

JOROINEN

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Yhteistyötoimikunta	25.5.2026
Kunnanhallitus	1.6.2026
Valtuusto	8.6.2026

Sisällys

1	Henkilöstökertomuksen tavoite	3
2	Kuntastrategia.....	3
2.1	Kuntastrategia	3
2.2	Arvot.....	3
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 osio	6
6.2	Sivistysjohtajan kertomus	6
6.3	Teknisen johtajan tervehdys.....	7
6.4	Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana	7
6.5	Pääluottamusedustajien kertomus.....	8
7	Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä	8
7.1	Henkilöstön lukumäärä	8
7.2	Henkilötyövuodet.....	9
7.3	Henkilöstön ikäjakauma.....	10
7.4	Henkilöstön vaihtuvuus	10
7.5	Henkilöstömenot	10
7.6	Henkilöstön poissaolot	10
7.6.1	Sairauspoissaolot	11
7.7	Koulutukseen osallistuminen	12
8	Työhyvinvointi.....	12
8.1	Yleistä	12
8.2	Työhyvinvointikysely.....	12
8.3	Toimenpiteitä.....	14

1 HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TAVOITE

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan keskeisimmät tiedot siitä, millainen vuosi 2025 on ollut Joroisten kunnassa henkilöstönäkökulmasta. Kertomuksessa esitetään sanallisesti ja numeerisesti sekä graafisesti keskeisimpiä tunnuslukuja, kehityskulkuja ja tapahtumia.

Organisaation toiminta perustuu sen palveluksessa työskentelevien henkilöiden työsuoritteisiin. Huolehtimalla henkilöstään organisaatio pitää huolta myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi toimia henkilöstöön liittyvien asioiden kehittämisen apuvälineenä.

Henkilöstökertomuksen muodossa kertomus on tehty vuodesta 2020 alkaen. Henkilöstökertomuksella korvattiin aikaisempi henkilöstöraportti. Henkilöstökertomus on siis muotoutunut nykymuotoonsa useamman vuoden työn tuloksena.

2 KUNTASTRATEGIA

Vuoden 2025 aikana toimittiin valtuuston 5.2.2024 päivittämän kuntastrategian ohjauksessa.

2.1 KUNTASTRATEGIA

Strategiset päämäärät ovat:

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

Strategia on:

- 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:

- olemme tulevaisuudessa merkittävä vihreän energian tuotannon ja jatkojalostuksen edelläkävijä
- kehitetään kunnan molempien taajamien viihtyisyyttä ja mahdollistetaan kylien kehittyminen
- edistetään henkilöstön hyvinvointia
- vahvistetaan omaa lukiota ja ylläpidetään toisen asteen koulutuksen saavutettavuutta

2.2 ARVOT

Strategiassa on määritelty myös kunnan arvot. Arvostamme yhteistyökykyä, yhteisöllisyyttä, turvallisuutta sekä luontoa ja harrastamista.

3 HENKILÖSTÖPOLITIikka JA HENKILÖSTÖOHJEET

Kunnanhallitus hyväksyi kunnan uudistetun henkilöstöohjeen ja se tuli voimaan 1.5.2025 alkaen. Henkilöstöohjeeseen koottiin useita erillisiä ohjeita ja hallinto on valtuutettu ylläpitämään henkilöstöohjetta muihin päätöksiin pohjautuen, jotta ohje pysyisi ajan tasalla.

Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että työntekijä tuntee kuuluvansa Joroisten kunnan organisaatioon, kokee häntä arvostettavan ja kokee, että työnantaja tarvitsee hänen osaamistaan ja työpanostaan. 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.

4 JOROISTEN KUNTA TYÖNANTAJANA

Vuoden 2025 lopussa kunnan palveluksessa oli 183 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työ- ja virkasuhteet 31.12.2025. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 141 henkilöä.

Rekrytointi-ilmoituksiin saatuihin hakemuksiin perustuen kunta on kiinnostava työnantaja. Syksyllä 2024 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella kunnan henkilökunta oli kokonaisuutena arvioiden tyytyväinen työolosuhteisiinsa.

Kunta on tarjonnut vuonna 2025 henkilöstölle mahdollisuuden kouluttautua työajalla Eduhouse-verkkopalvelussa sekä seuraavat henkilöstöedut: 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.

5 HENKILÖSTÖORGANISAATIO



Joroisten kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2025 on kuvattu yllä olevassa kuviossa.

