

JOROISTEN KUNTA

Henkilöstökertomus 2024



Johtoryhmä 19.5.2025
Yhteistyötoimikunta 26.5.2025
Kunnanhallitus 2.6.2025
Kunnanvaltuusto 9.6.2025

Sisällys

1.	Henkilöstökertomuksen tavoite	3
2.	Kuntastrategia	3
2.1	Päivitetty kuntastrategia 2022–2030	3
2.2	Kuntastrategian arvot.....	4
3.	Henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöohjeet	4
4.	Joroisten kunta työnantajana	5
5.	Henkilöstöorganisaatio.....	6
6.	Keskeisimmät viranomaisyhteistyöt.....	7
7.	Johdon ja luottamusmiesten katsaukset	7
7.1	Kunnanjohtajan palsta.....	7
7.2	Sivistysjohtajan katsaus.....	8
7.3	Teknisen johtajan tervehdys	8
7.4	Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana	9
7.5	Päälouottamusmiesten kertomus	9
8.	Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä	11
8.1	Henkilöstön lukumäärä.....	11
8.2	Henkilötyövuodet	12
8.3	Henkilöstön ikäjakauma	13
8.4	Henkilöstön vaihtuvuus	13
8.5	Henkilöstömenot	13
8.6	Henkilöstön poissaolot	14
8.7	Sairauspoissaolot.....	15
8.8	Koulutukseen osallistuminen	16
9.	Työhyvinvointi	16
9.1	Yleistä	16
9.2	Työhyvinvointikysely	16
9.3	Jatkotoimenpiteet	18

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan keskeisimmät tiedot siitä, millainen vuosi 2024 oli Joroisten kunnassa henkilöstönäkökulmasta tarkasteltuna. Kertomus esitetään sanallisesti ja numeerisesti sekä graafisesti keskeisimmillä tunnusluvuilla.

Organisaatiossa harjoitettu toiminta vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin ja työsuoritteisiin. Niillä on vaikutusta edelleen tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstöään organisaatio pitää huolta henkilöstönsä työn tuloksellisuudesta myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on näin ollen tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi toimia henkilöstöön liittyvien asioiden kehittämisen apuvälineenä.

Kertomus on tehty nykyisessä muodossaan vuodesta 2020 alkaen. Henkilöstökertomuksella korvattiin aikaisempi henkilöstöraportti. Varhaisempiin asiakirjoihin verrattuna kertomuksessa on enemmän tietoa kunnan strategisena kärkitavoitteena olevasta työhyvinvoinnista.

2. Kuntastrategia

Kunnanvaltuusto päätti kuntastrategian päivittämisestä 5.2.2024, joten pääosa tilikaudesta toimittiin päivitetyn kuntastrategian mukaisesti.

2.1 Päivitetty kuntastrategia 2022–2030

Strategiset päämäärät ovat:

- 1) Joroinen tunnetaan houkuttelevasta ja turvallisesta ympäristöstään asua ja yrittää.
- 2) Kunnassa toimitaan yhteistyössä kehittyen, kestävä talous ja digitalisaatio huomioiden.
- 3) Kuntalaisten palveluiden laadusta ei tingitä.
- 4) Hyvinvointia saamme luonnosta, liikunnasta ja kulttuurista.
- 5) Vahvistetaan Keski-Savon kuntien elinvoimaa lisäämällä itsenäisten kuntien yhteistyötä.

Strategia on:

- 1) Kunta järjestää toimivat peruspalvelut kustannustehokkaasti itse tai yhteistyössä lähikuntien ja sidosryhmien kanssa.
- 2) Kunnan tavoitteena on ylijäämäinen ja kestävä talous, jolla pyritään kehittämään elinvoimainen toimintaympäristö elinkeinoelämälle.
- 3) Kunnassa on houkuttelevat vapaa-ajan mahdollisuudet kunnan sekä kolmannen sektorin ylläpitäminä ja järjestäminä.

Strategiset kärkitoimenpiteet ovat:

- 1) Olemme tulevaisuudessa merkittävä vihreän energian tuotannon ja jatkojalostuksen edelläkävijä.
- 2) Kehitetään kunnan molempien taajamien viihtyisyyttä ja mahdollistetaan kylien kehittäminen.
- 3) Edistetään henkilöstön hyvinvointia.
- 4) Vahvistetaan omaa lukiota ja ylläpidetään toisen asteen koulutuksen saavutettavuutta.

2.2 Kuntastrategian arvot

Strategiassa 2022–2030 määritellään myös, mitä kunnassa arvostetaan.

Arvostettavat asiat ovat:

Yhteistyökyky: Tahtotila, ratkaisukeskeisyys, toisten arvostaminen ja kuuntelu, aito vuorovaikutus, reagointi, tarvittaessa nopea päätöksenteko.

Yhteisöllisyys: ”Joroisten henki”, auttaminen, välittäminen, huolehtiminen, kotiseutuyhteisyys.

Turvallisuus: Talouden tasapaino, pieni ja välittävä yhteisö kaikenikäisille, liikenneturvallisuus.

Luonto ja harrastaminen: Monipuoliset liikunta- ja harrastusmahdollisuudet, luonnon arvostaminen, matkailu ja kulttuuri.

3. Henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöohjeet

Yleishallinnon tavoitteisiin kuului valmistella päivitetyt henkilöstöohjeet vuonna 2024. Henkilöstöohje valmisteltiin pitkälle vuoden 2024 aikana ja se on saatettu päätöksentekoon keväällä 2025. Valmistelusta vastasivat sivistysjohtaja ja hallintopäällikkö.

Henkilöstöpolitiikka on pohjautunut vuonna 2024 kunnanhallituksen elokuussa 2023 hyväksymään asiakirjaan Joroisten kunnan henkilöstöpolitiikka, jonka keskeisin sisältö on kuvattu tiivistetysti alla.

