

Henkilöstöraportti

2024 Miehiikkälä



18. maaliskuuta 2025

Kv 9.6.2025 § 27

Henkilöstöraportti

2024 Miehikkälä

Sisällysluettelo

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

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 vuodesta 2008 alkaen. Kaakon kaksikko 2.0. organisaatiouudistus astui voimaan vuoden 2020 alussa siten, että Virolahden kunnan järjestämisvastuulle tulivat sivistys- ja hyvinvointipalvelut sekä talous- ja henkilöstöhallinto. Miehikkälän järjestämisvastuulla olivat kuntatekniikan palvelut. Vuosi 2024 oli siten viides ja samalla viimeinen organisaatiouudistuksen jälkeinen vuosi, sillä yhteistyö kyseisellä yhteistoimintasopimuksella päättyi 31.12.2024 kuitenkin niin, että sivistys- ja hyvinvointipalveluissa sekä kuntatekniikan palveluissa yhteistoiminta purettiin kesken tilikauden 31.7.2024.

Kunnilla on ollut tehtävien hoitamista varten yhteiset lautakunnat ja jaostot, joissa on edustajat molemmista kunnista. Palvelujen hoitovastuu mallissa:

Miehikkälä (Kuntatekniikan lautakunta ja lupajaosto)

- Maankäytön ja rakentamisen palvelut, katujen ja ympäristön hoito sekä tilapalvelut 31.7.2024 asti

Virolahti (Sivistys ja hyvinvointilautakunta sekä talous- ja henkilöstöhallinto)

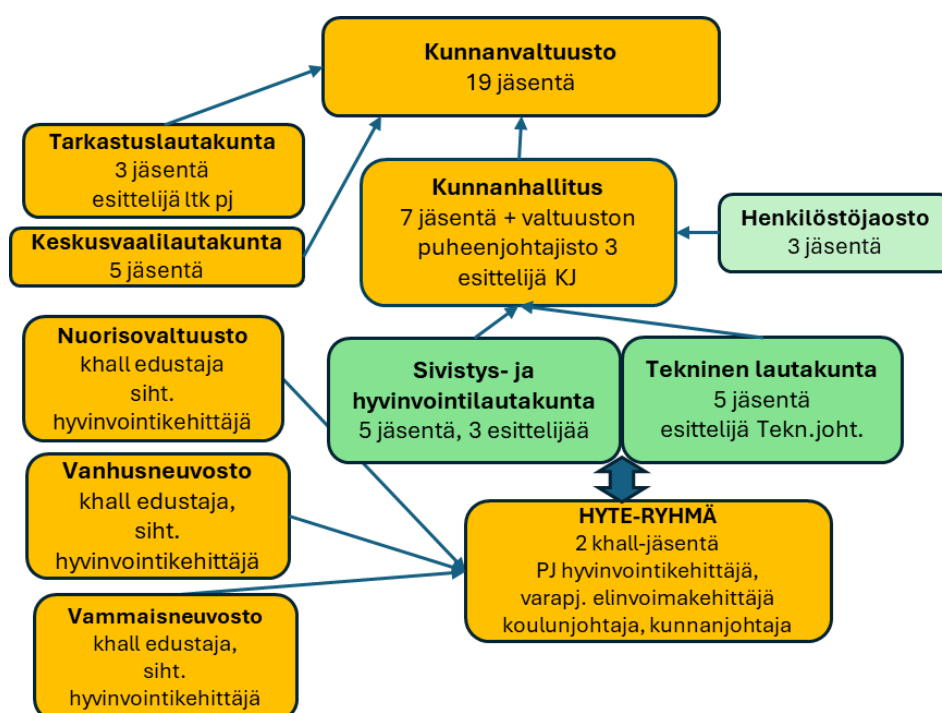
- Varhaiskasvatus ja esiopetus, perusopetus ja toisen asteen koulutus sekä vapaa-ajan ja hyvinvoinnin palvelut, joiden lisäksi koulukuljetukset ja joukkoliikenne 31.7.2024 asti
- Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut sekä toimialariippumattomat tietohallinnon palvelut 31.12.2024 asti