5.1 KESKEISIMMÄT VIRANOMAISYHTEISTYÖT

Soisalo-opiston palkkalistoilla oleva opistosihteerit työskentelee Joroisissa.

Rantasalmen kunnan isännöimän maaseutuyksikön henkilöstöä työskentelee Joroisissa.

Keski-Savon ympäristötoimen henkilöstöstä ympäristösihteerit työskentelee 75 % työajasta Joroisissa.

Varkauden elinkeino-yhtiö Navitas Kehitys Oy:n yritysasiantuntija työskentelee pääosin Joroisissa ja toimii myös lentopaikkayhtiön toimitusjohtajana.

Työllisyyspalveluiden järjestäminen siirtyi kuntien tehtäväksi vuoden 2025 alusta alkaen, ja tästä alkaen myös Keski-Savon työllisyysalueen henkilöstöä on työskennellyt kunnanvirastolla.

Joroisten kunta toimii yhteistyössä Pohjois-Savon hyvinvointialueen kanssa, jonka henkilöstöä työskentelee ennen kaikkea opiskelu- ja opiskeluterveydenhuollon parissa.

5.2 KESKEISIMMÄT MUUTOKSET HENKILÖSTÖORGANISAATIOSSA

Vuoden 2025 aikana valmisteltiin maahanmuutto- ja työllisyyspalvelujen henkilöstön siirtyminen Keski-Savon työllisyysalueelle sekä rakennusvalvonnan siirtyminen osaksi laajempaa Keski-Savon alueellista organisaatiota, jotka molemmat tapahtuivat vuodenvaihteessa 2025/2026.

6 JOHDON KATSAUKSET

6.1 KUNNANJOHTAJAN OSIO

Vuosi 2025 oli Joroisten kunnassa määrätietoisin kehittämisen, yhteistyön vahvistamisen ja hallitun muutoksen vuosi. Kuntastrategian tavoitteet näkyivät vahvasti kunnan toiminnassa ja henkilöstöjohtamisessa. Strategian mukaisesti panostimme erityisesti henkilöstön hyvinvointiin, palveluiden laadun turvaamiseen sekä kunnan elinvoiman vahvistamiseen yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Kuntatyön toimintaympäristö muuttui edelleen nopeasti. Työllisyysalueuudistus, valmistautuminen rakennusvalvonnan alueelliseen yhteistyöhön sekä kuntatalouden yleinen epävarmuus edellyttivät henkilöstöltä joustavuutta, osaamista ja kykyä sopeutua muutoksiin. Näissä tilanteissa Joroisten kunnan henkilöstö osoitti vahvaa ammattitaitoa, sitoutumista ja yhteistyökykyä.

Vuoden aikana uudistettiin kunnan henkilöstöohjeet vastaamaan muuttuneita toimintaympäristöjä ja nykyaikaisen työelämän tarpeita. Samalla jatkettiin esihenkilötyön kehittämistä ja työhyvinvoinnin tukemista. Työhyvinvointikyselyiden tulokset osoittivat, että henkilöstö kokee työnsä merkitykselliseksi ja työyhteisöissä on vahva yhteisöllisyyden perusta. Vaikka sairauspoissaolot lisääntyivät hieman edellisvuoteen verrattuna, kokonaiskuva henkilöstön hyvinvoinnista säilyi hyvänä.

Joroisten kunta on onnistunut säilyttämään asemansa kiinnostavana työnantajana. Rekrytoinneissa hakijoita saatiin hyvin, vaikka tietyillä aloilla osaavan työvoiman saatavuus aiheutti edelleen haasteita. Henkilöstötetujen, koulutusmahdollisuuksien ja joustavien työjärjestelyjen avulla olemme pyrkineet vahvistamaan kunnan veto- ja pitovoimaa.

Haluan esittää lämpimät kiitokseni koko kunnan henkilöstölle, esihenkilöille, luottamushenkilöille ja yhteistyökumppaneille kuluneesta vuodesta. Joroisten kunnan vahvuus rakentuu osaavista ihmisistä, hyvästä yhteistyöstä ja aidosta halusta tehdä työtä kuntalaisten parhaaksi. Näiden vahvuuksien varaan on hyvä rakentaa myös tulevia vuosia.