Henkilöstöpolitiikka perustuu kuntastrategiassa määriteltyihin arvoihin, ja eräänä kuntastrategian kärkitoimenpiteenä on myös henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen.

Joroisten kunnan henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että työntekijä:

- 1) Tuntee kuuluvansa Joroisten kunnan organisaatioon.
- 2) Kokee, että häntä arvostetaan.
- 3) Työnantaja tarvitsee hänen osaamistaan ja työpanostaan.

Joroisten kunnan henkilöstön osalta noudatetaan seuraavia keskeisiä periaatteita ja toimintatapoja:

- 1) Henkilöstöasioita hoidettaessa noudatetaan tinkimättä lainsäädäntöä, virka- ja työehtosopimuksia, työsuojelumääräyksiä ja muita velvoitteita.
- 2) Työnantaja kohtelee henkilöstöä yhdenvertaisesti ja noudattaa omassa toiminnassaan yhteisiä toimintatapoja. Viranhaltijoiden ja työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet ja tarpeet pyritään huomioimaan sääntöjä sovellettaessa ja perustelluissa tilanteissa yleisestä säännöstä voidaan tehdä poikkeuksia.
- 3) Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kunnan palvelutuotannon suunnitteluun.
- 4) Palvelurakenteen muutostarpeissa työnantaja varmistaa henkilöstön osaamisen ja valmiudet tarvittaessa myös uusiin tehtäviin.
- 5) Henkilöstöasioiden hoitamisessa pyritään vuorovaikutteiseen toimintatapaan.
- 6) Henkilöstölle tiedotetaan asioista oikea-aikaisesti ja kattavasti. Toimintaa ohjaavat määräykset ja ohjeet saatetaan keskitetysti henkilöstön nähtäville.
- 7) Työhyvinvointiin panostetaan sekä esihenkilötyössä että työterveyshuollossa.

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

4. Joroisten kunta työnantajana

Vuoden 2024 lopussa kunnan palveluksessa oli 180 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työ- ja virkasuhteet 31.12.2024. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 134. Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön määrä vähentyi 6 henkilöllä.

Rekrytointi-ilmoituksiin saatuihin hakemuksiin perustuen kunta on kiinnostava työnantaja, mutta rekrytoinnissa on joidenkin tehtävien osalta ilmennyt haasteita. Esimerkiksi sivistystoimen eräisiin tehtäviin on ilmennyt haasteita saada kelpoisia hakijoita. Nämä tehtävät ovat haasteellisia rekrytoitavia myös useissa muissa kunnissa.

Syksyllä 2024 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella kunnan henkilökunta on kokonaisuutena arvioiden tyytyväinen työolosuhteisiinsa, ja kokonaistuloksissa on havaittavissa tasaista nousua kyselyn kaikkien osa-alueiden osalta. Kyselyn kokonaiskeskisarvo on noussut tasoon 4.0/5.0. Korkeimmat yksittäiset osa-alueiden tulokset koskivat yhteistyötä (4,3/5,0), esihenkilötyötä (4,2/5,0) ja ketteryyttä (4,1/5,0). Matalimmat yksittäiset osa-alueiden tulokset koskivat yhteistyötä luottamushenkilöiden kanssa (3,4/5,0) ja työn kuormittavuutta ja työskentelyolosuhteita (3,7/5,0). Kokonaisuutena tarkastellen henkilöstökyselyn tulokset ovat hyvät, ja esimerkiksi työnantajan saama suosittelevaaste on 4,1/5,0.

Kunnassa toteutettiin kaksi merkittävää henkilöstön koulutukseen suunnattua hanketta vuonna 2024. Toinen oli koko henkilöstön käyttöön hankittu Eduhouse-verkko-oppimisalusta, jonka itsenäiseen käyttöön osoitettiin työaika. Järjestelmän käyttö on ollut vaihtelevaa, mutta koska järjestelmän käyttöä ei ole rajattu ja koska sen sisältö on poikkeuksellisen monipuolinen, osa henkilöstöstä on käyttänyt sitä myös vapaa-ajalla oman osaamisensa kehittämiseen. Toinen koulutukseen suunnattu hanke oli Hälsä Oy:ltä tilattu esihenkilövalmennus. Esihenkilövalmennukseen osallistuneet saivat paitsi ryhmämuotoista valmennusta myös henkilökohtaisen persoonallisuutta työelämään yhdistävän profiilin.

5. Henkilöstöorganisaatio

Joroisten kunnan henkilöstöorganisaatio muuttui keväällä 2024 talous- ja hallintojohtajan siirryttyä kunnanjohtajaksi Hirvensalmen kuntaan. Talous- ja hallintojohtajan johtama yleishallinnon toimiala siirrettiin kunnanjohtajan johdettavaksi. Talous- ja hallintojohtajan tilalle rekrytoitiin hallintopäällikkö ja talouspäällikkö, jotka ottivat johdettavakseen vastaavat toiminnot ja niiden henkilöstön, minkä lisäksi henkilöstöjohtamisen vastuu siirrettiin sivistysjohtajalle. Muita henkilöstön johtamiseen liittyviä järjestelyjä ja toimia olivat kirjaston johtamiseen liittyvän palvelun hankinnan päättäminen vuoden 2023 loppuun ja siirtäminen sivistysjohtajan vastuulle sekä valmistautuminen Päiväkotä Pyrrin päiväkodinjohtajan / varhaiskasvatuspäällikön eläköitymiseen.

Uutta ja edelleen voimassa olevaa henkilöstöorganisaatiota kuvaava kaavio on alla:



6. Keskeisimmät viranomaisyhteistyöt

Soisalo-opiston palkkalistoilla oleva opistosihtööri työskentelee Joroisissa.

Rantasalmen kunnan isännöimän maaseutuyksikön henkilöstöä työskentelee Joroisissa.

