

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022



Sisällys

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Johdanto | 2 |
| 2. Henkilöstövoimavarat..... | 2 |
| 2.1. Henkilöstömäärä | 2 |
| 2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille..... | 3 |
| 2.3. Henkilöstön ikärakenne | 4 |
| 3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen..... | 5 |
| 3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan..... | 5 |
| 3.2. Eläköityminen..... | 5 |
| 4. Rekrytoinnit | 6 |
| 4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt perusturvassa | 7 |
| 4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla | 7 |
| 4.3. Rekrytoinnin ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla | 8 |
| 4.4. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla | 8 |
| 4.5. Nuoret kesätyöntekijät | 8 |
| 5. Poissaolot..... | 9 |
| 5.1. Sairauspoissaolot | 9 |
| 5.2. Koulutukset | 9 |
| 5.3. Etätyö | 10 |
| 5.4. Muut poissaolot | 11 |
| 6. Henkilöstökulut..... | 11 |
| 7. Työhyvinvointi ja Tyhy-toiminta | 12 |

1. Johdanto

Kunnan henkilöstökertomus kertoo kunnan henkilöstövoimavarojen määrän, kuvaa henkilöstön laatua sekä henkilöstökustannuksia. Henkilöstökertomus on työkalu kunnan esimiehille ja henkilöstölle kehittämiskohteiden ja päätöksenteon tueksi. Lisäksi henkilöstökertomus tuottaa tietoa kunnan päättäjille ja kunnan johdolle kunnan henkilöstötilanteesta.

Henkilöstö on kunnan tärkein resurssitekijä. Motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan kannalta oleellinen menestystekijä. Vuodesta 2022 tekee poikkeuksellisen se, että vuoden vaihteessa 2022-23 kunnan henkilöstöstä yli 100 henkilöä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen. Hyvinvointialueen käynnistyminen 1.1.2023 tarkoittaa perusturvan ja keskuskeittiön viranhaltijoiden ja työntekijöiden työnantajan vaihtumista.

Kunta pyrkii ohjaamaan henkilöstövoimavarat vastaamaan yhä muuttuvaan ja kehittyvään toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinnossa kunnan haasteina ovat muun muassa henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen sekä ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen. Painetta henkilöstön jaksamiseen tuo ulkoiset sidosryhmät sekä jatkuvasti kehittyvät ja muuttuvat järjestelmät ja toimintatavat.

Tunnuslukujen avulla pyritään kuvaamaan henkilöstörakennetta ja sen tilaa. Luvut henkilöstökertomukseen on kerätty pääosin Populus-henkilöstöhallintajärjestelmästä.

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2022 oli kaikkiaan 265 henkilöä, joka on 17 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Naisia työntekijöistä oli 84 %.

Kunta suosii toistaiseksi voimassa olevia työ- ja virkasuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia vuonna 2022 oli lähes 90 % koko henkilöstöstä. Määräaikaisessa työsuhteessa ja sijaisuuksia hoitamassa oli vuoden aikana 31 työntekijää. Eniten määräaikaisia työsuhhteita on ollut perusturvassa ja hyvinvointi- ja sivistisosastolla. Palkkatuetussa määräaikaisessa työssä mukaan lukien velvoitetyöllistettävät oli vuoden aikana 9 eri henkilöä.

Suurin osa kunnan työntekijöistä on kokoaikaisessa työ- tai virkasuhteessa, koko henkilöstöstä noin 90 prosenttia. Osa-aikaisia työsuhteita solmitaan pääasiassa vain silloin, kun työtehtävä siihen soveltuu ja työntekijä sitä itse haluaa. Osa-aikatyössä olevat ovat mm. osittaiselle hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai heillä on sovittu osa-aikainen työsuhde. Osa-aikaisia työntekijöitä oli eniten hyvinvointi- ja sivistysosastolla, kaikkiaan 18.

