

# JUVAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



**JUVA**

Aittoa osaamista jo vuodesta 1442

Yht. tmk. 22.4.2024  
Khall 6.5.2024  
Kvalt. 17.6.2024

# Sisältö

<b>1. Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2. Juvan kunnan organisaatio ja palvelutuotanto</b>	<b>4</b>
<b>3. Henkilöstöstrateginen toiminta</b>	<b>5</b>
3.1 Henkilöstöstrategia	5
3.2 Henkilöstösuunnittelu	5
3.3 Rekrytointi	5
3.4. Koulutussuunnittelu	6
<b>4. Johtaminen</b>	<b>7</b>
4.1 Johtoryhmätyöskentely	7
4.2 Esimiestyöskentely	7
<b>5. Henkilöstörakenne</b>	<b>8</b>
5.1. Henkilöstömäärä 2023	8
5.2. Henkilöstömäärän kehitys	8
5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma	8
5.4. Henkilöstön ikärakenne	10
5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2023	12
<b>6. Henkilötyövuodet</b>	<b>13</b>
6.1 Henkilötyövuodet 2023	13
<b>7. Henkilöstömenot</b>	<b>14</b>
7.1. Lomarahavapaat ja säästöyistä pidetyt palkattomat vapaat 2023	14
7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	14
7.3. Henkilöstömenot vuonna 2023	15
<b>8. Osaaminen ja ammattitaito</b>	<b>16</b>
<b>9. Terveysperusteiset poissaolot ja työtapaturmat</b>	<b>17</b>
9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen	17
9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät	17
9.3. Työtapaturmat	18
<b>10. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkepoistuma</b>	<b>19</b>
10.1. Henkilöstön vaihtuvuus	19
10.2. Eläkemenot vuonna 2023	19
<b>11. Yhteistoiminta</b>	<b>20</b>
11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2023	20
11.2. Työsuojelutoiminta	20
<b>12. Ammattijärjestöt ja paikalliset sopimukset</b>	<b>21</b>
12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies	21
12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2023	21
<b>13. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen</b>	<b>22</b>
13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta	22
<b>14. Työterveyshuolto</b>	<b>23</b>
14.1. Työterveyshuollon järjestäminen	23
14.2. Työterveyshuollon kustannukset	23
14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky	24

LIITE 1 Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2023

LIITE 2 Juvan kunnan henkilöstövahvuus kuukausittain vuonna 2023

# 1. Johdanto

Tämä asiakirja on Juvan kunnan palveluksessa vuonna 2023 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus. Se noudattaa soveltuvien osin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien uudistettua suositusta vuodelta 2021. Lisäksi siinä kerrotaan Juvan kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstökertomus sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä kolmelta viime vuodelta. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuoden 2023 mukaiseen toimialajakoon.

Juvan kunnan hallintorakenteeseen ei tullut merkittäviä muutoksia vuoden aikana. Matkailu siirtyi 1.6.2022 alkaen sivistystoimeen, mutta varsinainen muutos huomioitiin vasta vuoden 2023 toiminta- ja taloussuunnitelmassa. Vuonna 2023 kunnan markkinointi siirtyi yleishallinnon alle. Henkilöstöasiat siirtyivät hallintojohtajalta kunnanjohtajalle vuoden 2023 alusta lähtien tehtävämuutosten myötä.

Juvan kunnan henkilöstöasioiden hoito jaettiin vuonna 2023 viranhaltijoille seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi kunnanjohtaja Mervi Simoska.
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiainhoito olivat kunnanjohtajalla.
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvistä tehtävistä vastasi tekninen johtaja Vesa Kankkunen.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi kunnanjohtaja.
- Kunnanjohtaja vastasi henkilöstöhallinnon kokonaisuudesta. Niihin kuuluivat henkilöstöasioiden valmistelu, esittely kunnanhallituksessa, valtuustossa ja yhteistyötoimikunnassa sekä päätösten toimeenpano. Tehtävään sisältyi myös henkilöstöä koskevien

strategioiden ja suunnitelmien päivittäminen ja yhteistoiminnasta huolehtiminen sekä erilaiset selvitykset ja raportointitehtävät.

Henkilöstöä koskevat ohjeet ja toimintamallit on tallennettu Juvan kunnan Intranetiin, jossa ne ovat koko henkilöstön luettavissa ja käytettävissä. Intranet on käytettävissä web-sivuna Intranet – Kotisivu (sharepoint.com). Saman sisältöön pääsee kaikilla käytössä olevasta Teams-sovelluksesta, jossa Intranet näkyy omana tiiminään. Kunnanvaltuutetuilla on käytössään juva.fi-verkkotunnukset, joten hekin pääsevät näkemään muuten sisäiseen käyttöön tarkoitetun järjestelmän.

Vuonna 2020 alkanut koronapandemia nosti edelleen päätään satunnaisesti vuonna 2023. Tautiryppäitä esiintyi alueellisesti, mikä näkyi myös Juvalla. Tautitapaukset olivat kuitenkin lievempiä etenkin kattavan rokottamisen ansiosta. Myös muita virustauteja oli vuoden aikana liikkeellä, mutta laajemmilta epidemioilta vältyttiin. Etätyössä jatkettiin normaaliaikojen ohjeistukseen eli etätyötä voi tehdä enintään kahdeksan päivää kuukaudessa niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista. Etätyöstä on sovittava esimiehen kanssa erillisellä sopimuksella.

Venäjän bruttaali hyökkäys Ukrainaan helmikuun 2022 lopulla korosti valmiussuunnittelun ja huoltovarmuuden sekä varautumisen merkitystä. Ukrainasta saapuivat ensimmäiset tilapäistä suojelua hakevat Juvalla maaliskuun 2022 alussa. SPR:n Mikkelin vastaanottokeskus perusti sivutoimipisteen Juvalla ja sen myötä kunnassa oli reilut 100 sotaa paennutta. Ukrainalaisia lapsia ja nuoria on ollut etenkin varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

## 2. Juvan kunnan organisaatio ja palvelutuotanto

Juvan kunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistystoimen, teknisen toimen ja yleishallinnon palvelut. Matkailu siirtyi 1.6.2022 yleishallinnosta sivistyspalveluihin. Vuoden 2022 lopulla kuntamarkkinointiin rekrytoitiin viestintä- ja markkinointikoordinaattori, joka työskentelee yleishallinnon toimialalla palvelun koko kuntaa. Hän aloitti tehtävässään helmikuussa 2023.

Juvan kunta on mukana kunnallisessa teknisessä yhtiössä, Järvi-Saimaan Palvelut Oy (JSP). Yhtiön omistajapohja on vuosien aikana laajentunut: perustajakuntien Juva, Rantasalmi ja Sulkava lisäksi yhtiössä ovat mukana Eloisa, Mäntyharju, Puumala ja Pertunmaa.

Juvan kunta osti kansalaisopistopalvelut Sulkavan hallinnoimalta Järvi-Saimaan kansalaisopistolta.

Hyvinvointialueiden aloittamisen myötä sosiaali- ja terveystoimen sekä pelastustoimen järjestää Etelä-Savon hyvinvointialue. Muutoksen myötä ympäristöterveydenhuollon palvelut siirtyivät 1.1.2023 alkaen Savonlinnan kaupungin vastuulle lakkautetulta Itä-Savon sosiaali- ja terveystoimien kuntayhtymä Sosterilta.

Lakisääteinen maatalouslomitus hoidetaan Mikkelin lomatoimesta ja maaseutupalveluista vastaa Rantasalmen kunta sopimus pohjaisesti.

Kunta päätti liittyä vuoden 2025 alusta Mikkelin seudun työllisyysalueeseen. Kunnan työelämäpalveluiden henkilöstö, kaksi, siirtyvät Mikkelin kaupungin palvelukseen 1.1.2025 alkaen. Muutosneuvottelut heidän osaltaan aloitettiin vuonna 2023.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

## 3. Henkilöstöstrateginen toiminta

### 3.1 Henkilöstöstrategia

Valtuustokauden kuntastrategia ”Meidän Juva – onnellisten yhteisö” hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 13.12.2021. Strategian teemassa ”Hyvinvoiva ja onnellinen kuntalainen” kohdassa ”Peruspalvelut kunnossa ja saatavilla” todetaan, että hyvä työnantajamainen ja henkilöstöstä huolehtiminen houkuttelevat osaajia.

