



**POMARKKU**

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Kunnanhallitus §55 25.3.2025

Kunnanvaltuusto §x xx.x.xxxx



# 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 2024 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa.....	5
2.5. Pomarkun kunnan vakanssiluettelo 31.12.2024 .....	7
2.6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	8
3 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen .....	10
3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	10
3.2 Eläkkeelle siirtyminen .....	11
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.....	18
6 Työhyvinvointi ja työterveydenhuolto .....	20
6.1 Työhyvinvointi .....	20
6.1 Työterveyshuolto.....	20
7 Henkilöstön kehittäminen.....	22
7.1 Osaaminen ja kuntastrategia .....	22
7.2 Kehityskeskustelut .....	22
7.3 Koulutus.....	23



# 1 Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä sekä muutoksista. Päätöksenteko ja muutosten johtaminen edellyttävät jatkuvaa ja järjestelmällistä henkilötietojen seurantaan, 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 hallintopäällikkö. Hallintopäällikkö toimii myös KT:n yhteyshenkilönä virka- ja työehtosopimusasioissa sekä työterveyspalveluissa. Työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja. Kunnassa ei ole omaa palkka- tai henkilöstösihteerä.

Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline. Raportin tunnusluvut on valittu kunnallisen työmarkkinailaitoksen suositusten mukaan. Tärkeää arvioitavien tunnuslukujen valinnassa on huomioida niiden seurattavuus eli mahdollisuus kerätä vertailuaineisto vuosittain kunnan käyttämistä henkilöstötietojärjestelmistä.

Vuoden merkittävimpiä tapahtumia henkilöstöasioiden näkökulmasta olivat kevään 2024 yhteistoimintaneuvottelut, jotka toteutettiin osana talouden sopeuttamistoimia. Neuvottelut tähtäsivät toimintojen uudelleenjärjestelyihin, organisaation toiminnan tehostamiseen sekä 122 000 euron säästöihin henkilöstömenoissa vuoden 2024 aikana. Näillä oli suora vaikutus henkilöstömäärään ja työtehtävien sisältöön. Henkilöstöraportin luvut heijastavat näitä muutoksia erityisesti seuraavilla osa-alueilla:

- **Henkilöstömäärä:** Neuvottelujen seurauksena osa tehtävistä lakkautettiin tai yhdistettiin, mikä näkyy vähennyksenä vakituisessa henkilöstössä.
- **Sijaisjärjestelyt ja määräaikaisuudet:** Uudelleenjärjestelyt vaikuttivat myös määräaikaisten sopimusten jatkumiseen, mitä ei raportista vielä huomaa.
- **Poissaolot ja työhyvinvointi:** Palkattomien vapaiden anomisen helpottaminen. Muutokset eivät aiheuttaneet ylimääräisiä poissaoloja sairaspöissaolojen muodossa.

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 2024 lopussa Pomarkun kunnan palveluksessa oli 79 henkilöä. Lukumäärässä ei ole laskettu mukaan sijaisia. Henkilöstön kokonaismäärässä tapahtuva vuosittainen vaihtelu on ollut hyvin pientä koko tarkastelujakson ajan.

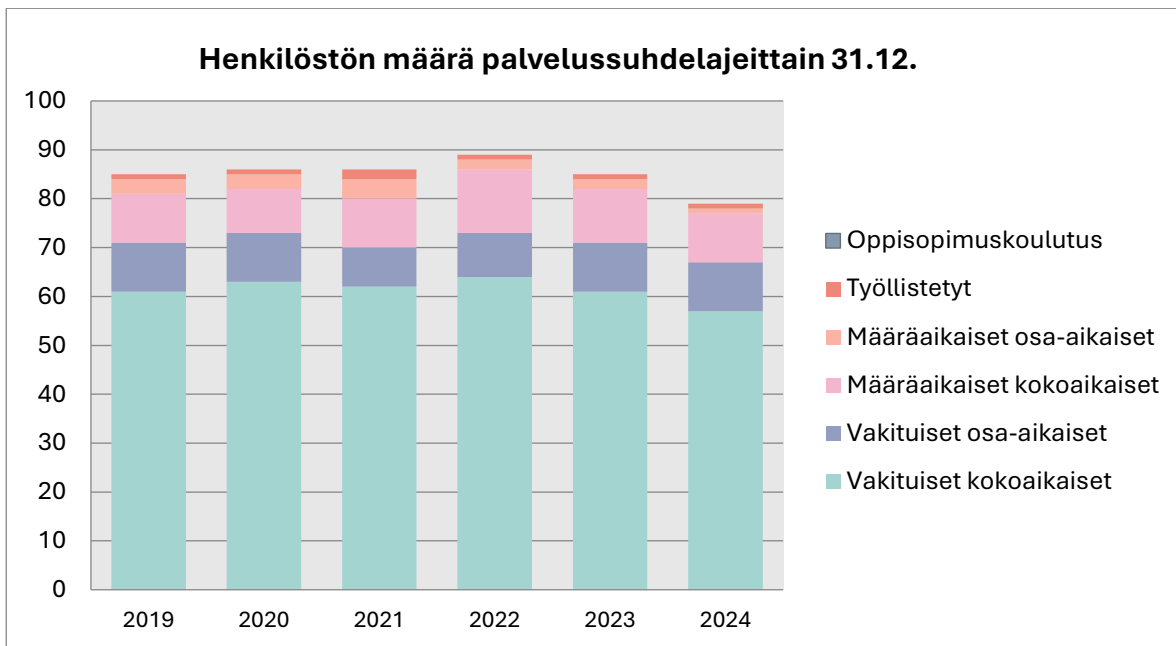
Henkilöstön määrää tarkastellaan ensin palvelussuhdelajeittain ja koko- tai osa-aikaisuuden perusteella, tilanteessa 31.12. Vakituista henkilöstöä tarkastellaan myös toimipisteittäin, jonka yhteydessä avataan vuoden aikana tapahtuneet muutokset. Lisäksi esitellään vakanssiluettelo tilanteessa 31.12.2024. 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 2024 lopussa 79 henkilöä, joista 67 oli vakinaisessa työsuhteessa (84 %) ja loput 12 henkeä määräaikaisessa työsuhteessa. Lisäksi yksi henkilö työllistymistuella palkattuna. Vakituista 57 henkilöllä oli täydet työtunnit. Vakituisen henkilökunnan määrä on laskenut neljällä. Tässä on otettava huomioon teknisessä toimessa avoimena ollut teknisen johtajan paikka, jota hoidetaan tammikuuhun 2025 saakka määräaikaisena. Kokonaisuutta katsottaessa henkilöstön määrä on laskenut kuudella henkilöllä verrattuna edelliseen tarkastelujaksoon (2023).

