



Mynämäen kunnan henkilöstötilinpäätös vuodelta 2023

Sisällys

1. Johdanto	3
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	10
4.1 Palkankorotukset.....	10
4.2. Keskiansio	10
5. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	12
6. Työajan jakautuminen.....	13
7. Terveysperusteiset poissaolot.....	14
8. Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset.....	16
9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta.....	18
9.1 Yhteistoiminta	18
9.2. Tyky-toiminta.....	18

1. Johdanto

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 ja raportoimaan kehityssuuntia.

Syksyllä 2022 ulkopuolinen taho teki selvityksen kunnan henkilöstöorganisaatiosta. Selvityksessä esitetyt toimenpiteet on toteutettu vuoden 2023 aikana. Toimenpiteenä oli mm. henkilöstöasiantuntijan palkkaaminen. Hän aloitti tehtävässä huhtikuussa 2023.

Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani henkilöstön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemisessa. Työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oyj:stä. Kunnan ja Mehiläisen edustajien kesken pidetään säännöllisesti kokouksia, joissa käydään läpi sekä kunnassa että työterveyshuollossa esiin nousseita asioita. Kahdesti vuodesta järjestetään myös ohjausryhmä yhteistyössä Mehiläisen ja naapurikuntien tilaajien kanssa. Työterveyshuollon kanssa yhteistyön toimivuutta arvioidaan ja kehitetään vuosittain, ja vuonna 2023 on päätetty esimerkiksi työterveyden vuosisuunnittelun kehittämisestä ja esihenkilöiden osallistamisesta laajemmin vuoden 2024 suunnitteluun. Työterveyshuollossa käytetään myös yhä enenevästi digitaalisia palveluja.

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 sairauslomilta. Vuonna 2021 otettiin käyttöön työterveyshuollon työkalu, jonka avulla prosessi etenee ohjatusti.

Kunnassa on käytössä myös 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 2023 sovittiin, että työterveyshuolto kiinnittää erityistä huomiota tämän mahdollisuuden tukemiseen.

Vuoden 2023 aikana tehtiin työn vaativuuden arviointia KVTES:n ja TS:n piirissä työskentelevien osalta. Tehtäväkohtaisen palkan tulee työehtosopimuksen mukaan perustua työn vaativuuteen, ja vaativuutta arvioidaan paikallisesti sovittavalla järjestelmällä. Työn vaativuuden arviointijärjestelmän tarkoituksena on edistää oikeudenmukaista ja läpinäkyvää palkkausta. Työtehtävät järjestettiin hinnoittelutunnuksen sisällä niiden vaativuuden mukaiseen järjestykseen ja muodostettiin palkkakoreja, joita käytetään vuoden 2024 järjestelyerän jakamista koskeissa neuvotteluissa. OVTES:n piiriin kuuluvilla on oma työn vaativuuden arviointijärjestelmä.

Vuonna 2022 aloitettiin säännölliset esihenkilöpalaverit, jossa käydään läpi ajankohtaisia asioita. Palaverihin osallistuu tarvittaessa myös työterveyshuollon edustajat. Vuonna 2023 esihenkilöpalaverikäytäntöä on yhä jatkettu. Aiheina on ollut ajankohtaisia yhteisiä asioita esimerkiksi työterveyteen, varautumiseen ja turvallisuuteen sekä työtehtävien vaativuuden arviointiin liittyen. Käytäntö on koettu toimivaksi ja hyödylliseksi.

Kunnassa toimii myös sisäilmatyöryhmä, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäistä sisäilmaongelmia. Työryhmä ottaa käsiteltäväksi pitkäkestoiset sisäilmaongelmatilanteet ja suunnittelee ongelman käsittelyprosessin sekä vastaa prosessin aikaisesta sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana säännöllisesti ja useampia toimenpiteitä käsiteltiin ja toteutettiin vuoden aikana.

