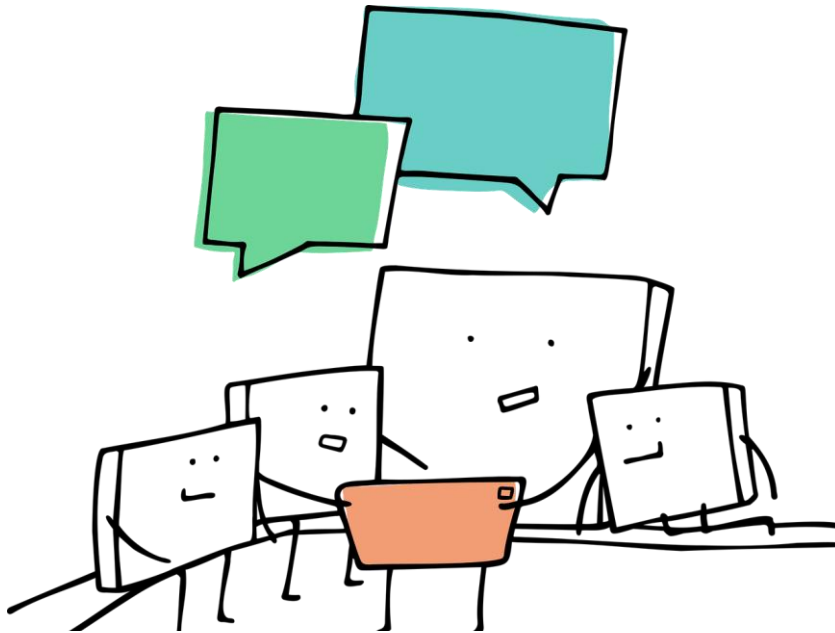


Henkilöstöraportti

2023



21. maaliskuuta 2024

Henkilöstöraportti

2023

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma	4
2.1 Henkilöstöjaosto	5
3. Henkilöstövoimavarat	6
3.1 Henkilöstömäärä	6
3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	7
3.3 Koko- ja osa-aikaiset	7
3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	8
3.5 Henkilöstön vaihtuvuus	8
3.6 Eläköityminen	9
3.7 Sairauspoissaolot	9
3.8 Työtapaturmat	10
4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	11
4.1 Henkilöstökustannukset	11
4.2 Eläkekustannukset	12
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	13
5.1 Työterveyshuolto	13
5.2 Rekrytointi	13
5.3 Liukumat ja ylityöt	13
5.4 Tyky- ja virkistystoiminta	14
6. Osaaminen ja koulutus	15
6.1 Henkilöstön koulutustaso	15
6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	15
6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	16
6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	16
6.5 Kehityskeskustelut	17
7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	18
7.1 Työpaikkademokratia	18
7.2 Työsuojaus	18

1. Johdanto

Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Siinä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Miehikkälä ja Virolahti ovat tuottaneet Kaakon kaksikko -yhteistyösopimuksella määritellyt palvelut vastuukuntamallilla vuodesta 2008 alkaen. Kaakon kaksikko 2.0. organisaatiouudistus astui voimaan vuoden 2020 alussa siten, että Virolahden kunnan järjestämismallille tulivat sivistys- ja hyvinvointipalvelut sekä talous- ja henkilöstöhallinto. Miehikkälän järjestämismallilla ovat kuntatekniikan palvelut. Vuosi 2023 oli siten neljäs organisaatiouudistuksen jälkeinen vuosi – ja alkuvuodesta 2023 tietoon tuli, että se jää viimeiseksi kokonaiseksi Kaakon kaksikon yhteistoimintavuodeksi.

Vuoden 2022 aikana käytiin Miehikkälän ja Virolahden kuntien välillä neuvotteluja yhteistyön syventämisestä. Erityisesti Virolahden kunnan talouden epätasapaino edellytti merkittäviä rakenteellisia muutoksia Kaakon kaksikko -yhteistyöhön, sillä hyvinvointialueuudistuksen myötä molempien kuntien rahoitusrakenteeseen tiedettiin tulevan raju muutos, mikä yhdessä toimintaympäristömuutoksen ja molempien kuntien yhä alenevan lapsimäärän myötä edellytti merkittävien säästökohteiden etsimistä. Virolahti esitti sekä kuntaliitostunnustelujen käynnistämistä että Kaakon kaksikon kuntien yhteisen palveluverkon kriittistä tarkastelua. Miehikkälä ei ollut valmis kuntaliitostunnusteluihin ja näki, että Virolahden ehdottamat säästökohteet, erityisesti ehdotus yläkoulujen yhdistämisestä heikentäisi erityisesti Miehikkälän kunnan elinvoimaisuutta. Loppuvuoden 2022 aikana käytyjen neuvottelujen jälkeen Kaakon kaksikon palveluohjaustyöryhmä päättyi 11.1.2023 yhteiseen näkemykseen siitä, että oli tarpeen aloittaa selvitys Kaakon kaksikko -yhteistyön purkamisesta. Miehikkälän ja Virolahden kunnanvaltuustot käsittelivät kokouksissaan 13.3.2023 ja 19.6.2023 yhteistoiminnan päättämistä ja päätösten mukaisesti Kaakon kaksikko -yhteistoiminta puretaan 31.7.2024 kuitenkin siten, että talous- ja henkilöstöhallinnon palveluiden osalta nykytuotintoinen yhteistoiminta päättyy vasta 31.12.2024.

