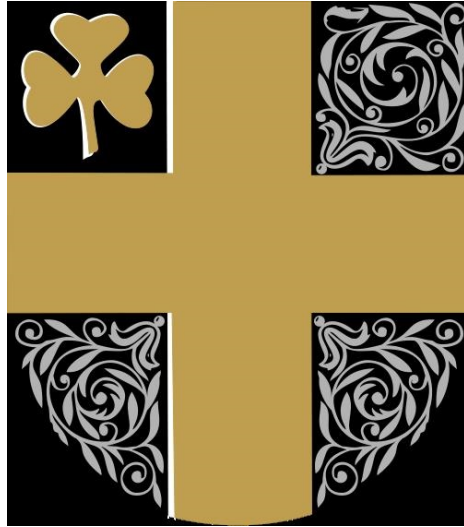




HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

JUVAN KUNTA

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 JUVAN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO	3
3 HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA.....	4
3.1 Henkilöstöstrategia	4
3.2 Henkilöstösuunnittelu.....	5
3.3 Rekrytointi.....	5
3.4. Koulutussuunnittelu.....	6
4 JOHTAMINEN.....	6
4.1 Johtoryhmätyöskentely.....	6
4.2 Esimiestyöskentely	7
5 HENKILÖSTÖRAKENNE	7
5.1. Henkilöstömäärä 2024.....	7
5.2. Henkilöstömäärän kehitys	8
5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma	8
5.4. Henkilöstön ikärakenne	8
5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2024.....	10
6 HENKILÖTYÖVUODET	11
6.1 Henkilötyövuodet 2024	11
7 HENKILÖSTÖMENOT	12
7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2024	12
7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	12
7.3. Henkilöstömenot vuonna 2024	13
8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	14
9 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT	14
9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen	14
9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät.....	15
9.3. Työtapaturmat.....	16
10 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKEPOISTUMA	16
10.1. Henkilöstön vaihtuvuus	16
10.2. Eläkemenot vuonna 2024	17
11 YHTEISTOIMINTA.....	17
11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2024.....	17
11.2. Työsuojelutoiminta.....	18
12 AMMATTIJÄRJESTÖT JA PAIKALLISET SOPIMUKSET	18
12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies	18
12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2024.....	19
13 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN.....	19
13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta.....	19

14 TYÖTERVEYSHUOLTO	19
14.1. Työterveyshuollon järjestäminen.....	19
14.2. Työterveyshuollon kustannukset	20
14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky	21

LIITTEET:

- Liite 1. Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2024
Liite 2. Juvan kunnan henkilöstövahvuus kuukausittain vuonna 2024

1 JOHDANTO

Tämä asiakirja on Juvan kunnan palveluksessa vuonna 2024 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus. Se noudattaa soveltuvin 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 päättäneeltä vuodelta sekä kolmelta viime vuodelta. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuoden 2024 mukaiseen toimialajaksoon.

Juvan kunnan hallintorakenteeseen ei tullut merkittäviä muutoksia vuoden aikana. Vuoden 2025 aloitti Mikkelin seudun työllisyysalue, jonne kunnan työelämäpalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2025 alkaen.

Henkilöstöasiat siirtyivät hallintojohtajalta kunnanjohtajalle vuoden 2023 alusta lähtien tehtävämuutosten myötä. Muutos vahvistettiin pysyväksi hallintosäännön muutoksella.

Juvan kunnan henkilöstöasioiden hoito jaettiin vuonna 2024 viranhaltijoille seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi kunnanjohtaja Mervi Simoska.
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtävät olivat kunnanjohtajalla.
- Työsuoje lupäällikön ja työsuoje lutoimikunnan 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.

Koronavuosina yleistynyttä etätyötä voi kunnan voimassa olevan etätyöohjeen mukaisesti tehdä enintään kahdeksan päivää kuukaudessa niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista. Etätyöstä on sovittava esimiehen kanssa erillisellä sopimuksella. Etätyötä teki kaikkiaan vuonna 2024 noin 20 henkilöä kaikilla toimialoilla lähinnä hallinnon ja asiantuntijatehtävissä.

2 JUVAN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO

Juvan kunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistystoimen, teknisen toimen ja yleishallinnon palvelut.

Juvan kuta 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 terveyspalvelut sekä pelastustoimen järjestää Etelä-Savon hyvinvointialue. Ympäristöterveydenhuollon palvelut ovat olleet 1.1.2023 alkaen Savonlinnan kaupungin vastuulla.

