


**JUUKA**



Juuan kunnan  
**HENKILÖSTÖRAPORTTI**  
**Vuodelta 2024**

kunnanhallitus 31.3.2025 § 61  
kunnanvaltuusto 26.5.2025 § 19

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 2025–2028 .....	7
4. Henkilöstömenot vuosina 2022–2024.....	8
5. Henkilöstön poissaolot.....	9
6. Henkilöstön ylityöt.....	11
7. Henkilöstön koulutus, työterveyshuolto sekä tyky-toiminta .....	12
Henkilöstön koulutus.....	12
Työterveyshuolto.....	12
Tyky-toiminta.....	13

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 alaistaitoja kehitetään aktiivisella ja avoimella viestinnällä. Tavoitteena on, että Juuan kunta on haluttu työpaikka ja kuntakonsernin työntekijät ovat ylpeitä työstään ja työnantajastaan."

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

Vuoden 2024 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui yhteensä 11 työntekijää. Uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi 7 kappaletta. Avoimiin vakituisiin tehtäviin tuli hakemuksia keskimäärin 4 kappaletta.

Henkilökunnan koulutusmäärä kasvoi hieman edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 301 ja vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 260.

Vuonna 2024 sairauspoissaolojen määrä laski noin 4,5 % edellisvuodesta. Sairauspoissaolojen määrä on viime vuosina pysynyt aiempaa vähäisempänä erityisesti pitkissä poissaoloissa.

Keväällä 2024 toteutettiin henkilöstön työtyytyväisyyskysely. Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn vertailuaineisto koostuu 80 organisaatiosta ja vertailuaineistossa on yhteensä 16 621 vastaajaa.

Juuan kunnan työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 73,8 %. Kyselyn vastausprosentti nousi merkittävästi edellisen kyselyn alle 50 prosentin vastausprosentista.

Kokonaisuudessaan Juuan kunnan työhyvinvointikyselyn tulokset olivat varsin hyvät verrattuna kyselyn verrokkiorganisaatioihin. Myöskin edellisessä vuoden 2021 työhyvinvointikyselyssä Juuan tulokset olivat hyvät. Joskin edellisen kyselyn vastausprosentti oli varsin matala.

Kyselyssä erityisesti esihenkilöitä ja esihenkilötyötä arvioivissa kysymyksissä tulokset paranivat edellisestä kyselystä selkeästi. Muissa kysymysosoissa oli vastauksissa sekä paranemista että heikkenemistä verrattuna edelliseen kyselyyn, mutta kokonaisuutena tulokset paranivat verrattuna edelliseen kyselyyn.

Juuan kunnan työterveyspalvelut kilpailutettiin syksyllä 2024. Tarjouskilpailun perusteella Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottajaksi valittiin 1.2.2025 lukien Pihlajalinna Työterveyspalvelut. Uuden palvelutuottajan myötä tarjolla oleviin työterveyspalveluihin kuuluvat 1.2.2025 lukien myös työterveyspainotteiset sairaanhoidon palvelut

Henkilökunnan tyky-etuuksia parannettiin vuonna 2024 lisäämällä SmartumPlus-järjestelmän etuussaldoa 60 eurosta 100 euroon / henkilö. Etuus on käytettävissä laajasti hyvinvointi-, liikunta- tai kulttuuripalvelujen hankintaan.

## 1.VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ PALVELUALUEITTAIN

Juuan kunnan palveluksessa oli vakinaisessa palvelussuhteessa 31.12.2024 yhteensä 142 henkilöä.

*Taulukko: vakituisen henkilökunnan määrän kehitys toimialoittain 2022–2024*

Vakituisen henkilökunnan määrä toimialoittain	2022	2023	2024
Hallinto	13	12	13
Kuntarakenne	40	44	42
Hyvinvointi	94	90	87

Vuoden 2024 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui kaikkiaan yhteensä yksitoista työntekijää. Uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi seitsemän.

Vuoden 2023 aikana uusia vakituisia henkilöitä palkattiin yhteensä 20 henkilöä ja 20 henkilöä poistui kunnan palveluksesta.

*Taulukko: vakituisen henkilöstön vaihtuvuus*

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2024	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Vakituiset palvelussuhteet 31.12.2024	142	
Alkaneet palvelussuhteet	7	5 %
Päätyneet palvelussuhteet	11	8 %

Avoinna olleisiin vakituisiin virkoihin ja toimiin tuli hakemuksia keskimäärin 4 hakemusta / tehtävä.

