

RANTA SALMI

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2025



SISÄLLYSLUETTELO

1. Henkilöstötilinpäätös	3
1.1. Yleistä	3
1.2. Palvelutuotanto	5
1.3. Tunnusluvut	5
1.4. Henkilöstön ikärakenne	7
1.5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
1.6. Terveysperusteiset poissaolot	8
1.7. 30–60–90 -sääntö:	8
1.8. Työterveyshuolto	9
1.9. Eläkemaksut	10
1.10. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	10
2. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	12
2.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2025	12
2.2. Ammattijärjestötoiminta - Pääluottamusedustajat ja KT-yhteyshenkilö	12
2.3. Työsuojeluvaali kaudelle 2026–2029	12
2.4. Palkitseminen ja palkkaus	12
2.5. Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen	13
2.6. Avaintiedot-henkilöstökysely 2025	13
2.7. Henkilöstöstrategia 2025–2030	14
3. Liite 1 - Organisaatio	15

1. HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

1.1. Yleistä

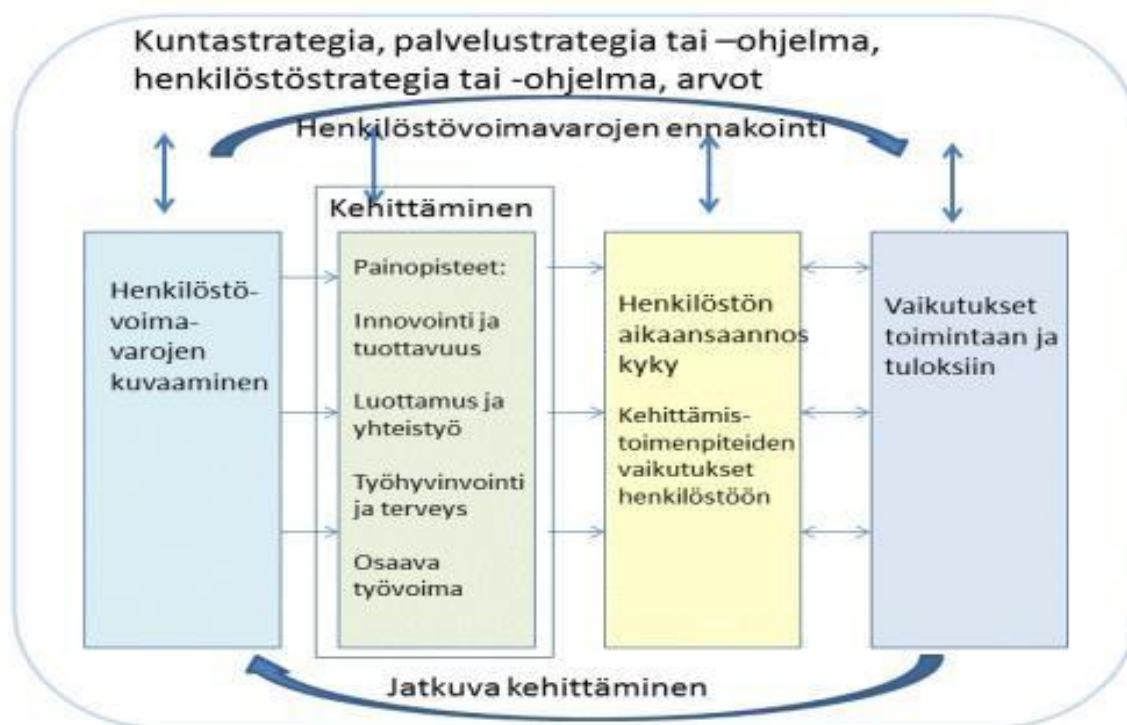
KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja on yhdessä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa laatinut ja hyväksynyt v. 2013 uuden henkilöstöraporttisuosituksen. Rantasalmen kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2025 on tehty pitkälti tämän suosituksen mukaisesti.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on auttaa kuntaa kehittämään omaa raportointiaan, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa. Suosituksen mukaan raporttiin kootaan määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja, joiden avulla arvioidaan kehittämistoimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta.

Henkilöstöraportti auttaa työnantajaa tuntemaan työnantajan käytössä olevat henkilöstövoimavarat. Palvelujen tuottamiseksi työnantajan tulee jo ennakolta kyetä asettamaan tavoitteet henkilöstömäärälle ja henkilöstön osaamistasolle. Työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus ovat tekijöitä, jotka omalta osaltaan vaikuttavat henkilöstölle asetettujen tavoitteiden toteutumiseen. Raportin tavoitteena on tuottaa tietoa, joka tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Yleistä henkilöstövoimavarojen arvioinnista johtamisessa ja kehittämisessä



Kuvio 1: Henkilöstövoimavarojen arvioinnin kehitys

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa.