Lakisääteinen maatalouslomitus hoidetaan Mikkelin lomatoimesta ja maaseutupalveluista vastaa Rantasalmen kunta sopimuspohjaisesti.

Kunnille siirtyneet työllistämispalvelut hoituvat sopimuspohjaisesti Mikkelin kaupungin organisaatiosta.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla. Juvan kunta myy mm. ICT-asiantuntijan palveluita Rantasalmen kunnalle.

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 vaikeutunee jatkossa. Tämän kunnan strategian kohdan toteuttaminen on edellytys rekrytointien onnistumiselle jatkossa. Strategiassa todetaan myös, että kunnan on huolehdittava siitä, että kunnan järjestämisvastuun 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 sopimusseurantaa. 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?

Kunta käynnisti talouden sopeuttamisohjelman keväällä 2024. Siinä linjattiin myös merkittävistä henkilöstömenojen vähentämisestä. Tämä vaikutti mm. toimien täyttämiseen. Lisäksi osa säästöistä katetaan lomarahojen vaihtamisella vapaaksi, mikä vaikuttaa myös palvelutuotantoon.

3.3 Rekrytointi

Juvan kunnassa oli käytössä sähköinen KL – Kuntarekry-palvelu. Kuntarekryä käyttivät kaikki Juvan kunnan toimialat. Juvan kunnan Internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Juvan kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrystä tieto avoimista työpaikoista linkittyy työvoimahallinnon Internet-sivuille sekä kunnan omille nettisivuille. Kuntarekryn käyttöoikeuksia jaettiin toimialojen vastuuhenkilöille tarpeen mukaan.

Kunnan avoimia tehtäviä markkinoitiin myös kunnan omassa 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 21 (20) rekrytointia, joihin saatiin 211 (125) hakemusta.

- Varhaiskasvatuksen osalta työvoimaa saatiin kohtuullisesti lastenhoitajien tehtäviin, mutta kelpoisten opettajien saaminen on ollut haastavaa.
- Kirjastoalalla kelpoisten ammattilaisten saanti on vaikeutunut.

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 har-

joittelu- ja kesätyöpaikkoja.

- Kunnan kesätöihin työllistettiin yhteensä 9 (13) nuorta eri pituisiin työsuhteisiin.
- Kunnan kesätyösetelin avulla tuettiin työnantajia yhteensä 28 (31) nuoren työllistämiseksi.
- Työllisyydenhoito työllisti 8 (13) työtöntä.
- Lisäksi hyödynnettiin Work Pilots -alustaa aiempien vuosien tapaan nuorten työllistämiseksi erilaisiin pieniin tehtäviin.

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

3.4. Koulutussuunnittelu

Juvan kunnan koko henkilöstöä koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2024. 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, viestintä- ja markkinointikoordinaattori Heta Muhonen ja kehittämisspäälikkö 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 päätöksentekoeelin. 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 kehittämisohjelmassa 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.

Kunnan toimialajohtajat ja esimiehet yhdessä jatkoivat johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävässä kaksivuotisessa Johtamisen Bootcamp -hankkeessa. Osana kehittämistä päätettiin ottaa käyttöön Työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli.

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

Maa-ilmapiirityötilanteesta johtuen kunnan varautumissuunnitteluun kiinnitettiin huomiota. Huoltovarmuutta parannettiin ja valmiussuunnitelmia päivitettiin. Häiriötilannekeskusmallia kehitettiin yhteistyössä Eloisan kanssa. 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 poissa ollessaan varaesimiehet. Esimiestyötä tuettiin ajantasaisilla ohjeilla ja esimiesten infoilla.

Esimiehet kehittivät taitojaan ja hyvinvointiaan johtamisen ja työhyvinvoinnin keittämiseen tähtäävässä kaksivuotisessa Johtamisen Bootcamp -hankkeessa. Yhteisesti linjattiin, että otamme käyttöön Työhyvinvoinnin portaat – kehittämistyökalun.

5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1. Henkilöstömäärä 2024

Juvan kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa 165 (167) työntekijää. Heistä 80,61 % (133 hlöä) työskenteli vakituisessa ja 19,9 % (32 hlöä) määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Määräaikaisten suhteellinen osuus laski edellisestä vuodesta. Työllistettyjä ei ollut vuoden lopussa kunnan palvelussa lainkaan työvoimapalvelu-uudistuksen takia.