*Taulukko: määräaikaisen henkilöstön määrä keskimäärin 2022–2024*

Määräaikaisen henkilöstön määrä keskimäärin kuukaudessa	2022	2023	2024
Henkilöä	44	35	29

Määräaikaista henkilöstöä on palkattu pääsääntöisesti vain vakinaisen henkilökunnan sijaisiksi esim. virkavapaiden, työlomien, sairauslomien sekä vuosilomien ajalle. Määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuodesta 2022 merkittävästi. Määräaikainen henkilökunta sisältää myös palkkatuella palkatut henkilöt. Työllistettyjä kunnan palveluksessa vuonna 2024 keskimäärin 5 henkilöä. Vuosina 2022 ja 2023 työllistettyjen määrä oli keskimäärin 7 henkilöä.

Henkilötyövuodella raportoidaan palkallisen työpanoksen kokonaismäärää vuoden aikana. Vakituisen henkilöstön määrä 142 henkilöä on henkilötyövuosina 133 henkilötyövuotta ja määräinen henkilöstö 28 henkilötyövuotta.

*Taulukko: henkilötyövuosi*

<b>Henkilötyövuosi</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos % ed. vuodesta</b>
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	39	122	161	-3 %
- joista työllistettyjä	4	1	5	
<b>Yhteensä</b>	<b>39</b>	<b>122</b>	<b>161</b>	<b>-3 %</b>

## 2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2024 49,8 vuotta ja yli 50-vuotiaita henkilöstöstä oli 58,4 %. Edellisvuonna vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta ja yli 50-vuotiaita oli 57,1 % henkilöstöstä.

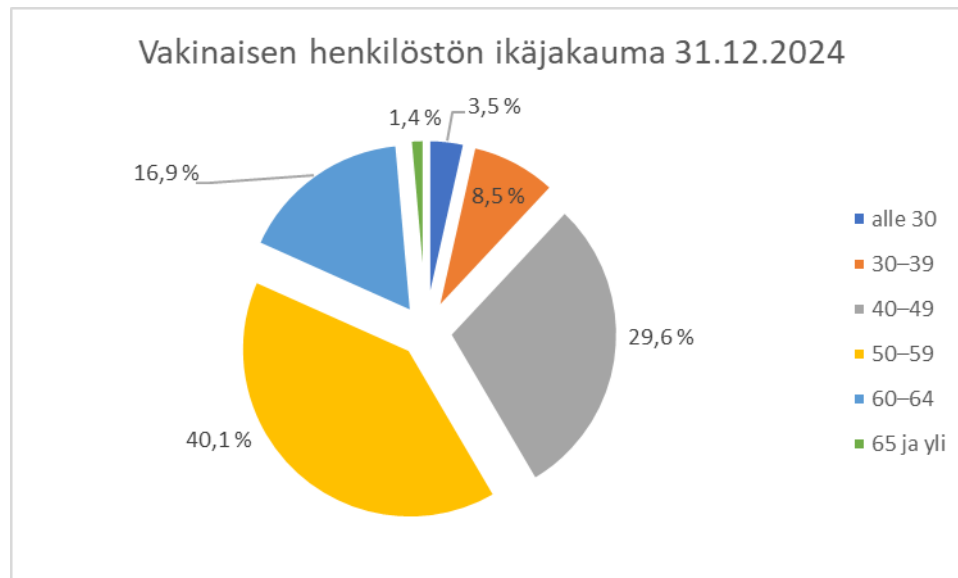
31.12.2024 hallinnon palvelualueen henkilöstön keski-ikä oli 50,6 vuotta, kuntarakennepalveluiden 50,9 vuotta, ja hyvinvoinnin palvelualueen 50,2 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä Juuassa on hieman korkeampi kuin Suomen kunnissa keskimäärin. Koko Suomessa vuonna 2023 kunta-alan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta ja yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 45 %.

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

### HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

*Ympyräkaavio: henkilökunnan ikärakenne prosentteina*



*Taulukko: ikärakenne vuosina*

Ikärakenne vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	5	3,5 %
30–39	12	8,5 %
40–49	42	29,6 %
50–59	57	40,1 %
60–64	24	16,9 %
65 ja yli	2	1,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma.

*Taulukko: henkilöstön sukupuolijakauma 2023–2024*

Henkilöstön sukupuolijakauma	%-osuus 2023	%-osuus 2024
Naisia	69,9 %	77,0 %
Miehiä	30,1 %	23,0 %

Vuonna 2023 kunta-alan vakituisesta henkilöstöstä 76 prosenttia oli naisia ja 24 prosenttia miehiä.

