

Henkilöstöraportti

2024 Virolahti



14. maaliskuuta 2025

Henkilöstöraportti

2024 Virolahti

Sisällysluettelo

1. Johdanto ja olennaiset tapahtumat raportointivuoden aikana	2
2. Toiminnan organisointi	5
3. Henkilöstöpoliittinen ohjelma	6
2.1 Henkilöstöjaosto	7
4. Henkilöstövoimavarat	8
4.1 Henkilöstömäärä	8
4.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	8
4.3 Koko- ja osa-aikaiset	9
4.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	9
4.5 Henkilöstön vaihtuvuus	9
4.6 Eläköityminen	10
4.7 Sairauspoissaolot	10
4.8 Työtapaturmat	12
5. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	12
5.1 Henkilöstökustannukset	12
5.2 Eläkekustannukset	13
6. Henkilöstön aikaansaannoskyky	13
6.1 Työterveyshuolto	13
6.2 Rekrytointi	14
6.3 Liukumat ja ylityöt	14
6.4 Tyky- ja virkistystoiminta	15
7. Osaaminen ja koulutus	15
7.1 Henkilöstön koulutustaso	15
7.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	15
7.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	16
7.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	17
7.5 Kehityskeskustelut	17
8. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	18
8.1 Työpaikkademokratia	18
8.2 Työsuojele	18

1. Johdanto ja olennaiset tapahtumat raportointivuoden aikana

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 järjestämistä vastuulle tulivat sivistys- ja hyvinvointipalvelut sekä talous- ja henkilöstöhallinto. Miehikkälän järjestämistä vastuulla 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. 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. Muutoksista johtuen henkilöstöraportointi on vuodesta 2024 alkaen toteutettu erillisinä molemmille kunnille, mutta osin raportoivat tiedot on koostettu edelleen molemmista kunnista. Muutostilanne on huomioitava analysoitaessa raportointivuoden tietoja.

Kuntaliitosselvitys Haminan kaupungin kanssa

Virolahden kunnanvaltuusto Haminan kaupunginvaltuusto päättivät syksyllä 2023 käynnistää kuntaliitosselvityksen Virolahden kunnan ja Haminan kaupungin välillä. Selvitystyö hallitsi vuoden 2023 loppua sekä vuoden 2024 alkupuolta. Kuntaliitosselvitystyön tavoitteena on selvittää, onko yhtenä kuntana tai kaupunkina mahdollisuus vastata paremmin kuntien tulevaisuuden haasteisiin sekä paremmat edellytykset järjestää alueen asukkaiden palvelut ja niiden tarvitsema rahoitus pidemmällä aikavälillä.

Kuntaliitosselvitys ja sen pohjalta syntynyt yhdistymissopimus vastasivat täysimääräisesti kuntarakennelain vaatimuksia ja yhdistymisen edellytyksiä. Esteitä kuntaliitoksen toteuttamiselle ei juridisesti eikä toiminnallisesti tunnustettu. Kuntaliitos ei kuitenkaan toteutunut vuoden 2025 alusta, sillä Virolahden kunnanvaltuusto hylkäsi esityksen yhdistymisestä 7.5.2024 äänin 14-7. Haminan kaupunginvaltuusto puolsi esitystä äänin 35-8.

Yläkouluyhteistyösopimus Miehikkälän kunnan kanssa

Miehikkälän kunnanhallitus tiedusteli huhtikuussa 2024 Virolahden kunnalta mahdollisuutta siihen, että Miehikkälän yläkouluopetus toteutettaisiin Virolahden kunnan kanssa yhteistyönä siten, että Miehikkälän kunta osoittaisi yläkouluopetuksen lähikouluksi Virolahden yläkoulun. Luottamushenkilöiden ja kunnanjohtajien välisissä neuvotteluissa päästiin yhteisymmärrykseen sopimuksesta, jonka nojalla Miehikkälän kunnan yläkouluopetuksen järjestämistä vastuu siirrettiin Virolahden kunnalle 1.8.2024 alkaen, heti Kaakon kaksikon yhteistoiminnan päätyttyä. Sopimus on voimassa toistaiseksi ja sen ensimmäinen mahdollinen päättämisaikankohta on 31.7.2027.

Yläkouluyhteistyö on alueen oppilaiden kuin kuntienkin näkökulmasta järkevää ja muutoksella varaudutaan vastaamaan aleneviin oppilasmääriin sekä Virolahdella että Miehikkälässä. Muutoksen tapahduttua

viimemetreillä ennen seuraavan lukuvuoden alkua, aiheutti se kuitenkin väliaikaisia haasteita ja kustannuksia rekrytointien sekä epätäydellisen henkilöstömitoituksen vuoksi.

Rakennusvalvonnan yhteistyö

Sekä Virolahdella että Miehikkälässä tunnistettiin molemminpuolinen tarve ja halukkuus jatkaa rakennusvalvonnan yhteistyötä uudella toimintamallilla 1.8.2024 alkaen. Molemmat kunnanvaltuustot päättivät kesäkuussa 2024 rakennusvalvonnan yhteistyösopimuksessa, jossa sovittiin, että Virolahden kunta ostaa Miehikkälän kunnalta rakennustarkastajan viranhaltijapalvelut sekä rakennusvalvonnan toimistosihteerin palveluita. Lisäksi Virolahti vastaa osaltaan ostettaviin palveluihin liittyvistä muista todellisista kustannuksista mm. järjestelmäkustannuksista. Sopimus on voimassa toistaiseksi.

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. Virolahdella valmisteltiin loppukevään aikana uusi hallintosääntö, jonka kunnanvaltuusto päätti hyväksyä voimaan 1.8.2024 alkaen. Sisällöllisiä muutoksia uuteen hallintosääntöön tehtiin hyvin maltillisesti. Suurempi päivitystarve tulee seuraavan valtuustokauden vaihteessa, mikäli esim. toimielinrakennetta muutetaan tai henkilöstöorganisaatioon tulee keskeisiä muutoksia. Uuden hallintosäännön keskeisin uudistus on Kaakon kaksikon kuntatekniikan lautakunnan alaisen lupajaoston tehtävien siirtäminen suoraan Virolahden tekniselle lautakunnalle. Lisäksi virkanimikkeiden ja tehtävien muutosten takia viranhaltijoiden välisiin tehtäviin sekä toimivaltaan tehtiin päivityksiä. Myös hallintosäännön liitettä täsmennettiin.

Organisaatiomuutoksen valmistelu käynnistettiin Virolahdella jo lokakuussa 2023 käynnistämällä Virolahden kunnan sivistys- ja hyvinvointipalveluita koskevat muutosneuvottelut, joiden tavoitteena oli muokata toimialan johtamisjärjestelmä ja organisaatorakenne vastaamaan Virolahden kunnan palveluverkon tarpeita ja toimialan palvelutarjontaa 1.8.2024 alkaen. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden neuvotteluja jatkettiin keväällä 2024 ja kunnanvaltuusto päätti neuvottelujen jälkeen muutoksista henkilöstösuunnitelmaan ja tehtävänimikkeisiin huhtikuussa 2024. Virolahti ja Miehikkälä yhdessä kävivät vielä Miehikkälän yläkoulun mahdollista lakkauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut loppukeväästä. Virolahden tuli lisäksi vuoden 2024 aikana rakentaa oma kuntatekniikan organisaatio, mihin valmistauduttiin rekrytoimalla keväällä toimialan toimistosihteerin sekä määräaikainen kiinteistöpäällikkö. Kunnanhallitus päätti kesäkuussa myöntää luvan täyttää teknisen johtajan toistaiseksi voimassa oleva virka aikaisintaan 1.8.2024 alkaen. Uuden teknisen johtajan vastuulle jäi Virolahden teknisten ja ympäristöpalveluiden organisaation ja toimialan tarpeita vastaavan johtamisjärjestelmän rakentaminen. Organisaatiomuutos kunnassa jatkuu vielä pitkälle tulevalle taloussuunnitelmakaudelle ja tammikuussa 2025 käynnistyneet koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut olivat jatkumoa muutosprosessille.

Lukuisia henkilömuutoksia johtavissa tehtävissä

Vuonna 2024 Virolahden kunnan henkilöstöorganisaatiossa tapahtui useita muutoksia: alkuvuodesta 2024 sivistys- ja hyvinvointijohtaja Auli Hyttinen jäi pitkälle virkavapaalle ja sittemmin irtisanoutui syksyllä osa-aikaisesta sivistysjohtajan tehtävästään. Sivistysjohtajan tehtävistä vastasi rehtori Varpu Pousi. Elokuussa 2024 kunnanjohtaja Otto Koskela teki henkilökohtaisen päätöksen siirtyä syksyllä perhevapaiden kautta uusiin tehtäviin ja kunnanjohtajan sijaisena 31.1.2025 asti toimi hyvinvointijohtaja Outi Silander. Hyvinvointijohtajaa toimialajohtajan tehtävässä sijaisti Erika Jokimies. Kaakon kaksikon pitkäaikaisen teknisen johtajan Markku Uskin eläköidyttyä virkaa ei täytetty, vaan tehtävää vt. teknisenä johtajana hoiti elokuun 2024 loppuun kunnaninsinööri Sami Nivuslammi. Virolahden kunnan teknisen johtajan virassa 2.9.2024 aloitti Ilkka Jantunen. Virolahdella uutena kunnanjohtajana tammikuussa 2025 aloitti Topi Heinänen.

Itsenäinen Virolahti ja päätös yt-neuvottelujen käynnistämisestä

Virolahden 1.1.2024 voimaan tullessa kuntastrategiassa on yhtenä tärkeimmistä painopisteistä talouden tervehdyttäminen ja kunnan talouden ja toiminnan tasapainottaminen. Kunnan viranhaltijat laativat yhdessä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa alkuvuodesta 2024 luonnoksia toimenpiteistä talouden tasapainottamiseksi sitä skenaariota varten, että Virolahti jatkaa itsenäisenä kuntana. Luonnoksia käsiteltiin yhdessä kunnanvaltuuston kanssa huhtikuussa 2024. Oli selvää, ettei ilman rakenteellisia muutoksia ja kulurakenteen olennaista keventämistä talouden tasapainon saavuttaminen olisi mahdollista. Lisäksi kaikkia mittakaavaltaan pienempiäkin keinoja tarvitaan. Kun päätös itsenäisenä kuntana jatkamisesta tehtiin toukokuussa 2024, jo kesäkuussa 2024 kunnanhallitus päätti käynnistää koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ja asetti tavoitteeksi päättää noin 2,0 miljoonan euron sopeuttamisohjelmasta.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin lopulta edellä kuvatuista henkilömuutoksista ja moninaisista sijaisjärjestelyistä johtuen vasta tammikuussa 2025. Tätä ennen syksyllä 2024, talousarvion 2025 valmistelun yhteydessä, valmisteltiin ja osin toteutettiin jo sellaisia talouden tasapainottamiseen tähtäviä toimenpiteitä, joilla ei ole välittömiä henkilöstövaikutuksia.

Lukuisista henkilöstövaihdoksista, Kaakon kaksikko -yhteistoiminnan purkautumisesta ja kapeasta henkilöstömitoituksesta huolimatta kunnan palvelut ovat toimineet häiriöttä. Kuntaliitosneuvottelut Haminan kaupungin kanssa, merkittävät sopimusneuvottelut Miehikkälän kunnan kanssa, erilaiset sijaisjärjestelyt ja näistä johtuvat kasautuneet työtehtävät ovat kuitenkin verottaneet kunnan kykyä kehittää toimintaansa ja palveluitaan. Toistuvista 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.

Virolahdella 14. päivänä maaliskuuta 2024
Sanna Lahti, hallintojohtaja

2. Toiminnan organisointi

Kaakon kaksikko -vastuukuntamalli ja toiminnan organisointi

Miehikkälän ja Virolahden kunnat ovat tuottaneet palvelualueensa yhteiset kuntapalvelut vastuukuntamallilla. Kuntaparin yhteistyöstä on käytetty nimeä Kaakon kaksikko. Yhteistoimintasopimuksessa on määritelty kuntien keskinäiset uudistetut vastuualueet palvelujen tuottamiselle 1.1.2020 alkaen. Yhteistoimintasopimus purkautui vuoden 2024 aikana.

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

Miehikkälä (Kuntatekniikan lautakunta ja lupajaosto)

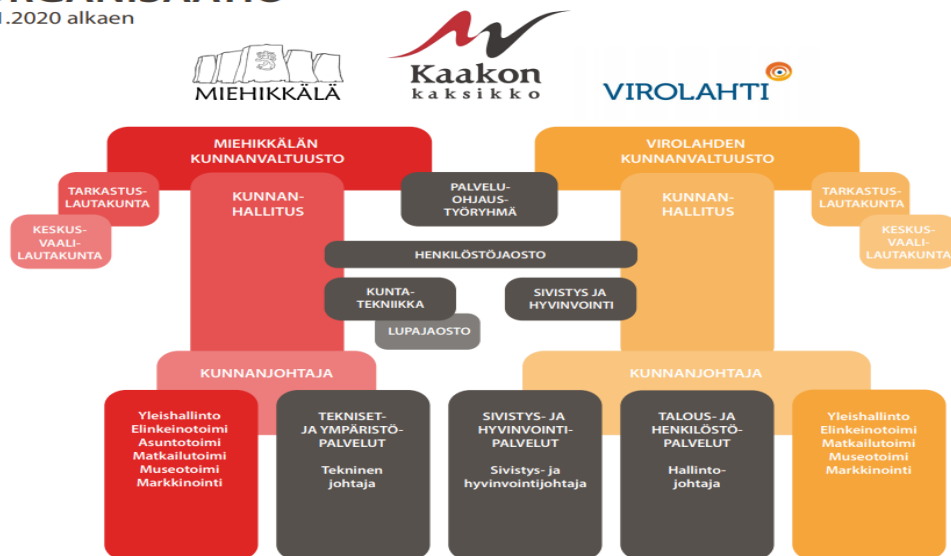
- Maankäytön ja rakentamisen palvelut, katujen ja ympäristön hoito sekä tilapalvelut 31.7.2024 asti

Virolahti (Sivistys ja hyvinvointilautakunta sekä talous- ja henkilöstöhallinto)

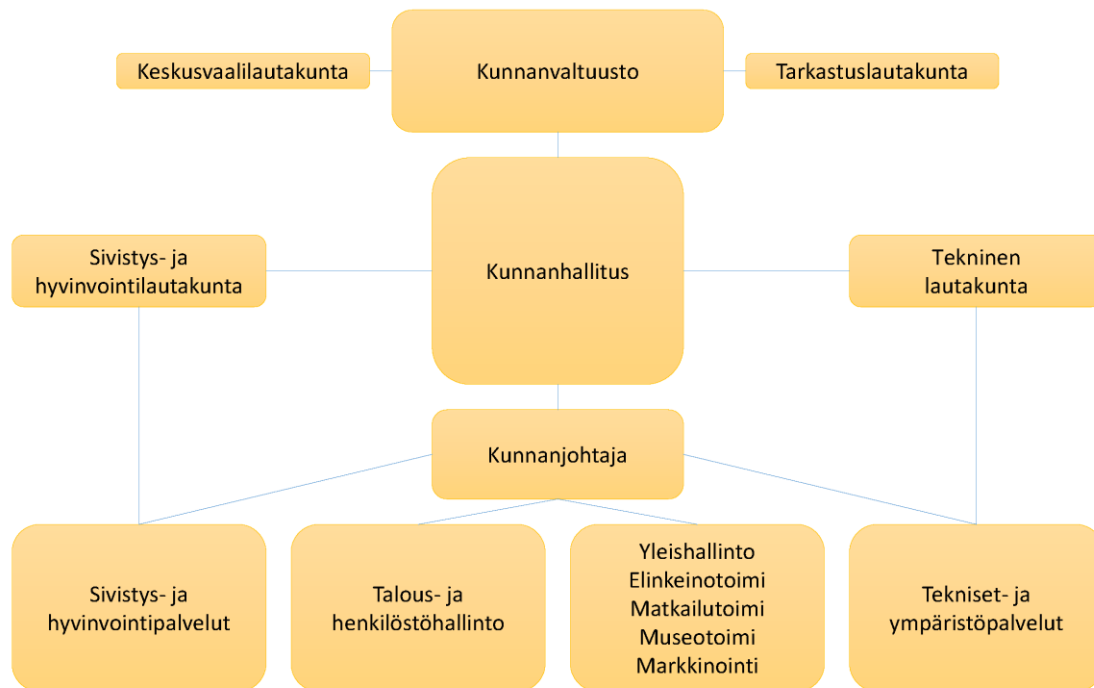
- Varhaiskasvatus ja esiopetus, perusopetus ja toisen asteen koulutus sekä vapaa-ajan ja hyvinvoinnin palvelut, joiden lisäksi koulukuljetukset ja joukkoliikenne 31.7.2024 asti
- Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut sekä toimialariippumattomat tietohallinnon palvelut 31.12.2024 asti