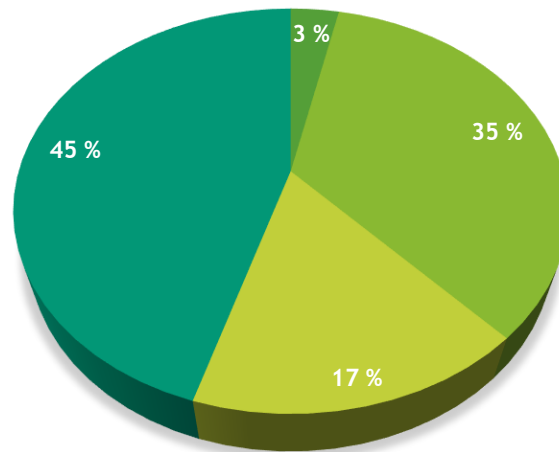


2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointi- ja sivistysosastolta, johon kuuluvat muun muassa koulujen opettajat ja muut työntekijät, Puulan seutuopiston ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, vapaa-aika ja nuorisotoimen työntekijät. Hyvinvointi- ja sivistysosastolla työskentelee 120 henkilöä. Toiseksi suurin henkilöstöryhmä löytyy perusturvasta, jossa työntekijöitä oli kaikkiaan 92. Tähän henkilöstöryhmään kuuluvat ikäihmisten eli palvelukeskusten ja kotihoidon työntekijät sekä vammaispalvelun, työllisyyspalveluiden sekä sosiaalitoimen henkilöstö.

Teknisen osaston henkilöstömäärä vuonna 2022 oli 44 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. huoltomiehet, laitoshuollon ja ravitsemushuollon työntekijät sekä rakennusvalvonta. Henkilöstömäärältään selvästi pienimmän osaston muodostaa alle kymmenen henkilöä sisältävä talous- ja hallinto-osasto, johon kuuluvat yleis- ja taloushallinnon henkilöstö sekä kehittämissyksikkö.

Henkilöstön jakautuminen osastoille (%)



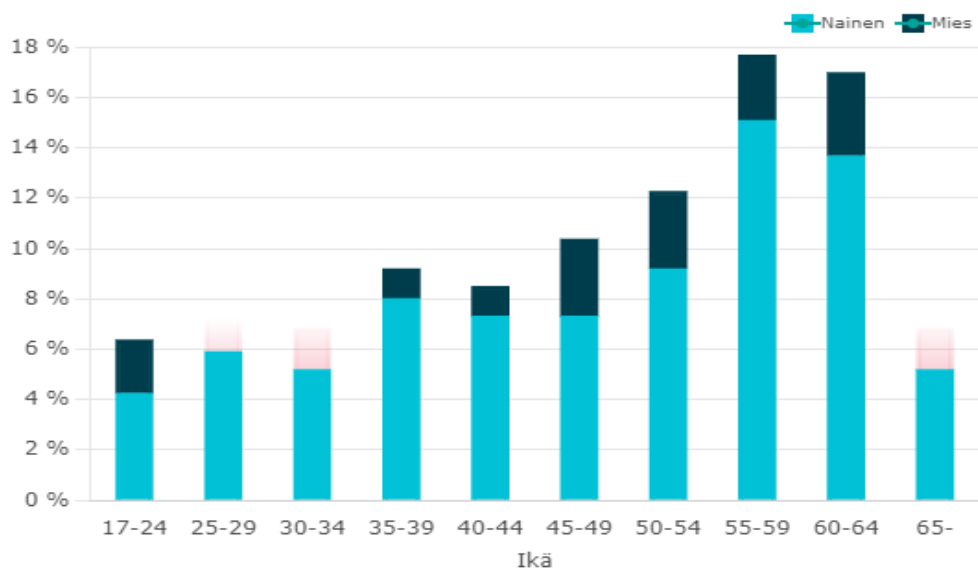
■ Talous- ja hallinto ■ Perusturva ■ Tekninen ■ Hyvinvointi- ja sivistys

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa vuonna 2022 oli 47,8 vuotta, vuonna 2021 sen ollessa 47,9 vuotta ja vuonna 2020 keski-ikä oli 49 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja naisten 48 vuotta.

Ikärakenne painottuu henkilöstössä yli 55 vuotiaisiin. Kuvassa henkilöstön ikäjauma vuonna 2022 (lähde Keva).

