

# PYHTÄÄN KUNTA

## HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022



Yhteistyötoimikunta  
Hallitus  
Valtuusto

# PYHTÄÄPYTTIS

*Tiennäyttäjä* jo vuodesta 1347

## Johdanto

### KATSAUS VUODEN 2022 KESKEISIIN HENKILÖSTÖASIOIHIN

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on kerätty Pyhtään kunnossa käytössä olevasta Populus-palkkaohjelmasta.

Järjestelmä on Sarastia Oy:n tuottama henkilöstöhallinnon ohjelmakokonaisuus. Ohjelman toiminta perustuu henkilöhallinnon osalta siihen, että työntekijät valmistelevat omat asiansa itse ja esimiehet tekevät päätökset suoraan järjestelmässä ja hyväksymisen jälkeen ne siirtyvät tuotantoon.

Yksityisyyden suojan vuoksi kaikki raportin tiedot ilmoitetaan osastotasolla. Tiedot ilmoitetaan vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta. Määräaikaisiin sisältyvät myös sijaiset ja työllistetyt. Henkilöstöraportin kaikki päivät esitetään kalenteripäivinä.

Kunnalla on käytössä sähköinen Webropol-kyselyjärjestelmä sekä sähköinen lomakepalvelu. Näitä käytettiin vuonna 2022 teemoitettuihin kyselyihin koskien henkilöstön toiveita henkilöstöjuhliin liittyen sekä koulutustarvekysely, josta oli oma versionsa myös esimiehille.

Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä ja kaikki avoimet työ- ja virkasuhteet saatiin täytettyä.

Esimiesvalmennusta on vakiintunut pysyväksi käytännöksi ja sitä on jatkettu vuoden 2022. Vuonna 2022 valmennus tapahtui omana toimintana ja siihen liittyen järjestettiin yksi esimiestäpaaminen.

Työterveyspalvelut hoidetaan Pihlajalinnan toimesta. Vuonna 2019 voimaan astuneen sopimuksen myötä kunnan henkilöstölle tarjotaan aiempaa kattavimmat palvelut.

Työehtosopimuksen sisältämiä palkankorotuksia ja muita palkkaeriä toteutettiin sopimusaloitain sopimuksien mukaisesti.

Vuonna 2022 vietettiin henkilöstöpäivä iltatilaisuutena Pyhtään kesäteatterin Satumaa-musiikinäytelmän tilausnäytöksenä ja henkilöstöjuhlaa vietettiin marraskuussa Meriniemessä. Lisäksi henkilöstölle jaettiin joululahjana 50 euron arvosta lisäarvoa Edenred-virikekortille.

Koronan vaikutukset ovat yhä näkyneet arjessa. Muun muassa karanteenit, etä- ja hybridikoukset ovat vakiintuneet niin toimintaan kuin sanastoon.

Vuonna 2022 Edenredin virike-edun arvoa nostettiin. Virike-edun määrä työntekijä kohti oli 100 euroa vuodessa, jos työaika on yli 50% ja 50 euroa vuodessa, jos työaika on enintään 50%.

Työsuhdepolkupyöräetu saatiin käyttöön vuonna 2022. Kuusi työntekijää on ottanut edun käyttöönsä.

Tavoitteiden määrittelyssä otettiin tueksi uusi kuntastrategia. Saavutettujen tulosten seuraimista tulostietojen avulla kehitetään edelleen. Tulospalkkiojärjestelmä on käytössä kunnan johdoryhmän jäsenillä sekä esimiehillä. Tulospalkkiot maksetaan alkuvuodesta, maksut perustuvat tulokeskusteluihin ja tavoitteiden saavuttamistasoon.

## Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut 31.12.

