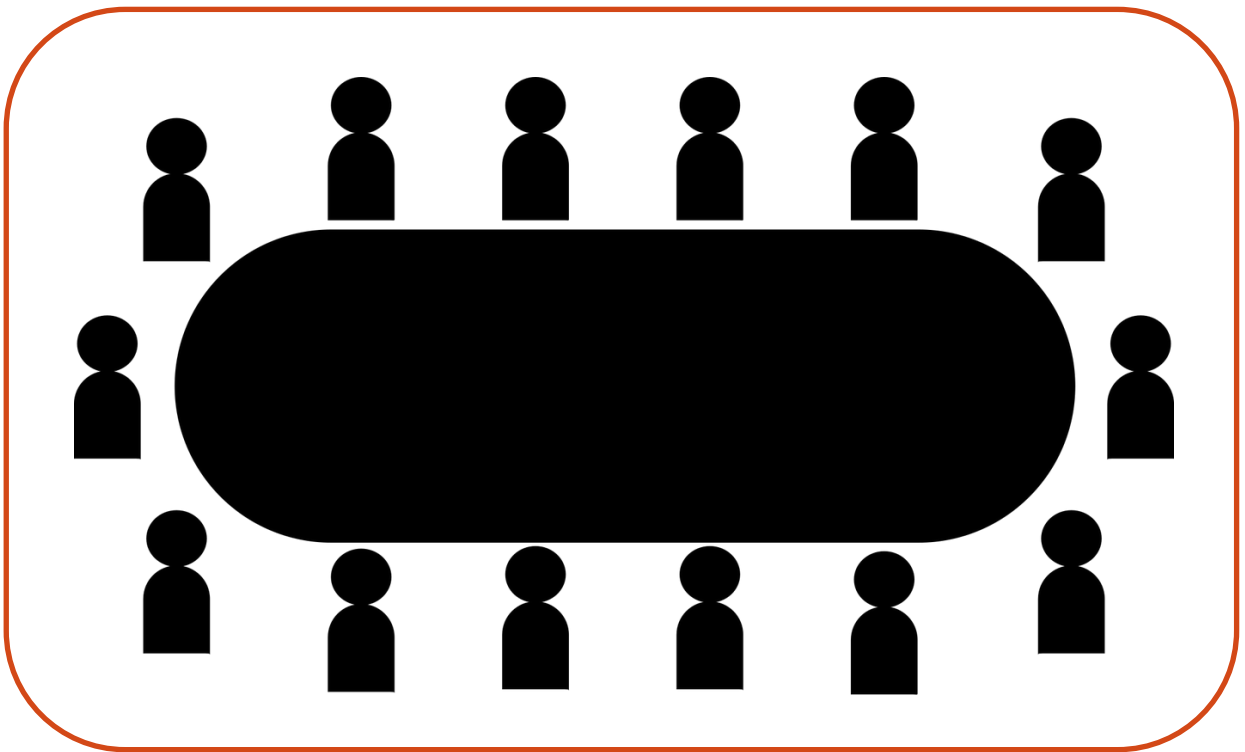


Henkilöstöraportti

2025 Miehikkälä



26. helmikuuta 2026

Yt-toimikunta 5.3.2026

Henkilöstöjaosto x.x.2026

Kunnanhallitus 23.3.2026

Henkilöstöraportti

2025 Miehikkälä

Sisällysluettelo

1. Johdanto ja olennaiset tapahtumat raportointivuoden aikana	2
2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma	4
2.1 Henkilöstöjaosto	4
3. Henkilöstövoimavarat	5
3.1 Henkilöstömäärä	5
3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	5
3.3 Koko- ja osa-aikaiset	6
3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
3.5 Henkilöstön vaihtuvuus	7
3.6 Eläköityminen	7
3.7 Sairauspoissaolot	7
3.8 Työtapaturmat	9
4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	10
4.1 Henkilöstökustannukset	10
4.2 Palkantarkistukset 2025	10
4.3 Eläkekustannukset	11
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	11
5.1 Työterveyshuolto	11
5.2 Rekrytointi	12
5.3 Liukumat ja ylityöt	12
5.4 Tyky- ja virkistystoiminta	12
6. Osaaminen ja koulutus	13
6.1 Henkilöstön koulutustaso	13
6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	13
6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	14
6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	15
6.5 Kehityskeskustelut	15
7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	16
7.1 Työpaikkademokratia	16
7.2 Työsuojaus	16

