

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



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..... | 4 |
| 3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan..... | 4 |
| 3.2. Eläköityminen..... | 5 |
| 4. Rekrytoinnit | 5 |
| 4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt perusturvassa | 6 |
| 4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla | 7 |
| 4.3. Rekrytoinnin ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla | 7 |
| 4.4. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla | 7 |
| 4.5. Nuoret kesätyöntekijät | 8 |
| 5. Poissaolot..... | 8 |
| 5.1. Sairauspoissaolot | 8 |
| 5.2. Koulutukset | 9 |
| 5.3. Etätyö | 10 |
| 5.4. Muut poissaolot | 10 |
| 6. Henkilöstökulut..... | 11 |
| 7. Tyhy-toiminta..... | 11 |

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. Kunnassa vahvistettiin vuonna 2021 henkilöstöhallintoa nimeämällä henkilöstöasiantuntija, joka toimii mm. yhdyshenkilönä työntekijöille henkilöstöasioissa.

Kunta pyrkii ohjaamaan henkilöstövoimavarat vastaamaan yhä muuttuvaan ja kehittyvään toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinnassa kunnan haasteina ovat mm. henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen sekä ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen. Myös rekrytointihaasteet mm. perusturvan puolella ovat tuoneet haasteita henkilöstöhallintoon ja etenkin työntekijöiden jaksamiseen.

Vuonna 2021 korona-pandemian jatkuminen on vaikuttanut kunnan henkilöstöön. Etätyö on tullut pysyvämmäksi työskentelymuodoksi. Koulutus- ja kokousmatkat ovat vähentyneet etäkokous- ja koulutusten lisääntyessä. Kunnan henkilöstö on selvinnyt sairaspöissaoloja katsoessa suhteellisen hyvin korona-ajasta ja sairaspöissaolot vähenivät jonkin verran suhteessa edelliseen vuoteen.

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

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2021 oli kaikkiaan 282 henkilöä, joka on 13 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Naisia työntekijöistä oli 224 ja miehiä 58.

Kunta suosii toistaiseksi voimassa olevia työ- ja virkasuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia vuonna 2021 oli noin 80 % koko henkilöstöstä (224 työntekijää). Määräaikaisessa työsuhteessa ja sijaisuuksia hoitamassa oli vuoden aikana 60 työntekijää. Eniten määräaikaisia työsuhteita on ollut perusturvassa ja hyvinvointi- ja sivistysosastolla. Palkkatuetussa määräaikaisessa työssä oli vuoden aikana 16 eri henkilöä.

Suurin osa kunnan työntekijöistä on kokoaikaisessa työ- tai virkasuhteessa, koko henkilöstöstä 86,5 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 on eniten hyvinvointi- ja sivistysosastolla, kaikkiaan 35, joista naisia 31.

2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointi- ja sivistysosastolta, johon kuuluvat mm. opettajat, seutuopiston ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, vapaa-aika ja nuorisotoimen työntekijät. Hyvinvointi- ja sivistysosastolla työskentelee yli 100 henkilöä. Toiseksi suurin henkilöstöryhmä löytyy perusturvasta. Tähän henkilöstöryhmään kuuluvat ikäihmisten eli palvelukeskusten ja kotihoiton työntekijät sekä vammaispalvelun, työllisyyspalveluiden sekä sosiaalitoimen henkilöstö.

