

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



JOUTSAN KUNTA

Sisällys

1.	Johdanto.....	2
2.	Henkilöstövoimavarat	2
2.1.	Henkilöstömäärä	2
2.2.	Henkilöstön jakautuminen osastoille	3
2.3.	Henkilöstön ikärakenne.....	3
3.	Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen	4
3.1.	Palvelusuhteen kesto kuntaan	4
3.2.	Eläköityminen.....	5
4.	Rekrytoinnit.....	5
5.	Poissaolot	6
5.1.	Sairauspoissaolot.....	6
5.2.	Koulutukset	7
5.3.	Etätyö	7
5.4.	Muut poissaolot	8
6.	Henkilöstökulut	8
7.	Työhyvinvointi ja Tyhy-toiminta	9

1. Johdanto

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

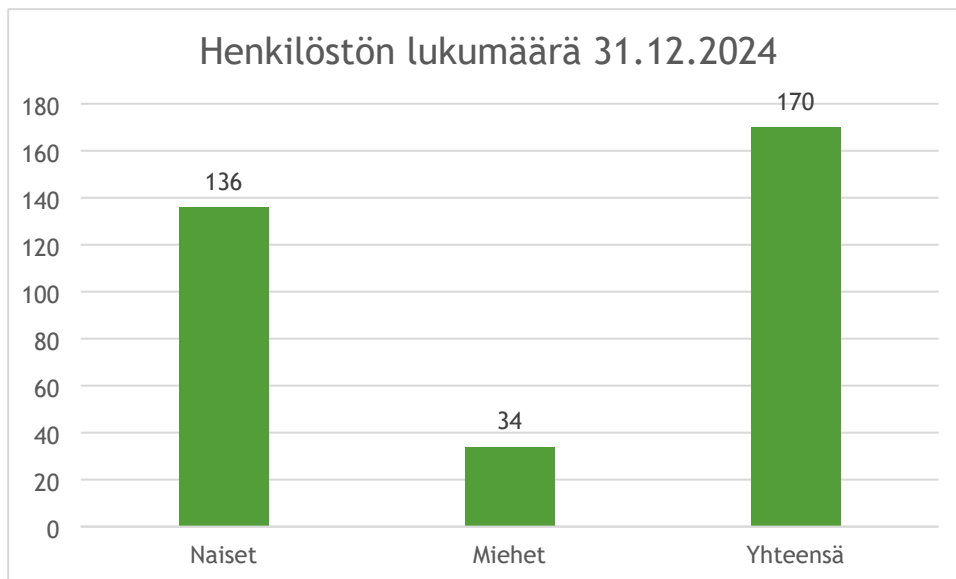
Motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan kannalta oleellinen menestystekijä. Kunta pyrkii ohjaamaan henkilöstövoimavarat vastaamaan yhä muuttuvaan ja kehittyvään toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinnossa kunnan haasteina ovat muun muassa henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen sekä ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen. Painetta henkilöstön jaksamiseen tuo ulkoiset sidosryhmät sekä jatkuvasti kehittyvät ja muuttuvat järjestelmät ja toimintatavat. Henkilöstön asiantuntijuus kasvaa, tehtäväkentät laajenevat ja henkilöstön tulee pystyä ottamaan haltuun yhä isompia asiakokonaisuuksia.

Tunnuslukujen avulla pyritään kuvaamaan henkilöstörakennetta ja sen tilaa. Luvut henkilöstökertomukseen on kerätty mm. Populus-henkilöstöhallintajärjestelmästä, työterveyshuollosta ja Kevalta.

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2024 oli kaikkiaan 170 henkilöä, joka on 18 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Naisia työntekijöistä oli 80 %.



