

***Mynämäki*** 

**Mynämäen kunnan henkilöstötilinpäätös vuodelta 2025**

# Sisälllys

1. Johdanto .....	3
2. Henkilöstön määrä ja ikärakenne .....	5
2.1 Henkilöstön määrä .....	5
2.2 Henkilöstön ikärakenne .....	5
2.3 Henkilötyövuodet .....	6
2.4. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen.....	7
2.6 Eläkemaksut.....	8
3. Osaamisen kehittäminen.....	8
4. Palkankorotukset ja keskiansio.....	9
4.1 Palkankorotukset.....	9
4.2. Keskiansio .....	10
5. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit .....	11
6. Työajan jakautuminen .....	12
7. Terveysperusteiset poissaolot .....	13
8. Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset .....	14
9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta .....	17
9.1 Yhteistoiminta .....	17
9.2. Tyhy-toiminta .....	17

## 1. Johdanto

Mynämäen kunnan uudessa kuntastrategiassa 2026-2035 kunnan strategisissa tavoitteissa on hyvinvoivien ihmisten Mynämäki. Tavoitteessa kuvataan Mynämäen kunta vastuullisena ja hyvänä työnantajana, ja motivoitunut henkilöstömme toteuttaa strategian tavoitteiden mukaista arkea. Kunnan toiminnan arvoperustana on ihmislähtöisyys, sivistys ja yhteisöllisyys, yritysmuotoisuus ja elinvoimaisuus, uskallus uudistaa ja ajatella avarammin sekä vastuullisuus. Henkilöstömme on tärkeä voimavara, jonka avulla kuntastrategiaa toteutetaan.

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.

Työkykyyn liittyvät teemat ovat tulevaisuudessa tärkeässä roolissa työurien pidentyessä. Kunnassa on käytössä toimintamalleja, joiden avulla esihenkilöt seuraavat henkilöstön työkykyä ja sairauspoissaoloja. Tavoitteena on puuttua työkyvyn alenemiseen ja sairauspoissaoloihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Kunnassa on käytössä myös korvaavan työn malli, jolla 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 2025 KVTES ja OVTES osio G (varhaiskasvatuksen opettajat) tuli voimaan uusi tasopalkkamalli. Tasopalkkamallin tavoitteena on läpinäkyvämpi, yhdenmukaisempi työtehtävien vaativuuteen ja niiden edellyttämään osaamiseen perustuva palkkaus, joka on samalla valtakunnallisella tasolla ohjatumpi. Tasopalkkamallissa kussakin palkkaryhmässä (ent. hinnoittelutunnus) on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C), joille on kullekin määritelty tasokriteerit ja tasopalkka. Mynämäen kunnassa otettiin tasopalkkamalli käyttöön 1.6.2025 ja sen valmisteluun osallistui laajasti esihenkilöitä sekä YT-ryhmä. Teknisen sopimuksen piiriin kuuluvilla sekä muilla 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. Palaverihin osallistuu tarvittaessa myös työterveyshuollon edustajat tai muita yhteistyökumppaneita. Vuonna 2025 esihenkilöpalaverikäytäntöä on yhä jatkettu hyväksi havaittuna käytäntönä. Aiheina on ollut ajankohtaisia yhteisiä asioita esimerkiksi työterveyteen, varautumiseen ja turvallisuuteen sekä henkilöstöohjeisiin liittyen.

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 2025 aikana säännöllisesti ja useampia toimenpiteitä käsiteltiin ja toteutettiin vuoden aikana.

Henkilöstötilinpäätöksen aineisto on kerätty palkanlaskentaohjelman raporteista, taloushallinnon ohjelmistoista sekä Kuntatyönantajien, Kevan ja vakuutusyhtiön tilastoista. Tämä henkilöstötilinpäätös noudattaa samaa sisältöä vuoden 2024 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.

## 2. Henkilöstön määrä ja ikärakenne

### 2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä voimassa olleiden palvelussuhteiden lukumäärä. Vuoden 2025 viimeisenä päivänä kunnan palveluksessa oli 278 (edellisenä vuonna 290) viran- ja toimenhaltijaa, joista 235 (238) oli vakituksessa palvelussuhteessa ja 43 (52) määräaikaisessa palvelussuhteessa.