Työmarkkinat ovat muuttumassa jatkuvasti, ja työvoiman saatavuus vaikeutuu jatkossa. Tämän kunnan strategian kohdan toteuttaminen on edellytys rekrytointien onnistumiselle jatkossa. Strategiassa todetaan myös, että kunnan on huolehdittava siitä, että kunnan järjestämistä vastuun ulkopuolella olevia palveluja on monipuolisesti saatavilla. Tämä edellyttää onnistunutta edunvalvontaa ja yhteistyöverkostoja. Tämä korostuu etenkin hyvinvointialueiden aloittamisen myötä. Lisäksi kunnalla on runsaasti yhteistyötä palveluissa, joten palvelujen laadun varmistaminen edellyttää oman henkilöstöpolitiikan lisäksi toimivaa sopusuhteista. Tavoitteena on ollut edellisten vuosien tapaan noudattaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja luoda positiivista työnantajamielikuvaa.

Henkilöstösuunnitelman mukaan työyhteisöissä täsmennetään kunkin yksikön vastuuta strategisten tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamisessa sekä kunnan arvojen noudattamisesta. Henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa esimiehen vastuulla on sopia kunkin henkilön kanssa yksikön tavoitteiden toteuttamisesta. Rekrytointitilanteissa viestitetään kunnan strategisista tavoitteista ja arvoista.

### 3.2 Henkilöstösuunnittelu

Toimialajohtajat ja palvelualueiden päälliköt ja yksiköiden esimiehet vastasivat henkilöstön määrällisestä ja laadullisesta suunnittelusta. Harkintaa käytettiin aina rekrytoitaessa henkilöstöä miettimällä ja selvittämällä:

- Mihin työtehtäviin ja millaista työvoimaa todella tarvittiin?
- Mikä oli eläkkeelle siirtyvien määrä?
- Oliko toimintoja tarve tai mahdollisuus organisoida uudestaan?
- Oliko rekrytointi mahdollista tehdä talousarvion puitteissa?
- Edellyttikö toiminnallinen muutos esim. uuden toiminnan käynnistäminen, lopettaminen tai sulku, henkilöstön uudelleen sijoittamista tai kohdentamista?

### 3.3 Rekrytointi

Juvan kunnassa oli käytössä sähköinen KL – Kuntarekry-palvelu. Kuntarekry käyttivät kaikki Juvan kunnan toimialat. Juvan kunnan Internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Juvan kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrytieto avoimista työpaikoista linkkittyy työvoimahallinnon Internet-sivuille sekä kunnan omille nettisivuille. Kuntarekryn käyttäjäoikeuksia jaettiin toimialojen vastuhenkilöille tarpeen mukaan.

Kunnan avoimia tehtäviä markkinoitiin myös kunnan omassa [www.juvalletoihin.fi](http://www.juvalletoihin.fi)-sivustolla ja kunnan some-kanavissa.

Henkilöstöä rekrytoitiin erilaisista työvoimatarpeista johtuen sekä vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin sekä erilaisiin sijaisuuksiin. Määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voitiin ottaa, mikäli määräaikaiselle palvelussuhteelle on lainmukainen, hyväksyttävä syy.

Määräaikaisuuden yleisin syy Juvalla oli perhevapaat, vuosilomat sekä opinto- tai vuorotteluvapaat.

Juvan kunnan eri toimialat saivat rekrytoitua avoinna oleviin vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ammattihenkilöstöä melko hyvin. Juvan kunnan työnantajakuva ja kunnan vetovoima olivat siis hyvät. Kaiken kaikkiaan Kuntarekryn kautta tehtiin 20 (29) rekrytointia, joihin saatiin 125 (177) hakemusta. Lisäksi sivistyspalveluiden kesätyöpaikkoihin saatiin 26 (24) hakemusta.

- Varhaiskasvatuksen osalta työvoimaa saatiin kohtuullisesti lastenhoitajien tehtäviin, mutta kelpoisten opettajien saaminen on ollut haastavaa.
- Perusopetuksen luokanopettajien virkoihin oli ilahduttavan paljon hakijoita. Kaikki hakijat olivat myös kelpoisia. Sen sijaan erityisopetukseen sekä taito- ja taideaineisiin on ollut vaikea saada hakijoita, eikä kaikilla riitä myöskään kelpoisuus.

Kokonaan koko vuoden täyttämättömiä paikkoja ei ollut yhtään millään toimialalla.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille ja ammattiin valmistuville annetaan mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

- Kunnan kesätöihin työllistettiin yhteensä 31 (13) nuorta eri pituisiin työsuhteisiin. Uutena kokeiluna jatkettiin kesätyötä vaille jääneiden ja vain kahden viikon työsuhteeseen päässeiden nuorten kesätyöllistämistä keikkatöihin. Keikkatöitä tarjottiin muinakin ajankohtina ja esimerkiksi kunnan matkailun ym. esitteiden viennissä ja esille laitossa on ympärivuotinen nuori-

rien keikkatyö.

- Kunnan kesätyösetelin avulla tuettiin työnantajia yhteensä 28 (26) nuoren työllistämiseksi.
- Työllisyydenhoito työllisti 13 (11) työntöntä.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille joitakin harjoittelupaikkoja, lähinnä sivistys- ja hallintopalveluissa.

### 3.4. Koulutussuunnittelu

Juvan kunnan koko henkilöstöä koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2023. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydennyskoulutus toimialoittain. Suunnitelma oli luettavissa Intranetissä. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Täydennyskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koulutuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito. Ks. kohta 8.

## 4. Johtaminen

### 4.1 Johtoryhmätyöskentely

Johtoryhmätyöskentelyä johtaa kunnanjohtaja Mervi Simoska. Juvan kunnan johtoryhmä kokoontui kunnanjohtajan johdolla noin joka toinen viikko. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuivat Juvan kunnan hallintosäännössä mainitut virkamiehet: sivistysjohtaja Velimatti Salmi, tekninen johtaja Vesa Kankkunen, hallintojohtaja Antti Kinnunen ja kehittämisspäällikkö Mika Kärki.

Johtoryhmä valmisteli kuntaa koskevia asioita päätöksentekoon ja huolehti sisäisestä tiedottamisesta sekä yhteistoiminnan toteuttamisesta. Juvan johtoryhmä piti tarvittaessa teemakokouksia. Johtoryhmän jokaisessa kokouksessa on henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia tai valmistelussa olevia, asioita. Johtoryhmä ei ollut päätöksentekoelein. Johtoryhmän muistiot olivat jakelussa koko henkilöstölle sekä kunnanhallituksen jäsenille, kunnanvaltuuston puheenjohtajille ja pääluottamusmiehille.

Juvan kunnan johtoryhmän jäsenet osallistuivat kuntapäätäjien kanssa Uuden Sukupolven Organisaatio ja johtaminen (USO) -hankkeeseen. Kunta on ollut mukana Kuntaliiton ja FCG:n kehittämissuunnitelmassa sen alusta lähtien. Ohjelman tavoitteena oli kehittää uuden sukupolven johtamistapoja ja organisaatorakenteita 2020-luvun haasteisiin. Osa johtoryhmän jäsenistä täydensi osaamistaan osallistumalla erilaisiin koulutuksiin, seminaareihin ja ajankohtaispäiviin.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin palvelualueiden johtotiimeissä, työkokouksissa ja palavereissa.

Maailmanpoliittisesta tilanteesta johtuen kunnan varautumissuunnitteluun kiinnitettiin huomiota. Huoltovarmuutta

parannettiin ja valmiussuunnitelmia päivitettiin. Myös ostopalvelusopimuksissa em. asiat nousivat aiempaa enemmän esille.

### 4.2 Esimiestyöskentely

Johtaminen ja esimiestyö edellytti kaikilla toimialoilla hyviä vuorovaikutustaitoja niin henkilöstön, asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Esimiesten työ oli haasteellista jatkuvassa muutoksessa elämistä. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat työhyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen organisaatiossa ja että palvelut voitiin tarvittaessa järjestää uusilla tavoilla henkilöstöä lisäämättä ja eläkepoistumaa hyödyntäen.

