

PYHTÄÄPYTTIS

Tiennäyttäjä jo vuodesta 1347

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2025

Yhteistyötoimikunta
Hallitus
Valtuusto

Johdanto

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on kerätty Pyhtään kunnossa käytössä olevasta Populus-palkkaohjelmasta sekä talousraportointiin käytettävästä Tabella-raportointijärjestelmästä.

Populus-järjestelmä on CGI:n tuottama henkilöstöhallinnon ohjelmakokonaisuus. Ohjelman toiminta perustuu henkilöhallinnon osalta siihen, että työntekijät valmistelevat omat asiansa itse ja esihenkilöt 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, ellei toisin mainita

Vuonna 2025 kunnassa ei toteutettu omaa työtyytyväisyyskyselyä, vaan Pihlajalinna toteutti henkilöstölle hyvinvointikyselyn.

Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kohtuullinen. Kouluilla tilanne on parantunut edellisestä vuodesta. Sijaisten saatavuus on parantunut ja määräaikaisiin luokanopettajan virkoihin oli hyvin hakijoita, mikäli rekrytointiin oli mahdollista varata riittävästi aikaa. Varhaiskasvatuksessa tilanne jatkuu valtakunnallisestikin haastavana, samoin Pyhtäällä eli varhaiskasvatuksessa opettajien saatavuusongelmat jatkuvat. Erityisopettajan ja yhden varhaiskasvatuksen opettajan toimet onnistuttiin täyttämään vuonna 2025. Sijaistilanteen helpottamiseksi lanseerattiin some-kampanja, joka toikin uusia sijaisia listoille. Ruotsinkielisyys tuo lisähaasteita rekrytointiin Mäsarnassa.

Esimiestyön tukemiseksi kunnassa on käytössä esihenkilötapaamiset, joissa esihenkilöillä ja tulosaluevastaavilla on mahdollista keskustella ajankohtaisista asioista matalalla kynnyksellä ja yli osastorajojen. Myös henkilöstön edustajien kanssa on pyritty luomaan matalan kynnyksen keskustelutilaisuuksia vuoropuhelukahvien muodossa.

Vuonna 2025 toteutettiin KVTES:n ja OVTES:n osalta suuri muutos, kun sopimusalojen henkilöstö siirrettiin tasopalkkamalliin. Paikallinen malli laadittiin valtakunnallisen ohjeistuksen pohjalta yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Pyhtäällä mallin käyttöönottoon liittyvä palkkaharmonisaatio saatiin toteutettua kokonaisuudessaan vuoden 2025 aikana. Työehtosopimuksen sisältämiä palkankorotuksia ja muita palkkaeriä toteutettiin sopimusaloittain sopimuksien mukaisesti.

Toukokuussa 2025 vietettiin henkilöstöpäivä Huutjärven koululla. Henkilöstöpäivä toteutettiin yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa ja teemana oli henkilöstön hyvinvointi. Marraskuussa vietettiin henkilöstöjuhlaa Kairossa teatteriesityksen parissa. Lisäksi henkilöstölle jaettiin joululahjana jouluseteli, jonka käyttökohteiksi valikoituivat henkilöstökyselyn perusteella Pyhtään kulttuuritalo, Beautyroom Pyhtää ja Cafe Hilla.

Työsuhdepolkupyöräedun hyödyntäminen jatkui vuonna 2025, mutta verovapauden päättymisen jälkeen työsuhdepolkupyörien kysyntä on romahtanut.

Vuonna 2025 järjestettiin YT-neuvottelut siivouspalveluiden osalta. YT-neuvotteluiden lopputuloksena oli kilpailutuksen järjestäminen siivoustoimen suurimman kokonaisuuden osalta

tavoitteena liikkeenluovutus, perusteena tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Liikkeenluovutuksen toteutuessa työntekijät siirtyvät uudelle työnantajalle vanhoina työntekijöinä.

Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut 31.12.