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.

Kunnan keskimääräinen henkilöstömäärä vuonna 2025 puolestaan oli 285 kuukauden viimeisen päivän henkilövahvuuden mukaan laskettuna.

palvelussuhde 31.12.	miehet	naiset	yhteensä	muutos % edellisvuodesta
Vakinaiset	46	189	235	-1,3
Määräaikaiset	8	35	43	-17,3
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>224</b>	<b>278</b>	<b>-4,1</b>

2025	vakituiset		osa- aikaiset )		määrä- aikaiset		yhteensä	
		%		%		%		%
hallinto	10	0,0	1	100,0	1	0,0	11	0,0
sivistys	179	-1,6	36	0,0	34	-20,9	213	-5,3
tekninen	46	0,0	8	33,3	8	0,0	54	0,0
<b>yhteensä</b>	<b>235</b>	<b>-1,3</b>	<b>45</b>	<b>7,1</b>	<b>43</b>	<b>-17,3</b>	<b>278</b>	<b>-4,1</b>
<b>%-osuus</b>	<b>84,5</b>	<b>3,0</b>	<b>16,2</b>	<b>11,8</b>	<b>15,5</b>	<b>-13,7</b>		

*Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan toimialoitain*

Kuntatyöntantajien mukaan kunta- ja hyvinvointialalla työskenteli vuoden 2025 vaihteessa 445 000 työntekijää (saman verran kuin edellisenä vuonna). Henkilöstömäärän on arvioitu vähenevän tulevina vuosina ja se olikin pitkään laskusuhdanteinen vuodesta 2011 lähtien, jolloin edellisen kerran on oltu yli 440 000 työntekijässä. Muutaman viime vuoden aikana määrä on kuitenkin pysynyt melko tasaisena.

### 2.2 Henkilöstön ikärakenne

Mynämäessä vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,9 vuotta (edellisenä vuonna 47,1 vuotta). Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta (45,6). Määräaikainen henkilöstö on yleensä keskimäärin nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö.

Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus
alle 30	20	7,2
30 - 34	34	12,2
35 - 39	22	7,9
40 - 44	36	12,9
45 - 49	38	13,7
50 - 54	45	16,2
55 - 59	45	16,2
60 - 64	36	12,9
yli 65	2	0,7
<b>Yhteensä</b>	<b>278</b>	
<b>Keski-ikä</b>	<b>46,8</b>	

Koko henkilöstö

Ikä vuosina	Lukumäärä	% -osuus
alle 30	12	5,1
30 - 34	23	9,8
35 - 39	19	8,1
40 - 44	30	12,8
45 - 49	35	14,9
50 - 54	42	17,9
55 - 59	44	18,7
60 - 64	29	12,3
yli 65	1	0,4
<b>Yhteensä</b>	<b>235</b>	
<b>Keski-ikä</b>	<b>47,9</b>	

Vakituisen henkilöstö

Kuntatyöntantajien vuoden 2025 tilastossa koko kunnallisen vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä oli 40,0 vuotta. Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on korkeampi kuin muiden alojen työntekijöiden.

## 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 tiettyä päivänä 31.12.

Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä 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 2025, kaikki	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	51,4	214,2	265,6	-0,1

Henkilötyövuodet 2025, määräaikaiset	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	9,1	41,7	50,8	-21,1

Henkilötyövuodet 2025, vakituiset	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisvuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	42,3	172,5	214,8	6,6

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 aikana 225 (259) henkilöä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden aikana 934 kappaletta (929). Määrä sisältää yhdenkin päivän työsuhteet ja myös ne vakituiset henkilöt, jotka ovat sijaistaneet toista vakituista (pääasiassa opettajia sijaistaneet koulunkäynninohjaajat). Määräaikaisten tekemät henkilötyövuodet oot vähentyneet reilu 20 prosenttia edellisestä vuodesta. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään pääasiassa opetustoimessa, päivähoitossa, ruokapalveluissa ja laitoshuollossa sijaistuksissa sekä hankkeissa.

