



RUOKO-
LAHTI

Henkilöstökertomus 2024

Yhteistoimintatoimikunta 20.2.2025 § 15

Kunnanhallitus 3.3.2025 § 60

Kunnanvaltuusto 1.4.2025 § 11

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. Henkilötyövuodet.....	8
3. Henkilöstörakenne	11
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	11
3.2 Henkilöstön keski-ikä	11
3.3 Henkilöstön vaihtuvuus	13
4 Henkilöstön tila.....	13
4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot.....	13
4.2 Muut poissaolot.....	17
4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut	19
4.4 Palkitseminen.....	21
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	22
5.1 Työhyvinvointi ja terveys	22
5.2 Osaamisen kehittäminen.....	24
5.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu	26
6. Johtopäätelmät.....	26

Kuviot ja taulukot

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2014–2024	5
Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2014–2024	6
Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2024	8
Kuva 4. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain 2024	10
Kuva 5. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain vuosina 2023–2024	10
Kuva 6. Henkilöstö ikäryhmittäin 2024	11
Kuva 7. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2021–2024 lopussa	12
Kuva 8. Eläköitymisennuste vuosille 2025–2044 (Keva)	12

Kuva 9. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2018–2024	14
Kuva 10. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2020–2024	15
Kuva 11. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2018–2024.....	17
Kuva 12. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2024 osuutena poissaolopäivistä	18
Kuva 13. Palkat vuosina 2020–2024. Lähde: Keva.....	19
Kuva 14. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2024.	25
 Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2024	9
Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2023 ja 2024	20

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 henkilöstöraporttisuosituksen mukaiset yhteismitalliset tunnusluvut. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

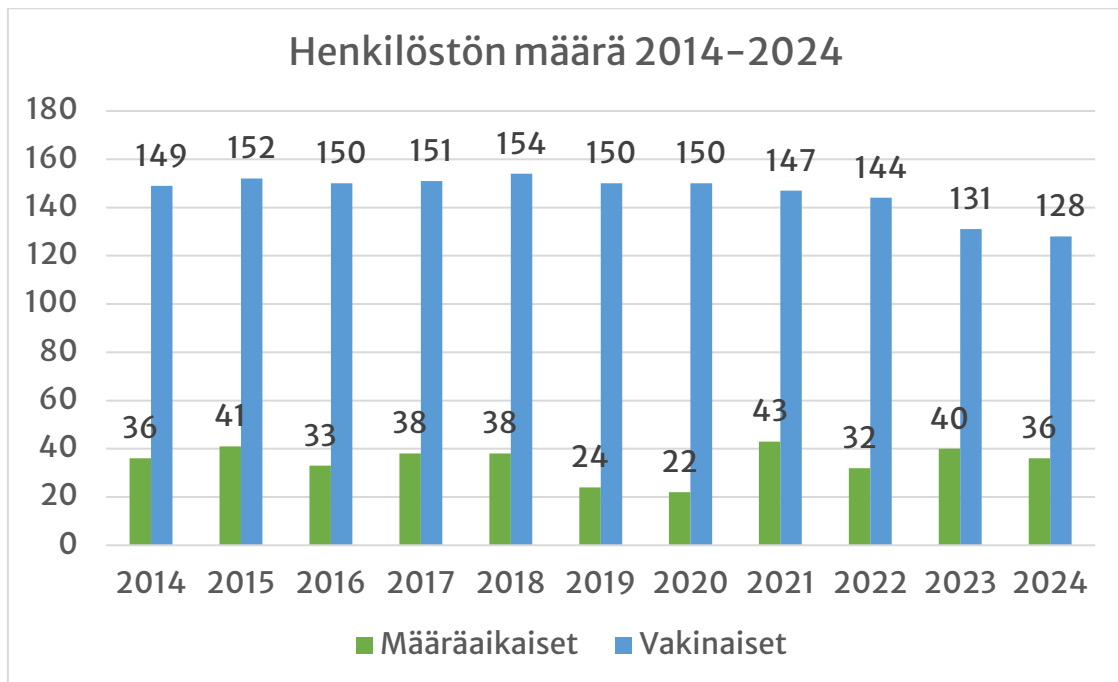
- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

Vuoden 2024 henkilöstökertomuksen aineisto perustuu Meita Oy:n palkkahallinnon tietojärjestelmästä saataviin raportteihin, kirjanpidosta kerättyihin ja työterveyshuololta 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 31.12.2024 yhteensä 164 henkilöä. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut seitsemällä henkilöllä eli 4,1 prosentilla vuodesta 2023. Vuoden 2023 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 171 henkilöä.



Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2014–2024

Henkilöstö jakautuu toimialoille seuraavasti:

Henkilöstön lukumäärä:	2024	2023	2022
Hallintopalvelujen toimiala	12	16	15
Hyvinvointipalvelujen toimiala	127	131	136
Teknisten palvelujen toimiala	25	24	25
Yhteensä	164	171	176

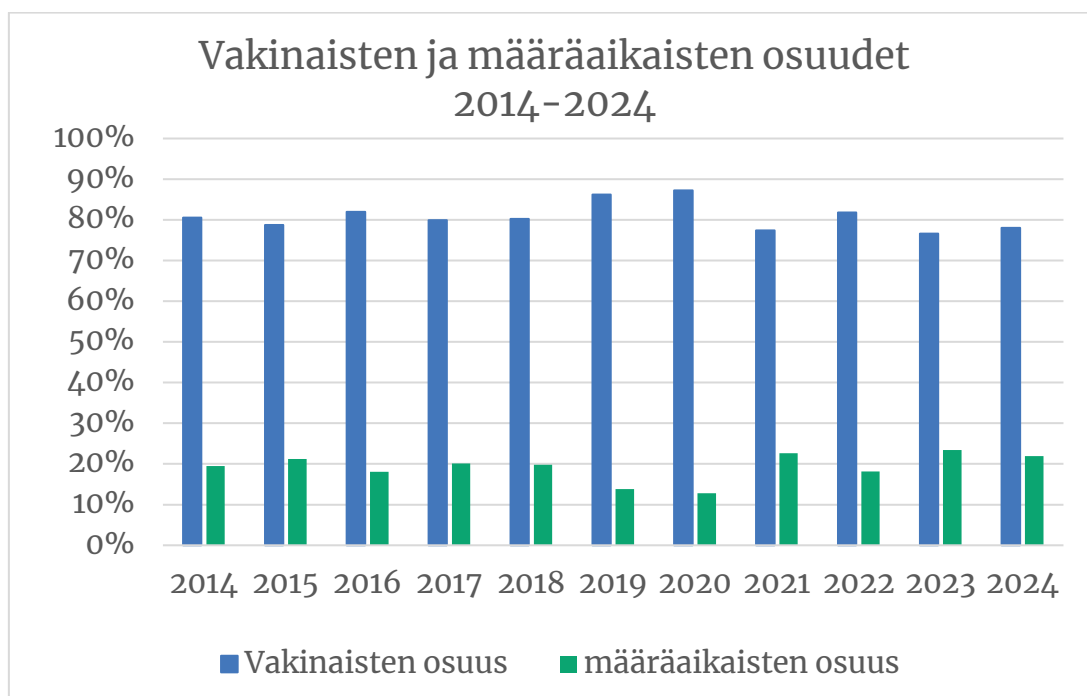
Henkilöstön määrään on laskettu 31.12. palvelussuhteessa oleva vakinainen, määräaikainen ja palkkatuella palkattu henkilöstö. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyvät myös virka-/työvapaalla olevat ja määräaikaisiin myös lyhyet sijaisuudet, joissa

palvelussuhde oli voimassa 31.12. tilastovuonna. Jos henkilöllä on useampi palvelussuhde kunnassa, on huomioitu pääpalvelussuhde. Näin henkilö ei tule lukumäärään kahta kertaa. Sivutoimisten tuntiopettajien palvelussuhteita ei ole laskettu mukaan.

2.2 Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö

Ruokolahden kunnassa pääosa henkilöstöstä työskentelee vakinaisessa virka- tai työsuhteessa. Koko kunta-alalla vakinaisen henkilöstön määrä on keskimäärin 72 % ja määräaikaisen 28 % (KT, 2023). Ruokolahdella vakinaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 128 henkilöä, mikä on 78 %:ia henkilöstöstä (vuonna 2023: 131 hlö, 76,6 %). Vakituisten työntekijöiden määrä väheni kolmella. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni neljällä edellisestä vuodesta. Määräaikaisia työntekijöitä oli 36, mikä on 22 % henkilöstöstä, kun vuonna 2023 osuus oli 23,4 %:ia (40 henkilöä vuonna 2023).