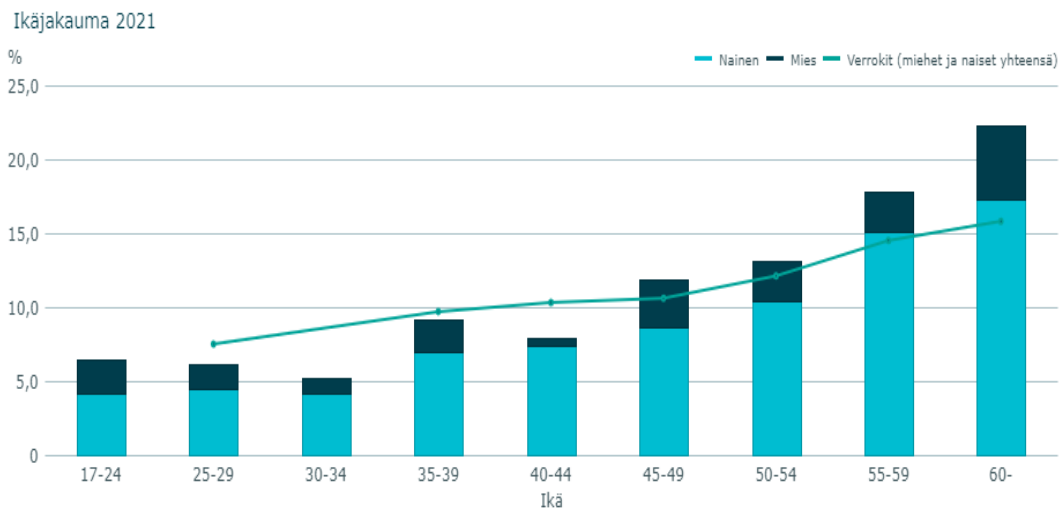
Teknisen osaston henkilöstömäärä vuonna 2021 oli 51 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. huoltomiehet, laitoshuollon ja ravitsemushuollon työntekijät sekä rakennusvalvonta. Henkilöstömäärältään selvästi pienimmän osaston muodostaa alle kymmenen henkilöä sisältävä talous- ja hallinto-osasto, johon kuuluvat yleis- ja taloushallinnon henkilöstö sekä kehittämissyksikkö.



2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on 47,9 vuotta, joka on hieman vähemmän kuin vuotta aiemmin (vuonna 2020 keski-ikä oli 49 vuotta). Miesten keski-ikä oli 46,1 vuotta ja naisten 48,4 vuotta.

Ikärakenne painottuu henkilöstössä yli 55 vuotiaisiin, sillä yli 60-vuotiaita on kaikkiaan 22 % koko henkilöstöstä ja 55-59 vuotiaita lähes 18 %. Kuvassa henkilöstön ikäkauma vuonna 2021 (lähde Keva).



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.

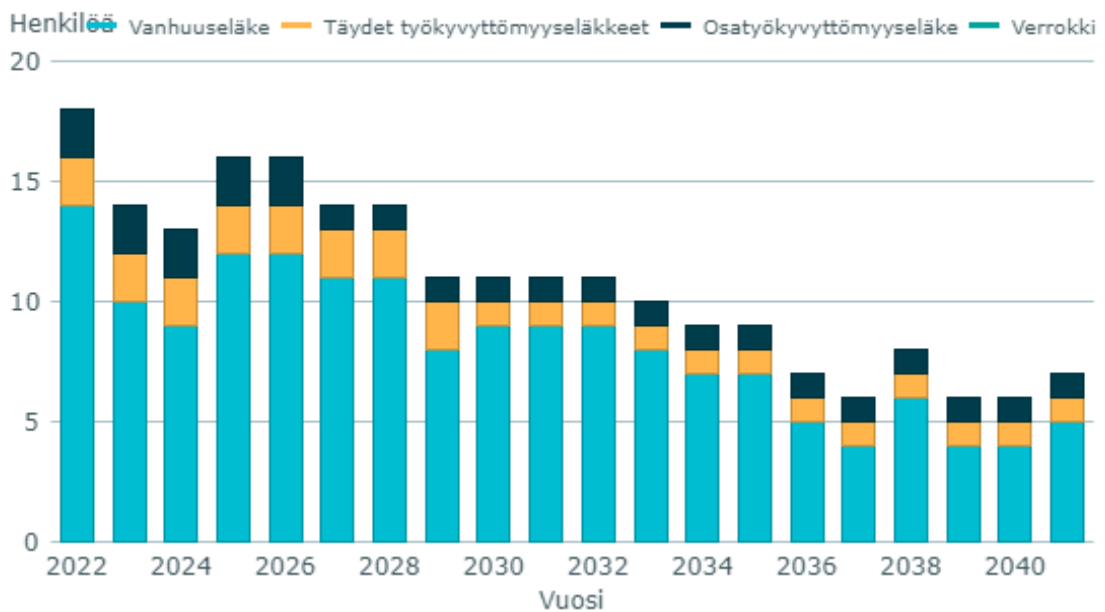
Yleishallinnossa, johon mukaan laskettu kehittämissyksikkö, työntekijöiden työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 12,1 vuotta. Myös teknisellä osastolla työntekijöiden työsuhteen kesto kuntaan on keskimäärin 12 vuotta. Opetus- ja kulttuuritoimen henkilöstön työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 9,8 vuotta. Esim. opetuspuolella joudutaan käyttämään työntekijöitä lyhyissä sijaisuuksissa, joka laskee opetuspuolen keskimääräistä työsuhteen kestoa. Sosiaalitoimessa mm. hoitotyöntekijöiden sijaisuudet vaikuttavat matalampaan keskiarvoiseen työsuhteen kestoan, joka vuonna 2021 oli kuitenkin keskimäärin 9 vuotta.