ORGANISAATIO 1.1.2020 alkaen



Miehikkälän kunta on vastannut näin ollen 1.8.2024 alkaen sivistys- ja hyvinvointipalvelujen järjestämisestä omassa kunnassa. Kaakon kaksikon purkautumisen johdosta Virolahdelta Miehikkälän työnantajavastuulle siirtyi liikkeenluovutuksella yhteensä 21 hyvinvointipalvelujen, kirjaston, perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen palveluissa toimivaa työntekijää ja viranhaltijaa. Vastaavasti Miehikkälästä Virolahden työnantajavastuulle siirtyi liikkeenluovutuksella yhteensä 17 henkilöä kuntatekniikan lautakunnan alaisista palveluista. Kesken tilikautta tapahtuneista muutoksista johtuen henkilöstöraportointi on vuodesta 2024 alkaen toteutettu erillisinä molemmille kunnille, mutta osin raportoitavat tiedot on koostettu edelleen molemmista kunnista. Muutostilanne on huomioitava analysoitaessa raportointivuoden tietoja.

Miehikkälän kunnan organisaatio 1.8.2024 alkaen



Miehikkälän yleishallintoa ja museotoimea koskevat organisaatiomuutokset osin täytäntöön vuoden 2024 aikana

Miehikkälässä käytiin kevään 2023 aikana yleishallintoa ja museotoimea koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Kunta teki päätöksen luopua valtiosuuskkriteereihin perustuvasta museotoimesta ja organisoida museotoimen uudelleen siten, että toiminnoissa huomioidaan kokonaisuutena museoalueen, matkailun ja elinvoiman kehittäminen sekä hyvinvoinnin edistämisen. Toimenpiteet ajoittuivat osin vuodelle 2024.

Perusopetuksen palveluverkkoa koskevat päätökset: Suur-Miehikkälän koulun lakkauttaminen ja yläkoulu yhteistyösopimus Virolahden kunnan kanssa

Miehikkälässä toteutettiin perusopetusta koskeva palveluverkkoselvitys kevään 2024 aikana ja kunta teki merkittäviä perusopetuksen palveluverkkoa koskevia päätöksiä vuoden 2024 aikana. 1.8.2024 al-

kaen Miehikkälässä toimii ainoastaan yksi alakoulu, Kirkonkylän koulu. Suur-Miehikkälän koulu ja Miehikkälän yläkoulu lakkautettiin lukuvuoden 2023-2024 päätteeksi. Suur-Miehikkälän koulun oppilaat siirtyivät Kirkonkylän kouluun, ja yläkouluopetus siirtyi Virolahden kunnan järjestämisvastuulle. Miehikkäläisten yläkouluikäisten oppilaiden lähikoulu on Virolahden yläkoulu. Palveluverkkomuutoksiin liittyen on läpikäyty yhteistoimintalain mukaiset menettelyt, joiden täytäntöönpano toteutettiin vaiheittain kevään ja syksyn aikana.

Rakennusvalvonnan yhteistyö Virolahden kanssa

Sekä Virolahdella että Miehikkälässä tunnistettiin molemminpuolinen tarve ja halukkuus jatkaa rakennusvalvonnan yhteistyötä uudella toimintamallilla 1.8.2024 alkaen. Molemmat kunnanvaltuustot päättivät kesäkuussa 2024 rakennusvalvonnan yhteistyösopimuksesta, jossa sovittiin, että Virolahden kunta ostaa Miehikkälän kunnalta rakennustarkastajan viranhaltijapalvelut sekä rakennusvalvonnan toimistosihteerin palveluita.

Kaakon kaksikko -yhteistyön purkautumisen ja uusien yhteistyösopimusten vaikutukset toimintaan ja henkilöstöorganisaatioon

Virolahden ja Miehikkälän kunnanvaltuustot päättivät kevään ja kesän 2023 aikana, että Kaakon kaksikko -yhteistoiminta puretaan sivistys- ja hyvinvointitoimialalla sekä kuntatekniikan toimialalla 31.7.2024 alkaen. Yhteistyö talous- ja henkilöstöhallinnon osalta jatkui Kaakon kaksikko -yhteistoimintasopimuksen mukaisena tilikauden 2024 loppuun asti. Virolahden talous- ja henkilöstöpalveluiden henkilöstö on jatkanut palvelutuotantoa Miehikkälän kunnalle myös vuoden 2025 aikana ja kustannusjaon perusteet on pääpiirteissään määritelty molempien kuntien talousarvioiden 2025 hyväksymisen yhteydessä. Yksityiskohtaiset sopimusneuvottelut siirtyivät käytännön syistä alkuvuoteen 2025.

