

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019



Antti-Pekka Hokkanen

JOUTSAN KUNTA

VALTUUSTO 20.4.2020

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat.....	2
2.1. Henkilöstömäärä	2
2.2. Henkilöstön jakautuminen sektoreille	3
2.3. Henkilöstön ikärakenne	3
3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen.....	4
3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan.....	4
3.2. Eläköityminen.....	4
4. Rekrytoinnit	5
4.1. Esimiehet.....	5
4.2. Työtehtäviin rekrytoinnit	6
4.3. Rekrytointihaasteet.....	6
4.4. Nuoret kesätyöntekijät	7
5. Poissaolot.....	7
5.1. Sairauspoissaolot	7
5.2. Koulutukset	7
5.3. Muut poissaolot	8
6. Henkilöstökulut.....	8
6.1. Ylityöt	9
7. Tyhy-toiminta.....	9

1. Johdanto

Henkilöstö on kunnan tärkein resurssitekijä. Motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan kannalta oleellinen menestystekijä. Kunta pyrkii ohjaamaan henkilöstövoimavarat vastaamaan yhä muuttuvaan ja kehittyvään toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinnassa kunnan haasteina ovat mm. henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen sekä ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen ja rekrytointihaasteet tietyissä työtehtävissä.

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

Tunnuslukujen avulla pyritään kuvaamaan henkilöstörakennetta ja sen tilaa. Luvut henkilöstökertomukseen on saatu Populus-henkilöstöhallintajärjestelmästä, joka kunnassa otettiin käyttöön alkuvuodesta 2019.

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2019 oli 277 henkilöä, joka on 6,3 prosenttia kunnan väestöstä (Joutsan asukasluku 4 376). Edellisenä vuonna henkilöstön määrä oli 263 henkilöä. Verrottuna edelliseen vuoteen on kunnan kokonaihenkilöstömäärä noussut 14 henkilöllä.

Kunta suosii toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia työntekijöitä vuonna 2019 olikin 86 % eli 239 henkilöä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevia oli 18 ja sijaisuuksia oli hoitamassa 20 henkilöä. Oppisopimuksen kautta määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kunnalla vuonna 2019 on ollut 2 henkilöä.

Palkkatuetussa työssä kunnassa oli vuoden aikana kaksitoista eri henkilöä.

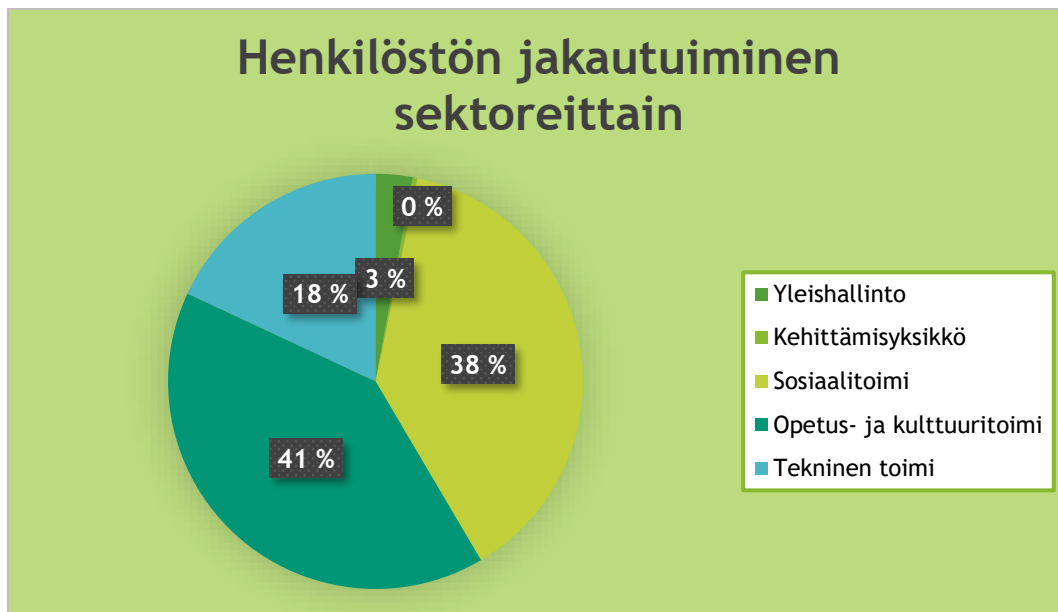
Suurin osa kunnan työntekijöistä on kokoaikaisessa työsuhteessa. Osa-aikaisia työsuhteita solmitaan vain, mikäli työtehtävä siihen soveltuu ja työntekijä on siihen halukas. Vuonna 2019 kokoaikaisessa työsuhteessa kunnan työntekijöistä oli noin 80 % ja osa-aikaisessa 20 % työntekijöistä. Yleishallinnossa ja kehittämistoimissa kaikki työntekijät ovat kokoaikatyössä. Sosiaaliosastolla työntekijöistä 89 on kokoaikatyössä ja osa-aikatyössä olevia on 17. Opetus- ja kulttuuritoimen puolella kokoaikatyössä olevaa henkilöstöä on 75 ja osa-aikatyötä tekee 37. Teknisen toimen puolella kolme työntekijää on osa-aikatyössä, kokoaikatyötä tekee 47 henkilöä.

