



# Henkilöstökertomus 2022

Yhteistoimintatoimikunta 17.3.2023  
Kunnanhallitus 29.3.2023  
Kunnanvaltuusto 30.5.2023

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	3
2. Henkilöstön määrä .....	3
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä.....	3
2.2 Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö.....	4
2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö .....	5
2.4. Henkilöstötyövuodet .....	6
2.5. Työajan jakautuminen .....	6
3. Henkilöstörakenne .....	7
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	7
3.2 Henkilöstön keski-ikä.....	8
3.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
4 Henkilöstön tila.....	9
4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot .....	9
4.2 Muut poissaolot .....	11
4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut.....	12
4.4 Palkitseminen.....	13
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky .....	13
5.1 Työhyvinvointi ja terveys .....	13
5.1.1 Työhyvinvointikysely 2022 .....	13
5.1.2 Työterveys .....	14
5.2 Osaamisen kehittäminen .....	15
5.3 Työilmapiiri, esimiestyö ja osallistumismahdollisuudet.....	16
6. Johtopäätelmät .....	17

## Kuviot ja taulukot

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2022 .....	4
Kuva 2. Vakainaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2022.....	5
Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2022 .....	6
Kuva 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2022.....	8
Kuva 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021.....	8
Kuva 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2018–2022 lopussa.....	9
Kuva 7. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017–2022 .....	10
Kuva 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2019–2022.....	10
Kuva 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2022. ....	11
Kuva 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2022 osuutena poissaolopäivistä .....	12
Kuva 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2022. ....	16
Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2022 .....	6
Taulukko 2. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2022, kuukausipalkkaiset .....	7
Taulukko 3. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2022, tuntipalkkaiset .....	7
Taulukko 4. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2022 ja 2021.....	12

## 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:

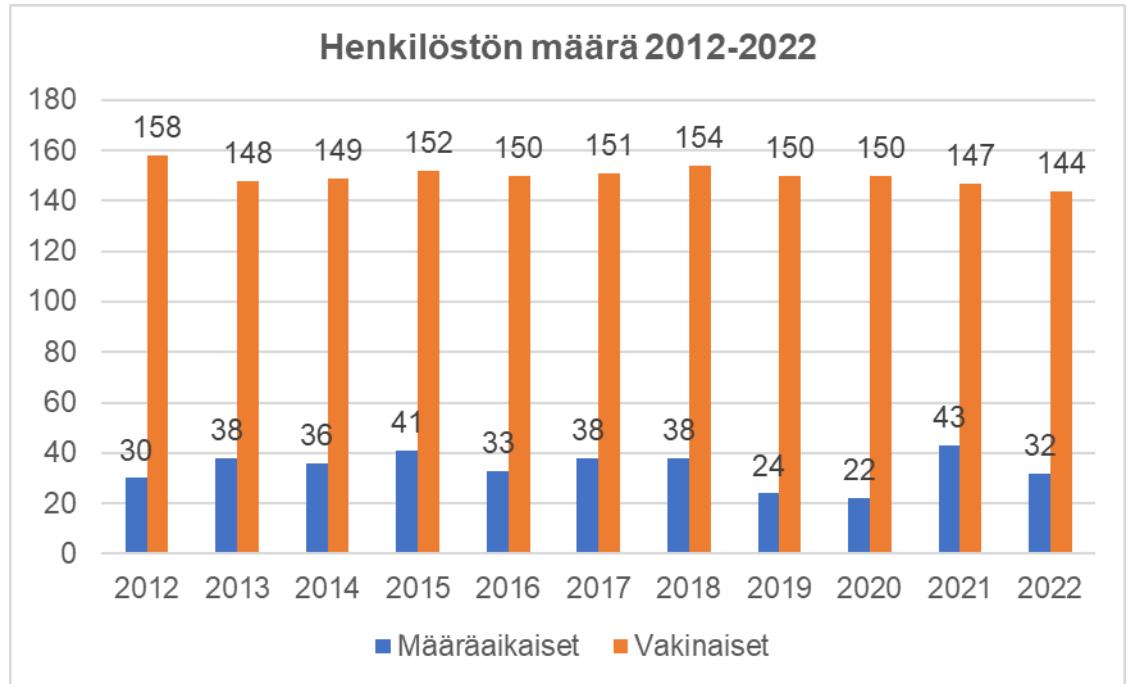
- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

Vuoden 2021 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 31.12.2022 yhteensä 176. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut 7,4 prosentilla vuodesta 2021. Vuoden 2021 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli myös 190 henkilöä.



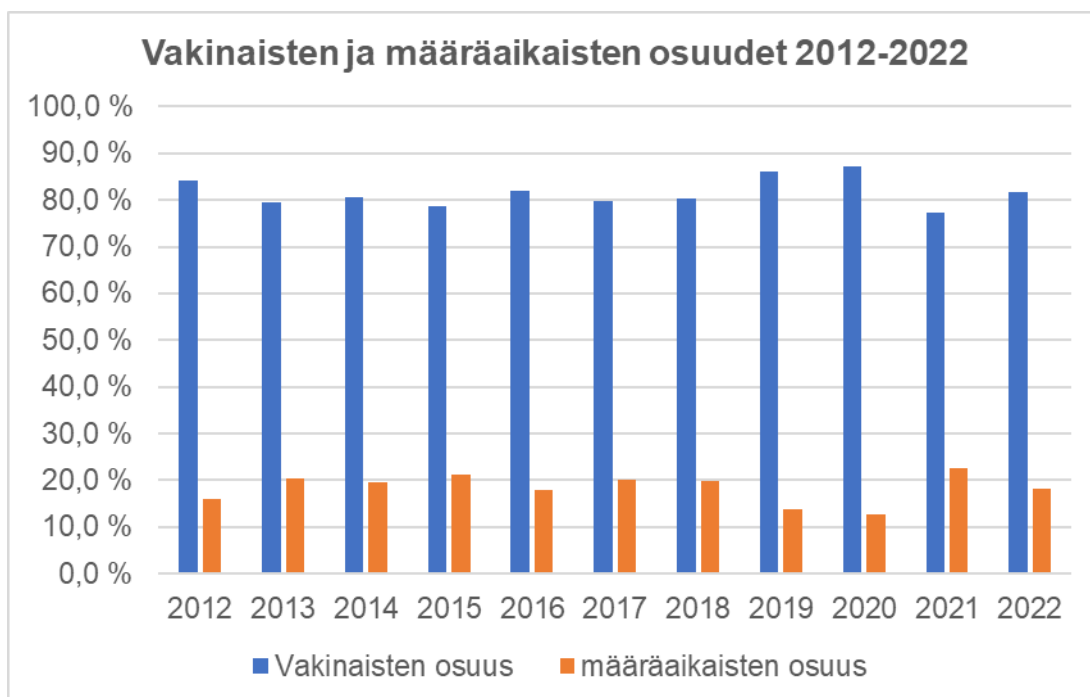
Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2022

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 75 % ja määräaikaisen 25 % (KT, 2021). Ruokolahdella vakinaisten osuus oli 81,8 % vuoden 2022 lopussa (144 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski edellisestä vuodesta. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 18,2 % vuoden 2022 lopussa, kun vuoden 2021 lopussa se oli 22,6 %:ia..

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2012–2022 on esitetty seuraavassa kuviossa:



Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2022

Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 229 538 euroa (147 643 euroa vuonna 2021). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 73 350 euroa (70 075 euroa vuonna 2021) eli 32,0 % palkkauskustannuksista. Työllistämistuella palkkaamisen pääpaino oli vuoden aikana velvoitetyöllistämisessä. Vuoden lopussa työllistettynä oli 10 henkilöä.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa yli 15-vuotiasta 14 nuorta eri työpis-teisiin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, ruokapalvelussa, nuoriso-työssä, Ruokolahti-talolla, Taitotalolla ja Tarkkolan kylätalolla (vuonna 2021 kesä-työntekijöitä oli 12). Tämän lisäksi yrityksille, jotka työllistävät ruokolahtelaisen nuoren oli jaossa 15 kunnan ja 15 Etelä-karjalan Osuuspankin kesätyöseteliä.

### 2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa, 83,3 %, henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2022 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 145 (152 henkilöä vuonna 2021) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 31 (37 henkilöä vuonna 2021). Koko kunta-alla vuonna 2021 kokonaisissa palvelussuhteissa oli 85,4 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä (KT, 2021).



Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2022

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

Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määriin eivät sisälly sivutoimiset kansalaisopiston opettajat. Vuoden lopussa 31.12.2022 sivutoimisia kansalaisopiston opettajia oli yhteensä 15.

## 2.4. Henkilöstötyövuodet

Henkilöstötyövuodelle tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osakaprosenttiaan vastaavasti.

	htv
Teoreettinen htv	184,3
Toteutunut htv	171,5
palkattomat poissaolot	12,8
palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	27,7
vuosilomat	14,2
lisä- ja ylityövapaat	1,8

Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2022

Tuntipalkkaisen henkilöstön teoreettinen työaika oli 8,9 htv. Palkallisia poissaoloja oli 1,6 htv, palkattomia poissaoloja 0,02 htv, lisä- ja ylityövapaita 0,3 htv ja vuosilomia 1 htv.

Kuukausipalkkaisen henkilöstön teoreettiset henkilötyövuodet olivat 175,4 htv. Palkallisia poissaoloja oli 26,1 htv, palkattomia poissaoloja 12,8 htv, lisä- ja ylityövapaita 1,6 htv ja vuosilomia 13,2 htv

## 2.5. 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	7,3
- palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	14,9
- vuosilomat	7,5
- lisä- ja ylityövapaat	0,9
Tehty vuosityöaika	69,4

Taulukko 2. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2022, kuukausipalkkaiset

	%
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100
Vähennetään	
- palkattomat poissaolot	0,3
- palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	18,3
- vuosilomat	11,5
- lisä- ja ylityövapaat	2,9
Tehty vuosityöaika	671

Taulukko 3. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2022, tuntipalkkaiset

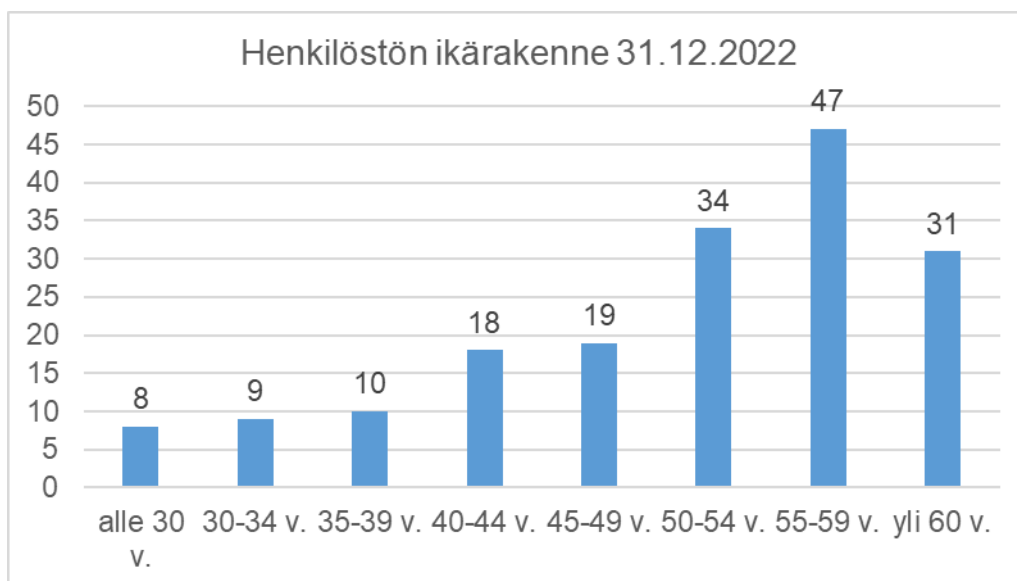
Teoreettiseen vuosityöaikaan ja tehty vuosityöaikaan ei ole laskettu mukaan sivutoimisessa palvelussuhteessa olleita.

### 3. Henkilöstörakenne

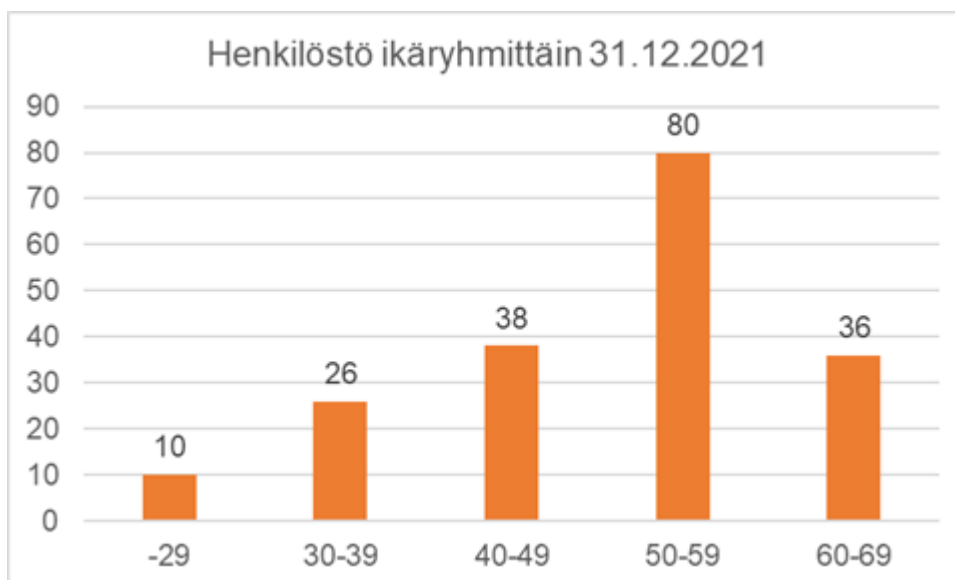
#### 3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2022 lopussa oli 137 (vuonna 2021: 153) (77,8 %) ja miehiä 39 (vuonna 2021: 37) (22,2 %).

Ikäryhmittäin jaoteltuna pääosa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50–59 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 36,4 % (vuonna 2021 38,9 %) ja yli 50-vuotiaita 63,6 % (vuonna 2020 61,1 %).



Kuva 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2022

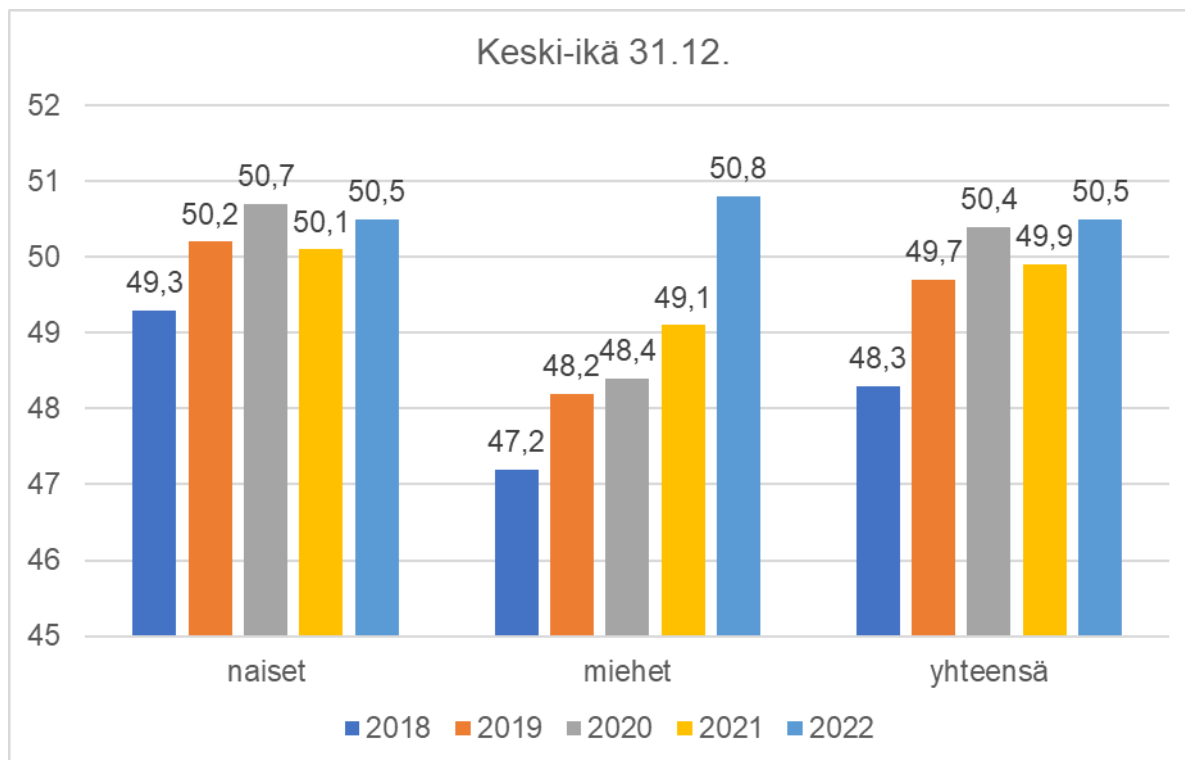


Kuva 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021

### 3.2 Henkilöstön keski-ikä

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 50,5 vuotta ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,5 vuotta (KT, 2021). Vuonna 2021 keski-ikä oli 49,9 vuotta. Naisten keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 50,5 vuotta (vuoden 2020 lopussa 50,1 vuotta) ja miesten keski-ikä 50,8 vuotta (49,1 vuotta vuonna 2021). Määräaikaississa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alhaisempi, 47,9 vuotta (46,2 vuonna 2020).





Kuva 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2018–2022 lopussa

### 3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 vakituisten palvelussuhteiden pääasiallisena päättymissyynä oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyminen oli päättymissyynä 75 %:ssa tapauksista.

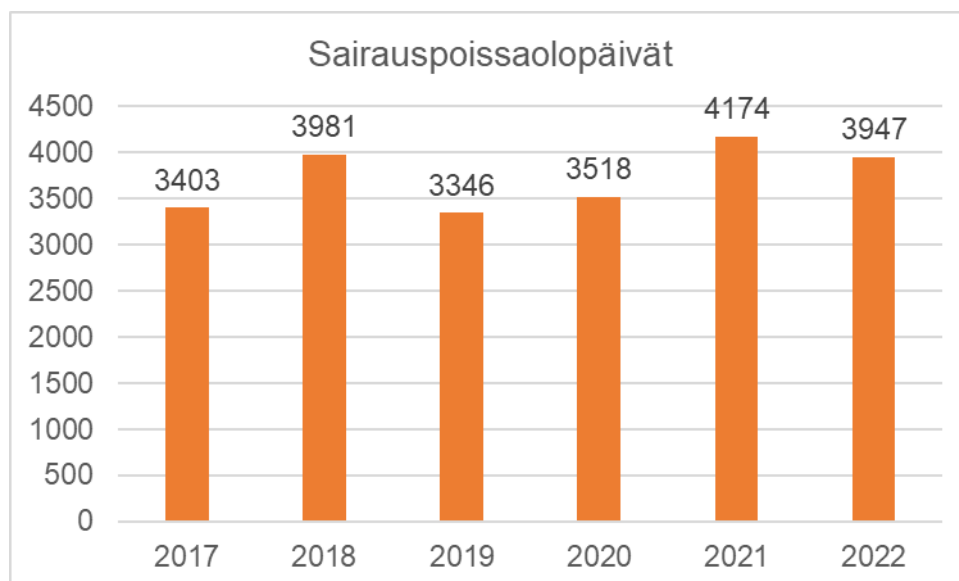
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	14	8,0 %
Päätyneet palvelussuhteet	21	11,9 %

Optimaalisena pidetään noin 5–10 %:n vaihtuvuutta. Siihen nähden henkilöstön vaihtuvuus Ruokolahdella on optimaalisella tasolla. Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyneitä oli enemmän kuin palveluksesta eronneita.

## 4 Henkilöstön tila

### 4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

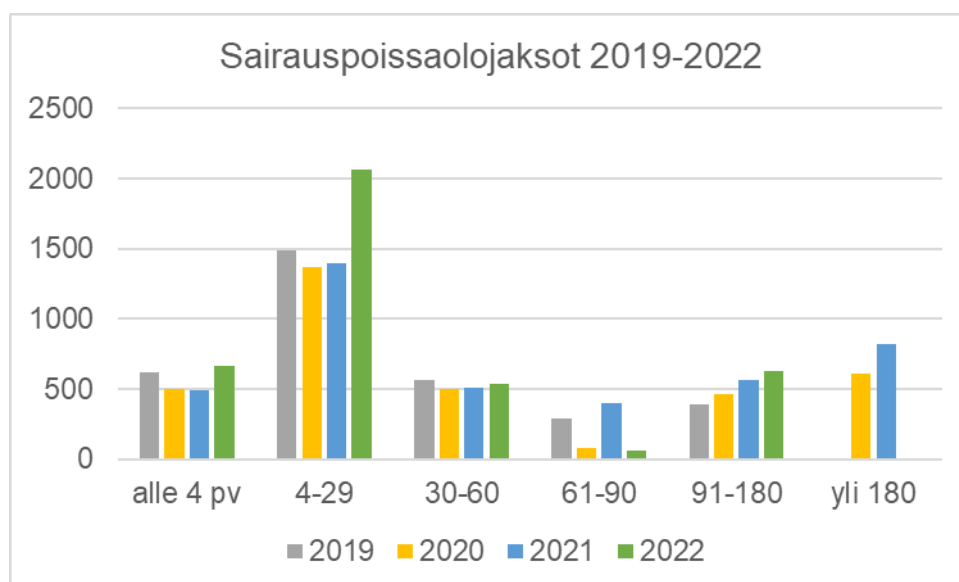
Ruokolahdella vuonna 2022 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 3 947 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot laskivat 5,9 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 4 194 kalenteripäivää.



Kuva 7. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017–2022

Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 23 kalenteripäivää. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 25 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 2022 pitkien sairauspoissaolojen määrä laski. Yli 180 päivän sairauspoissaoloja ei ollut yhtään kappaletta. Sairauspoissaoloista 69,1 prosenttia oli kestoltaan alle 30 päivää.



Kuva 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2019–2022

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 25:llä vakituisista työntekijöistä.

Kunnan työntekijät voivat olla tavanomaisen, äkillisen flunssa- tai vatsataudin vuoksi pois töistä omalla ilmoituksellaan kymmenen kalenteripäivää. Omalla ilmoituksella oli 282 sairauspoissaoloa. Tällaisten sairauspoissaolojen kesto oli keski-

määrin 2,0 päivää (2,0 päivää vuonna 2021). Yleisvaarallisen tartuntataudin vuoksi poissaoloja kertyi 104 kappaletta, yhteensä 454 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 339 801 euroa (307 936 euroa vuonna 2021) ja sijauskustannukset 167 439 euroa (125 733 euroa vuonna 2021). Kelalta saadut sairausvakuutuskorvaukset olivat 121 564 euroa (90 124 euroa vuonna 2021).



Kuva 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2022.

Työstä poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui kolme (vuonna 2021 kuusi, vuonna 2020 viisi, vuonna 2019 kaksi ja vuonna 2018 kolme). Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 8 päivää (156 päivää vuonna 2021). Vakuutusyhtiö maksoi tapaturmavakuutuskorvauksia 16 253 euroa (8 386 euroa vuonna 2021).

## 4.2 Muut poissaolot

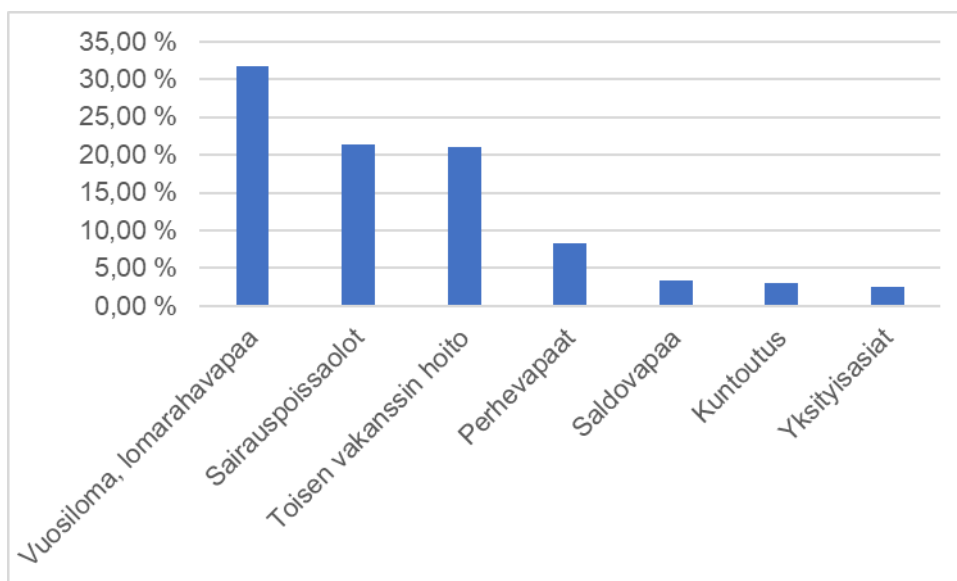
Vuosilomien, lomarahavapaiden ja säästövapaiden osuus poissaoloista oli 31,7 % (35,5 % vuonna 2021). Sairauspoissaolojen osuus oli 21,4 % (22,8 % vuonna 2021). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) muodostivat 8,3 % poissaoloista (11,2 % vuonna 2021). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaisuskustannukset olivat 60 729 euroa (83 457 euroa vuonna 2021).

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 227 päivää (236 päivää vuonna 2021). Vuorotteluvapaalla oli 2 henkilöä vuonna 2022 ja poissaolopäiviä kertyi 256 päivää (kaksi henkilö vuonna 2021, ei yhtään vuoden 2020 aikana ja yksi henkilö vuonna 2019).

Poissaoloista 21,0 % (vuonna 2021 13,6 %) johtui toisen tehtävän hoitamisesta.

Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 331 päivää (315 päivää vuonna 2021). Liukumasaldoon perustuvia vapaita oli 441 päivää (370 päivää vuonna 2021).



Kuva 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2022 osuutena poissaolopäivistä

### 4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2022 ja 2021 välillä:

	2022 1000 €	2021 1000 €	Muutos vuodesta 2021, %
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	8 402	8 034	+4,5
Palkat yhteensä	6 560	6 243	+5,1
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut, josta	1 631	1 636	-0,3
Eläkemenoperusteinen maksu	318	337	-5,6
<b>Henkilöstöinvestoinnit</b>			
työterveyshuolto	122	115	+6,1
koulutus ja muu kehittäminen	51	31	+64,5
TYHY-toiminta	38	9	+322,2

Taulukko 4. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2022 ja 2021.

Palkkoihin ei sisälly luottamustoimipalkkioita.

Työterveyshuollon kustannukset on ilmoitettu bruttomääräisenä.

Koulutuskustannukset sisältävät koulutuspalvelujen oston.

Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut sisältävät sosiaaliturva-, eläke- ja vakuutus-, 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. Palveluajkaan 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.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjalla tai koru-/ kellolahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 19 kappaletta vuonna 2022, yhteensä 3 500 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 2022

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti joka toinen vuosi toteutettava, koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely tehtiin 12.10.–4.11.2022. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2023.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Työturvallisuuskeskuksen Yksilötutkaskyselytyökalulla. Vuonna 2020 kysely toteutettiin samalla kyselytyökalulla, joten tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia.

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

Kyselyn osa-alueet	vuosi 2022	vuosi 2020
Terveys ja toimintakyky	8,4	8,2
Osaaminen	8,3	8,2
Arvot, asenteet, motivaatio	8,5	8,2
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	7,9	7,6
Työ ja perhe-elämä	8,3	7,9
Työkyky	7,8	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 noussut tai pysynyt samana kuin vuonna 2020. Työhyvinvointi-indeksiksi saatiin 8,3 (vuonna 2020 oli 8) ja työkykyarvioksi 7,8 (vuonna 2020 oli 7,8).

Heikoimmat arvosanat saatiin kysymyksiin (suluissa vuoden 2020 arvosana):

"Jaksaako vanhuuseläkkeelle asti"	6,8 (7,2)
"Esimiehen palaute"	7,3 (6,9)
"Ystävät ja harrastukset"	7,5 (7,1)
"Koulutuksen riittävyys"	7,7 (7,5)
Parhaat arvosanat annettiin kysymyksiin:	
"Työhön sitoutuminen"	9,0 (9,0)
"Ammatillinen osaaminen"	8,6 (8,7)
"Työaikajoustot"	8,8 (8,3)
"Työmotivaatio"	8,7 (8,7)
"Työyhteisön tuki"	8,7 (8,6)

Yleisarviona voidaan kuitenkin sanoa, että työhyvinvointi ja työkyky ovat kyselyn vastausten perusteella parantuneet vuodesta 2020.

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 2022. 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 2022 sairauslomapäivien määrä laski hieman vuodesta 2021, joka selittyi pidempään kestäneiden sairauspoissaolojaksojen määrän laskulla. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ei ollut yhtään, kun vuonna 2021 niitä oli neljä. Taustatekijöitä kehitykselle voi olla monia. Ikärakenne voi olla yhteydessä pidempiin sairauspoissaoloihin. Myös koronapandemian jatkumisella vuonna 2021 voi olla oma vaikutuksensa sairauspoissaolojen määrään vuonna 2022. Koronavaikutus sairauspoissaoloihin näkyi vielä vuonna 2022. Yleisvaarallisen tartuntataudin vuoksi poissaoloja kertyi 461 päivää.

Työterveyshuollon kautta myönnettyissä sairauslomissa yleisimmät syyt liittyivät tuiki- ja liikuntaelinten sairauksiin (28 %) ja mielenterveyshäiriöihin (26 %).

Terveystalon tilastojen mukaan terveysprosentti oli 26,5 % (vuonna 2021 oli 26,7 %), joka kertoo mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Kunta-alalla 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päiväkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2020. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna lähes viisi prosenttiyksikköä ja on koko 2000-luvun suurin (KT, 2020, Työterveyslaitos, Kunta 10-tutkimus + Helsinki).

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 neuvontaja ohjauskäyntejä on tehty.

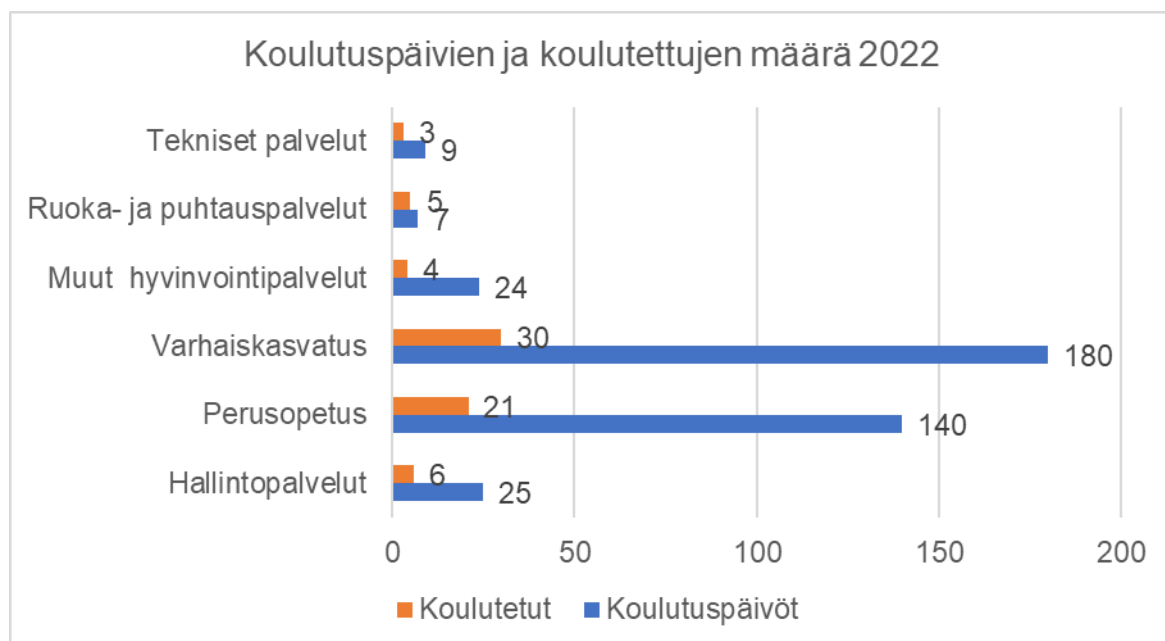
Kunnassa on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissään. Toimintamalli auttaa esimiehiä toimimaan paremman työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi. Muun muassa toimintamallin mukaisia verkostoneuvotteluita 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 2022 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 385 (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.

Koulutettuja henkilöitä oli 69 (52 vuonna 2021), mikä on 47,9 % 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, jossa koulutuspäivien määrä koulutettua kohti oli 1. Eniten koulutuspäiviä suhteessa koulutettujen määrään kertyi perusopetuksessa, 7 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä vaihteli 3 ja 6 päivän välillä.



Kuva 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2022.

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. Opintovapaita oli 7 (vuonna 2021 oli 2) ja poissaoloja niistä kertyi 227 työpäivää (vuonna 2021: 236 työpäivää).

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä euroa 47 941 euroa (30 983 euroa vuonna 2021).

### 5.3 Työilmapiiri, esimiestyö ja osallistumismahdollisuudet

Työhyvinvointikyselyn vastauksista saadaan tietoa 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 työpäivällä oli keskiarvoltaan 8,1 (vuonna 2020 7,8) eli hyvä, luottamus työnantajaan 8,3 (vuonna 2020 7,7) ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta 7,8 (vuonna 2018 7,9) (asteikko 0–10).

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



Työn organisointiin suhtauduttiin hieman kriittisemmin: arvosanaksi tuli 7,9 (vuonna 2020 8,3). Esimieheltä saatu tuki hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa sai arvosanan 7,8 (7,5). Työyhteisön tuki koettiin samankaltaisessa tilanteessa paremmaksi, arvosana oli 8,7 (8,6). Esimiehen palaute sai arvosanan 7,3 (6,9). 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. Henkilöstön keski-ikä nousee vähitellen. 65 vuoden vanhuuseläkeiän vuosina 2023–2025 saavuttaa kaksikymmentäyksi (21) henkilöä. Rekrytointeihin ja / tai tehtäväjärjestelyihin sekä koulutautumiseen tulee varautua riittävän ajoissa. Samoin kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämisestä on pidettävä huolta työn vaativuuden muuttumisen mukaisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on laskenut verrattuna vuoteen 2021. Positiivista on, ettei yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ollut yhtään, kun vuonna 2021 niitä oli neljä kappaletta ja vuonna 2020 kaksi kappaletta. Kaikista sairausryhmistä tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat mielenterveyshäiriöiden kanssa eniten sairauslomapäiviä. Ne ovat valtakunnallisestikin yleisimmät syyt pysyviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tästä syystä tuki- ja liikuntaelinvaivojen 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.

Pitkittänyt korona-aika näkyy yhä edelleen mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaoloissa. Erityisesti mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen nousu trendiä 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 mielenterveyssyistä 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 6,8, kun aiemmassa kyselyssä arvosana oli 7,2. Henkilöstön ikääntyminen ja eläkeiän nousu vaikuttavat omalta osaltaan arvosanan laskuun.

Ruokolahden kunta on onnistunut työnantajana vähintään kohtalaisen hyvin. Henkilöstö on sitoutunutta ja motivoitunutta työhönsä. Esimiestyöhön ja johtamiseen, tiedonkulkuun ja henkilöstön kehittämispotentiaalin tunnistamiseen pitää kuitenkin kiinnittää jatkuvaa huomiota. Työelämän arvostuksien, työhön sitoutumisen ja työnteon tapojen murros haastaa työnantajan henkilöstövoimavarojen hallinnassa ja kehittämisessä.