Ikäjauma 2022

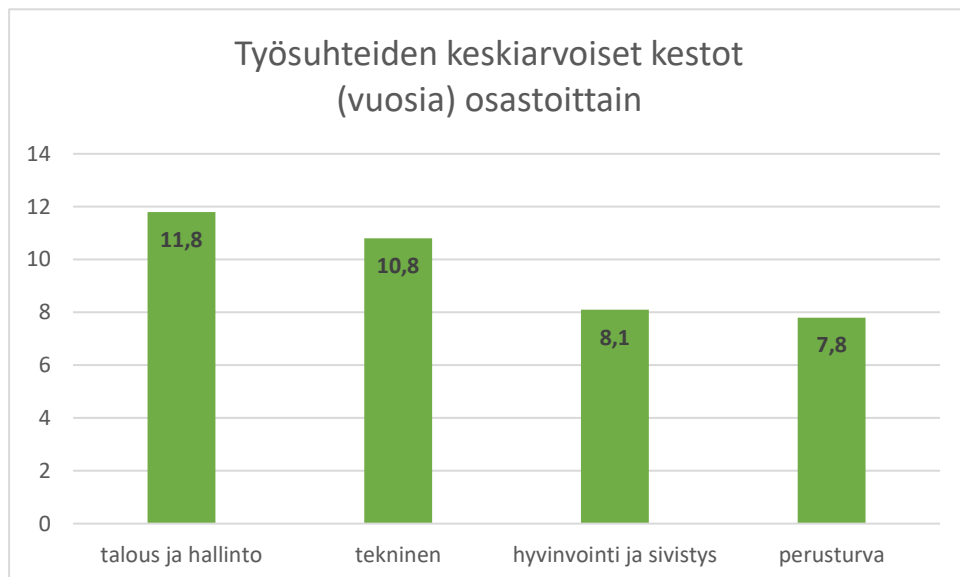


3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen

3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan

Kunta on onnistunut sitouttamaan henkilöstöään hyvin ja siitä kertovat mm. työsuhteiden kestot kuntaan. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan on noin 10 vuotta.

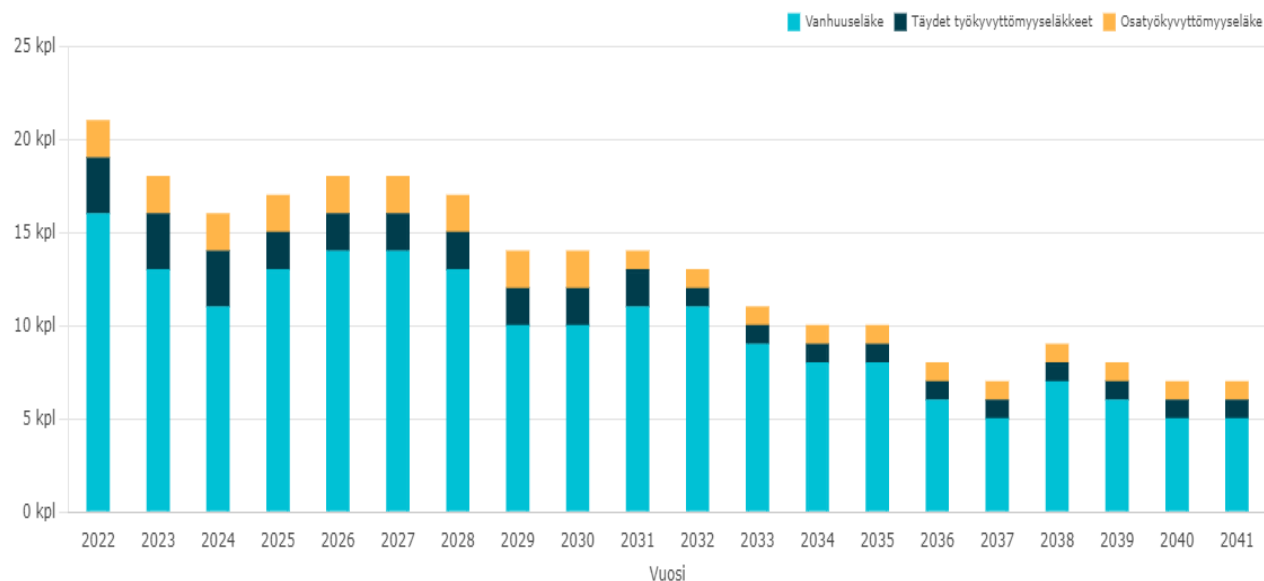
Yleishallinnossa, johon mukaan laskettu kehittämissyksikkö, työntekijöiden työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 11,8 vuotta. Teknisellä osastolla työntekijöiden työsuhteen kesto kuntaan on keskimäärin 10,8 vuotta. Opetus- ja kulttuuritoimen henkilöstön työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 8,1 vuotta. Esimerkiksi opetuspuolella joudutaan käyttämään työntekijöitä lyhyissä sijaisuuksissa, joka laskee opetuspuolen keskimääräistä työsuhteen kestoa. Sosiaalitoimessa muun muassa hoitotyöntekijöiden sijaisuudet vaikuttavat matalampaan keskiarvoiseen työsuhteen kestoan, joka vuonna 2022 oli keskimäärin 7,8 vuotta.



