

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



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.	Organisaation muutokset ja kehittäminen	5
4.1.	Rekrytoinnit.....	6
4.1.	Sisäiset rekrytoinnit	7
5.	Poissaolot	7
5.1.	Sairauspoissaolot	8
5.2.	Koulutukset	8
5.3.	Etätyö	9
5.4.	Muut poissaolot	10
6.	Henkilöstökulut	11
6.1.	Tasopalkka.....	11
7.	Työhyvinvointi ja Tyhy-toiminta	12
7.1.	Työsuojelu ja hyvä työkyky	12
7.2.	Sisäinen viestintä	13
8.	Tietotilinpäätös	14
9.	Yhteenveto ja tulevaisuuden näkymät	14
9.1.	Tulevaisuuden näkymät	15

1. Johdanto

Kunnan toiminnan ydin rakentuu osaavien, sitoutuneiden ja hyvinvoivien työntekijöiden varaan. Tämän henkilöstökertomuksen tavoitteena on tarjota kokonaiskuva siitä, miten henkilöstö voi, kehittyy ja toimii kuntalaisten palveluiden tuottamiseksi. Kertomus kokoaa yhteen keskeiset tiedot henkilöstörakenteesta, osaamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnista sekä kuluneen vuoden aikana tapahtuneista muutoksista.

Henkilöstökertomus on työkalu kunnan esihenkilöille ja henkilöstölle kehittämiskohteiden tunnistamiseen ja toiminnan kehittämiseen. Lisäksi henkilöstökertomus tuottaa tietoa kunnan päättäjille ja kunnan johdolle kunnan henkilöstötilanteesta ja päätöksenteon tueksi.

Kuntatyö on monialaista ja vaativaa, ja sen onnistuminen edellyttää niin arjen sujuvia käytäntöjä kuin pitkäjänteistä strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstökertomus tukee päätöksentekoa tarjoamalla läpinäkyvää tietoa, jonka avulla arvioidaan toimintaa, tunnistetaan kehittämiskohteita ja vahvistetaan niitä osa-alueita, jotka tukevat kunnan elinvoimaa ja palvelujen vaikuttavuutta.

Vuosi 2025 on ollut henkilöstölle monin tavoin poikkeuksellinen ja kuormittava. Tila-haasteet ja organisaatiomuutokset ovat vaikuttaneet toimintatapoihin, työnkuviin ja arjen työn sujuvuuteen. Muutokset ovat tuoneet mukanaan myös epävarmuutta ja lisänneet työkuormitusta, mikä on näkynyt henkilöstön jaksamisessa. Samalla ne ovat osoittaneet työyhteisön vahvuuden, kyvyn sopeutua ja halun kehittää palveluja yhteiseksi hyväksi.

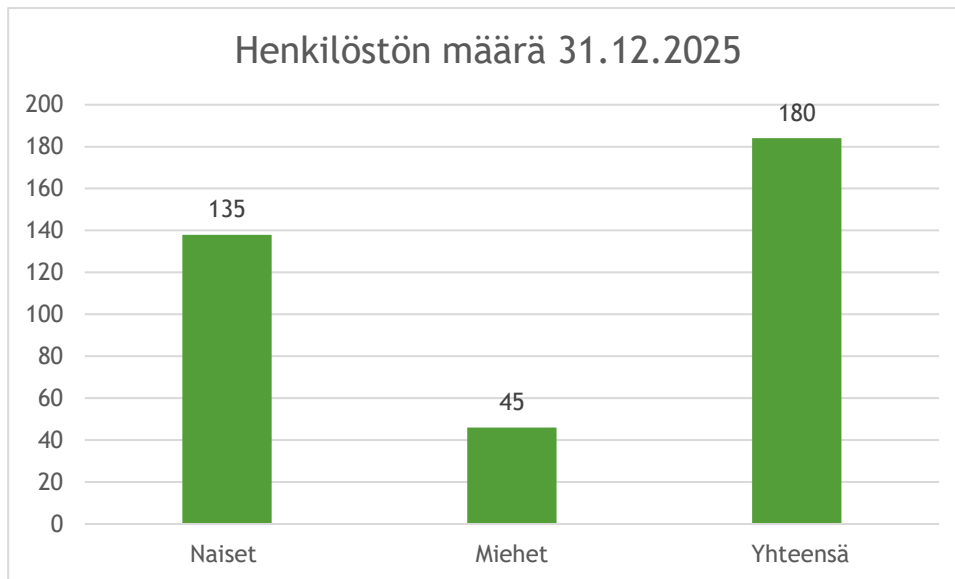
Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu Populus-järjestelmän henkilöstötilastoista, työterveyshuollon raporteista ja Kevan työkyky- ja eläketilastoista. Lisäksi keruussa on hyödynnetty kokousmuistioita ja pöytäkirjoja sekä kunnan omia raportteja, jotka tuovat esiin päätöksenteon ja vuoden aikana toteutetut käytännön toimet.

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2025 oli kaikkiaan 180 henkilöä, joka on 10 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin samaan aikaan. Vuoden vaihteen henkilöstömäärä ei kuvaa pysyvää henkilöstön lisäystä täysin totuudenmukaisesti, vaan määrä on tilapäisesti suurempi, koska luvuissa ovat mukana sekä sijaiset että heidän sijaistamansa työntekijät.

Naisia työntekijöistä oli 75 % kun edellisvuonna naisia oli 80 %. Miesten määrä työntekijöistä onkin hieman kasvanut.



Kunta suosii toistaiseksi voimassa olevia työ- ja virkasuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia vuonna 2025 oli noin 80 % koko henkilöstöstä. Velvoitetyöllistäminen päättyi syyskuussa 2024 ja TE24-uudistuksen myötä palkkatukityö kunnissa loppui vuoden 2025 alusta alkaen. Oppisopimuksella kunnassa työskenteli vuoden 2025 aikana kaksi työntekijää, joiden molempien oppisopimuskoulutus päättyi vuoden aikana.