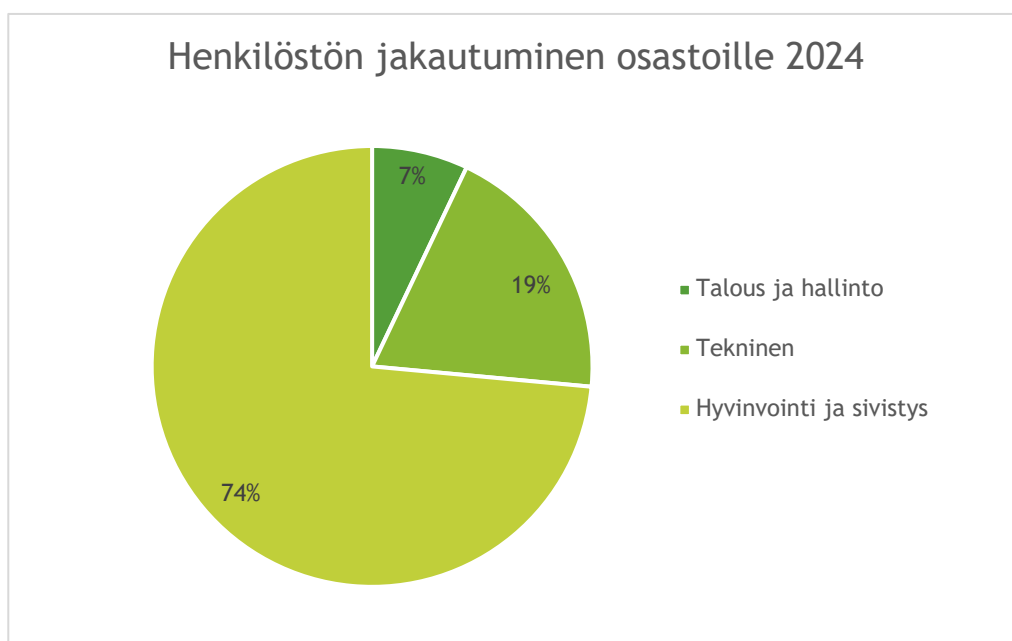
Kunta suosii toistaiseksi voimassa olevia työ- ja virkasuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia vuonna 2024 oli 80 % koko henkilöstöstä. Velvoitetyöllistäminen päättyi syyskuussa 2024. TE24-uudistuksen myötä myös palkkatukityö tulee loppumaan vuoden 2025 alusta alkaen. Vuoden 2024 aikana kunnalla oli vielä palkkatuella töissä kuusi eri henkilöä, joista yksi oppisopimuskoulutuksessa.

Suurin osa kunnan työntekijöistä on kokoaikaisessa työ- tai virkasuhteessa, koko henkilöstöstä noin 80 prosenttia. Osa-aikaisia työsuhteita solmitaan pääasiassa vain silloin, kun työtehtävä siihen soveltuu ja työntekijä sitä itse haluaa. Osittaisella hoitovapaalla kunnan henkilöstöstä vuonna 2024 oli yksi työntekijä, osatyökyvyttämyseläkkeellä kaksi työntekijää.

2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointi- ja sivistysosestolta, johon kuuluvat muun muassa koulujen opettajat ja muut koulujen työntekijät mukaan lukien ruokahuollon henkilöstö, Puulan seutuopiston ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, vapaa-aika ja nuorisotoimen työntekijät. Hyvinvointi- ja sivistysosestolla oli vuoden lopussa 125 henkilöä, joka on 74 % koko henkilöstöstä.

Teknisen osastolla vuoden vaihteessa oli 19 % henkilöstöstä eli 33 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. kiinteistönhoitajat, laitoshuollon työntekijät sekä rakennusvalvonta. Henkilöstömäärältään selvästi pienimmän osaston muodostaa talous- ja hallinto-osasto, johon kuuluvat yleis- ja taloushallinnon henkilöstö sekä kehittämissyksikkö. Heitä on alle 10 % koko henkilöstä.