3.2. Eläköityminen

Vuonna 2022 kunnasta jäi eläkkeelle 8 työntekijää. Kevan eläke-ennuste Joutsan kunnan henkilöstöstä vuoteen 2041 saakka on kuvattu kaaviossa. Ennuste tulee kuitenkin muuttumaan vuodesta 2023 alkaen, koska perusturvan henkilöstö on 1.1.2023 alkaen siirtynyt hyvinvointialueen työntekijöiksi.

Eläköitymisennuste

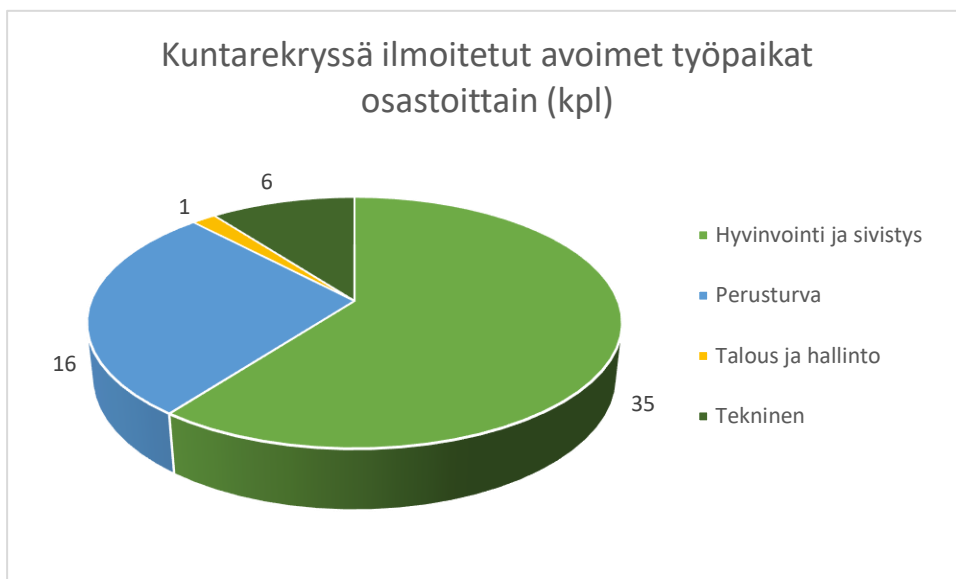


4. Rekrytoinnit

Joutsan kunnan rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan Kuntarekryssä, josta ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla sekä TE-palveluiden avoimet työpaikat -sivuilla. Vuonna 2022 kunta julkaisi 58 hakuilmoitusta Kuntarekryssä, joihin haki kaikkiaan 271 henkilöä.

Selvästi eniten työpaikkailmoituksia oli hyvinvointi- ja sivistisosastolla, 35 ilmoitusta. Perusturvan osuus kaikista kunnan avoimista työpaikoista oli vajaa neljännes.

