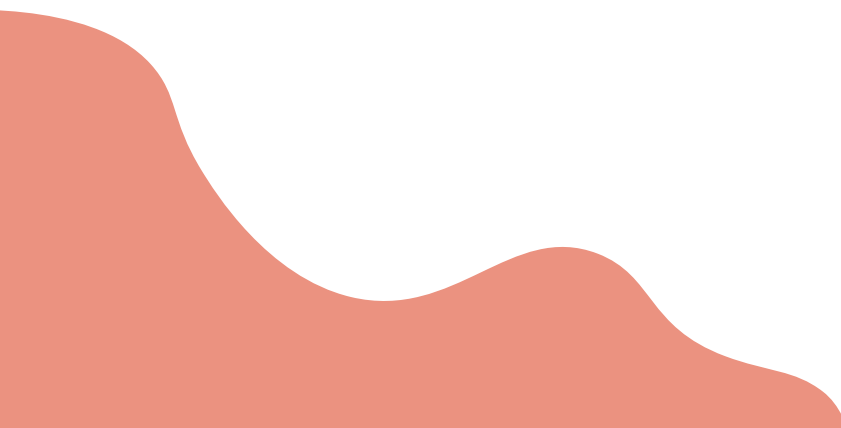




HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023



Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
2.1 Vakituiset ja määräaikaiset	2
2.2 Koko- ja osa-aikaiset	3
2.3. Vakituisten määrä yksiköittäin.....	4
2.4 Vuoden 2023 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa.....	5
2.5. Pomarkun kunnan vakanssiluettelo 31.12.2023	7
2.6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	8
3 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	10
3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
3.2 Eläkkeelle siirtyminen	10
3.3 Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2023	11
3.4 Eläkepoistumaennusteet	12
4 Henkilöstön työaika.....	14
4.1 Henkilöstötyövuodet.....	14
4.2 Työnteon keskeytykset.....	14
4.3 Sairauspoissaolot	16
5 Henkilöstömenot.....	17
6 Työhyvinvointi ja työterveydenhuolto	19
6.1 Työhyvinvointi	19
6.1 Työterveyshuolto.....	19
7 Henkilöstön kehittäminen.....	21
7.1 Osaaminen ja kuntastrategia	21
7.2 Kehityskeskustelut	21
7.3 Koulutus.....	22

1 Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä sekä muutoksista. Päätöksenteko ja muutosten johtaminen edellyttävät jatkuvaa ja järjestelmällistä henkilötietojen seuranta, vertailua ja kehittämistä. Kunnan menestykseen ja toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on palveluksessaan.

Henkilöstötyö on johtoryhmän ja kaikkien esihenkilöiden yhdessä tekemää työtä. Henkilöstöhallinnon palvelut ostetaan Sarastia Oy:lta. Sarastia yhteistyön vastuuhenkilönä kunnassa on toiminut henkilöstö- ja sivistysjohtaja. Henkilöstö- ja sivistysjohtaja toimii myös KT:n yhteyshenkilönä virka- ja työehtosopimusasioissa sekä työterveyspalveluissa. Henkilöstö- ja sivistysjohtajan sijaisena on toiminut henkilöstöasioiden osalta hallintosihteeri. Työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja. Kunnassa ei ole omaa palkka- tai henkilöstösihteeriä.

Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline. Raportin tunnusluvut on valittu kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositusten mukaan. Tärkeää arvioitavien tunnuslukujen valinnassa on huomioida niiden seurattavuus eli mahdollisuus kerätä vertailuaineisto vuosittain kunnan käyttämistä henkilöstötietojärjestelmistä. Vuoden 2023 henkilöstöraportissa raportoidaan uuden suosituksen mukaisesti ensimmäistä kertaa vakituisen henkilöstön vaihtuvuus. Perhevapaaudistuksen myötä raportissa mainitaan myös ensimmäistä kertaa termit raskausvapaa ja vanhempainvapaa, mitkä korvaavat vanhat termit äitiysvapaa ja isyysvapaa.

Vuoden 2023 alussa toimintansa aloitti hyvinvointialueet. Pomarkun kunta on jo pitkään tuottanut sote-palvelut kuntayhtymän kautta. Hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa kaksi keittiön vakituista työntekijää siirtyi hyvinvointialueelle.

Tarkasteltaessa raportin tietoja tulee muistaa, että suuri osa kunnan tehtävistä hoidetaan erilaisin yhteistoimintasopimuksin. Lisäksi joitain asiantuntijapalveluita hoidetaan ostopalveluin. Henkilöstöraportti ei siis anna täysin kattavaa kuvaa siitä, minkälaisin resurssein kunnan erilaisia palveluita tuotetaan.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2023 lopussa Pomarkun kunnan palveluksessa oli 85 henkilöä. Lukumäärässä ei ole laskettu mukaan sijaisia. Henkilöstön kokonaismäärässä tapahtuva vuosittainen vaihtelu on ollut hyvin pientä koko tarkastelujakson ajan.

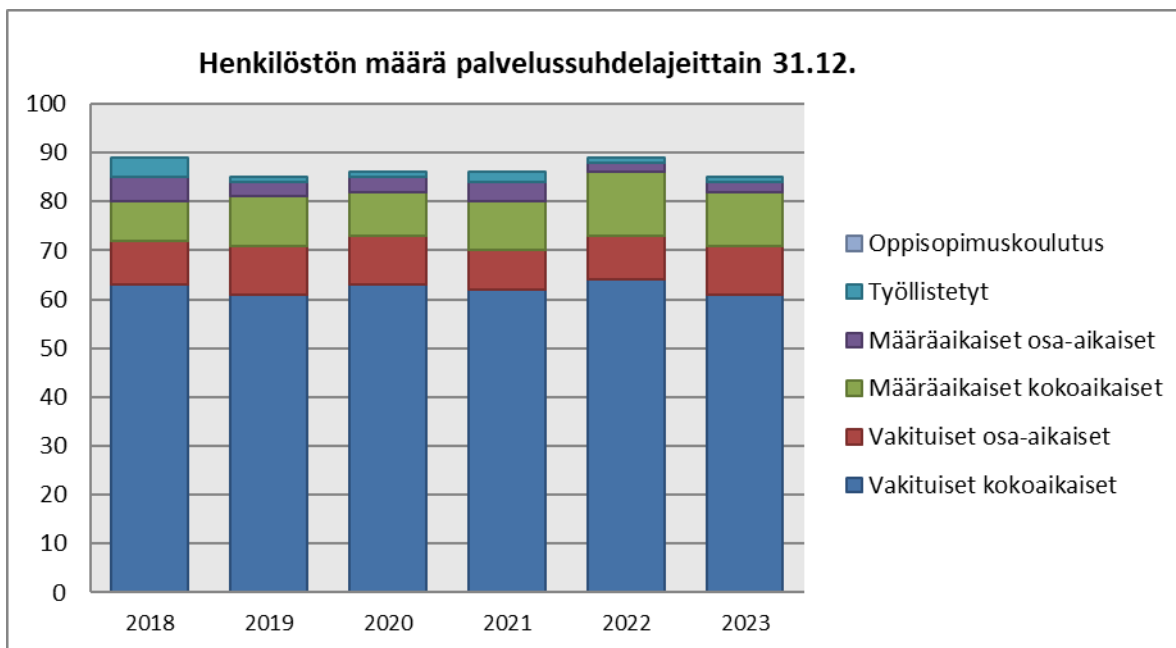
Henkilöstön määrää tarkastellaan ensin palvelussuhdelajeittain ja koko- tai osa-aikaisuuden perusteella, tilanteessa 31.12. Vakituista henkilöstöä tarkastellaan myös toimipisteittäin, jonka yhteydessä avataan vuoden aikana tapahtuneet muutokset. Lisäksi esitellään vakanssiluettelo tilanteessa 31.12.2023. Vakanssiluettelon tarkoitus on helpottaa muun muassa henkilöstötarpeen suunnittelua. Lopuksi käydään läpi henkilöstön ikä- ja sukupuolirakennetta.

