



27.3.2023 § 56
.2023 §

Khall
Kvalt

JUUAN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022

Sisältö

1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain	4
2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
3. Eläkeiän saavuttavat vuosina 2023–2026	7
4. Henkilöstömenot vuosina 2020–2022	8
5. Henkilöstön poissaolot	9
6. Henkilöstön ylityöt	11
7. Henkilöstön koulutus, työterveyshuolto sekä tyky-toiminta	11

Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kertoa keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstöstä.

Kunnan toiminnan perustana on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Kunnan henkilöstövoimavarojen suunnittelua toteutetaan pitkäjänteisesti. Sairauspoissaolojen määrää seurataan. Esihenkilötyötä edesautetaan hyväksymällä erilaisia ohjeistuksia henkilöstöjohtamisen tueksi ja yhteisten käytäntöjen varmistamiseksi kaikissa työyksiköissä. Samoin aktiivisen johtoryhmätyöskentelyn avulla tuetaan ja ohjataan esihenkilötyötä kokonaisuutena.

Vuoden 2022 alussa puhtaus- ja ruokahuolto siirtyi hyvinvoinnin toimialalta teknisen toimialan alaisuuteen. Merkittävin muutos vakituisen henkilöstön määrässä vuoden 2022 aikana oli kuuden laitoshuoltajan siirtyminen Polkka Oy:n palvelukseen. Pohjois-Karjalan Hyvinvointialueen aloittaessa 1.1.2023 alkaen yksittäinen kunta ei voinut enää huolehtia Hyvinvointialueen toimintayksiköiden laitoshuollon palvelujen tuottamisesta. Tämän vuoksi Juuan kunta ja Polkka Oy sopivat kuuden laitoshuoltajan siirrosta Polkka Oy:n palvelukseen 1.11.2022 lukien. Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen palvelukseen ei siirtynyt Juuan kunnasta 1.1.2023 lukien yhtään viranhaltijaa eikä työntekijää.

Vuoden 2022 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui kaikkiaan yhteensä 22 työntekijää. Vastaavasti uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi 11. Osa avautuneista tehtävistä täytettiin määräaikaisesti ja siten osassa avautuneista tehtävistä täyttöprosessi on vielä kesken.

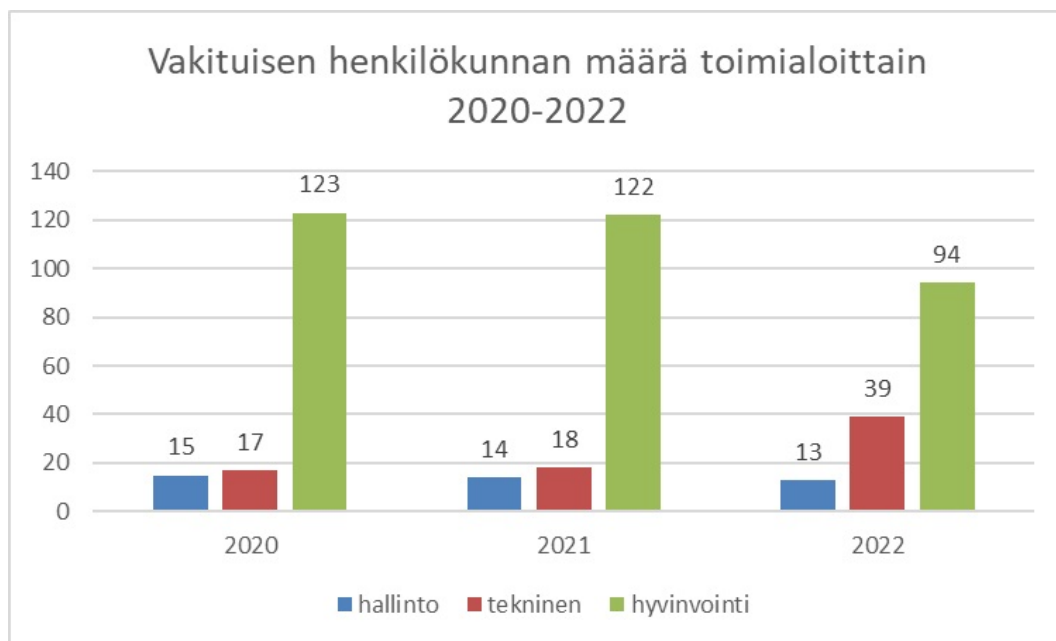
Koronapandemian aikana 2020–2021 perinteisiä läsnäolokoulutuksia ei juurikaan ollut. Koronapandemian jälkeen läsnäolokoulutusten määrä väheni ja koulutukset ovat korvaantuneet pääosin etäkoulutuksilla. Henkilökunnan koulutusten määrä kasvoi vuonna 2022 edellisvuodesta. Vuoden 2022 lopulla hyväksyttiin henkilöstön koulutussuunnitelma. Tämän myötä kehityskeskusteluissa käydään läpi henkilökunnan koulutustarpeet seuraavalle vuodelle. Tällöin koulutusten toteumista voidaan seurata ja koulutukset tulevat myös merkityiksi Populus-ohjelmistoon.