1. Johdanto

Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Raportilla täydennetään tilinpäätöstietoja ja 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 kuntakaksikolle vastuukuntamallilla vuosina 2008-2024. Vuosi 2025 oli näin ollen ensimmäinen kokonainen toimintavuosi Kaakon kaksikko -yhteistoimintasopimuksen purkautumisen jälkeen, jolloin Miehkälän kunta on vastannut myös sivistys- ja hyvinvointipalvelujen järjestämisestä omassa kunnassa. Kaakon kaksikon purkautumisen johdosta Virolahdelta Miehkälän työnantajavastuulle siirtyi liikkeenluovutuksella 1.8.2024 alkaen yhteensä 21 hyvinvointipalvelujen, kirjaston, perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen palveluissa toimivaa työntekijää ja viranhaltijaa. Vastaavasti Miehkälästä Virolahden työnantajavastuulle siirtyi kesällä 2024 liikkeenluovutuksella yhteensä 17 henkilöä kuntatekniikan lautakunnan alaisista palveluista. Kesken tilikautta tapahtuneista muutoksista johtuen henkilöstöraportointi on vuodesta 2024 alkaen toteutettu erillisinä molemmille kunnille, mutta muutostilanne on huomioitava vertailtaessa vertailuvuoden ja raportointivuoden tietoja keskenään.

Toiminnan uudelleenorganisointia ja kehittämistä on jatkettu Miehkälässä suunnitelmallisesti. Merkittäviä perusopetuksen palveluverkkoa koskevia päätöksiä tehtiin kunnassa jo vuoden 2024 aikana: 1.8.2024 alkaen Miehkälässä toimii ainoastaan yksi alakoulu, Kirkonkylän koulu, kun Suur-Miehkälän koulu ja Miehkälän yläkoulu lakkautettiin lukuvuoden 2023-2024 päätteeksi. Suur-Miehkälän koulun oppilaat siirtyivät Kirkonkylän kouluun, ja yläkouluopetus siirtyi Virolahden kunnan järjestämisvastuulle. Vuonna 2025 tehtiin päätös saneerata entisen yläkoulun tilat varhaiskasvatuksen käyttöön ja päiväkotit Leppäkerä aloitti vuoden 2026 alusta uusissa tiloissa. Hallintosäätöuudistuksen yhteydessä Miehkälä luopui sivistys- ja hyvinvointilautakunnasta valtuustokauden vaihtumisen myötä: kunnanhallitus ja johtavat viranhaltijat vastaavat aiemmin lautakunnan toimivaltaan kuuluneista asioista.

Miehkälän kunnan organisaatio 1.6.2025 alkaen



Kuntayhteistyötä Virolahden kanssa on jatkettu edelleen sopimusperusteisesti myös sekä rakennusvalvonnan että talous- ja henkilöstöpalvelujen osalta. Henkilöstöpalvelujen yhteistyösopimuksella on mm.

määritelty, että kunnilla on edelleen yhteinen yhteistyötoimikunta, jonka esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimii Virolahden kunnan hallintojohtaja. Yt-toimikunnassa nimetyt pääluottamusedustajat edustavat molempien kuntien henkilöstöä ja yhteisesti hoidetaan myös työsuojeeluorganisaatiolle kuuluvia tehtäviä. Työsuojeulun uusi toimikausi alkoi vuoden 2026 alusta ja syksyllä 2025 valittiin kahden kunnan henkilöstöstä yhteiset työsuojeeluvaltuutetut, jotka myös tehtävässään edustavat molempien kuntien henkilöstöä. Vuoden 2025 alusta Miehikkälä on kuitenkin itsenäisesti vastannut mm. oman kunnan henkilöstön tyky-toiminnan järjestämisestä ja työterveyshuollon palvelusopimuksesta.

