



Henkilöstökertomus 2021

Yhteistoimintatoimikunta 17.2.2022
Kunnanhallitus 8.3.2021
Kunnanvaltuusto 31.5.2021

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

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2021	4
Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2021.....	5
Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2021	6
Kuva 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021.....	7
Kuva 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2020.....	7
Kuva 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2018–2021 lopussa.....	8
Kuva 7. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017–2021	9
Kuva 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2017–2021	9
Kuva 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2021.	10
Kuva 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2021 osuutena poissaolopäivistä	11
Kuva 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2020.....	15
Taulukko 1. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2021, kuukausipalkkaiset	6
Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2020 ja 2021.....	11

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:

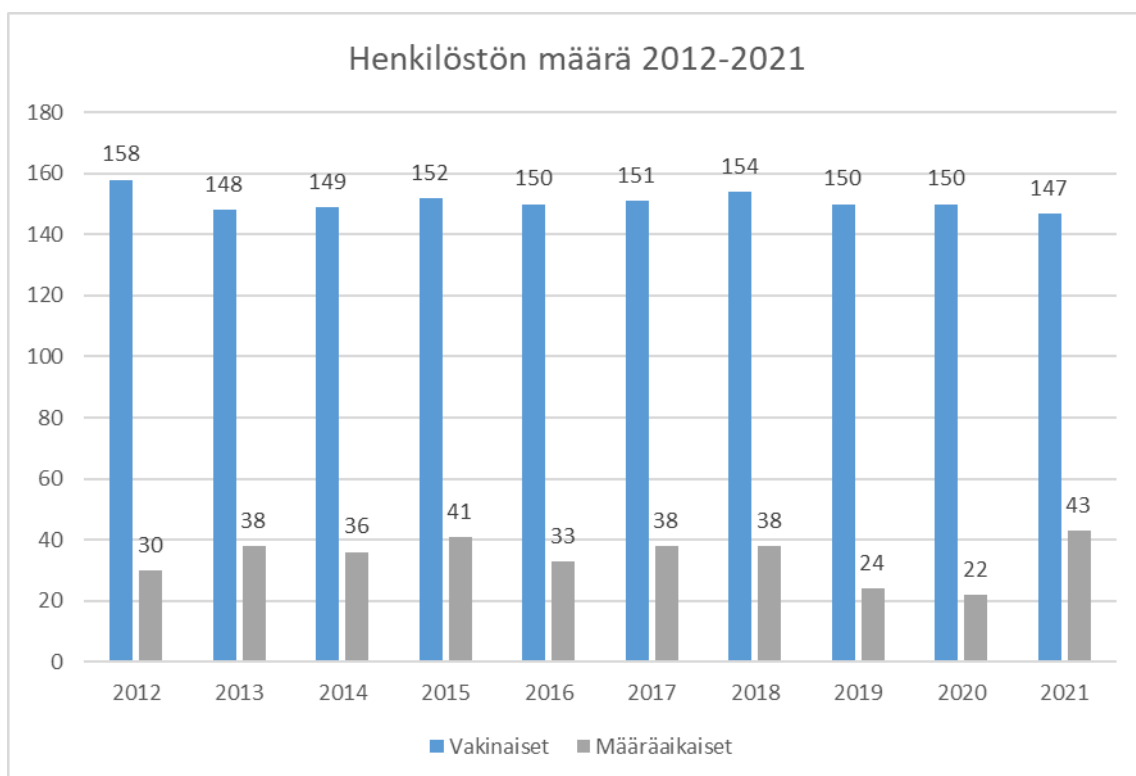
- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

Vuoden 2021 henkilöstökertomuksen aineisto perustuu Meita Oy:n palkkahallinnon tietojärjestelmästä saataviin raportteihin, kirjanpidosta kerättyihin ja työterveyshuoltoa 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 31.12.2021 yhteensä 190. Henkilöstön kokonaismäärä on noussut edellisestä vuodesta noin 10,47 prosentilla. Vuoden 2020 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 172 henkilöä.