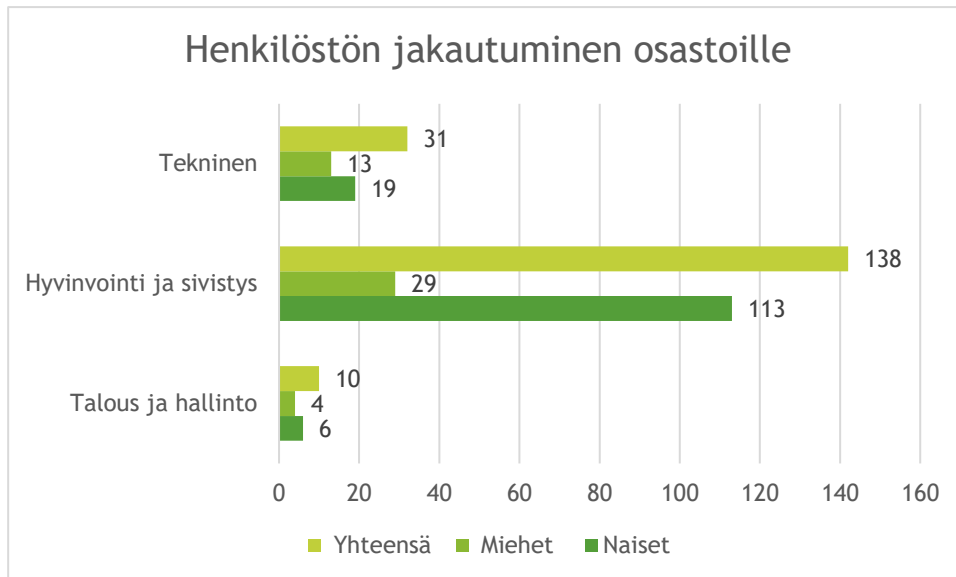
Suurin osa kunnan työntekijöistä on kokoaikaisessa työ- tai virkasuhteessa, koko henkilöstöstä yli 70 prosenttia. Osa-aikaisia työsuhteita solmitaan pääasiassa vain silloin, kun työtehtävä siihen soveltuu ja työntekijä sitä itse haluaa. Osittaisella hoitovapaalla kunnan henkilöstöstä vuonna 2025 oli yksi työntekijä ja äitiyslomalle vuoden aikana jäi kolme työntekijää.

Kunnalla on vuoden 2025 aikana määräaikaisessa työsuhteessa kesätyöntekijöitä kaikkiaan 25 ja vaalityössä kevään alue- ja kuntavaaleissa seitsemän nuorta. Sijaisuuksia oli 115 kertaa, lähinnä lyhyitä sijaisuuksia kouluilla ja varhaiskasvatuksessa.

2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointi- ja sivistysosastolta, 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 sivistysosastolla oli vuoden lopussa 138 henkilöä, joka on noin 77 % koko henkilöstöstä.

Teknisen osastolla vuoden vaihteessa oli 17 % henkilöstöstä eli 31 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 vajaa 5,5 % koko henkilöstä.



2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on pienessä laskusuunnassa, sillä vuonna 2020 keski-ikä oli vielä 49 vuotta, vuonna 2024 keski-ikä oli 47,3 vuotta ja vuonna 2025 edelleen vuoden vähemmän eli 46,3 vuotta. Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden osuus on noussut, sillä yli 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli vuonna 2024 vielä 72,3 % sen ollessa vuonna 2025 enää 68,3 %.

Henkilöstön keski-ikä		Osuus < 40 vuotta		>= 40 vuotta	
2025	ed.vuosi	31,6 %	68,3 %		
46,3 vuotta	-1,0 vuotta	+3,9 %	-3,9 %		

Lähde: Keva

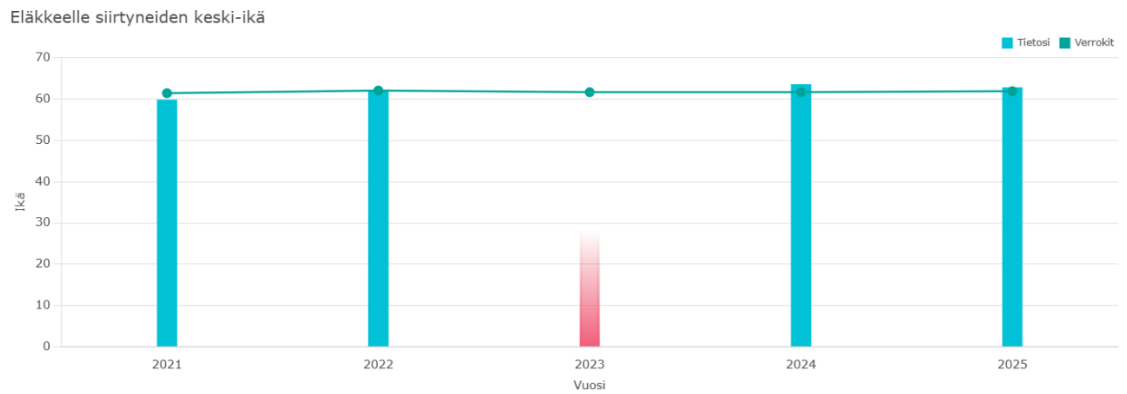
3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen

3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan

Kunta on onnistunut sitouttamaan henkilöstöään hyvin, mistä kertovat muun muassa pitkät palvelussuhteet. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan on 8,8 vuotta, mikä on noin vuoden vähemmän kuin edellisenä vuonna. Kunnassa on myös erittäin pitkiä palvelussuhteita; hyvinvointi- ja sivistysosastolla työskentelee työntekijä, jonka palvelussuhde kuntaan on kestänyt yli 40 vuotta.

3.2. Eläköityminen

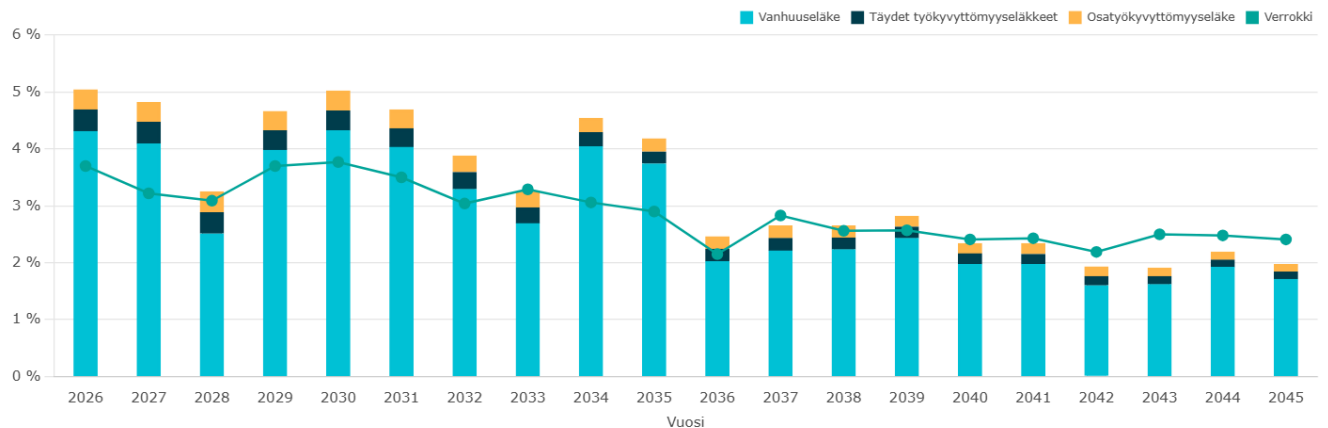
Vuonna 2025 kunnasta jäi eläkkeelle viisi työntekijää, jotka työskentelivät kunnassa keskimäärin yli 22 vuotta. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,8 vuotta, joka on 0,7 vuotta alhaisempi kuin vuotta aiemmin.



