

Pöytyä

Henkilöstökertomus 2023

Kunnanhallitus 25.3.2024



SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖKERTOMUS.....	3
JOHDANTO	3
HENKILÖSTÖRESURSSIT.....	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	3
Kesätyöllistämistuki	4
Henkilöstö hallinnonaloittain.....	5
Henkilötyövuodet	5
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	6
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
ELÄKÖITYMINEN	9
Eläkkeelle siirtyminen.....	9
Eläköitymisennuste	9
Eläkemaksut.....	10
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	12
Terveysperusteiset poissaolot	12
Muut vapaat	13
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA.....	14
Henkilöstön koulutus	14
Kehityskeskustelut.....	14
Työterveyshuolto	14
Yhteistoiminta.....	16
Työsuojelu	16
Tyky-toiminta.....	17
Kuntoutus	18
Henkilöstön muistaminen	18
Henkilöstökysely lokakuu 2023	18
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET.....	19
Henkilöstö sopimusaloittain.....	19
Palkkaus.....	20

HENKILÖSTÖKERTOMUS

JOHDANTO

Pöytyän kunnan henkilöstökertomukseen on koottu keskeisimmät tunnusluvut henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämiseen. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja johdolle, kuin myös esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Henkilöstökertomuksen tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta lukien vaikeuttaa vertailua edellisiin vuosiin. Perusturvan henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan hyvinvointialueelle, mutta myös muilta toimialoilta siirtyi henkilöstöä (kuntouttava ja sosiaalinen työtoiminta, oppilashuolto ja osa ruoka- ja puhtauspalvelun henkilöstöstä).

Kertomus käsitellään kunnan yt-toimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä annetaan tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstökertomuksen tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon nykyisestä ohjelmasta ja Kevan tilastotiedoista. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät ole tilastoinnissa mukana. Luottamushenkilöt jäävät myös raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Vuoden 2023 alusta lukien terveys- ja sosiaalipalvelujen sekä pelastuspalvelujen järjestämisvastuu siirtyi hyvinvointialueelle. Pöytyän kunnasta siirtyi lähes 40 % henkilöstöstä hyvinvointialueelle. Nykyisin kunnan henkilöstöstä 75 % työskentelee sivistystoimen tehtävissä.

Henkilöstön rekrytointivaikkeudet jatkuivat lähes kaikilla toimialoilla. Henkilöstön rekrytoiminen on vaikeutunut kaikkialla Suomessa.

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2022 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 308 henkilöä. Näistä vakinaisia (toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa) oli 253 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 55. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2023 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2023	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos%
Vakinainen	48	205	253	-38,4 %
Määräaikaiset	6	49	55	-37,5 %
josta työllistettyjä	3	3	6	-33,3 %
josta oppisopimus	0	0	0	
Yhteensä	54	254	308	-38,3 %

Kunnan henkilöstöä oli vuoden 2023 lopussa 191 henkilöä vähemmän kuin vuoden 2022 lopussa. Vakinaisten vähennys oli 158 henkilöä. Hyvinvointialueelle siirtyi 163 työntekijää. Uusia vakansseja vuoden aikana perustettiin neljä: 2 apulaisrehtorin virkaa, resurssiopettajan virka ja kiinteistöhoitajan toimi.

Pääsääntöisesti Pöytyän kunnassa työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 82,1% (2022: 82,3 %) ja määräaikaisia 17,9 % (2022: 17,7 %). Sijaisuuksien lisäksi hankerahoitus lisää määräaikaisten osuutta. Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 91,3 % (2022: 89%). Vakinaisista virkasuhteisia on 48,6 % (2022: 34,1 %) ja työsuhteisia 51,4 % (2022: 65,9). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2022 kuntien henkilöstöstä koko maassa virkasuhteisia on 27 % ja työsuhteisia 73 %. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Nuorten kesätyöllistäminen

Vuonna 2023 kunta työllisti arvonnalla kauden 2023-2024 kautta yhteensä 38 nuorta. Haku Kuntarekryssä oli avoinna ajalla 6.3.–31.3. Työpaikkoja oli ulko- ja viheralueiden hoidossa, ruoka- ja puhtaanapalveluissa, päiväkodeissa, kirjastoissa, some-sisällöntuottajana, vapaa-aikapalveluissa ja Luontokapinetissa. Kesätyöntekijät olivat 15–20-vuotiaita. Teknisten palvelujen työtehtävissä edellytettiin 16 vuoden ikää ja some-sisällöntuottajan tehtävässä 18 vuotta. Hakemuksia määräaikaan mennessä saapui yhteensä 62. Hakijat kutsuttiin arvonnalla haastatteluun ennen kesätyöpaikan tarjoamista. Kesätyöjaksot olivat kaksi, kesäkuu 5.6.–4.7. ja heinäkuu 3.7.–31.7. Palkka oli kuukauden jaksolta 730 € ja viikkotyöaika 30 tuntia.

Kesätyöllistämistuki

Pöytyän kunta myönsi paikalliselle yritykselle, yhdistykselle tai yksittäiselle työnantajalle 260 €/kk kesätyöllistämistukea 15-20-vuotiaiden nuorten työllistämiseen. Kun työllistämisyksikkö oli vähintään kaksi viikkoa, tuen arvo oli 130 euroa. Työllistämistukea maksettiin enintään kuudesta henkilötyökuukaudesta yritystä kohden. Työllistä-

misjakso oli yhtä nuorta kohti enintään kaksi kuukautta. Työllistämisehdot täytti 15 työntajaa, nuoria työllistyi 41 kuukaudelle, yhteensä 27.