3.2. Eläköityminen

Vuonna 2021 kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle yhdeksän työntekijää. Osakuntoutuksella oli neljä henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä kaksi ja kuntoutustuella yksi henkilö.

Kunnan eläke-ennuste vuoteen 2040 saakka on kuvattu kaaviossa (lähde Keva). Ennuste tulee kuitenkin muuttumaan vuodesta 2023 alkaen, kun iso osa henkilöstöä siirtyy hyvinvointialueelle.

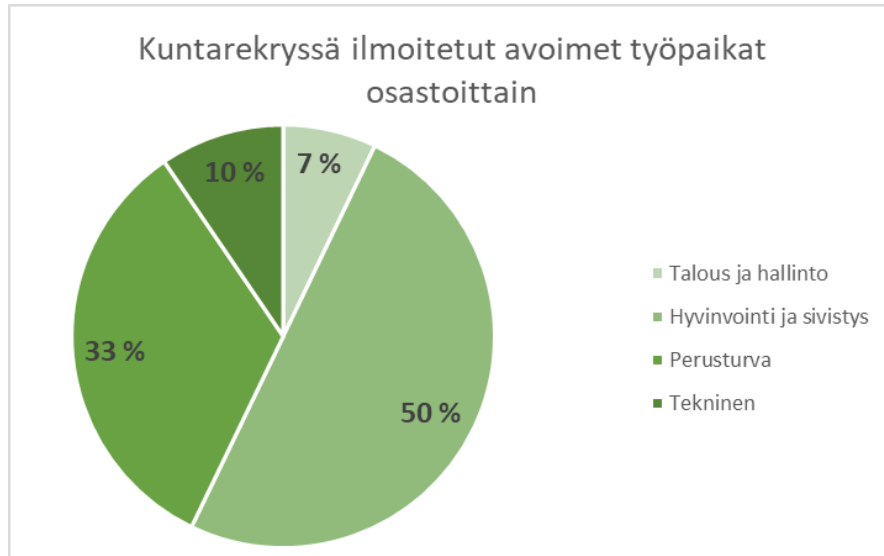
Eläköitymisennuste



4. Rekrytoinnit

Joutsan kunnan rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan pääsääntöisesti Kuntarekryssä, josta ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla sekä TE-palveluiden avoimet työpaikat -sivuilla. Vuoden 2021 kunta julkaisi 42 hakuilmoitusta Kuntarekryssä, joihin haki kaikkiaan 214 henkilöä.

Selvästi eniten työpaikkailmoituksia oli hyvinvointi- ja sivistysosastolla, puolet kaikista kunnan avoimista työpaikoista. Perusturvan osuus kaikista kunnan avoimista työpaikoista oli noin neljännes.



Eniten hakemuksia tuli nuorten kesätöihin. Suurta kiinnostusta herätti myös talous- ja hallintojohtajan virka, jota haki kaikkiaan 17 henkilöä. Haasteellisinta rekrytoinneissa on ollut saada hakijoita hoitoalan töihin sekä opettajien lyhytaikaisiin sijaistuksiin.

4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt perusturvassa

Rekrytoinnit vuonna 2021 painottuivat perusturvan puolelle ikäihmisten palveluihin. Lähihoitajan ja sairaanhoitajan paikkoja oli auki lähes koko vuoden yhteensä 9 kertaa ja kuntarekryssä on jatkuva sijaisten haku hoitotyöhön. Muutamia uusia lähihoitajia saatiinkin palkattua, vaikka osassa hauista ei ollut yhtään hakijaa. Keväällä haettiin vastaava sairaanhoitajaa ja tehtävä saatiinkin täytettyä.