6.2 SIVISTYSJOHTAJAN KERTOMUS

Sivistysjohtajan virassa on jatkanut työtään vuoden 2023 syksyllä aloittanut henkilö. Sivistystoimen toimintaympäristöön ovat vaikuttaneet koko yhteiskuntaa kohdanneet globaalit mittasuhteet saaneet muutokset, jotka ovat jatkuneet vuodesta 2020 saakka käytännössä keskeytyksettä ja kumonnet samalla kansainvälisten suhteiden vakiintuneiksi arvellut toimintatavat ja käytänteet.

Työhyvinvoinnin osalta sivistystoimessa nojattiin vuonna 2024 tehtyihin työhyvinvointikyselyihin ja toteutettiin työhyvinvointia edistävää toimintaa yksikkökohtaisesti.

Sivistystoimessa ilmeni kuluneena vuonna tavanomaisia haasteita rekrytoinneissa ja sijaisten hankkimisessa, ja esimerkiksi päiväkodinjohtajan rekrytointi osoittautui hankalaksi. Sivistysjohtaja on toiminut omassa virassaan myös henkilöstöstä vastaavana viranhaltijana keväästä 2024 alkaen sekä vastannut myös kirjaston johtamisesta vuoden 2025 alusta saakka.

Keskeisimpiä toimia vuonna 2025 olivat perusopetuksen tuen uudistuksen ja tasopalkkajärjestelmän läpivienti, jotka molemmat ovat omassa sarjassaan merkittäviä ja työstämistä vaativia muutoksia.

6.3 TEKNISEN JOHTAJAN TERVEHDYS

Teknisen toimen henkilöstössä ei tapahtunut oleellisia muutoksia vuoden 2025 aikana. Joroisten kunnan yhteistyö Keski-Savon muiden kuntien kanssa esim. ympäristötoimen ja rakennusvalvonnan osalta on johtanut siihen, että teknisen toimen oman henkilöstön määrä on suhteellisen vähäinen verrattuna toimialalla tuotettujen palveluiden määrään. Puhtaasti omana toimintana järjestetyissä puhtaus- ja ruokapalveluissa sijaisten saaminen oli ajoittain vaikeaa palveluiden laadun pysyessä kuitenkin edelleen erinomaisena. Kunnossapidossa ja yleisten alueiden hoidossa henkilöstön poissaoloja paikattiin eri palvelualueiden välisellä sijaistusjärjestelyllä.

Työhyvinvoinnin osalta teknisessä toimessa nojattiin vuonna 2024 tehtyihin työhyvinvointikyselyihin ja toteutettiin työhyvinvointia edistävää toimintaa palvelualue- ja yksikkökohtaisesti.

6.4 TYÖSUOJELUN TAPAHTUMAT TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖN KERTOMANA

Työsuojelun tarkoitus on turvata terveelliset ja turvalliset työolot sekä tukea henkilöstön työkykyä. Vaarojen arviointi toteutetaan yhdessä laadittujen suunnitelmien pohjalta. Joroisten kunnan yhteistyötoimikunta toimii työsuojelun yhteistoimintaelimenä. Sen jäseniä ovat kaksi työsuojeluvaltuutettua, kolme työntekijäjärjestöjen edustajaa, työnantajan nimeämä edustus sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojeluhenkilöstö on perehtynyt työympäristöön sekä turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin tekijöihin. He ohjaavat ja neuvovat työsuojeluasioissa sekä osallistuvat tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Työsuojelun toiminta perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002), joka velvoittaa työnantajan ylläpitämään ohjeita työolojen kehittämiseksi ja henkilöstön työkyvyn tukemiseksi. Ohjelma on yleistason asiakirja, jonka pohjalta toimialat määrittävät turvallisuustyönsä tavoitteet ja laativat yksikkökohtaiset suunnitelmat. Vuonna 2025 työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin, päivitetty toimintasuunnitelma on voimassa vuoden 2028 loppuun asti.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö kokoontuivat neljään työsuojelupalaveriin, joissa käsiteltiin ajankohtaiset asiat. Työsuojeluasioissa ohjausta sekä neuvontaa annettiin puhelimitse ja sähköpostitse. Omatoimisia työpaikkakäyntejä työyksiköissä ei vuoden aikana toteutettu. Vuoden 2025 loppulla järjestettiin työsuojeluvaltuutettujen vaalit, joissa valittiin uudet valtuutetut toimikaudelle 2026–2029.

