,3 %
40–49 v	25,2 %
50–59 v	29,8 %
yli 60 v	12,8 %

Lähde: Kuntatyönantajat

Henkilötyövuodet

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

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien henkilötyövuotta ei saada erikseen palkanlaskennan järjestelmistä. Kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 aikana 262 (126) eri henkilöä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Luku sisältää yhdenkin päivän työsuhteet ja myös ne vakituiset henkilöt, jotka ovat sijaistaneet toista vakituista (pääasiassa opettajia sijaistaneet koulunkäynnin ohjaajat). Määräaikaisia on pääasiassa opetustoimessa, päivähoidossa, ruokapalveluissa ja laitoshuollossa.

Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyjä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet 2021	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	50,07	227,92	277,99	6,4

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti/100).

Vuosien 2020 ja 2021 vertailuun vaikuttaa lomautusten jakautuminen ko. vuosien kesken. Lomautus on palkaton palveluksessaolopäivä, joten sitä ei lasketa henkilötyövuoteen.

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus on vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Prosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Tunnuslukuna ilmoitetaan tulovaihtuvuusprosentti ja lähtövaihtuvuusprosentti.

Vakinaiset 2021	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	11	4,6
Päättyneet palvelussuhteet	19	7,9

Päättyneissä palvelussuhteissa eläkkeelle jääneitä on 5 henkilöä. Alkaneiden määrässä on mukana myös ne, joiden työ-/virkasuhde on muuttunut määräaikaisesta vakituiseksi. Tulovaihtuvuusprosentti on alhaisempi kuin edellisenä vuonna ja lähtövaihtuvuusprosentti korkeampi kuin edellisenä vuonna.

Eläköityminen

Eläköityminen 2021	lukumäärä	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet		
KuEL:n piiriin kuuluvat	4	65,0
VaEL:n piiriin kuuluvat (opettajat)	1	64,0
Osa-aika-eläkkeen aloittaneet	0	
Työkyvyttömyyseläkkeet	0	

KuEL:n piiriin kuuluvien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on korkeampi kuin edellisenä vuonna (63,4 vuotta). Vuonna 2020 ei jäänyt yhtään opettajaa eläkkeelle.

Vuonna 2020 jäi yksi henkilö työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä.

Eläkemaksut

KuEL-maksu ja VaEL-maksu ovat palkkaperusteisia eläkemaksuja. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet kunnan palvelussa ennen vuotta 2005.

VaEL:n (valtion eläkelain) piiriin kuuluvat ennen vuotta 1970 syntyneet peruskoulujen ja lukioden rehtorit ja opettajat sekä opettajat, jotka ovat aloittaneet palveluksensa ennen 1.1.1999 ja sama työ- tai virkasuhde jatkuu edelleen

Varhe-maksua maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella (määräaikainen työkyvyttömyyseläke). Vuodesta 2019 alkaen varhe-maksu on sisältynyt KuEL-maksuun.

Vuodesta 2023 alkaen eläkemenoperusteinen maksu poistuu ja sen tilalle tulee tasausmaksu. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken palkkasummien suhteessa. Tasausmaksusta arviolta 55 % kohdistuu hyvinvointialueelle ja 45 % kunnille. Kuntien osuus jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta (verotulot ja valtionosuudet).

Eläkemaksut 2021	euroa	%-osuus palkka-kustannuksista	edellisenä vuonna
KuEL-maksu	1 607 624	16,1	15,0
VaEL-maksu (opettajat)	262 299	2,6	2,5
Eläkemenoperusteinen maksu	781 138	7,8	8,0

3. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Alla olevassa taulukossa on ilmoitettu koulutukset (osallistujien määrä ja päiviä/osallistuja), joihin on ollut mahdollista hakea lakisääteisestä koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohti. Vuodelta 2021 työttömyysvakuutusrahastolta saatiin 3.037 € euroa koulutuskorvausta.