Kuntien henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittäminen edellyttää poliittisten päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Kehittämistoimien kuvaamisessa on olennaista kertoa, mitä on tehty, kuinka suuri osa henkilöstöstä on osallistunut kehittämistoimiin ja miten tyytyväisiä he ovat olleet kehittämiseen. Kehittämistoimien onnistumista voidaan kuvata esimerkiksi seuraavasti:

Luottamus ja yhteistyö

- toimenpiteet työyhteisön toimivuuden parantamiseksi
- toimenpiteet työn mielekkyyden vahvistamiseksi
- toimenpiteet johtamisen ja esihenkilötyön parantamiseksi

Innovointi ja tuloksellisuus

- toimenpiteet innovoinnin ja innostuksen vahvistamiseksi
- merkittävät kehittämishankkeet, niiden kohdentuminen ja niiden kattavuus
- toimenpiteet vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi
- toimenpiteet palkitsemisjärjestelmien kehittämiseksi

Osaava työvoima

- kehityskeskusteluprosessin kehittäminen, keskustelujen kattavuus ja laatu
- yksilö- ja työyhteisökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen
- osaamisen kehittämisen tavat (koulutus, mentorointi, työkierto, perehdyttäminen)

Työhyvinvointi ja terveys

- aktiivisen tuen prosessien kehittämistoimenpiteet
- ratkaistujen puuttumistilanteiden määrä suhteessa kaikkiin puheeksi otto tilanteisiin
- toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi / sairauspoissaolojen hälytysrajat
- kuntoutusten toimenpiteet, ammatillinen kuntoutuksen onnistuminen
- työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palanneet

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön aikaansaannoskyvyn kannalta olennaisimpia tunnuslukuja ja niissä tapahtuneita muutoksia verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Työelämän laatua ja työhyvinvointia kuvaavia tunnuslukuja kerätään kuntaorganisaatioissa henkilöstökyselyillä. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan tietoa myös työterveyshuollon raporteista ja kehityskeskusteluista.

Henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastytyytyväisyyteen, palvelun

vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen. Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa.

Taloudelliset vaikutukset näkyvät esimerkiksi eläkekustannuksissa, sairauspoissaoloissa sekä tapaturma- ja vaihtuvuuskustannuksissa. Osa taloudellisista vaikutuksista on heti todennettavissa ja osa vasta pitkän ajan kuluttua. Henkilöstövoimavarojen arviointia varten tarvitaan jatkuvaa seuranta- ja vertailua ainakin aikaisempiin toiminnan tuloksiin ja mahdollisesti myös muihin organisaatioihin. Kunnan strategiset ja henkilöstöstrategiset tavoitteet määrittelevät sen mitä halutaan mitata ja seurata. Kunnassa asetetaan näille tavoitetasot, joiden onnistumista ja vaikutuksia seurataan.

1.2. Palvelutuotanto

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkintä ja terveystalvonta) hankittiin Savonlinnan kaupungilta.

Järvi-Saimaan Palvelut Oy tuotti tilinpäätös- vuoden aikana palveluja mm. kiinteistöhuoltoon, kuntatekniikkaan (mm. liikenneväylät ja muut yleiset alueet), yhdyskuntasuunnitteluun (kaavoitus), ruokahuoltoon, siivoukseen sekä liikuntapaikkojen ylläpitoon. Lisäksi Järvi-Saimaan Palvelut Oy vastasi vesi- ja viemärilaitoksen toiminnan ylläpidosta. Järvi-Saimaan Palvelut Oy toteutti kunnan rakennusinvestointeja.

Rantasalmen kunta tuotti maaseututoimen viranomaispalvelut yhteistoiminta-alueen isäntäkuntana Joroisten, Juvan ja Sulkavan kunnille.

Sivistystoimen palvelut olivat tilinpäätös- vuonna Rantasalmen kunnan omaa toimintaa, lukuun ottamatta kansalaisopiston palveluja.

Vuonna 2025 Rantasalmen kunta tuotti Joroisten ja Juvan kunnille kirjastoautopalvelut sekä kirjastotoimen hallinnon palveluja Joroisten kunnalle.

Kuntalaskenta Oy tuotti palkanlaskenta- ja taloushallintopalvelut. Tarvittavat ICT-palvelut hankittiin ulkoistuskumppani Frendy Oy:ltä sekä IT-asiantuntijatyötä paikan päällä Juvan kunnalta. Lakisääteisen tilintarkastuksen tuotti Talvea Julkishallinto Oy. Vastuullisena tilintarkastajana toimi Heli Santala.

Sulkavan kunnan isännöimä Järvi-Saimaan kansalaisopisto tuotti kansalaisopistotoiminnan palvelut Sulkavalle, Rantasalmelle ja Juvalle.

Kuntien vastuulle kuuluvan jätehuollon operatiivinen toiminta hoidettiin Savonlinnan seudun kuntien (Savonlinna, Enonkoski, Sulkava, Rantasalmi) omistaman Kierrätysyhtiö Rippee Oy:n toimesta. Alueellisen jätelautakunnan isäntäkunta oli Savonlinna ja jätehuollon hallintoa hoitaa Savonlinnan kaupungin jätehuoltosinööri. Jätelain valvonta kuuluu kuntien ympäristönsuojeluviranomaisille.