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2014–2024 on esitetty seuraavassa kuviossa:



Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2014–2024

Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 215 803 euroa (227 285 euroa vuonna 2023). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 102 316 (107 741 euroa vuonna 2023) eli 47,4 % palkkauskustannuksista. Vuoden aikana työllistettiin 17 henkilöä. Vuonna 2024 työllisyysmäärärahojen niukentuminen vaikutti palkkatuki-työllistämiseen kunnassa.

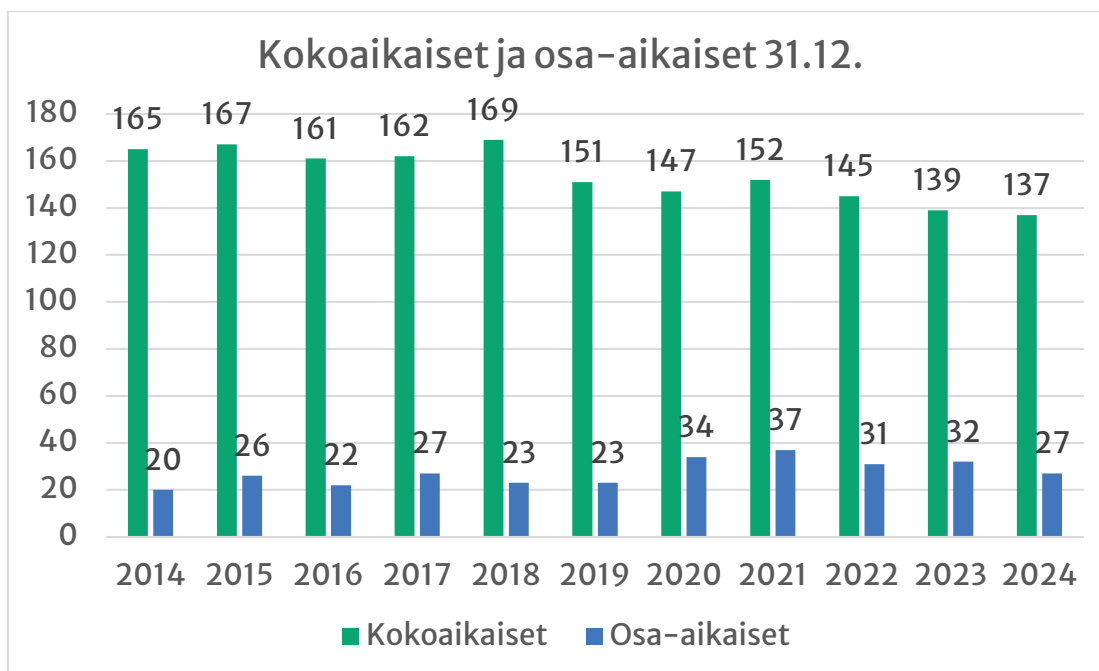
Määrärahojen vähentymisen seurauksena kunnille myönnettiin toukokuun jälkeen palkkatukea vain yli 55-vuotiaiden sekä osatyökykyisten työllistämiseen. Tuen saaminen edellytti, että palkattava työtön työnhakija oli täyttänyt 55 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 24 kuukautta viimeisen 28 kuukauden aikana. Koska kriteerit täyttäviä työnhakijoita oli vähemmän tarjolla, myös työllistettyjen määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Työllistämisen painopiste oli yli 55-vuotiaiden työllistämisessä sekä osatyökykyisten työnhakijoiden tukemisessa.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa 14 yli 15-vuotiasta nuorta eri työpisteisiin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, ruokapalvelussa, varhaiskasvatuksessa, kirjastossa, Ruokolahti-talolla, museossa, viestinnässä- ja markkinoinnissa sekä Tarkkolan kylätalolla (vuonna 2023 kesätyöntekijöitä oli 14). Tämän lisäksi yrityksille, jotka työllistävät ruokolahtelaisen nuoren oli jaossa 35 kunnan ja 15 Etelä-Karjalan Osuuspankin kesätyöseteliä.

2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa henkilöstöstä (80,1 %) työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2024 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 137 (139 henkilöä vuonna 2023) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 27 (32 henkilöä vuonna 2023).

Valtakunnallisesti koko kunta-alla vuonna 2023 kokonaisissa palvelussuhteissa oli 87,1 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä (KT, 2023).



Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2024

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä pääosa on koulunkäynninohjaajia, joita oli vuoden 2024 lopussa oli 19 henkilöä (17 henkilöä v. 2023).

Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määriin eivät sisälly sivutoimiset kansalaisopiston opettajat. Vuoden lopussa 31.12.2024 sivutoimisia kansalaisopiston opettajia oli yhteensä 17 (17 v. 2023).

2.4. Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä 31.12. Henkilötyövuodelle tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilöstökertomuksessa seurataan henkilöstön työpanosta käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa ”HTV2” lukua, jolla saadaan palkalliset henkilötyövuodet.

	HTV 2024	HTV 2023
Teoreettinen henkilötövuosi HTV1	172,1	171,3
Toteutunut henkilötövuosi HTV2	154,7	160,9
palkattomat poissaolot	17,4	10,4
palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	24,2	24,1
vuosilomat	13,7	13,8
lisä- ja ylityövapaat	1,5	1,6

Taulukko 1. Henkilötövuodet koko henkilöstö 2024

Henkilötövuosi HTV1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aika-prosentsi/100)

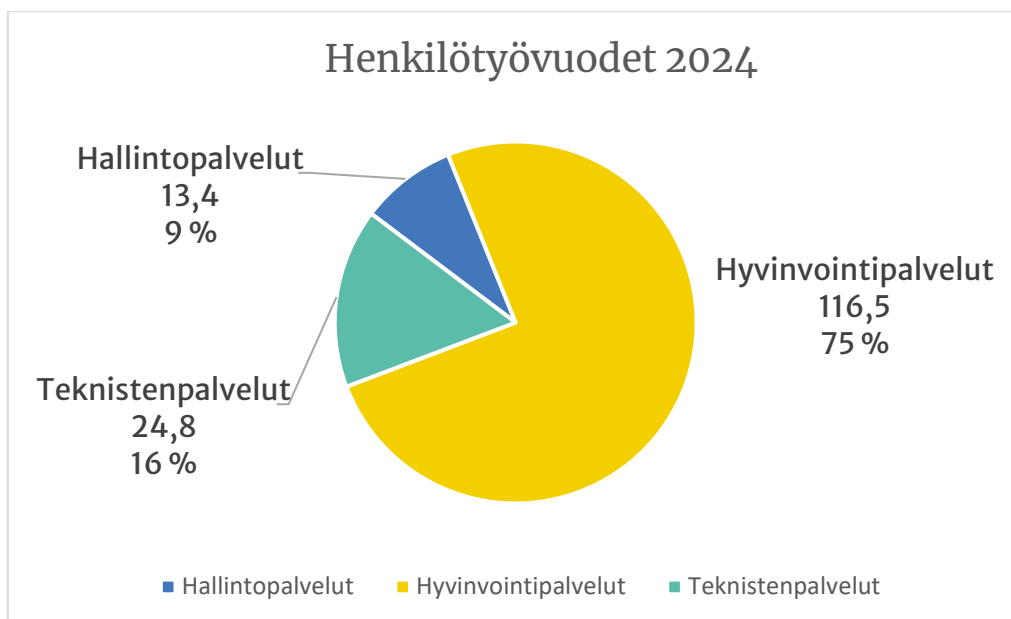
Henkilötövuosi HTV2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentsi/100)

Koko henkilöstön osalta toteutunut henkilötövuosimäärä (HTV2) oli 154,7 (vuonna 2023 160,9). Toteutuneiden henkilötövuosien määrä laski edellisestä vuodesta 3,9 %.