Osa-aikatyössä olevat ovat mm. osittaiselle hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai heillä on osa-aikainen virka tai toimi.

2.2. Henkilöstön jakautuminen sektoreille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee opetus- ja kulttuuritoimen alla, yhteensä 112 henkilöä. Tähän henkilöstöryhmään kuuluvat mm. opettajat, seutuopiston ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, vapaa-aika ja nuorisotoimen työntekijät. Toiseksi suurin henkilöstöryhmä, yhteensä 106 henkilöä, kunnassa työskentelee sosiaalitoimen alla eli mm. hoitohenkilöt palvelukeskuksissa ja kotihoidossa sekä sosiaalitoimen henkilöstö.

Teknisen osaston henkilöstömäärä vuonna 2019 on ollut 50 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. huoltomiehet, laitoshuollon ja ravitsemushuollon työntekijät sekä rakennusvalvonta. Yleishallintoon kuuluvat hallinnon ja taloushallinnon henkilöstö ja heitä on yhteensä 8. Kehittämisyksikössä työskentelee yksi henkilö.

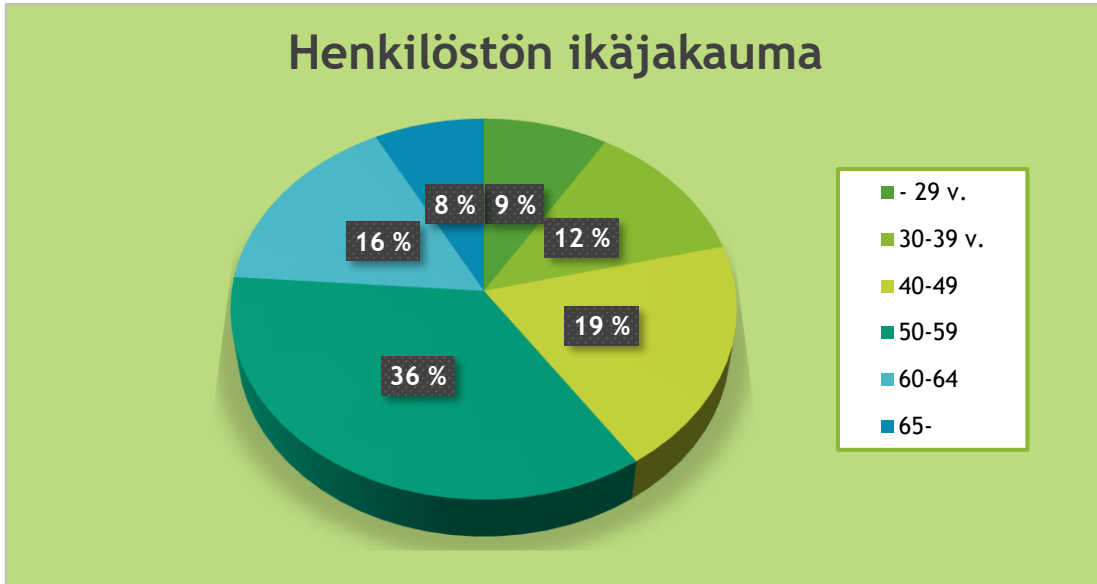


2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on 47,3 vuotta, joka on noin kaksi vuotta pienempi kuin vuotta aiemmin. Nuorin keski-ikä on tällä hetkellä yleishallinnossa, jossa keski-ikä on noin 46 vuotta. Sosiaalitoimessa, opetus- ja kulttuuritoimessa sekä teknisessä toimessa keski-ikä on noin 50 vuotta.