Virolahden kunta ja Haminan kaupunki päättivät sittemmin syksyllä 2023 käynnistää kuntaliitosselvityksen, jonka tavoitteena on selvittää, onko yhtenä kuntana tai kaupunkina mahdollisuus paremmin vastata kuntien tulevaisuuden haasteisiin sekä paremmat edellytykset järjestää alueen asukkaiden palvelut ja niiden tarvitsema rahoitus pidemmällä aikavälillä. Tätä selvityksen käynnistämistä puolsivat alueen yhteiset taloudelliset haasteet sekä väestöpohjan ikääntyminen. Miehikkälä toteutti loppuvuodesta 2023 oman kouluverkkoselvityksensä, jonka pohjalta Miehikkälän kunnanvaltuusto 12.2.2024 teki päätöksen Suur-Miehikkälän koulun lakkauttamisesta 1.8.2024 lukien.

Vuonna 2023 Kaakon kaksikon kuntien henkilöstöorganisaatiossa tapahtui useita henkilövaihdoksia: alkuvuodesta 2023 sekä Virolahden kunnanjohtaja Veli-Matti Pulli että Miehikkälän kunnanjohtaja Arto Ylönen tekivät henkilökohtaiset päätökset siirtyä uusiin tehtäviin. Virolahden uutena kunnanjohtajana aloitti maaliskuussa 2023 entinen Kaakon kaksikon hallintojohtaja Otto Koskela. Miehikkälän uutena kunnanjohtajana aloitti kesäkuussa Anne Ukkonen. Pitkäaikaisen teknisen johtajan Markku Uskin eläköidyttyä virkaa ei ole täytetty, ja tehtävää vt. teknisenä johtajana hoitaa kunnaninsinööri Sami Ni-vuslammi. Kaakon kaksikon hallintojohtajaksi valittu Sanna Lahti otti viran vastaan elokuussa 2023.

Henkilöstöraportin tilastoja tulkitessa tulee huomioida myös hyvinvointialueuudistuksen vaikutukset tilastointiin. Uudistuksen seurauksena vuodenvaihteessa 2022-2023 Miehikkälän työnantajavastuulta kuntatekniikasta siirtyi liikkeenluovutuksella huomattava määrä henkilöstöä joko Kymenlaakson hyvinvointialueelle tai Kymijoen Ravintopalvelut Oy:lle: puhtauspalveluista 7 työntekijää ja ravintopalveluista 17 työntekijää. Lisäksi Virolahden sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimialalta siirtyi yksi kuraattori hyvinvointialueen palvelukseen.

Vuosi 2023 oli myös poikkeuksellisen monien muutosneuvottelujen vuosi. Miehikkälän kunnanhallitus teki 20.2.2023 päätöksen käynnistää yhteistoimintaneuvottelut koskien kunnan yleishallinnon henkilöstöä pois lukien kunnanjohtaja. Muutosneuvottelujen pohjalta kunnanhallitus teki päätöksen luopua valtion-osuuskriteereihin perustuvasta museotoimesta sekä järjestellä uudelleen matkailu- ja markkinointitoiminnot, tapahtumatuotannon, hankkeet sekä yritys- ja järjestöyhteistyön. Osana muutosneuvotteluja tehtiin myös esitys asuntosihteerin viran muuttamisesta työsuhteiseksi. Neuvottelujen pohjalta tehtävien päätösten taloudelliset ja toiminnalliset vaikutukset tulevat Miehikkälässä voimaan alkuvuodesta 2024.

Virolahden kunnanhallitus puolestaan päätti 9.10.2023 käynnistää Virolahden sivistys- ja hyvinvointipalveluita koskevat muutosneuvottelut, joiden tavoitteena oli muodostaa toiminnallisesti tehokas ja oikein mitoitettu organisaatio kyseiselle toimialalle Kaakon kaksikon yhteistoiminnan jälkeiselle ajalle 1.8.2024 alkaen. Joulukuussa 2023 Virolahden kunnanvaltuusto hyväksyi siihen mennessä neuvottelujen tuloksena määritellyt toimenpiteet ja päivitetyn sivistys- ja hyvinvointipalveluiden johtamisrakenteen 1.8.2024 alkaen. Toimialaan liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja päätettiin vielä jatkaa alkuvuodesta 2024 mm. opetustoimen henkilöstöä koskevien muutosten sekä toimialan henkilöstön tehtäväkuvien päivittämistarpeen vuoksi. Näiden neuvottelujen vaikutukset tulevat voimaan 1.8.2024 lukien, kun Virolahden järjestämisvastuulla ei enää ole Miehikkälän kunnan sivistys- ja hyvinvointipalvelut.

Lukuisista henkilöstövaihdoksista ja kapeasta henkilöstömitoituksesta huolimatta kuntien palvelut ovat toimineet häiriöittä. Kasautuneet työtehtävät ja toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ovat kuitenkin verottaneet kunnan kykyä kehittää toimintaansa ja palveluitaan. Toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista johtuva epävarmuus henkilöstön keskuudessa on näkynyt myös mm. työterveyshuoltopalveluiden kasvaneena kysyntänä. Kaakon kaksikon yhteistoiminnan purkaminen sekä uusien yhteistyö-, organisaatio- ja toimintamallien rakentaminen yhdistettynä kuntatalouden haasteisiin edellyttää kunta johdolta ja luottamushenkilöorganisaatiolta tahtoa ja taitoa huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta muutostilanteissa.