Koko Suomessa kunnallisella alalla vuonna 2023 määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden osuus kuntien työvoimasta oli 28 % ja palvelussuhteista 72 % oli vakinaisia. Kuntien työllisistä 76 (80) % on Suomessa naisia. (www.kt.fi). Valtakunnallisesti määräaikaisten palvelusuhteiden määrä on pysynyt ennallaan.

Palvelusuhde 31.12.2024	Naiset	Miehet	Yhteensä	% hlöstöstä	Muutos% ed.vuodesta
Vakituiset	112	21	133	80,61 %	3,91 %
Määräaikaiset	27	5	32	19,39 %	-17,95 %
- joista työllistettyjä	0	0	0	0,00 %	-100,00 %
Yhteensä	139	26	165	100,00 %	-1,20 %

Palvelusuhde 31.12.2023	Naiset	Miehet	Yhteensä	% hlöstöstä	Muutos% ed.vuodesta
Vakituiset	107	21	128	76,65 %	-1,54 %
Määräaikaiset	28	11	39	23,35 %	11,43 %
- joista työllistettyjä	1	4	5		25,00 %
Yhteensä	135	32	167	100,00 %	1,21 %

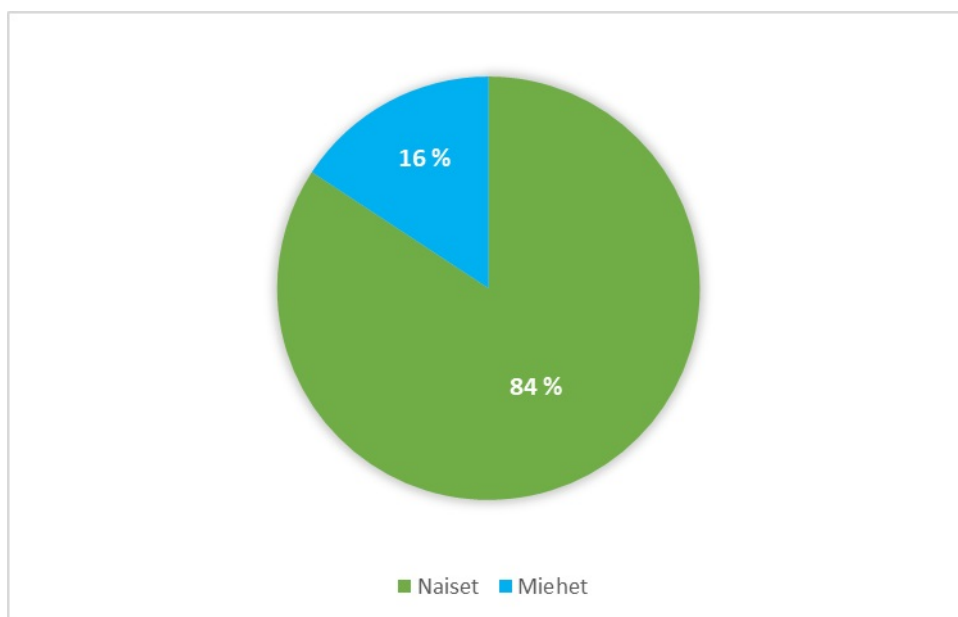
Taulukko 1. Juvan kunnan henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuosina 2023–2024.

5.2. Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden 167:stä 165:ään. Kunnan henkilöstömäärä on viime vuosina vakiintunut reiluun 160 henkeen. Enimmillään kunnan palveluksessa oli vuonna 2024 toukokuussa 176 (189) henkeä, joista määräaikaisia oli 46 (61). Määräaikaisten määrää nosti harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden osuus.

5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

Juvan kunnan henkilöstöstä 84 (81) % oli naisia 139 (135) ja 16 (26) % miehiä 26 (35). Naisten suhteellinen osuus on Juvalla hieman kasvanut, mutta vastaa hyvin maan keskiarvoa.



Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2024.

