



POMARKKU

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Kunnanhallitus 17.3.2026 §35

Kunnanvaltuusto xx.xx.2026



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 2025 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa	5
2.5. Pomarkun kunnan vakanssiluettelo 31.12.2025.....	6
2.6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
3 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	8
3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
3.2 Eläkkeelle siirtyminen.....	9
3.3 Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2025	9
3.4 Eläkepoistumaennusteet.....	9
4 Henkilöstön työaika	11
4.1 Henkilöstötyövuodet	11
4.2 Työnteon keskeytykset	11
4.3 Sairauspoissaolot.....	12
5 Henkilöstömenot	14
6 Työhyvinvointi ja työterveydenhuolto.....	15
6.1 Työhyvinvointi	15
6.1 Työterveyshuolto	16
7 Henkilöstön kehittäminen	17
7.1 Osaaminen ja kuntastrategia	17
7.2 Kehityskeskustelut	17
7.3 Koulutus	18



1 Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä sekä muutoksista. Päätöksenteko ja muutosten johtaminen edellyttävät jatkuvaa ja järjestelmällistä henkilötietojen seurantaa, 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 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 merkittävimpiä tapahtumia henkilöstöasioiden näkökulmasta oli uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto keväällä 2025. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä opetusalan virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osio-G otettiin käyttöön valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä 1.2.2025. Uudistuksen tarkoituksena on selkeyttää, yhdenmukaistaa ja nykyaikaistaa palkkausjärjestelmää. Tasopalkkajärjestelmässä palkka määräytyy tehtävän vaativuuden ja työntekijän osaamisen perusteella siten, että työn vaativuustasot on jaettu kolmeen valtakunnallisesti sovittuun palkkatasoon (A, B ja C). Lisäksi paikallisesti voidaan sopia tasoja C:n yläpuolelle (esimerkiksi D- tai E-tasot), mikä mahdollistaa järjestelmän joustavan käytön erilaisissa toimintaympäristöissä.

Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen ei vaikuttanut henkilöstön määrään.

Raportissa on havaittavissa kevään 2024 yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutus määräaikaisten palvelussuhteiden vähenemiseen.

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 2025 lopussa Pomarkun kunnan palveluksessa oli 74 henkilöä. Lukumäärässä ei ole laskettu mukaan sijaisia. Henkilöstön kokonaismäärässä tapahtuva vuosittainen vaihtelu on ollut hyvin pientä koko tarkastelujakson ajan.

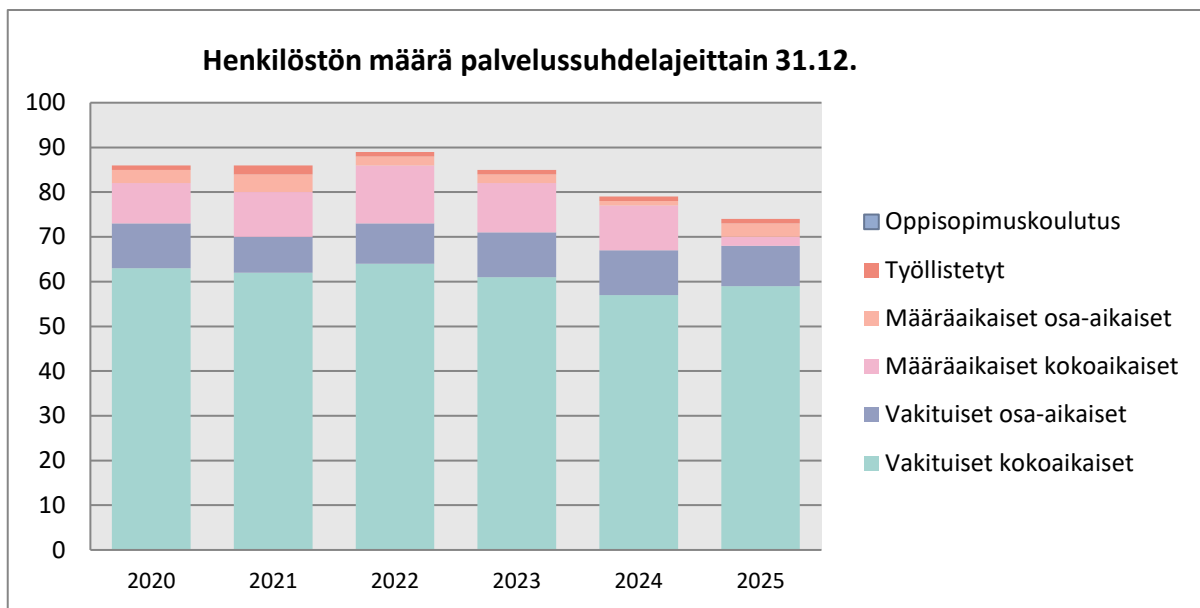
Henkilöstön määrää tarkastellaan ensin palvelussuhdelajeittain ja koko- tai osa-aikaisuuden perusteella, tilanteessa 31.12. Vakituista henkilöstöä tarkastellaan myös toimipisteittäin, jonka yhteydessä avataan vuoden aikana tapahtuneet muutokset. Lisäksi esitellään vakanssiluettelo tilanteessa 31.12.2025. 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 2025 lopussa 74 henkilöä, joista 68 oli vakinaisessa työsuhteessa (87 %) ja loput 5 henkeä määräaikaisessa työsuhteessa. Lisäksi yksi henkilö työllistymistuella palkattuna. Vakituista 59 henkilöllä oli täydet työtunnit. Vakituisten henkilökunnan määrä on laskenut yhdellä. Kokonaisuutta katsottaessa koko henkilöstön määrä on laskenut viidellä henkilöllä verrattuna edelliseen tarkastelujaksoon (2024).

