

JOROISTEN KUNTA

Henkilöstökertomus 2023



Johtoryhmä 27.5.2024
Yhteistyötoimikunta 29.5.2024
Kunnanhallitus 3.6.2024
Kunnanvaltuusto 10.6.2024

Sisällys

1.	Henkilöstökertomuksen tavoite	3
2.	Kuntastrategia uudistettiin	3
2.1	Arvot	4
3.	Henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöohjeet	4
4.	Joroisten kunta työnantajana	4
5.	Henkilöstöorganisaatio	5
5.1	Keskeisimmät viranomaisyhteistyöt	5
5.2	Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatiossa	6
6.	Johdon katsaukset	6
6.1	Kunnanjohtajan palsta	6
6.2	Sivistysjohtajan kertomus	7
6.3	Teknisen johtajan tervehdys	8
6.4	Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana	8
6.5	Luottamusmiesten tervehdys	9
7.	Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä	9
7.1	Henkilöstön lukumäärä	9
7.2	Henkilötyövuodet	10
7.3	Henkilöstön ikäjakauma	12
7.4	Henkilöstön vaihtuvuus	12
7.5	Henkilöstömenot	12
7.6	Henkilöstön poissaolot	13
7.6.1	Sairauspoissaolot	14
7.6.1.1	Sairauspoissaolojen pituudet	16
7.6.1.2	Sairauspoissaolot diagnosoisryhmittäin	16
7.7	Koulutukseen osallistuminen	17
8.	Työhyvinvointi	18
8.1	Yleistä	18
8.2	Työhyvinvointikysely	18
8.3	Toimenpiteitä	19

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on raportoida keskeisimmät tiedot siitä, millainen vuosi 2023 oli Joroisten kunnassa henkilöstön näkökulmasta. Kertomus esitetään sanallisesti ja numeerisesti sekä graafisesti keskeisimmillä tunnusluvuilla.

Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi muun muassa henkilöstön suorituskykyyn ja työhyvinvointiin. Niillä on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstönsä organisaatio pitää huolta henkilöstönsä potentiaalista myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi toimia henkilöstöön liittyvien asioiden kehittämisen apuvälineenä.

Kertomus on tehty nyky muodossaan vuodesta 2020. Henkilöstökertomuksella korvattiin aikaisempi henkilöstöraportti. Aikaisempaan verrattuna kertomuksessa on enemmän tietoa kunnan strategisena kärkitavoitteena olevasta työhyvinvoinnista.

2. Kuntastrategia uudistettiin

Kunnanvaltuusto päätti uudesta kuntastrategiasta 3.10.2022 § 38, joten tilikaudella toimittiin uuden kuntastrategian mukaisesti.

Strategisina päämäärinä on, että:

- Joroinen tunnetaan houkuttelevasta ja turvallisesta ympäristöstään asua ja yrittää
- kunnassa toimitaan yhteistyössä kehittyen kestävä talous huomioiden
- kuntalaisten palveluiden laadusta ei tingitä
- hyvinvointia saamme luonnosta, liikunnasta ja kulttuurista
- Keski-Savon kuntien elinvoimaa lisätään itsenäisten kuntien yhteistyöllä

Strategia on, että:

- kunta järjestää toimivat peruspalvelut kustannustehokkaasti itse tai yhteistyössä lähikuntien ja sidosryhmien kanssa
- kunnan tavoitteena on ylijäämäinen ja kestävä talous, jolla pyritään kehittämään elinvoimainen toimintaympäristö elinkeinoelämälle
- kunnassa on houkuttelevat vapaa-ajan mahdollisuudet kunnan sekä kolmannen sektorin ylläpitäminä ja järjestäminä

Strategiset kärkitoimenpiteet ovat:

- tehdä aktivoiva elinkeino-ohjelma
- kehittää kunnan molempien taajamien viihtyisyyttä ja mahdollistaa kylien kehittäminen
- laatia kehittämissuunnitelma VT5-risteysalueen, lentokentän, sataman ja Kotkatharjun alueelle
- edistää henkilöstön hyvinvointia
- vahvistaa omaa lukiota ja ylläpitää toisen asteen koulutuksen saavutettavuutta

2.1 Arvot

Strategiassa 2022 - 2030 määritellään myös kunnan arvot. Ne ovat yhteistyökyky ja yhteisöllisyys. Arvostamme turvallisuutta, luontoa ja harrastamista.

3. Henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöohjeet

Yleishallinnon hallinnon tulostavoitteena oli valmistella henkilöstöpolitiikka kunnanhallituksen päätettäväksi ja valmistella päivitetty henkilöstöohjeet vuonna 2023. Tämä työ jatkuu edelleen vuonna 2024.

Voimassa olevien ohjeiden (vrt. edelliset henkilöstökertomukset) Joroisten kunnan henkilöstön osalta noudatetaan seuraavia keskeisiä periaatteita ja toimintatapoja:

- Työnantaja kohtelee henkilöstöä yhdenvertaisesti ja noudattaa omassa toiminnassaan yhteisiä toimintatapoja.
- Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kunnan palvelutuotannon suunnitteluun.
- Palvelurakenteen muutostarpeissa työnantaja varmistaa henkilöstön osaamisen ja valmiudet tarvittaessa myös uusiin tehtäviin.
- Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että työntekijä tuntee kuuluvansa organisaatioon ja kokee, että työnantaja tarvitsee hänen osaamistaan ja työpanostaan.
- Henkilöstölle tiedotetaan asioista oikea-aikaisesti ja kattavasti. Toimintaa ohjaavat määräykset ja ohjeet saatetaan keskitetysti henkilöstön nähtäville.
- Työhyvinvointiin panostetaan sekä esimiestyössä että työterveyshuollossa.

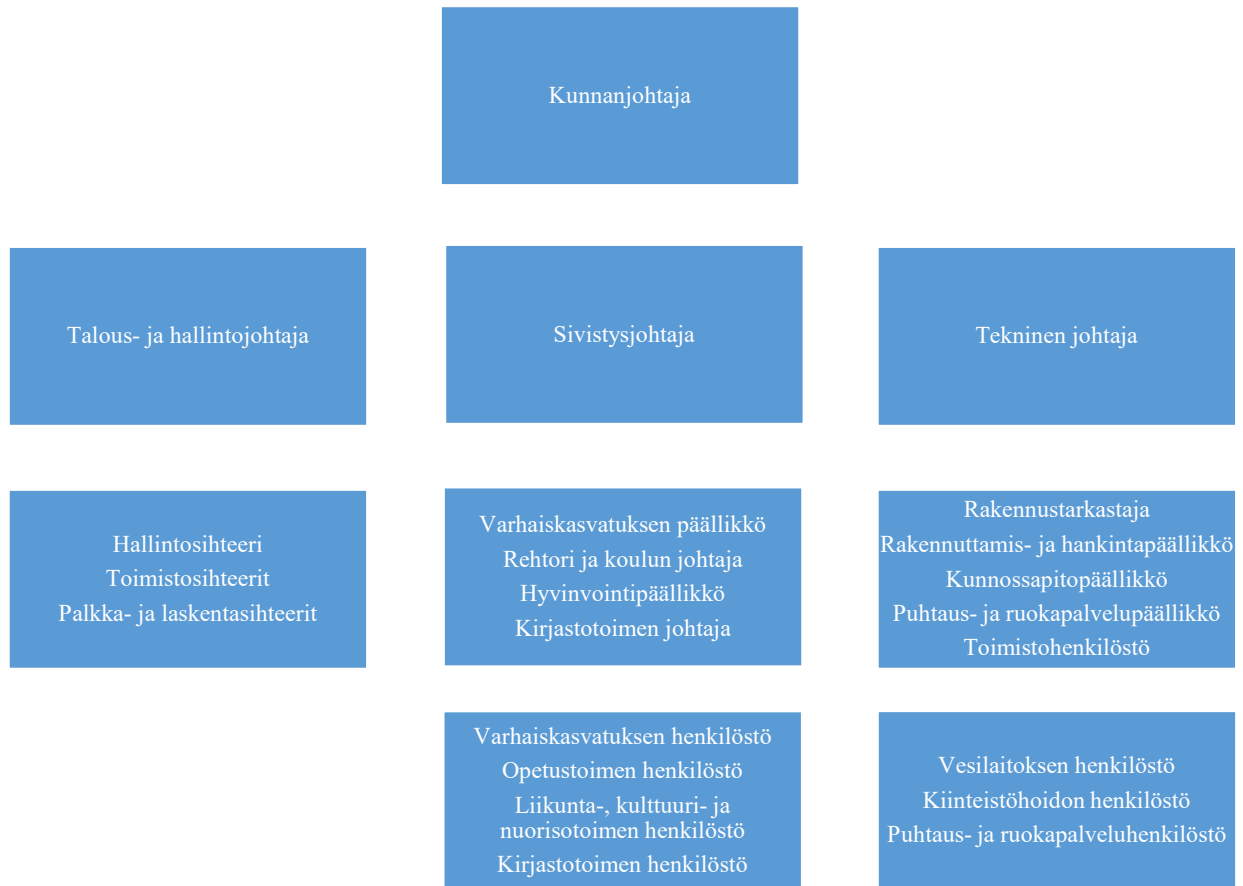
Henkilöstöhallinnon osalta tulevaisuuden tarpeisiin varaudutaan vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä päivitettävällä henkilöstösuunnitelmalla, jolla varaudutaan henkilöstön eläköitymiseen ja vaihtuvuuteen.