Keski-Savon ympäristötoimen henkilöstöstä ympäristösihtööri työskentelee 75 % työajasta Joroisissa. Joroisten kunnan rakennustarkastajan palvelut hankitaan yhteistyösopimuksen mukaisesti 50 % rakennustarkastajan ja sihtöörin tehtävien osalta Varkauden kaupungilta.

Varkauden elinkeinoyhtiö Navitaksen yritysasiantuntija työskentelee pääosin Joroisissa ja toimii myös lentopaikkayhtiön toimitusjohtajana.

Vuoden 2024 aikana valmistauduttiin työllisyyspalvelujen siirtymiseen Keski-Savon työllisyysalueen hoidettavaksi, joten kunnanvirastolle rakennettiin niiden vaatimat tilat.

Edellä mainittujen toimijoiden lisäksi Joroisten kunnan kanssa tiiviissä yhteistyössä toimii Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstöä ennen kaikkea opiskeluhuollon ja opiskeluterveydenhuollon henkilöstöä.

7. Johdon ja luottamusmiesten katsaukset

7.1 Kunnanjohtajan palsta

Strategia

Vuotta 2024 väreitti päivitetyn kuntastrategian toimeenpano. Strategia ohjasi vahvasti myös henkilöstöjohtamista, jonka keskiössä oli henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen, muutokkyvykkyyden tukeminen ja pitovoiman vahvistaminen. Henkilöstötyössä painottuivat yhteistyö, ketteryys ja esihenkilötyön kehittäminen. Strategian mukaisesti jatkoimme myös kuntien välistä yhteistyötä ja palvelurakenteiden arviointia. Henkilöstökyselyn perusteella paransimme jälleen työtyytyväisyyttä, nyt jo kolmatta kertaa peräkkäin.

Kunnan johtaminen

Organisaatorakenne uudistui vuoden aikana, kun talous- ja hallintojohtajan siirryttyä toiseen kuntaan tehtävät jaettiin uudella tavalla hallintopäällikön ja talouspäällikön kesken. Samalla henkilöstöjohtamisen kokonaisvastuu siirtyi sivistysjohtajalle. Johtoryhmätoimintaa vahvistettiin ja esihenkilötyötä tuettiin mm. ulkopuolisella valmennuksella. Kunnan hallinnon ohjausta ja toimivaltakysymyksiä selkeytettiin hallintosääntöuudistuksella.

TE-uudistus

Vuonna 2024 valmistauduimme TE-palvelujen siirtämiseen kunnille. Joroisissa rakennettiin tarvittavat tilat ja perustettiin työllisyys- ja maahanmuuttokoordinaattorin virka, joka on osoittautunut keskeiseksi työkaluksi niin TE-uudistuksen kuin maahanmuuttajien tukemisen näkökulmasta.

Henkilöstö voimavarana

Kunta jatkoi laadukkaiden peruspalveluiden turvaamista osaavan ja sitoutuneen henkilöstön voimin. Varhaiskasvatuksessa ylläpidettiin +1-mallia ja perusopetuksessa huolehdittiin riittävästä resursseista. Henkilöstörakenteen muutos, eläkepoistuma ja ajoittaiset rekrytointihaasteet edellyttivät harkittuja rat-

kaisuja ja sisäistä liikkuvuutta. Tekninen toimi jatkoi sujuvaa palvelutuotantoa pääasiassa omana toimintana. Yleishallinnossa resurssit olivat edelleen ajoittain niukat, mutta työn tuloksellisuus pysyi hyvänä.

Työhyvinvoinnista

Työhyvinvointikyselyn tulokset olivat rohkaisevia: useimmat osa-alueet osoittivat nousua aiempiin tuloksiin verrattuna, ja henkilöstö arvioi työnantajan suositteluhalukkuuden selkeästi positiiviseksi. Esihenkilöiden jaksamista ja työkuormaa tarkasteltiin erikseen. Sairauspoissaolot lisääntyivät hieman edellisestä vuodesta ja työkuormitukseen liittyvät kysymykset vaativat edelleen huomiota. Työhyvinvoinnin kehittäminen jatkuu strategisesti suunnatuilla toimilla myös vuonna 2025.

Kiitokset henkilöstölle

Haluan kiittää kunnan työntekijöitä erinomaisesta työstä kuntalaisten hyväksi. Minulle on syntynyt käsitys, että Joroisten kuntaa työnantajana edustetaan ylpeydellä ja myös työn tekemisestä välittyä ammattilypeys sekä halu tehdä työtä tasokkaasti.

7.2 Sivistysjohtajan katsaus

Sivistysjohtajan virassa on jatkanut työtään vuonna 2023 aloittanut henkilö, mikä on vastannut toiveena olleen pidempiaikaisen viranhaltijan saamiseen tehtävään. Sivistystoimen toimintaympäristöön ovat vaikuttaneet koko yhteiskuntaa kohdanneet muutokset, joiden kanssa on eletty vuodesta 2020 saakka.

Työhyvinvoinnin osalta sivistystoimessa nojattiin vuonna 2022 tehtyihin työhyvinvointikyselyihin ja toteutettiin työhyvinvointia edistävää toimintaa yksikkökohtaisesti. Vuoden 2024 osalta työhyvinvoinnin tilaa osaltaan kuvaava sairauspoissaolojen määrä on pysynyt vakaana.

Sivistystoimessa ei ilmennyt kuluneena vuonna tavallisesta poikkeavia haasteita esimerkiksi rekrytoinneissa tai sijaisten hankkimisessa.

Sivistystoimessa valmistauduttiin henkilöstöjohtamisen vastuun siirtymiseen sivistysjohtajan tehtäväksi ja sivistysjohtajan toimi työsuojelupäällikön sijaisena talvikauden 2023–2024, minkä jälkeen hän on toiminut myös henkilöstöstä vastaavana johtajana.