Vuonna 2025 ei käytetty vuokratyövoimaa. Siivouspalveluita on ostettu Mietoisten paloasemalle, kylätalo Mietolaan ja urheilukeskukseen, sekä yksittäisiä sairaus- ja vuosilomapäiviä.

## 2.4. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Henkilöstön vaihtuvuus on vakituiseissa palvelussuhteissa 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 2025	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	14	6,0
Päättyneet palvelussuhteet	18	7,7
joista eläköityneitä	2	
Sisäiset siirtäjät	2	

Palvelussuhteiden määrässä on mukana myös ne, joiden työ-/virkasuhde on muuttunut määräaikaisesta vakituiseksi. Sisäiset siirtäjät eivät sisälly alkaneisiin eivätkä päättyneisiin palvelussuhteisiin, joten ne eivät täten vaikuta vaihtuvuusprosenttiin. Päättyneissä palvelussuhteissa eläkkeelle jääneitä on 2 henkilöä. Vuonna 2025 ei jäänyt yhtään työntekijää työkyvyttömyyseläkkeelle.

Tulo- sekä lähtövaihtuvuusprosentti on laskenut vuodesta 2024. Edellisenä vuonna vastaavat luvut olivat 10,8 ja 8,6 ja vuonna 2023 10,6 ja 11,8 prosenttia. Vaihtuvuus alkaa olla samalla tasolla, kuin vuonna vuonna 2021 (4,6 ja 7,9%) josta lähtien vaihtuvuusprosentit alkoivat olla korkeammat. Eläköityneitä oli vuonna 2025 vähemmän kuin vuonna 2024 (6 henkilöä) mikä näin pienissä luvuissa vaikuttaa jo jonkun verran prosentteihin.

## 2.6 Eläkemaksut

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

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

Eläkemaksut 2024	euroa	%-osuus palkka-kustannuksista	edellisenä vuonna
JuEL-maksu	1 762 388	15,5	15,1
VaEL-maksu (opettajat)	208 256	1,8	1,9
Eläkemenojen tasausmaksu	326 222	2,9	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. Oikeus koulutuskorvausten saamiseen päättyy kuntatyönantajilta vuoteen 2025, joten vuodelta 2026 ei voida enää hakea koulutuskorvausta. **Koulutuspäivien kokonaismäärä** löytyy jäljempänä työajan jakautumista kuvaavasta taulukosta. Vuodelta 2025 työttömyysvakuutusrahastolta haettiin 4156 euroa koulutuskorvausta.

Osaamisen kehittäminen 2025	osallistujien määrä	päiviä/ osallistuja	kustannukset euroa/v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	87	2,4	<b>46 579,00</b>
Opintovapaalla ollut henkilöstö	5		

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä ja koulutukseen osallistujia on melko sama määrä kuin edellisenä vuonna. Ne henkilöt, jotka osallistuivat koulutuksiin vuoden 2025 aikana, kävivät 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. Tässä tilastossa ei ole myöskään huomioitu opetuspuolen veso-päiviä. Kunnalla on käytössä myös verkkokoulutuksia tarjoavan yrityksen lisenssi, jossa työn ohessa suoritettavia, lyhyitä koulutuspätkiä ei yleensä kirjata Populukseen.

Koulutusten kustannukset ovat koko vuonna käytyjen koulutusten kustannukset yhteensä, kun koulutuspäivistä on tässä raportoitu vain ne, jotka oikeuttavat koulutuskorvauksiin. Kustannukset olivat huomattavasti vähemmän kuin edellisenä vuonna (79 000€). 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.

Opintovapaalla oli vuoden 2025 aikana viisi henkilöä. Opintovapaan käytön vähenemiseen voi vaikuttaa aikuiskoulutustuen lakkauttaminen vuoden 2024 aikana.

## **4. Palkankorotukset ja keskiansio**

### **4.1 Palkankorotukset**

Vuonna 2025 astuivat voimaan uudet virka- ja työehtosopimukset, jotka hyväksyttiin toukokuussa. Sopimuskausi on 1.5.2025–29.2.2028.

Perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotukset jakautuvat siten, että vuonna 2025 palkat nousivat 2,5 prosenttia, vuonna 2026 2,47 prosenttia ja vuonna 2027 2,4 prosenttia. Jos yleisen linjan muodostanut Teknologiateollisuuden sopimus irtisanottaisiin kahden vuoden jälkeen, kunta- ja hyvinvointialan korotukset seuraisivat uutta Teknologiateollisuuden sopimusta vuonna 2027.

Lisäksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet kunta- ja hyvinvointialan palkkauksen kehittämisohjelman eli niin sanotun palkkaohjelman jatkosta vuosille 2026–2028. Uusi kehittämisohjelma huomioi kunta- ja hyvinvointialan heikentyneen taloustilanteen. Se tuo kunta- ja hyvinvointialalle noin kolmen vuoden aikana 1,8 prosentin korotukset. Erät jaetaan lähtökohtaisesti paikallisesti. Aiempi irtisanottu palkkaohjelma olisi tuonut 2 prosentin korotukset kahdessa vuodessa. KT irtisanoi kehittämisohjelman, jotta sopimuksen sisällöstä voitiin neuvotella uudestaan. Edellinen kehittämisohjelma syntyi vuonna 2022 pitkien työtaisteluiden ja usean sovittelukierroksen kautta.

Kehittämisohjelman 2026–2028 mukaan palkat nousevat normaalien sopimuskorotusten lisäksi 0,4 prosenttia vuonna 2026, 0,4 prosenttia vuonna 2027 ja 1 prosentin vuonna 2028.

## 4.2. Keskiansio

Kokonaisansiot keskimäärin on laskettu kaikkien vuonna 2025 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.

2025	KVTES	OVTES opetusala	OVTES varhaiskasvatus	Tekniset (TS)
Naisten keskiansio euroa/kk	2 495	4 266	3 420	3 357
Miesten keskiansio euroa/kk	2 056	4 354		3 125

Miesten ja naisten keskiansioiden erotuksiin ei ole tullut suuria eroja edellisestä vuodesta. Miespuolisia työntekijöitä on kunnassa huomattavasti vähemmän kuin naispuolisia erityisesti KVTES:n piirissä, joten keskiansioihin vaikuttaa paljon esimerkiksi kesätyöntekijöiden ansiot.

## 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 2025 korvauksista ei ole vielä saatu.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	2025	Muutos% ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta		
1. <i>Palkat yhteensä</i>	11 714 243,00	2,9
2. <i>Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut</i>	2 707 701,00	-0,9
3. <i>Muut</i>		
- vuokratyövoiman kustannukset	0,00	
4. <i>Henkilöstöinvestoinnit</i>		
- työterveyshuolto, netto	78 414,00	-12,5
- koulutus ja muu kehittäminen	40 074,00	-40,0
- muut yhteensä (tyky-toiminta, vaatteet, työergonomia)	51 740,00	6,0

Koulutus ja muu kehittäminen –osuuden laskua selittää edellisen vuoden 2024 investoinnit, kuten esimerkiksi FCG:n palveluverkkoselvitys sekä laajat henkilökunnan ensiapu- ja MAPA-koulutukset. 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.

Muu henkilöstö kuin opettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat 2025	työpäivät	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = <i>teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)</i>	39 884	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot (palkalliset)	2 236	5,6
- perhevapaat	1 008	2,5
- koulutus (palkalliset)	152	0,4
- palkattomat poissaolot	2 507	6,3
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt **)	289	
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>34 270</b>	

\*\* Sisältää päivityksen.

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>	20 608	
Vähennetään työpäivinä:		
- terveysperusteiset poissaolot (palkalliset)	1284	6,2
- perhevapaat	1008	4,9
- koulutus	152	0,7
- palkattomat poissaolot	880	4,3
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>17 284</b>	

Kummankaan ryhmän luvuissa ei tapahtunut suuria muutoksia verrattuna edelliseen vuoteen. Opettajilla palkattomia poissaoloja on noin 400 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Päiviä voi kuitenkin lisätä jo yksikin pidempi palkattomaksi menevä sairausloma tai vanhempainvapaa. Tehty vuosityöaika on opettajilla 84% teoreettisesta vuosityöajasta ja muilla 86%.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on lisäksi esitetty, että perhevapaiden käytön jakautumista sukupuolen mukaan seurattaisiin henkilöstötilinpäätöksessä vuosittain. Ohessa vuoden 2025 perhevapaita käyttäneiden henkilöiden määrät sukupuolen mukaan.

