



Mynämäen kunnan henkilöstötilinpäätös vuodelta 2022

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstön määrä ja ikärakenne.....	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
2.2 Henkilöstön ikärakenne	6
2.3 Henkilötyövuodet.....	6
2.4. Henkilöstön vaihtuvuus	7
2.5. Eläköityminen	8
2.6 Eläkemaksut.....	8
3. Osaamisen kehittäminen.....	9
4. Palkankorotukset ja keskiansio	9
4.1 Palkankorotukset.....	9
4.2. Keskiansio	10
5. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	11
6. Työajan jakautuminen.....	11
7. Terveysperusteiset poissaolot	12
8. Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset.....	14
9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta.....	17
9.1 Yhteistoiminta	17
9.2. Tyky-toiminta.....	17

1. Johdanto

Koronapandemian vaikutukset näkyivät kunnan toiminnassa yhä alkuvuonna 2022. Palveluissa on ollut erilaisia rajoitustoimia ja henkilökunnalta on vaadittu paljon joustamista ja uusien toimintatapojen kehittämistä. Koronatartuntoja oli edelleen paljon ja se näkyi henkilökunnan sairaspöissaolojen määrässä. Etäopetukseen ja etätööhön siirtyminen oli merkittävä muutos aiempina vuosina ja etätöön tekoa on jatkettu yhä. Vuonna 2021 hyväksyttiin ns. viralliset etätöysäännöt ja käyttöön otettiin etätöösopimus. Etätöötä on pääsääntöisesti mahdollista tehdä kahtena päivänä viikossa.

Hyvinvointialueiden toimintaa valmisteltiin koko vuoden 2022. Ptky Akselista siirtyvien henkilöiden tietojen toimittaminen työllisti palkanlaskentaa. Erilaisten sopimusten siirtyminen työllisti kunnan muita hallintokuntia. Kunnan palveluksesta siirtyi hyvinvointialueelle ateriapalveluista ja puhtaanapidosta sekä taloushallinnosta ja palkanlaskennasta yhteensä kymmenen henkilöä.

Syksyllä 2022 ulkopuolinen taho teki selvityksen kunnan henkilöstöorganisaatiosta. Selvityksessä esitetyt toimenpiteet toteutetaan vuoden 2023 aikana.

Kunnassa on käytössä toimintamalli, jonka avulla esimiehet seuraavat henkilöstön työkykyä ja sairauspöissaoloja. Tavoitteena on puuttua työkyvyn alenemiseen ja sairauspöissaoloihin 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 sairauslomilta. 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. Kahdesti vuodesta järjestetään myös ohjausryhmä yhteistyössä Mehiläisen ja naapurikuntien tilaajien kanssa. Työterveyshuollossa käytetään myös digitaalisia palveluja.

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

Vuonna 2022 aloitettiin säännölliset esimiespalaverit, jossa käydään läpi ajankohtaisia asioita. Palaveriin osallistuu tarvittaessa myös työterveyshuollon edustajat.

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 2022 kuntastrategian vuoteen 2025. Strategiassa kunnan visiona on: Mynämäki on kasvava, yhteisöllinen ja ympäristöarvot huomioiva vetovoimainen kunta. 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 pysyvä ja motivoitunut henkilökunta. Vuosittaiset tavoitteet määritellään talousarviossa.

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. Tämä henkilöstötilinpäätös noudattaa samaa sisältöä vuoden 2021 henkilöstötilinpäätöksen kanssa, mutta ei ohjelmistomuutoksesta johtuen ole kaikilta osin vertailukelpoinen vuotta 2021 edeltävien vuosien tietoihin. Lisäksi vuonna 2022 otettiin käyttöön yhteismitallisia tunnuslukuja, joiden raportointitavat on määritelty yhdenmukaisiksi kuntien välisen vertailun helpottamiseksi, joten myös tämä on vaikuttanut edellisen vuoden vertailtavuuteen. Raportointitapa on muuttunut henkilöstön ikärakenteen, vaihtuvuuden, koulutuspäivien sekä sairaspoissaolojen osalta, mutta tiedot ovat yhä pääosin vertailukelpoisia edellisiin vuosiin. Kaikkia yhteismitallisia raportteja ei palkanlaskuohjelmasta ole mahdollista laskea. Lisäksi tietoa on kerätty mm. Kuntatyönantajien ja vakuutusyhtiön tilastoista.