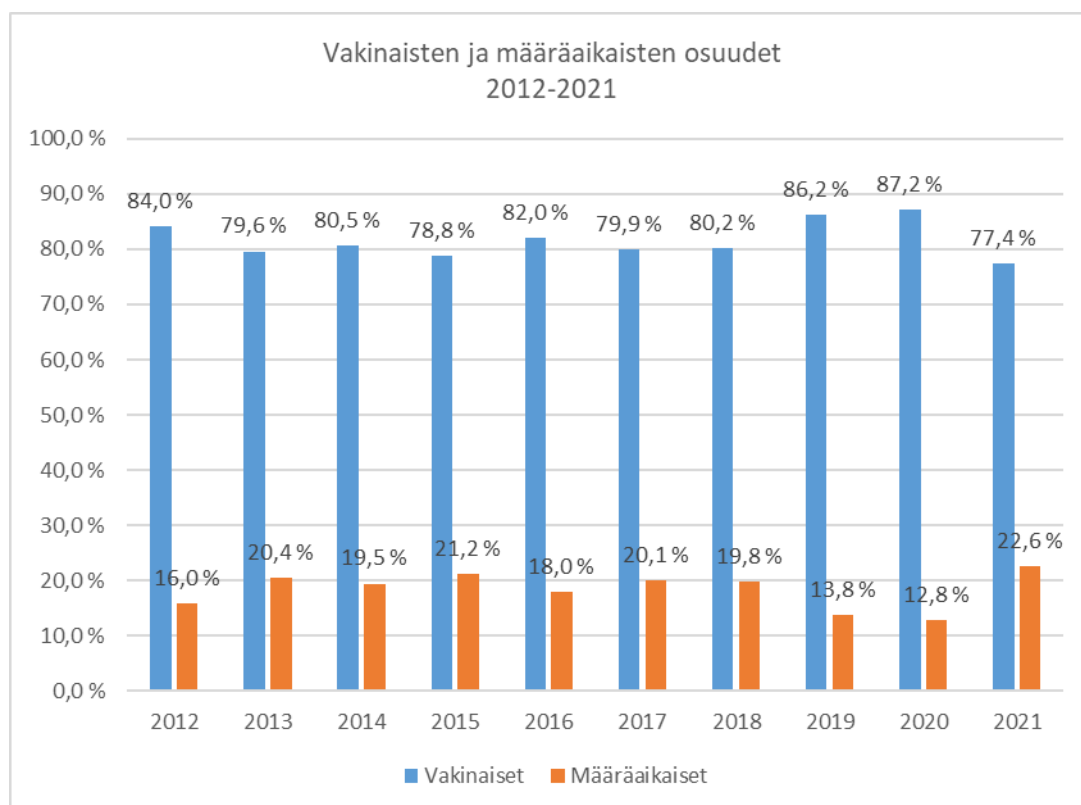
Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2012–2021

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 Vakinaisen 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, 2020). Ruokolahdella vakinaisten osuus oli 77,4 % vuoden 2021 lopussa (147 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä nousi edellisestä vuodesta. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 22,6 % vuoden 2021 lopussa.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2012–2021 on esitetty seuraavassa kuviossa:



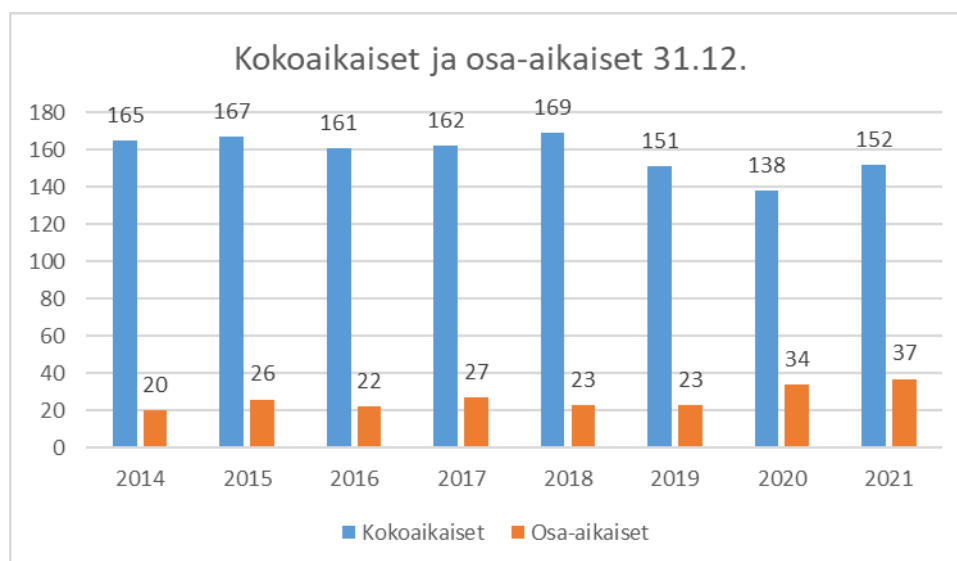
Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2012–2021

Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 147 643 euroa (110 845 euroa vuonna 2020). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 55 775 euroa (65 276 euroa vuonna 2020) eli 37,8 % palkkauskustannuksista. Työllistämistuella palkkaamisen pääpaino oli vuoden aikana velvoitetyöllistämisessä. Vuoden lopussa työllistettynä oli 8 henkilöä.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa yli 15-vuotiasta 10 nuorta eri työpis-teisiin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, ruokapalvelussa, Ruoko-lahti-talolla ja Taitotalolla (vuonna 2020 kesätyöntekijöitä oli 11). Tämän lisäksi yri-tyksille, jotka työllistävät ruokolahtelaisen nuoren oli jaossa 15 kunnan ja 10 Etelä-karjalan Osuuspankin kesätyöseteliä.

