



Henkilöstökertomus 2022



SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖKERTOMUS.....	4
JOHDANTO.....	4
HENKILÖSTÖRESURSSIT	4
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstö hallinnonaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	6
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	9
ELÄKÖITYMINEN	10
Eläkkeelle siirtyminen	10
Eläköitymisennuste	10
Eläkemaksut.....	11
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	13
Terveysperusteiset poissaolot	13
Muut vapaat.....	14
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA.....	14
Henkilöstön koulutus	14
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen	15
Työterveyshuolto	16
Yhteistoiminta	17
Työsuojelu.....	17
Tyky-toiminta	18
Kuntoutus.....	18
Henkilöstön muistaminen	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. 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. Perhe- ja omaishoitajat sekä poliittiset luottamushenkilöt jäävät myös raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Vuosi 2022

Koronapandemia alkoi hellittää kevään 2022 mittaam, mutta Venäjän hyökkäys Ukrainaan aiheutti globaalin humanitaarisen, poliittisen ja taloudellisen kriisin. Varautuminen inflaation ja korkojen nousun mukaisiin taloudellisiin paineisiin sekä raaka-ainepulaan näkyi myös kunnassa. Perusturvan ja sivistyksen toimialoilla järjestettiin myös pakolaisille palveluja. Syksyllä aloitettiin varautuminen energiakriisiin. Kaiken tämän muutoksen keskellä valmisteltiin sekä sotehenkilöstön että sotepalvelujen siirto hyvinvointialueelle.

Henkilöstön rekrytointivaikeuksia oli kaikilla toimialoilla ja henkilöstön rekrytoiminen on vaikeutunut entisestään kuten muuallakin Suomessa. Työvoimapula ja henkilöstömitoitukset hoito- ja vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa on haastava yhtälö.

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2022 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 499 henkilöä. Näistä vakinaisia (toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa) oli 411 ja määräaikaissä palvelussuhteessa 88. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2022 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos%
Vakinainen	54	357	411	-6,8 %
Määräaikaiset	13	75	88	-48,1 %
josta työllistettyjä	3	6	9	
josta oppisopimus	1	1	2	
Yhteensä	67	432	499	-9,3 %

Kunnan henkilöstöä oli vuoden 2022 lopussa 51 henkilöä vähemmän kuin vuoden 2021 lopussa. Lomitusyksikön toiminta siirtyi vuoden alusta Vehmaalle ja henkilöstöä siirtyi yhteensä 26 työntekijää. Vuoden aikana perustettiin sivistys- ja perusturvan toimialoille yhteensä 17 uutta vakinaisesti täytettävää vakanssia (koulunkäynninohjaajia, opettajia, lähihoitajia, hoiva-avustajia, sosiaalityöntekijä).

Pääsääntöisesti Pöytyän kunnassa työskennellään koko-aikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 82,3 % (2021: 79,3 %) ja määräaikaista 17,7 % (2021: 20,7 %). Määräaikaisten osuutta lisää myös erilaisilla hankerahoituksella palkatut. Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 89 % (2021: 87,6 %). Vakinaisista virkasuhteisia on 34,1 % (2021: 32,1 %) ja työsuhteisia 65,9 % (2021: 67,9). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2021 kuntien henkilöstöstä koko maassa virkasuhteisia on 27 % ja työsuhteisia 73 %. Virkasuhdetta voidaan nykyisin käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Palkkatuella työllistettiin vuoden aikana yhteensä 20 henkilöä.

Kesällä kunta työllisti 40 nuorta (vuosina 2001–2006 syntyneitä) eri toimialoilla. Nuoret tekivät 6 tunnin työpäivää, työsuhde oli kuukauden mittainen ja palkka 720 euroa. Lisäksi kunta maksoi yrityksille ja yhdistyksille nuorten työllistämistä kuukauden mittaisiin työsuhteisiin 250 € palkkatukea/nuori ja kahden viikon mittaisiin työsuhteisiin 120 € palkkatukea/nuori. Kesätyötukea maksettiin 9 työnantajalle yhteensä 16 nuoresta työntekijästä. Paikalliset yritykset ja yhdistykset työllistivät nuoria merkittävästi vähemmän kuin edellisenä vuonna. Kesäyrittäjätyötukea maksettiin viidelle 14–20 vuotiaalle nuorelle, jotka perustivat 4H-yrityksen. Nuorten työllistämiseen määrärahat on varattu yhteisöllisyyslautakunnan talousarvioon.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.2022	2021	2022 Vakinainen	2022 Määräaikainen	Yhteensä
Hallinto ja talous	41	20	10	30
Lomituspalvelut	29	0	0	0
Perusturva	175	144	29	173
Sivistys	239	188	45	233
Tekninen	20	19	1	20
Ruoka- ja puhtauspalvelut	46	40	3	43
Kaikki yhteensä	550	411	88	499

Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vuonna 2022 edelleen sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskenteli noin 81,4 % (2021: 75,2 %) Pöytyän kunnan koko henkilöstöstä. Molemmat toimialat ovat varsin työvoimavaltaita aloja. Molempien toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitetaan lakien perusteella. Sekä varhaiskasvatukseen että vanhuspalveluiden henkilöstömitoituksia on korotettu viime vuonna. Lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, koska lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa. Määräaikaisten henkilöstön määrän vähentämiseksi on palkattu vakinaista varahenkilöstöä hoitamaan vuosiloma- ja muita lyhytaikaisia poissaoloja perusturvan toimialalla.