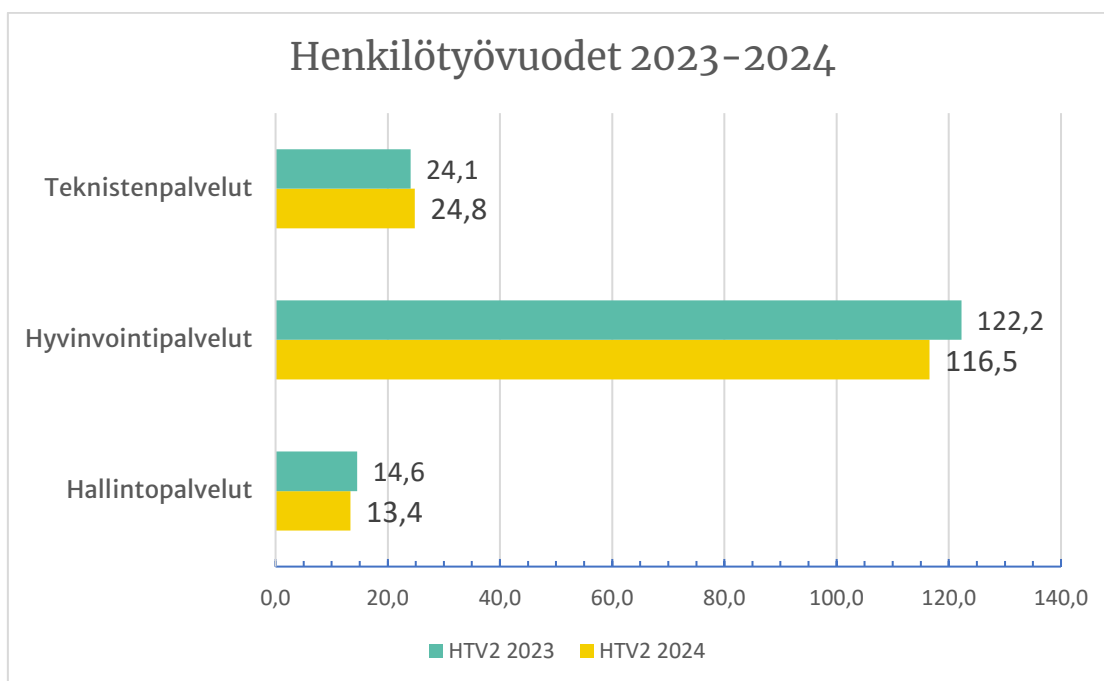
2.5. Työajan jakautuminen

Tuntipalkkaisen henkilöstön toteutunut henkilöstötövuosien määrä oli 8,8 htv. Palkallisia poissaoloja oli 1,9 htv, palkattomia poissaoloja 0,2 htv, lisä- ja ylityövapaita 0,3 htv ja vuosilomia 1,2 htv. Tuntipalkkaiset työntekijät työskentelevät kunnan teknisissä palveluissa.

Kuukausipalkkaisen henkilöstön toteutuneet henkilötövuodet olivat 145,9 htv. Palkallisia poissaoloja oli 22,2 htv, palkattomia poissaoloja 17,2 htv, lisä- ja ylityövapaita 1,2 htv ja vuosilomia 12,6 htv.



Kuva 4. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain 2024 (ei sisällä sivutoimisia opettajia ja vaalitoimitsijoita)



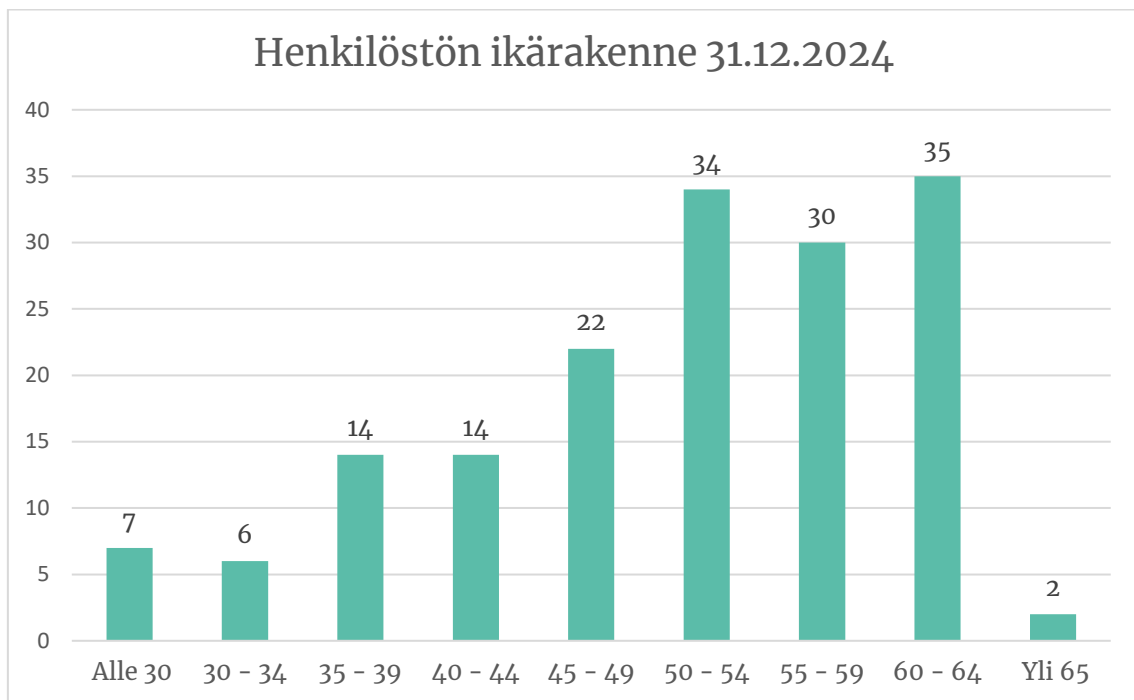
Kuva 5. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain vuosina 2023–2024 (ei sisällä sivutoimisia opettajia ja vaalitoimitsijoita)

3. Henkilöstörakenne

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2024 lopussa oli 125 henkilöä eli 76,2 % koko henkilöstöstä (naisia 127 v. 2023) ja miehiä 39 henkilöä eli 23,8 % (miehiä 44 v. 2023).

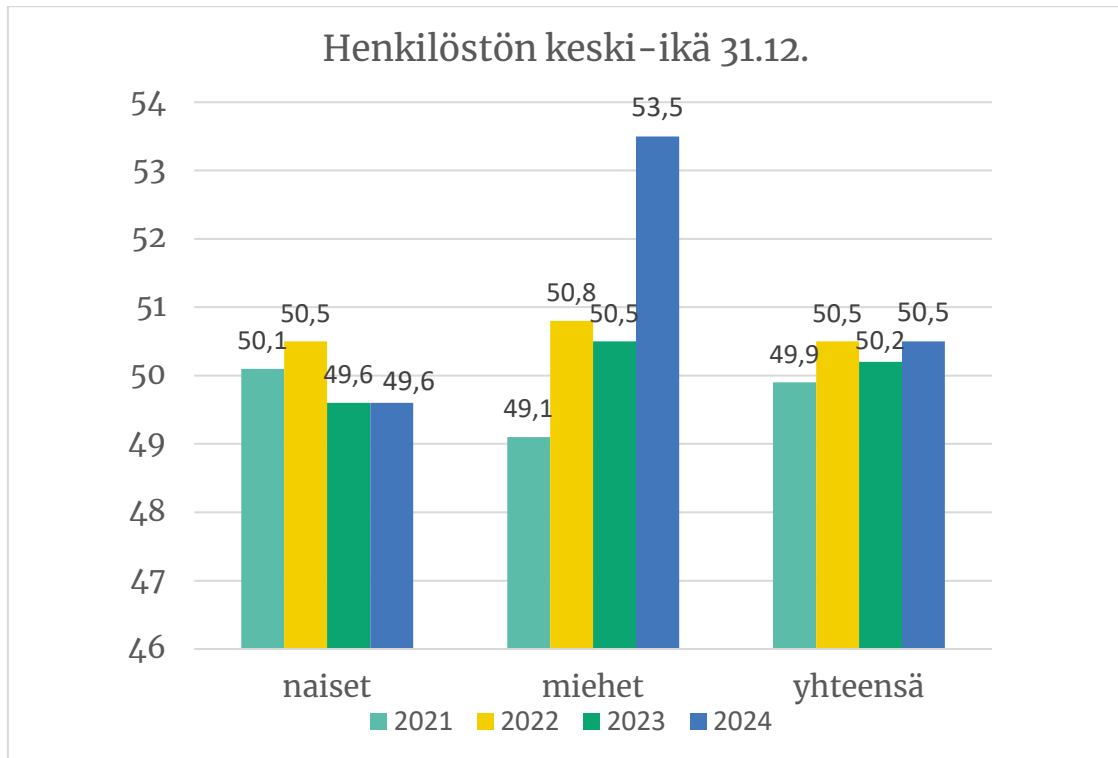
Ikäryhmittäin jaoteltuna pääosa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 60–64 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 38,4 % (40,4 % v. 2023) ja yli 50-vuotiaita 61,6 % (59,6 % v. 2023).