2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa, 79,6 %, henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2021 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 152 (138 henkilöä vuonna 2020) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 37 (34 henkilöä vuonna 2020). Koko kunta-alla vuonna 2020 kokonaisissa palvelussuhteissa oli 85,9 prosenttia kaikista kunta-alalla työskentelevistä (KT, 2020).



Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2014–2021

Pääosa osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä on koulunkäynninohjaajia, 17 henkilöä (18 henkilöä).

Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määriin eivät sisälly sivutoimiset kansalaisopiston opettajat. Vuoden lopussa 31.12.2021 sivutoimisia kansalaisopiston opettajia oli yhteensä 19.

2.4 Työajan jakautuminen

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

	%
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	100
Vähennetään	
- palkattomat poissaolot	6,1
- palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	14,1
- vuosilomat	7,2
- lisä- ja ylityövapaat	1,5
Tehty vuosityöaika	71,1

Taulukko 1. Teoreettinen vuosityöaika ja tehty vuosityöaika 2021, kuukausipalkkaiset

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

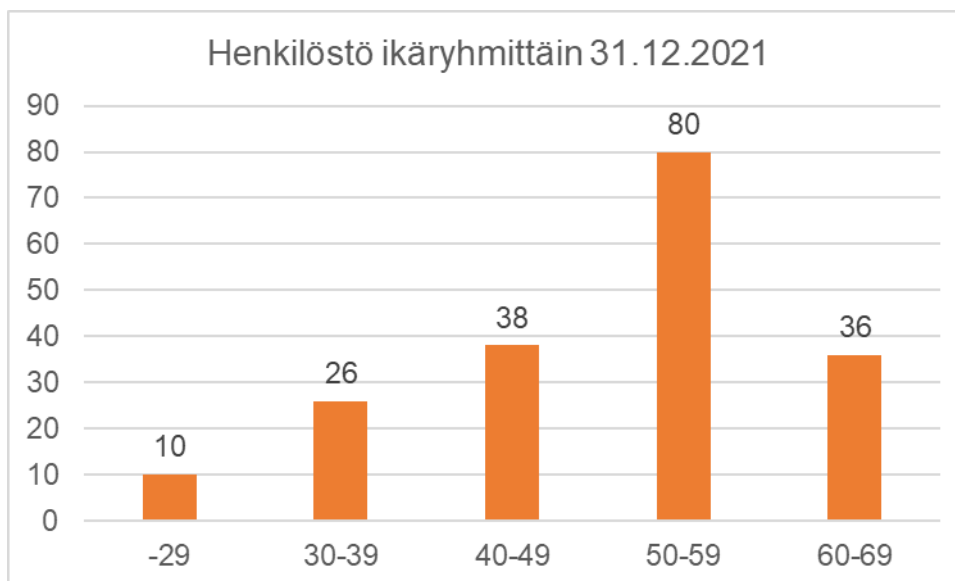
Tuntipalkkaisen henkilöstön teoreettinen työaika oli 8 htv. Palkallisia poissaoloja oli 1,9 htv, palkattomia poissaoloja 0,4 htv, lisä- ja ylityövapaita 0,2 htv ja vuosilomia 1 htv. Tehty työaika oli 56,4 % teoreettisesta työajasta.