Lähde: Kevan Avaintiedot, Joutsan kunta

Kevan eläke-ennuste Joutsan kunnan henkilöstöstä vuoteen 2041 saakka on kuvattu kaaviossa. Eläkkeelle jäävien määrä tulee pysymään korkealla vielä noin kymmenen vuotta. Ennusteen mukaan vuonna 2036 tapahtuu käänne eläköitymisen vähentymiseen.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Joutsan kunta

4. Organisaation muutokset ja kehittäminen

Kunnanhallitus hyväksyi 13.1.2025 § 5 henkilöstösuunnitelman, jota alettiin järjestelmällisesti toimeenpanna vuoden aikana. Henkilöstösuunnitelmassa huomioidaan esimerkiksi rekrytointien periaatteet ja organisaation muutoskyvykkyyden vahvistaminen.

Varsinainen toimialarakenne säilyi ennallaan, mutta toimintatapoja ja työn organisoimista kehitettiin ja yhteistyötä lisättiin. Tilahaasteiden myötä toimintoja jouduttiin sijoittamaan uudestaan ja toimialojen työntekijöitä yhdistämään yhteisiin tiloihin. Tämän myötä työllisyysalueen, asiointipisteen, kotouttamisen ja Puulan seutuopiston toimistohenkilöstö siirtyi työskentelemään kirjaston tiloihin.

Vahva etätyösuositus toi haasteita virastotalon henkilöstön yhteisöllisyydelle, muutti työn arkea ja johtamista. Arkisten kohtaamisten ja spontaanien keskustelujen väheneminen on vähentänyt luovaa ideointia ja yhteistyömahdollisuuksia. Vuorovaikutuksen väheneminen on tuonut haasteita tiedonkulkuun. Henkilöstön vähäinen kohtaaminen on haasteellista myös esihenkilötyössä, kuten henkilöstön hyvinvoinnin huomioimisessa ja työnseurannassa sekä luottamuksen tasapainottamisessa.

Tilahaasteet ja etätyökäytännöt ovat lisänneet kokemusta eriarvoisuudesta henkilöstön keskuudessa. Etätyö tukee osalla työntekijöistä työssä jaksamista, mutta se ei ole kaikille mahdollista työtehtävien tai kodin tilaratkaisujen vuoksi, sillä kaikilla ei ole käytettävissään etätyöhön soveltuvia työtiloja. Lisäksi etätyöhön liittyy ergonomisia haasteita, erityisesti silloin kun työpiste tai työvälineet eivät ole asianmukaiset, mikä korostaa ergonomian huomioimisen merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa.

Vuoden 2025 aikana palkkahallinnon tehtävät ulkoistettiin palvelutuottaja Kuntalaskennalle. Ulkoistukseen ryhdyttiin palkkasihteerin eläköitymisen takia, ja sen tavoitteena oli varmistaa palkkahallinnon toiminnan jatkuvuus, osaamisen saatavuus sekä tehostaa ja yhdenmukaistaa palkka- ja henkilöstöhallinnon prosesseja. Ulkoistus toteutettiin hallitusti yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja palvelutuottajan kanssa.

Vuoden alusta Joutsan kunnassa aloitti myös työllisyysalueen henkilöstö, joka tuli osaksi kunnan arkea ja työyhteisöä. Vaikka heidän varsinainen työnantajansa on Jämsän kaupunki, heidät on Joutsan kunnassa otettu mukaan työyhteisöön ja päivittäiseen yhteistyöhön osana kunnan toimintaa.

Maahanmuuttajataustaisten oppilaiden määrän kasvu on lisännyt opetuksen ja koulun arjen vaativuutta. Haasteet kielellisesti ja kulttuurierot lisäävät koulun henkilökunnan kuormitusta. Muun muassa tämän takia ajankäyttöä joudutaan kohdentamaan myös opetuksen ulkopuolisiin tehtäviin.

4.1. Rekrytoinnit

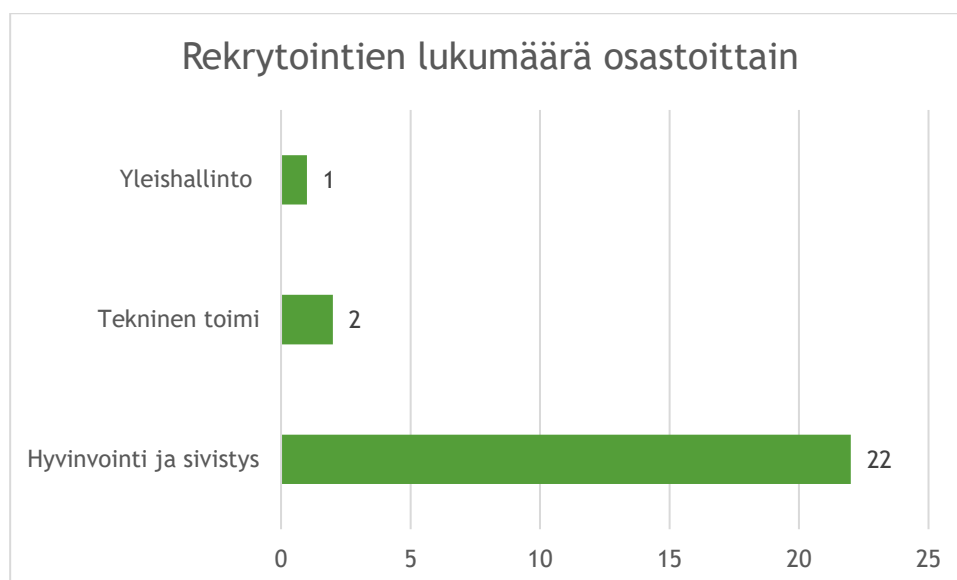
Joutsan kunnan rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan Kuntarekryssä, josta ne ovat nähtävissä myös kunnan omilla verkkosivuilla sekä TE-palveluiden avoimet työpaikat eli Työmarkkinatori -sivuilla. Vuonna 2025 kunnalla oli yhteensä 25 rekrytointia, joihin saatiin kaikkiaan 282 hakemusta.

