

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025
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 Esihiestötyöskentely	7
5 HENKILÖSTÖRAKENNE	7
5.1. Henkilöstömäärä 2025	7
5.2. Henkilöstömäärän kehitys	8
5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma	8
<i>Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2025.</i>	8
5.4. Henkilöstön ikärakenne.....	8
5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2025	10
6 HENKILÖTYÖVUODET.....	11
6.1 Henkilötyövuodet 2025	11
7 HENKILÖSTÖMENOT	12
7.1. Lomarahavapaat ja säästösivistä pidetyt palkattomat vapaat 2025	12
7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	12
7.3. Henkilöstömenot vuonna 2025.....	13
8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	13
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 2025	17
11 YHTEISTOIMINTA	17
11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2025	17
11.2. Työsuojelutoiminta	18
12 AMMATTIJÄRJESTÖT JA PAIKALLISET SOPIMUKSET	19
12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies	19
12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2025	19
13 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN	19
13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta	19
14 TYÖTERVEYSHUOLTO	20
14.1. Työterveyshuollon järjestäminen	20
14.2. Työterveyshuollon kustannukset	21
14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky	21

LIITTEET:

- Liite 1. Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2025
Liite 2. Juvan kunnan henkilöstövahvuus kuukausittain vuonna 2025

1 JOHDANTO

Tämä asiakirja on Juvan kunnan palveluksessa vuonna 2025 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 päättyneeltä vuodelta sekä kolmelta viime vuodelta. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuoden 2025 mukaiseen toimialajakoon.

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

Henkilöstöasiat siirtyivät hallintojohtajalta kunnanjohtajalle vuoden 2023 alusta lähtien tehtävämuutosten myötä. Hallintosäännön muutoksen myötä ne ovat toistaiseksi kunnanjohtajan vastuulla.

Juvan kunnan henkilöstöasioiden hoito oli vuonna 2025 viranhaltijoilla seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi kunnanjohtaja Mervi Simoska.
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtävät olivat kunnanjohtajalla.
- Työsuojelupäällikön 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 2025 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 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 ja Puumala.

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.

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

Kunnille siirtyneet työllistämispalvelut hoituvat sopimus pohjaisesti Mikkelin kaupungin organisaatiosta.

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

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 järjestämistä 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.

Vuoden 2024 sopeuttamisohjelman talousvaikutukset näkyvät vuoden 2025 toiminnassa. Kirjaston sekä Sampolan työaikajärjestelyt ja lomien sovittaminen olivat keskeiset haasteet. Sivistyspalvelut pääsivät asetettuun taloustavoitteeseen kokonaisuudessaan. Liikuntapalvelut eivät tuottaneet yksittäin haluttua lopputulosta johtuen yllättävistä korjaustarpeista mm. Kaarihallin osalta.

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 työvoimamahallinnon Internet-sivuille sekä kunnan omille nettisivuille. Kuntarekryn käyttäjäoikeuksia 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 16 (21) rekrytointia, joihin saatiin 224 (211) hakemusta.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tehtäviin saadaan hakijoita, mutta kelpoisten opettajien saaminen on edelleen haastavaa. Kelpoisten erityisluokanopettajien rekrytoinnissa on ollut myös suuria haasteita ja virkoja on jouduttu täyttämään määräaikaisesti vuodesta toiseen

kelpoisten hakijoiden puuttuessa. Tämä heikentää toiminnan kehittämistä ja jatkuvuuden turvaamista.

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 3 (9) nuorta eri pituisiin työsuhteisiin.
- Kunnan kesätyösetelin avulla tuettiin työnantajia yhteensä 18 (28) nuoren työllistämässä.

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

3.4. Koulutussuunnittelu

Juvan kunnan koko henkilöstöä koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2025. 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 koontui 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, jonka vanhempainvapaan sijaisena aloitti Laura Korhonen toukokuussa 2025.

Johtoryhmä valmisteli kuntaa koskevia asioita päätöksentekoon ja huolehti sisäisestä tiedottamisesta sekä yhteistoiminnan toteuttamisesta. Juvan johtoryhmä piti tarvittaessa teemakouksia. Johtoryhmän jokaisessa kokouksessa on henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia tai valmistelussa olevia asioita. Johtoryhmä ei ollut päätöksentekoelin. 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 keittämiseen tähtäävässä kaksivuotisessa Johtamisen Bootcamp -hankkeessa. Osana kehittämistä päätettiin ottaa käyttöön Työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin palvelualueiden johtotie-
meissä, työkokouksissa ja palaverieissa.

