



Mynämäen kunnan henkilöstötilinpäätös vuodelta 2024

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.....	11
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. Tyhy-toiminta.....	18

1. Johdanto

Kunnanvaltuuston vuonna 2022 hyväksymässä kuntastrategiassa kunnan visiona on: Mynämäki on kasvava, yhteisöllinen ja ympäristöarvot huomioiva vetovoimainen kunta. Kunnan arvoina on vastuullisuus, avoimuus, uudistuminen ja kestävä luontosuhde. Mynämäki luo hyvinvointia laadukkailla palveluilla yhteistyössä yritysten, yhteisöjen ja ympäristökuntien kanssa. Henkilöstö on tärkein voimavara, jonka avulla kuntastrategiaa toteutetaan. Strategiaassa yhtenä tavoitteena on pysyvä ja motivoitunut henkilökunta. Vuosittaiset tavoitteet puolestaan 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.

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 ja palvelujen käyttöasteita. Kahdesti vuodesta järjestetään myös ohjausryhmä yhteistyössä Mehiläisen ja naapurikuntien tilaajien kanssa. Työterveyshuollon kanssa yhteistyön toimivuutta arvioidaan ja kehitetään vuosittain, ja vuonna 2024 lähdettiin kehittämään esimerkiksi työterveyden toimintasuunnittelmaprosessia. Työterveyshuollossa käytetään myös yhä enenevästi digitaalisia palveluja, mikä madaltaa kynnystä palvelujen käyttöön ja tuo ne yhä lähemmäs työntekijöitä.

Työkykyyn liittyvät teemat ovat tulevaisuudessa tärkeässä roolissa työurien pidentyessä. 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.

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. Jo vuonna 2023 sovittiin, että työterveyshuolto kiinnittää erityistä huomiota tämän mahdollisuuden tukemiseen, ja sama tavoite on todettu kannattavaksi myös tuleville toimintasuunnitelmavuosille.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön päivitetty työn vaativuuden arviointijärjestelmä 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. Työnkuvat ja vaativuuden arvioinnit päivitettiin ja järjestettiin hinnoittelutunnuksen sisällä niiden vaativuuden mukaiseen järjestykseen sekä muodostettiin palkkakoreja. Palkkakorit otettiin käyttöön vuoden 2024 järjestelyerän jakamisen yhteydessä. OVTES:n piiriin kuuluvilla on oma työn vaativuuden arviointijärjestelmä.

Vuonna 2022 aloitettiin säännölliset esihenkilöpalaverit, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja esihenkilöillä on tilaisuus kokoontua kootusti ja keskustella sekä saada tukea. Palaveriinkin osallistuu tarvittaessa myös työterveyshuollon edustajat tai muita yhteistyökumppaneita. Vuonna 2024 esihenkilöpalaverikäytäntöä on yhä jatkettu ja järjestettiin myös esihenkilöiden kehittämispäivä. Aiheina on ollut ajankohtaisia yhteisiä asioita esimerkiksi työterveyteen, varautumiseen ja turvallisuuteen, henkilöstöohjeisiin 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 2024 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 2023 henkilöstötilinpäätöksen kanssa, mutta ei ohjelmistomuutoksesta johtuen ole kaikilta osin täysin 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 sairaspöissaolojen osalta, mutta tiedot ovat yhä pääosin vertailukelpoisia edellisiin vuosiin. Kaikkia yhteismitallisia raporteja ei palkanlaskentaohjelmasta 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 2024 viimeisenä päivänä kunnan palveluksessa oli 290 (edellisenä vuonna 300) viran- ja toimenhaltijaa, joista 238 (232) oli vakituksessa palvelussuhteessa ja 52 (68) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakituksisen henkilöstön määrä on lisääntynyt kuudella työntekijällä ja määräaikaisten määrä vähentynyt 16 työntekijällä verrattuna vastaavaan aikaan edellisenä vuonna.

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 sijoituksia 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	195	238	2,6
Määräaikaiset	11	41	52	-23,5
joista työllistettyjä	0	0	0	
joista oppisopimussuhteisia	0	2	2	
Yhteensä	54	236	290	-3,3

Kuntatyönantajien mukaan kunta- ja hyvinvointialalla työskenteli vuoden 2024 vaihteessa 445 000 työntekijää (vuonna 2022 444 000) Henkilöstömäärän on arvioitu vähenevän tulevina vuosina ja se olikin pitkään laskusuhdanteinen vuodesta 2011 lähtien, jolloin edellisen kerran ollaan oltu yli 440 000 työntekijässä. Muutaman viime vuoden aikana määrä on kuitenkin ollut kasvussa.