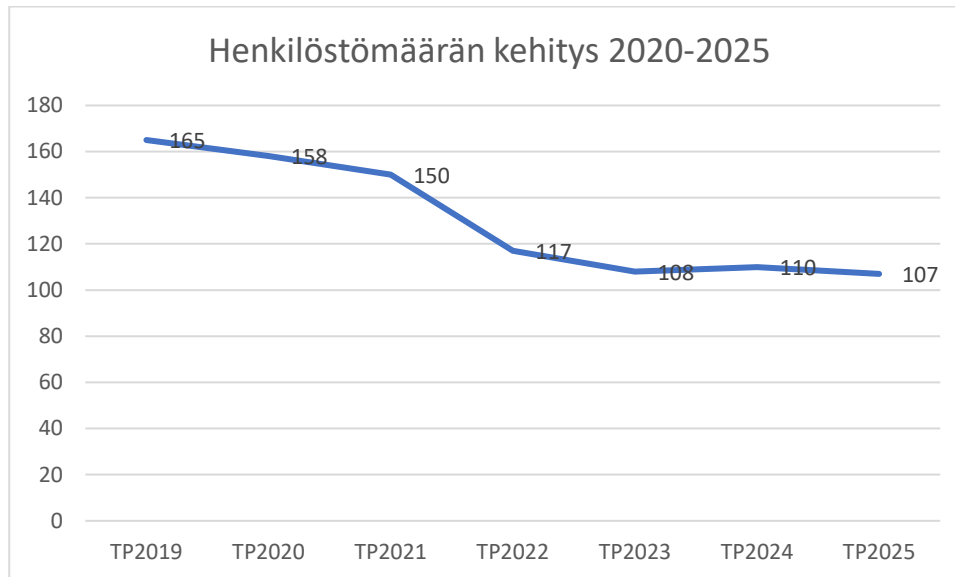
Rantasalmen kunnan työllisyyspalvelut siirtyivät 1.1.2025 alkaen Savonlinnan seudun työllisyysalueelle sopimusperusteisesti. Savonlinna toimii vastuukuntana ja palvelut kattavat Rantasalmen, Savonlinnan, Enonkosken ja Sulkavan kunnat. Lähipalvelua tarjotaan myös Rantasalmella. Kunta ostaa työllisyysalueelta myös eläköisäteiset työllisyys- hoidon palvelut.

Rantasalmen kunta myi ympäristöasiantuntijan työpanosta Juvalle vuonna 2025.

1.3. Tunnusluvut

Tilastokeskuksen kuntasektorin tilaston mukaan kunta- alalla työskenteli keskimäärin 281 600 henkilöä (2023 tieto).

Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 107 henkilöä. Vakituisesa palvelusuhteessa aloitti yhteensä kuusi henkilöä ja lopetti neljä henkilöä vuonna 2025. Kokonaishenkilömäärä on viiden viime vuoden aikana vähentynyt noin 58 henkilöllä.



Kuvio 2: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä v. 2019–2025

Tilanne 31.12.	2019	2020	2021	2022	2023
Kunnan johto	12	11	15	19	15
Maaseutu ja lomatoimi	59	53	45	3	3
Palveluiden toimiala	87	87	87	88	88
Ympäristötoimi	6	6	4	4	4
Yhteensä	164	157	151	117	110

Taulukko 1a: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2019–2023.

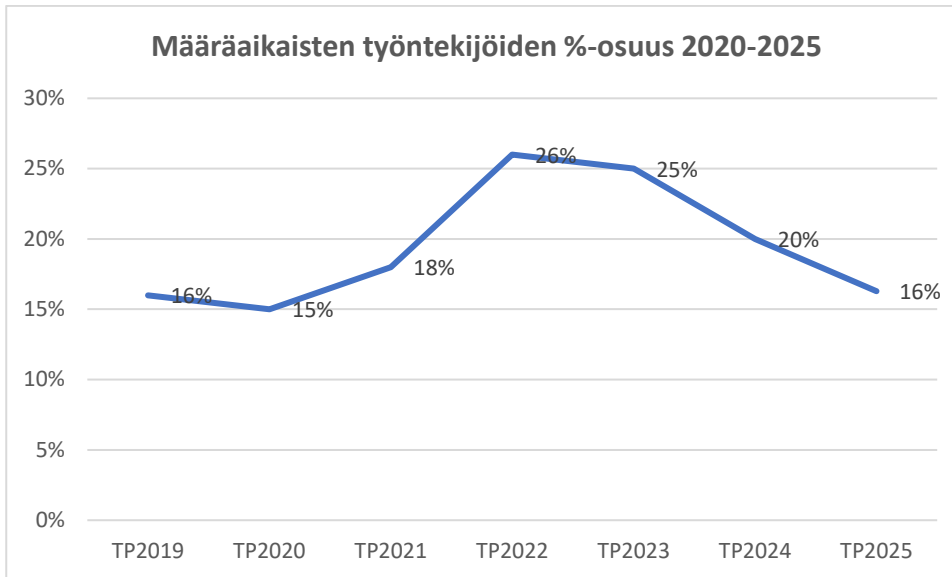
Tilanne 31.12.	2024	2025
Hallinnon toimiala	18	14
Hyvinvoinnin ja sivistyksen toimiala	88	89
Tekninen ja ympäristötoimiala	4	4
Yhteensä	110	107

Taulukko 1b: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2024–2025.

Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa oli noin 75 %. Rantasalmen kunnan henkilöstöstä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 83 % henkilöstöstä.

Tilanne 31.12.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vakituiset	133	123	87	83	88	89
Määräaikaiset	24	28	30	27	22	18
Yhteensä	157	151	117	110	110	107
Henkilöstökulut (1000 €)	6 862	7 034	5 591	5683	5672	5674

Taulukko 2: Rantasalmen kunnan henkilöstöjakauma vakinaiset / määräaikaiset 2020–2025.