Kunta sai yhdessä Heinäveden kunnan kanssa KEVA:n kehittämisrahoitusta hankkeelle *"Yhdessä kehittäen: strategisella esihenkilötyön ja työhyvinvoinnin johtamisella sujuvaa arkea"*. Hanke käynnistyi loppuvuodesta 2025, mutta varsinaiset toimenpiteet toteutuvat vuonna 2026.

Maailmanpoliittisesta tilanteesta johtuen kunnan varautumissuunnitteluun kiinnitettiin huomiota. Huoltovarmuutta parannettiin ja valmiussuunnitelmia päivitettiin. Häiriötilannekeskusmallin kehittämistä jatkettiin 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. Vuonna 2024 sovittu Työhyvinvoinnin portaat - kehittämistyökalu jalkautettiin keväällä 2025.

5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1. Henkilöstömäärä 2025

Juvan kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa 161 (165) työntekijää. Heistä 80,71 % (130 hlöä) työskenteli vakituisessa ja 19,25 % (31 hlöä) määräaikaaisessa työ- tai virkasuhteessa. Määräaikaisten suhteellinen osuus laski aavistuksen edellisestä vuodesta. Työllistettyjä ei ollut vuoden lopussa kunnan palvelussa lainkaan työvoimapalvelu-uudistuksen takia.

Koko Suomessa kunnallisella alalla vuonna 2024 määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden osuus kuntien työvoimasta oli 25 % ja palvelusuhteista 73 % oli vakinaisia. Valtakunnallisesti määräaikaisten palvelusuhteiden määrä on pysynyt ennallaan.

Palvelusuhde 31.12.2025	Naiset	Miehet	Yhteensä	% hlöstöstä	Muutos% ed.vuodesta
Vakituiset	109	21	130	80,75 %	-2,26 %
Määräaikaiset	26	5	31	19,25 %	-3,13 %
- joista työllistettyjä	0	0	0	0,00 %	-100,00 %
Yhteensä	135	26	161	100,00 %	-2,42 %

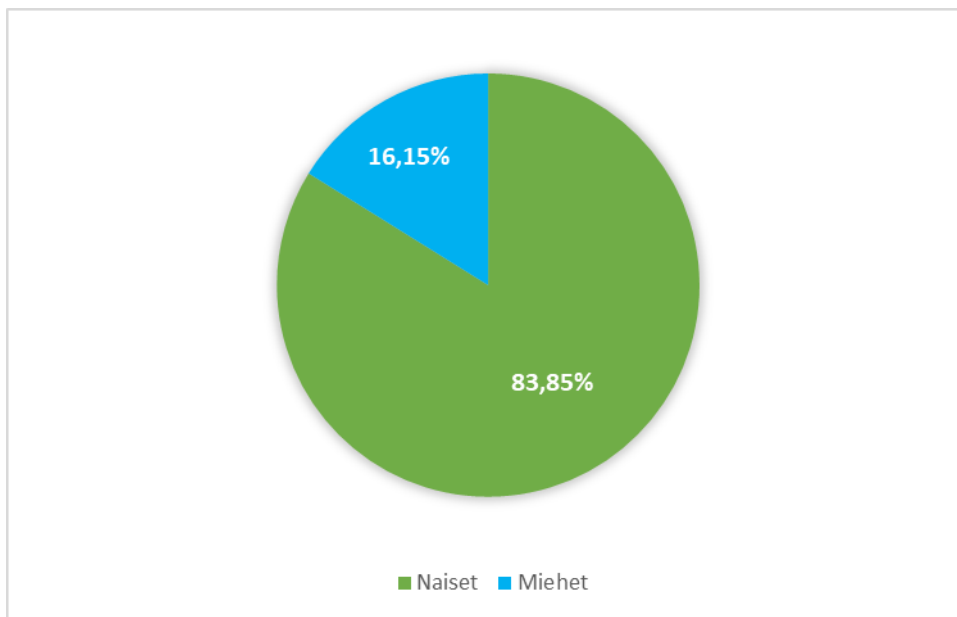
Taulukko 1. Juvan kunnan henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2025.