Kuva 6. Henkilöstö ikäryhmittäin 2024

3.2 Henkilöstön keski-ikä

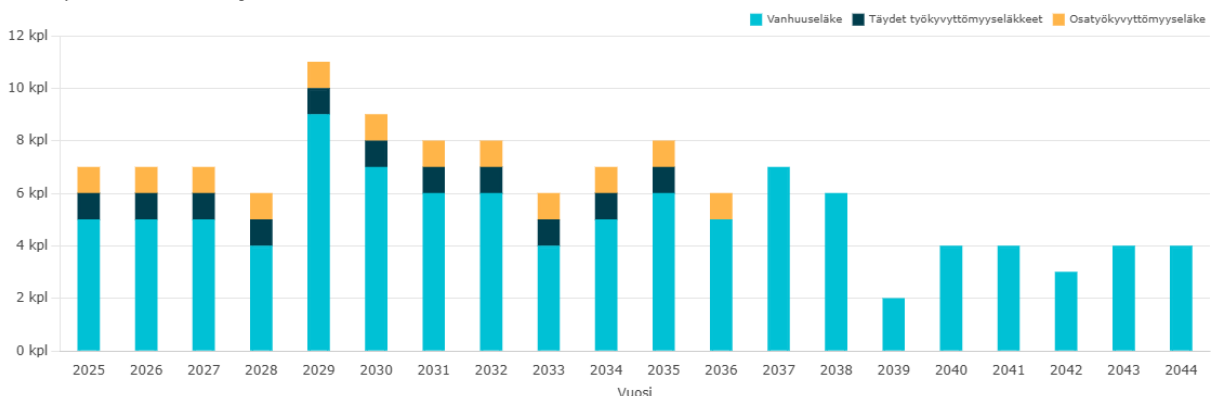
Henkilöstön keski-ikä nousee vähitellen. Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 oli 50,5 vuotta (50,2 v. 2023) ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,3 vuotta (KT, 2023). Naisten keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 49,6 vuotta (49,6 vuotta vuonna 2023) ja miesten 53,5 vuotta (50,5 vuotta vuonna 2023). Määräaikaaisissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alhaisempi, 45,2 vuotta.



Kuva 7. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2021–2024 lopussa

Kevan eläköitymisennusteen mukaan kunnassa jää viiden vuoden sisällä vanhuuseläkkeelle 20 henkilöä. 65 vuoden vanhuuseläkeiän vuosina 2025–2027 saavuttaa viisitoista (15) henkilöä. Tämä on merkittävä määrä, joka on syytä huomioida. Rekrytointeihin ja tehtäväjärjestelyihin sekä kouluttautumiseen on hyvä varautua riittävän ajoissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn säilymisen tukeminen on tärkeää.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuva 8. Eläköitymisennuste vuosille 2025–2044 (Keva)

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 vakituisten palvelussuhteiden pääasiallisena päättymissyynä oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyminen oli päättymissyynä 46 %:ssa tapauksista.

Vakinaiset	Lukumäärä Vaihtuvuus %	
Alkaneet palvelussuhteet	6	4,6 %
Päättyneet palvelussuhteet	13	9,9 %

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

Henkilön vaihtuvuus on laskettu KT:n suosituksen mukaisesti laskemalla kaikki vuoden aikana alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet ja suhteuttamaan ne edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Vuonna 2024 aikana kunnassa käytiin kahdet yhteistoimintaneuvottelut. Perusopetuksessa neuvottelut koskivat muutamien erityisopettajien virkanimikkeiden muuttamista erityisluokanopettajaksi. Henkilöstömäärään neuvotteluilla ei ollut vaikutusta ja neuvottelujen tulos oli yksimielinen. Hallintopalveluissa taloushallinnon kirjapito siirrettiin Meita Oy:lle, jonka johdosta yhteistoimintaneuvotteluissa väheni kaksi henkilöä, joista toinen eläköitymisen myötä.

4 Henkilöstön tila

4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

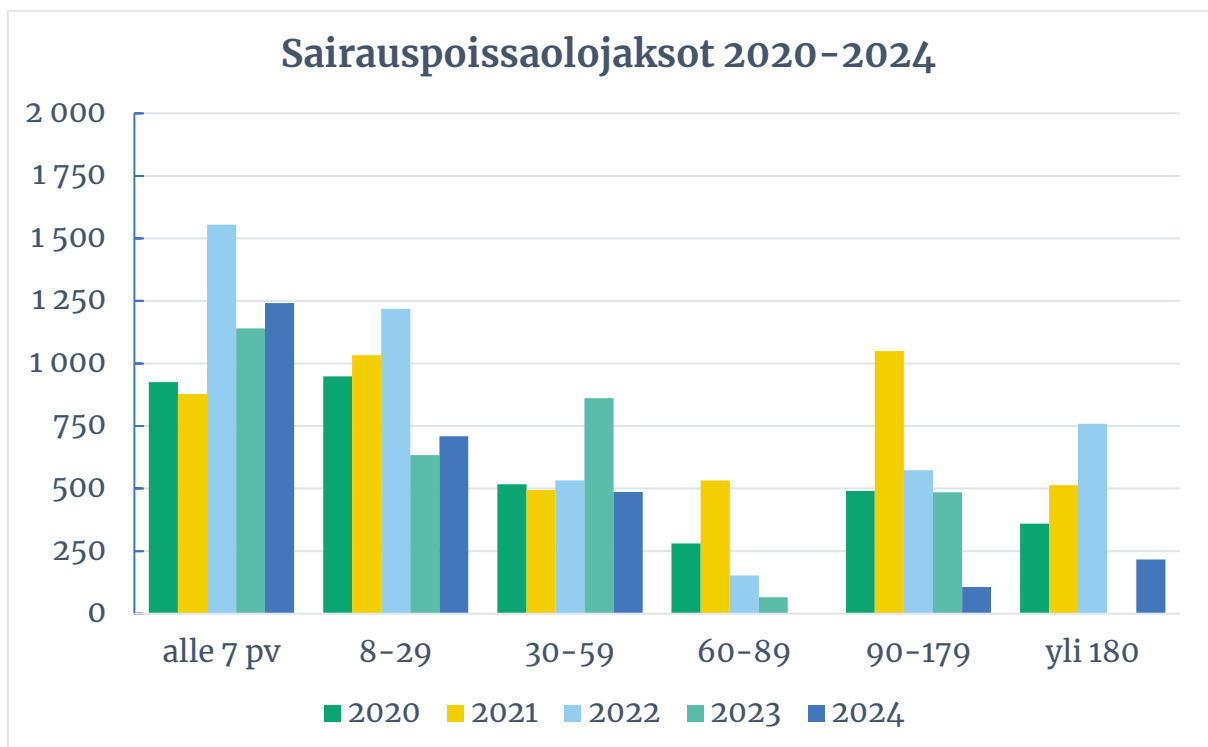
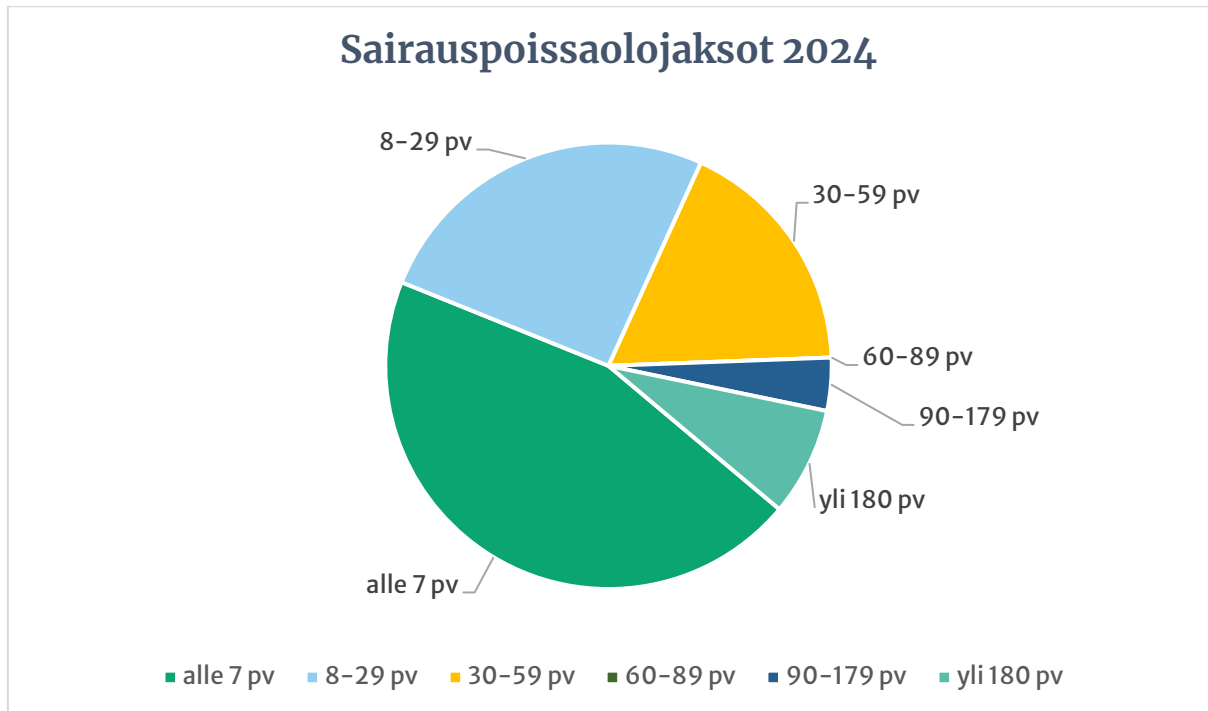
Ruokolahden kunnassa vuonna 2024 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 2 760 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot laskivat 13,4 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 3 188 kalenteripäivää.