Vuonna 2022 sairauspoissaolot kasvoivat noin 15 % edellisvuodesta. Vuoden 2022 sairauspoissaolojen kasvu johtui merkittävilta osin lyhyiden alle 8 päivän sekä 9–30 päivän poissaolojen kasvusta.

Kevään 2023 aikana kilpailutetaan Juuan kunnan työterveyshuollon järjestäjä sekä lisätään henkilökunnan työ-etuuksia, ottamalla käyttöön Smartumin 60 euro työky-seteli, joka on käytettävissä hyvinvointi-, liikunta- tai kulttuuripalvelujen hankintaan.

1.Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain

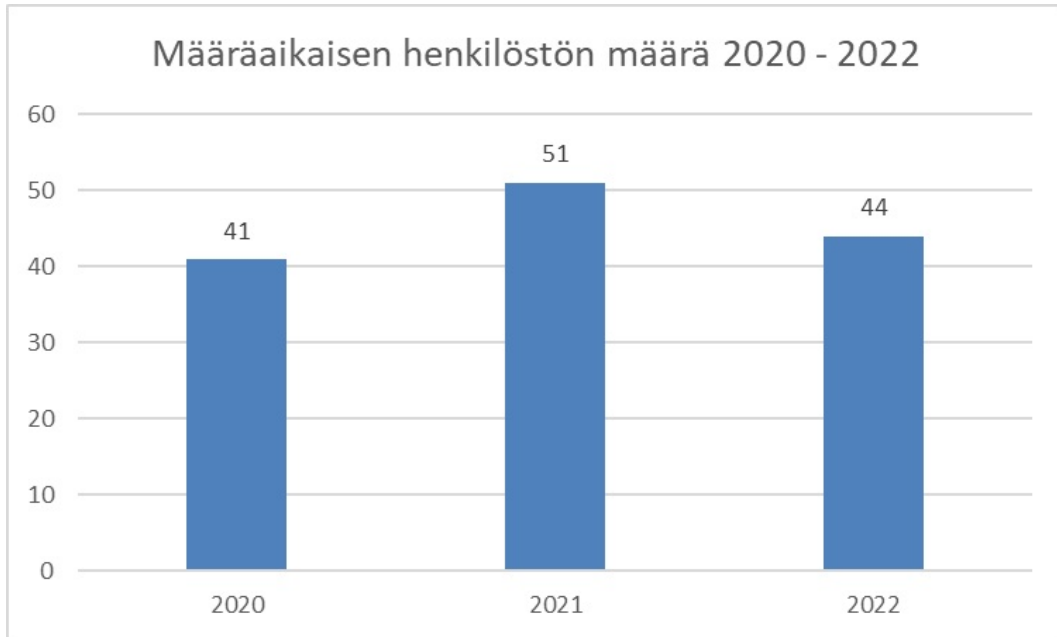
Juuan kunnan palveluksessa oli vakinaisessa palvelussuhteessa 31.12.2022 yhteensä 146 henkilöä.