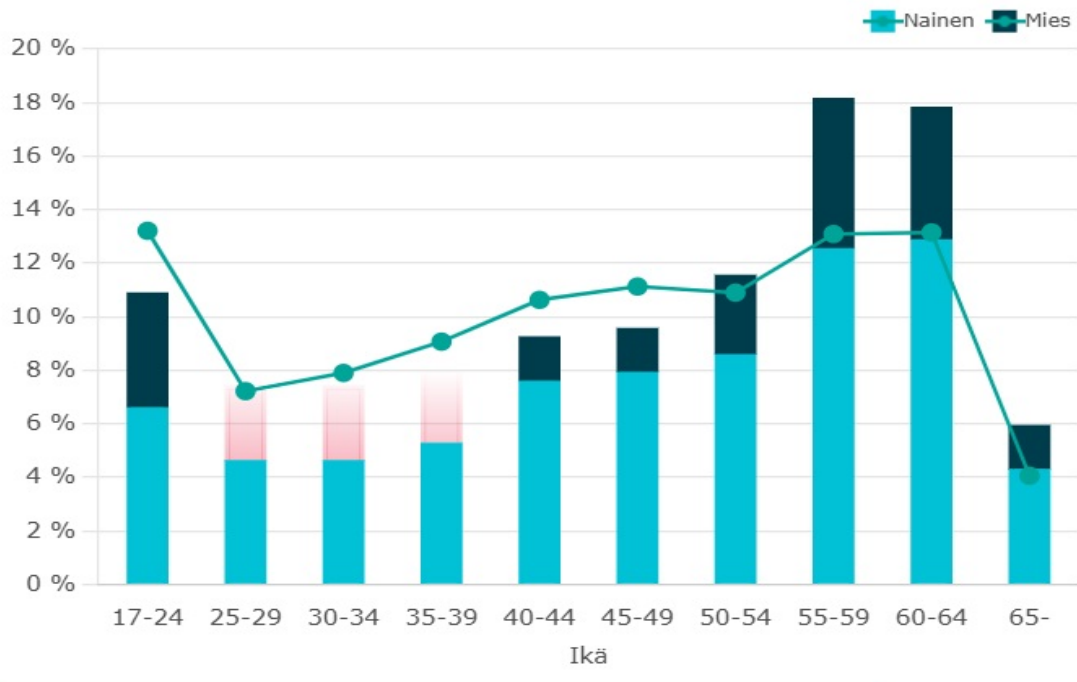


2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on pienessä laskusuunnassa, sillä vuonna 2020 keski-ikä oli vielä 49 vuotta sen ollessa vuonna 2024 oli 47,3 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,5 vuotta ja naisten 47,2 vuotta. Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden osuus on noussut lähes 4 prosentilla, mutta yli 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on edelleen 72,3 %.

Kuvassa henkilöstön ikäjakauma vuonna 2024 (lähde Keva).

Ikäjakauma 2024



3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen

3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan

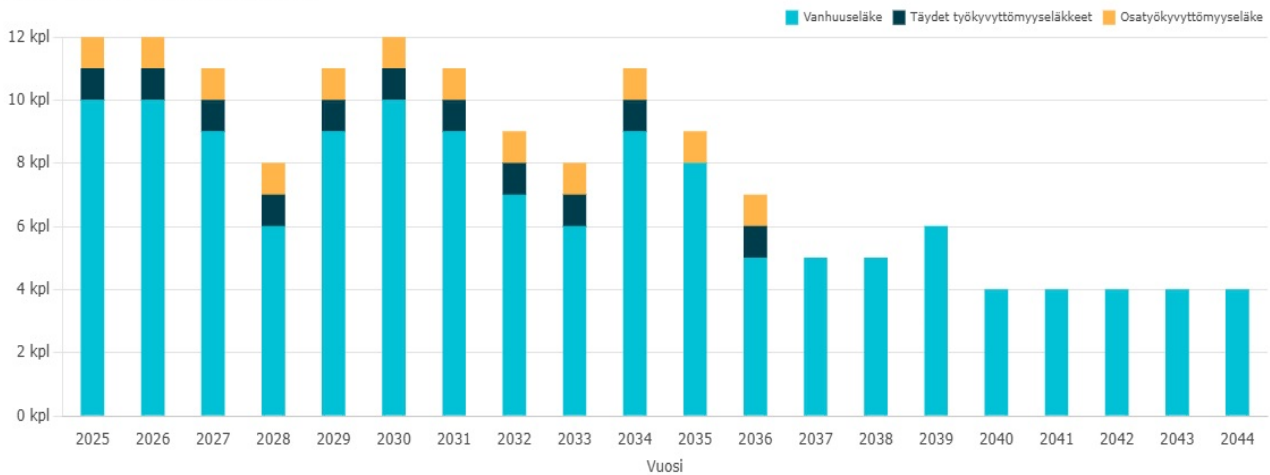
Kunta on onnistunut sitouttamaan henkilöstöään hyvin ja siitä kertovat mm. työsuhteiden kestot kuntaan. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan on 9,6 vuotta. Pisin työsuhde kuntaan on yli 40 vuotta ja yli 20 vuotta kestäneitä työsuhteita kunnassa on 33 henkilöllä.

Yleishallinnossa, johon on mukaan laskettu kehittämissyksikkö, työntekijöiden työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 11,9 vuotta. Teknisellä osastolla työntekijöiden työsuhteen kesto kuntaan on keskimäärin 9,4 vuotta. Opetus- ja kulttuuritoimen henkilöstön työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 9,5 vuotta.

3.2. Eläköityminen

Vuonna 2024 kunnasta jäi eläkkeelle kolme pitkäaikaista työntekijää. Kevan eläkeennuste Joutsan kunnan henkilöstöstä vuoteen 2041 saakka on kuvattu kaaviossa.