2.1 Vakituiset ja määräaikaiset

Pomarkun kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 85 henkilöä, joista 71 oli vakinaisessa työsuhteessa (84 %) ja loput 13 henkeä määräaikaisessa työsuhteessa. Lisäksi yksi henkilö työllistymistuella palkattuna. Vakituista 61 henkilöllä oli täydet työtunnit. Vakituisten henkilökunnan määrä on laskenut kahdella. Tässä on otettava huomioon yleishallinnossa avoimena ollut taloussuunnittelijan paikka, mitä ei ollut vielä vuoden 2023 loppuun mennessä täytetty. Kokonaisuutta katsottaessa henkilöstön määrä on laskenut neljällä henkilöllä verrattuna edelliseen tarkastelujaksoon (2022).

Määräaikaisista työsuhteista 11 työskenteli kokoaikaisesti. Määräaikaisten tehtävien osuus on vähentynyt kahdella, mutta pysynyt verrattain samana katsoessa aikaisempia vuosia. Määräaikaisten tehtävien määrää tulisi suunnitelmallisesti vähentää. Tämä voidaan tehdä tarkastelemalla kriittisesti, onko joidenkin määräaikaisten tehtävien tarve pysyvää, tai vastaavasti muuttamalla joitain palveluita niin, että palvelut voidaan tarjota jatkossa pienemmällä henkilöstömäärällä. Määräaikaisuus perusteena voi olla esimerkiksi lisääntynyt hanketoiminta, jolloin määräaikaisuus perustuu hankkeen keston. Osassa määräaikaisuus perustuu pätevien hakijoiden puutteeseen.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vakituiset kokoaikaiset	63	61	63	62	64	61
Vakituiset osa-aikaiset	9	10	10	8	9	10
Määräaikaiset kokoaikaiset	8	10	9	10	13	11
Määräaikaiset osa-aikaiset	5	3	3	4	2	2
Työllistetyt	4	1	1	2	1	1
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0	0
	89	85	86	86	89	85



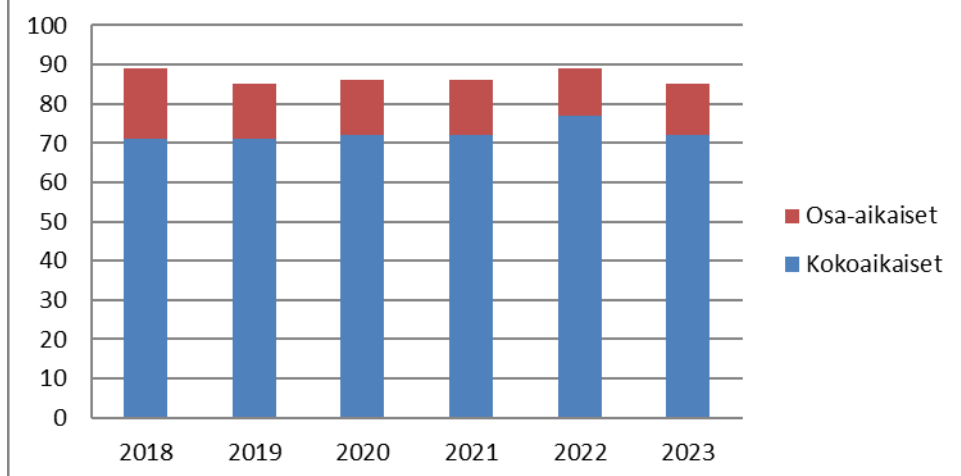
2.2 Koko- ja osa-aikaiset

Kokoaikaisen henkilökunnan määrä on vuonna vuoden 2023 lopussa ollut 72. Kokoaikaisten työntekijöiden määrä on vähentynyt viidellä verrattuna vuoteen 2022. Vastaavasti osa-aikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt yhdellä. Osa-aikaista henkilöstöä oli eniten koulutoimessa (8 hlöä). Kaikista osa-aikaisista työsuhteista lähes kaikki olivat yli 90 % työsuhteita.

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.

Lukumäärä	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kokoaikaiset	71	71	72	72	77	72
Osa-aikaiset	18	14	14	14	12	13
	89	85	86	86	89	85

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.