Eniten hakemuksia tuli nuorten kesätöihin, jota haki kaikkiaan 42 nuorta. Luokanopettajan sekä liikunnan ja terveystiedon tuntiopettajan paikat kiinnostivat myös suuresti. Haasteellisinta rekrytoinneissa on ollut saada hakijoita perusturvan töihin sekä opettajien ja varhaiskasvatuksen sijaisuuksiin.



4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt perusturvassa

Vuonna 2022 rekrytoinnit perusturvan puolelle painottuivat ikäihmisten palveluihin. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien työpaikkailmoituksia julkaistiin 11 kertaa. Sosiaali-toimeen haettiin vuoden aikana muutaman kerran perhetyöntekijää, lisäksi sosiaali-työntekijän virka oli auki ja koulukuraattori-perhetyöntekijän määräaikainen työtehtävä. Hoito- ja sosiaalialan valtakunnalliset rekrytointihaasteet näkyvät myös Joutsassa ja etenkin määräaikaisiin työtehtäviin ja sijaisuuksiin oli haasteellista löytää työntekijöitä.

Perusturvan tilannetta leimasi tuleva muutos, siirtyminen hyvinvointialueen työntekijöiksi vuoden 2023 alusta alkaen. Perusturvan työntekijöistä suurin osa siirtyi niin sanottuna vanhana työntekijänä hyvinvointialueelle pitäen oman työtehtävänsä ja työpisteensä ennallaan. Siirtyvää henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin kolmessa osassa. Neuvottelut koskivat perusturvan ja keskuskeittiön henkilöstöä. Hyvinvointialueeseen liittyen henkilökohtaiset YT-neuvottelut käytiin kahden työntekijän kanssa.

4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla

Hyvinvointi- ja sivistysosaston opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa oli avoimia työpaikkoja pitkin vuotta, niin vakituisia kuin määräaikaisia työtehtäviä. Vakituisiin ja pidempiaikaisiin työ- ja virkasuhteisiin oli helpompi saada päteviä hakijoita ja paikat saatiin pääosin täytettyä, mutta lyhyet sijaisuudet niin opetustoimessa kuin varhaiskasvatuksessakin oli haasteellisia täyttää ja haku-aikaa jouduttiin usein jatkamaan tai uusimaan.

Yhtenäiskoulun ja lukion rehtorin ja apulaisrehtorin haut toteutettiin keväällä 2022 ja molempiin tehtäviin saatiin päteviä hakijoita. Rehtorin virkaan viiden hakijan joukosta valittiin Ulpu Silvasti ja apulaisrehtorin virkaan kuuden hakijan joukosta Matti Miettinen.

4.3. Rekrytoinnin ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla

Edellisen teknisen johtajan irtisanouduttua oli kunnassa syksyllä haussa teknisen johtajan virka, johon saatiin seitsemän hakemusta. Hakijoiden joukosta tehtävään valittiin aiemmin kunnassa rakennustarkastajana toiminut Arttu Mönkölä, joka aloitti teknisen johtajan virassa marraskuun alussa. Arttu Mönkölän valinnan myötä kuntaan tuli avoimeksi rakennustarkastajan paikka, johon rekrytoitiin kahden hakijan joukosta Risto Salonen. Rakennuspäällikön tehtävä tuli myös avoimeksi syksyllä 2022 edellisen rakennuspäällikön siirtyessä toisen kunnan palvelukseen. Rakennuspäällikön työtä haki kuusi henkilö, joista tehtävään valittiin Pinja Weijo. Työskentelyn Joutsan kunnalla sekä Risto Salonen että Pinja Weijo aloittavat vuoden 2023 tammikuussa.

Lisäksi teknisellä puolella oli vuoden aikana avoimena ravitsemistyöntekijöiden ja laitoshuoltajan tehtäviä, jotka saatiin täytettyä.

4.4. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla

Talous- ja hallinto-osaston ainoa avoin työpaikka vuoden 2022 aikana oli kesätyöntekijöiden rekrytointi. Kesätyöntekijöiden rekrytointiprosessista vastaa henkilöstöasiantuntija.