Eniten avoimia työpaikkoja oli hyvinvointi- ja sivistysosastolla, jossa julkaistiin 22 rekrytointi-ilmoitusta. Näihin tehtäviin saatiin yhteensä 226 hakemusta. Teknisen toi-

men puolella avoinna oli vuoden aikana kaksi työpaikkaa, joihin saatiin 22 hakemusta. Talous- ja hallinto-osaston rekrytointi koski kesätöitä, ja kyseiseen tehtävään saapui 34 hakemusta.

Rekrytointien kokonaismäärä ja hakijamäärät kuvastavat kunnan palvelurakennetta sekä henkilöstötarpeiden painottumista erityisesti hyvinvointi- ja sivistystoimeen. Hakijamäärät vaihtelivat tehtävittäin, mikä on tyypillistä kuntasektorilla ja liittyy muun muassa tehtävien sisältöihin, kelpoisuusvaatimuksiin ja työmarkkinatilanteeseen.

Rekrytoinneissa korostui tarve turvata lakisääteisten palvelujen jatkuvuus sekä vastata henkilöstön eläköitymisestä ja poissaoloista johtuviin henkilöstötarpeisiin. Rekrytointeja tarkastellaan osana ennakoivaa henkilöstösuunnittelua, jossa huomioidaan toiminnan tarpeet, osaamisvaatimusten kehittyminen sekä mahdollisuudet hyödyntää olemassa olevaa osaamista ja sisäisiä järjestelyjä.



4.1. Sisäiset rekrytoinnit

Kunnanhallituksen hyväksymän henkilöstösuunnitelman mukaisesti kunnassa on käytetty myös sisäisiä rekrytointeja. Henkilöstösuunnitelman mukaisesti rekrytoinneissa pyritään ensisijaisesti huomioimaan määräaikaisten vakinaistaminen sekä muut sisäisen organisoinnin tavat hoitaa tehtävät. Muun muassa koulusihteerin tehtävä saatiin täytettyä sisäisellä rekrytoinnilla.

5. Poissaolot

Vuoden aikana poissaoloja kertyi yhteensä 8 852 työpäivää. Poissaolot painottuivat selvästi opetus- ja kulttuuritoimeen, jonka osuus kaikista poissaolopäivistä oli 71,6 prosenttia. Tämä selittyy toimialan suurella henkilöstömäärällä sekä toiminnan luonteella, jossa poissaolot edellyttävät usein sijaisjärjestelyjä. Teknisen toimen osuus poissaoloista oli 19,5 prosenttia, yleishallinnon 8,9 prosenttia.

Työpäivien määrällä tarkasteltuna poissaoloista merkittävän osan muodostivat vuosilomat, jotka ovat henkilöstön palautumisen ja työssä jaksamisen kannalta välttämättömiä. Vuosilomien lisäksi poissaolopäiviä kertyi runsaasti toisen viran tai toimen hoitamisesta omassa kunnassa sekä sairauslomista. Myös palkallinen etätyö näkyy poissaolotilastoinnissa työpäivien määränä, mikä osaltaan kuvaa työn tekemisen tapojen muutosta. Poissaolot koskettavat laajaa joukkoa henkilöstöä, mutta ovat usein kestoaltaan lyhyitä. Palkattomat poissaolot yksityisasioiden vuoksi muodostivat henkilömäärällä mitattuna myös näkyvän osuuden.

Kokonaisuutena poissaolotilanne kuvastaa kunnan henkilöstörakennetta ja toimialojen erilaisia toimintaympäristöjä. Poissaolotilastoja hyödynnetään osana työhyvinvoinnin seurantaa ja ennakoivaa henkilöstöjohtamista, jotta työkykyä tukevia toimenpiteitä voidaan kohdentaa oikea-aikaisesti ja tarkoituksenmukaisesti.

5.1. Sairauspoissaolot

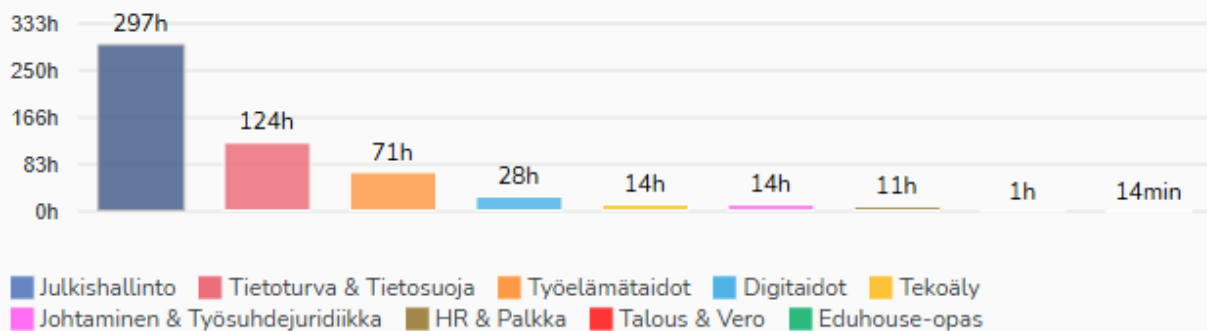
Sairauspoissaoloja henkilöstölle kertyi vuoden 2025 aikana kaikkiaan 1795 työpäivää (2327 kalenteripäivää) kun vuonna 2024 sairaspoissaoloja oli 1660 työpäivää (2149 kalenteripäivää). Suurin osa sairaspoissaoloista oli muutaman päivän mittaisia infektio-oireista johtuvia poissaoloja. Näissä tapauksissa esihenkilö voi myöntää 1-3 päivän sairaspoissaolon. Kolmella työntekijällä on pitkittynyt sairausloma (yli 60 päivää). Pitkittyneiden sairauslomien tapauksissa tehdään tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

5.2. Koulutukset

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

Henkilöstö hyödynsi aktiivisesti vuoden 2025 alusta käyttöön otettua Eduhouse verkko-oppimisalustaa osaamisen kehittämisen tukena. Palvelun kautta tarjottiin laaja valikoima etäopiskelua, verkkokursseja ja -luentoja sekä podcasteja, jotka mahdollistivat ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen. Eduhousen koulutuksia käytettiin erityisesti julkishallinnon, tietoturvan ja tietosuojan sekä työelämätaitojen tukena sekä työssä tarvittavan yleisosaamisen vahvistamisessa. Palvelun joustava käyttö tuki henkilöstön tavoitteellista osaamisen kehittämistä ja yhtenäisti oppimisen mahdollisuuksia eri toimialoilla.