2024	vakituiset		osa- aikaiset *)		määrä- aikaiset		oppi- sopimus	yhteensä	
		%		%		%			%
hallinto	10	0,0	0	-100,0	1	0,0		11	0,0
sivistys	182	5,2	36	-2,7	43	-25,9	2 *	225	-2,6
tekninen	46	-6,1	6	-40,0	8	-11,1		54	-6,9
yhteensä	238	2,6	42	-12,5	52	-23,5		290	-3,3
%-osuus	82,1	6,1	14,5	-9,5	17,9	-20,9			

% -sarake on muutos edelliseen vuoteen.

*) sisältyy muihin lukuihin

Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan toimialoittain

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Mynämäessä vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,1 vuotta (edellisenä vuonna 47,6 vuotta). Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta (46,0). Määräaikainen henkilöstö on yleensä nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö.

Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus
alle 30	16	6,7
30 - 34	20	8,4
35 - 39	22	9,2
40 - 44	30	12,6
45 - 49	39	16,4
50 - 54	46	19,3
55 - 59	37	15,5
60 - 64	26	10,9
yli 65	2	0,8
Yhteensä	238	
Keski-ikä	47,1	

Vakituinen henkilöstö

Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus
alle 30	28	9,7
30 - 34	34	11,7
35 - 39	29	10,0
40 - 44	37	12,8
45 - 49	39	13,4
50 - 54	50	17,2
55 - 59	41	14,1
60 - 64	27	9,3
yli 65	5	1,0
Yhteensä	290	
Keski-ikä	45,6	

Koko henkilöstö

Kuntatyöntantajien vuoden 2023 tilastossa koko kunnallisen vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 45,3 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä oli 39,2 vuotta. Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on korkeampi kuin muiden alojen työntekijöiden.

Koko maassa koko kunnallisen henkilöstön ikärakenne vuonna 2023:

alle 20 v	0,6 %
20–29 v	11,3 %
30–39 v	21,8 %
40–49 v	25,7 %
50–59 v	27,2 %
yli 60 v	13,6 %

Lähde: Kuntatyöntantajat

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.

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

Henkilötyövuodet 2024, kaikki	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	52,8	213,1	265,9	-2,3

Henkilötyövuodet 2024, määräaikaiset	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	12,9	51,5	64,4	-13,4

Henkilötyövuodet 2024, vakituiset	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	40,0	161,5	201,5	1,9

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 aikana 259 (231) henkilöä määräaikaaisessa palve-
lussuhteessa. Määräaikaaisia palvelussuhteita oli 929. Määrä sisältää yhdenkin päivän työ-
suhteet ja myös ne vakituiset henkilöt, jotka ovat sijaistaneet toista vakituista (pääasiassa
opettajia sijaistaneet koulunkäynninohjaajat). Määräaikaaisia on pääasiassa opetustoimessa,
päivähoidossa, ruokapalveluissa ja laitoshuollossa sijaistamassa.

Vuonna 2024 ei käytetty vuokratyövoimaa. Siivouspalveluita on ostettu Mietoisten palo-
asemalle, kylätalo Mietolaan ja urheilukeskukseen, sekä yksittäisiä sairaus- ja vuosilomapäi-
viä.

2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus on vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aika-
na alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet. Prosentit on laskettu suhteuttamalla em. henki-
löiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Tun-
nuslukuna ilmoitetaan tulovaihtuvuusprosentti ja lähtövaihtuvuusprosentti.

Vakinaiset 2024	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	25	10,8
Päätyneet palvelussuhteet	20	8,6
joista eläköityneitä	6	
Sisäiset siirtyjät	2	

Päätyneissä palvelussuhteissa eläkkeelle jääneitä on 6 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.

Tulovaihtuvuusprosentti on pysynyt melko samana kuin edellisenä vuonna. Lähtövaihtuvuusprosentti on puolestaan laskenut. Edellisenä vuonna vastaavat luvut olivat 10,6 ja 11,8 prosenttia. Edelleen ollaan kuitenkin melko korkeissa vaihtuvuuksissa verrattuna aiempiin vuosiin (vuonna 2022 8,6 ja 9,0%, vuonna 2021 4,6 ja 7,9%). Eläköityneitä oli enemmän kuin edellisinä vuosina (sekä vuosina 2023 että 2022 kolme henkilöä) mikä vaikuttaa vaihtuvuusprosentteihin nostavasti.