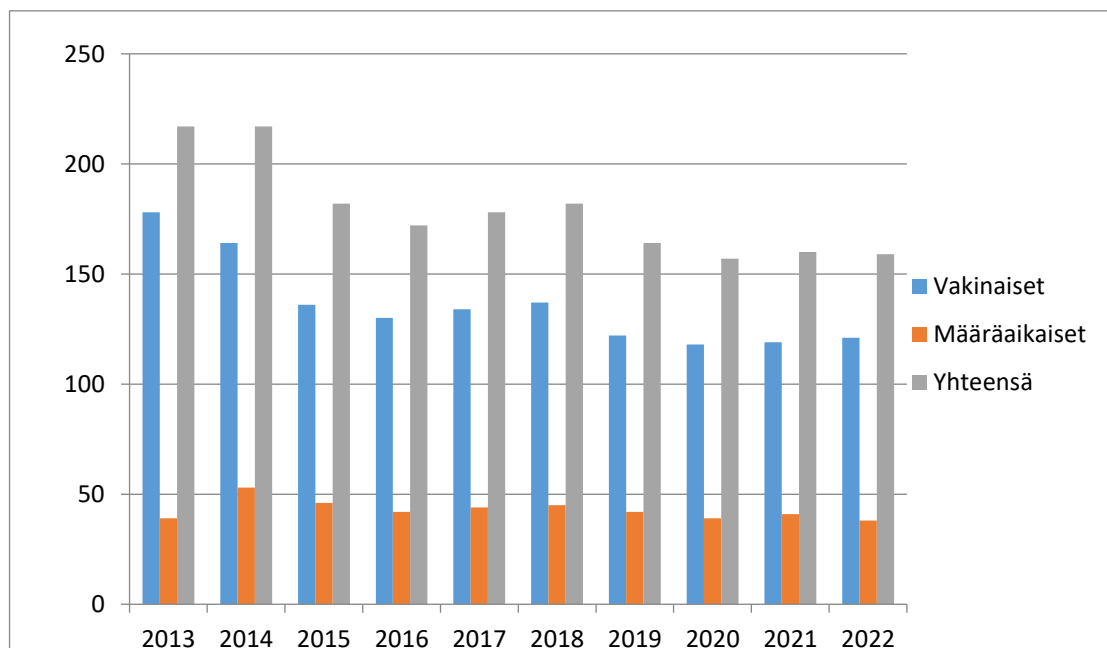
	2018	2019	2020	2021	2022
Koko henkilöstömäärä	182	164	157	160	159
Vakituinen henkilöstö	137	122	118	119	121
Määräaikainen henkilöstö ja sijaiset	45	42	39	41	38
Henkilöstömenot/asukas	1 469	1 388	1 367	1464	1483
Asukkaat/vakituinen henkilöstö	37,9	42,6	43,5	43,0	42,3
Asukkaat/koko henkilöstö	28,5	31,4	32,7	32,0	32,2
Naisten suhteell. osuus henkilöstöstä	81,9	81,7	81,5	80,0	80,5
Koko henkilöstön keski-ikä	49	49	47	47	48
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	13,7	15,2	11,3	9,9	15,2
Sairauspoissaolopäivät	2 225	2 491	1 781	1 579	2420
Ostetut koulutuspalvelut €	38 478	23 147	42 996	39 230	61 115
Käydyt tuloskeskustelut %	100	100	100	100	100
Liikunta- ja kulttuurietu €	8 508	8 320	8 048	15 457,24	25 800

Tuloskeskustelut on käyty pääasiassa tammi- ja helmikuussa, jolloin on arvioitu edellisen tavoitteiden toteutumisen sekä asetettu tavoitteet alkaneelle vuodelle. Syksyisin tuloskeskusteluissa käydään väliarviointi. Keskustelut on toteutettu yhteisellä tuloskeskustelupohjalla.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

### HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2012 - 2022

Pyhtään kunnan kokonaishenkilöstön määrä vähentyi yhdellä henkilöllä vuodesta 2021 vuoteen 2022.



	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
KAIKKI	48	159
YLEISHALL.- JA KEHIT.PALV.	48	15
HYVINVOINTILAUTAKUNTA	48	124
TEKNIKKALAUTAKUNTA	50	20

Taulukosta ilmenee henkilökunnan keski-ikä ja henkilöstömäärät osastoittain.

## Poissaolot 2022

Poissaolot yhteensä kalenteripäivää 6 947  
 Prosentuaalinen osuus syykoodeittain

<b>SY</b>	<b>%</b>
Lomat	41,0
Sairaus	30,8
Muut	15,3
Perhevapaat	7,5
Opintovapaa	2,7
Työtapaturma	1,6
Koulutus	1,0
Vuorotteluvapaa	0
Kuntoutustuki	0
Kuntoutus	0

Lomien jälkeen suurimpana syynä poissaoloihin olivat sairauslomat. Vuonna 2022 sairauslomien määrä nousi radikaalisti, sairauspoissaolotyöpäiviä oli 2420 ja kalenteripäiviä niistä muodostui yhteensä 3061. Sairauslomat/työntekijä olivat 15,22 työpäivää/henkilö. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli vain 9,6 työpäivää/henkilö, joten sairauspoissaolojen laskusuuntainen trendi katkesi.