Määräaikaisista työsuhteista 10 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.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset kokoaikaiset	61	63	62	64	61	57
Vakituiset osa-aikaiset	10	10	8	9	10	10
Määräaikaiset kokoaikaiset	10	9	10	13	11	10
Määräaikaiset osa-aikaiset	3	3	4	2	2	1
Työllistetyt	1	1	2	1	1	1
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0	0
	85	86	86	89	85	79



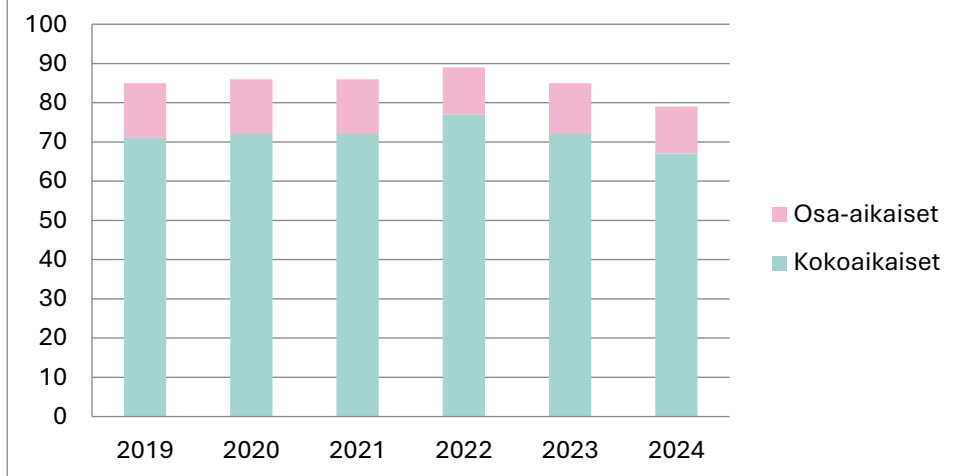
## 2.2 Koko- ja osa-aikaiset

Kokoaikaisen henkilökunnan määrä on vuonna vuoden 2024 lopussa ollut 67. Kokoaikaisten työntekijöiden määrä on vähentynyt viidellä verrattuna vuoteen 2023. Myös osa-aikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt 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	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Kokoaikaiset	71	72	72	77	72	67
Osa-aikaiset	14	14	14	12	13	12
	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>89</b>	<b>85</b>	<b>79</b>

## Koko- ja osa-aikaiset 31.12.



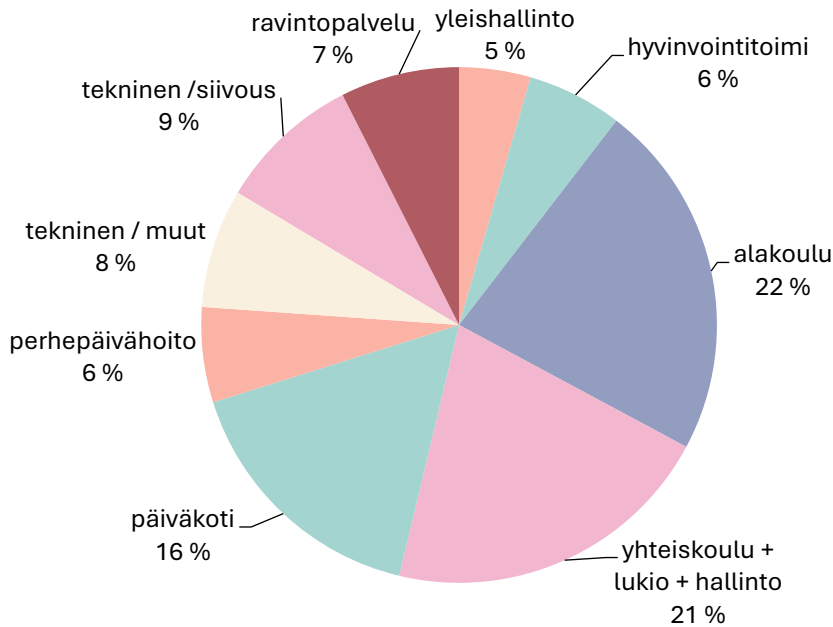
### 2.3. Vakituisten määrä yksiköittäin

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 noussut, koska vakituinen taloussuunnittelija aloitti tammikuussa työt. Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena tekniseltä toimelta lopetettiin rakennustarkastajan virka sekä lopetettiin laitoshuoltajan työsuhde. Teknisen johtajan virkaa on tehty määräaikaisena joulukuussa 2024 sekä yksi vakituinen kiinteistöhoitaja eläköityi kesällä.

#### Vakituisen henkilöstön määrä 31.12. yksiköittäin

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
yleishallinto	4	4	4	4	2	3
sivistystoimi	3	3	3	3	4	4
alakoulu	15	14	14	15	15	15
yhteiskoulu + lukio + hallinto	12	14	13	14	15	14
päiväkoti	10	12	11	12	11	11
perhepäivähoito	6	4	3	4	4	4
tekninen toimi	7	7	7	7	8	5
tekninen toimi /siivous	6	7	7	7	7	6
ravintopalvelu	8	8	8	7	5	5
	71	73	70	73	71	67

## Vakituinen henkilöstö toimipaikoittain 31.12.



### 2.4 Vuoden 2024 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa

Alla on lueteltu vuonna 2024 henkilökuntarakenteessa tapahtuneet muutokset yksiköittäin.