Kunnan työntekijöistä isoin osa on iältään 50-59 vuotiaita, heitä on yli 100 henkilö, joka on 36 % koko henkilöstöstä. Noin kymmenen vuoden aikajanalla kunnan työntekijöistä iso osa tulee eläköitymään, joka kunnan tulee huomioida henkilöstöstrategiassa. Alle 30-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden osuus on pieni, molemmissa ikäryhmissä on alle 30 työntekijää. Muiden ikäryhmien henkilöstön ikäjakauma on melko tasainen.

Henkilöstön ikäjakauma



Opetus- ja kulttuuritoimessa on suurin henkilömäärä 50-59 vuotiaiden ikäryhmässä, mutta heitä on myös kokonaisuudessaan eniten. Myös alle 30 vuotiaiden ja yli 65 vuotiaiden määrä on opetus- ja kulttuuritoimessa suurin.

3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen

3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan

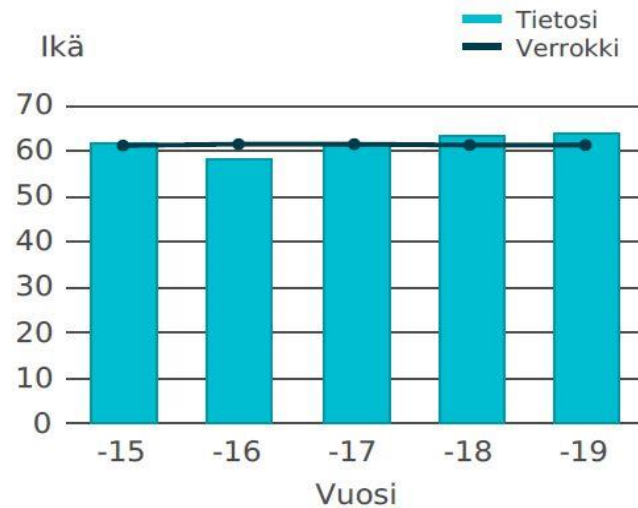
Kunta on onnistunut sitouttamaan henkilöstöään hyvin ja siitä kertovat mm. työsuhteiden kestot kuntaan. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan on 9,4 vuotta.

Yleishallinnossa, johon mukaan laskettu kehittämissyksikkö, työntekijöiden työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 14,6 vuotta. Sosiaalitoimessa mm. hoitotyöntekijöiden sijaisuudet vaikuttavat matalampaan keskiarvoiseen työsuhteen kestoan, joka on 4,9 vuotta. Opetus- ja kulttuuritoimen henkilöstön työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 8,5 vuotta. Esim. opetuspuolella joudutaan käyttämään työntekijöitä lyhyissä sijaisuuksissa, joka laskee opetuspuolen keskimääräistä työsuhteen kestoan. Teknisellä osastolla työntekijöiden työsuhteen kesto kuntaan on keskimäärin 9,7 vuotta.

3.2. Eläköityminen

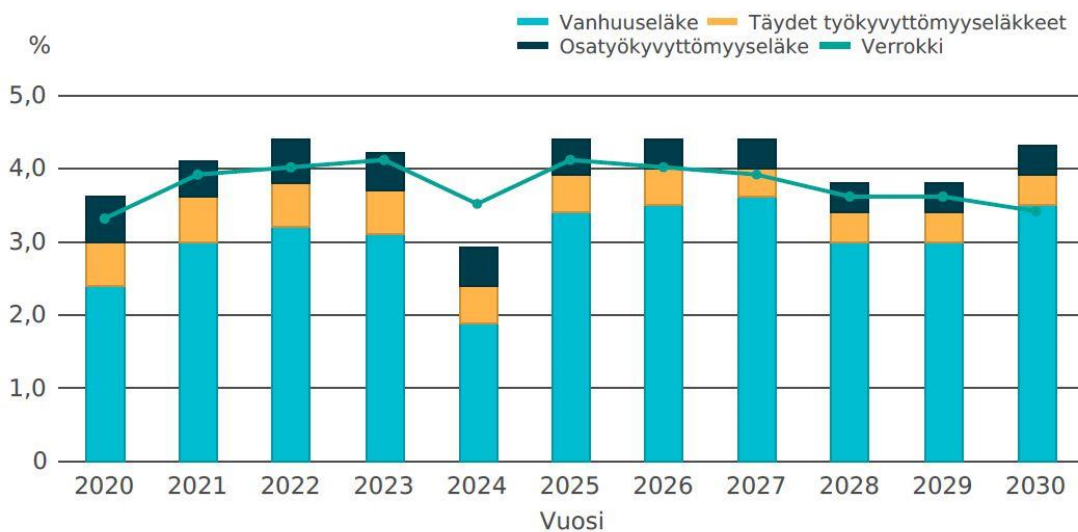
Vuonna 2019 kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle yhdeksän työntekijää. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä on pienessä kasvussa ja kunnassa pyritäänkin työkyvyn ylläpitoon.