3. Henkilöstörakenne

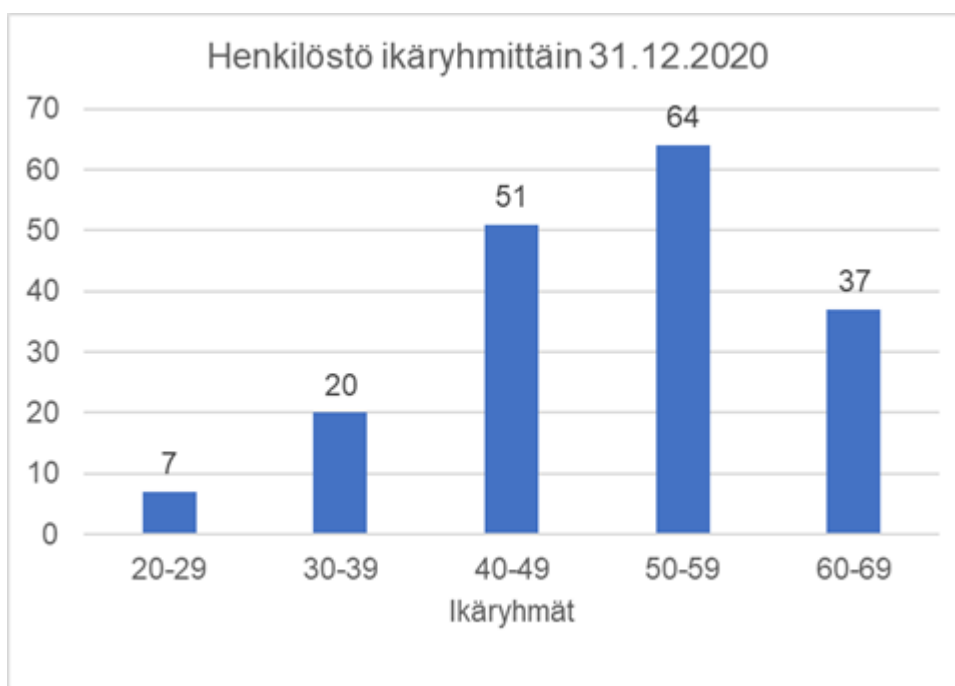
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2021 lopussa oli 153 (vuonna 2020: 135) (80,5 %) ja miehiä 37 (vuonna 2020: 37) (19,5 %).

Ikäryhmittäin jaoteltuna pääosa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50–59 vuotta. Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 38,9 % (vuonna 2020 43,6 %) ja yli 50-vuotiaita 61,1 % (vuonna 2020 56,4 %).



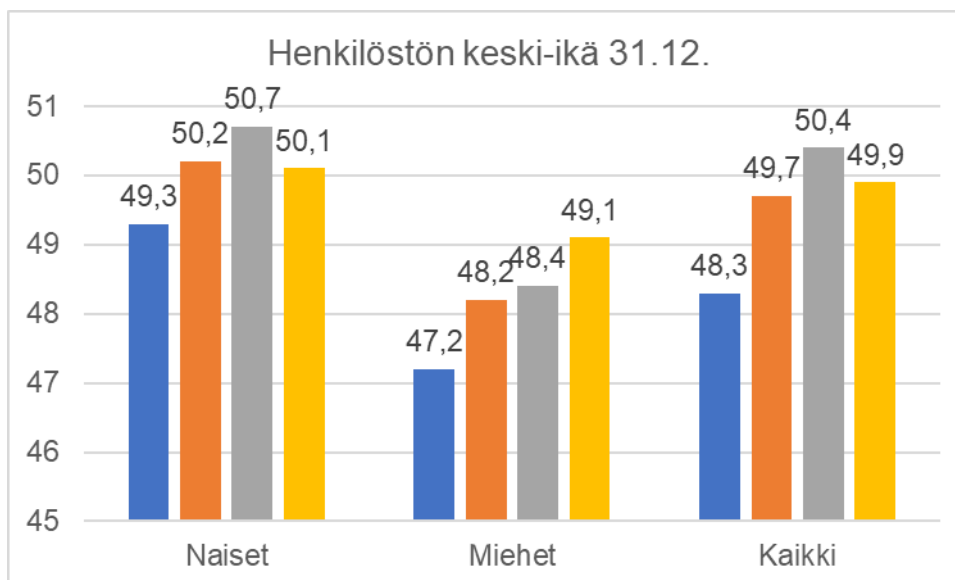
Kuva 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021



Kuva 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2020

3.2 Henkilöstön keski-ikä

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2021 oli 49,9 vuotta ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,6 vuotta (KT, 2020). Vuonna 2020 keski-ikä oli 50,4 vuotta. Naisten keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 50,1 vuotta (vuoden 2020 lopussa 50,7 vuotta) ja miesten keski-ikä 49,1 vuotta (48,4 vuotta vuonna 2020). Määräaikaisissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alaisempi, 46,2 vuotta (44,2 vuonna 2020).



Kuva 6. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2018–2021 lopussa

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2021 vakituisten palvelussuhteiden pääasiallisena päättymissyynä oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyminen oli päättymissyynä 55,6 %:ssa tapauksista.