#### **Yleishallinto**

Taloussuunnittelijan vakanssiksi muutettu taloussuunnittelija-isännöitsijän nimikkeelle.

Hallintosihteerin vakanssi muutettu hallintopäällikön nimikkeelle.

#### **Sivistys- ja hyvinvointitoimi**

+1 Sivistys- ja hyvinvointijohtajan tehtävänimike perustettu.

+/- 1 Hyvinvointikoordinaattorin virka muutettu hyvinvointiohjaajan tehtäväksi.

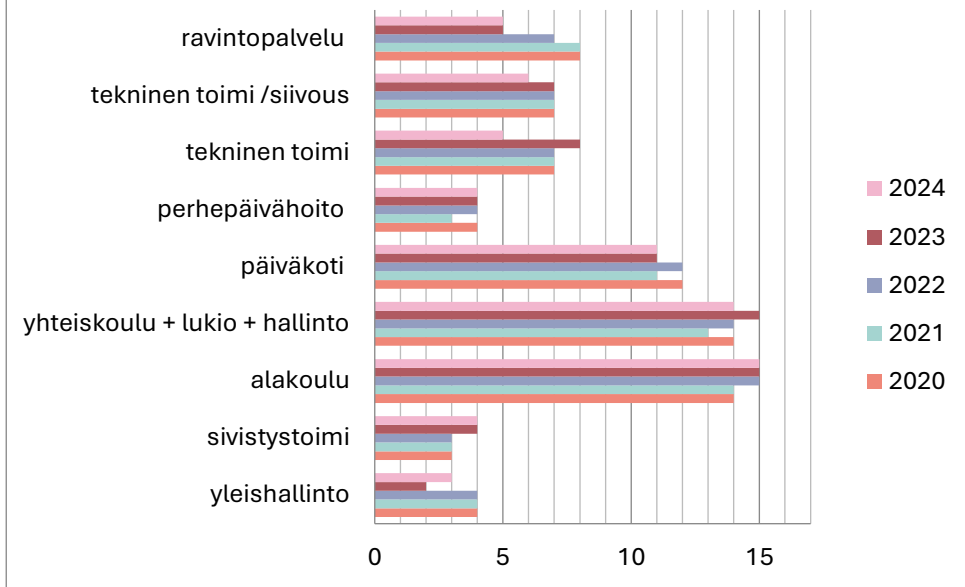
-1 Koulunkäyntiohjaaja tehtävä lopetettu yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena.

#### **Tekninen**

-1 Rakennustarkastajan virka lopetettu yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena.

-1 Laitonhuoltajan vakanssi lopetettu yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena.

## Vakituinen henkilöstö 31.12.





## 2.5. Pomarkun kunnan vakanssiluettelo 31.12.2024

KUNNANHALLITUS			virkas.	työs.	vakanssit
	HALLINTO	kunnanjohtaja	1		1
		sivistys- ja hyvinvointijohtaja	1		1
		hallintopäällikkö	1		1
		taloussuunnittelija-isännöitsijä (toimistosihteerin-kirjastov. 20 %)		1	1
<b>KASVATUS- JA OPETUSLAUTAKUNTA</b>					
	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		6	6
		koulusihteeri		1	1
	LUKIO	rehtori	1		1
		lehtori	4		4
<b>HYVINVOINTILAUTAKUNTA</b>					
		kirjaston palvelupäällikkö		1	1
		hyvinvointikoordinaattori	1		1
		toimistosihteerin-kirjastov. 80 %		1	1
<b>TEKNINEN LAUTAKUNTA</b>					
	HALLINTO	tekninen johtaja	1		1
		toimistosihteerin		1	1
	TEKNISET PALVELUT				
		laitosmies		1	1
		kiinteistöhoitaja-laitosmies		3	3
		laitoshuoltaja-siivoustyönohjaaja		1	1
		laitoshuoltaja		5	5
	RAVINTOPALVELUT				
		ruokapalvelupäällikkö		1	1
		ruokapalveluvastaava		2	2
		kokki		2	2
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>			<b>29</b>	<b>45</b>	<b>75</b>

## 2.6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

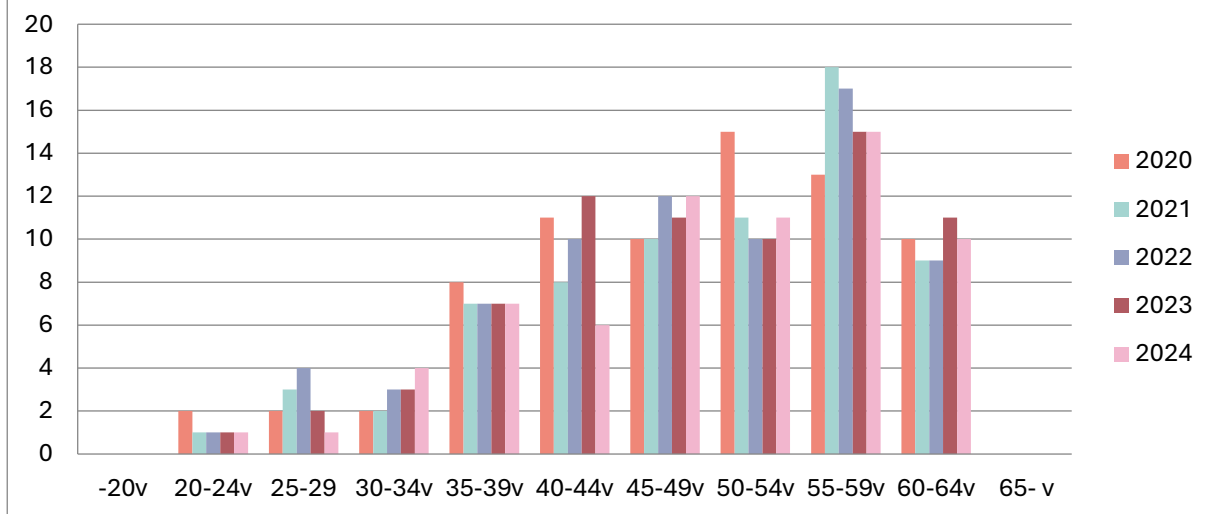
Henkilöstön ikärakennetta ja sukupuolirakennetta tarkastellaan raportissa 31.12. tilanteen mukaisesti. Pomarkun kunnan henkilöstö on voimakkaasti naisvoittoista, naisten osuus on peräti 80,6 %. Suurin osa Pomarkun henkilöstöstä työskentelee sivistystoimen alla, joka on yleisesti naisvaltainen ala Suomessa, mikä selittää naisten suurta määrää kunnassamme. Naisten määrä on noussut 1,4 % 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	
2024	49,3	

