



Juuan kunnan
HENKILÖSTÖRAPORTTI
Vuodelta 2023

kunnanhallitus 25.3.2024 § xxx
kunnanvaltuusto xx.xx .2024 § xxx



Johdanto.....	3
1.Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö palvelualueittain	4
Henkilötyövuodet	5
2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	6
Henkilöstön ikäjakauma	6
Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma.....	7
3. Eläkeiän saavuttavat vuosina 2023–2026	8
4. Henkilöstömenot vuosina 2021–2023	9
5. Henkilöstön poissaolot.....	10
6. Henkilöstön ylityöt	13
7. Henkilöstön koulutus, työterveyshuolto sekä tyky-toiminta.....	14
Henkilöstön koulutus	14
Työterveyshuolto	14
Tyky-toiminta.....	15

Juuan kuntastrategiassa 2022–2026 henkilöstöstä on linjattu seuraavasti:

"Meille henkilöstö on yksi tärkeimmistä voimavaroistamme ja toimimme vastuullisena työnantajana. Pitämällä huolta henkilöstön työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja työkyvystä toimintamme on tuloksellisempaa ja tehokasta. Suhtaudumme positiivisesti uusiin kehittämisideoihin, koulutukseen ja henkilöstön osallistamiseen. Esimies- ja alaitaitoja kehitetään aktiivisella ja avoimella viestinnällä. Tavoitteena on, että Juuan kunta on haluttu työpaikka ja kuntakonsernin työntekijät ovat ylpeitä työstään ja työnantajastaan."

Kunnanvaltuusto hyväksyi elokuussa 2023 kunnan henkilöstöohjelman vuosille 2023–2026. Kunnan henkilöstöohjelmassa hyväksytään kunnan pidemmän aikaväliin henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpidelinjaukset.

Juuan kunnan henkilöstöohjelman tavoitteena on, että Juuan kunta on houkutteleva nykyaikainen työnantaja, jolla on hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Henkilöstöohjelman toimenpiteistä muodostetaan henkilöstöä koskevat tavoitteet vuosittaiseen talousarvioon. Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain tilipäätöksessä ja henkilöstöraportissa.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kertoa keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstöstä sekä seurata niiden kehittymistä vuosittain.

Vuoden 2023 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui yhteensä 20 työntekijää. Avautuneet tehtävät saatiin täytettyä ja uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi myös 20 kappaletta. Avoimet vakituiset tehtävät tuli hakemuksia keskimäärin 7 kappaletta.

Henkilökunnan koulutus määrä pysyi samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2023 koulutuspäivä oli 239 ja vuotta aiemmin 259 päivää.

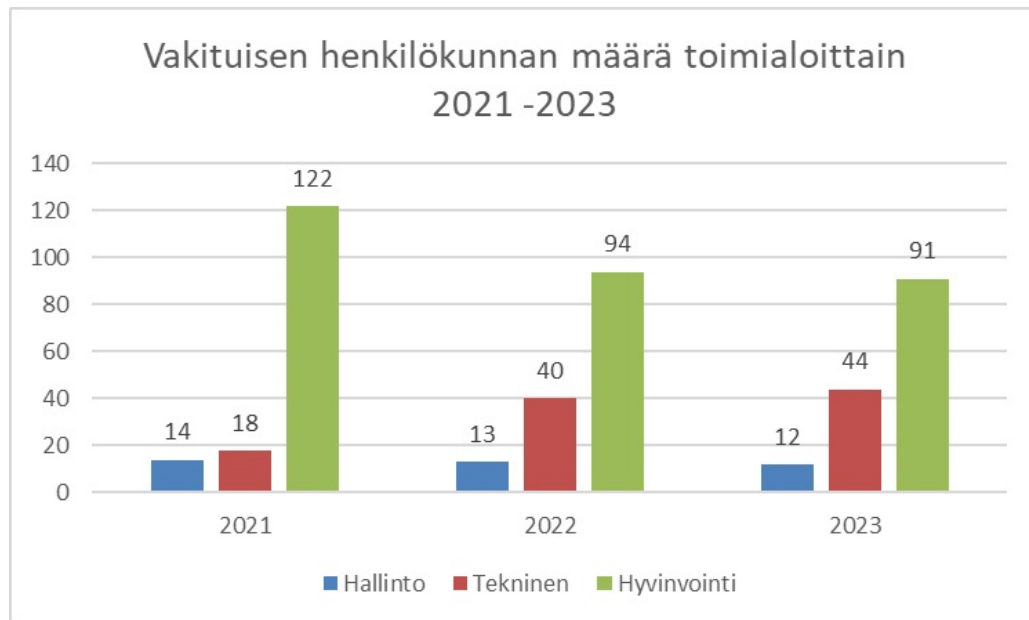
Vuonna 2023 sairauspoissaolot laskivat noin 30 % edellisvuodesta. Sairauspoissaolot laskivat edellisvuodesta erityisesti pitkissä poissaoloissa.