4.5. Nuoret kesätyöntekijät

Kuntaan haki nuorten kesätyönhakijoiden rekrytoinnissa kaikkiaan 42 nuorta. Muutammat nuoret peruivat kunnan kesätyön saatuaan kesätyötä toisilta työnantajilta ja kaikkiaan kesätyöntekijöitä kunnalla oli 37.

Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti kesätyöntekijät olivat vuosina 2004-2006 syntyneitä peruskoulun päättäneitä joutsalaisnuoria. Teknisen toimen puistotyössä ja laitoshuollossa oli yhteensä 13 nuorta. Talous- ja hallinto-osastolla somettajana työskenteli yksi nuori ja ICT-puolella yksi nuori. Kirjastossa oli kolme nuorta, vapaa-aikatoimen lasten kesäleireillä kolme, koululaisten päivätoiminnassa seitsemän ja varhaiskasvatuksessa kuusi nuorta. Perusturvan puolella TyöVarikolla kesätyössä oli kaksi nuorta ja Helperissä yksi nuori kesätyöntekijä.

Nuorille maksettiin kahden viikon kesätyöstä 345 € sisältäen lomakorvauksen. Nuorten kesätyöt sijoittuivat koko kesälomakaudelle kesäkuun alusta elokuun alkupäiviin.

5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja henkilöstölle vuonna 2022 kertyi kaikkiaan 3175 työpäivää (3675 kalenteripäivää), joka on hieman enemmän kuin vuotta aiemmin. Sairauspoissaoloja oli 181 työntekijällä, joka on vähemmällä työntekijällä kuin vuonna 2021, jolloin sairauspoissaoloja oli 192 työntekijällä. Pitkäaikaisesti (yli 60 työpäivää) sairauspoissaoloja oli viidellä henkilöllä (vuonna 2021 neljällä henkilöllä). Suurin osa sairauspoissaoloista oli muutaman päivän mittaisia infektio-oireista johtuvia poissaoloja.

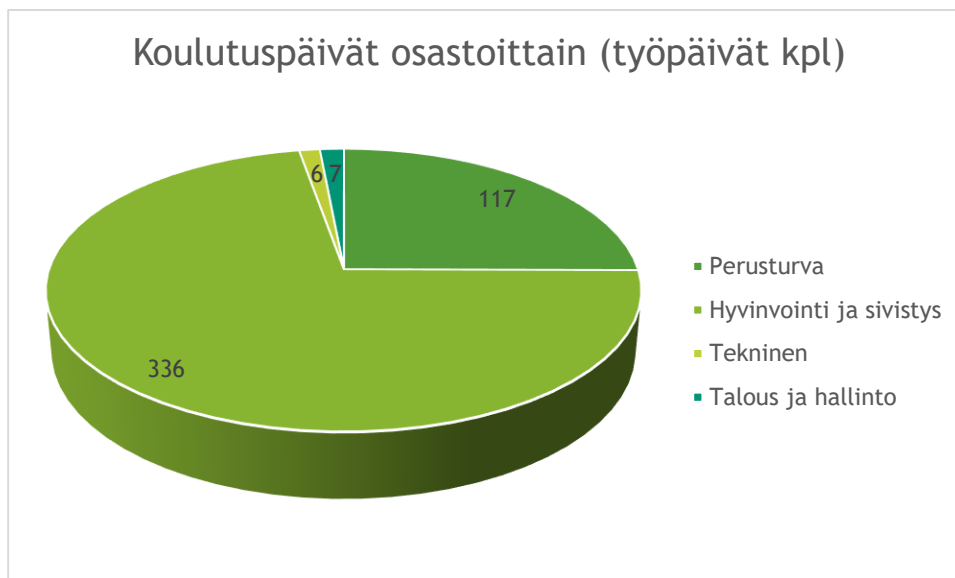


5.2. Koulutukset

Kunta panostaa työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Kunnassa kannustetaan kouluttautumaan paitsi oman työtaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi myös kouluttautumaan tarvittaessa uusiin työtehtäviin. Kunta tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden kolmeen palkalliseen koulutuspäivään vuosittain.