7.3 Teknisen johtajan tervehdys

Teknisen toimen henkilöstössä ei tapahtunut suuria oleellisia muutoksia vuoden 2024 aikana. Vesi- huoltolaitoksen toinen laitosmies eläköityi ja uusi laitosmies perehdytettiin laitoksen toimintaan vuoden aikana. Puhtaus- ja ruokapalveluissa sijaisten hankkiminen koettiin usein ongelmalliseksi ja vaikeaksi sopivien sijaisten määrän vähäisyyden takia. Kiinteistöhuollon ja rakentamisen osalta poissaoloja voitiin korvata helpommin ostopalveluilla.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023 peräti noin 98 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että suhteellisen pienessä henkilöstömäärässä jo kahden pidemmän sairauspoissaolojakson osuus koko toimialan poissaolojen määrästä on niin suuri, että se nostaa poissaolojen määrää suhteellisen paljon koko teknisen toimen henkilöstön osalta. Sairauspoissaolojen määrän kehitystä tullaan seuraamaan vuoden 2025 aikana erityisen tarkasti.

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa teknisellä toimella oli havaittavissa ilahduttavaa paranemista lähes kaikilla osa-alueilla verrattuna edellisen työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Toimialan toiminnan kehittämistä tullaan jatkamaan vähemmän hyvien tulosten osalta ja havaittuja vahvuuksiamme tullaan ylläpitämään.

7.4 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 (2 kpl), työntekijäjärjestöjen edustajat (3 kpl), työnantajan nimeämä edustus sekä työsuojelupäällikkö.

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. Työsuojeluvaltuutetut kävivät vuoden aikana omien ammattiyhdistyksien työsuojelukoulutuksissa.

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 yleistasoinen toimintaa ohjaava asiakirja, jonka perusteella toimialat johtavat oman turvallisuustyönsä 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 2024 aikana 3 kertaa työsuojelupalaveriin, jossa käytiin läpi ajankohtaiset työsuojelun asiat. Työsuojelun omatoimisia työpaikkakäyntejä ei suoritettu työyksiköissä. AVI tarkasti Joroisten yhtenäiskoulun ja lukion syyskaudella. Työsuojeluasioissa ohjausta ja neuvontaa annettiin puhelimitse ja sähköpostilla.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä toteutettiin 1 työyksikössä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto antoi käyntien perusteella raportit työyksikölle. Raporteissa on nostettu esille työyksikön mahdolliset kehityskohteet ja parannusehdotukset tai suositellut jatkotutkimukset. Samalla toteutettiin työyksikön sähköiset terveystarkastukset ja tarvittavat terveystarkastukset kohdennetusti.

7.5 Pääluottamusmiesten kertomus

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 keskustelevan yhteistoiminnan merkityksen kunnassa.

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. Monen tasoisella 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 kohdatun 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 näkökannat asioihin.

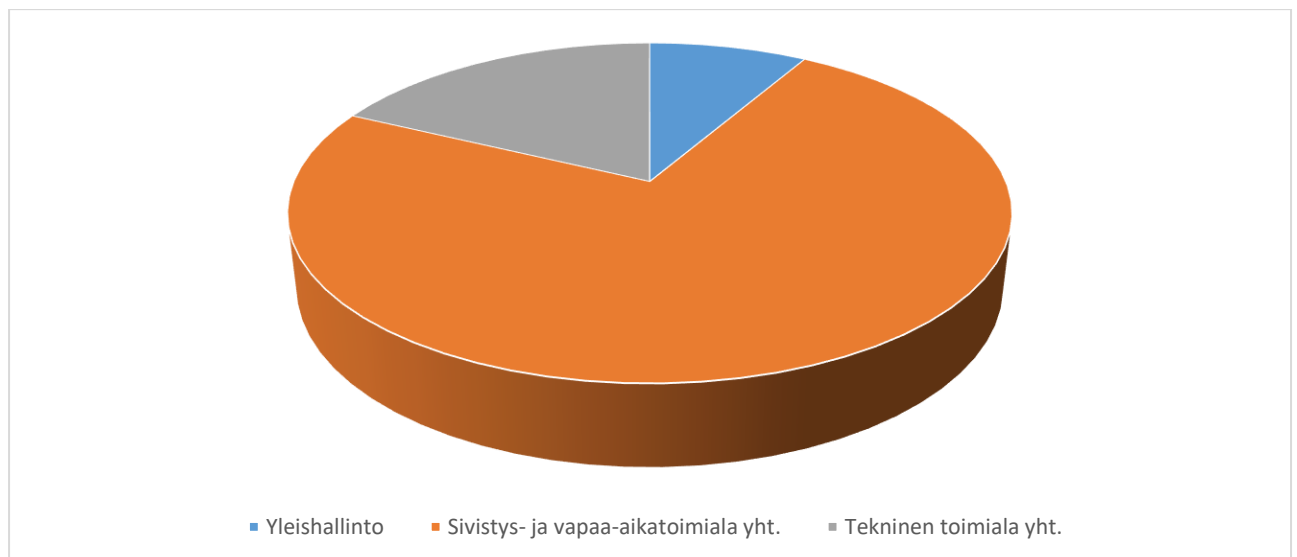
8. Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä

8.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2024 lopussa kunnan palveluksessa oli 180 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työ- ja virkasuhteet 31.12.2024. Vakainaisten määrä koko henkilöstöstä oli 134.

Henkilöstön jakauma	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset kokoaikaiset	130	132	130	117	116
Vakituiset osa-aikaiset	24	18	22	17	18
Määräaikaiset kokoaikaiset	15	26	31	38	30
Määräaikaiset osa-aikaiset	29	14	15	14	16
Yhteensä	198	190	198	186	180

Henkilöstö toimialoittain 31.12.2024			
Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto yht.	10	4	14
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi yht.	120	14	134
Tekninen toimiala yht.	17	15	32
Yhteensä	147	33	180



Kuvio 1: Henkilöstö toimialoittain. Useampi kuin 2/3 henkilökunnasta työskentelee sivistystoimen toimialalla.