Kuvio 3: Määräaikaisten työntekijöiden %-osuus koko henkilöstöstä 2019–2025.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Hallinnon toimiala	14		14
Hyvinvoinnin ja sivistyksen toimiala	71	18	89
Tekninen ja ympäristötoimiala	4		4
Yhteensä	89	18	107

Taulukko 3: Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden jakauma toimialoittain 31.12.2025

Naisten ja miesten osuus työvoimasta

Rantasalmen kunnassa naisten osuus kaikista työntekijöistä on 31.12.2025 ollut 82 %. Naisten osuus on vaihdellut viime vuosien aikana 68,9 %-82 %. Valtakunnallisesti naisten osuus kuntatyöntekijöistä on ollut n. 80 %.

1.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varauduttaessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat ikäjohtamista.

Kuntatyönantajan tilastojen mukaan kuntatyöntekijöiden vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noin 46 vuotta (12.8.2025). Rantasalmen kunnan vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on ollen tilinpäätösvouden lopussa 49,2 vuotta.

Rantasalmen kunnalla on samoja haasteita uuden työvoiman rekrytoinnissa kuin muillakin organisaatioita, ja haasteeksi on muotoutumassa ammattitaitoisen työvoiman saatavuus mm. erityisopetuksen tehtäviin. Tehävänkuvien muuttuminen ja vaativuuden lisääntyminen aiheuttavat tulevaisuudessa rekrytointivaikeuksia.

Ikähaarukka	Lukumäärä	%-osuus
-30	4	4,49
30–39	13	14,61
40–49	24	26,97
50–59	30	33,71
60–64	17	19,10

Ikähaarukka	Lukumäärä	%-osuus
65 -	1	1,12
Yhteensä	89	100
Keski-ikä	49,2	

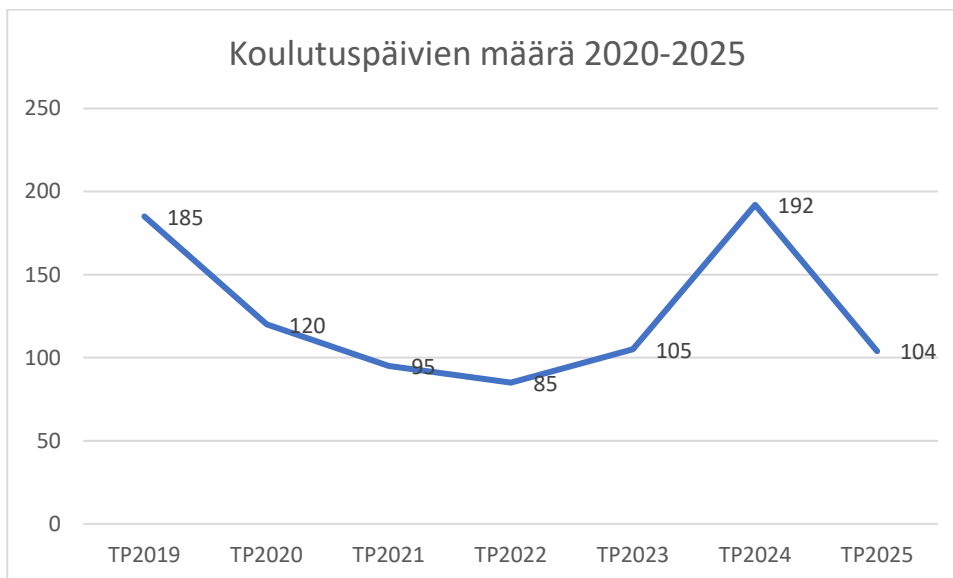
Taulukko 4: Rantasalmen kunnan henkilöstön ikäjakauma v. 2025 (vakituiset työntekijät)

1.5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin ja tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamisen kokonaisuutta. Kehittämiseen kuuluvat osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutoksia tulisi ennakoida, jotta myös koulutus voitaisiin suunnitella tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi.

Rantasalmen kunnassa oli vuonna 2025 laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Vuonna 2025 koulutuspäiviä oli henkilöstötietojärjestelmän mukaan yhteensä 104.



Kuvio 4: Koulutuspäivien määrä yhteensä vuosina 2019–2025

1.6. Terveysperusteiset poissaolot

Rantasalmen työnantajan ja työterveyshuollon väliseen yhteydenpitoon ja työntekijöiden terveysperusteisten poissaolojen seurantaan ja toimijoiden väliseen yhteistoimintaan on tullut uusia lakisääteisiä velvoitteita, kuten alla esitelty 30–60–90 -sääntö.

1.7. 30–60–90 -sääntö:

- 30 päivää:** Työnantaja ilmoittaa työntekijän sairauslomasta työterveyshuoltoon viimeistään, kun poissaolo on jatkunut kuukauden.
- 60 päivää:** Työnantaja hakee sairauspäivärahaa Kelalta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta.
- 90 päivää:** Lääkäri tekee terveystarkastuksen ja antaa lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista viimeistään, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä. Ennen lausunnon tekemistä työterveyshuolto neuvottelee tilanteesta työntekijän ja työnantajan kanssa.

Terveysperusteiset poissaolot (työpäivä)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	vrk	vrk	vrk	vrk	vrk	vrk
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	379	389	396	415	318	320
4–29 pv	457	695	619	624	416	497
30–60 pv	1207	593	170	203	46	55
61–90 pv	86	226	0	126		104
91–180 pv		104	153		135	
yli 180 pv			0			
Yhteensä	2 129	2 007	1 338	1368	915	976
Keskimäärin / htv	13,56	14,75	12,51	12,44	8,74	9,57
Em. poissaoloista erikseen työtapaturmat	230	126	0	141	9	14

Taulukko 5: vakituista henkilöstöä koskevat terveysperusteiset poissaolot 2019–2025.