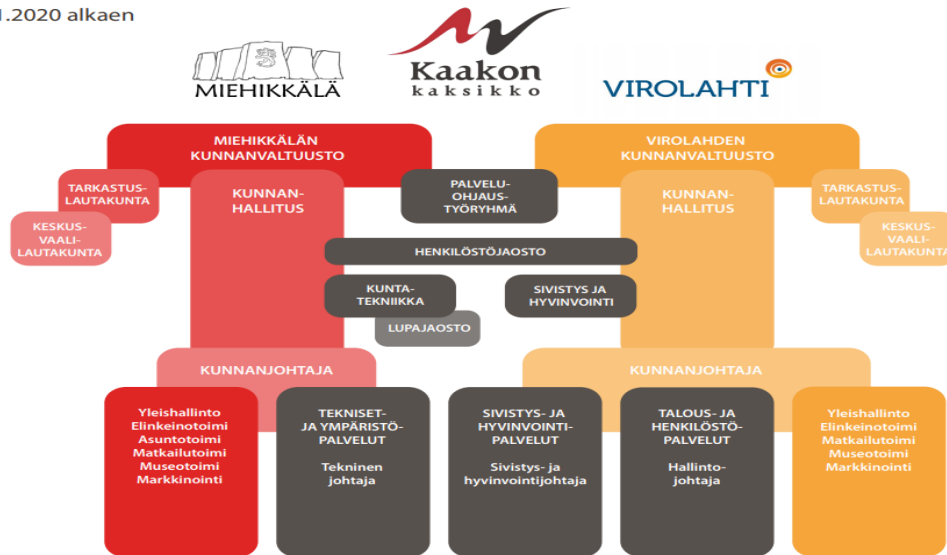
Virolahdella 21. päivänä maaliskuuta 2024

Sanna Lahti, hallintojohtaja

Kaakon kaksikko, Miehikkälän ja Virolahden kunnat

ORGANISAATIO

1.1.2020 alkaen



2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Kaakon kaksikon kuntien henkilöstöstrategiset linjaukset ovat kirjattuna henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan.

Kaakon kaksikon henkilöstöpoliittinen ohjelma on käytännössä henkilöstöstrategia, joka perustuu palveluohjaustyöryhmän Kaakon kaksikon 2.0. organisaatiouudistukselle asetettuihin tavoitteisiin. Vuonna 2020 uusitun ohjelman on haluttu olevan helppolukuinen ja loppukäyttäjystävällinen. Ohjelmaa täydennetään tarvittaessa operatiivisilla ohjeilla. Henkilöstöpoliittinen ohjelma määrittelee kuinka palveluohjaustyöryhmän asettama toiminta-ajatus ja tavoitteet näkyvät johtamisessa, osaamisen kehittämisessä, vastuunkantamisessa ja työhyvinvoinnissa. Toiminta-ajatus ja tavoitteet voidaan jakaa seuraaviin kategorioihin:

- Luottamuksellinen ilmapiiri, vuoropuhelu ja viestintä
- Toiminnan avoin ja säännöllinen arviointi
- Osallistava suunnittelu ja sitoutuminen tavoitteisiin
- Yhteinen visio, tavoitteet ja "meidän tapa toimia"

Henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa, johtamista, vuorovaikutustaitoja, työolosuhteita ja työssä jaksamista on kehitetty määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti koko Kaakon kaksikko -yhteistyön ajan. Jäljempänä henkilöstöraportilla esitetään, millä tavalla henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa linjatut asiat

ovat toteutuneet. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa asetetaan ja tarkennetaan kunkin työntekijän tai viranhaltijan henkilökohtaisia tavoitteita ja seurataan niiden toteutumista.

Kaakon kaksikon yhteistoiminnan purkautuessa vuoden 2024 aikana on molempien kuntien valmisteltava omat henkilöstöpoliittiset ohjelmansa. Ohjelmaa tukevat ja täydentävät ohjeistukset tulee myös saat-
taa ajan tasalle.

2.1 Henkilöstöjaosto

Kaakon kaksikon kunnanhallitusten yhteinen henkilöstöjaosto päättää mm. henkilöstöpolitiikasta, viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkausten perusteista ja määräysten soveltamisesta sekä ohjeiden antamisesta ja perusteiden vahvistamisesta henkilöstöasioissa.

Kertomusvuonna henkilöstöjaosto kokoontui 7 kertaa.

Henkilöstöjaosto		Kokoukset
Ukkola-Paronen Sisko	puheenjohtaja	7
Heinonen Jari	varapuheenjohtaja	7
Alastalo Tarja	jäsen	7
Astola Matti	jäsen	6
Kivelä Anja	jäsen	7
Lintunen Nita	jäsen	7
Pulli Veli-Matti	kunnanjohtaja -20.2.2023	1
Ylönen Arto	kunnanjohtaja -17.4.2023	1
Koskela Otto	hallintojohtaja/kunnanjohtaja	7
Ukkonen Anne	kunnanjohtaja 1.6.2023 -	4
Uski Markku	vt. kunnanjohtaja 18.4. - 31.5.2023	1
Lahti Sanna	hallintojohtaja 1.8.2023 -	4
Hyttinen Auli	asiantuntija	1
Silander Outi	asiantuntija	3
Nivuslammi Sami	asiantuntija	1

3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12.2023 Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Yleishallinto	9	8	8	1	2	2	2	5	4	12	15	14
Kuntatekniikka	34	58	59	4	11	10	2	5	4	40	74	73
Yhteensä	43	66	67	5	13	12	4	10	8	52	89	87

Henkilöstön määrä 31.12.2023 Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Yleishallinto	10	10	10	2	2	4	2	2	3	14	14	17
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	54	61	67	38	33	36				92	94	103
Varhaiskasvatus	27	25	25	14	13	9	1	2		42	40	34
Yhteensä	91	96	102	54	48	49	3	4	3	148	148	154

Henkilöstön määrä 31.12.2023 Miehikkälä - Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Yleishallinto Miehikkälä	9	8	8	1	2	2	2	5	4	12	15	14
Yleishallinto Virolahti	10	10	10	2	2	4	2	2	3	14	14	17
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	54	61	67	38	33	36	0	0	0	92	94	103
Varhaiskasvatus	27	25	25	14	13	9	1	2	0	42	40	34
Kuntatekniikka	34	58	59	4	11	10	2	5	4	40	74	73
Yhteensä	134	162	169	59	61	61	7	14	11	200	237	241

KT:n mukaan vuoden 2022 lokakuussa kunta-alalla työskenteli noin 444 000 henkilöä, joista vakinaisia oli 75,1 %. Kaakon kaksikossa vakinaisten osuus 31.12.2023 oli 67%.