Hallintoon ja talouteen sisältyy myös työllistämispalveluiden henkilöstö. Työllistämispalveluissa oli vuoden lopussa 5 vakituista viranhaltijaa/työntekijää ja 10 määräaikaista työntekijää.

Lyhytaikaisia sijaisia (alle 3 kk) on palkattu Sarastiarekryn kautta. Sarastiarekryn käyttö oli yhteensä 15 689 (v. 2021:15868) tuntia, joka vastaa noin 8 henkilötyövuotta. Perusturvan osuus käytöstä oli 75 %, ruoka- ja puhtauspalvelujen 13 % ja varhaiskasvatuksen 12 %. Henkilöstövuokrauksen kustannukset olivat yhteensä 507 223 euroa. Sarastiarekryn lisäksi oli jonkin verran henkilövuokrausta muilta toimijoilta.

Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosi kertoo vuoden todellisen tehdyn työmäärän. Henkilötyövuodet saadaan henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja tunnusluvut perustuvat tietoon palvelussuhteiden kestoista ja työajasta. Henkilötyövuosista vähennetään kaikki palkattomat poisolot (HTV2).

Henkilötyövuodet	Naiset	Miehet	Yhteensä
2018	400,9	72,1	473,0
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

Henkilötyövuodet toimialoittain	2020	2021	2022	%-osuus	Muutos%
Hallinto ja talous	27,9	34	29,9	6,4	-12,0 %
Lomituspalvelut	31,8	29,7	0,0	0,0	-100,0 %
Perusturvapalvelut	141,9	143,3	147,1	31,6	2,7 %
Sivistyspalvelut yhteensä	188,8	208,2	223,5	48,0	7,3 %
opetus- ja kirjastopalvelut	128,1	136,7	149,9	32,2	9,6 %
varhaiskasvatuspalvelut	53,2	62,3	65,2	14,0	4,7 %
vapaa-aikapalvelut	7,5	9,3	8,4	1,8	-9,7 %
Tekniset palvelut yhteensä	65,3	65,7	64,7	13,9	-1,6 %
tekninen ja rakennusvalvonta	18,2	21,1	20,7	4,4	-2,0 %
ruoka- ja puhtauspalvelut	44,3	44,6	44,0	9,5	-1,3 %
Summa	455,7	480,9	465,2		

Henkilöstön kokonaistyöaika oli 465,2 henkilötyövuotta. Palkkatuetun henkilöstön osuus oli 12 henkilötyövuotta.

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 363 eli 78 % (2021: 78,3 %).

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

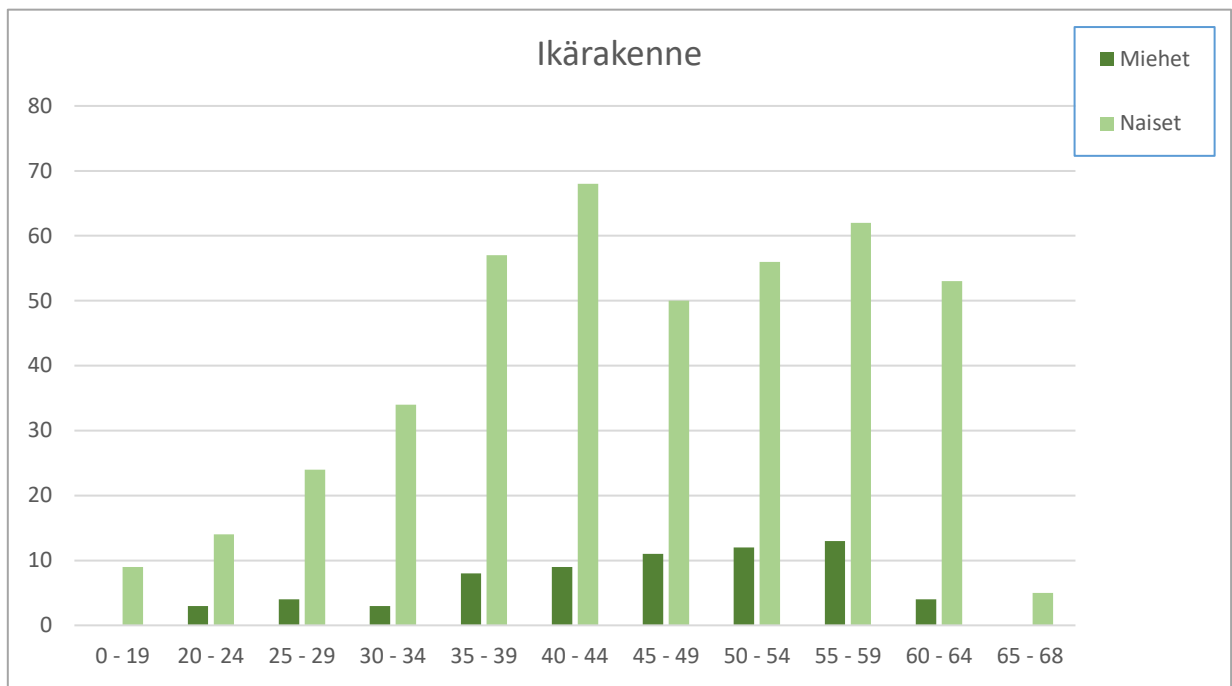
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 86,6 % (2021: 85,4 %). Miesten osuus on 13,4 % (2021: 14,6 %). Vakituista naisten osuus on 86,9 % ja miesten 13,1 %.