Vuoden 2025 alussa työterveyspalvelujen yhteistyökumppani vaihtui, jonka myötä toiminta jatkui uuden palveluntarjoajan kanssa. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys toteutettiin Joroisten yhtenäiskoululla, lukiossa ja Kuvansin koululla toimintasuunnitelman mukaisesti. Selvitykseen sisältyivät sähköiset terveystarkastukset sekä kohdennetut terveystarkastukset. Työterveyshuolto toimitti yksikölle raportin, jossa nostettiin esiin kehityskohteet, parannusehdotukset ja mahdolliset jatkotutkimustarpeet.

Marraskuussa 2025 Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue suoritti työsuojelutarjoustarkastuksen Joroisten kunnan teknisten palvelujen tilaajan selvitysvelvollisuuden noudattamisesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Tarkastuksessa käytiin läpi kunnan alihankkijoiden ja vuokratyövoiman sopimuskumppaneiden tilaajavastuulain mukaiset selvitykset ja niiden arkistointi. Aluehallintovirasto toimitti yksikölle raportin tarkastuksesta. Tarkastuksessa havaittiin pieniä puutteita selvitysten hankkimisajankohdissa sekä sopimussuhteen aikana vaadittavista tilaajavastuuraporttien uusimisessa, kunnalle annettiin toimintaohjeet jatkoa varten.

6.5 PÄÄLUOTTAMUSEDUSTAJIEN 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 keskustellevan 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. Nähdyksi 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 näkökannat asioihin.

7 KESKEISIMMÄT TIEDOT HENKILÖSTÖSTÄ

7.1 HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ

Vuoden 2025 lopussa kunnan palveluksessa oli 183 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työ- ja virkasuhteet 31.12.2025. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 134 (72 %).

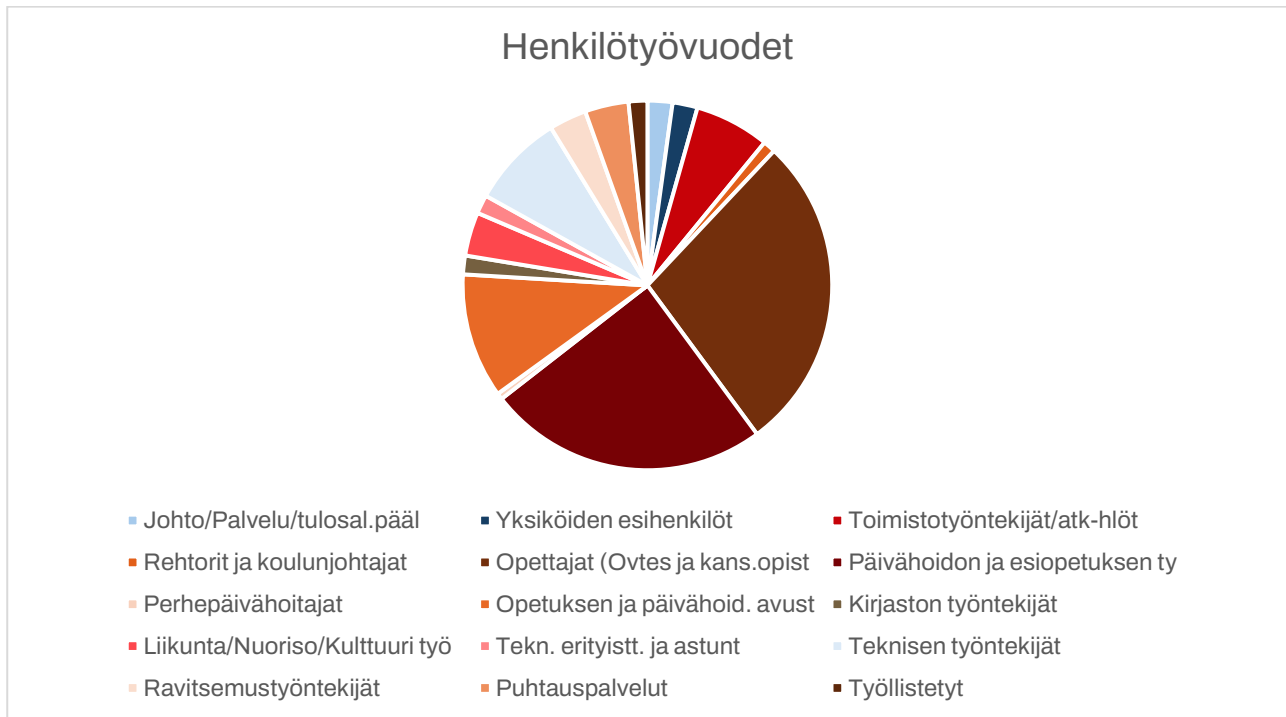
Henkilöstön jakauma	2021	2022	2023	2024	2025
Vakituiset kokoaikaiset	132	130	117	116	122
Vakituiset osa-aikaiset	18	22	17	18	19
Määräaikaiset kokoaikaiset	26	31	38	30	23
Määräaikaiset osa-aikaiset	14	15	14	16	19
Yhteensä	190	198	186	180	183