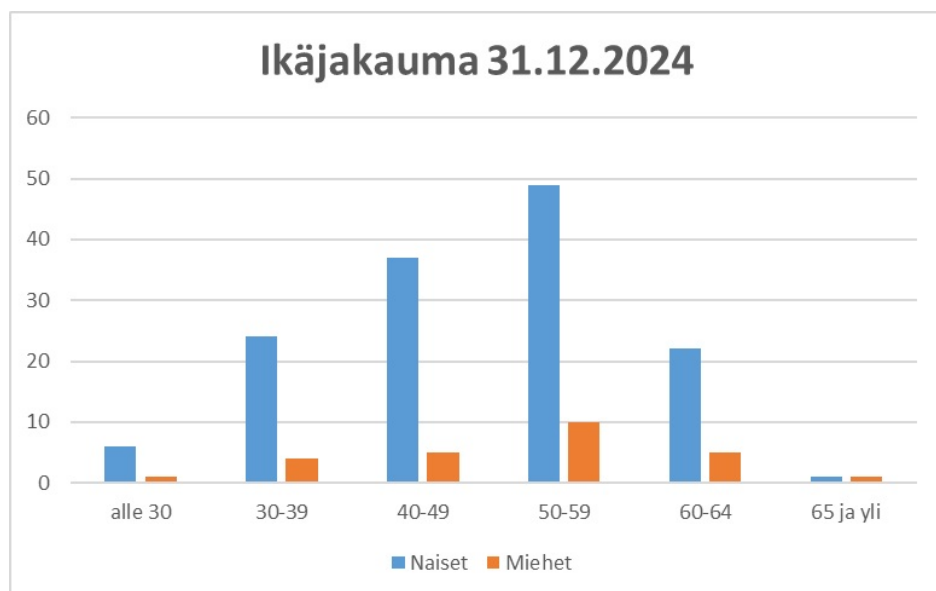
5.4. Henkilöstön ikärakenne

Juvan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 48,52 (48,4) vuotta, mikä on valtakunnallista kunnallisen henkilöstön ikäkeskiarvoa – 45,3 vuotta – korkeampi (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, tilastaselvitys 2023). Kunnan henkilöstön keski-ikä on hieman laskenut edellisestä vuodesta. Määräaikaisten keski-ikä on vakituista henkilöstöä alhaisempi.

Juvan kunnan henkilöstöstä 53,3(51,5) % eli 88 (85) työntekijää oli 50 vuotta tai sitä vanhempia ja vain 7 (7) työntekijää alle 30-vuotiaita. Naisten keski-ikä oli 48,3 (48,04) ja miesten 49,69 (49,94) vuotta. Kunta-alalla alle 40-vuotiaiden osuus on hieman kasvanut vuodesta 2022 vuoteen 2023 kun taas 50 vuotta täyttäneiden tai sitä vanhempien osuus on aavistuksen verran laskenut. %.

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	6	1	7	4,24
30-39	24	4	28	16,97
40-49	37	5	42	25,45
50-59	49	10	59	35,76
60-64	22	5	27	16,36
65 ja yli	1	1	2	1,21
Yhteensä	139	26	165	100,00
Keski-ikä	48,30	49,69	48,52	

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä sukupuolittain vuonna 2024.



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain 2024.

Ikä vuosina	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
	Naiset	Naiset	Naiset	Naiset	Miehet	Miehet	Miehet	Miehet	Miehet
alle 30	13	8	5	6	1	2	3	2	1
30-39	21	23	26	24	5	3	4	4	4
40-49	40	34	37	37	13	7	8	7	5
50-59	40	48	46	49	11	12	14	12	10
60-64	23	18	19	22	1	4	3	6	5
65 ja yli	1	1	2	1	0	1	1	1	1
Yhteensä	138	132	135	139	31	29	33	32	26
Keski-ikä	44,78	47,62	48,04	48,30	47,21	47,21	48,09	49,94	49,69

Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2020–2024.

5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2024

Juvan kunnan henkilöstöstä 90 (55) %:iin sovellettiin Kunnallista työ- ja virkaehtosopimusta, josta 4 (3) %:iin perhepäivähoitajia koskevaa osaa. Henkilöstöstä 70 (42) %:iin sovellettiin Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, joka jakautui peruskoulua, lukiota ja varhaiskasvatusta koskevaan osaan. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta sovellettiin vain viiteen henkilöön. Varhaiskasvatuksen opettajat ovat olleet OVTES:n osana 19.9.2021 alkaen (osio G).



Kuvio 3. Henkilöstö sopimusaloittain 2024.

	Naiset 2024	Miehet 2024	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	76	10	86	84	83	79
Perhepäivähoitajat KVTES	4	0	4	5	5	7
Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES	9	1	10	10	11	11
Peruskoulu OVTES	40	10	50	54	53	56
Lukio OVTES	7	3	10	10	14	9
Tekniset TS	3	2	5	4	5	5
Yhteensä	139	26	165	167	165	167

Taulukko 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2020–2024.