5.2. Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden 165:stä 161:een. Kunnan henkilöstömäärä on viime vuosina vakiintunut reiluun 160 henkeen. Enimmillään kunnan palveluksessa oli vuonna 2025 tammikuussa 170 henkeä, joista määräaikaisia oli 38.

5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

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



Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2025.

5.4. Henkilöstön ikärakenne

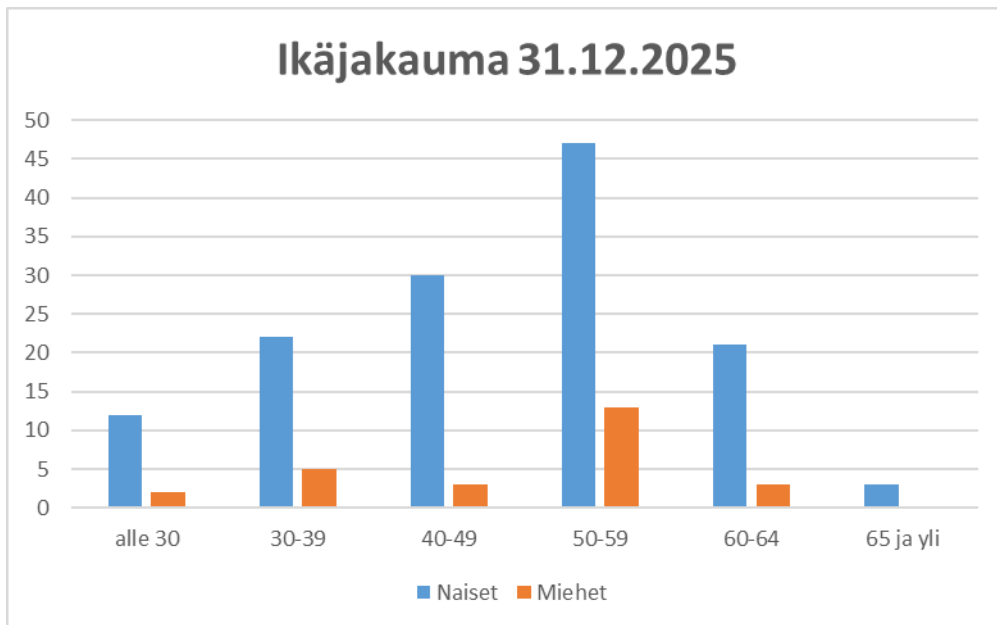
Juvan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,9 (48,4) vuotta, mikä on valtakunnallista kunnallisen henkilöstön ikäkeskiarvoa – 46,2 vuotta – korkeampi (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, tilastoseelvitys 2023). Kunnan henkilöstön keski-ikä on hieman laskenut edellisestä vuodesta. Määräaikaisten keski-ikä 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	12	2	14	8,70
30-39	22	5	27	16,77
40-49	30	3	33	20,50
50-59	47	13	60	37,27
60-64	21	3	24	14,91
65 ja yli	3	0	3	1,86
Yhteensä	135	26	161	100,00
Keski-ikä	47,80	48,35	47,9	

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä sukupuolittain vuonna 2025.



