



RUOKOLAHTI

Henkilöstökertomus 2025

Yhteistoimintatoimikunta 16.3.2026 § 14

Kunnanhallitus 30.3.2026 § 68

Kunnanvaltuusto 18.5.2026 § 18

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
2. Henkilöstön määrä	5
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä	5
2.2 Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö	6
2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö	7
2.4. Henkilötyövuodet.....	8
3. Henkilöstörakenne	11
3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	11
3.2 Henkilöstön keski-ikä	11
3.3 Henkilöstön vaihtuvuus	13
4 Henkilöstön tila.....	13
4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot.....	13
4.2 Muut poissaolot.....	17
4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut	19
4.4 Palkitseminen.....	21
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	23
5.1 Työhyvinvointi ja terveys	23
5.1.1 Psykososiaalisen kuormituksen kysely	23
5.1.2 Työhyvinvointikysely 2025.....	25
5.2 Henkilöstöedut työhyvinvoinnin tueksi	28
5.3 Työterveys	29
5.2 Osaamisen kehittäminen.....	30
5.3 Työilmapiiri ja esihenkilötyö.....	32
5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu	33
6. Johtopäätelmät.....	34

Kuviot ja taulukot

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2015–2025.....	5
Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2015–2025.....	6
Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2015–2025	8

Kuva 4. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain 2025 (ei sisällä sivutoimisia opettajia ja vaalitoimitsijoita)	10
Kuva 5. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain vuosina 2024–2025 (ei sisällä sivutoimisia opettajia ja vaalitoimitsijoita)	10
Kuva 6. Henkilöstö ikäryhmittäin 2025.....	11
Kuva 7. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2022–2025 lopussa.....	12
Kuva 8. Eläköitymisennuste vuosille 2026–2045 (Keva)	13
Kuva 9. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2019–2025	14
Kuva 10. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2025.....	15
Kuva 11. Henkilöstön sairauspoissaolojaksot 2021–2025.....	15
Kuva 12. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2019–2025.	16
Kuva 13. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2025 osuutena poissaolopäivistä	19
Kuva 14. Henkilöstökulut 2021–2025.....	20
Kuva 15. Palkat vuosina 2021–2025. Lähde: Keva.	20
Kuva 16. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2025.....	31
Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2025	9
Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2025 ja 2024 (luvut Accuna)	21

1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun. Henkilöstökertomusta tarvitaan henkilöstövoimavaran määrän ja laadun ennakoitiin sekä muuhun henkilöstön kehittämiseen. Se on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kunnan johdon, toimialojen, henkilöstöjärjestöjen sekä ulkoisten sidosryhmien käyttöön.

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

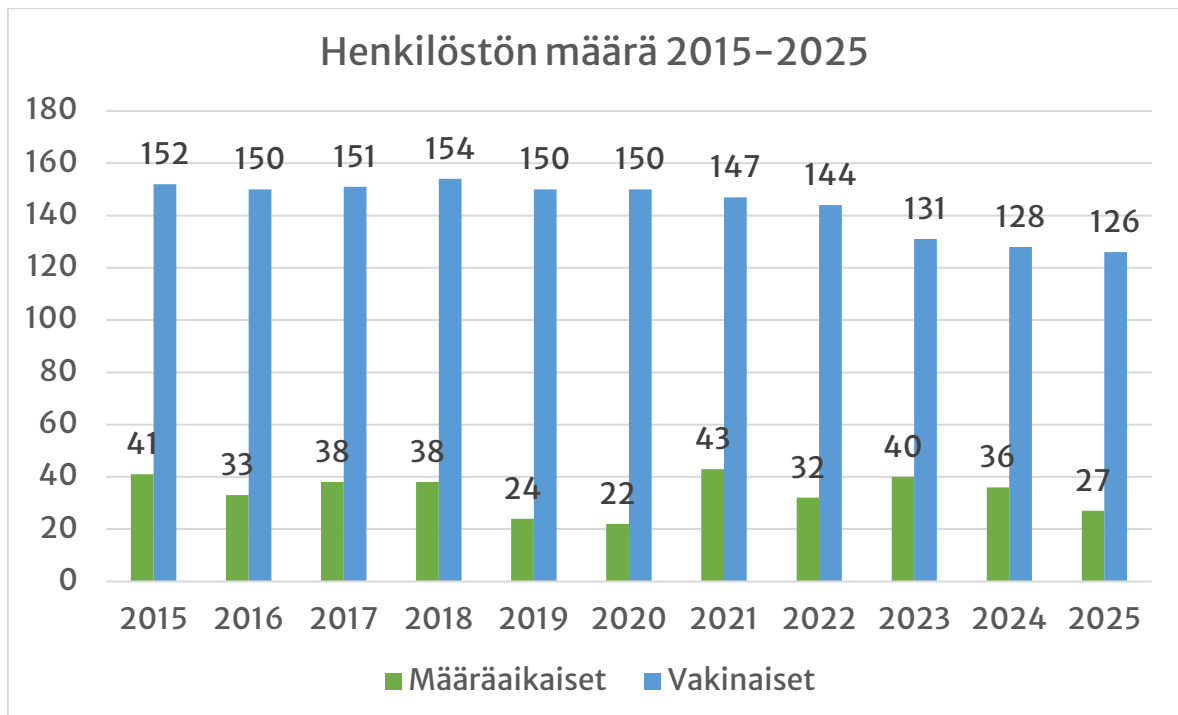
- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- työajan jakautuminen
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

Vuoden 2025 henkilöstökertomuksen aineisto perustuu Meita Oy:n palkkahallinnon tietojärjestelmästä saataviin raportteihin, kirjanpidosta kerättyihin ja työterveyshuololta saatuihin tietoihin. Tunnusluvut on tuotettu naisista ja miehistä erikseen sekä molemmista yhteensä silloin, kun se on ollut mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Tarkasteluajankohtana on käytetty vuoden viimeisen päivän tilannetta.

2. Henkilöstön määrä

2.1 Henkilöstön kokonaismäärä

Ruokolahden kunnan palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 153 henkilöä. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut yhdellätoista henkilöllä eli 6,7 prosentilla vuodesta 2024. Vuoden 2024 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 164 henkilöä.



Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuosina 2015–2025

Henkilöstö jakautuu toimialoille seuraavasti:

Henkilöstön lukumäärä:	2025	2024	2023	2022
Hallintopalvelujen toimiala	12	12	16	15
Hyvinvointipalvelujen toimiala	118	127	131	136
Teknisten palvelujen toimiala	23	25	24	25
Yhteensä	153	164	171	176

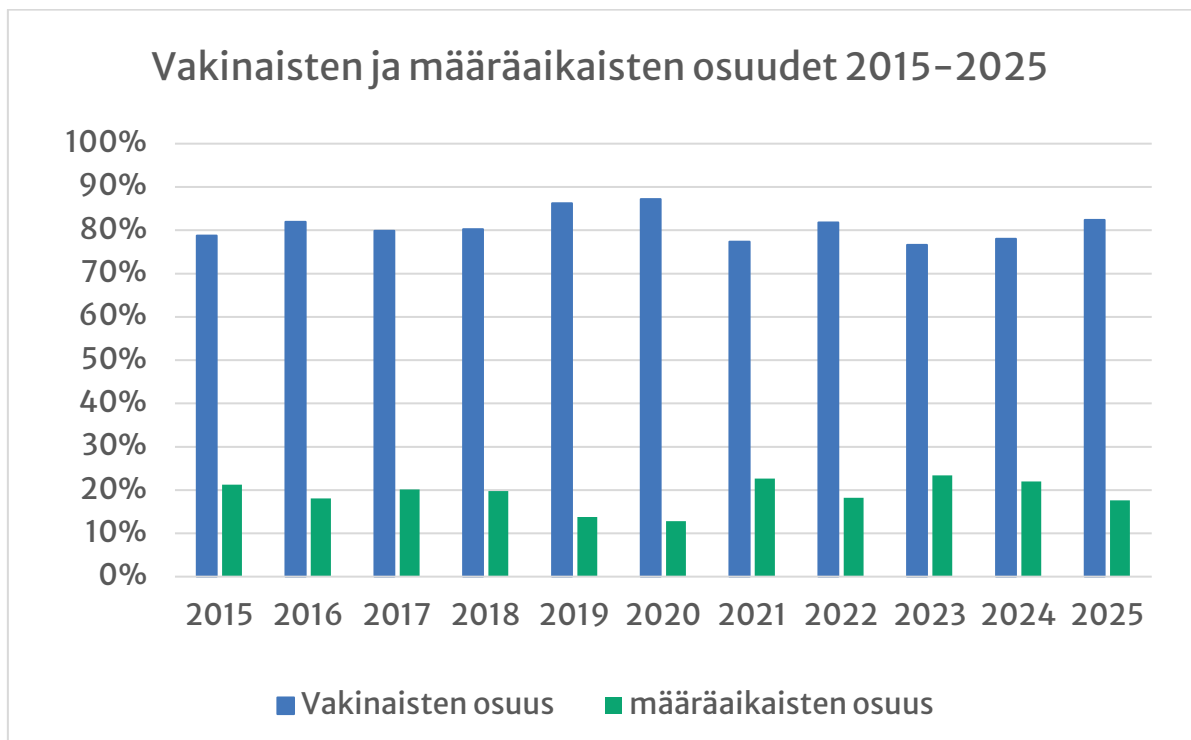
Henkilöstön määrään on laskettu 31.12. palvelussuhteessa oleva vakinainen, määräaikainen ja palkkatuella palkattu henkilöstö. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyvät myös virka-/työvapaalla olevat ja määräaikaisiin myös lyhyet sijaisuudet, joissa

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

2.2 Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö

Ruokolahden kunnassa pääosa henkilöstöstä työskentelee vakinaisessa virka- tai työsuhteessa. Koko kunta-alalla vakinaisen henkilöstön määrä on keskimäärin 72 % ja määräaikaisen 28 % (KT, 2023). Ruokolahdella vakinaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 126 henkilöä, mikä on 82,4 %:ia henkilöstöstä (vuonna 2024: 128 hlö, 78 %). Vakituisten työntekijöiden määrä väheni kahdella. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä väheni yhdeksällä edellisestä vuodesta. Määräaikaisia työntekijöitä oli 27, mikä on 17,6 % henkilöstöstä, kun vuonna 2024 osuus oli 22 %:ia (36 henkilöä vuonna 2024).

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet vuosina 2015–2025 on esitetty seuraavassa kuviossa:



Kuva 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet 2015–2025

Palkkatukityöllistämisen palkkauskustannukset olivat yhteensä 94 728 euroa (215 803 euroa vuonna 2024). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 36 060 (102 316 euroa vuonna 2024) eli 38 % palkkauskustannuksista. Vuoden aikana työllistettiin palkkatuella 7 henkilöä ja yksi henkilö ilman palkkatukea.