Henkilöstötilinpäätöksen aineisto on kerätty palkanlaskentaohjelman raporteista sekä taloushallinnon ohjelmistoista. Tämä henkilöstötilinpäätös noudattaa samaa sisältöä vuoden 2022 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 aiempien vuoden vertailtavuuteen. Raportointitapa muuttui vuonna 2022 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, Kevan ja vakuutusyhtiön tilastoista.

2. Henkilöstön määrä ja ikärakenne

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä voimassa olleiden palvelussuhteiden lukumäärä.

Vuoden 2023 viimeisenä päivänä kunnan palveluksessa oli 300 (edellisenä vuonna 316) viran- ja toimenhaltijaa, joista 232 (246) oli vakituksessa palvelussuhteessa ja 68 (70) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakituksena henkilöstön määrä on vähentynyt 14 työntekijällä ja määräaikaisten määrä kahdella työntekijällä verrattuna vastaavaan aikaan edellisenä vuonna. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi vuodenvaihteessa 2022-2023 10 henkilöä vanhoina työntekijöinä.

Henkilöstövahvuus raportoidaan yhden päivän poikkileikkaustietona, 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, jossa esimerkiksi sijaisten tarve on suurinta.

palvelussuhde 31.12.	miehet	naiset	yhteensä	muutos % edellisvuodesta
Vakinaiset	43	189	232	-5,7
Määräaikaiset	11	57	68	-2,9
joista työllistettyjä	0	1	1	
joista oppisopimussuhteisia	1	1	2	
Yhteensä	54	246	300	-5,1

Kuntatyöntantajien mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2022 444 000 (vuonna 2021 434 000) henkilöä (viimeisin KT:n tieto). Määrä on uusi ennätyslukema, edellisen kerran henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärän on arvioitu vähenvän tulevina vuosina, mutta muutaman viime vuoden aikana se onkin ollut kasvussa.

2023	vakituiset	%	osa- aikaiset *)	%	määrä- aikaiset	%	työllistetyt	%	oppi- sopimus	%	yhteensä	%
hallinto	10	-28,6	1	0,0	1	0,0					11	-26,7
sivistys	173	-2,8	37	-15,9	58	1,8	1 *		2 *		231	-1,7
tekninen	49	-9,3	10	42,9	9	-25,0					58	-12,1
yhteensä	232	-5,7	48	-7,7	68	-2,9					300	-5,1
%-osuus	77,3	-0,7	16,0	-2,8	22,7	2,3						

% -sarake on muutos edelliseen vuoteen.

*) sisältyy muihin lukuihin

Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan toimialoittain

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Mynämäessä vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,6 vuotta (edellisenä vuonna 47,6 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	11	4,7
30 - 34	13	5,6
35 - 39	27	11,6
40 - 44	28	12,1
45 - 49	43	18,5
50 - 54	43	18,5
55 - 59	42	18,1
60 - 64	22	9,5
yli 65	3	6,3
Yhteensä	232	
Keski-ikä	47,6	

Koko henkilöstö

Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus
alle 30	31	10,3
30 - 34	30	10,0
35 - 39	31	10,3
40 - 44	34	11,3
45 - 49	48	16,0
50 - 54	47	15,7
55 - 59	47	15,7
60 - 64	27	9,0
yli 65	5	1,7
Yhteensä	300	
Keski-ikä	46,0	

Kuntatyönantajien vuoden 2022 tilastossa koko kunnallisen vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä oli 39,7 vuotta. Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on korkeampi kuin muiden alojen työntekijöiden.

Koko maassa koko kunnallisen henkilöstön ikärakenne vuonna 2022:

alle 20 v	0,58 %
20–29 v	10,88 %
30–39 v	21,58 %
40–49 v	25,18 %
50–59 v	28,17 %
yli 60 v	13,61 %

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 tiettyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyjä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti/100). Alla on eriteltyä henkilötyövuodet yhteensä, määräaikaisten osalta sekä vakituisten osalta.