Vuosi 2025 oli Miehikkälän henkilöstöorganisaation näkökulmasta vertailuvuotta vakiintuneempi. Keskeisin muutos oli tasopalkkajärjestelmän (KVTES ja OVTES osio G) käyttöönotto, mikä edellytti myös paikallisneuvotteluja, ja järjestelmään liittyvää määrittelytyötä tehtiin palkkaustyöryhmätyönä yhteistyössä Virolahden kunnan kanssa. Kuntatekniikan toimistosihteerin ja yleishallinnon palvelusihteerin työaika lyhennettiin työntekijöiden omasta toiveesta ja yleishallintoon/asuntotoimeen palkattiin lisäresurssiksi määräaikainen toimistos sihteeri. Kuntatekniikan organisaatiossa kiinteistöhuoltoon perustettiin kaksi työnhajaajan tehtävää ja tehtäviin valittiin henkilöt oman organisaation sisältä. Myös mm. kiinteistörakennusmestarin tehtävänkuva täsmennettiin. Lisäksi siivoustyöohjaaja-siistijän tehtävässä Kaakon kaksikossa työskennelleen työntekijän tehtävänimikettä ja palvelussuhteen ehtoja muutettiin ja tehtävänkuvausta päivitettiin 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä Miehikkälän päiväkodin johtajan tehtävänimike muutettiin varhaiskasvatuspäälliköksi ja kyseisessä virassa sovellettava työaika muuttui kokonaistyöajaksi. Tehtävänkuvapäivityksiä on nykyisen henkilöstön osalta tarkoitus jatkaa vuoden 2026 aikana työnjaon ja vastuiden selkiennyttämiseksi.

Vuosina 2024 ja 2025 toteutuneista organisaatiomuutoksista ja kapeasta henkilöstömitoituksesta huolimatta kunnan palvelut ovat toimineet häiriöttä. Toimintaympäristössä ja kunnan henkilöstöorganisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi osittaiset epäselvyydet tehtävänkuvuissa ja vastuissa ovat lisänneet epävarmuutta henkilöstön keskuudessa, mikä on näkynyt myös mm. työterveyshuollon palveluiden kysynnässä. Uusien yhteistyö-, organisaatio- ja toimintamallien rakentaminen ja työelämän kehittäminen yhdistettynä kuntatalouden haasteisiin edellyttää kuntajohdolta ja luottamushenkilöorganisaatiolta tahtoa ja taitoa huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta muutostilanteissa myös taloussuunnitelmakaudella 2026-2028.

Miehikkälässä 26. päivänä helmikuuta 2026
Sanna Lahti, hallintojohtaja, Virolahden kunta

2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Miehikkälän kunta ei ole päivittänyt vuoden 2025 aikana omaa henkilöstöpoliittista ohjelmaansa, joten kunnassa sovelletaan edelleen Kaakon kaksikon aikaan laadittuja asiakirjoja. Sekä Virolahden että Miehkälän kuntien henkilöstöstrategiset linjaukset ovat siten näin ollen kirjattuna Kaakon kaksikon 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 lukuisilla operatiivisilla ohjeilla. Henkilöstöpoliittinen ohjelma määrittelee kuinka kuntien yhteisen 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.

Miehikkälän kunnan on päivittyneen kuntastrategian ja olennaisten toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten myötä tarpeen ryhtyä valmistelemaan päivitystä myös henkilöstöpoliittiseen ohjelmaansa. Ohjelmaa tukevat ja täydentävät ohjeistukset tulee myös lähivuosina saattaa ajan tasalle.

2.1 Henkilöstöjaosto

Henkilöstöjaosto päättää hallintosäännön mukaan mm. henkilöstöpolitiikasta, viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkausten perusteista ja määräysten soveltamisesta sekä ohjeiden antamisesta ja perusteiden vahvistamisesta henkilöstöasioissa. Kertomusvuonna Miehkälän henkilöstöjaosto kokoontui 4 kertaa. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimii hallintosäännön mukaan kunnanjohtaja.

Henkilöstöjaosto		Kokoukset
Heinonen Jari	puheenjohtaja 31.5.2025 asti, jäsen 1.6.2025-	4
Alastalo Tarja	jäsen, varapuheenjohtaja 1.6.2025 alkaen	4
Pietikäinen Reino	puheenjohtaja 1.6.2025 alkaen	3
Lahti Sanna	hallintojohtaja, asiantuntija	4
Ukkonen Anne	kunnanjohtaja	3
Tylli Veikko	vs. kunnanjohtaja 17.12.2025	1
Astola Matti	jäsen 31.5.2025 asti	1

3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12.2025 Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Yleishallinto	7	7	9	1	0	1	0	0	2	8	7	12
Sivistys ja hyvinvointi	19	22		10	11	0	0	0	0	29	33	0
Kuntatekniikka	17	17	34	1	1	4	0	1	2	18	19	40
Yhteensä	43	46	43	12	12	5	0	1	4	55	59	52

KT:n (kuntatyöntekijät) mukaan vuoden 2023 lokakuussa Manner-Suomen kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli 219.000 palkansaaajaa, joista 74 % oli vakinaisia. Miehikkälässä vakinaisten osuus 31.12.2025 oli 78 %, eli samaa tasoa kuin edellisellä vuonna.