4. Joroisten kunta työnantajana

Vuoden 2023 lopussa kunnan palveluksessa oli 186 henkilöä sisältäen vakinaiset että määräaikaisten työ- ja virkasuhteet. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 134 eli 72% . Vakituisen kokoaikaisen henkilöstön määrä on supistunut samoin kuin vakituisen osa-aikaisen henkilöstön määrä. Henkilötyövuosina (htv) työvoiman kasvu edelliseen vuoteen 2022 verrattuna ei ole yhtä suuri, koska kasvua tapahtui kokoaikaisen määräaikaisen määrässä.

Rekrytointi-ilmoituksiin saatuihin hakemuksiin perustuen kunta on kiinnostava työnantaja, mutta joidenkin tehtävien osalta on ilmennyt haasteita. Kirjaston johtajan tehtävää ei saatu täytettyä. Sivistystoimen eräisiin tehtäviin on ilmennyt haasteita saada koulutukseltaan päteviä hakijoita. Nämä tehtävät ovat haasteellisia rekrytoitavia monissa kunnissa. Kunta on kyennyt tarjoamaan vakaat työolosuhteet. Esimerkiksi koronakriisin aikana lomautuksia tai työsuhteiden päättymisiä ei tapahtunut. Vuonna 2022 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella kunnan henkilökunta on kokonaisuutena arvioiden tyytyväinen työolosuhteisiinsa. Kyselyn perusteella erityisen hyvää on ollut kunnan esihenkilötyö (ka. 4.2/5 pistettä).

5. Henkilöstöorganisaatio



5.1 Keskeisimmät viranomaisyhteistyöt

Varkauden kaupungin ja Joroisten kunnan sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämiseksi ja tuottamiseksi 1.1.2013 muodostettu yhteistoiminta-alue purkautui soteuudistuksessa Pohjois-Savon hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa 1.1.2023 alkaen.

Soisalon opiston palkkalistoilla oleva opistos sihteeri työskentelee Joroisissa. Rantasalmen kunnan isännöimän maaseutuyksikön henkilöstöä työskentelee Joroisissa.

Keski-Savon ympäristötoimen henkilöstöstä (isäntäkunta Leppävirta) ympäristösihteeri työskentelee 75 % työajasta Joroisissa. Joroisten kunnan rakennustarkastajan palvelut hankitaan yhteistyösopimuksen mukaisesti 50 % rakennustarkastajan ja sihteerin tehtävien osalta Varkauden kaupungilta.

Varkauden elinkeinoyhtiö Navitaksen yritysasiantuntija työskentelee pääosin Joroisissa Navitaksen toimipisteessä.

5.2 Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatiossa

Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyi sote-uudistuksessa seitsemän (7) henkilöä puhtaanapalveluista ja työpajalta 1.1.2023 alkaen. Rantasalmen kirjasto irtaantui vuoden 2022 päätteeksi Toenperän kirjaston yhteistyöstä. Sen henkilökunta (5 henkilöä) siirtyi Rantasalmen kunnan palvelukseen.

Sivistysjohtaja vaihtui syyskauden aluksi 2023, ja kirjastonjohtajan eläköityminen johti kirjaston henkilöstörakenteen muuttamiseen sekä kirjaston hallintopalveluiden hankkimiseen kunnallisena yhteistyönä Rantasalmen kunnalta.

6. Johdon katsaukset

6.1 Kunnanjohtajan palsta

Aikaisemmin

Vuosi 2023 oli ensimmäinen vuosi, kun sosiaali- ja terveystalouden järjestämistä ei ollut enää kunnilla tai sairaanhoitopiireillä. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa ja kunnastakin siirtyi suoria työntekijöitä hyvinvointialueelle. Valitettavasti hyvinvointialueuudistus on näkynyt Joroisissa palvelutasoa heikentävänä uudistuksena ja osittain uudistuksen heikentyminen on näkynyt myös työntekijöidemme lisäkuormituksen esimerkiksi koulu-psykologipalvelun puuttuessa.

Strategia

Kunnanvaltuusto päivitti kuntastrategiaamme vuoden 2023 aikana. Strategiasta poistettiin toteutuneita toimenpiteitä ja sinne lisättiin erityisesti uusiutuvaan energiaan tehtävät ponnistelut ja tavoitteet. Joroisten kunnan tavoitteena onkin olla edelläkävijä uusiutuvan energian osalta. Strategian painopisteenä säilyi toivotusti henkilöstön hyvinvoinnin lisääminen.

Kunnan johtaminen

Kunnan johtoryhmätyötä kehitettiin vuoden 2023 aikana oleellisesti. Viikoittaisen johtoryhmän korvasi uusi rakenne, jonka seurauksena johtoryhmä kokoontuu kerran kahteen viikkoon laajana johtoryhmänä käymään läpi ajankohtaisia asioita. Ajankohtaisjohtoryhmään kuuluu kunnanjohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja, yritysasiantuntija, työllisyys- ja maahanmuuttokoordinaattori ja vuoden 2024 aikana tehdyn keskushallinnon organisaatiouudistuksen myötä talouspäällikkö sekä hallintopäällikkö. Joka toinen viikko edistämme kuntastrategian tavoitteita strategiajohtoryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat sekä yritysasiantuntija.

Valtuuston ja hallituksen toiminta on edelleen ollut rakentavaa ja yksituumaista, joka on ehdoton edellytys suurten muutosten läpiviemiseksi. Ilman luottamusjohdon tukea ei olisi kyetty tapahtuneisiin merkittäviin toiminta- ja organisaatiomuutoksiin. Kiitän luottamusjohtoa, johtoryhmää ja kaikkia johtajien ja esihenkilöidensä tehtäviä hoitaneita venymisestä.

Henkilöstö voimavarana

Kunnanvaltuuston vahvistama varhaiskasvatussuunnitelma takaa edelleen, että kunnassa järjestettävä palvelu on riittävästi resursoitua ja laadukasta. Voimassa olevaa perusopetuksen ja lukiokoulutuksen järjestämissuunnitelmaa ollaan parasta aikaa päivittämässä ja tiedossa olevista taloushaasteista huolimatta tavoitteena on, ettei palvelun taso merkittävästi laske ja että resurssit opetuksen ja koulutuksen järjestämiseen olisivat edelleenkin riittävät. Yleishallinnon ja teknisen toimen resurssienkin katson olevan riittävällä tasolla. Tiedetyt työvaiheet kunnassa

kuitenkin venyttävät organisaatiomme toimintakykyä. Näin ollen onkin erityisen tärkeää vaalia työhyvinvointia myös jatkossa.