3.2 Henkilöstömäärä henkilötövuosina (HTV)

Henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (osa-aikaisuus 50% = 0,5 HTV). Osan vuotta työssä olevan työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (3kk = 0,25 HTV).

HTV1 = palveluksessaolopäivät / koko vuoden kalenteripäivät * osa-aika-% / 100

HTV2 = HTV1 - palkattomat poissaolot

HTV3 = HTV1 - kaikki poissaolot (todellinen työssäoloaika)

	HTV1			HTV2			HTV3		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Yleishallinto Miehikkälä	17,15	16,53	13,15	16,08	15,83	12,04	12,62	12,93	10,08
Kuntatekniikka	41,39	73,87	72,88	40,77	72,17	71,34	32,63	56,98	58,43
yhteensä	58,54	90,40	86,03	56,85	88,00	83,38	45,25	69,91	68,51
Yleishallinto Virolahti	16,56	12,18	14,80	15,90	11,55	14,78	14,36	9,89	12,68
Sivistys ja hyvinvointi	130,37	133,91	134,84	121,33	123,17	125,19	28,33	108,86	111,58
yhteensä	146,93	146,09	149,64	137,23	134,72	139,97	108,82	118,75	124,26
Kaikki yhteensä	205,47	236,49	235,67	194,08	222,72	223,35	154,07	188,66	192,77

3.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2023				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä				
Yleishallinto	10	1	1	12
Kuntatekniikka	36	4		40
Yhteensä	46	5	1	52
%-osuus	88,5	9,6	1,9	100,0
Virolahti				
Yleishallinto	12	2		14
Varhaiskasvatus	29	7	6	42
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	75	16	1	92
Yhteensä	116	25	7	148
%-osuus	78,4	16,9	4,7	100,0

KT:n mukaan vuonna 2022 kuntien henkilöstöstä kokoaikaisia oli 85,4 %.

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Miehikkälä 31.12.2023			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	62	59
Yleishallinto	Naiset	58	
Kuntatekniikka	Miehet	49	51
Kuntatekniikka	Naiset	53	

Virolahti 31.12.2023			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	51	51
Yleishallinto	Naiset	51	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	53	49
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	48	

31.12.2023 Miehikkälän koko henkilöstöstä naisia oli 56% ja miehiä 44%. Virolahden koko henkilöstöstä naisten osuus oli 82,5% ja miesten osuus 17,5%. Naisten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 75,8%. Valtakunnallisesti naisten osuus kunnallisesta henkilöstöstä on 80%.

KT:n mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2022 sekä miesten että naisten keski-ikä oli 45,5 vuotta. Yli 60-vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli 13,6%. 28,2% työntekijöistä kuului ikäluokkaan 50-59, 25,2% ikäluokkaan 40-49 ja 21,6% ikäluokkaan 30-39. Alle 30-vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli vain 11,5%.

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	2023	2022	2021
Yleishallinto, Miehikkälä	1	0	0
Yleishallinto, Virolahti	3	1	2
Varhaiskasvatus	2	1	0
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	4	7	7
Kuntatekniikka	2	5	4
Yhteensä	11	14	13

Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä			Virolahti		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Eronnut/erotettu	3	2	0	10	12	7
Eläkkeelle	1	8	3	4	1	3
Muu syy	0	19	0	0	1	0
Yhteensä	4	29	3	14	14	10