Vakinainen 2022	Lukumäärä	%-osuus	Koko henki- löstö 2022	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	29	7,1	alle 30	54	10,8
30 - 34	31	7,5	30 - 34	37	7,4
35 - 39	47	11,4	35 - 39	65	13,0
40 - 44	65	15,8	40 - 44	77	15,4
45 - 49	52	12,7	45 - 49	61	12,2
50 - 54	62	15,1	50 - 54	68	13,6
55 - 59	69	16,8	55 - 59	75	15,0
60 - 64	54	13,1	60 - 64	57	11,4
yli 65	2	0,5	yli 65	5	1,0
Summa	411		Yhteensä	499	

Suurin ikäryhmä koko henkilöstöstä on 40–44-vuotiaat (15,4 %). Vakinaisista työntekijöistä suurin ryhmä on 55-59 vuotiaat (16,8 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 62 henkilöä, joista vakituksessa palvelussuhteessa 56 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut viime vuosina. Vuonna 2020 osuus oli 8,7 %, vuonna 2021 10,9 % ja vuonna 2022 12,4 %.

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 45,4 vuotta (2021: 45,1 vuotta). Miehet ovat keski-ikältään vähän naisia vanhempia, miesten keski-ikä 46 vuotta ja naisten 45,4 vuotta. Teknisen lautakunnan alaisen henkilöstön keski-ikä on neljä vuotta kunnan keskiarvoa korkeampi. Perusturvan toimialalla keski-ikä on alhaisin, 44 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 työmarkkina-sektoreilla.



Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	103
Koulunkäynninohjaaja	25
Erityisopetus/-opettajat	21
Perusopetuksen lehtori	21
Perusopetuksen luokanopettaja	21
Laitoshuoltaja	16
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	15
Varhaiskasvatuksen opettaja	15
Kokki	11
Toimistosihtööri	10
Ruokapalvelutyöntekijä	8
Sairaanhoitaja	8
Tuntiopettaja	8
Lukion lehtori	7
Hoitotyöntekijä	6
Ryhmäavustaja	6

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2022	Vaihtuvuus% 2022	Vaihtuvuus% 2021
Alkaneet palvelussuhteet	59	13,5 %	14,7 %
Päätyneet palvelussuhteet	61	14,0 %	17,7 %

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 lehdissä. Rekrytoinnissa on kiinnitetty huomiota myös rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on työntekijäpula. Some-markkinointia on lisätty sekä kuvin että videoin.

Henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	Eläkkeelle	Hyvinvointialueelle	Eronneet	Muut syyt	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto ja talous	20	20		4	1		1	5,0	3	29,4
Perusturva	136	144	3	144	19	6	28	20,6	33	18,3
Sivistys	193	188	4	5	14	3	21	10,9	16	14,7
Tekninen	61	59	4	10	6	1	11	18,0	7	6,3
Yhteensä	436	411	11	(163)	40	10	61	14	59	13,5

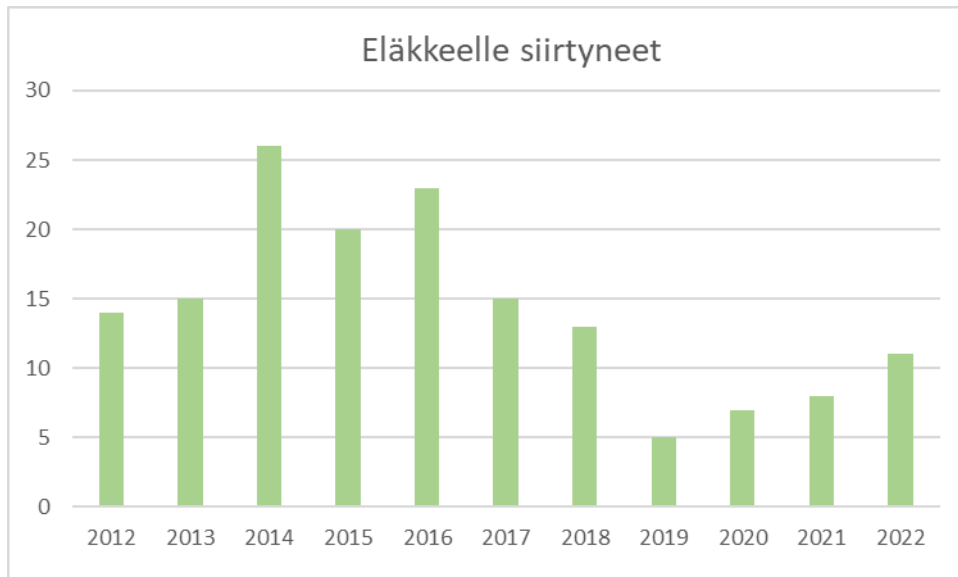
Lähtömuutto on laskettu ilman hyvinvointialueelle siirtyneitä, joilla palvelussuhde päättyi 31.12.2022.