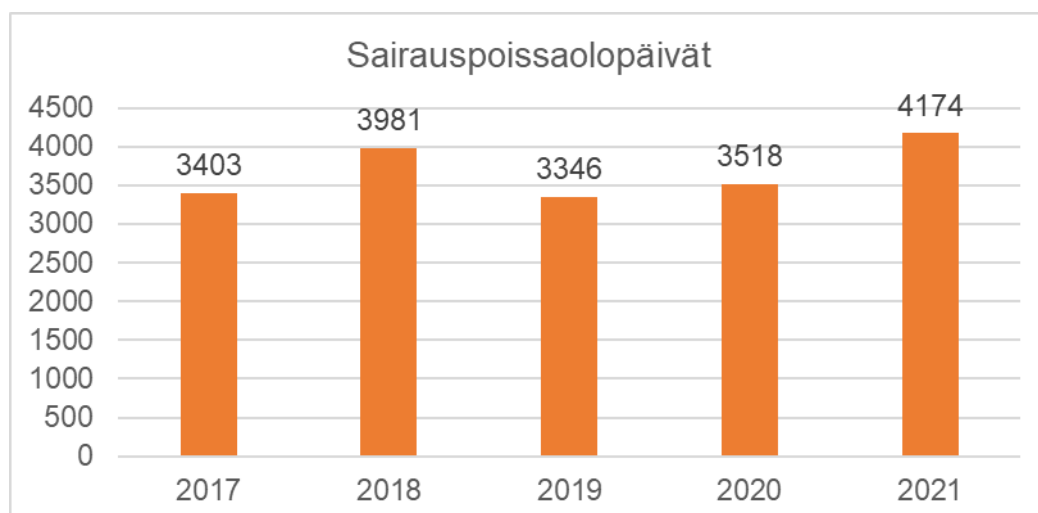
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	8	5,4 %
Päättyneet palvelussuhteet	9	6,1 %

Optimaalisena pidetään noin 5–10 %:n vaihtuvuutta. Siihen nähden henkilöstön vaihtuvuus Ruokolahdella on optimaalisella tasolla. Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyneitä oli enemmän kuin palveluksesta eronneita.

4 Henkilöstön tila

4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

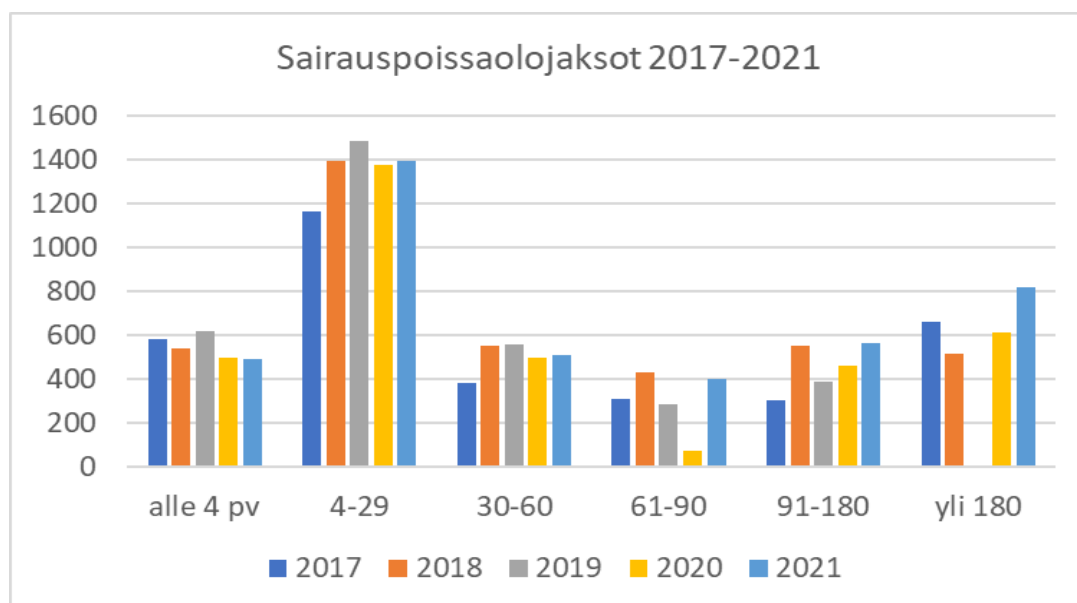
Ruokolahdella vuonna 2021 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 4 194 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot kasvoivat 18,7 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 3 518 kalenteripäivää.



Kuva 7. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2017–2021

Henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 25 kalenteripäivää. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 21 kalenteripäivää. Kunta-alan sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto on pysynyt hieman alle 17 päivässä vuodesta 2016 alkaen. Vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7 (KT, 2020, Työterveyslaitos, Kunta 10-tutkimus + Helsinki).

Vuonna 2021 pitkien sairauspoissaolojen määrä kasvoi. Yli 180 päivän sairauspoissaoloja oli neljä kappaletta. Sairauspoissaoloista 45,2 prosenttia oli kestoiltaan alle 30 päivää.

