



Henkilöstökertomus 2023

Yhteistoimintatoimikunta 14.2.2024

Kunnanhallitus 4.3.2023

Kunnanvaltuusto 27.5.2024

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
2. Henkilöstön määrä.....	5
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä	5
2.2 Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö	6
2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö	7
2.4. Henkilöstötyövuodet	8
2.5. Työajan jakautuminen.....	9
3. Henkilöstörakenne.....	10
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	10
3.2 Henkilöstön keski-ikä	11
3.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	12
4 Henkilöstön tila.....	13
4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot	13
4.2 Muut poissaolot	15
4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut.....	16
4.4 Palkitseminen	17
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	18
5.1 Työhyvinvointi ja terveys.....	18
5.1.1 Työhyvinvointikysely 2022	18
5.1.2 Työterveys.....	20
5.2 Osaamisen kehittäminen	21
5.3 Työilmapiiri, esimiestyö ja osallistumismahdollisuudet.....	23
6. Johtopäätelmät.....	24

Kuviot ja taulukot

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2022	5
Kuva 2. Vakainaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2022	6
Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2022	7
Kuva 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2022.....	10

Kuva 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021.....	11
Kuva 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2018–2022 lopussa.....	12
Kuva 7. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017–2022.....	13
Kuva 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2019–2022	14
Kuva 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2022.	15
Kuva 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2022 osuutena poissaolopäivistä	16
Kuva 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2022.....	22
Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2022	8
Taulukko 2. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2022, kuukausipalkkaiset .	9
Taulukko 3. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2022, tuntipalkkaiset.....	9
Taulukko 4. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2022 ja 2021.....	17

1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun. Henkilöstökertomusta tarvitaan henkilöstövoimavaran määrän ja laadun ennakoitiin sekä muuhun henkilöstön kehittämiseen. Se on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kunnan johdon, toimialojen, henkilöstöjärjestöjen sekä ulkoisten sidosryhmien käyttöön.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut sisältävät osan henkilöstöraporttisuosituksen mukaisista yhteismitallisista tunnusluvuista. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerätävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

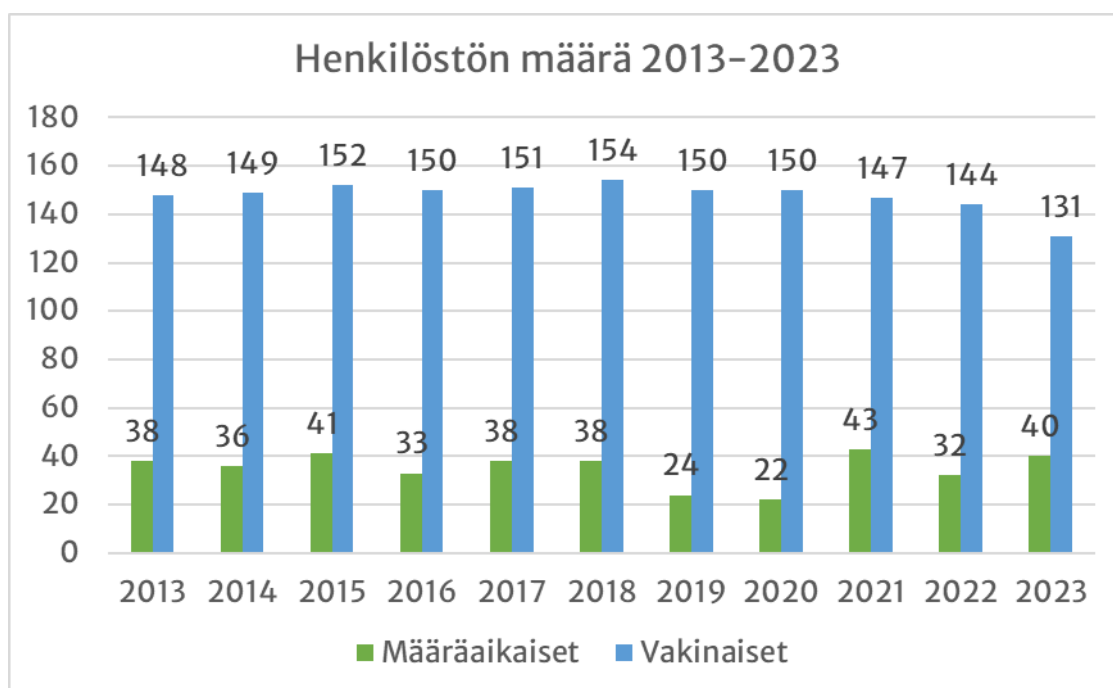
Vuoden 2023 henkilöstökertomuksen aineisto perustuu Meita Oy:n palkkahallinnon tietojärjestelmästä saataviin raportteihin, kirjanpidosta kerättyihin ja työterveyshuol-

lolta saatuihin tietoihin. Tunnusluvut on tuotettu naisista ja miehistä erikseen sekä molemmista yhteensä silloin, kun se on ollut mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Tarkasteluajankohtana on käytetty vuoden viimeisen päivän tilannetta.

2. Henkilöstön määrä

2.1 Henkilöstön kokonaismäärä

Ruokolahden kunnan palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 171. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut 2,8 prosentilla vuodesta 2022. Vuoden 2022 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 176 henkilöä.



Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2013–2023

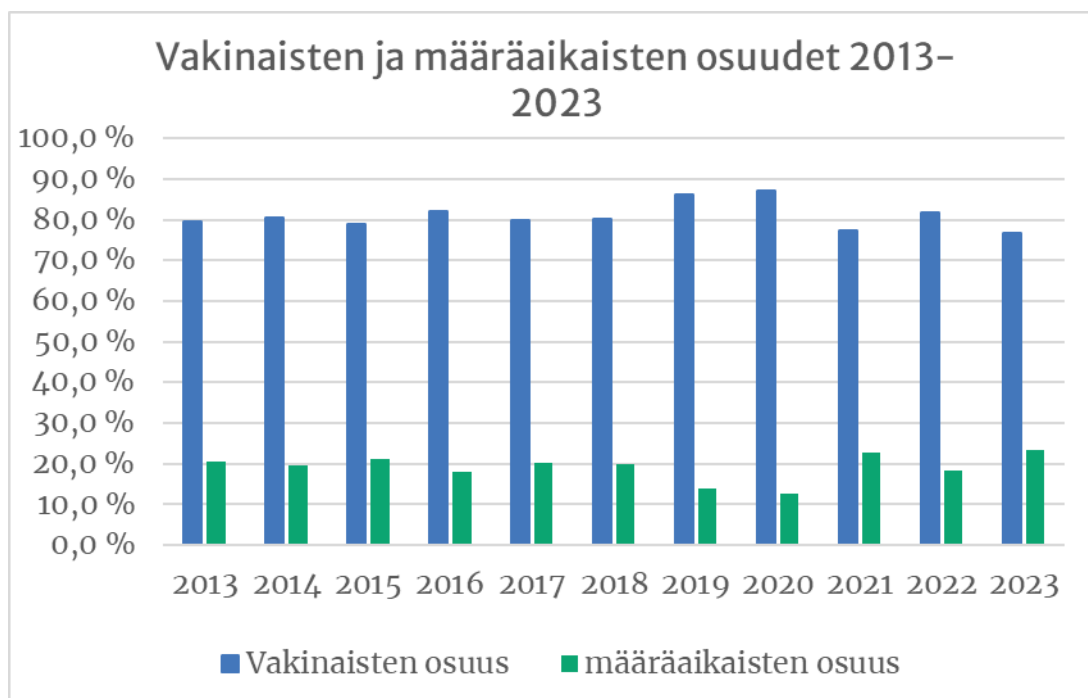
Henkilöstön määrään on laskettu 31.12. palvelussuhteessa oleva vakinainen, määräaikainen ja palkkatuella palkattu henkilöstö. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyvät myös virka-/työvapaalla olevat ja määräaikaisiin myös lyhyet sijaisuudet, joissa palve-

lussuhde oli voimassa 31.12. tilastovuonna. Sivutoimisten tuntiopettajien palvelussuh- teita ei ole laskettu mukaan.

2.2 Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö

Ruokolahden kunnassa pääosa henkilöstöstä työskentelee vakinaisessa virka- tai työ- suhteessa. Koko kunta-alalla vakinaisen henkilöstön määrä on keskimäärin 75 % ja määräaikaisen 25 % (KT, 2021). Ruokolahdella vakinaisten osuus oli 76,6 % vuoden 2023 lopussa (131 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä nousi edellisestä vuodesta. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 23,4 % vuoden 2023 lopussa, kun vuo- den 2022 lopussa se oli 18,2 %:ia.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2013–2023 on esitetty seu- raavassa kuviossa:



Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2013–2023

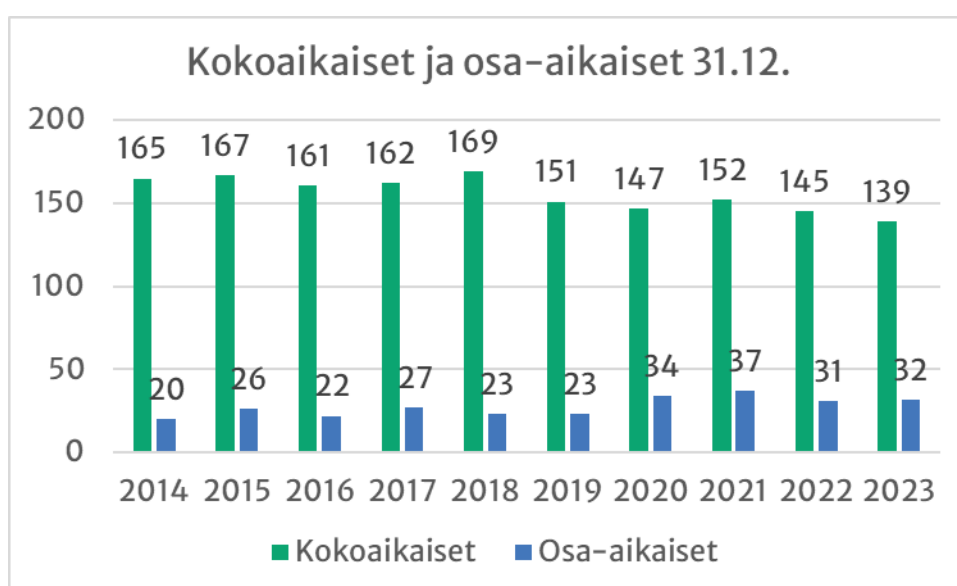
Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 227 285 euroa (230 358 euroa vuonna 2022). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 107 741 euroa (107 758 euroa vuonna 2022) eli 47,4 % palkkauskustannuksista. Työllistämistuella palkkaamisen pääpaino oli vuoden aikana veloitetyöllistämisessä. Vuoden lopussa työllistettynä oli 11 henkilöä.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa yli 15-vuotiasta 14 nuorta eri työpisteisiin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, ruokapalvelussa, nuorisotyössä, Ruokolahti-talolla, Taitotalolla ja Tarkkolan kylätalolla (vuonna 2022 kesätyöntekijöitä oli 14). Tämän lisäksi yrityksille, jotka työllistävät ruokolahtelaisen nuoren oli jaossa 34 kunnan ja 15 Etelä-Karjalan Osuuspankin kesätyöseteliä.

2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa, 81,3 %, henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2023 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 139 (145 henkilöä vuonna 2022) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 32 (31 henkilöä vuonna 2022).

Koko kunta-alla vuonna 2021 kokonaisissa palvelussuhteissa oli 85,4 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä (KT, 2021).



Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2023

Pääosa osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä on koulunkäynninohjaajia, 17 henkilöä (14 henkilöä).

Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määriin eivät sisälly sivutoimiset kansalaisopiston opettajat. Vuoden lopussa 31.12.2023 sivutoimisia kansalaisopiston opettajia oli yhteensä 17 (15).

2.4. Henkilöstötyövuodet

Henkilöstötyövuodelle tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

	htv
Teoreettinen htv	184,5
Toteutunut htv	174,1
palkattomat poissaolot	10,4
palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	24,2
vuosilomat	23,9
lisä- ja ylityövapaat	1,7

Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2023

Tuntipalkkaisen henkilöstön teoreettinen työaika 9,0 htv. Palkallisia poissaoloja oli 1,5 htv, palkattomia poissaoloja 0,01 htv, lisä- ja ylityövapaita 0,4 htv ja vuosilomia 1,2 htv.

Kuukausipalkkaisen henkilöstön teoreettiset henkilötyövuodet olivat 175,5 htv. Palkallisia poissaoloja oli 22,6 htv, palkattomia poissaoloja 10,4 htv, lisä- ja ylityövapaita 1,3 htv ja vuosilomia 12,5 htv.