3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi 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		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Yleishallinto Miehikkälä	7,75	11,71	17,15	6,68	10,65	16,08	5,43	8,66	12,62
Kuntatekniikka	18,58	29,32	41,39	18,55	29,17	40,77	15,43	23,17	32,63
Sivistys ja hyvinvointi	28,83	12,52		27,64	11,79		24,39	10,73	
yhteensä	55,16	53,55	58,54	52,87	51,61	56,85	45,25	42,56	45,25

3.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2025				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä				
Yleishallinto	7		1	8
Sivistys ja hyvinvointi	23	5	1	29
Kuntatekniikka	17	0	1	18
Yhteensä	47	5	3	55
%-osuus	85,5	9,1	5,5	100,0

KT:n mukaan vuonna 2023 kuntien henkilöstöstä kokoaikaisia oli 87 %.

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Miehikkälä 31.12.2025			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	-	56,9
Yleishallinto	Naiset	56,9	
Kuntatekniikka	Miehet	51,5	53,8
Kuntatekniikka	Naiset	57,0	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	56,0	49,3
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	48,9	

Vuoden 2025 lopussa Miehikkälän koko henkilöstöstä naisia oli 74,4 % ja miehiä 25,6 %. Henkilöstön keski-ikä erityisesti yleishallinnon toimialalla on huomattavan korkea. Valtakunnallisesti naisten osuus kunnallisesta henkilöstöstä vuonna 2023 oli 75 % ja naisten osuuden odotetaan yhä kasvavan.

KT:n mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta. Miehet olivat keskimäärin pari vuotta naisia vanhempia. Merkittävä osa, lähes kolmannes henkilöstöstä oli yli 55-vuotiaita. Yli 60-vuotiaita oli 14 %.

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	Miehikkälä		
	2025	2024	2023
Yleishallinto	0	2	1
Sivistys ja hyvinvointi	0	2	
Kuntatekniikka	0	1	2
Yhteensä	0	5	3

Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä		
	2025	2024	2023
Eronnut/erotettu	2	3	3
Eläkkeelle	1	2	1
Muu syy	0	0	0
Yhteensä	3	5	4

Henkilöstön vaihtuvuus on ollut kertomusvuonna hyvin vähäistä. Vertailutiedoissa ei ole huomioitu Kaakon kaksikko -yhteistoiminnan päättymisen jälkeen tapahtuneita liikkeenluovutuksia.

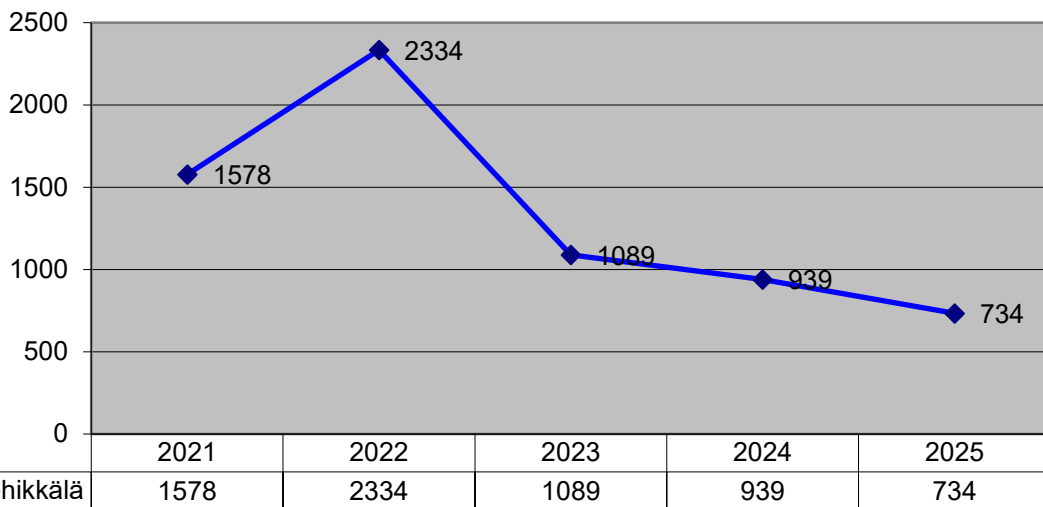
3.6 Eläköityminen

Kullakin ikäluokalla on oma eläkeikänsä. Vuonna 1961 syntyneiden alin vanhuuseläkeikä on 64 vuotta 9 kuukautta, jonka he täyttivät vuonna 2025 tai täyttävät vuonna 2026. Vuosina 1962-1964 syntyneiden alin eläkeikä on tasan 65 vuotta. Tätä nuorempien eläkeikä vahvistetaan myöhemmin elinajanodotteen mukaan.