Henkilötyövuodet 2023, kaikki	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	52,5	219,7	272,2	-3,7

Henkilötyövuodet 2023, määräaikaiset	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	13,4	61	74,4	16,4

Henkilötyövuodet 2023, vakituiset	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	39,1	158,6	197,7	-8,7

Vuoden 2022 syksyllä opettajat olivat lomautettuna, mikä tulee ottaa vertailussa edelliseen vuoteen huomioon. Lomautus on palkaton palveluksessaolopäivä, joten sitä ei lasketa henkilötyövuoteen.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 aikana 231 (287) määräaikaista palvelussuhdetta. Luku sisältää yhdenkin päivän työsuhteet ja myös ne vakituiset henkilöt, jotka ovat sijaistaneet toista vakituista (pääasiassa opettajia sijaistaneet koulunkäynnin ohjaajat). Määräaikaisia on pääasiassa opetustoimessa, päivähoitossa, ruokapalveluissa ja laitoshuollossa. Määräaikaisuudet ovat olleet kestoaltaan aiempaa vuotta pidempiä, sillä määräaikaisten työsuhteiden määrä on vähentynyt, mutta henkilötyövuosien määrä kuitenkin lisääntynyt 16,4% edellisestä vuodesta.

Vuonna 2023 ei käytetty vuokratyövoimaa. Siivouspalveluita on ostettu Mietoisten paloasemalle, kylätalo Mietolaan ja urheilukeskukseen, sekä yksittäisiä sairaus- ja vuosilomapäiviä. Työntekijävahvuus näissä ostopalveluissa on ollut 1 työntekijä.

2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus on vakituisessa 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 2023	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	26	10,6
Päätyneet palvelussuhteet	29	11,8
joista eläköityneitä	3	
Sisäiset siirtyjät	1	

Päätyneissä palvelussuhteissa eläkkeelle jääneitä on 3 henkilöä. Alkaneiden palvelussuhteiden määrässä on mukana myös ne, joiden työ-/virkasuhde on muuttunut määräaikaisesta vakituiseksi. Sisäiset siirtyjät eivät sisälly alkaneisiin eivätkä päätyneisiin palvelussuhteisiin, joten ne eivät täten vaikuta vaihtuvuusprosenttiin.

Sekä tulo- että lähtövaihtuvuusprosentti on korkeampi kuin edellisellä vuonna ja huomattavasti korkeampi kuin vuonna 2021 (vuonna 2022 8,6 ja 9,0%, vuonna 2021 4,6 ja 7,9%). Eläköityneitä on vähemmän kuin edellisinä vuosina (vuonna 2022 eläköityneitä 3 ja vuonna 2021 5 henkilöä) mikä lisää muiden vaihtuvuustekijöiden merkitystä kasvaneissa vaihtuvuusprosentteissa.

Reilu puolet (17) päätyneistä vakinaisista palvelussuhteista oli opetustoimessa tai varhaiskasvatuksessa. Loput vajaa puolet (12) jakautuivat muiden toimintojen kesken. Erityisesti varhaiskasvatuksessa suuri vaihtuvuus ja rekrytointihaasteet ovat valtakunnan tasollakin tunnistettu ongelma.

2.5. Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on matalampi kuin edellisinä vuosina (vuonna 2022 63,9 ja vuonna 2021 65,0 vuotta).

Vuonna 2023 jäi kolme henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle, ketään ei jäänyt osatyökyvyttömäksi. Vuonna 2022 jäi yksi henkilö työkyvyttömyyseläkkeelle ja kaksi osatyökyvyttömäksi.

Eläköityminen 2023	lukumäärä	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	3	62,6
KuEL:n piiriin kuuluvat	2	62,0
VaEL:n piiriin kuuluvat (opettajat)	1	64,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeen aloittaneet	0	
Työkyvyttömyyseläkkeet	3	

2.6 Eläkemaksut

KuEL-maksu ja VaEL-maksu ovat palkkaperusteisia eläkemaksuja. 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.