Vuoden 2022 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui kaikkiaan yhteensä 22 työntekijää. Vastaavasti uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi 11. Osa avautuneista tehtävistä täytettiin määräaikaisesti ja siten osassa avautuneista tehtävistä täyttöprosessi on vielä kesken.

Vuoden 2021 aikana uusia vakituisia henkilöitä palkattiin yhteensä 13 henkilöä ja 14 henkilöä poistui kunnan palveluksesta.

Henkilöstön vaihtuvuus		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	11	7 %
Päättyneet palvelussuhteet	22	15 %



Määräaikaista henkilöstöä on palkattu pääsääntöisesti vain vakinaisen henkilökunnan sijaisiksi esim. virkavapaiden, työlomien, sairauslomien sekä vuosilomien ajalle. Määräaikainen henkilökunta sisältää myös työllistetyt henkilöt. Työllistettyjä kunnan palveluksessa vuonna 2022 oli 7 henkilöä. Työllistettyjen määrä oli vuonna 2021 ja 2020 keskimäärin 11 henkilöä.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella raportoidaan palkallista työpanosta kokonaisuudessaan.

Henkilötyövuosi				
Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	33,3	107,6	140,9	5,20
- joista työllistettyjä	9,5	12,5	22	13,70
			0	
Yhteensä	42,8	120,1	162,9	6,00

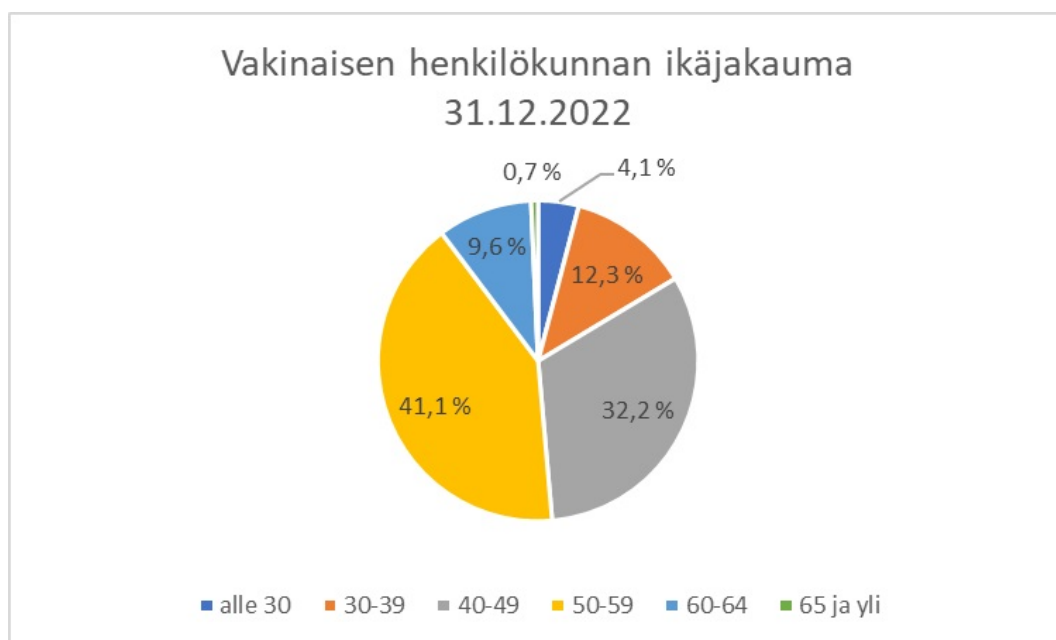
2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2022 48,9 vuotta ja yli 50-vuotiaita henkilöstöstä oli 51,3 %. Edellisvuonna vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,2 vuotta ja yli 50-vuotiaita oli 51,3 % henkilöstöstä.

31.12.2022 hallinnon toimialan henkilöstön keski-ikä oli 49,2 vuotta, teknisen toimialan 49,8 vuotta, ja hyvinvoinnin toimialan 48,5 vuotta.