2.5. Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on korkeampi kuin edellisinä vuosina (vuonna 2023 62,6 ja 2022 63,9).

Vuonna 2024 jäi yksi henkilö työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2023 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle kolme henkilöä.

Eläköityminen 2024	lukumäärä	keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	6	65,0
KuEL:n piiriin kuuluvat	3	64,0
VaEL:n piiriin kuuluvat (opettajat)	3	66,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeen aloittaneet	0	
Työkyvyttömyyseläkkeet	1	

2.6 Eläkemaksut

KuEL-maksu ja VaEL-maksu ovat palkkaperusteisia eläkemaksuja. VaEL:n (valtion eläkelain) piiriin kuuluvat ennen vuotta 1970 syntyneet peruskoulujen ja lukiodien 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 eläkemenoperusteen 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).

Työkyvyttömyyseläkemaksua (ent. varhe-maksua) maksetaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Vuodesta 2019 alkaen maksu on sisältynyt KuEL- tai JuEL-maksuun.

Eläkemaksut 2024	euroa	%-osuus palkka- kustannuksista	edellisenä vuonna
JuEL-maksu	1 723 676	15,1	15,0
VaEL-maksu (opettajat)	215 749	1,9	2,0
Eläkemenojen tasausmaksu	409 596	3,6	3,6

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 lakisääteistä koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta (tästä taulukosta jätetty pois opettajien veso-päivät). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohti. **Koulutuspäivien kokonaismäärä** löytyy jäljempänä työajan jakautumista kuvaavasta taulukosta. Vuodelta 2024 työttömyysvakuutusrahastolta saatiin 5260 euroa koulutuskorvausta.

Osaamisen kehittäminen 2024	osallistujien määrä	päiviä/ osallistuja	kustannukset euroa/v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	80	1,8	78 887,00
Opintovapaalla ollut henkilöstö	4		

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä ja koulutukseen osallistujia on hyvin sama määrä kuin edellisenä vuonna. Ne henkilöt, jotka osallistuivat koulutuksiin vuoden 2024 aikana, kävivät pääsääntöisesti useammissa koulutuksissa 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. Tässä tilastossa ei ole myöskään huomioitu opetuspuolen veso-päiviä.

Koulutusten kustannukset ovat koko vuonna käytyjen koulutusten kustannukset yhteensä, kun koulutuspäivistä on tässä raportoitu vain ne, jotka oikeuttavat koulutuskorvauksiin. Kustannukset nousivat hieman verrattuna vuoteen 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.

Kunnalla on käytössä myös verkkokoulutuksia tarjoavan yrityksen lisenssi, jonka kautta henkilökunta osallistui vuonna 2024 noin 70 eri koulutukseen (vuonna 2023 noin 50). Myös verkkokoulutusten osalta osallistujia oli vähän, mutta nämä osallistujat osallistuivat pääsääntöisesti useampiin koulutuksiin vuoden aikana.

Opintovapaalla olleiden määrä laski 20 henkilöstä (2023) 4 henkilöön. Taustalla voi vaikuttaa aikuiskoulutustuen lakkauttaminen vuoden 2024 aikana.

4. Palkankorotukset ja keskiansio

4.1 Palkankorotukset

Vuoden 2024 aikana voimassaolleet 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 on korotettu enemmän kuin kesäkuun 2022 sopimuksissa sovittiin.

Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousivat 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 oli keskimäärin 4,85 prosenttia (noin 513 miljoonaa euroa) vuoden 2022 keskiarvoon verrattuna ja vuonna 2024 mukaan keskimäärin 2,99 prosenttia (noin 331 miljoonaa euroa)

4.2. Keskiansio

Kokonaisansiot keskimäärin on laskettu kaikkien vuonna 2024 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.

2024	KVTES	OVTES opetusala	OVTES varhaiskasvatus	Tekniset (TS)
Naisten keskiansio euroa/kk	2 413	4 094	3 310	3 666
Miesten keskiansio euroa/kk	1 950	4 208		3 217

Miesten keskiansion laskuun KVTES piirissä vaikuttaa eniten kesätyöntekijöiden ansiot. KVTES piirissä työskentelee kunnalla vähän miehiä, ja kesätyöntekijöitä heistä on ollut noin kolmannes.

5. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvintointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Alla olevan taulukon työterveyshuollon kustannuksista on vähennetty arvio Kelan korvaussummasta, koska päätöstä vuoden 2024 korvauksista ei ole vielä saatu.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	2024	Muutos% ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta		
1. Palkat yhteensä,	11 389 386,00	0,7
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	2 731 068,00	-7,0
3. Muut - vuokratyövoiman kustannukset	0,00	
4. Henkilöstöinvestoinnit		
- työterveyshuolto, netto	82 567,00	0,9
- koulutus ja muu kehittäminen	66 740,00	49,2
- kuntoutus, kaikki on palkatonta		
- muut yhteensä (tyky-toiminta, vaatteet, työergonomia)	48 831,00	4,9

Koulutus ja muu kehittäminen –osuuden nousua selittää esimerkiksi FCG:n palveluverkkoselvitys. Lisäksi vuonna 2024 alettiin järjestää keskitetysti kaikille kunnan työntekijöille ensiapu- sekä MAPA-koulutusta. Ensiapukursseissa on ollut paljon päivitysvelkaa, jotta kaikissa yksiköissä päästään lakisääteiseen määrään ensiapukoulutuksia. MAPA-koulutus on otettu käyttöön kaikille erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa työskenteleville lisäämään osaamista aggressiivisen käyttäytymisen hallintaan ja ennaltaehkäisyyn. Kouluttajana toimii kunnan oma työntekijä oman työnsä ohessa.

6. Työajan jakautuminen

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

Muu henkilöstö kuin opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2024	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	41 026	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot (palkalliset)	2 189	5,3
- perhevapaat	1 137	2,8
- koulutus (palkalliset)	221	0,5
- palkattomat poissaolot	2 624	6,4
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt **)	282	
= Tehty vuosityöaika	35 137	

** Sisältää päivystyksen.

Tunnit on muutettu työpäiviksi käyttäen 38,25 h viikkotyöaika.

Opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2024	työpäivää	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät - vähennetään koulutyön keskeytysaika = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	19 660	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot (palkalliset)	1081	5,5
- perhevapaat	889	4,5
- koulutus	120	0,6
- palkattomat poissaolot	1278	6,5
= Tehty vuosityöaika	16 292	

Kummankaan ryhmän luvuissa ei tapahtunut suuria muutoksia verrattuna edelliseen vuoteen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on lisäksi esitetty, että perhevapaiden käytön jakautumista sukupuolen mukaan seurattaisiin henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain. Ohessa vuoden 2024 perhevapaita käyttäneiden henkilöiden määrät sukupuolen mukaan.

Perhevapaa	miehet	naiset
Raskausvapaa		5
Vanhempainvapaa	2	4
Vanhempainvapaa, palkaton	0	9
Hoitovapaa, palkaton	0	8
Tilapäinen hoitovapaa	4	49
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	0	3

7. Terveysperusteiset poissaolot

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

Terveysperusteiset poissaolot, koko henkilöstö	kalenteripäivät 2023, palkalliset	kalenteripäivät 2023 palkattomat	kalenteripäivät 2023 yhteensä	kalenteripäivät 2024, palkalliset	kalenteripäivät 2024 palkattomat	kalenteripäivät 2024 yhteensä
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 376	9	1 385	1 223	6	1 229
4 - 29 pv	1 774	0	1 774	1 242	38	1 280
30 - 60 pv	916	0	916	1 027	58	1 085
61 - 90 pv	449	0	449	669	93	762
91 - 180 pv	0	0	0	0	336	336
yli 180 päivää	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	4 515	9	4 524	4 161	531	4 692
Keskimäärin/henkilötyövuosi	16,59	0,03	16,62	15,64	2,00	17,64
Em. poissaoloista erikseen						
- työtapaturmat	378	0	378	73	0	73
- työmatkatapaturmat	15	0	15	19	0	19
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0	0	0
Sairauspoissaolo%			6,49 %			6,92 %
0 päivää sairastaneet, %-osuus koko vuoden henkilöstöstä	57,23 %			49,49 %		
0 päivää sairastaneet, %-osuus vakituisesta henkilöstöstä	37,93 %			31,66 %		

Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 6,92%, mikä on hieman kasvua edelliseen vuoteen (2023 6,49 %). Luku on kuitenkin hyvässä suhteessa tätä edeltäviin vuosiin, sillä 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 ja arkipyhillä eli vuonna 2024 päiviä on 252.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus, jossa seurataan myös noin 90.000 kuntatyöntekijän sairauspoissaoloja yhdenmukaisella laskentatavalla eli sairauspoissaolopäivien määrä/henkilötyövuosi. Laskennassa ovat mukana kokoai-kaisten kuntatyöntekijöiden työstä poissaolopäivät oman sairauden vuoksi.

Kunta10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolopäivät keskimäärin per työntekijä/vuosi ovat olleet pitkään noin 17 päivän tietämillä. Vuonna 2022 kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot keskimäärin kuitenkin nousivat huomattavasti eli 20,7 päivään henkilöä kohden. Vuoden 2023 osalta palattiin normaaleihin lukemiin, jolloin sairauspois-

saolopäiviä on ollut keskimäärin 17,4 per työntekijä. Huomioitavaa on, että sote-uudistus aiheutti ison muutoksen kuntien ammattijakaumaan, mikä on huomattava myös tässä vertailussa. Vuoden 2024 tuloksia ei ole vielä julkaistu.

Mynämäen kunnalla sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2024 keskimäärin 17,6 päivää per henkilötövuosi. Sairauspoissaolopäivät lisääntyivät hieman edelliseen vuoteen verrattuna (16,6). Pitkiä sairauspoissaolopäiviä oli huomattavasti enemmän kuin edellisenä vuotena, kun taas lyhyitä poissaoloja oli vähemmän. Jo muutama pidempi poissaolo nostaa huomattavasti sairauspoissaoloprosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö.

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 49,5%. 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 31,7% henkilöstöstä ei ollut yhtään sairaspoissaolopäivää vuoden aikana. Prosenttiosuus on laskenut edellisestä vuodesta (37,9%), Lukuun ei ole laskettu mukaan työtapaturmista johtuvia sairaspoissaoloja. Kunta10-tutkimuksesta ei myöskään nolla päivää sairastaneiden määrää ole vielä vuodelta 2024, mutta vuonna 2023 nolla päivää sairastaneita oli 25% kunta-alan työntekijöistä. Vuonna 2022 luku oli vain 16%.

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 voidaan mahdollisuuksien mukaan järjestää vähäksi aikaa normaalia kevyempää työtä sairauslomalle jäämisen sijaan.

Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2024 sattui 24 työtapaturmaan (36 edellisenä vuonna), joista vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 48 päivästä (vuonna 2023 454 ja vuonna 2022 152 päivästä).

Työtapaturmista noin puolet oli erilaisia kaatumisia tai liukastumisia. Valtaosan tapaturmista muodostavat myös lasten kanssa tapahtuvat lyömiset, kiinnipitotilanteet ja tavaroiden heittälyt. Näiden lisäksi luokissa ja päiväkotiryhmissä sattuu paljon eriasteisia väkivaltatilanteita, joista ei välttämättä tehdä tapaturmailmoituksia. Koko kunnan henkilökunnalle alettiin vuonna 2024 järjestämään MAPA-koulutusta uhkaavien ja aggressiivisten tilanteiden hallintaan ja käsittelyyn. Kouluilla on myös käytössä turvapuhelimia. Lisäksi henkilökunnalle järjestetään säännöllisesti ensiapukoulutusta.

Vakuutusyhtiö maksoi työtapaturmista ohimeneviä korvauksia 21 284 euroa (vuonna 2023 68 335 euroa ja vuonna 2022 15 100 euroa). Pysyviä korvauksia ei aiheutunut.

Työmatkatapaturmia sattui 8 (6 edellisenä vuonna). Ohimeneviä korvauksia näistä maksettiin 2 864 euroa (vuonna 2023 2974 euroa ja vuonna 2022 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 työntekijän terveydentilan seuranta) ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Myös erikoislääkärin konsultatiot ovat mahdollisia perustellusta syystä. Palvelut kilpailutettiin syksyllä 2020 ja vuonna 2024 päätettiin ottaa käyttöön myös optiovuodet 2025-2026.