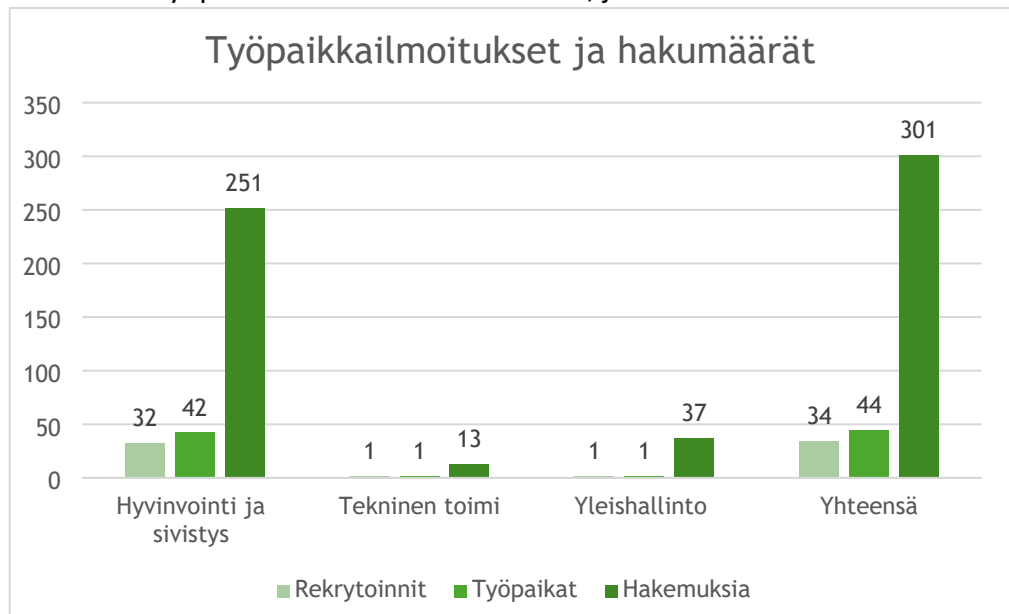
Eläköitymisennuste eläkelajeittain

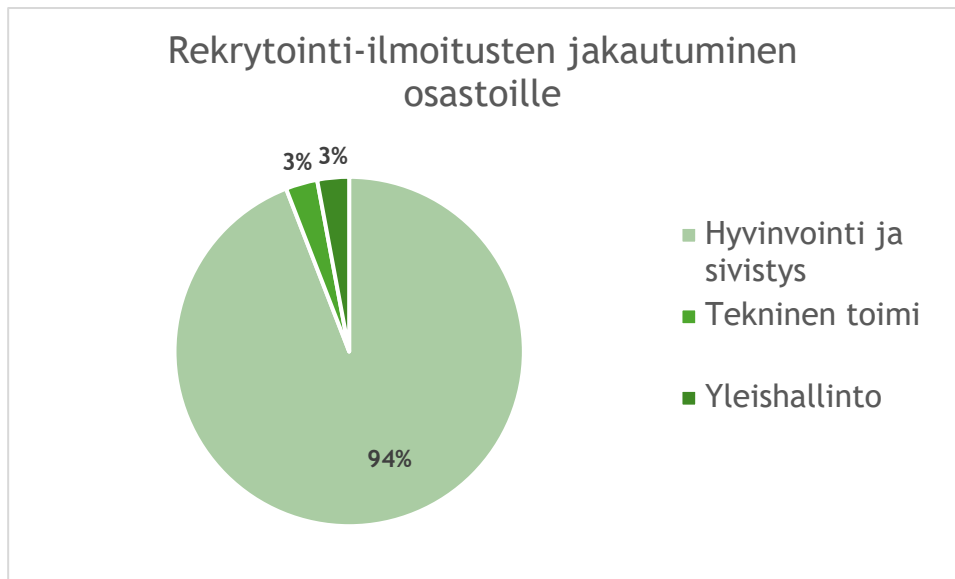


4. Rekrytoinnit

Joutsan kunnan rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan Kuntarekryssä, josta ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla sekä TE-palveluiden avoimet työpaikat -sivuilla. Vuonna 2024 kunta julkaisi 34 hakuilmoitusta Kuntarekryssä, joista 15 oli vakituisia työtehtäviä ja 29 erilaisia määräaikaista työsuhteita. Kunnan työpaikkoihin saatiin vuoden 2024 aikana kaikkiaan 301 hakemusta.