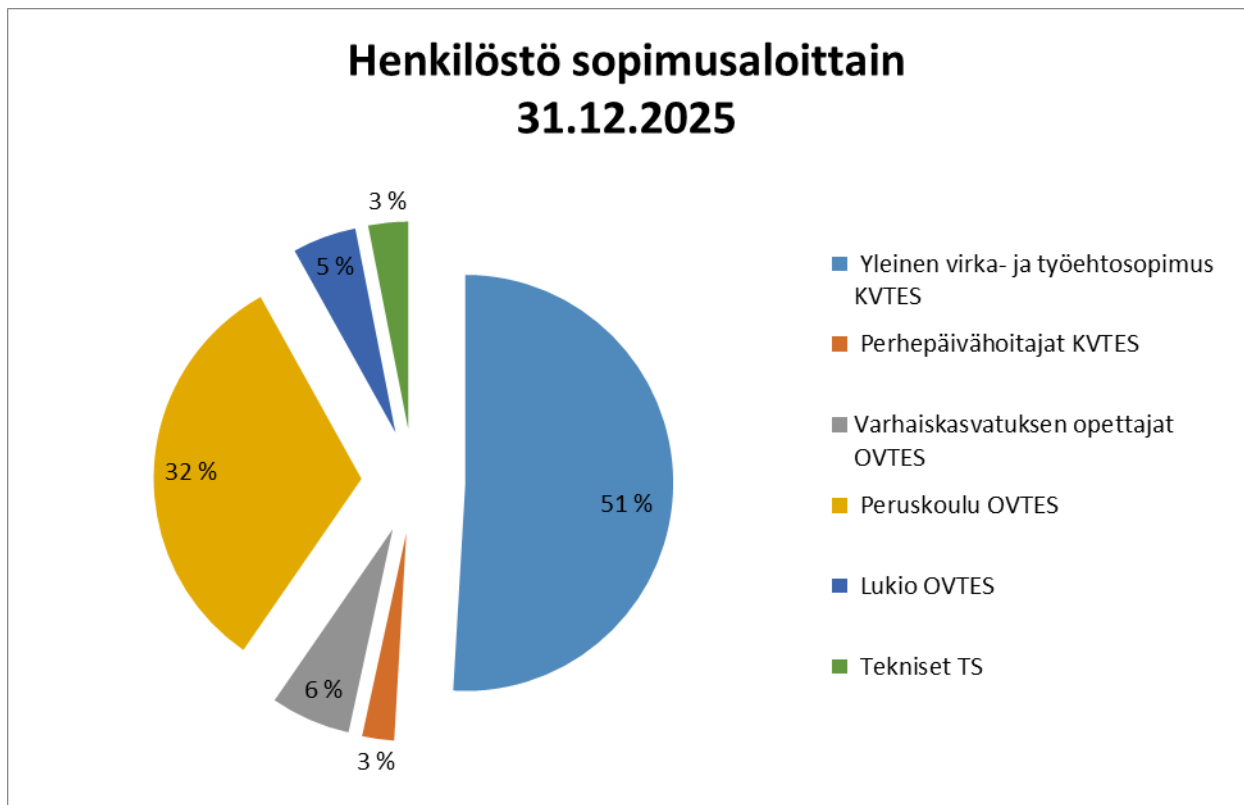
Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain 2025.

Ikä vuosina	Naiset				Miehet			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
alle 30	8	5	6	12	3	2	1	2
30-39	23	26	24	22	4	4	4	5
40-49	34	37	37	30	8	7	5	3
50-59	48	46	49	47	14	12	10	13
60-64	18	19	22	21	3	6	5	3
65 ja yli	1	2	1	3	1	1	1	0
Yhteensä	132	135	139	135	33	32	26	26
Keski-ikä	47,62	48,04	48,30	47,80	48,09	49,94	49,69	48,35

Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2022–2025.

5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2025

Juvan kunnan henkilöstöstä 51 (52,2) %:iin sovellettiin Kunnallista työ- ja virkaehtosopimusta, josta 3 (3) %:iin perhepäivähoitajia koskevaa osaa. Henkilöstöstä 43,5 (42,5) %: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 2025.

	Naiset 2025	Miehet 2025	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	73	9	82	86	84	83
Perhepäivähoitajat KVTES	4	0	4	4	5	5
Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES	9	1	10	10	10	11
Peruskoulu OVTES	41	11	52	50	54	53
Lukio OVTES	5	3	8	10	10	14
Tekniset TS	3	2	5	5	4	5
Yhteensä	135	26	161	165	167	165

Taulukko 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2022–2025.

6 HENKILÖTYÖVUODET

6.1 Henkilötyövuodet 2025

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta 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. Laskentatapa 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	3,69	2,33	3,34	2,16	3,21	2,38
13201 Yleishallinto	7,70	4,85	7,70	4,99	6,66	4,94
13500 Elinkeino- ja liiketoiminta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13700 Työllisyyden hoito	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13850 Kotouttamisen palvelut	1,13	0,71	1,13	0,73	0,98	0,73
30160 Sivistystoimen hallinto	1,90	1,20	1,90	1,23	1,43	1,06
30500 Varhaiskasvatus	51,28	32,32	49,01	31,75	40,04	29,67
31001 Perusopetus	65,33	41,18	64,15	41,56	58,42	43,30
32000 Lukio-opetus	8,56	5,40	8,55	5,54	8,31	6,16
34000 Kirjasto- ja kulttuuritoimi	5,05	3,18	5,02	3,25	4,18	3,10
35000 Kansalaisopisto	0,40	0,25	0,40	0,26	0,32	0,24
36000 Vapaa-aikatoimi	8,88	5,60	8,87	5,75	7,41	5,49
42100 Teknisen toimen hallinto	1,00	0,63	1,00	0,65	0,80	0,59
42130 Ympäristölautakunta	3,00	1,89	2,56	1,66	2,55	1,89
42200 Yhdyskuntasuunnittelu	0,67	0,42	0,67	0,43	0,58	0,43
Yhteensä 2025	158,64	100,00	154,35	100,00	134,93	100,00
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