Työhyvinvoinnista

Erityisen tyytyväinen olen siihen, että sairauspoissaolot kunnassamme on saatu kääntymään merkittävään laskuun. Tästä kiitän esihenkilöitä sekä yhteistyötahoamme työterveyshuoltoa. Korkea työtyytyväisyys on usein konkreettinen mittari myös sairauspoissaolojen osalta. Työtyytyväisyyttä mittaamme seuraavan kerran syksyllä 2024.

6.2 Sivistysjohtajan kertomus

Sivistysjohtajan virassa on työskennellyt kaksi henkilöä vuonna 2023. Vuoden 2022 elokuussa virassa aloittanut henkilö irtisanoutui tehtävästään 31.7.2023, ja seuraava henkilö aloitti sivistysjohtajan virassa 1.9.2023. Koska taustalla on jo vuonna 2021 alkanut henkilövaihdosten sarja, usein kuultuna toiveena on ollut pidempiaikaisen viranhaltijan saaminen tehtävään.

Toimialajohtajan vaihtumisella on aina merkityksensä sekä koko organisaation että toimialan kannalta. Käytännössä tämä tarkoittaa aina vähintään pientä muutosta arjen työssä erilaisia työ- ja toimintakulttuureja sekä koulutus- ja kokemustaustoja ja elämäntilanteita edustavien työntekijöiden hioutuessa ajan kuluessa keskinäiseen yhteistyöhön.

Henkilövaihdoksista huolimatta sivistystoimessa toteutettiin kaksi merkittävää suunnittelu-tehtävää varhaiskasvatus- ja liikuntapaikkasuunnitelmien muodossa sekä vietiin läpi laaja joukko erilaisia velvoittavia opetussuunnitelmamuutoksia. Sivistystoimi osallistui myös koko kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen järjestämällä muiden toimialojen avustamana laajan osanoton saaneen yhteisen virkistystapahtuman virastolla marraskuussa.

Sivistystoimen toimintaympäristöön ovat vaikuttaneet koko yhteiskuntaa kohdanneet muutokset. Hyvinvointialueet ovat aloittaneet toimintansa 1.1.2023, mikä on heijastunut etenkin oppilashuoltotyöhön ja työpajatoimintaan hyvinvointialueen joutuessa rakentamaan omaa organisaatiotaan. Venäjän hyökkäyssodan jatkuminen Ukrainassa on tarkoittanut ulkomaalais-taustaisten lasten ja nuorten osallistumista pitkäkestoisesti ja kasvavassa määrin sivistystoi-men palveluihin. Koronaepidemian päättyminen on merkinnyt puolestaan sen aikana kertyneen henkisen kuorman ilmenemistä ja käsittelyä osana muuta työtä niin työntekijöiden kuin esihenkilöidenkin osalta.

Työhyvinvoinnin osalta sivistystoimessa on nojattu vuonna 2022 tehtyihin työhyvinvointiky-selyihin ja toteutettu työhyvinvointia edistävää toimintaa yksikkökohtaisesti. Vuoden 2023 osalta työhyvinvoinnin tilaa kuvaava työterveyshuollon vuosiraportti on etenkin poissaolojen osalta poikkeuksellisen myönteinen.

Sivistystoimessa ei ole ilmennyt kuluvana vuonna tavallisesta poikkeavia haasteita esimerkiksi rekrytoinneissa tai sijaisten hankkimisessa, mutta kirjastonjohtajan eläköityminen johti kirjaston henkilöstörakenteen muuttamiseen sekä kirjaston hallintopalveluiden hankkimiseen kunnallisena yhteistyönä Rantasalmen kunnalta.

Sivistystoimessa on ryhdytty valmistautumaan loppuvuonna henkilöstöjohtamisen vastuun siirtymiseen sivistysjohtajan tehtäväksi. Vuodelle 2023 suunniteltu henkilöstöohjeen päivittäminen siirtyy vuodelle 2024 sivistysjohtajan toimiessa työsuojelupäällikön sijaisena talvikauden 2023–2024.

6.3 Teknisen johtajan tervehdys

Hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa, siirtyivät terveysaseman laitoshuoltajat YT-neuvottelujen myötä hyvinvointialueen palvelukseen v. 2023 alusta. Uusi rakennuttamis- ja hankintapäällikkö aloitti virassaan vuoden 2022 lopulla. Rakennuttamis- ja hankintapäällikkö aloitti virkaansa kuuluvien työsuojelupäällikön tehtävät perehdytyksen jälkeen vuoden 2023 aikana. Vesihuoltolaitoksen markkinointia kehitettiin vuoden aikana. Laitoksen markkinoinnissa ja tiedotuksissa otettiin käyttöön logo sekä markkinointinimi Joroisten Vesi. Joroisten Veden toimistosihteerin eläköitymiseen v. 2024 alusta varauduttiin palkkaamalla tammi-kuussa 2023 toimistos sihteeri 0,5 htv työpanoksella perehtymään tehtävään. Tekninen johtaja päätti toimensa Kiinteistö Oy Honkauran toimitusjohtajan tehtävässä lokakuussa ja hänen tilallaan tehtävässä aloitti oman toimensa ohella kunnossapitopäällikkö.

Teknisen toimen henkilöstön poissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilökunta kuitenkin ikääntyy, joten työtehtävien sisältöä ja tehtävän kuvia on suunniteltava työntekijöiden kyvyt huomioiden. Työapajatoiminnan muutokset heijastuivat tekniseen toimeen lisääntyneinä kiinteistönhuollon tehtävinä.

6.4 Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin. Joroisten kunnan yhteistyötoimikunta toimii Joroisten kunnan työsuojelun yhteistoimintaelimenä. Toimikunnan varsinaisina jäseninä ovat kunnan työsuojeluvaltuutetut (3 kpl), työntekijäjärjestöjen edustajat (3 kpl), työnantajan nimeämä edustus sekä työsuojelupäällikkö.

Vuoden 2023 keskeisimpiä työsuojelutoimintaan vaikuttaneita asioita olivat uuden työsuojelupäällikön aloittaminen ja työsuojelupäällikön sijaistaminen sekä työsuojelutoimikunnan jäsenen vaihtuminen.

Työsuojeluhenkilöstö on perehtynyt työympäristöön ja työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Työsuojeluhenkilöstö ohjaa ja auttaa työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä sekä osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Kaksi työsuojeluvaltuutettua aloitti vuoden aikana työsuojelun peruskoulutuskurssin.

Työsuojelun toimintaohjelman lähtökohtana on työturvallisuuslaki (738/2002), jonka mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelun toimintaohjelma on yleistasonen toimintaa ohjaava asiakirja, jonka perusteella toimialat johtavat oman turvallisuusustyönsä keskeisiä päämääriä ja laativat tarkentavia yksikkökohtaisia suunnitelmia.

Työsuojelutoiminnan keskeisenä osa-alueena on työterveyshuollon ja työpaikkakäynneille osallistuminen ja valvovan viranomaisen (AVI) työsuojelutarkastukset. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö kokoontuivat vuoden 2023 aikana 3 kertaa. Työsuojelun omatoimisia työpaikkakäynntejä ei suoritettu työyksiköissä, mutta AVI tarkasti sivistystoimea syyskaudella. Työsuojeluasioissa ohjausta ja neuvontaa annettiin puhelimitse ja sähköpostilla.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä toteutettiin yhteensä 2 työyksikössä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti, mutta viraston työpaikkaselvitys siirtyi vuodelle 2024. Työterveyshuolto antoi käyntien perusteella raportit työyksiköille. Raporteissa on nostettu esille työyksikön mahdolliset kehityskohteet ja parannusehdotukset tai suositellut jatkotutkimukset. Samalla toteutetaan työyksikön sähköiset terveystarkastukset ja tarvittavat terveystarkastukset kohdennetusti.