2. Henkilöstön määrä ja ikärakenne

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä voimassa olleiden palvelussuhteiden lukumäärä.

Vuoden 2022 viimeisenä päivänä kunnan palveluksessa oli 316 (edellisenä vuonna 304) viran- ja toimenhaltijaa, joista 246 (237) oli vakituksessa palvelussuhteessa ja 70 (67) määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Vakituisen henkilöstön määrä on kasvanut yhdeksällä henkilöllä ja määräaikaisten määrä kolmella henkilöllä verrattuna vastaavaan aikaan edellisenä vuonna. Kyseessä on yhden päivän poikkileikkaustieto, joten suhde lukujen välillä on voinut vaihdella lyhyelläkin aikavälillä ja vuoden kuluessa paljonkin. Esimerkiksi määräaikainen työsuhde on voitu vuoden vaihteen jälkeen vakinaistaa tai sijaisuuksia on päättynyt vuoden loppuun.

Suurin osa määräaikaisista on opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa. 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. Vuonna 2022 korona-avustuksella palkattiin 3 henkilöä.

palvelussuhde 31.12.	miehet	naiset	yhteensä	muutos % edellisvuodesta
Vakinaiset	43	203	246	3,8
Määräaikaiset	16	54	70	4,5
- joista työllistettyjä	2	1	3	
Yhteensä	59	257	316	3,9

Kuntatyönantajien mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2021 434 000 (edellisenä vuonna 425 000) henkilöä (viimeisin KT:n tieto). Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärän on arvioitu vähenevän tulevina vuosina, mutta edelliseen vuoteen verrattuna määrä on kasvanut.

2022	vakituiset		osa- aikaiset *)		määrä- aikaiset		työllistetyt	oppi- sopimus		yhteensä	
		%		%		%	%		%		%
hallinto-osasto	14	-6,7	1	0,0	1	0,0	2			15	-6,3
sivistysosasto	178	6,6	44	25,7	57	5,6		1		235	6,3
tekninen osasto	54	-1,8	7	-12,5	12	0,0		1		66	-1,5
yhteensä	246	3,8	52	18,2	70	483,3				316	3,9
%-osuus	77,8	-0,1	16,5	13,7	22,2	0,5					

% -sarake on muutos edelliseen vuoteen.

*) sisältyy muihin lukuihin

Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan osastoittain

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Mynämäessä vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,6 vuotta (edellisenä vuonna 48 vuotta). Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,0 vuotta (46,0). Määräaikainen henkilöstö on yleensä nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö.

Vakituinen henkilöstö

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	10	4,1
30 - 34	18	7,3
35 - 39	27	11,0
40 - 44	31	12,6
45 - 49	40	16,3
50 - 54	55	22,4
55 - 59	42	17,1
60 - 64	22	8,9
yli 65	1	2,1
Yhteensä	246	
Keski-ikä	47,6	

Koko henkilöstö

Ikä vuosina	Lukumäärä	% - osuus
alle 30	29	9,2
30 - 34	27	8,5
35 - 39	34	10,8
40 - 44	36	11,4
45 - 49	49	15,5
50 - 54	63	19,9
55 - 59	47	14,9
60 - 64	29	9,2
yli 65	2	0,6
Yhteensä	316	
Keski-ikä	46,0	

Kuntatyönantajilta on saatavilla vain vuoden 2021 tilasto, jolloin koko kunnallisen vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä oli 38,9 vuotta. Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on korkeampi kuin muiden alojen työntekijöiden.

