



Henkilöstökertomus 2020

Yhteistoimintatoimikunta 25.2.2021
Kunnanhallitus 15.3.2021
Kunnanvaltuusto 22.3.2021

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	8
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 2020.....	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 2012–2020
 Kuvio 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2020
 Kuvio 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2020
 Kuvio 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2020
 Kuvio 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2019
 Kuvio 6. Henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 ja 2020 lopussa
 Kuvio 7. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2017–2020
 Kuvio 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2017–2020
 Kuvio 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2020
 Kuvio 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2020 osuutena poissaolopäivistä
 Kuvio 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2020

- Taulukko 1. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2020
 Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2019 ja 2020
 Taulukko 3. Työhyvinvointikyselyn vastausten keskiarvot 2020

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:

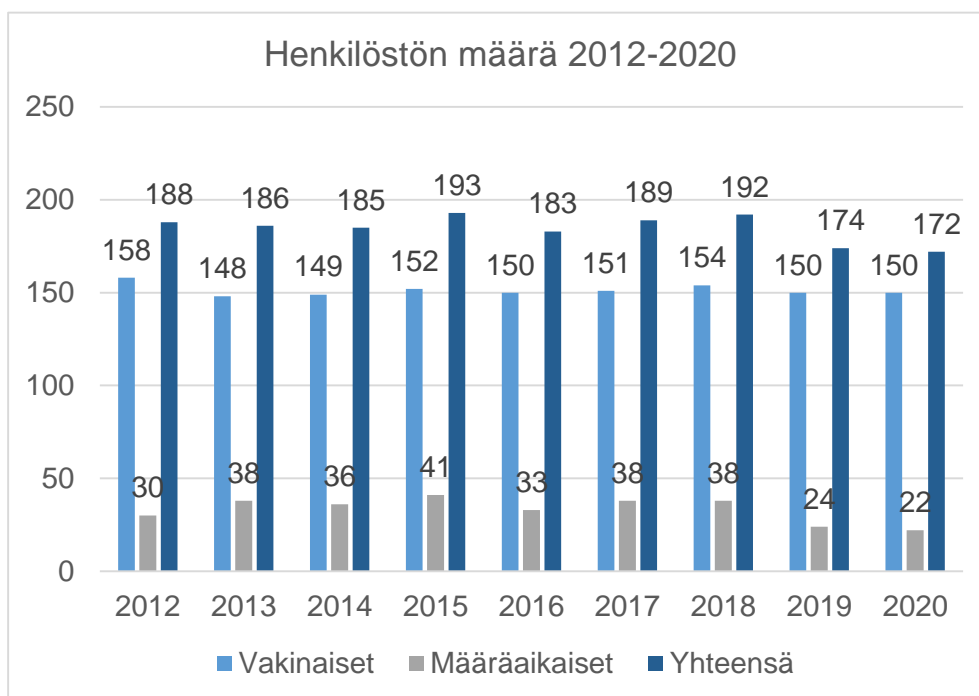
- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

Vuoden 2020 henkilöstökertomuksen aineisto perustuu Meita Oy:n palkkahallinnon tietojärjestelmästä saataviin raporteihin, kirjanpidosta kerättyihin ja työterveyshuolosta 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 31.12.2020 yhteensä 172 henkilöä. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta noin 1,15 prosentilla. Vuoden 2019 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 174 henkilöä.