8.2 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.

Joroisten kunnassa työskenneltiin vuonna 2024 yhteensä 180 henkilötyövuotta.

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 31.12.2024 henkilölukumäärässä.



Kuvio 2: HTV ammattiryhmittäin

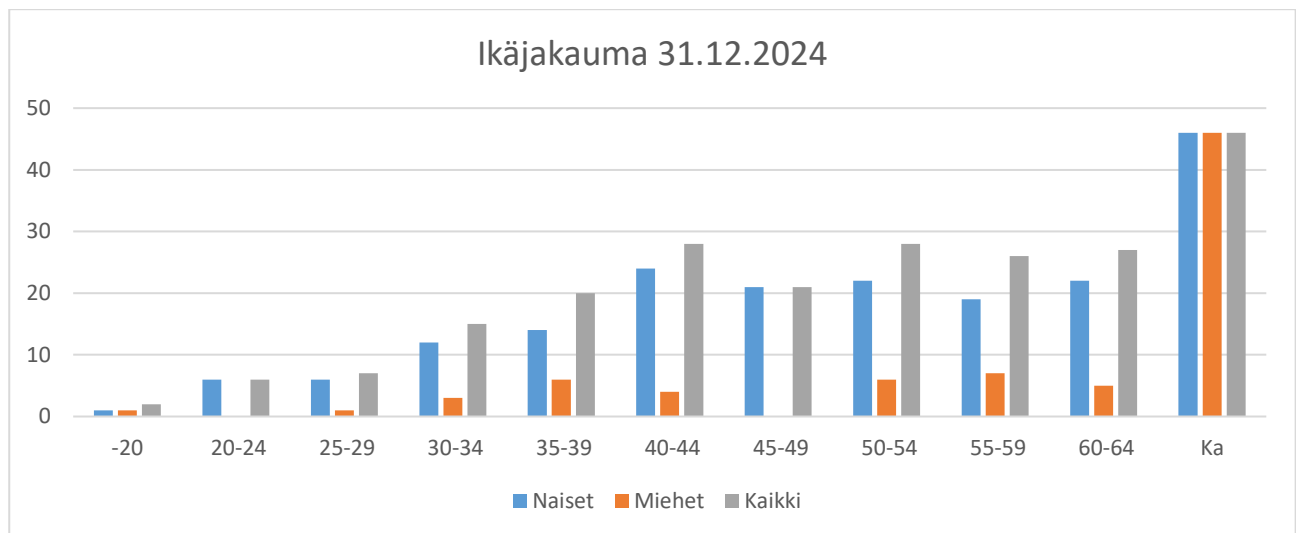
Ammattiryhmä	HTV
12 Johto/Palvelu/tulosalueen päällikkö	4
13 Yksiköiden esihenkilöt	4
14 Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	11
21 Rehtorit ja koulunjohtajat	2
22 Opettajat (Ovtes)	51
23 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen työntekijät	46
24 Perhepäivähoitajat	2
25 Opetuksen ja varhaiskasvatuksen ohjaajat	20
26 Kirjaston työntekijät	4

27 Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	7
61 Teknisen alan erityisasiantuntijat	2
62 Tekniset työntekijät	12
71 Ravitsemustyöntekijät	6
72 Puhtauspalvelut	7
91 Työllistetyt	2
Yhteensä	180

Taulukko 1: henkilötyövuodet ammattiryhmittäin.

8.3 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön suurin ryhmä on 40–44-vuotiaat, ja toiseksi suurimpia ovat 50–54-vuotiaat. Alle 34-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on huomattavan pieni.



Kuvio 3: henkilöstön ikäjakauma

8.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 eläkkeelle jäi 7 henkilöä (v. 2023 2 henkilöä ja v. 2022 8 henkilöä).

8.5 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot kasvoivat noin 29000 €, mikä on palkkatason nousuun nähden huomattavan pieni kasvu ja selittyy henkilöstömäärän vähenemisellä.

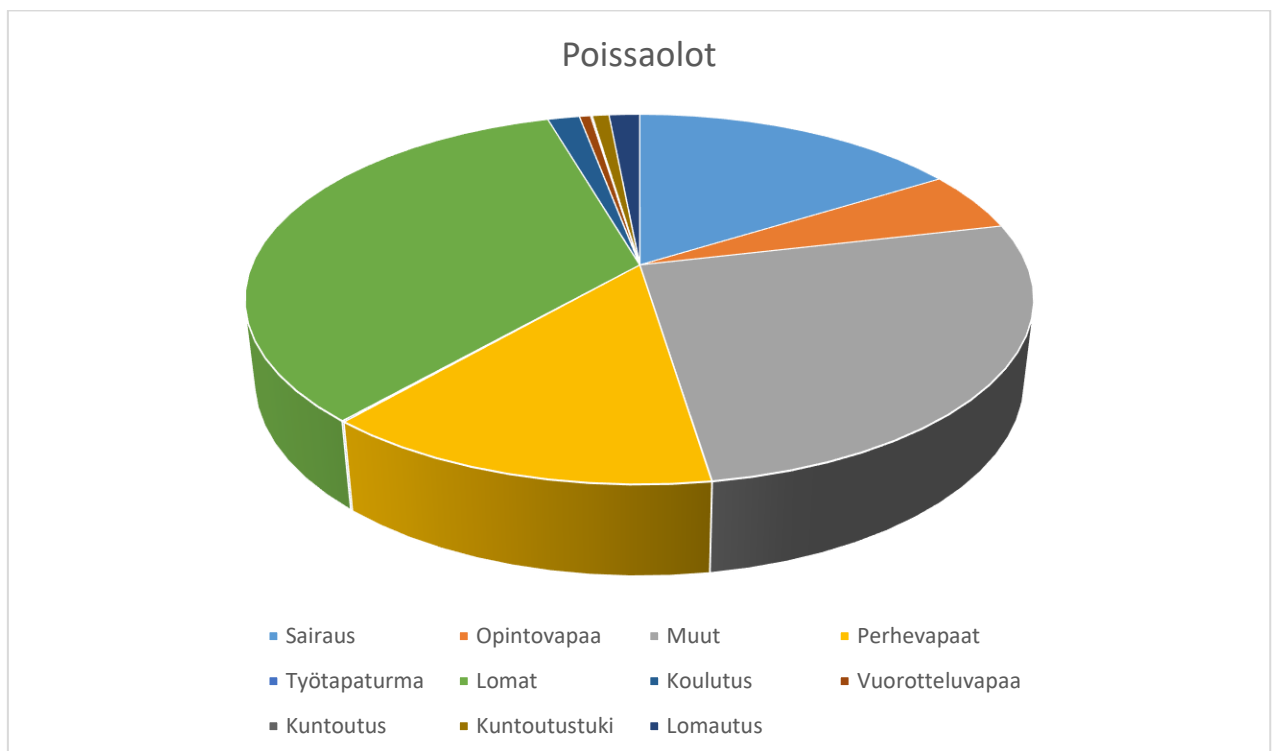
Henkilöstömenot	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	6 644 024	6 801 560	6 922 162
Henkilösivukulut	1 879 126	1 713 374	1 621 769
Yhteensä	8 523 150	8 514 934	8 543 931
Käyttötalousmenot	35 186 611	14 727 637	14 567 663
Henkilöstökulujen osuus %	24,22 %	57,82 %	58,65 %