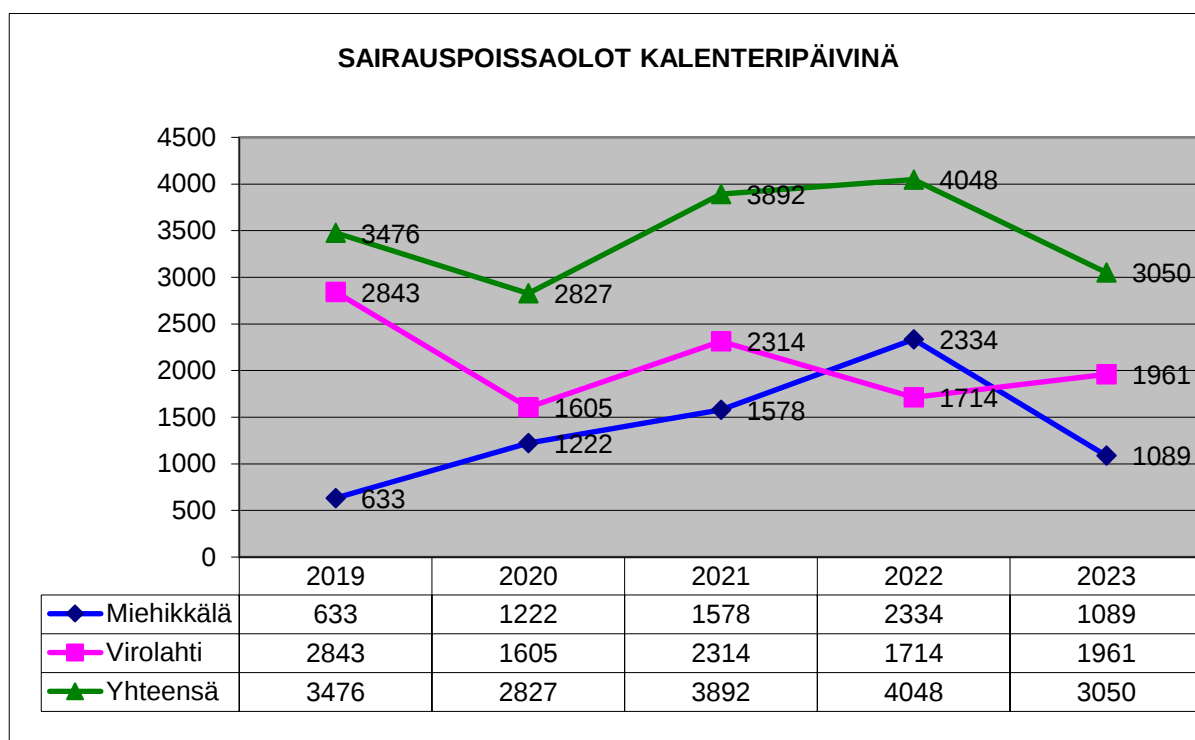
3.6 Eläköityminen

Kullakin ikäluokalla on syntymävuoden mukainen alin vanhuuseläkeikä. Ennen vuotta 1960 syntyneillä viranhaltijoilla/työntekijöillä, jotka ovat työskennelleet julkisella alalla ennen vuotta 1993 ja julkisen työnantajan palvelus jatkuu ilman katkoja henkilökohtaiseen eläkeikään asti, on kuitenkin oma henkilökohtainen eläkeikä, joka voi olla korkeampi kuin vanhuuseläkeikä.

Vuonna 2023 eläkkeelle jäi 5 henkilöä, joista kaikki jäivät vanhuuseläkkeelle.

Toistaiseksi myönnettyllä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 1 työntekijä.

3.7 Sairauspoissaolot



Sairauslomien määrä oli 15,7 päivää/HTV2 (HTV1-palkattomat poissaolot) (2022/18,2 pv, 2021/17,4 pv, 2020/14,1 pv). Miehillä määrä oli 19,2 päivää/HTV2 (2022/26,5 pv, 2021/18,9 pv, 2020/16,6 pv) ja Virolahdella 14,3 päivää/HTV2 (2022/12,7 pv, 2021/16,5 pv, 2020/12,6 pv).

Eniten sairauspoissaoloja oli 50-59 vuotiaiden ikäluokassa ja vähiten alle 30-vuotiaiden ikäluokassa. Yli 90 sairauspäivää oli 8 henkilöllä. Yhden sairauspoissaolopäivän hinta-arvio vuonna 2023 oli 370€.

Kevan mukaan kunta-alan henkilöstön sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2022 keskimäärin kahdella päivällä edellisvuoteen verrattuna. Erityisesti nuorten, alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja pidentyneet tasaisesti vuodesta 2019.

Työntekijällä/viranhaltijalla on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta palkka 60 kalenteripäivän ajalta. Sen jälkeen maksetaan 2/3-palkka 120 kalenteripäivän ajalta. Palkalliselta

ajalta Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäiväraha-päivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

Kaakon kaksikossa on käytössä puheeksiotto-ohje, joka sisältää toimintamallin esimiehille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa pohdittaessa henkilön työkykyä ja työhön palaamista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Puheeksiotto-ohjeen mukaan esimiehen on käytävä työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelu, kun sairauslomapäivien määrä ylittää 14 päivää kalenterivuoden aikana.

Kaakon kaksikossa on voimassa sairaspoissaolojen omailmoituskäytäntö seuraavin ehdoin:

- työntekijän/viranhaltijan sairaspoissaolon omailmoitusaika on enintään viisi kalenteripäivää, jonka jälkeen on otettava yhteyttä työterveyshuoltoon
- omailmoitusaikaa voidaan käyttää enintään kolme kertaa kalenterivuoden aikana
- kolmen omailmoituskerran täytyttyä kalenterivuoden aikana esimies käy työntekijän/viranhaltijan kanssa ns. varhaisen tuen keskustelun ja tekee arvion, tarvitaanko lääkärintodistusta jatkossa vai ei
- esimies voi perustellusta syystä päättää lisäksi maksimissaan kolmen omailmoitusker-
ran myöntämisestä työntekijälle/viranhaltijalle saman kalenterivuoden aikana
- esimiehellä on aina perustellusta syystä mahdollisuus kieltäytyä omailmoituksen hy-
väksymisestä
- omailmoituskäytännön piiriin kuuluvia sairauksia tai viikonpäiviä ei rajata

Viiden päivän yhtäjaksoisen poissaolon jälkeen työterveyshoitajalla on mahdollisuus kirjoittaa arvioonsa perustuen maksimissaan viisi jatkopäivää työkyvyttömyydelle. Tämän jälkeen vaaditaan työterveyslää-
kärin todistus työkyvyttömyydestä.

3.8 Työtapaturmat

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita

- vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
- vaara- ja haittatekijät poistetaan tai jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaa-
rallisilla tai vähemmän haitallisilla

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työnturvallisuuteen ja terveellisyteen.

TYÖTAPATURMAT

	2023		2022		2021	
	Luku- määrä	Poissaolo- päivät	Luku- määrä	Poissaolo- päivät	Luku- määrä	Poissaolo- päivät
Miehikkälä	5	193	7	43	9	34
Virolahti	1	67	4	9	3	37
Yhteensä	6	260	11	52	12	71

TYÖTAPATURMAT	2023	
	Luku- määrä	Poissaolo- päivät
Yleishallinto Miehikkälä	2	0
Kuntatekniikka	3	193
Yleishallinto Virolahti	0	0
Sivistys ja hyvinvointi	1	67
Yhteensä	6	260

Luvut sisältävät myös työmatkatapaturmat (1/67pv).

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

Tuloslaskelman mukaan Miehikkälän henkilöstömenot (palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) olivat 2.632.894 € (2022/3.694.732 €) ja Virolahden 7.200.997 € (2022/7.089.762 €). Yhteensä menot olivat siis noin 9,834 miljoonaa euroa.