Vuonna 2022 koulutuspäiviä kunnan henkilöstölle kertyi 466, vuonna 2021 koulutuspäiviä oli 421. Koulutuspäiviin sisältyvät palkalliset ja palkattomat oppisopimuspäivät, koulutuspäivät sekä täydennys- ja työsuojelukoulutukset. Kunta suhtautuu positiivisesti oppisopimuskoulutukseen ja vuonna 2022 oppisopimuskoulutuspäiviä käytettiin 12 työpäivää. Täydennyskoulutuspäiviä oli 20 ja työsuojelukoulutusta kymmenen päivää. Opintovapaisiin käytettiin vuonna 2022 yhteensä 267 työpäivää kahden työntekijän toimesta.

Hyvinvointi- ja sivistisosaston työntekijät suurimpana henkilöstöryhmänä käyttävät vuosittain myös eniten koulutuspäiviä.



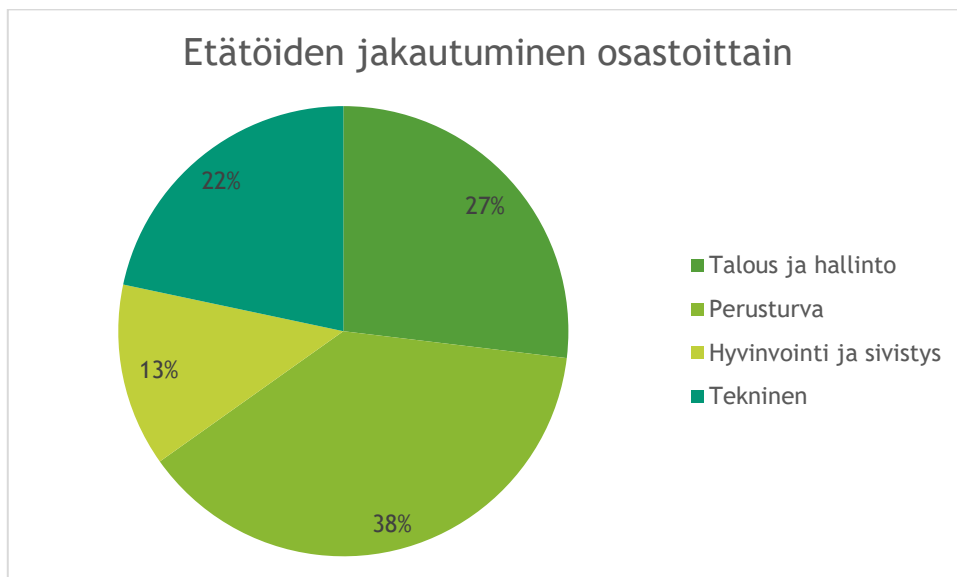
5.3. Etätyö

Etätyöt tuli korona-pandemian myötä osaksi etenkin toimistotyöntekijöiden työarkea. Kunnan etätyöohjeistuksen mukaan työntekijä voi olla kaksi päivää viikossa etätyössä, mikäli työtehtävä sen sallii. Etätyöstä tulee tehdä sopimuksen ja etätyöpäivät tulee sopia etukäteen esimiehen kanssa. Henkilöstön tulee huomioida tietoturva ja tietosuoja etätyössä.

Vuonna 2022 etätyöpäiviä kertyi 669 työpäivää, joka on huomattavasti vähemmän kuin vuotta aiemmin, jolloin koronan vuoksi kunnassa oli ajoittain käytössä etätyömääräys.



Etätyömahdollisuutta käytti vuoden aikana 24 eri henkilö, joka on kuusi henkilö vähemmän kuin vuonna 2021. Keskimäärin yksi henkilö teki noin 28 etätyöpäivää vuoden aikana. Suurin etätöiden määrä yksittäisellä henkilöllä oli 117 päivää vuoden aikana, useammalla työntekijällä etätyöpäiviä kertyi vain muutamia.