2.5. Työajan jakautuminen

Teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Todellinen tehty vuosityöaika saadaan, kun teoreettisesta vuosityöajasta vähennetään poissaolot.

	%
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100
Vähennetään	
- palkattomat poissaolot	5,9
- palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	12,9
- vuosilomat	7,1
- lisä- ja ylityövapaat	0,7
Tehty vuosityöaika	73,3

Taulukko 2. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2023, kuukausipalkkaiset

	%
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100
Vähennetään	
- palkattomat poissaolot	0,1
- palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	17,0
- vuosilomat	13,7
- lisä- ja ylityövapaat	4,3
Tehty vuosityöaika	65,0

Taulukko 3. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2023, tuntipalkkaiset

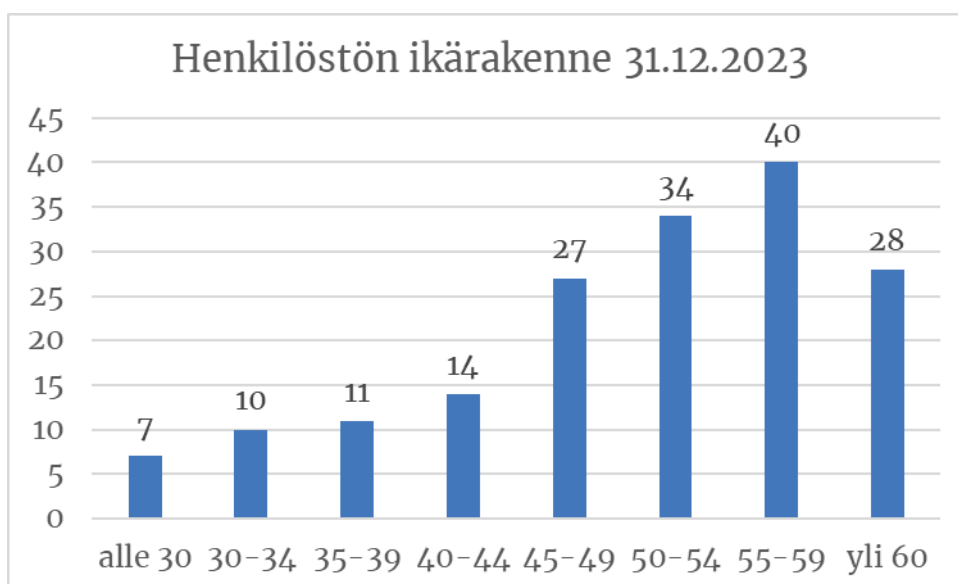
Teoreettiseen vuosityöaikaan ja tehty vuosityöaikaan ei ole laskettu mukaan sivutoimisissa palvelussuhteissa olleita.

3. Henkilöstörakenne

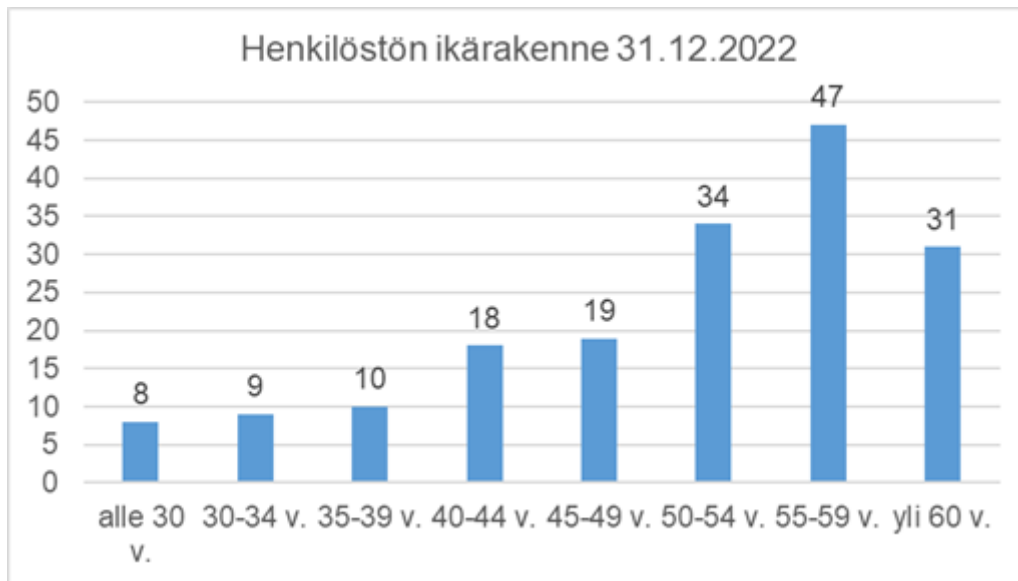
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2023 lopussa oli 127 (vuonna 2022: 137) (74,3 %) ja miehiä 44 (vuonna 2022: 39) (25,7 %).

Ikäryhmittäin jaoteltuna pääosa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50–59 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 40,4 % (vuonna 2022 36,4 %) ja yli 50-vuotiaita 59,6 % (vuonna 2022 63,6 %).