Eniten avoimia työpaikkoja, kaikkiaan 42 työpaikkaa ja 32 rekrytointi-ilmoitusta, oli hyvinvointi- ja sivistysosastolla. Näihin saatiin kaikkiaan 251 hakijaa. Teknisessä toimessa oli vuoden aikana yksi avoin työpaikka, jota haki 13 henkilöä. Talous- ja hallinto-osaston työpaikkailmoitus koski kesätöitä, johon tuli 37 hakemusta.





5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja henkilöstölle vuonna 2024 kertyi kaikkiaan 1660 työpäivää (2149 kalenteripäivää), joka on hieman enemmän kuin vuotta aiemmin (vuonna 2023 sairaspoissaoloja oli 1412 työpäivää). Suurin osa sairaspoissaoloista oli muutaman päivän mittaisia infektio-oireista johtuvia poissaoloja. Näissä tapauksissa esihenkilö voi myöntää 1-3 päivän sairaspoissaolon.



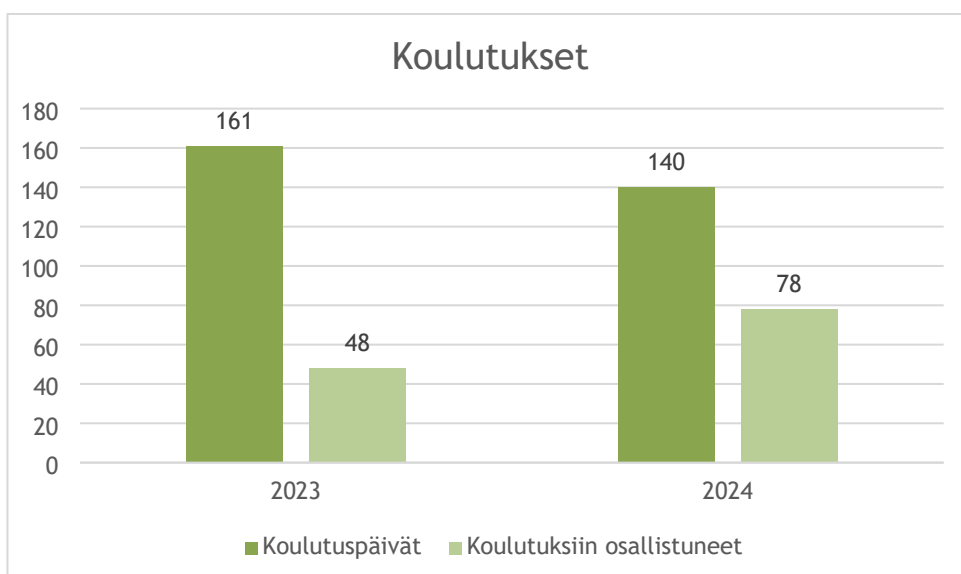
Työterveyshuollon kautta myönnettyjä sairaspoissaoloja oli vuonna 2024 kaikkiaan 212 päivää. Työterveyshuollon raportin mukaisesti 98 % henkilöstöstä on ollut 0 päivää työterveyshuollon myöntämiä sairaspoissaoloja. Työterveyshuollon myöntämistä sairaspoissaoloista 86 % tulee muutaman henkilön pitkäaikaisesta sairaspoissaolosta. Työterveyshuollon kautta myönnettyjen sairaspoissaolojen yleisin syy on

mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, jotka ovat kuitenkin selvästi vähentyneet vuodesta 2023. Toiseksi yleisin sairauspoissaolon syy työterveyden raporteissa on vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syyden seuraukset.

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.

Koulutuspäiviin sisältyvät palkalliset ja palkattomat oppisopimuspäivät, koulutuspäivät sekä täydennys- ja työsuojelukoulutukset. Vuonna 2024 koulutuspäiviä kunnan henkilöstöstä käytti 78 henkilöä ja niistä kertyi 140 koulutuspäivää. Vuonna 2023 henkilöstöstä 48 käytti kaikkiaan 161 koulutuspäivää. Koulutuksiin osallistuvien määrä on siis kasvanut, mutta koulutuspäivien määrä hieman laskenut.