### 3. ELÄKEIÄN SAAVUTTAVAT VUOSINA 2025–2028

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Vuonna 2025 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaa 1 henkilö ja sitä seuraavina vuosina eläkeiän saavuttavien määrä on 3–5 henkilöä vuodessa. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen ei tarkoita automaattisesti eläkkeelle siirtymistä, vaan henkilö itse päättää eläkeiän saavuttamisen jälkeen eläkkeelle jäämisen tarkan ajankohdan.

*Taulukko: eläkeiän saavuttavat 2025–2028*

Eläkeiän saavuttavat	2025	2026	2027	2028
Henkilöä	1	3	5	3

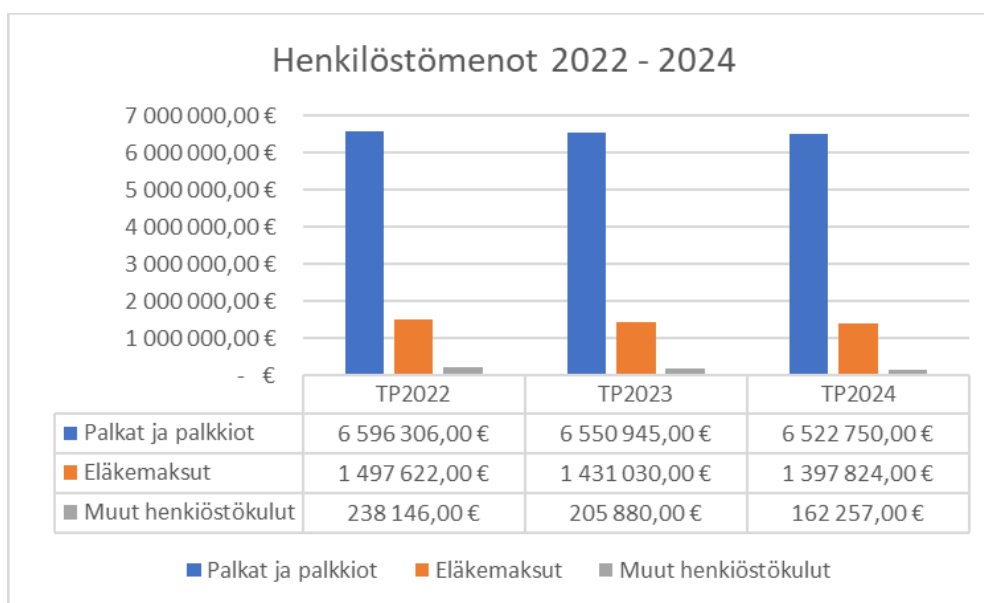
Hyvällä henkilöstösuunnittelulla pyritään varautumaan henkilöstön eläköitymiseen siten, että avautuvaan vakanssiin saadaan rekrytoitua ajoissa uusi työntekijä tai tehdä tarvittavat muutokset, jos tehtävä voidaan täyttää sisäisin tehtäväjärjestelyin ilman uuden henkilön palkkaamista tai jättää tehtävä 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 % Juuan kunnan kaikista toimintamenoista. Vuonna 2024 henkilöstömenot laskivat noin 0,4 prosenttia edellisvuodesta. Henkilöstömenojen lasku johtuu sekä vakituisen että määräaikaisen henkilökunnan määrän vähenemisestä.

*Kaavio: henkilöstömenot 2022–2024*



## 5. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Taulukko: poissaolot 2022–2024

Poissaolot	2022	2023	2024
<b>Hallintopalvelut</b>			
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	13	12	13
Sairauspoissaolot	110	30	94
sairauspoissaolot pv / hlö	8,5	2,5	7,2
Vuosilomat	591	614	669
Lakisääteiset	317	215	1
<b>Kuntarakennepalvelut</b>			
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	40	44	42
Sairauspoissaolot	684	614	507
sairauspoissaolot pv / hlö	17,1	14,0	12,1
Vuosilomat	2050	2041	2157
Lakisääteiset	706	123	366
<b>Hyvinvointipalvelut</b>			
Vakinainen henkilökunta palvelualueella	94	91	87
Sairauspoissaolot	2102	1298	1256
sairauspoissaolot pv / hlö	22,4	14,3	14,4
Vuosilomat	2675	2395	2732
Lakisääteiset	1665	1725	1735

Taulukko: koko henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan 2022–2024