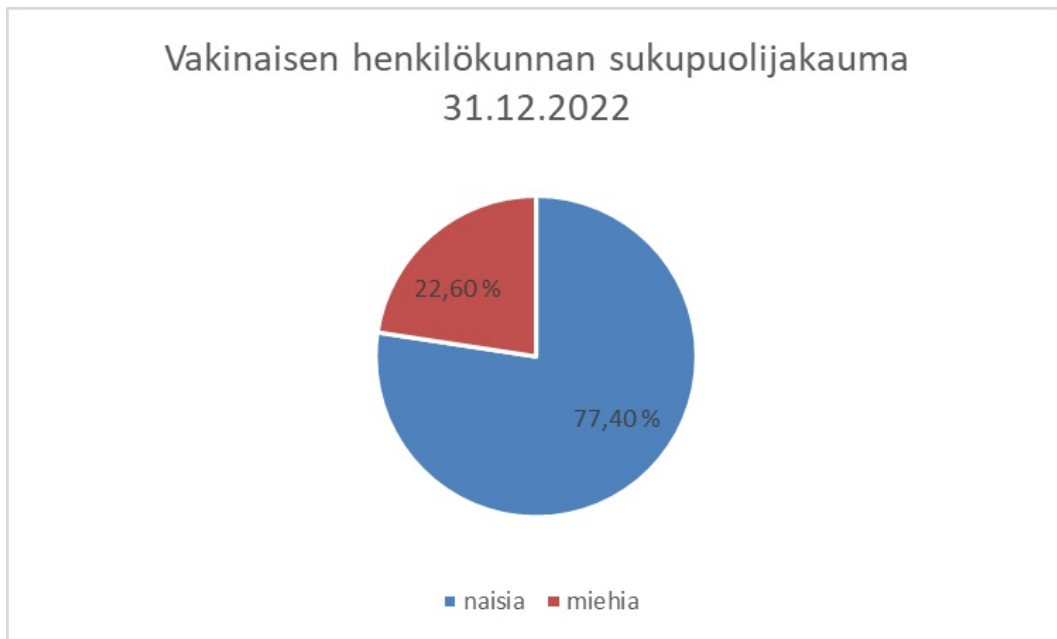
Henkilöstön keski-ikä Juuassa on hieman korkeampi kuin Suomen kunnissa keskimäärin. Koko Suomessa vuonna 2021 kunta-alan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 45 %.

Henkilöstön ikäjakauma



Ikä	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	6	4,1 %
30-39	18	12,3 %
40-49	47	32,2 %
50-59	60	41,1 %
60-64	14	9,6 %
65 ja yli	1	0,7 %

Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma.



3. Eläkeiän saavuttavat vuosina 2023–2026

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä. Vuonna 2023 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaa 4 henkilöä. Tulevina vuosina eläkeiän saavuttavien määrä on 3–4 henkilöä vuodessa. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen ei tarkoita automaattisesti eläkkeelle siirtymistä, vaan henkilö voi itse päättää eläkeiän saavuttamisen jälkeen eläkkeelle jäämisen tarkan ajankohdan.



Hyvällä henkilöstösuunnittelulla pyritään varautumaan henkilöstön eläköitymiseen siten, avautuvaan vakansiin saadaan rekrytoitua ajoissa uusi

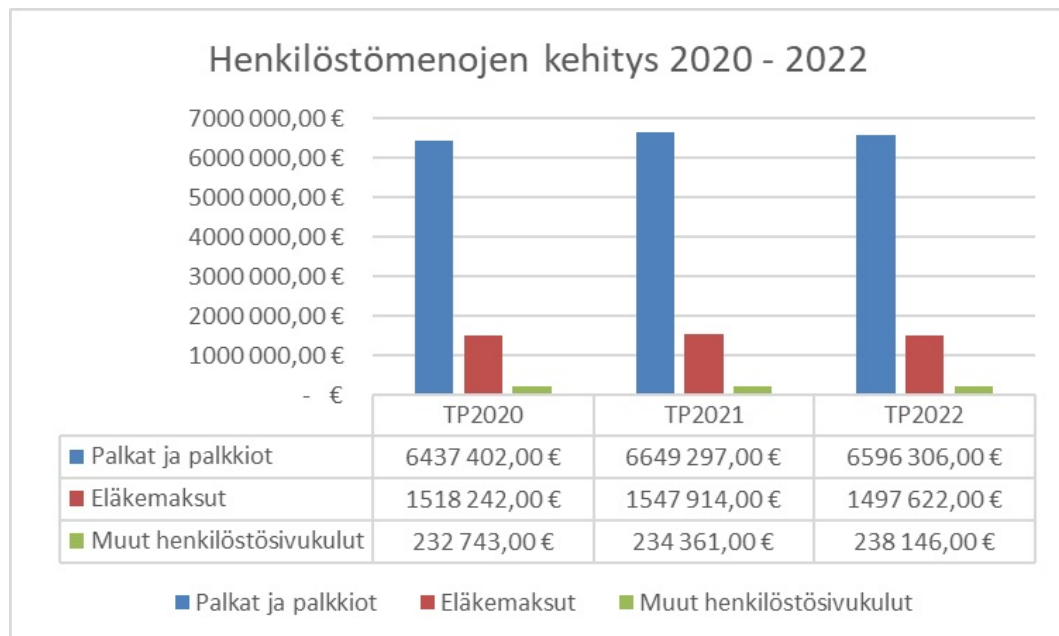
työntekijä tai tehdä tarvittavat muutokset, jos tehtävä voidaan täyttää sisäisin tehtäväjärjestelyin ilman uuden henkilön palkkaamista tai jättää tehtävä täyttämättä, mikäli palvelutuotannon volyymin pienentyessä tämä on mahdollista.

Kokonaisuudessaan Suomessa yli puolet kuntatyöntekijöistä on jäämässä eläkkeelle seuraavan 20 vuoden sisällä. Vuosien 2023–2026 välillä jää eläkkeelle vajaa 20 % kunta-alan henkilöstöstä. Luku sisältää vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

4. Henkilöstömenot vuosina 2020–2022

Henkilöstömenot sisältävät sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilökunnan henkilöstömenot.

Henkilöstömenot ovat noin 20 % kunnan kaikista toimintamenoista. Vuonna 2022 henkilöstömenot laskivat noin yhden prosentin edellisvuodesta. Lasku johtui vakituisen sekä määräaikaisen henkilökunnan määrän vähenemisestä. Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa sopimuskaudelle 2022–2025 sovitut palkankorotukset nostavat kuntien työvoimakustannuksia sopimuskaudella noin 9,7 %, joten lähivuosina kunnan henkilöstömenot tulevat kasvamaan aiempia vuosia enemmän.



5. Henkilöstön poissaolot

POISSAOLOT

	2020	2021	2022
Hallinnon toimiala			
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	15	14	13
Sairauspoissaolot	176	348	110
sairauspoissaolot pv / hlö	11,7	24,9	8,5
Vuosilomat	713	609	591
Lakisääteiset	5	3	317
Tekninen toimiala			
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	17	18	39
Sairauspoissaolot	185	114	684
sairauspoissaolot pv / hlö	10,9	6,3	17,5
Vuosilomat	748	779	2050
Lakisääteiset	17	0	706
Hyvinvoinnin toimiala			
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	123	122	94
Sairauspoissaolot	1944	2154	2102
sairauspoissaolot pv / hlö	15,8	17,7	22,4
Vuosilomat	4299	4012	2675
Lakisääteiset	1725	1725	1665
KOKO KUNNAN HENKILÖSTÖN POISSAOLOT SYYN MUKAAN KALENTERIPÄIVIÄ	2020	2021	2022
Vakinainen henkilökunta yhteensä kunnassa	155	154	146
Sairauspoissaolot	2305	2616	2896
sairauspoissaolot pv / hlö	14,9	17,0	19,8
Vuosilomat	5760	5400	5316
Lakisääteiset	2085	1747	1728

Sairauspoissaolot keston mukaan			
Sairauspoissaolojen kesto	Poissaolopäivät 2021	Poissaolopäivät 2022	% kokonaistyöajasta
Lyhyet poissaolot alle 3 pv	359	474	0,80 %
4 – 29 pv	791	1388	2,30 %
30 - 60 pv	217	403	0,70 %
61- 90 pv	94	193	0,30 %
91 – 180 päivää		151	0,03 %
Yli 180 päivää	1155	291	0,50 %
	2616	2900	4,90 %
Yhteensä Keskmäärin / henkilötyövuosi			
Em. Poissaoloista erikseen	17,8pv/htv	20,5pv/htv	
- työtapaturmat	0,21pv/htv	0,88pv/htv	
- työmatkatapaturmat	0	0	
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	