6 HENKILÖTYÖVUODET

6.1 Henkilötyövuodet 2024

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärää. 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 x (osa-aikaprosentti / 100). HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.
- **HTV2:** palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (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 2024 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

Palvelualue	HTV1	%	HTV2	%	HTV3	%
12100 Tilien ja hallinnon tarkastus	0,05	0,03	0,05	0,03	0,04	0,03
13100 Kunnanvaltuusto- ja hallitus	2,41	1,45	2,40	1,49	2,13	1,50
13201 Yleishallinto	8,44	5,07	8,44	5,23	7,14	5,01
13500 Elinkeinotoiminta	1,00	0,60	1,00	0,62	0,70	0,49
13700 Työllisyyden hoito	4,99	3,00	4,95	3,07	3,95	2,77
13750 Pakolaisten vastaanotto	0,95	0,57	0,91	0,56	0,82	0,58
30160 Sivistystoimen hallinto	2,35	1,41	2,35	1,46	1,83	1,28
30500 Varhaiskasvatus	50,22	30,14	47,36	29,37	40,17	28,20
31001 Perusopetus	67,39	40,45	65,36	40,54	60,21	42,27
32000 Lukio-opetus	9,26	5,56	8,94	5,54	8,78	6,16
34000 Kirjastotoimi	4,51	2,71	4,51	2,80	3,95	2,77
35000 Kansalaisopisto	0,40	0,24	0,40	0,25	0,34	0,24
36000 Vapaa-aikatoimi	10,13	6,08	10,07	6,25	8,62	6,05
42100 Teknisen toimen hallinto	1,00	0,60	1,00	0,62	0,82	0,58
42130 Ympäristölautakunta	2,71	1,63	2,70	1,67	2,33	1,64
42200 Yhdyskuntasuunnittelu	0,80	0,48	0,80	0,50	0,62	0,44
Yhteensä 2024	166,61	100,00	161,24	100,00	142,45	100,00
Yhteensä 2023	175,63	100,00	169,17	100,00	149,34	100,00
Yhteensä 2022	172,70	100,00	167,15	100,00	144,78	100,00
Yhteensä 2021	159,51	100,00	154,97	100,00	136,45	100,00
Yhteensä 2020	112,61	100,00	108,78	100,00	96,36	100,00

Taulukko 5. Henkilötyövuodet 2024 palvelualueittain ja henkilövuosien kehitys vuosina 2020–2024.

Juvan kunnan suurin toimiala henkilötyövuosina mitattuna oli perusopetus: HTV1 67,39 (67,42), HTV2 65,36 (65,35) ja HTV3 60,21 (60,45).

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 85,49 (85,03) % ja osuus palkallisesta palveluajasta (HTV2) oli 96,77 (96,32) %. Toteutuneiden työpäivien osuus väheni edellisestä vuodesta. Talouden tasapainottamisessa merkittävässä osassa on henkilöstökustannukset. Niiden vähennys näkyy välittömästi myös henkilötyövuosissa.

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2024

Palkattomia vapaita myönnettiin vuonna 2024 KVTES:n mukaisesti, paikallista sopimusta asiasta ei ollut enää mahdollista tehdä.

Juvan kunnan henkilöstöstä lomarahavapaata käytti 28 (31) työntekijää. Määrä väheni hieman edellisen vuoden tasolta. Yhteenlaskettu säästö henkilöstömenoissa oli 34 586 (38 706) €. Vuosien 2020–2024 välinen vaihtelu käy ilmi seuraavista taulukoista.

Vuosi	Hlö-määrä	Lomarahavapaa kalenteripvt	Lomarahavapaa työpvt
2021	28	408	289
2022	31	551	377
2023	31	475	339
2024	28	461	317

Taulukko 6. Lomarahavapaan käyttö vuosina 2021–2024.

Vuosi	Hlö- määrä	Lomaraha kokonaan	Lomaraha maksettu	Lomaraha- säästö
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
2024	28	53 195,44	18 609,18	34 586,26

Taulukko 7. Lomarahavapaiden taloudellinen merkitys vuosina 2021–2024.

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 hyvinvointialueuetyönantajat hyväksyivät erillisopimuksen, joka yhdessä kesällä 2022 hyväksytyn kunta-alan sopimuksen kanssa nostavat SOTE-sopimuksen piirissä olevan henkilöstön ansioita sopimuskaudella 2022–2025 arviolta keskimäärin vähintään 13 prosenttia.