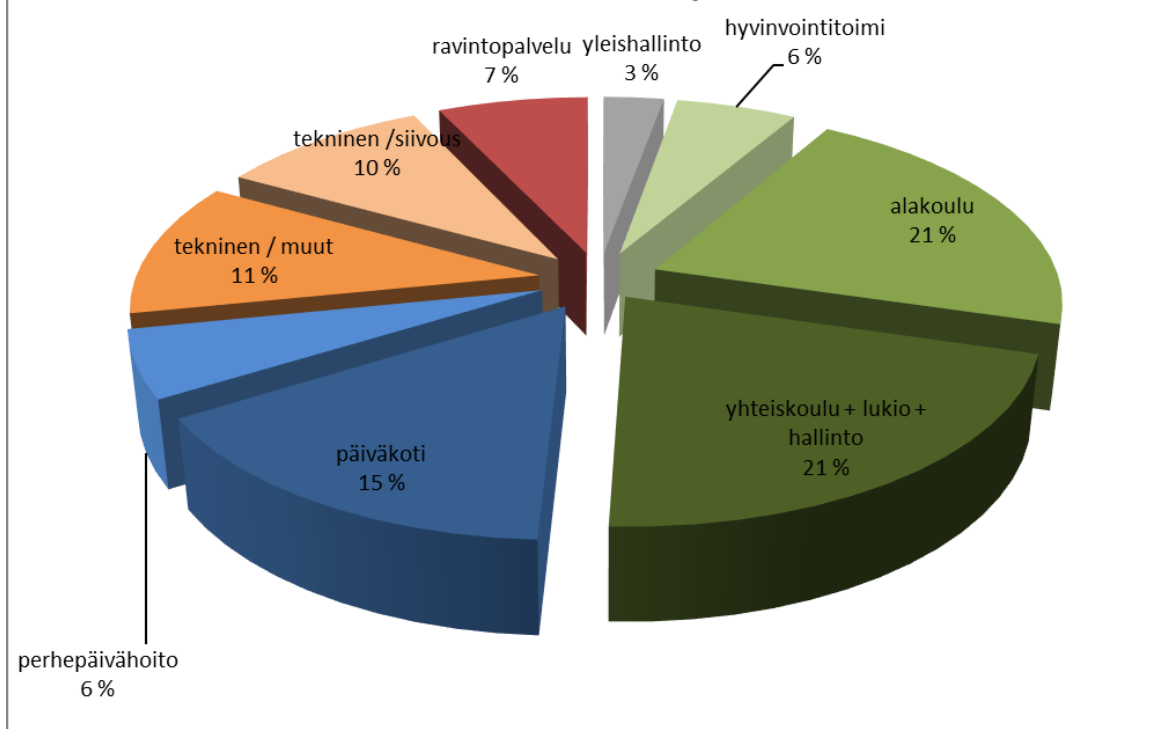
2.3. Vakituisten määrä yksiköittäin

Henkilöstömäärät yksiköittäin ovat pysyneet melko samoina. Selkeästi suurin osa vakituisesta henkilöstöstä työskentelee kasvatus- ja opetustoimessa. Perhepäivähoidon henkilöstömäärä elää tarkasteluajankohdan mukaan, sillä perhepäivähoitajia toimii myös päiväkodilla lastenhoitajina. Yleishallinnossa henkilöstön määrän on lasku selitettävissä avoimella taloussuunnittelijan paikalla sekä toimistosihteerin työtehtävien painotuksen siirtymisellä hyvinvointitoimeen. Sivistystoimen määräaikainen toimistosihteerin vakinaistettiin ja hänen toimenkuvaansa laajennettiin. Päiväkodin ravintopuolen työntekijä siirrettiin teknisen toimen alle. Myös teknisen toimen määräaikainen työntekijä vakinaistettiin vuonna 2023. Hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa 2023 kaksi keittiön vakituista työntekijää siirtyi hyvinvointialueelle.

Vakituisen henkilöstön määrä 31.12. yksiköittäin

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
yleishallinto	4	4	4	4	4	2
hyvinvointitoimi	3	3	3	3	3	4
alakoulu	16	15	14	14	15	15
yhteiskoulu + lukio + hallinto	13	12	14	13	14	15
päiväkoti	9	10	12	11	12	11
perhepäivähoito	6	6	4	3	4	4
tekninen toimi	7	7	7	7	7	8
tekninen toimi /siivous	6	6	7	7	7	7
ravintopalvelu	8	8	8	8	7	5
	72	71	73	70	73	71

Vakituinen henkilöstö toimipaikoittain 31.12.



2.4 Vuoden 2023 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa

Alla on lueteltu vuonna 2023 henkilökuntarakenteessa tapahtuneet muutokset yksiköittäin.

Yleishallinto

+1 Taloussihteerin vakanssi muutettiin taloussuunnittelijan vakanssiksi ja paikka täytettiin vuoden 2024 tammikuussa.

-1 Toimistosihteerin tehtäväkuva muutettu niin, että työnpainopiste on siirtynyt hyvinvointitoimen puolelle. 80 % työajasta työtehtävät koskevat hyvinvointitoimea ja 20 % yleishallintoa.

Sivistystoimi

-1 Henkilöstö- ja sivistysjohtajan ollessa opintovapaalla, sivistysjohtajan virka on täytetty määräaikaisesti ja henkilöstöasioista on vastannut hallintosihteerin.

+1 Määräaikainen toimistosihteerin-hankevastaava vakinaistettu.

-1 Ruokapalvelun työntekijä siirrettiin teknisen toimen alle.

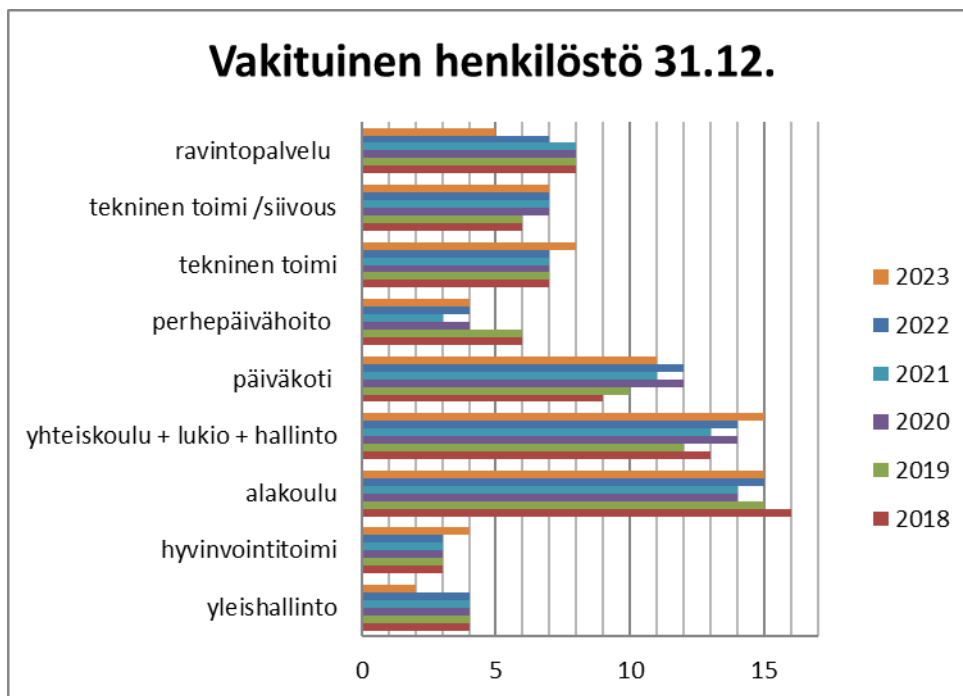
Hyvinvointitoimi

+1 Toimistosihteerin tehtäväkuvaa muutettu niin, että työnpainopiste on siirtynyt hyvinvointitoimen puolelle. 80 % työajasta työtehtävät koskevat hyvinvointitoimea ja 20 % yleishallintoa.

Tekninen

-2 Hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa kaksi keittiön vakituista työntekijää siirtyi hyvinvointialueelle.

+1 Kiinteistöhoitajan vakinaistaminen.



2.5. Pomarkun kunnan vakanssiluettelo 31.12.2023

KUNNANHALLITUS			virkas.	työs.	vakanssit
	HALLINTO	kunnanjohtaja	1		1
		henkilöstö- ja sivistysjohtaja	1		1
		hallintosihteeri	1		1
		taloussuunnittelija		1	1
		(toimistosihteeri-kirjastov. 20 %)			
KASVATUS- JA OPETUSLAUTAKUNTA					
	VARHAISKASVATUS	päiväkodin johtaja-vk opettaja	1		1
		varhaiskasvatuksen erityisopettaja		1	1
		varhaiskasvatuksen opettaja		3	3
		varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		5	5
		perhepäivähoitaja		4	4
		laitosapulainen		1	1
		ryhmä/henkilökohtainen avustaja		1	1
	PERUSOPETUS	lehtori/rehtori	1		1
		luokanopettaja	6		6
		erityisluokan opettaja	2		2
		erityisopettaja	2		2
		lehtori	4		4
		tuntiopettaja	4		4
		koulunkäyntiohjaaja		7	7
		koulusihteeri		1	1
	LUKIO	rehtori	1		1
		lehtori	4		4
HYVINVOINTILAUTAKUNTA					
		kirjaston palvelupäällikkö		1	1
		hyvinvointikoordinaattori	1		1
		toimistosihteeri-kirjastov. 80 %		1	1
TEKNINEN LAUTAKUNTA					
	HALLINTO	tekninen johtaja	1		1
		isännöitsijärakennustarkastaja	1		1
		toimistosihteeri		1	1
	TEKNISET PALVELUT				
		laitosmies		1	1
		kiinteistöhoitaja-laitosmies		4	4
		laitoshuoltaja-siivoustyönohjaaja		1	1
		laitoshuoltaja		6	6
	RAVINTOPALVELUT				
		ruokapalvelupäällikkö		1	1
		ruokapalveluvastaava		2	2
		kokki		2	2
KAIKKI YHTEENSÄ			30	48	78