Taulukko 2: Henkilöstömenot

8.6 Henkilöstön poissaolot

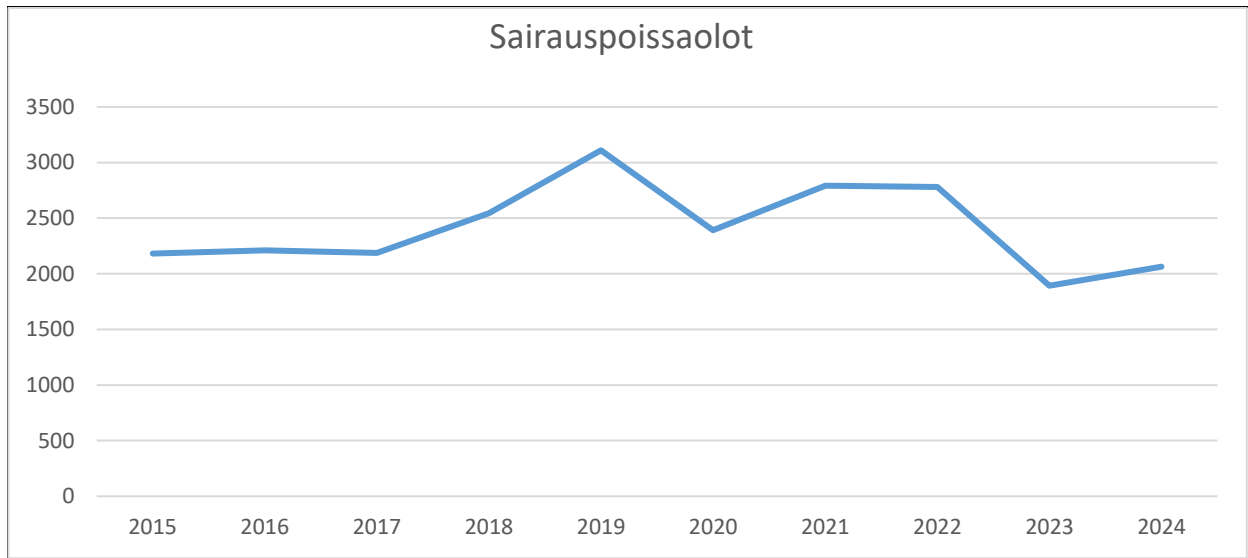
Poissaolot 2024		
Syy	Työpäivät	Kalenteripäivät
Sairaus	2063	2576
Opintovapaa	667	955
Muut (mm. etätyö, palkaton virkavapaa, työajantasoitusvapaa, toisen tehtävän hoito palkaton)	3352	4425
Perhevapaat	1764	2482
Työtapaturma	12	16
Lomat	4351	6227
Koulutus	199	218
Vuorotteluvapaa	70	100
Kuntoutus	10	12
Kuntoutustuki	105	153
Lomautus	192	252
YHT.	12785	17416

Taulukko 3: Henkilöstön poissaolojen perusteet



Kuvio 4: henkilöstön poissaolojen perusteet

8.7 Sairauspoissaolot



Kuvio 5: Sairauspoissaolot työpäivinä (Populus)

Sairauspoissaolot	työpäivä
2015	2183
2016	2210
2017	2189
2018	2544
2019	3110
2020	2392
2021	2793
2022	2779
2023	1893
2024	2063

Taulukko 5: Sairauspoissaolot työpäivinä (Populus)

Sairauspoissaoloja oli Populuksessa vuonna 2024 yhteensä 2063 päivää (ks. taulukko 5), joka on lähellä vuoden 2023 tasoa.

Populuksen tiedoista laskettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 11 päivää per henkilö. Tässä tilastossa on tapahtunut joka tapauksessa merkittävää myönteistä kehitystä viime vuosien kuluessa. Sairauslomien syiden yksityiskohtaisempaa analysointia ei tässä asiakirjassa ole toteutettu sekä yksityisyyden suojan että työterveyshuollon toimittajan vaihtumisen takia.