Taulukko 5. Henkilötyövuodet 2025 palvelualueittain ja henkilövuosien kehitys vuosina 2022–2025.

Juvan kunnan suurin toimiala henkilötyövuosina mitattuna oli perusopetus: HTV1 65,33 (67,39), HTV2 64,15 (65,36) ja HTV3 58,42 (60,21).

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 85,1 (85,5) % ja osuus palkallisesta palveluajasta (HTV2) oli 87,5 (96,8) %.

Toteutuneiden työpäivien osuus väheni edellisestä vuodesta. Talouden tasapainottamisessa merkittävässä osassa on henkilöstökustannukset. Osana talouden sopeuttamisessa vuonna 2025 käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset näkyvät vuoden 2025 henkilöstökustannuksissa kuin myös henkilötyövuosissa.

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästöyistä pidetyt palkattomat vapaat 2025

Palkattomia vapaita myönnettiin vuonna 2025 KVTES:n mukaisesti, paikallista sopimusta asiasta ei ollut enää mahdollista tehdä. Lomarahavapaiden käyttö oli yksi osa talouden sopeuttamistoimia.

Juvan kunnan henkilöstöstä lomarahavapaata käytti 47 (28) työntekijää. Määrä nousi merkittävästi edellisen vuoden tasolta, koska se oli yksi talouden tasapainottamistoimi. Yhteenlaskettu säästö henkilöstömenoissa oli 70 112(34 586) €. Vuosien 2022–2025 vaihtelu käy ilmi seuraavista taulukoista.

	Hlö- määrä	Lomarahavapaa kalenteripvt	Lomarahavapaa työpvt
2022	31	551	377
2023	31	475	339
2024	28	461	317
2025	47	746	520

Taulukko 6. Lomarahavapaan käyttö vuosina 2022–2025.

	Hlö- määrä	Lomaraha kokonaan	Lomaraha maksettu	Lomaraha- säästö
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
2025	47	99 313,16	29 200,80	70 112,36

Taulukko 7. Lomarahavapaiden taloudellinen merkitys vuosina 2022–2025.

7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Juvan kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti. Kunta-alan nykyiset sopimukset tulivat voimaan 1.5.2025. Sopimuskausi päättyy helmikuussa 2028. Sopimukseen sisältyy yleiskorotuksia, järjestelyeriä sekä kehittämiseriä.

Alkuvuodesta 2025 kunta-alan neuvotteluosapuolet KT, JAU, JUKO ja SOTE hyväksyivät neuvottelutuloksen KVTESin uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Oma sopimuksensa tehtiin OVTESin G-osasta.

Juvalla perustettiin KT:n ohjeiden mukaan palkkaustyöryhmät KVTESille ja OVTESille tasopalkka-järjestelmän ja yleisestikin ko. sopimusten palkkausjärjestelmän kehittämiseksi. Pääsopijajärjes-töjen ja työnantajan edustajat kehittivät järjestelmiä hyvässä yhteistyössä. Kunnanhallitus hy-väksi uudet järjestelmät kesäkuussa 2025. Kunnassa maksettiin uuden järjestelmän mukaiset palkat syyskuussa 2025.

Osana palkkausjärjestelmän kehittämistä sovittiin myös harmonisaatiosta. Koska tasopalkka-ryhmien sisälle jäi edelleen eroja, pyritään niitä tasaamaan hyödyntämällä seuraavia järjestely- ja kehittämiseriä.

7.3. Henkilöstömenot vuonna 2025

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

Työvoimakustannuslaskelma sisältää palkkojen lisäksi sosiaalivakuutusmaksut sekä työterveys-huollon kulut. Seuraavassa taulukossa yhteenlasketut työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Juvan kunnan työvoimakustannukset vuonna 2025 ovat 8,24 (8,48) M€, mikä on 3 % 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 kohdannei-siin tehtäviin. Vaikka euromääräisesti neuvotteluiden kohteena ei ollut huomattavan suuri summa, sopimusteknisistä syistä se oli kaikille osapuolille työläs prosessi.