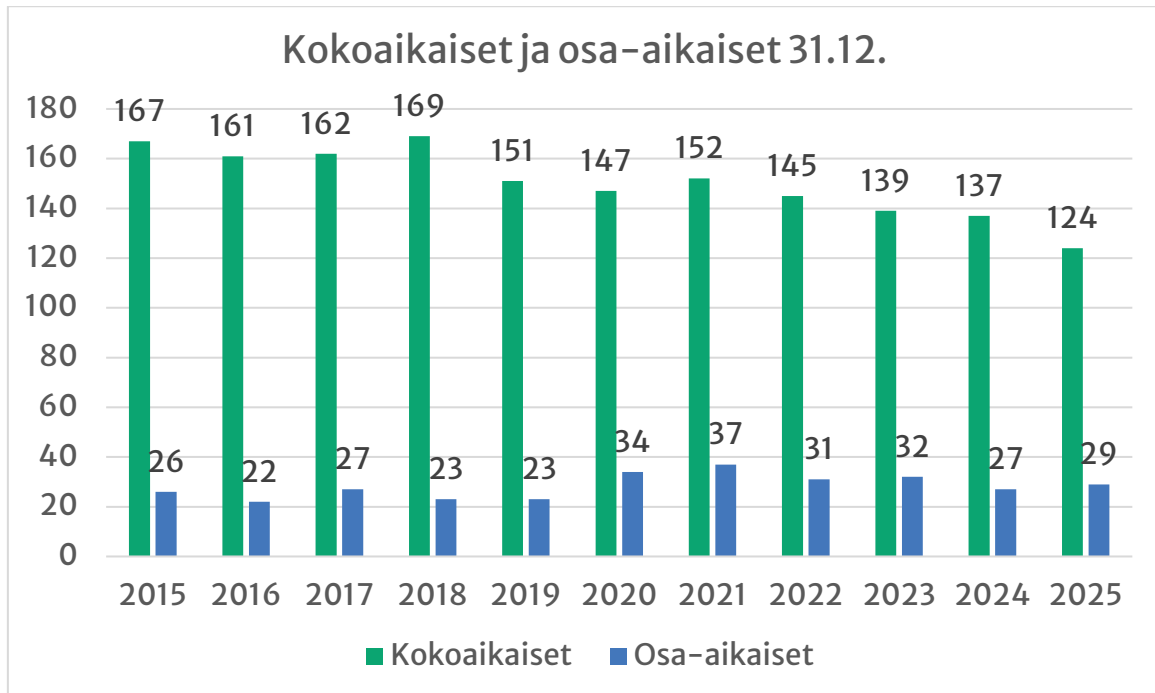
Palkkatuella työllistäminen on vähentynyt aiemmista vuosista, koska palkkatukityö kunnassa ei kerrytä enää työssäoloehto ja palkkatuen myöntämisen kriteerit kunnille ovat kiristyneet. Koska kriteerit täyttäviä työnhakijoita oli vähemmän tarjolla, myös työllistettyjen määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna.

Kesäajalla työllistettiin neljän viikon jaksoissa 15 yli 15-vuotiasta nuorta eri työpisteisiin. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla puisto- ja ulkotöissä, puhtauspalvelussa, varhaiskasvatuksessa, kirjastossa, Ruokolahti-talolla, museossa, viestinnässä- ja markkinoinnissa, nuorisopalveluissa sekä Tarkkolan kylätalolla (vuonna 2024 kesätyöntekijöitä oli 14). Tämän lisäksi yrityksille, jotka työllistivät v. 2005–2011 syntyneen ruokolahtelaisen nuoren, jaettiin yhteensä 79 kesätyöseteliä. Lunastettuja seteleitä oli 69 kappaletta.

2.3 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö

Suurin osa henkilöstöstä (81,0 %) työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2025 lopussa kokoaikaisesti työskenteleviä oli 124 (137 henkilöä vuonna 2024) ja osa-aikaisesti työskenteleviä 29 (27 henkilöä vuonna 2024).

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



Kuva 3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 2015–2025

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä pääosa on koulunkäynninohjaajia, joita oli vuoden 2025 lopussa oli 16 henkilöä (19 henkilöä v. 2024).

Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määriin eivät sisälly sivutoimiset kansalaisopiston opettajat. Vuoden lopussa 31.12.2025 sivutoimisia kansalaisopiston opettajia oli yhteensä 19 (17 v. 2024).

2.4. Henkilötyövuodet

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

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

	HTV 2025	HTV 2024	HTV 2023
Teoreettinen henkilötyövuosi HTV1	159,7	172,1	171,3
Toteutunut henkilötyövuosi HTV2	150,2	154,7	160,9
palkattomat poissaolot	9,6	17,4	10,4
palkalliset poissaolot (mm. perhevapaat, palkalliset sairauspoissaolot, koulutuspoissaolot)	22,9	24,2	24,1
vuosilomat	13,1	13,7	13,8
lisä- ja ylityövapaat	1,5	1,5	1,6

Taulukko 1. Henkilötyövuodet koko henkilöstö 2025

Henkilötyövuosi HTV1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aika-prosentti/100)

Henkilötyövuosi HTV2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

Koko henkilöstön osalta toteutunut henkilötyövuosimäärä (HTV2) oli 150,2 (vuonna 2024 154,7). Toteutuneiden henkilötyövuosien määrä laski edellisestä vuodesta 2,9 %.

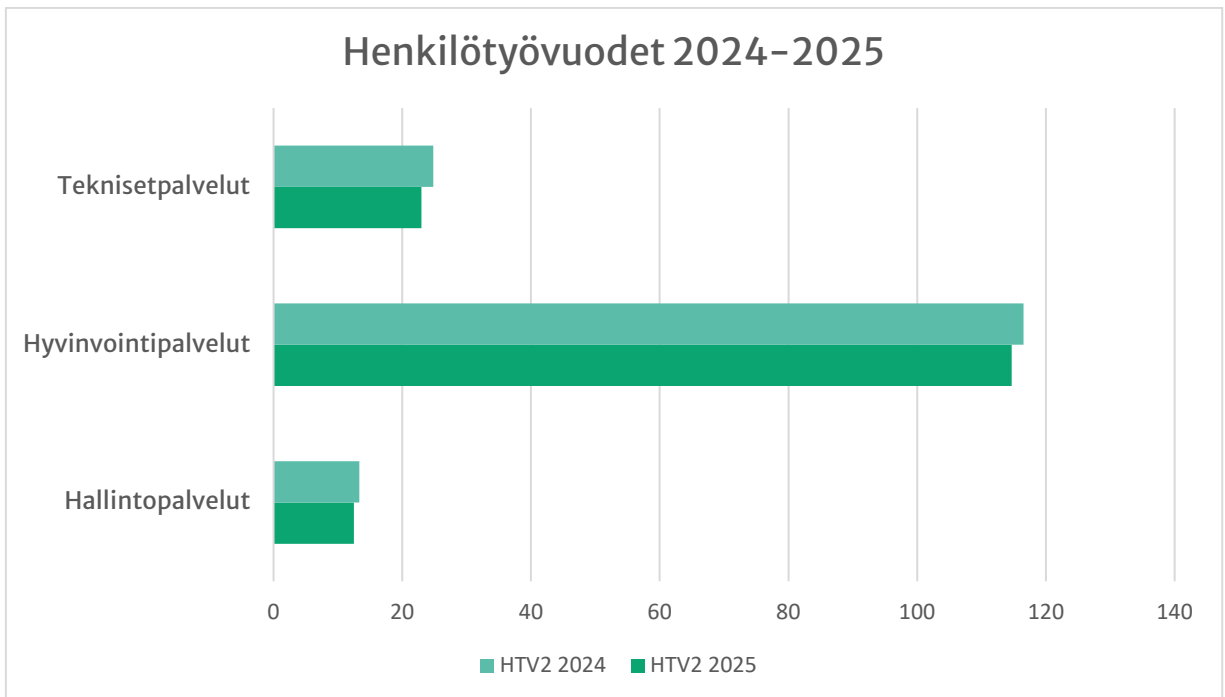
2.5. Työajan jakautuminen

Tuntipalkkaisen henkilöstön toteutunut henkilöstötyövuosien määrä oli 8,1 htv. Palkallisia poissaoloja oli 1,7 htv, palkattomia poissaoloja 0,6 htv, lisä- ja ylityövapaita 0,3 htv ja vuosilomia 0,9 htv. Tuntipalkkaiset työntekijät työskentelevät kunnan teknisissä palveluissa.

Kuukausipalkkaisen henkilöstön toteutuneet henkilötyövuodet olivat 142,1 htv. Palkallisia poissaoloja oli 21,2 htv, palkattomia poissaoloja 8,9 htv, lisä- ja ylityövapaita 1,2 htv ja vuosilomia 12,1 htv.



Kuva 4. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain 2025 (ei sisällä sivutoimisia opettajia ja vaalitoimitsijoita)



Kuva 5. Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain vuosina 2024–2025 (ei sisällä sivutoimisia opettajia ja vaalitoimitsijoita)

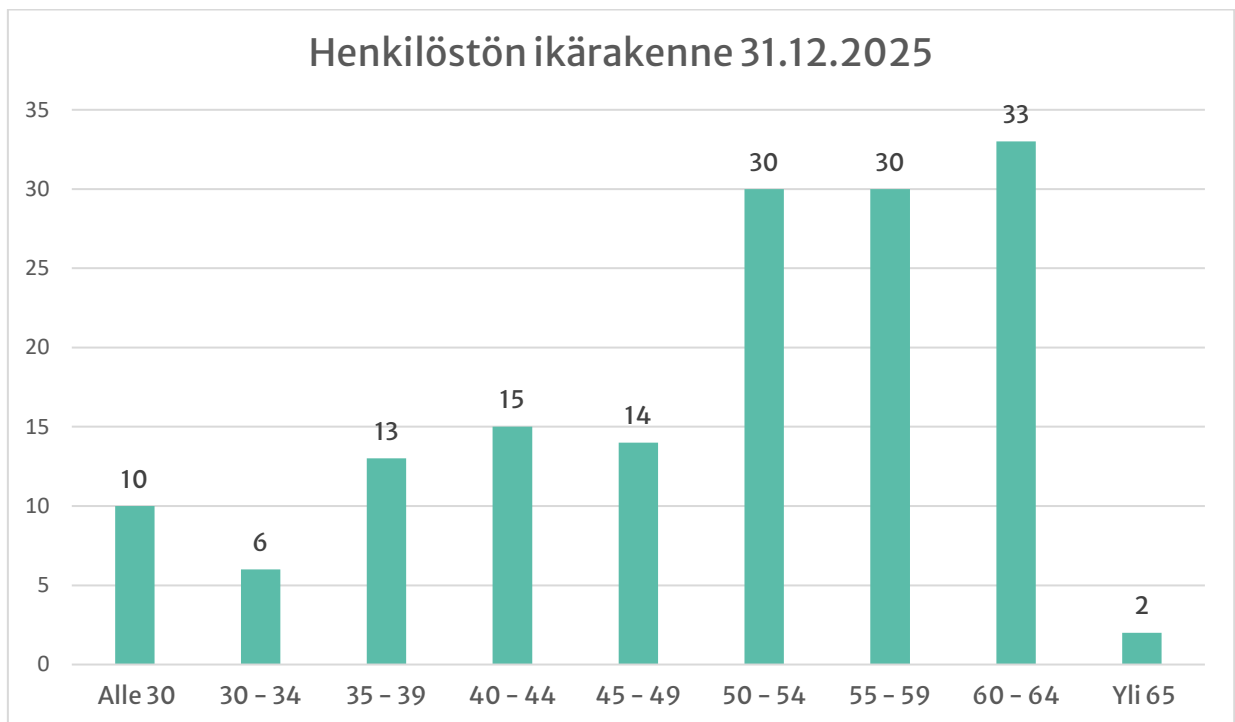
Henkilötyövuosien määrä on pienentynyt kaikilla toimialoilla verrattuna edelliseen vuoteen.

3. Henkilöstörakenne

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia vuoden 2025 lopussa oli 113 henkilöä eli 73,9 % koko henkilöstöstä (v. 2024 naisia 125) ja miehiä 40 henkilöä eli 26,1 % (v. 2024 miehiä 39).