Eläkemenoperusteista maksua maksettiin niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet kunnan palvelussa ennen vuotta 2005. Vuodesta 2023

alkaen eläkemenoperusteinen maksu poistui ja sen tilalle tuli 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).

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

Eläkemaksut 2023	euroa	%-osuus palkka-kustannuksista	edellisenä vuonna
KuEL-maksu	1 696 804	15,0	15,0
VaEL-maksu (opettajat)	230 852	2,0	2,4
Eläkemenojen tasausmaksu	410 766	3,6	7,2 (eläkemenoperusteinen)

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 lakisääteistä koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohti. **Koulutuspäivien kokonaismäärä** löytyy jäljempänä työajan jakautumista kuvaavasta taulukosta. Vuodelta 2023 työttömyysvakuutusrahastolta saatiin 2.725,52 euroa koulutuskorvausta.

Osaamisen kehittäminen 2023	osallistujien määrä	päiviä/osallistuja	kustannukset euroa/v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	79	1,8	56 430,00
Opintovapaalla ollut henkilöstö	20		

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä ja koulutukseen osallistujia on huomattavasti vähemmän kuin edellisenä vuonna (vuonna 2022 osallistujien määrä 196). Koulutuspäivien kokonaismäärä pysyi kuitenkin melko lähellä vuoden 2022 määrää. Ne henkilöt, jotka osallistuivat koulutuksiin vuoden 2023 aikana, kävivät siis pääsääntöisesti useammassa koulutuksessa vuoden aikana, kun taas suuri osa ei käynyt koulutuksissa vuoden aikana lainkaan. Voi

myös olla, että kaikkia koulutuksia ei ole muistettu kirjata Populukseen ja jäävät täten tästä tilastosta pois.

Koulutusten kustannukset ovat koko vuonna käytyjen koulutusten kustannukset yhteensä, kun koulutuspäivistä on tässä raportoitu vain ne, jotka oikeuttavat koulutuskorvauksiin. Osaamisen kehittämisen kustannukset kasvoivat huomattavasti vuonna 2022 vuoteen 2021 verrattuna, koska koronapandemian väistyminen mahdollisti jälleen esimerkiksi lähitoteutusten järjestämisen. Kustannukset pysyivät samalla, vuoden 2022 tasolla myös vuonna 2023. Kustannukset sisältävät ulkopuoliselle kouluttajalle maksetut korvaukset sekä päivärahat, kurssimaksut ja matka- ja majoituskustannukset. 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 2023 noin 50 eri koulutukseen (vuonna 2022 noin 80). Myös verkkokoulutusten osalta osallistujia oli vähän, mutta nämä osallistujat osallistuivat pääsääntöisesti useampiin koulutuksiin vuoden aikana.

Opintovapaalla olleiden määrä kasvoi 11 henkilöstä (2022) 20 henkilöön. Taustalla voi olla hallitusohjelmaan kirjattu aikuiskoulutustuen lakkauttaminen vuoden 2024 aikana.

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 verrokialojen sopimukseen ja niiden vaikutuksesta kunta-alan palkkoja on korotettu ja korotetaan enemmän kuin kesäkuun 2022 sopimuksissa sovittiin.

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

4.2. Keskiansio

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.

2023	KVTES	OVTES opetusala	OVTES varhaiskasvatus	Tekniset (TS)
Naisten keskiansio euroa/kk	2 309	4 050	3 183	3 418
Miesten keskiansio euroa/kk	2 115	4 351		2 955

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 2023 korvauksista ei ole vielä saatu.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	2023	Muutos% ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta		
1. Palkat yhteensä,	11 315 786,00	5,4
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2 936 846,00	-2,7
3. Muut		
- rekrytointikustannukset	lehti-ilmoitus ym. kuluja	
- vuokratyövoiman kustannukset	0,00	
4. Henkilöstöinvestoinnit		
- työterveyshuolto, netto	81 817,00	50,6
- koulutus ja muu kehittäminen	44 741,00	13,3
- kuntoutus, kaikki on palkatonta		
- muut yhteensä (tyky-toiminta, suojavaatteet, työergonomia)	46 564,00	-26,3