Määräaikaisista työsuhteista 2 työskenteli kokoaikaisesti. Määräaikaisten tehtävien osuus on vähentynyt kuudella, johtuen tehtävien vakinaistamisesta tai vakituisten vakanssien määräaikaisen hoidon päättymisellä (toimistos sihteeri, hyvinvointiohjaaja, sivistys- ja hyvinvointijohtaja sekä tekninen johtaja). 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. Osassa määräaikaisuus perustuu pätevien hakijoiden puutteeseen.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vakituiset kokoaikaiset	61	63	62	64	61	57	59
Vakituiset osa-aikaiset	10	10	8	9	10	10	9
Määräaikaiset kokoaikaiset	10	9	10	13	11	10	2
Määräaikaiset osa-aikaiset	3	3	4	2	2	1	3
Työllistetyt	1	1	2	1	1	1	1
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0	0	0
yhteensä	85	86	86	89	85	79	74

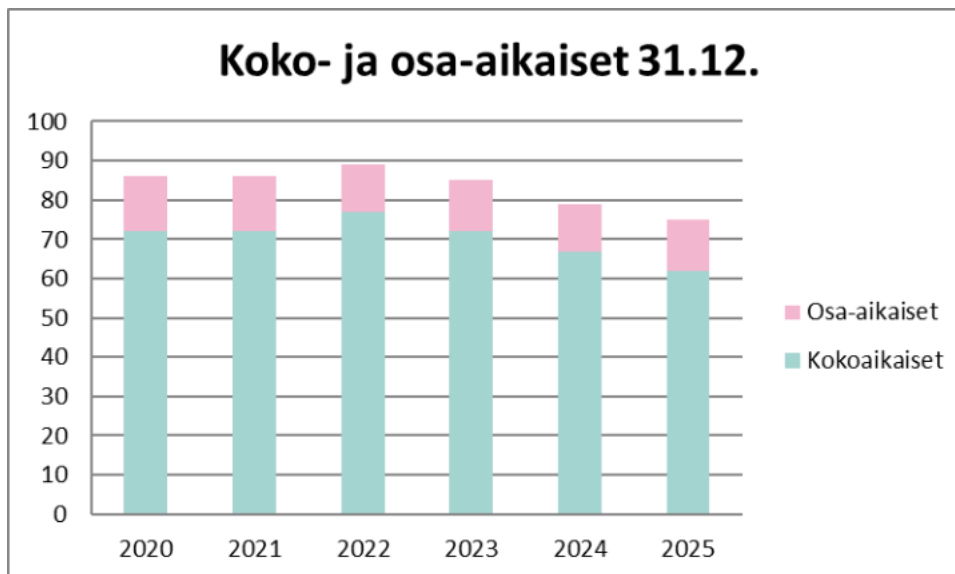


2.2 Koko- ja osa-aikaiset

Kokoaikaisen henkilökunnan määrä on vuoden 2025 lopussa ollut 61. Kokoaikaisten työntekijöiden määrä on vähentynyt viidellä verrattuna vuoteen 2024. Myös osa-aikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt yhdellä. Osa-aikaista henkilöstöä oli eniten koulutoimessa (9 hlöä). Kaikista osa-aikaisista työsuhteista lähes kaikki olivat yli 90 % työsuhteita.

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.

Lukumäärä	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kokoaikaiset	71	72	72	77	72	67	61
Osa-aikaiset	14	14	14	12	13	12	13
	85	86	86	89	85	79	74



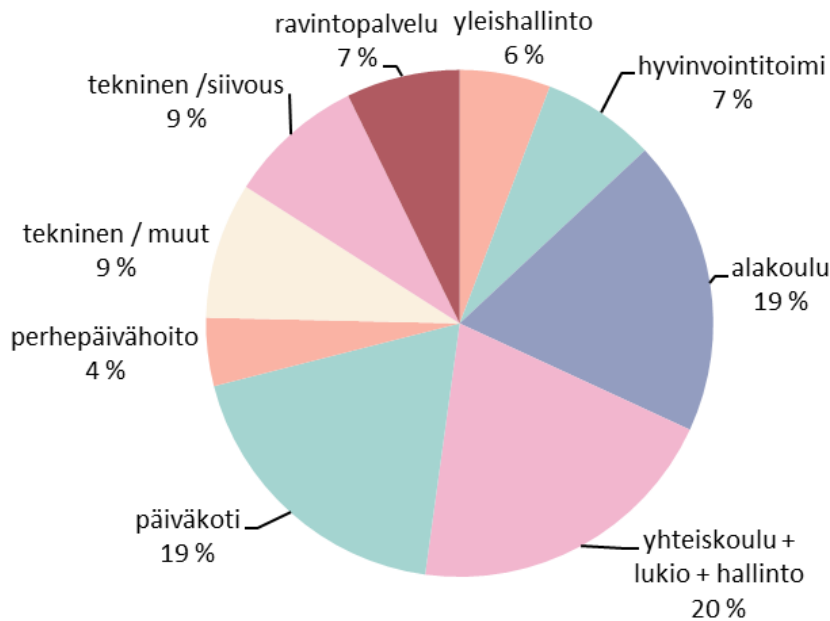
2.3. Vakituisten määrä yksiköittäin

Henkilöstömäärät yksiköittäin ovat pysyneet melko samoina. Selkeästi suurin osa vakituisesta henkilöstöstä työskentelee kasvat- ja opetustoimissa. Perhepäivähoidon henkilöstömäärä elää tarkasteluajankohdan mukaan, sillä perhepäivähoitajia toimii myös päiväkodilla lastenhoitajina. Yleishallinnossa ja sivistystoimen hallinnossa on vakituisen henkilöstön määrän noussut, koska määräaikainen toimistosihteeri aloitti tammikuussa vakituise- ja sivistys- ja hyvinvointijohtaja aloitti vakituisessa virassa. Vakituisten koulunkäyntiohjaajan tilalle päätettiin ottaa määräaikainen ohjaaja.