Vuonna 2024 sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten määrien kehittyminen on vaihdellut palvelusta riippuen paljonkin. Lääkärin etäpalveluiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti, mutta ei kuitenkaan korvannut perinteisiä vastaanottokäyntejä, sillä myös niiden määrä on ollut nousussa. Muita terveystarkastuskäyntejä on ollut jonkun verran edellisiä vuosia vähemmän, mikä voi selittyä esimerkiksi sillä, ettei ikävuositarkastuksia ole tähän vuoteen osunut yhtä montaa.

MYNÄMÄEN KUNTA

Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset 2020-2024	2020	ero	%	2021	ero	%	2022	ero	%	2023	ero	%	2024	ero	%
<u>Sairaanhoitokäynnit ja tutkimukset, kpl</u>															
lääkäri	314	-216	-40,8	258	-56	-17,8	341	83	32,2	388	47	13,8	415	27	7,0
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>	75			130	55	73,3	82	-48	-36,9	44	-38	-46,3	126	82	186,4
terveydenhoitaja	49	-41	-45,6	40	-9	-18,4	35	-5	-12,5	53	18	51,4	29	-24	-45,3
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>	25			10	-15	-60,0	8	-2	-20,0	5	-3	-37,5	11	6	120,0
erikoislääkärit	51	7	15,9	33	-18	-35,3	30	-3	-9,1	24	-6	-20,0	19	-5	-20,8
erikoislääkärit, <u>etäpalvelut</u>													1	1	
laboratorio	530	136	34,5	379	-151	-28,5	509	130	34,3	415	-94	-18,5	438	23	5,5
kuvantaminen / radiologia	71	-7	-9,0	56	-15	-21,1	69	13	23,2	62	-7	-10,1	91	29	46,8
<u>Työpaikkaselvitykset, h</u>															
lääkäri	38,5	-1	-2,5	52,0	13,5	35,1	40,5	-12	-22,1	14,5	-26,0	-64,2	18,5	4,0	27,6
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>													1,5	1,5	
terveydenhoitaja	85,5	-3	-3,4	118,0	32,5	38,0	91	-27	-22,9	34,5	-56,5	-62,1	44,5	10,0	29,0
fysioterapeutti	21,5	-12	-35,8	47,0	25,5	118,6	73	26	55,3	19,5	-53,5	-73,3	12,5	-7,0	-35,9
fysioterapeutti, <u>etäpalvelut</u>							1			0,0	-1,0	-100,0	1,5	1,5	
psykologi	9,0	8	800,0	12,0	3	33,3	14	2	16,7	1,0	-13,0	-92,9	4,5	3,5	350,0
psykologi, <u>etäpalvelut</u>	0,5			2,5	2	400,0	3	1	20,0	0,5	-2,5	-83,3	1,5	1,0	200,0
<u>Terveystarkastusten käynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella, kpl</u>															
lääkäri	22	4	22,2	10	-12	-54,5	17	7	70,0	8	-9	-52,9	4	-4	-50,0
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>							7	7		0	-7	-100,0	0	0	0,0
terveydenhoitaja	52	9	20,9	39	-13	-25,0	23	-16	-41,0	17	-6	-26,1	12	-5	-29,4
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>							0			1	1		0	-1	-100,0
fysioterapeutti	8	5	166,7	6	-2	-25,0	0	-6	-100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
laboratorio ja kuvantaminen	122	31	34,1	36	-86	-70,5	30	-6	-16,7	33	3	10,0	16	-17	-51,5
<u>Muut terveystarkastusten käynnit, kpl</u>															
lääkäri	132	9	7,3	126	-6	-4,5	146	20	15,9	127	-19	-13,0	95	-32	-25,2
lääkäri, <u>etäpalvelut</u>	2			1	-1	-50,0	6	5	500,0	2	-4	-66,7	1	-1	-50,0
erikoislääkärit	5	-2	-28,6	7	2	40,0	12	5	71,4	20	8	66,7	16	-4	-20,0
erikoislääkärit, <u>etäpalvelut</u>							2	2		2	0	0,0	1	-1	-50,0
terveydenhoitaja	41	-20	-32,8	57	16	39,0	69	12	21,1	50	-19	-27,5	28	-22	-44,0
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelut</u>							1	1		0	-1	-100,0	0	0	0,0
fysioterapeutti	10	-20	-66,7	12	2	20,0	20	8	66,7	33	13	65,0	16	-17	-51,5
psykologi		0			0		3	3		8	5	166,7	0	-8	-100,0
laboratorio ja kuvantaminen	178	-18	-9,2	160	-18	-10,1	209	49	30,6	153	-56	-26,8	147	-6	-3,9
Asiantuntija, sosiaaliala	1			1			2	1	100,0	1	-1	-50,0	0	-1	-100,0
<u>Ohiaus ja neuvonta / ryhmä h</u>															
lääkäri	26,5	-1	-3,6	35,0	8,5	32,1	17,5	-18	-50,0	20	2,5	14,3	16,5	-3,5	-17,5
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>							1,5	2		0	-1,5	-100,0	0,5	0,5	
terveydenhoitaja	2	-4,5	-69,2	6,5	4,5	225,0	6,5	0	0,0	5	-1,5	-23,1	5,0	0,0	0,0
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>							1,5			0	-1,5	-100,0	0,0	0,0	
fysioterapeutti				3,5			2	-2	-42,9	0	-2,0	-100,0	2,0	2,0	
psykologi	1	-3	-75,0	1,0	0	0,0	0	-1	-100,0	5	5,0		4,0	-1,0	-0,2
psykologi, <u>etäpalvelut</u>	0,5			0,5	0	0,0	2,5	2	400,0	0	-2,5	-100,0	0,0	0,0	
<u>Ohiaus ja neuvonta / yksilökäynnit kpl</u>															
lääkäri				5			4	-1	-20,0	0	-4	-100,0	13	13	
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>										2	2		0	-2	-100,0
terveydenhoitaja	37	15	68,2	62	25	67,6	75	13	21,0	58	-17	-22,7	57	-1	-1,7
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>							1	1		3	2	200,0	10	7	233,3
fysioterapeutti	103	18	21,2	129	26	25,2	134	5	3,9	49	-85	-63,4	55	6	12,2
fysioterapeutti, <u>etäpalvelu</u>													25	25	
psykologi	18	-24	-57,1	30	12	66,7	36	6	20,0	40	4	11,1	19	-21	-52,5
psykologi, <u>etäpalvelut</u>	4			1	-3	-75,0	0	-1	-100,0	2	2		5	3	150,0
<u>sairauspoissaolot, kalenteripv</u>	5 170	595	13,0	5 440	270	5,2	5598	158	2,9	4524	-1074	-19,2	4692	168	3,7
Työterveyshuollon kustannukset <u>brutto</u> , €	87 679	-8 845	-9,2	119 318	31 639	36,1	133 783	14 465	12,1	151 817	18 034	13,5	157 567	5750	3,8
	2020			2021			2022			2023			2024		