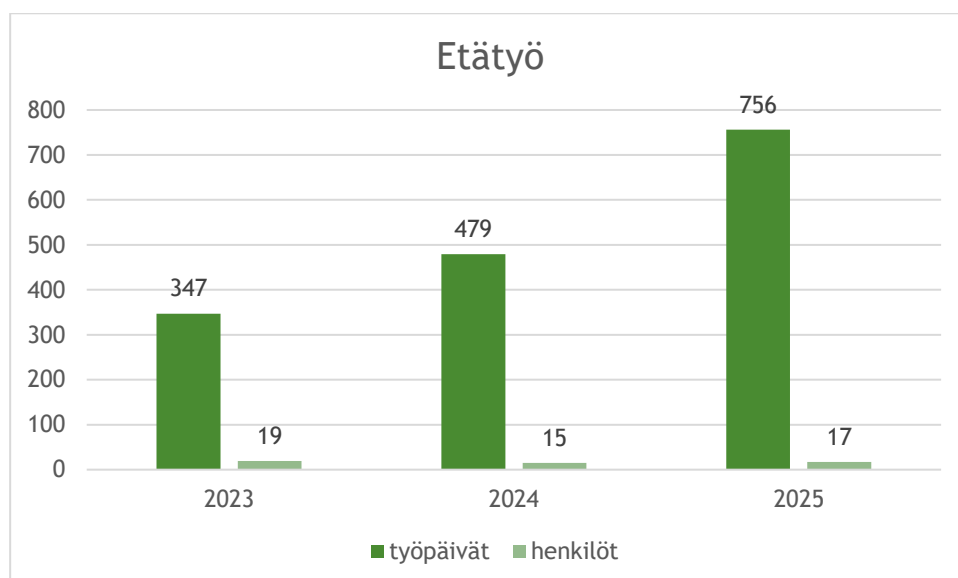
Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



Aktiivisia Eduhousen käyttäjiä oli 124, jotka katsoivat kaikkiaan 559 tuntia koulutuksia. Eduhousen verkko-oppimisalustan lisäksi 42 työntekijää on käyttänyt muihin koulutuksiin 116 työpäivää. Oppisopimuksella vuoden 2025 aikana ammattiin opiskeli kaksi työntekijää ja opintovapaalla oli kaksi työntekijää.

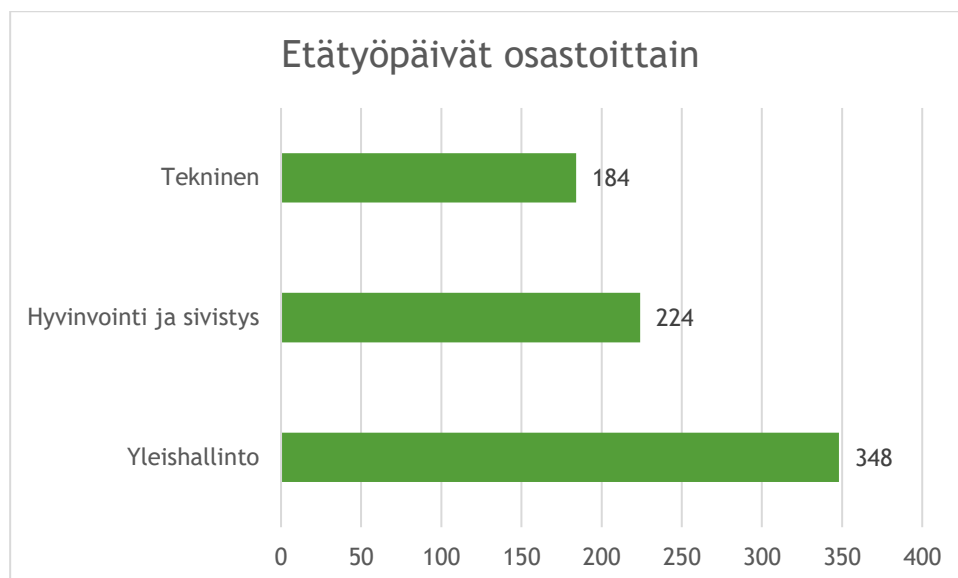
5.3. Etätyö

Etätyö on koronapandemian jälkeen vakiintunut osaksi erityisesti toimistotyöntekijöiden työskentelytapoja. Vuonna 2025 etätyöpäiviä kertyi yhteensä 756 työpäivää, mikä on selkeästi enemmän kuin edellisinä vuosina. Etätyön lisääntymiseen vaikutti merkittävästi virastotalon kuntokartoituksessa havaittujen puutteiden perusteella käyttöön otettu etätyösuositus, jolla pyrittiin turvaamaan henkilöstön terveelliset ja turvalliset työskentelyolosuhteet. Vuoden aikana etätyömahdollisuutta hyödynsi 17 työntekijää, mikä on kaksi enemmän kuin edellisenä vuonna.



Etätyö ei ole mahdollista kaikissa kunnan työtehtävissä, kuten varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa sekä teknisen toimen laitoshuollossa ja kiinteistönhoidossa. Tästä syystä etätyö kohdistui pääosin yleishallinnon ja toimistoalan tehtäviin, joiden työpiis- teet sijaitsevat virastotalolla ja joissa työn luonne mahdollistaa joustavat työskentely- tavat. Virastotalossa tehdyissä tutkimuksissa todetut sisäilmaan ja rakennuksen kun- toon liittyvät puutteet johtivat siihen, että henkilöstölle annettiin vuoden aikana vahva suositus työskennellä etänä terveellisten ja turvallisten työolosuhteiden var- mistamiseksi.

Etätyö on osaltaan tukenut työn sujuvuutta ja työssä jaksamista niissä tehtävissä, joissa se on ollut mahdollista. Samalla etätyön lisääntyminen on korostanut tarvetta tarkastella tilaratkaisuja, etätyökäytäntöjä ja työhyvinvointia kokonaisuutena, sillä etätyön mahdollisuudet ja vaikutukset eivät kohdistu henkilöstöön yhdenvertaisesti. Etätyön käyttöä ja sen toiminnallisia ja taloudellisia vaikutuksia arvioidaan jatkossa- kin osana kunnan henkilöstöjohtamisen ja työympäristöjen kehittämistä.