5.4. Muut poissaolot

Perhevapaisiin, kuten palkallisiin ja palkattomiin äitiys- ja isyysvapaisiin sekä tilapäisiin hoitovapaisiin, käytettiin 587 työpäivää. Työpaikka- ja työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi vuoden aikana 53 työpäivää. Kunnan henkilöstö otti vuoden aikana palkattomia poissaolopäiviä kaikkiaan 304 työpäivää ja vaihtoi lomarahoja vapaiksi 172 työpäivää. Vuoden aikana virka- ja työvapaita (50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä) oli viisi työpäivää.

6. Henkilöstökulut

Henkilöstömenot vuonna 2022 sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukuluihin olivat 12 198 875 euroa, mikä on reilut 100 000 euroa enemmän kuin vuotta aiemmin. Henkilöstömenot olivat 31,7 prosenttia toimintakuluista, kun vuonna 2021 se oli 34,7 prosenttia.

Taulukossa eriteltynä henkilöstökulut vuodelta 2022.

| Palkat ja palkkiot € | Vuosi 2022 |
|------------------------------------------|----------------------|
| Luottamushenkilöiden palkkiot | 99 607,60 |
| Vakinaisten palkat | 7 170 453,08 |
| Määräaikaisten palkat | 954 681,56 |
| Tunti- ja urakkapalkat | 29 179,19 |
| Sijaisten palkat | 665 497,25 |
| Erilliskorvaukset | 713 755,75 |
| Asiantuntijapalkkiot | 0 |
| Työllistämistukipalkat | 102 784,82 |
| Velvoitetuotto | 3 728,74 |
| Siviilipalvelusmiesten palkat | 6 040,90 |
| Jaksotetut palkat | 39 809,57 |
| Sairausvakuutuskorvaukset | 176 321,43 |
| Tapaturmavakuutuskorvaukset | 0 |
| Muut henkilöstömenojen korvaukset | 9 673,53 |
| Henkilöstösivukulut | 2 599 331,26 |
| YHTEENSÄ | 12 198 874,76 |

7. Työhyvinvointi ja Tyhy-toiminta

Kunta panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Syksyisin kunnan työntekijöille tehdään työhyvinvointikysely. Loka-marraskuussa 2022 tehtyyn työhyvinvointikyselyyn vastasi 98 työntekijää. Työhyvinvointikyselyn tulokset on käsitelty osastoittain ja osastot kiinnittävät huomiota paitsi onnistumisiin myös työhyvinvoinnin kehityskohteisiin.

Kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen määrärahan käytöstä päättää TYHY – ryhmä. Vuonna 2022 tyhy-toimintaan oli varattu 40 000 euroa ja tilikauden käyttö oli 45 403 euroa.

Suosituin tyhy-toiminnan käyttö on ePassi flex, johon sisältyy liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun. Vuonna 2022 kunnan työntekijät saivat 150 € ePassiin tyhy-etua käyttöönsä. Kunnanhallitus myönsi lisäksi kunnan työntekijöiden hyvinvointia lisäämään 100 € lisärahan ePassiin työntekijöille, joilla oli ollut yhtäjaksoinen työsuhte Joutsan kuntaan voimassa vähintään 6 kk päätöspäivästä lukien.

Pikkujoulut toteutettiin jouluruokailuna Lamminmäen tilalla marraskuun lopussa. Tilaisuudessa oli esiintymässä Janna Hurmerinta. Tilaisuudessa jaettiin Kuntaliiton ansiomerkit 30 vuotta kunnallista työtä tehneille Joutsan kunnan työntekijöille.

Kunnan työntekijöiden tyhy-etuja vuonna 2022 olivat

- Leivonmäen uimahallissa yksi maksuton uinti tai osallistuminen vesivoimisteluryhmään viikossa
- Kunnan kuntosalien maksuton käyttö
- Osaston yhteinen hyvinvointitunti
 - o tunti työaikaa keväällä ja tunti syksyllä
- Hyvinvointietu 3x15 €/vuosi
 - o hieronta-, jalkahoito-, kosmetologi- tai parturikäynti
 - o joutsalaisessa yrityksessä
 - o edun arvo työntekijälle 45 €
- ePassi Flex liikunta-, kulttuuri ja hyvinvointietu
 - o voimassa työsuhteen ollessa voimassa
- Joutorannan vuokraaminen 50 % alennuksella omaan käyttöön