



Henkilöstöraportti 2025



Henkilöstötoimikunta	18.3.2026
Yhteistoimintaryhmä	31.3.2026
Kunnanhallitus	18.5.2026
Valtuusto	17.6.2026

Sisällys

1.	Johdanto	3
2.	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	4
2.1.	Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne	4
2.2.	Ikä- ja sukupuolirakenne	6
2.3.	Eläköityminen	6
2.4.	Henkilöstön vaihtuvuus	7
2.5.	Poissaolojen syyt 2025	8
3.	Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	9
3.1.	Työterveyshuolto	9
3.2.	Sairausperusteiset poissaolot	10
3.3.	Työhyvinvoinnin tukeminen henkilöstöeduilla	12
3.3.	Työtyytyväisyysarviointi 2025	13
3.4.	Työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpiteet	14
4.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	14
5.	Henkilöstökustannukset	15
6.	Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	15
6.1.	Työsuojelu	15
6.2.	Yhteistoiminta	16

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi sekä auttaa toimien kohdistamisessa oikeaan suuntaan. Vuonna 2021 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT antoi kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa.

Henkilöstöraportin laadinnan suosituksessa tuodaan esiin näkökulmia neljältä eri aihealueelta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdantamista tukemaan on valittu viisi tunnuslukua: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.

Henkilöstöraportin tiedot kerätään Populus-järjestelmästä, joka otettiin käyttöön vuonna 2018. Järjestelmä on sähköistänyt henkilöstön palvelussuhteiden keskeytystietojen ilmoittamisen (poissaolot ja vuosilomat) sekä työsopimusten ja virkamääräysten laadinnan. Lisäksi tietoja kerätään Kevan avaintiedoista, kirjanpidosta ja työterveyshuollon omasta raportointipalvelusta. Osa tiedoista, kuten poissaolotiedot sekä henkilötyövuosilaskelmat, ovat koko vuodelta.

Pyhäjoen kunnan organisaatorakenne muuttui vuoden 2023 alussa, kun sosiaali- ja terveystalvet sekä tukipalveluissa työskentelevää henkilöstöä siirtyi Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohteelle. Henkilöstöraportissa tarkastellaan kuntaa sekä kokonaisuutena että päävastuualueittain. Lähtökohtana on kerätä olennaista tietoa henkilöstön osaamisesta, työhyvinvoinnista ja toiminnan kehittämisestä. Lisäksi henkilöstöä kuvaavat tilastot kertovat kehityksen suunnan ja auttavat arvioimaan henkilöstöstrategian toteutumista

Kuntastrategiasta johdettavat henkilöstöön liittyvät tavoitteet ovat:

Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö: Tavoitteena on varmistaa, että kunnan työntekijät ovat hyvinvoivia ja motivoituneita. Tämä saavutetaan tarjoamalla tukipalveluja, kuten työterveyspalveluita ja hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, sekä edistämällä työ- ja yksityiselämän tasapainoa.

Osaamisen kehittäminen: Kunnan strategia korostaa jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Tavoitteena on tarjota koulutusmahdollisuuksia ja kannustaa työntekijöiden omaehtoista kehittymistä tukemaan ammatillista kasvua ja urakehitystä.

Tehokas ja tuloksellinen toiminta: Strategian mukaisesti henkilöstöhallinto pyrkii parantamaan toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Tämä sisältää prosessien ja toimintatapojen jatkuvan kehittämisen sekä henkilöstön osallistumisen päätöksentekoon.

Vetovoimainen työpaikka: Kunnan tavoitteena on olla houkutteleva työnantaja, joka pystyy rekrytoimaan ja pitämään osaavaa henkilöstöä. Tämä saavutetaan tarjoamalla kilpailukykyisiä etuja ja luomalla positiivinen työilmapiiri.

Vastuullinen henkilöstöpolitiikka: Strategia painottaa vastuullisuutta ja kestävyttä henkilöstöpolitiikassa. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöjohtamisen käytännöt tukevat kunnan pitkän aikavälin tavoitteita ja arvoja.

Nämä tavoitteet tukevat kunnan strategisia päämääriä ja auttavat varmistamaan, että henkilöstö on sitoutunut ja kykeneväinen toteuttamaan kunnan vision ja mission.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Pyhäjoen kunnassa on vuoden 2025 aikana palvelussuhteessa kuntaan (luottamushenkilöt pois lukien) ollut 296 henkilöä. Heistä 133 on ollut kesätyöntekijöitä, nuorisotilavalvojia ja työntekijöitä, joiden työsuhteen kesto koko vuoden aikana on ollut alle kuukauden tai pidemmän aikaan satunnaisesti.

Vakituisten ja määräaikaisten henkilöstömäärän kehitystä on kuvattu **taulukossa 1**. On tarpeen huomioida, että luvut taulukossa kuvaavat yhden poikkileikkauspäivän tilanteen. Myös vuoden aikana henkilöstömäärässä tapahtuu muutoksia.

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteen vuoksi etenkin varhaiskasvatuksessa sekä koulunkäynninohjaajan tehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakisääteisiä ja joista osassa henkilökunnan määrää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Määräaikaisuus voi perustua myös sijaisuuteen tai toiminnan uudelleen organisointiin. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairauslomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset vapaat sekä vuosilomat.