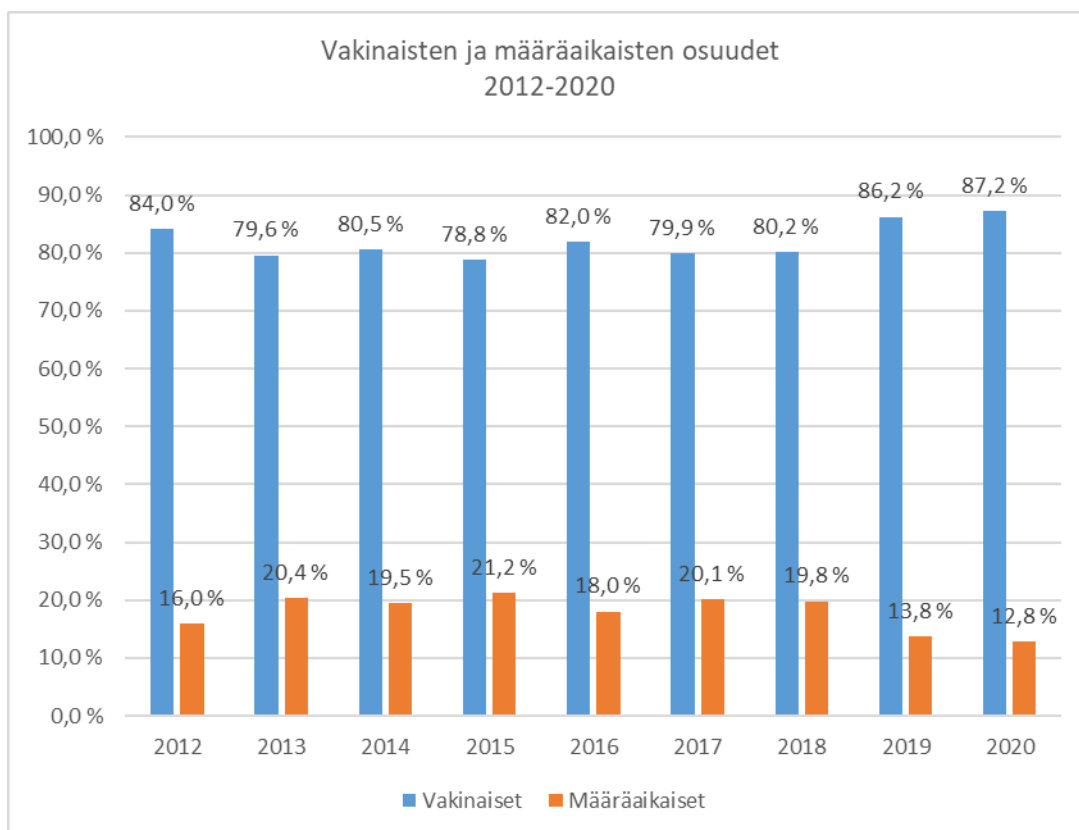
Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2020

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, 2019). Ruokolahdella vakinaisten osuus oli 87,2 % vuoden 2019 lopussa (150 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä nousi edellisestä vuodesta. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 12,8 % vuoden 2020 lopussa.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2012–2020 on esitetty seuraavassa kuviossa:



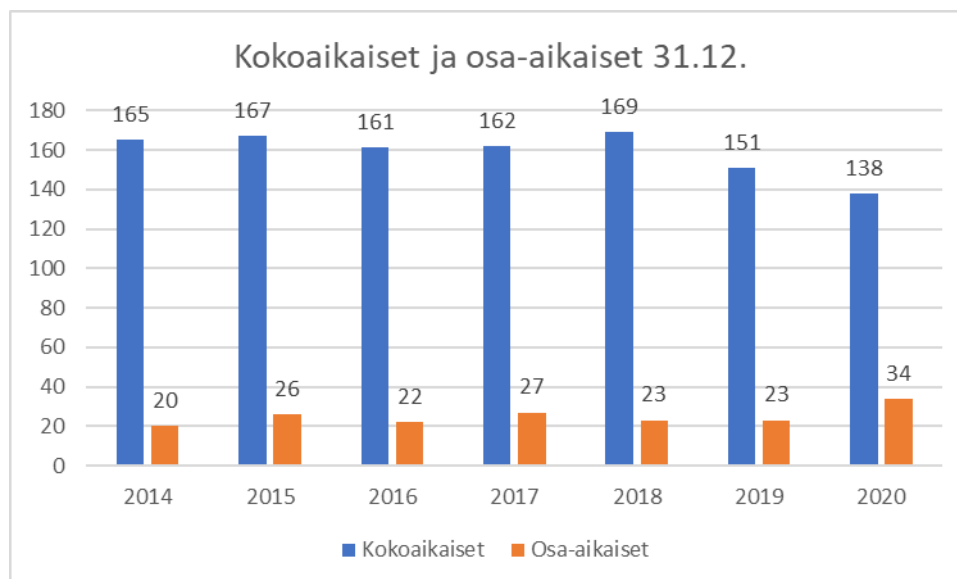
Kuvio 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2020

Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 110 845 euroa (108 814 euroa 2019). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 65 276 euroa (50 073 euroa vuonna 2019) eli 58,9 % palkkauskustannuksista. Työllistämistuella palkkaamisen pääpaino oli vuoden aikana veloitetyöllistämisessä. Vuoden lopussa työllistettynä oli 5 henkilöä.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa 11 yli 15-vuotiasta nuorta eri työpisteisiin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, ruokapalvelussa, Ruokolahti-talolla ja Taitotalolla.

2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa, 79 %, henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2020 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 138 henkilöä (151 henkilöä vuonna 2019) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 34 henkilöä (23 henkilöä vuonna 2019).