Vakituisen henkilöstön määrä 31.12. yksiköittäin

	2021	2022	2023	2024	2025
yleishallinto	4	4	2	3	4
sivistystoimi	3	3	4	4	5
alakoulu	14	15	15	15	13
yhteiskoulu + lukio + hallinto	13	14	15	14	14
päiväkoti	11	12	11	11	12
perhepäivähoito	3	4	4	4	3
tekninen toimi	7	7	8	5	6
tekninen toimi /siivous	7	7	7	6	6
ravintopalvelu	8	7	5	5	5
	70	73	71	67	68

Vakituinen henkilöstö toimipaikoittain 31.12.



2.4 Vuoden 2025 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa

Alla on lueteltu vuonna 2025 henkilökuntarakenteessa tapahtuneet muutokset yksiköittäin.

Yleishallinto

+ 1 Toimistosihteerin vakanssin (117) perustaminen 1.1.2025.

Sivistys- ja hyvinvointitoimi

Koulunkäyntiohjaajan tehtävänimike muutettu koulunkäyntiohjaaja-toimistosihteeriksi.

Toimistosihteerin-kirjastovirkailijan tehtävänimike muutettu palvelusihhteerin-kirjastovirkailijaksi.

Tekninen

Kiinteistöhoitaja-laitosmies tehtävänimike muutettu kiinteistöhoitajaksi.

Ruokapalveluvastaavan tehtävänimike muutettu ravitsemustyöntekijäksi.

2.5. Pomarkun kunnan vakanssiluettelo 31.12.2025

KUNNANHALLITUS		virks.	työs.	vakanssit
Hallinto	kunnanjohtaja	1		1
	hallintopäällikkö	1		1
	taloussuunnittelija-isännöitsijä		1	1
	toimistosihtööri		1	1
KASVATUS- JA OPETUSLAUTAKUNTA				
Hallinto	sivistys- ja hyvinvointijohtaja	1		1
	toimistosihtööri		1	1
Varhaiskasvatus	päiväkodin johtaja-vk opettaja	1		1
	varhaiskasvatuksen erityisopettaja		1	1
	varhaiskasvatuksen opettaja		3	3
	varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		6	6
	perhepäivähoitaja		4	4
	ryhmä/henkilökohtainen avustaja		1	1
Perusopetus	lehtori/rehtori	1		1
	luokanopettaja	6		6
	erityisluokan opettaja	2		2
	erityisopettaja	2		2
	lehtori	2		2
	tuntiopettaja	3		3
	koulunkäyntiohjaaja		6	6
	koulusihtööri		1	1
Lukio	rehtori	1		1
	lehtori	6		6
HYVINVOINTILAUTAKUNTA				
	kirjaston palvelupäällikkö		1	1
	hyvinvointiohjaaja		1	1
	palvelusihtööri-kirjastovirkailija		1	1
TEKNINEN LAUTAKUNTA				
Hallinto	tekninen johtaja	1		1
	toimistosihtööri		1	1
Tekniset palvelut	kiinteistöhoitaja		5	5
	laitoshuoltaja-siivoustyönohjaaja		1	1
	laitoshuoltaja		5	5
Ravintopalvelut	ruokapalvelupäällikkö		1	1
	ravitsemustyöntekijä		2	2
	kokki		2	2
KAIKKI YHTEENSÄ		28	45	73

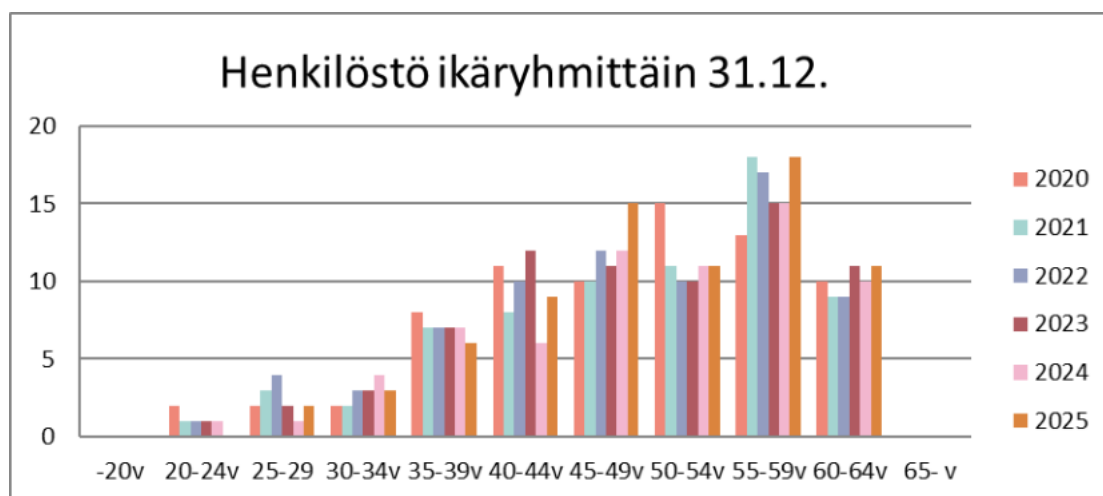
2.6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