	2021	2022	2023	2024	2025
Koko henkilöstömäärä	160	159	162	167	166
Vakituinen henkilöstö	119	121	123	125	122
Määräaikainen henkilöstö ja sijaiset	41	38	39	42	44
Henkilöstömenot/asukas	1 464	1 483	1 588	1 659	1 732
Asukkaat/vakituinen henkilöstö	43,0	42,3	41,2	40,1	41,1
Asukkaat/koko henkilöstö	32,0	32,2	31,3	30,4	30,2
Naisten suhteell. osuus henkilöstöstä	80,0	80,5	79,6	78,4	80,7
Koko henkilöstön keski-ikä	47	48	48	48	47
Sairauspoissaolopäivät/henkilö (työpäiviä)	9,9	15,2	16,5	17,3	13,0
Sairauspoissaolopäivät (työpäiviä)	1 579	2 420	2 674	2 890	2 164
Ostetut koulutuspalvelut €	39 230	61 115	21 778	19 499	19 516
Liikunta- ja kulttuurietu €	15 457	25 800	18 710	18 717	24 929

Keskeisistä tunnusluvuista voidaan havaita mielenkiintoisia kehityssuuntia. Henkilöstömäärä kääntyi lievään laskusuuntaan. Lasku kohdistui erityisesti vakituiseen henkilöstöön. Määräaikaisten ja sijaisten osuus henkilöstöstä nousi edellisvuodesta.

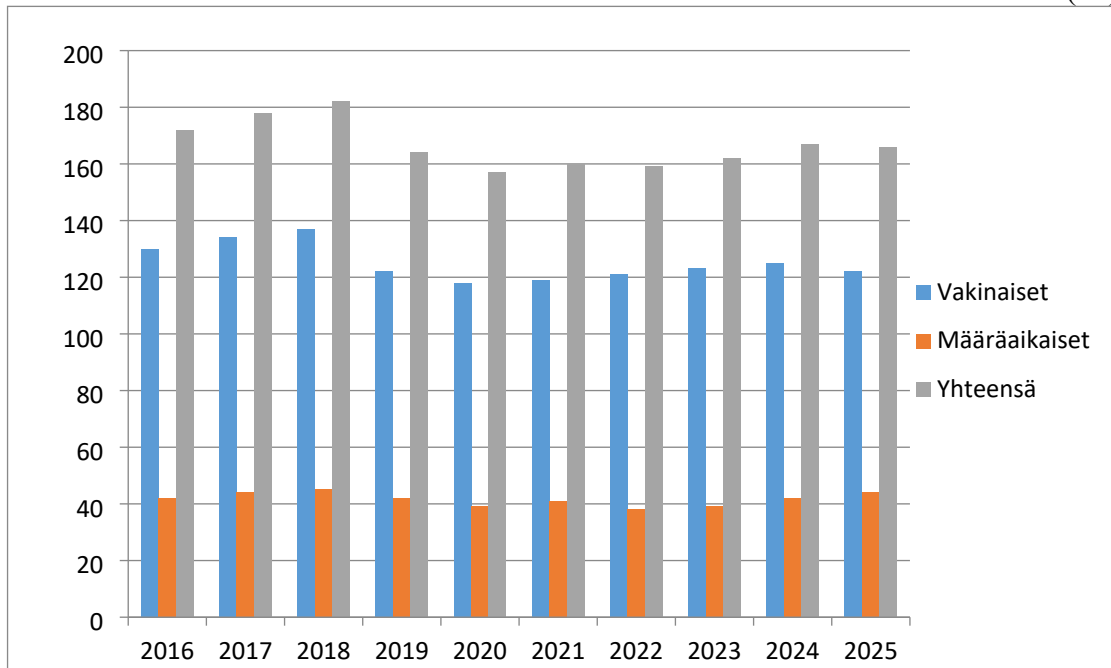
Henkilöstömenot asukasta kohden ovat nousseet tasaisesti koko tarkastelujakson ajan (1 464 € → 1 732 € / asukas). Taustalla on sekä kustannustason nousu että kunnan väkiluvun hienoinen lasku. Asukkaita yhtä vakituista työntekijää kohden on hieman vähemmän kuin viisi vuotta sitten, mikä näkyy kasvaneena henkilöstöresurssina asukasta kohden. Henkilöstökulut ylittivät vuonna 2025 budjetoidun lähes 4%. Tämä selittyy pääasiassa kahdella tekijällä: ennakoitua suuremmalla sijaistarpeella sekä tasopalkkasiirtymän aiheuttamilla kustannuksilla.

Henkilöstö on edelleen selvästi naisvaltainen (noin 80 %), ja henkilöstön keski-ikä on pysynyt 47–48 vuoden välillä. Vuonna 2025 keski-ikä laski hieman.