Kuvio 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2020

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)	14,0
- vuosilomat	8,4
- lisä- ja ylityövapaat	0,7
Tehty vuosityöaika	71,2

Taulukko 1. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2020, kuukausipalkkaiset

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

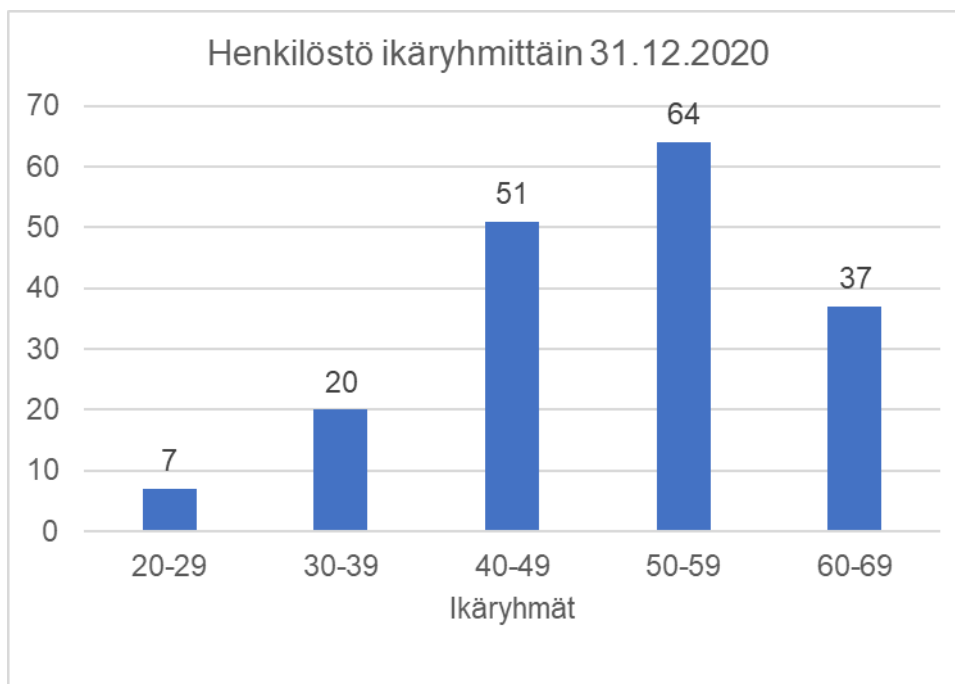
Tuntipalkkaisen henkilöstön teoreettinen työaika päivinä oli 1 984. Palkallisia poissaoloja oli 418 päivää ja vuosilomia 286 päivää. Tehty työaika oli 64,5 % teoreettisesta työajasta.

3. Henkilöstörakenne

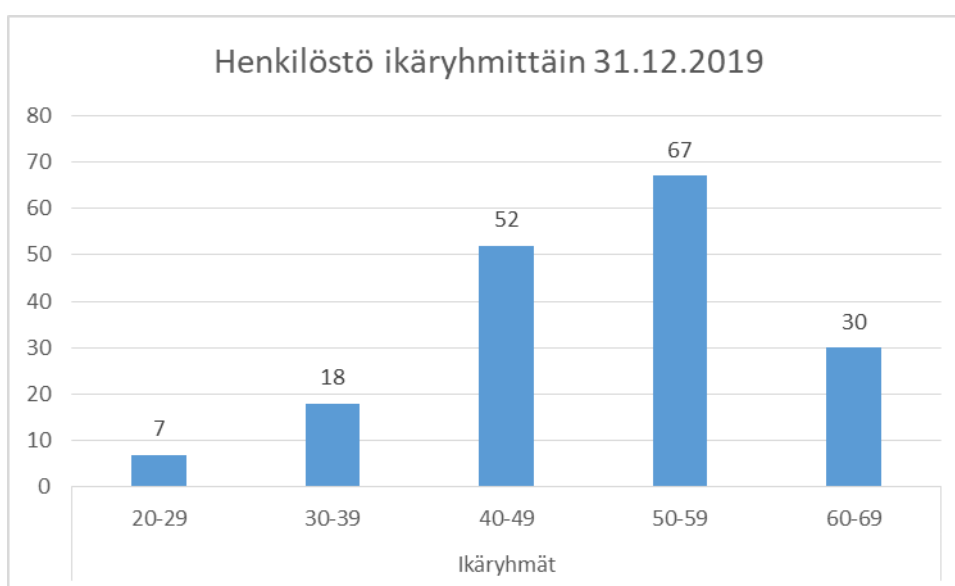
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2020 lopussa oli 135 (vuonna 2019: 137) (78,5 %) ja miehiä 37 (vuonna 2019: 37) (21,5 %).

Ikäryhmittäin jaoteltuna pääosa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50–59 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 43,6 % (vuonna 2019 44,3 %) ja yli 50-vuotiaita 56,4 % (vuonna 2019 55,7 %).