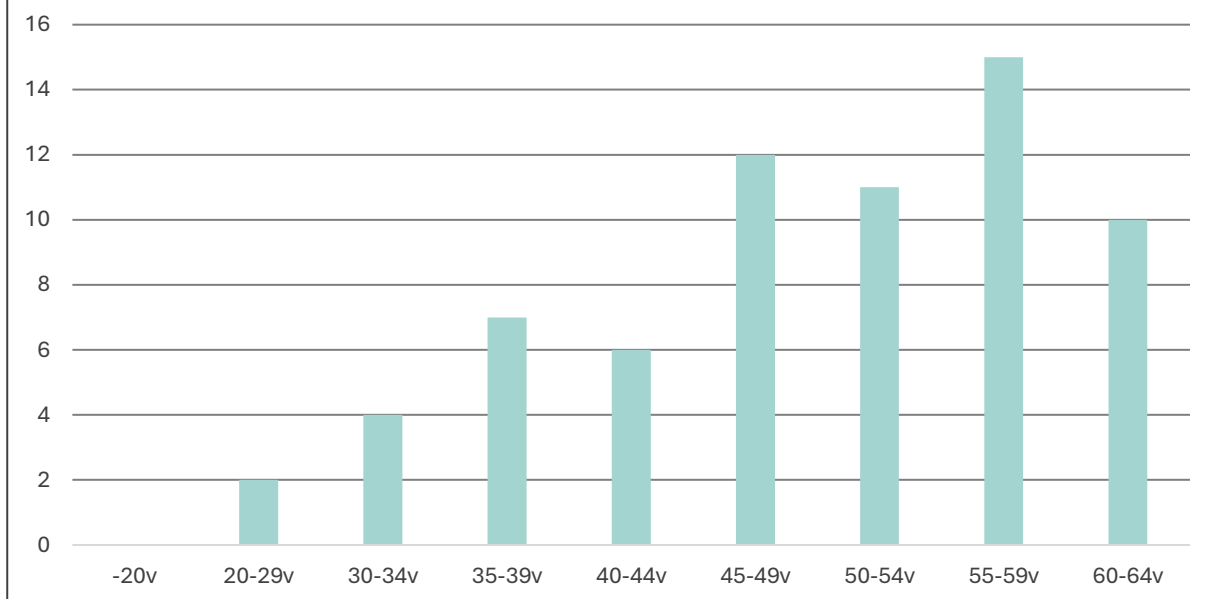
Henkilöstön sukupuolirakenne, %		
	Naisia	Miehiä
2012	79,1	20,9
2013	79,3	20,7
2014	80	20
2015	79,5	20,5
2016	78,4	21,6
2017	77,8	22,2
2018	77,8	22,2
2019	75,7	24,3
2020	75,3	24,7
2021	75,4	24,6
2022	78,1	21,9
2023	79,2	20,8
2024	80,6	19,4

31.12. tarkastelussa kunnan henkilöstön keski-ikä on ollut 49,3, joka on selvästi yli koko maan keskiarvon. Alle 45-vuotiaiden osuus on laskenut vuoteen 2023 nähden. Alle 45-vuotiaiden osuus on vuonna 2024 28 % ja vuonna 2023 se oli 35 %. Yli 60-vuotiaiden määrä on noussut vuonna 2024. Eläkkeelle siirtymisen ennusteita käsitellään seuraavassa luvussa.

## Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.



## Ikäjakautuma



### 3 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

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

#### 3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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 päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2024 Pomarkun kunnassa aloitti 6 vakituista työntekijää, mikä on noin 7,5 prosenttia suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Palvelussuhteita päättyi puolestaan 9 vakinaisella työntekijällä, mikä on noin 13 % suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vakinaiset palvelussuhteet				
Alkaneet		Päättyneet		
	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
2023	5	7,04	5	7,46
2024	6	8,5	9	13,4

Päättyneistä palvelussuhteista 2 jäi eläkkeelle ja 7 irtisanoutui tai irtisanottiin.

	2023	2024
<b>Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet</b>	6	9
joista eronnut, erotettu	5	7
joista siirtyi eläkkeelle	1	2

Organisaation sisällä yksi henkilöä vaihtoi työtehtävää vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön vaihtuvuuteen on voinut vaikuttaa keväällä pitkään kestäneet yhteistoimintaneuvottelut, mikä on voinut lisätä henkilöstön epävarmuutta työn jatkuvuudesta ja näin aiheuttanut henkilöstön hakeutumisen muualle töihin, työn jatkuvuuden turvaamiseksi.