Vuonna 2022 sairauspoissaolot kasvoivat noin 11 % edellisvuodesta. Yksittäiset pidemmät sairauspoissaolot vaikuttavat merkittävästi poissaolojen vuosittaiseen vaihteluun. Henkilöstön korkeahko keski-ikä osaltaan vaikuttaa siihen, että mm. tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisyyn ei enää merkittävästi voida vaikuttaa.

Vuonna 2022 työtapaturmia oli yhteensä 5 kappaletta, vuonna 2021 14 kappaletta ja vuonna 2020 työtapaturmia 18 kappaletta.

Työtapaturmat olivat pääasiassa liukastumisia tai kaatumisia.

Työnantaja maksaessa työntekijälle palkkaa sairauspoissaolo ajalta, Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle.

Kela maksoi Juuan kunnalle sairauspoissaolopäiviltä sairauspäivärahaa vuonna 2022 noin 63 900 euroa, vuonna 2021 noin 70 600 euroa ja vuonna 2020 91 700 euroa.

6. Henkilöstön ylityöt

Vakinaisen henkilöstön ylityöt vuonna 2022

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN YLITYÖT			
	YLITYÖT 2020	YLITYÖT 2021	YLITYÖT 2022
	Tunnit	Tunnit	Tunnit
HALLINTO ylityöt	0	4	
TEKNINEN ylityöt	418,19	825,28	651,22
HYVINVOINTI ylityöt	97,74	51,21	34,00
YLITYÖT YHT	515,93	880,49	685,22

Vuonna 2022 ylitöiden määrä laski edellisvuodesta. Ylitöiden määrä vaihtelee vuosittain. Ylitöitä sekä lisätöitä tehdään vain pakottavissa tilanteissa ja ainoastaan esihenkilön määräyksestä. Esimerkiksi teknisen toimialan ylityöt kertyvät pääosin tilanteissa, joissa esim. vesi- tai viemärijohto on rikkoontunut ja putkirikko on korjattava mahdollisimman nopeasti.

Se, ettei ylitöitä syntyisi lainkaan, on miltei mahdotonta, sillä liki kaikissa työyhteisöissä voi syntyä vuoden aikana tilanteita, joissa yli -tai lisätöiden tekeminen on välttämätöntä. Esihenkilöiden on seurattava aktiivisesti ylitöiden kertymistä, jotta niiden määrä ei nosta kenenkään työn kuormittavuutta kohtuuttomasti ja samalla ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin, joilla ylitöiden määrä pidetään hallinnassa. Hallinnon toimialalla henkilöstö on liukuvan työajan piirissä, ja ylitöitä ei kerry samalla tavalla kuin yleistyöaikaan kuuluvilla. Lisäksi hallinnon toimialalla on useita johtavia viranhaltijoita, joihin ei sovelleta KVTES:in ylitöiden korvaamista koskevia määräyksiä.

7. Henkilöstön koulutus, työterveyshuolto sekä tyky-toiminta

Henkilöstön koulutus

Vuonna 2022 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 246 kappaletta ja kustannukset olivat noin 35 000 euroa. Koulutuspäivien määrä oli edellisvuotta suurempi. Koronatilanteen aikana vuonna 2021 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 161 kappaletta ja kustannukset olivat noin 25 000 euroa.

Koulutukset koostuivat ammattiin liittyvistä ajankohtais- ja ohjelmistokoulutuksista, täydennyskoulutuksista sekä työsuojelu- ja luottamusmieskoulutuksista.

Vuonna 2022 jatkuivat Hallintoakatemian videokoulutukset, joita oli tarjolla henkilöstölle ja luottamushenkilöille kertahinnalla, riippumatta siitä kuinka paljon koulutuksia katsottiin. Hallintoakatemian videokoulutukset olivatkin laajasti käytössä toimistotehtävissä ja luottamushenkilökoulutuksissa.