Henkilöstömenojen muutos:	2025	2024	2023	2022
Palkat yhteensä	6 694 275,35	6 792 815,37	6 891 737,23	6 510 812,68
Eläkekulut yms. yhteensä	1 557 011,92	1 674 422,91	1 784 626,33	2 195 379,42
Korjauserät	-71 445,17	-59 874,66	-49 958,93	-107 628,96
Työterveyshuolto netto	57 029,36	71 727,88	38 090,61	36 308,35
	8 236 871,46	8 479 091,50	8 664 495,24	8 634 871,49
Muutos edelliseen vuoteen	-0,03	-0,02	0,34 %	2,54 %

Taulukko 8. Työvoimakustannukset ja niiden muutos vuosina 2022–2025.

Henkilöstömenot muodostivat 40,92 (43,07) % kunnan ulkoisista toimintamenoista ja 54,68 (57,63) % toimintakatteesta.

Liitteenä ovat Juvan kunnan henkilöstömenolaskelmat kunnan vuoden 2025 tilinpäätöksen pe-rusteella.

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 vaativuuden arvioinnin pisteytys. Pisteytys perustuu KVTES:n vaativuustekijöihin.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2025 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Koulutus haettiin Populus-järjestelmästä, mistä sitten voitiin seurata koulutuspäivien toteutusta 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). Työnantajan koulutuskorvaus on lakkautettu 1.1.2026 alkaen, eikä sitä voida hakea tämän jälkeen toteutetuista koulutuksista. Vuoden 2025 koulutuksista hakeminen päättyi 2.2.2026, ja oikaisuvaatimuksia vuosien 2021–2026 päätöksiin voi tehdä vuoden 2026 loppuun mennessä.

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 selvítettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolot voivat perustua omiin ilmoituksiin, joiden pohjalta esimies myöntää palkallista tai palkatonta vapaata aina viiteen arkipäivään saakka. Järjestelmään kirjataan myös muualla kuin työterveydessä myönnetyt 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

Terveyspoissaolojen määrässä tavoitteena on ollut enintään 15 sairauspäivää/työntekijä. Sairauspoissaoloja kertyi 13,0 (12,6) kalenteripäivää/hlö, mikä on enemmän kuin edellisinä vuosina.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 2098 (2088) kalenteripäivää ja 1657 (1652 työpäivää), noin 10,3 työpäivää henkilöä kohden.

	Työpäivät	Kalenteripäivät
Yleishallinto/tekniset	29	33
Muu sivistystoimi	1 233	1 579
Opetusala	397	486
Yhteensä	1 659	2 098

Taulukko 9. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2025.

Muutokseen vaikutti lyhyiden sairauspoissaolomäärien kasvu. Lisäksi myös pitkien poissaolojen määrä kasvoi. Sairauspoissaolojen kustannukset ovat merkittävä menoerä, päivää kohti kerrannaisvaikutuksineen yli 300 euroa.

Sairauspoissaaloista noin 64 % oli alle 30 päivän mittaisia. Niitä oli kaikkiaan noin 53 (59) % henkilöstöstä. Yli 30 päivää kestäneitä sairauspoissaloja oli noin 36 (40) % kaikista päivistä, ja niitä oli 2,3 (0,8) %:lla henkilöstöstä. Noin 44 (38) % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairaana vuoden aikana. Sairauspoissaolot jakautuvat melko tasaisesti ikäryhmittäin.

Työterveydenhuollon menot olivat 91 029 (108 264) €, mikä on vähemmän kuin edellisenä vuonna. Kunta kilpailutti työterveyspalveluiden tuottajan syksyllä 2024. Pihlajalinna valikoitui jatkamaan 1.1.2025 uudella sopimuksella uusin hinnoin. Myös palvelusisältöön tehtiin tarkennuksia.

9.3. Työtapaturmat

Vuonna 2025 ei aiheutunut tapaturmista henkilöstölle yhtään sairauspoissaaloja mikä loistava saavutus. Suuntaus on ollut laskeva viime vuosina. Kunta-alan tapaturmista suuri osa tapahtuu terveyspalveluissa ja maatalouslomituksessa, jotka eivät ole Juvan kunnassa omaa toimintaa. Toimialojen satunnaisvaihtelu on melko suurta pienistä volyymeistä johtuen.