5.4. Muut poissaolot

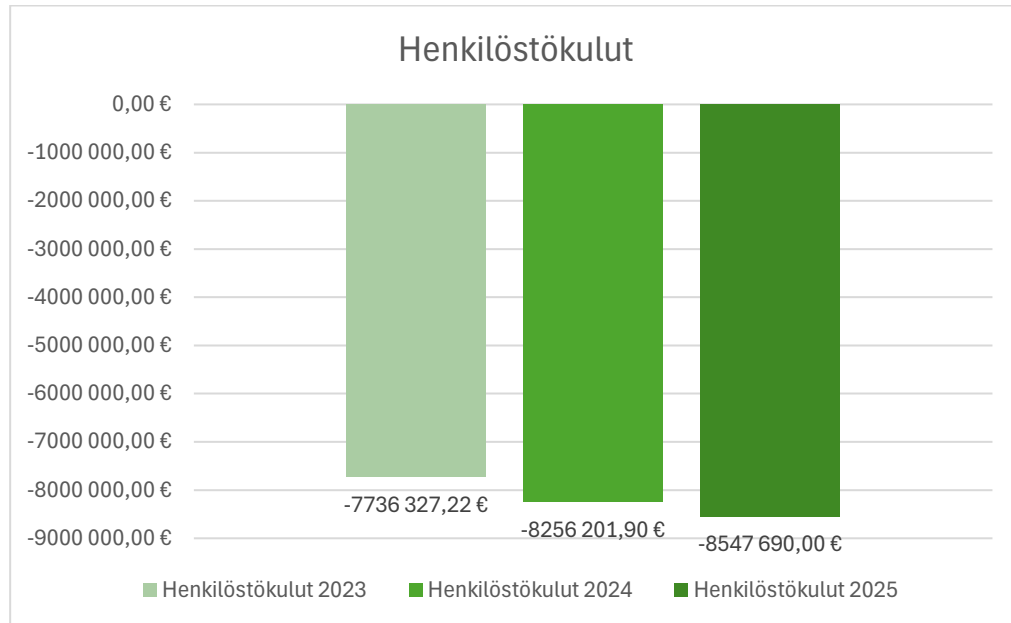
Perhevapaisiin, kuten palkallisiin ja palkattomiin äitiys- ja isyysvapaisiin sekä tilapäi- siin hoitovapaisiin, käytettiin vuoden 2025 aikana 486 työpäivää. Kuntoutuksesta ja kuntoutustuella olevia poissaoloja kertyi 160 työpäivää viideltä henkilöltä.

Vuoden aikana virka- ja työvapaita (50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, pari- suhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, van- hemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä) oli kolme työpäivää.

Liukumavapaita käytettiin 90 työpäivää, joka on saman verran kuin vuonna 2024. Palkattomia poissaoloja henkilökohtaisista syistä kertyi 394, joka on 30 työpäivää enemmän kuin vuonna 2024. Lomarahoja vaihdettiin vapaiksi 110 työpäivää, joka on selkeästi enemmän kuin vuonna 2024, jolloin lomarahavapaiksi vaihdettiin ainoas- taan 45 työpäivää.

6. Henkilöstökulut

Henkilöstömenot vuonna 2025 sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukuluihin olivat 8 547 690 euroa. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista oli 54,6 prosenttia, kun vuonna 2024 se oli 56,6 prosenttia.



6.1. Tasopalkka

Kunnassa on otettu käyttöön tasopalkkajärjestelmä, joka perustuu valtakunnalliseen palkkarakenteen uudistukseen. Tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on yhdenmukaistaa kunta-alan palkkausta valtakunnallisesti siten, että saman tasoista tehtävistä maksetaan mahdollisimman yhdenmukainen palkka eri työnantajilla. Tasopalkka korvaa aiemman tehtävän vaativuuden arviointiin perustuneen palkkamallin. Järjestelmän tavoitteena on selkeyttää ja yhdenmukaistaa palkkausta sekä parantaa palkkauksen läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta.

Tasopalkkajärjestelmässä palkka määräytyy tehtävän edellyttämän osaamisen ja vastuun perusteella. Tehtävät sijoittuvat palkkaryhmiin, joissa on määritelty osaamisen ja vastuun tasot. Kullekin tasolle on vahvistettu vähintään maksettava tasopalkka. Henkilökohtaiset lisät ja työkokemuslisät säilyvät osana kokonaispalkkaa. Tasopalkkajärjestelmä koskee KVTES:n sekä OVTES:n osion G (varhaiskasvatuksen opettajat) mukaisissa palvelussuhteissa työskentelevää henkilöstöä.

Tasopalkkaneuvottelut Joutsan kunnassa aloitettiin työnantajan ja pääluottamusedustajien kanssa alkuvuodesta 2025. Kunnanhallitus hyväksyi tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton kokouksessaan 19.5.2025 § 116. Joutsan kunnassa tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä paikallisia järjestelyeriä kohdennettiin tehtävien tasopalkkojen yhdenmukaistamiseen, minkä seurauksena osalla henkilöstöstä palkka nousi. Järjestelmää kehitetään ja tarkennetaan edelleen yhteistyössä henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa osana palkkauksen kokonaisuutta.

7. Työhyvinvointi ja Tyhy-toiminta

Työhyvinvointia edistetään suunnitelmallisesti, koska se tukee henkilöstön jaksamista, työn sujuvuutta, palvelun laatua sekä organisaation toimintakykyä. Työhyvinvoinnissa huomioidaan sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijät että työyhteisön toimivuus ja esihenkilötyön laatu. Tavoitteena on ennaltaehkäistä työkykyriskejä, vahvistaa työssä onnistumisen edellytyksiä ja varmistaa turvallinen, terveellinen ja yhdenvertainen työympäristö.

Kunnan henkilöstön työhyvinvoinnissa huomioidaan turvallinen ja terveellinen työympäristö, työn sisällön mielekkyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työn sisältöön, toimiva johtaminen ja vaikuttamismahdollisuudet, oman osaamisen kehittäminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Turvallinen työympäristö huomioidaan kunnan henkilöstön työssä muun muassa työpisteillä ergonomisissa työvälineissä ja turvavarusteissa, ja laajempi työterveyshuolto tukee työkyvyn ylläpitoa.

Syksyisin kunnan työntekijöille tehdään työhyvinvointikysely. Syksyn 2025 työhyvinvointikyselyyn vastasi 77 työntekijää. Työhyvinvointikyselystä nousi esille muutokset ja ulkopuoliset paineet työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Sen sijaan esihenkilöt, tyhy-edut, työterveyshuolto ja sisäisen viestinnän kehittyminen saivat kiitosta.