Henkilöstöinvestoinneissa 26,3% lasku johtuu pitkälti koronan väistymisestä, kun suojavarusteita (esim. maskeja) ei ole enää jouduttu hankkimaan. Myöskään työergonomiaan liittyviä toimistokalustehankintoja ei vuonna 2023 ollut juurikaan verrattuna vuoteen 2022. Tyky-toimintaan käytetyn rahan osuus pysyi melko samalla tasolla vuoteen 2022 verrattuna.

6. Työajan jakautuminen

Taulukoissa esitetään erikseen opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat sekä muu henkilöstö erikseen.

Muu henkilöstö kuin opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2023	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	41 641	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot	2 545	6,1
- perhevapaat	941	2,3
- koulutus (palkallinen)	238	0,6
- palkattomat poissaolot	2 158	5,2
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt **)	259	
= Tehty vuosityöaika	36 018	

** Sisältää päivityksen.

Tunnit on muutettu työpäiviksi käyttäen 38,25 h viikkotyöaika.

Opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2023	työpäivää	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät - vähennetään koulutyön keskeytysaika = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	20 376	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot	1050	5,2
- perhevapaat	1372	6,7
- koulutus	74	0,4
- palkattomat poissaolot	1362	
= Tehty vuosityöaika	16 518	

Molemmissa ryhmissä perhevapaita käytettiin vuonna 2023 enemmän kuin edellisellä vuonna (vuonna 2022 opettajilla 3,6% teoreettisesta vuosityöajasta ja muilla 1,2%). Molemmissa ryhmissä terveysperusteisten poissaolojen osuus työajasta vastaavasti väheni (vuonna 2022 opettajilla 5,7% teoreettisesta vuosityöajasta ja muilla 7,3%).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on lisäksi esitetty, että perhevapaiden käytön jakautumista sukupuolen mukaan seurattaisiin henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain. Ohessa vuoden 2023 perhevapaita käyttäneiden henkilöiden määrät sukupuolen mukaan.

Perhevapaa	miehet	naiset
Raskausvapaa		8
Vanhempainvapaa	1	8
Vanhempainvapaa, palkaton	0	10
Hoitovapaa, palkaton	0	5
Tilapäinen hoitovapaa	6	43
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	0	1

7. Terveysperusteiset poissaolot

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

Terveysperusteiset poissaolot, koko henkilöstö	kalenteripäivät 2022, palkalliset	kalenteripäivät 2022, palkattomat	kalenteripäivät 2022, yhteensä	kalenteripäivät 2023, palkalliset	kalenteripäivät 2023 palkattomat	kalenteripäivät 2023 yhteensä	muutos %
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 361	6	1 367	1 376	9	1 385	1,3
4 - 29 pv	2 579	59	2 638	1 774	0	1 774	-32,8
30 - 60 pv	814	0	814	916	0	916	12,5
61 - 90 pv	348	244	592	449	0	449	-24,2
91 - 180 pv	0	187	187	0	0	0	-100,0
ylä 180 päivää	0	0	0	0	0	0	
Yhteensä	5 102	496	5 598	4 515	9	4 524	-19,2
Keskimäärin/henkilötyövuosi	18,75	1,75	19,79	16,59	0,03	16,62	-16,0
Em. poissaoloista erikseen							
- työtapaturmat	350	33	383	378	0	378	-1,3
- työmatkatapaturmat	4	0	4	15	0	15	275,0
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0	0	0	
Sairauspoissaolo%			7,54 %			6,49 %	
0 päivää sairastaneet, %-osuus koko vuoden henkilöstöst.	46,9 %			57,23 %			
0 päivää sairastaneet, %-osuus vakituisesta henkilöstöstä	23,3 %			37,93 %			

Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 6,49 %. Vuonna 2022 sairauspoissaoloprosentti oli 7,54% ja vuonna 2021 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 2023 päiviä on 251.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus, jossa seurataan noin 90.000 kuntatyöntekijän sairauspoissaoloja yhdenmukaisella laskentatavalla eli sairauspoissaolopäivien määrä/henkilötyövuosi. Laskennassa ovat mukana kokoikäisten 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. Vuoden 2023 tuloksia ei ole vielä julkaistu.