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan valtakunnallinen keskiarvo oli vuonna 2020 16,7 kalenteripäivää/työntekijä kunta-alalla.

Tavoitteeksi on asetettu 10 pv/työntekijä ja tämä tavoite jäi saavuttamatta. Tähän tavoitteeseen pyritään panostamalla työhyvinvointiin sekä työssä jaksamisen tukemiseen ja huomioimalla nämä teemat myös henkilöstöpäivän teemojen suunnittelussa. Myös yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa pyritään vähentämään sairauspoissaoloja.

Pyhtään kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, joka sisältää toimintamallin esimiehille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa pohdittaessa henkilön työkykyä ja työhön palauttamista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Varhaisentuen mallissa työkaluvalikoimaan kuuluvat muun muassa työhyvinvointikeskustelu, työterveyden suorittama työkyvyn arviointi sekä työhyvinvointineuvottelu. Pitkän sairausloman aikana ylläpidetään

jatkuvaa ja aktiivista yhteydenpitoa työntekijän ja työnantajan edustajan välillä sekä tehdään työhönpaluusuunnitelma ja seurataan sen toteutumista.

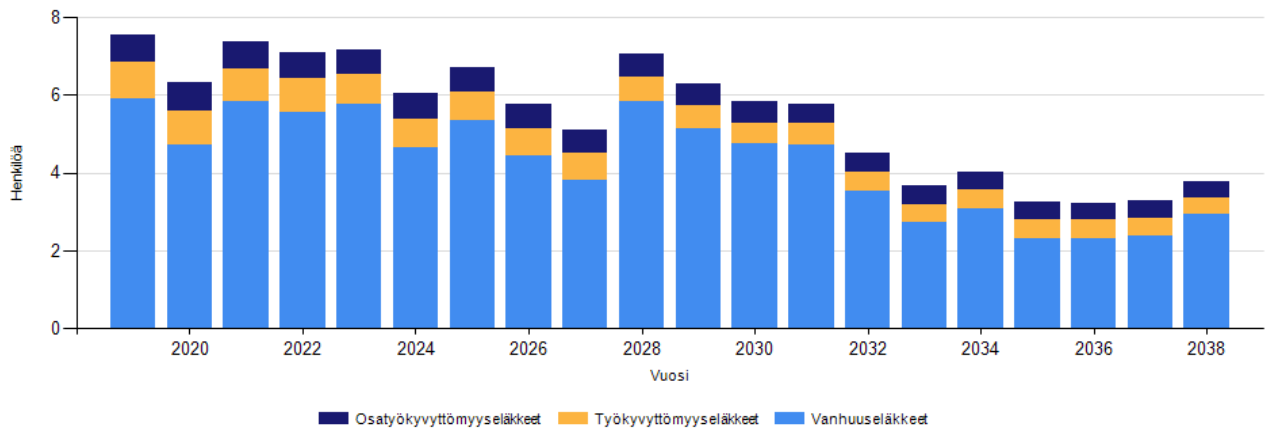
Pihlajalinnan sopimukseen kuuluu työterveysportaali, jonka pääasiallinen tarkoitus on seurata poissaoloja ja huolehtia siitä, että työpaikolla noudatetaan varhaisen tuen reagoitirajoja.

## Henkilöstön tila

Eläketapahtumat: Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kuusi henkilöä.

*Kevan tuottamat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2018.*

### Eläköitymisennuste 2020 - 2038



Pyhtään kunnassa lähivuosina eläköitymisiä tapahtuu 4-6 vuosittain. Ennuste on suuntaa antava, koska henkilöstöllä on vapaus päättää joustavasti eläköitymisestään.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että se pystyy rekrytoimaan tarpeeksi ammattitaitoista työvoimaa pystyäkseen tarjoamaan kuntalaisille lain edellyttämät palvelut myös tulevaisuudessa. Lisäksi työnantajan on pyrittävä huolehtimaan ns. hiljaisen tiedon siirtämisestä eläköitymisten yhteydessä.

## Työtyytyväisyys

Pyhtään kunnassa ei toteutettu työtyytyväisyyskyselyä vuonna 2022, vaan paneuduttiin uuden, aktivoivamman kyselymuodon selvittämiseen.

## Työterveyshuolto

Pyhtään kunnalla on sopimus työterveyspalvelujen ostamisesta Pihlajalinna Oy:llä.

Sopimukseen sisältyy sekä lakisääteinen työterveyshuolto (korvausluokka I) että henkilöstölle maksuton yleislääkäritasoinen sairaanhoito (korvausluokka II) siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Lisäpalveluna on käytössä myös Mielen huoli -palvelu, jonka tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen keskusteluapua sekä savuttomuuden tuki.