Kaakon kaksikon yhteistoiminnan purkautumisen johdosta Virolahden ja Miehikkälän yhteistä hallintosääntöä ei voitu soveltaa enää 31.7.2024 jälkeen. Miehikkälässä valmisteltiin uusi hallintosääntö, jonka kunnanvaltuusto päätti hyväksyä voimaan 1.8.2024 alkaen. Lisäksi virkanimikkeiden ja tehtävien muutosten takia viranhaltijoiden välisiin tehtäviin sekä toimivaltaan tehtiin päivityksiä.

Lukuisia henkilömuutoksia johtavissa tehtävissä

Vuonna 2024 Miehikkälän kunnan henkilöstöorganisaatiossa tapahtui useita muutoksia: Matkailuassistentin tehtävä lakkautettiin kokonaan. Asuntosihteerin virka muutettiin toimeksi ja pitkäaikaisen asuntosihteerin irtisanouduttua tehtävästään rakennusvalvonnan toimistosihteeriksi valittiin Miehikkälän kunnan asuntosihteerin tehtävään. Kaakon kaksikon hyvinvointipalveluissa pitkään työskennellyt vapaa-aikaohjaaja eläköityi loppuvuodesta ja Miehikkälä rekrytoi kuntaan kesällä 2024 hyvinvointikehittäjän. Elinvoimakkehittäjän uuteen tehtävään ja elinvoimapalveluihin perustetun museoasiantuntijan tehtävään valittiin niin ikään Miehikkälän kunnassa aiemmin työskennelleet henkilöt. Suur-Miehikkälän koulun lakkauttamispäätöksen yhteydessä Kirkonkylän koululle siirtyi kaksi luokanopettajaa, joista toisen tehtävään tuli olennainen muutos, kun hän ei enää toiminut koulunjohtajan tehtävässä. Yläkoulun lakkauttamiseen liittyen irtisanottiin Miehikkälän yläkoulussa opetustehtävissä työskennelleet vakinaiset viranhaltijat (2 kpl) ja koulunkäynninohjaajan tehtävä siirrettiin Kirkonkylän koululle. Varhaiskasvatuksen asiantuntijana ja sittemmin Miehikkälän päiväkodin johtajan tehtävään valittiin aiemmin Virolahdella työskennellyt varhaiskasvatuksen opettaja. Myös sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistosihteerin tehtävänkuvaa tarkasteltiin.

Kaakon kaksikko -yhteistoiminnan purkautumisesta ja kapeasta henkilöstömitoituksesta huolimatta kunnan palvelut ovat toimineet häiriöttä. Toimintaympäristössä ja kunnan henkilöstöorganisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi uudet tehtävät ja muutostilanteesta johtuen osin kasautuneet työtehtävät ovat kuitenkin jonkin verran verottaneet kunnan kykyä kehittää toimintaansa ja palveluitaan. Suurista muutoksista johtuva epävarmuus henkilöstön keskuudessa on näkynyt myös mm. työterveyshuollon palveluiden kysynnässä. Uusien yhteistyö-, organisaatio- ja toimintamallien rakentaminen yhdistettynä kuntatalouden haasteisiin edellyttää kuntajohdolta ja luottamushenkilöorganisaatiolta tahtoa ja taitoa huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta muutostilanteissa myös taloussuunnitelmakaudella 2025 - 2027.

Miehikkälässä 18. päivänä maaliskuuta 2024
Sanna Lahti, hallintojohtaja, Virolahden kunta

2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Miehikkälän kunta ei ole päivittänyt vuoden 2024 aikana omaa henkilöstöpoliittista ohjelmaansa, joten kunnassa sovelletaan edelleen Kaakon kaksikon aikaan laadittuja asiakirjoja. Molempien 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.

Kaakon kaksikon yhteistoiminnan purkautuduttua vuoden 2024 aikana on molempien kuntien lähitulevaisuudessa valmisteltava omat henkilöstöpoliittiset ohjelmansa. Ohjelmaa tukevat ja täydentävät ohjeistukset tulee myös 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 Kaakon kaksikon yhteinen henkilöstöjaosto kokoontui 4 kertaa 31.7.2024 mennessä. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimi hallintojohtaja 31.7.2024 asti. Miehikkälän oma henkilöstöjaosto ei kokoontunut kertaakaan vuoden 2024 aikana.