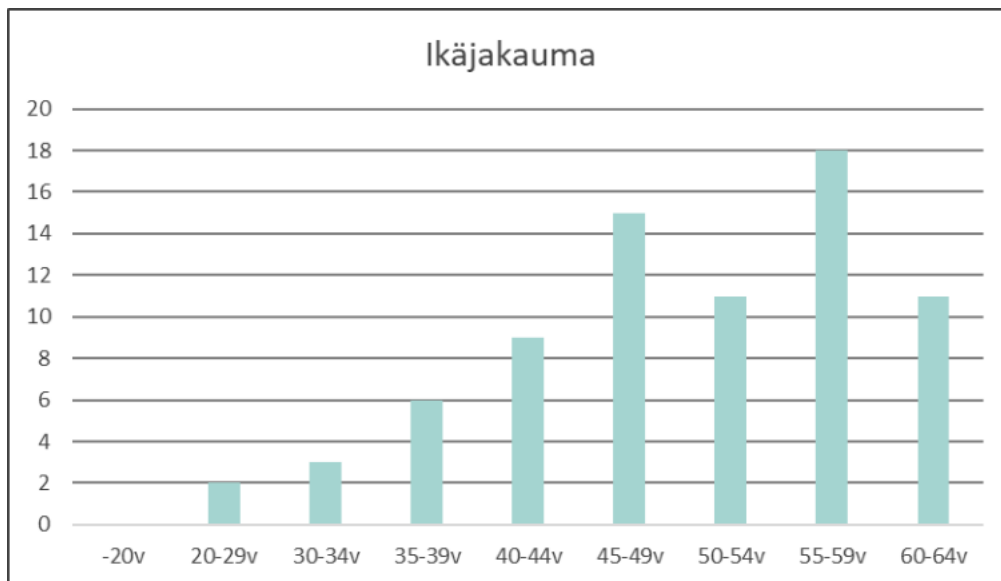
Henkilöstön ikärakennetta ja sukupuolirakennetta tarkastellaan raportissa 31.12. tilanteen mukaisesti. Pomarkun kunnan henkilöstö on voimakkaasti naisvoittoista, naisten osuus on peräti n. 80 %. Suurin osa Pomarkun henkilöstöstä työskentelee sivistystoimen alla, joka on yleisesti naisvaltainen ala Suomessa, mikä selittää naisten suurta määrää kunnassamme.

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	45,5
2023	48,8	45,3
2024	49,3	
2025	49,9	

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
2025	79,4	20,6

31.12. tarkastelussa kunnan henkilöstön keski-ikä on ollut 49,9, joka on selvästi yli koko maan keskiarvon. Yli 40-vuotiaiden osuus on noussut vuoteen 2024 nähden. Yli 40-vuotiaiden osuus on vuonna 2025 85 % ja vuonna 2024 se oli 80 %. Alle 40-vuotiaita on 15 %. Suurin osa, 24 %, kunnan työntekijöistä kuuluu 55–59 vuotiaisiin.





3 Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Pomarkun kunnan henkilöstöraportissa nostetaan kolmatta 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 kolmatta kertaa 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 2025 Pomarkun kunnassa aloitti 5 vakituista työntekijää, mikä on noin 7,5 prosenttia suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Palvelussuhteita päättyi puolestaan 4 vakinaisella työntekijällä, mikä on noin 6 % suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuosi	Vakinaiset palvelussuhteet			
	Alkaneet		Päättyneet	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
2023	5	7,04	6	8,5
2024	5	7,5	9	13,4
2025	5	7,2	4	5,8

Päättäneistä palvelussuhteista 1 jäi eläkkeelle ja 3 irtisanoutui tai irtisanottiin.

	2023	2024	2025
Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet	6	9	4
joista eronnut, erotettu	5	7	3
joista siirtyi eläkkeelle	1	2	1

Henkilöstön vaihtuvuuteen on vaikuttanut määräaikaisten työtehtävien vakainaistaminen.

3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle jo siirtyneistä ja eläkepoistumaennusteista on saatu tiedot Kevan raporteista. Kevan ennusteen mukaan eläkkeelle piti siirtyä vuoden 2025 aikana 2 henkilöä. Todellinen eläköityneiden määrä oli 1 henkilöä. Seuraavan kahden vuoden aikana ennustetaan eläköityvän 4 henkilöä.

3.3 Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2025

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. Pomarkun kunnalta eläköityi vuonna 2025 vain yksi henkilö.



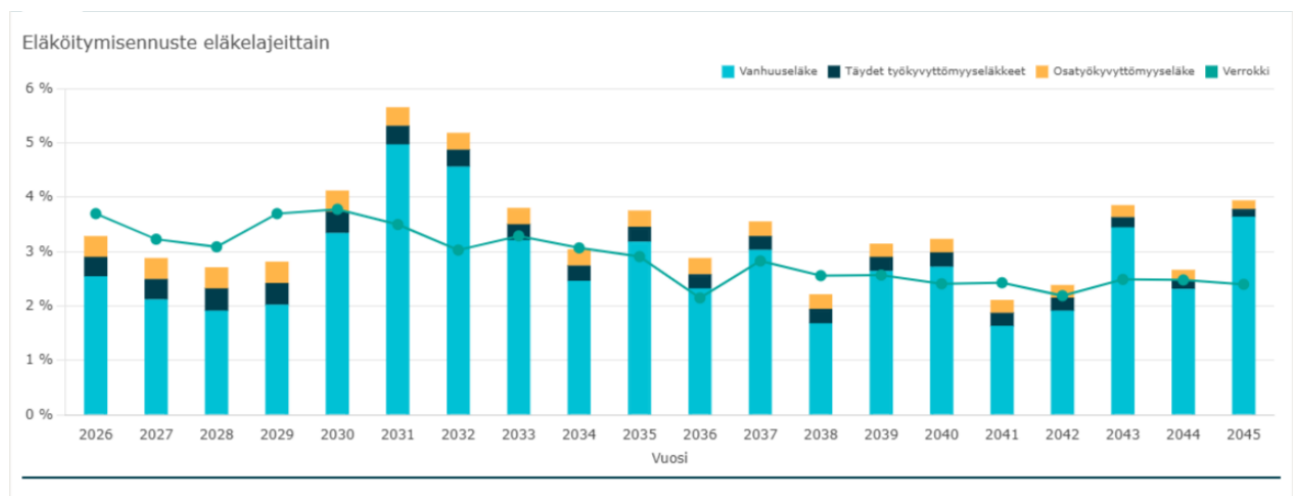
3.4 Eläkepoistumaennusteet

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2025 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 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 täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