Osaamisen kehittäminen 2021	osallistujien määrä	päiviä/osallistuja	kustannukset euroa/v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	123	1,2	29 491
Opintovapaalla oleva henkilöstö	3		
Yhteensä		1,2	29 491

Koronapandemia vaikutti myös vuonna 2021 osaamisen kehittämisen kustannuksiin. Pääsääntöisesti koulutukset on järjestetty etänä, joten majoitus- ja matkustuskustannuksia ei juurikaan ole tullut.

Osaamisen kehittämisen kustannukset sisältävät ulkopuoliselle kouluttajalle maksetut korvaukset ja koronan takia vähäiset päivärahat, kurssimaksut ja matka- ja majoituskustannukset. Nykyisestä palkanlaskentaohjelmasta ei saa tietoa koulutusaikaan kohdistuvista henkilökunnan palkkakustannuksista. Menoista ei ole vähennetty työttömyysvakuutusrahaston koulutuskorvausta. Korvaus vähennetään kunnan maksamasta työttömyysvakuutusmaksusta.

Vuonna 2021 esimiehille järjestettiin yhteistä koulutusta mm. työterveyshuollon työkalujen (Esimieskompassi) käyttöönotosta.

4. PALKANKOROTUKSET JA KESKIANRIO

Huhtikuun 2021 alusta maksettiin sopimuslaskasta riippuen noin 1,0 %:n suuruinen yleiskorotus ja 0,8 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä. Järjestelyerä käytettiin pääluottamusmiesten esityksestä kokonaan harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin.

Kaikissa kunta-alan sopimuksissa sopimuskausi oli 1.4.2020–28.2.2022. Uudet sopimukset (pl. hoitoala) hyväksyttiin kesäkuussa 2022. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuonna 2022 kustannukset nousevat keskimäärin 1,76 prosenttia eli noin 392 miljoonaa euroa. Vuonna 2023 nousua on vähintään keskimäärin 3,05 prosenttia (noin 691 miljoonaa euroa) ja vuonna 2024 vähintään keskimäärin 3,11 prosenttia (noin 725 miljoonaa euroa).

Keskiansio

Vuonna 2021 käyttöön otetusta palkanlaskentajärjestelmästä ei saa samanlaisia raportteja kuin aiemmasta järjestelmästä. Alla olevassa taulukossa on sopimusaloittain palkkauksen rakenne keskimäärin 31.12.2020 palvelussuhteessa olleiden palkoista (% kokonaisansioista). Vuodelle 2021 keskiansiot ovat hiukan nousseet huhtikuun 2021 alun palkankorotuksen takia.

Henkilökohtaisten lisien osuus on laskettu tehtäväkohtaisesta palkasta. KVTES:n mukaan henkilökohtaisiin lisiin on käytettävä 1,3 % tehtäväkohtaisista palkoista. TS:n mukaan henkilökohtainen lisä voi olla enintään 30 % henkilön tehtäväkohtaisesta palkasta.

Kokonaisansio keskimäärin ja keskiansiot on laskettu kokoaikaisessa palvelussuhteessa 31.12.2020 olleiden kokonaispalkoista. KVTES:n piiriin kuuluvien osalta esitetään miesten vähäisen määrän takia vain kokonaiskeskiansio. TS:n piiriin kuuluvien osalta esitetään pienen henkilömäärän takia vain kokonaisansiot keskimäärin. TTES:n piiriin kuuluvien osalta ei tietosuojaan takia esitetä tietoja ollenkaan. Kokonaisansiot ja keskiansiot sisältävät lisä- ja ylityökorvaukset keskiarvona koko vuonna maksetuista lisistä.