Koko maassa koko kunnallisen henkilöstön ikärakenne vuonna 2021:

alle 20 v	0,5 %
20–29 v	10,8 %
30–39 v	21,5 %
40–49 v	25,2 %
50–59 v	29,0 %
yli 60 v	13,1 %

Lähde: Kuntatyönantajat

2.3 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 2022 aikana 287 (262) 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 2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	52,9	229,9	282,8	1,8

Henkilötyövuodet 2022

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

Vuoden 2022 syksyllä opettajat olivat lomautettuna. Myös vuosien 2020 ja 2021 vertailuun vaikuttaa lomautusten jakautuminen ko. vuosien kesken. Lomautus on palkaton palveluksessaolopäivä, joten sitä ei lasketa henkilötyövuoteen.

Vuonna 2022 ei käytetty vuokratyövoimaa ja myös ostopalveluina ostettujen henkilöiden työpanos on ollut vähäistä.

2.4. 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 2022	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	22	8,6
Päättyneet palvelussuhteet	23	9,0
joista eläköityneitä	7	
Sisäiset siirtäjät	11	

Päättyneissä palvelussuhteissa eläkkeelle jääneitä on 7 henkilöä. Alkaneiden määrässä on mukana myös ne, joiden työ-/virkasuhde on muuttunut määräaikaisesta vakituiseksi. Sisäisistä siirtäjistä 10 siirtyi vanhoina työntekijöinä Varhaan vuodenvaihteessa 2022-2023. Sisäiset siirtäjät eivät sisälly alkaneisiin eivätkä päättyneisiin palvelussuhteisiin, joten ne eivät täten vaikuta vaihtuvuusprosenttiin. Sekä tulo- että lähtövaihtuvuusprosentti on korkeampi kuin edellisenä vuonna (4,6 ja 7,9%).

2.5. Eläköityminen

KuEL:n piiriin kuuluvien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on matalampi kuin edellisenä vuonna (65,0 vuotta).

Vuonna 2022 jäi yksi henkilö työkyvyttömyyseläkkeelle ja kaksi osatyökyvyttömäksi. Vuonna 2021 työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä.

Eläköityminen 2022	lukumäärä	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	7	63,9
KuEL:n piiriin kuuluvat	7	63,9
VaEL:n piiriin kuuluvat (opettajat)	0	
Osatyökyvyttömyyseläkkeen aloittaneet	2	
Työkyvyttömyyseläkkeet	1	

2.6 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 2022	euroa	%-osuus palkka- kustannuksista	edellisenä vuonna
KuEL-maksu	1 612 456	15,0	14,2
VaEL-maksu (opettajat)	252 569	2,4	2,4
Eläkemenoperusteinen maksu	775 137	7,2	7,6

3. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin ja -kykyyn 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. Koulutuspäivien kokonaismäärä löytyy jäljempänä työajan jakautumista kuvaavasta taulukosta. Vuodelta 2022 työttömyysvakuutusrahastolta saatiin 8.040, 53 € euroa koulutuskorvausta.

Osaamisen kehittäminen 2022	osallistujien määrä	päiviä/ osallistuja	kustannukset euroa/v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	196	2,1	55 787
Opintovapaalla oleva henkilöstö	11		

Koronapandemian väistyminen mahdollisti jälleen koulutusten järjestämisen lähitoteutuksina, joten osaamisen kehittämisen kustannukset kasvoivat huomattavasti vuoteen 2021 verrattuna. Osaamisen kehittämisen kustannukset sisältävät ulkopuoliselle kouluttajalle maksetut korvaukset sekä päivärahat, kurssimaksut ja matka- ja majoituskustannukset. Koulutusten kustannukset ovat koko vuonna käytyjen koulutusten kustannukset yhteensä, kun koulutuspäivistä on tässä raportoitu vain ne, jotka oikeuttavat koulutuskorvauksiin. Kustannuksista ei ole myöskään vähennetty saatuja koulutuskorvauksia. Korvaus vähennetään kunnan maksamasta työttömyysvakuutusmaksusta. Nykyisestä palkanlaskentaohjelmasta ei saa tietoa koulutusaikaan kohdistuvista henkilökunnan palkkakustannuksista.

Kunnalla on käytössä myös verkkokoulutuksia tarjoavan yrityksen lisenssi, jonka kautta henkilökunta osallistui vuonna 2022 noin 80 eri koulutukseen.