Henkilöstö jakautui toimialoittain seuraavasti:

Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto	13	3	16
Tekninen toimi	13	16	29
Sivistystoimi	121	17	138
Yhteensä	147	36	183

7.2 HENKILÖTYÖVUODET

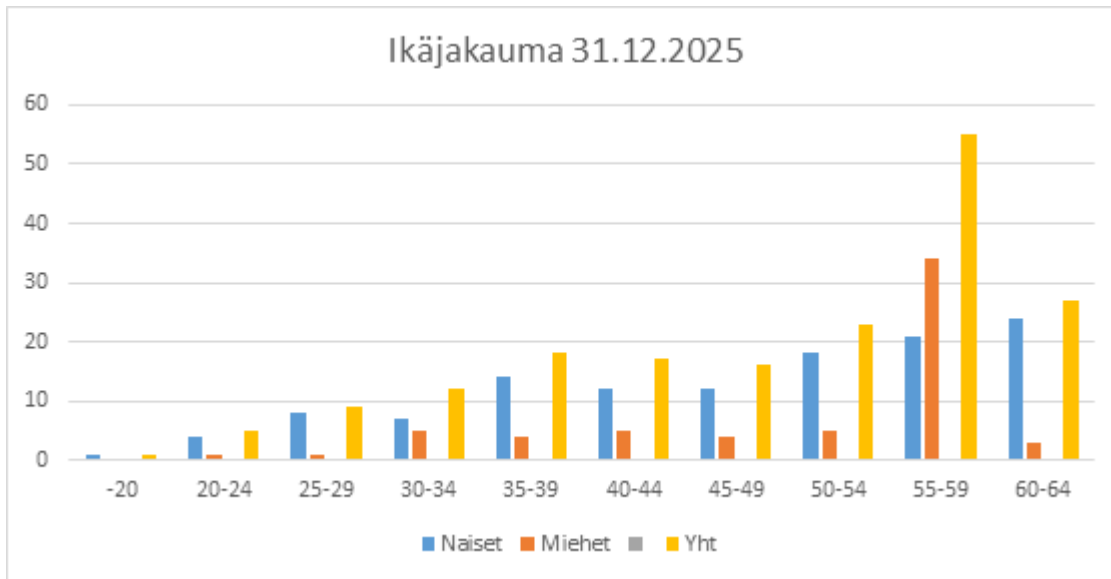
Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaisiksi muutetun henkilöstön työpanosta. Tunnusluvun avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma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



Ammattiryhmä	HTV
12 Johto/Palvelu/tulosal.pääl	4
13 Yksiköiden esihenkilöt	4
14 Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	12
21 Rehtorit ja koulunjohtajat	2
22 Opettajat (Ovtes ja kans.opist)	51
23 Päivähoidon ja esiopetuksen ty	45
24 Perhepäivähoitajat	1
25 Opetuksen ja päivähoid. avust	20
26 Kirjaston työntekijät	3
27 Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	7
61 Tekn. erityistt. ja astunt	3
62 Teknisen työntekijät	15
71 Ravitsemustyöntekijät	6
72 Puhtauspalvelut	7
91 Työllistetyt	3
Yhteensä	183

7.3 HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

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



7.4 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuonna 2025 eläkkeelle jäi 2 henkilöä (v. 2024 7 henkilöä ja v. 2023 2 henkilöä).

Kunnan palveluksesta siirtyi muihin tehtäviin 11 vakituudessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä ja kuntaan rekrytoitiin 14 vakituista henkilöä.