TYHY-edut tukevat henkilöstön työkykyä, jaksamista ja arjen palautumista. Ne ovat osa ennaltaehkäisevää hyvinvointityötä ja tukevat organisaation tavoitetta pitää työympäristö terveenä, turvallisena ja motivoivana. Vuonna 2025 henkilöstölle tarjottiin työhyvinvointietuina ePassi Flex, joka mahdollistaa edun käyttämisen liikunta-, kulttuuri- tai hyvinvointipalveluihin, verkko-oppimisalustan rajaton käyttö, hedelmätarjoilu kaksi kertaa vuodessa, osaston yhteistä tekimistä sekä pikkujoulut.

7.1. Työsuojelu ja hyvä työkyky

Työsuojelutoimikunta on henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaelin, jonka tehtävänä on edistää turvallista, terveellistä ja hyvinvoivaa työympäristöä. Kunnan työsuojelutoimikuntaan kuuluu työntekijöiden edustajina työsuojeluvaltuutetut sekä kaksi varatyösuojeluvaltuutettu ja työnantajan edustajat, joista toinen on työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikunnan koolle kutsuu työsuojelupäällikkö. Syyskuussa 2025 kuntaan nimettiin uudeksi työsuojelupäälliköksi henkilöstöasiantuntija Liisa Alfthan.

Vuonna 2025 työsuojelutoimikunta otti käyttöön työsuojelun vuosikellon, joka rytmittää muun muassa työsuojelutoimikunnan kokoukset. Vuoden 2025 aikana työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Työsuojeluvaalit järjestettiin loppuvuodesta 2025 ja uusi työsuojelutoimikunta aloittaa toimintansa 1.1.2026.

Työsuojelutoimikunta huolehtii muun muassa työsuojeluun liittyvien henkilöstön ohjeiden ja mallien laatimisesta sekä käsittelee työsuojelulle tulleet ilmoitukset tapaturmista, väkivalta- ja uhkatilanteista sekä läheltä piti-ilmoitukset. Työsuojelutoimikunta tekee läheistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Kunnassa on käytössä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli, joka päivitettiin syksyllä 2025. Tässä toimintamallissa on määritelty tavat, joilla häirintä tai epäasiallinen kohtelu voi ilmetä ja kuinka sitä voi pyrkiä ennaltaehkäisemään. Toimintamallissa on esitetty, miten asiasta tulee ilmoittaa, miten häirintä ja epäasiallinen kohtelu selvitetään ja mitä toimenpiteitä siitä seuraa. Myös aggressiivisen asiakkaan kohtaamisen ohjeistus päivitettiin syksyllä 2025.

Kunta pyrkii myös edistämään työntekijöiden työkykyä käytössä olevalla päihdeohjelmalla. Tämän ohjelman avulla pyritään ehkäisemään mahdollisia päihdehaittoja. Tasa-arvo- ja yhden-vertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2023-2026, ja se on hyväksytty kunnanhallituksessa 25.9.2023. Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2023-2026 on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 25.10.2022.

Joutsan kunnan työntekijöillä on laaja työterveyshuolto. Työterveyspalveluiden tuottajana Työterveys Aalto Oy koordinoi Joutsan kunnan työterveyspalveluita. Työterveys Aalto vastaa työterveysyhteistyön ja -palveluiden toimivuudesta ja toimintasuunnitelman toteuttamisesta. Työterveyspalvelut Joutsassa tuotetaan alihankintana Mehiläinen Oy:n toimesta.

7.2. Sisäinen viestintä

Kunnan sisäinen viestintä tapahtuu pääasiassa intranetin kautta. Intranet toimii organisaation yhteisenä viestintäympäristönä, johon on koottu henkilöstön kannalta olennainen tieto. Se tukee päivittäistä työtä, työn sujuvuutta sekä työyhteisön yhteistä ymmärrystä.

Intranetiin on koottu henkilöstölle suunnatut ohjeistukset, perehdytysmateriaalit ja ajankohtaiset tiedotteet. Lisäksi henkilöstön käytettävissä on muun muassa henkilöstöinfojen materiaalit. Kuukausittain järjestettävä henkilöstöinfo kokoaa yhteen koko henkilöstön ja tarjoaa ajankohtaista tietoa kunnan toiminnasta ja päätöksenteosta.

Esihenkilöpalaverit on järjestetty säännöllisesti joka toinen viikko. Vuonna 2025 niiden painopisteenä oli esihenkilöiden tukeminen esihenkilötyön eri osa-alueilla. Lisäksi osastot ja toimipisteet pitävät omia palavereitaan tiedonkulun varmistamiseksi sekä vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi.

Sisäistä viestintää on kehitetty viime vuosina erityisesti viestinnän säännöllisyyden ja saavutettavuuden näkökulmasta. Kehittämistarpeita tunnistetaan edelleen muun muassa tiedon oikea-aikaisessa välittymisessä, viestien selkeydessä sekä siinä, että keskeinen tieto tavoittaa tasapuolisesti koko henkilöstön. Jatkossa huomiota kiinnitetään erityisesti intran sisällön ajantasaisuuteen, viestinnän yhdenmukaisuuteen sekä vuorovaikutteisten viestintäkanavien hyödyntämiseen työyhteisön yhteisen ymmärryksen vahvistamiseksi.

8 Tietotilinpäätös

Joutsan kunnan tietosuojan yleiset periaatteet on määritelty erillisessä asiakirjassa. Henkilöstökertomuksessa kuvataan kyseisen vuoden aikana toteutetut tietojen käsittelyyn, tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät toimenpiteet sekä muut kokonaisuuteen liittyvät keskeiset asiat.

Henkilöstö ohjeistettiin suorittamaan vuoden 2025 aikana Tietosuoja kuntatyössä -koulutus Eduhousen verkko-oppimisalustalla. Koulutuksen suoritti noin 60 prosenttia henkilöstöstä. Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset on määritelty pakollisiksi koko henkilöstölle, ja koulutusten toteutumista seurataan osana henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Teknologian nopea kehittyminen ja muuttunut maailmantilanne ovat lisänneet tietoturvauhkia, erityisesti tietojenkalastelua. Tietoturvavastaava on vuoden aikana informoinut henkilöstöä mahdollisista laajemmista hyökkäyksistä sekä yksittäisiin käyttäjiin kohdistuneista tietoturvauhista. Tarvittaessa on tarkasteltu sähköpostien lokitietoja tietojenkalasteluun viittaavien viestien tunnistamiseksi ja käyttäjiä on ohjeistettu henkilökohtaisesti. Vuoden 2025 aikana ei havaittu vakavia tietoturvaloukkauksia, ja pienemmät poikkeamat, kuten virheelliset sähköpostivastaanottajat, on käsitelty tietosuojatyöryhmän laatiman tietoturvaloukkausten käsittelyohjeen mukaisesti. Kaksivaiheisen tunnistautumisen käyttöä on lisätty ja henkilöstön laiteturvallisuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota.