Kuva 9. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2018–2024

Henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 17,8 kalenteripäivää (vuonna 2023 18,3). Kunta-alan sairauspoissaolopäivien keskimääräinen määrä yhtä henkilötyövuotta kohden on pysynyt hieman alle 17 päivässä vuodesta 2016 alkaen vuoteen 2021. Vuonna 2022 kunta-alan sairauspoissaolot kääntyivät kasvuun ja keskimääräinen kesto oli 20,7 päivää. (KT, 2022, Työterveyslaitos, Kunta 10-tutkimus + Helsinki). Kunnassa sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohden on valtakunnallista tasoa matalampi.

Vuonna 2024 pitkien sairauspoissaolojen määrä edelleen laski. Yli 180 päivän sairauspoissaoloja oli yksi. Sairauspoissaaloista 70,7 prosenttia oli kestoaltaan alle 30 päivää.



Kuva 10. Henkilöstön sairauspoissaolajaksot 2020–2024

Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 oli 7 %. Sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta:

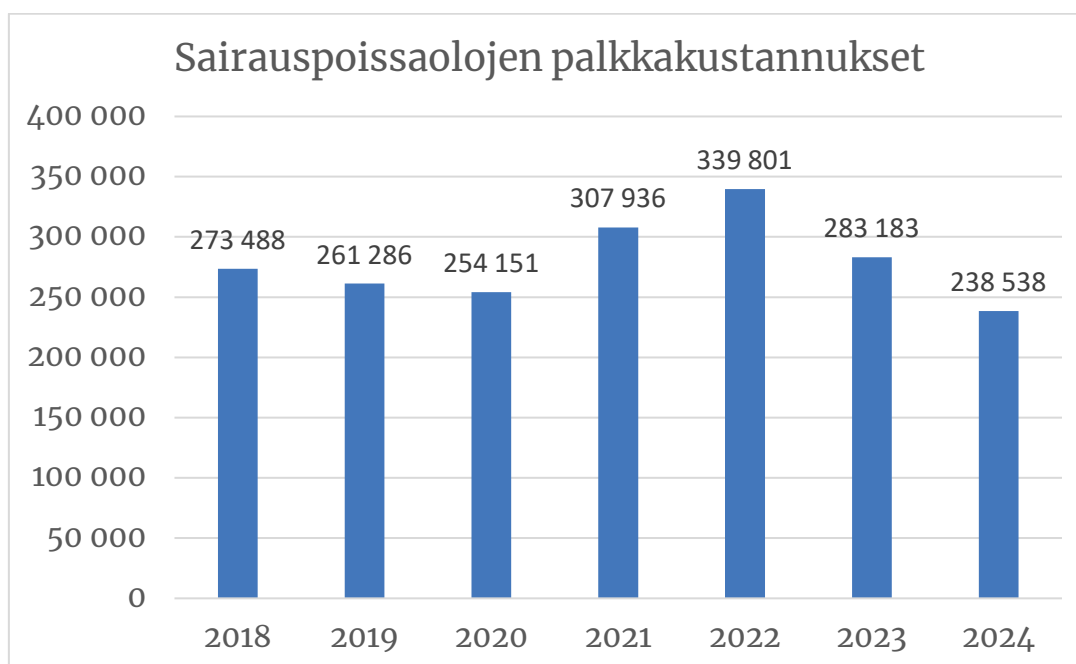
Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

Kun otetaan huomioon vakituiset sekä vuoden aikana yli kuuden kuukauden työsuh- teissa olleet työntekijät, sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 22 työntekijällä.

Tammikuussa 2024 otettiin käyttöön uusi päivitetty ohjeistus sairauspoissaoloihin. Kunnan työntekijät voivat omalla ilmoituksella olla pois töistä enintään viisi kalenteri- päivää (aiemmin kymmenen). Esihenkilön hyväksymissä lyhyissä, enintään viiden ka- lenteripäivän pituisissa, sairauspoissaoloissa ei tarvita sairauslomatodistusta. Omail- moitusmenettelyä voi käyttää infektio- ja taudissa (flunssassa, influenssassa ja vatsa- taudissa), diagnosoidussa migreenissä ja äkillisessä selkä- tms. kiputilassa.

Omalla ilmoituksella oli 290 sairauspoissaoloa (284 v. 2023). Tällaisten sairauspoissa- olojen kesto oli keskimäärin 2,1 päivää (2,0 päivää vuonna 2023).

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset pienenevät edelleen edellisestä vuodesta ja olivat 238 538 euroa (283 183 euroa vuonna 2023). Sijaiskustannukset olivat 70 195 euroa (110 947 euroa vuonna 2023) (ilman sivukuluja). Kelalta saadut sairausvakuu- tuskorvaukset olivat 69 162 euroa (107 530 euroa vuonna 2023).



Kuva 11. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2018–2024.

Sairauspoissaolojen yleisimmissä syissä tapahtui myönteinen muutos verrattuna vuoteen 2023. Vuonna 2024 infektioista johtuvat poissaolot olivat yleisin diagnosiryhmä, kun vuonna 2023 yleisin oli mielenterveyden häiriöt. Mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot vähentyivät 67 % vuoteen 2023 verrattuna. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivät vähenivät 52,6 %.

Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet ovat sairauspääryhmittäin yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeille (Eläketurvakeskus 2023), joten näiden sairauspääryhmien väheneminen on myönteinen muutos.

Työstä poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui seitsemän (vuonna 2023 viisi, 2022 kolme, vuonna 2021 kuusi ja vuonna 2020 viisi). Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 61 päivää (19 päivää vuonna 2023). Vakuutusyhtiö maksoi kunnalle tapaturmavakuutuskorvauksia 10 345 euroa (10 024 euroa vuonna 2023).

4.2 Muut poissaolot

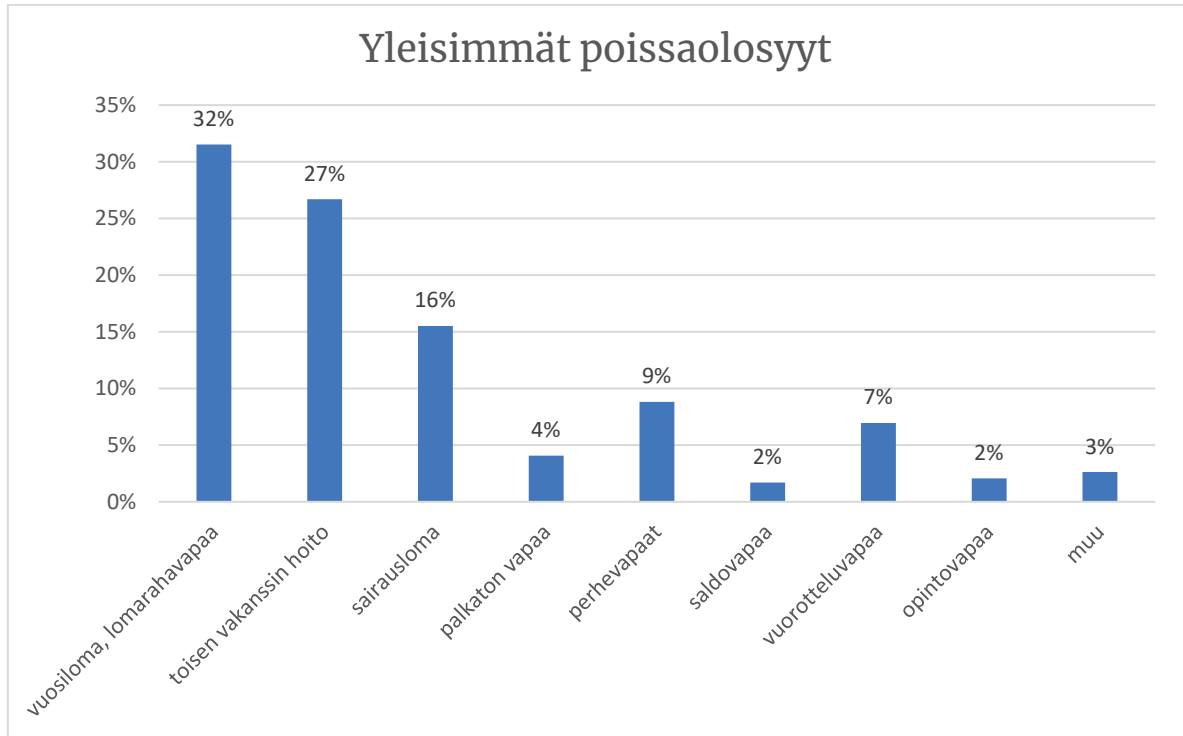
Vuosilomien, lomarahavapaiden ja säästövapaiden osuus poissaoloista oli 32 % (33,8 % vuonna 2023). Sairauspoissaolojen osuus oli 16 % (19,4 % vuonna 2023). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Perhevapaat (raskaus- ja hoitovapaa) muodostivat 9 % poissaoloista (2,8 % vuonna 2023). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaisuuskustannukset olivat 72 920 euroa (15 335 euroa vuonna 2023).