Vaara- ja uhkatilanneilmoitukset käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa.

Vuosi	2022	2023	2024	2025
Toimiala	Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt
Yleishallinto/ tekniset	27	0	0	0
Muu sivistystoimi	0	1	0	0
Opetusala	140	75	11	0
Yhteensä	167	76	11	0

Taulukko 10. Tapaturmapoissaolopäivät kalenteripäivinä toimialoittain vuosina 2022–2025.

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 irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet.

Vuonna 2025 alkoi 8 (6) vakinaista palvelussuhdetta, sisäisiä siirtoja oli neljä (0). Päättyneitä palvelussuhteita oli 8 (6), joista 5 (4) irtisanoutui ja 3 (2) jäi eläkkeelle.

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

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	8	5,80
Päätyneet palvelussuhteet	8	5,80

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2025.

10.2. Eläkemenot vuonna 2025

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

- Työnantajan kaikki toimet, joilla voidaan työssä jatkamista jatkaa ja ennen aikaista 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 koitua työkyvyttömyysmaksu sisältyy vuodesta 2021 lähtien eläkemenoperusteisiin maksuihin. Kunnallinen eläkelaitos laskutti Juvan kunnalta eläkemenoperusteista eläkemaksua vuonna 2022 926 710 €, joka perustuu ennen vuotta 2005 karttuneisiin mak-
sussa 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 työnantajakohdaisen jaon perusteet. VM vahvistaa kokonaismäärän vuosittain.

	2025	2024	2023	2022	2021
Eläkemenop.	- €	- €	- €	926 095,78 €	956 778,37 €
Tasausmaksu	242 938,68 €	377 041,32 €	402 767,82 €	- €	- €

Taulukko 12. Juvan kunnan eläkemaksut vuosina 2021–2025.

II YHTEISTOIMINTA

11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2025

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.

Kuntavaalit käytiin huhtikuussa 2025 ja uusi valtuustokausi alkoi 1.6.2025. Se vaikutti myös yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon:

1.1.-31.5.2025Työnantajan edustajat:

Mervi Simoska, kunnanjohtaja

Esko Loikkanen, Juvan kunnanhallituksen edustaja

Aira Kietäväinen, Juvan kunnanhallituksen edustaja, puheenjohtaja

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

1.6.2025-

Mervi Simoska, kunnanjohtaja

Hannu Summanen, kunnanhallituksen edustaja

Oskari Purhonen, kunnanhallituksen edustaja

Katja Tuovinen, kunnanhallituksen edustaja, puheenjohtaja

Velimatti Salmi, sivistysjohtaja

Vesa Kankkunen, työsuojelupäällikkö

Sirpa Laukkanen seuraajana aloitti 1.8.2025 alkaen Mikko Kojo, joka toimii myös työsuojeluvaltuutettuna.

Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi kunnanjohtaja. Puheenjohtajana toimi Sirpa Laukkanen ja hänen jälkeensä Mikko Kojo ja varapuheenjohtajana Aira Kietäväinen (Katja Tuovinen).

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2 (3) kertaa vuoden 2025 aikana. Yhteistyötoimikunnan pöytäkirjat olivat luettavissa Juvan kunnan Intranetistä.

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

Välitöntä yhteistoimintaa toteutettiin työpaikoilla mm. työpaikkakokouksien ja kehityskeskustelujen avulla. Kunnanjohtajan ja päaluottamusmiesten 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 2025 toimivat seuraavat henkilöt:

JUKO, Sirpa Laukkanen, luokanopettaja, 1.8.2025 alkaen Mikko Kojo, Lukion perusopetuksen päät. tuntiopettaja
 JYTY, Lasse Kontra, koulunkäynninohjaaja
 JHL, Sanna Tarkiainen, varhaiskasvatuksen sosionomi

Palkka-asiamiehenä toimi kunnanjohtaja Mervi Simoska.

12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2025

Vuoden 2025 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 2025 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen. Tällä rahalla hankittiin henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä ja kustannettiin kulttuuri- ja muita tapahtumia.