8.8 Koulutukseen osallistuminen

Koulutuksiin osallistuttiin toimialoilla vuonna 2024 seuraavasti:

Ammattiryhmä	Työpäivät yhteensä	Henkilöstötkm	Keskim. Pv/hlöstö yht.	Koulutuksessa olleet	Keskim.pv koulutuksessa olleet
Johto/Palvelu/tulosalueen päällikkö	4	5	1	2	0,00
Yksiköiden esimiehet	12	4	3	4	3,00
Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	6	22	0	3	2,00
Rehtorit ja koulunjohtajat	0	1	0	0	0,00
Opettajat (Ovtes)	66	103	1	22	3,00
Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen työntekijät	93	86	1	49	1,90
Perhepäivähoitajat	0	2	0	0	0,00
Opetuksen ja varhaiskasvatuksen ohjaajat	5	35	0	2	2,50
Kirjaston työntekijät	8	6	1	3	2,67
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	36	12	3	5	7,20
Teknisen alan erityisasiantuntijat	0	4	0	0	0,00
Tekniset työntekijät	28	34	1	10	2,80
Ravitsemustyöntekijät	12	8	2	6	2,00
Puhtauspalvelut	13	15	1	8	1,63
Työllistetyt	0	5	0	0	0,00
Yht.	283	342	0,83	114	2,48

Taulukko 6: henkilökunnan koulutukset

9. Työhyvinvointi

9.1 Yleistä

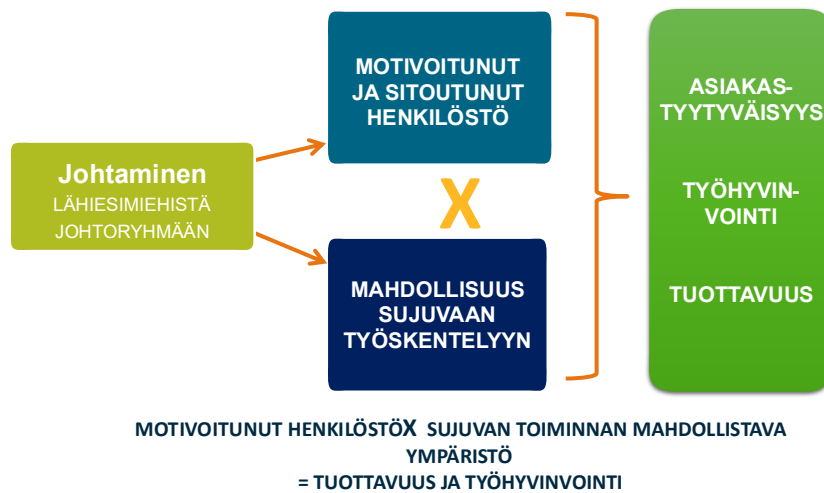
Tekninen toimi järjesti kunnan henkilöstön yhteisen tapahtuman pikkujoulun muodossa, minkä lisäksi tulosalueet ja yksiköt käyttivät työ- toimintaan varatut muut määrärahat oman suunnittelunsa pohjalta. Henkilöstölle tarjottiin 100 euron Smartum -liikunta- ja kulttuurituki. Työntekijöiden aloitteesta käyttöön otettu polkupyöräetu on ollut edelleen käytössä ja sen kautta on hankittu polkupyöriä.

Työterveydenhuolto jatkui yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa vuoden 2024 loppuun, jonka jälkeen työterveyshuolto siirtyi syksyllä 2024 toteutetun kilpailutuksen perusteella Terveystalon järjestettäväksi.

9.2 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely järjestettiin loppuvuodesta 2024. Kyselyn tulokset ovat kokonaisuudessaan hyvät, ja tulokset paranivat edellisen kyselyn tuloksista vuodelta 2022.

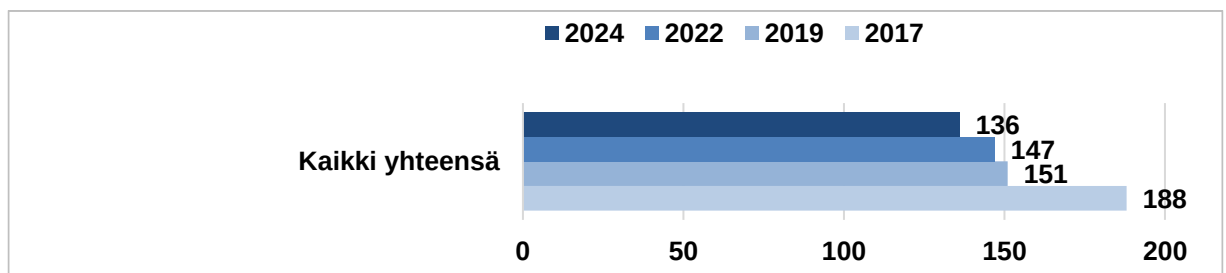
Kyselyn sisältö palvelun tuottajan kuvaamana oli seuraava:



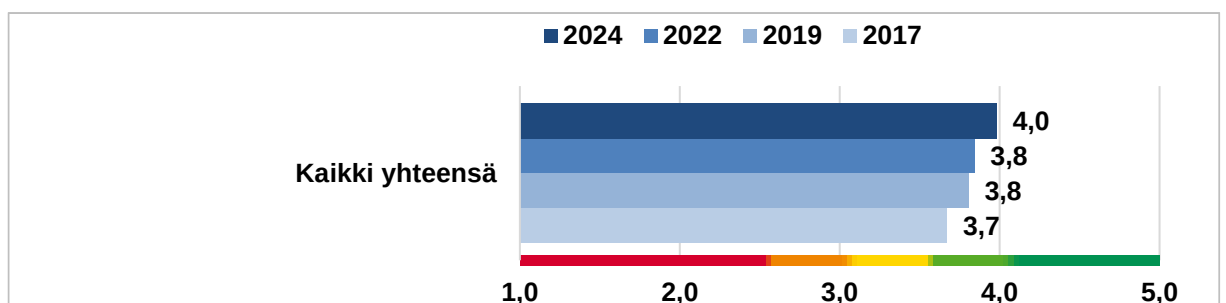
Lähde: IBM-Kenexa

BALENTOR

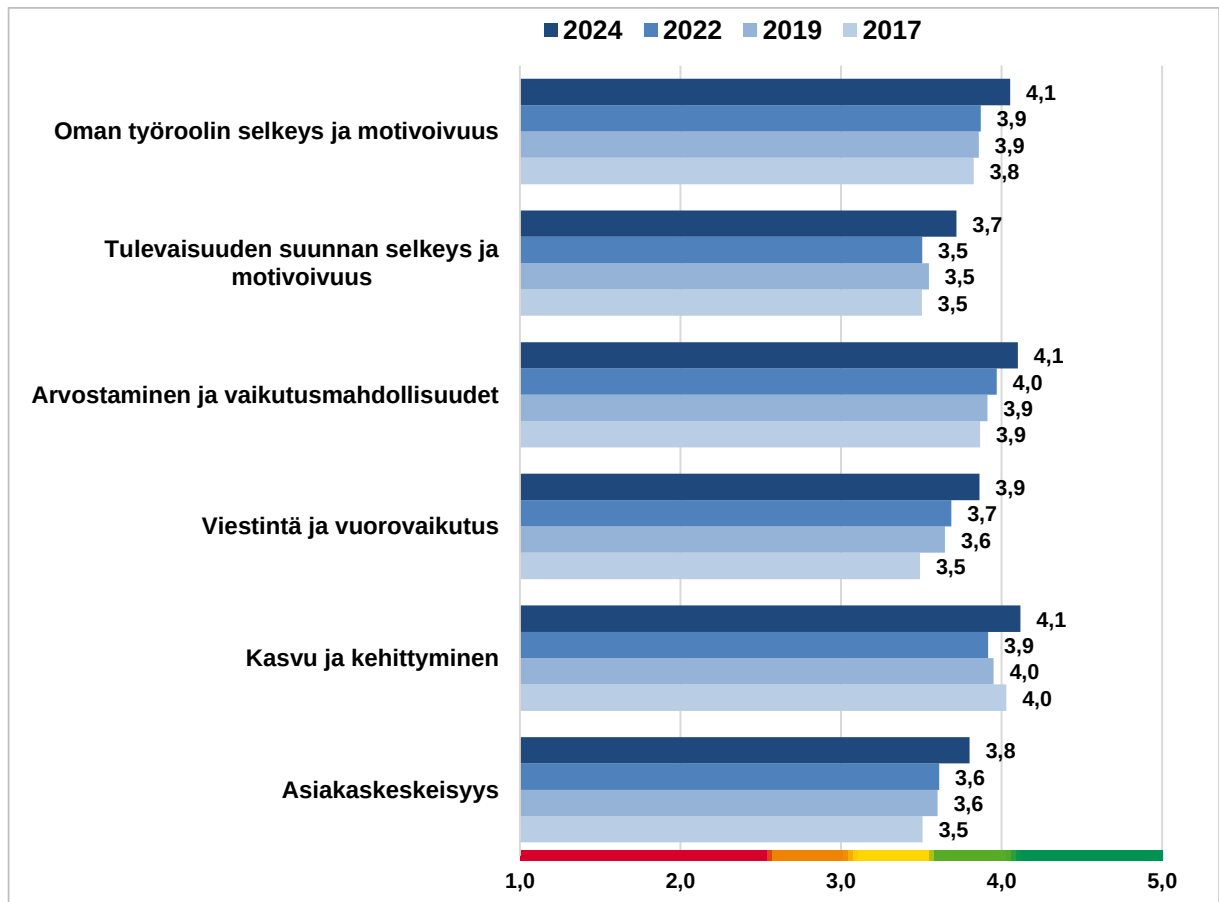
Vastaajamäärät



Kokonaiskeskisarvot



Osa-alueiden kokonaiskeskiarvot



9.3 Jatkotoimenpiteet

Työhyvinvointikyselyn perusteella päätettiin tehdä alkuvuodesta 2025 tulosalueilla tai työpaikkakohtaisesti työhyvinvointisuunnitelmat, joilla on tarkoitus edelleen kehittää työhyvinvointia. Noin kahden kuukauden välein pidettäviä esihenkilöpalavereita jatketaan vaihtuvin aihein, minkä lisäksi toimialoilla ja yksiköissä pidetään säännöllisesti omia sisäisiä palavereita.

Työntekijöiden henkilöstöedut linjattiin tulevalle vuodelle 2025 yhteistyötoimikunnassa syyskaudella 2024. Edut säilyivät ennallaan, ja niihin kuuluvat:

- 1) Liikunta- ja kulttuuri- tai hierontaetu 50 euroa sekä kevät- että syyskaudella Smartum- palveluun;
- 2) polkupyöräetu;
- 3) oikeus maksuttomaan kunnan kuntosalin käyttöön;
- 4) maksuton aamu- ja iltapäiväkahvi tai -tee;
- 5) oikeus hankkia koululounaaseen oikeuttavia aterialippuja;
- 6) kerran vuodessa järjestettävä koko henkilöstön yhteinen tapahtuma, johon varataan 20 e/hlö;
- 7) työyksiköittäin käytettävä työhyvinvoinnin edistämiseen kohdennettava talousarviovaraus 30 e/hlö.

Työhyvinvointia edistävät osaltaan vakiintunut ja säännöllinen yhteistyötoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan toiminta sekä järjestynyt yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Joroisten kunnassa on saavutettu mittauksen perusteella hyvä työhyvinvoinnin taso. Tason parantaminen kokonaisuudessaan on ulkoisten arvioijien näkemysten mukaan jo vaativaa, mutta toki mahdollista. Keskeistä työhyvinvoinnin saralla onkin pyrkiä säilyttämään saavutettu hyvä taso ja kohdentaa toimenpiteet sellaisiin yksittäisiin kohteisiin, joissa tasossa on parannettavaa.