Asumispalveluiden ja hoitotyön esimiehen paikka oli auki, mutta haun jälkeen tehtävään ei palkattu ketään vaan tehtävä päätettiin hoitaa sisäisin järjestelyin. Kotihoidon esimies otti vastuulleen myös tämän tehtävän. Vastaava yksilö- ja työvalmentaja oli hoitanut vammaispalveluiden esimiehen tehtäviä jo vuonna 2020 ja tehtävien yhdistämisen jälkeen tehtävänimike muutettiin 1.2.2021 alkaen erityispalveluiden esimieheksi, joka toimii vammaispalveluiden ja työllisyyden hoidon työntekijöiden esimiehenä.

Sosiaalitoimessa oli aluksi keväällä haussa määräaikainen toimistosihteerin paikka, joka syksyllä tuli uudestaan hakuun vakituisena, jolloin tehtävää haki kaikkiaan yhdeksän henkilöä. Tehtävä saatiin täytettyä pätevällä työntekijällä. Sosiaalityöntekijöiden valtakunnalliset rekrytointihaasteet heijastuvat myös Joutsaan. Joutsan johtavan sosiaalityöntekijän ja yhden sosiaalityöntekijän lisäksi sosiaalitoimessa työskenteli vuonna 2021 kaksi sosiaaliohjaajaa ja kaksi perhetyöntekijää sekä palveluohjaaja.

4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla

Hyvinvointi- ja sivistysosaston opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa oli avoimia työpaikkoja pitkin vuotta. Haettavana oli mm. kielten ja käsityöopettajan paikka, koulunkäynnin ohjaajan paikka sekä erityisluokanopettajan paikka ja sijaisuuksia varhaiskasvatuksen yksiköihin. Vakituisiin ja pidempiaikaisiin työ- ja virkasuhteisiin oli mukavasti hakijoita ja paikat saatiin täytettyä, mutta lyhyet sijaisuudet niin opetustoimessa kuin varhaiskasvatuksessakin oli haasteellisia täyttää ja hakuaikaa jouduttiin usein jatkamaan tai uusimaan.

Puulan seutuopiston rehtori irtisanoutui keväällä ja hänen tilalleen 11 hakijan joukosta valittiin Mirka Savolainen, joka aloitti tehtävässään elokuussa. Yhtenäiskoulun ja lukion rehtori irtisanoutui myös ja elokuussa alkanut lukuvuosi päätettiin hoitaa vt. rehtorin voimin. Vt. rehtorin tehtävän otti hoitaakseen aiemmin apulaisrehtorina toiminut Ulpu Silvasti ja vt. apulaisrehtorin tehtävään tuli Matti Miettinen. Rehtorin ja apulaisrehtorin paikat on tarkoitus täyttää vakituisina lukuovelle 2022-23.

4.3. Rekrytoinnin ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla

Teknisen osaston laitoshuoltoon rekrytoitiin vuoden 2021 aikana uusia työntekijöitä eläköitymisen ja irtisanoutumisten vuoksi. Kaikki kolme paikkaa saatiin täytettyä ja laitoshuollon tehtäviin oli useita hyviä hakijoita. Liikuntapaikkahoitajan paikka oli vuoden aikana haettavana kahteen otteeseen, sillä ensimmäisenä valittu irtisanoutui koeajalla ja uusi liikuntapaikkahoitaja aloitti työnsä joulukuussa.

Teknisen osaston paikkatietosihteeri jäi eläkkeelle ja hänen tehtävänsä jaettiin muille teknisen toimiston työntekijöille. Eläkkeelle jäi myös huoltoryhmän esimiehenä toiminut työpäällikkö. Kunnanhallitus kokouksessaan 24.5.2021 § 117 päätti muuttaa työpäällikön tehtävänimikkeen rakennuspäälliköksi ja tehtävä laitettiin julkiseen haakuun. Yhdeksän hakijan joukosta tehtävään valittiin Ari Lindgren, joka aloitti tehtävässään syyskuussa.

4.4. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla

Hallinto-osastolla tehtiin vuoden alussa henkilöstöjärjestelyitä, kun toimistovirkailijan tehtävänimike muutettiin kunnanhallituksen päätöksellä 30.11.2020 § 207 henkilöstöasiantuntijaksi. Samalla tehtävän kuvaus muutettiin enemmän henkilöstöpuolen ja viestinnän tehtäviin.