Lähtöhaastattelut otettiin käyttöön vuonna 2021. Esimiehiä ohjeistettiin välittämään linkki kyselyyn saatuaan tiedon irtisanoutumisesta. Lähtöhaastattelun voi halutessaan tehdä nimettömänä. Vastauksia on saatu edelleen suhteellisen vähän lähtijöihin nähden. Kyselyyn vastasi 14 henkilöä. Näiden perusteella työyhteisön ilmapiiri lähiesimiehen tuki ja palaute, ristiriitatilanteiden ratkaisu työyksikössä ja luottamus työkavereihin oli hyvällä tasolla. Palkkatasoa työn vaativuuteen nähden pidettiin huonona. Kehityskeskustelujen säännöllisyydessä oli puutteita.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64 vuoden ikäisenä. Työkyvyttömyyseläkkeelle sen sijaan siirrytään hieman nuorempana.



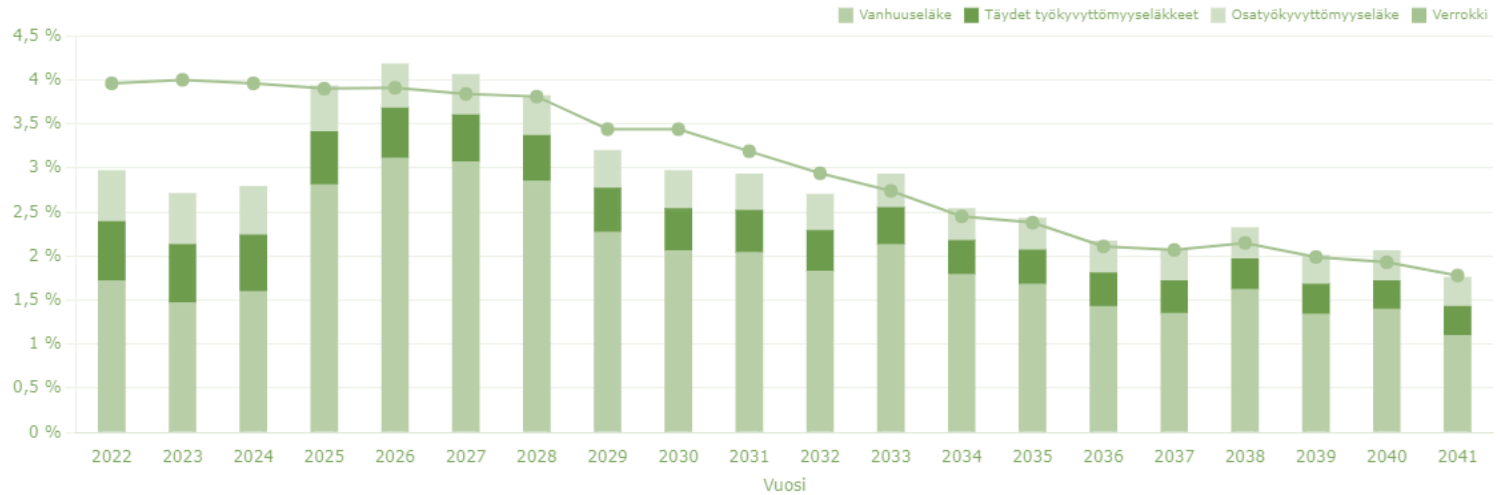
Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajien mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työuraeläkkeet ja osakyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan.