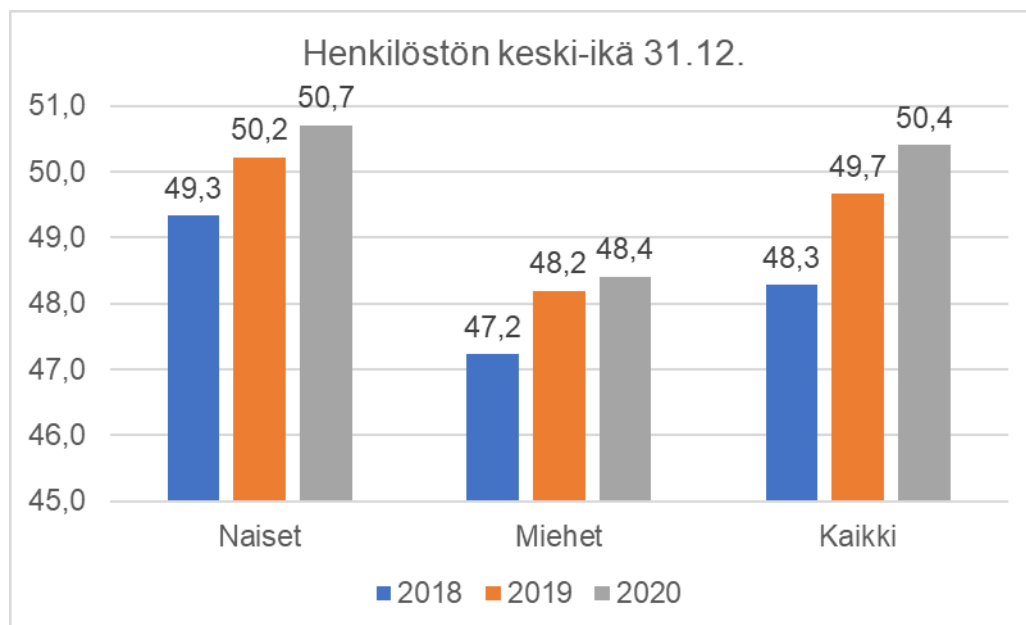
Kuvio 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2020



Kuvio 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2019

3.2 Henkilöstön keski-ikä

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2020 oli 50,4 vuotta ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,7 vuotta (KT, 2019). Vuonna 2019 keski-ikä oli 49,7 vuotta. Naisten keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 50,7 vuotta (vuoden 2019 lopussa 50,2 vuotta) ja miesten keski-ikä 48,4 vuotta (48,2 vuotta vuonna 2018). Määräaikaisissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alaisempi, 44,2 vuotta (43,7 vuonna 2019).



Kuvio 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2018, 2019 ja 2020 lopussa

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2020 vakituisten palvelussuhteiden pääasiallisena päättymissyynä oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyminen oli päättymissyynä 20 %:ssa tapauksista.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	7	3,9 %
Päättyneet palvelussuhteet	5	2,8 %

Optimaalisena pidetään noin 5–10 %:n vaihtuvuutta. Siihen nähden henkilöstön vaihtuvuus Ruokolahdella on alhaista. Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyneitä oli vähemmän kuin palveluksesta eronneita.

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.

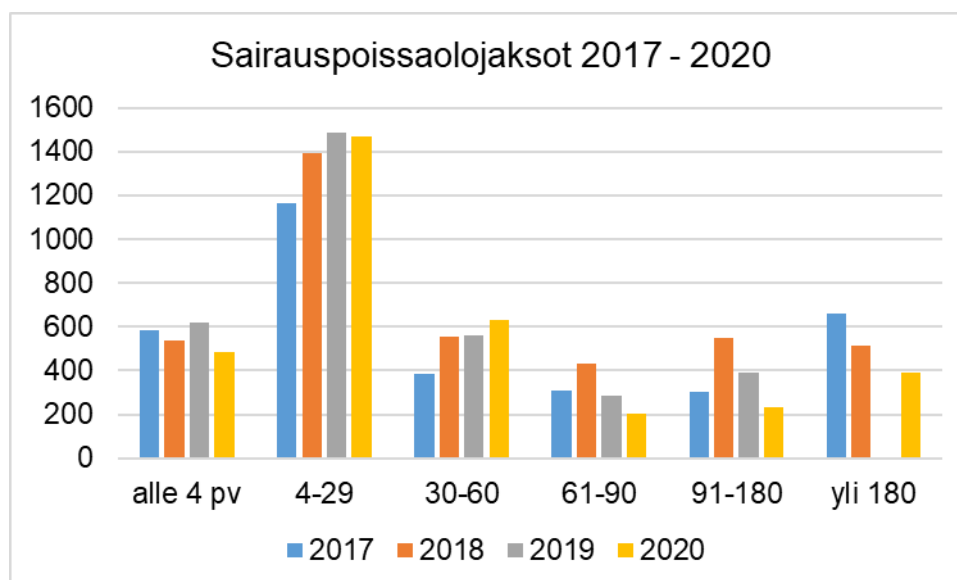
Ruokolahdella vuonna 2020 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 3 413 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot kasvoivat 2 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 3 343 kalenteripäivää.