Taulukossa eläkkeelle jääneiden keski-ikä Joutsan kunnassa viimeisen viiden vuoden ajalta.



Kunnan eläke-ennuste seuraavalle kymmenelle vuodelle on kuvattu alla olevassa kuvassa. Noin viiden vuoden kuluttua on odotettavissa useita eläköitymisiä.

Eläköitymisennuste



4. Rekrytoinnit

4.1. Esimiehet

Vuonna 2019 oli kunnan kannalta suurten muutosten vuosi esimiesten saralla. Erillisjärjestelyin hoidettu johtavien viranhaltijoiden työskentely saatiin päätökseen kun peruspalvelujohtajan virka lakkautettiin ja perustettiin erilliset virat perusturvajohtajalle ja hyvinvointi- ja sivistysjohtajalle. Perusturvajohtajan virkaa keväällä haki yhteensä yhdeksän henkilö, joista valittu Anna-Maija Kääriäinen aloitti virassaan kesällä. Hyvinvointi- ja sivistysjohtajan virkaan

kunta sai 16 hakemusta. Virkaan valittu Mika Sirkka aloitti vakituudessa tehtävässään kesäkuussa 2019.

Myös Puulan seutuopiston rehtorin virkaa oli hoidettu väliaikaisella ratkaisulla syksystä 2018 alkaen. Uudeksi rehtoriksi valittiin kymmenen hakijan joukosta Antti Ruotsalainen, joka aloitti työnsä alkuvuodesta 2019.

Johtavan sosiaalityöntekijän irtisanouduttua kesällä haettiin virkaan uutta henkilöä. Hakuaikaa jatkettiin syksyllä, kun kaksi aiemmin hakenutta peruivat hakemuksensa. Jatketun hakuajan päätteeksi virkaa haki kaksi uutta henkilöä, joista virkaan valittiin Päivi Boualem. Vammaispalvelujen esimiehen jäätyä eläkkeelle aloitti virassa esimiehenä joulukuussa kuuden hakijan joukosta valittu Sirkka-Helinä Huru.

Teknisen johtajan virkaan valittiin Juha-Matti Näykki loppuvuodesta 2019, virkaa haki viimeisimmässä haussa kahdeksan henkilöä. Myös asumispalvelujen- ja hoitotyön esimiehen valinta tehtiin vuoden 2019 puolella, kun kuuden hakijan joukosta virkaan valittiin Sanna Niskanen. Sekä Näykki että Niskanen aloittavat viroissaan tammikuussa 2020.

4.2. Työtehtäviin rekrytoinnit

Vanhuspalveluiden fysioterapeutiksi 11 hakijan joukosta valittu Katariina Järviluoma aloitti työssään keväällä. Keväällä aloitti myös vanhuspalveluihin laitoshuoltajana Katri-Helena Hautaniemi. Ikäihmisten palveluihin haettiin täysin uuteen vakituiseen työtehtävään palveluohjaaja, jonka keskeisenä työtehtävänä on ikäihmisten ja vammaisten ohjaus ja neuvonta. Seitsemän hakijan joukosta palveluohjaajaksi valittiin Katja Toiviainen, joka aloittaa työssä tammikuussa 2020. Kuntaan palkattiin myös kaksi uutta sairaanhoitajaa ja neljä lähihoitajaa.