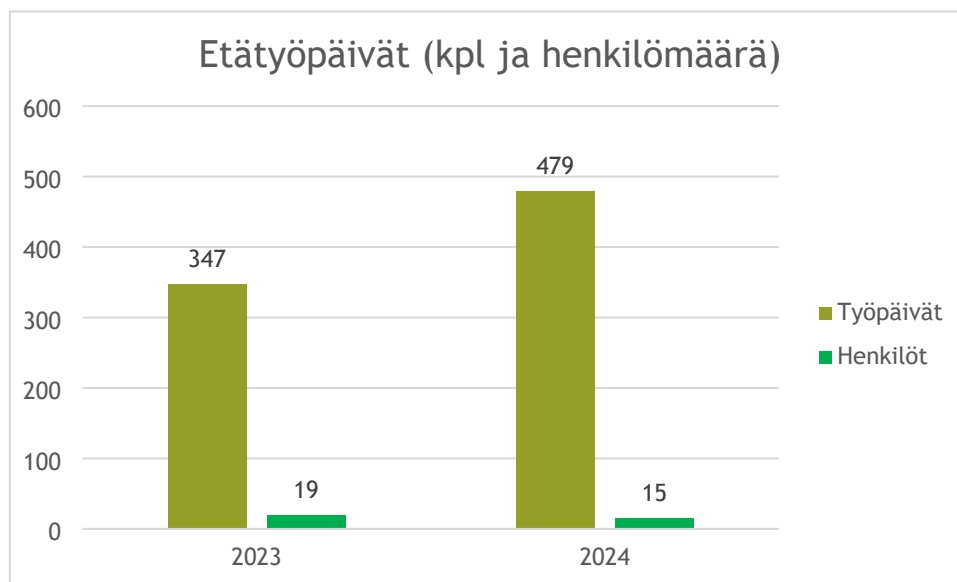
Kunta suhtautuu positiivisesta oppisopimuskoulutukseen ja vuonna 2024 Joutsan kunnalla oli kolme oppisopimuksella ammattitutkintoa suorittavaa työntekijää. Opintovapaita vuonna 2024 käytti kolme työntekijää kaikkiaan 504 työpäivää.

5.3. Etätyö

Etätyöstä tuli koronapandemian myötä osa etenkin toimistotyöntekijöiden työarkea. Kunnan etätyöohjeistuksen mukaan työntekijä voi olla kaksi päivää viikossa etätyössä, mikäli työtehtävät sen sallivat. Toisaalta muutama työntekijä on ollut osan vuotta sovitusti sataprosenttisessa etätyössä. Etätyöstä tulee tehdä sopimuksen ja

etätyöpäivät tulee sopia etukäteen esihenkilön kanssa. Henkilöstön tulee huomioida tietoturva ja tietosuoja etätyössä.

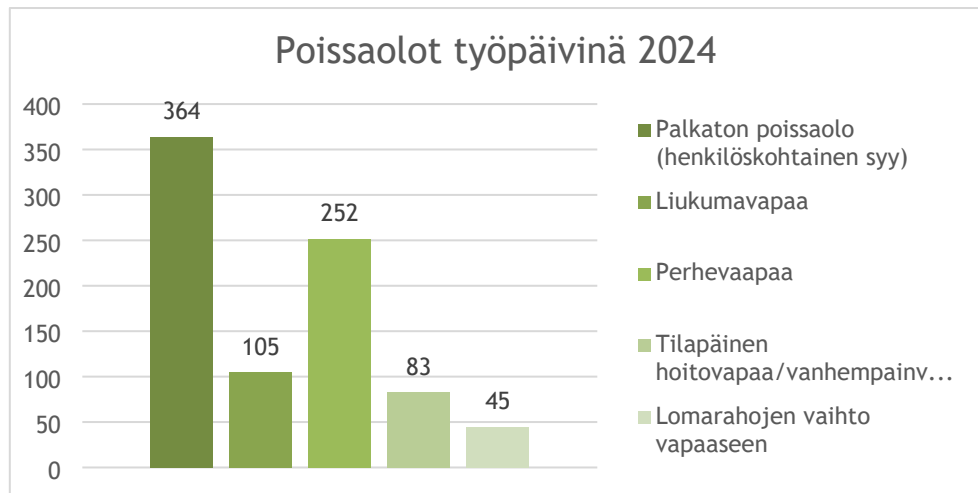
Vuonna 2024 etätyöpäiviä kertyi 479 työpäivää, joka on hieman reilut sata työpäivää enemmän kuin vuotta aiemmin. Etätyömahdollisuutta vuonna 2024 henkilöstöstä käytti 15 työntekijää. Etätyöpäivien kasvua selittää muutaman henkilön täysiaikainen etätyöohjeistus syksystä alkaen.