Ikäryhmittäin jaoteltuna suurin määrä henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 60–64 vuotta (33 hlö). Alle 50-vuotiaita työntekijöitä on 38 % (38,4 % v. 2024) ja yli 50-vuotiaita 62 % (61,6 % v. 2024).

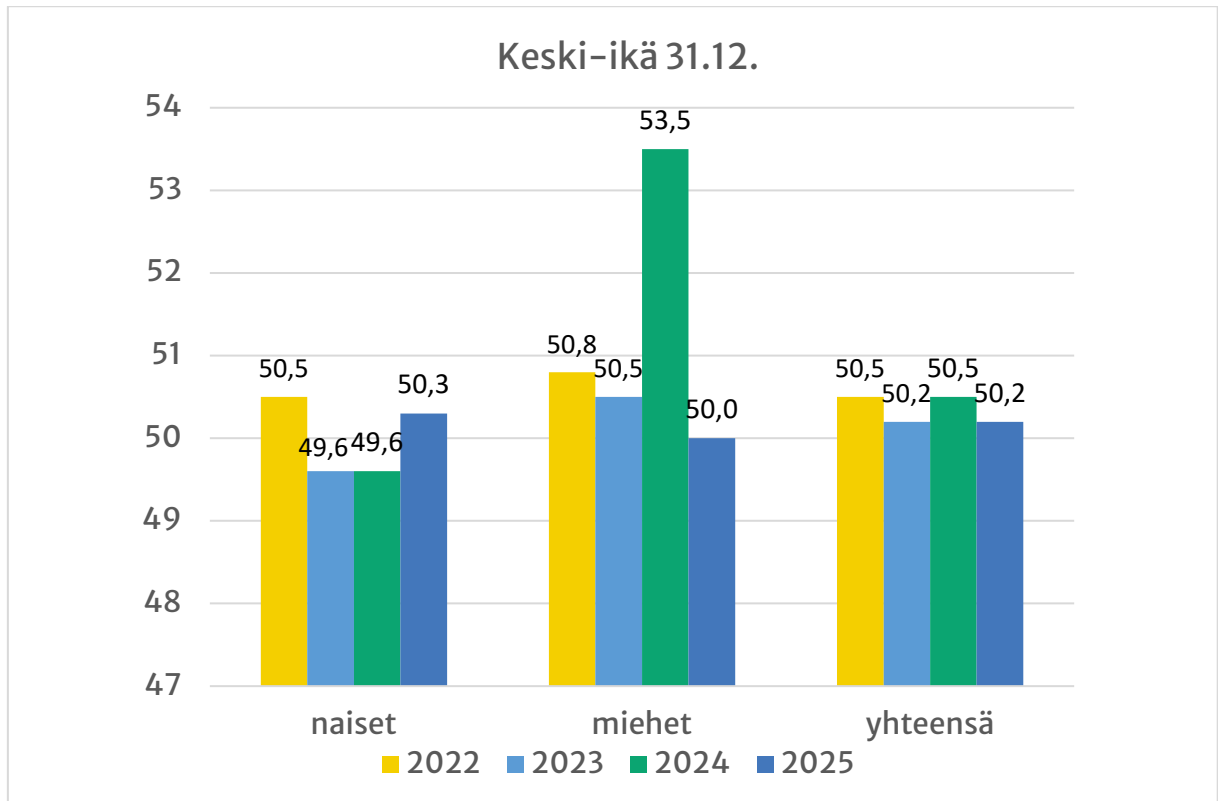


Kuva 6. Henkilöstö ikäryhmittäin 2025

3.2 Henkilöstön keski-ikä

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 50,2 vuotta (50,5 v. 2024) ja vastaavasti kunnissa keskimäärin 45,3 vuotta (KT, 2023). Henkilöstön keski-ikä on hiukan laskeutunut edellisestä vuodesta. Naisten keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 50,3 vuotta (49,6 vuotta vuonna 2024) ja miesten 50,0 vuotta (53,5 vuotta vuonna 2024).

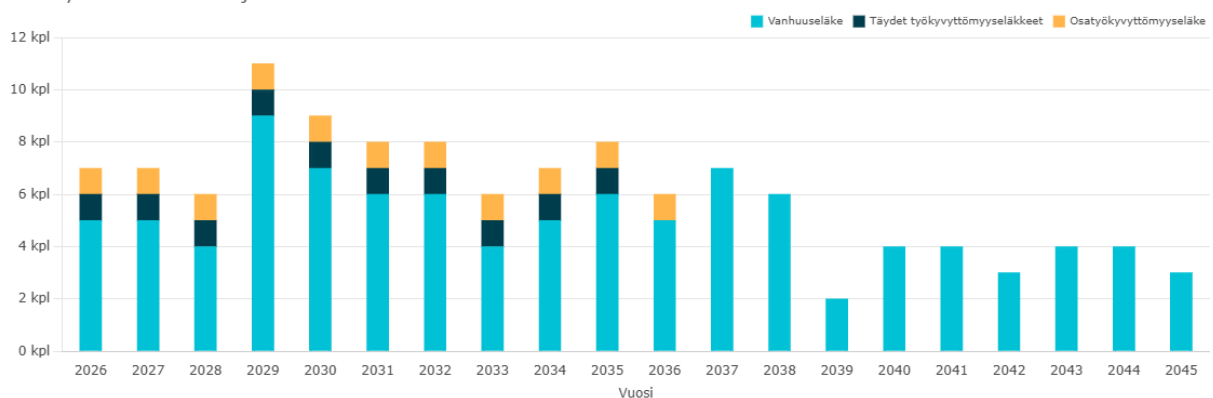
Määräaikaisissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden keski-ikä on jonkin verran alhaisempi, 43,4 vuotta.



Kuva 7. Henkilöstön keski-ikä vuosien 2022–2025 lopussa

Kevan eläköitymisennusteen mukaan kunnassa jää viiden vuoden sisällä vanhuuseläkkeelle 30 henkilöä. Vanhuuseläkeiän vuosina 2026–2027 saavuttaa kymmenen henkilöä. Rekrytointeihin ja tehtäväjärjestelyihin sekä kouluttautumiseen on hyvä varautua riittävän ajoissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn säilymisen tukeminen on tärkeää.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuva 8. Eläköitymisennuste vuosille 2026–2045 (Keva)

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 vakituisten palvelussuhteiden pääasiallisena päättymissyynä oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyminen oli päättymissyynä 38 %:ssa tapauksista.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	10	7,8 %
Päättyneet palvelussuhteet	8	6,3 %

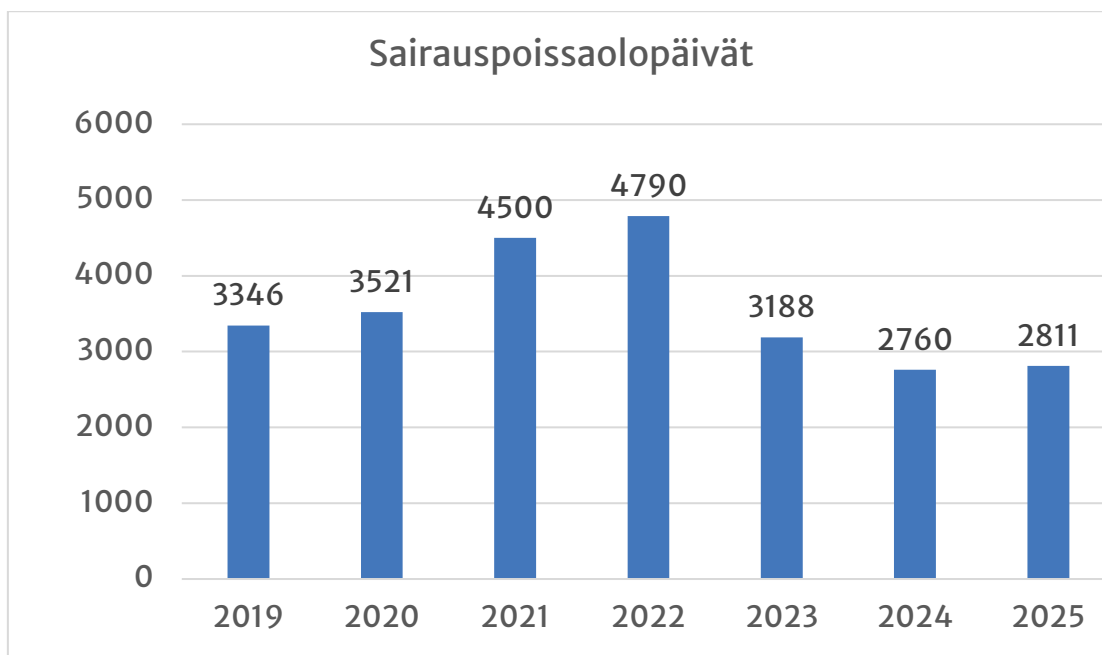
Optimaalisena pidetään noin 5–10 %:n vaihtuvuutta. Siihen nähden henkilöstön vaihtuvuus Ruokolahdella on optimaalisella tasolla.

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

4 Henkilöstön tila

4.1 Henkilöstön sairauspoissaolot

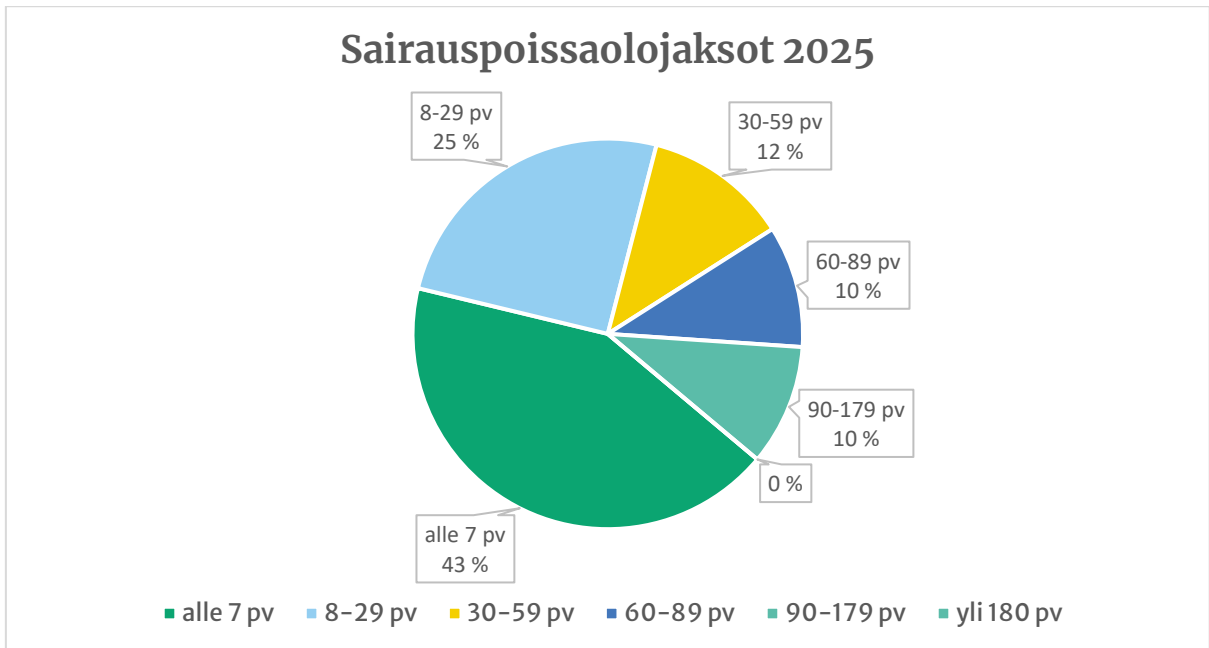
Ruokolahden kunnassa vuonna 2025 sairauspoissaoloja kertyi kaikkiaan 2 811 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot kasvoivat 1,8 % edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja kertyi 2 760 kalenteripäivää.