Perhevapaa	miehet	naiset
Raskausvapaa		7
Vanhempainvapaa	0	6
Vanhempainvapaa, palkaton	2	7
Hoitovapaa, palkaton	1	6
Tilapäinen hoitovapaa	5	44
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	0	5

## 7. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset poissaolot, koko henkilöstö	kalenteripäivät 2024, palkalliset	kalenteripäivät 2024 palkattomat	kalenteripäivät 2024 yhteensä	kalenteripäivät 2025, palkalliset	kalenteripäivät 2025, palkattomat	kalenteripäivät 2025, yhteensä	muutos %
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 223	6	1 229	1 192	9	1 201	-2,3
4 - 29 pv	1 242	38	1 280	1 517	0	1 517	18,5
30 - 60 pv	1 027	58	1 085	1 208	0	1 208	11,3
61 - 90 pv	669	93	762	211	0	211	-72,3
91 - 180 pv	0	336	336	0	179	179	-46,7
yli 180 päivää	0	0	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>4 161</b>	<b>531</b>	<b>4 692</b>	<b>4 128</b>	<b>188</b>	<b>4 316</b>	<b>-8,0</b>
Keskimäärin/henkilötyövuosi	15,64	2,00	17,64	15,54	0,7	16,25	-7,9
Em. poissaoloista erikseen							
- työtaturmat	73	0	73	310	29	339	364,4
- työmatkatapaturmat	19	0	19	15	0	15	-21,1
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0	0	0	0
Sairauspoissaolo%			6,92 %			6,69 %	
0 päivää sairastaneet, %-osuus koko vuoden henkilöstöstä			49,49 %			49,19 %	
0 päivää sairastaneet, %-osuus vakituisesta henkilöstöstä			31,66 %			30,00 %	

Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2025 6,69%, mikä on hieman laskua edelliseen vuoteen verrattuna, mutta ei vielä yhtä alhainen kuin vuonna 2023 (2024 6,92%, 2023 6,49 %). Koronavuosina luku on ollut korkeimmillaan vuonna 2022 7,54% ja vuonna 2021 7,56 %. Sairauspoissaoloprosentti on laskettu kaavalla: sairauspoissaolot kalenteripäivinä/henkilöstön keskimäärä kuun viimeisen päivän mukaan x henkilöstön teoreettiset työpäivät vähennettynä vuosilomilla. Teoreettiset työpäivät ovat 365 pv vähennettynä viikonlopuilla ja arkipyhillä eli vuonna 2025 päiviä on 251.

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 koko-aikaisten 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 sairauspoissaolopäiviä on ollut keskimäärin 16,4 per työntekijä ja vuonna 2024 16,3. Huomioitavaa on, että sote-uudistus aiheutti ison muutoksen kuntien ammattijakaumaan, mikä on huomattava myös tässä vertailussa. Vuoden 2025 tuloksia ei ole vielä julkaistu.

Mynämäen kunnalla sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2025 keskimäärin 16,3 päivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolopäivät vähenivät hieman edelliseen vuoteen verrattuna (17,6). Lyhyitä alle 4 päivän sairauspoissaoloja on melko saman verran kuin edellisellä vuonna. Hieman pidempiä 4-60 päivän poissaoloja on edellistä vuotta enemmän, mutta taas tätä

pidempiä, pitkiä sairauspoissaoloja vähemmän. Jo muutama pidempi poissaolo nostaa huomattavasti sairauspoissaoloprosenttia ja vaikuttaa päivien yhteiskertymään.