Taulukko 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön määrä päivastuualueittain 2021–2025 (31.12.2025)

Toimintayksikkö	Vakituiset					Määräaikaiset				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Halli- ja elink.	14	13	10	12	11	2	0	2	1	1
Sivistys	85	85	84	80	77	31	24	24	28	26
Tekninen	34	35	13	11	12	7	3	1	2	2
Yhteensä	133	133	107	103	100	40	27	27	31	29

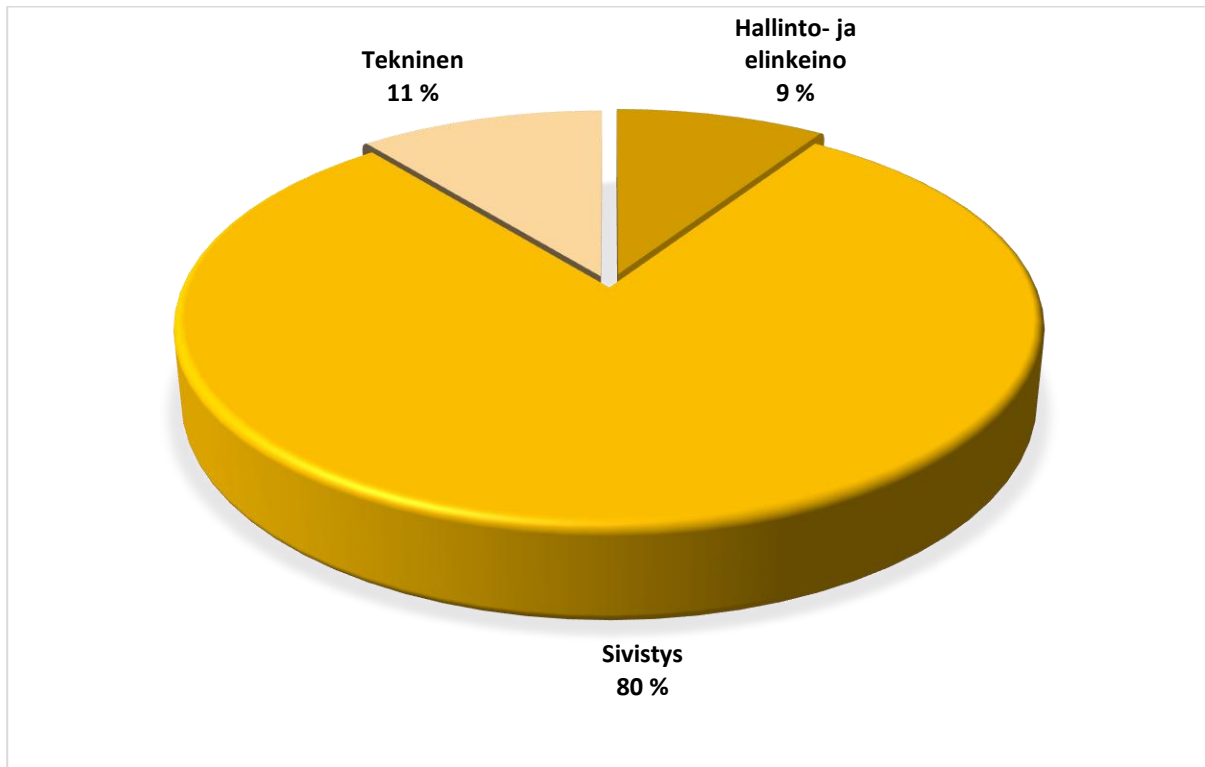
Toimintayksikkö	Palkkatuella					Yhteensä				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Halli- ja elink.	0	0	0	0	0	16	13	12	13	12
Sivistys	1	0	1	1	0	117	109	109	109	103
Tekninen	1	5	0	0	0	42	43	14	13	14
Yhteensä	2	5	1	1	0	175	165	135	135	129

Yhteensä ilman työllistettyjä					
Toimintayksikkö	2021	2022	2023	2024	2025
Halli- ja elink.	16	13	12	13	12
Sivistys	116	109	108	108	103
Tekninen	41	38	14	13	14
Yhteensä	173	160	134	134	129

Pois lukien lyhyet työsuhteet ja sivutoimisuudet, oli kunnan henkilöstössä vuoden 2025 lopussa vakinaisia osa-aikatyötä tekeviä henkilöitä kaikkiaan 18, joka on saman verran kuin edellisenä vuonna. Osa-aikatyötä tekevät pääasiassa koulunkäynnin ohjaajat, joiden työaika on sidottu koulun toimintaan ja työaikaan.

Palvelussuhteiden määrä ei kuvaa millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelut on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu ja osa-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