Henkilöstöjaosto		Kokoukset
Heinonen Jari	puheenjohtaja	3
Alastalo Tarja	jäsen	4
Astola Matti	jäsen	4
Lahti Sanna	hallintojohtaja, esittelijä 31.7.2024 asti	4
Ukkonen Anne	kunnanjohtaja	3

3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12.2024 Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Yleishallinto	7	9	8	0	1	2	0	2	5	7	12	15
Sivistys ja hyvinvointi	22			11			0			33		
Kuntatekniikka	17	34	58	1	4	11	1	2	5	19	40	74
Yhteensä	46	43	66	12	5	13	1	4	10	59	52	89

KT:n mukaan vuoden 2023 lokakuussa Manner-Suomen kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli 219.000 palkansaaajaa, joista 74 % oli vakinaisia. Miehikkälässä vakinaisten osuus 31.12.2024 oli 78 %.

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		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Yleishallinto Miehikkälä	11,71	17,15	16,53	10,65	16,08	15,83	8,66	12,62	12,93
Kuntatekniikka	29,32	41,39	73,87	29,17	40,77	72,17	23,17	32,63	56,98
Sivistys ja hyvinvointi	12,52			11,79			10,73		
yhteensä	53,55	58,54	90,40	51,61	56,85	88,00	42,56	45,25	69,91

3.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2024				
	Kokoaikai- set	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aika- työ	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä				
Yleishallinto	7			7
Sivistys ja hyvinvointi	26	6	1	33
Kuntatekniikka	17	1	1	19
Yhteensä	50	7	2	59
%-osuus	84,7	11,9	3,4	100,0

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

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Miehikkälä 31.12.2024			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	-	56
Yleishallinto	Naiset	56	
Kuntatekniikka	Miehet	50	52
Kuntatekniikka	Naiset	56	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	57	44
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	43	

31.12.2024 Miehikkälän koko henkilöstöstä naisia oli 76,3 % ja miehiä 23,7 %. 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	2024	2023	2022
Yleishallinto, Miehikkälä	2	1	0
Sivistys ja hyvinvointi	2		
Kuntatekniikka	1	2	5
Yhteensä	5	3	5

Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä		
	2024	2023	2022
Eronnut/erotettu	3	3	2
Eläkkeelle	2	1	8
Muu syy	0	0	19
Yhteensä	5	4	29

Henkilöstön vaihtuvuudessa ei ole huomioitu Kaakon kaksikon purkautumisen vuoksi 31.7.2024 toteutuneista liikkeenluovutuksista aiheutuneita henkilöstön siirtoja.