Työterveyshuolto

Juuan kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Siun sote Työterveydeltä. Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2022 olivat yhteensä noin 86 058 euroa.

Kela maksaa korvausta työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Korvattavia kustannuksia ovat työterveyshuollon pääasiallisten palveluiden tuottaminen sekä tarvittavat erillispalvelut, kuten työterveyshuollon ammattihenkilöiden (työterveyslääkäreiden ja -hoitajien) ja heidän tarvitsemien asiantuntijoiden palvelut.

Kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevästä työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset.

Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat 1. korvausluokassa noin 56 976 € ja 2. korvausluokassa noin 24 979 €

Vuonna 2021 työterveyshuollon kustannukset olivat 1. korvausluokassa noin 38 200 € ja 2. korvausluokassa noin 17 500 €

Vuonna 2020 työterveyshuollon kustannukset olivat 1. korvausluokassa noin 46 900 € ja 2. korvausluokassa noin 36 600 €

Kustannusten nousu johtuu siitä, että käyntien määrä työterveyshuollossa oli vähäisempi vuosina 2020 ja 2021 osin koronan vaikutuksesta ja osin siitä, että vuonna 2021 myös työterveyshoitajan resurssit työterveyshuollossa olivat vähäiset. Vuoden 2021 lopulla lähtien työterveyshuollon resurssit parantuivat työterveyshoitajan resurssin osalta.

Vuonna 2022 työterveyshuollossa oli terveystarkastuksia työterveyslääkärillä 42 kappaletta, ja työterveyshoitajalla 63 kappaletta sekä työfysioterapeutilla 24 kappaletta. Työterveysneuvottelu- ja seurankäyntejä oli 18 kappaletta. Työpaikka ja toimintakykypalavereja oli 13 kappaletta. Työterveyspainotteinen sairaanhoidon piiriin kuuluvia vastaanotokäyntejä työterveyslääkärillä ja työterveyshoitajalla oli yhteensä 135 kappaletta.

Vuonna 2021 työterveyshuollossa oli terveystarkastuksia työterveyslääkärillä 21 kappaletta, ja työterveyshoitajalla 25 kappaletta sekä työfysioterapeutilla 17 kappaletta. Työterveysneuvottelu- ja seurankäyntejä oli 18 kappaletta. Työpaikka ja toimintakykypalavereja oli 7 kappaletta. Työterveyspainotteinen sairaanhoidon piiriin kuuluvia vastaanottokäyntejä työterveyslääkärillä ja työterveyshoitajalla oli yhteensä 102 kappaletta.

Vuonna 2020 työterveyshuollossa oli terveystarkastuksia työterveyslääkärillä 45 kappaletta, ja työterveyshoitajalla 87 kappaletta sekä työfysioterapeutilla 30 kappaletta. Työterveysneuvottelu- ja seurankäyntejä oli 22 kappaletta. Työterveyspainotteinen sairaanhoidon piiriin kuuluvia vastaanottokäyntejä työterveyslääkärillä ja työterveyshoitajalla oli yhteensä 102 kappaletta. Puhelut ja sähköiset konsultaatiot, työterveyslääkärillä 94 kappaletta ja työterveyshoitajalla 70 kappaletta.

Maaliskuussa 2023 Juuan kunnan työterveyshuollon palveluiden kilpailutus on käynnissä ja tavoitteena kilpailutettu työterveyshuollon palvelun tuottaja aloittaa työterveyshuollon palveluiden järjestämisen Juuassa syyskuun alussa 2023.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toimintana työnantaja on mm. kustantanut työntekijälle vaihtoehtoisesti kuntosalikortin tai yhden kansalaisopiston kurssin. Lisäksi syksyllä 2021 järjestettiin koko henkilöstön yhteinen liikuntailtapäivä.

Vuonna 2023 otetaan käyttöön tyky-toiminnan lisäyksenä koko henkilöstölle 60 euron arvoinen tyky-etuus, joka on käytettävissä laajasti hyvinvointi- ja kulttuuripalveluihin.