

# JOROISTEN KUNTA

## Henkilöstökertomus 2021

Johtoryhmä 28.3.2022

Yhteistyötoimikunta 29.3.2022

Kunnanhallitus 4.4.2022

Kunnanvaltuusto 13.6.2022

## Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite.....	3
2. Kuntastrategia 2018 – 2022 .....	3
3. Joroisten kunta työnantajana.....	4
4. Henkilöstöorganisaatio.....	4
4.1 Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatiossa.....	5
5. Johdon katsaukset .....	6
5.1 Kunnanjohtajan palsta .....	6
5.2 Talous- ja hallintojohtajan katsaus .....	7
5.3 Sivistysjohtajan kertomus.....	8
5.4 Teknisen johtajan tervehdys .....	9
5.5 Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana .....	10
6. Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä.....	11
6.1 Henkilöstön lukumäärä.....	11
6.2 Henkilötyövuodet .....	11
6.3 Henkilöstön ikäjakauma .....	13
6.4 Henkilöstön vaihtuvuus .....	13
6.5 Henkilöstömenot.....	14
6.6 Henkilöstön poissaolot .....	14
6.7 Koulutukseen osallistuminen.....	19
7. Työhyvinvointi.....	20

## 1. Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on raportoida keskeisimmät tiedot siitä, millainen vuosi 2021 oli Joroisten kunnassa henkilöstön näkökulmasta. Kertomus esitetään sanallisesti ja numeerisesti sekä graafisesti keskeisimmillä tunnusluvuilla.

Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi muun muassa henkilöstön suorituskykyyn ja työhyvinvointiin. Niillä on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstönsä organisaatio pitää huolta henkilöstönsä potentiaalista myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi toimia henkilöstöön liittyvien asioiden kehittämisen apuvälineenä.

Henkilöstökertomuksen muodossa kertomus tehtiin ensimmäisen kerran viime vuonna vuodesta 2020. Henkilöstökertomuksella korvattiin aikaisempi henkilöstöraportti. Tässä kertomuksessa kunnanjohtaja ja toimialajohtajat esittävät ensimmäisen kerran katsauksensa kunnan ja sen eri toimialojen tasolla. Aikaisempaan verrattuna kertomukseen on sisällytetty myös tietoja tärkeimmistä päätöksistä, joita kunnanvaltuustossa, kunnanhallituksessa, yhteistyötoimikunnassa ja johtoryhmässä on raportoitavana vuonna 2021 tehty.

Jatkossa on tarkoitus tarkastella erillisenä osionaan myös työhyvinvointiin liittyviä asioita ja työllistämistoimia. Kunnan ko. tehtävistä vastaavia päälliköitä ja keskeisimpiä työntekijäjärjestöjä edustavia luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja pyydetään esittelemään niissä tilikauden keskeisimmät asiat. Koska tätä kertomusta valmistellaan monin tavoin esimerkiksi koronapandemiasta ja Ukrainan sodasta johtuvasta syystä poikkeuksellisissa olosuhteissa vuoden 2022 maaliskuussa, tämä kertomuksen kehitystoimenpide siirtyi kertomuksen kokoavan talous- ja hallintojohtajan päätöksellä seuraavaan henkilöstökertomukseen.

## 2. Kuntastrategia 2018 – 2022

Joroisten kunnan henkilöstöstrategia sisältyy kuntastrategiaan. Menettelyllä tahdotaan korostaa henkilöstön asemaa keskeisenä tekijänä kunnan toiminnassa.

Joroisten kunnan tavoitteena on taata hyvinvoiva, osaava ja työstä innostunut henkilöstö.

Henkilöstön määrä ja rakenne määritellään palvelutarpeen ja taloudellisten toimintaedellytysten pohjalta. Kunnan toiminnassa huomioidaan työllistämiseen liittyvät velvoitteet siten, että työllistämistoiminta on aktiivista läpi kunnan organisaation.

Kuntastrategia on parhaillaan virkavalmisteluvaiheessa päivitettävänä. Tavoitteena on, että uutta strategiaa käsitellään kunnanvaltuustossa aikaisintaan kesäkuussa 2022. Valmistelu on lykkääntynyt muun muassa Ukrainan sodan aiheuttaman toimintaympäristön mahdollisen muutoksen, jonka vaikutuksia on vaikea arvioida, vuoksi.

Joroisten kunnan henkilöstön osalta noudatetaan seuraavia keskeisiä periaatteita ja toimintatapoja:

- Työnantaja kohtelee henkilöstöä yhdenvertaisesti ja noudattaa omassa toiminnassaan yhteisiä toimintatapoja.
- Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kunnan palvelutuotannon suunnitteluun.
- Palvelurakenteen muutostarpeissa työnantaja varmistaa henkilöstön osaamisen ja valmiudet tarvittaessa myös uusiin tehtäviin.

- Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että työntekijä tuntee kuuluvansa organisaatioon ja kokee, että työnantaja tarvitsee hänen osaamistaan ja työpanostaan.
- Henkilöstölle tiedotetaan asioista oikea-aikaisesti ja kattavasti. Toimintaa ohjaavat määräykset ja ohjeet saatetaan keskitetysti henkilöstön nähtäville.
- Työhyvinvointiin panostetaan sekä esimiestyössä että työterveyshuollossa.

Henkilöstöhallinnon osalta tulevaisuuden tarpeisiin varaudutaan vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä päivitettävällä henkilöstösuunnitelmalla, jolla varaudutaan henkilöstön eläköitymiseen ja vaihtuvuuteen.

Soisalon opiston palkkalistoilla oleva opistosihteri työskentelee Joroisissa. Rantasalmen kunnan isännöimän maaseutuyksikön henkilöstöä työskentelee Joroisissa.

Keski-Savon ympäristötoimen henkilöstöstä (isäntäkunta Leppävirta) ympäristösihteri työskentelee 75 % työajasta Joroisissa. Joroisten kunnan rakennustarkastajan palvelut hankitaan yhteistyösopimuksen perusteella Varkauden kaupungilta. Visit Joroinen ry:n toimipiste sijaitsee niin ikään tilapäisessä kunnanvirastossa.

Varkauden elinkeinoyhtiö Navitakseen liiketoimintasiirrolla siirretty elinkeinoasiamies tai muuta Navitaksen henkilökuntaa työskentelee Joroisissa. Kunnanvirastolla on Navitaksen toimipiste, jossa vuodesta 2022 alkaen Joroista pääasiassa palvelevan yritysasiantuntijan pääasiallinen toimipiste sijaitsee.

### 3. Joroisten kunta työnantajana

Joroisten kunta oli henkilöstön määrällä mitattuna edelleen Joroisten suurin työnantaja vuonna 2021.

Vuoden 2021 lopussa kunnan palveluksessa oli 190 henkilöä. Tässä luvussa on mukana vakinaiset, että määräaikaiset. Henkilökunta väheni vuoteen 2020 verrattuna 8 henkilöllä.