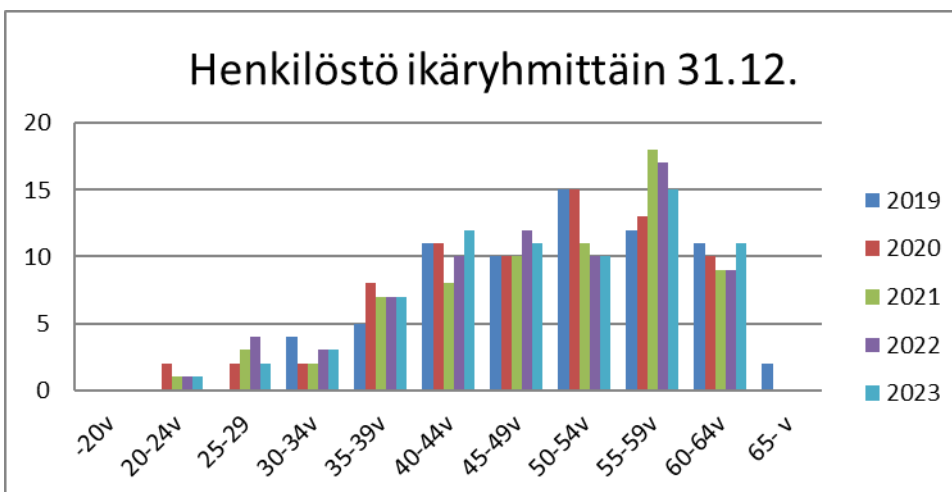
2.6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

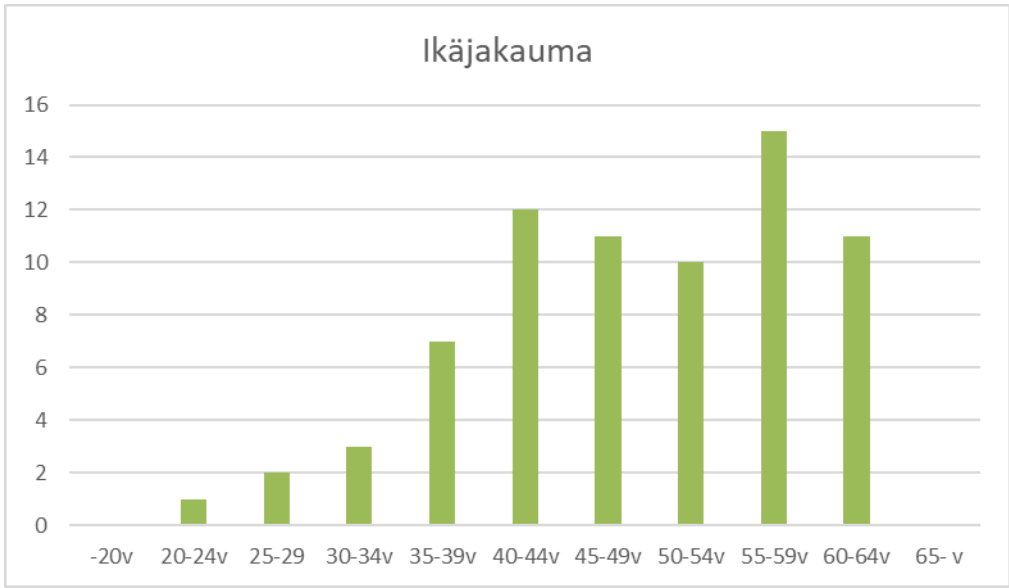
Henkilöstön ikärakennetta ja sukupuolirakennetta tarkastellaan raportissa 31.12. tilanteen mukaisesti. Pomarkun kunnan henkilöstö on voimakkaasti naisvoittoista, naisten osuus on peräti 79,2 %. Suurin osa Pomarkun henkilöstöstä työskentelee sivistystoimen alla, joka on yleisesti naisvaltainen ala Suomessa, mikä selittää naisten suurta määrää kunnassamme. Naisten määrä on noussut 1,1 % viime vuoteen verrattuna.

Henkilöstön keski-ikä, vuotta		
	Pomarkku	Koko maa
2012	47,5	45,6
2013	48,2	45,7
2014	48,9	45,7
2015	49,5	45,8
2016	50,2	45,8
2017	50,6	45,8
2018	49,8	45,7
2019	50,4	45,7
2020	48,1	45,6
2021	48,9	45,5
2022	48,2	
2023	48,8	

Henkilöstön sukupuolirakenne, %		
	Naisia	Miehiä
2012	79,1	20,9
2013	79,3	20,7
2014	80	20
2015	79,5	20,5
2016	78,4	21,6
2017	77,8	22,2
2018	77,8	22,2
2019	75,7	24,3
2020	75,3	24,7
2021	75,4	24,6
2022	78,1	21,9
2023	79,2	20,8

31.12. tarkastelussa kunnan henkilöstön keski-ikä on ollut 48,8, joka on selvästi yli koko maan keskiarvon. Alle 45-vuotiaiden osuus on pysynyt samana vuoteen 2022 nähden. Alle 45-vuotiaiden osuus on vuonna 2023 35 % ja vuonna 2022 se oli 34,2 %. Yli 60-vuotiaiden määrä on noussut vuonna 2023. Eläkkeelle siirtymisen ennusteita käsitellään seuraavassa luvussa.





3 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Pomarkun kunnan henkilöstöraportissa nostetaan ensimmäistä kertaa ylös henkilöstön vaihtuvuus. Tästä syystä vertailutietoa aikaisempiin vuosiin ei ole. Vaihtuvuudella tarkoitetaan niiden työntekijöiden määrää, jotka ovat lähteneen kunnasta tarkastelujakson aikana. Luvussa tarkastellaan myös erikseen eläkkeeseen liittyviä lukuja.

3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Uutena kohtana henkilöstöraporttiin on nostettu esiin vakituisen henkilöstön vaihtuvuus. Sen tarkoitus on antaa tietoa vakituisen henkilöstön vaihtuvuudesta ja sisäisestä liikkuvuudesta. Sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan organisaation sisällä työtehtävää vaihtaneita. Vaihtuvuus lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2023 Pomarkun kunnassa aloitti 5 vakituista työntekijää (joista yksi oli vanhan määräaikaisen työsuhteen vakinaistaminen), mikä on seitsemän prosenttia suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Palvelussuhteita päättyi puolestaan 6 vakinaisella työntekijällä, mikä on 8,5 % suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä 2023	Vaihtuvuus 2023 %
Alkaneet palvelussuhteet	5	7,04
Päättyneet palvelussuhteet	6	8,5

Päättyneistä palvelussuhteista 1 jäi eläkkeelle ja 5 irtisanoutui tai irtisanottiin.

	2023
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	6
joista eronnut, erotettu	5
joista siirtyi eläkkeelle	1

Organisaation sisällä kaksi henkilöä vaihtoi työtehtävää vuoden 2023 aikana.