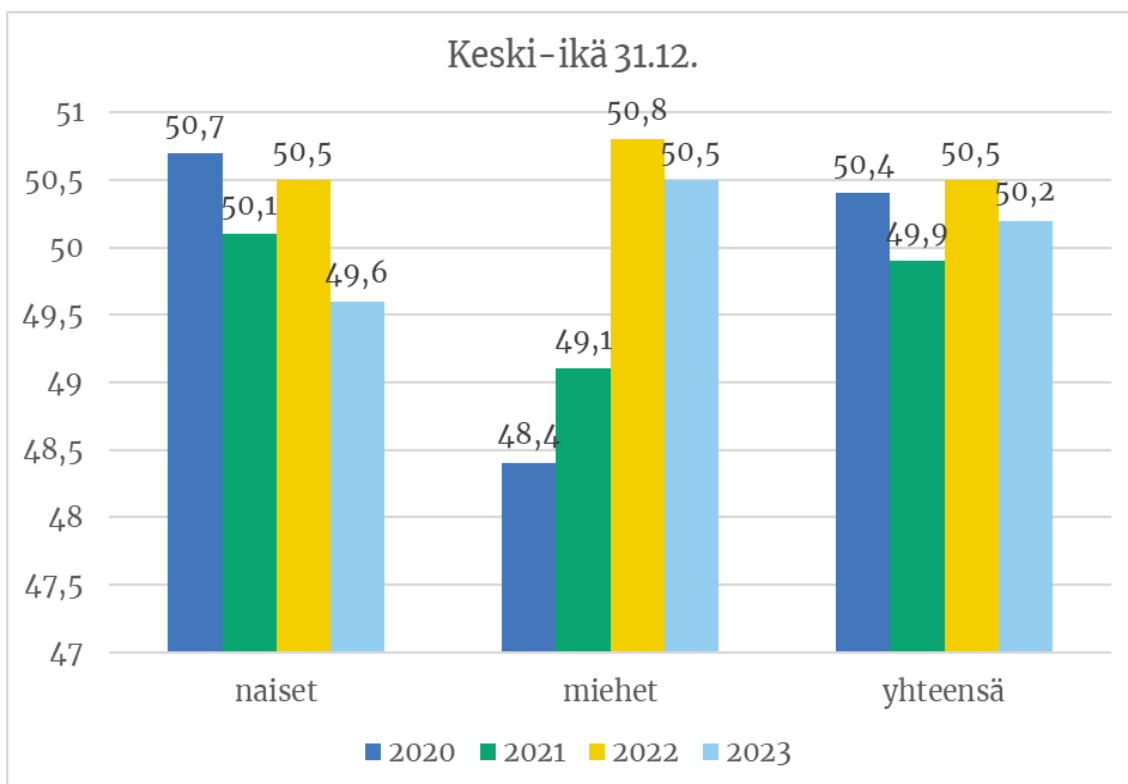
Kuva 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2023



Kuva 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2022

3.2 Henkilöstön keski-ikä

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 oli 50,2 vuotta ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,5 vuotta (KT, 2021). Vuonna 2022 keski-ikä oli 50,5 vuotta. Naisten keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 49,6 vuotta (vuoden 2022 lopussa 50,5 vuotta) ja miesten keski-ikä 50,5 vuotta (50,8 vuotta vuonna 2022). Määräaikaisissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alhaisempi, 46,5 vuotta (47,9 vuonna 2022).



Kuva 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2020–2023 lopussa

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2023 vakituisten palvelussuhteiden pääasiallisena päättymissyynä oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyminen oli päättymissyynä 45 %:ssa tapauksista.

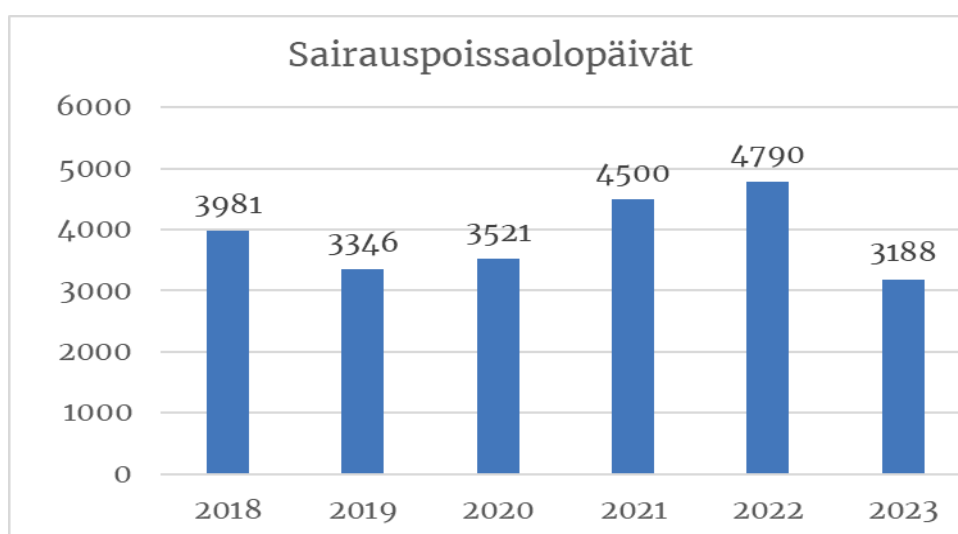
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	10	5,8 %
Päättyneet palvelussuhteet	14	8,2 %

Optimaalisena pidetään noin 5–10 %:n vaihtuvuutta. Siihen nähden henkilöstön vaihtuvuus Ruokolahdella on optimaalisella tasolla.

4 Henkilöstön tila

4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

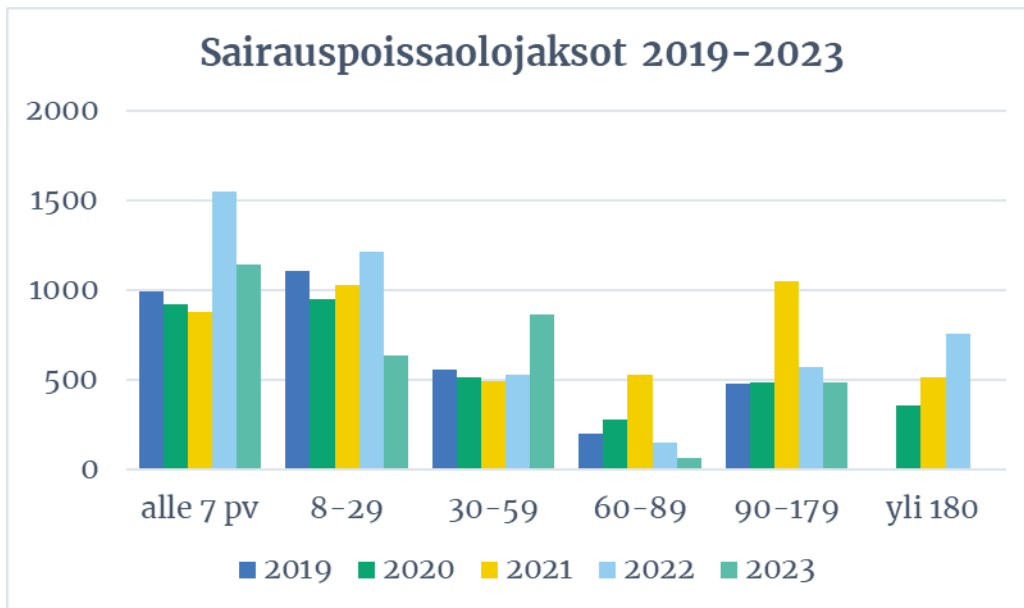
Ruokolahdella vuonna 2023 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 3 188 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot laskivat 33,4 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 4 790 kalenteripäivää.