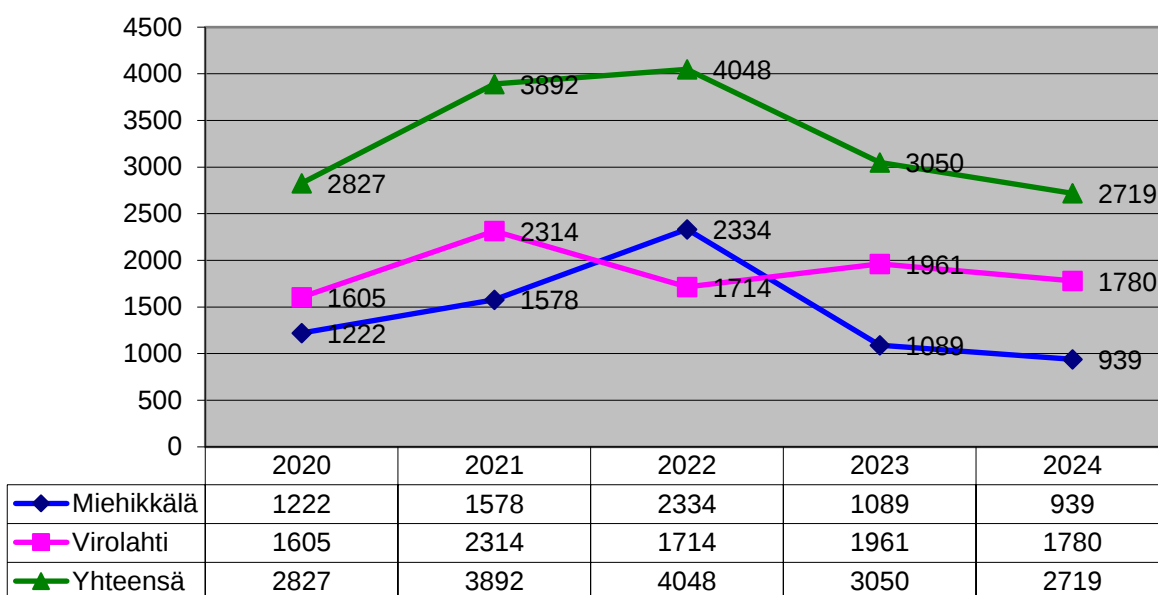
3.6 Eläköityminen

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

3.7 Sairauspoissaolot

Kaakon kaksikolla oli yhteinen työterveyshuoltosopimus 31.12.2024 saakka ja tästä syystä sairauspoissaolot raportoidaan yhä henkilöstökertomuksissa molempien kuntien osalta. Sairauspoissaolojen määrä Virolahden ja Miehikkälän kunnissa keskimäärin oli 15,2 päivää/HTV2 (HTV1-palkattomat poissaolot) (2023/15,7 pv, 2022/18,2 pv, 2021/17,4 pv). Miehikkälässä määrä oli 18,2 päivää/HTV2 (2023/19,2 pv, 2022/26,5 pv, 2021/18,9 pv).

SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ



Sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi kummassakin kunnassa edelliseen vuoteen verrattuna. Yli 90 sairauspäivää Virolahdella ja Miehkälässä yhteensä oli 9 henkilöllä. Yhden sairauspoissaolopäivän hinta-arvio vuonna 2024 oli 370 €.

Kevan mukaan kunta- ja hyvinvointialueiden henkilöstön sairauspoissaolojen poikkeuksellinen kasvu taittui vuonna 2023. Vuoden 2022 sairauspoissaolopäivien kasvu johtui henkilöstöasioista vastaavien mukaan pitkälti koronasairauksista ja hengitystieinfektioista. Nyt henkilöstön sairauspoissaolot ovat vähentyneet, mutta poissaolopäiviä kertyi 2023 silti enemmän kuin aiempina vuosina. Ikäryhmittäin tarkasteltuna sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2023 ainoastaan yli 60-vuotiailla työntekijöillä, joille niitä myös kertyi muita enemmän, keskimäärin 19,4 päivää vuoden aikana. Nuorten, alle 30-vuotiaiden, poissaolot sairauden takia vähenivät hieman, mutta niitä kertyi kuitenkin keskimäärin 13, mikä on enemmän kuin ennen vuotta 2022. Useammalle kuin joka toiselle nuorelle kertyi poissaoloja yli 8 päivää vuoden 2023 aikana.

Työntekijällä/viranhaltijalla on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauslomaa 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.

Miehkälässä 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 omailmoituksen hyväksymisestä
- omailmoituskäytännön piiriin kuuluvia sairauksia tai viikonpäiviä ei rajata

Viiden päivän yhtäjaksoisen pöissaolon jälkeen työterveyshoitajalla on mahdollisuus kirjoittaa arvionsa 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. Kaakon kaksikon kunnissa työtaturmien määrä on pysynyt edellisten vuosien tasolla, mutta tapaturmista aiheutuneiden pöissaolopäivien määrä on laskenut vuonna 2024.

TYÖTATURMAT						
	2024		2023		2022	
	Luku- määrä	Pöissaolo- päivät	Luku- määrä	Pöissaolo- päivät	Luku- määrä	Pöissaolo- päivät
Miehikkälä	1	26	5	193	4	43
Virolahti	6	12	1	67	2	9
Yhteensä	7	38	6	260	6	52

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

Tilinpäätöksen 31.12.2024 tuloslaskelman mukaan Miehikkälän henkilöstömenot (palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) olivat yhteensä 2.654.138 € (2023/2.632.894).

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 67.340 € (2023/140.804 €, 2022/226.599 €, 2021/132.017 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea 37.131 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin Miehikkälässä yhteensä 10; varhaiskasvatukseen (3), kuntatekniikkaan (4), puhtauspalveluihin (1) sekä matkailu- ja museotoimeen (2). Miehikkälän nuorille palkkoja maksettiin yhteensä 10.600 €.