3.2 Eläkkeelle siirtyminen

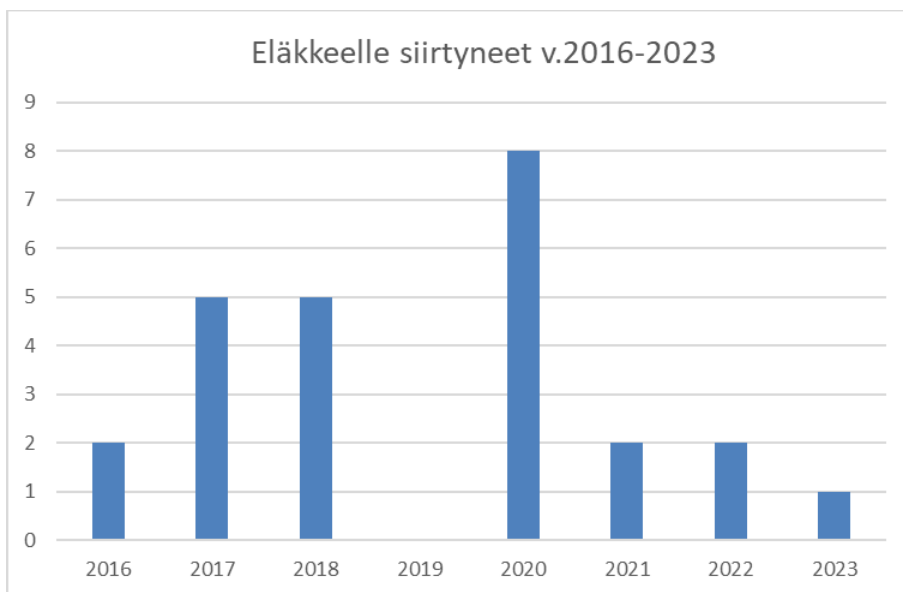
Eläkkeelle jo siirtyneistä ja eläkepoistumaennusteista on saatu tiedot Kevan raporteista. Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle piti siirtyä vuoden 2023 aikana 4 henkilöä. Todellinen

eläköityneiden määrä oli 1 henkilöä. Seuraavan kahden vuoden aikana ennustetaan eläköityvän 7 henkilöä.

3.3 Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2023

Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Mikäli eläköityneitä on alle 5, ei eläköityneiden keski-ikää raportoida.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2016	2	*
2017	5	62,6
2018	5	64,4
2019	0	*
2020	8	64,2
2021	2	*
2022	2	*
2023	1	*



3.4 Eläkepoistumaennusteet

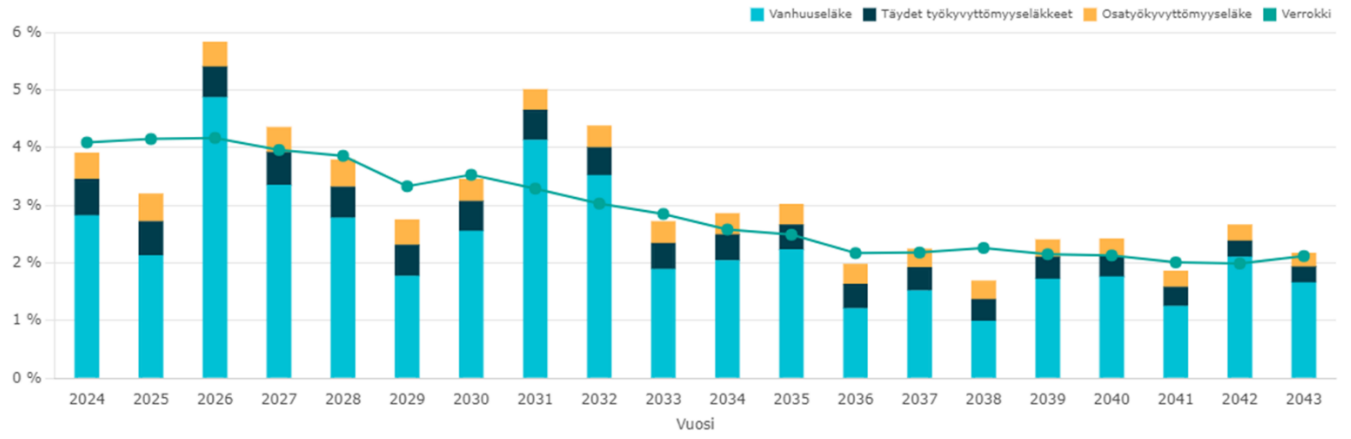
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2022 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2024 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2020 tilanteesta
2022	2	1	1	3	3
2023	3	1	0	4	4
2024	2	1	0	3	3
2025	3	1	0	4	4
2026	4	1	0	5	5
2027	4	1	0	5	5
2028	4	1	0	5	5
2029	3	1	0	4	4
2030	2	0	0	3	3
2031	3	1	0	4	4
2032	4	0	0	4	
2033	2	0	0	3	
Yhteensä	35	6	0	46	35,4

Eläköitymisennuste



4 Henkilöstön työaika

Henkilöstön työaika käsittää luvut henkilöstötyövuodet, työnteon keskeytykset ja sairaspoissaolot. Taulukoita ja numeroita katsoessa on huomioitava korona pandemian aiheuttamat vaihtelut vuosien välillä.

4.1 Henkilöstötyövuodet

Henkilötyövuosilaskennan raportti on tehty KT Kuntatyönantajien henkilöstöraportoinnin suositukseen pohjautuen. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilötyövuodeksi osaaikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäivinä). Raportilla näkyy toteutunut henkilötyövuosikertymä, joka saadaan, kun palkallisista palveluksessa oloapäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärää. Vuosilomien määrä on kunta-alalla melko suuri, ja Pomarkussa on runsaasti pitkään työskennelleitä työntekijöitä, joiden lomaoikeus on täydet 38 työpäivää vuodessa (lauantaita ei lasketa mukaan lomapäiviin). Pidettyjen vuosilomien määrä on pysynyt samana kuin vuonna 2022. Teoreettinen htv on laskenut verrattuna vuoteen 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
teoreettinen htv	94,12	89,01	90,01	92,82	93,71	92,14
palkattomat poissaolot	5,11	6,61	7,27	6,71	6,41	6,83
toteutunut htv	89,01	82,4	82,74	86,11	87,3	85,31
palkalliset poissaolot	12,05	12,3	12,88	12,89	14,45	12,35
- josta vuosilomat	8,1	7,53	8,43	7,91	7,54	7,54
lisä- ja ylityöt	1,37	1,15	1,11	2,11	1,55	1,18

4.2 Työnteon keskeytykset

Keskeytystietoihin on tilastoitu esihenkilöiden henkilöstöohjelmaan kirjaamat henkilöstön keskeytystiedot. Taulukossa ilmoitetaan keskeytykset kalenteripäivinä. Taulukosta ilmenee myös keskeytyksen palkallisuus tai palkattomuus. Valtaosa keskeytyksistä on henkilöstön vuosilomia,

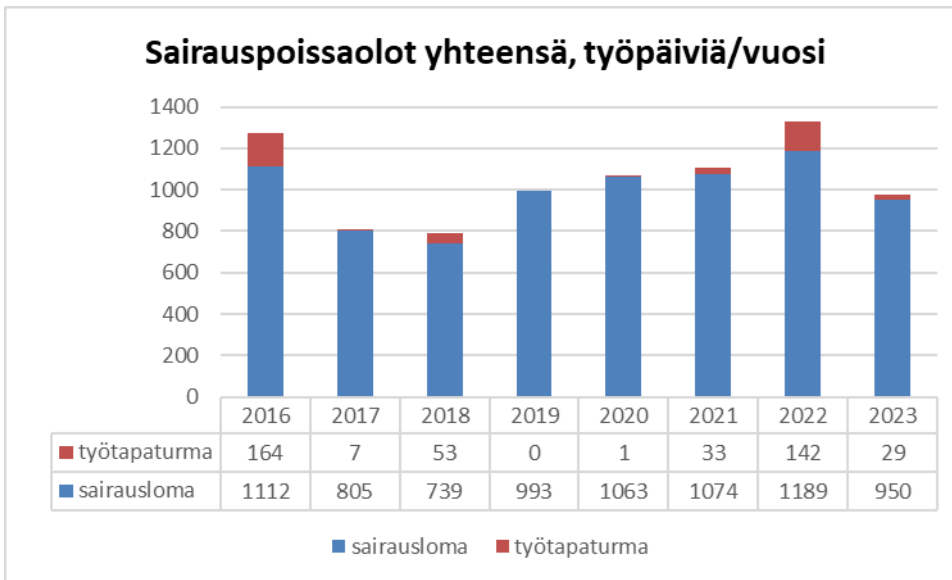
seuraavana ryhmänä tulevat sairaspöissaolat. Sairaspöissaolat ovat vuonna 2023 laskeneet lähemmäs aikaa ennen koronapandemiaa.