6.5 Luottamusmiesten tervehdys

Henkilöstöpolitiikan tavoitteena Joroisissa on, että työntekijä tuntee kuuluvansa Joroisten kunnan organisaatioon ja kokee, että työnantaja tarvitsee hänen osaamistaan ja työpanostaan. Myös työntekijän kokemusta arvostuksesta pidetään tärkeänä. Henkilöstön edustajien näkökulmasta nämä ovat erittäin tärkeitä tavoitteita. Näitä tavoitteita voisi avata, sanoittaa ja miettiä konkreettisia toimia, joilla tavoitteisiin päästään. Yhtenä toimena luottamusmiehet haluavat nostaa esiin avoimen ja keskustelemaan yhteistoiminnan merkityksen kunnassa. Joku onkin viisaasti sanonut - ”teet sitä taikka tätä, älä kuulematta jätä”! <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/2021063>

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Tulosta tehdään yhdessä. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen ja kuntastrategiassa vuosille 2023-2030 määritelläänkin strategisena kärkitoimenpiteenä henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen. Kunnan arvoina strategiassa on mainittu yhteistyökyky ja yhteisöllisyys. Nämä arvot heijastuvat myös henkilöstöohjeiden henkilöstöön kohdistuvissa periaatteissa ja toimintatavoissa. Työhyvinvoinnin tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Päätöksenteko- ja johtamisen kulttuuri heijastuu ilmapiiriin työpaikoilla ja henkilöiden työhyvinvointiin. Monentasoisella johtamisella voidaan tukea työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden ja arvostetuksi tulemisen kokemusta. Tarvitsemme toinen toisiamme ja toiselle antamallamme arvostuksella ja arvostavalla kohtaamisella on suuri merkitys. Nähdyn ja kohdatuksi tuleminen omana itsenämme on perustarve, tunne ja kokemus. Henkilön tunne siitä, että kuuluu yhteisöön, rakentuu pienistä teoista- hyväksyvistä katseista, ystävällisistä sanoista, kuulluksi tulemisesta ja toisen huomioivasta käytöksestä. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä erilaisuus nähdään voimavarana ja sallitaan erilaiset näkökantat asioihin

7. Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä

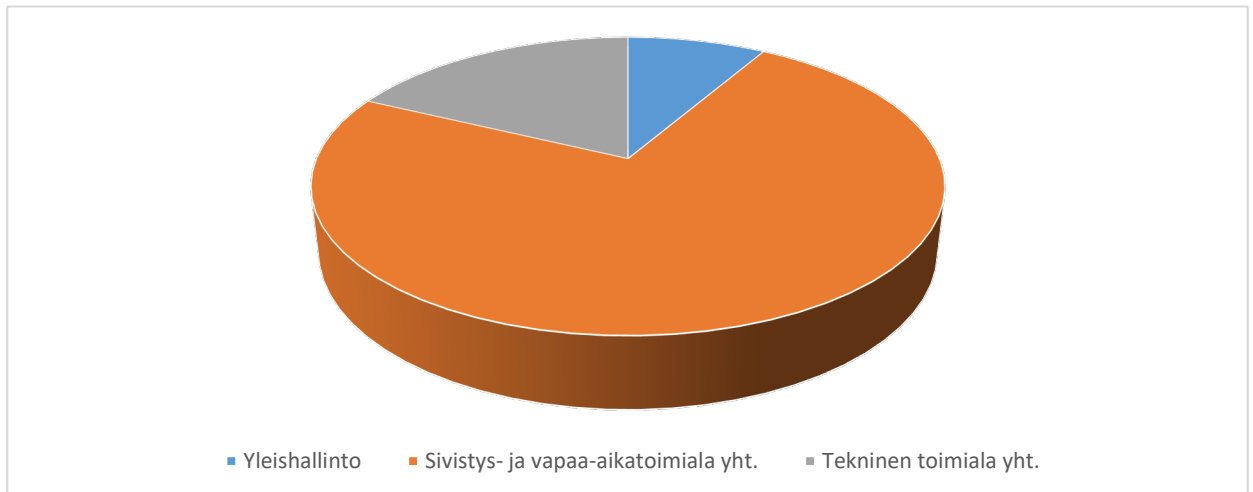
7.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2023 lopussa kunnan palveluksessa oli 186 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaisten työ- ja virkasuhteet 31.12.2023. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 134 (72%).

Henkilöstön jakauma	2019	2020	2021	2022	2023
Vakituiset kokoaikaiset	132	130	132	130	117
Vakituiset osa-aikaiset	23	24	18	22	17

Määräaikaiset kokoaikaiset	37	15	26	31	38
Määräaikaiset osa-aikaiset	10	29	14	15	14
Yhteensä	202	198	190	198	186

Henkilöstö toimialoittain 31.12.2023			
Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto yht.	9	5	14
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi yht.	124	13	137
Tekninen toimiala yht.	20	15	35
Yhteensä	153	33	186



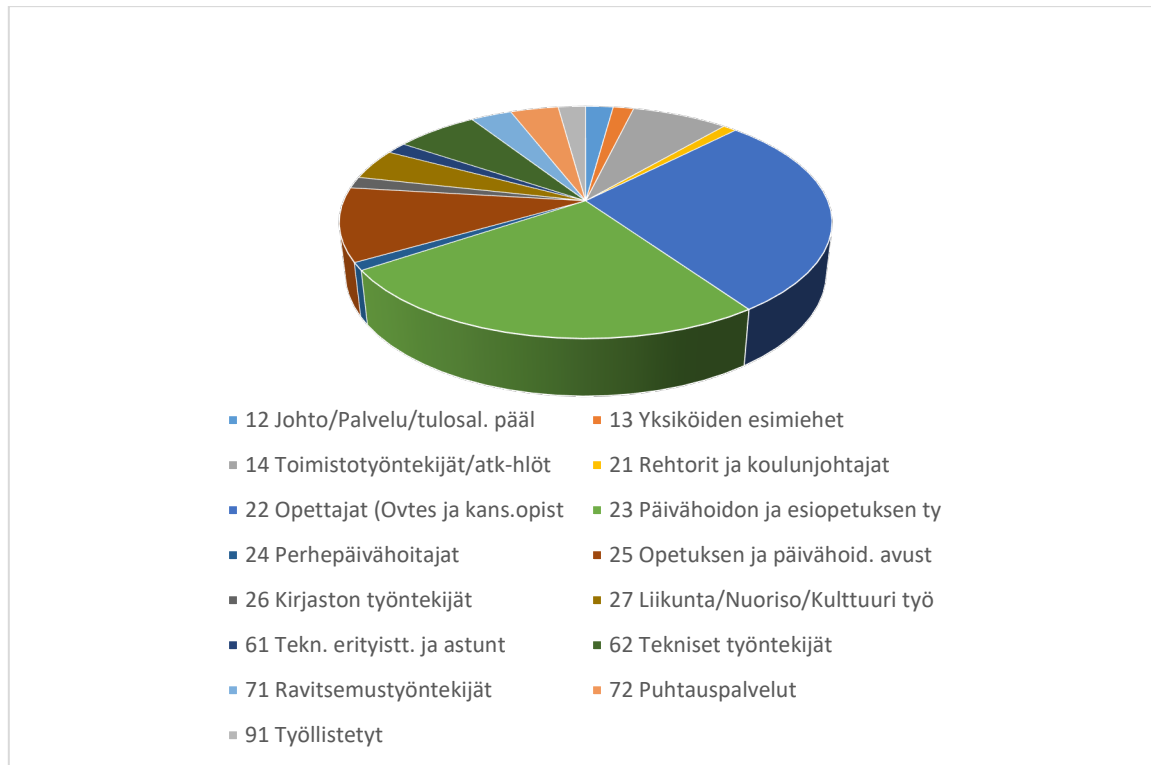
Kuvio 1: Henkilöstö toimialoittain. Useampi kuin 2/3 henkilökunnasta työskentelee sivistystoimen toimialalla. Yleishallinnon henkilökuntaan kuuluivat 2023 työllisyysyksikön henkilökunta, 4 henkilöä.