5.4. Muut poissaolot

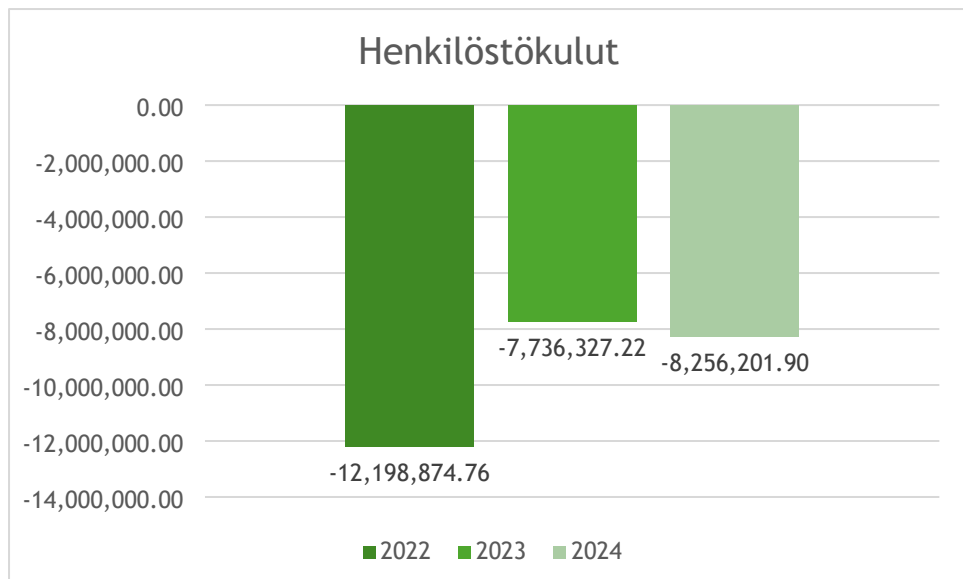
Perhevapaisiin, kuten palkallisiin ja palkattomiin äitiys- ja isyysvapaisiin sekä tilapäisiin hoitovapaisiin, käytettiin 252 työpäivää. Palkattomalla hoitovapaalla vuoden 2024 aikana oli kaksi työntekijää. Tilapäiseen hoitovapaaseen ja vanhempainvapaaseen käytettiin vuoden aikana 83 työpäivää. Vuoden 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 yksi työpäivä.

Liukumavapaita käytettiin 105 työpäivää ja palkattomia poissaoloja henkilökohtaisista syistä kertyi 364 työpäivää. Lomarahoja vaihdettiin vapaiksi 45 työpäivää.



6. Henkilöstökulut

Henkilöstömenot vuonna 2024 sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukuluineen olivat 8 256 202 euroa. Henkilöstömenot olivat 56,6 prosenttia toimintakuluista, kun vuonna 2023 se oli 44,3 prosenttia.



7. Työhyvinvointi ja Tyhy-toiminta

Kunta panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnissa huomioidaan turvallinen ja terveellinen työympäristö, työn sisällön mielekkäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työn sisältöön, toimiva johtaminen ja vaikuttamismahdollisuudet, oman osaamisen kehittäminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Turvallinen työympäristö huomioidaan kunnan henkilöstön työssä mm. työpisteillä ergonomisissa työvälineissä ja turvavarusteissa,

vaikuttamismahdollisuuksista muistutetaan henkilöstöä jatkuvasti ja laajempi työterveyshuolto tukee työkyvyn ylläpitoa.

Syksyisin kunnan työntekijöille tehdään työhyvinvointikysely. Syksyn 2024 työhyvinvointikyselyyn vastasi 84 työntekijää, joka on 18 enemmän kuin vuotta aiemmin. Työhyvinvointikyselyn perusteella sisäisen viestinnän toimivuus todettiin erittäin tärkeäksi ja sitä pyritään kehittämään tulevina vuosina entisestään. Resurssien riittävyydellä ja yhteisten toimintatapojen noudattamisella katsottiin olevan tärkeä asema työssä jaksamisessa.

Henkilöstön toiveesta ns. tyhy-edut on kohdennettu ePassi Flexiin, jolloin työntekijä itse pystyy käyttämään edun itselleen eniten työhyvinvointia tukevaan palveluun. ePassi Flex mahdollistaa edun käyttämisen liikunta-, kulttuuri- tai hyvinvointipalveluihin.

Työntekijöillä on mahdollisuus hankkia työsuhdepolkupyörä sekä käyttää 3 h työaikaan hyvinvointia tukevaan yhteiseen tekemiseen. Lisäksi osastoille on toimitettu hedelmäkori keväällä ja syksyllä lisäämään energiaa työntekijöiden arkeen.

Pikkujoulut henkilöstölle järjestettiin 8.11.2024 Vallaspellon koululla.