Käytännön arjen johtamista toteuttivat yksiköiden lähiesimiehet ja heidän poisollessaan varaesimiehet. Esimiestyötä tuettiin ajantasaisilla ohjeilla ja esimiesten infoilla.

Esimiehet kehittivät taitojaan ja hyvinvointiaan johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävässä kaksivuotisessa Johtamisen Bootcamp -hankkeessa.

## 5. Henkilöstörakenne

### 5.1. Henkilöstömäärä 2023

Juvan kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa 167 (165) työntekijää. Heistä 76,6 (128 hlöä) % työskenteli vakituisessa ja 23,4 (39 hlöä) % määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Määrä-aikaisten suhteellinen osuus nousi hiemani edellisestä vuodesta. Määräaikaisista 12,8 (5 hlöä) % ja koko työvoimasta 3,0 % oli työllistettyjä. Henkilöstöstä 80,8 % oli naisia ja 19,2 % miehiä.

Koko Suomessa kunnallisella alalla vuonna 2022 määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden osuus kuntien työvoimasta oli 25 % ja palvelussuhteista 75 % oli vakinaisia. Kuntien työllisistä 80 % on Suomessa naisia (www.kt.fi). Valtakunnallisesti määräaikaisten palvelusuhteiden määrä on pysynyt ennallaan.

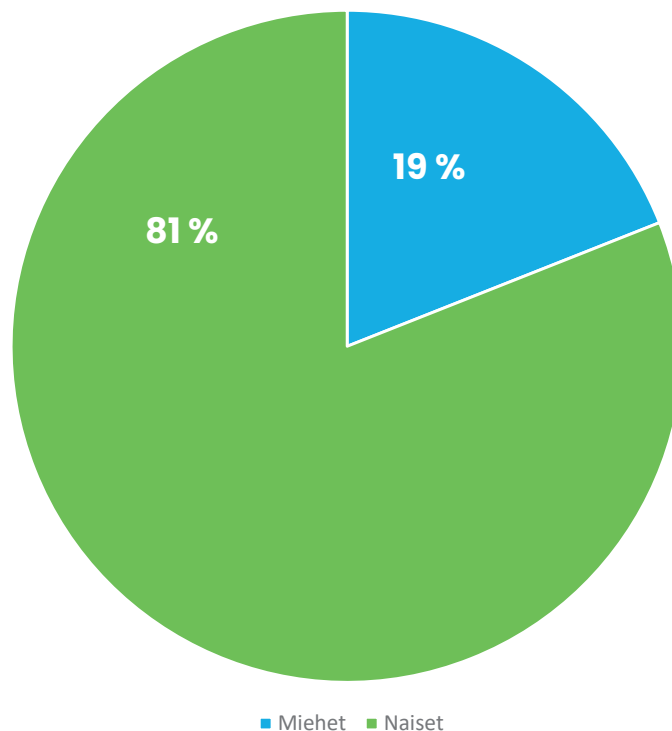
### 5.2. Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstön määrä nousi edellisen vuoden 165:stä 167:ään. Kunnan henkilöstömäärä on viime vuosina vakiintunut reiluun 160 henkeen. Enimmillään kunnan palveluksessa oli vuonna 2023 toukuussa 189 henkeä, joista määräaikaisia oli 61. Määräaikaisten määrää nosti harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden osuus.

### 5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

Juvan kunnan henkilöstöstä 80,8 (80) % oli naisia 135 (132) ja 19,2 (19,8) % miehiä 35 (32) vuonna 2022. Naisten suhteellinen osuus on Juvalla hieman kasvanut, mutta vastaa hyvin maan keskiarvoa.

Sukupuolijakauma 31.12.2023



Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2023.



<b>Palvelusuhde 31.12.2023</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos% ed. vuodesta</b>
Vakituiset	107	21	128	-1,54 %
Määräaikaiset	28	11	39	11,43 %
- joista työllistettyjä	1	4	5	25,00 %
<b>Yhteensä</b>	<b>135</b>	<b>32</b>	<b>167</b>	<b>1,21 %</b>

<b>Palvelusuhde 31.12.2022</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos% ed. vuodesta</b>
Vakituiset	104	26	130	4,84 %
Määräaikaiset	28	7	35	-18,60 %
- joista työllistettyjä	2	2	4	
<b>Yhteensä</b>	<b>132</b>	<b>33</b>	<b>165</b>	<b>-1,20 %</b>

<b>Palvelusuhde 31.12.2021</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos% ed. vuodesta</b>
Vakituiset	104	20	124	-2,36 %
Määräaikaiset	34	9	43	59,25 %
- joista työllistettyjä	3	1	4	
<b>Yhteensä</b>	<b>138</b>	<b>29</b>	<b>167</b>	<b>8,44 %</b>

<b>Palvelusuhde 31.12.2020</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos% ed. vuodesta</b>
Vakituiset	104	23	127	-3,05 %
Määräaikaiset	19	8	27	-38,89 %
- joista työllistettyjä	3	2	5	
<b>Yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>31</b>	<b>154</b>	<b>-7,79 %</b>

Taulukko 1. Juvan kunnan henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuosina 2020–2023.

## 5.4. Henkilöstön ikärakenne

Juvan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 48,4 (48,19) vuotta, mikä on valtakunnallista kunnallisen henkilöstön ikäkeskiarvoa eli 45,5 vuotta korkeampi (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, tilastaselvitys 2022). Kunnan henkilöstön keski-ikä on hieman noussut edellisestä vuodesta. Määräaikaisten keski-ikä on vakituista henkilöstöä alhaisempi.

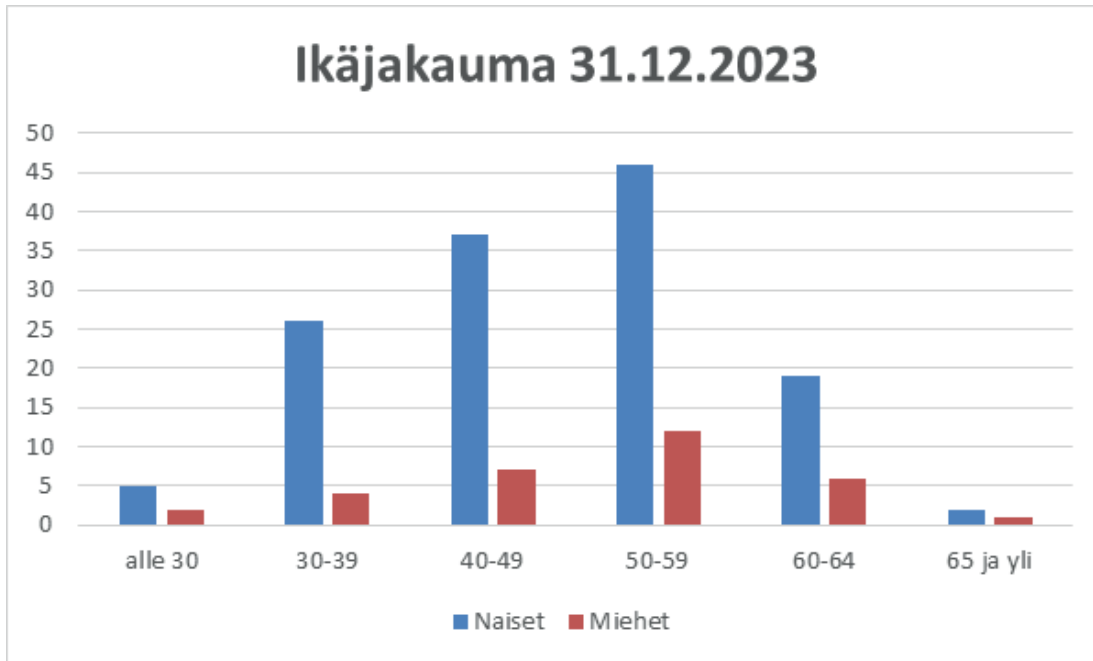
Juvan kunnan henkilöstöstä 51,5 (51,5) % eli 85 (85) työntekijää oli 50 vuotta tai sitä vanhempia ja vain 7 (11) työntekijää alle 30-vuotiaita. Naisten keski-ikä oli 48,04 (47,62) ja miesten 49,94 (48,09) vuotta. Kunta-alalla yli 60-vuotiaiden osuus on hienoisesti kasvanut vuodesta 2021 vuoteen 2022, kun taas 50 vuotta täyttäneiden tai sitä vanhempien osuus (41,78) % on aavistuksen verran laskenut (42,1) %.