Perusratkaisun sopimuskorotusten taso ilman kehittämisohjelmaa 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 neuvottelujärjestöjen kesken ratkaisu ns. perälautamallista ja kehittämisohjelman mukaisista kertaeristä vuonna 2023. Yleiskorotusten ja kertaerien lisäksi käytiin sopimusten mukaisista harkinnanvarisista eristä keväällä 2024 paikalliset neuvottelut. Kohdennuksia tehtiin etenkin rekrytointivaikeuksia kohdanneisiin tehtäviin. Neuvottelut olivat työläät moninaisten neuvoteltavien osuukien takia. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos.

7.3. Henkilöstömenot vuonna 2024

Työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen ovat merkittävä osa kunnan taloudesta. Tästä syystä on perusteltua tarkastella työvoimakustannuksia laajempaa 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 2024 ovat 8,48 (8,63) M€, mikä on 2 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Palkkakustannukset laskivat 1,4 prosenttia.

Vuonna 2024 henkilöstölle maksettiin sopimusten mukaiset yleiskorotukset. Lisäksi paikallisesti neuvoteltiin sopimusaloittain erilaisten kehittämiserien kohdentaminen, jotka tulivat maksuun hieman eri aikoina ei sopimusaloilla. Eriä kohdennettiin etenkin rekrytointihaasteita kohdanneisiin tehtäviin. Vaikka euromääräisesti neuvotteluiden kohteena ei ollut huomattavan suuri summa, sopimusteknisistä syistä se oli kaikille osapuolille työläs prosessi.

	2024	2023	2022	2021
Palkat yhteensä	6 792 815,37	6 891 737,23	6 510 812,68	6 255 324,00
Eläkekulut yms. yhteensä	1 674 422,91	1 784 626,33	2 195 379,42	2 204 328,00
Korjauserät	-59 874,66	-49 958,93	-107 628,96	-62 859,00
Työterveyshuolto netto	71 727,88	38 090,61	36 308,35	24 288,03
Yhteensä:	8 479 091,50	8 664 495,24	8 634 871,49	8 421 081,03
Muutos edelliseen vuoteen	-2 %	0,34 %	2,54 %	8,35 %

Taulukko 8. Työvoimakustannukset ja niiden muutos vuosina 2021–2024.

Henkilöstömenot muodostivat 43,07 (43,54) % kunnan ulkoisista toimintamenoista ja 57,63 (57,3) % toimintakatteesta.

Liitteenä ovat Juvan kunnan henkilöstömenolaskelmat kunnan vuoden 2024 tilinpäätöksen perusteella.

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 kehittämissuunnitelma.
- 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 vaativuuden arvioinnin pisteytys. Pisteytys perustuu KVTES:n vaativuustekijöihin.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2023 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan.

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 työttömyysvakuutusrahastolta (TVR). Vuonna 2024 työttömyysvakuutusrahastolta haettiin koulutuskorvauksia 2 020 (2 818) euroa yhteensä 101 (142) 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 etäkokousten lisäksi.

Koko henkilöstöllä on ollut käytössään IT-etäkoulutusten palvelu Eduhouse. Tietosuojakoulutuksia varten on ollut käytössä Navisec-oppimisympäristö. Esimiehillä on ollut käytössä KT:n esimieskoulutusten web-kirjasto. Eduhousen sopimus päättyi 31.12.2024.

9 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT

9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Juvan kunnan sairauspoissaoloja seurattiin palveluyksikkö- ja toimialatasolla.

Sairauspoissaolojen 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.

Sairauspoissaolot voivat perustua omiin ilmoituksiin, joiden pohjalta esimies myöntää palkallista tai palkatonta vapaata aina viiteen arkipäivään saakka. Palkkahallinto kirjaa työterveyshuollon järjestelmään muualla kuin työterveydessä 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 tulosityksiköittäin
- Sairauspoissaolot ikäryhmittäin
- Työterveyshuollon palvelut korvausluokittain
- Kustannukset henkilöittäin, korvausluokittain, ikäryhmittäin.

9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät

Terveyspoissaolosten määrässä tavoitteena on ollut enintään 15 sairauspäivää/työntekijä.

Sairauspoissaoloja kertyi 12,6 (10,8) kalenteripäivää/hlö, mikä on enemmän kuin edellisinä vuosina.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 2088 (1801) kalenteripäivää ja 1652 (1477) työpäivää, noin 10 työpäivää henkilöä kohden.