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

Vuosi	Vanhuus eläkkeet , henk.	Työkyvyttöm ysseläkkeet, henk.	Osatyökyvytt ömyys- eläkkeet,	Eläkkeet yhteensä, henk.
2026	2	0	0	3
2027	2	0	0	3
2028	2	0	0	3
2029	2	0	0	3
2030	3	0	0	4
2031	4	0	0	5
2032	4	0	0	5
2033	3	0	0	4
2034	2	0	0	3
2035	3	0	0	4
2036	2	0	0	3
2037	2	0	0	2
Yhteensä	33	4	4	38



4 Henkilöstön työaika

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

4.1 Henkilöstötyövuodet

Henkilöstötyövuosilaskennan raportti on tehty KT Kuntatyönantajien henkilöstöraportoinnin suositukseen pohjautuen. Henkilöstötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilöstötyövuodeksi osa-aikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäivinä). Raportilla näkyy toteutunut henkilöstötyövuosikertymä, joka saadaan, kun palkallisista palveluksessa oloapäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilöstötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylityksiä ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus vaikuttavat siihen, että henkilöstötyövuosi 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 2024, mutta kuitenkin laskenut. Tämä voi selittyä vuoden 2024 eläköitymisillä, kun vanhat täysillä lomapäivillä työskennelleet työntekijät ovat poistuneet otannasta.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
teoreettinen htv	89,01	90,01	92,82	93,71	92,14	85,2	79,97
palkattomat poissaolot	6,61	7,27	6,71	6,41	6,83	5,33	4,41
toteutunut htv	82,4	82,74	86,11	87,3	85,31	79,87	75,56
palkalliset poissaolot	12,3	12,88	12,89	14,45	12,35	11,95	10,58
- josta vuosilomat	7,53	8,43	7,91	7,54	7,54	7,73	6,36
lisä- ja ylityöt	1,15	1,11	2,11	1,55	1,18	1,27	1,28

4.2 Työnteon keskeytykset

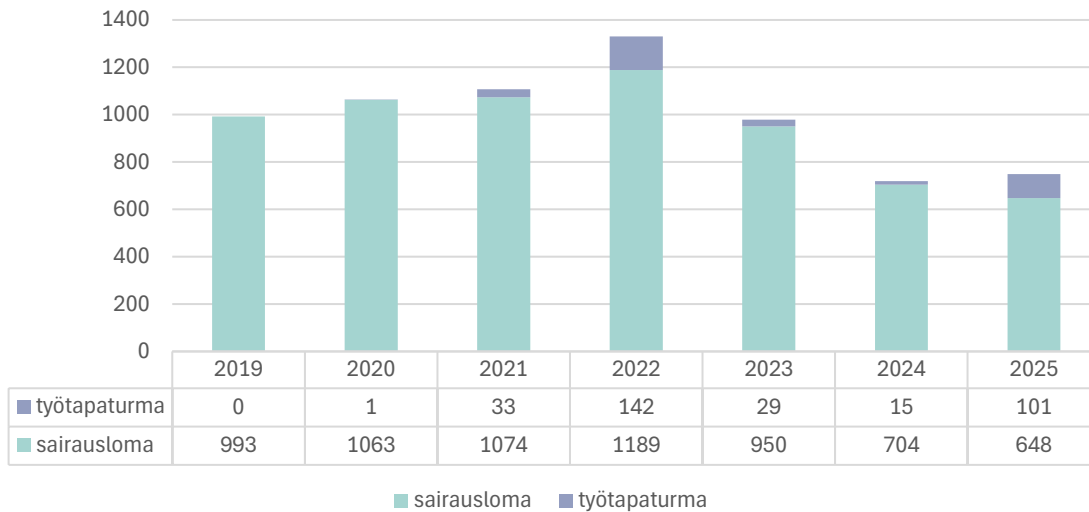
Keskeytystietoihin on tilastoitu esihenkilöiden henkilöstöohjelmaan kirjaamat henkilöstön keskeytystiedot. Taulukossa ilmoitetaan keskeytykset kalenteripäivinä. Taulukosta ilmenee myös keskeytyksen palkallisuus tai palkattomuus. Valtaosa keskeytyksistä on henkilöstön vuosilomia, seuraavana ryhmänä tulevat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