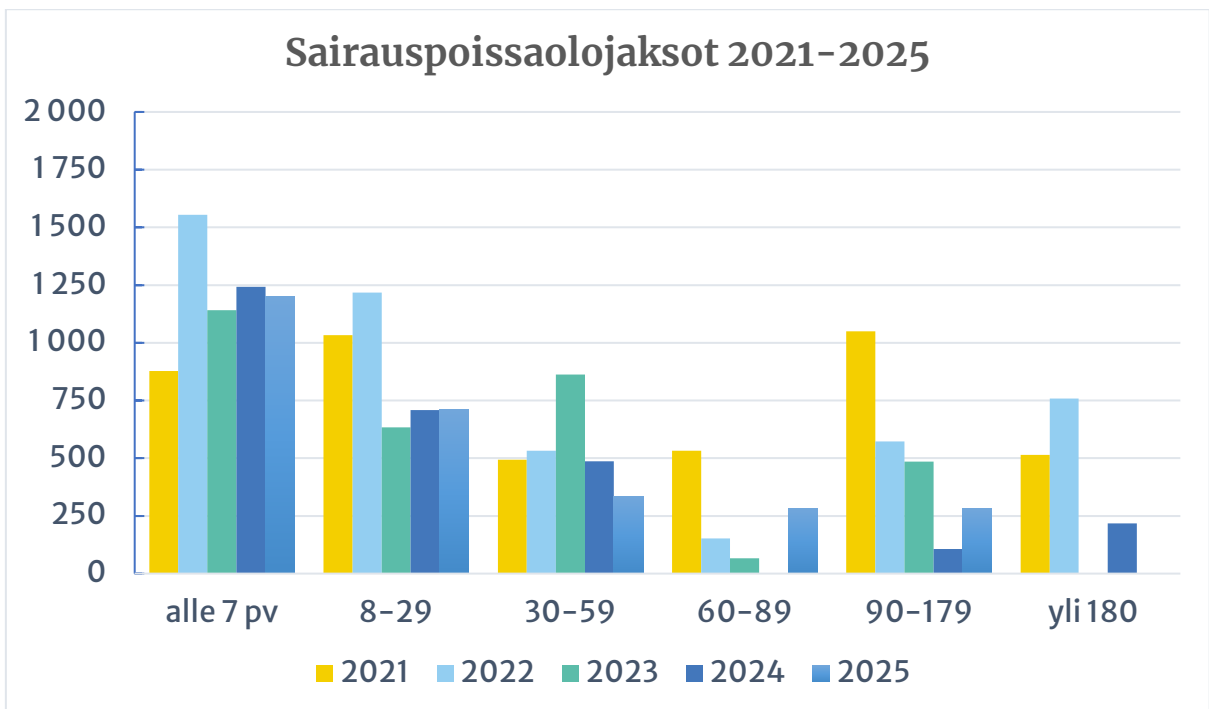
Kuva 9. Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä 2019–2025

Henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 18,7 kalenteripäivää (vuonna 2024 17,8). Kunta-alan sairauspoissaolopäivien keskimääräinen määrä yhtä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2023 16,4 päivää (vuonna 2022 20,7 päivää) (KT, 2023, Työterveyslaitos, Kunta 10-tutkimus + Helsinki).

Vuonna 2025 pitkien sairauspoissaolojen määrä edelleen laski. Yli 180 päivän sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan. Sairauspoissaoloista 67,9 prosenttia oli kestoltaan alle 30 päivää.



Kuva 10. Henkilöstön sairauspoissaolajaksot 2025



Kuva 11. Henkilöstön sairauspoissaolajaksot 2021–2025

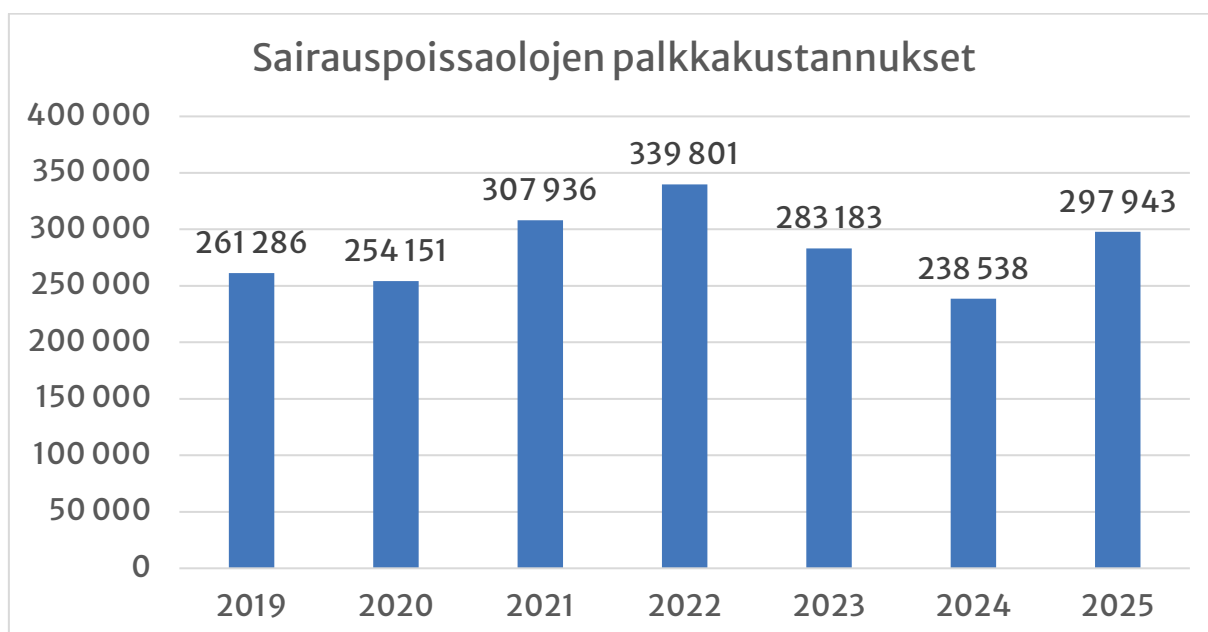
Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2025 oli 7,2 % (2024: 7 %). Sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teorettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teorettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

Kun otetaan huomioon vakituiset sekä vuoden aikana yli kuuden kuukauden työsuh- teissa olleet työntekijät, sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 24 työntekijällä (2024: 22).

Kunnan työntekijät voivat omalla ilmoituksella olla pois töistä enintään viisi kalenteri- päivää. Esihenkilön hyväksymissä lyhyissä, enintään viiden kalenteripäivän pituisissa, sairauspoissaoloissa ei tarvita sairauslomatodistusta. Omailmoitusmenettelyä voi käyttää infektioitaudeissa (flunssassa, influenssassa ja vatsataudissa), diagnosoidussa migreenissä ja äkillisessä selkä- tms. kiputilassa.

Omalla ilmoituksella oli 307 sairauspoissaoloa (290 v. 2024). Tällaisten sairauspoissa- olojen kesto oli keskimäärin 2,2 päivää (2,1 päivää vuonna 2024).

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta ja olivat 297 943 euroa (238 538 euroa vuonna 2024). Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 146 669 euroa (70 195 euroa vuonna 2024) ilman sivukuluja. Sijaiskustannuksen huomattavaa kasvua voi osittain selittää palkkakulujen tarkempi kohdentaminen ”sairausloman sijaiset” tilille ”muut sijaiset” tilin sijaan. Kelalta saadut sairausvakuu- tuskorvaukset olivat 64 640 euroa (69 162 euroa vuonna 2024).



Kuva 12. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2019–2025.

Sairauspoissaolojen yleisin diagnoosiryhmä oli muut-kategoria, joka sisältää mm. omailmoitteiset poissaolot flunssan tai vatsataudin vuoksi. Toiseksi yleisin diagnoosiryhmä oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja seuraavana järjestyksessä infektiot, tapaturmat, mielenterveyden häiriöt sekä verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolopäivien määrä kolminkertaistui vuodesta 2024 (+322 päivää). Tapaturmista ja vammoista johtuvat poissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta. Myös infektioissa oli pientä kasvua (+65 päivää). Mielenterveydestä johtuvat poissaolot vähenivät edelleen hieman edellisestä vuodesta (-71 päivää).

Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet ovat sairauspääryhmittäin yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeille (Eläketurvakeskus 2023).

Työstä poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui yhdeksän (vuonna 2024: 7, vuonna 2023: 5, vuonna 2022: 3). Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja oli 160 päivää (61 päivää vuonna 2024). Vakuutusyhtiö maksoi kunnalle tapaturmavakuutuskorvauksia 19 990 euroa (10 345 euroa vuonna 2024).

Sairauspoissaolo-ohjeistukseen päivitettiin joulukuussa 2025 luku tilapäisestä hoitovapaasta. Tilapäisen hoitovapaan (lapsen äkillinen sairastuminen) osalta uutena linjauksena lasta hoitavan lääkärin todistusta ei pääsääntöisesti enää tarvita eli kipeää lasta ei lääkärin todistuksen vuoksi tarvitse enää viedä lääkäriin. Jos lapsi sairastuu äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Palkka maksetaan enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Uusi linjaus on perhemyönteinen. Työnantaja helpottaa näin perhearkea ja tämä vähentää myös julkisen terveydenhuollon kuormitusta.

4.2 Muut poissaolot

Vuosilomien ja säästövapaiden osuuspoissaoloista oli 41 % (32 % vuonna 2024). Sairaushoitojen osuus oli 23 % (16 % vuonna 2024). Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä ja lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö.

Työntekijöillä on mahdollisuus vaihtaa lomarahasta viisi päivää vapaaksi. Lomarahavapaita käytti vuonna 2025 kolme henkilöä ja näistä kertyi kalenteripäivinä yhteensä 21 päivää.

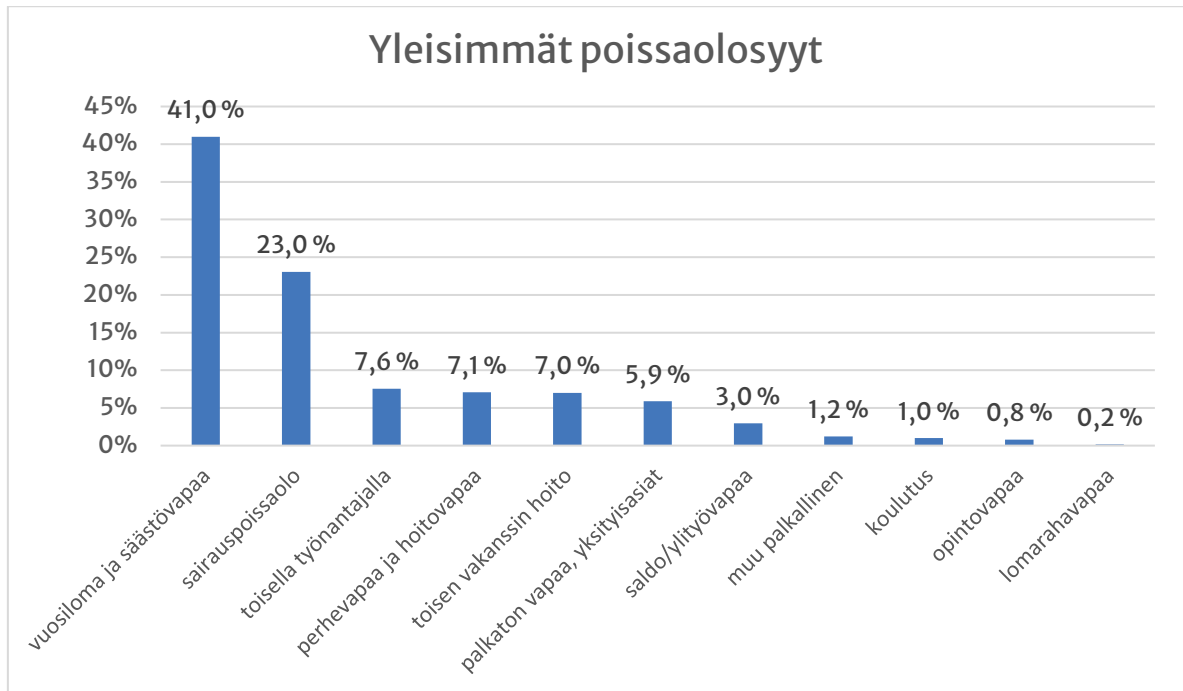
Perhevapaat (raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa) muodostivat 7,1 % poissaoloista (9 % vuonna 2024). Äitiys- ja vanhempainvapaista johtuvat sijaisuuskustannukset olivat 39 914 euroa (72 920 euroa vuonna 2024). Perhevapailla oli vuoden 2025 aikana neljä työntekijää.