Juuan kunnan työterveyspalvelut tuottava Siun työterveys Oy ilmoitti vuoden alussa 2023, että se tarjoaa Juuan kunnalle 1.6.2023 lukien vain ns. lakisääteiset KELA:n korvausluokkaan I kuuluvat työterveyspalvelut. Keväällä 2023 toteutettiin kunnan työterveyshuollon kilpailutus. Kilpailutuksessa ei saatu yhtään tarjousta.

Siun työterveys Oy jatkaa siten edelleen työterveyspalvelujen tuottajana.

Henkilökunnan työ-etuuksia lisättiin, ottamalla käyttöön SmartumPlus-järjestelmä, jonka kautta koko henkilöstölle tarjottiin 60 euron etuus, joka oli käytettävissä hyvinvointi, liikunta- tai kulttuuripalvelujen hankintaan.

Juuan kunnan palveluksessa oli vakinaisessa palvelussuhteessa 31.12.2023 yhteensä 147 henkilöä.

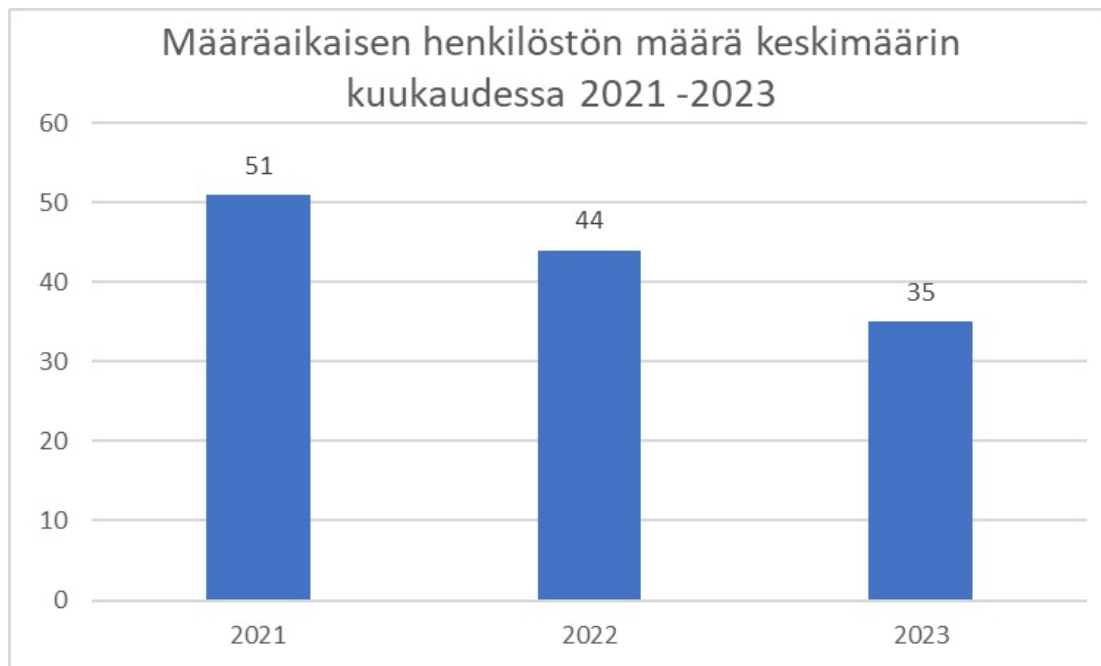


Vuoden 2023 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui kaikkiaan yhteensä 20 työntekijää. Uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi saman verran 20.