3.7 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten määrä Miehikkälän kunnassa oli keskimäärin 13,9 päivää/HTV2 (HTV1-palkattomat poissaolot) (2024/18,2 pv, 2023/19,2 pv, 2022/26,5 pv). Sairauspoissaolosten määrän huomattava lasku selittyy osittain edeltävien vuosien henkilöstörakenteen muutoksilla, joten luvut ovat vertailukelpoisia vasta tulevana vuosina. Huomioitavaa on myös, että pienessä henkilöstöorganisaatiossa jo yhden pitkän (yli 90 pv) sairauspoissaolon vaikutus vertailulukuihin on suhteellisen suuri. Yhden sairauspoissaolopäivän kustannusarvio vuonna 2025 oli 370 €.

SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ



Kevan mukaan sairauspoissaoloissa nähtiin maltillista laskua kautta linjan vuonna 2024. Sekä kunta-alalla että hyvinvointialueilla yli 50-vuotiailla poissaolopäivien määrä oli selvästi vähentynyt edeltävään vuoteen verrattuna. Sen sijaan alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kunta-alalla. Sairauspoissaolopäiviä kertyi kunta-alan henkilöstölle vuonna 2024 keskimäärin 12,9 päivää, mikä on hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna (13,3 päivää). Kevan tutkimusjohtajan mukaan sairauspoissaolot ovat koronan jälkeen vähentyneet maltillisesti jo toista vuotta peräkkäin. Erityisesti 50–59-vuotiaiden poissaolopäivät ovat vähentyneet merkittävästi. Nuoriin verrattuna yli 50-vuotiailla työntekijöillä havaitaan vähemmän esimerkiksi henkisen työkyvyn haasteita. Ikääntyvien ja varsinkin yli 60-vuotiaiden kohdalla erot työntekijöiden sairastavuudessa kuitenkin kasvavat ja osalle kertyy pitkiäkin poissaoloja töistä.

Kunta-alan henkilöstöstä aiempaa useampi ei ollut vuonna 2024 päiväkään poissa töistä sairauden takia. Ammatti- ja ikäryhmien välillä on kuitenkin suuria eroja. Ammattialoista eniten sairauspoissaolopäiviä oli vuoden aikana varhaiskasvatuksen henkilöstöllä, 18,4 päivää keskimäärin. Heille kertyy myös hieman muita yleisemmin poissaoloja yli 30 päivää vuoden aikana. Myös kunnan teknisen-, puhtaus- ja ruokahuollon tehtävissä henkilöstölle kertyi poissaolopäiviä muita ammattialoja enemmän, keskimäärin 15,6 päivää. Vähiten poissaoloja oli kuntien hallinnon ja suunnittelun henkilöstöllä, keskimäärin 7,4 päivää vuoden 2024 aikana. Ikäryhmiä tarkasteltaessa vain alle 30-vuotiaille kuntatyöntekijöille kertyi edeltävää vuotta enemmän sairauspoissaoloja. Nuorten pitkien sairauspoissaolojen syynä ovat usein mielenterveyden häiriöt, kuten ahdistuneisuushäiriöt.

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.

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

Miehikkälässä on voimassa Kaakon kaksikon aikainen sairaspöissaolojen omailmoituskäytäntö seuraavin ehdoin:

- työntekijän/viranhaltijan sairaspöissaolon omailmoitusaika on enintään viisi kalenteripäivää, jonka jälkeen on otettava yhteyttä työterveyshuoltoon
- omailmoitusaikaa voidaan käyttää enintään kolme kertaa kalenterivuoden aikana
- kolmen omailmoituskerran täytyttyä kalenterivuoden aikana esihenkilö käy työntekijän/viranhaltijan kanssa ns. varhaisen tuen keskustelun ja tekee arvion, tarvitaanko lääkärintodistusta jatkossa vai ei
- esihenkilö voi perustellusta syystä päättää lisäksi maksimissaan kolmen omailmoituskerran myöntämisestä työntekijälle/viranhaltijalle saman kalenterivuoden aikana
- esihenkilöllä on aina perustellusta syystä mahdollisuus kieltäytyä omailoituksen hyväksymisestä
- omailmoituskäytännön piiriin kuuluvia sairauksia tai viikompäiviä ei rajata

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

3.8 Työtaturmat

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 vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla

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

Miehikkälässä tapahtui vuoden 2025 aikana vain yksi työtaturma, mistä aiheutui yhteensä 7 poissaolopäivää.