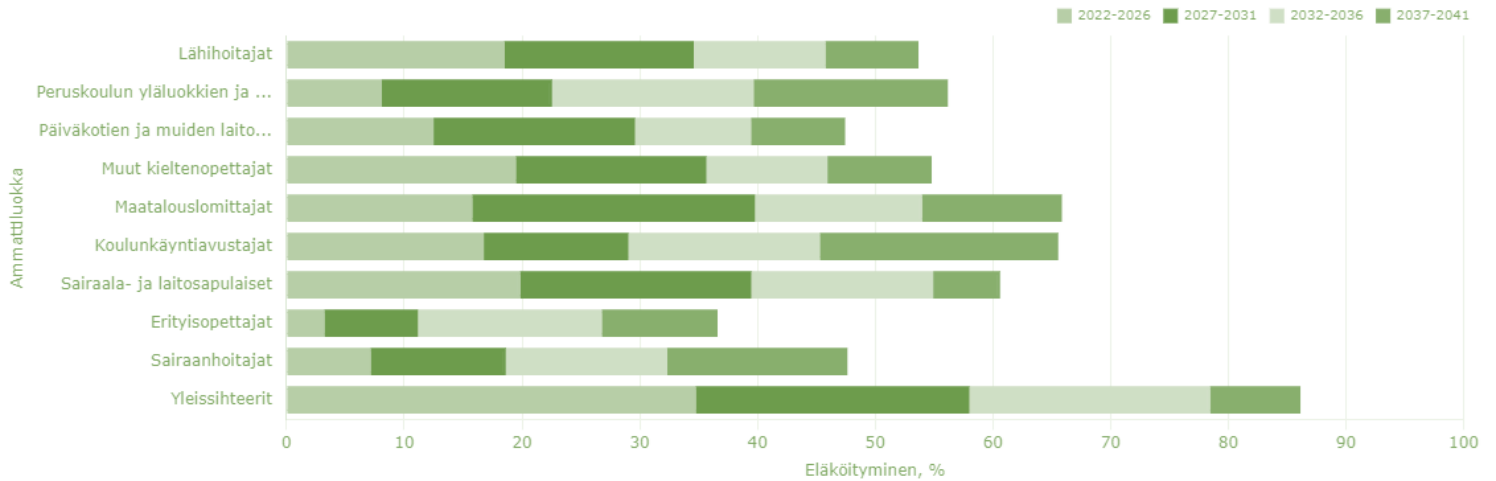
Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022–2041

Vuoteen 2030 mennessä kunnasta eläkkeelle siirtyy lähes 30 % henkilöstöstä.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

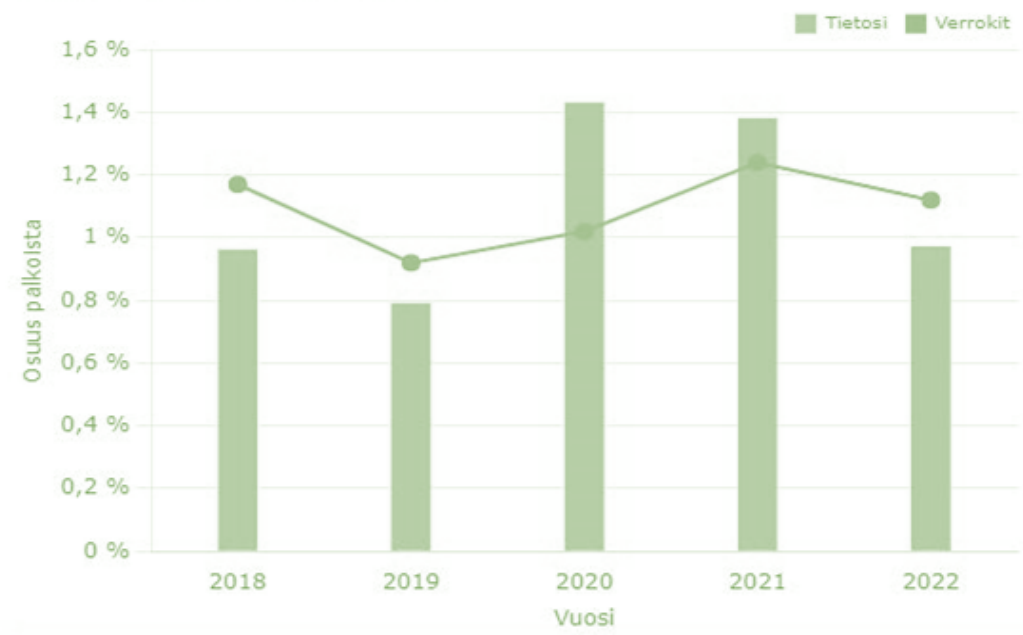
Eläkemaksut

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 24,26 %, josta työnantajakohmainen työkyvyttömyyseläkemaksu on 0,96 %. Työntekijältä perit-

tävä 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	2021	2022
Palkkamenoperusteinen maksu	3 258 355 €	3 195 000 €
Eläkemenoperusteinen maksu	634 776 €	603 158 €

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Pöytyän työtyömyyseläkemaksu on alentunut 0,41 prosenttiyksikköä vuodesta 2021 ja on nyt alempi kuin keskiarvissa kunnissa.