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	5	2	7	4,19
30–39	26	4	30	17,96
40–49	37	7	44	26,35
50–59	46	12	58	34,73
60–64	19	6	25	14,97
65 ja yli	2	1	3	1,80
Yhteensä	135	32	167	100,00
Keski-ikä	48,04	49,94	48,4	

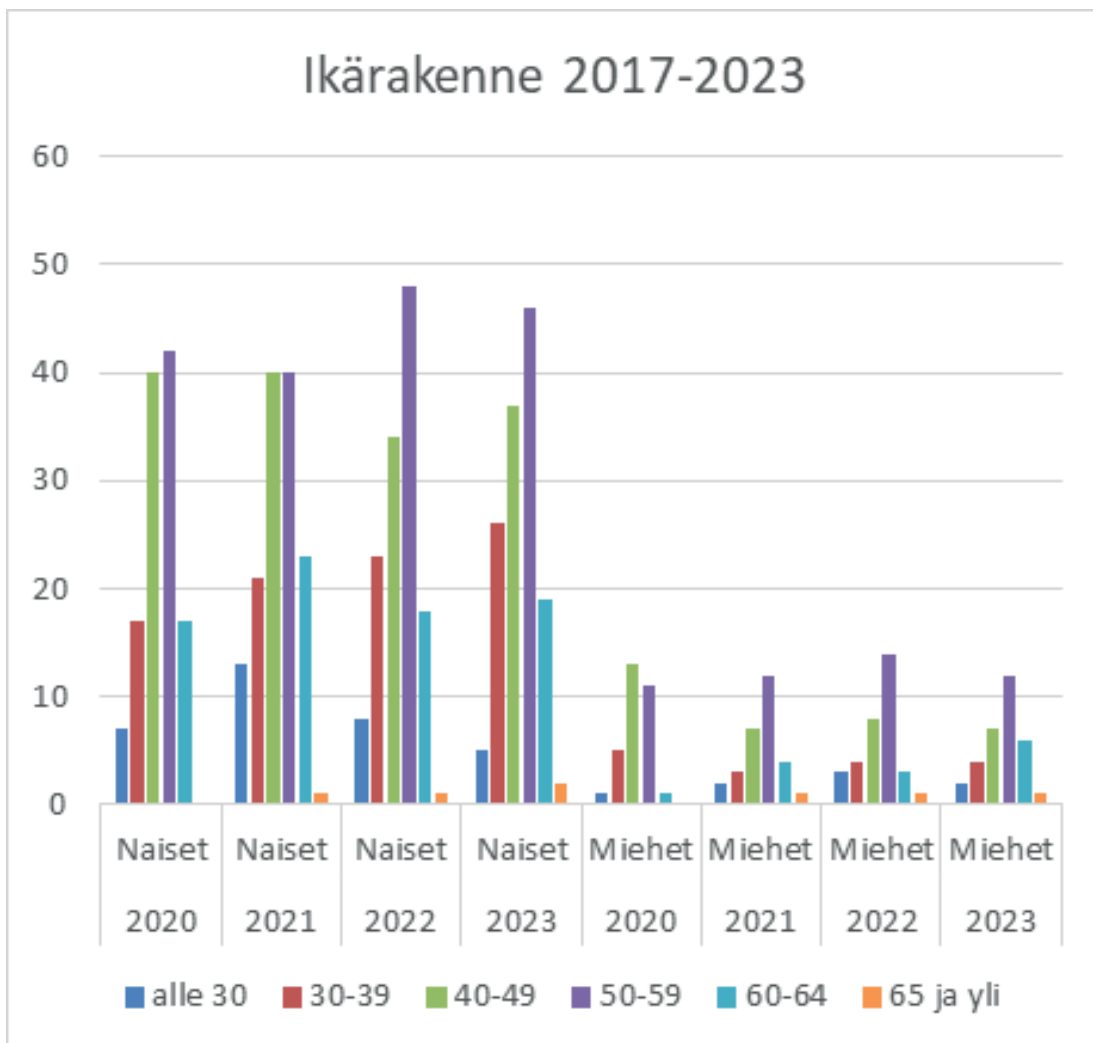
Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä sukupuolittain vuonna 2023.

Ikä vuosina	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
	Naiset	Naiset	Naiset	Naiset	Miehet	Miehet	Miehet	Miehet
alle 30	7	13	8	5	1	2	3	2
30–39	17	21	23	26	5	3	4	4
40–49	40	40	34	37	13	7	8	7
50–59	42	40	48	46	11	12	14	12
60–64	17	23	18	19	1	4	3	6
65 ja yli	0	1	1	2	0	1	1	1
Yhteensä	123	138	132	135	31	29	33	32
Keski-ikä	47,62	44,78	47,62	48,04	47,21	47,21	48,09	49,94

Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2020–2023.



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain 2023.



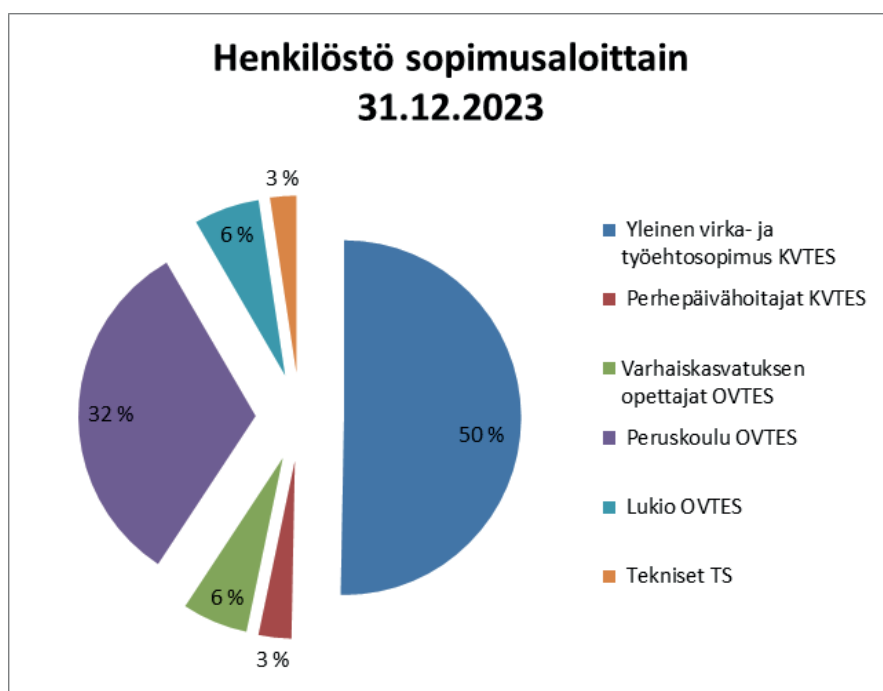
Kuvio 3. Ikäjakauma sukupuolittain vuosina 2020–2023

## 5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2023

Juvan kunnan henkilöstöstä 53 (48,4) %:iin sovellettiin Kunnallista työ- ja virkaehtosopimusta, josta 3 (6) %:iin perhepäivähoitajia koskevaa osaa. Henkilöstöstä 44 (47) %:iin sovellettiin Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, joka jakautui peruskoulua, lukiota ja varhaiskasvatusta koskevaan osaan. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta sovellettiin vain neljään (5) henkilöön. Varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät KVTES:istä OVTES:iin 19.9.2021 alkaen.

	Naiset 2023	Miehet 2023	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021	Yhteensä 2020
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	69	15	84	83	79	83
Perhepäivähoitajat KVTES	5	0	5	5	7	6
Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES	10	0	10	11	11	0
Peruskoulu OVTES	43	11	54	53	56	53
Lukio OVTES	6	4	10	14	9	10
Tekniset TS	2	2	4	5	5	2
Yhteensä	135	32	167	165	167	154

Taulukko 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2020–2023.