2020	KVTES	Opetusala (OVTES)	Tekniset (TS)	Tuntipalkkaiset (TTES)
Tehtäväkohtainen palkka	91,9	76,5	86,0	
Palveluaikaan sidotut lisät	4,7	13,7	6,5	
Henkilökohtainen lisä	1,5		3,3	
Muut säännöllisen työajan lisät	0,2	9,9		
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,7		4,1	
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 548	3 897	3 213	
Miesten keskiansio euroa/kk		4 313		
Naisten keskiansio euroa/kk		3 701		

Vuoden 2021 keskiansioista on mahdollista raportoida seuraavat tiedot:

2021	KVTES	OVTES opetusala	OVTES varhaiskasvatus
Naisten keskiansio euroa/kk	2 462	3 913	2 861
Miesten keskiansio euroa/kk	2 284	4 320	

Lokakuussa 2021 varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti KVTES:n piiristä OVTES:n piiriin.

5. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.

Palkkasumman nousu edelliseen vuoteen verrattuna johtuu suurelta osin henkilökunnan lomautuksista vuonna 2020.

Työterveyshuollon kulujen merkittävä nousu johtuu palvelun tuottajan perimän hinnan noususta. Sopimuskauden päättymisen takia työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin yhteistyössä Ptty Akselin ja sen jäsenkuntien kanssa. Uusi sopimuskausi alkoi helmikuussa 2021. Kilpailutuksen seurauksena hinta nousi merkittävästi.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	2021	Muutos% ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta		
1. <i>Palkat yhteensä,</i>	10 486 113	5,5
2. <i>Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut</i>	3 042 674	5,1
3. <i>Muut</i> - rekrytointikustannukset - vuokratyövoiman kustannukset	lehti-ilmoitus ym. kuluja 0	
4. <i>Henkilöstöinvestoinnit</i> - työterveyshuolto, netto - koulutus ja muu kehittäminen - kuntoutus, kaikki on palkatonta - muut yhteensä (mm. tyky-toiminta, suojavaatteet, työergonomia, koronasuojautuminen)	58 224 28 057 51 980	32,8 0,5 10,1

6. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Taulukoissa esitetään erikseen opettajat ja varahaiskasvatuksen opettajat ja muu henkilöstö.

Muu henkilöstö kuin opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2021	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta	euroa*	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityö-aika (työpäiviä)</i>	46 732			
Vähennetään työpäivinä:				
- vuosilomat ja muut lomat	5 451	11,7	563 885	7,4
- terveysperusteiset poissaolot	3 074	6,6	169 283	2,2
- perhevapaat	1 808	3,9	29 306	0,4
- koulutus (palkallinen)	224	0,5	8 514	0,1
- palkattomat poissaolot	6 104	13,1		
- muut poissaolot			51 391	
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt **)	293			
= Tehty vuosityöaika	30 364			

Opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2021	työpäivää	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta	euroa *	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät - vähennetään koulutyön keskeytysaika = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	19 415			
Vähennetään työpäivinä:				
- terveysperusteiset poissaolot	836	4,3	89 443	1,6
- perhevapaat	496	2,6	27 250	0,5
- koulutus	71	0,4	5 766	0,1
- muut poissaolot	5429	28,0	12 451	0,2
= Tehty vuosityöaika	12 583			

* Kela-korvausta ei ole huomioitu

7. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentti on 7,8 %. Vuonna 2020 sairauspoissaoloprosentti oli 7,3 %. Sairauspoissaoloprosentti on laskettu kaavalla: sairauspoissaolot kalenteripäivinä/koko henkilöstön 31.12. säännöllinen työaika%. Säännöllinen työaika on 365 pv vähennettynä viikonlopuilla, arkipyhillä ja vuosilomilla.

Terveysperusteiset poissaolot, koko henkilöstö	kalenteripäivät 2020	kalenteripäivät 2021	muutos %
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	791	999	26,3
4 - 29 pv	2 094	1 822	-13,0
30 - 60 pv	845	1 051	24,4
61 - 90 pv	588	742	26,2
91 - 180 pv	731	106	-85,5
yli 180 päivää	195	546	180,0
Yhteensä	5 244	5 266	0,4
Keskimäärin/henkilötyövuosi	18	19	
Em. poissaoloista erikseen			
- työtapaturmat	74	85	
- työmatkatapaturmat	0	0	
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	

Nykyisestä palkanlaskentaohjelmasta ei saa poissaoloihin kohdistuvia palkkakustannuksia jaoteltua poissaolojen keston mukaan.