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 370 päivää (178 päivää vuonna 2023). Vuorotteluvapaalla oli 4 henkilöä vuonna 2024 ja poissaolopäiviä kertyi 1241 päivää (neljä henkilö vuonna 2023 ja kaksi vuonna 2022).

Poissaoloista 27 % (vuonna 2023 25,5 %) johtui toisen tehtävän hoitamisesta.

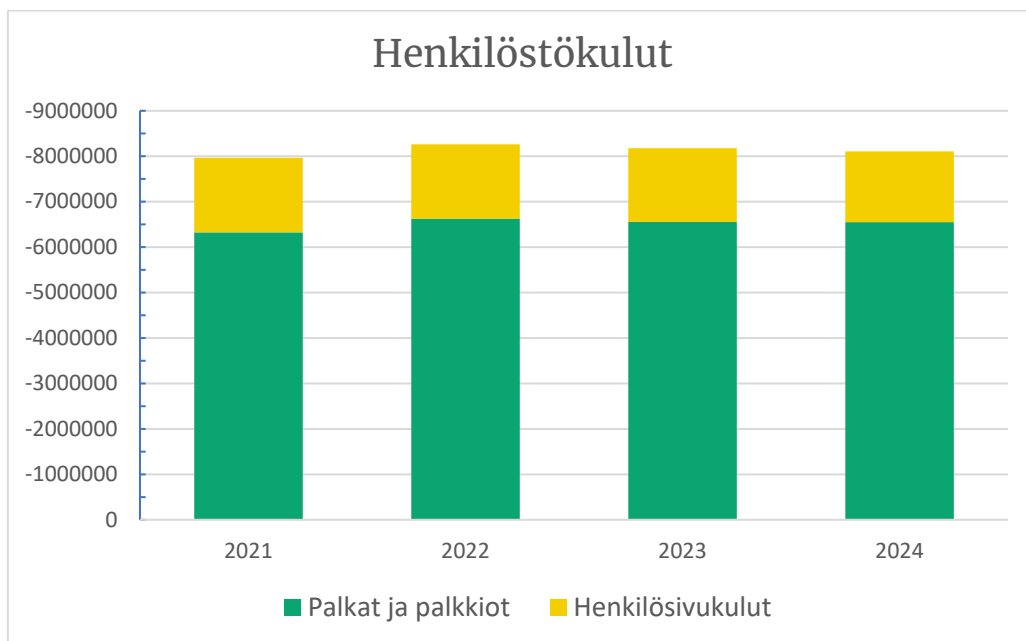
Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 728 päivää (748 päivää vuonna 2023). Liukumasaldoon perustuvia vapaita oli 305 päivää (398 päivää vuonna 2023).



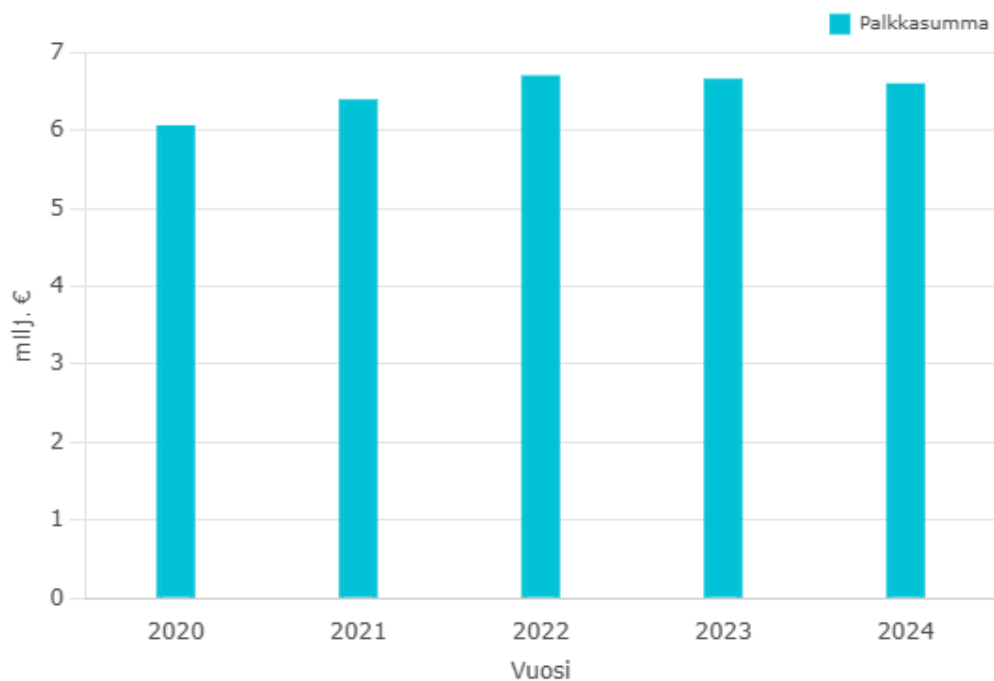
Kuva 12. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2024 osuutena poissaolopäivistä

4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Henkilöstökulut ovat koko kunnan osalta pysyneet samalla tasolla edelliseen vuoteen.



Palkat



Kuva 13. Palkat vuosina 2020–2024. Lähde: Keva.

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2023 ja 2024 välillä:

Henkilöstökulut yhteensä	2023	2024	Muutos vuodesta 2023, %
Palkat	-6 486 713 €	-6 468 386 €	-0,3 %
Henkilösivukulut, josta	-1 625 047 €	-1 555 987 €	-4 %
Eläkekulut	-1 408 507 €	-1 398 863 €	-1 %
Muut henkilösivukulut	-216 539 €	-157 124 €	-27 %
Henkilöstökulut yhteensä	-8 180 165 €	-8 103 063 €	-1 %
Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto	-121 187 €	-155 118 €	+28 %
Koulutus ja kehittäminen	-39 648 €	-40 433 €	+2 %
TYHY-toiminta	-31 640 €	-35 606 €	+12,5 %

Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2023 ja 2024 (luvut Accuna)

Palkkoihin ei sisälly luottamustoimipalkkioita.

Työterveyshuollon kustannukset on ilmoitettu bruttomääräisenä. Koulutuskustannukset sisältävät koulutuspalvelujen oston.

TYHY-toiminta sisältää mm. Epassi-rahaman sekä työsuhdepolkupyöräedun työnantajan kustannukset.

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

Sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti vuoteen 2023 verrattuna, mutta työterveyshuollon kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 30 000 euroa.

Terveystalolta saadun tilaston mukaan työterveyshuollon kustannus työntekijää kohti oli 1005 euroa (vuonna 2023: 757 euroa). Tämä on 248 euroa edellisvuotta enemmän.

Vastaanottokäyntien määrä pysyi edellisen vuoden tasolla. Laboratorio- ja kuvantamisen kustannuksissa on suurin nousu edelliseen vuoteen.