Kuva 7. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2018–2023

Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 17 kalenteripäivää. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 23 kalenteripäivää. Kunta-alan sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto on pysynyt hieman alle 17 päivässä vuodesta 2016 alkaen. Vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7 (KT, 2021, Työterveyslaitos, Kunta 10-tutkimus + Helsinki).

Vuonna 2023 pitkien sairauspoissaolojen määrä laski. Yli 180 päivän sairauspoissaoloja ei ollut yhtään kappaletta. Sairauspoissaoloista 55,7 prosenttia oli kestoltaan alle 30 päivää.

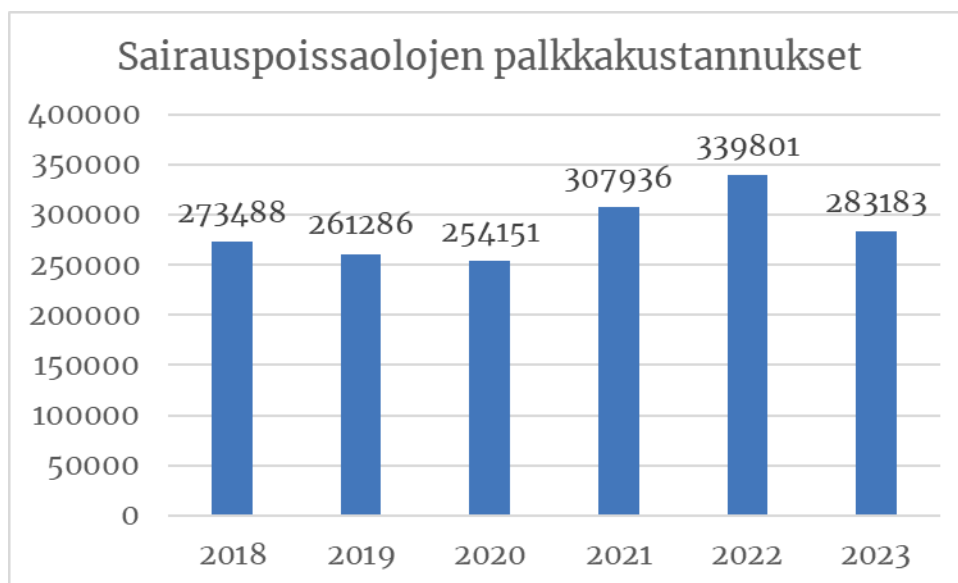


Kuva 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2019–2022

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 36:llä vakituisista työntekijöistä.

Kunnan työntekijät voivat olla tavanomaisen, äkillisen flunssa- tai vatsataudin vuoksi pois töistä omalla ilmoituksellaan kymmenen kalenteripäivää. Omalla ilmoituksella oli 284 sairauspoissaoloa. Tällaisten sairauspoissaolojen kesto oli keskimäärin 2,0 päivää (2,0 päivää vuonna 2022).

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 283 183 euroa (339 801 euroa vuonna 2022) ja sijaiskustannukset 110 947 euroa (167 439 euroa vuonna 2022). Kelalta saadut sairausvakuutuskorvaukset olivat 107 530 euroa (121 564 euroa vuonna 2022).



Kuva 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2022.

Työstä poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui viisi (vuonna 2022 kolme, vuonna 2021 kuusi, vuonna 2020 viisi ja vuonna 2019 kaksi). Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 19 päivää (8 päivää vuonna 2022). Vakuutusyhtiö maksoi kunnalle tapaturmavakuutuskorvauksia 0 euroa (16 253 euroa vuonna 2022).

4.2 Muut poissaolot

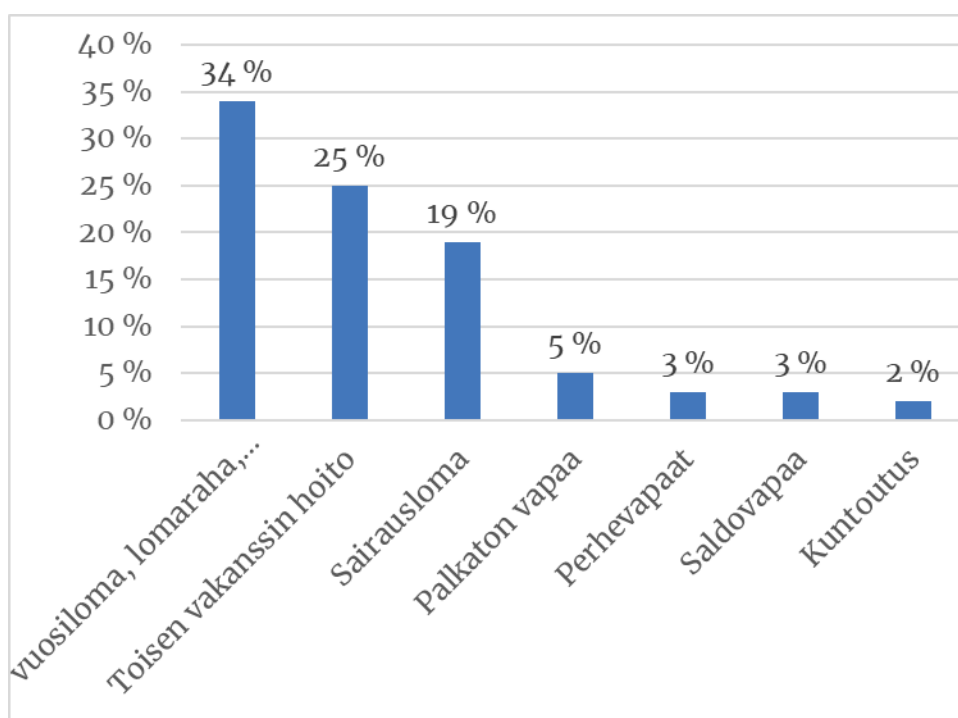
Vuosilomien, lomarahavapaiden ja säästövapaiden osuus poissaoloista oli 33,8 % (31,7 % vuonna 2022). Sairauspoissaolojen osuus oli 19,4 % (21,8 % vuonna 2022). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Perhevapaat (raskaus- ja hoitovapaa) muodostivat 2,8 % poissaoloista (8,3 % vuonna 2021). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaisuuskustannukset olivat 15 335 euroa (60 729 euroa vuonna 2022).