Vuoden 2022 aikana uusia vakituisia henkilöitä palkattiin yhteensä 22 henkilöä ja 11 henkilöä poistui kunnan palveluksesta.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus		
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	20	14 %
Päättyneet palvelussuhteet	20	14 %

Avoimna olleisiin vakituisiin tehtäviin virkoihin ja toimiin tuli hakemuksia keskimäärin 7 hakemusta / tehtävä.



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 2023 keskimäärin 7 henkilöä. Vuonna 2022 työllistettyjen määrä oli keskimäärin 7 henkilöä ja vuonna 2021 11 henkilöä. Vuonna 2021 määräaikaisen henkilöstön määrä oli korkeampi koronapandemian vuoksi.

HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodella raportoidaan palkallisen työpanoksen kokonaismäärää vuoden aikana.

Henkilötyövuosi				
Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	45	127	172	-5,00
- joista työllistettyjä	5	2	7	0,00
			0	
Yhteensä	45	127	172	-5,00

2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

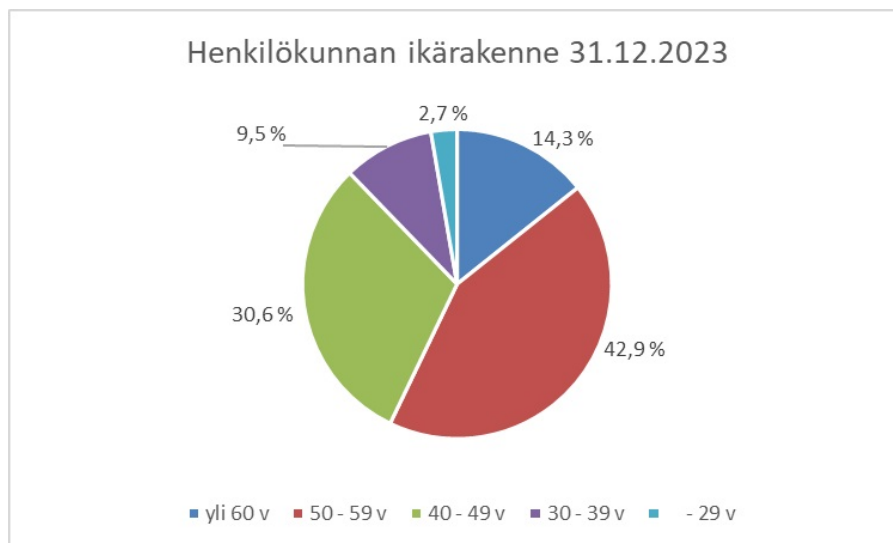
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2023 49,8 vuotta ja yli 50-vuotiaita henkilöstöstä oli 57,1 %. Edellisvuonna vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,9 vuotta ja yli 50-vuotiaita oli 51,3 % henkilöstöstä.

31.12.2022 hallinnon palvelualueen henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta, kuntarakennepalveluiden 49,6 vuotta, ja hyvinvoinnin palvelualueen 49,7 vuotta.

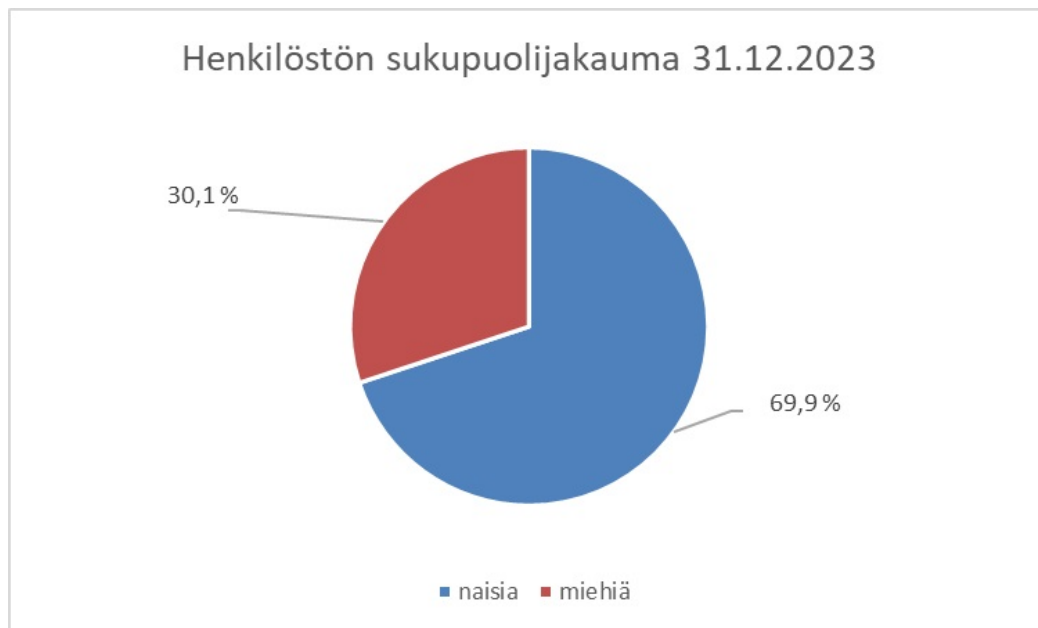
Henkilöstön keski-ikä Juuassa on hieman korkeampi kuin Suomen kunnissa keskimäärin. Koko Suomessa vuonna 2022 kunta-alan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 45 %.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