1.8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Rantasalmen kuntien henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kattavana.

Työterveyshuollon palvelut tuotti Pihlajalinna Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

Syksyllä 2025 otettiin käyttöön korvaavan työn malli yhtenä mahdollisuutena työkyvyn tukemisessa.

Työterveyshuollon kustannuksiin saa Kelalta korvausta. Korvaus haetaan toteutuneiden kustannusten perusteella jälkikäteen seuraavan vuoden puolella. Kelan korvausluokkia on kaksi:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevästä työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
TTH-menot	95 880	81 827	66 433	88849	95274	71014
KELA korvaus	34 899	29 167	27 570	33395	29535	25310
Netto	60 981	52 660	38 863	55454	65739	45704

Taulukko 6: Rantasalmen kunnan työterveyshuollon menot 2019–2025

Työterveyshuollon kustannukset 2024–2025

Kokonaiskustannukset laskivat 84 064 € → 64 550 € (-23 %). Palveluntuottaja vaihtui 1.1.2025 Terveystalosta Pihlajalinnaan. Lasku kohdistui ehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I, -41 %), sairaanhoidon hoito (KL II) pysyi lähes ennallaan.

	2024 (€)	2025 (€)	Muutos	%	Huomio
KL I Ehkäisevä	43 470	25 695	-17 775	-40,9 %	
josta terv.seuranta	21 558	9 398	-12 160	-56 %	Suurin erä
josta ohjaus/neuvonta	15 199	9 278	-5 921	-39 %	Fys/rav 0 €
josta laboratorio	6 899	1 216	-5 683	-82 %	Siirtymä KL2?
KL II Sairaanhoito	40 593	38 855	-1 738	-4,3 %	
josta laboratorio	10 836	12 876	+2 041	+19 %	Siirtymä?
Yhteensä	84 064	64 550	-19 514	-23,2 %	

Arvio muutoksen syistä

Ehkäisevän työterveyden jyrkkä lasku selittyy todennäköisesti palveluihin ohjautumisen muutoksella. Kun työntekijät varaavat ajan suoraan lääkärille (KL II), terveydenhoitajan ohjausfunktio ohittuu: terveystarkastukset, laboratorioseulannat ja muu ehkäisevä toiminta jäävät toteutumatta.

- Palveluntuottajan vaihdos vahvisti kehitystä: ensimmäinen vuosi on sisäänajovaihe, jossa ehkäisevät prosessit eivät toimi täydellä teholla ja ajanvaraus voi ohjata oletuksena suoraan lääkärille.
- Fysio- ja ravitsemusterapiat: 47 käyntiä (7 081 €) → 0 käyntiä. Ravitsemusterapia: 13 käyntiä (2 373 €) → 0. Molemmat palveluja, joihin terveydenhoitaja ohjaa.
- KL I laboratorio -82 %, KL II laboratorio +19 %: viittaa tutkimusten siirtymiseen ehkäisevältä puolelta sairaanhoitoon.

1.9. Eläkemaksut

Eläkekustannusten seurannan avulla voidaan ennakoida kustannuksia ja vaikuttaa niihin. Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat:

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- työansiopohjainen eläkemaksu (kaikille työntäjille sama)
- työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen)

Kevan eläkemenoperusteisen maksun on korvannut v. 2023 tasausmaksu. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaetaan kuntien kesken edellisen vuoden verorahoituksen suhteessa.

Työkyvyttömyyseläkemaksuun voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle lisääntyneinä maksuina.

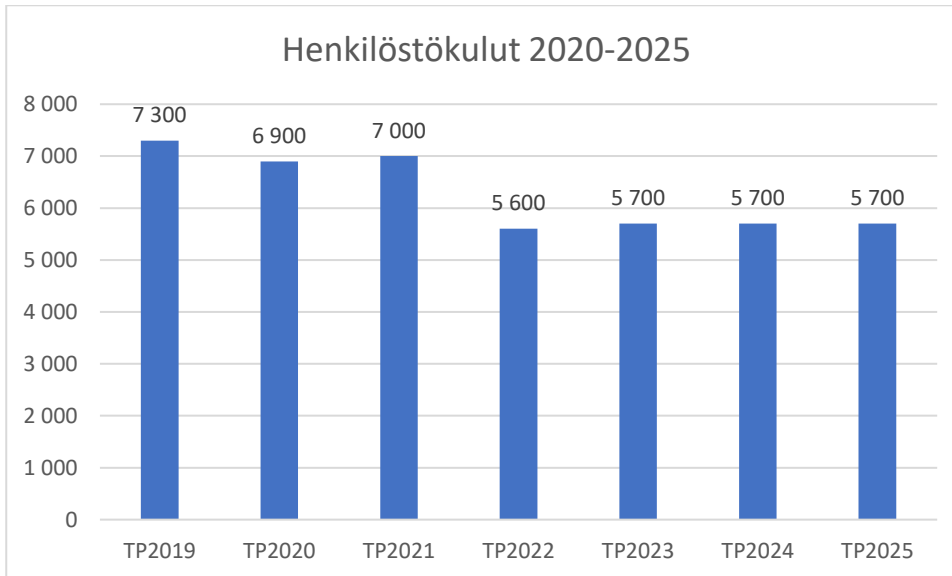
1.10. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa.

Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Työvoimakustannuksissa näkyvät myös kunta- ja palvelurakennemuutokset tai henkilöstöön kohdistuneet talouden sopeutustoimet, mitkä ovat henkilöstöraportissa tarkemmin selitettäviä/kuvattavia tapahtumia ja toimenpiteitä. Myös ostopalvelujen merkittävä käyttö voi näkyä työvoimakustannusten alenemisena.

Henkilöstökulut olivat tilinpäätösvuonna 5 676 481 € (TP 2024: 5 671 592 €). Henkilöstökulut ovat pysyneet melko tasaisena viime vuosina.



Kuvio 5. Henkilöstömenojen kehitys Rantasalmella vuosina 2019–2025 pyöristettynä tuhanteen (sisältää palkat ja palkan sivukulut).

2. HENKILÖSTÖN JA TYÖNANTAJAN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

2.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2025

Rantasalmen kuntaan perustettiin vuonna 2014 yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla kunnan työsuojelu-toimikuntana (khal. 3.2.2014 § 34).

Toimikunnassa ovat jäseninä yksi työsuojeluvaltuutettu, kolme pääluottamusmiestä ja kolme työnantajan edustajaa. Esittelijöinä toimii työsuojeluasioissa työsuojelupäällikkö ja henkilöstöasioissa hallintojohtaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui tilinpäätösvuoden aikana 4 kertaa ja käsitteli 29 asiaa. Puheenjohtajana vuonna 2025 toimi kunnanhallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajana hallintojohtaja.

Vuoden 2025 aikana yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. tietosuojaan, työsuojeluun, henkilöstöetuihin, paikasta riippumattomaan työhön ja työaikaan liittyviä asioita sekä organisaatiomuutosta.

2.2. Ammattijärjestötoiminta - Pääluottamusedustajat ja KT-yhteyshenkilö

Pääluottamusedustajina toimivat vuonna 2025 seuraavat henkilöt:

- Sari Leppäniemi OAJ / JUKO
- Riitta Tolvanen, JYTY
- Taija Pihlaja, JHL (3.7.2025 saakka)

KT-yhteyshenkilönä vuonna 2025 seuraavat henkilöt:

- hallintojohtaja Jarkko Sanisalo

2.3. Työsuojeluvaali kaudelle 2026–2029

Kunnassa pidettiin koko henkilöstön kattanut työsuojeluvaali 23.10.-6.11.2025. Työsuojeluvaltuutetuksi valittiin Minna Viremo sekä varavaltuutetuksi Marco Hämäläinen (1. vara) ja Hannele Björn (2. vara).

2.4. Palkitseminen ja palkkaus

Rantasalmen kunnalla ei ole käytössä tulospalkkiota. Työn tuloksellisuutta voidaan palkita henkilökohtaisella lisällä. Tuloksellisuuden lisäksi henkilökohtaisen lisän kriteereitä ovat ammatinhallinta (oman työn hallinta, ammattitaito ja osaaminen, työetiikka), monitaitoisuus ja erityisosaaminen, yhteistyökyky, kanssakäyminen, sosiaaliset taidot, kehittymishalukkuus ja uudistumishalukkuus.

Palkkauksen määräytymisessä on noudatettu kunkin sopimusalan työehtosopimuksen määräyksiä.

Kunnalla ei ollut käytössä rekrytointilisää. Kertapalkkiota maksetaan viranhaltijan kokouspalkkiona vuosittain hyväksytyn palkkiosäännön mukaisesti. Henkilöstöjaosto on myöntänyt muutamia määräaikaista lisäkorvauksia olennaisesti muuttuneen työtehtävän vuoksi.

Kunnassa on vuonna 2024 laadittu yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2024–2026. Suunnitelmaa varten toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus touko-kesäkuussa ajalla.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto oli merkittävä henkilöstöhallinnollinen uudistus, joka toteutettiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa kevään ja kesän 2025 aikana. Tasopalkkajärjestelmä korvasi aikaisemman työnvaativuuden arviointimenettelyn.

Rantasalmen kunta otti käyttöön kunta-alan uuden tasopalkkajärjestelmän 1.8.2025, kolme kuukautta ennen lakisääteistä määräaikaan 30.9.2025. Tasopalkkajärjestelmä koskee Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä työskenteleviä työntekijöitä sekä varhaiskasvatuksen opettajia.

Uudistuksessa kunnan henkilöstön palkat sijoitettiin uusille kolmiportaisille palkkatasoille (A1, B1 ja C1) vaa- ditun osaamisen ja vastuun mukaan. Järjestelmän tavoitteena on parantaa palkkauksen kannustavuutta, yh- denmukaisuutta ja läpinäkyvyyttä.

Käyttöönoton yhteydessä määriteltiin:

- Paikalliset tasopalkkamäärittelyt eri tehtäväryhmille
- Kunnan palkkataulukko uusine tasopalkkoineen
- Paikalliset tasolisät

KT-yhteyshenkilönä ja henkilöstöjaoston esittelijänä hallintojohtaja Jarkko Sanisalo.

