

JOROISTEN KUNTA

Henkilöstökertomus 2022



Johtoryhmä 29.5.2023  
Kunnanhallitus 5.6.2023  
Yhteistyötoimikunta 20.6.2023  
Kunnanvaltuusto 12.6.2023

## Sisällys

1.	Henkilöstökertomuksen tavoite .....	3
2.	Kuntastrategia uudistettiin .....	3
2.1	Kuntastrategia 2018 – 2022 .....	3
2.2	Kuntastrategia 2022 – 2030 .....	3
2.2.1	Arvot .....	4
3.	Henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöohjeet .....	4
4.	Joroisten kunta työnantajana .....	4
5.	Henkilöstöorganisaatio .....	5
5.1	Keskeisimmät viranomaisyhteistyöt .....	5
5.2	Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatiossa .....	6
6.	Johdon katsaukset .....	6
6.1	Kunnanjohtajan palsta .....	6
6.2	Talous- ja hallintojohtajan katsaus .....	7
6.3	Sivistysjohtajan kertomus .....	8
6.4	Teknisen johtajan tervehdys .....	9
6.5	Työsuojelun tapahtumat työsuojelupäällikön kertomana .....	10
7.	Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä .....	11
7.1	Henkilöstön lukumäärä .....	11
7.2	Henkilötyövuodet .....	12
7.3	Henkilöstön ikäjakauma .....	13
7.4	Henkilöstön vaihtuvuus .....	14
7.5	Henkilöstömenot .....	14
7.6	Henkilöstön poissaolot .....	14
7.6.1	Sairauspoissaolot .....	16
7.6.1.1	Sairauspoissaolojen pituudet .....	18
7.6.1.2	Sairauspoissaolot diagnosoitavissa .....	19
7.7	Koulutukseen osallistuminen .....	20
8.	Työhyvinvointi .....	20
8.1	Yleistä .....	20
8.2	Työhyvinvointikysely .....	21
8.3	Toimenpiteitä .....	22

## 1. Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on raportoida keskeisimmät tiedot siitä, millainen vuosi 2022 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 on tehty vuosina 2020 ja 2021. Henkilöstökertomuksella korvattiin aikaisempi henkilöstöraportti. Aikaisempaan verrattuna kertomuksessa on enemmän tietoa kunnan strategisena kärkitavoitteena olevasta työhyvinvoinnista.

## 2. Kuntastrategia uudistettiin

Kunnanvaltuusto päätti uudesta kuntastrategiasta 3.10.2022 § 38, joten pääosa tilikaudesta toimittiin kuntastrategian 2018 – 2022 mukaisesti.

### 2.1 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.

### 2.2 Kuntastrategia 2022 – 2030

Strategisina päämäärinä on, että:

- Joroinen tunnetaan houkuttelevasta ja turvallisesta ympäristöstään asua ja yrittää
- kunnassa toimitaan yhteistyössä kehittyen kestävä talous huomioiden
- kuntalaisten palveluiden laadusta ei tingitä
- hyvinvointia saamme luonnosta, liikunnasta ja kulttuurista
- Keski-Savon kuntien elinvoimaa lisätään itsenäisten kuntien yhteistyöllä

Strategia on, että:

- kunta järjestää toimivat peruspalvelut kustannustehokkaasti itse tai yhteistyössä lähikuntien ja sidosryhmien kanssa
- kunnan tavoitteena on ylijäämäinen ja kestävä talous, jolla pyritään kehittämään elinvoimainen toimintaympäristö elinkeinoelämälle
- kunnassa on houkuttelevat vapaa-ajan mahdollisuudet kunnan sekä kolmannen sektorin ylläpitäminä ja järjestäminä

Strategiset kärkitoimenpiteet ovat:

- tehdä aktivoiva elinkeino-ohjelma
- kehittää kunnan molempien taajamien viihtyisyyttä ja mahdollistaa kylien kehittäminen
- laatia kehittämissuunnitelma VT5-risteysalueen, lentokentän, sataman ja Kotkatharjun alueelle
- edistää henkilöstön hyvinvointia
- vahvistaa omaa lukiota ja ylläpitää toisen asteen koulutuksen saavutettavuutta

### 2.2.1 Arvot

Strategiassa 2022 - 2030 määriteltiin myös kunnan arvot. Ne ovat yhteistyökyky ja yhteisöllisyys. Arvostamme turvallisuutta, luontoa ja harrastamista.