Työnteon keskeytykset/ kalenteripäiviä	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	kpl 2025
Vuosiloma	2593	2784	2523	2648	2459	2656	2127	334
Sairausloma	919	868	1089	1189	950	704	648	183
Sairausloma (palkaton)	5	80		1				
Vapaa-ajan tapaturma				4	14		59	1
Työtapaturma ja työmatkatapaturma			47	142	29	15	101	4
Kelan kuntoutus								
Kuntoutustuki (palkaton)				323	58	153	37	1
Raskausvapaa					47	49	48	1
Vanhempainvapaa, synnyttäjä					38	20	61	1
Vanhempainvapaa, synnyttäjä (palkaton)					101	127	281	2
Äitiysvapaa				170				
Äitiysvapaa (palkaton)				82				
Isyysloma				8				
Isyysloma (palkaton)		5	45	1				
Vanhempainvapaa (palkaton)	78			2				
Hoitovapaa (palkaton)	62		135					
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito	49	49	89	156	88	75	60	34
50-, 60-vuotispäivä, vihkipäivä	2	1	5	4	2	1	6	6
Yksityisasiat (palkaton)	286	69	79	75	84	209	128	69
Muu virkavapaus/työloma (palkaton)	130	221	126	1		16		
Työnantajan järjestämä koulutus						27	40	22
Luottamusmieskoulutus	14	4	10	6	8	12	12	5
Opintovapaa (palkaton)	90	283	324	334	304	275	296	3
Muut opinnot (palkaton)	5	362		22	7	7		
Urheiluedustus	5							
Vapautus virka-/työtehtävien hoidosta					9		17	14
Vapaaehtoinen virkavapaa (palkaton)		2	18	11	12			
Vapautus virkatehtävien hoidosta	12	11	9	17	12	22	17	8
Toisen vakanssin hoito (palkaton)	901	1396	1175	961	1462	1065	811	5
Lomautus/lepäävä aika (palkaton)	879	232	74	150	144	60	70	5
Lastentarhanopettajien VES	16	23	11		21	26	24	18
Lomarahavapaa	52		14	8	40	61	86	11
Vuorotteluvapaa (palkaton)					202	40		
Ylityö tms vapaa	212	243	237	267	179	214	212	112
Maanpuolustuskoulutus						3		
Ammatillinen koulutus						2	7	4
Yhteensä	6310	6633	6010	6582	6270	5839	5148	843

4.3 Sairauspoissaolot

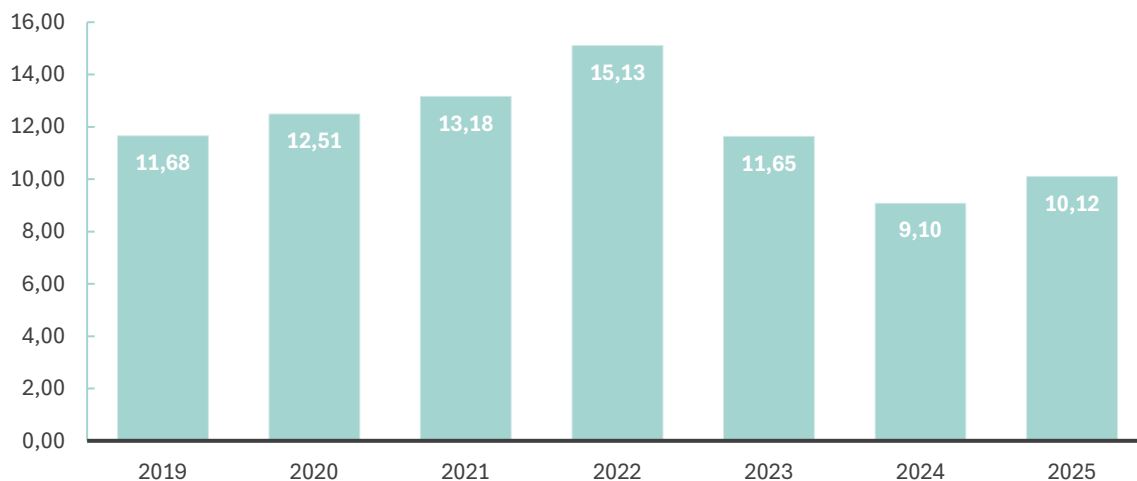
Seuraavassa taulukossa käsitellään vielä erikseen sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää työpäivinä. Työtapaturmien osalta tiedot ovat kunnassa käytöstä olevasta henkilöstötietojärjestelmästä. Aiempina vuosina vertailuna on käytetty vakuutusyhtiön antamia tietoja. Raportointi käytäntöjen muuttumisen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

Sairauspoissaolot yhteensä, työpäiviä/vuosi



Työtapaturman aiheuttamien sairauspoissaolojen määrä on noussut vuodesta 2024. Nousuun vaikuttaa yleisesti työtapaturman vakavuus ja mahdollisen kuntoutuksen pituus. Vakuutusyhtiön tietojen perusteella työtapaturmia sattui yhteensä 7 vuonna 2025. 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 10,12 sairauspäivää/hlö, joten kunta kuuluu matalan riskin kuntiin. Vertailussa on muistettava koronapandemian vaikutus aikaisempina vuosina. Pienehkössä organisaatiossa yksittäisen henkilön pidemmät sairauspoissaolot tekevät merkittäviä muutoksia kokonaismääriin. Pomarkussa otettiin vuonna 2023 käyttöön sairaslomatodistuskäytäntö, jonka mukaan enintään viiden päivän sairauspoissaoloista ei tarvitse toimittaa terveydenhoitajan tai lääkärin antamaa todistusta. Muutos ei ole aiheuttanut sairauspoissaolojen määrässä nousua. Sairauspoissaoloista noin 80 % on lyhytkestoisia alle 5 päivän poissaoloja.

Sairauspoissalopäivät/hlö



5 Henkilöstömenot

Pomarkun palkkasumma vuonna 2025 oli noin 3 459 000 euroa, (toteutumisaste 100,3 %). Palkkamenot laskivat edellisvuodesta noin 23 000 euroa. Kokonaishenkilöstömenot (palkat sivukuluineen) olivat yhteensä 4 258 000 euroa. Palkkojen sopimuskorotuksista huolimatta henkilöstömenot laskivat kokonaisuutena noin 32 000 euroa edellisvuoteen nähden.