### 3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle jo siirtyneistä ja eläkepoistumaennusteista on saatu tiedot Kevan raporteista. Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle piti siirtyä vuoden 2024 aikana 3 henkilöä. Todellinen eläköityneiden määrä oli 2 henkilöä. Seuraavan kahden vuoden aikana ennustetaan eläköityvän 4 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
2017	5	62,6
2018	5	64,4
2019	0	*
2020	8	64,2
2021	2	*
2022	2	*
2023	1	*
2024	2	*



### 3.4 Eläkepoistumaennusteet

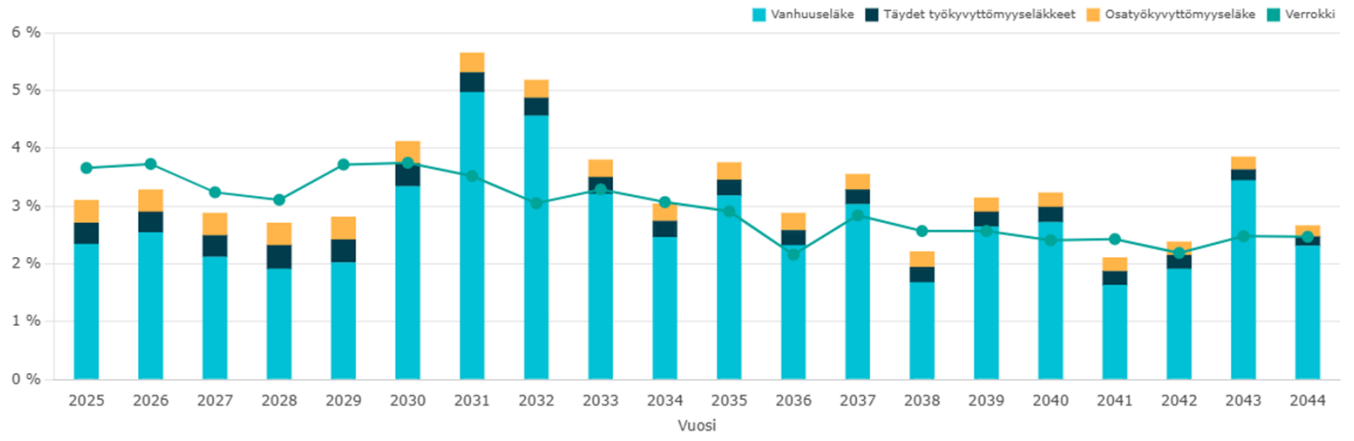
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2024 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 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.

<b>Vuosi</b>	<b>Vanhuuseläkkeet , henk.</b>	<b>Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.</b>	<b>Osatyökyvyttömyys- eläkkeet, henk.</b>	<b>Eläkkeet yhteensä , henk.</b>
<b>2025</b>	2	0	0	3
<b>2026</b>	3	0	0	3
<b>2027</b>	2	0	0	3
<b>2028</b>	2	0	0	3
<b>2029</b>	2	0	0	3
<b>2030</b>	3	0	0	4
<b>2031</b>	5	0	0	6
<b>2032</b>	5	0	0	5
<b>2033</b>	3	0	0	4
<b>2034</b>	2	0	0	3
<b>2035</b>	3	0	0	4
<b>2036</b>	2	0	0	3
<b>Yhteensä</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>43</b>

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



## 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 työaikaa 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 suhteellisen samana kuin vuonna 2023. Teoreettinen htv on laskenut verrattuna vuoteen 2023.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
teoreettinen htv	89,01	90,01	92,82	93,71	92,14	85,2
palkattomat poissaolot	6,61	7,27	6,71	6,41	6,83	5,33
<b>toteutunut htv</b>	<b>82,4</b>	<b>82,74</b>	<b>86,11</b>	<b>87,3</b>	<b>85,31</b>	<b>79,87</b>
palkalliset poissaolot	12,3	12,88	12,89	14,45	12,35	11,95
- josta vuosilomat	7,53	8,43	7,91	7,54	7,54	7,73
lisä- ja ylityöt	1,15	1,11	2,11	1,55	1,18	1,27

### 4.2 Työnteon keskeytykset

Keskeytystietoihin on tilastoitu esihenkilöiden henkilöstöohjelmaan kirjaamat henkilöstön keskeytystiedot. Taulukossa ilmoitetaan keskeytykset kalenteripäivinä. Taulukosta ilmenee myös

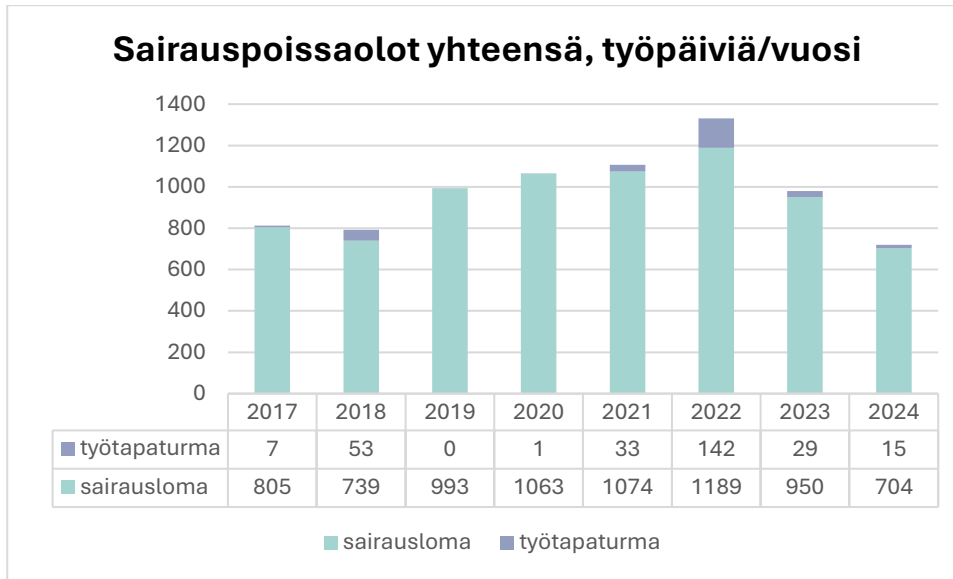


keskeytyksen palkallisuus tai palkattomuus. Valtaosa keskeytyksistä on henkilöstön vuosilomia, seuraavana ryhmänä tulevat sairaspöissaolat.