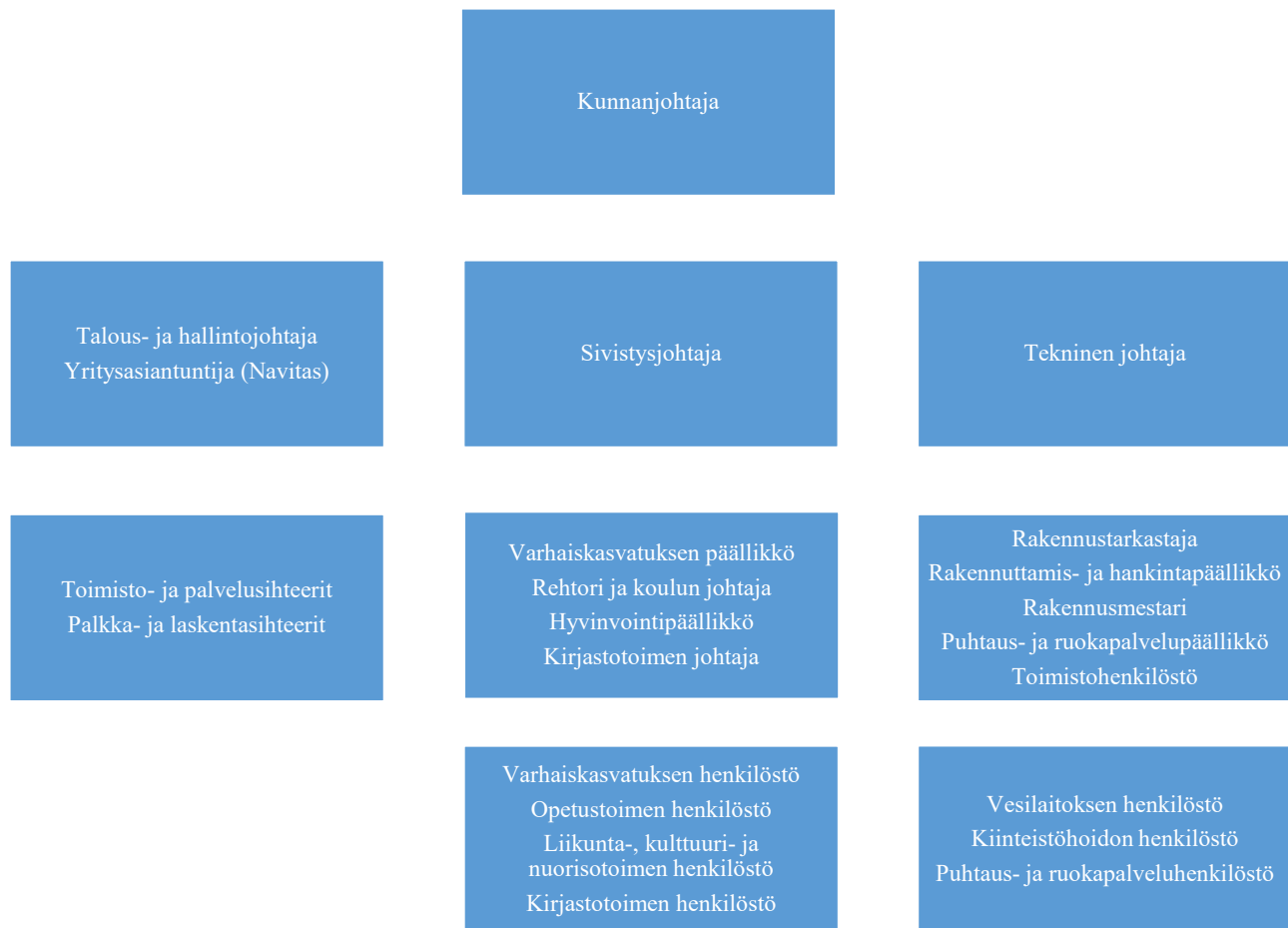
Rekrytointi-ilmoituksiin saatuihin hakemuksiin perustuen kunta on kiinnostava työnantaja.

Kunta on kyennyt tarjoamaan vakaat työolosuhteet. Esimerkiksi koronakriisin aikana lomautuksia tai työsuhteiden päättymisiä ei tapahtunut.

### 4. Henkilöstöorganisaatio

Varkauden kaupungin ja Joroisten kunnan välille on laadittu sosiaali- ja terveystalouden järjestämiseksi ja tuottamiseksi yhteistoiminta-alue, jossa Varkauden kaupunki on määritelty isäntäkunnaksi. Joroisten kunta on luovuttanut sosiaali- ja terveystalouden järjestämistä vastuu Varkauden kaupungille 1.1.2013 alkaen. Sosiaali- ja terveystalouden tuottava henkilökunta on siirtynyt Varkauden kaupungin palvelukseen yhteistoiminta-alueen aloittamisen myötä.

Pohjois-Savon hyvinvointialueen perustamisen myötä sote-palveluita tuottava henkilökunta siirtyy hyvinvointialueen tai sille palveluita tuottavien inhouse-yhtiöiden palvelukseen vuoden 2023 alusta lukien.



#### 4.1 Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatiossa

Kunnanjohtajaksi valittiin aikaisemmin kunnan sivistysjohtajana toiminut Jaakko Kuronen.

Yhtenäiskoulun rehtori sijaisti osaksi sivistysjohtajaa oman toimensa ohella. Lisäksi kunnanjohtaja hoiti osan sivistysjohtajan tehtävistä. Sivistysjohtaja Heli Kukkohovi aloitti virassaan vuoden 2022 alussa.

Kunnansihteeri Marjatta Savolainen ja yritysasiintuntija Aarre Damski (aikaisemmin elinkeinoasiamies, vrt. liiketoimintasiirto Navitas Oy:öön) eläköityivät. Yritysasiintuntija jatkoi erikseen sovitulla tavalla tehtävässään helmikuuhun 2022 asti.

Uusi yritysasiintuntija Joonas Tyrväinen aloittaa 1.4.2022. Kunnansihteerin tilalle ei talouden tasapainotusohjelma I:n perusteella rekrytoida uutta henkilöä. Kunnansihteerin tehtävät jaettiin hallintosääntöä muuttamalla pääosin talous- ja hallintojohtajan ja hallintosihteeri Silja Kolarin kesken. Samalla Kolarin tehtävä muutettiin toimistosihteeristä hallintosihteerin tehtäväksi. Hallintosihteeri hoitaa jatkossa keskushallinnon sihteerin tehtävien ohella kunnanhallituksen ja kunnan johtoryhmän sihteerin tehtävät. Talous- ja hallintojohtajalle siirtyivät kunnanvaltuuston sihteerin tehtävät ja vaaleista vastaaminen.

Vastaavan laskentasihteerin tehtävät otti hoitaakseen aikaisemmin laskentasihteerinä toiminut Miia Tarpus. Aikaisempi vastaava laskentasihteeri Satu Lyytikäinen siirtyi omasta aloitteestaan hoitamaan 60 % työajalla laskentasihteerin tehtävää. Samalla OVTES-palkanlaskenta ulkoistettiin määräaikaaisesti Kuntalaskenta Oy:n tehtäväksi.

Ennakoiden vastaavan palkkasihteerin eläköitymistä, kunnassa käynnistettiin vastaavan palkkasihteerin ja palkkasihteerin rekrytoinnit. Palkkasihteerin Vesa Hiltunen aloitti 1.2.2022 ja vastaava palkkasihteerin Tuula Roini 1.3.2022. Samalla OVTES-palkanlaskennan hankinta Kuntalaskennalta päättyi 31.12.2021.

## 5. Johdon katsaukset

### 5.1 Kunnanjohtajan palsta

Ensimmäinen virkavuoteni oli haasteellinen. Koronapandemian kanssa eläminen edellytti koko vuoden jatkuvaa valtakunnallisten ja alueellisten määräysten, suositusten ja toimintaohjeiden seuraamista ja toimeenpanoa. Pärjäsimme kuitenkin hyvin. Kaikki keskeiset toiminnot saatiin ylläpidettyä hyvällä toiminnallisella tasolla. Laajennettu johtoryhmä toimi teknisen johtajan vetämänä tehokkaasti ja henkilökunta toteutti annettua ohjeistusta jopa erinomaisesti. Koronavirus pysyi kokonaisuutena arvioiden hyvin hallinnassa, eikä suurta määrää vakavia sairastumisia ilmennyt kuntalaisten keskuudessa koko vuonna.

Vuosi 2021 oli myös muutosten aikakausi. Uusi kunnanvaltuusto, hallitus ja lautakunnat aloittivat tehtävänsä. Uuden valtuuston ensimmäisenä tehtävänä oli kuntastrategian päivittäminen. Valtuuston ja kunnanhallituksen henki ja toimintakulttuuri vaikuttavat lupaavalta.

Olimme myös ensimmäistä vuotta Pohjois-Savon maakunnan jäsenkunta. Aloitus sujui pieniä sopimusteknisiä haasteita lukuun ottamatta ongelmitta. Suhteessa on paljon syventämisen varaa.

Kunnan johtoryhmässä viimeistä vuottaan työskentelivät sekä kunnansihteerin että yritysasiantuntija, joidenka eläköitymiseen piti hallintosäännön muutoksin varautua. Talouden tasapainotuksen vuoksi kunnan hallinto toimii jatkossa aikaisempaa pienemmällä henkilöresursilla.