Kuvassa on Pyhäjoen kunnan henkilöstö päävastuualueittain 31.12.2025

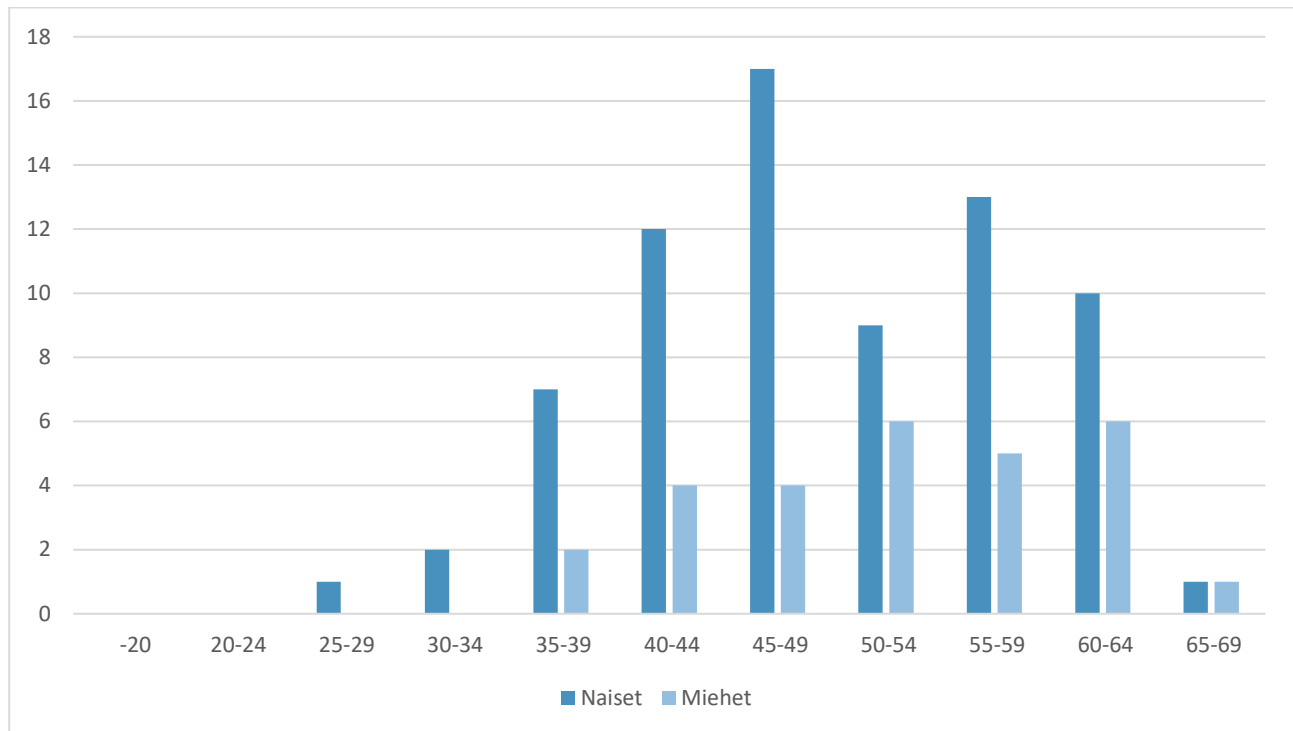


Taulukko 2. Henkilötyövuodet päävastuualueittain 2021–2025 vertailutaulukko

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2021	17,90	109,40	38,70	166,00
2022	21,20	108,40	37,70	167,30
2023	11,23	104,70	15,64	131,57
2024	15,27	102,28	14,64	132,19
2025	14,63	99,72	14,55	128,90

2.2. Ikä- ja sukupuolirakenne

Kaavio Pyhäjoen kunnan vakinaisten työntekijöiden ikä- ja sukupuolirakenteesta 31.12.2025



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli miehillä noin 52, naisilla on noin 49 vuotta ja kaikilla noin 50 vuotta.

2.3. Eläköityminen

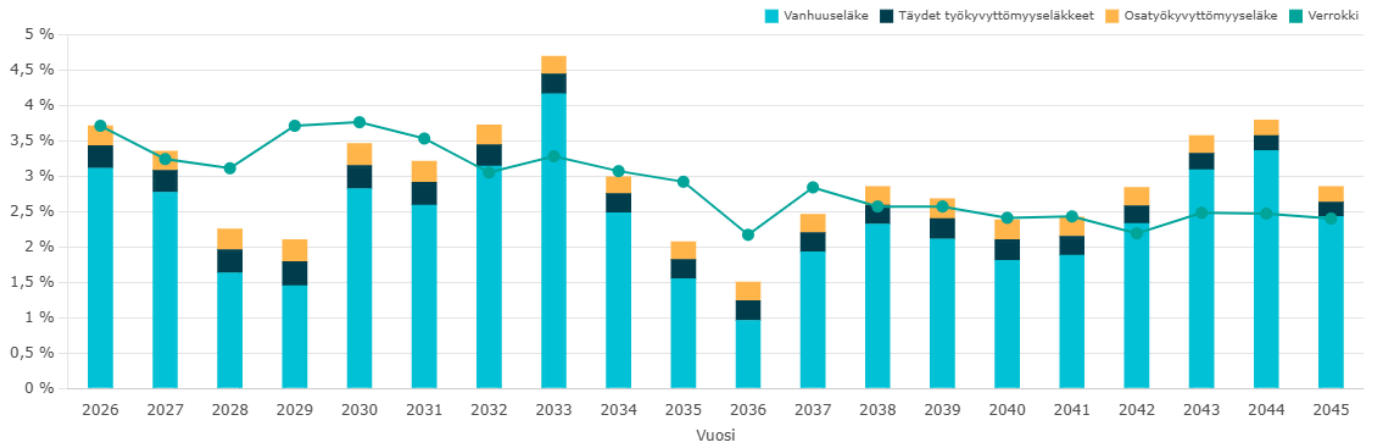
Vuosina 2021–2025 aikana Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt eläkkeelle:

2021	2 henkilöä
2022	1 henkilö
2023	1 henkilö
2024	7 henkilöä
2025	3 henkilöä

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Pyhäjoen kunnan palveluksesta jää tulevaisuudessa eläkkeelle henkilöitä seuraavasti:

Kaavio: Pyhäjoen kunnan eläköitymisennuste eläkelajeittain

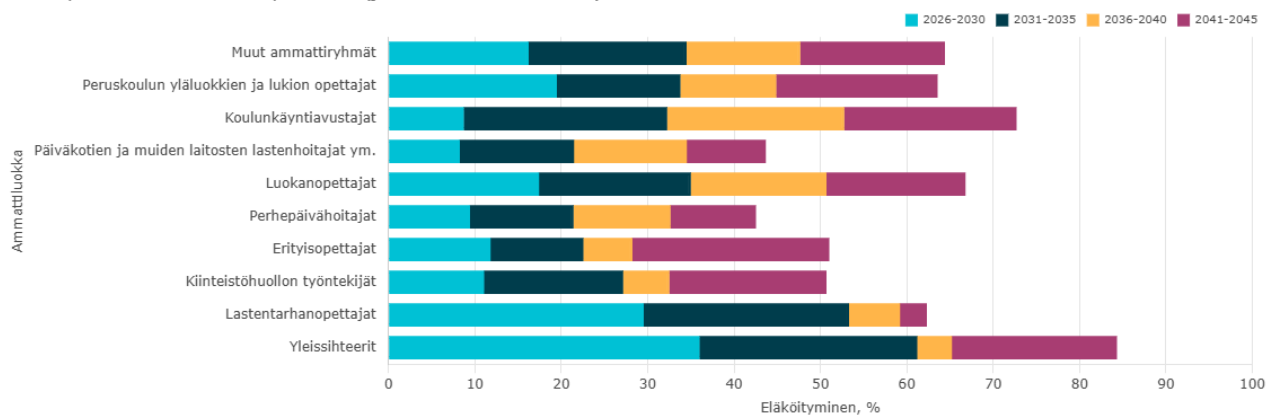
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Pyhäjoen kunta