2.5. Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Rantasalmen kunnassa on henkilöstöllä ollut käytössä kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointietu. Vuonna 2025 etua oli voinut käyttää 180 € / työntekijä. Vuonna 2025 TYKY -toimintaan käytettiin 18714 €. TYKY toimintaan on vuosien varrella ohjattu keskimäärin 15 000–20 000 € / vuosi.

Eduskunta päätti 19.11.2025, että työsuhdepyörien verovapaus päättyy 1.1.2026. Verovapaus tarkoitti, että työntekijä sai käyttää työnantajan kustantamaa tai leasing-mallilla hankittua polkupyörää ilman että edun arvoa lisättiin verotettaviin tuloihin. Ennen 24.4.2025 tehdyissä sopimuksissa verovapaus säilyy koko sopi- muskauden, mutta tämän jälkeen tehdyt sopimukset muuttuvat veronalaisiksi vuodenvaihteessa. Työsuhde- pyöraetu säilyy kuitenkin henkilöstöetuna, vaikka verohyöty poistuu.

2.6. Avaintiedot-henkilöstökysely 2025

Rantasalmen kunnassa toteutettiin elokuussa 2025 uusi työhyvinvointikysely, joka korvasi aiemmin käytössä olleen PARTY-kyselyn (Parempi työyhteisö). Kunta otti käyttöön Kevan Avaintiedot-henkilöstökyselyn, sillä Työterveyslaitos lopetti PARTY-kyselyn tuottamisen vuoden 2022 lopussa. Uusi työkalu tarjoaa ajantasaisem- paa ja vertailukelpoisempaa tietoa, ja se perustuu tutkittuun tietoon työelämän kuormitus- ja voimavarate- kijöistä. Kysely toteutettiin 18.–31.8.2025 välillä henkilökohtaisilla kyselylinkeillä.

Kysely kartoitti työhyvinvoinnin keskeisiä osa-alueita laajasti: työn mielekkyyttä ja motivaatiota, työilmapiiriä ja yhteishenkeä, työn kuormittavuutta ja omia voimavaroja, esihenkilötyötä ja johtamista, osaamisen kehit- tämistä, työolosuhteita ja työjärjestelyjä sekä työterveyshuoltoa ja työkyvyn tukea. Lisäksi mukana oli kysy- myksiä työnkierrosta ja työterveyspalveluiden toimivuudesta.

Vastaukset ryhmiteltiin työskentelypisteen mukaan kolmeen kokonaisuuteen: Kuutti, Koulukeskus ja Kun- nantalo (sisältäen virastokeskuksen ja Juvan). Tulokset käytiin ensin läpi esihenkilöiden kesken syyskuussa 2025, minkä jälkeen ne käsiteltiin tiimeissä esihenkilöiden johdolla keskustellen. Tarkoituksena oli tehdä nä- kyväksi työyhteisön vahvuudet ja kehittämistarpeet sekä sopia yhdessä tarvittavista toimenpiteistä. Avain- tiedot-kysely on käytössä useissa kunnissa ja muissa julkisen alan organisaatioissa, mikä mahdollistaa vertai- lun muiden toimijoiden tuloksiin ja tukee henkilöstöstrategian toteutumisen seurantaan. Työhyvinvointiky- selyn tulosten perusteella yhteisten tilaisuuksien järjestämisessä ja niihin osallistumisen mahdollistamisessa on kehitettävää. Toimintatapojen ja pelisääntöjen yhtenäisyydessä koetaan eroja yksiköiden välillä. Pereh- dyttämisen johdonmukaisuutta ja esihenkilöiden roolia perehdyttämisprosessissa on tarpeen kirkastaa.

Sisäisen viestinnän ja tiedonkulun toimivuudessa sekä käytettävissä olevien kanavien hyödyntämisessä nähdään parantamisen varaa. Myös työnkuvien ja vastuiden selkeyttäminen niin toimialueiden kuin viranhaltijoiden osalta nousee esiin kehittämiskohteena. Kyselyn perusteella suunnitellaan työhyvinvointitoimenpiteitä vuodelle 2026.