7.5 HENKILÖSTÖMENOT

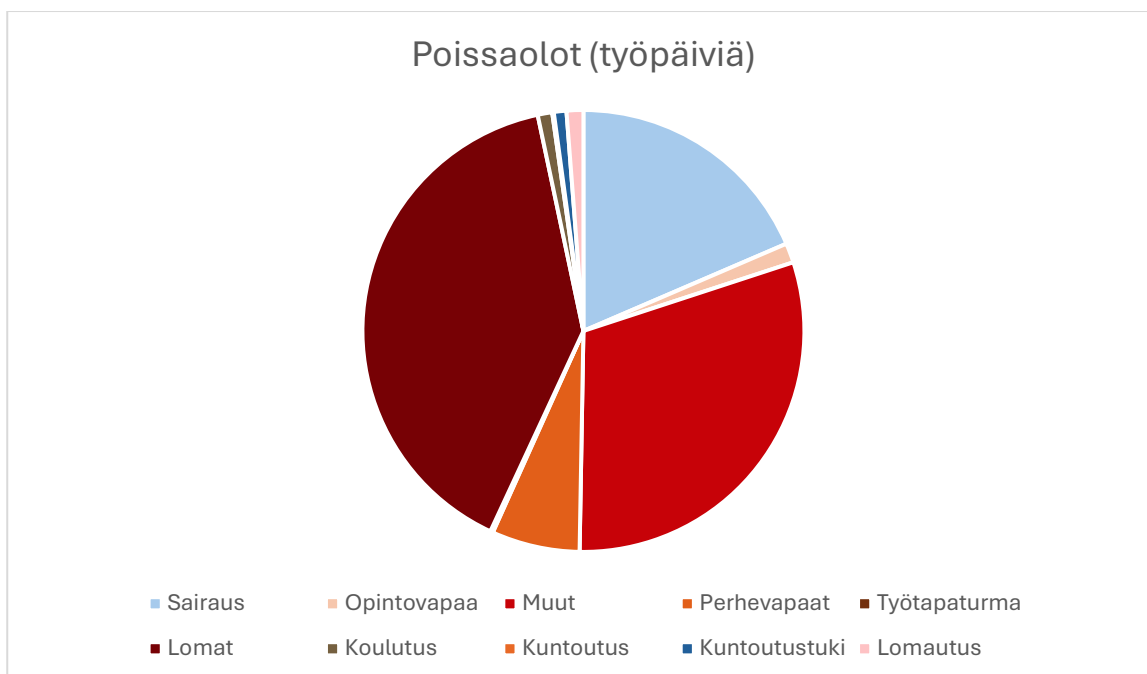
Menojen määrä on kasvanut, mutta pysynyt yhdenmukaisena suhteessa kunnan toiminnan kokonaismenoihin.

Henkilöstömenot	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	6 801 560	6 922 162	7 356 513,55
Henkilösivukulut	1 713 374	1 621 769	1 677 028,15
Yhteensä	8 514 934	8 543 931	9 033 541,70
Käyttötalousmenot	14 727 637	14 567 663	15 561 868,26
Henkilöstökulujen osuus %	57,82 %	58,65 %	58,05 %

7.6 HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Poissaolot 2025		
Syy	Työpäivät	Kalenteripäivät
Sairaus	2115	2680
Opintovapaa	163	225

Muut (mm. etätyö, palkaton vv, työaj.tas.vap, toisen teht.hoito palkaton)	3458	4562
Perhevapaat	736	1012
Työtaturma	22	33
Lomat	4536	6530
Koulutus	121	150
Vuorotteluvapaa		
Kuntoutus	13	13
Kuntoutustuki	105	153
Lomautus	140	176
Yhteensä	11304	15381



7.6.1 Sairauspoissaolot

Työterveyshuollon toimittamien tietojen mukaan henkilöstön terveysprosentti on ollut 34 %, sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohti on ollut 9,2 päivää, esihenkilöiden myöntämiä poissaoloja per henkilö on ollut 1,4 päivää ja sairauspoissaolojen kokonaismäärä on ollut 2075 päivää.

Sairauspoissaolojen määrä v. 2021–2025 työpäivinä	
Vuosi	Työpäiviä
2021	2392
2022	2779
2023	1893
2024	2063
2025	2115

Keskeisimmät sairauspoissaolojen syyt ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (669 päivää), mielenterveyden häiriöt (480 päivää), infektiot (341 päivää) ja muut edellisiin ryhmiin kuulumattomat sairaudet (375 päivää).

7.7 KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN

Ammattiryhmä	Työpäivät yhteensä	Koulutuksessa olleet
Johto/palvelu/tulosal.pääl.		
Yksiköiden esihenkilöt	5	2
Toimistotyöntekijät	8	5
Rehtorit ja koulunjohtajat	0	0
Opettajat (ovtes)	31	8
Päivähoidon ja esiopetuksen	67	11
Perhepäivähoitajat	1	1
Opetuksen ja päivähoidon	4	3
Kirjaston työntekijät	3	2
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri	3	1
Tekniset työntekijät	11	4
Ravitsemistyöntekijät	8	8
Puhtauspalvelut	9	9
Muu henkilöstö	0	0
Yhteensä	150	54

8 TYÖHYVINVOINTI

8.1 YLEISTÄ

Yleishallinto järjesti kunnan henkilöstön yhteisen tapahtuman pikkujoulun muodossa. Yksiköt käyttivät tyky-toimintaan varatut muut määrärahat oman suunnittelunsa pohjalta.