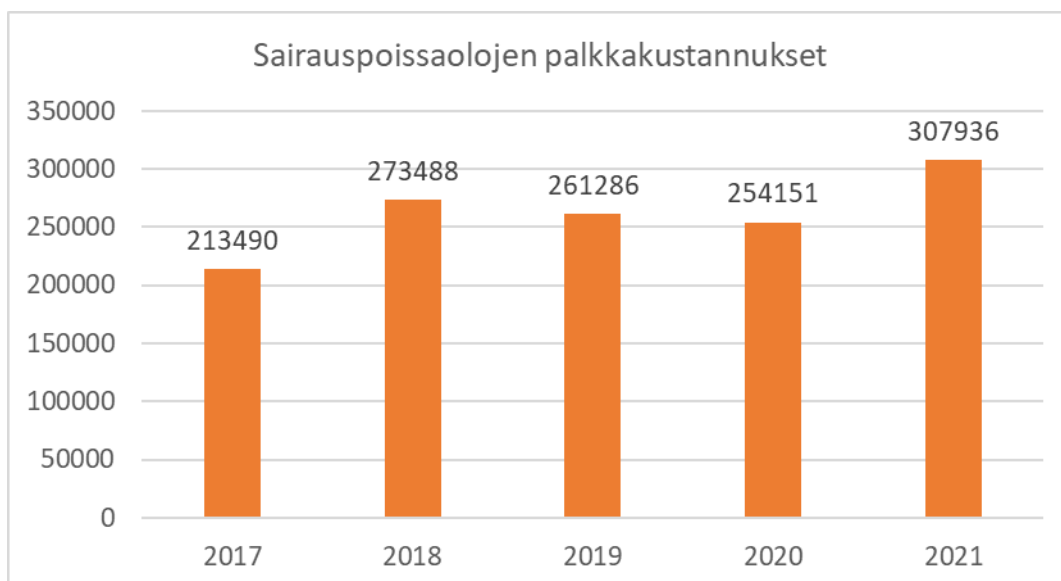


Kuva 8. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2017–2021

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 4:llä vakituisista työntekijästä.

Kunnan työntekijät voivat olla tavanomaisen, äkillisen flunssa- tai vatsataudin vuoksi pois töistä omalla ilmoituksellaan kymmenen kalenteripäivää. Omalla ilmoituksella oli 211 sairauspoissaoloa. Tällaisten sairauspoissaolojen kesto oli keskimäärin 2,0 päivää (2,0 päivää vuonna 2020).

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 307 936 euroa (254 141 euroa vuonna 2020) ja sijauskustannukset 125 733 euroa (121 958 euroa vuonna 2020). Kelalta saadut sairausvakuutuskorvaukset olivat 90 124 euroa (71 426 euroa vuonna 2020).



Kuva 9. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2017–2021.

Työstä poissaoloon johtaneita työtaturmia sattui kuusi (vuonna 2020 viisi, vuonna 2019 kaksi, vuonna 2018 kolme ja vuonna 2017 viisi). Työtaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 156 päivää (58 päivää vuonna 2020). Vakuutusyhtiö maksoi tapaturmavakuutuskorvauksia 8 386 euroa (6 543 euroa vuonna 2020).

4.2 Muut poissaolot

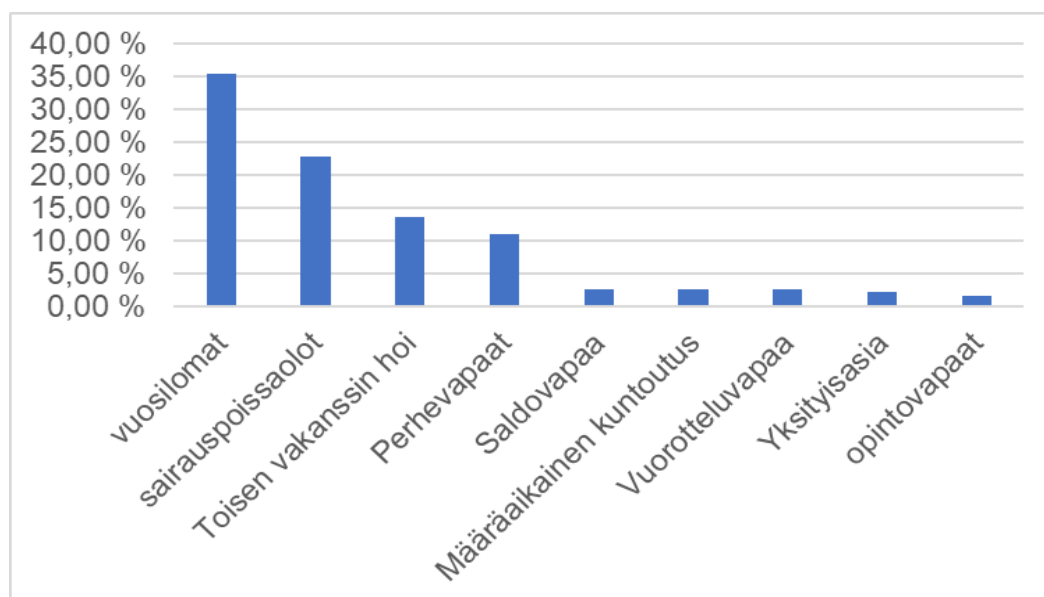
Vuosilomien, lomarahavapaiden ja säästövapaiden osuus poissaoloista oli 35,5 % (40,6 % vuonna 2020). Sairauspoissaolojen osuus oli 22,8 % (25,5 % vuonna 2020). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) muodostivat 11,2 % poissaoloista (11,2 % vuonna 2020). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaisuskustannukset olivat 83 457 euroa (22 789 euroa vuonna 2020).