TYÖTAPATURMAT						
	2025		2024		2023	
	Luku- määrä	Poissaolo- päivät	Luku- määrä	Poissaolo- päivät	Luku- määrä	Poissaolo- päivät
Miehikkälä	1	7	1	26	5	193

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

Tilinpäätöksen 31.12.2025 tuloslaskelman mukaan Miehikkälän henkilöstömenot (palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) olivat yhteensä 2.812.376 € (2024/2.654.138 €).

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 9.679 € (2024/67.340 €, 2023/140.804 €, 2022/226.599 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea 5.382 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin Miehikkälässä yhteensä 6; varhaiskasvatukseen (2), kuntatekniikkaan (2) sekä elinkeinopalveluihin (2). Miehikkälän nuorille palkkoja maksettiin yhteensä 6360 €.

4.2 Palkantarkistukset 2025

KVTES ja OVTES osio G - tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto 1.10.2025 alkaen

Kunta-alan palkkausjärjestelmää uudistettiin ja tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Virolahden kunnassa tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmä korvaa aiemman tehtävien vaatavuuteen pohjautuvan TVA-järjestelmän tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä. Tasopalkka koskee KVTES:n sopimusalan ja OVTES osio G palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Tasopalkkamalli ei koske OVTES:n muita palkkahinnoitteluliitteitä eikä TS:n sopimusta.

Järjestelyerät 1.6.2025

Kunta-alan vuosien 2025-2027 sopimusratkaisun mukaisesti vuodelle 2025 kohdistui kehittämissuunnitelman paikallinen erä, joka oli suuruudeltaan 0,45% KVTES:n, 0,25% OVTES osio G:n, 0,65% TS:n ja 0,4% OVTES:n (pl. osio G) palkkasummasta. Järjestelyerää sai KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta valtakunnallisesti käyttää tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon, kuten tasopalkkoihin ja toistaiseksi voimassa oleviin tasolisiin. TS:n ja OVTES pl. osio G:n erää sai käyttää esimerkiksi työvoiman saatavuuteen liittyviin perusteisiin.

Paikallisten järjestelyerien jakamisesta neuvoteltiin elokuussa ja henkilöstöjaosto päätti erien jakamisesta työnantajan edustajien ja pääluottamusmiesten yhteisesti hyväksytyt esityksen pohjalta.

OVTES:n (pl. osio G) erä kohdistettiin TVA-lisiin ja TS:n erä käytettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin sekä henkilökohtaisiin lisiin. KVTES:n ja OVTES osio G:n erät kohdistettiin tasopalkkoihin ja tasolisiin sekä henkilökohtaisiin lisiin.

Yleiskorotukset 1.10.2025

Voimassa olevien kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset, jotka koskevat taso/tehtäväkohtaisia palkkoja, tasolisiä ja henkilökohtaisia lisiä, tulivat voimaan 1.10.2025. Yleiskorotusten määrä oli kaikilla sopimusaloilla 2,50 %.

4.3 Eläkekustannukset

Hyvinvointialueuudistus aiheutti muutoksen eläkemaksujen rakenteeseen kuntatyönantajilla vuoden 2023 alussa. Eläkemenoperusteinen maksu poistui ja tilalle tuli uusi tasausmaksu. Tasausmaksulla kateetaan niitä pitkän välin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

Tasausmaksun kokonaismääräksi vuonna 2025 Valtiovarainministeriö vahvisti 577.000.000 €. Se jaettiin kuntien ja hyvinvointialueiden kesken siten, että kuntien osuudeksi tuli 280.999.000 €. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaettiin kuntien kesken vuoden 2023 verorahoituksen suhteessa. Vuonna 2025 Miehkälän osuus tasausmaksusta oli 0,03 %, yhteensä 90.140,64 € (2024 121.122 €, 2023 127.390 €).