## 3. Henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöohjeet

Yleishallinnon hallinnon tulostavoitteena on valmistella henkilöstöpolitiikka kunnanhallituksen päätettäväksi ja valmistella päivitetyt henkilöstöohjeet kuluvana vuonna 2023.

Voimassa olevien ohjeiden (vrt. edelliset henkilöstökertomukset) 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.

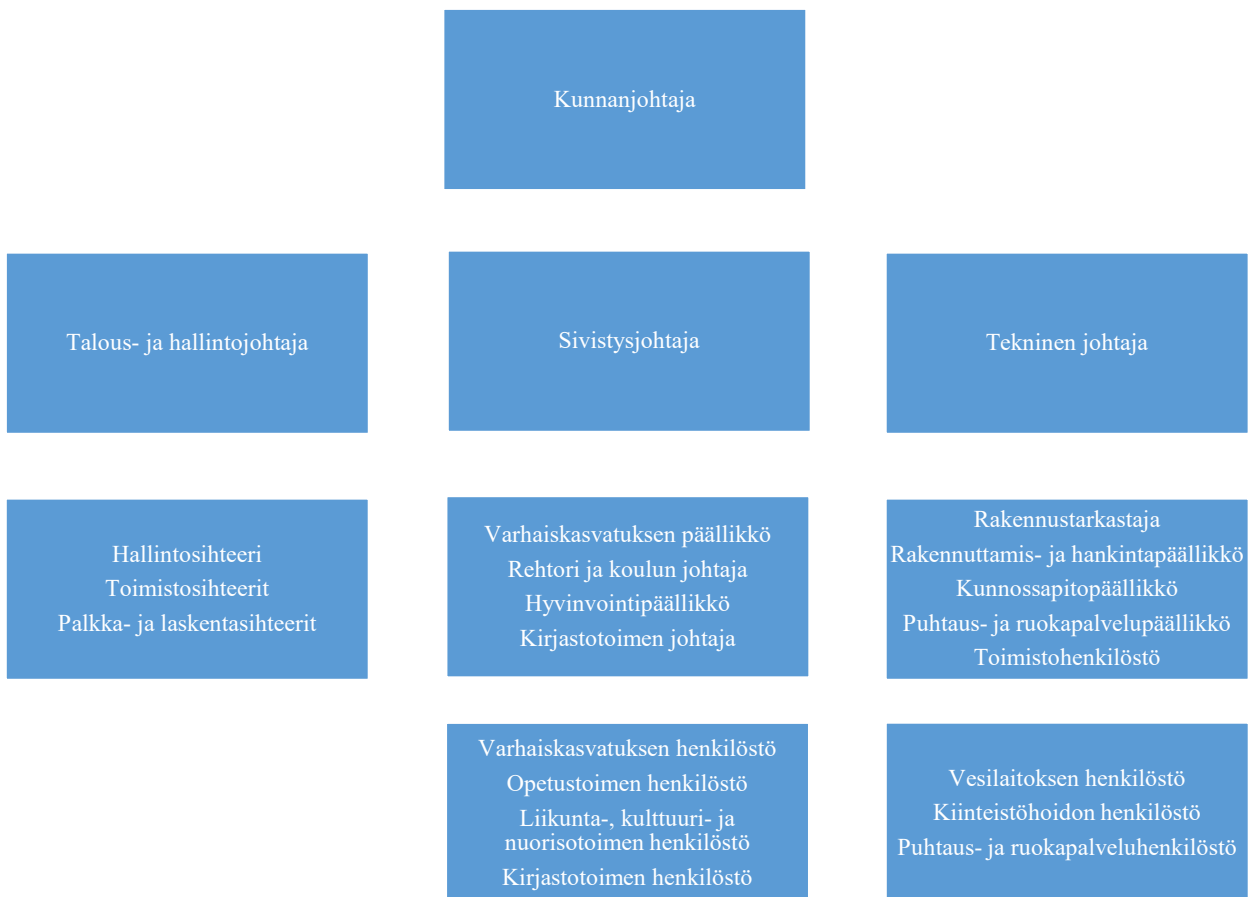
Henkilöstöhallinnon osalta tulevaisuuden tarpeisiin varaudutaan vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä päivitettävällä henkilöstösuunnitelmalla, jolla varaudutaan henkilöstön eläköitymiseen ja vaihtuvuuteen.