Sairauspoissaolot kasvoivat vuosina 2021–2024 selkeästi sekä henkilöä kohti että kokonaismäärältään. Vuonna 2025 kehitys kääntyi myönteiseen suuntaan: sairauspoissaolot vähenivät 17,3 päivästä 13,0 päivään per henkilö ja kokonaispoissaolopäivien määrä laski noin 2 890 päivästä 2 164 päivään. Tämä on merkittävä parannus sekä henkilöstön työkyvyn että kustannusten näkökulmasta.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Pyhtään kunnan kokonaishenkilöstön määrä vähentyi yhdellä henkilöllä vuodesta 2024 vuoteen 2025. Vakituisten henkilöstön määrä väheni kolmella työntekijällä. Valtaosa Pyhtään kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointipalveluissa, erityisesti varhaiskasvatuksessa ja esi- ja perusopetuksessa.



1 Henkilöstömäärän kehitys 2016-2025

	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
KAIKKI	47,0	166
YLEISHALL.- JA KEHIT.PALV.	51,0	15
HYVINVOINTILAUTAKUNTA	46,2	130
TEKNIKKALAUTAKUNTA	51,8	21

Taulukosta ilmenee henkilökunnan keski-ikä ja henkilöstömäärät osastoittain.

Pyhtään henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin keskimääräinen kunta-alan keski-ikä. Pyhtään henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta, kun taas koko kunta-alan keski-ikä vuonna 2023 oli 46,2 vuotta. (Lähde KT:n tilasto ”Henkilöstö ikäluokittain ja keski-ikä”).

Poissaolot 2025

Poissaolot kalenteripäivinä pl. lomat	4587
Kaikki poissaolot kalenteripäivinä	9285
Poissaolot työpäivät yhteensä	6781

Poissaolosyy	% poissaoloista
Lomat	50,6
Sairaus	30,1
Muu	12,5
Perhevapaa	1,9
Koulutus	2,0
Vuorotteluvapaa	0
Opintovapaa	1,6

Työtapaturma	1,0
Kuntoutus	0,1
Kuntoutustuki	0

Lomien jälkeen suurimpana syynä poissaoloihin olivat sairauslomat. Vuonna 2025 sairauslomien määrä kääntyi laskuun neljän kasvuvuoden jälkeen. Sairauspoissaolotyöpäiviä oli 2164 ja kalenteripäiviä niistä muodostui yhteensä 2796. Pitkien sairauspoissaolojen vaikutusta koko kunnan sairauspoissaololukuihin kuvastaa se, että jos laskennasta jättää yli 61 työpäivän sairauspoissaolot, sairauspoissaolopäiviä per henkilö olisi alle kymmenen.

Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,4 päivää (vuoden 2024 lukua ei ole vielä julkaistu). Kalenteripäivinä laskettuna ja henkilötyövuosiin suhteutettuna (sama laskentaperuste kuin Kunta10-tutkimuksessa) Pyhtään henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2025 olivat laskeneet alle vuoden 2023 kunta-alan keskiarvon.

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden osuus sairauspoissaoloja aiheuttavana diagnoosiryhmänä on edelleen merkittävä, mutta osuus on pienentynyt. On kuitenkin huomioitava, että diagnoositieto nousee seurantaan ainoastaan työterveyden kirjoittamissa poissaoloissa. Erityisesti vakavien sairauksien hoitotaho on usein julkisen puolen terveydenhuolto ja tilastoissa näiden diagnostiikkatietoa ei ole eritelty. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksien ja vammojen aiheuttamat sairauspoissaolot lisääntyivät jälleen vuonna 2025, joten yhteistyötä työterveyden ja erityisesti työfysioterapeutin kanssa on jatkettava.

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. Auntie-palvelun ja mielen huoli -palvelun tarjoamista henkilöstölle jatkettiin.

Pyhtään kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, joka sisältää toimintamallin esimiehille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa pohdittaessa henkilön työkykyä ja työhön palaamista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Varhaisen tuen 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 työhönpaluun suunnitelma ja seurataan sen toteutumista.