Kaavio: Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)

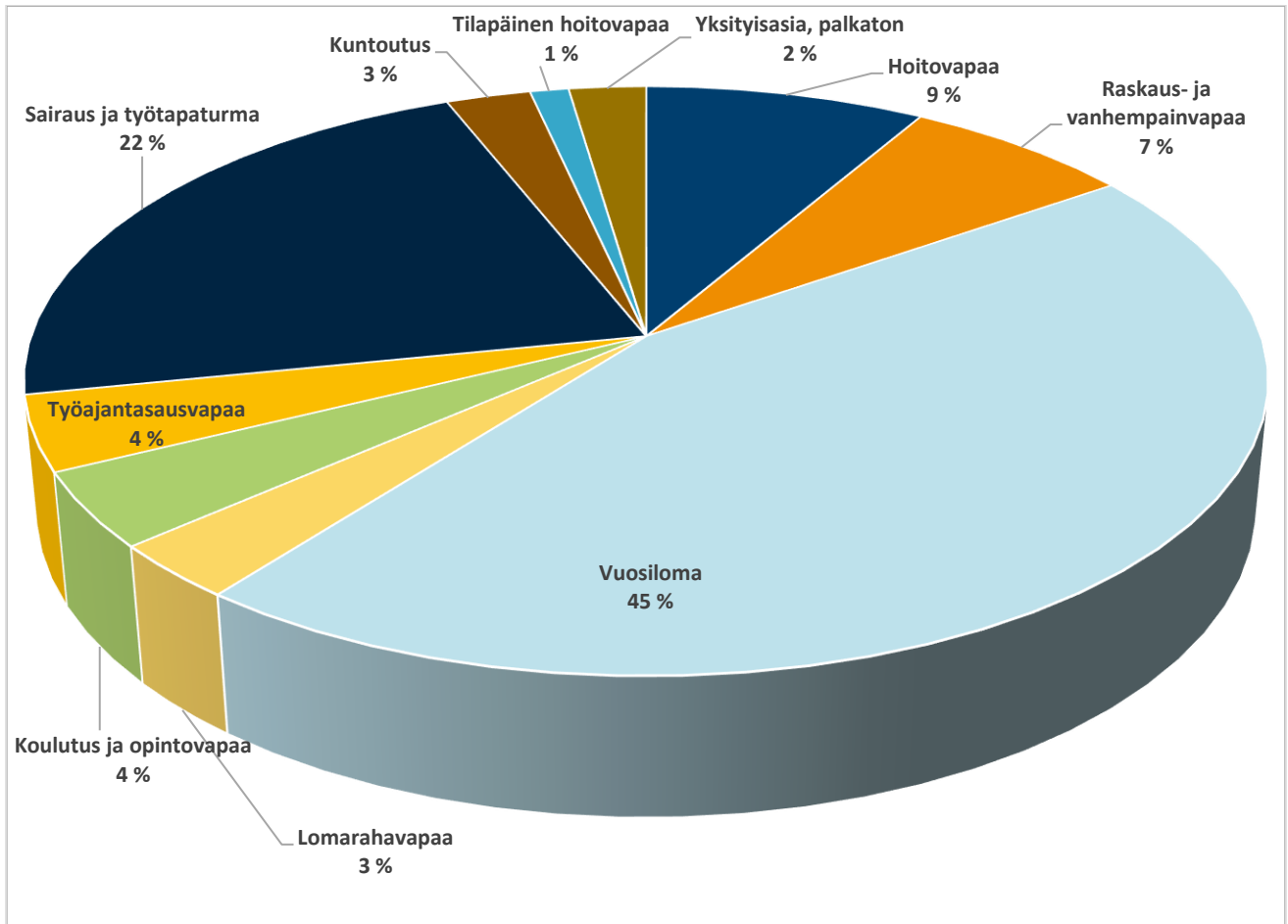


Lähde: Kevan Avaintiedot, Pyhäjoen kunta

2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana on vakinaisena aloittanut 4 työntekijää ja lopettanut 7 vakinaista työntekijää, kolme eläköitymisen vuoksi ja irtisanoutunut neljä työntekijää. Vaihtuvuusprosentti (suhde vakinaiseen henkilöstöön) on aloittaneiden osalta 4 % ja lopettaneiden osalta 7 %.

2.5. Poissaolojen syyt 2025



Vertailutaulukko: Poissaolojen syyt vuosina 2023–2025

	2023		2024		2025	
	työpäivää	%	työpäivää	%	työpäivää	%
Koulutus, opintovapaa	781	9,53	342	4,29	303	4,01
Sairaus, tapaturma	1579	19,26	1570	19,68	1620	21,45
Kuntoutus	515	6,28	614	7,70	186	2,46
Perhevapaat	767	9,35	1255	15,73	1209	16,01
Yksityisasiä, palkaton	846	10,32	196	2,46	170	2,25
Vuosiloma	3181	38,80	3554	44,54	3529	46,73
Vuorotteluvapaa			315	3,95		
Lomautus	513	6,26	117	1,47		
Muu	17	0,21	16	0,20	535	7,08
Yhteensä	8199	100,00	7979	100,00	7552	100,00

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1. Työterveyshuolto

Kunta on järjestänyt työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon palvelut sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä sairaanhoidon. Työterveyshuollon palveluntuottaja on Terveystalon Raahen toimipiste. Työterveyshoitaja on käynyt Pyhäjoen terveysasemalla tekemässä terveystarkastuksia ja Saaren koululla rokottamassa influenssa- ja punkki rokotuksia.