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 178 päivää (227 päivää vuonna 2022). Vuorotteluvapaalla oli 4 henkilöä vuonna 2023 ja poissaolopäiviä kertyi 720 päivää (kaksi henkilöä vuonna 2022 ja 2021, ei yhtään vuoden 2020 aikana).

Poissaoloista 25,5 % (vuona 2022 21,0 %) johtui toisen tehtävän hoitamisesta.

Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 748 päivää (331 päivää vuonna 2022). Liukumasaldoon perustuvia vapaita oli 398 päivää (441 päivää vuonna 2022).



Kuva 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2023 osuutena poissaolopäivistä

4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2023 ja 2022 välillä:

	2023 1000 €	2022 1000 €	Muutos vuodesta 2022, %
Työvoimakustannukset yhteen-		8 402	

sä			
Palkat yhteensä	6 488	6 560	
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut, josta	1 619	1 632	
Eläkemenoperusteinen tasausmaksu	296	318	
Henkilöstöinvestoinnit			
työterveyshuolto	121	122	
koulutus ja muu kehittäminen	38	48	
TYHY-toiminta	27	38	

Taulukko 4. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2023 ja 2022.

Palkkoihin ei sisälly luottamustoimipalkkioita.

Työterveyshuollon kustannukset on ilmoitettu bruttomääräisenä.

Koulutuskustannukset sisältävät koulutuspalvelujen oston.

Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut sisältävät sosiaaliturva-, eläkevakuutus-, työttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksut sekä eläkemenoperusteiset eläkemaksut.

4.4 Palkitseminen

Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemukseen perustuvasta lisästä, henkilökohtaisesta lisästä sekä työaikakorvauksista. Lisäksi voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu toimintayksikön tulokseen ja kertapalkkiota esimerkiksi yksittäisen henkilön tai ryhmän palkitsemiseksi.

Henkilökohtaiseen palkanosaan vaikuttavat työkokemus, henkilökohtainen osaaminen ja työsuoritus. Palveluaikaan sidottuja lisiä ovat työkokemuslisä (KVTES, TTES), vuosisidonnainen lisä (OVTES) sekä ammattialalisä (TS). Henkilökohtainen lisä on sidottu työsuorituksen arviointiin.

Henkilöstöä palkitaan joka toinen vuosi järjestävässä tilaisuudessa henkilöstön palvelusvuosien huomioimissäännön mukaan 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta koru- tai kellolahjakortilla. Palkitsemistilaisuus järjestettiin 9.12.2022 Kulttuuritalo Virrassa. Lahjakortteja annettiin 31 kappaletta, yhteensä 7 050 eurolla. Seuraava tilaisuus järjestetään vuonna 2024.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 16, yhteensä 3 100 eurolla.

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumismahdollisuuksista työhön.

5.1 Työhyvinvointi ja terveys

5.1.1 Työhyvinvointikysely 2023

Työhyvinvointikysely toteutettiin Työturvallisuuskeskuksen Yksilötutka-kyselytyökalulla 15.9.-15.10.2023. Vuosina 2022, 2020 ja 2018 kysely toteutettiin samalla kyselytyökalulla, joten tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia.

Kysely lähetettiin 167 henkilölle ja vastauksia saatiin 109 (95) kappaletta. Vastausprosentti oli 65,3 % (vuonna 2022 vastausprosentti oli 56,9 % ja vuonna 2020 42,4 %, vuonna 2018 60,8 % ja vuonna 2016 vastausprosentti 42,6 %).

Kyselyn osa-alueet	vuosi 2023	vuosi 2022
Terveys ja toimintakyky	8,3	8,4
Osaaminen	8,1	8,3
Arvot, asenteet, motivaatio	8,3	8,5
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	7,9	7,9
Työ ja perhe-elämä	8,0	8,3
Työkyky	7,7	7,8

Arvosana (asteikko 0–10, jossa alle 5 = huono, 5–6,99 kohtalainen, 7–8,99 hyvä, 9–10 erinomainen). Kyselyn kaikilla osa-alueilla arvosana on hiukan laskenut tai pysynyt samana kuin vuonna 2022.

Työhyvinvointi-indeksiksi saatiin 8,1 (vuonna 2022 oli 8,3, vuonna 2020 oli 8 ja vuonna 2018 oli 7,82) ja työkykyarvioksi 7,7 (vuonna 2022 oli 7,8, vuonna 2020 oli 7,8 ja vuonna 2018 oli 7,72).

Heikoimmat arvosanat saatiin kysymyksiin (suluissa vuoden 2022 arvosana):

"Jaksaako vanhuuseläkkeelle asti"	6,4 (6,8)
"Esimiehen palaute"	7,1 (7,3)
"Ystävät ja harrastukset"	7,4 (7,5)
"Koulutuksen riittävyys"	7,6 (7,7)

Parhaat arvosanat annettiin kysymyksiin:

"Työhön sitoutuminen"	9,0 (9,0)
"Ammatillinen osaaminen"	8,5 (8,6)

"Työaikajoustot"	8,4 (8,8)
"Työmotivaatio"	8,5 (8,7)
"Työyhteisön tuki"	9,0 (8,7)

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja työkykyisyyden edistämiseksi työnantajan on kiinnitettävä jatkuvaa huomiota esimiestyöskentelyyn ja johtamistapoihin, henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen ja työterveyteen.

5.1.2 Työterveys

Ruokolahden kunnalla oli sopimus Terveystalon kanssa lakisääteisestä ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidollisesta työterveyshuollosta vuonna 2023. Suunnitelman mukaan työterveyshuollon toiminnan tavoitteina on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa. Työterveystoiminnan henkilöstötavoite on henkilöstön terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, ylläpito, edistäminen ja parantaminen.

Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

Työterveyshuollon yritystavoite on työterveyden keinoin tukea yritystä menestymään henkilöstön terveyttä ja työkykyisyyttä parantamalla.

Vuonna 2023 sairauslomapäivien määrä laski huomattavasti vuodesta 2022, joka selittynee sekä pidempien sairauspoissaolojen että koronapoissaolojen laskulla. Koronavaikutus sairauspoissaoloihin näkyi vielä vuonna 2022. Yleisvaarallisen tartuntataudin vuoksi poissaoloja kertyi 461 päivää vuonna 2022.

Työterveyshuollon kautta myönnettyissä sairauslomissa yleisimmät syyt liittyivät mielenterveyshäiriöihin (36,8 %) ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin (20,3 %).