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

Henkilöstön tila

Eläketapahtumat: Vuonna 2025 eläköityi viisi henkilöä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Pyhtään kunta

Eläköitymisennuste 2026 – 2045 (Lähde Kevan avaintiedot)

Pyhtään kunnassa lähivuosina eläköitymisten ennakoidaan lisääntyvän lähivuosina. Ennuste on suuntaa-antava, koska henkilöstöllä on vapaus päättää joustavasti eläköitymisestään.

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

Hyvinvointikysely

Pyhtään kunnassa toteutettiin keväällä 2025 hyvinvointikysely Pihlajalinnan toimesta.

Keskeisinä havaintoina voidaan todeta, että henkinen hyvinvointi oli vastaajien kesken hyvä, mutta erityisinä riskitekijöinä nousivat tuki- ja liikuntaelinvaiat sekä kohonnut diabetesriski, joka vaivaa lähes kahta kolmasosaa henkilöstöstä.

Vastausten perusteella henkilöstöllä on motivaatiota oman hyvinvoinnin parantamiseen ja työterveyshuollon kanssa käytyjen keskustelujen perusteella yhtenä työkaluna voi olla liikunnan tukeminen.

Kehitys- ja tulokeskustelut sekä työsuorituksen arviointi

Tulokeskustelut on käyty hallinto-osastolla ja tekniikkapalveluissa pääasiassa tammi- ja helmikuussa, jolloin on arvioitu edellisen tavoitteiden toteutumisen sekä asetettu tavoitteet alkaneelle vuodelle. Syksyisin tulokeskusteluissa käydään väliarviointi. Keskustelut on toteutettu yhteisellä tulokeskustelupohjalla. Hyvinvointipalveluissa erityisesti peruskoulutuksen saralla aikataulua ohjaa kouluvuosi, joten keskusteluja käydään eri rytmissä, syyspainotteisesti.

Vuonna 2025 otettiin käyttöön päivitetty malli henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Työsuorituksen arviointi jakautuu neljään eri arviointikohteeseen, joista viimeisin toteutetaan ainoastaan esihenkilöiden osalta.

1. Työtulokset ja työssä suoriutuminen
2. Ammatinhallinta ja osaaminen
3. Yhteistyökyky
4. Esimies- ja johtotehtävät

Työterveyshuolto

Pyhtään kunnalla on sopimus työterveyspalvelujen ostamisesta Pihlajalinna Oy:llä. Vuonna 2025 työterveyshuollosta tiedotettiin lääkäripalveluiden resurssien parantumisesta lisärekrytointien myötä, mutta tästä huolimatta työntekijät raportoivat ajoittaisesta haasteesta työterveyteen pääsyssä.

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 2025 kustannuksista ainoastaan 41 % kuului Kelan korvattaviin I korvausluokkaan (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset), josta työnantajalle maksetaan 60 %. Korvausluokkaan II (yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset) kuului kustannuksista 59 %. Näistä kustannuksista työnantajalle maksetaan 50 %.

Työterveyshuollon tavoitteena on kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen ja terveysriskien torjunta.

Vuonna 2025 työterveydessä toteutettiin neljä työpaikkaselvitystä: Kunnanvirastolla, kirjastolla, ruoka- ja siivouspalveluissa ja vapaa-aikapalveluissa. Lisäksi marraskuussa ympäristöterveydenhuolto toteutti Huutjärven koulun ja esiopetuksen valvontasuunnitelman mukaisen tarkastuksen.

Työterveyshuollossa toimii myös asiakkuuspäällikkö yhteyshenkilönä Pihlajalinnassa.

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. Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukainen työsuojeluyhteistoiminta ja yhteistyötoimikunta toimiikin myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa vuoden 2025 aikana. Asioita kirjattiin 20 kpl. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa paikallista tasopalkkamallia sekä hyväksyttiin uusi ohjeistus virka- ja työvapaiden myöntämiseen.

Yhteistyötoimikunta on yhteistoimintalain (449/2007) mukainen työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva yhteistoimintaelin. Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat olleet 2025 kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, JUKO ry:n edustaja, JYTY ry:n edustaja, JHL ry:n edustaja, työsuojeluvaltuutetut 2 kpl ja hallintoasiantuntija.

TYÖSUOJELUTOIMINTA

Riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointi kuuluu osana työpaikkojen perusselvitystä. Pihlajalinna laatii työpaikkaselvityksen perusteella raportin, joka annetaan tiedoksi niin johtoryhmälle kuin työsuojeluorganisaatiolle. Selvityksissä nousevat toimenpidetarpeet huomioidaan niin työyksikössä kuin esimerkiksi kiinteistöhuollossa.

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 17.12.2025 **Työsuojelun toimintaohjelma 2026-2029**, jonka valmistelivat työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut. Työsuojelun toimintaohjelmassa on huomioitu työturvallisuuslaki, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, Pyhtään kunnan strategia ja työturvallisuustutka. 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 toimi Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2025-2027 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 09.12.2024.

Työsuojeluorganisaatio 2025

Työsuojelupäällikkö Teemu Turunen

Hallinto- ja tekninen osasto:

Työsuojeluvaltuutettu Iikka Voutilainen

I Varavaltuutettu -

Hyvinvointipalvelut:

Työsuojeluvaltuutettu Aki Nokka

I Varavaltuutettu Stefan Gartz

Vuonna 2025 järjestettiin työsuojeluvaali kaudelle 2026-2029.

Vaaleissa valittiin seuraavalle toimikaudelle:

Hallinto- ja tekninen osasto:

Työsuojeluvaltuutettu Iikka Voutilainen
I Varavaltuutettu -

Hyvinvointipalvelut:

Työsuojeluvaltuutettu Aki Nokka
I Varavaltuutettu Mikko Laaksonen

Henkilöstömenot

Pyhtään kunta - Tuloslaskelma				
Kustannuspaikka : Pyhtään kunta				
Valikoima sarakkeita Yksikkö: EUR				
#	Ajettu: 11.02.2025 03.35.27	Toteuma 2023	Toteuma 2024	Budjetti 2025
25	Luottamushenkilöstö	-98 191	-102 789	-116 700
26	Maksetut palkat ja palkkiot yht.	-4 495 182	-4 597 767	-4 858 515
27	Määräaikaiset työsuhteiset yht.	-1 514 651	-1 648 344	-1 330 767
28	Siivouspalkat yht.	-250 314	-248 179	-239 439
29	Muu henkilöstö/työllistetyt yht.	-24 577	-42 093	-19 411
30	Kuntien palkat ja palkkiot	-6 419 356	-6 688 032	-6 562 901
31	Jaksotetut palkat ja palkkiot	-44 714	-37 019	
32	Aktivoidut palkat ja palkkiot			
33	Henkilöstömenojen korjauserät	111 243	96 103	
34	Palkat ja palkkiot	-6 451 019	-6 731 736	-6 679 601
35	Eläkekulut	-1 364 781	-1 407 320	-1 602 489
36	Muut henkilösivukulut	-223 965	-186 128	-200 311
37	Henkilösivukulut	-1 588 746	-1 593 448	-1 802 800
38	Henkilöstökulut yhteensä	-8 039 765	-8 325 184	-8 482 401

Henkilöstökustannusten osuus kunnan koko toimintakuluista on pysynyt tasaisena.

Katsaus tulevaisuuteen

Henkilöstön fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen pitää panostaa jatkossakin, vaikka vuonna 2025 sairauspäivien määrä onkin saatu laskusuuntaiseksi. Tavoitteena on löytää keinoja työterveyden hyvinvointikyselyssä tunnistamien riskien hallitsemiseksi. Vuoden 2026 suunnitelmaan kuuluu henkilöstön kuulemisen pohjalta toteutettava suunnitelma liikunnan tukemiseksi. Psyykkisen hyvinvoinnin tukemisen kannalta turvallinen ja positiivinen työilmapiiri on tärkeää, ja yhtenä työkaluna sen varmistamiseksi käytettävä hyvän käytöksen ohje on tarkoitus päivittää vuonna 2026.

Niin työelämästä kuin ympäröivästä maailmasta kuormitustekijät ja jatkuvat muutokset eivät ole vähentyneet. Muutokset tuovat myös tarvetta jatkuvalle kouluttautumiselle. Lisäksi niin

kansallinen kuin globaalikin taloudellinen epävarmuus tuo kuormitusta arkeen niin työelämässä kuin sen ulkopuolella. Haastavassa toimintaympäristössä toimiminen vaatii työntekijöiltä resilienssiä ja palautumiskykyä. Voidaankin todeta, että työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin kehittäminen ovat keskeisiä tavoitteita tulevaisuudessakin.