Sosiaalitoimen puolella aloitti uudessa määräaikaisessa työtehtävässä sosiaaliohjaaja Kati Heino, jolla pyrittiin paikkaamaan sosiaalitoimen haasteellista tilannetta. TyöVarikolle rekrytoitiin nuorten pajalle yksilövalmentaja, kymmenen hakijan joukosta tehtävään valittiin Marjo Huikko.

Etsivän nuorisotyöntekijän työtehtävä vakinaistettiin syksyllä 2019. Rekrytointihaussa tehtävää haki kuusi henkilöä, joista tehtävään valittiin Janne Pajunen. Laitoshuoltoon palkattiin uudeksi laitoshuoltajaksi Anita Kokko vakituiseen työsuhteen seitsemän hakijan joukosta.

4.3. Rekrytointihaasteet

Samaan aikaan kun työttömyys on yhä kasvava haaste, on kunnalla tietyillä aloilla työvoimapulaa. Kuntaan on haettu koko syksyn ajan sosiaalityöntekijää, jota ei lukuisista rekrytointihausta huolimatta onnistuttu saamaan. Samoin hoivapuolella lähihoitajien ja sairaanhoitajien saaminen on ollut haasteellista.

Varhaiskasvatuksen puolella on vuoden aikana ollut avoimia paikkoja niin perhepäivähoitoon kuin päiväkotikiin. Tehtäviä on ollut hyvin haasteellista täyttää, sillä hakijoita ei ole ollut.

Teknisellä osastolla oli vuoden aikana haussa kirvesmies, mutta kuudesta hakijasta ei löytynyt tehtävään sopivaa henkilöä. Myös teknisen johtajan haku on ollut pitkä ja haasteellinen tehtävä, joka saatiin lopulta päätökseen.

4.4. Nuoret kesätyöntekijät

Kunta palkkasi kesällä 2019 yhteensä 42 peruskoulunpäättänyt nuorta kesätöihin eri osastoille. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti nuoret olivat vuosina 2001-2003 syntyneitä joutsalaisnuoria. Teknisen toimen puistotyössä ja laitoshuollossa oli yhteensä 14 nuorta. Hallinto-osaston toimistotyössä oli yksi nuori, samoin somettajana ja ICT-puolella oli yksi nuori kummassakin. Kirjastossa oli kolme nuorta, vapaa-aikatoimen lasten kesäleireillä seitsemän, koululaisten päivätoiminnassa kolme ja varhaiskasvatuksessa kahdeksan nuorta. Lisäksi palvelukeskus Jouseen työllistyi nuorista kolme.

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

5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 2 675 työpäivää (3 616 kalenteripäivää). Sairauspoissaoloja oli 195 kunnan työntekijällä. Sairauspoissaolojen määrä verrattuna vuoteen 2018 on laskenut 42:lla työpäivällä.

Alla olevassa taulukossa osastoittain henkilöstön sairauspoissaolot työpäivinä ja vertailu vuoteen 2018.

	2018	2019	Muutos 2018-19
Yleishallinto (sis. elinkeinotoimi)	38	14	-24
Sosiaalitoimi	1 271	1 292	+21
Opetus- ja kulttuuritoimi	506	691	+185
Tekninen toimi	902	678	-224
Yhteensä	2 717	2675	-42

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 suhtautuu positiivisesti myös oppisopimuskoulutukseen ja vuonna 2019 kunnassa aloitti oppisopimuksella kaksi uutta työntekijää kouluttautuakseen ammattiin. Lisäksi yksi työntekijä aloitti oppisopimuskoulutuksella erikoisammattitutkinnon suorittamisen oman työtehtävän kehittämiseksi.

Opintovapaasta johtuvia poissaoloja kertyi yhteensä 907 työpäivää kuudelta työntekijältä yhtenäiskoululta, vanhuspalveluista ja kotihoidosta. Muihin koulutuksiin osallistui kaikkiaan

82 työntekijä ja niistä kertyi poissaoloja yhteensä 172 työpäivää. Koulutuksiin käytettyjä poissaoloja kertyi tasaisesti kaikilta osastoilta.

5.3. Muut poissaolot

Perhevapaisiin käytettiin yhteensä 2540 työpäivää. Kaikkiaan 33 työntekijää käytti työpäiviä perhevapaiden pitämiseen, eniten varhaiskasvatuksen, sosiaalitoimen, yhtenäiskoulun ja palvelukeskuksen työntekijät.