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 140.804 € (2022/226.599 €, 2021/132.017 €, 2020/75.240 €) ja Virolahdella 137.513 € (2022/82.602 €, 2021/118.733 €, 2020/78.394 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea Miehikkälälle 73.842 € ja Virolahdelle 74.341 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin varhaiskasvatukseen (7), kuntatekniikkaan (7), puhtauspalveluihin (4), matkailu- ja museotoimeen (4), kulttuuritoimeen (2), kirjastotoimeen (1) ja liikuntatoimeen (1). Miehikkälän kunnan työyksiköissä työskenteli 9 nuorta ja Virolahden kunnan työyksiköissä 17 nuorta. Miehikkälän nuorille palkkoja maksettiin 9.360 € ja Virolahden nuorille 29.430 €.

Palkantarkistukset 2023

Yleiskorotus 1.6.2023

KVTES:n sekä TS:n yleiskorotus oli 2,2% ja OVTES:n 2,02%. Korotukset kohdistuivat sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin.

Paikallinen järjestelyerä (0,4 %) + lisäys (verrokkivaikutus 0,3 %) sekä kehittämisohjelmaerä

(1,20 %) 1.6.2023

Paikallisen järjestelyerän suuruus oli yhteensä 0,7 % maaliskuun 2023 palkkasummasta ja paikallisen kehittämisohjelmaerän osuus 1,2 % maaliskuun 2023 palkkasummasta Virolahdella ja Miehikkälässä.

KVTES:n ja TS:n järjestelyerä samoin kuin kehittämisohjelmaerä käytettiin Virolahdella ja Miehikkälässä kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

OVTES:n 0,4%:n järjestelyerästä käytettiin 88% OVTES:n osio G:n piirissä olevien tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Loput OVTES:n 0,4%:n järjestelyerästä sekä lisäys 0,3 % ja kehittämisohjelmaerä kohdennettiin uuteen tva-lisään.

Paikallisen järjestelyerän sekä kehittämisohjelmaerän kohdistamisesta päätti henkilöstöjaosto. Ennen henkilöstöjaoston käsittelyä järjestelyerän kohdentamisesta neuvoteltiin päluottamusmiesten kanssa.

Kertaerä 30.6.2023

Kesäkuussa maksettiin 467 euron kertapalkkio niille kuntien työntekijöille tai viranhaltijoille, jotka täyttivät sopimuksessa mainitun työssäoloehdon. Lisäksi KVTES:n liitteen 5 ja OVTES:n osio G:n piirissä olevalle koulun ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksettiin erillinen kertapalkkio. Tämä kertapalkkio oli 120 € (KVTES liite 5) ja 150 € (OVTES osio G).

4.2 Eläkekustannukset

Hyvinvointialueiden aloitus muutti eläkemaksujen rakennetta kuntatyönantajilla vuoden 2023 alussa. Eläkemenoperusteinen maksu poistui ja tilalle tuli uusi tasausmaksu. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän välin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksun kokonaismääräksi vuonna 2023 Kevan valtuuskunta vahvisti 645.000.000 €. Se jaettiin kuntien ja hyvinvointialueiden kesken vuoden 2022 toteutuneiden palkkasummien suhteessa, jolloin kuntien osuudeksi tuli 314.115.000 € (48,7 %). Kuntien osuus tasausmaksusta jaettiin kuntien kesken niiden vuoden 2021 verorahoituksen (ml. valtionosuudet) suhteessa.

Vuonna 2023 tasausmaksu laskettiin kahdessa erässä. Miehikkälän osuus tasausmaksusta oli 0,04%, yhteensä 127.390 € (eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2022 241.318 €). Virolahden osuus oli 0,06%, yhteensä 193.894 € (eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2022 370.009 €).

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

5.1 Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty Terveystalossa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 109.451 € (2022/144.291 €), joista Kelan hyväksymiä kustannuksia oli 99.547 € (2022/128.256 €). Työterveyshuollon käynnit jakautuivat seuraavasti: lääkäri/hoitaja 443 kpl, fysioterapeutti 75 kpl, psykologi 70 kpl ja muut käynnit 12 kpl. Käyntien kokonaismäärä oli 600, kun se vuonna 2022 oli 596. Työpaikkaselvityksiin käytettiin yhteensä 87,5 tuntia.

Kelan korvaus kustannuksista oli 46.383 € (2022/61.643 €). Kela jakaa työterveyshuollon korvattavat kustannukset kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60% ja sairaanhoidon korvaus 50% hyväksytyistä kustannuksista.

5.2 Rekrytointi

Kaakon kaksikossa on käytössä Kuntarekry, joka on kunta-alan keskeisin rekrytointipalvelu. Kuntarekryn kautta hakuilmoitukset välitettiin myös TE-palveluihin, kuntien internet-sivuille sekä Kaakon kaksikon Intranettiin.

Kuntarekryn verkkosivuilla on 3500 työpaikkaa jatkuvasti avoinna, yli 6 miljoonaa kävijää vuodessa, yli miljoona käyntiä kuukaudessa ja sitä käyttää yli 350 organisaatiota. Kuntarekryn käyttö yhtenäistää rekrytointikäytäntöjä, vähentää manuaalista työtä, laajentaa sijaistreserviä ja todennäköisesti parantaa työvoiman saatavuutta. Tämä korostuu erityisesti sijaisten hankinnassa.

Työvoiman saatavuudessa vuonna 2023 oli suuria haasteita erityisesti sivistyspalveluissa, mutta nyt myös varhaiskasvatuksessa, jotka näkyivät myös sijaisten saatavuudessa.

5.3 Liukumat ja ylityöt

KVTES- ja TS-tehtävissä (pl. Titania-työvuorosuunnittelun piirissä olevat) oli käytössä sähköinen työajanseuranta. Liukuva työaika oli käytössä niissä yleistyöaikaan ja toimistotyöaikaan kuuluvissa tehtävissä, joissa sen käyttö on mahdollista. Liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 50 tuntia (+saldo) ja alittua enintään 6 tuntia (-saldo).