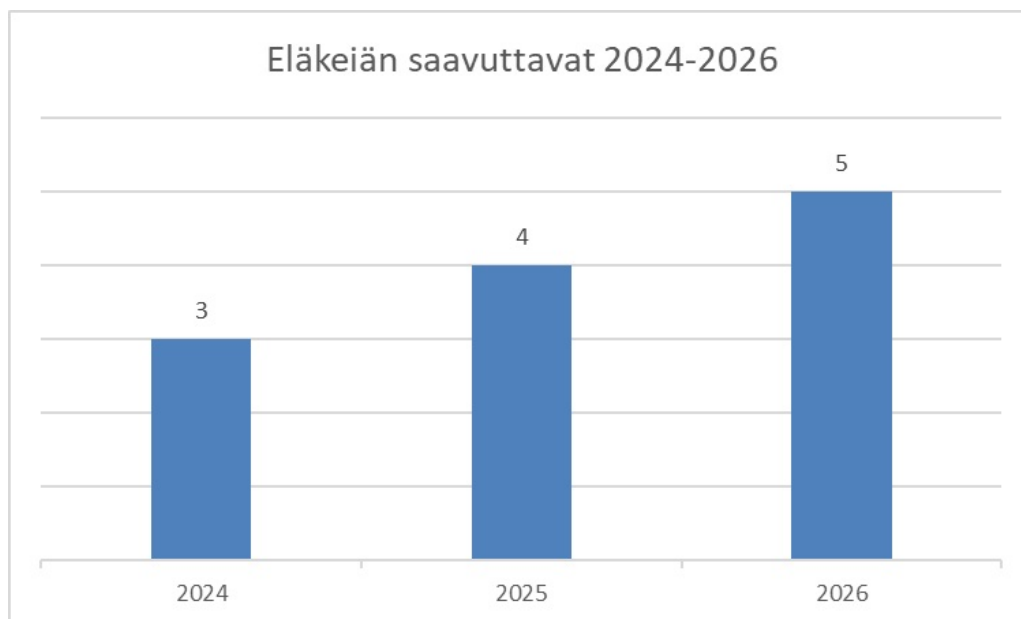
HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



Ikärakenne		
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	4	2,7 %
30-39	14	9,5 %
40-49	45	30,6 %
50-59	63	42,9 %
60-64	20	13,6 %
65 ja yli	1	0,7 %



Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Vuonna 2024 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaa 3 henkilöä. Tulevina vuosina eläkeiän saavuttavien määrä on 4–5 henkilöä vuodessa. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen ei tarkoita automaattisesti eläkkeelle siirtymistä, vaan henkilö itse päättää eläkeiän saavuttamisen jälkeen eläkkeelle jäämisen tarkan ajankohdan.