Terveystalon tilastojen mukaan terveysprosentti oli 21 % (vuonna 2022 oli 26,5 %), joka kertoo mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Terveysprosentti on laskenut vuodesta 2022. Kunta-alalla 29,4 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2021. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna prosenttiyksikön verran ja on koko 2000-luvun suurin.¹

Työterveyshuolto ei enää seuraa henkilöstön työkykyindeksiä. Vuodesta 2017 alkaen työpaikkakäyntien yhteydessä toteutetaan työpaikan vaaratekijöitä, työn kuormittavuutta, epäasiallista kohtelua, työjärjestelyjä ja työyhteisön toimivuutta luotaava kysely kaikille työyksikössä työskenteleville. Työpaikkaselvityksiä, ryhmäneuvontaa ja -ohjausta on tehty tilanteen mukaisesti. Lisäksi yksilöllisiä neuvonta- ja ohjauskäyntejä on tehty.

Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissään. Toimintamalli auttaa esimiehiä toimimaan paremman työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi. Muun muassa toimintamallin mukaisia verkostoneuvotteluita on pidetty ja selvitetty henkilöstön uudelleen sijoituksia ja työn järjestelyjä.

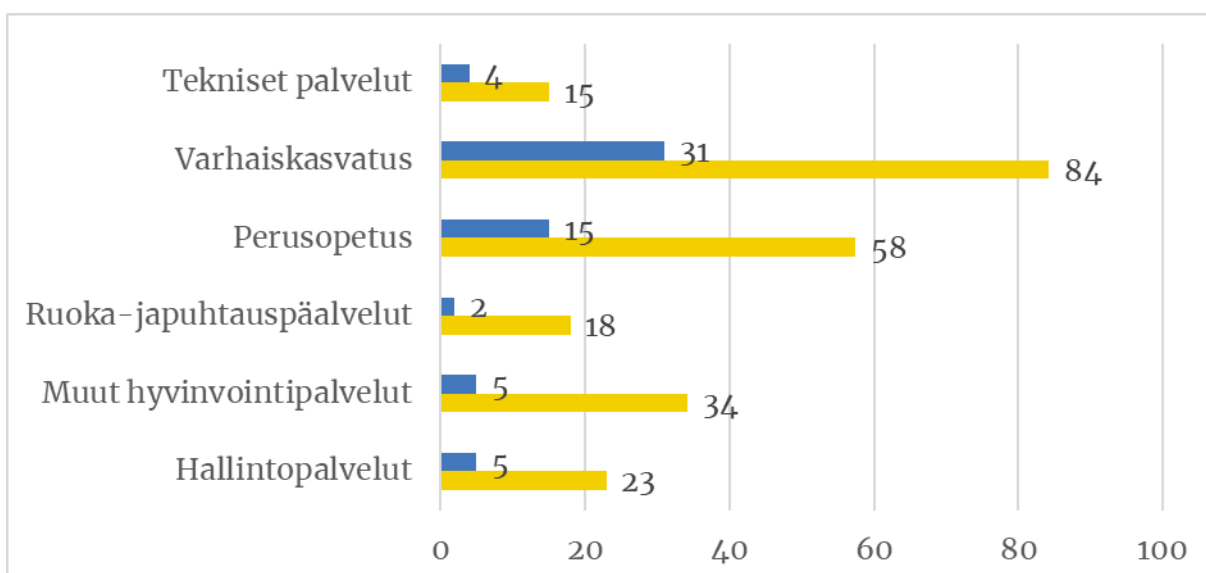
5.2 Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät ja koulutetut henkilöt on tilastoitu palkanlaskennan raportointijärjestelmästä saatujen tietojen mukaan. Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 232 (385 päivää vuonna 2022, 158 päivää vuonna 2021). Koulutuspäivät sisältävät myös ammattiyhdistyskoulutuksen. Yksi koulutuspäivä muodostuu vähintään kuuden tunnin pituisesta koulutuksesta. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta alle kuuden tunnin koulutusjaksosta.

¹ <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat> 24.1.2024.

Koulutettuja henkilöitä oli 62 (69 vuonna 2022), mikä on 36,3 % vakinaisesta henkilöstöstä. Lukumääräisesti eniten koulutuspäiviä ja koulutukseen osallistuneita henkilöitä on luonnollisesti kunnan suurimmissa toimintayksiköissä, perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.

Keskimääräinen koulutuspäivien määrä koulutettua henkilöä kohti oli alhaisin varhaiskasvatuksessa, jossa koulutuspäivien määrä koulutettua kohti oli 3. Eniten koulutuspäiviä suhteessa koulutettujen määrään kertyi ruoka- ja puhtauspäalveluissa, 9 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä vaihteli 4 ja 7 päivän välillä.



Kuva 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2023.

Henkilöstökoulutuksena on järjestetty täydennyskoulutusta, josta osa on lakisääteistä koulutusta. Täydennyskoulutuksella ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Ammatillista osaamista ylläpitävää koulutusta järjestettiin sekä ulkopuolisen järjestäjätahon toteuttamana että sisäisenä koulutuksena, lyhytkoulutuksina ja kurssimuotoisesti. Lisäksi henkilöstön luottamusmiehet ovat osallistuneet ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on pääsopijajärjestöjen jäsenilleen järjestämää yhteistointakoulutusta, luottamusmieskoulutusta ja työsuojelukoulutusta. Osa koulutuk-

sesta on järjestetty työntekijän omassa työpisteessä sähköisten yhteyksien välityksellä.

Opintovapaata käytettiin vuoden aikana edellisvuotta vähemmän. Opintovapaita oli 3 (vuonna 2022 oli 7) ja poissaoloja niistä kertyi 178 työpäivää (vuonna 2022: 227 työpäivää).

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2023 olivat yhteensä euroa 38 420 euroa (47 941 euroa vuonna 2023).

5.3 Työilmapiiri, esimiestyö ja osallistumismahdollisuudet

Työhyvinvointikyselyn vastauksista saadaan tietoa suhtautumisesta työilmapiiriin, esimiestyöhön ja osallistumismahdollisuuksiin. Arvioitavia osa-alueita koskettavien kysymysten eri lukumäärä tai osa-alueen puuttuminen kokonaan heikentää tietenkin johtopäätelmien arvoa.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneiden arvosana saamastaan arvostuksesta työpaikalla oli keskiarvoltaan 7,9 (vuonna 2022 8,1) eli hyvä, luottamus työnantajaan 7,9 (vuonna 2022 8,3) ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta 8 (vuonna 2020 7,8) (asteikko 0–10).