Ylitöiden tekemiseen tarvitaan aina esimiehen määräys ja ne korvataan pääsääntöisesti vapaana virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Liukuma- ja ylityösaldot

Toimiala	Liukumasaldo			Ylityösaldo		
	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Yleishallinto, Miehikkälä	75	135	164	80	203	240
Kuntatekniikka	584	577	828	1124	904	874
Yleishallinto, Virolahti	152	162	160	51	153	132
Sivistys ja hyvinvointi	285	219	333	60	52	53

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Vuonna 2022 otettiin käyttöön Epassi-sovellus, jonka avulla työnantaja tarjoaa henkilöstölle liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuurietuja. Epassilla on Suomessa jo yli 33000 palvelutarjoajaa ja niiden yli 39000 toimipistettä, joten jokaisen on mahdollista käyttää sitä ympäri Suomea.

Henkilöstöjaoston päätöksen mukaisesti 100 euron etuuteen vuonna 2023 olivat oikeutettuja kaikki Kaakon kaksikossa vakinaisessa työ-/virkasuhteessa olevat sekä henkilöt, joiden palvelussuhteen yhtäjaksoinen kesto oli vähintään 6 kuukautta. Määräaikaisten tarkastelu tehtiin 1.1. ja 1.7. tilanteen mukaisesti. Vuoden 2023 aikana 156 Kaakon kaksikon työntekijää (73,2% etuun oikeutetuista) käytti 130 eri palvelutarjoajan tarjoamia henkilöstöetuja Epassia käyttäen.

Epassin käyttökustannukset vuonna 2023 olivat 14.417 €. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin sadonkorjuujuhla Miehikkälän koulukeskuksessa 3.11.2023. Sadenkorjuujuhlaan osallistui 57 henkilöä. Tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset vuonna 2023 olivat yhteensä 18.179 € (2022/25.914 €, 2021/10.409 €, 2020/12.346 €)

6. Osaaminen ja koulutus

6.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinainen henkilöstö)

Koulutustaso	
Perusaste	1
Keskiaste	55
Alin korkea-aste	11
Alempi korkeakouluaste	28
Ylempi korkeakouluaste	38
Tutkijakoulutus	1
Yhteensä	134

6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisen taloudellista tukea koskevat lait velvoittavat työnantajan laatimaan koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen on edellytyksenä taloudellisen kannustimen saamiselle. Työnantajalla on mahdollisuus saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien enimmäismäärä on 3 koulutuspäivää / työntekijä / vuosi.

Myös Kaakon kaksikolle on laadittu yhteinen koulutussuunnitelma tukemaan henkilöstön osaamista suunnitelmallisella henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksella. Koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty henkilöstöjaostossa.

Kaakon kaksikon henkilöstöpolitiikka lähtee siitä, että jokainen henkilö on oman työnsä paras asiantuntija ja työnantaja luottaa henkilöstön kykyyn kantaa vastuuta ilman jatkuvaa valvontaa. Toiminta-ajatuksena on jatkuvan parantamisen kulttuurin kasvattaminen sekä vastuunkannon ja itseohjautuvuuden painottaminen. Työnantaja tukee työntekijöiden itseohjautuvuutta koulutuksilla ja tarvittavalla välineistöllä.

Vuosittain laadittava henkilökohtainen koulutussuunnitelma tukee myös kuntien hyväksymiä strategioita ja toiminta-ajatuksia ja yhteisen palvelutuotannon tavoitteita luomalla kuntien asukkaille yksilöllisen ja nykyaikaisen palvelutason kaikilla toimialoilla.

Toiminnan perustana on

- ♣ Luottamuksellinen ilmapiiri, vuoropuhelu ja viestintä
- ♣ Toiminnan avoin ja säännöllinen arviointi
- ♣ Osallistava suunnittelu, sitoutuminen tavoitteisiin
- ♣ Yhteinen visio, tavoitteet ja "meidän tapa toimia"

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea kuntien eri toimialojen toimintaa siten, että tehtävissä on jatkossakin osaava, oikein mitoitettu ja kohdennettu sekä tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö.

Koulutussuunnitelman mukaan kaikilla koulutukseen osallistuvilla on velvollisuus edelleenkouluttaa muuta henkilöstöä. Edelleenkoulutuksella varmistetaan se, että organisaatiossa pystytään tehokkaasti hyödyntämään koulutuksessa saadut tiedot. Myös ay-koulutukseen osallistuvien edellytetään jakavan tietoa edelleen organisaation käyttöön.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Vuonna 2023 henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin 35.718 € (2022/13.337 €, 2021/7.292 €, 2020/6.624 €).

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

5.4.2023 koko henkilöstölle järjestettiin 3 erillistä valmennustilaisuutta Muutokset organisaatiossamme -teemalla, osallistujia yhteensä 38. Luennoitsijana toimi organisaatiopsykologi Eveliina Holmgren Terveystalosta.

Esihenkilöille järjestettiin 27.11.2023 kaksi koulutustilaisuutta aiheella Työkykyjohtaminen muutoksessa, osallistujia yhteensä 28. Koulutukset piti organisaatiopsykologi Eveliina Holmgren Terveystalosta.

Hätäensiapukoulutuksia järjestettiin neljä kertaa, ja osallistujia näissä oli yhteensä 52.

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan.

6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen

Koulutusstipendit

Kaakon kaksikon vakituisella henkilöstöllä (palvelusuhteen kesto vähintään 1 vuosi) on mahdollisuus hakea koulutusstipendiä omaehtoisen koulutuksen perusteella. Koulutusstipendin tarkoituksena on tukea itsenäistä, työajan ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä opiskelemalla.