7.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaisiksi muutetun henkilöstön työpanosta. Tunnusluvun avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma sisältyy henkilötyövuosiin samoin kuin muut palkalliset palvelussuhdepäivät.

Henkilötyövuosien pohjalta lasketaan myös muita tunnuslukuja, muun muassa organisaation sairauspoissaolot per työntekijä. Henkilötyövuosia tarkastellessa on huomattava, että tunnusluku sisältää myös sen henkilöstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset), jotka eivät välttämättä ole mukana kertomuksen viimeisen päivän henkilölukumäärässä.

Joroisten kunnassa henkilöstön resurssi henkilötyövuosissa mitattuna oli 186 htv.



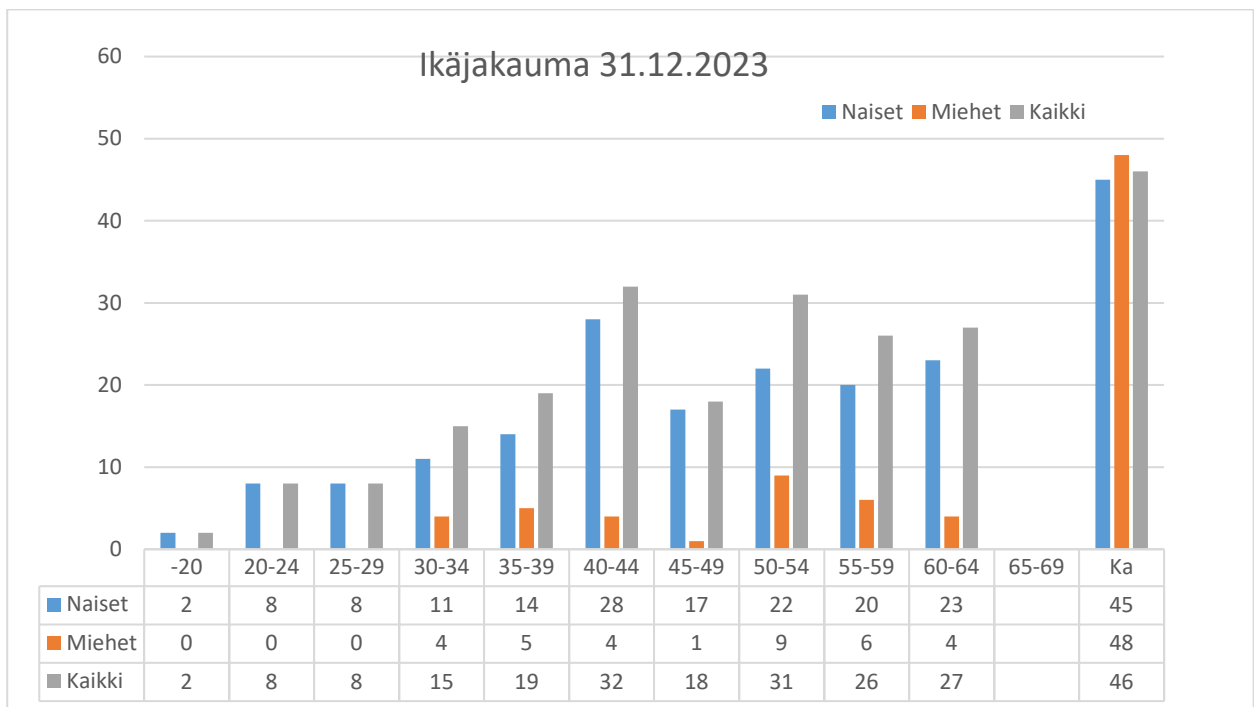
Kuvio 2: HTV ammattiryhmittäin

Ammattiryhmä	HTV
12 Johto/Palvelu/tulosal. pääl	4
13 Yksiköiden esimiehet	3
14 Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	14
21 Rehtorit ja koulunjohtajat	2
22 Opettajat (Ovtes ja kans.opist)	52
23 Päivähoidon ja esiopetuksen ty	47
24 Perhepäivähoitajat	2
25 Opetuksen ja päivähoid. avust	19
26 Kirjaston työntekijät	3
27 Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	8
61 Tekn. erityist. ja astunt	3
62 Tekniset työntekijät	12
71 Ravitsemustyöntekijät	6
72 Puhtauspalvelut	7
91 Työllistetyt	4
Yhteensä	186

Taulukko 1: henkilötyövuodet ammattiryhmittäin.

7.3 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön suurin ryhmä on 50–54 vuotiaat, ja toiseksi suurimpia ovat 55 – 59 vuotiaat. Alle 34-vuotiaita on yhteensä 29.



Kuvio 3: henkilöstön ikäjakauma

7.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Eläkkeelle jäi 2 henkilöä (v. 2022 8 henkilöä ja v. 2021 7 henkilöä).

7.5 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot laskivat noin 200 000 eurolla, mikä johtuu henkilöstön määrän vähenemisestä.

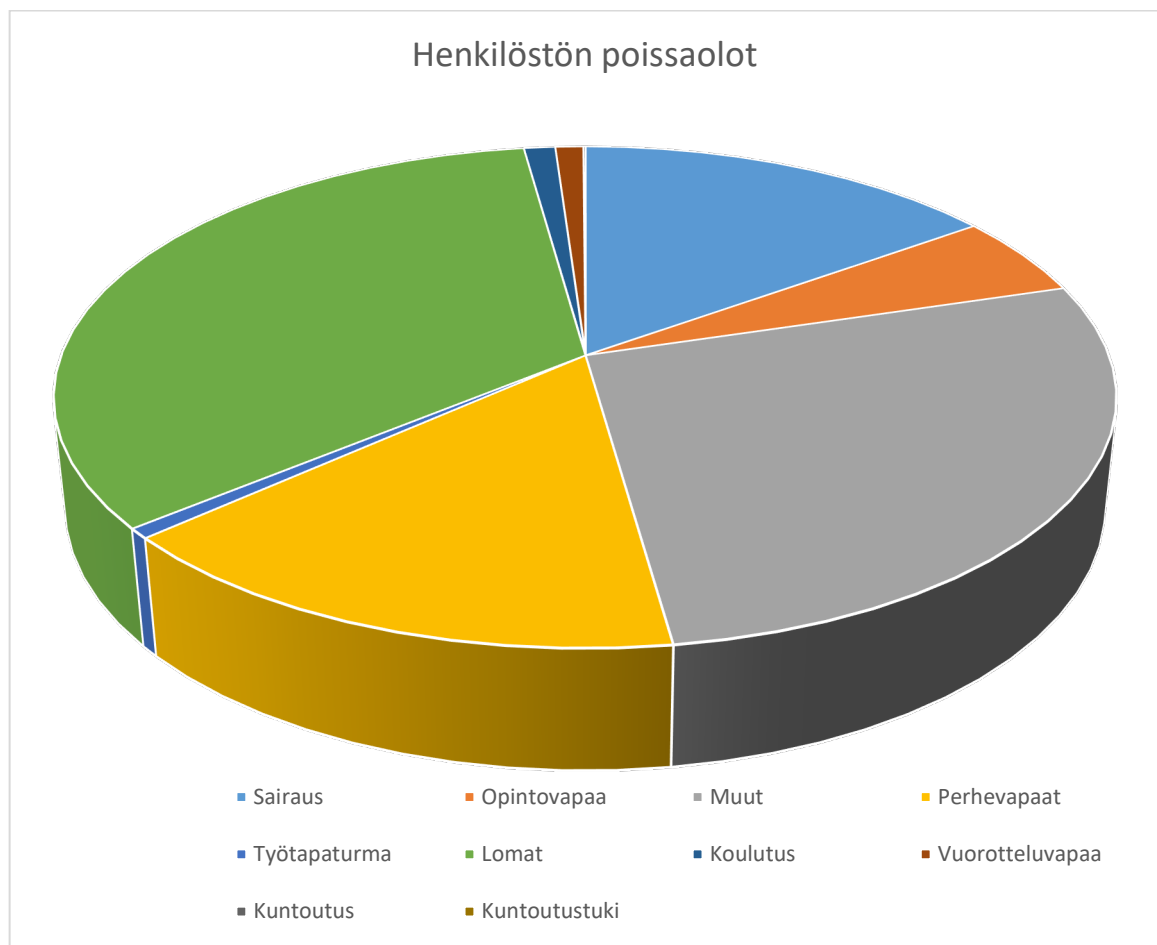
Henkilöstömenot	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	6 391 926	6 644 024	6 638 167
Henkilösivukulut	1 966 284	1 879 126	1 679 672
Yhteensä	8 358 210	8 523 150	8 317 839
Käyttötalousmenot	34 066 259	35 186 611	14 727 637
Henkilöstökulujen osuus %	24,54 %	24,22 %	56,48%