- Kulttuuri- ja liikuntaseteleiden 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 134 (138) 164 (170) henkilöstä. Käyttäjäsuhde oli 81,71 %, missä oli nousua 0,65 % edelliseen vuoteen.
- Työsuhdepolkupyörä otettiin käyttöön vuonna 2024. Sitä käyttää 12 (11) työntekijää. Vuonna 2025 etuuteen tehtiin muutoksia osana julkisen talouden sopeuttamistoimia: Vuoden 2026 alusta alkaen työnantajan tarjoama polkupyöräetu on työntekijälle veronalainen luontoisetu, joka arvostetaan käypään arvoon. Veronalaisuus koskee polkupyöräetua, jonka käyttöönottoon työnantaja ja työntekijä ovat sitoutuneet 24.4.2025 tai sen jälkeen.

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 2025.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan nettomenot vuonna 2025 olivat 31 852 (25 812) €, mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 198 (156) €/työntekijä. Muutoksen suurin syy on työsuhdepolkupyörät.

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. Se voitti syksyllä 2024 järjestetyn kilpailutuksen. Uusi sopimuskausi alkoi 1.1.2025. Syksyllä 2024 laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja se on voimassa vuoden 2027 loppuun.

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 91 029 (108 264) € ja tulot 33 768 (36 536) €.

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 laskivat hieman. Pihlajalinna myi 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 %.

	2025	2024	2023	2022	2021
Työterveyshuollon menot	91 029,36 €	108 264,29 €	66 485,91 €	67 493,36 €	50 737,62 €
Työterveyshuollon tulot	33 768,59 €	36 536,41 €	28 395,30 €	31 184,65 €	26 449,97 €
Netto	57 260,77 €	71 727,88 €	38 090,61 €	36 308,71 €	24 287,65 €
Kelan hyväksymät korvattavat menot:	2025	2024	2023	2022	2021
Korvausluokka I 60%	29 521,81 €	34 168,02 €	21 291,17 €	26 853,09 €	25 236,61 €
Korvausluokka II 50%	49 055,91 €	65 964,66 €	39 428,10 €	38 914,78 €	22 615,99 €
Korvattavat menot yht.	78 577,72 €	100 132,68 €	60 719,27 €	65 767,87 €	47 852,60 €

Taulukko 13. Työterveyshuollon menot korvausluokittain, vuosina 2021–2025.

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 puhekeskustelomake, 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.

Vuoden 2026 keväällä tehdään työhyvinvointikysely toukokuussa. Sen tulokset käsitellään erikseen.

LÄHTEET:

- Kuntatyönantajat

LIITE 1

Juvan kunnan (kunta + vesilaitos) henkilöstömenot vuosilta 2020 - 2024					
	2025	2024	2023	2022	2021
Palkat ja palkiot					
Palkat	6 502 968,14	6 600 622,08	6 662 658,95	6 289 804,61	6 059 654,86
Palkanlisät	72 355,44	78 014,64	121 771,62	112 664,77	104 298,42
Palkkiot	118 951,77	114 178,65	107 306,66	108 343,30	91 370,63
Palkat ja palkkiot yhteensä	6 694 275,35	6 792 815,37	6 891 737,23	6 510 812,68	6 255 323,91
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut	1 381 955,74	1 508 479,14	1 546 793,45	1 982 009,76	1 995 154,37
Muut henkilösivukulut	175 056,18	165 943,77	237 832,88	213 369,66	209 174,05
Henkilöstösivukulut yhteensä	1 557 011,92	1 674 422,91	1 784 626,33	2 195 379,42	2 204 328,42
Henkilöstömenojen korjauserät	-72 288,32	-59 874,66	-49 958,93	-107 628,96	-62 859,22
Palkat ja henkilöstömenot yhteensä	8 178 998,95	8 407 363,62	8 626 404,63	8 598 563,14	8 396 793,11
<i>Muutos edelliseen vuoteen %</i>	<i>-2,72 %</i>	<i>-2,54 %</i>	<i>0,32 %</i>	<i>2,40 %</i>	<i>8,35 %</i>

LIITE 2

Juvan kunnan henkilöstövahvuus 2025												
	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu
vakituiset	132	132	131	130	131	130	130	129	129	130	130	130
määräaikaiset	38	27	34	36	36	35	31	29	35	32	29	31
yhteensä	170	159	165	166	167	165	161	158	164	162	159	161