	Työpäivät	Kalenteripäivät
Yleishallinto/tekniset	135	160
Muu sivistystoimi	656	829
Opetusala	861	1 099
Yhteensä	1 652	2 088

Taulukko 9. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2024.

Muutokseen vaikutti lyhyiden sairauspoissaolomäärien kasvu. Lisäksi myös pitkien poissaolosten määrä kasvoi.

Sairauspoissaolosten kustannukset ovat merkittävä menoerä, päivää kohti kerrannaisvaikutuksineen yli 300 euroa.

Sairauspoissaaloista noin 60 % oli alle 30 päivän mittaisia. Niitä oli kaikkiaan noin 59 % henkilöstöstä. Yli 30 päivää kestäneitä sairauspoissaaloja oli 40 % kaikista päivistä, ja niitä oli 3 (0,8) %:lla henkilöstöstä. Noin 38 (52) % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairaana vuoden aikana. Sairauspoissaolot jakautuvat melko tasaisesti ikäryhmittäin.

Työterveydenhuollon menot olivat 108 264 (66 486) €, mikä on enemmän kuin edellisenä vuonna. Palveluntuottaja korotti hintoja vuoden aikana kaksi kertaa. Kunta kilpailutti työterveyspalveluiden tuottajan syksyllä 2024. Pihlajalinna valikoitui jatkamaan 1.1.2025 uudella sopimuksella uusin hinnoin. Myös palvelusisältöön tehtiin tarkennuksia.

9.3. Työtapaturmat

Vuonna 2024 tapaturmista aiheutui henkilöstölle yhteensä 11 kalenteripäivän sairauspoissaolot, mikä loistava saavutus aiempaan verrattuna. Kunta-alan tapaturmista suuri osa tapahtuu terveyspalveluissa ja maatalouslomituksessa, jotka eivät ole Juvan kunnassa omaa toimintaa. Toimialojen satunnaisvaihtelu on melko suurta pienistä volyyymeistä johtuen.

Vaara- ja uhkatilanneilmoitukset käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa.

	2020	2021	2022	2023	2024
Toimiala	Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt
Yleishallinto/ tekniset	0	15	27	0	0
Muu sivistystoimi	44	0	0	1	0
Opetusala	8	17	140	75	11
Yhteensä	52	32	167	76	11

Taulukko 10. Tapaturmapoissaolopäivät kalenteripäivinä toimialoittain vuosina 2020–2024.

10 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKEPOISTUMA

10.1. Henkilöstön vaihtuvuus

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

Vuonna 2024 alkoi 6 (8) vakinaista palvelussuhdetta, sisäisiä siirtoja ei ollut lainkaan. Päätyneitä palvelussuhteita oli 6 (7), joista 4 (4) irtisanoutui ja 2 (3) jäi eläkkeelle. Päätyneiden palvelussuhteiden määrä laski edellisestä vuodesta.

Vaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Henkilöstön vaihtuvuus laski hieman edellisestä vuodesta.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	6	4,41
Päätyneet palvelussuhteet	6	4,41

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2024.

10.2. Eläkemenot vuonna 2024

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 jaetaan 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.

Vuonna 2023 eläkemenoperusteisten maksujen peruste muuttui. Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat vuodesta 2023 lähtien tasausmaksua. Se korvasi eläkemenoperusteisen maksun. Sillä katetaan 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.

	2024	2023	2022	2021	2020
Työkyvyttömyys	- €	- €	- €	- €	59 074,00 €
Eläkemenop.	- €	- €	926 095,78 €	956 778,37 €	979 691,37 €
Tasausmaksu	377 041,32 €	402 767,82 €	- €	- €	- €

Taulukko 12. Juvan kunnan eläkemaksut vuosina 2020–2024.

11 YHTEISTOIMINTA

11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2024

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
 Mikko Kojo, työsuojeluvaltuutettu

Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi kunnanjohtaja. Puheenjohtajana toimi Sirpa Laukkanen ja varapuheenjohtajana Aira Kietäväinen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 3 (2) kertaa vuoden 2024 aikana. Yhteistyötoimikunnan pöytäkirjat olivat luettavissa Juvan kunnan Intranetistä.

Kokouksissa käsiteltiin tilinpäätös, henkilöstötilinpäätös, talousarvio ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Työterveyden muutokset keskusteltiin työryhmää. Myös keväällä toteutettu henkilöstön työhyvinvointi käsiteltiin siellä. Lisäksi yhteistyötoimikunta pidettiin ajan tasalla kunnassa käydyistä yt-neuvotteluista. Neuvottelut käytiin pääsopijajärjestöjen ja työnantajan kesken hyvässä hengessä.