4. Palkankorotukset ja keskiansio

4.1 Palkankorotukset

Uudet virka- ja työehtosopimukset hyväksyttiin kesäkuussa 2022. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Palkankorotukset oli sidottu

verrokkialojen sopimukseen ja niiden vaikutuksesta kunta-alan palkkoja korotetaan alkuvuodesta 2023 neuvotellun ratkaisun perusteella enemmän kuin kesäkuun 2022 sopimuksissa sovittiin.

Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 9,6 prosenttia. Vuonna 2022 kustannukset nousivat 1,76 prosenttia eli kunta-alalla noin 183 miljoonaa euroa. Vuonna 2023 kustannusten nousua on keskimäärin 4,85 prosenttia (noin 513 miljoonaa euroa) vuoden 2022 keskiarvoon verrattuna ja vuonna 2024 keskimäärin 2,99 prosenttia (noin 331 miljoonaa euroa)

4.2. Keskiansio

Vuonna 2021 käyttöön otetusta palkanlaskentajärjestelmästä ei saa samanlaisia raportteja kuin aiemmasta järjestelmästä. Alla olevassa taulukossa on sopimusaloittain vuoden 2022 kokonaisansioiden keskiarvot.

Kokonaisansiot keskimäärin on laskettu kaikkien vuonna 2022 palvelussuhteessa olleiden kokonaispalkkojen keskiarvona sopimusaloittain. Täten keskiarvoihin voi vaikuttaa myös esimerkiksi osa-aikaisten, harjoittelijoiden ja muiden lyhyidenkin määräaikaisten palkat. Kokonaisansiot ja keskiansiot sisältävät lisä- ja ylityökorvaukset keskiarvona koko vuonna maksetuista lisistä.

2022	KVTES	OVTES opetusala	OVTES varhaiskasvatus	Tekniset (TS)
Naisten keskiansio euroa/kk	2 256	3 810	2 895	3 391
Miesten keskiansio euroa/kk	1 993	4 122		2 935

5. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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

Alla olevan taulukon työterveyshuollon kustannuksista on vähennetty arvio Kelan korvaussummasta, koska päätöstä vuoden 2022 korvauksista ei ole vielä saatu.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	2022	Muutos% ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta		
1. Palkat yhteensä,	10 738 437	2,4
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	3 019 615	-0,8
3. Muut - rekrytointikustannukset - vuokratyövoiman kustannukset	lehti-ilmoitus ym. kuluja 0	
4. Henkilöstöinvestoinnit - työterveyshuolto, netto	54 317	-6,7
- koulutus ja muu kehittäminen	39 481	40,7
- kuntoutus, kaikki on palkatonta		
- muut yhteensä (mm. tyky-toiminta, suojavaatteet, työergonomia, koronasuojautuminen)	63 139	21,5

6. Työajan jakautuminen

Taulukoissa esitetään erikseen opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat ja muu henkilöstö.

Muu henkilöstö kuin opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2021	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = teoreettinen säännöllinen vuosityö- aika (työpäiviä)	43 000	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot	3 153	7,3
- perhevapaat	507	1,2
- koulutus (palkallinen)	221	0,5
- palkattomat poissaolot	2 513	5,8
- muut poissaolot		
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt **)	256	
= Tehty vuosityöaika	36 862	

Opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2021	työpäivää	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät - vähennetään koulutyön keskeytysaika = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	21 613	
Vähennetään työpäivinä: - terveysperusteiset poissaolot	1231	5,7
- perhevapaat	779	3,6
- koulutus	76	0,4
- muut poissaolot	12	0,1
= Tehty vuosityöaika	19 515	

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on lisäksi esitetty, että perhevapaiden käytön jakautumista sukupuolen mukaan seurattaisiin henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain. Ohessa vuoden 2022 perhevapaita käyttäneiden henkilöiden määrät sukupuolen mukaan.