Kuvio 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2023.

## 6. Henkilötyövuodet

### 6.1 Henkilötyövuodet 2023

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se kuvaa vuoden työpanosta paremmin kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan henkilötyövuodet (HTV) kolmella eri tavalla. Laskentakaava on seuraava:

- **HTV1:** palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /  $365 \times (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$ . HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.
- **HTV2:** palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /  $365 \times (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$ . HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV1 sisältää kaikki henkilöstön palveluksessa olopäivät, myös palkattomat virka- ja työvapaat. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.
- **HTV3:** luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2022 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

Juvan kunnan suurin toimiala henkilötyövuosina mitattuna oli perusopetus: HTV1 67,42 (66,28), HTV2 65,35 (64,71) ja HTV3 60,45 (59).

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 85,03 (83,83) % ja osuus palkallisesta palveluajasta (HTV2) oli 96,32 (88,61) %. Toteutuneiden työpäivien osuus kasvoi huomattavasti edellisestä vuodesta. Kaikki luvut kehittyivät myönteisesti.

Palvelualue	HTV1	%	HTV2	%	HTV3	%
12100 Tilien ja hallinnon tarkastus	0,05	0,03	0,05	0,03	0,04	0,02
13100 Kunnanvaltuusto ja -hallitus	1,97	1,12	1,94	1,15	1,75	1,17
13201 Yleishallinto	10,28	5,86	10,22	6,04	8,82	5,90
13500 Elinkeinotoiminta	1	0,57	1	0,59	0,84	0,56
13700 Työllisyydenhoito	10,45	5,95	10,40	6,15	9,03	6,05
13750 Pakolaisten vastaanotto	2,34	1,33	2,34	1,38	2,10	1,41
30160 Sivistystoimen hallinto	2,40	1,37	2,40	1,42	2,02	1,36
30500 Varhaiskasvatus	50,68	28,86	48,32	28,57	40,24	26,95
31001 Perusopetus	67,42	38,39	65,35	38,63	60,45	40,48
32000 Lukio-opetus	9,79	5,57	8,75	5,17	8,41	5,63
34000 Kirjastotoimi	4,57	2,60	4,53	2,68	3,94	2,64
35000 Kansalaisopisto	0,40	0,23	0,40	0,24	0,33	0,22
36000 Vapaa-aikatoimi	9,93	5,65	9,19	5,44	8,08	5,41
42100 Teknisen toimen hallinto	1,00	0,57	1,00	0,59	0,85	0,57
42130 Ympäristölautakunta	2,55	1,45	2,47	1,46	1,77	1,19
42200 Yhdyskuntasuunnittelu	0,80	0,46	0,80	0,47	0,67	0,45
<b>Yhteensä 2023</b>	<b>175,63</b>	<b>100</b>	<b>169,17</b>	<b>100</b>	<b>149,34</b>	<b>100</b>
Yhteensä 2022	172,10	100	167,15	100	144,78	100
Yhteensä 2021	159,51	100	154,97	100	136,45	100
Yhteensä 2020	112,61	100	108,78	100	96,36	100
Yhteensä 2019	171,79	100	162,85	100	142,01	100
Yhteensä 2018	180,73	100	170,49	100	147,83	100
Yhteensä 2017	177,92	100	169,56	100	149,04	100

Taulukko 5. Henkilötyövuosien muodostuminen Juvan kunnassa 2023.

## 7. Henkilöstömenot

### 7.1. Lomarahavapaat ja säästöyistä pidetyt palkattomat vapaat 2023

Palkattomia vapaita myönnettiin vuonna 2023 KVTES:n mukaisesti, paikallista sopimusta asiasta ei ollut enää mahdollista tehdä.

Juvan kunnan henkilöstöstä lomarahavapaa käytti 31 (31) työntekijää. Määrä säilyi edellisen vuoden tasolla. Yhteenlaskettu säästö henkilöstömenoissa oli 38 706 (30 048) €. Vuosien 2020–2023 välinen vaihtelu käy ilmi seuraavista taulukoista.

	Henkilömäärä	Lomarahavapaa kalenteripäivät	Lomarahavapaa työpäivät
2020	44	765	517
2021	28	408	289
2022	31	551	377
2023	31	475	339

Taulukko 6. Lomarahavapaan käyttö vuosina 2020–2023.

	Henkilömäärä	Lomaraha kokonaan	Lomaraha maksettu	Lomaraha-säästö
2020	44	68 202,15 €	23 717,98 €	44 484,16 €
2021	28	45 648,56 €	14 042,54 €	31 606,02 €
2022	31	38 540,23 €	8 491,56 %	30 048,67 €
2023	31	54 273,55 €	15 567,07 €	38 706,48 €

Taulukko 7. Lomarahavapaiden taloudellinen merkitys vuosina 2020–2023.

### 7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Juvan kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti. Kunta-alan nykyiset sopimukset tulivat voimaan 2022. Sopimuskausi päättyy huhtikuussa 2025. Työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Syksyllä 2022 SOTE ry Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat hyväksyivät erillissopimuksen, joka yhdessä kesällä 2022 hyväksytyin kunta-alan sopimuksen kanssa nostavat SOTE-sopimuksen piirissä olevan henkilöstön ansioita sopimus-

kaudella 2022–2025 arviolta keskimäärin vähintään 13 prosenttia.

Perusratkaisun sopimuskorotusten taso ilman kehittämissuunnitelmaa vuosina 2023–2024 on sidottu niin sanottuun yleiseen linjaan. Vuonna 2022 vuosikeskiarvovertailussa edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset nousevat keskimäärin 1,76 prosenttia eli noin 392 miljoonaa euroa. Vuonna 2023 nousua on vähintään keskimäärin 3,05 prosenttia eli noin 691 miljoonaa euroa ja vuonna 2024 vähintään keskimäärin 3,11 prosenttia eli noin 725 miljoonaa euroa.

Osana sopimusta osapuolet sitoutuivat siihen, että palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä uudistetaan erillisellä kehittämisohjelmalla vuosina 2023–2027 keskimäärin yhden prosentin sopimuskorotuksella vuosittain. Kehittämisohjelma toteutetaan pääosin paikallisten järjestelyerien kautta.

Kunnassa ei tehty paikallisia sopimuksia, vaan sovellettiin valtakunnallisia sopimuksia.

Maaliskuussa 2023 saavutettiin neuvottelijärjestöjen kesken ratkaisu ns. perälautamallista ja kehittämisohjelman mukaisista kertaeristä vuonna 2023. Yleiskorotusten ja kertaerien lisäksi käytiin sopimusten mukaisista harkinnanvaraisista eristä keväällä 2023 paikalliset neuvottelut.

### 7.3. Henkilöstömenot vuonna 2023

Työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen ovat merkittävä osa kunnan taloudesta. Tästä syystä on perusteltua tarkastella työvoimakustannuksia laajempina kokonaisuutena ja käsitteenä kuin vain palkkoja ja palkkioita. (Kuntatyönantaja, Henkilöstövoimavarojen arviointi 2013).

Työvoimakustannuslaskelma sisältää palkkojen lisäksi sosiaalivakuutusmaksut sekä työterveyshuollon kulut. Seuraavassa taulukossa yhteenlasketut työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Juvan kunnan työvoimakustannukset vuonna 2023 ovat 8,63 M€, mikä on 0,28 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Palkkakustannukset kasvoivat 5,8 prosenttia.

Vuonna 2023 henkilöstölle maksettiin sopimusten mukainen yleiskorotus 1.6.2023. Lisäksi paikallisesti neuvoteltiin sopimusaloittain erilaisten järjestelyerien kohdentaminen, jotka tulivat maksuun myös kesäkuussa 2023. Eriä kohdennettiin etenkin rekrytointihaasteita kohdanneisiin tehtäviin.

Henkilöstömenot muodostivat 43,54 (16,82) % kunnan ulkoisista toimintamenoista ja 57,3 (19,0) % toimintakatteesta. Merkittävä muutos johtuu hyvinvointialueuudistuksesta, jonka myötä myös kunnan toimintakate muuttui 66,8 %.