Kuvio 7 Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017 - 2020

Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 21 kalenteripäivää. Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19 kalenteripäivää.

Vuonna 2020 etenkin 90-180 päivää kestäneiden sairauspoissaolojaksojen määrä pieneni. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja oli kaksi kappaletta. Sairauspoissaoloista 57,4 prosenttia oli kestoaltaan alle 30 päivää.



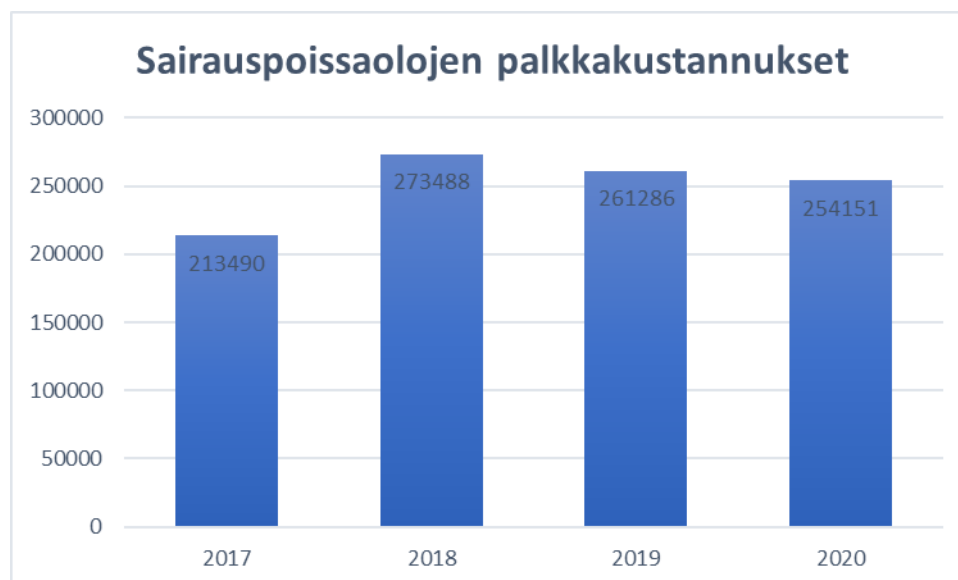
Kuvio 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2017 - 2020

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 31:llä vakituisista työntekijöistä.

Kunnan työntekijät voivat olla tavanomaisen, äkillisen flunssa- tai vatsataudin vuoksi pois töistä omalla ilmoituksellaan viisi kalenteripäivää. Omalla ilmoituksella

oli 212 sairauspoissaoloa. Tällaisten sairauspoissaolojen kesto oli keskimäärin 2,0 päivää (2,0 päivää vuonna 2019).

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 254 141 euroa (261 286 euroa vuonna 2019) ja sijaiskustannukset 121 958 euroa (121 125 euroa vuonna 2019). Kelalta saadut sairausvakuutuskorvaukset olivat 71 426 euroa (66 600 euroa vuonna 2019).



Kuvio 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017 – 2020.

Työstä poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui vuonna 2020 viisi (vuonna 2019 kaksi, vuonna 2018 kolme ja vuonna 2017 viisi). Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 58 päivää (7 päivää vuonna 2019). Vakuutusyhtiö maksoi tapaturmavakuutuskorvauksia 6 543 euroa (6 353 euroa vuonna 2019).