Työnteon keskeytykset/ kalenteripäiviä	2018	2019	2020	2021	2022	2023	kpl 2023
Vuosisiloma	2707	2593	2784	2523	2648	2459	357
Sairausiloma	803	919	868	1089	1189	950	222
Sairausiloma (palkaton)	88	5	80		1		
Vapaa-ajan tapaturma					4	14	1
Työtaturma ja työmatkataturma	73			47	142	29	3
Kelan kuntoutus							
Kuntoutustuki (palkaton)					323	58	1
Raskausvapaa						47	1
Vanhempainvapaa, synnyttäjä						38	1
Vanhempainvapaa, synnyttäjä (palkaton)						101	1
Äitiysvapaa	86				170		
Äitiysvapaa (palkaton)	39				82		
Isyysloma	9				8		
Isyysloma (palkaton)			5	45	1		
Vanhempainvapaa (palkaton)	209	78			2		
Hoitovapaa (palkaton)	56	62		135			
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito	47	49	49	89	156	88	52
50-, 60-vuotispäivä, vihkpäivä	1	2	1	5	4	2	2
Yksityisasiat (palkaton)	491	286	69	79	75	84	40
Muu virkavapaus/työloma (palkaton)	59	130	221	126	1		
Työnantajan järjestämä koulutus	46						
Luottamusmieskoulutus	8	14	4	10	6	8	4
Opintovapaa (palkaton)		90	283	324	334	304	2
Muut opinnot (palkaton)	17	5	362		22	7	6
Urheiluedustus	6	5					
Vapautus virka-/työtehtävien hoidosta						9	5
Vapaaehtoinen virkavapaa (palkaton)	1		2	18	11	12	1
Vapautus virkatehtävien hoidosta	15	12	11	9	17	12	7
Toisen vakanssin hoito (palkaton)	878	901	1396	1175	961	1462	14
Lomautus/lepäävä aika (palkaton)	60	879	232	74	150	144	8
Lastentarhanopettajien VES	23	16	23	11		21	18
Lomarahavapaa	29	52		14	8	40	10
Vuorotteluvapaa (palkaton)	36					202	2
Ylityö tms vapaa	207	212	243	237	267	179	111
Yhteensä	5994	6310	6633	6010	6582	6270	869

Elokuussa 2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen jälkeen on luovuttu termeistä äitiysvapaa ja isyysloma. Nämä on korvattu termeillä vanhempainvapaa synnyttäjä ja vanhempainvapaa ei-synnyttäjä. Uudistuksen myötä käyttöön on tullut myös uusi termi, raskausvapaa (raskaana olevan vanhemman oikeus vapaaseen loppuraskauden aikana).

4.3 Sairauspoissaolot

Seuraavassa taulukossa käsitellään vielä erikseen sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää työpäivinä. Työtapaturmien osalta tiedot ovat kunnassa käytöstä olevasta henkilöstötietojärjestelmästä. Aiempina vuosina vertailuna on käytetty vakuutusyhtiön antamia tietoja. Raportointi käytäntöjen muuttumisen vuoksi vertailu tapaturmatietojen osalta aiempiin vuosiin ei ole aukoton.



Työtapaturman aiheuttamien sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2022. Sairastumisriskin suhteessa kunnat jakautuvat matalan, kohtalaisen ja korkean riskin kuntiin. Matalan riskin kunnissa sairauspäiviä on 10–15, kohtalaisen riskin kunnissa 15–18 ja korkean riskin kunnissa 20–22 päivää tehtyä työvuotta kohti. Pomarkussa on 11,65 sairauspäivää/hlö, joten kunta kuuluu matalan riskin kuntiin. Sairaslomapäivät ovat vähentyneet selkeästi verrattuna koronapandemian aikaisiin vuosiin. Vertailua tarkasteltaessa tulee muistaa, että pienehkössä organisaatiossa yksittäisen henkilön pidemmät sairauspoissaolot tekevät merkittäviä muutoksia kokonaismääriin.



5 Henkilöstömenot

Pomarkun palkkasumma vuonna 2023 oli noin 3 560 000 euroa, (toteutumisaste 95,8 %). Palkkamenot laskivat edellisvuodesta noin 44 000 euroa. Kokonaishenkilöstömenot (palkat sivukuluineen) olivat 4 412 000 euroa. Henkilöstömenot toteutuivat kokonaisuutena noin 94 000 euroa alkuperäistä talousarviota pienempinä. Muutettu talousarvio alittui noin 184 000 eurolla, toteutumisaste 96,0 %.

Sopimusmuutoksia vuonna 2023 oli seuraavasti:

- Tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella seuraavasti: KVTES sekä TS 2,2 % ja OVTES 2,02 %.
- 1.6.2023 toteutettiin keskitetty järjestelyerä 0,4 %, jolla korotettiin tehtäväkohtaisia palkkoja sekä järjestelyerän perälauta 0,3 %.
- 1.6.2023 kehittämisohjelmaerä 1,2 %.
- Lisäksi 30.6.2023 maksettiin kertaerä. KVTES ja TS osalta 467 euroa. OVTES G-osion osalta 467 e + 150 e, sekä KVTES liite 5 osalta 467e + 120 e.