Kesäyrittystuki

Kesäyrittystukea sai yksitoista pöytyäläisnuorta, jotka perustivat 4H-yrittäjien. Tukea maksettiin 14-20-vuotiaille 4H-yrittäjänuorille. Tuki 4H-yrittäjälle oli 200 €. Kesäyrittystuen käsitteli ja sen maksamisesta huolehti joko Härkätien tai Pöytyä-Oripään 4H-yhdistys. Yrittystuki on kertaluonteinen, sama nuori voi saada sen vain kerran.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.2023	2022	2023 Vakinainen	2023 Määräaikainen	Yhteensä
Hallinto ja talous	30	15	7	22
Perusturva	173	0	0	
Sivistys	233	187	46	233
Tekninen	20	21	0	21
Ruoka- ja puhtauspalvelut	43	30	2	32
Kaikki yhteensä	499	253	55	308

Suurin osa henkilöstöstä (75,6 %) työskenteli vuonna 2023 sivistyksen toimialalla (opetus, varhaiskasvatus, kirjasto ja vapaa-aika).

Sivistyspalvelujen toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitetaan lakien perusteella. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, koska lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.

Hallintoon ja talouteen sisältyy myös työllistämispalveluiden henkilöstö. Työllistämispalveluissa oli vuoden lopussa yksi vakituinen ja 6 palkkatuella palkattua määräaikaista työntekijää.

Lyhytaikaisten sijaisten (alle 3 kk) palkkaaminen päättyi Saras-tiarekryn kautta helmikuun lopussa. Sarastiarekryn käytöstä luovuttiin, koska muiden toimialojen kuin perusturvan käyttö oli vähäistä. Sijaisrekrytointia lisättiin Kuntarekryn kautta. Sijaiset palkataan näin suoraan kunnan palvelukseen.

Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-ai-

kainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosentti-
aan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5
henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosi kertoo vuoden todellisen tehdyn työmäärän. Henki-
lötyövuodet saadaan henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja tunnuslu-
vut perustuvat tietoon palvelussuhteiden kestoista ja työajasta. Hen-
kilötyövuosista vähennetään kaikki palkattomat poissaolot (HTV2).

Henkilötyövuodet	Naiset	Miehet	Yhteensä
2019	399,2	73,4	472,6
2020	380,8	74,8	455,7
2021	407,2	73,7	480,9
2022	399,7	65,5	465,2
2023	240,1	55,0	295,1

Henkilötyövuodet toimialoittain	2021	2022	2023	%-osuus	Muutos%
Hallinto ja talous	34	29,9	23,0	7,8	-23,0 %
Lomituspalvelut	29,7	0		0,0	
Perusturvapalvelut	143,3	147,1		0,0	
Sivistyspalvelut yhteensä	208,2	223,5	219,4	74,3	-1,8 %
opetus- ja kirjastopalvelut	136,7	149,9	145,8	49,4	-2,8 %
varhaiskasvatuspalvelut	62,3	65,2	65,5	22,2	0,4 %
vapaa-aikapalvelut	9,3	8,4	8,2	2,8	-3,0 %
Tekniset palvelut yhteensä	65,7	64,7	52,7	17,9	-18,6 %
tekninen ja rakennusval- vonta	21,1	20,7	22,0	7,5	6,5 %
ruoka- ja puhtauspalvelut	44,6	44	30,6	10,4	-30,3 %
Summa	480,9	465,2	295,1	100,0	-36,6 %

Henkilöstön kokonaistyöaika oli 295,1 henkilötyövuotta. Palkka-
tuetun henkilöstön osuus oli 6,8 henkilötyövuotta.

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 230 eli 77,9 %
(2022: 78 %).

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

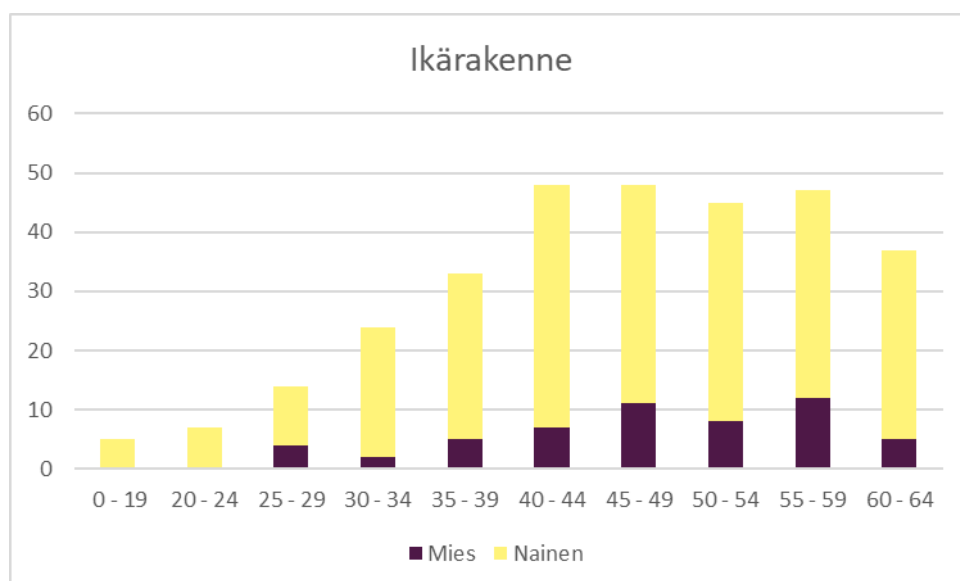
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suu-
rin osa on naisia 82,5 % (2022: 86,6 %). Miesten osuus on 17,5 % (2022:
13,4 %). Vakituksista naisten osuus on 81 % ja miesten 19 %.

Vakinainen 2023	Lukumäärä	%-osuus	Koko henkilöstö 2023	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	8	3,2	alle 30	26	8,4
30 - 34	17	6,7	30 - 34	24	7,8
35 - 39	24	9,5	35 - 39	33	10,7
40 - 44	41	16,2	40 - 44	48	15,6
45 - 49	41	16,2	45 - 49	48	15,6
50 - 54	42	16,6	50 - 54	45	14,6
55 - 59	45	17,8	55 - 59	47	15,3
60 - 64	35	13,8	60 - 64	37	12,0
yli 65	0	0,0	yli 65	0	0,0
Summa	253	100,0	Yhteensä	308	100,0

Suurimmat ikäryhmä koko henkilöstöstä ovat 40–44-vuotiaat (19 %) ja 45-49 -vuotiaat (19 %). Vakinaisesta henkilöstöstä suurin ryhmä on 55-59 vuotiaat (17,8 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 37 henkilöä, joista vakituisessa palvelussuhteessa 35 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut viime vuosina. Vuodesta 2020 8,7 %:sta vuoteen 2023 14,6 prosenttiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä alimmat eläkeiät ovat nousseet.

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 46,1 vuotta (2022: 45,4 vuotta). Miesten keski-ikä on korkeampi kuin naisten, miesten keski-ikä 47,9 vuotta ja naisten 45,7 vuotta. Teknisen lautakunnan (50 vuotta) ja kunnanhallituksen (48,6 vuotta) alaisen henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin koko henkilöstön keski-ikä. Alhaisin keski-ikä on vapaa-aikatoimen henkilöstöllä 42,3 vuotta ja varhaiskasvatuksen 43,9 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 45,5 vuotta (naiset 45,5 ja miehet 45,5). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkinasektoreilla.



Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Perusopetus / opettajat	62
Koulunkäynninohjaaja	25
Perusopetus / erityisopetus	23
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	17
Varhaiskasvatuksen opettajat / erityisopettajat	14
Laitoshuoltaja	13
Ammattimiehet / kiinteistöhuolto	11
Toimistosihteeri	10
Ruokapalvelutyöntekijä	9
Lukion lehtori	7
Ryhmäavustaja varhaiskasvatuksessa	7
Rehtorit / apulaisrehtorit	7
Kokki	4

Tilastointia on muutettu edellisestä vuodesta niin, että perusopetuksen kaikki opettajat on yhdistetty kahteen ryhmään.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2023	Vaihtuvuus% 2023	Vaihtuvuus% 2022
Alkaneet palvelussuhteet	22	8,7 %	13,50 %
Päätyneet palvelussuhteet	16	6,3 %	14,00 %

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet raportoidaan lukumäärinä ja vaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekry mahdollistaa yhdenmukaisen toimintamallin rekrytointeihin. Kaikki avoinna olevat paikat julkaistaan Kuntarekryn lisäksi kunnan kotisivuilla, TE-palveluiden www-sivuilla ja tarvittaessa myös lehdistä. Rekrytoinnissa on kiinnitetty huomiota myös rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on työntekijäpula. Some-markkinointia on lisätty sekä kuvin että videoin.

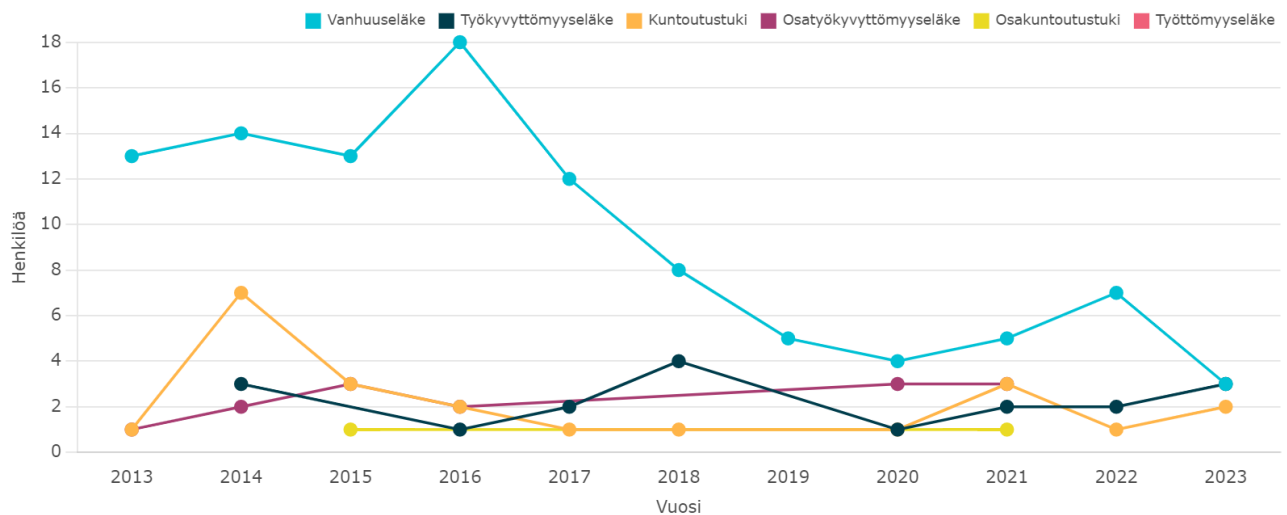
Henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023	Eläkkeelle	Eronneet	Muusy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto ja talous	16	15		2		2	12,5	1	6,3
Perusturva	0					0	0,0		0,0
Sivistys	184	187		10		10	5,4	15	8,2
Tekninen	55	51	2	2		4	7,3	6	10,9
Yhteensä	255	253	2	14	0	16	6,3	22	8,6

Päätyneet palvelussuhteet on laskettu ilman hyvinvointialueelle siirtyneitä, joilla palvelussuhde päättyi 31.12.2022.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 2 henkilöä.

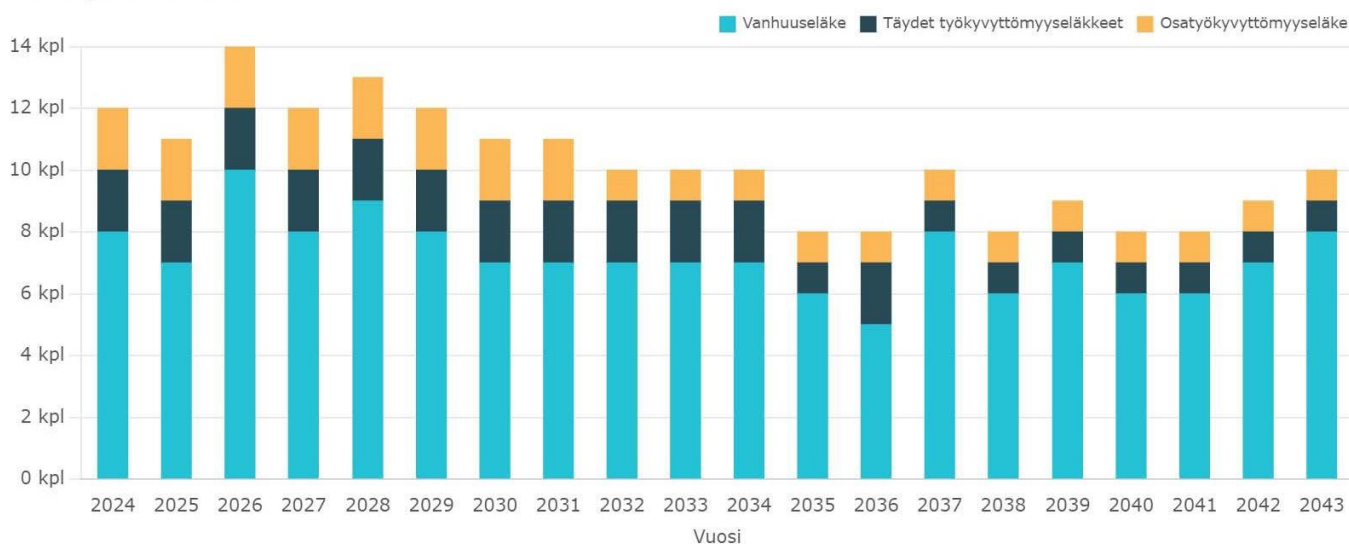
Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajien mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työraueläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022–2043

Vuoteen 2030 mennessä kunnasta eläkkeelle siirtyy lähes 30 % henkilöstöstä.

Eläköitymisennuste



Eläkemaksut

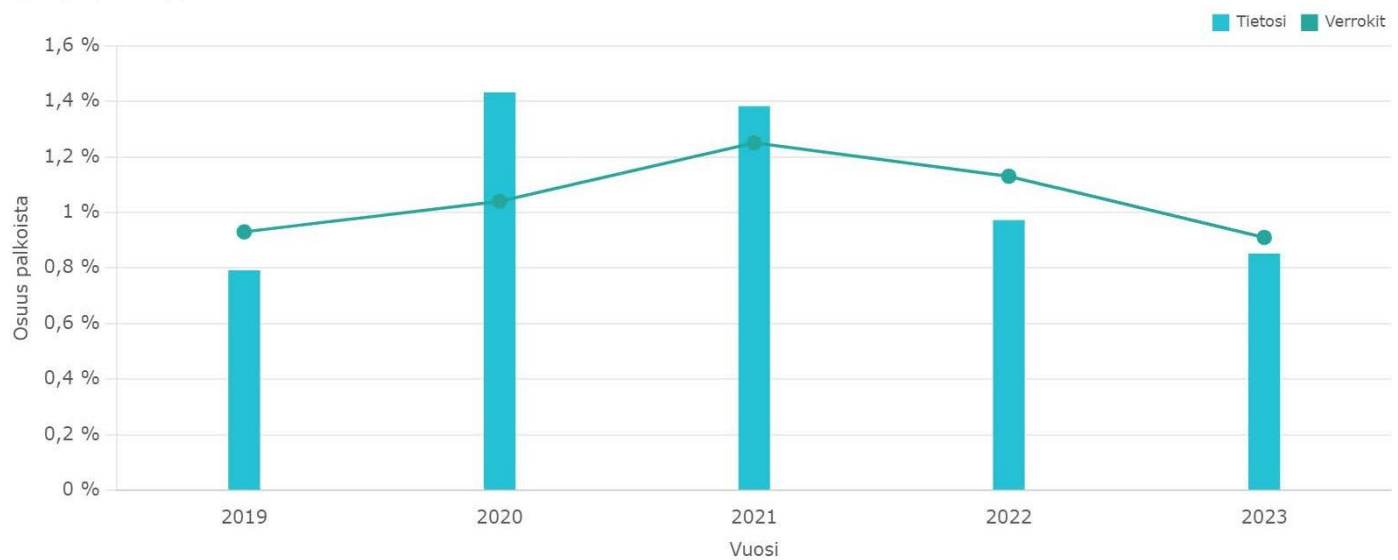
Keva hoitaa JuELin (Julkisten alojen eläkelaki) piiriin kuuluvien kunta-alan, valtion ja kirkon eläkevakuutusmaksujen perinnän. Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Maksu sisältää työnantajan ja työntekijän eläkemaksun. Työnantaja pidättää työntekijän eläkemaksun työntekijältä palkasta. Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää myös työkyvyttömyyseläkemaksun. Keva on vahvistanut Pöytyän kunnan vuoden 2022 palkkaperusteiseksi eläkemaksun 24,34 %, josta työnantajakohmainen työkyvyttömyyseläkemaksu on 0,84 %. Työntekijältä perittävä eläkemaksu on alle 53-vuotiailta ja 63 vuotta täyttäneiltä 7,15 % ja 53-62 -vuotiailta 8,65 % palkasta. Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2022 oli 0.96 %.

Eläkemaksut	2022	2023
Palkkamenoperusteinen maksu	3 195 000	2 096 985
Eläkemenoperusteinen maksu	603 158	0
Tasausmaksu	0	475 365

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta lukien. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei

riitä. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaisu- määrän vuosittain. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointi- alueiden osuuksiin palkkasummien suhteessa. Kuntien tasaus- maksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saa- vat verorahoitusta (kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia)

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemak- suun. Pöytyän työttömyyseläkemaksu on 0,84 %, jossa on laskua edel- liseen vuoteen 0,1 %-yksikköä.

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2021	2022	2023	Muutos % vuodesta 2022
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1716	2252	1158	-48,6 %
4 - 29 pv	3239	4021	1570	-61,0 %
30 - 60 pv	1837	1561	676	-56,7 %
61 - 90 pv	817	718	470	-34,5 %
91- 180 pv	1300	1290	874	-32,2 %
Yli 180 pv	1089	0	0	
Yhteensä	9998	9842	4748	-51,8 %
Keskimäärin/henkilötyövuosi	20,8	21,2	16,1	-24,1 %
Sairauspoissaoloprosentti		8,40 %	6,1 %	-27,3 %
0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä		11 %	15,9 %	44,6 %

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Palkalliset ja palkattomat päivät on laskettu kalenteripäivinä.

Sairauspoissaolopäivät ovat laskeneet selvästi henkilötyövuotta kohden. Yli 180 päivän sairauslomia ei ole ollut kahteen vuoteen. Vakituista työntekijöistä 48 ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Henkilövakuutukset ovat Pohjola Vakuutuksessa. Vakuutuslaitoksen tilaston mukaan korvattavia tapaturmahinkoja oli 24 kpl (2022: 24 kpl), joista 4 työmatkalla.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 kunnissa keskimäärin 20,7 päivää henkilötyövuotta kohden, kun vuotta aiemmin sairauspoissaolopäiviä kertyi 16,7. Vuoden 2022 sairauspoissaolojen määrää selittänee koronasta johtuvat poissaolot. Koko maan osalta ei ole vielä saatavissa tietoja vuodelta 2023.

Terveysperusteiset poissaolot	2021 Kalenteripäivää	2021 pv/htv	2022 Kalenteripäivää	2022 pv/htv	2023 Kalenteripäivää	2023 pv/htv
Hallinto- ja talouspalvelut	42	0,9	35	2,3	24	1,6
Työllistämispalvelut	588	31,1	535	37,1	422	50,7
Lomituspalvelut	612	20,6	0	0	0	0,0
Perusturva	4303	30	4080	27,7	0	0,0
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	2315	15,9	2551	16,1	2225	14,4
Varhaiskasvatus	1023	16,4	1046	16	1213	18,5
Tekninen	117	5,5	306	14,8	331	15,0
Ruoka- ja puhtauspalvelut	998	22,4	1289	29,3	533	17,4
Yhteensä:	9998		9842		4748	

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnosoitavasti vuonna 2023

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 26,5 %
- Mielenterveyden häiriöt 16,6 %
- Infektiot 11,3 %
- Tapaturmat 7,2 %
- Muut (sis. omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot) 38,3 %

Työkyvyn hallinta seuranta ja varhainen tuki- aktiivisen tuen malli hyväksyttiin keväällä 2022 ja se korvaa aikaisemman varhaisen tuen mallin. Tavoitteena on työpaikan omin voimin tunnistaa ja löytää ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessään voivat johtaa työkyvyn ja työmotivaation heikentymiseen. Aktiivisen tuen toimintatapa on esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön toimintamalli sujuvan työntöön varmistamiseksi. Se koostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta ja tehostetusta tuesta. Työterveyshuoltoon ollaan tiiviisti yhteydessä ja seurataan sairauspoissaoloja.

Muut vapaat

Talkoovapaa mahdollistaa palkattomien virka/työvapaiden käytön ilman viikkovapaiden vähentämistä. Talkoovapaat eivät saa aiheuttaa ylityötä, eikä niiden ajaksi saa palkata sijaista. Talkoovapaan enimmäismäärä henkilöä kohti on 10 päivää. Talkoovapaapäiviä pidettiin vuonna 2023 122 päivää (2022: 206).

Vuorotteluvapaalla oli 1 työntekijä yhteensä 108 päivää. Opintovapaapäiviä oli yhteensä 1171 (2022: 2956 päivää), yli 2 kuukauden opintovapaalla oli 8 työntekijää.

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Henkilöstö on osallistunut lisäksi ammatilliseen koulutukseen ja työsuojelu- ja luottamusmieskoulutukseen. Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma. Koulutusta on järjestetty myös webinaareina, jolloin useampi voi osallistua koulutukseen, kun ne ovat omassa kunnassa. Koulutus päätökset tehdään määrärahojen puitteissa.

Ensiapukoulutusta järjestettiin keväällä ja syksyllä sekä verkkokoulutuksena että lähikoulutuksena. Ensiapukoulutuksiin osallistui keväällä 24 ja syksyllä 14 työntekijää.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saatiin 5139 euroa, (2022: 9683 euroa). Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Henkilöstö käytti koulutuksiin yhteensä 306 päivää (1 päivä / 6 h). Tähän lukuun ei ole laskettu mukaan luottamusmies-, ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutuksia, joihin käytettiin yhteensä 23 työpäivää.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin väliajoin käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämistä, arvioida suoritusta, antaa ja saada palautetta sekä sopia tarvittaessa konkreettisista toimenpiteistä. Kehityskeskusteluja varten on tehty yhteiset ohjeet hallintokuntien käyttöön.

Hallintokuntia ohjeistettiin antamaan seurantatiedot käydyistä kehityskeskusteluista. Saatujen tietojen perusteella kehityskeskustelu on käyty n. 82 % työntekijöiden kanssa.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut Terveystalo Oy. Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 63 008 euroa (v. 2022: 123 093 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 29 348 euroa (v. 2022: 38 473 e) eli yhteensä 92 356 euroa (v. 2022: 161 566 e). Korvausta Kelalta on haettu 52 479 euroa. Työterveyshuollon kustannuksista 68 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

Ennaltaehkäisevä toiminta (korvausluokka I) sisältää terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tietojen antamisen ja ohjauksen. Sairaanhoidon (korvausluokka II) sisältyvät työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotot, erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta	2022		2023	
Korvausluokka I				
Terveystarkastukset	käynnit kpl		käynnit kpl	
Lääkärit	110		50	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	48		12	
Terveydenhoitajat	108		32	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	56		13	
Fysioterapeutit	8		6	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	6		4	
Psykologit	12		13	
Erikoislääkäri	26		14	
Tutkimukset				
Laboratorio	355		152	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	49		10	
Kuvantaminen	6		9	
Ravitsemus ja sosiaaliala	1		0	
Neuvonta ja ohjaus	Käynnit kpl	Ryhmä/h	Käynnit kpl	Ryhmä/h
Lääkärit	148	55,5	54	35,5
Terveydenhoitajat	19	7	20	18,5
Fysioterapeutit	75	1,5	1	0
Psykologit	104	5	14	1,5
Työpaikkaselvitykset				
Lääkärit		27,5		23,5
Terveydenhoitajat		89,5		55,5
Fysioterapeutit		59,5		60
Psykologit		24		9

Työterveyshuollon sairaanhoito	2022	2023
Korvausluokka II		
Sairaanhoitokäynnit	kpl	kpl
Lääkärit	420	319
Terveydenhoitajat	218	86
Fysioterapeutit	5	2
Psykologit		
Erikoislääkärit	8	8
Tutkimukset		
Kuvantaminen	52	28
Laboratorio	335	349

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnasta on hyväksytty menettelytapasopimus, jolla tarkennetaan, miten YT-lakia työntekijöiden ja työnantajan välillä toteutetaan Pöytyän kunnassa. Sopimuksella yhdistetään työsuojelutoiminta ja muu yhteistoiminta yhteisen organisaation tehtäväksi.

Koko kunnan osalta yhteistoimintaa hoitaa Yt-toimikunta ja sen tehtäviin kuuluu myös työsuojelu. Yt-toimikunta kokoontui vuoden aikana 5 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023-2024, korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista v. 2022 kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, merkkipäiväsäännön uudistaminen, oppisopimuskoulutuksen periaatteet kunnassa ja henkilöstökyselyn tulokset. Jokaisessa kokouksessa käsiteltiin myös työsuojelun asioista.

Virka- ja työehtosopimusten järjestelyeristä käytiin paikallisneuvottelut.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2022- 2025. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on yksi tai kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Työpaikkaselvityksen tavoitteena on toimintasuunnitelman mukainen riskien arviointi kuormitustekijöiden kartoittamiseksi ja terveysriskien ehkäisemiseksi.

Työpaikkaselvitykset (työterveyshuolto)

- Elisenvaaran lukio
- EYK keittiö- ja puhtauspalvelut
- Teknisen toimen henkilöstö

Terveystarkastaja on suorittanut seuraavat tarkastukset

- Nuorisotila Kasi ja Kalliola
- Kakarlammen virkistysalue
- Yläneen yhtenäiskoulu

Työsuojelutarkastuksia, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue:

- Psykososiaalisen kuormituksen tarkastus perusopetuksen ja lukion rehtorit ja apulaisjohtajat
- Puhtauspalvelujen työsuojelutarkastus ja seurantatarkastus

Uhka- ja väkivaltailmoituksia kirjattu kouluissa, mutta ei ole toimitettu työsuojelupäällikölle. Varhaiskasvatuksesta on tehty 13 ilmoitusta.

Teknisen toimen henkilöstö on suorittanut työturvallisuuskorttikoulutuksen.

Pöytyän kunnan työpaikat ovat olleet savuttomia 1.6.2011 lukien.

Tyky-toiminta

Pöytyällä on ollut vuoden 2022 alusta asti käytössä ePassi-sovellus, jota voi käyttää liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuuripalveluiden maksamiseen. ePassin arvo vuonna 2023 oli kokoaikaiselle työntekijälle 100 euroa ja osa-aikaisella summa suhteutettiin osa-aikaisuuden määrään. ePassia on käytetty yhteensä 23 900 euron arvosta ja käyttöaste on 80 %. Passin käyttö on noussut edellisestä vuodesta (74 %).

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosalista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 12 ja käyntejä yhteensä 150. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 3 kunnan työntekijää.

Kunnan henkilöstölle tarjottiin joulupäivällinen, jonka järjestelyistä vastasivat kukin toimiala itse. Ruokailut oli tilattava pöytyäläiseltä yritykseltä. Joulupäivällisen kustannukset olivat 5300 euroa (216 henkilöä).

Tyky-ryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä tyky-toimintaa koko henkilöstölle. Syksyn aikana tyky-ryhmä valmisti tammikuussa toteutettua 2024 piknik-risteilyä, johon varattiin määrärahat vuoden 2024 talousarvioon.

Lokakuussa tykyryhmä järjesti yhteistyössä Pöytyän Urheilijoiden pesäpallajaoston kanssa höntsäpesistä Kumilan pesäpallokentällä.

Tyky-ryhmä tiedottaa tapahtumista ja ajankohtaisista asioista kunnan Intranetissä.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 24 (2022: 40) päivää. Kuntoutuksessa oli 3 työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 3 721 e (2022: 7 138 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 16 työntekijälle myönnettiin yhteensä 29 työpäivää palkkiovapaata (2022: 13 työntekijää, 26 päivää).

Tasavallan presidentti myönsi 6.12.2023 yhdelle työntekijälle kunniamerkin SVR M I Kr ja yhdelle työntekijälle kunniamerkin SL Ar.

Henkilöstökysely lokakuu 2023

Kunnan henkilöstölle toteutettiin henkilöstökysely lokakuun aikana. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Kyselylomake julkaistiin kunnan intrassa. Kyselyyn saatiin 93 vastausta. Vastausprosentti jäi alhaiseksi, alle 40 %.

Kyselyllä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä työtehtävistä ja omista voimavaroista, työyhteisön tilasta ja johtamisesta. Vastaukset antavat yleisesti hyvän kuvan työyhteisöistä ja työtehtävistä. Työtehtävien osalta esiin nousi kuitenkin ammattitaitoa kehittävän koulutuksen riittävyys, johtamisessa kehityskeskustelujen ja työn kuormittavuuden huomioiminen. Vaikka työyhteisöt yleisesti koettiin hyviksi, kiusaamista, häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana on kokenut 16 % vastanneista. Polkupyöräedusta oli kiinnostunut 35 % vastanneista.

Kyselyn tuloksia käsiteltiin johtoryhmässä. Koulutussuunnitelmassa tullaan huomiomaan mm. koulutustarve kehityskeskusteluja varten sekä muut henkilöstökoulutukset. Valmistelussa on myös henkilöstöhallinnon ohjelmaan OSS-työkalun hankinta. OSS-ohjelmalla voidaan hallinnoida henkilöstön koulutuksia, kehityskeskusteluja, tulo- ja lähtöhaastattelut, perehdyttämisen omat ohjeet ja lomakkeet.

Henkilöstökyselyn vastaukset käsiteltiin myös kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa, yt-toimikunnassa sekä kunnan työpaikoilla. Eri-tyisesti työpaikoilla on puututtava siihen, ettei kiusaamista ja muuta häirintää hyväksytä kunnan työpaikoilla. Tulokset julkaistaan kunnan intrassa. Tarkoitus on tehdä vastaava kysely vuosittain.

Kyselyn vastausten yhteenveto on henkilöstöraportin liitteenä.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

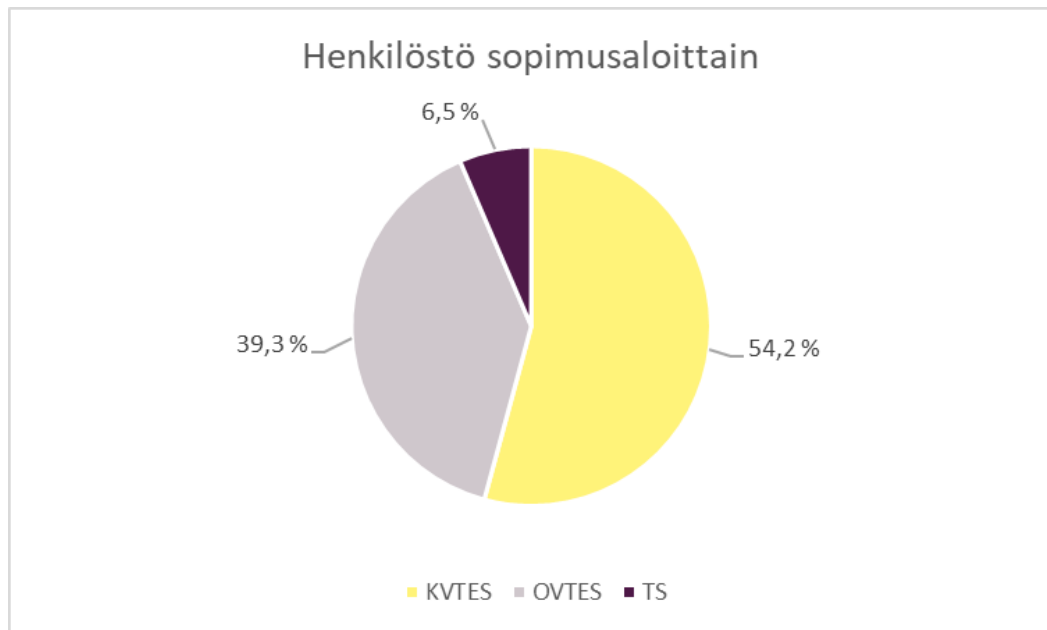
Työvoimakustannukset	2022	2023
Palkat yhteensä	18 245 775	12 318 022
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset	3 832 417	2 555 577
eläkemenoperusteiset	603 158	
tasausmaksu	0	475 365
Työterveyshuolto (ei huomioitu Kela-korvausta)	161 566	101 383
Koulutuspalveluiden osto	46 742	30 113
Summa	22 889 658	15 480 460

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovellettiin vuonna 2023 eri virka- ja työehtosopimuksia:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

2023	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	154	13	167
OVTES	100	21	121
TS		20	20
Yhteensä	254	54	308



Palkkaus

Palkkauksen rakenne vaihtelee sopimusaloittain. Valtaosa kokonaisansioista muodostuu kuitenkin kaikilla sopimusaloilla tehtäväkohtaisesta palkasta. Tehtäväkohtaisen palkan perusteena on tehtävien vaativuus. Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan ja palvelusaikaan sidotut lisät työkokemusvuosiin. Työaikakorvauksia maksetaan säännölliseltä työajalta (esim. ilta-, yö-, lauantaityökorvaus) sekä lisä- ja ylityöajalta (esim. lisä-, ylityö- ja varallaolokorvaus). Opettajien ylituntipalkkiot tilastoituvat säännöllisen työajan ansioon.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%osuudet kokonaisansioista)	KVTES	OVTES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	93,2	85,3	88,8
Palvelusaikaan sidotut lisät	5,0	12,6	6,5
Henkilökohtainen lisä	1,4	0,4	2,0
Muut säännöllisen työajan lisät	0,4	1,0	1,1
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,1	0,7	1,6
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2585	3788	3187
Miesten keskiansio e/kk	3770	4065	3187
Naisten keskiansio e/kk	2496	3726	

Keskiansiot on laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista joulukuulta. Miesten korkeampi palkkataso (OVTES ja KVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän

johtavassa asemassa ja asiantuntijatehtävissä kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Vuonna 2022 koko kunta-alan keskiansio oli 3 533 euroa. Sopimusaloittain keskiansio vuonna 2022 oli seuraava:

- KVTES	2 955 e
- OVTES	3 909 e
- Tekniset	3 583 e
- SOTE	3 314 e
- Lääkärit	8 448 e

Lähde: KT

Kunta-alalla on voimassa virka- ja työehtosopimukset vuosille 2022–2025 sekä virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2023–2027. Vuonna 2023 palkkoja tarkistettiin seuraavasti:

Kunta-alan sopimuskorotukset / KT 5.4.2023

		KVTES	OVTES	TS	TTES	LS (eläinlääkärit)
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä *	0,4 + 0,3 %	0,4 + 0,3 %	0,4 + 0,3 %	0,4 + 0,3 %	0,30 %
1.6.2023	Kehittämisohjelman erä	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 € + 120 €, Liite 5)	467 € (467 € + 120 €, Osio G)	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus					0,77 %

Liite:
Vuoden 2023 henkilöstökyselyn
vastaukset

Vastaajia yhteensä 93

Toimiala, jolla työskentelen

		Prosentti
Keskushallinto	9	9,7%
Sivistys	64	68,8%
Tekninen	20	21,5%

Minulla on riittävästi aikaa selviytyä tehtävistäni työaikana.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	3	3,3%
Melko eri mieltä	21	22,8%
Melko samaa mieltä	52	56,5%
Täysin samaa mieltä	16	17,4%

Koen, että minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	1	1,1%
Melko eri mieltä	5	5,4%
Melko samaa mieltä	47	50,5%
Täysin samaa mieltä	40	43,0%

Koen, että työlleni on asetettu selkeät tavoitteet.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	1	1,1%
Melko eri mieltä	18	19,3%
Melko samaa mieltä	49	52,7%
Täysin samaa mieltä	25	26,9%

Saan ammattitaitoa kehittävää koulutusta riittävästi.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	14	15,0%
Melko eri mieltä	33	35,5%
Melko samaa mieltä	29	31,2%
Täysin samaa mieltä	17	18,3%

Pystyn pitämään työni ja muun elämäni tasapainossa.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	5	5,4%
Melko eri mieltä	16	17,4%
Melko samaa mieltä	46	50,0%
Täysin samaa mieltä	25	27,2%

Voin vaikuttaa riittävästi omiin työtehtäviini.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	4	4,3%
Melko eri mieltä	26	28,0%
Melko samaa mieltä	45	48,4%
Täysin samaa mieltä	18	19,3%

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	1	1,1%
Melko eri mieltä	14	15,2%
Melko samaa mieltä	50	54,3%
Täysin samaa mieltä	27	29,4%

Työpaikallamme on hyvä yhteishenki.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0,0%
Melko eri mieltä	13	14,0%
Melko samaa mieltä	38	40,8%
Täysin samaa mieltä	42	45,2%

Saan toisilta apua ja tukea tarvittaessa.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0,0%
Melko eri mieltä	5	5,4%
Melko samaa mieltä	37	39,8%
Täysin samaa mieltä	51	54,8%

Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	2	2,2%
Melko eri mieltä	16	17,2%
Melko samaa mieltä	56	60,2%
Täysin samaa mieltä	19	20,4%

Tietoa ja osaamista jaetaan työyhteisössämme avoimesti.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	2	2,2%
Melko eri mieltä	17	18,5%
Melko samaa mieltä	45	48,9%
Täysin samaa mieltä	28	30,4%

Oletko kokenut kiusaamista, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.

		Prosentti
Kyllä	15	16,1%
Ei	78	83,9%

Esihenkilöni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	7	7,5%
Melko eri mieltä	16	17,2%
Melko samaa mieltä	37	39,8%
Täysin samaa mieltä	33	35,5%

Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	4	4,5%
Melko eri mieltä	17	19,1%
Melko samaa mieltä	38	42,7%
Täysin samaa mieltä	30	33,7%

Saan riittävästi palautetta esihenkilöltäni.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	11	12,1%
Melko eri mieltä	22	24,2%
Melko samaa mieltä	36	39,5%
Täysin samaa mieltä	22	24,2%

Koen esihenkilön kanssa käydyt kehityskeskustelut hyödyllisiksi.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	13	14,3%
Melko eri mieltä	27	29,7%
Melko samaa mieltä	32	35,1%
Täysin samaa mieltä	19	20,9%

Esihenkilöni kiinnittää riittävästi huomiota työni kuormittavuuteen.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	11	11,9%
Melko eri mieltä	33	35,9%
Melko samaa mieltä	32	34,8%
Täysin samaa mieltä	16	17,4%

Esihenkilöni uskaltaa puuttua epäkohtiin ja ongelmiin.

		Prosentti
Täysin eri mieltä	8	8,8%
Melko eri mieltä	32	35,2%
Melko samaa mieltä	34	37,3%
Täysin samaa mieltä	17	18,7%

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?

		Prosentti
Kyllä	68	74,7%
Ei	23	25,3%

Olisitko halukas ottamaan käyttöösi työsuhdepolkupyörän? (polkupyörän hankintameno vähennetään palkasta)

		Prosentti
Kyllä	32	34,8%
Ei	60	65,2%

Pöytyän kunnan henkilöstö

Henkilöstö-
kulut:
15 480 460 €

Henkilö-
määrä
308

Vakituisten
osuus
82,1 %
(253 henkilöä)

Keski-ikä
46,1 vuotta

Hallinto ja talous **22 henkilöä**
Sivistys **233 henkilöä**
Tekninen **53 henkilöä**

naisia **82,5 %**
miehiä **17,5 %**

Sairauspoissaolot:
16 pv/htv

Eläkkeelle
siirtyneet:
2 henkilöä