4.2 Muut poissaolot

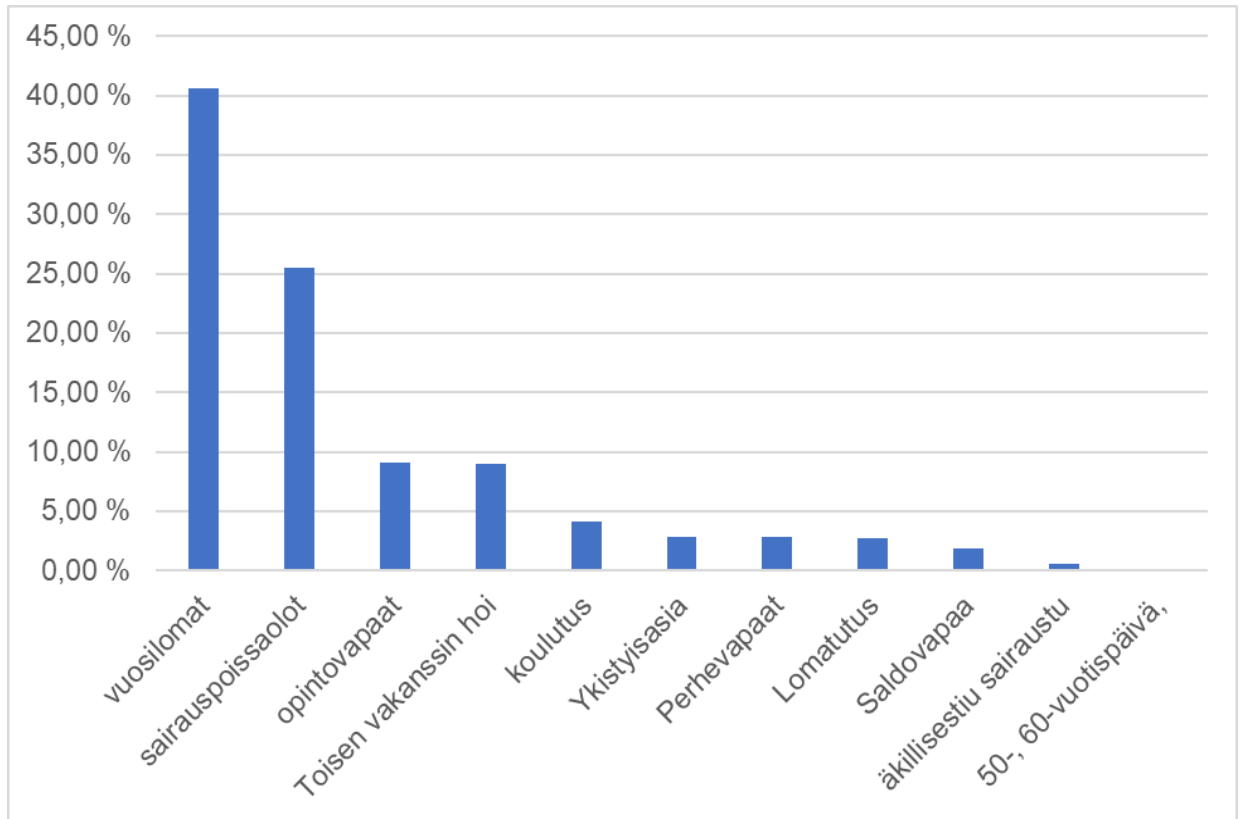
Vuosilomien ja säästövapaiden osuus poissaoloista oli 40,6 % (44,9 % vuonna 2019). Sairauspoissaolojen osuus oli 25,5 % (23,7 % vuonna 2019). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) muodostivat 2,8 % poissaoloista (3,7 % vuonna 2019). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaiskustannukset olivat 22 789 euroa (23 113 euroa vuonna 2019).

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 1 217 päivää (724 päivää vuonna 2019). Vuorotteluvapaata ei käytetty vuoden 2020 aikana (yksi henkilö vuonna 2019) (kolme henkilöä vuonna 2018). Vuorotteluvapaasta johtuvat poissaolot ovat vähentyneet viime vuosina todennäköisimmin vuorotteluvapaaehtojen kiristyttyä.

Poissaoloista 9,1 % (9,7 %) johtui toisen tehtävän hoitamisesta.

Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 383 päivää (562 päivää vuonna 2019). Liukumasalloon perustuvia vapaita oli 253 päivää (278 päivää vuonna 2019).



Kuvio 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2020 osuutena poissaolopäivistä

4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2020 ja 2019 välillä:

	2020 1000 €	2019 1000 €	Muutos vuodesta 2019, %
Työvoimakustannukset yhteensä	7 550	7 748	-2,6
Palkat yhteensä	6 008	6 161	-2,5
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut, josta	1 542	1 578	-2,3
Eläkemenoperusteinen maksu	344	320	-7,5
Henkilöstöinvestoinnit			
työterveyshuolto	73	68	7,4
koulutus ja muu kehittäminen	27	32	-15,6
TYHY-toiminta	8	8	0,0

Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2019 ja 2020.

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. 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. Seuraava palkitsemistilaisuus järjestetään vuonna 2021.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjalla tai koru-/ kellolahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 13 kappaletta vuonna 2020, yhteensä 2 490 eurolla.