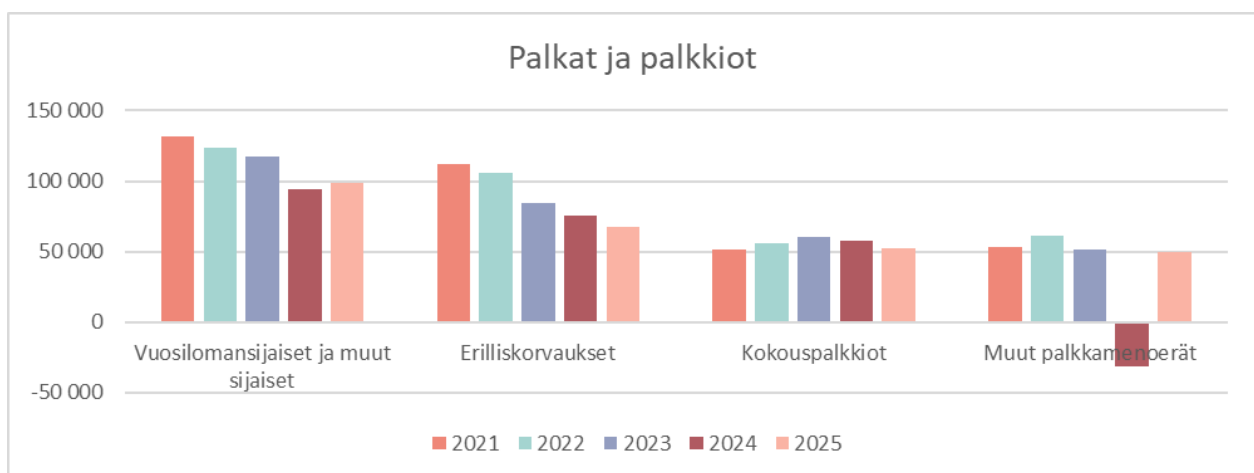
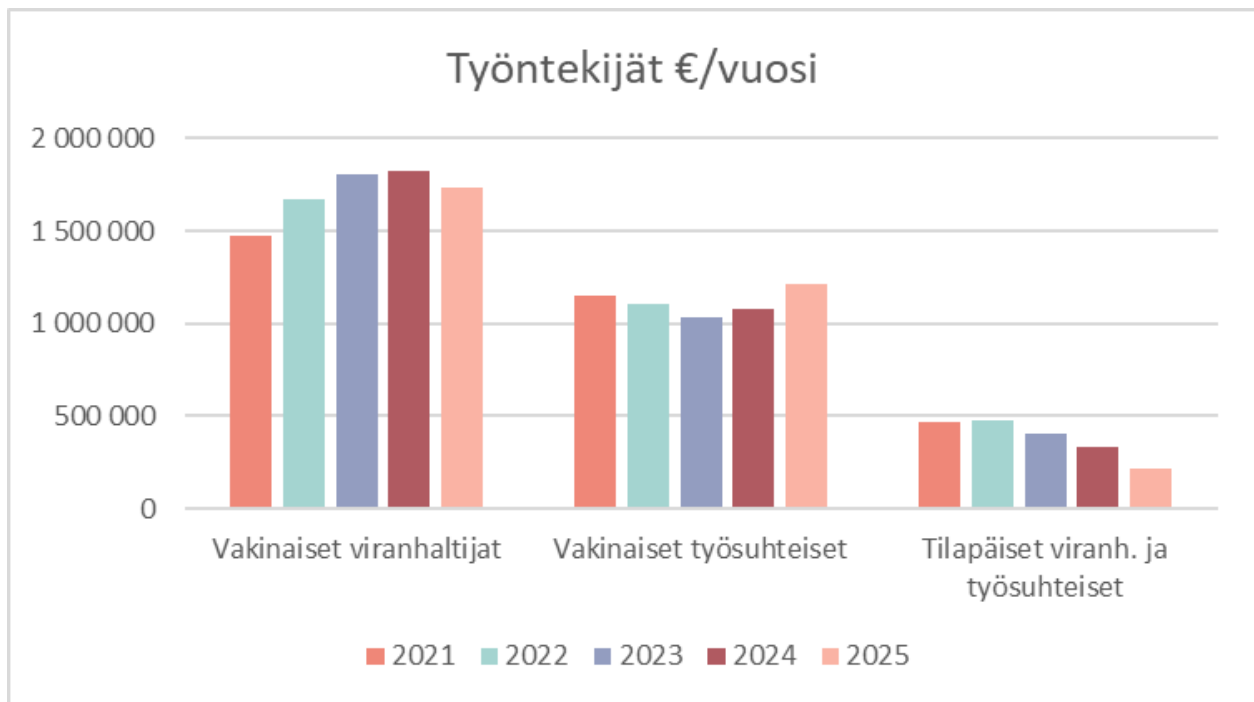
Sopimusmuutoksia vuonna 2025 oli seuraavasti:

- Tasopalkkajärjestelmän voimaantulo 1.2.2025. Tasopalkkajärjestelmän myötä osaa palkoista korotettiin 1.2.2025 paikallisesta erästä. Korotetut palkat tulivat maksuun takautuvasti lokakuun palkanmaksun yhteydessä.
- Tasopalkkaa/tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella seuraavasti: KVTES sekä TS 2,27 % (tai minimissään 53 €) ja OVTES 2,5 %.
- 1.6.2024 toteutettiin keskitetty järjestelyerä 0,4 %, jolla korotettiin tasopalkkoja palkkoja sekä järjestelyerän perälaute 0,33 %. Korotetut palkat laitettiin maksuun takautuvasti lokakuun palkoissa.