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 henkilöstöjuhlan yhteydessä 29.11.2024 Virmutjoen seurojentalolla. Lahjakortteja annettiin 19 kappaletta, yhteensä 4 150 eurolla. Seuraava tilaisuus järjestetään vuonna 2026. Henkilöstöjuhlassa palkittiin myös työyhteisön hyvän ilmapiirin luoja. Henkilöstö sai sähköisellä kyselyllä ehdottaa henkilöä, joka luo työyhteisöön hyvää ja positiivista ilmapiiriä. Lisäksi juhlassa palkittiin kaksi työntekijää erityisen hyvästä työstä. Henkilöstöjuhlan tavoitteena oli palvelusvuosipalkitsemisten lisäksi kiittää henkilöstöä ja lisätä yhteisöllisyyttä. Juhla koettiin palautekyselyn perusteella onnistuneeksi.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 24 kappaletta, yhteensä 4 450 eurolla.

Kunta tarjosi henkilöstölle myös mahdollisuuden osallistua eri tapahtumiin mm. 30 lippua Ruokolahden musiikkiteatterin musikaaliin ja 30 lippua Ukraina sydämessäni – hyväntekeväisyyskonserttiin sekä vapaalippuja Lappeen raveihin.

Kuuselan sauna on kunnan henkilöstön käytössä pientä maksua vastaan. Saunan avaimen hallinta siirrettiin kunnan toimistolta kirjastolle vuonna 2024.

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapii-ristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumismahdollisuuksista työhön.

5.1 Työhyvinvointi ja terveys

Koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi ja joka toinen vuosi tehdään psykososiaalisen kuormituksen kysely. Viimeisin työhyvinvointikysely tehtiin vuonna 2023. Työhyvinvointikysely toteutettiin Työturvallisuuskeskuksen Yksilötutka-kyselytyökalulla 15.9.–15.10.2023. Vuosina 2022, 2020 ja 2018 kysely toteutettiin samalla kyselytyökalulla, joten eri vuosien tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia. Kyselyssä työntekijät arvioivat omaa jaksamistaan ja tarpeitaan osaamisen, työympäristön ja johtamisen kehittämiseksi. Työhyvinvointi-indeksi oli viimeisimmässä työhyvinvointikyselyssä 8,1 (vuonna 2022: 8,3) ja työkykyarvio 7,8 (7,8). Psykososiaalisen kuormituksen kyselyn toteutus siirtyi alkuvuoteen 2025. Helmikuussa 2025 toteutetaan koko henkilöstölle psykososiaalisen kuormituksen kysely ja syys-lokakuussa Yksilötutka-työhyvinvointikysely.

Kunta työnantajana tukee työhyvinvointia tarjoamalla henkilöstöetuna vuosittaisen ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, jonka arvo oli vuonna 2024 165 euroa/henkilö/vuosi. Määräaikaaisuutta tekevillä arvo voi suhteutetaan työsuhteen keston. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietua voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopiston kurssimaksuihin, teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin, hierontaan ja fysioterapiaan.

Kunnassa on käytössä työsuhdepolkupyöräetu. Työsuhdepolkupyörän hankki vuonna 2024 yhdeksän työntekijää. Kokonaisuudessaan työsuhdepolkupyöräsopimuksia on tehty jo 40.

Henkilöstölle tarjottiin joulukuussa kehon kuntoindeksimittaus, jonka toteutti EKLU:n (Etelä-Karjalan liikunta- ja urheilu ry). Kuntoindeksimittaukseen sisältyi kehonkoostumusmittaus, puristusvoima, Polar own index-lepotesti sekä henkilökohtainen tulosten analyysi.

Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen on Ruokolahden kunnalle työnantajana tärkeää. Henkilöstön työhyvinvoinnin ja osallisuuden lisäämiseksi kunnassa aloitti vuonna 2024 toimintansa eri yksiköiden työntekijöistä koottu työhyvinvointiryhmä tehtävänäään luoda työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointiryhmä jatkaa toimintaa edelleen vuonna 2025. Työhyvinvointiryhmän vahvuutena koettiin ryhmän koostuminen eri yksiköiden työntekijöistä. Tämä lisäsi tutustumista eri yksiköiden työntekijöiden välillä ja laajensi työntekijöiden näkökulmaa, kun eri yksiköt ja työtehtävät tulivat tutummaksi. Työhyvinvointiryhmä teki myös aloitteen maksuttomasta kuntosalin käytöstä kunnan työntekijöille. Aloite käsiteltiin hyvinvointipalvelujen lautakunnassa, jossa päätettiin mahdollistaa työntekijöille vuonna 2025 kolmen kuukauden maksuton kuntosalin käyttö. Vuoden aikana tarkastellaan vaikuttavuutta ja innostaako kokeilu työntekijöitä kuntosalin käyttöön. Tulosten perusteella päätetään kuntosalin maksuttomuudesta seuraavalle vuodelle talousarvion valmistelun yhteydessä.

Työterveyden 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 on tehty yksilöllisiä neuvonta- ja ohjauskäyntejä. Maaliskuussa 2024 suoritettiin työpaikkaselvitys perusopetuksessa. Vuodelle 2025 on suunniteltu työpaikkaselvitykset kunnossapitoon sekä varhaiskasvatukseen.

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 korvaavan työn järjestelyjä. Työkykyneuvottelujen ja työterveyden tukitoimien avulla pyrittiin ennaltaehkäisemään pitkäaikaisia sairauspoissaoloja.

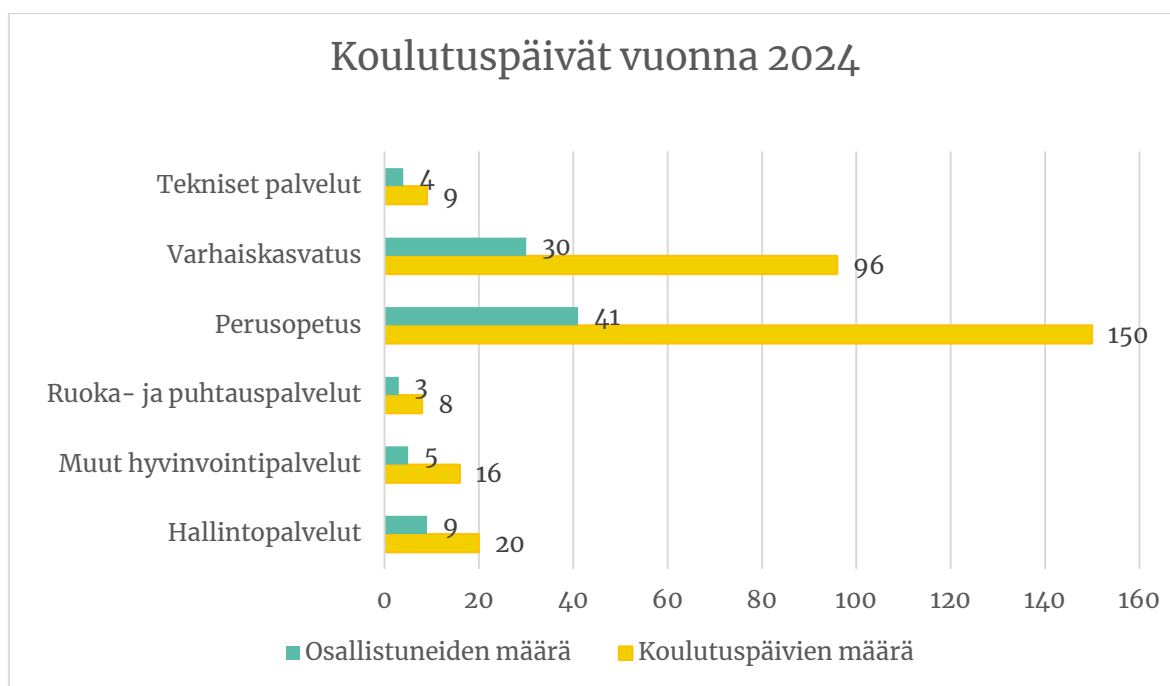
5.2 Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät ja koulutetut henkilöt on tilastoitu palkanlaskennan raportointijärjestelmästä saatujen tietojen mukaan. Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 299 (232 päivää vuonna 2023, 385 päivää vuonna 2022). Koulutuspäivät sisältävät myös ammattiyhdistyskoulutuksen. Yksi koulutuspäivä muodostuu vähintään kuuden tunnin pituisesta koulutuksesta. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta alle kuuden tunnin koulutusjaksosta.

Koulutettuja henkilöitä oli 92 (62 vuonna 2023), mikä on 56 % koko henkilöstöstä. Lukumääräisesti eniten koulutuspäiviä ja koulutukseen osallistuneita henkilöitä on luonnollisesti kunnan suurimmissa toimintayksiköissä, perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.