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli kolmella työntekijällä yhteensä 51 työpäivää. Kuntoutuksesta johtuvia poissaoloja oli yhteensä 32 työpäivää neljällä työntekijällä ja kuntoutuksella olevien työpäivien poissaolojen määrä oli 21. Vuorotteluvapaasta johtuen poissaolopäiviä kertyi 182 työpäivää. Lisäksi muista syistä (esim. palkattomat poissaolot henkilökohtaisista syistä) vapaita vuoden aikana oli 129 työntekijällä kaikkiaan 1218 työpäivää.

6. Henkilöstökulut

Henkilöstömenot vuonna 2019 sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukuluineen olivat 12 045 395 euroa, mikä on 34,7 prosenttia toimintakuluista. Palkkamenot laskivat suhteessa edelliseen vuoteen 0,99 prosenttia. Vuonna 2018 palkkamenot laskivat 2,7 prosenttia.

	Vuosi 2019
Luottamushenkilöiden palkkiot	-100 707 €
Vakinaisten palkat	-7 262 731 €
Määräaikaisten palkat	-324 672 €
Tunti- ja urakkapalkat	-285 552 €
Sijaisten palkat	-703 676 €
Erilliskorvaukset	-655 284 €
Asiantuntijapalkkiot	-310 €
Työllistämistukipalkat	-197 168 €
Jaksotetut palkat	-47 712 €
Sairausvakuutuskorvaukset	103 709 €
Tapaturmavakuutuskorvaukset	5 059 €
Muut henkilöstömenojen korvaukset	9 686 €
YHTEENSÄ	-12 045 395 €

6.1. Ylityöt

Ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 83 413,67 euroa. Ylityökorvaukset vähentyivät edellisestä vuodesta 767 euroa. Eniten ylityötunteja tehtiin sosiaalitoimessa ja teknisessä toimessa, sekä jonkin verran varhaiskasvatuksessa. Ylityökorvauksiin lasketaan myös työntekijän varallaolo, jolloin hänen tulee olla työnantajan tavoitettavissa vapaa-ajallaan.

Ylityötunnit 2014 - 2019	Euroa
2019	83 414 €
2018	84 181 €
2017	118 116 €
2016	104 577 €
2015	74 167 €
2014	62 392 €

7. Tyhy-toiminta

Kunta panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tyhy-toimintaa oli vuonna 2019 varattu rahaa 30 000 €, joista käytettiin 23 770,54 €. Kunnan tyhy-ryhmä koontui vuoden aikana viisi kertaa suunnittelemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä toimintoja. Tyhy-toiminnan suunnittelussa apuna käytettiin vuoden 2018 lopussa henkilöstölle tehtyä tyhy-kyselyä, jossa kysyttiin toiveita ja ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kunnan työntekijöiden tyhy-etuja vuonna 2019 olivat

- Leivonmäen uimahallissa yksi maksuton uinti tai osallistuminen vesivoimisteluryhmään viikossa
- Kunnan kuntosalien maksuton käyttö
- Tyhy-rahaa 20 €/hlö osaston yhteiseen työhyvinvointia edistävään tekemiseen
- Hyvinvointietu 3x15 €/vuosi
 - o hieronta-, jalkahoito-, kosmetologi- tai parturikäynti
 - o joutsalaisessa yrityksessä
 - o edun arvo työntekijälle 45 €
- Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit (setelin arvo 5 €)
 - o työnantajan osuus 3 €, työntekijän omavastuu 2 €
 - o 20 seteliä/työntekijä/vuosi
 - o edun arvo työntekijälle 60 €
- Liikuntaneuvojan palvelut
 - o kuntosaliohjausta, taukojumppaa ja ravitsemustietoutta
- Pikkujouluretki (valittavana toinen kohde)
 - o teatteriretki Lahteen Nunnia ja konnia –musikaaliin
 - o teatteriretki Jyväskylään Phantom – Pariisin kummitus –musikaaliin
- Lippu Jesse Kaikurannan ”Syttyy tähdet tuhannet” –joulukonserttiin Joutsan kirkkoon
- Joutorannan ja Pappistalon vuokraaminen 50 % alennuksella omaan käyttöön