Muistissa olevan historian suurin kunta-alan organisaatiomuutos käynnistyi, kun eduskunta päätti sote-uudistuksesta. Loppuvuonna sote-asiat olivatkin jo usein asialistalla. Muutokseen liittyy aina uuden organisaation kehittäminen ja vanhan alas ajaminen. Uhkakuvat liittyvät lähinnä taloudellisiin asioihin. Palveluiden käyttö siirtyi erityisesti erikoissairaanhoidossa jo ennakoivasti yhä enemmän Essotesta KYS:iin ja tiivis yhteistyö Varkauden kanssa jatkui niin normaalilla tasolla, kun se vuoden 2021 olosuhteissa oli mahdollista. Henkilöstön osalta muutos tarkoittanee 5 henkilön (laitoshuolto) siirtymistä tuplaliiketoimintasiirrolla Pohjois-Savon hyvinvointialueen kautta Servica Oy:n palvelukseen ja 2 henkilön siirtymistä hyvinvointialueelle (kuntouttavan työtoiminnan palvelut). Vuonna 2022 käytävät yhteistoimintamenettelyt ovat sen vuoksi jäämässä Joroisten osalta henkilömäärältään pieniksi.

Huolissani olen henkilökunnan jaksamisesta. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet hälyttävästi. Henkilöstön määrän suunnitelmallisesti vähentyessä ja pitkien palvelussuhteiden vuoksi ikääntyessä riski henkilöstön suorituskyvyn luonnolliselle heikkenemiselle on tosiaasia. Sen vuoksi näkisin, että vuonna 2022 henkilöstöön liittyvä keskeisin tehtävämme on etsiä keinoja työhyvinvoinnin säilyttämiseksi ja parantamiseksi sekä mahdollisuuksien mukaan yhdessä työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäistä esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksia.

Urheilugaalassa vuoden 2021 liikkuvimmaksi kunnaksi valitun kunnan kunnanjohtajana kiitän kunnan henkilöstöä hyvin, sitoutuneesti ja kustannustehokkaasti tehdystä työstä.

## 5.2 Talous- ja hallintojohtajan katsaus

### *Toiminta*

Henkilöstön näkökulmasta vuoden 2021 leimallisia piirteitä olivat edelleen vuoden 2020 tavoin koronaviruksen (Covid-19) kanssa eläminen ja samanaikaiset olennaiset muutokset kunnan luottamus- ja virkajohdossa sekä taloushallinnossa.

Kesäkuulle siirtyneiden kunnallisvaalien jälkeen uusi kunnanvaltuusto, hallitus ja lautakunnat organisoituivat ja aloittivat toimintansa syksyllä 2021. Luottamusjohdon toiminta saatiin aloitettua sopuisasti puolueiden sovittua luottamustehtävistä. Uusi kunnanvaltuusto pääsi heti aloittamaan kunnan toiminnan ohjaamisessa keskeisen kuntastrategian päivittämisen valmistelulla.

Johtamisen resursseihin vaikuttivat erityisesti se, että sivistysjohtajan tultua valituksi kunnanjohtajaksi, sivistysjohtajan tehtävät jaettiin kunnanjohtajan ja yhtenäiskoulun rehtorin kesken, kunnes uusi sivistysjohtaja aloittaisi vuoden 2022 alusta. Sektoreista kunnanjohtajan vastuulla oli myös kunnan edunvalvonta sote-asiossa, koska kunnalla ei ole omaa erillistä soteasiantuntijaa/johtajaa. Hallintosääntö päivitettiin vastaamaan supistusten jälkeistä tilannetta vuoden 2022 alusta lukien. Koronapandemian edellyttämien toimenpiteiden johtamista jatkettiin laajennetussa johtoryhmässä, josta taakan jaon vuoksi vetovastuu oli edelleen teknisellä johtajalla. Kunnanjohtajan tehtäviin normaalisti kuuluvia hallinnon johtamisen tehtäviä säilytti edelleen talous- ja hallintojohtajalle.

Taloushallinnon osalta suurin vaikutus oli valtionhallinnon raportointijärjestelmän muutoksella, joka yhtä aikaa henkilövaihdoksien ja siitä seuranneen perehtymisen sekä 0,4 htv vähennyksen vuoksi aiheutti merkittävän ylikuorman taloussihteereille. Ylikuorman vuoksi vuodelle 2022 on jouduttu antamaan ylityömääräys ja aikavälille 1.2–31.5 taloussihteereiden resurssi palautettiin määräaikaisesti 2 henkilötyövuoteen. Taloushallinnon työpaine vaikuttaa hallintotehtävien kokonaisuuteen, koska toimialojen taloushallinto on riippuvaista konsernipalveluissa tuotetusta numeerisesta aineistosta.

Palkkahallinnon osittaisulkoistus toimi suuremmitta ongelmitta määräaikaisena ratkaisuna. Nyt palkkahallinnon tehtävät kyetään suorittamaan itsenäisesti.

Koronatilanne säilyi kuntalaisten vastuullisen toiminnan ja kunnan työntekijöiden aktiivisten toimenpiteiden avustamana koko vuoden maltillisena. Samalla talousarviossa 2021 asetetut kunnan toiminnalliset tavoitteet saavutettiin koronasta huolimatta kauttaaltaan hyvin.

Silti toinen koronavuosi ajoi kunnan henkilökunnan ahtaalle. Jatkuvasti päivittyvät ohjeet vaikuttivat erityisesti sivistystoimen ja teknisen toimen operatiivisiin tehtäviin. Sairauspoissaolot lisääntyivät, joka osaltaan rasittaa kulloinkin töissä olevaa henkilökuntaa. Rasitus kohdistui erityisesti henkilöihin, jotka tehtäviensä vuoksi työskentelevät lapsien, oppilaiden tai asiakkaiden kanssa. Niiden osalta, joille se oli mahdollista, etätyö jatkui ongelmitta laajasti.

### *Talous*

Kuntakonserni teki lopulta noin 1.1 miljoonaa euroa ylijäämäisen tuloksen. Ylijäämä perustuu poikkeuksellisiin tulovirtoihin. Samanaikaisesti oli valtion ja EU:n elvytystoimien osaltaan ylläpitämää talouskasvua, jonka vuoksi verotulot kehittyivät alkuvuonna jopa odotettua paremmin, että koronatilanteen vuoksi saatiin korotettuja valtionosuuksia. Kuntataloutta pönkitettiin siten valtion toimesta edelleen merkittävästi. Koronaolosuhteissa kulujen kasvu pysyi samanaikaisesti maltillisena erikoissairaanhoidon lukuun ottamatta. Tulos on edelleen erinomainen, vaikka se puolittui vuodesta 2020.

On hyvä, että vuosina 2020–2021 kyettiin rakentamaan hieman taloudellista puskuria. Helmikuussa 2022 alkanut Ukrainan sota on romahduttanut maailmantalouden kasvuodotuksia. Suomessa negatiivisten vaikutusten arvioidaan olevan keskimäärin suurempia Venäjän kaupan tyrehtymisen ja Venäjän toiminnasta aiheutuvan maariskin vuoksi.

Inflaatio on voimakasta, joka kasvattaa kuntataloudessakin erityisesti energia- ja materiaalikustannuksia.

Tätä kertomusta kirjoitettaessa työntekijäjärjestöt ovat antaneet varoituksen työtaistelutoimenpiteistä. Palkankorotusvaatimukset ovat merkittäviä ja kunta-alan palkkojen kilpailukyisyyden vuoksi järjestöt ajavat pidempiaikaista palkkaohjelmaa, jonka vaikutukset olisivat valtiontalouden tasollakin merkittävät. Kuntatyönantajan edustaja KT:n mukaan kunnat eivät tulisi selviämään vaadituista palkankorotuksista ilman valtionrahoituksen merkittävää lisäystä.

Joroisten kunnalle erityinen taloudellinen haaste voi liittyä Essoten purkautumiseen. Sote-toimeenpanolain perusteella jäsenkunnat ovat vastuussa ennen soteuudistusta aiheutuneista velvoitteista. Joroisten kuntakin vastaa esimerkiksi erikoissairaanhoidon osalta sopimatta olevan palkkaharmonisoinnin lisäkuluista.