Keskimääräinen koulutuspäivien määrä koulutettua henkilöä kohti oli alhaisin hallintopalveluissa, jossa koulutuspäivien määrä koulutettua kohti oli 2. Eniten koulutuspäiviä suhteessa koulutettujen määrään kertyi perusopetuksessa, 4 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä oli 3 päivää.

Koulutuspäivien tilastointi perustuu koulutuksista ESS-järjestelmässä ilmoitettuihin koulutustietoihin. Tilastointiin voi vaikuttaa erityisesti lyhyemmistä koulutuksista koulutustietoilmoituksen tekemättä jättäminen, jolloin koulutukseen osallistuminen ei tilastoidu.



Kuva 14. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2024.

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 koulutuksesta on järjestetty työntekijän omassa työpisteessä sähköisten yhteyksien välityksellä.

Opintovapaata käytettiin vuoden aikana edellisvuotta vähemmän. Opintovapaita oli 3 (vuonna 2023 oli 3) ja poissaoloja niistä kertyi 370 työpäivää (vuonna 2023: 178 työpäivää).

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä euroa 40 433 euroa (38 420 euroa vuonna 2023).

5.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikunnassa työnantaja edustavat kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustavat JHL:n ja JUKO:n pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat. Työsuojeluasioita käsitellään jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Vuonna 2024 yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin vuoden aikana mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työsuojelutilastot, perehdytysopas, sairauspoissaolo-ohje, suojalasien hankintaan liittyvä ohjeistus ja työsuojelun toimintaohjelma sekä muita ajankohtaisia asioita.

6. Johtopäätelmät

Vuoden 2024 henkilöstökertomus osoittaa Ruokolahden kunnan henkilöstötilanteessa sekä myönteisiä kehityskulkuja että tulevia haasteita, jotka vaativat huomiota.

Kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia (76,2 %), kuten kunta-alalla valtakunnallisesti (76 %). Henkilöstön vaihtuvuus oli optimaalisella tasolla (9,9 %), mutta eläkkeelle siirtyvien määrä lähivuosina tulee vaikuttamaan vaihtuvuuteen.

Henkilöstön keski-ikä on noussut 50,5 vuoteen, mikä on korkeampi kuin kuntien keskiarvo (45,3 vuotta). Eläköitymisennusteiden mukaan 20 työntekijää jää

vanhuuseläkkeelle viiden vuoden sisällä, ja 15 heistä saavuttaa vanhuuseläkeiän jo vuosina 2025–2027. Tämä edellyttää varautumista rekrytointeihin ja sisäisiin tehtäväjärjestelyihin. Samalla on tärkeää kehittää osaamista, jotta kokeneiden työntekijöiden siirtyminen eläkkeelle ei aiheuta osaamisvajetta.

Tavoitteena on edistää ikääntyvien työkyvyn säilymistä ja työssäjaksamista. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tässä merkittävässä asemassa. Ikääntymisestä johtuvaan henkilöstön koulutus-, työaika- ja tehtäväjärjestelytarpeisiin varaudutaan urapolkusuunnittelulla sekä tehtävä- ja työkierrolla. Tarvittaessa järjestetään lisä- ja täydennyskoulutusta uusia tehtäviä vastaanottaville työntekijöille. Tehtävänkuvien muokkaaminen voi edellyttää osaamisen lisäämistä sekä toimintatapojen kehittämistä koko työyhteisössä.

Henkilöstö on vuoden 2024 aikana osallistunut hyvin koulutuksiin. Koulutuspäiviä kertyi 299, mikä on kasvua edelliseen vuoteen (232 päivää). Myös koulutettujen henkilöiden määrä kasvoi (92 henkilöä, 56 % henkilöstöstä). Työelämän tarpeet ja osaamistarpeet muuttuvat. Kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämisestä on jatkossakin pidettävä huolta työn vaativuuden muuttumisen mukaisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on edelleen laskenut edellisestä vuodesta. Sairauspoissaolojen vähentymisen lisäksi myönteistä on, että sairauspoissaolojen yleisimmissä syissä tapahtui muutos verrattuna vuoteen 2023. Mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot vähenivät 67 % vuoteen 2023 verrattuna. Myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivät puolittuivat ja vähenivät 52,6 % edelliseen vuoteen verrattuna. Johtopäätöksenä voi tulkita henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden kohentuneen.

Haitallisen työstressin ennaltaehkäisyyn on edelleen tärkeää kiinnittää huomiota, jotta voidaan ylläpitää työhyvinvointia ja vähentää sekä ennaltaehkäistä erityisesti mielenterveysperustaisia sairauspoissaoloja.

Huomionarvoista on, että vaikka sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti, työterveyshuollon kustannukset nousivat vuoteen 2023 verrattuna yli 30 000 euroa. Erityisesti laboratorio- ja kuvantamisen kustannukset kasvoivat merkittävästi edellisestä

vuodesta. Työkykyneuvotteluja oli myös edellisvuotta enemmän. Selkeiden johtopäätösten tekeminen on epävarmaa, mutta voitaneen myös tulkita, että työterveyshuolto on tukenut työkykyä ja ennaltaehkäisevästi saatu apu on vähentänyt sairauspoissaoloja tai lyhentänyt sairauspoissaolojen kestoja.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat mielenterveyden häiriöiden lisäksi valtakunnallisesti yleisimmät syyt pysyviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tästä syystä tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoito ja ennaltaehkäisy ovat tärkeässä roolissa työntekijän hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimisessa. Kunnassa on 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 sairauspoissaoloja saadaan vähennettyä. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat poissaolot puolittuivat, joten näihin asioihin panostamisella on nähtävissä vaikuttavuutta sairauspoissaolojen vähenemisenä sekä parempana terveytenä. Myös jatkossa kannattaa kiinnittää huomioita tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyyn.

Kunnassamme on käytössä 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 alkajalla. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli sairauspoissaolojen, ja erityisesti mielen-terveysyistä johtuvien, sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Työterveyshuollolla on mahdollisuus todeta ja hoitaa masennusoireet varhaisessa vaiheessa.

Työyhteisön merkitys työssäjaksamiselle on suuri. Edistämällä yhteisöllisyyttä ja hyvää työilmapiiriä, vaikutamme myönteisesti toistemme hyvinvointiin. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta ja kuulluksi tulemisesta on tärkeä. Jokainen työyhteisön jäsen voi osaltaan vaikuttaa työilmapiiriin.

Yhteistyötoimikunta kokoontui säännöllisesti vuoden aikana. Kokouksissa käytiin aktiivista ja monipuolista keskustelua henkilöstönedustajien, työsuojelun ja työnantajanedustajien kesken. Työsuojeluasioiden säännöllinen läpikäynti kokouksissa on osaltaan edistänyt työympäristön turvallisuutta ja työhyvinvointia. Yhteistyötoimikunnan säännölliset kokoontumiset ovat mahdollistaneet avoimen ja rakentavan keskustelun, jossa henkilöstön näkemyksiä on voitu kuulla ja huomioida päätöksenteossa. Henkilöstön osallistuminen päätöksenteon valmisteluun edistää organisaation avoimuutta, lisää luottamusta ja tukee kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Organisaation resilienssin vahvistaminen on myös hyvä huomioida. Kunnan tulee varautua yllättäviin muutoksiin, kuten kriisitilanteisiin, ja pitää varautumis- ja valmiussuunnitelmat ajantasaisina palveluiden jatkuvuuden turvaamiseksi ja henkilöstön suojaamiseksi.

Ruokolahden kunta on onnistunut työnantajana vähintään kohtalaisen hyvin. Henkilöstö on sitoutunutta ja motivoitunutta työhönsä. Innostus työhön on välittynyt myös kuntalaisille. Monessa asiassa on nähtävissä myönteinen suunta. Esihenkilötyöhön ja johtamiseen, tiedonkulkuun ja henkilöstön kehittymispotentiaalin tunnistamiseen kannattaa kuitenkin kiinnittää jatkuvaa huomiota. Työelämän arvostuksien, työhön sitoutumisen ja työnteon tapojen murros haastaa työnantajan henkilöstövoimavarojen hallinnassa ja kehittämisessä. Ikääntyvä henkilöstö haastaa työnantajaa kehittämään toimintatapojaan ja tehtävänjärjestelyitä niin, että työurat ja työkyky pysyy hyvänä eläkeikään asti, ja että osaaminen siirtyy uusille työntekijöille.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ruokolahden kunnan henkilöstötilanne on vakaalla pohjalla. Tulevat eläköitymiset ja mahdolliset työkyvyn haasteet edellyttävät ennakkoivia toimia. Työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden jatkaminen ja osaamisen kehittäminen ovat avainasemassa tulevien haasteiden hallinnassa. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä.