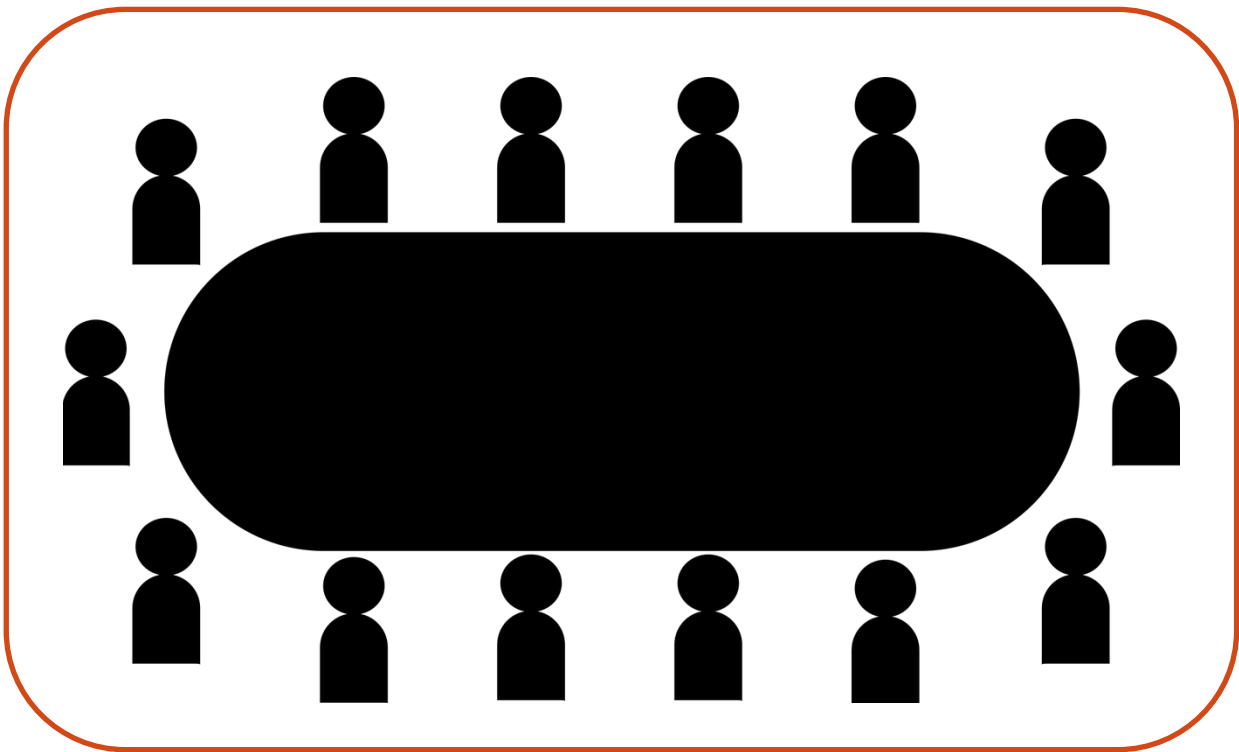


# Henkilöstöraportti

2025 Virolahti



26. helmikuuta 2026

Yt-toimikunta 5.3.2026

Henkilöstöjaosto 19.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026

# Henkilöstöraportti

2025 Virolahti

## Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto ja olennaiset tapahtumat raportointivuoden aikana</b>	<b>2</b>
<b>2. Toiminnan organisointi</b>	<b>4</b>
<b>3. Henkilöstöpoliittinen ohjelma</b>	<b>6</b>
2.1 Henkilöstöjaosto	7
<b>4. Henkilöstövoimavarat</b>	<b>8</b>
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	10
4.6 Eläköityminen	10
4.7 Sairauspoissaolot	10
4.8 Työtapaturmat	12
<b>5. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin</b>	<b>12</b>
5.1 Henkilöstökustannukset	12
5.2 Palkantarkistukset	13
5.3 Eläkekustannukset	13
<b>6. Henkilöstön aikaansaannoskyky</b>	<b>14</b>
6.1 Työterveyshuolto	14
6.2 Rekrytointi	14
6.3 Liukumat ja ylityöt	14
6.4 Tyky- ja virkistystoiminta	15
<b>7. Osaaminen ja koulutus</b>	<b>16</b>
7.1 Henkilöstön koulutustaso	16
7.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	16
7.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	17
7.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	17
7.5 Kehityskeskustelut	18
<b>8. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta</b>	<b>18</b>
8.1 Työpaikkademokratia	18
8.2 Työsuojaus	19

# 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.

Vuosi 2025 oli Virolahdella edelleen laajojen organisaatiomuutosten aikaa. Samanaikaisesti alkuvuoden koko henkilöstöä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen kanssa neuvoteltiin ja hyväksyttiin uusi tasopalkkamalli, mitä on sovellettu 1.2.2025 alkaen KVTESn ja OVTES osio G:n palvelussuhteisiin. Kaakon kaksikko -yhteistoiminnan purkautumista koskevan päätöksen jälkeen käynnistettiin jo lokakuussa 2023 ensimmäiset Virolahden kunnan sivistys- ja hyvinvointipalveluita koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden tavoitteena oli muokata toimialan johtamisjärjestelmä ja organisaatorakenne vastaamaan Virolahden kunnan palveluverkon tarpeita ja toimialan palvelutarjontaa. Päivitetystä Virolahden 1.1.2024 voimaan tullessa kuntastrategiassa on yhtenä tärkeimmistä painopisteistä talouden tervehdyttäminen ja kunnan talouden ja toiminnan tasapainottaminen, mikä on ohjannut kaikkea kunnan toiminnan suunnittelua viime vuodet. Kunnan viranhaltijat laativat yhdessä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa alkuvuodesta 2024 luonnoksia toimenpiteistä talouden tasapainottamiseksi ja luonnoksia käsiteltiin yhdessä kunnanvaltuuston kanssa huhtikuussa 2024. Oli selvää, ettei ilman rakenteellisia muutoksia ja kulurakenteen olennaista keventämistä talouden tasapainon saavuttaminen olisi mahdollista.

Kun Haminan kanssa tehdyn kuntaliitosselvityksen jälkeen päätös itsenäisenä kuntana jatkamisesta tehtiin toukokuussa 2024, päätti kunnanhallitus kesäkuussa 2024 käynnistää koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ja asetti tavoitteeksi päättää noin 2,0 miljoonan euron sopeuttamisohjelmasta. Marraskuussa 2024 Virolahden kunnanjohtajaksi valittu Topi Heinänen veti alkuvuodesta 2025 läpi koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ja mittavan hallintosääntöuudistuksen. Uuden valtuustokauden alkaessa 1.6.2025 valtuutettujen lukumäärää laskettiin 21:stä 15:een ja toimialakohtaisista vapaaehtoisista lautakunnista luovuttiin. Myös henkilöstörakennetta päivitettiin ja esimerkiksi osa-aikainen sivistysjohtajan tehtävä lakkautettiin.

Valtuusto teki 7.4.2025 päätöksen (12 §) keskittää syksyllä 2026 perusopetuksen palvelut ja varhaiskasvatuksen päiväkotimuotoisen toiminnan kuntakeskukseen Virojoelle. Virolahden kunnanvaltuusto päätti niin ikään toukokuussa 2025 (19 §) Bunkkerimuseon toiminnan lakkauttamisesta kunnan omana toimintana 31.12.2025 todeten, että tavoitteena on, että museon toiminta jatkuu uudella toimintamallilla 1.1.2026 alkaen. Sopeutustoimilla on ollut vaikutusta jo vuoden 2025 toteumaan ja ne on huomioitu täysimääräisesti osana vuosien 2026–2028 talous- ja henkilöstösuunnittelua. Edellä mainittujen merkittävien päätösten lisäksi mm. kunnan omaa tapahtumatuotantoa karsitaan ja tapahtuma-avustuksia leikataan, mikä näkyy esimerkiksi Arktika-tapahtumalle varatuissa määrärahoissa.

Vuoden 2024 tilinpäätöksen perusteella Virolahdella täyttyi kuntalain mukaisen arviointimenettelyn käynnistämisen kriteeri, kun konsernitilinpäätöksen asukasta kohden laskettu konsernitaseeseen kertynyt alijäämä ylitti 1000 euron raja-arvon. Valtiovarainministeriö asetti 29.8.2025 kuntalaissa tarkoitettua arviointiryhmän, jonka tehtävänä oli tehdä 31.1.2026 mennessä ehdotus kunnan asukkaiden palvelujen turvaamiseksi tarvittavista toimenpiteistä. Arviointiryhmä kokoontui 7 kertaa. Viimeisessä kokouksessaan 30.1.2026 arviointiryhmä päätyi seuraavaan ehdotukseen: Ottaen huomioon talouden tasapai-

nottamistoimenpiteiden mukainen kehitysarvio sekä muut kunnan toimintaympäristöön vaikuttavat tekijät, arviointiryhmä katsoo, että Virolahden kunnalla on taloudelliset edellytykset asukkaiden palveluiden turvaamiseen itsenäisenä kuntana. Arviointiryhmän laatiman esityksen ja raportin mukaan tämän edellytyksenä on, että Virolahden kunta sitoutuu esityksessä ja sen liitteessä 4 mainittujen talouden tasapainottamistoimenpiteiden toteuttamiseen ja sisällyttää ne taloussuunnittelukauden (2026–2028) talousarvioihin. Lähtökohtana on, että Virolahden konsernin taseen kertynyt alijäämä tulee katetuksi viimeistään vuonna 2030. Kuntalain 118 §:n mukaan talousarvio ja taloussuunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat valtuuston päätöksiä toimenpiteistä. Lisäksi em. pykälän mukaan toimintakertomuksessa on esitettävä selvitys toimenpiteiden toteutumisesta ja riittävydestä tilikaudella. Kunnan on saatettava selvitys valtiovarainministeriön tietoon tilikautta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

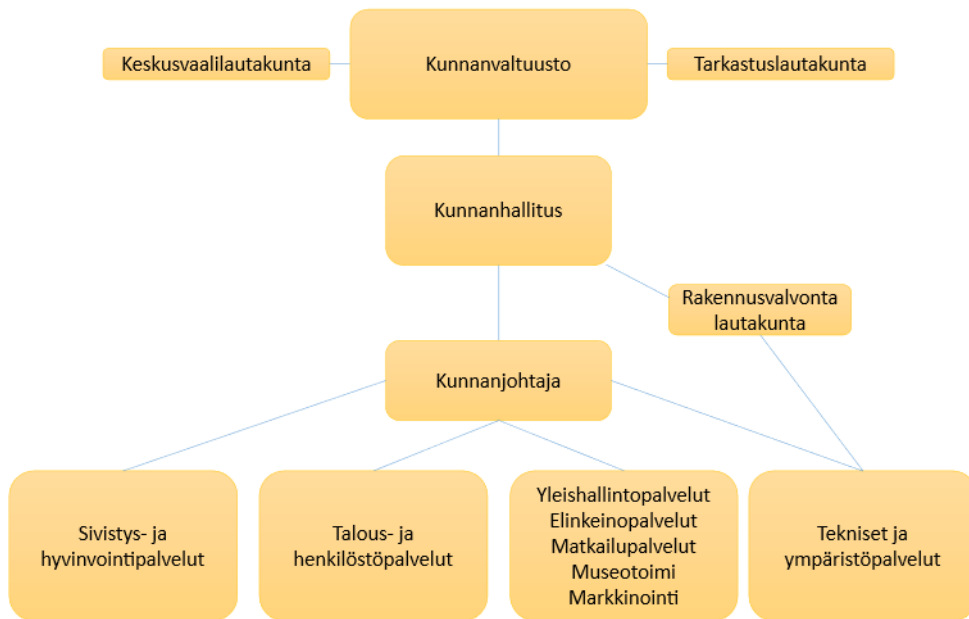
Kunnanvaltuusto käsitteli arviointiryhmän toimenpide-ehdotukset 16.2.2026 ja saattoi niitä koskevan päätöksen valtiovarainministeriön tietoon mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten. Talouden tasapainottamiseen tähtäävien sopeutustoimien täytäntöönpano jatkuu näin ollen koko taloussuunnitelmakauden 2026–2028 ajan. Haastavasta taloudellisesta tilanteesta, lukuisista henkilöstövaihdoista, kuntayhteistyön sopimusmuutoksista ja kapeasta henkilöstömitoituksesta huolimatta kunnan palvelut ovat toimineet häiriöttä. Kuntaliitosneuvottelut Haminan kaupungin kanssa, merkittävät sopimusneuvottelut Miehikkälän kunnan kanssa, erilaiset sijaisjärjestelyt sekä talouden tasapainottamiseen liittyvän päätöksenteon valmistelu, yt-neuvottelut ja myös arviointimenettelyn käynnistyminen ovat kuitenkin verotaneet kunnan kykyä kehittää toimintaansa ja palveluitaan vuosina 2024 ja 2025. Toistuvista muutoksista johtuva epävarmuus on varmasti näkynyt osin myös mm. työterveyshuollon palveluiden kysynnässä. Muutosten läpivienti yhdistettynä kuntatalouden haasteisiin edellyttää kuntajohdolta ja luottamushenkilöorganisaatiolta tahtoa ja taitoa huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta myös tulevina vuosina.

Virolahdella 26. päivänä helmikuuta 2026  
Sanna Lahti, hallintojohtaja

## 2. Toiminnan organisointi

### Virolahden kunta

Virolahden kunnan hallinnosta, edunvalvonnasta ja elinvoiman edistämisestä vastaa Virolahden kunnanvaltuusto ja -hallitus. Toimintaa ohjataan lainsäädännön ja hallintosäännön mukaisesti. Virolahden valtuustossa on 1.6.2025 alkaneen valtuustokauden alusta alkaen 15 kunnanvaltuutettua ja kunnanhallituksessa on seitsemän valtuuston valitsemaa jäsentä ja kullekin henkilökohtainen varajäsen. Virolahden kunta on luopunut vapaaehtoisista lautakunnista (sivistys- ja hyvinvointilautakunta ja tekninen lautakunta).



### Alueellinen yhteistoiminta

**Ympäristöterveydenhuollon, ympäristönsuojelun ja eläinlääkinnän yhteistyösopimus** (järjestämisvastuu Haminan kaupungilla)

Yhteistyösopimus Haminan kaupungin ja Virolahden ja Miehikkälän kuntien kesken kunnan ympäristönsuojelun- ja terveydensuojeluviranomaisen sekä eläinlääkintähuollon tehtävistä on ollut voimassa jo vuodesta 2007. Sopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja sitä on muutettu tarpeen mukaan. Viimeisin muutos on tehty 1.1.2022 alkaen. Sopimuksen perusteella Haminan kaupunki vastaa näistä lakisääteisistä tehtävistä ja osoittaa Virolahden ja Miehikkälän kunnille ympäristötarkastajan ja terveystieteiden työpajan. Eläinlääkinnän yhteistyön myötä Virolahti saa eläinlääkäripäivätyksen, eläinsuojeluvalvonnan, löytöeläinten huostaanoton ja hygieenikkoeläinlääkärin palveluista. Virolahdella toimii eläinlääkärin vastaanotto keskimäärin kahtena tai kolmena päivänä viikossa.

### **Maaseutupalveluiden alueellinen yhteistyö** (järjestämisvastuu Haminan kaupungilla)

Haminan kaupunki vastaa alueellisesti maaseutuelinkeinoviranomaiselle säädetyistä tehtävistä ja vastuista tuottaen palvelut myös Kotkan, Pyhtään, Haminan, Miehikkälän ja Virolahden kunnille. Toimintaan kuuluvat viljelijätukihallinnon toimeenpanon lisäksi muun muassa eläintenpidon rekisteröintiin liittyvät asiat. Alueellinen maaseutupalvelu toimii yhteistyössä maaseutuyrittäjien kanssa tuomalla esille maaseudun yritystoimintaa.

### **Yläkoulu yhteistyö Miehikkälän kunnan kanssa** (järjestämisvastuu Virolahden kunnalla)

Yhteistyösopimus yläkouluopetuksen järjestämisestä on astunut voimaan 1.8.2024 alkaen. Miehikkälän kunnan yläkouluopetuksen järjestämisvastuu siirrettiin Virolahden kunnalle ja Miehikkälän kunta osoittaa alueensa yläkouluikäisten oppilaiden lähikouluksi Virolahden yläkoulun 1.8.2024 alkaen. Sopimus on voimassa toistaiseksi ja sen ensimmäinen mahdollinen päättymisajankohta on 31.7.2027. Koululaiskulkutukset eivät kuulu varsinaisen sopimuksen piiriin, vaan niistä on laadittu erillinen liite yhteistyösopimukseen.

### **Varhaiskasvatuspalvelut, vuorohoidon palvelut** (järjestämisvastuu Virolahden kunnalla)

Yhteistyösopimus varhaiskasvatuksen vuorohoidon järjestämisestä Miehikkälän kunnan kanssa on astunut voimaan 1.8.2024 alkaen. Sopimuksen mukaan Virolahden kunta tuottaa varhaiskasvatuksen vuorohoidon palvelut Miehikkälän kunnalle. Sopimus mahdollistaa Miehikkälän kunnalle harkinnan ostaa sopimuksen puitteissa myös muita varhaiskasvatuksen palveluita Virolahden kunnalta.

### **Rakennusvalvonnan yhteistyö Miehikkälän kunnan kanssa** (järjestämisvastuu Miehikkälän kunta)

Rakennustarkastajan viranhaltijapalveluita koskeva yhteistyösopimus Miehikkälän kunnan kanssa astui voimaan 1.8.2024 alkaen. Rakentamislaki astui voimaan 1.1.2025 ja muutti rakennusvalvonnan tehtäviä. Rakennusvalvonnan aiemmat tehtävät vähenevät, mutta työn sisältö on muuttunut enemmän valvonta- ja neuvontatehtäväksi. Yhteistyösopimus on voimassa toistaiseksi ja sopimuksessa sovittiin mm. seuraavaa:

1. Virolahden kunnan rakennusvalvontalautakunta toimii Virolahden maankäyttö- ja rakennuslain tarkoittamana rakennusvalvontaviranomaisena ja huolehtii ja päättää maankäyttö- ja rakennuslain mukaan Virolahdelle kuuluvista lupa-, valvonta- ja muista viranomaistehtävistä sekä kulloinkin voimassa olevista muista rakennusvalvonnan toimintaa ohjaavista laeista ja määräyksistä.
2. Virolahden kunta ostaa Miehikkälän kunnalta rakennustarkastajan viranhaltijapalvelut.
3. Rakennustarkastaja toimii kohdassa 1. todetun toimieliimen esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä.
4. Virolahden kunnan rakennusvalvontalautakunta voi päätöksellään delegoida toimivallan rakennustarkastajalle.
5. Rakennustarkastajan viranhaltijapalvelun lisäksi Virolahden kunta ostaa Miehikkälän kunnalta rakennusvalvonnan toimistosihteerin (1 kpl) palveluita. Lisäksi Virolahti vastaa osaltaan ostettaviin palveluihin liittyvistä muista todellisista kustannuksista, kuten järjestelmäkustannuksista.

### **Talous- ja henkilöstöpalvelujen yhteistyö Miehikkälän kunnan kanssa**

Virolahden kunnan talous- ja henkilöstöpalvelut tuottaa edelleen, kuten jo Kaakon kaksikko -yhteistoinnin aikaankin, lakisääteiset taloushallinnon ja palkanlaskennan palvelut myös Miehikkälän kunnalle erillisen sopimuksen mukaisesti. Kunnilla on myös yhteinen yhteistyötoimikunta, jossa käsitellään myös kuntien yhteiselle työsuojeluorganisaatiolle kuuluvia tehtäviä. Aiemmasta Kaakon kaksikko -yhteistointisopimuksen sisällöstä poiketen palvelusopimukseen ei sisälly tietohallinnon palveluita eikä työterveyshuollon ja työ- ja toiminnan järjestämisvastuuta.

### **Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut (Kotkan kaupungin järjestämisvastuu)**

Työvoimapalveluiden järjestelystä annetun lain (380/2023) mukaisesti vastuu työnhakijoille, yrityksille ja muille työnantajille tarjottavista työvoimapalveluista siirtyy valtiolta kuntien vastuulle 1.1.2025. Etelä-Kymenlaaksoon syntyi uudistuksen myötä uusi työllisyysalue, jonka muodostavat Kotka, Hamina, Pyhtää, Virolahti ja Miehikkälä. Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden järjestämisestä vastaa sopimukseen perustuen Kotkan kaupunki.

### **Kotoutumisen palveluiden yhteistyö Etelä-Kymenlaaksossa**

Uusi kotoutumislaki (Laki kotoutumisen edistämisestä 681/2023) tuli myös voimaan 1.1.2025. Kotkan kaupunki tuottaa Etelä-Kymenlaakson kunnissa kotoutumisen edistämisen palvelut alueellisesti.

### **Muu alueellinen yhteistoiminta**

Jätehuoltopalveluiden osalta kunta on osakkaana Kymenlaakson Jäte Oy:ssä ja elinkeinopalveluita tuottaa alueelle kehittämissyhtiö Cursor Oy. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen ateriapalvelut kunta hankkii Kymijoen Ravintopalvelut Oy:lta ja ICT-palvelut Kaakkois-Suomen Tieto Oy:lta. Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä Ekami vastaa omistajakuntiensa (Kotka, Hamina, Pyhtää, Miehikkälä ja Virolahti) alueen toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämisestä sekä työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön palveluista.

### 3. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Virolahden kunnassa sovelletaan edelleen Kaakon kaksikon aikaan laadittua henkilöstöpoliittista ohjelmaa ja siihen liittyviä useita toimintaa ohjaavia asiakirjoja. Virolahden kunnan henkilöstöstrategiset linjaukset ovat siten kirjattuna keskeisiltä osin Kaakon kaksikon henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan. Henkilöstöpoliittisen ohjelman ja siihen liittyvien toimintaa tukevien ja täydentävien ohjeiden päivitykset ovat ajankohtaista kuntastrategian päivittämisen jälkeen. Kuntastrategia tullaan päivittämään 2026 aikana. Kunnassa sovellettava henkilöstöpoliittinen ohjelma on käytännössä henkilöstöstrategia, joka perustuu palveluohjaustyöryhmän Kaakon kaksikon 2.0. organisaatiouudistukselle asetettuihin tavoitteisiin. Vuonna 2020 uusitun ohjelman on haluttu olevan helppolukuinen ja loppukäyttäjätasvällinen. 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.

#### 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 Virolahden henkilöstöjaosto kokoontui 7 kertaa. Henkilöstöjaoston esittelijänä toimi hallintojohtaja.

Henkilöstöjaosto		Kokoukset
Ukkola-Paronen Sisko	puheenjohtaja 31.5.2025 asti	4
Kuokka Vappu	puheenjohtaja 1.6.2025 alkaen	3
Lintunen Nita	jäsen 31.5.2025 asti	4
Heinänen Topi	kunnanjohtaja 14.1.2025 alkaen	7
Lahti Sanna	hallintojohtaja	7
Kivelä Anja	jäsen (varapuheenjohtaja 1.6.2025-)	6
Henelius Jani	varajäsen	1
Lappela Jussi	jäsen 1.6.2025 alkaen	3

## 4. Henkilöstövoimavarat

### 4.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12.2025 Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Yleishallinto	7	7	10	1	1	2	0	0	2	8	8	14
Sivistys ja hyvinvointi	64	60	81	22	30	52	0	1	1	86	91	134
Tekninen	20	18	0	1	4	0	0	1	0	21	23	0
<b>Yhteensä</b>	<b>91</b>	<b>85</b>	<b>91</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>115</b>	<b>122</b>	<b>148</b>

Kuntatyöntantajien (KT:n) mukaan vuoden 2023 lokakuussa Manner-Suomen kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli 219.000 palkansaajaa, joista 74 % oli vakinaisia. Virolahdella vakinaisten osuus 31.12.2025 oli 79 %, kun se vuotta aiemmin 31.12.2024 oli vain 69,7 %.

### 4.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

Vuosi 2025 on ensimmäinen kokonainen kalenterivuosi, mihin ei enää vaikuta Kaakon kaksikko -yhteistointiasetus, ja tämä on syytä huomioida vertailtaessa vuoden 2025 tilastoja edellisten vuosien tilastoihin.

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 Virolahti	8,63	13,19	16,56	8,63	12,96	15,90	7,32	11,58	14,36
Sivistys ja hyvinvointi	84,73	113,83	130,37	78,26	105,59	121,33	71,59	94,16	108,81
Kuntatekniikka	21,77	9,49		21,37	9,30		17,03	7,78	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>115,13</b>	<b>136,51</b>	<b>146,93</b>	<b>108,26</b>	<b>127,85</b>	<b>137,23</b>	<b>95,94</b>	<b>113,52</b>	<b>123,17</b>

#### 4.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2025				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoi- set	
<b>Virolahti</b>				
Yleishallinto	6	1	1	8
Sivistys ja hyvinvointi	66	16	4	86
Tekninen	20	1	0	21
<b>Yhteensä</b>	<b>92</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>115</b>
<b>%-osuus</b>	<b>80,0</b>	<b>15,7</b>	<b>4,3</b>	<b>100,0</b>

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

#### 4.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Virolahti 31.12.2025			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	37,5	41,9
Yleishallinto	Naiset	43,6	
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	Miehet	48,7	49,8
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	Naiset	50,0	
Tekniset ja ympäristöpalvelut	Miehet	50,7	52,0
Tekniset ja ympäristöpalvelut	Naiset	53,4	

Vuoden 2025 lopussa Virolahden koko henkilöstöstä naisia oli 72,5 % ja miehiä 27,5 %. 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 %.

#### 4.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	Virolahti		
	2025	2024	2023
Yleishallinto	1	0	3
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	6	7	6
Tekniset ja ympäristöpalvelut	3	2	
<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

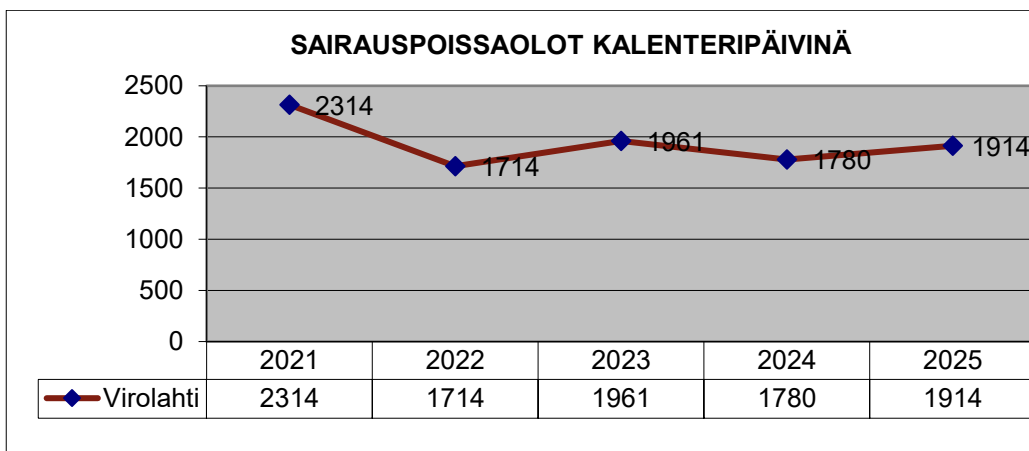
Lähteneet vakinaiset	Virolahti		
	2025	2024	2023
Eronnut/erotettu	3	8	10
Eläkkeelle	2	3	4
Muu syy	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuudessa ei ole kertomusvuonna tapahtunut olennaista muutosta suhteessa vertailuvuosiin. Vertailuvuosien tulleiden ja lähteneiden määrissä ei ole huomioitu Kaakon kaksikko -yhteistoiminnan purkautumisen yhteydessä tapahtuneita liikkeenluovutuksia.

#### 4.6 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.

#### 4.7 Sairauspoissaolot



Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2025 Virolahden kunnassa oli keskimäärin 17,7 päivää / HTV2 (=HTV1-palkattomat poissaolot) (2024/13,9 pv, 2023/14,3 pv, 2022/12,7 pv). Sairauspoissaolojen kasvu

Virolahdella suhteessa edelliseen vuoteen selittynee olennaiselta osin muutaman työntekijän pitkillä sairauspoissaoloilla. Yhden sairauspoissaolopäivän hinta-arvio vuonna 2025 oli 370 €.

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 päivääkään 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-vuotiaalle 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 työehtosopimuksen mukaisesti maksetaan 2/3-palkka 120 kalenteripäivän ajalta. Palkalliselta ajalta Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäivärahapäivän 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. Vuonna 2025 Virolahdella raportoitii yhteensä viisi lievää työtaturmaa, joista ei kuitenkaan aiheutunut lainkaan poissaolopäiviä.

TYÖTATURMAT						
	2025		2024		2023	
	Lukumäärä	Poissaolopäivät	Lukumäärä	Poissaolopäivät	Lukumäärä	Poissaolopäivät
Virolahti	5	0	6	12	1	67

## 5. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

### 5.1 Henkilöstökustannukset

Tilinpäätöksen 31.12.2025 tuloslaskelmalle kirjautuneet henkilöstömenot (palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) olivat yhteensä 5.906.960 € (2024/6.670.193 €).

Työllistettyjen palkkamenot olivat Virolahdella 4.917 € (2024/113.546 €, 2023/137.513 €, 2022/82.602 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea 4.490 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin Virolahdella yhteensä 17: varhaiskasvatukseen (4), tekniselle (4), puhtauspalveluihin (2), matkailu- ja museopalveluihin (6) ja hyvinvointipalveluihin (1). Virolahden kunnan työllistämille kesänuorille palkkoja maksettiin yhteensä 32.242 €.

## 5.2 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 vaativuuteen 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 kehittämissohjelman 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 hyväksytyn 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 %.

## 5.2 Eläkekustannukset

Hyvinvointialueuudistus muutti eläkemaksujen rakennetta kuntatyönantajilla vuoden 2023 alusta alkaen. Eläkemenoperusteinen maksu poistui ja tilalle tuli uusi tasausmaksu. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

Tasausmaksun kokonaismääräksi Valtiovarainministeriö vahvisti 577.000.000 € vuonna 2025. Tasausmaksu jaettiin kuntien ja hyvinvointialueiden kesken siten, että kuntien osuudeksi tuli 280.999.000 €. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaettiin kuntien kesken verorahoituksen suhteessa. Vuonna 2025 Virolahden osuus tasausmaksusta oli 0,05 %, yhteensä 145.009,80 € (2024 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

Vuoden 2025 alusta Virolahden kunta on järjestänyt vain oman kuntansa henkilön työterveyspalvelut sopimuksella Terveystalon kanssa. Virolahden ja Miehikkälän kuntien työterveyshuolto oli järjestettynä yhteisesti Virolahden kunnan sopimuksella (vastuukunta 31.12.2024 asti) Terveystalossa vuoden 2024 loppuun asti. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat Virolahdella yhteensä 84.868 € (2024/126.185 € Virolahti+Miehikkälä), joista Kelan hyväksymiä kustannuksia oli 78.668 € (2024/109.730 € Virolahti+Miehikkälä). Työterveyshuollon käynnit jakautuivat seuraavasti: lääkäri/hoitaja 426 kpl, fysioterapeutti 73 kpl, psykologi 16 kpl ja muut käynnit 8 kpl. Käyntien kokonaismäärä oli 523, kun se vuonna 2024 oli 603 (Virolahti+Miehikkälä). Lakisääteisiin työpaikkaselvityksiin käytettiin vuonna 2025 yhteensä 34 tuntia.

Kelan korvaus työterveyshuollon hyväksyttävistä kustannuksista oli 34.172 € (2024/51.815 € Virolahti+Miehikkälä). Kela jakaa työterveyshuollon korvattavat kustannukset kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon korvaus 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

### 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, mikä korostuu erityisesti sijaisten hankinnassa.

### 6.3 Liukumat ja ylityöt

KVTES- ja TS-tehtävissä (pl. Titania-työvuorosunnittelun piirissä olevat) oli käytössä sähköinen työajanseuranta, mikä toteutuu Nepton-ohjelmistossa. 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. Ylityö- ja liukumasaldojen kertymiseen on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota vuodesta 2024 alkaen. Työajanseuranta ja -suunnittelu on jokaisen esihenkilön keskeinen tehtävä ja esihenkilöitä on ohjeistettu saldojen seurantaan liittyen.

Liukuma- ja ylityösaldot vuoden lopussa

Toimiala	Liukumasaldo			Ylityösaldo		
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Yleishallinto	83	143	152	7	7	51
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	169	227	285	16	16	60
Tekniset ja ympäristöpalvelut	241	97		183	278	

#### 6.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Kaakon kaksikon aikana vuonna 2022 Virolahdella 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.

Virolahden 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 101 Virolahden kunnan työntekijää (84,9 % etuun oikeutetuista) käytti 125 eri palvelutarjoajan tarjoamia henkilöstöetuja Epassia käyttäen. Epassin käyttökustannukset vuonna 2025 olivat 11.429 €.

Virolahden henkilöstölle järjestettiin pikkujoulut 15.11.2025, joiden ohjelmassa oli Pregame-tilaisuus Rajasalissa sekä SM-Liigaottelu SaiPa-Lukko Lappeenrannan kisapuistossa yhteiskuljetuksineen bussilla. Pikkujouluihin osallistui 34 henkilöä. Vuoden 2025 aikana Virolahden henkilöstöllä oli myös mahdollisuus osallistua maksuttomasti liikuntapalveluiden järjestämiin liikuntaryhmiin sekä käydä maksutta kaksi kertaa vuoden aikana kehonkoostumusmittauksessa ja käyttää Klamilan koulun kuntosalia maksutta. Lisäksi lokakuussa alkoi kunnan työntekijöiden oma sählyvuoro Virojoen koulun salissa ja Virolahden kunta oli mukana sekä pyöräilyn Kilometrikisassa kesällä että valtakunnallisissa Porraspäivissä marraskuussa. Tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 14.427 € (2024/22.852, 2023/18.179 €, 2022/25.914 € Virolahti+Miehikkälä) eli noin 125 euroa/työntekijä.

## 7. Osaaminen ja koulutus

### 7.1 Henkilöstön koulutustaso (vakainainen henkilöstö 31.12.2025)

Koulutustaso	
Perusaste	1
Keskiaste	35
Alin korkea-aste	7
Alempi korkeakouluaste	15
Ylempi korkeakouluaste	32
Tutkijakoulutus	1
<b>Yhteensä</b>	<b>91</b>

### 7.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisen taloudellista tukea koskevat lait ovat velvoittaneet työnantajaa laatimaan koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen on ollut edellytyksenä taloudellisen kannustimen saamiselle. Työnantajalla on mahdollisuus saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta vuoden 2025 loppuun asti. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien enimmäismäärä on 3 koulutuspäivää / työntekijä / vuosi. Yhtenä Suomen hallituksen säästökohteista 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 Virolahden 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.

Virolahden 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 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 2025 Virolahden kunnassa henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin yhteensä 29.594 € (2024/27.451 €).

### 7.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

#### Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Virolahden esihenkilöille järjestettiin 8.10.2025 esihenkilötilaisuus Bunkkerimuseolla, jonka aiheena oli tasopalkkajärjestelmään siirtyminen 1.10.2025 KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta sekä muut tärkeät ajankohtaiset asiat. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta pidettiin myös 15.10.2025 Virolahden ja Miehikkälän kuntien henkilöstöille yhteinen Teams-info, jossa käytiin uuden palkkausjärjestelmän keskeiset termit ja pääkohdat.

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan.

### 7.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen

#### Koulutusstipendit

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

Koulutusstipendin suuruus:

- 6 opintopistettä tai vastaavan laajuinen koulutus 120 euroa
- 10 opintopistettä 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 esihenkilö määrittelee lausunnossaan.

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

Vuonna 2025 myönnettiin yksi koulustusstipendi, jonka suuruus oli 1.000 €. Vuonna 2024 ei myönnetty yhtään koulustusstipendiä.

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 1 henkilölle 1 pv (2024/2 hlöä/8 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 2025 kehityskeskusteluprosentti Virolahdella jäi alle 40%:iin.

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

Toimikunta kokoontui kertomusvuonna yhteensä 4 kertaa.

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

## 8.2 Työsuojaelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä työtaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöiden terveydelle. Terveys käsittää sekä fyysisen että henkisen terveyden. Työsuojaelu on työpaikan ja esihenkilöiden sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa. Virolahden ja Miehkälän kuntien henkilöstöjen yhteisinä työsuojaeluvaltuutettuina ja varavaltuutettuina toimivat vuoden 2025 aikana seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Keijo Kataikko (Jhl) työsuojaeluvaltuutettu 22.3.2023 alkaen  
 Hannu Saaristo (Jhl) työsuojaeluvartuutettu 22.3.2023 alkaen

Toimihenkilöt:

Pasi Peltola (Juko) työsuojaeluvaltuutettu 16.3.2024 alkaen