#### *Kaksi talouden tasapainotusohjelmaa*

Talouden tasapainotusohjelma I (2019–2021) viimeiset henkilöstöön vaikuttavat toimenpiteet toteutuvat alkuvuodesta 2022, kun esimerkiksi sote-palveluiden, työllistämisyksikön ja varhaiskasvatuksen sihteerin tehtävistä vastannut toimistosihteerin eläköityy. Hänen varhaiskasvatuksen sihteerin tehtävänsä lisätään rekrytoitavan yhtenäiskoulun toimistosihteerin tehtäviin, joista kunnan yhteispalvelupisteen sihteerin tehtävät siirretään kirjaston henkilökunnan tehtäväksi. Yhtenäiskoulun sihteeriresurssi ei menettelyssä kasva, vaan se säilyy 2 henkilötyövuotena. Kirjasto saa 0,5 htv lisäresurssin yhteispalvelupisteen ja muiden toimintonsa käyttöön. Muut toimenpiteet on toimeenpantu hallintosäännön muutoksella ja sihteeriresurssin järjestämisellä, joka tosin jatkuu henkilö- ja tehtävämuutosten vuoksi vuoden 2022 aikana.

Perusopetuksen henkilöstöön liittyvät päätökset on tehty osana perusopetuksen järjestämissuunnitelmaa.

Talouden tasapainottamisohjelma II (2021–2024) ei sisällä henkilöstön määrään tai olennaisesti tehtäviin vaikuttavia toimenpiteitä.

### 5.3 Sivistysjohtajan kertomus

Sivistysjohtajan siirtyminen maaliskuussa 2021 hoitamaan myös kunnanjohtajan tehtäviä aiheutti henkilöstövajetta sivistystoimeen. Sivistysjohtajan tehtävistä osa siirtyi yhtenäiskoulun ja lukion rehtorin hoidettavaksi. Tästä johtuen kunnanjohtaja/sivistysjohtajan ja rehtorin työmäärät olivat suuria. Tämän tehtäväjärjestelyn lisäksi korona aiheutti lisätyötä erityisesti sivistystoimessa vuonna 2021.

Koulutoimen sihteerin, joka vastasi opettajien palkkojen syötöstä Populus-järjestelmään, saanut irti kesällä 2021. Hänen tilalleen palkattiin määräaikainen sihteerin.

Laajennettu oppivelvollisuus astui voimaan 1.8.2021 lyhyellä valmistautumisajalla. Valta-kunnalliset uudistukset edellyttävät opetustoimelta uusien käytänteiden haltuunottoa ja uudenlaista työn organisointia.



Korona on kuormittanut opetustoimen henkilöstöä kokonaisuudessaan (opettajat ja muu henkilöstö) paljon, sillä opetus on järjestetty lähiopetuksena koronarajoitukset huomioiden. Henkilöstön sijaisjärjestelyitä on ollut paljon. Osa poissaoloista on johtunut koronasta ja osa on ollut pidempiaikaisia, mm. perhevapaita, vuorotteluvapaita yms. Opettajien sijaisuuksiin on ollut vaikea rekrytoida päteviä sijaisia lukuvuoden aikana.

Oppilashuollon henkilöstön vaihtuvuus oli suurta ja välillä oppilashuollon kaikissa työtehtävissä ei ole ollut työntekijää. Tämä on tuonut osaltaan haasteita oppilaiden hyvinvointiin ja sitä kautta opetushenkilöstön työn kuormittavuuteen.

Henkilöstön jaksamisesta on pyritty huolehtimaan järjestämällä koronarajoitukset huomioiden tyhy-toimintaa.

Vastaavasti varhaiskasvatuksen puolella korona on aiheuttanut paljon lisätyötä, ja henkilöstö on ollut tavanomaista enemmän poissa. Alkuvuodesta myös koronalle altistuminen edellytti kotikaranteenia. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle on täytynyt palkata sijaiset aina heidän poissa ollessaan, jotta lain mukaiset henkilöstömitoitukset toteutuvat.

Joroisten kunta valikoitui pilottikunnaksi kaksivuotiseen esiopetuksen kokeiluun. Kokeilu astui voimaan 1.8.2021. Kaikki koulutukset ja henkilöstö- ja tilajärjestelyt tehtiin lyhyessä ajassa.

Joroisten kirjastossa työskenteli vuonna 2021 myös hankerahoituksella työllistetty henkilö. Vaikeutuneen koronatilanteen vuoksi, kirjasto oli aluehallintoviraston määräyksellä kokonaan kiinni 1.3. – 16.3.2021.

Hyvinvointipalveluissa oli kevään 2021 aikana muutoksia palvelujen tarjonnassa johtuen vallitsevasta koronatilanteesta. Aikuisten ryhmäliikunta ja nuorisotilojen käyttö oli tauolla useampaan kertaan. Henkilöstöä ei tarvinnut lomauttaa, vaan he tekivät korvaavia työtehtäviä kunnan muissa toimipisteissä.

Vuotta 2021 on leimannut erityisesti korona ja sen vaikutukset työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen. Jatkuvat muuttuvat ohjeistukset, suojautuminen, sairastumisen pelko yms. kuormittivat erityisesti lasten ja nuorten kanssa työtä tekeviä henkilöitä. Vuoteen on mahtunut myös paljon uudistuksia ja henkilöstömuutoksia.

#### 5.4 Teknisen johtajan tervehdys

Teknisen toimen henkilöstöasioita leimasi v. 2021 ennen kaikkea koronapandemia. Tekninen toimi tuottaa tukipalveluita muille toimijoille, joten toiminnan jatkuvuuteen ja henkilöstön riittävyteen jouduttiin kiinnittämään huomiota lähes jokaisessa yksikössä. Esimerkiksi vesihuoltolaitoksen toiminta on yhteiskunnan kriittisiä tekijöitä ja vähäisen henkilömäärän vuoksi pelkona oli toiminnan vaarantuminen yhtä aikaa tapahtuvien sairauspoissaolojen vuoksi. Henkilöstö käytti korostetun huolellisesti maskeja, ruokailut porrastettiin ja henkilöstölle määrättiin varahenkilöt, jotka eivät kohdanneet toisiaan. Uhka toiminnan vaarantumisesta ei toteutunut. Muita kriittisiä toimintoja, joissa henkilöstön poissaoloihin varauduttiin, olivat mm. ruokahuolto ja terveystaseman laitoshuolto.

Henkilöstövaihdoksia tapahtui vuoden aikana muutamia. Näissä joko eläköitymisen tai toiselle työnantajalle siirtymisen vuoksi tilalle palkattiin uusi työntekijä.

### 5.5 Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin.

Joroisten kunnan yhteistyötoimikunta toimii Joroisten kunnan työsuojelun yhteistoimintaelimenä. Toimikunnan varsinaisina jäseninä ovat kunnan työsuojeluvaltuutetut (3 kpl), työntekijäjärjestöjen edustajat (3 kpl), työnantajan nimeämä edustus sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojeluhenkilöstö on perehtynyt työympäristöön ja työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Työsuojeluhenkilöstö ohjaa ja auttaa työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä sekä osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Vuoden 2021 keskeisimpiä työsuojelutoimintaan vaikuttaneita asioita olivat työsuojeluhenkilöstön toimikauden päätyminen ja työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen sekä valitsevan epidemiatilanteen aikainen henkilöstötoiminta ja yhteydenpito työyksiköiden työturvallisuustoimenpiteistä ja henkilöstön suojaamiseen liittyvistä kysymyksistä.

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on nelivuotinen. Työntekijäjärjestöjen edustajat vastaavat työsuojeluvaltuutettujen valintaa koskevan vaalin järjestelyistä. Työsuojeluhenkilöstön toimikaudelle 2022–2025 vaali suoritettiin loka-joulukuussa 2021. Vaali käytiin sopuvaalina vähäisen ehdokasmäärän johdosta.

Työsuojelun toimintaohjelman lähtökohtana on työturvallisuuslaki (738/2002), jonka mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelun toimintaohjelma on yleistasoinen toimintaa ohjaava asiakirja, jonka perusteella toimialat johtavat oman turvallisuustyönsä keskeisiä päämääriä ja laativat tarkentavia yksikkökohtaisia suunnitelmia. Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin työsuojelupäällikön johdolla yhteistyötoimikunnan lähetekeskusteluissa ja kokouskäsitelyssä sekä vahvistettiin kunnanhallituksessa voimaan pantavaksi v. 2022 alusta.