Lakisääteisen työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisyssä, kuten työtilojen terveellisyydestä huolehtimisessa, uupumissairauksien ja tulehdussairauksien ehkäisemisessä. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat I korvausluokassa 133 582,24 € ja korvausluokassa II 58 829,33 €, eli yhteensä 192 411,57 €. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat I korvausluokassa 122 248,40 € ja korvausluokassa II 46 840,14 €, eli yhteensä 169 088,54 €. Vuonna 2023 kustannukset olivat I korvausluokassa 119 623,90 € ja korvausluokassa II 34 366,38 €, eli yhteensä 153 990,28 €.

Kustannusten KELA-korvaus oli vuonna 2025 LISÄÄ 2024 42 310,80 €, vuonna 2023 35 582,40 € ja vuonna 2022 45 599,76 €.

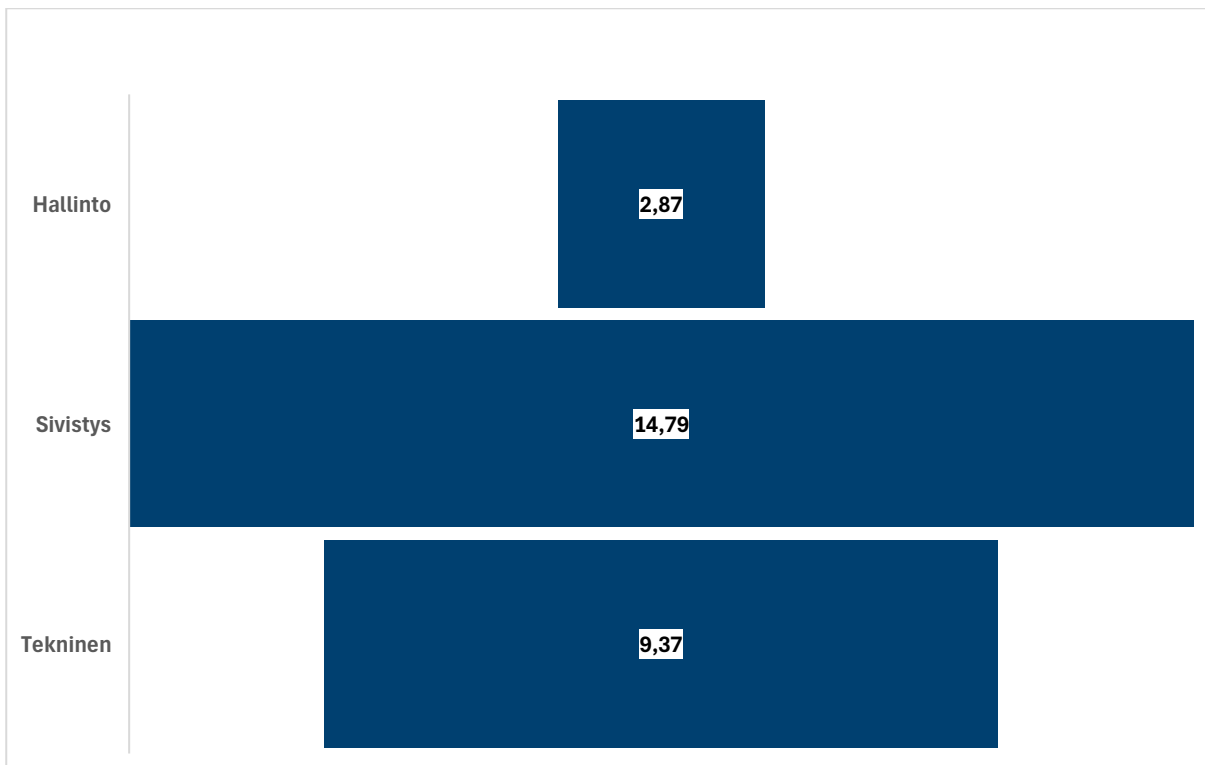
Vuonna 2025 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Suvi Karkulahti, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen ja Tomi Ahava, psykologina Jaakko Ollanketo ja Sara Knuuti ja työfysioterapeuttina Antti Pesonen ja Päivi Länkinen.

3.2. Sairausperusteiset poissaolot

Taulukko: Sairauspoissaolopäivät päävastuualueittain 2022–2025

Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2022	151	2324	1103	3122
2023	54	1131	395	1580
2024	85	1324	161	1570
2025	42	1475	103	1620