Vuonna 2021 kunta sai Kela-korvauksia ja vakuutusyhtiön tapaturmakorvauksia yhteensä 136.468 euroa.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus, jossa seurataan noin 90.000 kuntatyöntekijän sairauspoissaoloja yhdenmukaisella laskentatavalla eli sairauspoissaolopäivien määrä/henkilö-työvuosi. Laskennassa ovat mukana kokoaikaisten kuntatyöntekijöiden työstä poissaolopäivät oman sairauden vuoksi. Tutkimuksessa on mukana suurimmat kaupungit ja muutamia muita kaupunkeja.

Vuonna 2019 tehdyn (tiedot päivitetty 27.5.2022) Kunta10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää. Eniten sairauspoissaoloja oli lastenhoitajilla, laitoshuoltajilla ja lähihoitajille. Koronan vaikutuksista tehdyn tutkimuksen lisätietoa löytyy osoitteesta <https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-ja-covid19>.

Mynämäen kunnan sairauspoissaolojen yhteismäärä on enemmän kuin Kunta10-tutkimuksessa (16,7 pv) eli 19 päivää. Mynämäen sairauspoissaolopäivät yhteensä lisääntyivät 5,2 % edelliseen vuoteen verrattuna. Lyhyet alle 4 pv poissaolot lisääntyivät todennäköisesti sen takia, että flunssaoireisena ei koronan takia voinut tulla työpaikalle. Yli 180 pv poissaolot lisääntyivät huomattavasti. Pitkät sairauslomat johtuvat vakavista sairauksista. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä (edellisenä vuonna yksi henkilö).

Kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jossa sairauspoissaoloihin ja niiden syihin puututaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Työterveyshuollon kanssa käydään ns. kolmikantaneuvotteluja, joissa selvitetään mm. keinoja työhön palaamiseen tai eläkkeelle hakeutumiseen. Vuonna 2021 otettiin esimiehille käyttöön työterveyshuollon kanssa työkalu, jonka avulla varhaisen puuttumisen prosessi etenee.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön korvaavan työn mallia, jossa työntekijälle järjestetään vähäksi aikaa normaalia kevyempää työtä sairauslomalle jäämisen sijaan.

Sisäilmaongelmista aiheutuneiden sairauspoissaoloja määrä on vähentynyt viime vuosina. Sisäilmatyöryhmä nimettiin tammikuussa 2018 uudelleen. Työryhmän tarkoituksena on ennaltaehkäistä sisäilmaongelmia ja se ottaa käsiteltäväksi pitkäkestoiset sisäilmaongelmatilanteet ja suunnittelee ongelman käsittelyprosessin sekä vastaa prosessin aikaisesta sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä.

Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuonna 2021 sattui 22 työtapaturmaan (13 edellisenä vuonna), joista vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 53 (44) päivästä.

Työtapaturmista 9 oli oppilaan tai hoitolapsen henkilökunnalle aiheuttamia. Edellisenä vuonna vastaavia tapaturmia oli 7 (54 % kaikista). Vakavia vammoja tai pitkiä sairauspoissaoloja näistä ei aiheutunut. Näiden lisäksi luokissa ja päiväkotiryhmissä sattuu paljon eriasteisia väkivaltatilanteita, joista ei tehdä ilmoitusta vakuutusyhtiölle. Henkilökunnalle on järjestetty viime vuosina työnohjausta, koulutusta väkivaltaisen oppilaan kohtaamiseen ja turvakoulutusta on pidetty kaikille halukkaille perusopetuksen opettajille ja ohjaajille. Vuoden 2021 aikana resurssien kohdentamiseen kiinnitettiin erityistä huomioita, jotta läheltä piti- ja väkivaltatilanteiden lukumäärä vähenisi.