ORGANISAATIO

1.1.2020 alkaen



Virolahden organisaatio 1.8.2024 alkaen



3. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Virolahden 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 purkautuessa vuoden 2024 aikana on molempien kuntien lähitulevaisuudessa valmisteltava omat henkilöstöpoliittiset ohjelmansa. Ohjelmaa tukevat ja täydentävät ohjeistukset tulee myös saattaa ajan tasalle.

3.1 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 ja Virolahden oma henkilöstöjaosto 1.8.2024 alkaen 2 kertaa. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimi hallintojohtaja.

Henkilöstöjaosto		Kokoukset
Ukkola-Paronen Sisko	puheenjohtaja (varapj 31.7.2024 asti)	6
Lintunen Nita	jäsen	2
Koskela Otto	kunnanjohtaja 6.10.2024 asti	3
Lahti Sanna	hallintojohtaja	6
Kivelä Anja	jäsen	6
Silander Outi	vt. kunnanjohtaja	2
Jantunen Ilkka	asiantuntija	1
Jokimies Erika	asiantuntija	1
Kuokka Vappu	asiantuntija	1
Pousi Varpu	asiantuntija	1
Kouki Risto	varajäsen	1

4. Henkilöstövoimavarat

4.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12.2024 Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Yleishallinto	7	10	10	1	2	2	0	2	2	8	14	14
Sivistys ja hyvinvointi	60	81	86	30	52	46	1	1	2	91	134	134
Tekninen	18	0	0	4	0	0	1	0	0	23	0	0
Yhteensä	85	91	96	35	54	48	2	3	4	122	148	148

KT:n mukaan vuoden 2023 lokakuussa Manner-Suomen kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli 219.000 palkansaajaa, joista 74 % oli vakinaisia. Virolahdella vakinaisten osuus 31.12.2024 oli 69,7 %. Vakinaisten suhteellinen osuus palkansaajista on kasvanut edellisvuosista.

4.2 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 Virolahti	13,19	16,56	12,18	12,96	15,90	11,55	11,58	14,36	9,89
Sivistys ja hyvinvointi	113,83	130,37	133,91	105,59	121,33	123,17	94,16	108,81	108,86
Tekninen	9,49			9,30			7,78		
Kaikki yhteensä	136,51	146,93	146,09	127,85	137,23	134,72	113,52	123,17	118,75

4.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2024				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyo	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Virolahti				
Yleishallinto	8			8
Sivistys ja hyvinvointi	69	14	8	91
Tekninen	20	2	1	23
Yhteensä	97	16	9	122
%-osuus	79,5	13,1	7,4	100,0

KT:n mukaan vuonna 2023 Manner-Suomen kuntien henkilöstöstä kokoaikaisia oli keskimäärin 87 %.

4.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Virolahti 31.12.2024			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	35	48
Yleishallinto	Naiset	49	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	49	49
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	48	
Tekninen	Miehet	49	51
Tekninen	Naiset	52	

Tilikauden lopussa 31.12.2024 Virolahden koko henkilöstöstä naisia oli 75,4% ja miehiä 24,6%. Valta-kunnallisesti naisten osuus kunnallisesta henkilöstöstä vuonna 2023 oli 75 % ja naisten osuuden odote-taan 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 %.