<b>Työnteon keskeytykset/ kalenteripäiviä</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>kpl 2024</b>
Vuosiloma	2707	2593	2784	2523	2648	2459	2656	356
Sairausloma	803	919	868	1089	1189	950	704	168
Sairausloma (palkaton )	88	5	80		1			
Vapaa-ajan tapaturma					4	14		
Työtapaturma ja työmatkatapaturma	73			47	142	29	15	3
Kelan kuntoutus								
Kuntoutustuki (palkaton)					323	58	153	1
Raskausvapaa						47	49	1
Vanhempainvapaa, synnyttävä						38	20	1
Vanhempainvapaa, synnyttävä (palkaton)						101	127	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	75	53
50-, 60-vuotispäivä, vihkpäivä	1	2	1	5	4	2	1	1
Yksityisasiat (palkaton)	491	286	69	79	75	84	209	69
Muu virkavapaus/työloma (palkaton)	59	130	221	126	1		16	1
Työnantajan järjestämä koulutus	46						27	22
Luottamusmieskoulutus	8	14	4	10	6	8	12	6
Opintovapaa (palkaton)		90	283	324	334	304	275	15
Muut opinnot (palkaton)	17	5	362		22	7	7	5
Urheiluedustus	6	5						
Vapautus virka-/työtehtävien hoidosta						9		
Vapaaehtoinen virkavapaa (palkaton)	1		2	18	11	12		
Vapautus virkatehtävien hoidosta	15	12	11	9	17	12	22	15
Toisen vakanssin hoito (palkaton)	878	901	1396	1175	961	1462	1065	6
Lomautus/lepäävä aika (palkaton)	60	879	232	74	150	144	60	4
Lastentarhanopettajien VES	23	16	23	11		21	26	23
Lomarahavapaa	29	52		14	8	40	61	8
Vuorotteluvapaa (palkaton)	36					202	40	1
Ylityö tms vapaa	207	212	243	237	267	179	214	110
Maanpuolustuskoulutus							3	1
Ammatillinen koulutus							2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>5994</b>	<b>6310</b>	<b>6633</b>	<b>6010</b>	<b>6582</b>	<b>6270</b>	<b>5839</b>	<b>872</b>

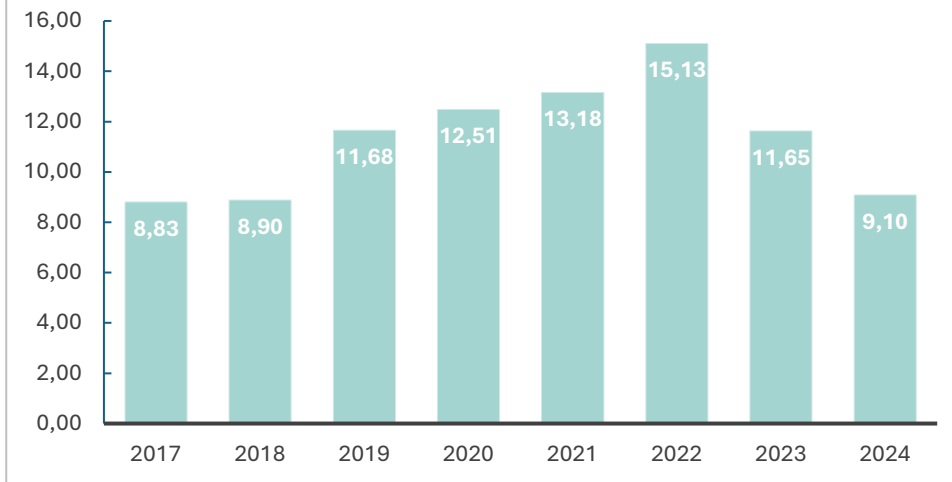
### 4.3 Sairauspoissaolot

Seuraavassa taulukossa käsitellään vielä erikseen sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää työpäivinä. Työtapaturmien osalta tiedot ovat kunnassa käytössä 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 2023. 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 9,10 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.

## Sairauspoissalopäivät/hlö



## 5 Henkilöstömenot

Pomarkun palkkasumma vuonna 2024 oli noin 3 482 000 euroa, (toteutumisaste 97,5 %). Palkkamenot laskivat edellisvuodesta noin 78 000 euroa. Kokonaishenkilöstömenot (palkat sivukuluineen) olivat 4 290 000 euroa. Henkilöstömenot toteutuivat kokonaisuutena noin 122 000 euroa edellisvuotta pienempinä.

Sopimusmuutoksia vuonna 2024 oli seuraavasti:

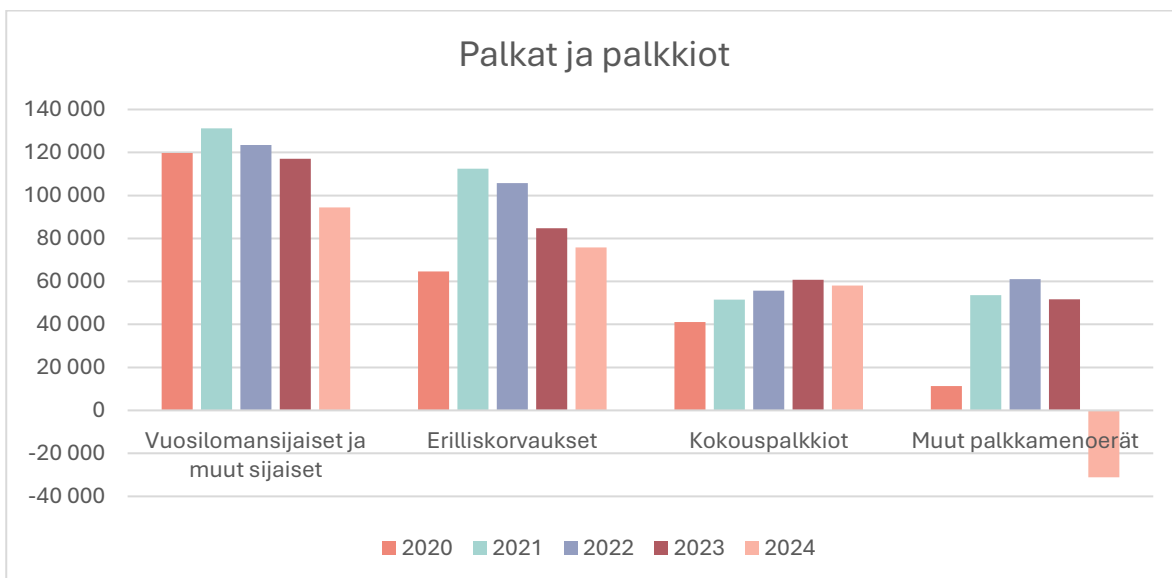
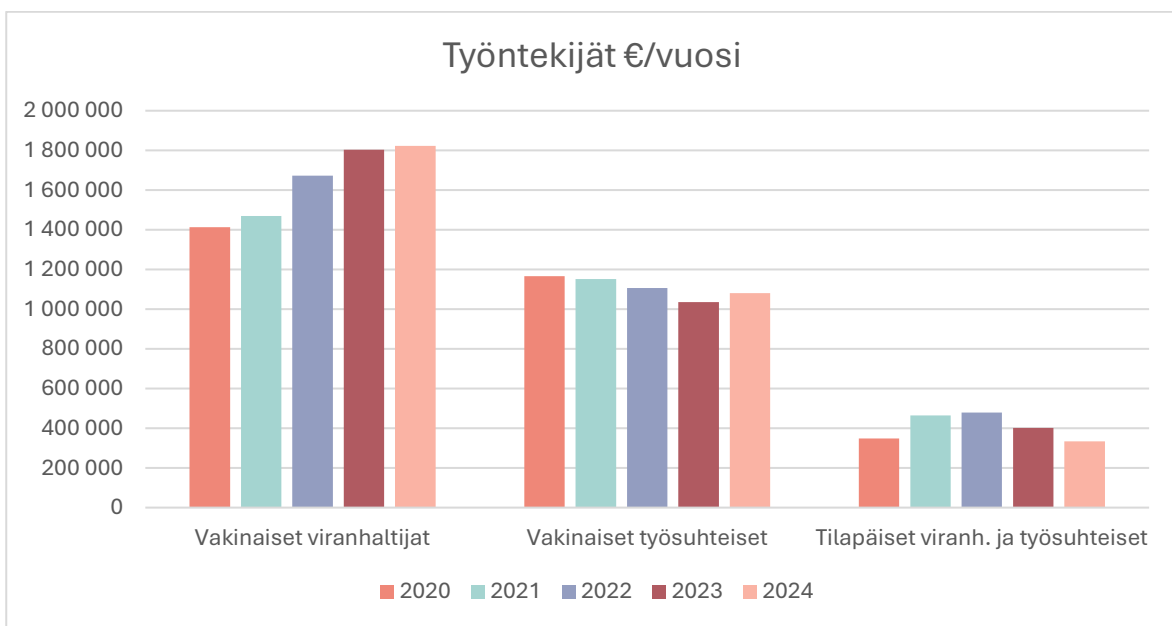
- Tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella seuraavasti: KVTES sekä TS 2,27 % ja OVTES 0,77 ja 1,5 %.
- 1.6.2024 toteutettiin keskitetty järjestelyerä 0,4 %, jolla korotettiin tehtäväkohtaisia palkkoja sekä järjestelyerän perälauta 0,33 %.
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä 1,0 %.
- 30.6.2024 alkaen irtisanottiin perhepäivähoitajien TVA-järjestelmää koskeva paikallinen sopimus.

Kunnanhallituksen asettaman sopeuttamistyöryhmän loppuraportissa esitetyillä toimenpiteillä tavoitellaan vuonna 2025 vaikuttavuudeltaan 300 000 euron säästöä henkilöstömenoissa vuoden 2024 talousarvioon nähden. Tavoitteen edellyttämät päätökset tehtiin keskeisiltä osin keväällä 2024. Vuoden alussa voimaan tullut TE-uudistus lisää työllistämisen toimintamenoja ja työttömyysetukuluja. Menopainetta talousarvioon nähden lisäävät myös työ- ja virkaehtosopimuksen sopimuskorotukset, joiden määrä selviää myöhemmin kevään aikana.

Muita kustannusnousuja on seuraavasti:

- Sairaus- ja äitiyslomasijaisten kulut nousivat vuoden 2024 aikana. Nousu selittyy vanhempainvapaa kustannuksilla.
- Henkilöstömenojen korjauserien muutos selittyy henkilöstövaihdosten aiheuttamasta lomapalkkavelan muutoksesta.

Palkat ja palkkiot	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos% 2023-2024
Vakinaiset viranhaltijat	1 359 804	1 381 538	1 413 118	1 469 922	1 672 236	1 803 850	1 822 713	1,05 %
Vakinaiset työsuhteiset	1 138 049	1 112 001	1 166 375	1 152 022	1 107 299	1 035 440	1 081 112	4,41 %
Tilapäiset viranh. ja työsuhteiset	307 341	311 593	348 465	463 855	478 766	400 896	333 395	-16,84 %
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	41 144	18 339	15 656	34 599	43 988	67 844	75 553	11,36 %
Vuosilomansijaiset ja muut sijaiset	225 085	205 187	119 761	131 269	123 430	117 090	94 437	-19,35 %
Erilliskorvaukset	81 678	95 656	64 595	112 497	105 737	84 785	75 866	-1,53 %
Kokouspalkkiot	56 968	56 363	41 102	51 510	55 725	60 727	58 094	-15,15 %
Muut palkkamenoerät	50 068	35 322	11 263	53 590	61 118	51 663	-31 085	-160,17 %
Tunti- ja urakkapalkat	0	0	0	0	0	0	0	
Henkilöstömenojen korjaukset	-33 153	-40 435	-27 326	-24 680	-43 634	-61 842	-27 555	-55,44 %
<b>Yhteensä</b>	<b>3 226 984</b>	<b>3 175 564</b>	<b>3 153 009</b>	<b>3 444 584</b>	<b>3 604 665</b>	<b>3 560 453</b>	<b>3 482 530</b>	<b>-2,19 %</b>



## 6 Työhyvinvointi ja työterveydenhuolto

Työhyvinvoinnin mittaamisen tarkoitus on tuottaa tietoa, jonka pohjalta työhyvinvointia voidaan ylläpitää ja kehittää rakentavasti. Työhyvinvointikyselyn 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 yleensä alku kesän aikana. Kysely toteutetaan kahden vuoden välein. Kysely toteutettiin vuonna 2024 poikkeuksellisesti alkusyksynä, kevään yhteistoimintaneuvotteluiden vuoksi ja tämä oli toinen kerta, kun kysely toteutettiin Kevan verkkotyökalun avulla. Keva tuottaa kyselyn tuloksiin vertailukelpoista aineistoa muista kunnista. Lisäksi vertailutietona on työhyvinvointikyselyn tulokset vuodelta 2022.