Vuonna 2022 kustannuksista 55,3 % kuului Kelan korvattaviin I korvausluokkaan, josta työnantajalle maksetaan 60 %. Korvausluokkaan II kuului kustannuksista 44,7 % josta työnantajalle maksetaan 50 %.

Työterveyshuollon tavoitteena on kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen ja terveysriskien torjunta.

Vuonna 2022 tehtiin työpaikkaselvitys siivoustoimelle, Hirvikosken koululle, Suur-Ahvenkosken koululle ja Pyttis svenska skolanille. Työfysioterapeutti on tehnyt suunnattuja ergonomisia työpaikkaselvityksiä yksittäisten työntekijöiden työpisteisiin työterveyshuollossa esille tulleen tarpeen mukaisesti.

Kohdennettuja terveystarkastusprosesseja jatkettiin ja toteutettiin lain velvoittamia määräaikaistarkastuksia.

Kohdennettuun terveystarkastukseen kuuluu työpaikkaselvitys sekä yksilölliset terveystarkastukset. Näistä laaditaan yhteenveto ja palaute annetaan koko työyhteisölle. Tavoitteena on käynnistää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennaltaehkäisevät ja korjaavat toimenpiteet.

Työterveyshuolto ja kunnan johtoryhmä pitävät vuosittain yhteisen palaute- ja suunnittelutilaisuuden.

## Yhteistyötoimikunta

Kunnan taloussuunnitelman mukaan henkilöstöpalvelujen tavoitteena on kehittää työympäristöä, työyhteisön hyvinvointia ja henkilöstön toimintakykyä sekä työn turvallisuutta yhteistyössä henkilöstön kanssa. Yhteistyötoimikunnan toiminnassa keskitytään työturvallisuuslain toteuttamiseen käytännön työssä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tarkistetaan ennalta ehkäisevää työterveydenhuoltoa painottavaksi. Yhteistyötoimikunta toimii kunnan työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kerran vuoden 2022 aikana. Asioita kirjattiin 9 kpl.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat olleet 2022 kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, JUKO ry:n edustaja, JYTY ry:n edustaja, JHL ry:n edustaja, työsuojeluvaltuutetut 2 kpl ja hallintoasiantuntija.

## TYÖSUOJELUTOIMINTA

Pyhtään kunnalla työnantajana on käytössä riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä. Kyselyn toteuttaminen on siirretty Zef-järjestelmästä Webropoliin. Viides Zef- arviointi tehtiin loppuvuodesta 2019. Kunnan johtoryhmä ohjeisti osastojen tulosten käsittelyä ja toimenpiteiden kohteiksi valittavia ongelmia sekä toimenpiteiden suunnittelua. Johtoryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista vuosittain. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota siihen, että kussakin yksikössä kehittämisen kohteeksi valitaan keskeiset ongelmat. Työyksiköt laativat kyselyn pohjalta toimenpidesuunnitelmat.

Kunnalla työnantajana on oltava työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Yhteistyötoimikunta on hyväksynyt 10.12.2021 **Työsuojelun toimintaohjelma 2022-2025**, jonka valmistelivat työsuojelupäällikkö ja –valtuutetut. Työsuojelun toimintaohjelmassa on huomioitu työturvallisuuslaki, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, Pyhtään kunnan strategia ja Zef -riskien ja vaarojen arvioinnin vastaukset. Ohjelmassa työsuojelutoiminta on kuvattu tulokorttina.

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitetasona on, että laaditut sisäiset ohjeet toimivat. Sisäisiä ohjeita ovat:

- Hyvä kohtelu Pyhtään kunnassa – Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli
- Toimintaohje väkivaltatilanteiden varalle
- Pyhtään kunnan päihdeohjelma
- Näyttöpäätetyötä koskeva ohje – silmälasien hankinta.

Osastojen tulee raportoida näiden ohjeiden mukaiset toimenpiteet vuosittain kunnan johtoryhmälle.

**Alueellisena työsuojeluviranomaisena** toimii Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualue.

Työsuojeluviranomainen antaa **toimintaohjeen** asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojelutyötä koskevan lain (44/2006) 13 §:n mukaan.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksissa ovat mukana työyksikön edustajien lisäksi työsuojelupäällikkö ja –valtuutettu. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia on tehty neljä. Niistä laaditut tarkastuskertomukset on käsitelty yhteistyötoimikunnassa.