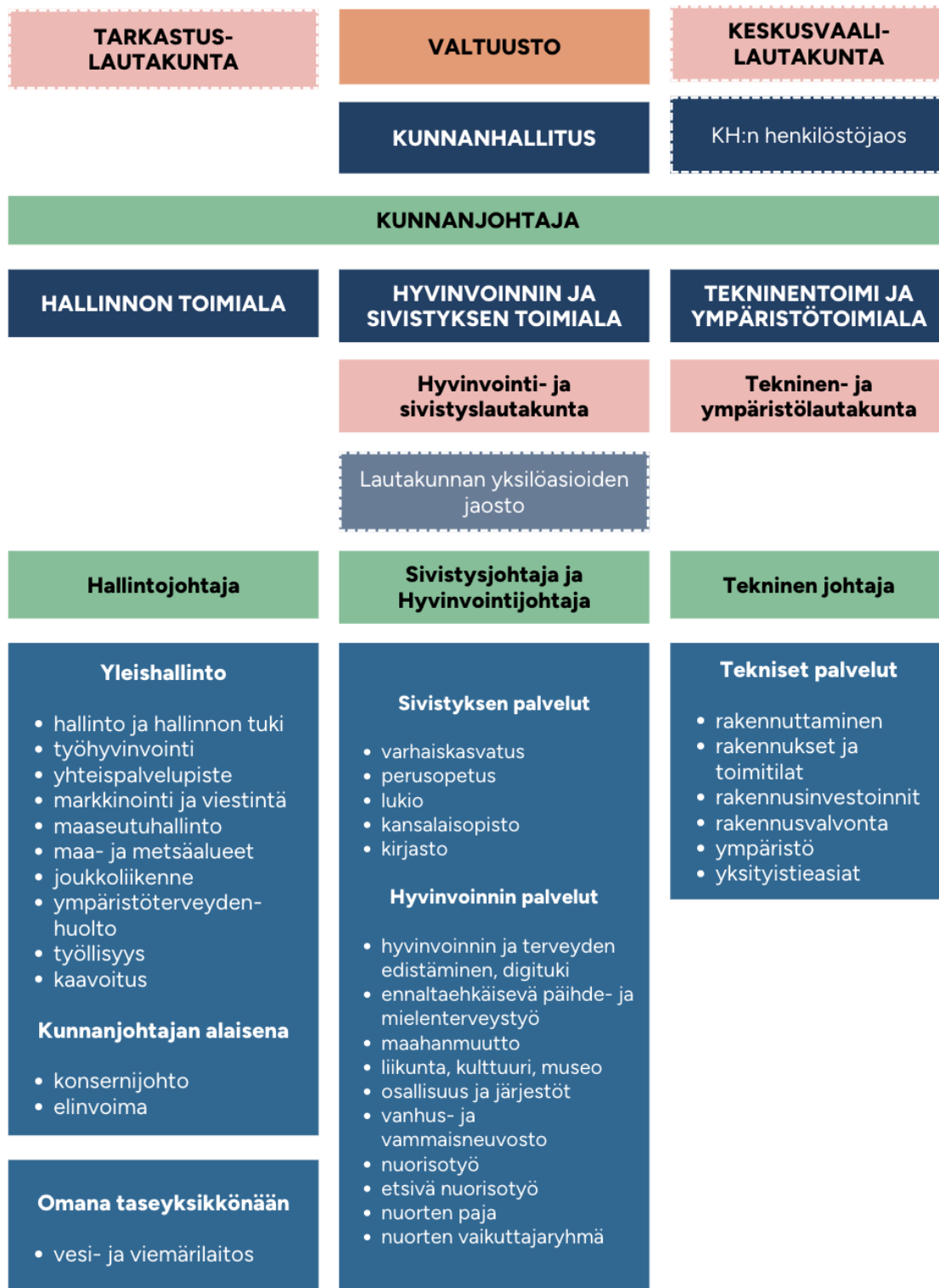
2.7.Henkilöstöstrategia 2025–2030

Kunnanvaltuusto hyväksyi 10.11.2025 § 110 henkilöstöstrategian vuosille 2025–2030. Strategia vastaa Rantasalmen keskeisiin henkilöstöhaasteisiin, joista merkittävin on tuleva sukupolvenvaihdos työpaikalla. Henkilöstön keski-ikä ollessa 49 vuotta strategiakausi tulee olemaan kriittinen eläköitymisten ja osaamisen siirron kannalta. Strategian laatiminen oli yksi vuoden 2025 talousarviotavoitteista, ja se valmisteltiin yhteistyössä pääluottamusdustajien kanssa.

Strategia rakentuu neljän pääteeman ympärille: selkeä johtamisjärjestelmä, ennakoiva henkilöstösuunnittelu, osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin ylläpito. Johtamisjärjestelmä määrittelee selkeät vastualueet ja päätöksentekoprosessit poliittisen ohjauksen ja viranhaltijaorganisaation välillä. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu keskittyy erityisesti hiljaisen tiedon siirtämiseen, varahenkilöjärjestelyihin ja rekrytointisuunnitteluun ennen eläköitymisiä. Osaamisen kehittämisessä tavoitteena on nostaa koulutuspäivien määrä 2,5 päivään henkilöä kohden vuodessa, painottaen digitaalisia taitoja, johtamiskoulutusta ja ikäjohtamista. Työhyvinvoinnin osalta strategia hyödyntää hyvää lähtötilannetta, sillä sairauspoissaolot olivat 8,74 päivää 2024 henkilöä kohden vuodessa, selvästi alle kunta-alan keskiarvon. Vuoden 2025 olivat 9,57 päivää/henkilö, joka on myös alle keskiarvon.

Strategian toteutumista seurataan systemaattisesti neljän keskeisen mittarin avulla: sairauspoissaolopäivät per henkilö, henkilöstökyselytulosten kehitys (toteutus joka toinen vuosi), henkilöstökulujen budjettivertailu sekä hakijamäärät avoimiin paikkoihin. Toimeenpano etenee vuosittaisten teemojen mukaisesti: vuonna 2025 painopiste on työhyvinvoinnin käytännön toimissa ja mentorointimallin käyttöönotossa, vuonna 2026 työnantajakuva kehittämisessä, vuonna 2027 vetovoiman vahvistamisessa käytännössä, vuonna 2028 vuorovaikutus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittämisessä ja vuonna 2029 strategian tulosten arvioinnissa. Strategian liitteenä on ikäjohtamisen aputaulukko, joka tukee esihenkilöitä tunnistamaan eri ikäkausien erityistarpeet ja riskitekijät työelämän eri vaiheissa.

3. LIITE 1 - ORGANISAATIO



Kuvio 6. Rantasalmen kunnan organisaatio 1.1.2025.