Opintovapaista kertyi poissaolopäiviä 95 päivää (370 päivää vuonna 2024). Vuorotteluvapaata koskeva laki muuttui vuonna 2024. Lakimuutoksen myötä 1.8.2024 jälkeen ei ole ollut enää mahdollista jäädä vuorotteluvapaalle. Ennen lakimuutosta vuorotteluvapaalle jääneistä kahden työntekijän vuorotteluvapaa jatkui vuoden 2025 puolelle ja poissaolopäiviä vuorotteluvapaasta kertyi vuonna 2025 yhteensä 39 päivää.

Poissaoloista 7 % (vuonna 2024 27 %) johtui toisen tehtävän hoitamisesta omassa kunnassa. Poissaoloista 7,6 % johtui työskentelystä toisella työnantajalla. Vuoden 2025 aikana toisella työnantajalla työskentelyn vuoksi poissaoloja oli yhdeksällä henkilöllä (vuonna 2024 12 henkilöllä).

Palkattomia poissaoloja yksityisasian vuoksi myönnettiin yhteensä 585 päivää (728 päivää vuonna 2024). Liukumasaldoon perustuvia vapaita oli 362 päivää (305 päivää vuonna 2024).

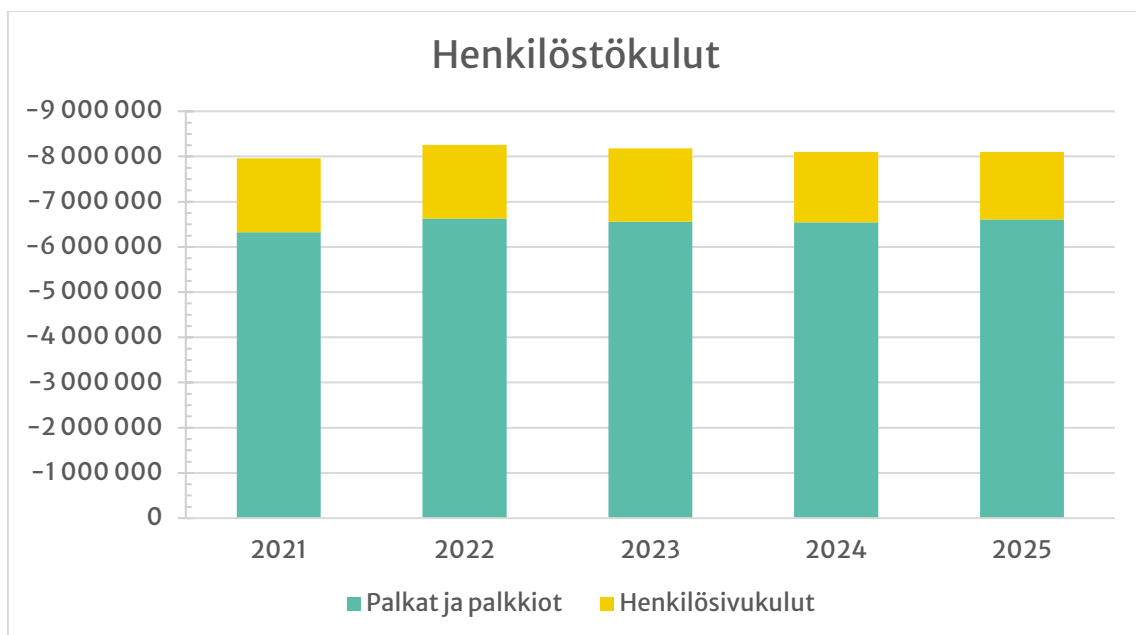
Kokonaisuudessaan henkilöstön poissaolopäivien määrä väheni johtuen mm. henkilöstömäärän pienentymisestä sekä toisella työnantajalla työskentelevien määrän pienemisestä.



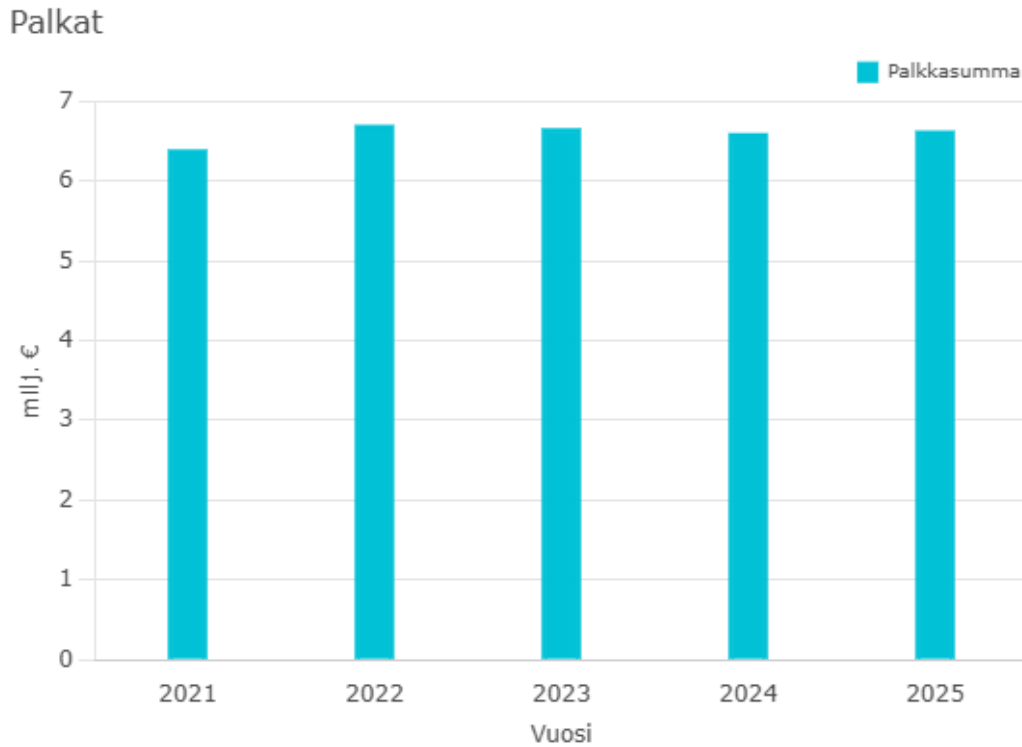
Kuva 13. Henkilöstön yleisimmät poissaolosyyt 2025 osuutena poissaolopäivistä

4.3 Palkkaus ja muut henkilöstökulut

Henkilöstökulut ovat koko kunnan osalta pysyneet samalla tasolla edelliseen vuoteen. Henkilöstökulut vuonna 2025 olivat 8 104 611 euroa, joka on 1548 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Palkat ja palkkio tekivät yhteensä 6 611 493 euroa, joka on 64 417 euroa edellisvuotta enemmän, mutta vastaavasti henkilöstösivukulut olivat 1 493 118 euroa, joka on 62 869 euroa vähemmän kuin vuonna 2024.



Kuva 14. Henkilöstökulut 2021–2025



Kuva 15. Palkat vuosina 2021–2025. Lähde: Keva.

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien vertailu vuosien 2025 ja 2024 välillä:

Henkilöstökulut yhteensä	2025	2024	Muutos vuodesta 2024, €
Palkat ja palkkiot	-6 611 493 €	-6 547 076 €	-64 417 €
Henkilösivukulut, josta	-1 493 118 €	-1 555 987 €	62 869 €
Eläkekulut	-1 307 419 €	-1 398 863 €	91 444 €
Muut henkilösivukulut	-185 699 €	-157 124 €	-28 575 €
Henkilöstökulut yhteensä	-8 104 611 €	-8 103 063 €	-1 548 €
Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto	-169 308 €	-155 118 €	-14 190 €
Työterveyshuollon kustannukset Kela-korvauksen jälkeen	-123 563 €	-107 665 €	-15 898 €
Koulutus ja kehittäminen	-30 205 €	-40 433 €	10 228 €
TYHY-toiminta	-35 801 €	-35 606 €	-195 €

Taulukko 2. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2025 ja 2024 (luvut Accuna)

Koulutuskustannukset sisältävät koulutuspalvelujen oston.

TYHY-toiminta sisältää mm. Epassi-raham, työsuhdepolkupyöräedun työnantajan kustannukset sekä tyhy-toiminnan.

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

Työnantajan kustannukset työterveyshuollosta nousivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 16 000 euroa. Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden vuonna 2025 oli 807 euroa (vuonna 2024: 656 euroa). Kustannus on laskettu jakamalla työnantajalle Kela-korvauksen jälkeen jäävät työterveyshuollon kustannukset henkilöstön määrällä (31.12.2025).

Vastaanottokäyntien määrä nousi edellisvuodesta hieman. Terveystarkastuksia oli 50 ja määräaikaistarkistuksia kunnossapidon työntekijöille ja päiväkodin yötyötä tekeville 20. Suurin työterveyshuollon kustannustekijä oli laboratorioskustannukset.

4.4 Palkitseminen

Kunnan työntekijät kuuluvat ammattialan mukaan työehtosopimukselta joko KVTES:n, OVTES:n, TS:n tai TTES:n piiriin.

Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta / tasopalkasta, työkokemukseen perustuvasta lisästä, henkilökohtaisesta lisästä sekä työaikakorvauksista. Lisäksi voidaan maksaa 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.

Vuonna 2025 siirryttiin KVTES:n ja OVTES G-liitteen osalta valtakunnalliseen tasopalkkamalliin. Yhteistoimintatoimikunta nimesi paikallisen palkkausryhmän, johon kuuluu kunnanjohtaja, hallintojohtaja, henkilöstö- ja taloussihteeri sekä JUKO ry:n ja JHL ry:n pääluottamusedustajat. Palkkausryhmä valmisteli paikallisen tasopalkkamallin helmikuun ja syyskuun välisenä aikana. Tasopalkkamalli otettiin käyttöön 1.9.2025.

Vuonna 2025 palkkoja korotti 1.2.2025 kehittämisohjelmaerä sekä 1.6.2025 paikallinen kehittämisohjelmaerä, jotka KVTES:n ja OVTES G-liitteen osalta käytettiin tasopalkkamallin käyttöönottoon. TS:n ja TTES:n osalta palkkoja korotti 1.6.2025 paikallinen sekä keskitetty erä. Kunta-alan palkkoihin tuli lisäksi 2,5 %:n yleiskorotukset 1.10.2025.