**Työterveyshuollon toimintasuunnitelman** muutokset on käsitelty yhteistyötoimikunnassa. Kohdennettuja terveystarkastuksia on jatkettu. Niiden pohjalta on laadittu toimenpideohjelmia kohdetyöpaikan henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kohdennetuilla terveystarkastuksilla on mukana työsuojeluvaltuutettu.

### Työsuojeluorganisaatio 2022 - 2025

Työsuojelupäällikkö Jaana Nikumatti

#### Hallinto- ja tekninen osasto:

Työsuojeluvaltuutettu Iikka Voutilainen

I Varavaltuutettu -

**Hyvinvointipalvelut:**Työsuojeluvaltuutettu Aki Nokka  
I Varavaltuutettu Stefan Gartz**Henkilöstömenot**

Henkilöstökulut 2022	Toteuma 2022	Budjetti 2022	Toteuma 2021
Luottamushenkilöstö	-106 514	-91 400	-90 853
<b>Maksetut palkat ja palkkiot yht.</b>	<b>-4 349 258</b>	<b>-4 624 165</b>	<b>-4 309 105</b>
<b>Määräaikaiset työsuhteiset yht.</b>	<b>-1 275 393</b>	<b>-1 129 699</b>	<b>-1 149 105</b>
<b>Siivouspalkat yht.</b>	<b>-226 498</b>	<b>-218 306</b>	<b>-220 752</b>
<b>Muu henkilöstö/työllistetyt yht.</b>	<b>-34 698</b>		<b>-4 655</b>
Kuntien palkat ja palkkiot	-6 007 899	-6 034 513	-5 798 854
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-22 444		-40 257
Aktivoidut palkat ja palkkiot			
Henkilöstömenojen korjauserät	63 217		54 002
<b>Palkat ja palkkiot</b>	<b>-6 073 639</b>	<b>-6 125 913</b>	<b>-5 875 962</b>
Eläkekulut	-1 386 493	-1 468 941	-1 378 056
Muut henkilösivukulut	-131 668	-183 618	-236 346
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>-1 518 160</b>	<b>-1 652 559</b>	<b>-1 614 403</b>
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>-7 591 800</b>	<b>-7 778 472</b>	<b>-7 490 365</b>

Henkilöstökustannukset ovat kunnan koko toimintakuluista noin 22 %

Talousarvioon myönnetty määrärahat alittuivat hieman henkilöstömenojen osalta.

**Katsaus tulevaisuuteen**

Henkilöstön työssä jaksamiseen pitää tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän erityisesti sen valossa, että vuonna 2022 sairauspäivien määrä nousi huomattavasti. Tavoitteena on tukea esimiehiä työhyvinvoinnin johtamisessa siten, että työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkit osataan havaita riittävän varhain. Kunnan tulee luoda edellytykset henkilöstön jaksamiselle työssä ennen aikaisen eläkkeelle siirtymisen sijasta. Vuonna 2023 ollaankin otettu erityiseen fokukseseen henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen niin henkisesti kuin fyysisesti ottamalla käyttöön uusia työkaluja. Samoin työntekijöiden kuulemiseksi toteutetun uudenlaisen työtyytyväisyyskyselyn toivotaan tuovan apua ongelmakohtien havaitsemiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kuntakentällä muutokset jatkuvat ja valmistautuminen esimerkiksi hyvinvointialueiden perustamiseen sekä työllisyyspalveluiden muutokseen jatkuivat. On tärkeää, että päätöksentekijät ja työntekijät tekevät yhdessä työtä kuntalaisten tarpeiden täyttämiseksi ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Työn keskiössä onkin kunnan asukkaat, unohtamatta tietenkään muita sidosryhmiä.

Kunnan palvelutuotannon turvaamiseksi nähdään, että yhteistyö kaikkien erilaisten toimijoiden kanssa on tarpeellista ja yhteistyökumppanuudet tulevat lisääntymään kaikilla sektoreilla lähivuosien aikana. Pyhtään sosiaali- ja terveystalot tuottaa Terveystalo Oy yhteistyössä Kymenlaakson hyvinvointialueen kanssa ja kiinteistöhuollosta Kotkan Seudun Talokeskus ja alueiden



ylläpitopalveluista Jespars Oy sekä Puu ja Kaato Ylä-Kotola Ky yhteistyössä toukokuun loppuun saakka ja kesäkuun alusta alkaen Puu ja Kaato Ylä-Kotola Ky.