## 4. Joroisten kunta työnantajana

Vuoden 2022 lopussa kunnan palveluksessa oli 198 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työ- ja virkasuhteet 31.12.2022. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 152 (77%). Henkilöstön määrän pientä kasvua selittää ukrainalaisia varten palkattu kolmen (3) hengen henkilökunta (määräaikaiset kokoaikaiset) pääasiassa varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen. Yleishallinnossa työskentelee määräaikaisina kokoaikaisina maahanmuutto- ja työllisyyskoordinaattori ja elinkeinohankkeessa hankekoordinaattori. Vakituisen kokoaikaisen henkilökunnan määrä supistui suunnitellusti vuoden 2020 tasolle. Henkilötyövuosina (htv) työvoiman kasvu edelliseen vuoteen 2021 verrattuna ei ole yhtä suuri, koska kasvua tapahtui osa-aikaisten ryhmässä (4 henkilöä).

Rekrytointi-ilmoituksiin saatuihin hakemuksiin perustuen kunta on kiinnostava työnantaja. Erityisesti vuoden 2023 puolella rekrytoinnissa on joidenkin tehtävien osalta ilmennyt haasteita. Kirjaston johtajan tehtävää ei saatu täytettyä. Sivistystoimen eräisiin tehtäviin on ilmennyt haasteita saada koulutukseltaan päteviä hakijoita. Nämä tehtävät ovat haasteellisia rekrytoitavia monissa kunnissa. Kunta on kyennyt tarjoamaan vakaat työolosuhteet. Esimerkiksi koronakriisin aikana lomautuksia tai työsuhteiden päättymisiä ei tapahtunut. Vuonna 2022 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella kunnan henkilökunta on kokonaisuutena arvioiden tyytyväinen työolosuhteisiinsa. Kyselyn perusteella erityisen hyvää on ollut kunnan esihenkilötyö (ka. 4.2/5 pistettä).

## 5. Henkilöstöorganisaatio



### 5.1 Keskeisimmät viranomaisyhteistyöt

Varkauden kaupungin ja Joroisten kunnan välille on laadittu sosiaali- ja terveystalvöpalvelujen järjestämiseksi ja tuottamiseksi yhteistoiminta-alue, jossa Varkauden kaupunki on määritelty

isäntäkunnaksi. Joroisten kunta on luovuttanut sosiaali- ja terveystalvöpalvelujen järjestämisvastuun Varkauden kaupungille 1.1.2013 alkaen. Sosiaali- ja terveystalvöpalveluja tuottava henkilökunta on siirtynyt Varkauden kaupungin palvelukseen yhteistoiminta-alueen aloittamisen myötä. Yhteistyö oli viimeistä vuottaan käynnissä raportointivuonna 2022. Kyseinen henkilökunta siirtyi soteuudistuksessa Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen.

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

Keski-Savon ympäristötoimen henkilöstöstä (isäntäkunta Leppävirta) ympäristösihtööri työskentelee 75 % työajasta Joroisissa. Joroisten kunnan rakennustarkastajan palvelut hankitaan yhteistyösopimuksen mukaisesti 50 % rakennustarkastajan ja sihtöerin tehtävien osalta Varkauden kaupungilta.

Varkauden elinkeino-yhtiö Navitaksen yritysasiantuntija työskentelee pääosin Joroisissa Navitaksen toimipisteessä.