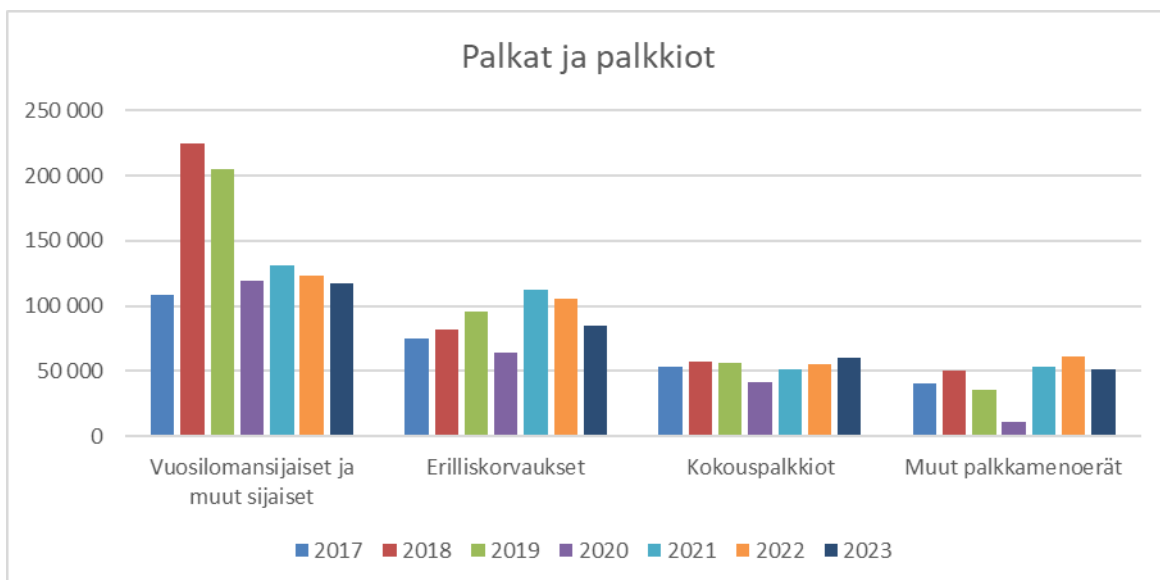
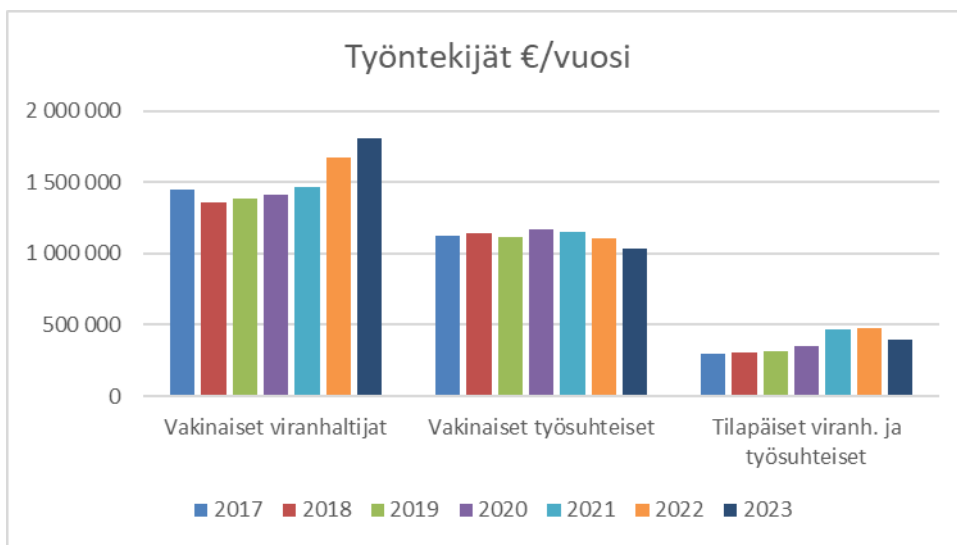
Kunnan hanketoiminta on lisääntynyt viime vuosina runsaasti. Eniten hankkeita on ollut sivistystoimen alaisuudessa. Hankkeilla on saatu parannettua kuntalaisten palveluita ja palkattua mm. nuorisotyöntekijä ja avustajia, vahvistettua yhteisöllistä opiskeluhuoltoa, tarjottu oppilaille puheopetusta ja lisäopetusta, järjestetty kaksivuotista esiopetusta sekä kerhotoimintaa koulupäivän yhteydessä. Lisäksi on kehitetty myös kirjastoa ja kotiseutumuseota.

Pääosa hankkeiden kustannuksista on henkilöstökuluja. Nousu näkyy sekä vakituisten viranhaltijoiden kuukausipalkoissa että erilliskorvauksissa ja muissa palkkamenoissa. Henkilöstökustannuksiin hanketoiminnasta kului taloushallinnon raportin mukaan vuonna 2023 yhteensä 241 606 euroa (2022 170 879 euroa, 2021 150 814 euroa ja 2020 62 892 euroa). Toimintatuotot vuonna 2023 olivat 229 740 euroa (2022 168 964 euroa, 2021 107 489 euroa ja 2020 50 816 euroa).

Muita kustannusnousuja on seuraavasti:

- Sairauslomakustannukset ja sijaiskulut ovat jatkaneet nousuaan ja nousseet noin 24 000 euroa.

Palkat ja palkkiot	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos% 2022-2023
Vakinaiset viranhaltijat	1 447 809	1 359 804	1 381 538	1 413 118	1 469 922	1 672 236	1 803 850	7,87 %
Vakinaiset työsuhteiset	1 127 627	1 138 049	1 112 001	1 166 375	1 152 022	1 107 299	1 035 440	-6,49 %
Tilapäiset viranh. ja työsuhteiset	293 444	307 341	311 593	348 465	463 855	478 766	400 896	-16,26 %
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	35 619	41 144	18339	15656	34599	43 988	67 844	54,23 %
Vuosilomansijaiset ja muut sijaiset	108 695	225 085	205 187	119 761	131 269	123 430	117 090	-5,14 %
Erilliskorvaukset	74 999	81 678	95 656	64 595	112 497	105 737	84 785	-24,70 %
Kokouspalkkiot	53 190	56 968	56 363	41 102	51 510	55 725	60 727	8,97 %
Muut palkkamenoerät	40 277	50 068	35 322	11 263	53 590	61 118	51 663	-15,47 %
Tunti- ja urakkapalkat	1 414	0	0	0	0	0	0	0,00 %
Henkilöstömenojen korjauseerät	-18 091	-33 153	-40 435	-27 326	-24 680	-43 634	-61 842	41,73 %
Yhteensä	3 164 983	3 226 984	3 175 564	3 153 009	3 444 584	3 604 665	3 560 453	-1,23 %



6 Työhyvinvointi ja työterveydenhuolto

Työhyvinvoinnin mittaamisen tarkoitus on tuottaa tietoa, jonka pohjalta työhyvinvointia voidaan ylläpitää ja kehittää rakentavasti. Työhyvinvointi kyselyn lisäksi toimiva työterveyshuolto edistää työyhteisön ja työntekijän hyvinvointia.

6.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy yksilön ja työpaikan, esihenkilön ja työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen ansiosta. Henkilökunnan työhyvinvoinnin mittaaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämisen prosessia. Mittaamisen avulla saadaan tietoa siitä, mikä on työpaikan työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä. Työhyvinvoinnista kertovat mm. sairaspöissaolot ja eläköitymistiedot, sekä erilaiset ilmapiirikyselyt. Tärkeää on, että kyselystä saatujen tietojen perusteella suunnitellaan työhyvinvoinnin kehittämistoimia yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Työhyvinvointikysely toteutetaan henkilöstölle joka toinen vuosi Kevan verkkotyökalun avulla. Kysely toteutetaan sähköisenä kyselynä alku kesän aikana. Kyselyyn vastattiin viimeksi vuonna 2022 ja tämä oli ensimmäinen kerta, kun kysely toteutettiin Kevan verkkotyökalun avulla. Koska kyselyn pohja on vaihtunut aiemmin käytetystä pohjasta, vertailukelpoista tietoa saa vasta seuraavan kyselyn jälkeen. Seuraavan kerran kysely toteutetaan vuonna 2024. Työhyvinvointikyselyn lisäksi esihenkilötyöstä tehdään erillinen kysely.