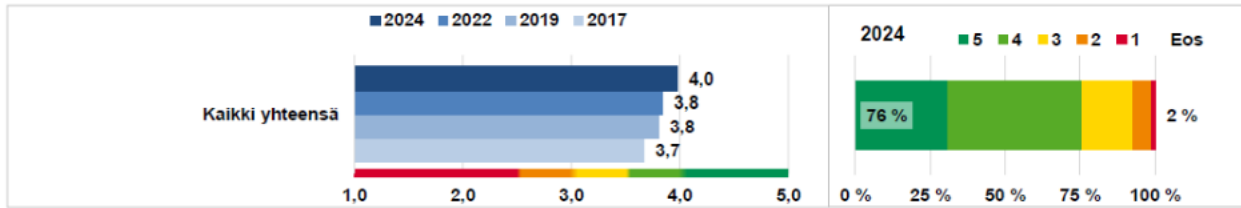
Henkilöstölle tarjottiin 100 euron suuruinen Smartum -liikunta- ja kulttuurituki. Työntekijöiden aloitteesta käyttöön otettu polkupyöräetu päättyi valtakunnallisten ratkaisujen seurauksena.

Työterveyshuollon on järjestänyt vuoden 2025 alusta Terveystalo Oy. Vaihdos perustuu vuoden 2024 syksyllä toteutettuun kilpailutukseen. Työterveyshuollon vaihtuminen toiselle palveluntuottajalle on tarkoittanut uusien toimintatapojen ja käytänteiden omaksumista palveluja käyttäessä.

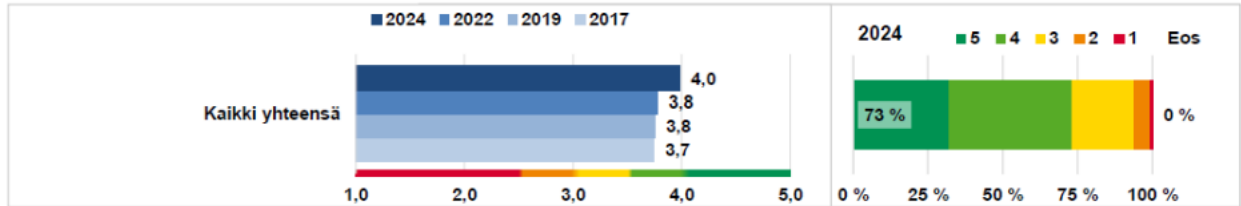
8.2 TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Työhyvinvointikysely järjestettiin loppuvuodesta 2024. Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella on toteutettu työyksikkökohtaisia kehittämistoimia vuonna 2025, mutta tulosten yleinen korkea taso ei mahdollista enää suuria yksittäisiä nousuja kovinkaan monessa kohteessa.