Työntekijät ovat työhön sitoutuneita sai erinomaisen arvosanan 9,0 (9,0) ja motivoituneita 8,5 (8,7).

Työn organisointiin suhtauduttiin hieman kriittisemmin: arvosanaksi tuli 7,9 (vuonna 2022 7,9). Esimieheltä saatu tuki hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa sai arvosanan 7,8 (7,8). Työyhteisön tuki koettiin samankaltaisessa tilanteessa paremmaksi, arvosana oli 9,0 (8,7). Esimiehen palaute sai arvosanan 7,1 (7,3). Palautteen antamiseen liittyy erilaisia näkökohtia ja mielipiteitä, mm. millaista, missä tilanteissa ja miten palautetta toivotaan.

Vastausten arvosanat ovat vähintään tyydyttävällä tasolla, mutta niistä ei voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä työilmapiiristä, esimiestyöstä tai osallistumismahdollisuuksista. Henkilöstö on kuitenkin pääosin hyvin sitoutunutta ja motivoitunutta työhönsä, mikä parantaa mahdollisuuksia luoda rakentava ja osallistava työyhteisö töiden organisoimiseksi parhaalla mahdollisella tavalla.

Esimiehen tuki ja palaute saivat alhaisemman arvosanan kuin työyhteisön tuki. Esimies työskentelyyn tulee jatkossa kiinnittää huomiota ja panostaa. Esihenkilöitä koulutetaan ja opastetaan palautteen annossa ja työyhteisön tukemisessa.

6. Johtopäätelmät

Ruokolahden kunnassa valtaosa työntekijöistä on naisia. Pääosa henkilöstöstä työskentelee hyvinvointipalvelujen tehtävissä. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran korkeampi kuin kunnissa keskimäärin.

Henkilökunnan vaihtuvuus on normaalilla tasolla. Henkilöstön keski-ikä nousee vähitellen. 65 vuoden vanhuuseläkeiän vuosina 2024–2026 saavuttaa viisitoista (15) henkilöä. Rekrytointeihin ja / tai tehtäväjärjestelyihin sekä kouluttautumiseen tulee varautua riittävän ajoissa. Samoin kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämistä on pidettävä huolta työn vaatavuuden muuttumisen mukaisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on laskenut verrattuna vuoteen 2022. Positiivista on, ettei yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ollut yhtään. Kaikista sairausryhmistä tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat mielenterveyshäiriöiden kanssa eniten sairauslomapäiviä. Ne ovat valtakunnallisestikin yleisimmät syyt pysyviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tästä syystä tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien hoito ja ennaltaehkäisy ovat tärkeässä roolissa työntekijän hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimisessa. Kunnassa onkin kiinnitetty työterveyshuollon kanssa yhteistyössä huomiota työ- ja apuvälineisiin, ergonomiaan, tilaratkaisuihin, koulutukseen sekä yleisesti työsuojeluun ja turvallisuuteen, millä osaltaan pyritään vaikuttamaan siihen, että mm. tuki- ja liikuntaelinten

sairauksista johtuvia sairauslomia saadaan vähennettyä. Myös jatkossa tulee kiinnittää huomioita tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon.

Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat kasvaneet ja ovat merkittävin sairauspoissaolojen syy. Erityisesti mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen nouseva trendi nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä on huolestuttavaa, sillä näissä ryhmissä työuraa pitäisi olla vielä paljon jäljellä. Haitallisen työstressin ennaltaehkäisy on tärkeää, jotta voitaisiin vähentää mielenterveysperustaisia sairauspoissaoloja.

Kunnassamme on päivitetty varhaisen välittämisen malli, jolla pyritään lisäämään työhyvinvointia ja tukemaan työkykyä. Avoin ja kannustava ilmapiiri on työviihtyvyyden ja työhyvinvoinnin kannalta ensiarvoisen tärkeää. Ennaltaehkäisemällä työkykyriskejä voimme edesauttaa työssäjaksamista.

Työkykyongelmien varhainen tuki ja työhön paluun tuki pitkien sairauspoissaolojen jälkeen ovat tarpeellisia. Hyvä työhön paluu pohjustetaan jo sairauspoissaolon alkaessa. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli sairauspoissaolojen, ja erityisesti mielen-terveysyistä johtuvien, sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Työterveyshuollolla on mahdollisuus todeta ja hoitaa masennusoireet varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuolto on tukemassa työkykyä hoidon kaikissa vaiheissa.

Palveluksessa olevien kokemus omasta työkyvystään ja voimavaroistaan on viimeisimmän työhyvinvointikyselyn mukaan laskenut. Kysymys jaksako eläkeikään asti sai arvosanan 6,4, kun aiemmassa kyselyssä arvosana oli 6,8. Ikääntyvien työurien jatkamisen turvaaminen on tärkeää. Tavoitteena on edistää ikääntyvien työkyvyn säilymistä. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tässä merkittävässä asemassa. Tehtävien hoitaminen muun henkilöstön voimin samalla kun ikääntyvän henkilöstön tehtäviin tehdään muutoksia edellyttää kuitenkin monien kohdalla osaamisen lisäämistä.

Ikääntymisestä johtuvaan henkilöstön koulutus-, työaika- ja tehtäväjärjestelytarpeisiin varaudutaan urapolkusuunnittelulla sekä tehtävä- ja työkierrolla. Tarvittaessa järjestetään lisä- ja täydennyskoulutusta uusia tehtäviä vastaanottaville työntekijöille.

Ruokolahden kunta on onnistunut työnantajana vähintään kohtalaisen hyvin. Henkilöstö on sitoutunutta ja motivoitunutta työhönsä. Esimiestyöhön ja johtamiseen, tiedonkulkuun ja henkilöstön kehittymispotentiaalin tunnistamiseen pitää kuitenkin kiinnittää jatkuvaa huomiota. Työelämän arvostuksien, työhön sitoutumisen ja työnteon tapojen murros haastaa työnantajan henkilöstövoimavarojen hallinnassa ja kehittämässä. Ikääntyvä henkilöstö haastaa työnantajaa kehittämään toimintatapojaan ja tehtävänjärjestelyitä niin, että työurat ja työkyky pysyy hyvänä eläkeikään asti.