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2020	2021	2022	Muutos % vuodesta 2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1231	1716	2252	31,2 %
4 - 29 pv	2849	3239	4021	24,1 %
30 - 60 pv	1316	1837	1561	-15,0 %
61 - 90 pv	788	817	718	-12,1 %
91- 180 pv	1189	1300	1290	-0,8 %
Yli 180 pv	1644	1089	0	-100,0 %
Yhteensä	9017	9998	9842	-1,6 %
Keskimäärin/henkilötyövuosi	19,8	20,8	21,2	1,7 %
Sairauspoissaoloprosentti			8,4	
0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä			11,0	

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

Sairauspoissaolopäiviä on hieman kuitenkin vähemmän kuin vuonna 2021, mutta henkilötyövuotta kohden laskettuna hieman enemmän. Kuntoutustukipoisolopäivien määrä oli 451 (v. 2021: 382). Pitkien sairauslomien määrät ovat laskeneet ja lyhyiden lisääntyneet koronan takia. Vakituksista työntekijöistä 49 (12 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia. Yleensä lähes 30 %:lla vakituksista ei ole ollut yhtään päivää poissa sairauden takia.

Henkilöstövakuutukset ovat Pohjola Vakuutuksessa. Vakuutuslaitoksen tilaston mukaan korvattavia tapaturmavahinkoja oli 22 kpl (2021: 25 kpl), joista 5 työmatkalla. Korvauksia on maksettu yhteensä 50 987 euroa. Enimmäkseen tapaturmista johtuvat poissaolot ovat lyhyitä. Kaikki poissaolot olivat alle 30 päivää.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 kunnissa keskimäärin 16,7 päivää henkilötyövuotta kohden.

Terveysperusteiset poissaolot	2020 kalenteri-päivää	2020 pv/htv	2021 kalenteri-päivää	2021 pv/htv	2022 kalenteri-päivää	2022 pv/htv
Hallinto- ja talouspalvelut	714	25,6	630	18,5	570	19,0
Lomituspalvelut	370	11,6	612	20,6	0	0
Perusturva	3594	25,3	4303	30	4080	27,7
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	2216	16,3	2315	15,9	2551	16,1
Varhaiskasvatus	960	18	1023	16,4	1046	16,0
Tekninen	85	0,2	117	5,5	306	14,8
Ruoka- ja puhtauspalvelut	1078	24,3	998	22,4	1289	29,3
Yhteensä:	9017		9998		9842	

Hallinto- ja talouspalveluiden sairauspoissaoloista 535 päivää oli työllistämispalveluissa.

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuonna 2022

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	25,2 %
- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	16,9 %
- Infektiot	8,8 %
- Tapaturmat	6,4 %
- verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	6,2 %
- muut (sis. omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot)	36,5 %

Työkyvyn hallita 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 työnteon varmistamiseksi. Se koostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta ja tehostetusta tuesta. Työterveys-huoltoon 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 on 10 päivää. Talkoovapaapäiviä pidettiin vuonna 2022 206 päivää (2021: 315).

Vuorotteluvapaalla oli 1 työntekijä yhteensä 59 päivää. Opintovapaapäiviä oli yhteensä 2956 (2021: 2909 päivää), yli 2 kuukauden opintovapaalla oli 10 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.

Kunnan tyky-työryhmä tilasi paikalliselta Metodin terapia- ja hyvinvointitalolta luentosarjan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja jaksamisesta työssä ja arjessa. Luentovi-deot katseltiin työpaikoilla ja keskusteltiin teemoista yhdessä.

FCG:n palvelussuhdepäivään osallistui etänä 10 esihenkilöä kunnasta. Koulutuksessa käsiteltiin esihenkilön roolia työnantajan edustajana, oikeuksia ja velvollisuuksia sekä vuorovaikutustaitoja.

Ensiapukoulutusta järjestettiin sekä verkkokoulutuksena että lähikoulutuksena. Hätä-ensiapukoulutukseen 8 t osallistui ruoka- ja puhtauspalveluista 36 työntekijää. Lisäksi järjestettiin Ensiapu 1 kurssi, johon osallistui 15 työntekijää ja hätäensiapu 4 t, johon osallistui yhteensä 20 työntekijää.

Pöytyän kunta järjesti alueen työnantajille esihenkilöpäivän johtajuudesta. Koulutuspäivään osallistui myös kunnasta esihenkilöitä.

Perusturvan henkilöstöä osallistui laajempaan ammatilliseen koulutukseen: Kotihoidossa viisi työntekijää suoritti Kotona asumisen ja elämäntilanteen -osatutkinnon. Asumispalveluissa 10 työntekijää suoritti Saattohoidossa toimiminen -osatutkinnon. Riihikodissa viisi työntekijää suoritti Asiakaskokemuksen kehittäminen ja palvelumuo-toilu koulutuksen.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saatiin 9683 euroa, (2021: 5989 euroa). Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Työterveyslaitoksen Hyvän mielen työpaikka- verkkovalmennusta esihenkilöille yritettiin järjestää syksyllä. Tarkoitus oli ensin esitellä valmennuksen sisältö yhteisesti ja sitten suorittaa omatoimisesti verkkokurssi. Syksy oli varsin kiireistä monella työpaikalla ja tähän ei saatu osallistujia.

Henkilöstö käytti koulutuksiin yhteensä 695 päivää (1 päivä / 6h). Tähän lukuun ei ole laskettu mukaan luottamusmies-, ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutuksia, joihin käytettiin yhteensä 37 työpäivää.