Työsuojelutoiminnan keskeisenä osa-alueena on työterveyshuollon ja työpaikkakäynneille osallistuminen ja valvovan viranomaisen (AVI) työsuojelutarkastukset. Vuoden 2021 aikana Aluehallintovirasto suoritti kohdennetun työsuojelutarkastuksen vesilaitoksen jätevedenpuhdistamojen biologisten vaaratekijöiden altistumien ehkäisyyn, vaarojen tunnistamiseen ja varautumiseen liittyen. Tarkastuksen perusteella annettiin 5 kpl toimintaohjeita, jotka työnantajan on huomioitava toiminnan suunnittelussa, kehittämisessä ja työturvallisuudessa.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä toteutettiin yhteensä 6 työyksikössä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto antoi käyntien perusteella raportit työyksiköille. Raporteissa on nostettu esille työyksikön mahdolliset kehityskohteet ja parannusehdotukset tai suositellut jatkotutkimukset. Samalla toteutetaan työyksikön sähköiset terveystarkastukset ja tarvittavat terveystarkastukset kohdennetusti.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö kokoontuivat vallitsevasta epidemiatilanteesta johtuen vuoden 2021 aikana vain 3 kertaa. Työsuojelun omatoimisia työpaikkakäyntejä ei suoritettu työyksiköissä. Työsuojeluasioissa ohjausta ja neuvontaa annettiin puhelimitse ja sähköpostilla.

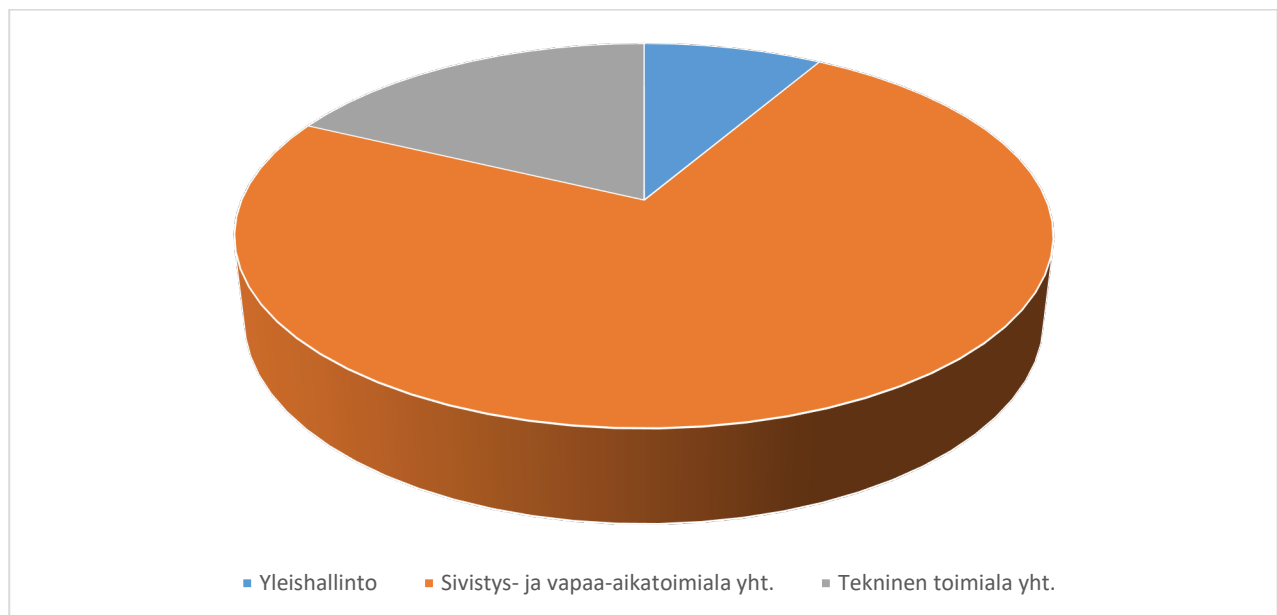
## 6. Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä

### 6.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2021 lopussa kunnan palveluksessa oli 190 henkilöä (vuonna 2020 198 henkilö). Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli noin 69 %. (vuonna 2021 78 %).

<b>Henkilöstö toimialoittain 31.12.2021</b>			
Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto yht.	10	6	16
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi yht.	120	20	140
Tekninen toimiala yht.	22	12	34
<b>Yhteensä</b>	<b>152</b>	<b>38</b>	<b>190</b>

<b>Henkilöstön jakauma</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Vakituiset kokoaikaiset	132	130	132
Vakituiset osa-aikaiset	23	24	18
Määräaikaiset kokoaikaiset	37	15	26
Määräaikaiset osa-aikaiset	10	29	14



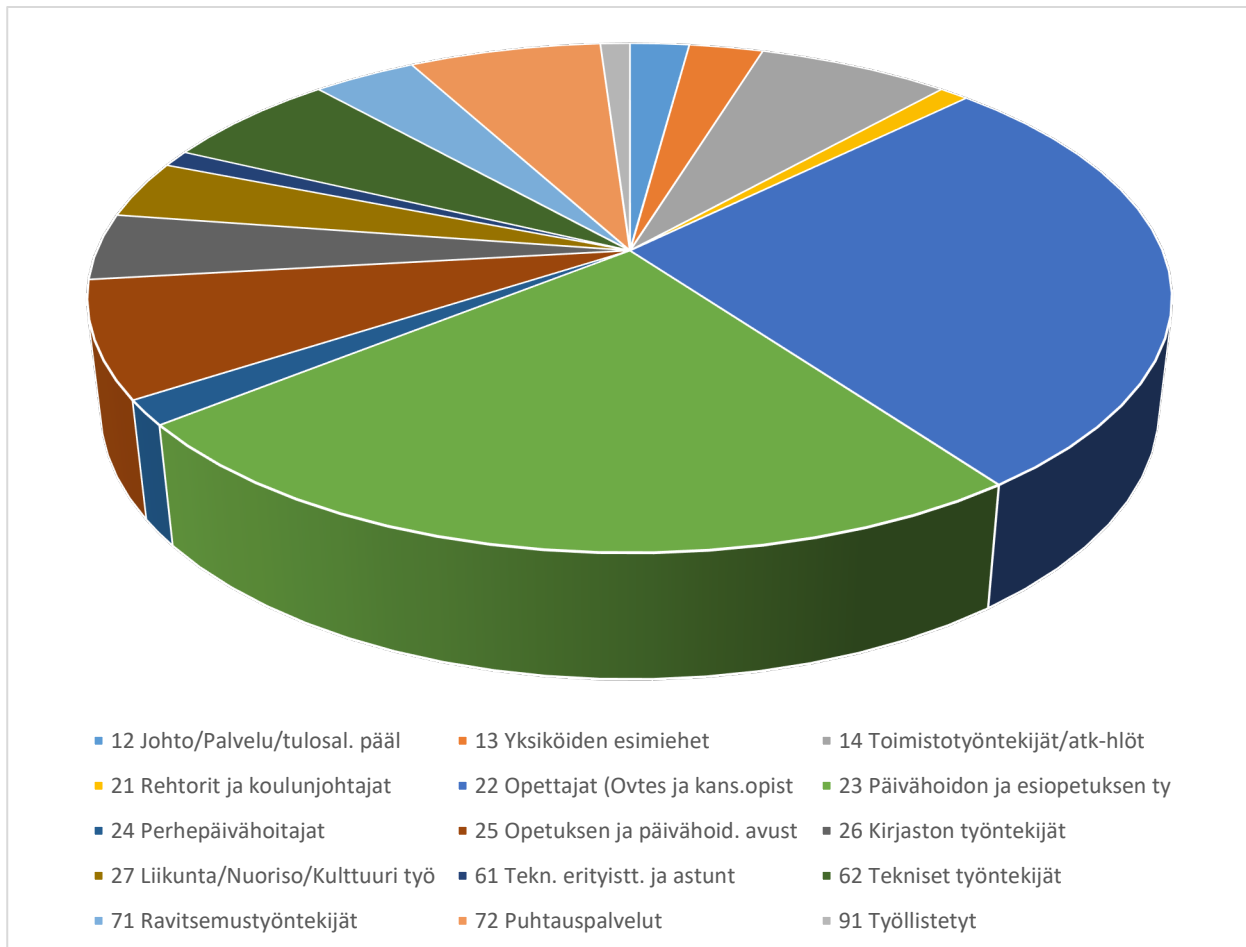
### 6.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaisiksi muutetun henkilöstön työpanosta. Tunnusluvun avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa

työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma sisältyy henkilötyövuosiin samoin kuin muut palkalliset palvelussuhdepäivät.

Henkilötyövuosien pohjalta lasketaan myös muita tunnuslukuja, muun muassa organisaation sairauspoissaolot per työntekijä. Henkilötyövuosia tarkastellessa on huomattava, että tunnusluku sisältää myös sen henkilöstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet), jotka eivät välttämättä ole mukana kertomuksen viimeisen päivän 31.12.2021 henkilölukumäärässä.