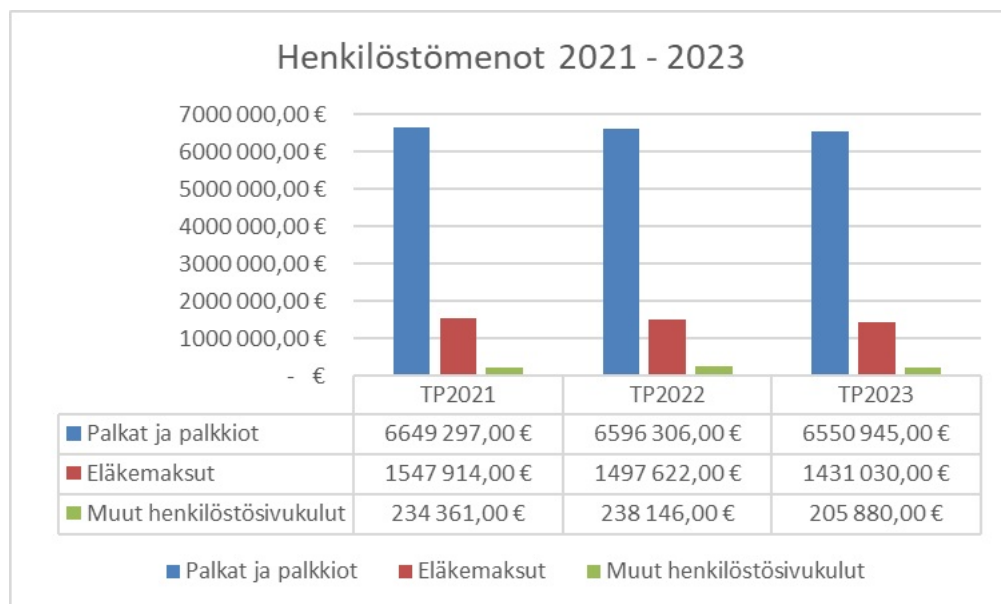


Hyvällä henkilöstösuunnittelulla pyritään varautumaan henkilöstön eläköitymiseen siten, avautuvaan vakanssiin saadaan rekrytoitua ajoissa uusi työntekijä tai tehdä tarvittavat muutokset, jos tehtävä voidaan täyttää sisäisin tehtäväjärjestelyin ilman uuden henkilön palkkaamista tai jättää tehtävä täyttämättä, mikäli palvelutuotannon volyymien pienentyessä tämä on mahdollista.

Kokonaisuudessaan Suomessa yli 30 % kuntasektorin työntekijöistä on jäämässä eläkkeelle 2030-luvun alkuun mennessä. Luku sisältää vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Henkilöstömenot sisältävät sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilökunnan henkilöstömenot. Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa sopimuskaudelle 2022–2025 sovitut palkankorotukset nostavat kuntien työvoimakustannuksia sopimuskaudella noin 9,7 %.

Henkilöstömenot ovat noin 46 % kunnan kaikista toimintamenoista. Vuonna 2023 henkilöstömenot laskivat noin 0,7 prosenttia edellisvuodesta. Henkilöstömenojen lasku johtuu sekä vakituisen että määräaikaisen henkilökunnan määrän vähenemisestä.



POISSAOLOT

<i>Hallintopalvelut</i>	2021	2022	2023
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	14	13	12
Sairauspoissaolot	348	110	30
sairauspoissaolot pv / hlö	24,9	8,5	2,5
Vuosilomat	609	591	614
Lakisääteiset	3	317	215

<i>Kuntarakennepalvelut</i>	2021	2022	2023
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	18	40	44
Sairauspoissaolot	114	684	614
sairauspoissaolot pv / hlö	6,3	17,1	14,0
Vuosilomat	779	2050	2041
Lakisääteiset	0	706	123

<i>Hyvinvointipalvelut</i>	2021	2022	2023
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	122	94	91
Sairauspoissaolot	2154	2102	1298
sairauspoissaolot pv / hlö	17,7	22,4	14,3
Vuosilomat	4012	2675	2395
Lakisääteiset	1725	1665	1725

KOKO HENKILÖSTÖN POISSAOLOT SYYN MUKAAN KALENTERIPÄIVIÄ	2021	2022	2023
Vakinainen henkilökunta yhteensä	154	147	147
Vakinainen henkilökunta yhteensä htv	145	137	137
Sairauspoissaolot yhteensä	2616	2896	1942
Sairauspoissaolot pv / hlö	17,0	19,7	13,2
Sairauspoissaolot pv / htv	18,0	21,1	14,2
Vuosilomat	5400	5316	5072
Lakisääteiset	2085	1728	2688