## 5.2 Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatiossa

Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyi sote-uudistuksessa seitsemän (7) henkilöä puhtaanapalveluista ja työpajalta 1.1.2023 alkaen. Rantasalmen kirjasto irtaantui vuoden 2022 päätteeksi Toenperän kirjaston yhteistyöstä. Sen henkilökunta (5 henkilöä) siirtyi Rantasalmen kunnan palvelukseen.

Sivistysjohtaja ja rakennuttamis- ja hankintapäällikkö (sis. työsuojelupäällikön tehtävät) sekä teknisen toimen ja elinkeinotoimen yhteinen sihtööri irtisanoutuivat siirtyessään muiden työntekijöiden palvelukseen. Heidän tilalleen rekrytoitiin henkilöt pääosin vastaaviin tehtäviin.

## 6. Johdon katsaukset

### 6.1 Kunnanjohtajan palsta

#### *Aikaisemmin*

Vuosi 2021 oli koronapandemian ja muutosten sävyttämä vuosi. Uusi kunnanvaltuusto, hallitus ja lautakunnat aloittivat tehtävänsä. Uuden valtuuston ensimmäisenä tehtävänä oli kuntastrategian päivittäminen, joka saatiin valmiiksi lokakuussa 2022. Olimme myös ensimmäistä vuotta Pohjois-Savon maakunnan jäsenkunta. Soteuudistus käynnistyi.

#### *Strategia*

Uusi strategiamme sisältää kunnan arvot. Ne ovat yhteistyökyky ja yhteisöllisyys.

Yhtenä strategian viidestä kärkitoimenpiteestä on edistää henkilöstön hyvinvointia.

#### *Kunnan johtaminen*

Kunnan johtoryhmästä vaihtui kolme viidestä (3/5) (aikaisemmin 6) jäsenestä, sivistysjohtaja ja rakennuttamis- ja hankintapäällikkö (työsuojelupäällikkö) ja yritysasiantuntija (Navitas). Johtoryhmä oli osan vuodesta myös vajaalukuisen, ja hoidin yhdessä yhtenäiskoulun rehtorin kanssa myös sivistysjohtajan tehtäviä. Tekninen johtaja hoiti osan vuotta oman työnsä ohessa myös rakennuttamis- ja hankintapäällikön, sisältäen työsuojelupäällikön, tehtävät. Talous- ja

hallintojohtajalle oli edellisenä vuonna siirretty pääosa eläköityneen kunnansihteerin tehtävistä, sisältäen KT-yhteys henkilön tehtävät ja hallintosäännössä yksilöidyt muut henkilöstöasioiden valmistelutehtävät. Parhailtaan uudistettavana olevassa hallintosäännössä selkeytetään kunnanjohtajan vastuita henkilöstön johtamisesta. Itselleni mennyt vuosi oli ensimmäinen kokonainen kunnanjohtajana. Pienellä virkajohdolla saimme vuodelle asetetut kehitystavoitteet tehtyä. Kun johtajilla on kiire, myös alaisen hallinnon itsenäinen työpanos kasvaa. Valtuuston ja hallituksen toiminta oli rakentavaa ja yksituumaista, joka oli ehdoton edellytys suurten muutosten läpiviemiseksi. Ilman luottamusjohdon tukea ei olisi kyetty tapahtuneisiin merkittäviin toiminta- ja organisaatiomuutoksiin. Kiitän luottamusjohtoa, johtoryhmää ja kaikkia johtajien ja esihenkilöidensä tehtäviä hoitaneita venymisestä.

#### *Soteuudistus ja TE uudistus sekä Ukrainalaisten auttaminen*

Johtoryhmä yhdessä puhtaus- ja ruokapalvelupäällikön sekä palkkahallinnon kanssa hoiti myös soteuudistukseen liittyvän historiallisen suuren muutoksen omien toimiensa ohessa. Hyvin toimittu.

TE-uudistusta ja Ukrainalaisten avustamista varten palkattiin määräaikainen, nyttemmin vakinaistettu työllisyys- ja maahanmuuttokoordinaattori, jonka työstä on ollut minulle korvaamatonta apua.