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 236 päivää (1 217 päivää vuonna 2020). Vuorotteluvapaalla oli kaksi henkilöä vuonna 2021 ja poissaolopäiviä kertyi 360 päivää (ei käytetty vuoden 2020 aikana, yksi henkilö vuonna 2019 ja kolme henkilöä vuonna 2018).

Poissaoloista 13,6 % (vuonna 2020 9,1 %) johtui toisen tehtävän hoitamisesta.

Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 315 (383 päivää vuonna 2020). Liukumasaldoon perustuvia vapaita oli 370 päivää (253 päivää vuonna 2020).



Kuva 10. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2021 osuutena poissaolopäivistä

4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2021 ja 2020 välillä:

	2021 1000 €	2020 1000 €	Muutos vuodesta 2020, %
Työvoimakustannukset yhteensä	8 284	7 550	+9,7
Palkat yhteensä	6 309	6 008	+5,0
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut, josta	1 652	1 542	+7,1
Eläkemenoperusteinen maksu	348	344	+1,2
Henkilöstöinvestoinnit			
työterveyshuolto	116	73	+58,9
koulutus ja muu kehittäminen	33	27	+22,2
TYHY-toiminta	9	8	+12,5

Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2020 ja 2021.

Palkkoihin ei sisälly luottamustoimipalkkioita.

Työterveyshuollon kustannukset on ilmoitettu bruttomääräisenä.

Koulutuskustannukset sisältävät koulutuspalvelujen oston.

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

4.4 Palkitseminen

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

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

Henkilöstöä palkitaan joka toinen vuosi järjestävässä tilaisuudessa henkilöstön palvelusvuosien huomioimissäännön mukaan 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta koru- tai kellolahjakortilla. Seuraava palkitsemistilaisuus järjestetään vuonna 2022.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjalla tai koru-/ kellolahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 22 kappaletta vuonna 2021, yhteensä 3 900 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 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 Yksilötutkajakyselytyökalulla. 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 Terveystalon kanssa lakisääteisestä ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidollisesta työterveyshuollosta vuonna 2021. 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 2021 sairauslomapäivien määrä nousi vuodesta 2020, joka selittyi pidempään kestäneiden sairauspoissaolojaksojen määrän kasvulla. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja oli neljä, kun vuonna 2020 niitä oli kaksi. Taustatekijöitä kehitykselle voi olla monia. Ikärakenne voi olla yhteydessä pidempiin sairauspoissaoloihin. Myös koronapandemian jatkumisella voi olla oma vaikutuksensa sairauspoissaolojen kasvuun.

Työterveyshuollon kautta myönnetyissä sairauslomissa yleisimmät syyt liittyivät tuiki- ja liikuntaelinten sairauksiin (42 %) ja mielenterveyshäiriöihin (39 %).

Terveystalon tilastojen mukaan terveysprosentti oli 25,7 % (vuonna 2020 oli 47,2 %), joka kertoo mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Kunta-alalla 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään 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.

Terveystalolla on ollut vaikeuksia tuottaa sairaanhoidollisen työterveyshuollon palveluita. Osa henkilökunnasta on mennyt akuuteissa sairaustapauksissa julkisen tai yksityisen terveydenhuollon palveluihin, kun Terveystalolta ei ole saanut lääkäriaikoja.