Liitteenä ovat Juvan kunnan henkilöstömenolaskelmat kunnan vuoden 2023 tilinpäätöksen perusteella.

Henkilöstömenojen muutos	2023	2022	2021	2020
Palkat yhteensä	6 891 737,23 €	6 510 812,68 €	6 255 324,00 €	5 617 023,50 €
Eläkekulut yms. yhteensä	1 784 626,33 €	2 195 379,42 €	2 204 328,00 €	2 173 565,53 €
Korjauseurat	-49 958,93 €	-107 628,96 €	-62 859,00 €	41 034,90 €
Työterveyshuolto netto	32 672,95 €	36 308,35 €	24 288,03 €	22 270,92 €
	8 659 077,58 €	8 634 871,49 €	8 421 081,03 €	7 771 825,05 €
Muutos ed. vuoteen	0,28 %	2,54 %	8,35 %	-4,63 %

Taulukko 8. Työvoimakustannukset ja niiden muutos vuosina 2020–2023.



## 8. Osaaminen ja ammattitaito

Kehityskeskustelu oli keskeisessä osassa kunkin työntekijän osaamisen arvioinnissa ja henkilöstön kehittämisessä.

- Keskustelu tuli käydä vähintään kerran vuoden aikana esimiehen ja työntekijän välillä. Keskustelun yhteenvedona voitiin työntekijälle laatia vuoden oppimis- ja kehityssuunnitelma.
- Kehityskeskustelukäytännöstä sovittiin aikanaan henkilöstöstrategiassa ja käytäntö on vakiintunut työyksiköihin melko hyvin, joskin toimialakohtaisia eroja oli edelleen.
- Keskusteluissa käytettiin yhteisesti sovittua lomaketta, mikä löytyi Juvan kunnan Intranetista.
- Kehityskeskustelun lomaketta on muokattu edellisen TVA-prosessin yhteydessä sisältämään työn vaatavuuden arvioinnin pisteytys. Pisteytys perustuu KVTES:n vaatavuustekijöihin.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2023 henkilöstön koulutus- ja kehityssuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Koulutus haettiin Populus-järjestelmästä, mistä sitten voitiin seurata koulutuspäivien toteutumista henkilöittäin, työyksiköittäin tai toimialoittain. Tämän lisäksi toimialoilla tuotettiin omaa sisäistä koulutusta, joka laskettiin mukaan koulutuspäiviksi.

Kirjapidon ohjeiden mukaan koulutusmenot (matkat, päivärahat, osallistumismaksut) voitiin tiliöidä omille tileilleen, mistä niitä voitiin seurata kustannuspaikoittain, tuotteittain tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista haettiin korvausta työttömyysva-

kuutusrahastolta (TVR). Vuonna 2023 työttömyysvakuutusrahastolta haettiin koulutuskorvauksia 2 818 (1 083) euroa yhteensä 142 (85) koulutuspäivästä.

Koronan myötä entistä suurempi osa koulutuksesta siirtyi verkon välityksellä toteutettavaksi ja edelleen etänä järjestettiin runsaasti koulutuksia tai ns. hybridinä. Koronan aikana kunnassa otettiin käyttöön Teams-ohjelma, joka on tullut lähes kaikille arkipäivän työkaluksi. Teamsista onkin rakentunut sähköisen työn yleinen alusta koulutusten ja etäkoulusten lisäksi.

Koko henkilöstöllä on ollut käytössään IT-etäkoulutusten palvelu Eduhouse. Tietosuojakoulutuksia varten on ollut käytössä Navise-oppimisympäristö. Esimiehillä on ollut käytössä KT:n esimieskoulutusten web-kirjasto.

# 9. Terveysperusteiset poissaolot ja työtapaturmat

## 9.1. Terveysperusteisten poissaolosten seuraaminen

Juvan kunnan sairauspoissaoloja seurattiin palveluyksikkö- ja toimialatasolla.

Sairauspoissaolosten ilmoittamisessa työterveyshuoltoon noudatettiin lakia, jonka mukaan:

- Esimiehen oli toimitettava työterveyshuoltoon tieto viimeistään silloin kun työntekijälle oli kertynyt yli 30 päivää sairauspoissaoloja.
- Työterveyslääkärin oli arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, kun sairauspäivärahaa oli maksettu yli 90 päivän ajalta.
- Työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä oli tarvittaessa selvitettävä yhdessä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolosten seuraamiseksi oli sovittu Etelä-Savon työterveyshuollon, sittemmin Pihlajalinna Etelä-Savo Oy:n, kanssa, että palkkahallinto toimittaa sairaus- ja poissaolotiedot (todistukset) työterveyshuoltoon siltä osin, kun kyse ei ole työterveyshuollon itsensä myöntämistä sairauspoissaoloista. Vuoden 2023 osalta tehtiin muutos, että kunnan palkkahallinto kirjaa työterveyshuollon järjestelmään muualla myönnettyt sairaustodistukset diagnooseineen, jotta pystytään saamaan kokonaiskuva henkilöstön tilanteesta.

Työterveyshuolto toimittaa henkilöstön työterveyshuoltoraportin Juvan kunnan henkilöstöhallinnosta vastaaville palveluntuottajan vaihtumisen aiheuttamisen teknisten haasteiden takia vain kerran vuodessa. Raportti käytiin läpi työterveyshuollon ja johtoryhmän kanssa.

Työterveyshuollon raportista kävi ilmi:

- Sairauspäivät
- Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin ja tulosityksikköittäin
- Sairauspoissaolot ikäryhmittäin
- Työterveyshuollon palvelut korvausluokittain
- Kustannukset henkilöittäin, korvausluokittain, ikäryhmittäin.

## 9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät

Terveyspoissaolosten määrässä tavoitteena on ollut enintään 15 sairauspäivää/työntekijä. Sairauspoissaoloja kertyi 10,8 (13,5) päivää/hlö, mikä on vähemmän kuin edellisinä vuosina.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 1 801 (2 787) kalenteripäivää ja 1 477 (2 235) työpäivää).

Muutokseen parempaan kokonaispoissaoloissa aiheutti pitkien sairauspoissaolosten väheneminen. Sairauspoissaolosten kustannukset ovat merkittävä menoerä, päivää kohti kerrannaisvaikutuksineen yli 300 euroa.

Sairauspoissaoloista 86,7 (23) % oli alle 30 päivän mittaisia. Yli 30 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 13,2 (78) % kaikista päivistä, ja niitä oli 0,8 (4) %:lla henkilöstöstä. 54 (71) % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairaana vuoden aikana. Sairauspoissaolot jakautuvat melko tasaisesti ikäryhmittäin.

Työterveydenhuollon menot olivat 66 486 (50 738) €, mikä on enemmän kuin edellisenä vuonna.

### 9.3. Työtaturmat

Vuonna 2023 tapaturmista aiheutui henkilöstölle yhteensä 76 kalenteripäivän sairauspoissaolot, mikä oli huomattavasti alhaisempi kuin edellisellä vuonnalla. Kunta-alan tapaturmista suuri osa tapahtuu terveystalouksissa ja maatalouslomituksessa, jotka eivät ole Juvan kunnassa omaa toimintaa. Toimialojen satunnaisvaihtelu on melko suurta pienistä volyymeistä johtuen.

Vaara- ja uhkatilanneilmoitukset käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa.

	Työpäivät	Kalenteripäivät
Yleishallinto / tekniset	354	470
Muu sivistystoimi	479	546
Opetusala	644	785
Yhteensä	1 477	1 801

Taulukko 9. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
	kalenteripäivät	kalenteripäivät	kalenteripäivät	kalenteripäivät	kalenteripäivät
Yleishallinto / tekniset	0	0	15	27	0
Muu sivistystoimi	4	44	0	0	1
Opetusala	0	8	17	140	75
Yhteensä	4	52	32	167	76

Taulukko 10. Tapaturmapoissaolopäivät kalenteripäivinä toimialoittain vuosina 2019–2023.

# 10. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkepoistuma

## 10.1. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus kertoo sen, kuinka paljon vuoden aikana vakinaisessa palvelussuhteessa olevassa henkilöstössä on tapahtunut muutoksia. Päättyneisiin palvelussuhteisiin kirjataan irtisanotut ne ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet.