Joroisten kunnassa henkilöstön resurssi henkilötyövuosissa mitattuna oli 190 htv, joka on tällä kertaa sama kuin henkilöstön kokonaismäärä 190 per 31.12.2021.



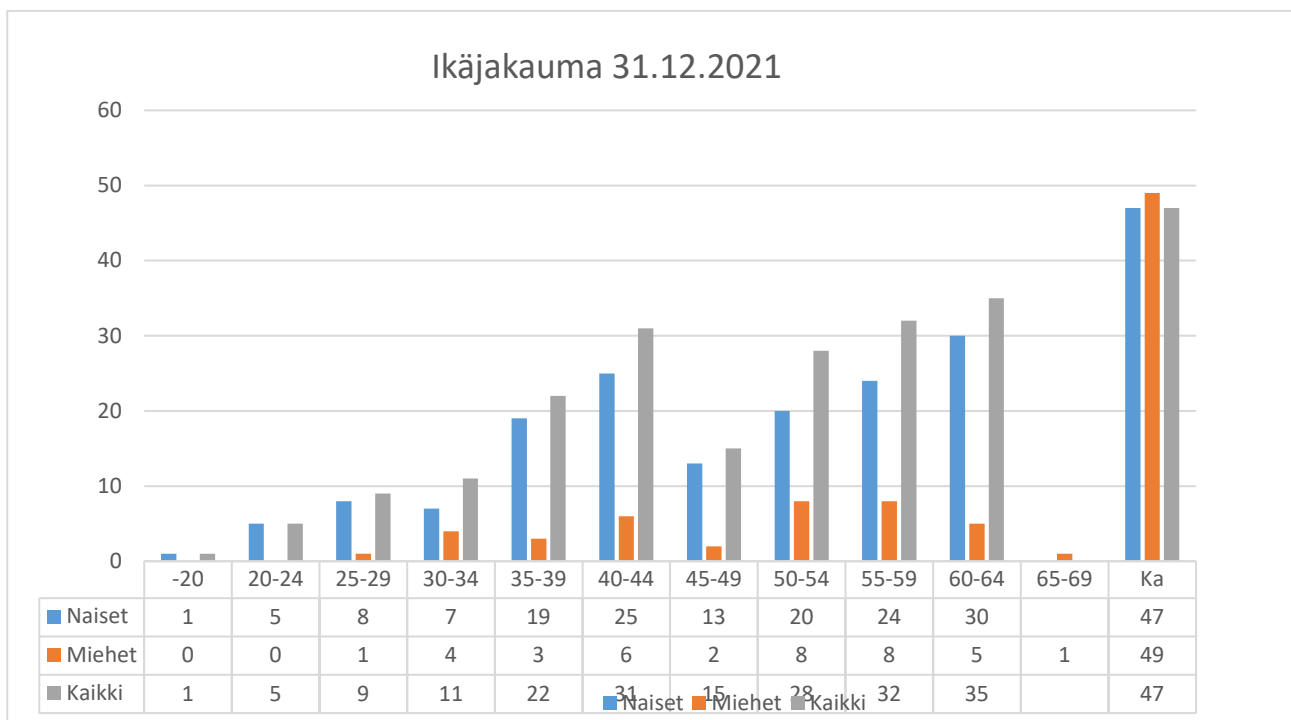
### HTV ammattiryhmittäin

Ammattiryhmä	HTV
12 Johto/Palvelu/tulosal. pääl	4
13 Yksiköiden esimiehet	5
14 Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	13
21 Rehtorit ja koulunjohtajat	2
22 Opettajat (Ovtes ja kans.opist.)	52
23 Päivähoidon ja esiop.työntekijät	46
24 Perhepäivähoitajat	3
25 Opet. ja päivähoid. avustajat	14

26 Kirjaston työntekijät	8
27 Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	7
61 Tekn. erityistt. ja asiantunt.	2
62 Tekniset työntekijät	12
71 Ravitsemustyöntekijät	7
72 Puhtauspalvelut	13
91 Työllistetyt	2
<b>Yhteensä</b>	<b>190</b>

### 6.3 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön suurin ryhmä on 60–64-vuotiaat, ja toiseksi suurin 55–59-vuotiaat työntekijät. Alle 34-vuotiaita on yhteensä 26.



### 6.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilökunnasta jäi vuonna eläkkeelle seitsemän (7) henkilöä. Eläköityminen selittää 7/8 henkilöstön lukumäärän vähenemisestä vuonna 2021.

Eläkkeelle jääneet 2021

		hlöt
Päivähoito	Työsuhde	3
Tekniset	Työsuhde	1
Puht.palvelut	Työsuhde	2
Opetus	Virkasuhde	1
<b>Yht.</b>		<b>7</b>

## 6.5 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot kasvoivat 137 727 euroa ja n. 1,65 % (vuonna 2020 laskua n. 284 tuhatta euroa, n. 4,3 %) edellisestä vuodesta. Henkilöstökulujen suhteellinen osuus kunnan kaikista käyttötalousmenoista kuitenkin laski kuitenkin hieman, 0,6 %.

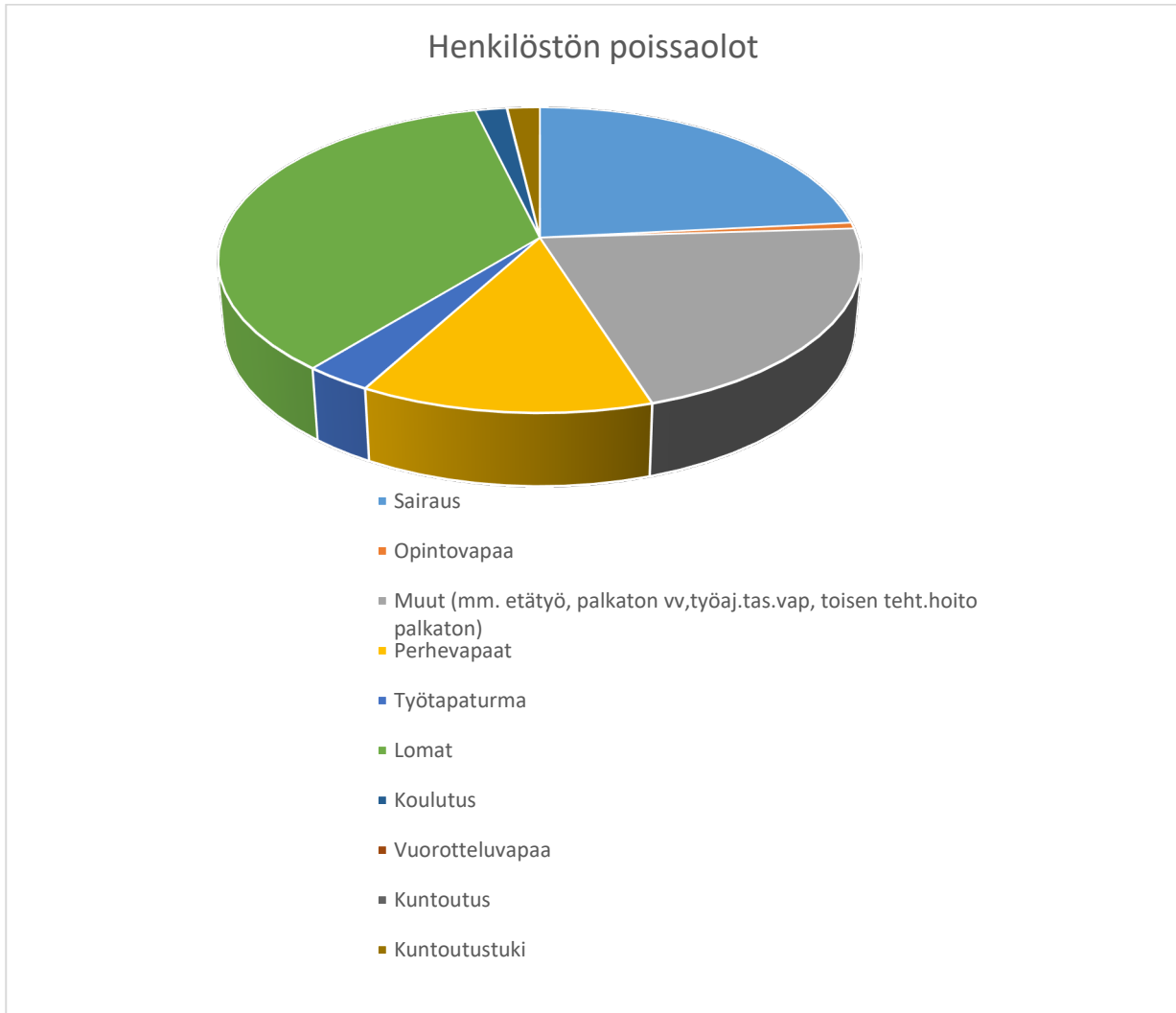
Henkilöstömenot	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	6 625 952	6 342 029	6 391 926
Henkilösivukulut	1 943 075	1 878 454	1 966 284
Yhteensä	8 569 027	8 220 483	8 358 210
Käyttötalousmenot	32 751 030	32 700 443	34 066 259
Henkilöstökulujen osuus %	26,16 %	25,14 %	24,54 %