Perhevapaa	miehet	naiset
Raskausvapaa		1
Äitiysvapaa		2
Äitiysvapaa, palkaton		3
Isyysvapaa	1	
Vanhempainvapaa	0	2
Vanhempainvapaa, palkaton	0	4
Hoitovapaa, palkaton	0	3
Tilapäinen hoitovapaa	3	40
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	0	4

7. Terveysperusteiset poissaolot

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

Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2022 on 7,54 %. Vuonna 2021 sairauspoissaoloprosentti oli 7,56 %. Sairauspoissaoloprosentti on laskettu kaavalla: sairauspoissaolot kalenteripäivinä/henkilöstön määrä vuoden lopussa x henkilöstön teoreettiset työpäivät vähennettynä lomilla. Teoreettiset työpäivät ovat 365 pv vähennettynä viikonlopuilla, arkipyhillä ja vuosilomilla eli vuonna 2022 päiviä on 253.

Terveysperusteiset poissaolot, koko henkilöstö	kalenteripäivät 2021, yhteensä	kalenteripäivät 2022, palkalliset	kalenteripäivät 2022, palkattomat	kalenteripäivät 2022, yhteensä	muutos %
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	999	1 361	6	1 367	36,8
4 - 29 pv	1 822	2 579	59	2 638	44,8
30 - 60 pv	1 051	814	0	814	-22,5
61 - 90 pv	742	348	244	592	-20,2
91 - 180 pv	106	0	187	187	76,4
yli 180 päivää	546	0	0	0	-100,0
Yhteensä	5 266	5 102	496	5 598	6,3
Keskimäärin/henkilötyövuosi	19,35	18,75	1,75	19,79	2,3
Em. poissaoloista erikseen					
- työtapaturmat	85	350	33	383	382,0
- työmatkatapaturmat	0	4	0	4	
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0	
Sairauspoissaolo%	7,56 %		7,54 %		
0 päivää sairastaneet, %-osuus koko vuoden henkilöstöstä	46,9 %				
0 päivää sairastaneet, %-osuus vakituisesta henkilöstöstä	23,3 %				

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

Vuonna 2019 tehdyn 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>. Vuonna 2022 kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot keskimäärin kuitenkin nousivat huomattavasti eli 20,7 päivään henkilöä kohden.

Mynämäen kunnan sairauspoissaolojen yhteismäärä keskimäärin on 19,8 päivää. Mynämäen sairauspoissaolopäivät yhteensä lisääntyivät 6,3 % edelliseen vuoteen verrattuna. Lyhyet alle neljän päivän poissaolot lisääntyivät edelleen todennäköisesti sen vuoksi, että korona vaikutti yhä eikä flunssaoireisena tulla työpaikalle yhtä herkästi kuin aiemmin. Yli 180 pv poissaolot vähenivät huomattavasti, kun taas vuosien 2020-2021 välillä kasvu pitkissä poissaoloissa oli merkittävä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö sekä kaksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

Yhteismitallisena tunnuslukuna raportoidaan nyt myös henkilöt, jotka eivät ole olleet lainkaan sairaspoissaoloilla vuoden aikana. Koko vuoden henkilöstömäärästä (548 henkilöä) tällaisia henkilöitä on ollut 46,9%. On kuitenkin huomioitava, että tämä luku pitää sisällään myös hyvin lyhyet määräaikaaisuudet, kuten päivän pituiset sijaisuudet, joten luku ei kerro kokonaisuutena kovin paljoa. Sen sijaan vakituisten osalta 25,5% henkilöistä ei ollut yhtään sairaspoissaolopäivää vuoden aikana. Tässäkin prosenttiosuudessa on mukana kaikki vakituiset työsuhteet, eli esimerkiksi huomattava määrä uusia, vasta alkaneita työsuhteita, joissa ei sairaspoissaoloja ole vielä ehtinyt kertyä. Korkeaan prosenttiosuuteen voi

vaikuttaa myös se, että omailmoitteisia sairaspotilaita on voitu unohtaa kirjata. Lukuun ei ole laskettu mukaan työtapahtumista johtuvia sairaspotilaita. Vuonna 2021 nolla päivää sairastaneita työntekijöitä oli kunta-alalla yhteensä keskimäärin 29% kun vuonna 2022 enää 16% henkilöstöstä.

Kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jossa sairauspotilaita 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 myös korvaavan työn mallia, jossa työntekijälle järjestetään vähäksi aikaa normaalia kevyempää työtä sairauslomalle jäämisen sijaan.

Sisäilmaongelmista aiheutuneiden sairaspotilaita 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.

Työtapahtumat ja työmatkatapahtumat

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuonna 2022 sattui 33 työtapahtumaa (22 edellisenä vuonna), joista vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 152 (53) päivästä.

Työtapahtumista 15 eli lähes puolet oli erilaisia kaatumisia tai liukastumisia. Ulkona talvella liukkaudesta johtuvia näistä oli noin puolet, kun sisällä erilaisissa tilanteissa loput puolet.

Työtapahtumista 7 tapahtui oppilaan tai hoitolapsen myötävaikutuksesta. Edellisenä vuonna vastaavia tapahtumia oli 9, jolloin määrä oli lähes puolet kaikista tapahtumista. Vakavia vammoja tai pitkiä sairaspotilaita näistä aiheutui vain yhdessä tapauksessa. 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. Viime vuosina resurssien kohdentamiseen on kiinnitetty erityistä huomioita, jotta läheltä piti- ja väkivaltatilanteiden lukumäärä vähenisi. Kouluille on myös hankittu turvapuhelimia. Henkilökunnalle on järjestetty vuosina 2021 ja 2022 ensiapukoulutusta.

Vakuutusyhtiö maksoi työtapahtumista ohimeneviä korvauksia 15 100 euroa (10 054 euroa). Pysyviä korvauksia ei aiheutunut.

Työmatkatapahtumia sattui 5 (4 edellisenä vuonna). Ohimeneviä korvauksia näistä maksettiin 15 412 euroa (3 109 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 2022 sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten määrät ovat pääsääntöisesti jatkaneet vähenemistään edelliseen vuoteen verrattuna. Laboratorio-palveluja on käytetty huomattavasti enemmän, mikä selittyy paljolti koronatestauksilla. Etäpalveluja on otettu käyttöön yhä enenevästi. Ohjausta ja neuvontaa erityisesti fysioterapeutilla ja psykologilla on ollut enemmän. Myös lakisääteisiä työsuojeluun kuuluvia työpaikkaselvityksiä on tehty enemmän.