7.1. Työsuojelu ja hyvä työkyky

Kunnan työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti, vuonna 2024 työsuojelutoimikunnan kokouksia oli kolme. Työsuojelutoimikunta huolehtii mm. työsuojeluun liittyvien henkilöstön ohjeiden ja mallien laatimisesta sekä käsittelee työsuojelulle tulleet ilmoitukset työtaturmista, väkivalta- ja uhkatilanteista sekä läheltä piti-ilmoitukset. Työsuojelutoimikunta tekee läheistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Kunnassa ei hyväksytä häirintää eikä epäasiallista kohtelua. Kunnassa puututaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Kunnassa on käytössä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli. Tässä toimintamallissa on määritelty tavat, joilla häirintä tai epäasiallinen kohtelu voi ilmetä. Toimintamallissa on esitetty, miten asiasta tulee ilmoittaa, miten häirintä ja epäasiallinen kohtelu selvitetään ja mitä toimenpiteitä siitä seuraa.

Kunnalla on myös käytössä aktiivinen aikaisen puuttumisen toimintamalli, joka on päivitetty 2023. Mallin tarkoituksena on auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn heikkeneminen, ottaa asia puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen korjaamiseksi.

Kunta pyrkii myös edistämään työntekijöiden työkykyä käytössä olevalla päihdeohjelmalla. Tämän ohjelman avulla pyritään ehkäisemään mahdollisia päihdehaittoja.

Lisäksi kunnalla on käytössään ohje aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen sekä tasa-arvo- ja yhden-vertaisuussuunnitelma vuosille 2023-2026, joka on hyväksytty

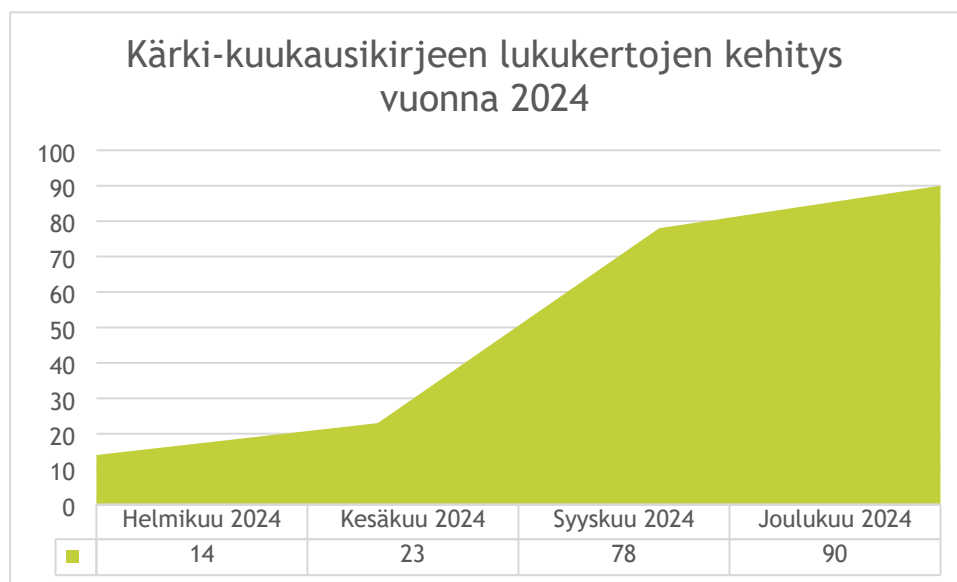
kunnanhallituksessa 25.9.2023. Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2023-2026 on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 25.10.2022.

Työterveyspalveluita tuottava Aalto ostaa työterveyspalvelut alihankintana Mehiläiseltä. Henkilöstö on saanut ohjeen, missä asioissa ja miten olla yhteydessä työterveyteen.

7.2. Sisäinen viestintä

Kunnan sisäinen viestintä tapahtuu pääasiassa intran kautta. Intraan on koottu henkilöstölle suunnatut ohjeistukset, perehdytykseen liittyvät materiaalit sekä tiedotteet. Intran käyttö on lisääntynyt tasaisesti vuoden 2024 aikana.

Vuonna 2024 lanseerattiin henkilöstön kuukausikirje Kärki, joka ilmestyy aina kuun vaihteessa intrassa. Kuukausikirjeen lukukertojen kehitys on ollut erittäin positiivista ja trendi näyttää jatkuvan kasvavana.



Intrassa otettiin loppuvuodesta 2023 käyttöön whistleblowing-ilmoituskanava henkilöstölle. Ilmoituskanavan kautta henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittaa anonyymisti havaitsemistasi väärinkäytöksistä ja epäkohdista. Vuonna 2024 kanavan kautta ei tullut yhtään ilmoitusta.