Tietojenkäsittelyssä tekoälyn ja automaation merkitys on kasvussa myös kuntasektorilla. Joutsan kunnassa tekoälyä hyödynnetään toistaiseksi harkiten, ja sen käyttöönottoa toteutetaan hallitusti ja turvallisesti. Automaatiota on vuoden 2025 aikana alettu hyödyntää muun muassa tilavarausten, lukitusjärjestelmien ja kulunvalvonnan kehittämisessä.

Vuoden 2026 aikana painopisteenä on tekoälyn käyttöä koskevan ohjeistuksen valmistelu ja käyttöönotto.

9 Yhteenveto ja tulevaisuuden näkymät

Vuosi 2025 oli Joutsan kunnassa henkilöstön näkökulmasta kuormittava, mutta samalla kehittämistä eteenpäin vievä. Tilahaasteet, etätyösuositus ja organisaatiomuutokset vaikuttivat merkittävästi työn arkeen, johtamiseen ja yhteisöllisyyteen. Samanaikaisesti kunnassa onnistuttiin turvaamaan palvelutuotannon jatkuvuus, vahvistamaan osaamista ja kehittämään toimintatapoja.

Henkilöstömäärä kasvoi maltillisesti ja henkilöstörakenne on kokonaisuutena vakaa. Vakainaisten palvelussuhteiden korkea osuus sekä pitkä keskimääräinen palvelussuhteen kesto kertovat henkilöstön sitoutumisesta kuntaan. Henkilöstön ikärakenteen myönteinen kehitys ja nuorempien työntekijöiden osuuden kasvu tukevat kunnan

pitkän aikavälin elinvoimaa, vaikka eläköitymispaine säilyy edelleen merkittävänä tulevinä vuosina.

Osaamisen kehittämisessä on otettu selkeitä askeleita eteenpäin. Eduhouse-verkkooppimisolustan käyttöönotto on lisännyt koulutusten saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta eri toimialoilla. Digitaalinen oppiminen tukee kunnan kykyä vastata muuttuvan toimintaympäristön osaamistarpeisiin kustannustehokkaasti.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta vuosi 2025 osoitti ennaltaehkäisevän työn tärkeyden. Työhyvinvointikyselyssä nousivat esiin muutosten kuormittavuus ja ulkoiset paineet, mutta samalla esihenkilötyö, työterveyshuolto ja tyhy-toiminta koettiin vahvuuksina. Työsuojelutoiminnan systematisointi, toimintamallien päivittäminen ja työsuojeluvaaalien toteuttaminen vahvistavat työkyvyn ja turvallisuuden edellytyksiä myös jatkossa.

Sisäisen viestinnän rooli korostui poikkeuksellisissa olosuhteissa. Intran, henkilöstöinfojen ja esihenkilöpalaverien merkitys yhteisen tilannekuvan ja luottamuksen rakentamisessa on keskeinen, ja niiden kehittämistä tulee jatkaa erityisesti muutostilanteissa.

Tietoturvaan, tietosuojaan ja automaatioon liittyvät toimet osoittavat, että kunta on tunnistanut toimintaympäristön muutokset ja reagoinut niihin ennakoivasti. Vakavia tietoturvaloukkauksia ei esiintynyt, mutta koulutusten toteutumisen seuranta ja tekoälyn hallittu käyttöönotto nousevat keskeisiksi kehittämiskohteiksi tulevinä vuosina.

Kokonaisuutena henkilöstökertomus osoittaa, että Joutsan kunnan henkilöstö on selviytynyt vaativasta vuodesta sitoutuneesti ja vastuullisesti. Jatkossa painopisteen tulee olla henkilöstön työhyvinvoinnin vahvistamisessa, osaamisen pitkäjänteisessä kehittämisessä, eläköitymiseen varautumisessa sekä muutosten johtamisen ja sisäisen viestinnän edelleen kehittämisessä.

9.1. Tulevaisuuden näkymät

Joutsan kunnan henkilöstön tulevaisuuden näkymiä määrittävät erityisesti toimintaympäristön muutokset, henkilöstön eläköityminen sekä osaamisvaatimusten kehittyminen. Tavoitteena on varmistaa, että kunnan palvelut voidaan tuottaa myös tulevaisuudessa laadukkaasti, taloudellisesti ja henkilöstön työhyvinvointi huomioiden.

Lähiuosina henkilöstörakenteeseen kohdistuu merkittäviä muutoksia eläköitymisen seurauksena. Tämä edellyttää ennakoivaa henkilöstösuunnittelua, jossa tehtävien täyttämistä tarkastellaan kokonaisuuksina. Kaikkia vapautuvia tehtäviä ei täytetä selälänsään, vaan tehtäväkuvia ja työn organisointia arvioidaan kriittisesti toiminnan tarpeista käsin.

Työn sisällöt ja tehtävät ovat muutoksessa. Osa tehtävistä vähenee tai poistuu, samalla kun uusia tehtäviä ja vastuita syntyy. Tulevaisuudessa korostuvat asiantuntemus, moniosaaminen ja joustavat tehtäväkuvat. Kunnan toimintaa kehitetään siten, että olemassa olevaa osaamista hyödynnetään laajasti yli toimialarajojen.

Osaamisen kehittäminen on keskeinen tekijä henkilöstön tulevaisuuden näkymissä. Digitalisaatio ja uudet toimintatavat edellyttävät jatkuvaa oppimista. Kunnassa panostetaan systemaattiseen osaamisen kehittämiseen vuosittain päivitettävän koulutussuunnitelman kautta, ja painopisteinä ovat muun muassa tietosuojaj- ja tietoturvaosaaminen, työelämätaidot sekä esihenkilötyön tukeminen.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen on keskeinen edellytys kunnan palvelutuo-
tannon jatkuvuudelle. Muutosten keskellä korostuvat varhainen tuki, työterveyshuol-
lon ja työsuojelun rooli sekä ikääntyvän henkilöstön työkyvyn tukeminen. Työhyvin-
vointiin panostaminen tukee henkilöstön jaksamista, sitoutumista ja kunnan elinvoi-
maa pitkällä aikavälillä.