4.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	2024	2023	2022
Yleishallinto, Virolahti	0	3	1
Sivistys ja hyvinvointi	7	6	8
Tekninen	2		
Yhteensä	9	9	9

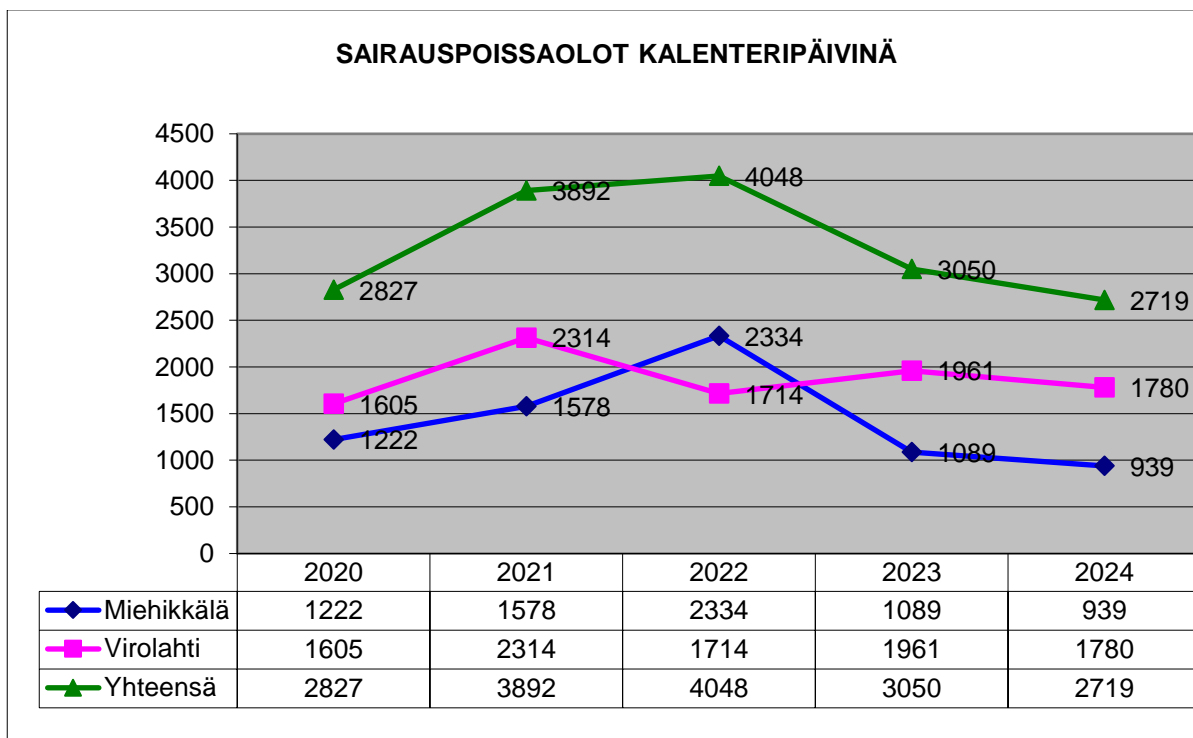
Lähteneet vakinaiset	Virolahti		
	2024	2023	2022
Eronnut/erotettu	8	10	12
Eläkkeelle	3	4	1
Muu syy	0	0	1
Yhteensä	11	14	14

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

4.6 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.

4.7 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). Virolahdella määrä oli 13,9 päivää/HTV2 (2023/14,3 pv, 2022/12,7 pv, 2021/16,5 pv).

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

Kevan mukaan kunta- ja hyvinvointialueiden henkilöstön sairauspoissaolojen poikkeuksellinen kasvu taitui 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 sairausloman ajalta palkka 60 kalenteripäivän ajalta. Sen jälkeen työehtosopimuksen mukaisesti maksetaan 2/3-palkka 120 kalenteripäivän ajalta. Palkalliselta ajalta Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

Virolahdella 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.