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

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

5.1 Työterveyshuolto

1.1.2025 alkaen Miehkälä on järjestänyt oman henkilöstönsä työterveyspalvelut omalla sopimuksella Terveystalon kanssa. Virolahden ja Miehkälän kuntien työterveyshuolto oli järjestettynä yhteisesti Virolahden kunnan sopimuksella (vastuukunta 31.12.2024 asti) Terveystalon kanssa vuoden 2024 loppuun asti. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 58.790 € (2024/126.185 € Miehkälä+Virolahti), joista Kelan hyväksymiä kustannuksia oli 53.727 € (2024/109.730 € Miehkälä+Virolahti). Työterveyshuollon käynnit jakautuivat seuraavasti: lääkäri/hoitaja 283 kpl, fysioterapeutti 25 kpl ja psykologi 19 kpl. Käyntien kokonaismäärä oli 327, kun se vuonna 2024 oli 603 (Miehkälä+Virolahti). Lakisääteisiin työpaikkaselvityksiin Miehkälässä käytettiin vuonna 2025 yhteensä 33,5 tuntia.

Kelan korvaus vuonna 2025 työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista oli 16.844 € (2024/51.815 € Miehkälä+Virolahti). 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 yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon korvaus 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

5.2 Rekrytointi

Miehikkälän kunnalla 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 sijaikeskeisiä ja todennäköisesti parantaa työvoiman saatavuutta. Tämä korostuu erityisesti sijaisten hankinnassa.

Vuoden 2025 aikana toteutettiin yhteensä neljän sivistys- ja hyvinvointipalvelujen toimialan palvelusuhteen rekrytointiprosessit Kuntarekry-palvelun kautta: Kuntarekryn kautta täytettiin kaksi perusopetuksen ja kaksi varhaiskasvatuksen tehtävää. Vuonna 2024 Kuntarekry-palvelussa julkaistiin yhteensä kahdeksan Miehikkälän kunnan rekrytointi-ilmoitusta.

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 alittaa enintään 6 tuntia (-saldo).

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

Liukuma- ja ylityösaldot

Toimiala	Liukumasaldo			Ylityösaldo		
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Yleishallinto, Miehikkälä	37	96	75	9	53	80
Kuntatekniikka	253	205	584	130	182	1124
Sivistys ja hyvinvointi	68	52		0	0	

Liukuma- ja ylityösaldojen kertymiin on pyritty vuodesta 2024 alkaen kiinnittämään erityistä huomiota, mikä näkyy positiivisena muutoksena mm. yleishallinnon toimialalla. Työajanseuranta ja -suunnittelu on keskeinen osa esihenkilötyötä.

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Kaakon kaksikon aikana vuonna 2022 otettiin käyttöön Epassi-sovellus, jonka avulla työnantaja tarjoaa henkilöstölle kulttuuri-, hieronta-, hammashoito-, terveys- ja liikuntaetuja. Epassilla on Suomessa jo noin 40 000 käyttöpaikkaa, joten jokaisen on mahdollista käyttää sitä ympäri Suomea.

Miehikkälän kunnassa 120 euron etuuteen vuonna 2025 olivat oikeutettuja Kaakon kaksikon aikaisen

henkilöstöjaoston linjauksen mukaisesti kaikki kunnassa 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 2025 aikana 47 Miehikkälän kunnan työntekijää (82,5 % etuun oikeutetuista) käytti 61 eri palvelutarjoajan tarjoamia henkilöstöetuja Epassia käyttäen.

Epassin käyttökustannukset vuonna 2025 olivat 5441 €. Lisäksi Miehikkälän kunnan henkilöstölle järjestettiin pikkujoulut Seppälän lammastilalla 21.11.2025. Helmi-toukokuussa 2025 Miehikkälän henkilöstöllä oli halutessaan mahdollisuus hankkia veloituksetta kausilippu Toimintakeskus Ratevan allasosastolle ja kuntosalille. Myös e-Fatbike vuokraus on ollut henkilöstölle mahdollista etuhintaan 1.9.2025 alkaen ja henkilöstö sai käyttää maksutta Kunilan kuntosalia lokakuusta 2025 lähtien. Tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 7.107 € (n. 129 euroa/työntekijä).

6. Osaaminen ja koulutus

6.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinainen henkilöstö 31.12.2025)

Koulutustaso	
Perusaste	1
Keskiaste	23
Alin korkea-aste	2
Alempi korkeakouluaste	10
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	
Yhteensä	43

6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisen taloudellista tukea koskevat lait ovat velvoittaneet työnantajan laatimaan koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen on edellytyksenä taloudellisen kannustimen saamiselle. Työnantajalla on vuoden 2025 loppuun asti ollut mahdollisuus saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien enimmäismäärä on 3 koulutuspäivää / työntekijä / vuosi. Yhtenä Suomen hallituksen säästökohteina Tasavallan presidentti on vahvistanut 1.1.2026 voimaan tulleen lain koulutuskorvauksen lakkauttamisesta, joten koulutuskorvausta ei makseta enää koulutuksiin, jotka toteutetaan 1.1.2026 tai sen jälkeen.