Talous- ja hallintojohtajana toiminut Antti-Pekka Hokkanen irtisanoutui virasta kesällä ja alkusyksy tehtävää hoidettiin poikkeusjärjestelyin. Hallintopuolen tehtävät jaettiin kunnanjohtajalle, hallinnon toimistosihteerille ja henkilöstöasiantuntijalle, talouspuolta palkattiin osa-aikaisesti tekemään eläkkeellä oleva talousjohtaja Pekka Takala. Talous- ja hallintojohtajan virkaa haki kaikkiaan 17 henkilöä kahden haun aikana. Uudeksi talous- ja hallintojohtajaksi valittiin Matias Penttinen, joka aloitti virassa marraskuussa.

Kunnan taloushallinnon kanslisti jäi eläkkeelle kesällä ja hänen tehtävänsä täytettiin vakinaistamalla määräaikaisen toimistosihteerin tehtävä. ICT-asiantuntija irtisanoutui marraskuussa ja tehtävän täyttöön aloitettiin rekrytointi. Uusi ICT-asiantuntija aloittaa vuoden 2022 alkupuolella.

4.5. Nuoret kesätyöntekijät

Kuntaan haki rekrytoinnissa kaikkiaan 34 nuorta kesätyöntekijää. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti kesätyöntekijät olivat vuosina 2003-2005 syntyneitä peruskoulun päättäneitä joutsalaisnuoria. Teknisen toimen puistotyössä ja laitoshuollossa oli yhteensä 13 nuorta. Talous- ja hallinto-osastolla somettajana työskenteli kaksi nuorta ja ICT-puolella oli yksi nuori. Kirjastossa oli kolme nuorta, vapaa-aikatoimen lasten kesäleireillä neljä, koululaisten päivätoiminnassa ja varhaiskasvatuksessa viisi nuorta kummassakin ja TyöVarikolla yksi nuori.

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

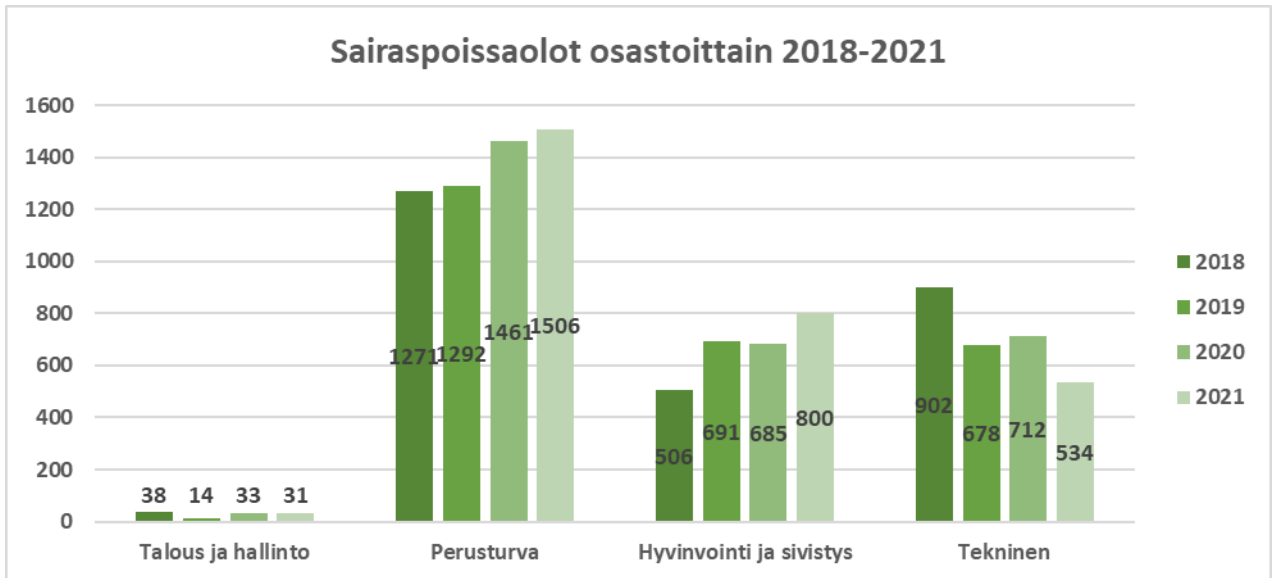
5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja henkilöstölle vuonna 2021 kertyi kaikkiaan 2871 työpäivää (3819 kalenteripäivää), joka on hieman vähemmän kuin vuotta aiemmin. Sairauspoissaoloja oli 192 työntekijällä, joka on useammalla kuin vuonna 2020, mutta sairaslomien pituuden ovat lyhentyneet. Pitkäaikaisesti (yli 60 työpäivää) sairauspoissaoloja oli vain neljällä henkilöllä. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet talous- ja hallinto-osastolla sekä teknisellä osastolla, mutta kasvaneet perusturvassa ja hyvinvointi- ja sivistysosastolla.