6.1 Työterveyshuolto

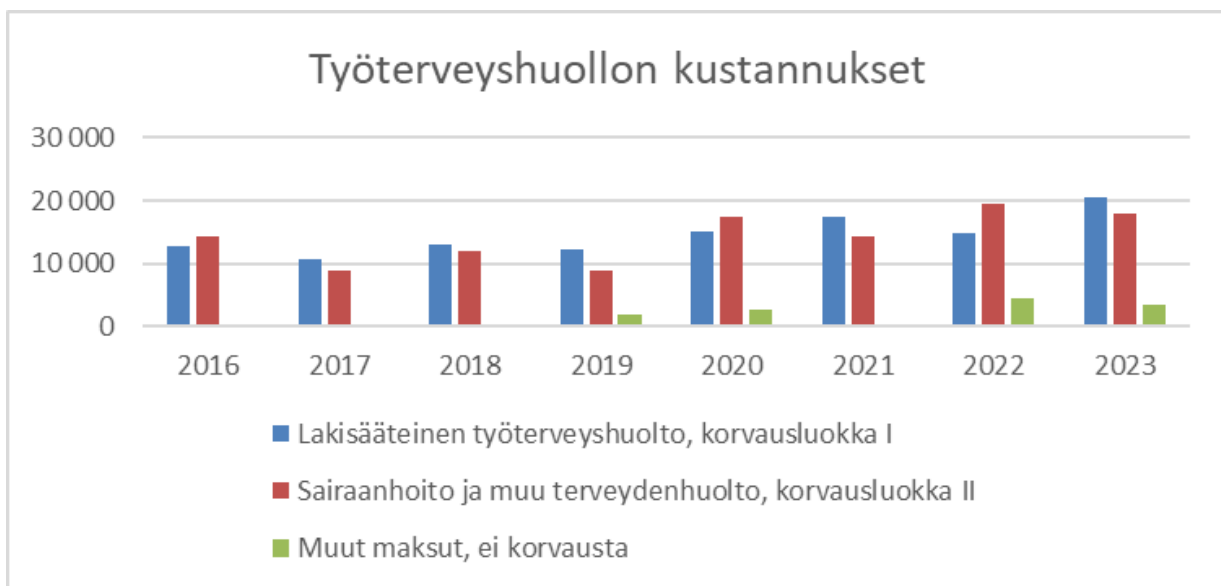
Pomarkun kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Suomen Terveystalo Oy:ltä. Työterveyshuollon tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä suojella ja edistää työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

Lakisääteinen työterveyshuolto (korvausluokka I) käsittää ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan. Sairaanhoito (korvausluokka II) on työnantajan vapaaehtoisesti järjestämää yleislääkäritasoisista, työterveyshuoltopainotteista sairaanhoitoa ja muuta terveydenhoitoa, sekä näihin liittyviä, yleislääkäritasoisia laboratorio- ja kuvantamistutkimuksia.

Työterveyshuollon toimintaa ohjaavat toimintasuunnitelmat. Vuosittaisen toimintasuunnitelman sisältö käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana.

Alla olevassa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa vuosina 2016–2023. Kela korvaa työterveyshuollosta ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain mukaan.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokka I	12 625	10 671	12 959	12 354	15 093	17 477	14 947	20 515
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokka II	14 273	8 752	12 053	8 740	17 369	14 233	19 557	17 899
Muut maksut, ei korvausta				1 851,03	2 716		4 379	3 480
Yhteensä	26 898	19 423	25 012	22 945	35 179	31 710	38 883	41 894



7 Henkilöstön kehittäminen

Työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa, myös osaamisvaatimukset kasvavat ja muuttuvat. Tarvittavan osaamisen kehittämisen on kytkeydyttävä myös palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Erityisesti teknologian voimakas ja nopea kasvu, vaikuttavat työn sisältöön, mikä edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Pomarkun kunnassa osaamisen kehittäminen on huomioitu kuntastrategiassa.

7.1 Osaaminen ja kuntastrategia

Pomarkun kunnan strategisena tavoitteena on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Jotta pääsemme tavoitteeseemme, meidän on panostettava henkilöstön ammattitaitoon. Ammattitaitoa pidämme yllä ajantasaisella osaamisella, mikä toteutuu kouluttautumisen ja työssäoppimisen kautta. Päivittämällä säännöllisesti tehtäväkuvia sekä tarkastelemalla pätevyysvaatimuksia, osaaminen pysyy vaaditulla tasolla. Seuraamme näiden toteutumista erilaisten mittareiden avulla, kuten pitämällä tilastoa käydyistä koulutuksista sekä toteuttamalla vuosittain kehityskeskusteluita. Kehityskeskusteluiden avulla henkilöstö saa itse luoda oman suunnitelman sekä tavoitteet omalle toiminnalleen yhdessä esihenkilönsä kanssa. Ammattitaitoinen johtaminen on myös yksi ammattitaitoisen henkilöstön kulmakivistä.

Kuntamme tavoitteen on kehittää palveluita ja toimintaamme yhdessä henkilöstön kanssa, mikä on yksi kuntastrategian tavoitteestamme. Osallistamisen työvälineenä käytämme apuna henkilöstölähtöistä toiminnan kehittämisen työkalua, Kehityskelloa, joka on kehitetty Pomarkun kunnassa.

7.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu käydään säännöllisesti kerran vuodessa esihenkilön ja työntekijän välillä Kehityskellon prosessin ja lomakkeiden avustamana. Kehityskeskustelussa puhutaan luottamuksellisesti työtehtävään liittyvistä asioista ja molemmat osapuolet ovat siihen etukäteen valmistautuneet. Välitöntä palautetta työstä annetaan arjessa jatkuvasti. Näin keskustelussa voidaan keskittyä avoimeen vuorovaikutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Tavoitteena on synnyttää uutta ajattelua, uusia merkityksiä ja uutta toimintaa. Yhteinen päämäärä on oman osaamisen ja oman työpaikan kehittäminen. Oleellista on dialogisuuden parantamisen lisäksi kehityskeskusteluista koottu tieto johdolle johtamisen tueksi.

Henkilöstötoimen yhtenä toiminnallisena tavoitteena on kehityskeskusteluiden pitäminen 100 prosenttisesti koko henkilöstölle. Vuonna 2023 kehityskeskustelut toteutuivat 84 % koko henkilöstön osalta. Yleishallinnon puolella kehityskeskustelut käytiin koko henkilöstön osalta. Sivistyksen toimialalla keskustelut jäivät käymättä 6 henkilön kanssa. Heikointa kehityskeskusteluiden pito oli teknisellä toimialalla, jossa keskusteluiden pito toteutui vain siivoustoimen henkilöstön osalta.

7.3 Koulutus

Koulutukset tähtäävät ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Koulutus on työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita. Kaikille työntekijöille tarjotaan vuosittain mahdollisuutta osallistua koulutuksiin ainakin 3 päivän ajan. Kunnassa tehdään vuosittain erillinen koulutussuunnitelma.

Alla olevasta taulukossa on esitetty koulutuspäivien lukumäärä yksiköittäin sekä yli kolme päivää, yli kaksi päivää ja yli yhdenpäivän kouluttautuneiden henkilöiden lukumäärä. Yhteensä henkilöstö kouluttautui 219 päivää vuonna 2023. Henkilöstöstä kuitenkin osa ei kouluttautunut lainkaan.

Koulutuspäivien yhteismäärä 2023

	kaikki yhteensä	3 pv	2 pv	1 pv
yleishallinto	14,28	4		1
sivistystoimi	29,88	5		
tekninen toimi	20,00	1		9
Kirkonkylän koulu	35,00	3	2	4
Yhteiskoulu ja lukio	67,77	15	2	
keittiö	1,44			
varhaiskasvatus	51	5		2
yhteensä	219	33	4	16

