

Henkilöstökertomus 2019

Yhteistoimintatoimikunta 17.3.2020
Kunnanhallitus 23.3.2020
Kunnanvaltuusto 25.5.2020

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Henkilöstön määrä	3
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä.....	3
2.2 Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö.....	4
2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö	5
2.4 Työajan jakautuminen	6
3. Henkilöstörakenne	7
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
3.2 Henkilöstön keski-ikä.....	7
3.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	8
4 Henkilöstön tila.....	8
4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot	8
4.2 Muut poissaolot	10
4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut.....	11
4.4 Palkitseminen	12
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	12
5.1 Työhyvinvointi ja terveys	12
5.1.1 Työhyvinvointikysely 2018	12
5.1.2 Työterveys.....	13
5.2 Osaamisen kehittäminen	14
5.3 Työilmapiiri, esimiestyö ja osallistumismahdollisuudet.....	15
6. Johtopäätelmät	16

Kuviot ja taulukot

- Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2019
 Kuvio 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2019
 Kuvio 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2019
 Kuvio 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2019
 Kuvio 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2018
 Kuvio 6. Henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 ja 2019 lopussa
 Kuvio 7. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2017–2019
 Kuvio 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2017–2019
 Kuvio 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2019
 Kuvio 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2019 osuutena poissaolopäivistä
 Kuvio 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2019

- Taulukko 1. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2019
 Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2018 ja 2019
 Taulukko 3. Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvot 2018

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 kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

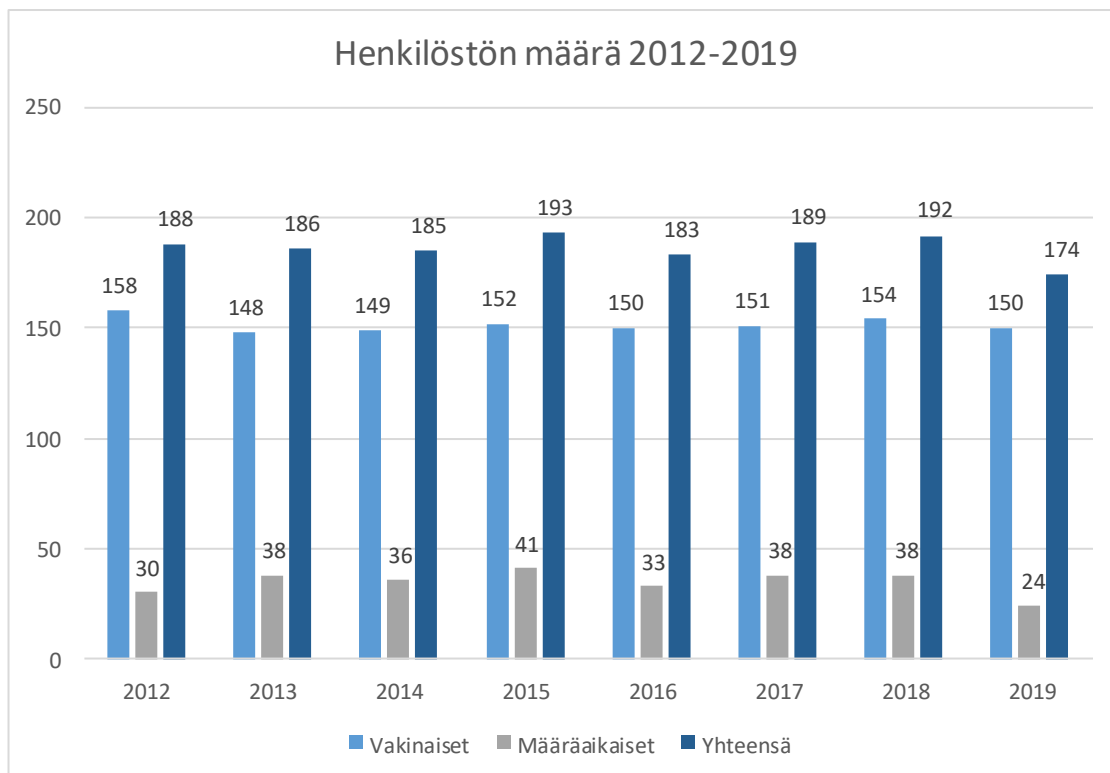
- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

Vuoden 2019 henkilöstökertomuksen aineisto perustuu Meita Oy:n palkkahallinnon tietojärjestelmästä saataviin raporteihin, 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 31.12.2019 yhteensä 174 henkilöä. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta noin 9,4 prosentilla. Vuoden 2018 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 192 henkilöä.



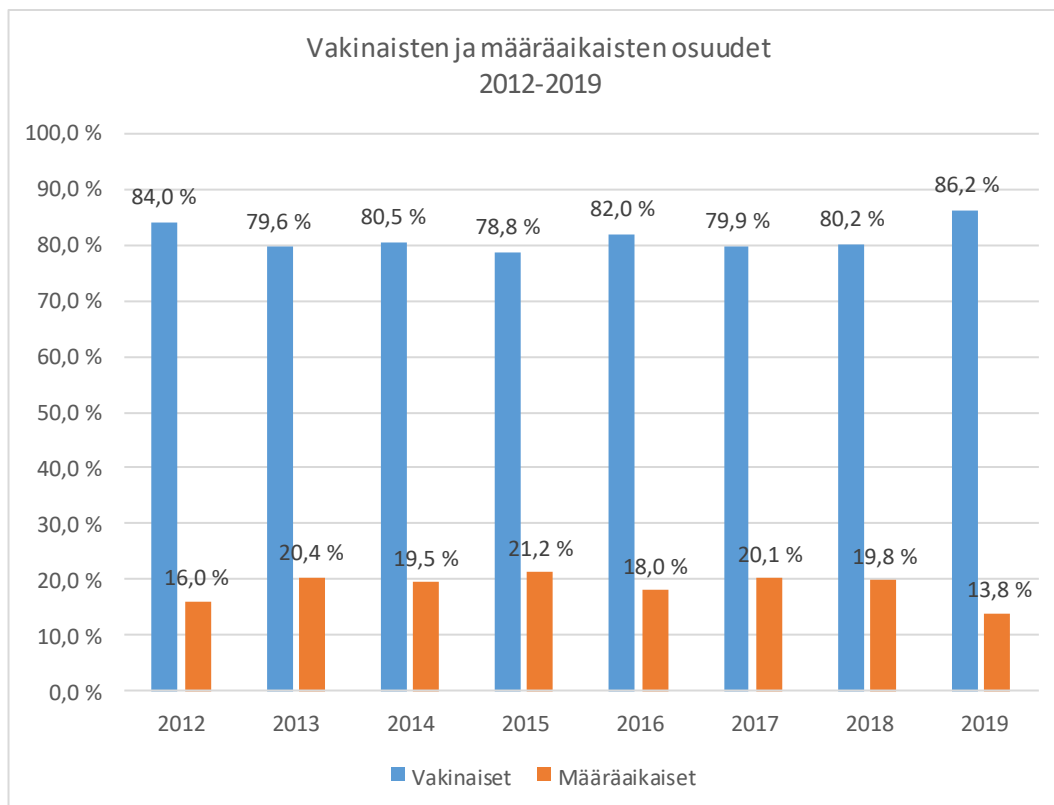
Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2019

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. Sivutoimisten tuntiopettajien palvelussuhteita ei ole laskettu mukaan.

2.2 Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö

Ruokolahden kunnassa pääosa henkilöstöstä työskentelee vakinaisessa virka- tai työsuhteessa. Koko kunta-alalla vakinaisen henkilöstön määrä on keskimäärin 77 % ja määräaikaisen 23 % (KT, 2018). Ruokolahdella vakinaisten osuus oli 86,2 % vuoden 2019 lopussa (150 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski edellisestä vuodesta. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 13,8 % vuoden 2019 lopussa.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2012–2019 on esitetty seuraavassa kuviossa:



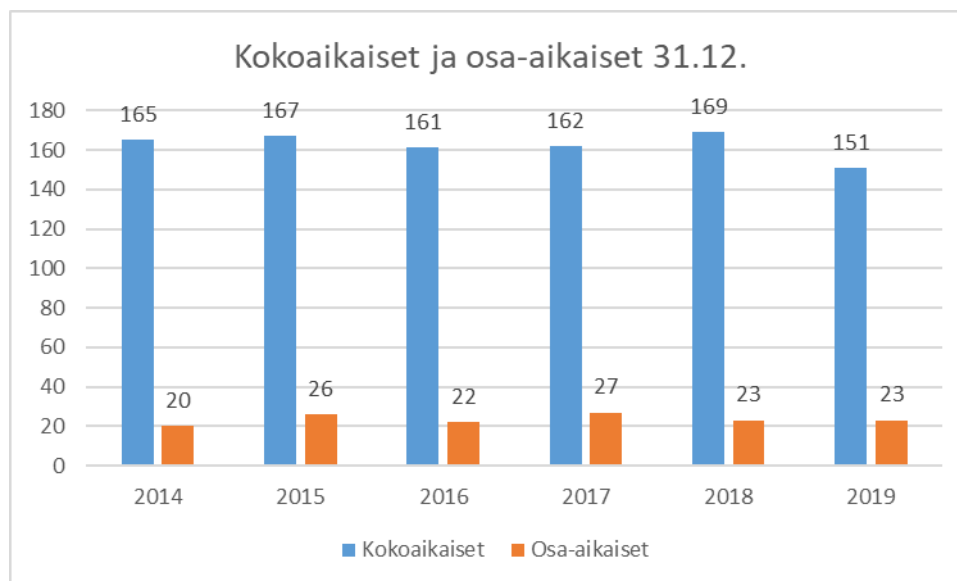
Kuvio 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2019

Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 108 814 euroa (110 316 euroa 2018). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 50 073 euroa (53 193 euroa vuonna 2018) eli 45,4 % palkkauskustannuksista. Työllistämistuella palkkaamisen pääpaino oli vuoden aikana velvoitetyöllistämisessä. Vuoden lopussa työllistettynä oli neljä henkilöä.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa 10 yli 15-vuotiasta nuorta eri työpaikoihin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, ruokapalvelussa, Ruokolahti-talolla ja Taitotalolla.

2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa, 86,8 %, henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2019 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 151 henkilöä (169 henkilöä vuonna 2018) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 23 henkilöä, saman verran kuin vuonna 2018.



Kuvio 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2019

Pääosa osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä on koulunkäynninohjaajia (15 henkilöä).

Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määriin eivät sisälly sivutoimiset kansalaisopiston opettajat. Sivutoimisessa palvelussuhteessa on vuosittain 20–25 henkilöä.

2.4 Työajan jakautuminen

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

	%
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100
Vähennetään	
- palkattomat poissaolot	5,7
- palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	15,2
- vuosilomat	8,7
- lisä- ja ylityövapaat	0,4
Tehty vuosityöaika	70,0

Taulukko 1. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2019

Teoreettiseen vuosityöaikaan ja tehty vuosityöaikaan ei ole laskettu mukaan sivutoimisessa palvelussuhteessa olleita.

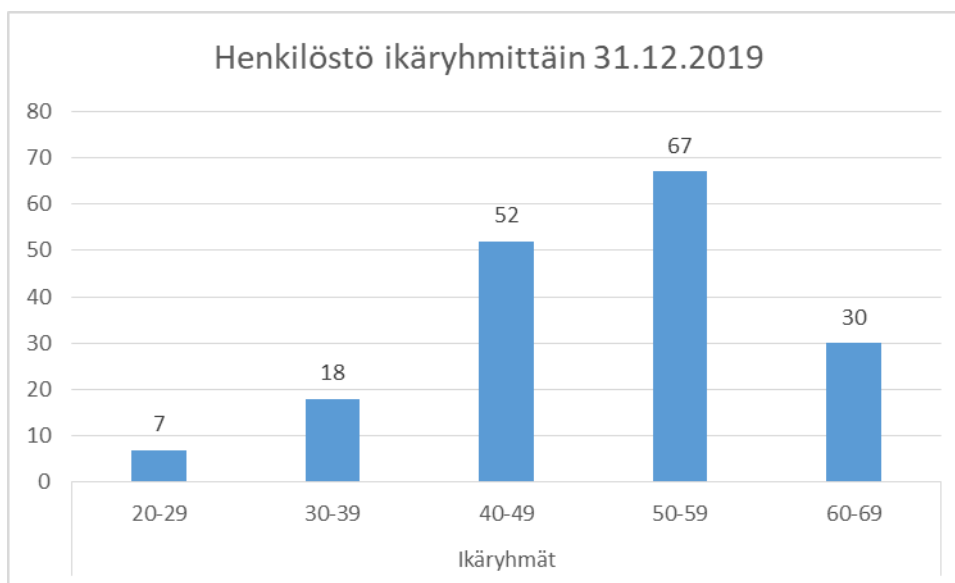
Tuntipalkkaisen henkilöstön teoreettinen työaika päivinä oli 2050. Palkallisia poissaoloja oli 168 päivää, vuosilomia 336 päivää ja ylityövapaita yksi päivä. Tehty työaika oli 75,4 % teoreettisesta työajasta.

3. Henkilöstörakenne

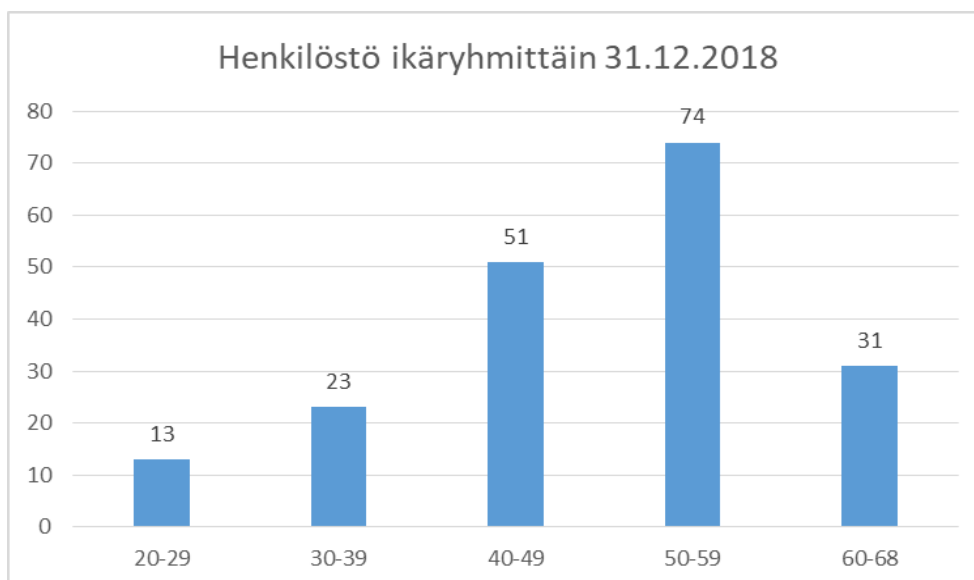
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2019 lopussa oli 137 (78,7 %) ja miehiä 37 (21,3 %).

Ikäryhmittäin jaoteltuna pääosa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50–59 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 44,3 % (vuonna 2018 45,3 %) ja yli 50-vuotiaita 55,7 % (vuonna 2018 54,7 %).



Kuvio 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2019

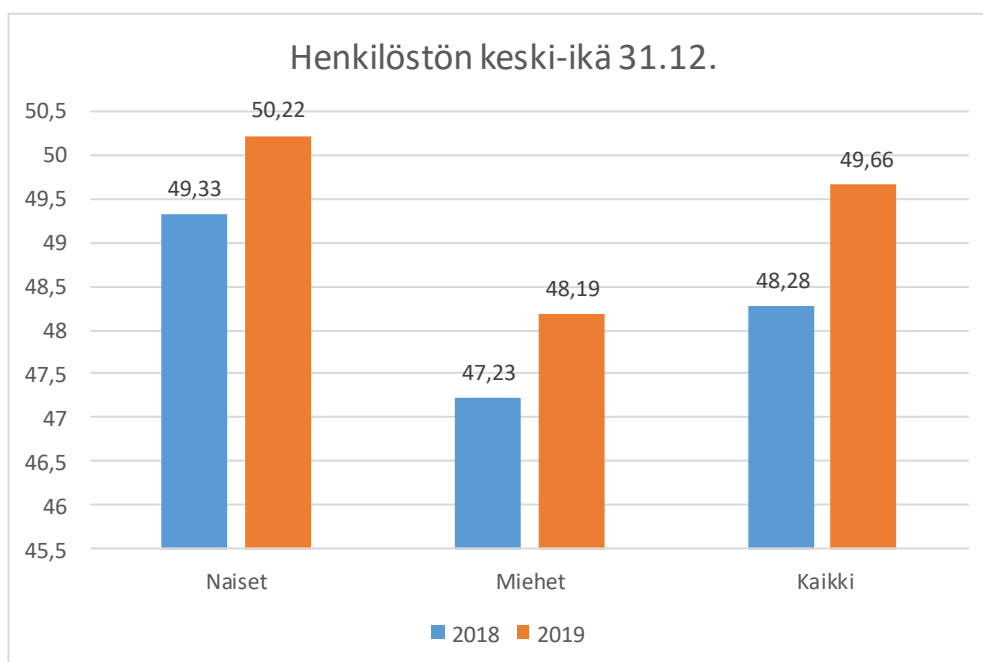


Kuvio 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2018

3.2 Henkilöstön keski-ikä

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2019 oli 49,66 vuotta ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,7 vuotta (KT, 2018). Vuonna 2018 keski-ikä oli 48,28 vuotta. Nais-

ten keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 50,22 vuotta (vuoden 2018 lopussa 49,33 vuotta) ja miesten keski-ikä 48,19 vuotta (47,23 vuotta vuonna 2018). Määräaikaissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alhaisempi, 43,71 vuotta.



Kuvio 6. Henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 ja 2019 lopussa

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2018 vakituisten palvelussuhteiden päättymissyynä oli lähes aina eläkkeelle siirtyminen (91 % tapauksista).

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	10	6,7 %
Päättyneet palvelussuhteet	14	9,3 %

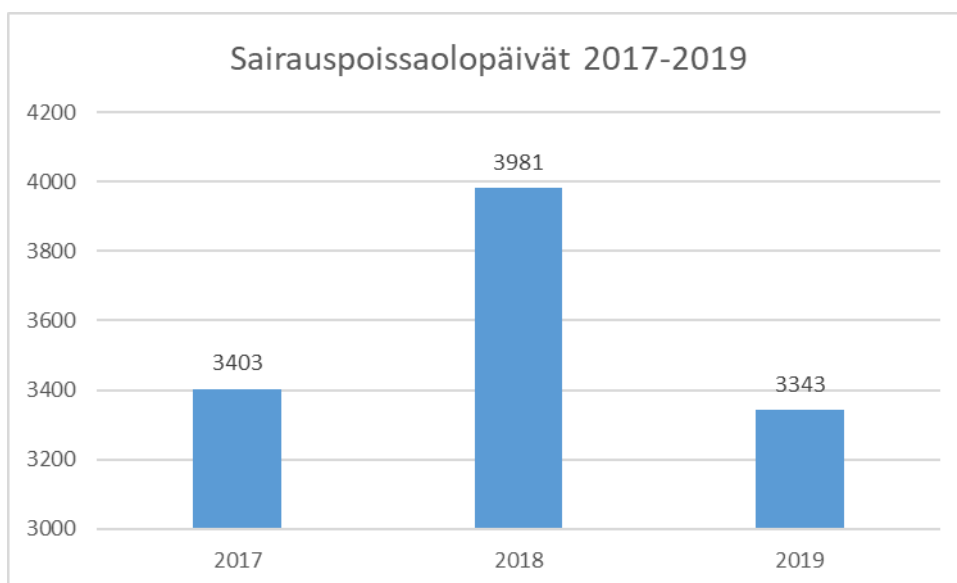
Optimaalisena pidetään noin 5–10 %:n vaihtuvuutta. Siihen nähden henkilöstön vaihtuvuus Ruokolahdella ei poikkea normaalista. Vuonna 2019 sekä eläkkeelle siirtyneitä että palveluksesta eronneita oli saman verran.

4 Henkilöstön tila

4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

Vuonna 2018 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää (KT, 2019). Sairauspoissaolot kunta-alalla kääntyivät vuonna 2018 nousuun pitkään jatkuneen tasaisen vaiheen jälkeen, jolloin vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä oli noin 16,7 päivää / työntekijä.

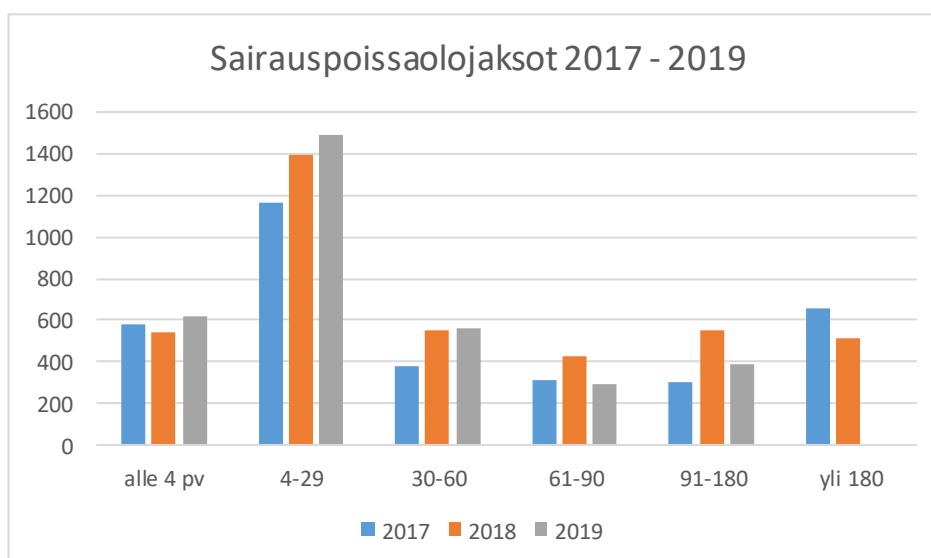
Ruokolahdella vuonna 2019 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 3343 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot vähenivät 16 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 3981 kalenteripäivää.



Kuvio 7 Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017, 2018 ja 2019

Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 18,7 kalenteripäivää. Vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 20,8 kalenteripäivää.

Vuonna 2019 etenkin yli 90 päivää kestäneiden sairauspoissaolojaksojen määrä pieneni. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan. Sairauspoissaoloista 2/3 oli kestoaltaan alle 30 päivää. Kaiken kaikkiaan sairauspoissaolojen kesto ja määrä on kehittynyt parempaan suuntaan.



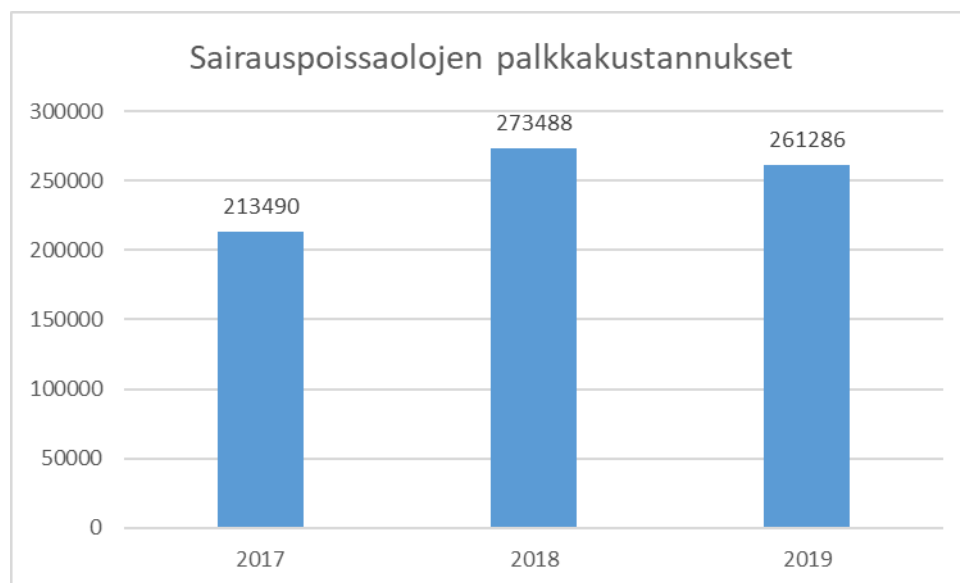
Kuvio 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2017, 2018 ja 2019

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 31:llä vakituisista työntekijästä.

Kunnan työntekijät voivat olla tavanomaisen, äkillisen flunssa- tai vatsataudin vuoksi pois töistä omalla ilmoituksellaan viisi kalenteripäivää. Tällaisten sairauspoissaolojen kesto oli keskimäärin 2,0 päivää (2,1 päivää vuonna 2018).

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 261 286 euroa (273 488 euroa vuonna 2018) ja sijaiskustannukset 121 125 euroa (124 814 euroa vuonna 2018).

Kelalta saadut sairausvakuutuskorvaukset olivat 66 600 euroa (85 587 euroa vuonna 2018).



Kuvio 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017, 2018 ja 2019

Työstä poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui vuonna 2019 kaksi (vuonna 2018 kolme ja vuonna 2017 viisi). Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 7 päivää (23 päivää vuonna 2018). Vakuutusyhtiö maksoi tapaturmavakuutuskorvauksia 6 353 euroa (5 295 euroa vuonna 2018).

4.2 Muut poissaolot

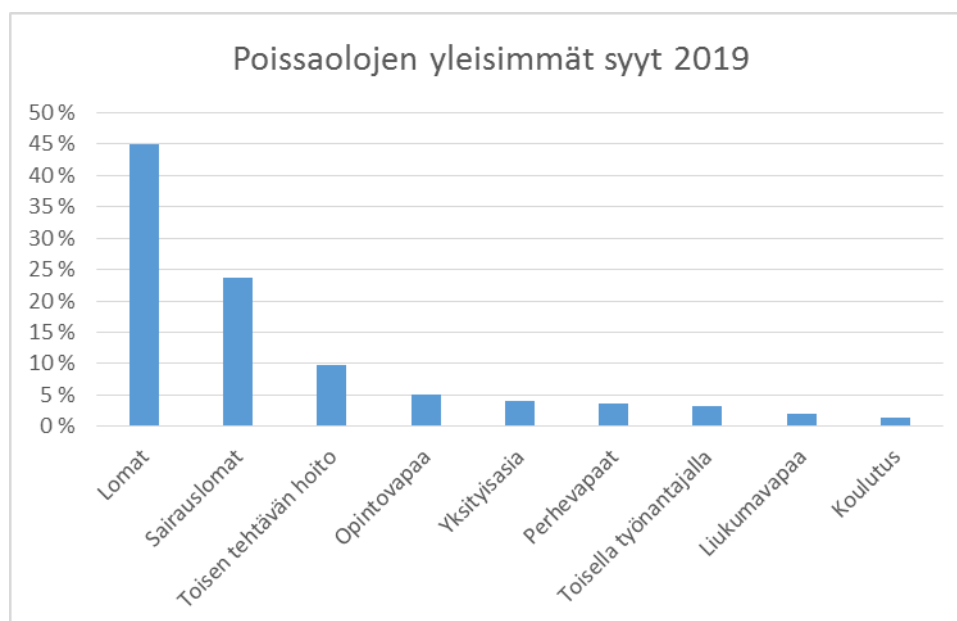
Vuosilomien ja säästövapaiden osuus poissaoloista oli 44,9 % (37 % vuonna 2018). Sairauspoissaolojen osuus oli 23,7 % (21,0 % vuonna 2018). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) muodostivat 3,7 % poissaoloista (8 % vuonna 2018). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaisuuskustannukset olivat 23 113 euroa (36 449 euroa vuonna 2018).

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 724 päivää (639 päivää vuonna 2018). Vuorotteluvapaata käytti vuoden 2019 aikana vain yksi henkilö (kolme henkilöä vuonna 2018). Vuorotteluvapaasta johtuvat poissaolot ovat vähentyneet viime vuosina todennäköisimmin vuorotteluvapaaehtojen kiristyttyä.

Poissaoloista 9,7 % johtui toisen tehtävän hoidosta omassa kunnassa ja 3,3 % siirtymisestä määräajaksi toisen työnantajan palvelukseen.

Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 562 päivää, täsmälleen saman verran kuin edellisellä vuonna. Liukumasaldoon perustuvia vapaita oli 278 päivää (305 päivää vuonna 2018).



Kuvio 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2019 osuutena poissaolopäivistä

4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2018 ja 2019 välillä:

	2019	2018, 1000 €	Muutos vuodesta 2018, %
Työvoimakustannukset yhteensä	7 748	7 991	-3,0
Palkat yhteensä	6 161	6 342	-2,9
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut, josta	1 578	1 649	-3,8
Eläkemenoperusteinen maksu	320	302	+6,0
Henkilöstöinvestoinnit			
työterveyshuolto	68	72	-5,6
koulutus ja muu kehittäminen	32	18	+77,8
TYHY-toiminta	8	8	0,0

Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2018 ja 2019.

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 henkilöstön palvelusvuosien huomioimissäännön mukaan 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta koru- tai kellolahjakortilla. Vuonna 2019 palvelusvuosista palkittiin 15 työntekijää.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjalla tai koru-/ kellolahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 25 kappaletta vuonna 2019, yhteensä 5 226 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 2018

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti joka toinen vuosi toteutettava, koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely tehtiin 2—16.11.2018. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2020.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Työturvallisuuskeskuksen Yksilötutkikyselytyökalulla. Kyselytyökalun kysymysten määrä oli pienempi kuin aiemmin Kuntien Eläkevakuutuksen mallin mukaisesti laaditussa kyselyssä, mutta vastaaja sai vastauksen perusteella kootun yhteenvedon ja arvosanan omasta työkyvystään ja työhyvinvoinnistaan.

Kysely lähetettiin 184 henkilölle ja vastauksia saatiin 112 kappaletta (85 vastausta vuonna 2016). Toimintayksiköittäisen analyysin ulkopuolelle jouduttiin jättämään 9 vastausta puutteellisten merkintöjen vuoksi. Vastausprosentti oli 60,8 %. Vuonna 2016 vastausprosentti oli 42,6 %.

Työhyvinvointikyselyn kysymykset koskettivat terveyttä ja toimintakykyä, osaamista, arvoja, asenteita ja motivaatiota, työn organisointia, työyhteisöä ja johtamista, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä työkykyä.

Kyselyn vastausten keskiarvot asteikolla 0–10, jossa
 alle 5 = huono
 5-6.99 = kohtalainen
 7-8.99 = hyvä

9-10 = erinomainen

Kyselyn teemat	Vastausten keskiarvo
Terveys ja toimintakyky	8,07
Osaaminen	7,70
Arvot, asenteet, motivaatio	8,12
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	7,28
Työ ja perhe-elämä	7,97
Työkyky	7,72

Taulukko 3. Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvot 2018

Työhyvinvointi-indeksin arvosanaksi saatiin 7,82 ja työkykyarvioksi 7,72.

Heikoimmat arvosanat saatiin kysymyksiin

"Saatko esimieheltäsi palautetta työsi suorittamisesta?"	(6,44)
"Saatko riittävästi työsi tekemistä tukevaa koulutusta?"	(6,71)
"Jaksatko työssäsi vanhuuseläkeikään saakka?"	(6,88)

Parhaat arvosanat annettiin kysymyksiin

"Oletko sitoutunut työhösi?"	(8,85)
"Minkälainen on ammatillinen osaamisesi?"	(8,41)
"Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työsi ja perhe-elämäsi?"	(8,36)

Vastausten keskiarvot eivät ole suoraan verrattavissa aiempien vuosien kyselyiden tuloksiin. Yleisarviona voidaan kuitenkin sanoa, että työhyvinvointi ja työkyky ovat kyselyn vastausten perusteella vähintään tyydyttävällä tasolla.

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 Etelä-Karjalan Työkunto Oy:n kanssa lakisäänteisestä ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidollisesta työterveyshuollosta vuonna 2019. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain. Suunnitelman mukaan työterveyshuollon toiminnan tavoitteina ovat vuonna 2019 olleet:

- Henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen työolosuhteita ja työ- ja elintapoja parantamalla sekä sairauksia ennalta ehkäisemällä.
- Työntekijöiden valmiuden kehittäminen ja vahvistaminen kohdata työn sisältöön ja työn organisointiin liittyviä muutoksia ja aktiivisen tuen toimintamallin mukaisten toimien tehostaminen.
- Työntekijöiden tukeminen ja kannustaminen omatoimiseen sairauksien ennaltaehkäisyyn.
- Sairauspoissaolojen vähentäminen.

Työterveyshuoltoa on lisäksi pyydetty tekemään kultakin vuodelta arviointiraportti työpaikkojen ja henkilöstön työterveyden tilanteesta.

Vuonna 2019 sairauslomapäivien määrä väheni tavoitteen mukaan yli 600 päivällä, ja valtaosa vähenemisestä selittyi pidempään kestäneiden sairauspoissaolojaksojen määrän pienenemisellä. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan. Taustatekijöitä kehitykselle voi olla monia. Ruokolahdella muutokset työssä ja työympäristössä yhdistettynä ikärakenteeseen voivat olla yhteydessä parantuneeseen tilanteeseen.

Yleisin sairausloman syy liittyi työssä jaksamiseen liittyviin asioihin. Vuonna 2019 sairauslomapäivistä noin neljännes johtui näistä syistä. Toiseksi yleisin syy sairauslomille oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Hengityselinten sairaudet ovat nyt kolmanneksi yleisin sairausloman syy 15,2 %:n osuudella.

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 neuvontaa ja ohjauskäyntejä on tehty.

Etelä-Karjalan Työkunto Oy:lla on ollut vaikeuksia tuottaa sairaanhoidollisen työterveyshuollon palveluita. Osa henkilökunnasta on ohjattu akuuteissa sairaustapauksissa julkisen tai yksityisen terveydenhuollon palveluihin. Palvelun toimimattomuudesta on reklamoitu, mutta lääkärripulan vuoksi asiaan on ollut vaikea saada parannusta.

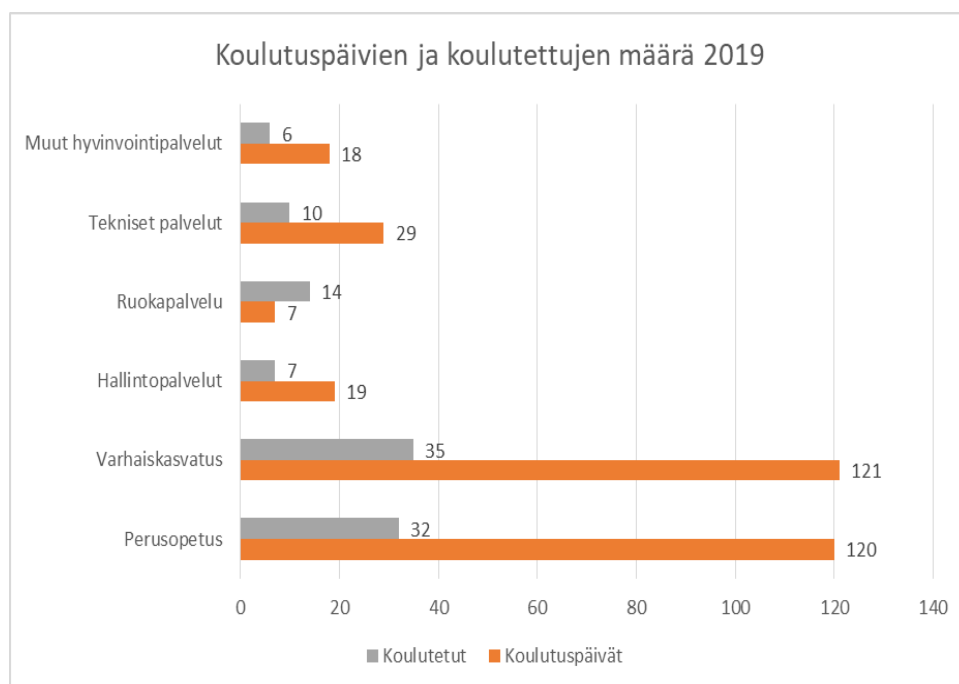
Kunnassa on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissään. Toimintamalli auttaa esimiehiä toimimaan paremman työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi. Muun muassa toimintamallin mukaisia verkostoneuvotteluita 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 2019 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 314 (374 päivää vuonna 2018). Koulutuspäivät sisältävät myös ammattiyhdistyskoulutuksen. Yksi koulutuspäivä muodostuu vähintään kuuden tunnin pituisesta koulutuksesta. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta alle kuuden tunnin koulutuksesta.

Koulutettuja henkilöitä oli 104 (105 vuonna 2018), mikä on 69,3 % 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 ruokapalveluissa. Koulutusta järjestettiin lähes jokaiselle, mutta koulutuspäivien määrä koulutettua kohti oli vain 0,5. Eniten koulutuspäiviä suhteessa koulutettujen määrään kertyi perusopetuksessa, 3,75 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä vaihteli 2,7 ja 3,45 päivän välillä



Kuvio 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2019

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 yhteistoimintakoulutusta, luottamusmieskoulutusta ja työsuojelukoulutusta. Osa koulutuksesta on järjestetty työntekijän omassa työpisteessä sähköisten yhteyksien välityksellä.

Opintovapaata käytettiin vuoden aikana edellisvuotta enemmän.

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2019 olivat yhteensä 31 600 euroa ja koko päivän kestäneiden koulutuspoissaolojen palkkakustannukset yhteensä 17 966 euroa (18 452 euroa vuonna 2018).

5.3 Työilmapiiri, esimiestyö ja osallistumismahdollisuudet

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

Työhyvinvointikyselyyn vastanneiden arvosana saamastaan arvostuksesta työpäikällä oli keskiarvoltaan 7,73 eli hyvä, luottamus työnantajaan 7,79 ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta 7,88 (asteikko 0-10).

Työn organisointiin suhtauduttiin hieman kriittisemmin: arvosanaksi tuli 7,16. Esi mieheltä saatu tuki hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa sai arvosanan 7,21. Työyhteisön tuki koettiin samankaltaisessa tilanteessa paremmaksi, arvosana oli 8,31. Koko kyselyn heikon arvosana (6,44) annettiin kysymykseen ”Saatko esimieheltäsi

palautetta työsi suorittamisesta?”. 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.

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, joskin vakinaisen henkilöstön palvelussuhteet päättyvät lähestulkoon aina eläkkeelle siirtymiseen. Henkilöstön keski-ikä nousee vähitellen. 65 vuoden vanhuuseläkeiän vuosina 2020–2022 saavuttaa kahdeksan (8) henkilöä. Rekrytointeihin ja / tai tehtäväjärjestelyihin sekä kouluttautumiseen tulee varautua riittävän ajoissa. Samoin kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämisestä on pidettävä huolta työn vaativuuden muuttumisen mukaisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt. Etenkin mielenterveydestä ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvat sairauspoissaolojaksot, joita ei lukumääräisesti ole paljon, ovat usein pitkiä ja nostavat edelleen sairauspoissaolopäivien työntekijäkohtaista keskiarvoa.

Palveluksessa olevien kokemus omasta työkyvystään ja voimavaroistaan on viimeisimmän työhyvinvointikyselyn mukaan kuitenkin säilynyt hyvällä tasolla siitä huolimatta, että henkilöstöstä valtaosa sijoittuu yli 50-vuotiaiden ikäryhmään. 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 sairauslomia saadaan vähennettyä. Mielenterveyden häiriöihin puuttumiseen ja työn kuormittavuuden hallintaan vaaditaan kuitenkin lisätoimenpiteitä.

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 kehittämisessä.