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin väliajoin käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämisestä, 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. Valitettavasti kaikilta osin ei ole saatu pyydettyä tietoja. Saatujen tietojen perusteella kehityskeskustelu on käyty n. 74 % työntekijöiden kanssa. Tietoja ei ole saatu kaikilta yksiköiltä esimiesten vaihduttua ym. syistä.

Uuden henkilöstön perehdyttämisen tueksi käytössä on ollut Kuntarekryyn liittyvä sähköinen Intro-perehdyttämisohjelma, jonka käytöstä on luovuttu helmikuussa 2023. Perehdytysohjelman käyttö on ollut vähäistä.

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 123 093 euroa (v. 2021: 141 927 euroa) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 38 473 euroa (v. 2021: 54 016 e) eli yhteensä 161 566 euroa (v. 2020: 207 696 e). Korvausta Kelalta on haettu 93 092 euroa. Työterveyshuollon kustannuksista 76 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

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

Työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta	2021		2022	
Korvausluokka I				
Terveystarkastukset	käynnit kpl		käynnit kpl	
Lääkärit	137		110	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	64		48	
Terveystarkastajat	188		108	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	96		56	
Fysioterapeutit	24		8	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	15		6	
Psykologit	22		12	
Erikoislääkäri	21		26	
Tutkimukset				
Laboratorio	346		355	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	47		49	
Kuvantaminen	12		6	
Ravitsemus ja sosiaali- ja terveys	5		1	
Neuvonta ja ohjaus	Käynnit kpl	Ryhmä/h	Käynnit kpl	Ryhmä/h
Lääkärit	161	52	148	55,5
Terveystarkastajat	31	8,5	19	7
Fysioterapeutit	56	1,5	75	1,5
Psykologit	99	9	104	5
			18	
Työpaikkaselvitykset				
Lääkärit		37,5		27,5
Terveystarkastajat		141		89,5
Fysioterapeutit		41		59,5
Psykologit		50		24

Työterveyshuollon sairaanhoito	2021	2022
Korvausluokka II		
Sairaanhoitokäynnit	kpl	kpl
Lääkärit	428	420
Terveydenhoitajat	133	218
Fysioterapeutit	25	5
Psykologit		
Erikoislääkärit	13	8
Tutkimukset		
Kuvantaminen	53	52
Laboratorio	512	335

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 9 kertaa. Yt-toimikunnan kokouksissa käsiteltiin koko vuoden ajan hyvinvointialueen valmisteluun liittyviä asioita, henkilöstöä koskevat tietopyynnot, siirtosuunnitelma ja liikkeen luovutus. Lisäksi käsiteltiin kunnan talousarvioraami ja talousarvioehdotus 2023, henkilöstöraportti 2021, työterveyshuollon korvaushakemus Kelalle, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, aktiivisen tuen toimintamalli ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Jokaisessa kokouksessa käsiteltiin myös työsuojelun asioista.

Paikallisneuvotteluissa sovittiin työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä ja määrästä sekä opetushenkilöstön TVA-perusteista 1.8.2022 lukien. Lisäksi käytiin yhteistoiminnasta olevan lain mukaisesti neuvottelut tukipalveluhenkilöstön siirrosta hyvinvointialueelle.

Työsuojelu

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

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

Työpaikkaselvitykset:

- Elisenvaaran yhtenäiskoulu
- Riihikosken yhtenäiskoulu

Terveystarkastaja on suorittanut seuraavat tarkastukset

- Kyrön päiväkot
- Elisenvaaran yhtenäiskoulu ja lukio
- Riihikosken yhtenäiskoulu

Työsuojelutarkastuksia:

- Elisenvaaran yhtenäiskoulun väistötilat
- Taitokoti
- Riihikosken yhtenäiskoulu
- Elisenvaaran yhtenäiskoulu

Uhka- ja väkivaltatilanteista tehtiin 28 ilmoitusta.

Pöytyän kunnan työpaikat ovat olleet savuttomia 1.6.2011 lukien.

Tyky-toiminta

Vuoden 2022 alusta otettiin käyttöön ePassi-sovellus, jota voi käyttää liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuuripalveluiden maksamiseen. ePassin arvo vuonna 2022 oli kokoaikaiselle työntekijälle 100 euroa ja osa-aikaisella summa suhteutettiin osa-aikaisuuden määrään.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 12 ja käyntejä yhteensä 109. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 4 kunnan työntekijää.

Tyky-ryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä tyky-toimintaa koko henkilöstölle.

Kunnan tyky-työryhmä tilasi paikalliselta Metodin terapia- ja hyvinvointitalolta luentosarjan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja jaksamisesta työssä ja arjessa. Luennot koettiin hyviksi ja niitä katsoikin iso osa kunnan työntekijöistä. Pöytyän Urheilijat järjestivät kunnan työntekijöille pesäpalloa syksyllä. Legomuseo Vanha Palikka oli avoinna kaikille kunnan työntekijöille joulukuun 21. päivänä.