#### *Henkilöstö voimavarana*

Varhaiskasvatuksessa meillä on käytössä ns. + 1 malli, eli tavoitteena on, että työntekijöitä kussakin ryhmässä on yksi lakisääteistä enemmän. Myös peruskoulu on vahvasti resursoitu. Ylläpidämme kahta toimintamalliltaan hieman erilaista koulua, kirkonkylän yhtenäiskoulua ja Kuvansin koulua. Lukio mahdollistaa aineopettajat myös yläkouluun.

Teknisessä toimessa on oman henkilöstön lisäksi käytettävä ostopalveluita. Yleishallinnon henkilöresurssi on niukka ja paikoin jouduttiin tekemään ylityöpäätöksiä.

Sotepalveluiden kuntalaisia palvelut henkilökunta, terveysaseman laitoshuoltajat ja Rantasalmen kirjaston henkilökunta siirtyivät hyvinvointialueen ja Rantasalmen kunnan palvelukseen. Kiitän kaikkia vuosien laadukkaasta palveluksesta. Onneksi useimmat teistä palvelee kuntalaisia edelleen.

#### *Työhyvinvoinnista*

Viimeksi olin huolissani henkilöstön jaksamisesta. Sairaslomapäivät on saatu merkittävästi vähenemään, mutta huoleni ei yksittäisten työntekijöiden ja esihenkilöiden työkuormista johtuen ole kaikkien osalta kokonaan hälventynyt. Suunta on kuitenkin oikea.

Järjestimme työtyytyväisyyskyselyn. Kehittämiskohteita on, mutta kokonaiskuva on hyvä. Vuodelle 2023 on päivitetyn strategian mukaisesti suunniteltu useita työhyvinvointia parantavia ratkaisuja, joita on jo alkuvuodesta toimeenpantu. Uskon niiden vaikuttavan työtyytyväisyyteen ja pitovoimaan merkittäväällä tavalla.

## **6.2 Talous- ja hallintojohtajan katsaus**

#### *Toiminta*

Yleishallinnossa vuoden 2022 aikana kunnan perustoiminnot jatkuivat enimmäkseen edellisen vuoden kaltaisina. Kunnan viranhaltijat hoitivat oman toimensa ohessa sote-uudistuksen

edellyttämät valmistelut kunnan sote-palveluiden siirtämiseksi kunnalta Pohjois-Savon hyvinvointialueelle. Maahanmuuttopalveluita lisättiin erityisesti ukrainalaisten palvelemiseksi.

Elinkeinotoimi ja tekninen toimi edistivät aktiivisesti kunnassa käynnissä olevia mittavia yksityisiä aurinkovoimalahankkeita. Kotkatharjun virkistysalueen, lentopaikan ja 5-tien risteysalueen kehittämistä varten käynnistyi hanke, joka jatkuu vuoden 2023 ajan. Toiminnallisesti yleishallinnossa tilikausi 2022 onnistui kokonaisuutena hyvin käyttötalouden ja investointiohjelman tavoitteiden mukaisesti, jota on koronaolosuhteissa sekä sodan riehuessa Euroopassa pidettävä koko Joroisten kunnan henkilöstöltä hyvänä suorituksena.

#### *Talous*

Verotulot kertyivät talousarviossa arvioitua paremmin. Vielä viimeistä kertaa haasteita kunnan taloudellisen tilanteen arvioimisessa aiheuttivat sote-palveluiden kustannukset. Aivan lopullisesti ne eivät vielä tälläkään tilinpäätöksellä selviä. Muutoin tilikausi muodostui pitkälti talousarvion mukaiseksi. Laskennallisesti ylijäämä olisi ollut 546 051 €. Tulosta heikentää 300 000 € arvonalennus Ki Oy Kunnantalon osakkeiden arvosta. Kunnan ja vesilaitoksen kirjanpidollinen ylijäämä oli lopulta 362 403 euroa.

Talousarvio vuodelle 2023 on n. 0,7 milj. euroa ylijäämäinen. Talousarvion valmistumisen jälkeen merkittäviä uusia kuluja ovat ainakin palkankorotusten arvioitua korkeampi taso ja kertakorvaukset, kunnille kohdistettu hyvinvointialueelle siirtyneen sote-henkilökunnan jälkikäteen maksettava kertakorvaus vuodesta 2022, ja korkeana pysyttelevän inflaation sekä vaihtuvakorkoisten lainojen korkojen nousun aiheuttamat kustannukset.

Suunnitelmavuosia 2024 – 2025 ei ole vielä kyetty tarkasti arvioimaan. Ilman kulujen sopeuttamista kunnan talous vaikuttaisi kääntyvän alijäämäiseksi. Säästöt energiatehokkuudesta ja verotulot kuntaan suunnitteilla olevista uusiutuvan energian teollisen mittaluokan voimaloista ajoittuvat suunnitelmavuosien jälkeiselle ajanjaksolle. Lakisääteisten muutosten vuoksi kunnan merkittävästi supistuvan talouden tilanteessa on syytä katsoa, mitä soteuudistus ja vuodelle 2025 suunnitellun työllisyyspalveluiden siirtäminen kuntiin vaikuttaa toimintaympäristöömme. Syksyn talousarviossa joudumme lisäksi ottamaan huomioon energian hinnannousun, inflaation, korkojen nousun, kohonneiden palkkakustannusten ja kohonneiden elintarvikkeiden vaikutukset kunnalle ja kuntalaisille. Vaikein jatkuva kotimainen haasteemme on edelleen kuntalaisten väheneminen. Vuonna 2022 väkiluku väheni 81 henkilöllä.

#### *Henkilöstön näkökulma*

Soteuudistuksen jälkeen Kunnan palvelutuotanto painottuu sivistystoimen tehtäviin. Niiden palvelujen järjestämissuunnitelmia päivitetään. Kunta-alalle ja hyvinvointialueille sovitut palkkaratkaisut ovat työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmasta kalliita. Palkkaratkaisun ja palkan kehittämisohjelman lisäksi kunta satsaa moniin työntekijöiden etuuksiin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Soteuudistuksen jälkeisessä pienentyneessä kuntataloudessa ja matalan talouskasvun odotusten vallitessa henkilöstökustannuksiinkin joudutaan kiinnittämään huomiota.

### **6.3 Sivistysjohtajan kertomus**

Sivistysjohtajan tehtävässä aloitti vuoden 2022 alusta uusi sivistysjohtaja. Tätä ennen vuonna 2021 tehtävää hoidettiin maaliskuusta 2021 kunnanjohtajan ja yhtenäiskoulun rehtorin voimin. Tämän takia kunnanjohtaja/sivistysjohtajan ja rehtorin työmäärät olivat suuria ja näin sivistystoimen kehittäminen oli mahdotonta. Uuden sivistysjohtajan aloittaessa tammikuussa



2022 tilanteeseen toivottiin saavan helpotusta. Uusi sivistysjohtaja siirtyi kuitenkin uusiin tehtäviin kesäloman päätyttyä. Tämänhetkinen sivistysjohtaja aloitti elokuussa 2022.

Sivistystoimi on ollut johtajuuden näkökulmasta haastavassa tilanteessa. Johtavan viranhaltijan vaihtumisen myötä toimintakulttuuri myös muuttuu ja tämä on aiheuttanut erilaisia haasteita tai huolia sivistystoimessa. Vuosi 2022 oli rikkonainen sivistyksen kehittämisessä.

Vuoden 2022 alkupuolella sivistyksen henkilökunnalla oli koronasta johtuvia poissaoloja. Vuoden loppua kohden korona helpotti eikä enää haitannut toimintaa. Opettajien ja kasvattajien sijaisuuksiin on ollut vaikea rekrytoida päteviä sijaisia lukuvuoden aikana. Henkilöstön jaksamisesta on pyritty huolehtimaan järjestämällä tyhy-toimintaa. Yksiköissä teetettiin myös työhyvinvointikyselyt ja niiden pohjalta lähdettiin valmistelemaan työhyvinvointisuunnitelmia. Vuoteen on mahtunut myös paljon uudistuksia ja henkilöstömuutoksia.