Yhteismitallisena tunnuslukuna raportoidaan vuodesta 2022 saakka myös henkilöt, jotka eivät ole olleet lainkaan sairaspoissaoloilla vuoden aikana. Koko vuoden henkilöstömäärästä (468) tällaisia henkilöitä on ollut 49,2%. On kuitenkin huomioitava, että tämä luku pitää sisällään myös hyvin lyhyet määräaikaosuudet, kuten päivän pituiset sijaisuudet, joten luku ei kerro kokonaisuutena kovin paljoa. Sen sijaan vakituisten osalta 30,0% henkilöstöstä ei ollut yhtään sairaspoissaolopäivää vuoden aikana. Prosenttiosuus on laskenut hieman edellisestä vuodesta (31,7%). Lukuun ei ole laskettu mukaan työtapaturmista johtuvia sairaspoissaoloja. Kunta10-tutkimuksesta ei myöskään nolla päivää sairastaneiden määrää ole vielä vuodelta 2025, mutta vuonna 2024 luku oli 21%, mikä on niin ikään laskenut vuodesta 2023, jolloin 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 2025 sattui 23 työ- ja työmatkatapaturmaan (24 edellisenä vuonna), joista vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 377 työkyvyttömyyspäivästä (vuonna 2024 48, vuonna 2023 454 ja vuonna 2022 152 päivästä). Työ- tai työmatkatapaturmien vuoksi poissa töistä oli 6 henkilöä (vuonna 2024 ja 2023 9 henkilöä).

Työ- ja työmatkatapaturmista kolme oli työmatkalla sattuneita (edellisenä vuonna 8). Työtapaturmista noin puolet oli erilaisia kaatumisia tai liukastumisia. Merkittävän osan 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 ehkäisemiseen ja hallintaan. Kouluilla on myös käytössä turvapuhelimia. Lisäksi henkilökunnalle järjestetään säännöllisesti ensiapukoulutusta.

Vakuutusyhtiö maksoi työtapaturmista korvauksia 70 700 euroa (vuonna 2024 21 300 ja vuonna 2023 68 335 euroa). Pysyviä korvauksia ei aiheutunut.

## **8. Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset**

Mynämäen kunnan työntekijöiden ja viranhaltijoiden työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oyj:ltä. Työterveyshuollon sopimus sisältää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (työpaikkaselvitykset, tiedotus ja ohjaus, terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävä toiminta ja työntekijän terveydentilan seuranta) sekä sairaanhoidon. Myös erikoislääkärin konsultaatiot ovat mahdollisia perustellusta syystä rajatun määrän vuodessa. Palvelut kilpailutettiin syksyllä 2020 ja vuonna 2024 päätettiin ottaa käyttöön myös optiovuodet 2025-2026. Vuonna 2026

on edessä työterveyspalveluiden kilpailuttaminen.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat hieman alhaisemmat, kuin kahtena edellisenä vuonna. Kustannusten jakautuminen Kelan korvausluokissa oli korvausluokka I (ennaltaehkäisevä) 78 329 euroa ja korvausluokka II 70 085 euroa.

Erityisesti etäpalveluiden käyttömäärät ovat lisääntyneet verrattuna edellisiin vuosiin. Perinteisiä kivijalkalääkärikäyntejä on hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna, mutta ne eivät ole kuitenkaan vähentyneet samassa suhteessa, kuin etälääkärikäyntien määrät ovat kasvaneet. Yhteensä sairaanhoidollisia käyntejä on 327 kpl edellisvuotta enemmän. Työpaikkaselvitysten tuntimäärät ovat pysyneet maltillisina, vaikka vuoteen 2025 osui tavallista suurempi määrä työyksiköitä, jotka olivat selvitysvuorossa. Työpaikkaselvitysprosessia ja sen osallistujia on pyrittykin tehostamaan viime vuosina.

Työterveyshuollon käynnit ja kustannukset 2021-2025	2021			2022			2023			2024			2025		
	ero	%		ero	%		ero	%		ero	%	ero	%		
<b>Sairaanhoitokäynnit ja tutkimukset, kpl</b>															
lääkäri	258	-56	-17,8	341	83	32,2	388	47	13,8	415	27	7,0	372	-43,0	-10,4
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>	130	55	73,3	82	-48	-36,9	44	-38	-46,3	126	82	186,4	480	354,0	281,0
terveydenhoitaja	40	-9	-18,4	35	-5	-12,5	53	18	51,4	29	-24	-45,3	28	-1,0	-3,4
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>	10	-15	-60,0	8	-2	-20,0	5	-3	-37,5	11	6	120,0	36	25,0	227,3
erikoislääkärit	33	-18	-35,3	30	-3	-9,1	24	-6	-20,0	19	-5	-20,8	20	1,0	5,3
erikoislääkärit, <u>etäpalvelu</u>										1	1		0	-1,0	-100,0
laboratorio	379	-151	-28,5	509	130	34,3	415	-94	-18,5	438	23	5,5	463	25,0	5,7
kuvantaminen / radiologia	56	-15	-21,1	69	13	23,2	62	-7	-10,1	91	29	46,8	58	-33,0	-36,3
<b>Työpaikkaselvitykset, h</b>															
lääkäri	52,0	13,5	35,1	40,5	-12	-22,1	14,5	-26,0	-64,2	18,5	4,0	27,6	30,0	11,5	62,2
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>										1,5	1,5			-1,5	-100,0
terveydenhoitaja	118,0	32,5	38,0	91	-27	-22,9	34,5	-56,5	-62,1	44,5	10,0	29,0	68,5	24,0	53,9
fysioterapeutti	47,0	25,5	118,6	73	26	55,3	19,5	-53,5	-73,3	12,5	-7,0	-35,9	5,5	-7,0	-56,0
fysioterapeutti, <u>etäpalvelu</u>				1			0,0	-1,0	-100,0	1,5	1,5			-1,5	-100,0
psykologi	12,0	3	33,3	14	2	16,7	1,0	-13,0	-92,9	4,5	3,5	350,0	3,5	-1,0	-22,2
psykologi, <u>etäpalvelu</u>	2,5	2	400,0	3	1	20,0	0,5	-2,5	-83,3	1,5	1,0	200,0		-1,5	-100,0
<b>Terveystarkastusten käynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella, kpl</b>															
lääkäri	10	-12	-54,5	17	7	70,0	8	-9	-52,9	4	-4	-50,0	8	4,0	100,0
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>				7	7		0	-7	-100,0	0	0	0,0	0	0,0	
terveydenhoitaja	39	-13	-25,0	23	-16	-41,0	17	-6	-26,1	12	-5	-29,4	18	6,0	50,0
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>				0			1	1		0	-1	-100,0	0	0,0	
fysioterapeutti	6	-2	-25,0	0	-6	-100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	
laboratorio ja kuvantaminen	36	-86	-70,5	30	-6	-16,7	33	3	10,0	16	-17	-51,5	10	-6,0	-37,5
<b>Muut terveystarkastusten käynnit, kpl</b>															
lääkäri	126	-6	-4,5	146	20	15,9	127	-19	-13,0	95	-32	-25,2	117	22,0	23,2
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>	1	-1	-50,0	6	5	500,0	2	-4	-66,7	1	-1	-50,0	7	6,0	600,0
erikoislääkärit	7	2	40,0	12	5	71,4	20	8	66,7	16	-4	-20,0	11	-5,0	-31,3
erikoislääkärit, <u>etäpalvelu</u>				2	2		2	0	0,0	1	-1	-50,0	0	-1,0	-100,0
terveydenhoitaja	57	16	39,0	69	12	21,1	50	-19	-27,5	28	-22	-44,0	38	10,0	35,7
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>				1	1		0	-1	-100,0	0	0	0,0	0	0,0	
fysioterapeutti	12	2	20,0	20	8	66,7	33	13	65,0	16	-17	-51,5	36	20,0	125,0
psykologi		0		3	3		8	5	166,7	0	-8	-100,0	15	15,0	
laboratorio ja kuvantaminen	160	-18	-10,1	209	49	30,6	153	-56	-26,8	147	-6	-3,9	228	81,0	55,1
Asiantuntija, sosiaaliala	1			2	1	100,0	1	-1	-50,0	0	-1	-100,0	0	0,0	
<b>Ohjaus ja neuvonta / ryhmä h</b>															
lääkäri	35,0	8,5	32,1	17,5	-18	-50,0	20	2,5	14,3	16,5	-3,5	-17,5	21,0	4,5	27,3
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>				1,5	2		0	-1,5	-100,0	0,5	0,5		1,0	0,5	100,0
terveydenhoitaja	6,5	4,5	225,0	6,5	0	0,0	5	-1,5	-23,1	5,0	0,0	0,0	13,5	8,5	170,0
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>				1,5			0	-1,5	-100,0	0,0	0,0		2,0	2,0	100,0
fysioterapeutti	3,5			2	-2	-42,9	0	-2,0	-100,0	2,0	2,0		5,5	3,5	175,0
psykologi	1,0	0	0,0	0	-1	-100,0	5	5,0		4,0	-1,0	-0,2	10,0	6,0	150,0
psykologi, <u>etäpalvelu</u>	0,5	0	0,0	2,5	2	400,0	0	-2,5	-100,0	0,0	0,0		0,0	0,0	
<b>Ohjaus ja neuvonta / yksilökäynnit kpl</b>															
lääkäri	5			4	-1	-20,0	0	-4	-100,0	13	13		3	-10,0	-76,9
lääkäri, <u>etäpalvelu</u>							2	2		0	-2	-100,0	109	109,0	
terveydenhoitaja	62	25	67,6	75	13	21,0	58	-17	-22,7	57	-1	-1,7	73	16,0	28,1
terveydenhoitaja, <u>etäpalvelu</u>				1	1		3	2	200,0	10	7	233,3	118	108,0	1080,0
fysioterapeutti	129	26	25,2	134	5	3,9	49	-85	-63,4	55	6	12,2	68	13,0	23,6
fysioterapeutti, <u>etäpalvelu</u>										25	25		53	28,0	112,0
psykologi	30	12	66,7	36	6	20,0	40	4	11,1	19	-21	-52,5	23	4,0	21,1
psykologi, <u>etäpalvelu</u>	1	-3	-75,0	0	-1	-100,0	2	2		5	3	150,0	6	1,0	20,0
<b>sairauspoissaolot, kalenteripv</b>	<b>5 440</b>	270	5,2	<b>5598</b>	158	2,9	<b>4524</b>	-1074	-19,2	<b>4692</b>	168	3,7	<b>4316</b>	-376,0	-8,0
<b>Työterveyshuollon kustannukset brutto, €</b>	<b>119 318</b>	31 639	36,1	<b>133 783</b>	14 465	12,1	<b>151 817</b>	18 034	13,5	<b>157 567</b>	5750	3,8	<b>148 414</b>	-9153,0	-5,8