| | Ero v. 2020-21 |
|-------------------------|----------------|
| Talous ja hallinto | -2 |
| Perusturva | 45 |
| Hyvinvointi ja sivistys | 115 |
| Tekninen | -178 |
| Yhteensä | -20 |

Alla olevassa taulukossa on osastoittain henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2021 ja vertailu vuosiin 2018-2020.

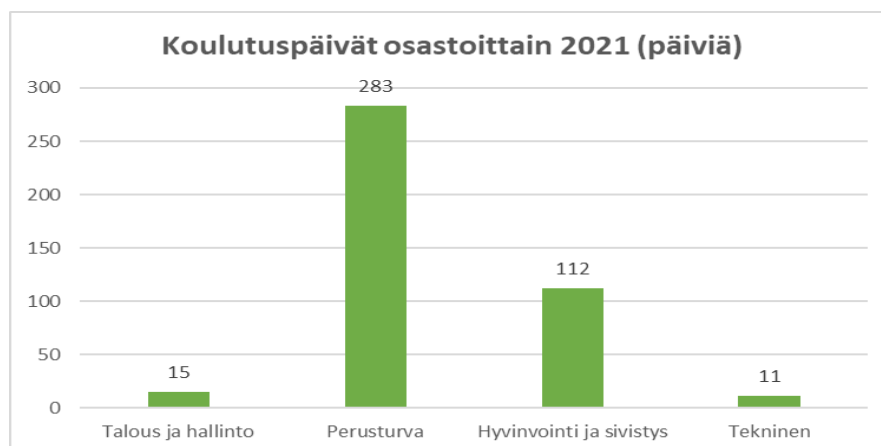


5.2. Koulutukset

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.

Kaikkiaan vuonna 2021 koulutuspäiviä kunnan henkilöstölle kertyi 421, joista työpäivinä 367 päivää. Koulutuspäiviin sisältyvät palkalliset ja palkattomat oppisopimuspäivät, koulutuspäivät sekä täydennys- ja työsuojelukoulutukset. Kunta suhtautuu positiivisesti oppisopimuskoulutukseen ja vuonna 2021 oppisopimuskoulutuspäiviä käytettiin 17. Täydennyskoulutuspäiviä oli 20 ja työsuojelukoulutusta kolme päivää.

Lisäksi opintovapaisiin käytettiin vuonna 2021 yhteensä 200 työpäivää.



5.3. Etätyö

Etätyöt tulivat korona-pandemian myötä osaksi etenkin toimistotyöntekijöiden arkea. Osin vuotta oli voimassa valtakunnallinen etätyömääräys tai vahva etätyösuositus niille henkilöille, joilla etätyö oli mahdollista. Normaalioloissa etätyötä varten on tehty erillinen sopimuksen, mutta korona-aikana kunnanjohtajan päätöksellä tilapäistä etätyötä pystyttiin tekemään myös ilman erillistä sopimusta.

Kaikkiaan vuonna 2021 etätyöpäiviä kertyi 1113 pv, joka on vajaa 700 päivää enemmän kuin edellisvuonna. Etätyömahdollisuutta ja –kehotusta käytti vuoden aikana 30 eri henkilö, joka on viisi henkilö enemmän kuin vuonna 2020. Keskimäärin yksi henkilö teki 37 etätyöpäivää vuoden aikana. Suurin etätöiden määrä yksittäisellä henkilöllä oli 115 pv ja yhdellä etätyötä tehneellä henkilöllä oli kaksi etätyöpäivää.