9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta

9.1 Yhteistoiminta

Mynämäen kunnan yhteistoimintalain mukaisena yhteistyötoimielimenä 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 2024 toimikunnan puheenjohtajana toimi työnantajan edustaja.

YT-ryhmään kuuluu ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet, kunnanjohtaja, henkilöstöasiantuntija, hallintojohtaja sekä muut toimialajohtajat. YT-ryhmä neuvottelee muun muassa palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä (järjestelyerän jakaminen jne.).

9.2. Tyhy-toiminta

Kunnalla on ollut käytössä Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo vakituisille sekä yli puoli vuotta kestävässä määräaikaissuorituksissa työskenteleville. Smartum-saldoa sai koko vuodelta 130 euron arvosta ja puolen vuoden ajalta 65 euroa. Saldoa otti 260 henkilöä, josta kustannuksena tuli 28 800 euroa. Saldosta käytettiin liikuntaan keskimäärin 40 % ja kulttuuriin 60 %.

Vuonna 2024 uudistettiin työntekijöiden mahdollisuutta käyttää kunnan kuntosaleja sekä uimahallia siten, että aiempi kerran viikossa -sääntö poistettiin. Samalla asiasta viestitettiin laajemmin ja henkilöstön käyntimäärät nousivat. Yhteistyötä on tehty myös työterveyden kanssa, jotta liikuntaan kannustamista voidaan tehdä myös heidän vastaanottokäynneillä.

Vuonna 2025 on tarkoitus koota uudelleen kunnassa aiemmin toiminut tyky-ryhmä (nykyisin tyhy-ryhmä), jonka tehtävänä on järjestää erilaista tyhy-toimintaa.