Taulukko 3: Henkilöstömenot

7.6 Henkilöstön poissaolot

Poissaolot 2023		
Syy	Työpäivät	Kalenteripäivät
Sairaus	1893	2322
Opintovapaa	654	941
Muut (mm. etätyö, palkaton vv, työajantasausvapaa, toisen teht.hoito palkaton)	3435	4579
Perhevapaat	1956	2771
Työtapaturma	81	121
Lomat	4228	5918
Koulutus	140	203
Vuorotteluvapaa	125	180
Kuntoutus	10	10
Kuntoutustuki		
YHT.	12522	17045

Taulukko 4: Poissaolot palkkajärjestelmä Populuksen mukaan



Kuvio 4: henkilöstön poissaolojen perusteet

7.6.1 Sairauspoissaolot

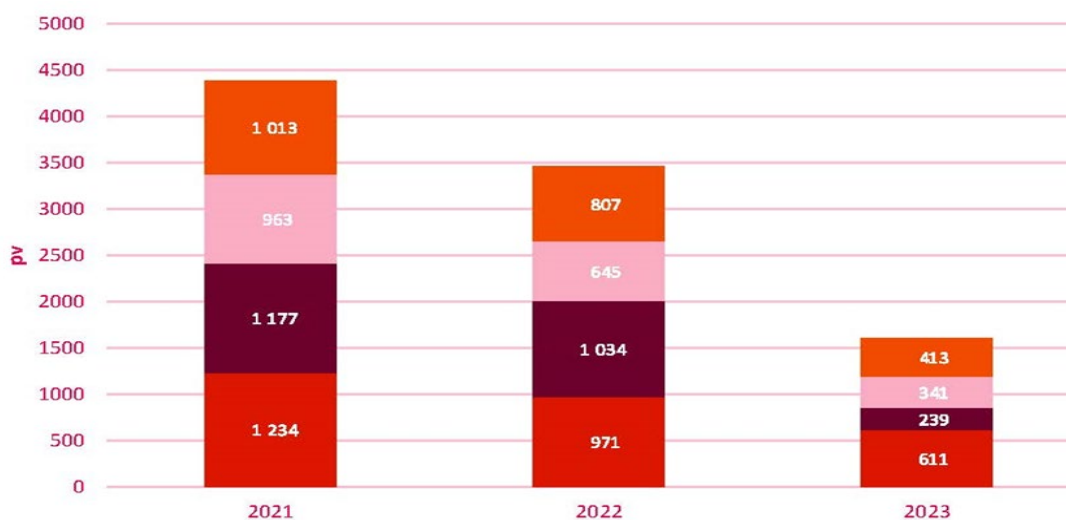


Kuvio 5: Sairauspoissaolot työpäivinä (Populus)

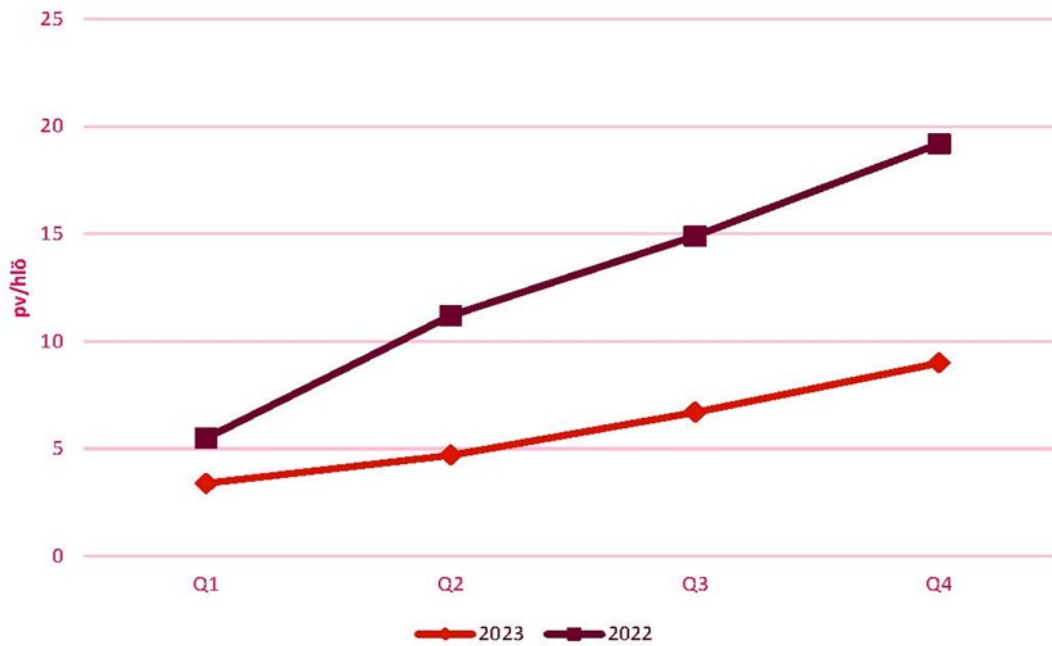
Sairauspoissaolot tp

2015	2183
2016	2210
2017	2189
2018	2544
2019	3110
2020	2392
2021	2793
2022	2779
2023	1893

Taulukko 5: Sairauspoissaolot työpäivinä (Populus)



Kuvio 6: Sairauspoissaolot (2022 – 2023) työterveydenhuollon palveluntarjoajan tilastojen mukaan.



Kuvio 7: Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen). Sairauspoissaoloprosentti parantui ollen vuonna 2023 2,5 %, kun se vertailuvuonna 2022 oli 5,3 %.