Muita kustannusnousuja on seuraavasti:

- vuosilomasijaisten ja muiden sijaisten kustannusten nousu selittyy opintovapaan sijaisuudella

Palkat ja palkkiot	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos% 2024-2025
Vakinaiset viranhaltijat	1 469 922	1 672 236	1 803 850	1 822 713	1 729 993	-5,09 %
Vakinaiset työsuhteiset	1 152 022	1 107 299	1 035 440	1 081 112	1 213 809	12,27 %
Tilapäiset viranh. ja työsuhteiset	463 855	478 766	400 896	333 395	217 516	-34,76 %
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	34599	43 988	67 844	75 553	60 123	-20,42 %
Vuosilomansijaiset ja muut sijaiset	131 269	123 430	117 090	94 437	98 256	4,04 %
Erilliskorvaukset	112 497	105 737	84 785	75 866	67 657	-10,82 %
Kokouspalkkiot	51 510	55 725	60 727	58 094	52 098	-10,32 %
Muut palkkamenoterät	53 590	61 118	51 663	-31 085	49 779	-260,14 %
Tunti- ja urakkapalkat	0	0	0	0		
Henkilöstömenojen korjauserät	-24 680	-43 634	-61 842	-27 555	-24 245	-12,01 %
Yhteensä	3 444 584	3 604 665	3 560 453	3 482 530	3 464 986	-0,50 %



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. sairaspoissaolot 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 toteutettiin viimeksi 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.

Työhyvinvointikyselyn vastuksista koostetaan yksiköille omat raportit, jotka toimitetaan esihenkilöille yksikkökohtaista tarkastelua varten. Jatkotoimenpiteenä kyselyn tuloksia tarkastellaan työyksiköiden 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.

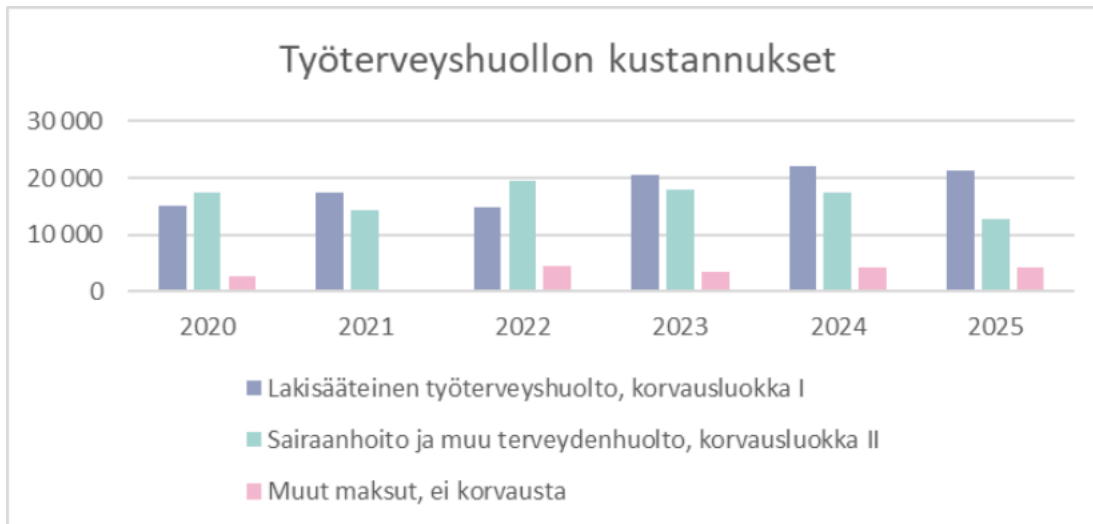
6.1 Työterveyshuolto

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. Sairaanhoito (korvausluokka II) on työnantajan vapaaehtoisesti järjestämää yleislääkäritasoisista, työterveyshuoltopainotteista sairaanhoitoa ja muuta terveydenhoitoa, sekä näihin liittyviä, yleislääkäritasoisia laboratorio- ja kuvantamistutkimuksia. Työterveyshuollon toimintaa ohjaavat toimintasuunnitelmat.

Alla olevassa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa vuosina 2020–2025. Kela korvaa työterveyshuollosta ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta aiheutuvia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain mukaan.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lakisääteinen työterveyshuolto, korvausluokka I	15 093	17 477	14 947	20 515	22 018	21 289
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, korvausluokka II	17 369	14 233	19 557	17 899	17 541	12 729
Muut maksut, ei korvausta	2 716		4 379	3 480	4 097	4 080
Yhteensä	35 179	31 710	38 883	41 894	43 656	38 098



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 omaan toiminalleen 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 2025 kehityskeskustelut toteutuivat 94,6 % koko henkilöstön osalta. Edellisenä vuonna toteutuneiden prosentti oli 59. Kehityskeskusteluja pidettiin 35,6 prosenttia enemmän kuin vuonna 2024. Nousu voi johtua esihenkilöiden pysyvyydestä sekä kehityskeskustelujen tärkeyden painottamisesta. Puuttuva 5,4 % selittyy pidemmillä poissaoloilla, joita on paikattu sijaisuuksilla.

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 196 päivää vuonna 2025. Henkilöstöstä kuitenkin osa ei kouluttautunut lainkaan.

Koulutuspäivien yhteismäärä 2025

	kaikki yhteensä	3 pv	2 pv	1 pv
Yleishallinto	18,68	3		
Sivistystoimi	19,76	2	1	
Tekninen toimi	10	3		1
Kirkonkylän koulu	69,71	9	6	2
Yhteiskoulu ja lukio	48,45	5	9	3
Siivous	2,32		1	
Ravintopalvelut	2,32		1	
Varhaiskasvatus	25,08	2	1	1
yhteensä	196,32	24	19	7