Vuonna 2023 alkoi 8 (17) vakinaista palvelussuhdetta, sisäisiä siirtoja ei ollut lainkaan. Päättyneitä palvelussuhteita oli 7 (13), joista 4 (5) irtisanotui ja 3 (8) jäi eläkkeelle. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä laski edellisestä vuodesta.

Vaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

## 10.2. Eläkemenot vuonna 2023

Työnantaja voi vaikuttaa eläkemenoperusteisen maksun ja varhaiseläkeperusteisen työkyvyttömyysmaksun suuruuteen omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillä.

- Työnantajan kaikki toimet, joilla voidaan työssä jatkamista jatkaa ja ennenaikaista eläköitymistä ehkäistä ovat kannattavia toimia.
- Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta.
- Eläkemenoperusteiset ja työkyvyttömyysmaksuina kerättävä osuus jae-

taan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.

- Työnantajalta ei peritä työkyvyttömyysmaksuja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä.

Työkyvyttömyyseläkkeistä koituva työkyvyttömyysmaksu sisältyy vuodesta 2021 lähtien eläkemenoperusteisiin maksuihin. Kunnallinen eläkelaitos laskutti Juvan kunnalta eläkemenoperusteista eläkemaksua vuonna 2022 926 710 €, joka perustuu ennen vuotta 2005 karttuneisiin maksussa oleviin eläkkeisiin. Summa on laskenut em. muutoksesta huolimatta.

Vuonna 2023 eläkemenoperusteisten maksujen peruste muuttui. Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat vuodesta 2023 lähtien tasausmaksua. Se korvasi eläkemenoperusteisen maksun. Sillä kateetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu perustuu Keva-lakiin, jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärä kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. VM vahvistaa kokonaismäärän vuosittain. Jakoperusteena vuonna 2023 oli vuoden 2021 verorahoituksen suhde kuntien kesken.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	8	5,88
Päättyneet palvelussuhteet	7	5,15

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2023.

	2023	2022	2021	2020	2019
Työkyvyttömyys	-	-	-	59 074,00 €	58 656,00 €
Eläkemenop.	-	926 095,78 €	956 778,37 €	979 691,37 €	939 222,90 €
Tasausmaksu	402 767,82 €	-	-	-	-

Taulukko 12. Juvan kunnan eläkemaksut vuosina 2019–2023.

# 11. Yhteistoiminta

## 11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2023

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Juvan yhteisessä toimielimessä oli kuusi työnantajan ja neljä työntekijöiden edustajaa.

Työnantajan edustajat:

- Mervi Simoska, kunnanjohtaja
- Esko Loikkanen, Juvan kunnanhallituksen edustaja
- Aira Kietäväinen, Juvan kunnanhallituksen edustaja
- Ari Rautio, Juvan kunnanhallituksen edustaja
- Velimatti Salmi, sivistysjohtaja
- Vesa Kankkunen, työsuojelupäällikkö

Työntekijöiden edustajat:

- Sirpa Laukkanen, JUKO
- Lasse Kontra, JYTY
- Sanna Tarkiainen, JHL
- Pertti Pyykkö, työsuojeluvaltuutettu 31.7.2023 saakka
- Mikko Kojo, työsuojeluvaltuutettu 1.8.2023 alkaen

Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi kunnanjohtaja. Puheenjohtajana toimi Esko Loikkanen ja varapuheenjohtajana Sirpa Laukkanen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2 (3) kertaa vuoden 2023 aikana. Yhteistyötoimikunnan pöytäkirjat olivat luettavissa Juvan kunnan Intranetistä.

Kokouksissa käsiteltiin tilinpäätös, henkilöstötilinpäätös, talousarvio ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Työterveyden muutokset keskusteluttivat työryhmää. Myös keväällä toteutettu henkilöstön työhyvinvointi käsiteltiin siellä.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutettiin työpaikoilla mm. työpaikkakokouksien ja kehityskeskustelujen avulla. Kunnanjohtajan ja pääluottamusmiesten välillä pidettiin joukko aamukahvitilaisuuksia, joihin osallistuivat myös toimialajohtajat.

## 11.2. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunnan työ yhdistettiin kunnan hallintorakenteen uudistuksen yhteydessä osaksi Yhteistyötoimikunnan työtä vuoden 2017 alusta lukien. Muutos tehtiin paikallisena sopimuksena henkilöstöjärjestöjen kanssa. Työsuojeluasioiden esittelijänä toimi työsuojelupäällikkö Vesa Kankkunen, hänen varahenkilönään toimi hallintojohtaja.

Työsuojelutyötä tehtiin Työturvallisuuslain 738/2002 mukaisesti, tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja turvata työntekijöiden työkykyä. Työsuojelun tärkeä tehtävä oli ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

# 12. Ammattijärjestöt ja paikalliset sopimukset

## 12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies

Juvan kunnan pääluottamusmiehinä vuonna 2023 toimivat seuraavat henkilöt:

- JUKO Sirpa Laukkanen, luokanopettaja
- JYTY Lasse Kontra, koulunkäynnin ohjaaja
- JHL Sanna Tarkiainen, lastenohjaaja

Palkka-asiamiehenä toimi kunnanjohtaja Mervi Simoska.

## 12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2023

Vuoden 2023 aikana ei tehty paikallisia sopimuksia. Lomarahen vaihtaminen oli mahdollista jo voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

# 13. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

## 13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyshuollon kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksien henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Juvan kunnan talousarvioon vuodelle 2023 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen. Tällä rahalla hankittiin henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä ja kustannettiin kulttuuri- ja muita tapahtumia.

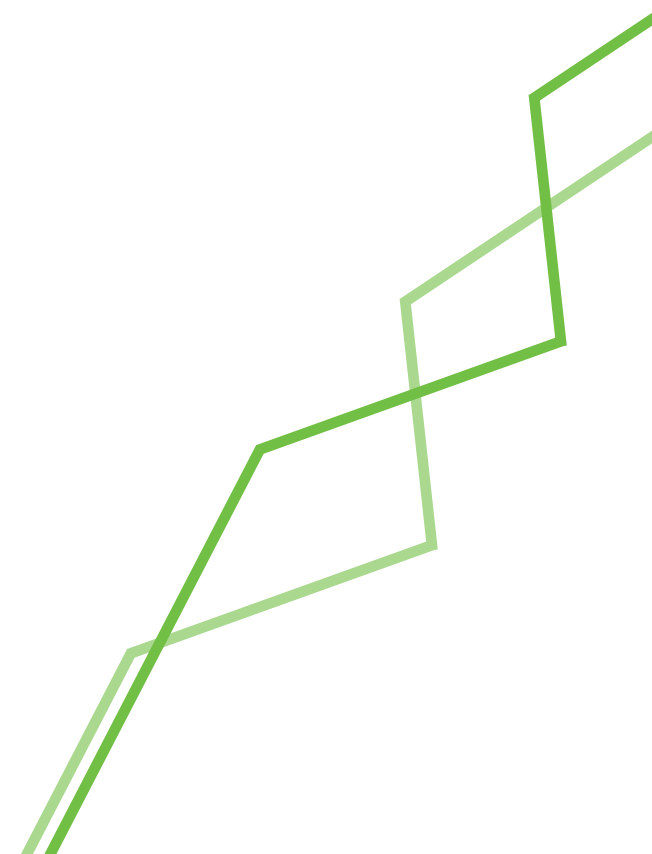
- Kulttuuri- ja liikuntasetelien tarkoituksena oli ohjata ja tukea henkilöstöä omaehtoiseen liikkumiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Työsuhde-edut tarjottiin ePassi-järjestelmän kautta. Edun suuruus oli 100 euroa, johon työntekijällä ei enää ollut omavastuuta. Henkilöstöedun käyttömahdollisuutta laajennettiin vuonna 2021 liikunnasta ja kulttuurista myös henkilökohtaisiin palveluihin kuten hierontaan ja fysioterapiaan. Tämä laajennus oli voimassa myös vuonna 2023.
- ePassi-etua käytti vuoden 2023 etuun oikeutetuista 199 (136) henkilöstä. Käyttäjäsuhde oli 68,3 %, missä oli nousua 2,5 % edelliseen vuoteen.