Henkilöstöä palkitaan joka toinen vuosi järjestävässä tilaisuudessa henkilöstön palveluvuosien huomioimissäännön mukaan 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta koru- tai kellolahjakortilla. Edellinen palveluvuosimuistaminen on järjestetty 29.11.2024, jolloin kunnallisesta palveluksesta palkittiin 19 työntekijää. Seuraava tilaisuus järjestetään vuonna 2026.

Vuonna 2025 järjestettiin koko kunnan henkilöstöjuhla 14.11.2025 Virmutjoen seurojentalolla. Henkilöstöjuhlassa palkittiin kaksi myönteisen työilmapiirin edistäjää. Henkilöstö sai sähköisellä kyselyllä ehdottaa henkilöä, joka luo työyhteisöön myönteistä ja innostavaa ilmapiiriä sekä omalla toiminnallaan edistää parempaa työyhteisöä vastuullisesti ja rakentavasti. Henkilöstöjuhlan tavoitteena oli kiittää henkilöstöä ja lisätä yhteisöllisyyttä kunnan henkilöstössä toimialarajat ylittäen.

Kunnan muistamissäännön mukaan henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä sekä henkilön siirtyessä eläkkeelle lahjakortilla. Lahjakortteja annettiin 15 kappaletta, yhteensä 3050 eurolla.

Kunta tarjosi henkilöstölle myös mahdollisuuden osallistua eri tapahtumiin mm. 10 lippua Kulttuuri- ja urheilugaalaan, 15 lippua Imatran ajoihin, 2 lippua Etelä-Karjalan klassisen kuoron konserttiin sekä vapaalippuja Lappeen raveihin.

Kuuselan sauna on ollut myös vuonna 2025 kunnan henkilöstön käytössä pientä maksua vastaan. Saunan avaimen hallinta siirrettiin kunnan toimistolta kirjastolle vuonna 2024.

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

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

5.1 Työhyvinvointi ja terveys

Koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi ja joka toinen vuosi työsuojelu teettää henkilöstölle psykososiaalisen kuormituksen kyselyn.

5.1.1 Psykososiaalisen kuormituksen kysely

Kunnassa tehdään työsuojelun toimesta henkilöstölle joka toinen vuosi psykososiaalisen kuormituksen kysely. Vuoden 2024 osalta psykososiaalisen kuormituksen kyselyn toteuttaminen siirtyi helmikuulle 2025. Kysely on luotu Aluehallintoviraston Työn psykologiset kuormitustekijät-kyselyn pohjalta.

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan kyselyssä työn järjestelyyn, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haitallista työkuormitusta. Kyselyllä voidaan työsuojeluvalvonnassa selvittää, esiintyykö työpaikalla haitallista psykososiaalista kuormitusta ja karkealla tasolla paikantaa näitä kuormitustekijöitä.

Kyselyn perusteella ei voi yksinään arvioida kuormituksen terveydellistä merkitystä tai tarvittavia toimenpiteitä, mutta toistettuna kysely voi toimia työnantajan seurantavälineenä, auttaen arvioimaan, ovatko valitut toimenpiteet vähentäneet haitallista työkuormitusta vai tarvitaanko lisätoimia. Lähde: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus.

Kyselyn vastausaika oli 3.2.-16.2.2025. Kyselyyn vastasi 77 henkilöä ja vastausprosentti oli 49 %. Kyselyn tulokset analysoitiin yhteistoimintatoimikunnassa sekä yhteistyössä työterveyden kanssa.

Kyselyn tuloksissa yleisimmiksi työtä kuormittaviksi tekijöiksi koettiin:

keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly

Melko usein tai erittäin usein 56 % vastaajista

työn tekemisen jatkuva keskeytyminen

Melko usein tai erittäin usein 36 % vastaajista

usean eri asian tekeminen samanaikaisesti

Melko usein tai erittäin usein 35 % vastaajista

Eniten psykososiaalista kuormitusta kyselyn perusteella koetaan varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen puolella. Kaikissa yksiköissä nousevat esille melkein pä samat kuormitustekijät (mm. liiallinen tietomäärä, melu/ häly, työmäärä, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti).

Kaikissa yksiköissä nousee esille kuitenkin myös työssä jaksamista lisääviä voimavara-tekijöitä (esim. työajat, esihenkilön/ työkavereiden tuki, työn mielekkyys).

Suurin osa kyselyssä ilmenneistä kuormitustekijöistä kuuluu työn luonteeseen. Hetkellisesti esimerkiksi isolla työmäärällä, työn keskeytymisellä yms. ei ole työkykyä alentavia vaikutuksia, mutta pitkään jatkuessaan kyseisillä asioilla voi olla vaikutusta työkykyä alentavasti.

Työn ja työajan rajaaminen, tehtäväkuvien selkeyttäminen, riittävä perehdytys työhön ja yhteisistä säännöistä sopiminen sekä työyhteisössä kuormitusta aiheuttavista asioista keskusteleminen ja näiden esille tuonti parantavat työssä jaksamista ja ehkäisevät työkuormitusta. Epäasialliselle kohtelulle ja syrjimiselle tulee olla nollatoleranssi ja siihen tulee aina puuttua.

Yleisesti voidaan todeta, että Ruokolahden kunnassa psykososiaalista kuormitusta esiintyy keskimääräisesti/melko vähän ja kuormituksen määrä vaihtelee työpaikka-kohtaisesti. Kokonaisuutena kuormitus pysyy kohtuullisena.

Esihenkilöille on jaettu yksikkökohtaiset tulokset. On tärkeää, että kuormitustekijöitä pyritään vähentämään suunnitelmallisella työhyvinvoinnin johtamisella. Työsuojeluvaltuutettu auttaa tulosten tulkitsemisessa ja hän on yhteydessä esihenkilöihin ja neuvoo mm. miten tuloksia voi käydä läpi työntekijöiden kanssa ja mitkä osa-alueet vaativat toimenpiteitä. Lisäksi kyselyn tuloksia kannattaa hyödyntää riskien arvioinnissa.

Sopiva kuormitus työpaikalla edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Jos kuormitus nousee liian suureksi tai työyhteisössä ilmenee epäasiallista kohtelua, on tärkeää ottaa asia puheeksi esihenkilön tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.

5.1.2 Työhyvinvointikysely 2025

Työhyvinvointikysely toteutettiin Työturvallisuuskeskuksen Yksilötutka-kyselytyökalulla 29.9.–19.10.2025 (edellisen kerran teetetty 15.9.–15.10.2023). Vuosina 2023, 2022, 2020 ja 2018 kysely toteutettiin samalla kyselytyökalulla, joten eri vuosien tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia. Kyselyssä työntekijät arvioivat omaa jaksamistaan ja tarpeitaan osaamisen, työympäristön ja johtamisen kehittämiseksi. Työhyvinvointi-indeksi oli viimeisimmässä työhyvinvointikyselyssä 8,1 (vuonna 2023: 8,1) ja työkykyarvio 7,9 (7,7).

Kyselyn toteuttamisajankohtana (30.9.2025) kunnan henkilöstömäärä oli 156 työntekijää. Kyselyyn vastasi 102 työntekijää eli vastausprosentti oli 65,4 % henkilöstöstä

(vuonna 2023 65,3 %, vuonna 2022 56,9 %, vuonna 2020 42,2 % ja vuonna 2018 60,8 %).

Kyselyn osa-alueiden tulokset (asteikko 0–10, jossa alle 5 = huono, 5–6,99 kohtalainen, 7–8,99 hyvä, 9–10 erinomainen):

Kyselyn osa-alueet	vuosi 2025	vuosi 2023
Terveys ja toimintakyky	8,2	8,3
Osaaminen	8,2	8,1
Arvot, asenteet, motivaatio	8,3	8,3
Työ, työn organisointi, työhyteisö, johtaminen	7,7	7,9
Työ ja perhe-elämä	8,2	8,0
Työkyky	7,9	7,7

Kyselyn tulosten perusteella muodostuu kaksi seurattavaa lukemaa. Työhyvinvointi-indeksi on oma käsitys siitä, miten hyvin ihminen voi työssään. Työkykyarvio on oma käsitys siitä, miten työ vastaa omia voimavaroja.

Työhyvinvointi-indeksiksi kyselyn vastausten perusteella muodostui 8,1 (8,1 vuonna 2023, 8,3 vuonna 2022, 8 vuonna 2020 ja 7,8 vuonna 2018).

Työkykyarvio oli 7,9 (7,7 vuonna 2023, 7,8 vuonna 2022, 7,8 vuonna 2020 ja 7,7 vuonna 2018). Työhyvinvointi-indeksi pysyi edellisen vuoden tasolla ja työkykyarvio nousi edellisestä vuodesta 0,2 yksikköä.

Heikoimmat arvosanat annettiin kysymyksiin (suluissa vuoden 2023 arvosana):

"Jaksaako vanhuuseläkkeelle asti" 6,7 (6,4)

"Esimiehen palaute" 6,9 (7,1)

"Esimiehen tuki" 7,4 (7,8)

"Ystävät ja harrastukset" 7,5 (7,4)

"Koulutuksen riittävyys" 7,5 (7,6)

Parhaat arvosanat annettiin kysymyksiin:

- "Työhön sitoutuminen" 9,0 (9,0)
- "Ammatillinen osaaminen" 8,7 (8,5)
- "Työaikajoustot" 8,7 (8,4)
- "Työmotivaatio" 8,7 (8,5)
- "Työyhteisön tuki" 8,6 (9,0)

Vuoteen 2023 verrattu suurimmat muutokset tapahtuivat seuraavissa kysymyksissä:

- "Työyhteisön tuki" 8,6 (9,0)
- "Esimiehen tuki" 7,4 (7,8)
- "Henkinen työkyky" 8,0 (7,7)
- "Työkyvyn kahden vuoden ennuste" 8,4 (8,1)
- "Jaksaako vanhuuseläkeikään asti" 6,7 (6,4)
- "Työaikajoustot" 8,7 (8,4)

Työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että henkilöstön työhyvinvointi on kokonaisuutena hyvällä tasolla ja useat keskeiset mittarit ovat säilyneet vakaana verrattuna aiempiin mittausvuosiin. Työhyvinvointi-indeksi oli 8,1 (hyvä), eli sama taso kuin vuonna 2023 (8,1) ja hieman matalampi kuin vuonna 2022 (8,3). Työkykyarvio nousi 7,9:ään (hyvä) verrattuna vuoteen 2023 (7,7), mikä viittaa myönteiseen kehitykseen koetussa työkyvyssä.

Kyselyn tulosten vahvuudet liittyvät selkeästi osaamiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen. Osaamisen osa-alue oli 8,2 (vuonna 2023 8,1) ja ammatillinen osaaminen 8,7 (vuonna 2023 8,5). Arvot, asenteet ja motivaatio oli 8,3 (vuonna 2023 8,3), ja työhön sitoutuminen saavutti erinomaisen tason 9,0 – sama tulos kuin aiemmissa mittauksissa. Myös työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät arviot olivat myönteisiä: työaikajoustot 8,7 (8,4) ja työ ja yksityiselämä 8,5 (8,4). Nämä tulokset tukevat johtopäätöstä, että työ koetaan pääosin merkitykselliseksi ja henkilöstö on vahvasti sitoutunut perustehtävään.