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

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

5.1 Työhyvinvointi ja terveys

5.1.1 Työhyvinvointikysely 2020

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti joka toinen vuosi toteutettava, koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely tehtiin 20.11.—6.12.2020. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2022.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Työturvallisuuskeskuksen Yksilötutkakyselytyökalulla. Vuonna 2018 kysely toteutettiin samalla kyselytyökalulla, joten tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia.

Kysely lähetettiin 184 henkilölle ja vastauksia saatiin 78 kappaletta. Vastausprosentti oli 42,4 % (vuonna 2018 vastausprosentti oli 60,8 % ja vuonna 2016 vastausprosentti oli 42,6 %).

Kyselyn osa-alueet	vuosi 2020	vuosi 2018
Terveys ja toimintakyky	8,2	8,07
Osaaminen	8,2	7,70

Arvot, asenteet, motivaatio	8,2	8,12
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	7,6	7,28
Työ ja perhe-elämä	7,9	7,97
Työkyky	7,8	7,72

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

Heikoimmat arvosanat saatiin kysymyksiin (suluissa vuoden 2018 arvosana):

"Esimiehen palaute"	6,9 (6,44)
"Ystävät ja harrastukset"	7,1 (7,15)
"Jaksaako vanhuuseläkkeelle asti"	7,2 (6,88)
"Koulutuksen riittävyys"	7,5 (6,71)

Parhaat arvosanat annettiin kysymyksiin:

"Työhön sitoutuminen"	9,0 (8,85)
"Ammatillinen osaaminen"	8,7 (8,41)
"Työmotivaatio"	8,7 (8,33)
"Työyhteisön tuki"	8,6 (8,31)

Yleisarviona voidaan kuitenkin sanoa, että työhyvinvointi ja työkyky ovat kyselyn vastausten perusteella parantuneet vuodesta 2018.

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 2020. Alku vuonna 2020 Etelä-Karjalan Työkunto Oy fuusioitu Terveystaloon ja kunnan työterveyspalvelut siirtyivät Terveystalolle. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain. Suunnitelman mukaan työterveyshuollon toiminnan tavoitteina ovat vuonna 2020 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.

Vuonna 2020 sairauslomapäivien määrä nousi hiukan vuodesta 2019, joka selittyi pidempään kestäneiden sairauspoissaolojaksojen määrän kasvulla. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja oli kaksi. Taustatekijöitä kehitykselle voi olla monia. Ikärakenne voi olla yhteydessä pidempiin sairauspoissaoloihin.

Yleisin sairausloman syy liittyi tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin, noin 45 prosenttia sairauspoissaoloista johtui niistä. Mielenterveyshäiriöiden osuus oli 21 prosenttia sairauspoissaoloista.

Terveystalon tilastojen mukaan terveysprosentti oli 47,2 %, joka kertoo mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja.

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 ohjauksikäyntejä on tehty.

Terveystalolla on ollut vaikeuksia tuottaa sairaanhoidollisen työterveyshuollon palveluita. Osa henkilökunnasta on mennyt akuuteissa sairaustapauksissa julkisen tai yksityisen terveydenhuollon palveluihin, kun Terveystalolta ei ole saanut lääkäriäkoja. Palvelun toimimattomuudesta on reklamoitu, mutta lääkärripulan vuoksi asiaan on ollut vaikea saada parannusta.