Harkinnanvaraista työkyvyn ylläpitoa ja tukemista oli myös uimahallin käytön mahdollistaminen henkilöstölle. Henkilöstö sai ladata avainrannekkeelleen joko 10 uimahalli- tai kuntosalikäyntiä vesiliikuntakeskus Sampolassa.

Vuonna 2021 ensimmäistä kertaa järjestettiin henkilöstölle yhteinen jouluruokailu perinteisten pikkujoulujen sijaan. Kahdessa vuorossa toteutettu vapaamuotoinen jouluruokailu onnistui niin hyvin, että se

toteutettiin myös vuonna 2023.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan nettomenot vuonna 2023 olivat 17 697 (21 363) €, mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 106 (128) €/työntekijä.



# 14. Työterveyshuolto

## 14.1. Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuollon tavoitteena oli ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa.

Juvan kunnan henkilöstön työterveyshuolto oli järjestetty yleislääkäritasoisena sairaanhoidon kattavana. Työterveyshuollon sopimuskumppanina on Pihlajalinna Etelä-Savo Oy. Sille siirtyi Etelä-Savon työterveyden kanssa tehty sopimus yrityskaupan myötä. Sopimuksia täydennettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmilla. Vuonna 2021 laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma on voimassa ja koskee vuosia 2021–2024.

Työterveyshuollon painopisteet toimintasuunnitelmassa ovat:

1. Työssä olevien henkilöiden muutosten ja uuden oppimisen hallinnan tukeminen
2. Varhaisen välittämisen mallin käytön tehostaminen suunnitelmakauden aikana. Tavoitteena on työkyvyn hallinta, seuranta ja ongelmien varhainen havaitseminen ja puuttuminen. Yhteistyö ja työterveyshuollon asiantuntijan käytön lisääminen.
3. Henkisen kuormittumisen riskien hallinta ja haittojen ehkäisy laadittujen toimintamallien avulla. Tarvittaessa suunnitellaan toimenpiteet kuormittumisen vähentämiseksi/hallitsemiseksi yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Konkreettisia toimenpiteitä määritellään vuosittain seurantakokouksessa.

## 14.2. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon menot olivat kunnan kirjanpidossa 66 486 (50 738) € ja tulot 33 243 (25 369 €).

Työnantajalla oli oikeus saada Kelalta korvausta työntekijöilleen järjestämästä ehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisena sairaanhoidon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Työterveyshuollon palvelut olivat Juvan kunnasta palkkaa saaville työntekijöille maksuttomia.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohti ovat kasvaneet jonkun verran. Työterveyshuollot myivät lisäksi kunnalle erilaisia asiantuntijapalveluita ja osallistuivat asiantuntijoina erilaisiin työyhteisöpalavereihin, työterveysneuvotteluihin ja muun muassa sisäilmatyöryhmiin.

Juvan kunta työnantajana haki korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Hakemuksen valmisti työterveyshuolto, jonka jälkeen kunnan kirjanpito lisäsi muut korvaukseen oikeuttavat kustannukset, kuten ensiapukoulutuksista aiheutuneet kulut.

Juvan kunnalla on oikeus saada Kelalta korvausta työntekijöilleen järjestämästä ehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisena sairaanhoidon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista sillä perusteella, että kuntaan oli laadittu työterveyshuollon kanssa yhteistyössä ohjelma työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta.



Työterveyshuollon kustannuksista haettiin korvausta Kelalta kahdessa korvausluokassa.

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevästä työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset. Kustannusten korvaus 60 %
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kustannusten korvaus 50 %.

### 14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky

Työterveyshuoltolaki korostaa työpaikkaselvitystoimintaa, työkyvyn edistämistä ja varhaiskuntoutusta sekä työntekijöiden subjektiivista oikeutta pyytää tarvittaessa arviointia omasta työkuormituksestaan. Psykkiseen terveyteen vaikuttavia tekijöitä työssä ovat väkivaltatilanteiden, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kielteivät säädökset (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työnantaja ohjeisti esimiehiä työn aiheuttaman haitallisen henkisen kuormittumisen hallintamallin käytöstä. Työn kuormittumista tuli arvioida säännöllisesti. Mikäli työyhteisössä havaittiin kuormittavia tekijöitä, niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi oli tehtävä työyksikössä toimintasuunnitelma. Työyksiköt voivat käyttää tarvittaessa apuna työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työterveyshuolto oli käytettävissä yksittäisten työntekijöiden työkyvyn arviointiin sekä työtehtävien sopeuttamiseen työkykyä vastaavaksi. Esimiesten käytössä oli varhaisen tuen puheeksiottolomake, joka toimitettiin työterveyshuoltoon, jos puheeksi oton syy oli terveysy.

Työnantajan, henkilöstöjärjestöjen ja työterveyshuollon yhteisenä tavoitteena oli työkyvyn parantaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Keväällä 2023 toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa koko henkilöstöä koskeva ”Toimiva työyhteisö” -kysely. Kyselyssä henkilöstö oli jaettu kolmeen ryhmään:

1. hallinto- tekniset, sivistys- ja hyvinvointipalvelut
2. varhaiskasvatus ja
3. perus- ja lukio-opetus.

Kyselyn vastausprosentit olivat välillä 48-76 %. Kyselyn raportit käsiteltiin johdoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa ja esimiesten tapaamisissa. Huomattavin myönteinen kehitys kaikissa osa-alueissa oli tapahtunut Martti Talvela -kampuksella. Tiedonkulun edelleen selkeyttäminen, palautteen antaminen, viestintä ja tasaapuolinen kohtelu nousivat useimmiten esille kehittämiskohteina.

Kelan hyväksymät korvattavat menot	2023	2022	2021	2020	2019
Korvausluokka I 60 %	-	26 853,09 €	25 236,61 €	20 198,95 €	22 097,41 €
Korvausluokka II 50 %	-	38 914, 78 €	22 615,99 €	21 412,62 €	30 008,72 €
Korvattavat menot yhteensä	-	65 767,87 €	47 852,60 €	41 611,57 €	52 106,13 €

Taulukko 13. Työterveyshuollon menot korvausluokittain, vuosina 2019–2023.

LIITE 1

**JUVAN KUNNAN (KUNTA + VESILAITOS) HENKILÖSTÖMENOT VUOSILTA 2019–2023**

	2023	2022	2021	2020	2019
Palkat ja palkkiot					
• Palkat	6 662 658,95	6 289 804,61	6 059 654,86	5 476 725,34	5 843 287,58
• Palkanlisät	121 771,62	112 664,77	104 298,42	68 595,77	73 751,13
• Palkkiot	107 306,66	108 343,30	91 370,63	71 702,39	93 042,16
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>	<b>6 891 737,23</b>	<b>6 510 812,68</b>	<b>6 255 323,91</b>	<b>5 617 023,50</b>	<b>6 010 080,87</b>
Henkilöstösivukulut					
• Eläkekulut	1 546 793,45	1 982 009,76	1 995 154,37	1 981 002,58	1 995 722,74
• Muut henkilösivukulut	237 832,88	213 369,66	209 174,05	192 562,95	172 671,02
<b>Henkilöstösivukulut yhteensä</b>	<b>1 784 626,33</b>	<b>2 195 379,42</b>	<b>2 204 328,42</b>	<b>2 173 565,53</b>	<b>2 168 393,76</b>
Henkilöstömenojen korjaukset	-49 958,93	-107 628,96	-62 859,22	-41 034,90	-54 007,64
<b>Palkat ja henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>8 626 404,63</b>	<b>8 598 563,14</b>	<b>8 396 793,11</b>	<b>7 749 554,13</b>	<b>8 124 466,99</b>

7.3.2024  
Sanna Huopalainen

## LIITE 2

### JUVAN KUNNAN HENKILÖSTÖVAHVUUS 2023

	tammi	helmi	maalis	huhti	touko	kesä	heinä	elo	syys	loka	marras	joulu
vakituiset	126	127	128	128	128	128	128	130	130	129	129	128
määrä- aikaiset	46	47	50	49	61	56	49	51	50	54	49	39
yhteensä	172	174	178	177	189	184	177	181	180	183	178	167