Sairauspoissaolot	Poissaolopäivät 2022	Poissaolopäivät 2023	Poissaolopäivät 2024	% kokonais- työajasta
alle 3 pv	474	469	476	1,4
4–29 pv	1388	763	723	2,2
30–60 pv	403	333	462	1,4
61–90 pv	193	202		0
91–180 pv	151	151	196	1,0
ylä 180 päivää	291	0		0
Sairauspoissaolot yhteensä / pv	2900	1918	1857	5,7 %
Poissaolot / pv / htv	21,1	14,2	13,9	5,7 %
<b>Sairauspoissaoloista erikseen</b>				
- työtapaturmat / pv / htv	0,81	0,38	0,77	
- työmatkatapaturmat	0	0	1	
- ammattitaudit tai - epäilyt	0	0	0	

Sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2024 noin 4,5 % edellisvuodesta. Yksittäiset pidemmät sairauspoissaolot tai niiden väheneminen vaikuttavat merkittävästi poissaolosten vuosittaiseen vaihteluun. Henkilöstön korkeahko keski-ikä osaltaan vaikuttaa siihen, että mm. tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisyyn ei enää merkittävästi voida vaikuttaa.

Kunta-alan ja hyvinvointialueiden henkilöstöjen poissaolopäiviä sairauden vuoksi keriyi vuonna 2023 keskimäärin 15,5 päivää.

Vuonna 2024 työtaturmia oli yhteensä 9 kappaletta. Vuonna 2023 työtaturmia oli yhteensä 7 kappaletta ja vuonna 2022 5 kappaletta.

Työtaturmat olivat pääasiassa liukastumisia tai kaatumisia.

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

*Taulukko: Kelan maksamat sairaspäivärahat 2022–2024*

<b>Kelan maksamat sairaspäivärahat Juuan kunnalle</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	63 900,00 €	59 900,00 €	54 115,00 €

## 6. HENKILÖSTÖN YLITYÖT

*Taulukko: vakinaisen henkilöstön ylityöt palvelualueittain 2022–2024*

Ylityöt tunteina	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	0,0	9,4	8,3
Kuntarakennepalvelut	651,2	857,8	732,3
Hyvinvointipalvelut	34,0	51,3	19,5
<b>Yhteensä</b>	<b>685,2</b>	<b>918,5</b>	<b>760,1</b>

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 rikkoontunut ja putkirikko on korjattava mahdollisimman nopeasti, sekä kiinteistö- ja laitosvarallaolon aikana muodostuvista ylitöistä.

Se, ettei ylitöitä syntyisi lainkaan, on miltei mahdotonta, sillä liki kaikissa työyksiköissä 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 2024 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 301. Vuonna 2023 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 260.

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

## TYÖTERVEYSHUOLTO

Vuonna 2024 ja 31.1.2025 saakka Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottajana toimi Siun työterveys Oy.

Juuan kunnan työterveyspalvelut kilpailutettiin syksyllä 2024. Tarjouskilpailun perusteella Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottajaksi valittiin 1.2.2025 lukien Pihlajalinna Työterveyspalvelut.

Siun työterveys Oy tarjosi 31.1.2025 saakka Juuan kunnalle 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.

Pihlajalinna Työterveyspalvelujen aloittaessa työterveyshuollon palvelutuottajana tarjolla oleviin työterveyspalveluihin kuuluvat 1.2.2025 lukien myös KELA:n korvausluokkaan II kuuluvat palvelut eli työterveyspainotteiset sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2024 olivat yhteensä noin 49 000 euroa, vuonna 2023 kustannukset olivat yhteensä noin 64 700 euroa ja 2022 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.

*Taulukko: työterveyshuollon kustannukset 2022–2024*

Työterveyshuollon kustannukset	2022	2023	2024
Korvausluokka I	57 000 €	53 900 €	49 000 €
Korvausluokka II	25 000 €	10 800 €	
Kustannukset yhteensä	82 000 €	64 700 €	49 000 €

Taulukko: työterveyshuollon palvelut 2022–2024

Työterveyshuollon palvelut	2022	2023	2024
Työterveyshuollon palveluita käytti / Henkilöä	133	113	70
Terveystarkastuksia toteutettiin / Kappaletta	121	83	60
Työtykyarviointeja / Kappaletta	10	10	13
Puhelinkontaktit / Kappaletta	171	123	91

## TYKY-TOIMINTA

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

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

Lisäksi toimialoittain järjestettiin liikuntapäivä. Marraskuussa 2024 järjestettiin koko henkilöstön pikkujoulu.