Mynämäen kunnan sairauspoissaolojen yhteismäärä keskimäärin on 16,6 päivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolopäivät yhteensä vähenivät 19,2% edelliseen vuoteen verrattuna. Päivien määrässä ollaan nyt samalla tasolla kuin ennen koronaa vuonna 2019. Lyhyiden alle neljän päivän poissaolojen määrä pysyi melko samana, kun taas 4-29 päivän poissaolot vähenivät merkittävästi. Pitkien sairauspoissaolojen määrä väheni myös merkittävästi, kun taas vuosien 2020-2021 välillä näissä oli kasvua. Pitkissä poissaoloissa kalenteripäivien määrä kasvaa helposti suureksi, vaikka henkilöitä pitkillä poissaoloilla olisi vain muutama. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme henkilöä.

Yhteismitallisena tunnuslukuna raportoidaan vuodesta 2022 saakka myös henkilöt, jotka eivät ole olleet lainkaan sairaspoissaoloilla vuoden aikana. Koko vuoden henkilöstömäärästä (532 henkilöä) tällaisia henkilöitä on ollut 57,23%. On kuitenkin huomioitava, että tämä luku pitää sisällään myös hyvin lyhyet määräaikaisuudet, kuten päivän pituiset sijaisuudet, joten luku ei kerro kokonaisuutena kovin paljoa. Sen sijaan vakituisten osalta 37,93% henkilöistä ei ollut yhtään sairaspoissaolopäivää vuoden aikana. Prosenttiosuus on nousut edellisestä vuodesta (23,3%), mikä saattaa johtua osaltaan myös koronapandemian väistymisestä. 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 sairaspoissaoloja on voitu unohtaa kirjata. Lukuun ei ole laskettu mukaan työtaturmista johtuvia sairaspoissaoloja. 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 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 systemaattisesti. Vuonna 2021 otettiin käyttöön myös korvaavan työn mallia, jossa työntekijälle järjestetään vähäksi aikaa normaalia kevyempää työtä sairauslomalle jäämisen sijaan.

Työtaturmat ja työmatkataturmat

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuonna 2023 sattui 36 työtaturmaan (33 edellisenä vuonna), joista vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 454 (152) päivää.

Työtaturmista 12 eli lähes puolet oli erilaisia kaatumisia tai liukastumisia. Myös pisimmät korvauspäiväjaksot tulevat kaatumisista. Ulkona talvella liuk-

kaudesta johtuvia näistä oli noin puolet, kun sisällä erilaisissa tilanteissa loput puolet.

Työtapaturmista 9 liittyi väkivaltaan, mikä tekee myös suuren osan tapaturmien kokonaismäärästä. Usea näistä tapahtui oppilaan tai hoitolapsen myötävaikutuksesta. Näiden lisäksi luokissa ja päiväkotiryhmissä sattuu paljon eriasteisia väkivaltatilanteita, joista ei tehdä ilmoitusta vakuutusyhtiölle. Koko kunnan henkilökunnalle ollaan vuonna 2024 järjestämässä MAPA-koulutusta uhkaavien ja aggressiivisten tilanteiden hallintaan ja käsittelyyn. Viime vuosina resurssien kohdentamiseen on kiinnitetty erityistä huomioita, jotta läheltä piti ja väkivaltatilanteiden lukumäärä vähenisi. Kouluilla on myös käytössä turvpuhelimia. Henkilökunnalle järjestetään säännöllisesti ensiapukoulutusta.