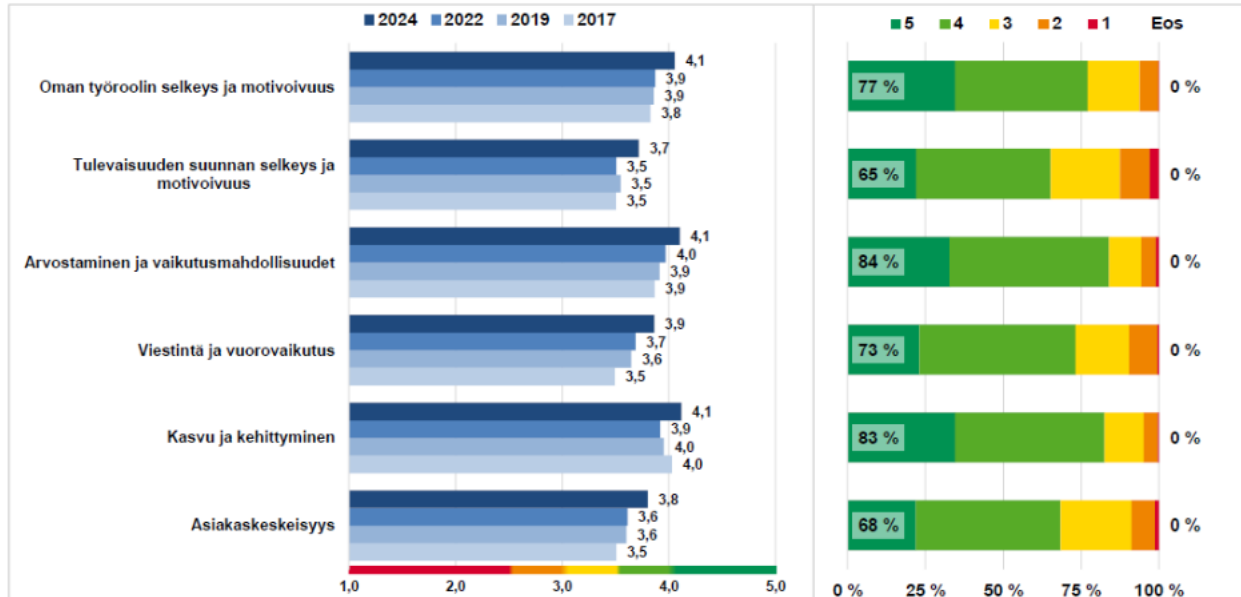
Kokonaiskeskiarvo



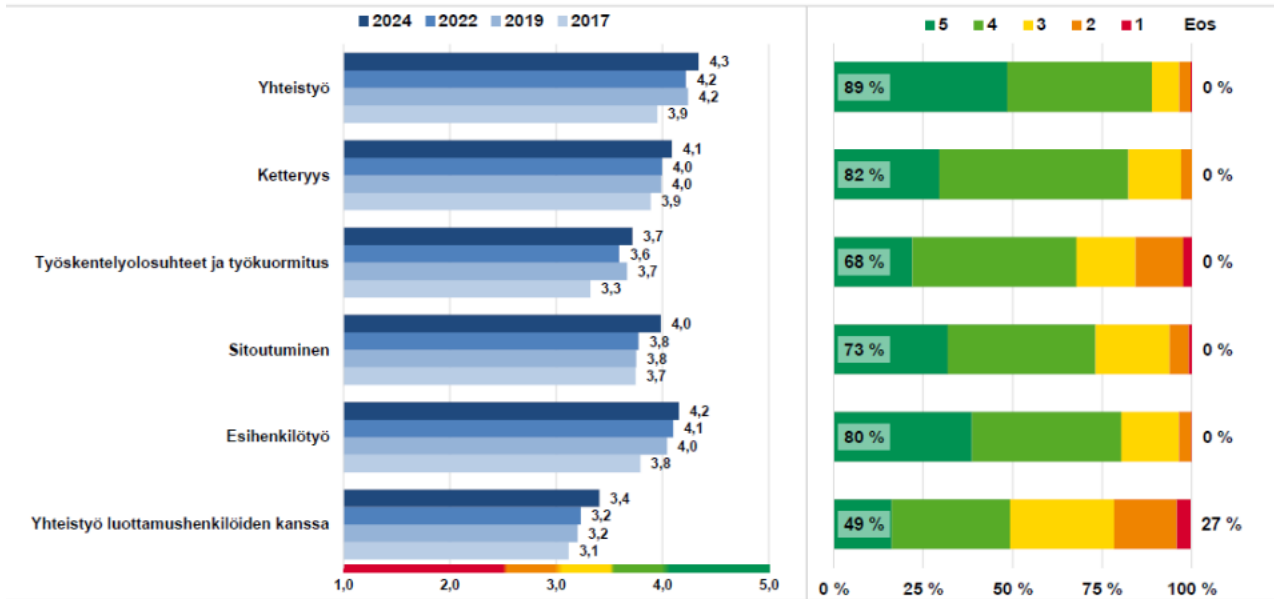
Sitoutuminen



Osa-alueiden kokonaiskeskiarvot



Osa-alueiden kokonaiskeskiarvot



8.3 TOIMENPITEITÄ

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

Näin ollen työhyvinvointisuunnitelmat päätettiin päivittää alkuvuonna 2025, ja tavoitteena oli tarkoitus vahvistaa edelleen työhyvinvointia. Esihenkilöpalavereita pidettiin edelleen vaihtuvin aihein, minkä lisäksi toimialoilla ja yksiköissä pidetään säännöllisesti omia sisäisiä palavereita.

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