## 9. Yhteistoiminta ja TYKY-toiminta

### 9.1 Yhteistoiminta

Mynämäen kunnan yhteistoimintalain mukaisena yhteistyötoimielimenä toimii yhteistyöneuvottelukunta, jossa on yhteensä 14 jäsentä. Viranhaltijoita ja työntekijöitä edustaa 7 henkilöä ja työnantajaa 6 henkilöä. Lisäksi jäseniin kuuluu työterveyshuollon edustaja. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin henkilöstön ja työnantajan edustaja. Vuonna 2025 toimikunnan puheenjohtajana toimi työntekijöiden edustaja.

YT-ryhmään kuuluu ammattijärjestöjen pääluottamusedustajat, 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. Vuonna 2025 otettiin liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi käyttöön hierontaetu henkilöstön toiveiden perusteella. Hierontaetua voi käyttää Mynämäen kunnan alan toimijoilla. Saldoa otti 249 henkilöä, josta kustannuksena tuli 29 000 euroa. Saldosta käytettiin liikuntaan keskimäärin 54 %, kulttuuriin 30 % ja hierontaan 16 %.

Vuonna 2024 uudistettiin työntekijöiden mahdollisuutta käyttää kunnan kuntosaleja sekä uimahallia siten, että aiempi kerran viikossa -sääntö poistettiin. Samalla asiasta viestittiin laajemmin ja henkilöstön käyntimäärät nousivat. Vuonna 2025 uimahallilla ja kunnan kuntosaleilla käytiin työntekijöiden toimesta 753 kertaa (2024 499 kertaa). Yhteistyötä on tehty myös työterveyden kanssa, jotta liikuntaan kannustamista voidaan tehdä myös heidän vastaanottokäynnillensä.