Vakuutusyhtiö maksoi työtapaturmista ohimeneviä korvauksia 68 335 euroa (15 100 euroa). Summasta lähes 80% muodostuu kahdesta suuremmasta tapaturmasta ja loput 34 tapaturmaa muodostavat korvaussummasta loput 20%. Pysyviä korvauksia ei aiheutunut.

Työmatkatapaturmia sattui 6 (5 edellisenä vuonna). Ohimeneviä korvauksia näistä maksettiin 2 974 euroa (15 412 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 2023 sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten määrien kehittyminen on vaihdellut palvelusta riippuen paljonkin. Lääkärin ja terveydenhoitajan käyntejä on enemmän, kun taas laboratorio-palvelujen käyttö on vähentynyt merkittävästi. Tämä selittyy paljolti koronatestausten vähenemisellä. Etäpalveluiden käyttö on yllättäen vähentynyt.

Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset 2019-2023	2019			2020			2021			2022			2023		
	ero	%		ero	%		ero	%		ero	%	ero	%		
<u>Sairaanhoitokäynnit ja tutkimukset, kpl</u>															
lääkäri	530	44	9,1	314	-216	-40,8	258	-56	-17,8	341	83	32,2	388	47,0	13,8
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>				75			130	55	73,3	82	-48	-36,9	44	-38,0	-46,3
terveydenhoitaja	90	5	5,9	49	-41	-45,6	40	-9	-18,4	35	-5	-12,5	53	18,0	51,4
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>				25			10	-15	-60,0	8	-2	-20,0	5	-3,0	-37,5
fysioterapeutti															
erikoislääkärit	44	10	29,4	51	7	15,9	33	-18	-35,3	30	-3	-9,1	24	-6,0	-20,0
laboratorio	394	1	0,3	530	136	34,5	379	-151	-28,5	509	130	34,3	415	-94,0	-18,5
kuvantaminen / radiologia	78	23	41,8	71	-7	-9,0	56	-15	-21,1	69	13	23,2	62	-7,0	-10,1
<u>Työpaikkaselvitykset, h</u>															
lääkäri	39,5	25,5	182,1	38,5	-1	-2,5	52,0	13,5	35,1	40,5	-12	-22,1	14,5	-26,0	-64,2
terveydenhoitaja	88,5	62,5	240,4	85,5	-3	-3,4	118,0	32,5	38,0	91	-27	-22,9	34,5	-56,5	-62,1
fysioterapeutti	33,5	-4	-10,7	21,5	-12	-35,8	47,0	25,5	118,6	73	26	55,3	19,5	-53,5	-73,3
fysioterapeutti, <u>etäpalvelut</u>										1				-1,0	-100,0
psykologi	1,0			9,0	8	800,0	12,0	3	33,3	14	2	16,7	1,0	-13,0	-92,9
psykologi, <u>etäpalvelut</u>				0,5			2,5	2	400,0	3	1	20,0	0,5	-2,5	-83,3
<u>Terveystarkastusten käynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella, kpl</u>															
lääkäri	18			22	4	22,2	10	-12	-54,5	17	7	70,0	8	-9,0	-52,9
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>										7	7			-7,0	-100,0
erikoislääkärit															
terveydenhoitaja	43			52	9	20,9	39	-13	-25,0	23	-16	-41,0	17	-6,0	-26,1
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>										0			1	1,0	
fysioterapeutti	3			8	5	166,7	6	-2	-25,0	0	-6	-100,0	0	0,0	0,0
psykologi															
laboratorio ja kuvantaminen	91			122	31	34,1	36	-86	-70,5	30	-6	-16,7	33	3,0	10,0
<u>Muut terveystarkastusten käynnit, kpl</u>															
lääkäri	123	11	9,8	132	9	7,3	126	-6	-4,5	146	20	15,9	127	-19,0	-13,0
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>				2			1	-1	-50,0	6	5	500,0	2	-4,0	-66,7