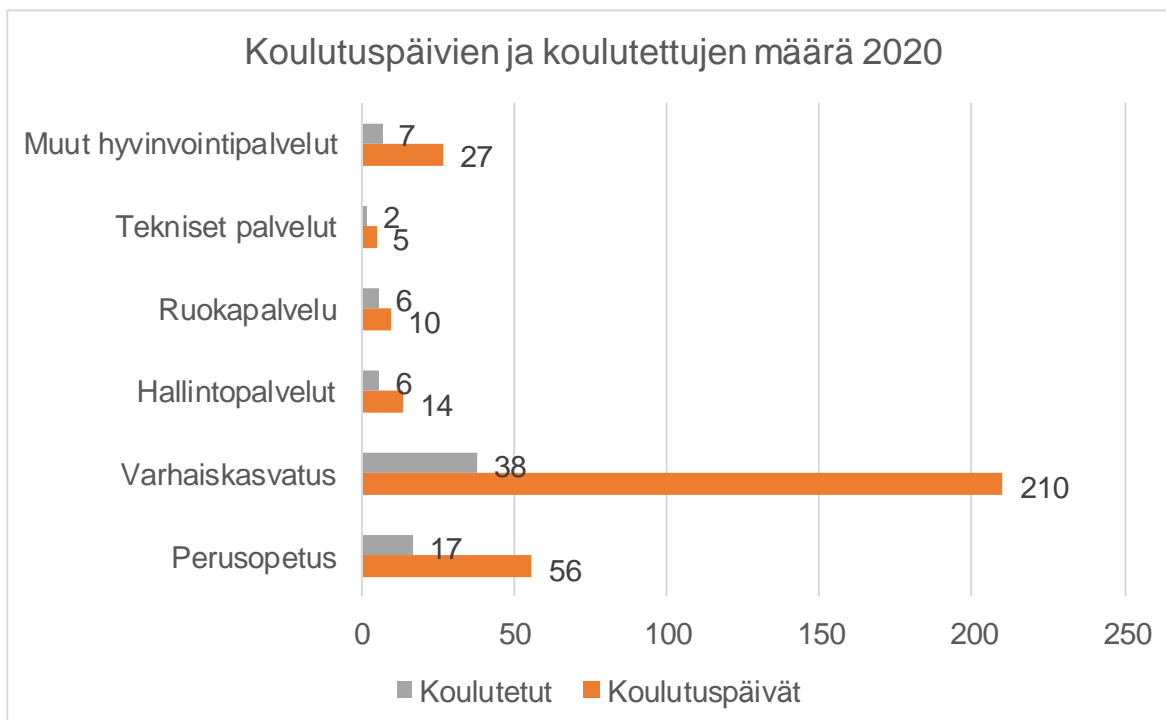
Kunnassa on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissään. Toimintamalli auttaa esimiehiä toimimaan paremman työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi. Muun muassa toimintamallin mukaisia verkostoneuvotteluita 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 2020 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 322 (314 päivää vuonna 2019). Koulutuspäivät sisältävät myös ammattiyhdistyskoulutuksen. Yksi koulutuspäivä muodostuu vähintään kuuden tunnin pituisesta koulutuksesta. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta alle kuuden tunnin koulutusjaksosta.

Koulutettuja henkilöitä oli 76 (104 vuonna 2019), mikä on 50,7 % 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 ja hallinnossa, jossa koulutuspäivien määrä koulutettua kohti oli 2. Eniten koulutuspäiviä suhteessa koulutettujen määrään kertyi varhaiskasvatuksessa, 6 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä vaihteli 3 ja 4 päivän välillä.



Kuvio 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2020.

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 5 ja poissaoloja niistä kertyi 570 työpäivää.

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2020 olivat yhteensä 26 755 euroa ja koko päivän kestäneiden koulutuspoissaolojen palkkakustannukset yhteensä 11 751 euroa (17 966 euroa vuonna 2019).

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 7,8 (vuonna 2018 7,7) eli hyvä, luottamus työnantajaan 7,7 (vuonna 2018 7,8) ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta 7,8 (vuonna 2018 7,9) (asteikko 0-10).

Työn organisointiin suhtauduttiin hieman kriittisemmin: arvosanaksi tuli 7,6 (vuonna 2018 7,2). Esimieheltä saatu tuki hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa sai arvosanan 7,5 (7,2). Työyhteisön tuki koettiin samankaltaisessa tilanteessa paremmaksi, arvosana oli 8,6 (8,3). Koko kyselyn heikon arvosana 6,9 (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. Henkilöstön keski-ikä nousee vähitellen. 65 vuoden vanhuuseläkeiän vuosina 2020–2023 saavuttaa seitsemäntoista (17) henkilöä. Rekrytointiin ja / tai tehtäväjärjestelyihin sekä kouluttautumiseen tulee varautua riittävän ajoissa. Samoin kaikkien henkilöstöryhmien osamisen kehittämisestä on pidettävä huolta työn vaativuuden muuttumisen mukaisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on pysynyt lähes samalla tasolla kuin vuonna 2019. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 kaksi kappaletta, kun vuonna 2019 yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ei ollut yhtään. Kaikista sairausryhmistä tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat eniten sairauslomapäiviä (47 %:ia). Yhdessä mielenterveyshäiriöiden kanssa ne ovat myös valtakunnallisestikin yleisin syy pysyviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tästä syystä tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien hoito ja ennaltaehkäisy ovat tärkeässä roolissa työntekijän hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimisessa. Kunnassa onkin kiinnitetty työterveyshuollon kanssa yhteistyössä huomiota työ- ja apuvälineisiin, ergonomiaan, tilaratkaisuihin, koulutukseen sekä yleisesti työsuojeluun ja turvallisuuteen, millä osaltaan pyritään vaikuttamaan siihen, että mm. tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvia sairauslomia saadaan vähennettyä. Myös jatkossa tulee kiinnittää huomioita tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon.

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.

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