MYNÄMÄEN KUNTA

Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset 2017-2021	2018	ero	%	2019	ero	%	2020	ero	%	2021	ero	%	2022	ero	%
<u>Sairaanhoitokäynnit ja tutkimukset, kpl</u>															
lääkäri	486	26	5,7	530	44	9,1	314	-216	-40,8	258	-56	-17,8	341	83	32,2
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>							75			130	55	73,3	82	-48	-36,9
terveydenhoitaja	85	-40	-32,0	90	5	5,9	49	-41	-45,6	40	-9	-18,4	35	-5	-12,5
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>							25			10	-15	-60,0	8	-2	-20,0
fysioterapeutti															
erikoislääkärit	34	21	161,5	44	10	29,4	51	7	15,9	33	-18	-35,3	30	-3	-9,1
laboratorio	393	38	10,7	394	1	0,3	530	136	34,5	379	-151	-28,5	509	130	34,3
kuvantaminen / radiologia	55	-16	-22,5	78	23	41,8	71	-7	-9,0	56	-15	-21,1	69	13	23,2
<u>Työpaikkaselvitykset, h</u>															
lääkäri	14	13,5	2700,0	39,5	25,5	182,1	38,5	-1	-2,5	52,0	13,5	35,1	40,5	-12	-22,1
terveydenhoitaja	26	16,5	173,7	88,5	62,5	240,4	85,5	-3	-3,4	118,0	32,5	38,0	91	-27	-22,9
fysioterapeutti	37,5	36	2400,0	33,5	-4	-10,7	21,5	-12	-35,8	47,0	25,5	118,6	73	26	55,3
fysioterapeutti, <u>etäpalvelut</u>													1		
psykologi				1,0			9,0	8	800,0	12,0	3	33,3	14	2	16,7
psykologi, <u>etäpalvelut</u>							0,5			2,5	2	400,0	3	1	20,0
<u>Terveystarkastusten käynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella, kpl</u>															
lääkäri				18			22	4	22,2	10	-12	-54,5	17	7	70,0
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>													7	7	
erikoislääkärit															
terveydenhoitaja				43			52	9	20,9	39	-13	-25,0	23	-16	-41,0
fysioterapeutti				3			8	5	166,7	6	-2	-25,0	0	-6	-100,0
psykologi															
laboratorio ja kuvantaminen				91			122	31	34,1	36	-86	-70,5	30	-6	-16,7
<u>Muut terveystarkastusten käynnit, kpl</u>															
lääkäri	112	6	5,7	123	11	9,8	132	9	7,3	126	-6	-4,5	146	20	15,9
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>							2			1	-1	-50,0	6	5	500,0
erikoislääkärit	2	1	100,0	7	5	250,0	5	-2	-28,6	7	2	40,0	12	5	71,4
erikoislääkärit, <u>etäpalvelut</u>													2	2	
terveydenhoitaja	109	-12	-9,9	61	-48	-44,0	41	-20	-32,8	57	16	39,0	69	12	21,1
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>													1	1	
fysioterapeutti	91	-6	-6,2	30	-61	-67,0	10	-20	-66,7	12	2	20,0	20	8	66,7
psykologi		-40	-100,0		0			0			0		3	3	
laboratorio ja kuvantaminen	227	101	80,2	196	-31	-13,7	178	-18	-9,2	160	-18	-10,1	209	49	30,6
Asiantuntija, sosiaaliala				1			1			1			2	1	100,0
<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	17,5	-18	-50,0
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>													1,5	2	
terveydenhoitaja	6			6,5	0,5	8,3	2	-4,5	-69,2	6,5	4,5	225,0	6,5	0	0,0
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>													1,5		
fysioterapeutti	18									3,5			2	-2	-42,9
psykologi	2			4	2	100,0	1	-3	-75,0	1,0	0	0,0	0	-1	-100,0
psykologi, <u>etäpalvelut</u>							0,5			0,5	0	0,0	2,5	2	400,0
<u>Ohjaus ja neuvonta / yksilökäynnit kpl</u>															
lääkäri										5			4	-1	-20,0
terveydenhoitaja	25			22	-3	-12,0	37	15	68,2	62	25	67,6	75	13	21,0
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>													1	1	
fysioterapeutti	24			85	61	254,2	103	18	21,2	129	26	25,2	134	5	3,9
psykologi	11			42	31	281,8	18	-24	-57,1	30	12	66,7	36	6	20,0
psykologi, <u>etäpalvelut</u>							4			1	-3	-75,0	0	-1	-100,0
<u>sairauspoissaolot, kalenteripv</u>	5 056	564	12,6	4 575	-481	-9,5	5 170	595	13,0	5 440	270	5,2	5598	158	2,9
Työterveyshuollon kustannukset brutto, €	89 930	4 904	5,8	96 524	6 594	7,3	87 679	-8 845	-9,2	119 318	31 639	36,1	133 783	14465	12,1

9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta

9.1 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 2022 toimikunnan puheenjohtajana toimi työnantajan edustaja.

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

9.2. Tyky-toiminta

Tyky-toimintaa järjestää tyky-ryhmä, johon kuuluu työntekijöiden edustajia eri hallintokunnista. Tyky-ryhmällä oli käytettävissä 26.000 euron bruttomääräraha, jota nostettiin vuodesta 2021 10. 000 eurolla

Kunnalla on käytössä Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo. Vuonna 2022 Smartum-saldoa sai koko vuodelta 150 euron arvosta, josta omavastuu on 20 euroa ja puolen vuoden ajalta 75 euroa (omavastuu 10 euroa). Saldoa otti noin 230 henkilöä, josta nettokustannuksena jäi 24.276 euroa. Saldosta käytettiin liikuntaan keskimäärin 70 % ja kulttuuriin 30 %.