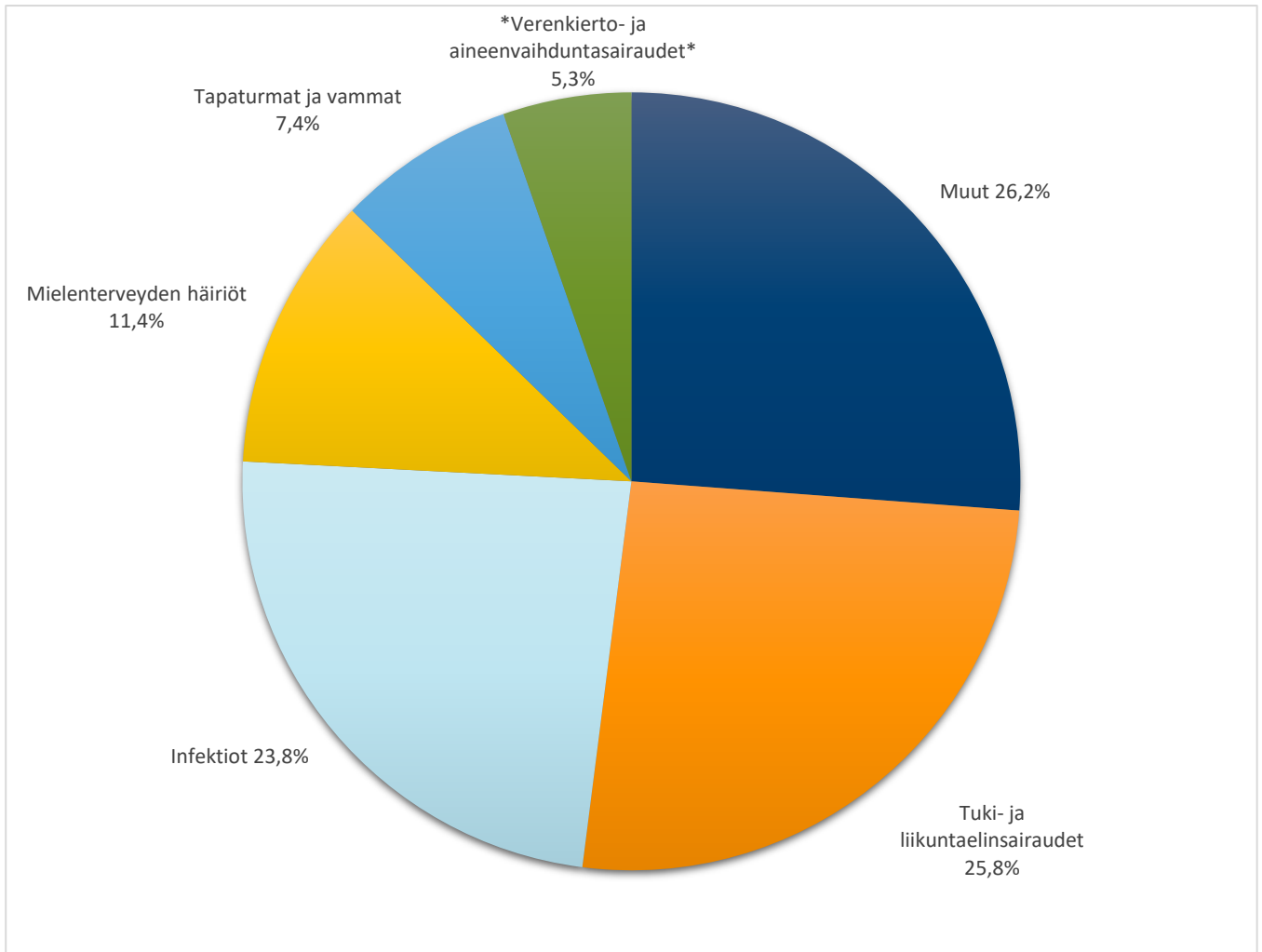
Sairauspoissaolot/htv päävastuualueittain 2025



Sairauspoissaolopäivät/htv päävastuualueittain 2022–2025 vertailutaulukko

Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2022	7,1	21,4	29,3	21,4
2023	5,16	10,77	25	11,99
2024	5,57	12,94	11,00	11,88
2025	2,87	14,79	9,37	12,57

Sairauspoissaolotapaukset 2025 suhteellisinä osuuksina diagnoosikategorian mukaan



Sairauspoissaolopäivien suhteellinen osuus poissaolon pituuden mukaan 2024–2025

Pituusluokka	2024	2025
1-3	37	38
4-10	23	32
11-30	40	30
31-60		
61-90		
91-365		
Yhteensä	100	100

3.3. Työhyvinvoinnin tukeminen henkilöstöeduilla

Pyhäjoen kunnan henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mm. seuraavasti:

Vuonna 2012 otettiin käyttöön Smartum -liikunta- ja kulttuurisetelit. Vuoden 2022 aikana siirryttiin sähköiseen Smartum-palveluun. Etuuden arvo on 10 €/kk suhteutettuna työssäoloaikaan. Vuoden 2025 aikana Smartum-etuuksia on myönnetty 109 henkilölle.

Kunnanhallitus päätti (Khall 06.05.2024 § 156) palkita henkilöstöä vuoden 2024 hyvästä tilinpäätöksestä 100, - Smartum-etuudella. Etuun oli oikeutettu henkilö, joka oli ollut työsuhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.2024 ja työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta vuoden v. 2024 aikana. Palkituksi tuli kaikkiaan 99 henkilöä.

Vuoden 2025 aikana myönnettyjen Smartum-etuuksien yhteisarvo oli 22 850,00 €.

Kunta tukee työhyvinvointia myös lounasruokailua tukemalla (2,00 €) paikallisissa lounasravintoloissa. Työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus käyttää kunnan liikuntapalveluja, kuntosalin käyttö on ilmaista kunnan työntekijöille ja liikuntahallilla on tiistaisin klo 15.00–16.00 ja torstaisin klo 16.00–17.00. Liikuntahallilla voi pelata esimerkiksi sulkapalloa tai salibandyä. Henkilöstöllä on lisäksi mahdollisuus työsuhdepolkupyörä etuuteen.

3.3. Työtyytyväisyysarviointi 2025

Pyhäjoen kunnassa toteutettiin vuoden 2025 lopussa samansisältöinen työtyytyväisyysarviointi kuin edellisenkin vuoden lopussa. Alla olevassa asetelmassa tulokset kyselystä ja vertailu edellisiin vuosiin.