Työhyvinvointikyselyyn vastasi 46 työntekijää (63,9 %) kunnan henkilöstöstä. Kyselyn tuloksissa Pomarkun kunnan vastauksia on verrattu 81 eri organisaation vastauksiin. Vastuksista on koostettu yksiköille omat raportit, jotka toimitetaan esihenkilöille yksikkökohtaista tarkastelua varten. Jatko-toimenpiteenä kyselyn tuloksia tarkastellaan työyksikköjen tasolla ja niiden pohjalta valitaan työhyvinvointia edistäviä kehittämiskohteita. Työ-yksiköissä tulee miettiä, miten hyviä toimintatapoja saadaan ylläpidettyä ja miten kehittämiskohteisiin tartutaan. Tavoitteena on löytää keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet, jotka ovat merkityksellisiä sujuvalle toiminnalle ja siten myös jokaisen työhyvinvoinnille.

### 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

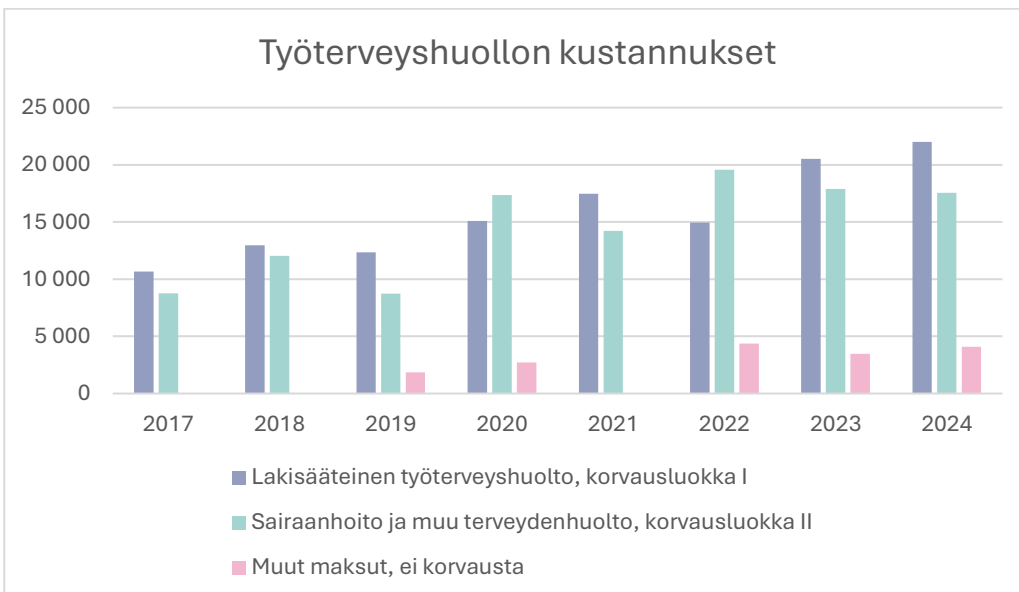
työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

Lakisääteinen työterveyshuolto (korvausluokka I) käsittää ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan. Sairaanhoido (korvausluokka II) on työnantajan vapaaehtoisesti järjestämää yleislääkäritasosta, työterveyshuoltopainotteista sairaanhoidoa 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 2017–2024. Kela korvaa työterveyshuollosta ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain mukaan.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokka I	10 671	12 959	12 354	15 093	17 477	14 947	20 515	22 018
Sairaanhoido ja muu terveydenhuolto, korvausluokka II	8 752	12 053	8 740	17 369	14 233	19 557	17 899	17 541
Muut maksut, ei korvausta			1 851	2 716		4 379	3 480	4 097
<b>Yhteensä</b>	<b>19 423</b>	<b>25 012</b>	<b>22 945</b>	<b>35 179</b>	<b>31 710</b>	<b>38 883</b>	<b>41 894</b>	<b>43 656</b>



## **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.



Hallintopalvelut seuraavat kehityskeskusteluiden pitoa ja tavoitteena on, että ne pidettäisiin 100 prosenttisesti koko henkilöstölle. Vuonna 2024 kehityskeskustelut toteutuivat 59 % koko henkilöstön osalta. Edellisenä vuonna toteutuneiden prosentti oli 84. Lasku selittyy henkilöstövaihdoksilla, kuten uudella sivistys- ja hyvinvointijohtajalla, teknisellä johtajalla sekä siivoustyönohjaajan vaihdoksella. Osalle henkilöstöä ei ole koskaan pidetty kehityskeskustelua.

### 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 koulututtuneiden henkilöiden lukumäärä. Yhteensä henkilöstö koulututtui 198 päivää vuonna 2024. Henkilöstöstä kuitenkin osa ei koulututtunut lainkaan.

#### Koulutuspäivien yhteismäärä 2024

	kaikki yhteensä	3 pv	2 pv	1 pv
yleishallinto	9,39	2		
sivistystoimi	26,56	3		1
tekninen toimi	6,24	1		
Kirkonkylän koulu	51,8	8	5	1
Yhteiskoulu ja lukio	70,56	15		2
Siivous	5	1		
keittiö	0,84			
varhaiskasvatus	27,71	3		2
<b>yhteensä</b>	<b>198,1</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>6</b>