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 2024 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 2024

Vuoden 2024 aikana ei tehty paikallisia sopimuksia. Lomarahan 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 panoksin henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Juvan kunnan talousarvioon vuodelle 2024 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 2024.
- ePassi -etua käytti vuoden 2024 etuun oikeutetuista 138 (136) 170 (199) henkilöstä. Käyttäjäsuhde oli 81,2 %, missä oli nousua 18,8 % edelliseen vuoteen.
- Työsuhdepolkupyörä otettiin käyttöön. Sitä 11 työntekijää.

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

Vuonna 2021 ensimmäistä kertaa järjestettiin henkilöstölle yhteinen jouluruokailu perinteisten pikkujoulujen sijaan. Kahdessa vuorossa toteutettu vapaamuotoinen jouluruokailu onnistui niin hyvin, että siitä on muodostunut perinne ja sen mukaisesti toimittiin myös vuonna 2024.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan nettomenot vuonna 2024 olivat 25 812 (17 697) €, mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 156 (106) €/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 yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kattavana. Työterveyshuollon sopimuskumppanina on Pihlajalinna 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 108 264 (66 486) € ja tulot 36 536 (33 243) €.

Työnantajalla oli oikeus saada Kelalta korvausta työntekijöilleen järjestämästä ehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien 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 työyhteisöpalaveriin, 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 yleislääkäritasoisien 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 %.

Kelan hyväksymät korvattavat menot:	2024	2023	2022	2021	2020
Korvausluokka I 60%	34 168,02 €	21 291,17 €	26 853,09 €	25 236,61 €	20 198,95 €
Korvausluokka II 50%	65 964,66 €	39 428,10 €	38 914,78 €	22 615,99 €	21 412,62 €
Korvattavat menot yht.	100 132,68 €	60 719,27 €	65 767,87 €	47 852,60 €	41 611,57 €

Taulukko 13. Työterveyshuollon menot korvausluokittain, vuosina 2020–2024.

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 kieltävät 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 2025 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 kaikissa ryhmissä noin 67 %. Vastausprosentti laski edellisestä vuodesta.

Kyselyn raportit valmistuivat huhtikuussa 2025. Ne on käsitelty johtoryhmässä ja toimialojen omissa tapaamisissa. Ne käsitellään vielä mm. yhteistyötoimikunnassa ja esimiesten tapaamisissa. Tulokset olivat saman suuntaisia kuin vuonna 2024. Erityisesti Martti Talvela -kampuksella myönteinen kehitys on jatkunut. Tiedonkulun edelleen selkeyttäminen, palautteen antaminen, viestintä ja tasapuolinen kohtelu nousivat useimmiten esille kehittämiskohteina.

LÄHTEET:

- Kuntatyönantajat

LIITE 1

Juvan kunnan (kunta + vesilaitos) henkilöstömenot vuosilta 2020–2024					
	2024	2023	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot					
Palkat	6 600 622,08	6 662 658,95	6 289 804,61	6 059 654,86	5 476 725,34
Palkanlisät	78 014,64	121 771,62	112 664,77	104 298,42	68 595,77
Palkkiot	114 178,65	107 306,66	108 343,30	91 370,63	71 702,39
Palkat ja palkkiot yhteensä	6 792 815,37	6 891 737,23	6 510 812,68	6 255 323,91	5 617 023,50
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut	1 508 479,14	1 546 793,45	1 982 009,76	1 995 154,37	1 981 002,58
Muut henkilösivukulut	165 943,77	237 832,88	213 369,66	209 174,05	192 562,95
Henkilöstösivukulut yhteensä	1 674 422,91	1 784 626,33	2 195 379,42	2 204 328,42	2 173 565,53
Henkilöstömenojen korjauserät	-59 874,66	-49 958,93	-107 628,96	-62 859,22	-41 034,90
Palkat ja henkilöstömenot yhteensä	8 407 363,62	8 626 404,63	8 598 563,14	8 396 793,11	7 749 554,13

LIITE 2

Juvan kunnan henkilöstövahvuus 2024												
	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu
vakituiset	128	129	129	130	130	130	130	133	133	133	132	133
määräaikaiset	47	43	42	44	46	46	39	34	38	34	35	32
yhteensä	175	172	171	174	176	176	169	167	171	167	167	165