Pyhäjoen kunta - työtyytyväisyys	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilöstöpolitiikka					12.1.2026
Työnantaja noudattaa sopimuksia ja suosituksia (Toteutuminen)	8,7	8,5	8,8	8,9	8,7
Palkkauspolitiikka on oikeudenmukainen (Toteutuminen)	7,6	7,6	7,8	8,0	8,1
Palkkani vastaa työni vaativuutta (Toteutuminen)	7,2	7,0	7,4	7,7	7,7
Voin kehittää itseäni työssäni (Toteutuminen)	8,3	8,2	8,2	8,6	8,7
Työyhteisöni henkilöstömäärä on riittävä suhteessa tehtäviin	7,1	6,9	7,9	7,9	7,7
Työaikani riittää tehtävien suorittamiseen (Toteutuminen)	7,6	7,4	7,8	7,7	7,8
Työpaikkani tilat ja välineet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset	7,9	8,3	8,4	8,4	8,5
Työni on haastavaa ja monipuolista (Toteutuminen)	8,8	8,9	8,9	9,0	9,1
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	7,9	7,9	8,2	8,3	8,3
Johtajuus					
Esimieheni arvostaa työtäni Lähin esimieheni kuuntelee, arvostaa minua	8,7	8,4	8,7	8,8	9
Tulen toimeen esimieheni kanssa (Toteutuminen)	9,1	9,0	9,2	9,2	9,3
Esimies käy kanssani riittävästi kehityskeskusteluja (Toteutuminen)	8,2	7,8	8,4	8,7	8,5
Saan palautetta omasta työstäni (Toteutuminen)	8,0	7,7	8,0	8,2	8,4
Esimies tukee minua työssäni (Toteutuminen)	8,5	8,2	8,6	8,8	8,8
Lähin esimieheni tuntee työyhteisön ja työmenetelmien epäkohdat	8,3	8,1	8,2	8,5	8,4
Esimieheni on aktiivinen työyhteisön kehittämisessä (Toteutuminen)	8,3	8,0	8,3	8,4	8,5
Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan (Toteutuminen)	8,2	8,2	8,5	8,6	8,7
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,4	8,2	8,5	8,6	8,8
Työyhteisö					
Työyhteisöni yleinen ilmapiiri kannustaa minua työssäni (Toteutuminen)	8,5	8,4	8,5	8,6	8,8
Työtoverini arvostavat työtäni (Toteutuminen)	8,7	8,6	8,7	8,7	8,9
Tiedon kulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin (Toteutuminen)	7,9	7,8	8,1	8,2	8,3
Työyhteisöni yhteistyö toimii hyvin (Toteutuminen)	8,4	8,3	8,4	8,6	8,8
Uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti (Toteutuminen)	8,3	8,1	8,3	8,5	8,5
Työyhteisöni työnjako on oikeudenmukainen (Toteutuminen)	8,1	8,0	8,1	8,1	8,3
Työyhteisössäni on hyvä työmoraaali (Toteutuminen)	8,8	8,6	8,8	8,8	9
Työyhteisössäni käsitellään ongelmia avoimesti (Toteutuminen)	8,1	7,8	8,0	8,1	8,1
Työyhteisöni toimii tehokkaasti (Toteutuminen)	8,7	8,6	8,5	8,7	8,8
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,4	8,2	8,4	8,5	8,7
Työntekijä					
Voin käyttää kykyjäni, tietojani ja taitojani (Toteutuminen)	8,8	8,8	9,0	9,0	9,2
Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan (Toteutuminen)	8,9	8,7	9,0	9,0	9
Tiedän työhöni kohdistuvat odotukset ja tavoitteet (Toteutuminen)	9,0	8,9	9,1	9,1	9,2
Pidän itse huolta omasta työkunnostani (Toteutuminen)	8,7	8,6	8,8	8,7	8,9
Vietän vapaa-aikanani ilman työhuolia (Toteutuminen)	7,6	7,2	7,7	7,5	7,7
Tunnen vastuuta oman työyhteisöni hyvinvoinnista ja ilmapiiristä (Tot.)	8,8	8,6	8,7	8,7	8,8
Olen hyvä tiimin jäsen	8,5	8,4	8,6	8,8	8,8
Olen tyytyväinen nykyiseen tehtävääni (Toteutuminen)	8,5	8,3	8,6	7,9	8,8
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,5	8,4	8,7	8,6	8,8
Yleisarvio	8,2	8,1	8,4	8,4	8,6

Vuoden 2025 tyytyväisyyskyselyn tulokset osoittavat, että henkilöstömme on tyytyväinen työolosuhteisiin ja työilmapiiriin. Kyselyyn vastasi 96 työntekijää joka on 75 % henkilöstöstä. Kokonaisarvosana työhyvinvoinnille oli 8,6. Positiivisia tuloksia saatiin työyhteisön tuen, työilmapiirin ja esihenkilötyön osalta.

Yleisarvosana on kehittynyt tasaisesti 8,2 - 8,6 vuosina 2021-2025. Kokonaiskuva on selvästi myönteinen ja työnantajakokemus on parantunut lähes kaikilla osa-alueilla.

Henkilöstö kokee työn haastavaksi ja monipuoliseksi ja työpaikan turvalliseksi ja kannustavaksi. Suurin osa vastaajista on tyytyväinen työtehtäviinsä sekä kokee, että heidän työpanostaan arvostetaan. Kehitysmahdollisuudet ja työ- ja yksityiselämän tasapaino saivat myös hyvät arviot, mikä osoittaa, että henkilöstö kokee työnantajan tukevan heidän ammatillista kasvuaan ja hyvinvointiaan. Osa henkilöstöstä kokee, ettei työaika riitä tehtävien suorittamiseen ja he kokevat työhuolia vapaa-ajalla.

Näiden tulosten perusteella voimme todeta, että kunnan panostukset työhyvinvointiin ovat tuottaneet tulosta. Jatkamme työhyvinvoinnin kehittämistä ja pyrimme edelleen parantamaan työolosuhteita ja henkilöstön hyvinvointia, jotta voimme ylläpitää ja parantaa kehitystä.

Pyhäjoen kunnassa pyritään edistämään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä myös tukemalla esihenkilöiden johtamista säännöllisillä esihenkilöinfoilla (vähintään 4 krt/ v), osastojen omilla kokouksilla ja infoilla. Sisäisen viestinnän kehittäminen ja erityisesti intran uudistaminen ovat tulevaisuuden kehittämiskohteina henkilöstöhallinnossa.