Myös Miehikkälän kunnalle oli laadittuna koulutussuunnitelma vuodelle 2025 tukemaan henkilöstön osaamista suunnitelmallisella henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksella. Koulutussuunnitelma on käsitelty Virolahden ja Miehikkälän kuntien yhteisessä yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty kuntien omissa henkilöstöjaostoissa.

Miehikkälän kunnassa sovellettava, Kaakon kaksikon aikana laadittu 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 sekä yhteisen palvelutuotannon tavoitteita luomalla kunnan 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 kehittämällä 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 2025 Miehkälän kunnassa henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin yhteensä 1.757 € (2024/6.439 €).

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Miehkälän esihenkilöille järjestettiin 6.10.2025 esihenkilötilaisuus, jossa käsiteltiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa 1.10.2025 KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta pidettiin myös 15.10.2025 Virolahden ja Miehkälän kuntien henkilöstöille yhteinen Teams-info, jossa käytiin läpi uuden palkkausjärjestelmän keskeiset termit ja pääkohdat.

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan.

6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen

Koulutusstipendit

Miehikkälän kunnan 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:

- 6 opintopistettä tai vastaavan kestoisen koulutus 120 euroa
- 10 opintopisteitä tai vastaava kestoisen 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 esihenkilö määrittelee lausunnossaan.

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

Vuonna 2025 myönnettiin kaksi 500 €:n ja kaksi 120 €:n suuruista koulutusstipendiä. Vuonna 2024 ei myönnetty yhtään koulutusstipendiä.

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 Miehkälän kunnassa palkallista koulutusvapaata 3 henkilölle yhteensä 13 pv (2024/3 hlöä/15 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 kehittämistä.

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 2025 kehityskeskusteluprosentti Miehikkälässä oli n. 60 % (2024/78 %).

7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

7.1 Työpaikkademokratia

Työnantajan ja henkilöstön ylimpänä yhteistyöelimenä toimii Virolahden kunnan kanssa yhteinen yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta sekä tyky-, tyhy- ja virkistystoiminnan koordinoinnista. Virolahden ja Miehikkälän kunnat ovat osana talous- ja henkilöstöpalvelujen yhteistyötä sopineet siitä, että kunnat yhdessä muodostavat työsuojelun valvontalain 25 §:n mukaisen työpaikan ja Virolahden kunta palveluntuottajana vastaa siitä, että muodostetaan kuntien yhteinen toimielin (Virolahden ja Miehikkälän kuntien yhteinen yhteistyötoimikunta), jonka tehtäviin kuuluu huolehtia mm. laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella määritellystä yhteistoiminnasta, ja jossa käsitellään myös työsuojelutoimikunnalle työsuojelulaissa määriteltyjä asioita. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät Virolahden ja Miehikkälän 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 yt-toimikunnassa esittelijänä ja myös työsuojelupäällikkönä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut (2) ja pääluottamusedustajat (3).

Toimikunta kokoontui kertomusvuonna 2025 yhteensä 4 kertaa.

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Ukkonen Anne	puheenjohtaja (vuorotellen Virolahden kunnanjohtajan kanssa)	kunnanjohtaja	4
Heinänen Topi	puheenjohtaja (vuorotellen Miehikkälän kunnanjohtajan kanssa)	kunnanjohtaja	4
Peltola Pasi	jäsen	päáluottamusedustaja Juko, työsuojeluvaltuutettu	4
Riihelä Jonna	jäsen	päáluottamusedustaja Jyty	4
Kataikko Keijo	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	4
Lahti Sanna	jäsen	hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö	4
Rantala Kimmo	jäsen	päáluottamusedustaja Jhl	3

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 hen-

kisen terveyden. Työsuojelu on työpaikan ja esihenkilöiden sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa. Virolahden ja Miehikkälän kuntien henkilöstöjen yhteisinä työsuojeluvaltuutettuina ja varavaltuutettuina toimivat toimikaudella 2022 - 2025 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Keijo Kataikko (Jhl) työsuojeluvaltuutettu 22.3.2023 alkaen

Hannu Saaristo (Jhl) työsuojeluvaravaltuutettu 22.3.2023 alkaen

Toimihenkilöt:

Pasi Peltola (Juko) työsuojeluvaltuutettu 16.3.2024 alkaen