Koulutusstipendin suuruus:

- 10 opintopisteitä tai vastaava kestoinen koulutus 200 euroa
- 30 opintopistettä 400 euroa
- 60 opintopistettä 500 euroa
- tutkinto 1000 euroa

Stipendien em. suuruudet ovat enimmäismääriä. Stipendien suuruutta arvioitaessa huomioidaan opintojen erityinen hyödynnettävyys työssä, jonka esimies määrittelee lausunnossaan.

Koulustusstipendin voi saada pääsääntöisesti vain kerran. Toisen kerran stipendin voi saada vain tutkinnon perusteella, jolloin aiemmin myönnetty stipendi voidaan vähentää maksettavasta summasta.

Vuonna 2023 myönnettiin yksi koulustusstipendi, jonka suuruus oli 1.000 € (2022/1 kpl/500 €, 2021/2 kpl/850 €, 2020/0 kpl).

Tutkintoon johtavaan tai muuhun omaehtoiseen koulutukseen/opiskeluun voidaan myöntää palkallista koulutusvapaata enintään 5 työpäivää vuodessa edellyttäen, että opinnot ovat hyödynnettävissä työntekijän/viranhaltijan tehtävässä. Työ-/virkasuhteen on pitänyt kestää vähintään 2 vuotta ennen ko. koulutusta.

Kertomusvuonna myönnettiin palkallista koulutusvapaata 3 henkilölle yhteensä 12 pv (2022/3 hlöä/9 pv, 2021/2 hlöä/10 pv, 2020/2 hlöä/10 pv).

6.5 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat osa organisaation henkilöstöhallintoa ja keskeinen henkilöstöjohtamisen väline. Henkilöstön hyvinvointia edistää se, että jokainen työntekijä tietää, mikä on hänen oma tehtävänsä, mitä häneltä odotetaan ja miten hänen toimintansa tukee työyhteisön ja koko kuntaorganisaation tavoitteita ja strategiaa. Kehityskeskustelujen tarkoituksena on ohjata henkilöstön toimintaa, sopia työn tavoitteista seuraavalle vuodelle, arvioida työn tuloksia ja edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista sekä pyrkiä löytämään ihmisten voimavarat ja tukea osaamisen kehittymistä.

Henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan kehityskeskustelut tulee käydä vuosittain. Luontainen ajankohta kehityskeskustelulle on alkuvuosi, mutta kehityskeskustelu voidaan järjestää työntekijän kanssa sopien myös esim. alkusyksystä koulun, esiopetuksen ja varhaiskasvatuksen uuden toimintavuoden alettua. Vuoden 2023 kehityskeskusteluprosentti koko Kaakon kaksikossa oli n. 75 %.

7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

7.1 Työpaikkademokratia

Työnantajan ja henkilöstön ylimpänä yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta sekä tyky-, tyhy- ja virkistystoiminnasta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät Kaakon kaksikon kuntien organisaatioiden ja toimintojen kehittämistä sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat molempien kuntien kunnanjohtajat sekä hallintojohtaja, joka toimii myös työsuojelupäällikkönä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut (2) ja pääluottamusmiehet (3).

Toimikunta kokoontui kertomusvuonna 10 kertaa.

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Pulli Veli-Matti	puheenjohtaja - 20.2.2023	kunnanjohtaja	2
Ylönen Arto	jäsen - 17.4.2023	kunnanjohtaja	4
Heino Mikko	jäsen - 31.7.2023	työsuojeluvaltuutettu	6
Koskela Otto	puheenjohtaja 21.2.-31.5.2023, jäsen	hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, kunnanjohtaja	2+3+4
Ukkonen Anne	puheenjohtaja 1.6.2023 -	kunnanjohtaja	4
Silander Outi	varajäsen 24.3.2023	puheenjohtaja	1
Uski Markku	jäsen 18.4. - 31.5.2023	vt. kunnanjohtaja	2
Lahti Sanna	jäsen 1.8.2023 -	hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö	3
Peltola Mia	jäsen	päälouottamusmies Juko	10
Tylli Veikko	jäsen 21.2. - 31.7.2023	varatyösuojelupäällikkö	5
Hyttinen Auli	varajäsen	pöytäkirjanpitäjä	5
Rasi Sari	jäsen	päälouottamusmies Jyty	10
Nurmela Markku	jäsen - 24.2.2023	työsuojeluvaltuutettu	1
Kataikko Keijo	jäsen 25.2.2023 -	työsuojeluvaltuutettu	8
Haapala Anu	jäsen 1.8.2023 -	työsuojeluvaltuutettu	3
Rantala Kimmo	jäsen	päälouottamusmies Jhl	9

7.2 Työsuojelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöiden terveydelle. Terveys käsittää sekä fyysisen että henkisen terveyden. Työsuojelu on työpaikan ja esimiesten sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa. Työsuojeluvaltuutettuina ja varavaltuutettuina toimivat toimikaudella 2022 - 2025 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Markku Nurmela (Jhl)	työsuojeluvaltuutettu 24.2.2023 asti
Keijo Kataikko (Jhl)	työsuojeluvaltuutettu 25.2.2023 alkaen
Keijo Kataikko (Jhl)	työsuojeluvaravaltuutettu 24.2.2023 asti
Hannu Saaristo (Jhl)	työsuojeluvaravaltuutettu 21.3.2023 alkaen

Toimihenkilöt:

Mikko Heino (Juko)	työsuojeluvaltuutettu 31.7.2023 asti
Anu Haapala (Jyty)	työsuojeluvaltuutettu 1.8.2023 alkaen
Anu Haapala (Jyty)	työsuojeluvaravaltuutettu 31.7.2023 asti