Vakuutusyhtiö maksoi työtapaturmista ohimenevät korvauksia yhteensä 10.054 euroa (6.680 euroa). Pysyviä korvauksia ei aiheutunut.

Työmatkatapaturmia sattui 4 (3 edellisenä vuonna). Ohimeneviä korvauksia näistä maksettiin 3.109 euroa (500 euroa).

8. TYÖTERVEYSHUOLLON KÄYNNIT JA KUSTANNUKSET

Mynämäen kunnan työntekijöiden ja viranhaltijoiden työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oyj:ltä. Työterveyshuollon sopimus sisältää työterveyshuollon (työpaikkaselvitykset, tiedotus ja ohjaus, terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävä toiminta ja vajaakuntoisen työntekijän terveydentilan seuranta) ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Myös erikoislääkärin konsultaatiot ovat mahdollisia perustellusta syystä. Palvelut kilpailutettiin syksyllä 2020 ja vuoden 2021 alusta palvelut ostetaan edelleen Mehiläinen Oyj:ltä.

Vuonna 2021 sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten määrät ovat pääsääntöisesti vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Etäpalveluja on otettu käyttöön muutenkin kuin koronan takia. Ohjausta ja neuvontaa esim. fysioterapeutilla ja psykologilla on ollut enemmän. Myös lakisääteisiä työsuojeluun kuuluvia työpaikkaselvityksiä on tehty enemmän.

Henkilökunnalle on järjestetty vuosina 2020 ja 2021 ensiapukoulutusta.

Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset 2017-2021	2017	ero	%	2018	ero	%	2019	ero	%	2020	ero	%	2021	ero	%
<u>Sairaanhoitokäynnit ja tutkimukset, kpl</u>															
lääkäri	460	-432	-48,4	486	26	5,7	530	44	9,1	314	-216	-40,8	258	-56	-17,8
lääkäri, etäpalvelut										75			130	55	73,3
terveydenhoitaja	125	-199	-61,4	85	-40	-32,0	90	5	5,9	49	-41	-45,6	40	-9	-18,4
terveydenhoitaja, etäpalvelut										25			10	-15	-60,0
fysioterapeutti															
erikoislääkärit	13	-32	-71,1	34	21	161,5	44	10	29,4	51	7	15,9	33	-18	-35,3
laboratorio	355	-901	-71,7	393	38	10,7	394	1	0,3	530	136	34,5	379	-151	-28,5
kuvantaminen / radiologia	71	-15	-17,4	55	-16	-22,5	78	23	41,8	71	-7	-9,0	56	-15	-21,1
<u>Työpaikkaselvitykset, h</u>															
lääkäri	0,5	-6	-92,3	14	13,5	2700,0	39,5	25,5	182,1	38,5	-1	-2,5	52,0	13,5	35,1
terveydenhoitaja	9,5	-19	-66,7	26	16,5	173,7	88,5	62,5	240,4	85,5	-3	-3,4	118,0	32,5	38,0
fysioterapeutti	1,5	-17	-91,9	37,5	36	2400,0	33,5	-4	-10,7	21,5	-12	-35,8	47,0	25,5	118,6
psykologi							1,0			9,0	8	800,0	12,0	3	33,3
psykologi, etäpalvelut										0,5			2,5	2	400,0
<u>Terveystarkastusten käynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella, kpl</u>															
lääkäri							18			22	4	22,2	10	-12	-54,5
erikoislääkärit															
terveydenhoitaja							43			52	9	20,9	39	-13	-25,0
fysioterapeutti							3			8	5	166,7	6	-2	-25,0
psykologi															
laboratorio ja kuvantaminen							91			122	31	34,1	36	-86	-70,5
<u>Muut terveystarkastusten käynnit, kpl</u>															
lääkäri	106	37	53,6	112	6	5,7	123	11	9,8	132	9	7,3	126	-6	-4,5
lääkäri, etäpalvelut										2			1		
erikoislääkärit	1	0	0,0	2	1	100,0	7	5	250,0	5	-2	-28,6	7	2	40,0
terveydenhoitaja	121	-107	-46,9	109	-12	-9,9	61	-48	-44,0	41	-20	-32,8	57	16	39,0
fysioterapeutti	97	-19	-16,4	91	-6	-6,2	30	-61	-67,0	10	-20	-66,7	12	2	20,0
psykologi	40	7	21,2	-40	-100,0			0			0			0	
laboratorio ja kuvantaminen	126	-151	-54,5	227	101	80,2	196	-31	-13,7	178	-18	-9,2	160	-18	-10,1
Asiantuntija, sosiaaliala							1			1			1		
<u>Ohjaus ja neuvonta / ryhmä h</u>															
lääkäri				7,5			27,5	20	266,7	26,5	-1	-3,6	35,0	8,5	32,1
terveydenhoitaja				6			6,5	0,5	8,3	2	-4,5	-69,2	6,5	4,5	225,0
fysioterapeutti				18									3,5		
psykologi				2			4	2	100,0	1	-3	-75,0	1,0	0	0,0
psykologi, etäpalvelut										0,5			0,5	0	0,0
<u>Ohjaus ja neuvonta / yksilökäynnit kpl</u>															
lääkäri													5		
terveydenhoitaja				25			22	-3	-12,0	37	15	68,2	62	25	67,6
fysioterapeutti				24			85	61	254,2	103	18	21,2	129	26	25,2
psykologi				11			42	31	281,8	18	-24	-57,1	30	12	66,7
psykologi, etäpalvelut										4			1	-3	-75,0
<u>sairauspoissaolot, kalenteripv</u>	4 492	704	18,6	5 056	564	12,6	4 575	-481	-9,5	5 170	595	13,0	5 440	270	5,2
Työterveyshuollon kustannukset brutto, €	85 026	-22 229	-20,7	89 930	4 904	5,8	96 524	6 594	7,3	87 679	-8 845	-9,2	119 318	31 639	36,1

9. YHTEISTOIMINTA JA TYKY-TOIMINTA

Yhteistoiminta

Mynämäen kunnan yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä toimii yhteistoimintaneuvottelukunta, jossa on yhteensä 12 jäsentä. Viranhaltijoita ja työntekijöitä edustaa 7 henkilöä ja työnantajaa 4 henkilöä. Puheenjohtajana on vuorovuosin henkilöstön ja työnantajan edustaja. Vuonna 2021 toimikunnan puheenjohtajana toimi työntekijöiden edustaja.

YT-ryhmään kuuluu ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet, kunnanjohtaja ja hallintojohtaja sekä muut osastopäälliköt aiheesta riippuen. YT-ryhmä mm. neuvottelee palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä (järjestelyerän jakaminen jne.).

Tyky-toiminta

Tyky-toimintaa järjestää tyky-ryhmä, johon kuuluu työntekijöiden edustajia eri hallintokunnista. Tyky-ryhmällä oli käytettävissä 16.000 euron bruttomääräraha.

Kunnalla on käytössä Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo. Vuonna 2021 Smartum-saldoa sai koko vuodelta 100 euron arvosta, josta omavastuu on 20 euroa. Saldoa otti 198 henkilöä, josta nettokustannuksena jäi 14.300 euroa. Liikuntapaikkoihin saldoa on käytetty noin 67 % ja kulttuurialan paikkoihin noin 33 %.

Vuodelle 2022 saldoa saa koko vuodelta 150 euroa (omavastuu 20 euro) ja puolen vuoden ajalta 75 euroa (omavastuu 10 euro).