Tyky-ryhmä tiedottaa tapahtumista ja ajankohtaisista asioista kunnan Intranetissä.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 40 (2021: 37) päivää. Kuntoutuksessa oli 6 työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 7138 e (2021: 7156 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 13 työntekijälle myönnettiin yhteensä 26 työpäivää palkkiovapaata (2021: 21 työntekijää, 42 päivää).

Tasavallan presidentti myönsi 6.12.2022 yhdelle työntekijälle kunniamerkin SVR M I Kr ja kahdelle työntekijälle kunniamerkin SL Ar.

Hyvinvointialueelle siirtyville työntekijöille haettiin Kuntaliiton ansiomerkkejä. Kultaisen ansiomerkkin sai 3 ja hopeisen 6 työntekijää.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

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

Työvoimakustannukset	2021	2022
Palkat yhteensä	18 274 185	18 245 775
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset	3 947 791	3 832 417
eläkemenoperusteiset	634 776	603 158
Työterveyshuolto (ei huomioitu Kela-korvausta)	195 944	161 566
Koulutuspalveluiden osto	38 136	46 742
Summa	23 090 832	22 889 658

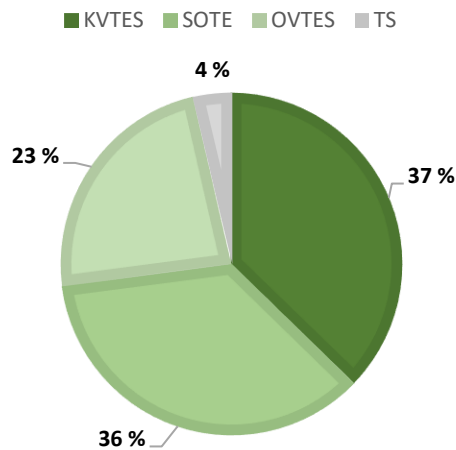
Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovellettiin vuonna 2022 eri virka- ja työehtosopimuksia:

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

2022	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	168	18	186
SOTE	167	11	178
OVTES	97	20	117
TS		18	18
Yhteensä	470	80	499

HENKILÖSTÖ SOPIMUSALOITTAIN



Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa toteutettiin suuri muutos 1.9.2021 lukien. Uutena sopimuksena otettiin käyttöön Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus SOTE-sopimus. Samanaikaisesti varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:stä OVTES:iin.

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 ammatin hallintaan ja palvelusaikaan sidotut lisät työkokemusvuosiin. Työaikakorvauksia maksetaan säännölliseltä työajalta (esim. iltä-, yö-, lauantai-työkorvaus) sekä lisä – ja ylityöajalta (esim. lisä-, ylityö- ja varallaolokorvaus). Opettajien ylituntipalkkiot tilastoituvat säännöllisen työajan ansioon.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)	KVTES	SOTE	OVTES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	93,4	86,1	84,8	88,9
Palvelusaikaan sidotut lisät	4,9	4,6	12,4	7,1
Henkilökohtainen lisä	1,0	1,0	0,4	1,9
Muut säännöllisen työajan lisät	0,6	7,3	1,2	0,8
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,0	1,0	1,3	1,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2554,8	2747,7	3686,4	3164,6
Miesten keskiansio e/kk	2673,5	2589,0	3982,4	3164,6
Naisten keskiansio e/kk	2540,8	2758,0	3622,0	0,0

Keskiansiot on laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansi-oista joulukuulta. Miesten korkeampi palkkataso (OVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän johtavassa asemassa/asiantuntijatehtävässä kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Vuonna 2021 koko kunta-alan keskiansio oli 3 454 euroa. Vuoden 2022 osalta tilastointi on tekemättä. Sopimusaloittain keskiansio vuonna 2021 oli seuraava:

- KVTES	2 897 e
- Opetusala	3832 e
- Tekniset	3 509 e
- SOTE	3 194

Lähde: KT

Kunta-alan voimassa olevat sopimukset ovat vuosille 2022–2025. Kesäkuussa palkkoja korotettiin 2 %:n yleiskorotuksella (vähintään 46 €) ja lokakuussa tuli keskitetty järjestelyerä 0,5 %.

Henkilöstö pähkinäkuoressa

Henkilöstö-
määrä
499

Hallinto ja talous	30	6,0 %
Perusturva	173	34,7 %
Sivistys	233	46,7 %
Tekninen	63	12,6 %

86,6 % naisia ja 13,4 % miehiä

Keski-ikä
45,4

Yleisimmät tehtävänimikkeet:

Lähihoitaja 103
Koulunkäynninohjaaja 25
Erityisopetus/-opettajat 21
Perusopetuksen lehtori 21
Perusopetuksen luokanopettaja 21

Sairauspoissaoloja
21 pv/ htv

Eläkkeelle siirryneet
11 henkilöä

Henkilöstökulut
22 288 966 €

Vakituisen
henkilöstön
osuus
82,30 %