3.4. Työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpiteet

- työhyvinvointi/ virkistyspäivät (1 pv/ v tai kaksi puolikasta pv/ v, 40 € / hlö)
- esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen (esihenkilöinfot 4-6 krt/ v)
- liukuva työaika ja etätömahdollisuus
- säännölliset työpaikkakokoukset / infot
- varhaisen tuen malli päivitetty
- kehityskeskustelut 1 krt/ v
- laaja työterveyshuolto
- erityistyölasien hankintaohje

4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Pyhäjoen kunnassa on vuonna 2024 hyväksytty Pyhäjoen kunnan henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, jossa määritellään henkilöstön ammatillisen täydennys-, jatko- ja muun koulutuksen määrälliset ja sisällölliset tavoitteet sekä sovitaan kouluttautumisen yhtenäiset puitteet. Suunnitelman mukaan, mikäli koulutus, joka ei ole työnantajan kannalta välttämätöntä ja ei tule siten kokonaisuudessaan työnantajan kustannettavaksi, mutta katsotaan työntekijän kannalta hyödylliseksi, viran-/toimenhaltija, joka on vakituisessa palvelussuhteessa kuntaan voi saada käyttää kalenterivuoden aikana palkallisia työpäiviä mainitun laiseen koulutukseen 1 (yhden) päivän/palvelussuhteen kesto vuosina kuitenkin enintään 5.

5. Henkilöstökustannukset

Taulukko: Henkilöstökustannukset vuosina 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto	1 184 042	1 161 074	884 980	1 040 159	1 083 375
Sivistys	4 876 919	4 995 036	5 143 364	5 258 880	5 505 170
Tekninen	1 529 119	1 532 195	812 654	802 263	812 814
Keskusvaalittk.	10 554	8 308	7 532	13 845	16 356
Yhteensä	7 600 634	7 696 614	6 848 532	7 115 147	7 417 715
Investointipalkat	50 992	83 426	71 182	101 089	84 901

Henkilöstökulut ovat tuloslaskelman mukaan (ulk. + sis.). Kustannukset sisältävät palkat ja palkkiot sivukuluineen, vähennettynä sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvauksilla.

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät mm. kesätyöllistäminen, luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta. Työntekijöiden matkakustannuksia ei näy yllä olevissa luvuissa, ne on maksettu vielä henkilöstökustannusten lisäksi.

6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Kunnanhallituksen alaiseen henkilöstötoimikuntaan ovat kuuluneet vuonna 2025 Antti Tornberg pj, Paula Anttila, Kaisa Salmivuori-Väänänen, Heikki Lahnaoja ja Mauri Virkkunen. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2025 aikana 7 kertaa. Sivistysjohtaja Elina Vehkala on toiminut esittelijänä ja henkilöstöasiantuntija Heli Sirén sihteerinä.

6.1. Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan kautta pyritään järjestämään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvallisesti ja terveelliseksi. Pyhäjoen kunnan työsuojelun toimikuntana toimii laajennettu yhteistoimintaelin, joka nimettiin yhteistoimintaryhmäksi v. 2025. Siinä on edustettuina kunnan henkilöstötoimikunta, ammattijärjestöjen edustajat sekä työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja poistaa työolojen haittoja. Organisaation riskejä arvioimalla ja minimoimalla

pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia työtaturmia ja oppimaan tapahtuneista tilanteista, jotta vastaavanlaiset tilanteet voitaisiin ennaltaehkäistä.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön ilmoituskanava työtaturma, läheltä piti ja vaaratilanteille.

Vuoden 2025 aikana yhteistoimintaneuvottelut on kokoontunut neljä kertaa.

Työsuojelun vastuuhenkilöt vuonna 2025 olivat työsuojeluvaltuutettu Sami Malinen ja työsuojelupäällikkö Osmo Heikkala. Alla kooste vuodesta 2025:

Työsuojelun kooste 2025

Työsuojelun ensisijaisena tavoitteena on turvata työntekijöiden työkyky, terveys ja turvallisuus työpaikalla sekä ennaltaehkäistä työtaturmia, ammattitauteja sekä fyysisen ja henkisen kuormituksen haittoja.

- **Turvallisuuden ja terveyden takaaminen:** Fyysisten ja henkisten haittojen poistaminen tai vähentäminen.
- **Ennakointi ja riskienhallinta:** Työstä, työajoista ja työympäristöstä johtuvien vaarojen tunnistaminen ja poistaminen.
- **Työolojen jatkuva parantaminen:** Työpaikan turvallisuuskulttuurin ja työolosuhteiden kehittäminen.
- **Lakisääteisten velvoitteiden noudattaminen:** Työturvallisuuslain mukaisten toimintaohjelmien ja -tapojen toteuttaminen.

Vuoden 2025 aikana sisäilmatyöryhmälle ilmoitettiin 3 haittailmoitusta. Kohteet on korjattu tai toiminta on siirretty toisiin tiloihin ilmoitusten jälkeen.

2025 Akkuna-porttaalissa, ”läheltä piti” -ilmoituksia tehtiin kaikkiaan 27 kappaletta.

- sivistyspalvelut, Saaren koulu, 15 kpl – neljä tapausta käsittelyssä, muut valmiita
- sivistyspalvelut, Lukio 1 kpl
- sivistyspalvelut, Yppärin koulu, 1 kpl – käsittelyssä
- sivistyspalvelut, varhaiskasvatus, 5 kpl – 4 tapausta käsittelyssä, 1 valmis
- tekniset palvelut, 2 kpl – käsittelyssä

AVI teki 2025 kaksi työsuojelutarkastuskäyntiä 13.8.2025, Yppärin ja Saaren koululle. Tarkastuksen jälkeen kunnan tuli laatia ja päivittää molempien koulujen riskiarviot ja niiden hallinta työpaikoilla.

6.2. Yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu yhteistoimintaryhmässä, johon kuuluu henkilöstötoimikunnan lisäksi pääsopijajärjestöjen edustajat ja työsuojelun vastuuhenkilöt. Muuta yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että yhteisten keskustelujen kautta.

Vuoden 2025 aikana yhteistoimintaryhmä on kokoontunut neljä kertaa.

Henkilöstöraportin laati henkilöstöasiantuntija Heli Siren ja sivistysjohtaja Elina Vehkala.