Etätyö jakaantui tasaisesti eri osastojen välillä ollen 22-29 % jokaisella osastolla. Henkilöstöä on muistutettu tietoturvan ja tietosuojan merkityksestä etätyössä.



5.4. Muut poissaolot

Perhevapaisiin, kuten palkallisiin ja palkattomiin äitiys- ja isyysvapaisiin sekä tilapäisiin hoitovapaisiin, käytettiin 924 työpäivää. Työpaikka- ja työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi vuoden aikana 86 työpäivää. Kunnan henkilöstö otti vuoden aikana palkattomia poissaolopäiviä kaikkiaan 309 työpäivää ja vaihtoi lomarahoja vapaiksi 139 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 neljä työpäivää.

6. Henkilöstökulut

Henkilöstömenot vuonna 2021 sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukuluihin olivat 12 003 236,65 euroa, mikä on noin 300 000 euroa vähemmän kuin vuotta aiemmin. Luottamushenkilöiden palkkioiden määrä on kasvanut edellisestä vuodesta, samoin mm. määräaikaisten palkkakulut. Työllistämistukipalkkoja on myös ollut jonkin verran enemmän, sillä kuntaan tuli vuoden aikana useita velvoitetyöllistettäviä.

Taulukossa eriteltyinä henkilöstökulut ja vertailu vuoteen 2020.

| | Vuosi 2020 | Vuosi 2021 |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Luottamushenkilöiden palkkiot | -88 353,08 € | -116 401,24 € |
| Vakinaisten palkat | -7 457 277,76 € | -7 307 837,94 € |
| Määräaikaisten palkat | -410 832,99 € | -636 032,16 € |
| Tunti- ja urakkapalkat | -234 344,88 € | -11 102,92 € |
| Sijaisten palkat | -672 764,26 € | -630 598,05 € |
| Erilliskorvaukset | -761 031,66 € | -669 850,15 € |
| Asiantuntijapalkkiot | -320,00 € | |
| Työllistämistukipalkat | -165 746,97 € | -171 805,87 € |
| Jaksotetut palkat | -28 893,99 € | -9 652,75 € |
| Sairausvakuutuskorvaukset | 94 815,16 € | 130 412,95 € |
| Tapaturmavakuutuskorvaukset | 1 300,37 € | |
| Muut henkilöstömenojen korvaukset | 7 655,97 € | 8 681,06 € |
| Eläkekulut | -2 354 489,39 € | -2 277 624,15 € |
| Muut henkilöstösivukulut | -326 311,24 € | -311 452,43 € |
| YHTEENSÄ | -12 396 597,72 € | -12 003 236,65 € |

7. Tyhy-toiminta

Kunta panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tyhy-toimintaan vuonna 2021 käytettiin 37 818 €. Kunnan tyhy-ryhmä kokoontui vuoden aikana kolme kertaa suunnittelemaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä toimintoja.

Korona vaikutti vuoden 2021 henkilöstön tyhy-etuihin ja suunniteltuihin tyhy-toimiin jouduttiin tekemään muutoksia vuoden aikana. Suunnitellut kulttuuriretket jouduttiin perumaan korona-rajoitusten vuoksi. Pikkujoulut toteutettiin jouluruokailuna Lamminmäen tilalla kahtena eri iltana, joihin osallistui yhteensä 109 kunnan työntekijää.

ePassiin saatiin syksyllä ns. 100 € korona-satanen, jolla kiitettiin henkilöstöä työstä korona-aikana.

Kunnan työntekijöiden tyhy-etuja vuonna 2021 olivat

- Leivonmäen uimahallissa yksi maksuton uinti tai osallistuminen vesivoimisteluryhmään viikossa
- Kunnan kuntosalien maksuton käyttö
- Osaston yhteinen hyvinvointitunti liikuntaneuvojan ohjauksessa
 - 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 100 €/työntekijä/vuosi, omavastuu 0 € (lisäksi ns. korona-satanen)
 - o voimassa työsuhteen ollessa voimassa
- Joutorannan ja Pappistalon vuokraaminen 50 % alennuksella omaan käyttöön