Palkantarkistukset 2024

Yleiskorotukset 1.5.2024 ja 1.6.2024

1.5.2024 tehtiin 0,77 % yleiskorotus, joka koski vain OVTES:a. 1.6.2024 2,27 %:n yleiskorotus koski KVTES:a sekä TS:a ja vastaavasti OVTES:n yleiskorotus oli 1,50 %. Korotukset kohdistuivat sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin.

Paikallinen järjestelyerä (0,4 %) + lisäys (verrokkivaikutus 0,33 %) sekä kehittämisohjelmaerät: 1% KVTES+OVTES osio G, 0,60 % OVTES pl osio G ja 0,881 % TS 1.6.2024

Paikallisen järjestelyerän suuruus Virolahdella ja Miehikkälässä oli 0,4 % maaliskuun 2024 palkkasummasta ja verrokkivaikutuksen 0,33 % maaliskuun 2024 palkkasummasta. Paikallisten kehittämisohjelmaerien suuruus laskettiin myös kunkin henkilöstöryhmän maaliskuun 2024 palkkasummasta KT:n ohjeistamien prosenttien mukaan.

Suurin osa KVTES:n ja TS:n järjestelyeristä sekä kehittämisohjelmaeristä käytettiin Virolahdella ja Miehikkälässä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Loput KVTES:n kehittämisohjelmaerästä ja TS:n järjestelyeristä jaettiin henkilökohtaisina lisinä, joiden perusteluiksi esitettiin tuloksellisuuden ja tuottavuuden huomioiminen sekä jo toteutetut tai sovitut tulevat tehtävien uudelleenjärjestelyt.

OVTES osio G:n eli varhaiskasvatuksen opettajien osalta paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerä käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Muiden OVTES:n henkilöstöryhmien osalta paikalliset järjestely- ja kehittämisohjelmaerät käytettiin edellisvuonna uutena käyttöön otettuun tvalisän kehittämiseen.

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

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 2024 Valtiovarainministeriö vahvisti 632.000.000 €. Se jaettiin kuntien ja hyvinvointialueiden kesken siten, että kuntien osuudeksi tuli 307.784.000 €. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaettiin kuntien kesken vuoden 2022 verorahoituksen suhteessa. Vuonna 2024 Miehkälän osuus tasausmaksusta oli 0,04 %, yhteensä 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

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 2024 olivat yhteensä 126.185 € (2023/109.451 €), joista Kelan hyväksymiä kustannuksia oli 109.730 € (2023/99.547 €). Työterveyshuollon käynnit jakautuivat seuraavasti: lääkäri/hoitaja 456 kpl, fysioterapeutti 57 kpl, psykologi 70 kpl ja muut käynnit 20 kpl. Käyntien kokonaismäärä oli 603, kun se vuonna 2023 oli 600. Työpaikkaselvityksiin käytettiin yhteensä 80,5 tuntia.

Kelan korvaus kustannuksista oli 51.815 € (2023/46.383 €). 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 yleislääkäritasaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon korvaus 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

1.1.2025 alkaen Miehkälä järjestää oman henkilöstönsä työterveyspalvelut omalla sopimuksella Terveystalon kanssa.

5.2 Rekrytointi

Miehkälän 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 sijaisreserviä ja todennäköisesti parantaa työvoiman saatavuutta. Tämä korostuu erityisesti sijaisten hankinnassa.

Työvoiman saatavuudessa vuonna 2024 oli jonkin verran haasteita erityisesti sivistyspalveluissa.

5.3 Liukumat ja ylityöt

KVTES- ja TS-tehtävissä (pl. Titania-työvuorosunnittelun 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 esihenkilön määräys ja ne korvataan pääsääntöisesti vapaana virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Kaakon kaksikon purkautumisen yhteydessä siirtyvän henkilöstön saldot nollattiin, eli ne tuli joko pitää vapaana ennen liikkeenluovutuksia tai ne maksettiin rahana.

Liukuma- ja ylityösaldot

Toimiala	Liukumasaldo			Ylityösaldo		
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022
Yleishallinto, Miehikkälä	96	75	135	53	80	203
Kuntatekniikka	205	584	577	182	1124	904
Sivistys ja hyvinvointi	52			0		

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Vuonna 2022 Kaakon kaksikossa 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.