Virolahdella on voimassa Kaakon kaksikon aikainen sairauspoissaolojen omailmoituskäytäntö seuraavin ehdoin:

- työntekijän/viranhaltijan sairauspoissaolon 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 poissaolon jälkeen työterveyshoitajalla on mahdollisuus kirjoittaa arvioonsa perustuen maksimissaan viisi jatkopäivää työkyvyttömyydelle. Tämän jälkeen vaaditaan työterveyslääkärin todistus työkyvyttömyydestä.

4.8 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. Tavoitteena on työtaturmien välttäminen ja ennaltaehkäiseminen.

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

5. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

5.1 Henkilöstökustannukset

Tilinpäätöksen 31.12.2024 tuloslaskelman mukaan Virolahden henkilöstömenot (palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) olivat yhteensä 6.670.193 € (2023/7.200.997 €).

Työllistettyjen palkkamenot olivat Virolahdella 113.546 € (2023/137.513 €, 2022/82.602 €, 2021/118.733 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea 51.354 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin Virolahdella yhteensä 16: varhaiskasvatukseen (4), kuntatekniikkaan (3), puhtauspalveluihin (2), matkailu- ja museotoimeen (5), kulttuuritoimeen (1) ja liikuntatoimeen (1). Virolahden nuorille palkkoja maksettiin yhteensä 32.420 €.

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 palkkasummista 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 päaluottamusmiesten kanssa.

5.2 Eläkekustannukset

Hyvinvointialueuudistus muutti eläkemaksujen rakennetta kuntatyönantajilla vuoden 2023 alussa. Eläke-menoperusteinen maksu poistui ja tilalle tuli uusi tasausmaksu. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin 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 Virolahden osuus tasausmaksusta oli 0,06%, yhteensä 182.287 € (2023 193.894 €).

6. Henkilöstön aikaansaannoskyky

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

6.1 Työterveyshuolto

Virolahden ja Miehikkälän kuntien työterveyshuolto oli järjestettynä yhteisesti Virolahden kunnan sopimuksella (vastuukunta 31.12.2024 asti) Terveystalossa vuoden 2024 loppuun asti. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 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, työpaikkäkynneistä, 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.

6.2 Rekrytointi

Virolahden 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.

Erityisesti sivistyspalveluissa oli työvoiman saatavuudessa haasteita vuonna 2024 edellisvuosien tapaan.

6.3 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 saldot 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, Virolahti	143	152	162	7	51	153
Sivistys ja hyvinvointi	227	285	219	16	60	52
Tekninen	97			278		

6.4 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 €)

7. Osaaminen ja koulutus

7.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinainen henkilöstö 31.12.2024)

Koulutustaso Virolahti	
Perusaste	1
Keskiaste	32
Alin korkea-aste	7
Alempi korkeakouluaste	17
Ylempi korkeakouluaste	27
Tutkijakoulutus	1
Yhteensä	85

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

7.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Virolahden esihenkilöille järjestettiin 6.9.2024 ja 12.9.2024 esihenkilötapaamiset, joissa oli myös organisaatiopsykologi Eveliina Holmgren Terveystalosta kouluttamassa aiheesta Esihenkilön oma hyvinvointi työelämän muutoksissa. 12.9.2024 esihenkilötapaamisen jälkeen oli Virolahden koko henkilöstölle suunnattu henkilöstötilaisuus, jossa Eveliina Holmgrenin luennoi aiheesta Oma ja yhteinen hyvinvointi muutoksessa, osallistujia oli 42.

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

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan.

7.4 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 palkallista koulutusvapaata 5 henkilölle yhteensä 23 pv (2023/3 hlöä/12 pv, 2022/3 hlöä/9 pv, 2021/2 hlöä/10 pv).

7.5 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 Virolahdella oli n. 60 %.

8. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

8.1 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 yhteensä 9 kertaa.

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

8.2 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 esihenkilöiden sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa. Työsuojeluvaltuutettuina ja varavaltuutettuina toimivat toimikaudella 2022 - 2025 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Keijo Kataikko (Jhl)	työsuojeluvaltuutettu 22.3.2023 alkaen
Hannu Saaristo (Jhl)	työsuojeluvaramuutettu 22.3.2023 alkaen

Toimihenkilöt:

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