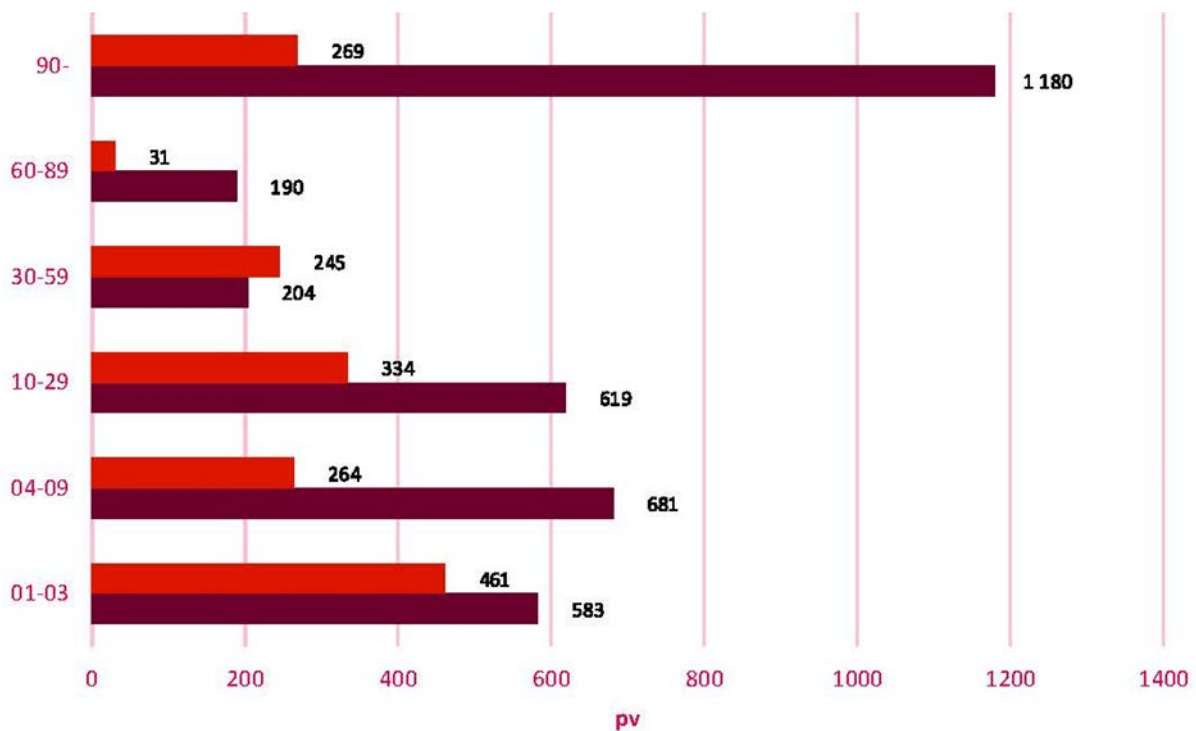
Sairastaneiden määrä (eri henkilöä)

	2021	2022	2023
■ Q1	71	79	62
■ Q2	70	80	34
■ Q3	78	73	56
■ Q4	61	101	58

Taulukko 6: Sairastaneiden määrä (eri henkilöä)

Sairauspoissaoloihin vaikuttaa erityisesti korona. Epidemia oli pahimmillaan Joroisissa loppuvuodesta 2022.

7.6.1.1 Sairauspoissaolojen pituudet



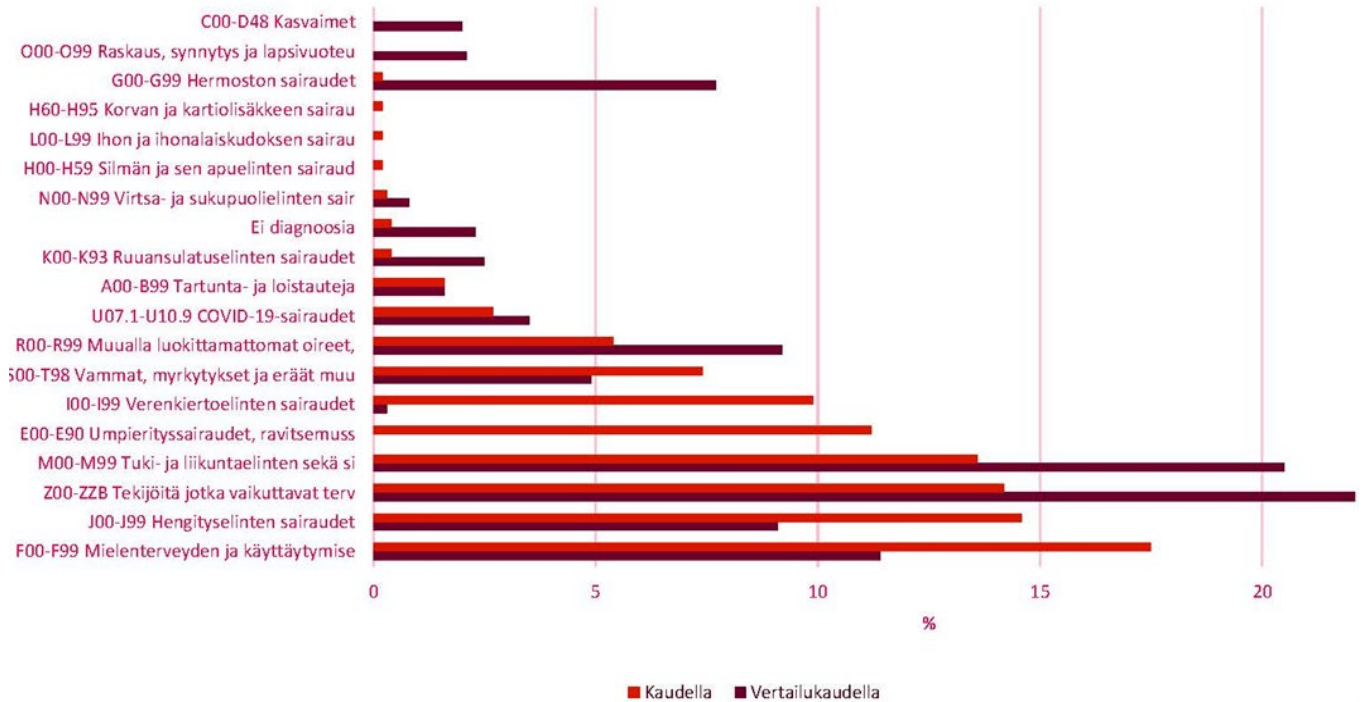
Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	106	37	16	6	1	2
■ Vertailukaudella	132	91	29	3	3	7

Kuvio 8: sairauspoissaolojen pituudet ja taulukko 7: sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

7.6.1.2 Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin

Sairauspoissaolot ovat laskeneet erityisesti tuki- ja liikuntaelinvaijojen ja vammojen ryhmässä. Koronan vaikutus näkyy hengityselinten sairauksien ja muualla luokittelemattomien oireiden kasvuna. Jälkimmäiset ovat esihenkilöiden myöntämiä lyhyitä, enintään 3 päivää kestäviä sairaslomia.



Kuvio 9: Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin.

7.7 Koulutukseen osallistuminen

Koulutuksiin osallistuttiin ainakin tilastollisesti osalla toimialoilla vuonna 2023 suunniteltua vähemmän. Kunnan johtoryhmän arvion mukaan kyse voi olla ainakin osaksi etätöiden aiheuttamasta tilastovirheestä.

Ammattiryhmä	Työpäivät yhteensä	Henkilöstötkm	Keskim. Pv/hlöstö yht.	Koulutuksessa olleet	Keskim.pv koulutuksessa olleet
Johto/Palvelu/tulosal. pääl	1	5	1	1	0,00
Yksiköiden esimiehet	10	4	3	6	1,67
Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	10	18	1	7	1,43
Rehtorit ja koulunjohtajat	0	2	0	0	0,00
Opettajat (Ovtes ja kans.opist	63	108	1	15	4,20
Päivähoidon ja esiopetuksen ty	98	87	1	57	1,72
Perhepäivähoitajat	0	2	0	0	0,00
Opetuksen ja päivähoit. avust	6	31	0	3	2,00
Kirjaston työntekijät	6	7	1	8	0,75
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	0	12	0	4	0,00
Terv.- ja sosiaalihuoll. avustt	0	0	0	0	0,00
Tekn. erityist. ja astunt	0	3	0	0	0,00
Tekniset työntekijät	5	33	0	5	1,00
Ravitsemustyöntekijät	8	11	1	5	1,60
Puhtauspalvelut	5	16	0	11	0,45

Työllistetyt	0	7	0	0	0,00
Muu henkilöstö	0	2	0	0	0,00
Yht.	212	348	0,61	122	1,74

Taulukko 8: henkilökunnan koulutukset

8. Työhyvinvointi

8.1 Yleistä

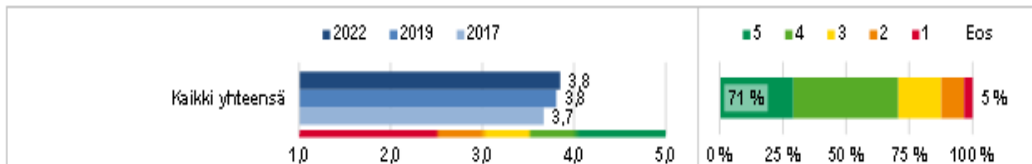
Yhteistyötoimikunnan päätöksen mukaisesti sivistystoimi järjesti syyskaudella 2023 henkilöstön yhteisen tapahtuman. Henkilöstölle tarjottiin 100 euron määräinen Smartum liikunta- ja kulttuurituki. Työntekijöiden aloitteesta käyttöön otettu polkupyöräetu on edelleen voimassa.