Epassi-etuus oli järjestettynä Virolahden ja Miehikkälän kuntien henkilöstölle yhteisesti Virolahden kunnan (vastuukunta 31.12.2024 asti) palvelusopimuksella vuoden 2024 loppuun asti. Etuuden määrää korotettiin Kaakon kaksikon henkilöstöjaoston päätöksen mukaisesti 120 euroon vuonna 2024 (aiemmin 100 eur) ja siihen olivat oikeutettuja kaikki Virolahden ja Miehikkälän kunnissa 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 2024 aikana 164 Virolahden ja Miehikkälän kuntien työntekijää (80,4% etuun oikeutetuista) käytti 158 eri palvelutarjoajan tarjoamia henkilöstöetuja Epassia käyttäen.

Epassin käyttökustannukset vuonna 2024 olivat 18.138 €. Lisäksi Virolahden ja Miehikkälän kuntien henkilöstölle järjestettiin yhteiset pikkujoulut Harjun Hovissa 15.11.2024. Pikkujouluihin osallistui 81 henkilöä. Tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 22.852 € (2023/18.179 €, 2022/25.914 €, 2021/10.409 €)

6. Osaaminen ja koulutus

6.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinainen henkilöstö 31.12.2024)

Koulutustaso Miehikkälä	
Perusaste	1
Keskiaste	23
Alin korkea-aste	2
Alempi korkeakouluaste	11
Ylempi korkeakouluaste	9
Tutkijakoulutus	
Yhteensä	46

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 Virolahden ja Miehikkälän kunnille oli laadittuna yhteinen koulutussuunnitelma vuodelle 2024 tukemaan henkilöstön osaamista suunnitelmallisella henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksella. Koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty henkilöstöjaostossa.

Kaakon kaksikossa 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 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 2024 Miehikkälän ja Virolahden kunnissa henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin yhteensä 33.890 € (2023/35.718 €, 2022/13.337 €, 2021/7.292 €).

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Hätäensiapukoulutuksia Virolahden ja Miehikkälän kuntien henkilöstöille järjestettiin kaksi kertaa, ja osallistujia näissä oli yhteensä 27.

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan.

6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen

Koulutusstipendit

Virolahden ja Miehikkälän kuntien 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.

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

Vuonna 2024 ei myönnetty yhtään koulutusstipendiä (2023/1 kpl/1.000 €, 2022/1 kpl/500 €, 2021/2 kpl/850 €).

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 Kaakon kaksikon kunnissa palkallista koulutusvapaata 5 henkilölle yhteensä 23 pv (2023/3 hlöä/12 pv, 2022/3 hlöä/9 pv, 2021/2 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 2024 kehityskeskusteluprosentti Miehikkälässä oli 78 %.

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 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 myös työsuojelupäällikkönä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut (2) ja pääluottamusmiehet (3).

Toimikunta kokoontui kertomusvuonna 9 kertaa.

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Ukkonen Anne	puheenjohtaja	kunnanjohtaja	9
Koskela Otto	jäsen - 6.10.2024	kunnanjohtaja	6
Peltola Mia	jäsen - 31.10.2024	pääluottamusmies Juko	7
Rasi Sari	jäsen	pääluottamusmies Jyty	4
Kataikko Keijo	jäsen	työsuojaletuultuuttu	9
Silander Outi	kutsuttuna 21.8.2024, jäsen 2.9.2024 -	vs./vt. kunnanjohtaja	4
Haapala Anu	jäsen - 15.3.2024	työsuojaletuultuuttu	1
Lahti Sanna	jäsen	hallintojohtaja, työsuojaletupäällikkö	9
Rantala Kimmo	jäsen	pääluottamusmies Jhl	8
Peltola Pasi	jäsen 16.3.2024 -	työsuojaletuultuuttu, pääluottamusmies Juko	8
Riihelä Jonna	varajäsen 1.10.2024 -	varahenkilö Jyty	2

7.2 Työsuojaletu

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

Työntekijät:

Keijo Kataikko (Jhl) työsuojaletuultuuttu 22.3.2023 alkaen
Hannu Saaristo (Jhl) työsuojaletuvarauultuuttu 22.3.2023 alkaen

Toimihenkilöt:

Pasi Peltola (Juko) työsuojaletuultuuttu 16.3.2024 alkaen
Anu Haapala (Jyty) työsuojaletuultuuttu 15.3.2024 asti