erikoislääkärit	7	5	250,0	5	-2	-28,6	7	2	40,0	12	5	71,4	20	8,0	66,7
erikoislääkärit, <u>etäpalvelut</u>										2	2		2	0,0	0,0
terveydenhoitaja	61	-48	-44,0	41	-20	-32,8	57	16	39,0	69	12	21,1	50	-19,0	-27,5
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>										1	1			-1,0	-100,0
fysioterapeutti	30	-61	-67,0	10	-20	-66,7	12	2	20,0	20	8	66,7	33	13,0	65,0
psykologi		0			0			0		3	3		8	5,0	166,7
laboratorio ja kuvantaminen	196	-31	-13,7	178	-18	-9,2	160	-18	-10,1	209	49	30,6	153	-56,0	-26,8
Asiantuntija, sosiaali	1			1			1			2	1	100,0	1	-1,0	-50,0
<u>Ohjaus ja neuvonta / ryhmä h</u>															
lääkäri	27,5	20	266,7	26,5	-1	-3,6	35,0	8,5	32,1	17,5	-18	-50,0	20	2,5	14,3
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>										1,5	2			-1,5	-100,0
terveydenhoitaja	6,5	0,5	8,3	2	-4,5	-69,2	6,5	4,5	225,0	6,5	0	0,0	5	-1,5	-23,1
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>										1,5				-1,5	-100,0
fysioterapeutti							3,5			2	-2	-42,9		-2,0	-100,0
psykologi	4	2	100,0	1	-3	-75,0	1,0	0	0,0	0	-1	-100,0	5	5,0	
psykologi, <u>etäpalvelut</u>				0,5			0,5	0	0,0	2,5	2	400,0		-2,5	-100,0
<u>Ohjaus ja neuvonta / yksilökäynnit kpl</u>															
lääkäri							5			4	-1	-20,0		-4,0	-100,0
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>													2	2,0	
terveydenhoitaja	22	-3	-12,0	37	15	68,2	62	25	67,6	75	13	21,0	58	-17,0	-22,7
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>										1	1		3	2,0	200,0
fysioterapeutti	85	61	254,2	103	18	21,2	129	26	25,2	134	5	3,9	49	-85,0	-63,4
psykologi	42	31	281,8	18	-24	-57,1	30	12	66,7	36	6	20,0	40	4,0	11,1
psykologi, <u>etäpalvelut</u>				4			1	-3	-75,0	0	-1	-100,0	2	2,0	
<u>sairauspoissaolot, kalenteripv</u>															
	4 575	-481	-9,5	5 170	595	13,0	5 440	270	5,2	5 598	158	2,9	4 524	-1 074,0	-19,2
Työterveyshuollon kustannukset brutto, €	96 524	6 594	7,3	87 679	-8 845	-9,2	119 318	31 639	36,1	133 783	14 465	12,1	151 817	18 034,0	13,5

9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta

9.1 Yhteistoiminta

Mynämäen kunnan yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä toimii yhteistyöneuvottelukunta, jossa on yhteensä 15 jäsentä. Viranhaltijoita ja työntekijöitä edustaa 8 henkilöä ja työnantajaa 6 henkilöä. Lisäksi jäseniin kuuluu työterveyshuollon edustaja. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin henkilöstön ja työnantajan edustaja. Vuonna 2023 toimikunnan puheenjohtajana toimi henkilöstön edustaja.

YT-ryhmään kuuluu ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet, kunnanjohtaja, henkilöstöasiantuntija, hallintojohtaja sekä muut toimialajohtajat 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 2023 Smartum-saldoa sai koko vuodelta 130 euron arvosta ja puolen vuoden ajalta 65 euroa. Saldoa otti noin 230 henkilöä, josta kustannuksena tuli 25 805 euroa. Saldosta käytettiin liikuntaan keskimäärin 60 % ja kulttuuriin 40 %.