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa oli vaihtelua yksiköittäin. Usean yksikön tulokset olivat kehittyneet myönteisesti. Yksikkökohtaiset tulokset antavat esihenkilöille tärkeää tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Esihenkilöt käsittelevät tulokset työyhteisöissä ja sopivat yhdessä työyhteisön kanssa kehittämistavoitteet työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta.

Vastausprosentti on ollut viime vuosina noususuuntainen, mutta edelleen olisi tärkeää saada vastausprosentti korkeammaksi. Kattavimmat tulokset saataisiin, jos jokainen työntekijä vastaisi kyselyyn.

Vuonna 2026 tavoitteena on kehittää työhyvinvointikyselymenetelmää, jotta säännöllisesti toteutettavan kyselyn avulla saataisiin mahdollisimman kattava tilannekuva, jonka pohjalta on mahdollista suunnitella työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvittavia toimenpiteitä sekä mitata toimenpiteiden vaikuttavuutta.

5.2 Henkilöstöedut työhyvinvoinnin tueksi

Kunta työnantajana tukee työhyvinvointia tarjoamalla henkilöstötuna vuosittaisen ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, jonka arvo oli vuonna 2025 165 euroa/henkilö/vuosi. Määräaikaisuutta tekevillä arvo voi suhteutetaan työsuhteen keston. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietua voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopiston kurssimaksuihin, teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin, hierontaan ja fysioterapiaan. Etua käytettiin vuonna 2025 21 688 eurolla.

Kunnassa oli vielä vuonna 2025 käytössä työsuhdepolkupyöräetu. Työsuhdepolkupyörän hankki vuonna 2025 kuusi työntekijää. Kokonaisuudessaan työsuhdepolkupyöräsopimuksia on tehty 47. Työsuhdepyöräetuun tulleiden lakimuutosten myötä pyöräetu päätettiin 1.1.2026 alkaen siten, että uudet sopimukset eivät ole enää mahdollisia, mutta jo tehdyt sopimukset ovat voimassa niiden päättymiseen asti.

Henkilöstöstä kootun työhyvinvointiryhmän tekemän esityksen johdosta vuoden 2025 aikana henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus kolmen kuukauden maksuttomaan

kunnan kuntosalin käyttöön. Kokeilu sai hyvää palautetta ja innosti työntekijöitä kuntosalille. Hyvinvointipalvelujen lautakunta päätti, että 1.1.2026 alkaen kunnan työntekijöillä on mahdollisuus käyttää liikuntahallin kuntosalia maksuttomasti (Hpltk 25.11.2025 § 93).

5.3 Työterveys

Ruokolahden kunnalla on Terveystalon kanssa sopimus työterveyshuollosta. Palvelukokonaisuuteen sisältyy lakisääteinen työterveyshuolto sekä toimintasuunnitelmassa sovitut ennaltaehkäisevät palvelut (KL1) sekä yleis-/työterveyslääkäritasoinen sairaanhoito (KL2).

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä kunnan ja työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve Työpaikka –mallin mukaisesti. Mallin avulla vahvistetaan yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: on tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Työterveystarkastuksen tavoitteena on selvittää terveyteen, turvallisuuteen, työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden vaikutus työntekijään. Terveyskyselyn, haastattelun ja tarpeellisten tutkimusten perusteella selvitetään työntekijän terveydentila, työ- ja toimintakyky sekä havaitaan mahdolliset varhaiset työkykyriskit. Tarkastusten pohjalta suunnitellaan terveyttä ja työkykyä edistävät toimet.

Ikäryhmätarkastukset tehdään alle 50-vuotiaille viiden vuoden välein sekä yli 50-vuotiaille kolmen vuoden välein.

Työterveyden työpaikkaselvityksen yhteydessä toteutetaan työpaikan vaaratekijöitä, työn kuormittavuutta, epäasiallista kohtelua, työjärjestelyjä ja työyhteisön toimivuutta luotaava kysely kaikille työyksikössä työskenteleville. Työpaikkaselvityksiä, ryhmäneuvontaa ja -ohjausta on tehty tilanteen mukaisesti. Lisäksi on tehty yksilöllisiä neuvonta- ja ohjauskäyntejä. Helmikuussa 2025 toteutettiin suunnitelman mukainen työpaikkaselvitys varhaiskasvatuksessa ja syyskuussa 2025 teknisessä toimessa (kunnossapito, liikuntapaikat, varikko, lämpölaite, vesilaitos). Vuodelle 2026 on suunniteltu työpaikkaselvitys ruoka- ja puhtauspalveluihin. Lisäksi keväälle 2026 on suunniteltu teknisen toimen kunnossapidon kävelytestien seurantatestit ja syksyllä koulutus liittyen käsin tehtäviin nostoihin ja siirtoihin.

Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa tehtävissään. Toimintamalli auttaa esihenkilöitä toimimaan paremman työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi. Toimintamallin mukaisia verkostoneuvotteluita on pidetty ja selvitetty henkilöstön uudelleen sijoituksia ja korvaavan työn järjestelyjä. Työkykyneuvottelujen ja työterveyden tukitoimien avulla pyrittiin ennaltaehkäisemään pitkäaikaisia sairauspoissaoloja.

5.2 Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät ja koulutetut henkilöt on tilastoitu palkanlaskennan raportointijärjestelmästä saatujen tietojen mukaan. Vuonna 2025 koulutuspäiviä oli kaikkiaan 198 (299 päivää vuonna 2024, 232 päivää vuonna 2023, 385 päivää vuonna 2022). Koulutuspäivät sisältävät myös ammattiyhdistyskoulutuksen. Yksi koulutuspäivä muodostuu vähintään kuuden tunnin pituisesta koulutuksesta. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta alle kuuden tunnin koulutusjaksosta.

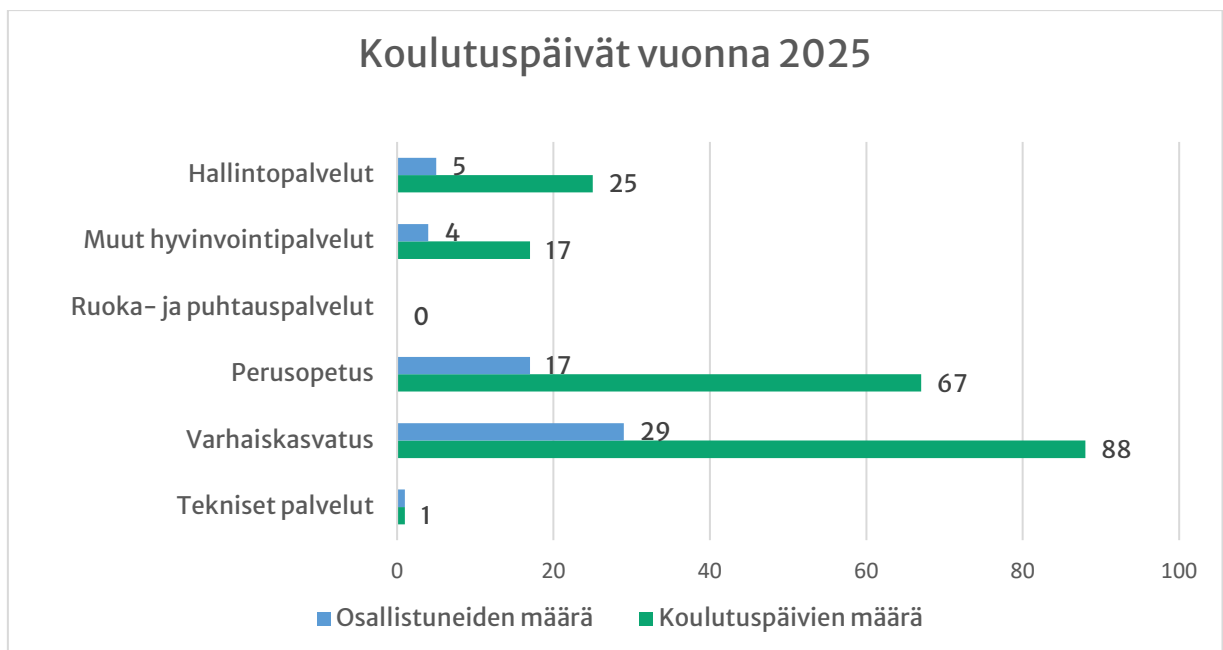
Koulutettuja henkilöitä oli 56 (92 vuonna 2024), mikä on 36 % koko henkilöstöstä. Luukumääräisesti eniten koulutuspäiviä ja koulutukseen osallistuneita henkilöitä on luonnollisesti kunnan suurimmissa toimintayksiköissä, perusopetuksessa ja

varhaiskasvatuksessa. Ruoka- ja puhtauspalveluissa koulutuspäiviä ei ollut lainkaan ja teknisissä palveluissa vain yksi.

Keskimääräinen koulutuspäivien määrä koulutettua henkilöä kohti oli alhaisin teknisissä palveluissa, jossa koulutuspäivien määrä koulutettua kohti oli 1. Eniten koulutuspäiviä suhteessa koulutettujen määrään kertyi hallintopalveluissa, 5 päivää. Muiden yksiköiden keskimääräinen koulutuspäivien määrä oli 3,7 päivää.

Henkilöstölle järjestettiin ensiapukoulutus joulukuussa 2025. Osallistujat koottiin tasaisesti kunnan eri yksiköistä, jotta kaikissa olisi hyvä osaaminen ensiaputaitojen osalta. Seuraava koulutus järjestetään keväällä 2026.

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



Kuva 16. Koulutuspäivien ja koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät 2025.

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 luottamusedustajat ovat osallistuneet ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on pääsopijajärjestöjen jäsenilleen järjestämään yhteistoimintakoulutusta, luottamusmieskoulutusta ja työsuojelukoulutusta. Työsuojeluvaltuutettu ja varatyösuojeluvaltuutettu ovat myös osallistuneet työsuojelukoulutuksiin. Osa henkilöstön koulutuksesta on järjestetty etäkoulutuksena.

Opintovapaata käytettiin vuoden aikana edellisvuotta vähemmän. Opintovapaalla oli kolme henkilöä (vuonna 2024: 3) ja poissaoloja niistä kertyi 95 päivää (vuonna 2024: 370 päivää). Laki aikuiskoulutustuen lakkautuksesta on tuli voimaan 1.6.2024. Aikuiskoulutustuen myöntäminen ja maksaminen päättyi 31.12.2025. Tämä on vähentänyt opintovapaan käyttöä.

Henkilöstökoulutuspalvelujen kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä euroa 30 205 euroa (40 433 euroa vuonna 2024).

5.3 Työilmapiiri ja esihenkilötyö

Työhyvinvointikysely tarjoaa koko kunnan tasolla vertailukelpoista tietoa työilmapiiristä, esihenkilötyöstä ja henkilöstön kokemista vaikutusmahdollisuuksista arjen työssä. Tuloksia tarkastellaan kokonaisuutena ja kehityssuuntina, jotta voidaan tunnistaa sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita työyhteisöjen toimivuudessa ja johtamisen käytännöissä. Samalla on huomioitava, että osa-alueiden kysymysmäärät voivat vaihdella ja kaikki teemat eivät välttämättä ole mukana samalla painoarvolla, mikä vaikuttaa johtopäätösten tarkkuuteen. Tästä huolimatta tulokset antavat hyödyllisen tilannekuvan, jonka perusteella kehittämistoimia voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisesti.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneiden arvosana saamastaan arvostuksesta työpaikalla oli keskiarvoltaan 8 (vuonna 2023 7,9) eli hyvä, luottamus työnantajaan 7,9 (vuonna 2023 7,9) ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta 8,1 (vuonna 2023 8) (asteikko 0–10).