Työterveydenhuolto jatkui yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

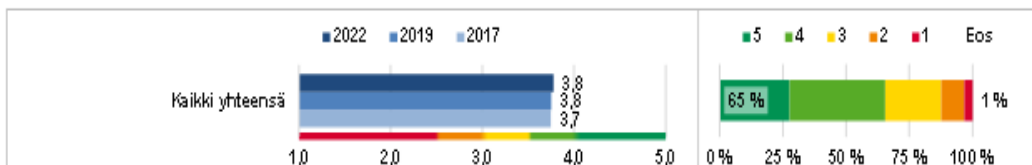
8.2 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely on järjestetty loppuvuodesta 2022. Kyselyn tulokset ovat kokonaisuudessaan rohkaisevia, koska tulokset paranivat tai säilyivät samalla korkealla tasolla edellisen kyselyn tuloksista vuodelta 2019. Kehityskohteita ja toimenpiteitä havaittiin, ja niiden edellyttämiin toimiin ryhdyttiin alkuvuodesta 2023.

Kokonaiskeskiarvo



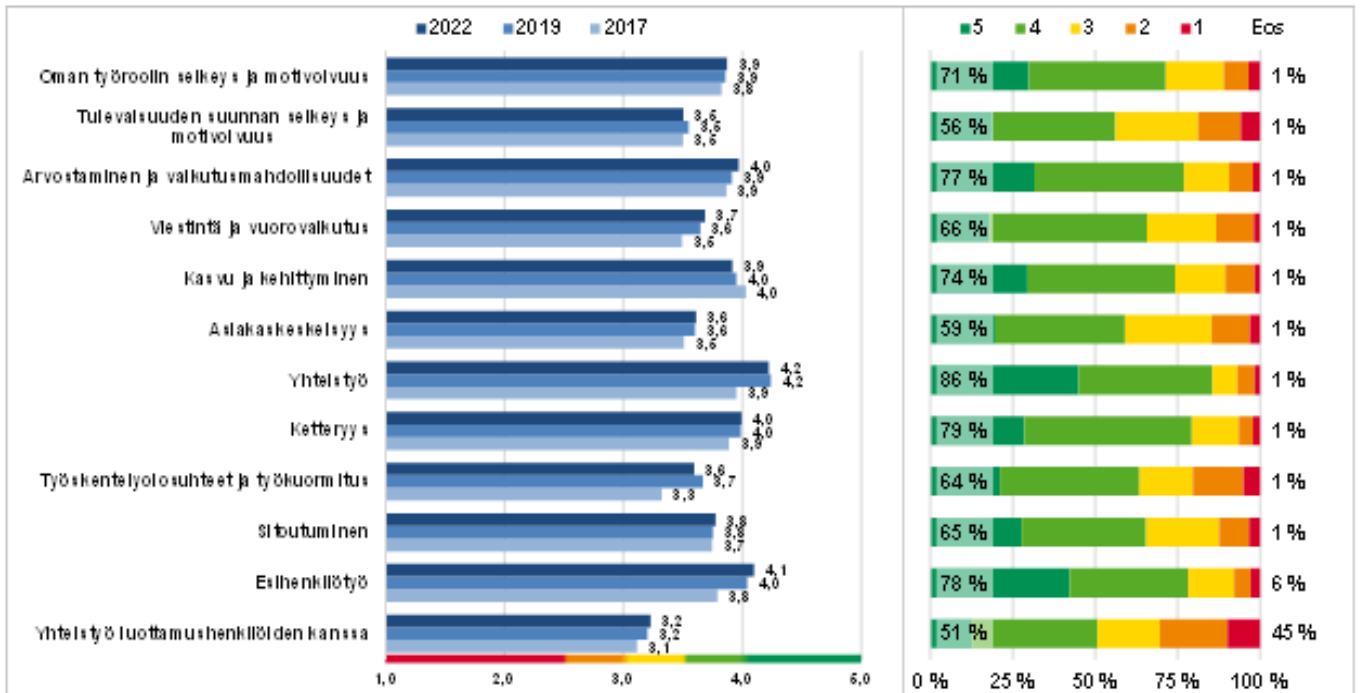
Sitoutuminen



Kuvio 10: Kyselyn kokonaiskeskiarvo ja sitoutumista mitanneiden kysymysten keskiarvo.

Työhyvinvoinnin osa-alueista korkeimmat arvosanat saivat yhteistyö (4,2/5), esihenkilötyö (4,1/5), arvostaminen ja vaikutusmahdollisuudet (4,0/5) sekä ketteryys (4,0/5). Kaikki nämä osa-alueet ovat tärkeitä hyvin toimivalle työyhteisölle. Yhteistyö on myös uudistetun kuntastrategiamme arvojen mukainen tulos. Heikommat arvosanat saivat yhteistyö luottamushenkilöiden kanssa (3,2/5), asiakaskeskeisyys (3,6/5), tulevaisuuden selkeys ja motivoivuus (3,6/5) ja työskentelyolosuhteet ja työn kuormitus (3,6/5). Viimeksi mainitun arvio on pudonnut 0,1 yksikköä edellisestä arvioinnista, joka kertoo arjessakin tehdystä havainnosta, että henkilökunnan vähentyessä työ on muuttunut osalla henkilökuntaa aikaisempaa kuormittavammaksi. Kunnanvirasto toimii edelleen väistötiloissa lentoasemalla, jota ei ole alun perin

rakennettu virastokäyttöön. Keskusteluiden perusteella yhteistyö luottamushenkilöiden kanssa sai pääosin neutraalin arvosanan, koska monilla ei ole kosketuspintaa tähän asiaan. Suuri osa henkilökunnasta ei koe tekevänsä työtä, jossa asiakaskeskeisyydellä olisi suurta merkitystä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ja kouluilla oppilaita ei luokitella asiakkaiksi.



Kuvio 11: Työhyvinvointikyselyn osa-alueiden kokonaiskeskiarvot.

8.3 Toimenpiteitä

Työhyvinvointikyselyn perusteella tehtiin alkuvuodesta 2023 tulosalueilla tai työpaikkakohtaisesti työhyvinvointisuunnitelmat, joilla on tarkoitus edelleen kehittää työhyvinvointia. Kuukausittaiset esihenkilöpalaverit vaihtuvin aihein ja koulutuksin aloitettiin esihenkilötyön korkean tason ylläpitämiseksi. Jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisen Smartumin summaa korotettiin talousarviossa 50 eurosta 100 euroon. Yhteistyötoimikunta päätti, että tulosalueet tai yksiköt järjestävät kevätkaudella omat tyky-päivänsä ja syksyllä järjestetään koko henkilökunnan yhteinen tilaisuus. Työnantaja tarjoaa lisäksi kaikille jouluruoan. Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi tietyin rajauksin mahdollistetaan edelleen. Tarjolla on myös vaihtoehto pitää 5 palkatonta vapaapäivää, jolloin työnantaja antaa 2 palkallista vapaapäivää. Järjestely on olemassa työelämän joustoja varten. Työterveydenhuollon palvelut tarjotaan kattavina, ja henkilökunnan työkuorman kehitystä seurataan aktiivisesti.