Henkilöstökulujen suhteellisen pientä osuutta käyttötalousmenoista selittää se, että perustuvan palvelut, sisältäen niiden järjestämisen henkilöstömenot maksetaan ostopalveluina Varkauden kaupungille.

## 6.6 Henkilöstön poissaolot

Poissaolot 2021		
Syy	Työpäivät	Kalenteripäivät
Sairaus	2793	3744
Opintovapaa	76	76
Muut (mm. etätyö, palkaton vv, työaj.tas.vap, toisen teht. hoito palkaton)	2518	3565
Perhevapaat	1533	2161
Työtaturma	354	514
Lomat	4227	5876
Koulutus	216	382
Vuorotteluvapaa	0	0
Kuntoutus	5	
Kuntoutustuki	224	332
YHT.	11946	16655

Oheisessa taulukossa on esitetty henkilöstön poissaolot palkanlaskentajärjestelmä Populuksesta ajettuna tilastona. Sairaus ja työtaturma perusteiset poissaolot yhteenlaskettuina työpäiviä menetti 3147, joka tasaisella jakaumalla tarkoittaisi noin 17 päivää per henkilö.



Sektorin ”Muut” edelleen poikkeuksellisen suurta osuutta (21 %, vuonna 2020 37 %) selittävät korona-ajan etätyöt. Sairauspoissaolot kääntyivät kahden kasvuvuoden jälkeen viime vuonna 2020 laskuun, mutta nyt ne palasivat jälleen kasvu-uralle ja karkeasti arvioiden noin 300 päivää alemmalle tasolle verrattuna edelliseen ns. normaalivuoteen (ei koronaa) 2019.



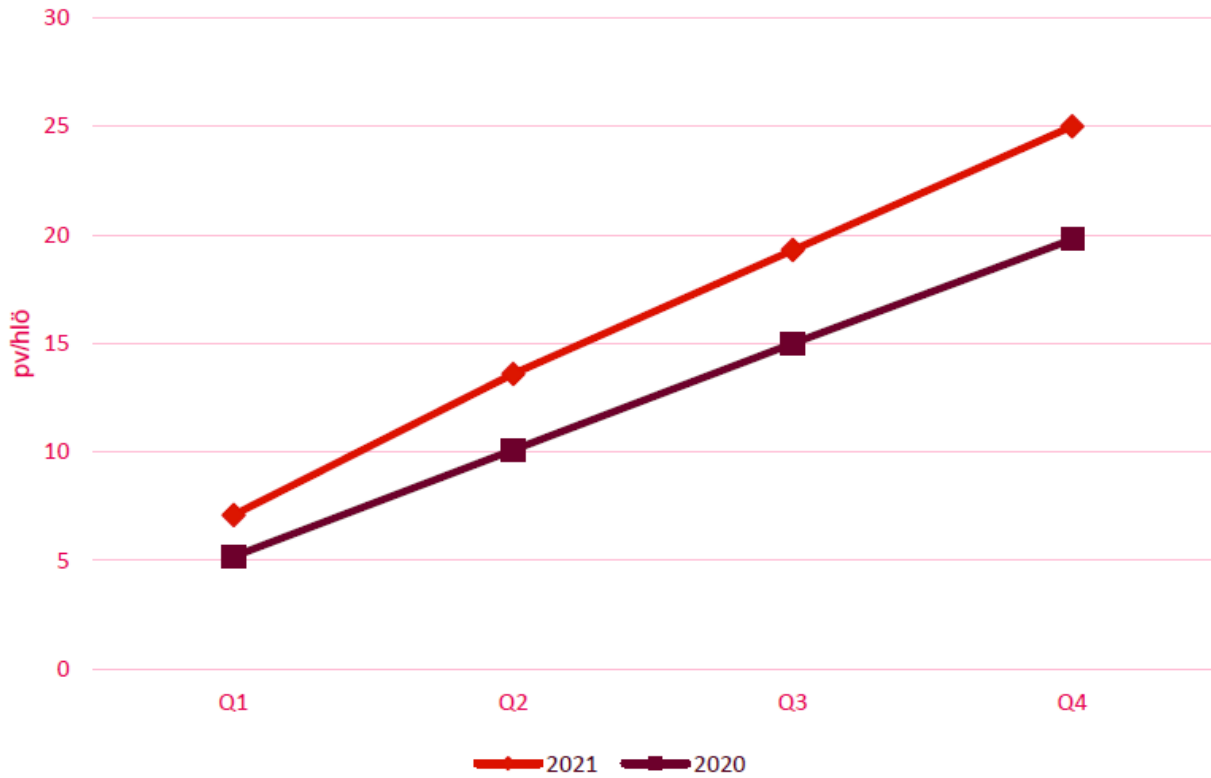
Sairauspoissaolot	tp
2013	2140
2014	2058
2015	2183
2016	2210
2017	2189
2018	2544
2019	3110
2020	2392
2021	2793

#### 6.6.1 Sairauspoissalot (2020–2021) työterveydenhuollon palveluntarjoaja Pihlajalinnan tilastojen mukaan

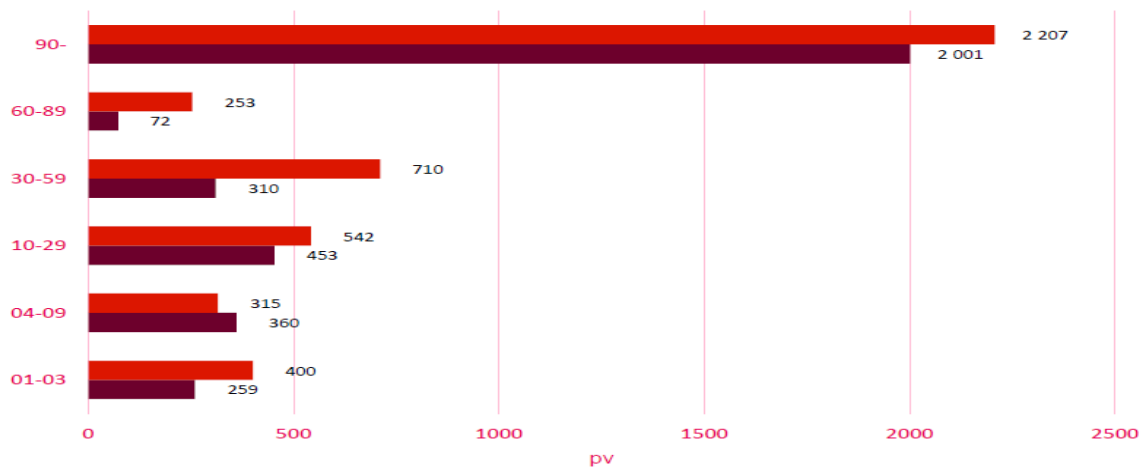
Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 4427 päivää ja vertailuvuonna 2020 yhteensä 3455 päivää. Sairauspoissaolot ovat työterveydenpalveluntuottajan arvion mukaan erittäin korkealla tasolla (yli 25 pv/työntekijä/vuosi, vertailuvuonna 2020 20 pv/työntekijä/vuosi).



### Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen)



### SAIRAUSSPOISSAOLOJEN PITUUDET

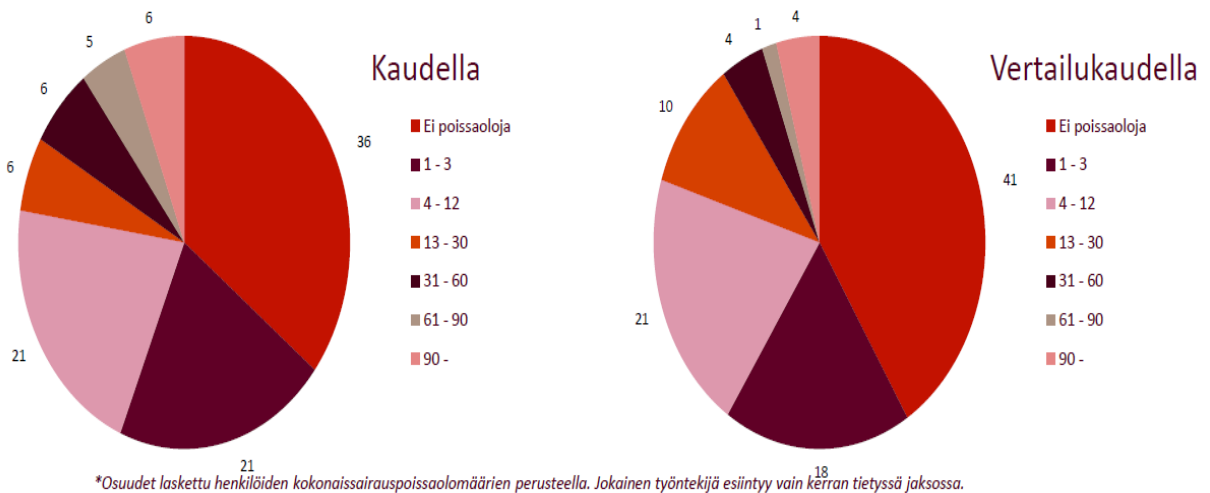


Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	111	42	22	17	4	14
■ Vertailukaudella	85	50	23	11	1	11

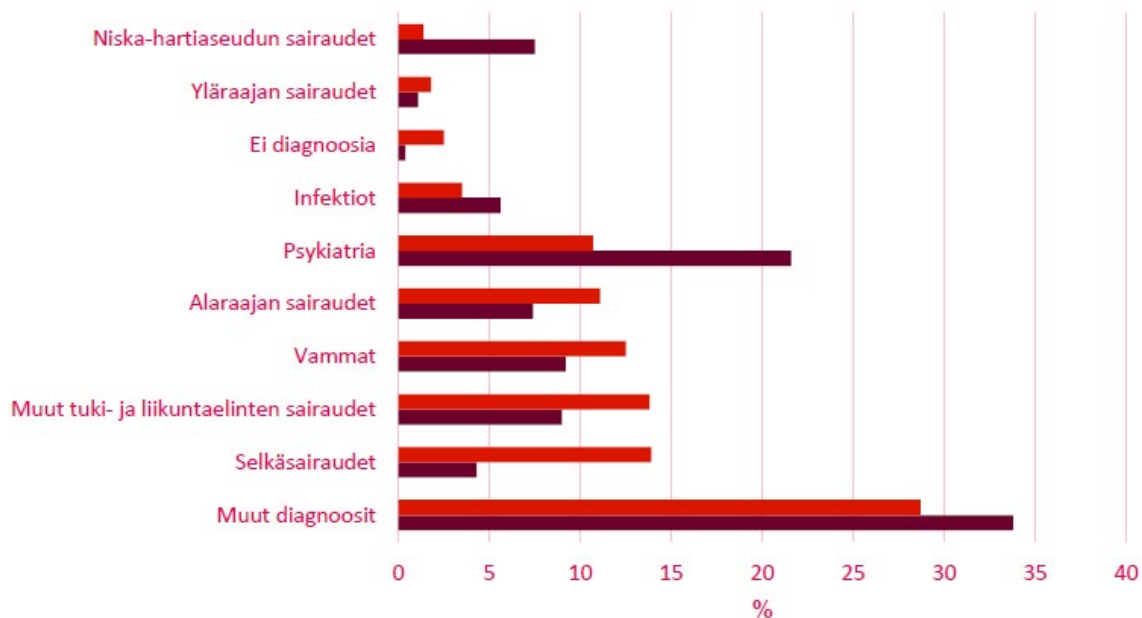
Vuonna 2021 pitkistä sairauslomista (yli 90 pv/14 kpl) kertyy yht. 2207 päivää. Pitkillä sairauslomilla olevat ovat kaikki työterveyshuollon seurannassa. Osa on palannut jo työhön, työkokeiluja on menossa. Yksi työntekijä eläköitynyt. Myös lyhyet sairauspoissaolot (1–3 pv) ovat lisääntyneet. Samoin yli kuukauden pituiset sairauslomamat ovat lisääntyneet.

### Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)



36:lla työntekijöistä ei lainkaan sairauslomiamia, yli kuukauden mittaiset sairauslomamat ovat lisääntyneet.

### Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin



Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	Muut diagnoosit	Infektiot	Ei diagnoosia	Psykiatria	Muut tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	Alaraajan sairaudet	Vammat	Selkäsairaudet	Niska-hartiaseudun sairaudet	Yläraajan sairaudet
■ Kaudella	114	23	15	15	11	11	11	10	6	4
■ Vertailukaudella	87	34	5	11	12	10	9	10	3	5

Sairaslomat tuki- ja liikuntaelinvaivojen vuoksi ovat lisääntyneet: nyt panostettu työfysioterapeutin neuvontaan ja ergonomiohjaukseen. Sairaslomat psyykkisten syiden vuoksi ovat vähentyneet.

### 6.6.2 Populuksen ja Pihlajalinnan tilastojen eroavaisuudesta

Eroavaisuudet Populuksen ja Pihlajalinnan raporteissa johtuvat pääosin erilaisista raportointitavoista.

- Populukseen ja henkilöstötilinpäätösraporttiin sairauspoissaolot, tapaturmapoissaolot ja määräaikaisella kuntoutustuella olevan poissaolot kirjautuvat erikseen. Tämä siksi, että palkanmaksu menee oikein sopimusten mukaisesti. Pihlajalinnan raportissa sairaslomat ja tapaturmasairaslomat ovat samassa kertymässä.
- Korvaavan työn osalta palkkaa ei makseta, joten nämä poissaolot ovat Populuksessa syykoodilla 95 Palkaton yksityisasiat, koska palkkaa ei saa maksaa. Pihlajalinnan raportilla nämä ovat sairauslomana.
- Määräaikaisella kuntoutustuella olevissa kirjaustavoissa saattaa myös olla Pihlajalinnan raportilla sairauslomana.

### 6.7 Koulutukseen osallistuminen

Koulutukset ammattiryhmittäin		2021			
Ammattiryhmä	Työpäivät yhteensä	Henkilöstö lkm	Keskim. pv/hlö yht.	Koulutuksessa olleet lkm.	Keskim. pv koulutuksessa olleet
Johto/Palvelu/tulosal. pääl	0	5	0	0	0,00
Yksiköiden esimiehet	10	7	1	6	1,67
Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	33	16	2	7	4,71
Rehtorit ja koulunjohtajat	0	2	0	0	0,00
Opettajat (Ovtes ja kans.opisto)	62	97	1	15	4,13
Päivähoidon ja esiopetuksen työntekijät	23	93	0	57	0,4
Perhepäivähoitajat	0	4	0	0	0,00
Opetuksen ja päivähoid. avust.	15	28	1	3	5,00
Kirjaston työntekijät	26	11	2	8	3,25
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	5	10	1	4	1,25

Terv.- ja sosiaalihuoll. avust.	0	1	0	0	0,00
Tekn. erityistt. ja asiantunt.		4	0	0	0,00
Tekniset työntekijät	7	33	0	5	1,40
Ravitsemustyöntekijät	16	13	1	5	3,2
Puhtauspalvelut	19	24	1	11	1,73
Työllistetyt	0	4	0	0	0,00
Muu henkilöstö	0	7	0	0	0,00
Yht.	216	359	0,60	121	1,79

## 7. Työhyvinvointi

Työterveydenhuolto järjestettiin kilpailutuksen jälkeen yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

Henkilöstölle tarjottiin 50 euron määräinen Smartum liikunta- ja kulttuurituki.

Koronapandemian vuoksi henkilökunnan yhteisiä tilaisuuksia vältettiin aivan loppuvuotta lukuun ottamatta.