Sairauspoissaolot				
Sairauspoissaolot	Poissaolopäivät 2021	Poissaolopäivät 2022	Poissaolopäivät 2023	% kokonaistyo- ajasta
alle 3 pv	359	474	468	0,87 %
4 – 29 pv	791	1388	795	1,48 %
30 - 60 pv	217	403	330	0,62 %
61- 90 pv	94	193	202	0,38 %
91 – 180 päivää		151	151	0,28 %
Yli 180 päivää	1155	291	0	0,00 %
Sairauspoissaolot yhteensä / p	2616	2900	1946	3,63 %
Poissaolot /pv /htv	18,0pv/htv	21,1pv/htv	14,2 pv/htv	
Sairauspoissaoloista erikseen				
- työtaturmat	0,42 pv/htv	0,81 pv/htv	0,47 pv/htv	
- työmatkataturmat	0	0	0	
- ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	

Sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2023 noin 30 % edellisvuodesta. Yksittäiset pidemmät sairauspoissaolot tai niiden väheneminen vaikuttavat merkittävästi poissaolojen vuosittaiseen vaihteluun. Henkilöstön korkeahko keski-ikä osaltaan vaikuttaa siihen, että mm. tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisyyn ei enää merkittävästi voida vaikuttaa.

Vuonna 2023 työtapaturmia oli yhteensä 7 kappaletta. Vuonna 2022 työtapaturmia oli yhteensä 5 kappaletta ja vuonna 2021 14 kappaletta.

Työtapaturmat olivat pääasiassa liukastumisia tai kaatumisia.

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

Kelan maksamat sairaspäivärahat Juuan kunnalle	2021	2022	2023
	70 600 €	63 900 €	59 900 €

Vakinaisen henkilöstön ylityöt vuonna 2023

YLITYÖT	2021	2022	2023
HALLINTOPALVELUT			
tunnit	4		9,41
KUNTARAKENNEPALVELUT			
tunnit	825,28	651,22	857,79
HYVINVOINTIPALVELUT			
tunnit	51,21	34	51,33
YLITYÖT YHTEENSÄ	880,49	685,22	918,53

Ylitöiden määrä vaihtelee vuosittain. Ylitöitä sekä lisätöitä tehdään vain pakottavissa tilanteissa ja ainoastaan esihenkilön määräyksestä. Kuntarakennepalveluiden ylityöt kertyvät pääosin tilanteissa, joissa esim. vesi- tai viemärijohto on rikkoutunut 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. Hallintopalveluiden henkilöstö on liukuvan työajan piirissä, ja ylitöitä ei kerry samalla tavalla kuin yleistyöaikaan kuuluvilla. Lisäksi hallintopalveluilla on useita johtavia viranhaltijoita, joihin ei sovelleta KVTES:in ylitöiden korvaamista koskevia määräyksiä.

HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2023 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 239. Vuonna 2022 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 259.

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

TYÖTERVEYSHUOLTO

Juuan kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Siun työterveydeltä.

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin keväällä 2023, mutta tarjouksia ei saatu ja 1.6.2023 lukien Siun työterveys Oy on tarjonnut Juuan kunnalla vain lakisääteisen KELA:n korvausluokkaan I sisältyvät työterveyshuollon palvelut.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

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

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2023 olivat yhteensä noin 66 200 euroa. Vastaavasti vuonna 2022 kustannukset 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.

Työterveyshuollon kustannukset	2021	2022	2023
Korvausluokka I	38 200 €	57 000 €	53 900 €
Korvausluokka II	17 500 €	25 000 €	10 800 €
YHTEENSÄ			

Työterveyshuollon palveluita käytti	2021	2022	2023
Henkilöä	105	133	113

Terveystarkastuksia toteutettiin	2021	2022	2023
Kappaletta	44	73	49

Työkykyarviointeja	2021	2022	2023
Kappaletta	7	9	6

Laboratoriotutkimuksia	2021	2022	2023
Kappaletta	27	54	38

TYKY-TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toimintana työnantaja tarjosi työntekijälle vaihtoehtoisesti kuntosalin vapaan käytön tai yhden kansalaisopiston kurssin.

Vuonna 2023 otettiin käyttöön tyky-toiminnan lisäyksenä koko henkilöstölle 60 euron arvoinen SmartumPlus tyky-etuus, joka oli käytettävissä laajasti hyvinvointi- ja kulttuuripalveluihin. Tyky-etuutta jatketaan myös vuonna 2024 ja tyky-etuuden arvo on 100 euroa.

Lisäksi toimialoittain järjestettiin liikuntapäivä. Marraskuussa 2023 järjestettiin koko henkilöstön pikkujoulu.