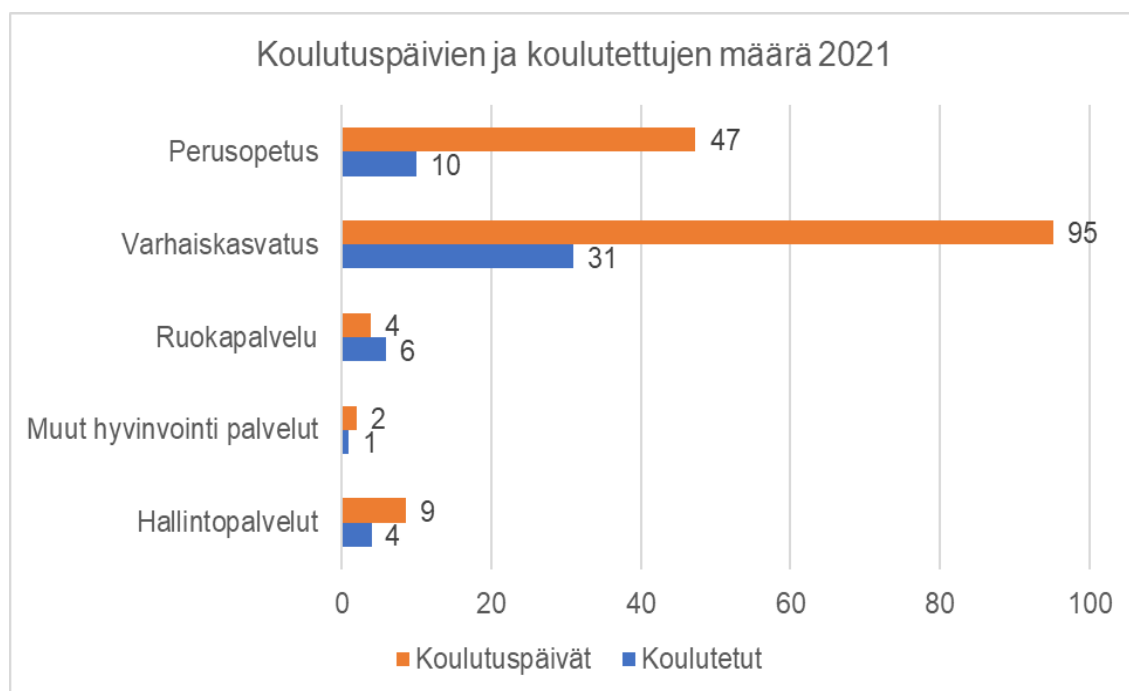
Kunnassa on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissään. Toimintamalli auttaa esimiehiä toimimaan paremman työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi. Muun muassa toimintamallin mukaisia verkostoneuvotteluita 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 2021 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 158 (322 päivää vuonna 2020). Koulutuspäivät sisältävät myös ammattiyhdistyskoulutuksen. Yksi koulutuspäivä muodostuu vähintään kuuden tunnin pituisesta koulutuksesta. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta alle kuuden tunnin koulutusjaksosta.

Koulutettuja henkilöitä oli 52 (76 vuonna 2020), mikä on 35 % 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, 5 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä vaihteli 2 ja 3 päivän välillä.



Kuva 11. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2020.

Henkilöstökoulutuksena on järjestetty täydenniskoulutusta, josta osa on lakisääteistä koulutusta. Täydenniskoulutuksella 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 vähemmän. Opintovapaita oli 2 (vuonna 2020 oli 5) ja poissaoloja niistä kertyi 236 työpäivää (vuonna 2020: 570 työpäivää).

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2021 olivat yhteensä 32 555 euroa (26 755 euroa vuonna 2020) ja koko päivän kestäneiden koulutuspoissaolojen palkkakustannukset yhteensä 10 158,31 euroa (11 751 euroa vuonna 2020).

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 työpäivällä 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 arvo-

sanan 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 2022–2024 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 määrässä on tapahtunut merkittävää kasvua verrattuna vuoteen 2020. Yli puolen vuoden sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 neljä kappaletta, kun vuonna 2020 niitä oli kaksi kappaletta ja vuonna 2019 yli puolen vuoden sairauspoissaoloja ei ollut yhtään. 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.

Pitkittynyt korona-aika näkyy mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvussa. Valtakunnallisestikin muut sairauspoissaolot ovat jopa vähentyneet, mutta psyykkisistä syistä johtuvat poissaolot lisääntyneet huomattavasti. Erityisesti mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen nouseva trendi nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä on huolestuttavaa, sillä näissä ryhmissä työuraa pitäisi olla vielä paljon jäljellä. Haitallisen työstressin ennaltaehkäisy on tärkeää, jotta voitaisiin vähentää mielenterveysperustaisia sairauspoissaoloja.

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 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, tiedonkuluun ja henkilöstön kehittämispotentiaalin tunnistamiseen pitää kuitenkin kiinnittää jatkuvaa huomiota. Työelämän arvostuksien, työhön sitoutumisen ja työnteon tapojen murros haastaa työnantajan henkilöstövoimavarojen hallinnassa ja kehittämisessä.