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella työyhteisön toimivuus on kokonaisuutena hyvä, mutta kehityssuunta viittaa tarpeeseen vahvistaa erityisesti esihenkilötyön käytäntöjä ja arjen työn sujuvuutta. “Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen” -kokonaisuus oli 7,7 (hyvä), mutta laski hiukan vuoteen 2023 verrattuna (7,9). Työjärjestelyt olivat 7,8 (hyvä). Esimiehen tuki oli 7,4 (hyvä), kun se aiemmin on ollut 7,8 (2023). Esimiehen palaute sai arvosanan 6,9 (kohtalainen), ja se on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2020 (6,9) sekä heikentynyt verrattuna vuoteen 2022 (7,3) ja 2023 (7,1). Samalla työyhteisön tuki oli edelleen hyvä 8,6, mutta se laski selvästi vuoteen 2023 verrattuna (9,0).

Kokonaiskuvassa on myönteistä, että työntekijöiden kokemus arvostuksesta (8,0), luottamus työnantajaan (7,9) ja oikeudenmukainen kohtelu (8,1) ovat hyvällä tasolla. Nämä tekijät muodostavat tärkeän perustan luottamukselle ja yhteistyölle muutostilanteissa. Samanaikaisesti tuloksissa korostuu pidemmän aikavälin jaksamiseen liittyvä huoli: “jaksako vanhuuseläkeikään asti” oli 6,7 (kohtalainen). Se on hieman parantunut vuodesta 2023 (6,4), mutta jää selvästi muun kokonaisuuden alle ja on siten keskeinen signaali työkuormituksen ja palautumisen johtamiseen.

Tulosten perusteella kehittämisessä kannattaa painottaa kahta toisiaan täydentävää kokonaisuutta. Ensinnäkin palautekulttuuria ja esihenkilötyön arjen käytäntöjä on syytä vahvistaa (palaute, tuki ja työn priorisointi), jotta johtamiseen liittyvät arviot kääntyvät nousuun ja työyhteisöjen vahvuudet säilyvät. Toiseksi työssä jaksamista vanhuuseläkeikään asti tulee tukea suunnitelmallisesti työkykyjohtamisen keinoin (kuormitustekijöiden tunnistaminen, työn sujuvuus ja työn muokkaus tarvittaessa), jotta myönteinen kehitys työkykyarviossa voidaan vahvistaa pitkäkestoiseksi.

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa on myös huomattava, että tulokset vaihtelevat yksiköittäin ja koko kunnan tulokset ovat näiden keskiarvoja. Yksikkökohtaiset tulokset antavat tarkempaa tietoa esihenkilöille ja työyhteisöille.

5.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Kunnan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistoimintatoimikunta, joka toimii samalla myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistoimintatoimikunnassa työnantajaa edustavat kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustavat JHL:n ja JUKO:n pääluottamusedustajat sekä työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies. Yhteistoimintatoimikunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat. Työsuojeluasioita käsitellään jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Vuonna 2025 yhteistoimintatoimikunta kokoontui seitsemän kertaa.

Yhteistoimintatoimikunnassa käsiteltiin vuoden aikana mm. psykososiaalisen kuorituksen kyselyn sekä työhyvinvointikyselyn tulokset, tasopalkkamalli, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työsuojelutilastot, sairauspoissaolo-ohjeen päivitys, kunnan ilmastosuunnitelma, talousarvio, työsuojelun toimintaohjelma sekä muita ajankohtaisia asioita.

6. Johtopäätelmät

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on olennainen osa kunnan strategista johtamista. Henkilöstötieto muodostaa perustan palvelutuotannon henkilöstösuunnittelulle sekä palvelutarpeiden muuttuessa tehtäville resursointi- ja osaamisratkaisuille. KT:n suosituksen mukaisesti henkilöstökertomus kokoaa vuosittain keskeiset tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta, osaamisesta, työhyvinvoinnista ja kustannuksista sekä tekee näkyväksi muutos- ja kehityssuunnat, joihin kunnan on syytä reagoida ennakoivasti. Henkilöstövoimavaroista saatava tieto on samalla keskeinen osa tiedolla johtamista: analysoitua tietoa hyödynnetään tavoitteiden asettamisessa, seurannassa ja päätöksenteossa, jotta kunnan palvelut voidaan turvata ja henkilöstön työkykyä sekä osaamista vahvistaa suunnitelmallisesti.

Henkilöstön kokonaismäärä laski vuoden aikana selvästi. Kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa 153 henkilöä, mikä on 11 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024. Samanaikaisesti toteutunut henkilötyövuosimäärä (HTV2) laski 150,2:een (154,7 vuonna 2024). Muutos kertoo siitä, että kunnan palvelutuotantoa on toteutettu pienemmällä työpanoksella, mikä voi parhaimmillaan heijastaa toiminnan tehostumista, mutta toisaalta edellyttää seurantaan kuormituksen ja palvelun laadun näkökulmasta.

Henkilöstörakenteen osalta keskeisin havainto on ikärakenteen tuoma ennakkointitarve. Henkilöstön keski-ikä on edelleen korkea (50,2 vuotta) ja suurin ikäryhmä sijoittuu 60–64-vuotiaisiin. Kevan ennusteen mukaan viiden vuoden sisällä vanhuuseläkkeelle siirtyy 30 henkilöä, ja vuosina 2026–2027 eläkeiän saavuttaa kymmenen henkilöä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tehtäväjärjestelyt, tarvittavien rekrytointien onnistuminen, perehdytys sekä osaamisen siirtäminen ovat lähivuosien tärkeitä teemoja.

Henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt KT:n suosituksen mukaisella laskentatavalla tarkasteltuna optimaalisena. Vuonna 2025 vakinaisia palvelussuhteita alkoi 10 ja päättyi 8. Eläkkeelle siirtyminen selitti 38 prosenttia päättymisistä.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin näkökulmasta sairauspoissaolojen kokonaismäärä nousi hieman (2 811 kalenteripäivää) ja sairauspoissaolopäiviä oli 18,7 päivää/HTV2 (17,8 vuonna 2024). Myönteisenä kehityksenä pitkien sairauspoissaolojen määrä edelleen laski ja yli 180 päivän poissaoloja ei ollut lainkaan. Sairauspoissaoloista 67,9 % oli kes-
toltaan alle 30 päivää.

Sairauspoissaoloihin liittyvät kustannukset kuitenkin kasvoivat. Palkkakustannukset olivat 297 943 euroa ja sijaiskustannukset 146 669 euroa (ilman sivukuluja), ja Kelan korvaukset olivat 64 640 euroa. Lisäksi työtaturmien määrä ja niistä aiheutuneet poissaolopäivät kasvoivat, mikä korostaa työturvallisuustyön ja riskienarvioinnin jatkuvaa vahvistamista.

Henkilöstön koettu työhyvinvointi pysyi hyvällä tasolla. Työhyvinvointi-indeksi oli 8,1 (sama kuin 2023) ja työkykyarvio nousi 7,9:ään (7,7 vuonna 2023). Työhyvinvointikyselyssä heikoimmat arviot kohdistuivat jaksamiseen vanhuuseläkeikään asti sekä esihenkilöltä saatavaan palautteeseen, mikä nostaa esihenkilötyön ja palautekulttuurin kehittämisen keskeiseksi toimenpidealueeksi. Psykososiaalisen kuormituksen kyse-lyssä kuormitustekijöiksi nousivat erityisesti melu ja häly, työn jatkuva keskeytyminen sekä usean asian samanaikainen tekeminen, ja kuormitus painottui erityisesti varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen.

Osaamisen kehittämisessä havaitaan selkeä muutos alaspäin. Koulutuspäiviä kertyi 198 (299 vuonna 2024) ja koulutuksiin osallistui 56 henkilöä, mikä on 36 % henkilöstöstä (56 % vuonna 2024). Koulutusta kohdentui eniten perusopetukseen ja varhaiskasvatukseen, kun taas ruoka- ja puhtauspalveluissa koulutuspäiviä ei ollut kirjausten perusteella lainkaan ja teknisissä palveluissa vain yksi. Tästä seuraa tarve varmistaa osaamisen kehittämisen tasapuolisuus, lakisääteisten koulutusten toteutuminen, perehdytys sekä koulutustietojen kirjaamisen kattavuus (ESS), jotta kehittämispanokset näkyvät myös raportoinnissa.

Henkilöstökulut pysyivät kokonaisuutena lähes ennallaan (8 104 611 euroa), vaikka palkkojen ja palkkioiden osuus kasvoi, mutta henkilöstösivukulut laskivat. Vuoden aikana toteutettiin myös palkkausjärjestelmän uudistus tasopalkkamallin tullessa käyttöön KVTES:n ja OVTES G-liitteen osalta. TS:n ja TTES:n osalta vuoden 2026 aikana valtakunnallisesti neuvotellaan uudesta nämä sopimukset yhdistävästä työehtosopimuksesta (TATES), jonka myötä nykyinen tuntipalkkaisten (TTES) sopimus päättyy. Näiden osalta on tulossa myös tasopalkkausjärjestelmä, jonka valmistelu myös paikallisesti alkanee vuoden 2026 syksyllä.

Yhteistyötoimikunta työskenteli vuoden aikana suunnitelmallisesti ja kokoontui sovitun aikataulun mukaisesti. Kokouksissa käsiteltiin laajasti henkilöstöä koskevia ajankohtaisia asioita sekä työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Säännöllinen työsuojeluasioiden seuranta ja käsittely on tukenut turvallisen työympäristön kehittämistä ja auttanut tunnistamaan työssä kuormittavia tai riskin aiheuttavia tekijöitä varhaisessa vaiheessa. Toimikunta on toiminut tärkeänä yhteistoimintafoorumina,

jossa työnantaja ja henkilöstön edustajat ovat voineet käydä vuoropuhelua ja muodostaa yhteistä tilannekuvaa päätöksenteon valmistelun tueksi. Henkilöstön osallistuminen valmisteluun vahvistaa osaltaan avoimuutta ja luottamusta sekä edistää sujuvaa ja vaikuttavaa palvelutuotantoa.

Työyhteisö on keskeinen voimavara työssä jaksamisen kannalta. Kun yhteisöllisyyttä ja myönteistä työilmapiiriä vaalitaan arjessa, se tukee henkilöstön hyvinvointia ja sujuvaa yhteistyötä. Tärkeää on, että työyhteisössä koetaan yhteenkuuluvuutta ja että jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi. Työilmapiiri rakentuu yhteisestä arjen tekemisestä, ja jokainen työyhteisön jäsen voi omalla toiminnallaan vahvistaa sitä.

Vuonna 2026 keskeisiksi painopisteiksi nousevat henkilöstörakenteen ennakointi ja pitovoima, työkyvyn ja työturvallisuuden vahvistaminen sekä esihenkilötyön ja työn sujuvuuden kehittäminen erityisesti kuormittuneissa yksiköissä. Lisäksi osaamisen kehittämisen tasoa ja kohdentumista tulee vahvistaa, jotta osaamisriskit eivät kasva tilanteessa, jossa eläköityminen lisääntyy ja henkilöstömäärä on laskenut.

Kunnan strategisten tavoitteiden toteutuminen nojaa ennen kaikkea osaavaan ja hyvinvoivaan henkilöstöön. Panostukset työkykyjohtamiseen, esihenkilötyöhön ja osaamisen kehittämiseen ovat samalla panostuksia palvelujen laatuun, toimintakykyyn ja kunnan elinvoimaan. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö varmistaa, että kuntalaiset saavat palvelut sujuvasti ja laadukkaasti myös muutosten keskellä. Kunnan onnistuminen rakentuu ihmisistä.