Sivistystoimialan talousarvio muodostuu suurelta osin henkilöstökuluista. Sivistystoimessa työskentelee suurin osa kunnantyöntekijöistä. Työntekijöillä on oikeus laadukkaaseen henkilöstöjohtamiseen, joka pitää sisällään henkilöstöhallinnon. Syksyn aikana huomattiin henkilöstöohjeiden olevan pääsääntöisesti noin kymmen vuotta vanhoja. Näiden ohjeiden ja henkilöstöpolitiikan päivittäminen aloitettiin ja henkilöstöohjeet valmistuvat vuoden 2023 loppuun mennessä.

Sivistystoimen henkilöstö kokee työssään yleisesti riittämättömyyden tunnetta sekä huolta tehtävien määrän kasvusta. Henkilöstö on kyselyjen perusteella motivoitunutta ja sitoutunutta. On kuitenkin muistettava, että sivistyksen henkilöstö työskentelee lasten, nuorten, oppilaiden, opiskelijoiden, aikuisväestön ja ikäihmisten kanssa ja näin palveluita järjestettäessä henkilöstö joutuu kovan kuormituksen alle. Opetus-, kasvatusta-, ohjaus-, ja toimintapäivät sekä kohtaamiset ihmisten kanssa ovat erilaisia ja näin kuormittavat erilailla. Sivistystoimen toimintaa kehittäessä tulisi henkilöstön näkökulma olla vahvasti esillä.

#### **6.4 Teknisen johtajan tervehdys**

Teknisen toimen osalta merkittävin tapahtumaketju vuoden aikana oli Venäjän aloittama hyökkäyssota Ukrainaan ja siitä aiheutuneet erilaiset heijastusvaikutukset. Useita sotapakolaisia saapui Joroisiin ja suuri osa heistä majoitettiin kunnan toimesta kunnan omistamiin tyhjiin asuntoihin. Asuntojen remontit ja kalustaminen suoritettiin pääosin kunnan omana työnä. Sodan johdosta teknisen toimen varautumissuunnitelmat päivitettiin. Kustannusten nousu oli vuoden aikana ennen näkemättömän suurta.

Henkilöstön määrä säilyi vuoden aikana kutakuinkin ennallaan, mutta loppuvuodesta aloitettiin terveystieteiden laitoshuoltajien YT-neuvottelut koskien heidän siirtymistään hyvinvointialueen palvelukseen v. 2023 alusta. Irtisanoutumisten ja eläköitymisten vuoksi rekrytoitiin uusia henkilöitä mm. ruokahuoltoon, puhtauspalveluihin ja teknisen toimen hallintoon. Rakennusvalvontasihteerin 0,5 htv tehtävä päätettiin järjestää ostopalveluna Varkauden kaupungilta.

Tekninen johtaja aloitti vuoden alusta Kiinteistö Oy Honkauran toimitusjohtajan tehtävässä. Vuoden aikana Honkauran isännöitsijä siirtyi opintovapaalle ja sijaisuus päätettiin lopulta järjestää ostopalveluna isännöintitoimisto ISTO:lta.

## 6.5 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.

Vuoden 2022 keskeisimpiä työsuojelutoimintaan vaikuttaneita asioita olivat uusien työsuojeluhenkilöiden toimikauden aloittaminen sekä työsuojelupäällikön vaihtuminen. Työsuojelupäällikkönä toiminut rakennuttamis- ja hankintapäällikkö Mikko Luostarinen siirtyi heinäkuun alusta toisen työnantajan palvelukseen. Sijaisena loppuvuoden ajan toimi tekninen johtaja Petri Miettinen.

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. Kaksi työsuojeluvaltuutettua suoritti vuoden aikana työsuojelun peruskoulutuskurssin.

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 yleistasonen toimintaa ohjaava asiakirja, jonka perusteella toimialat johtavat oman turvallisuustyönsä keskeisiä päämääriä ja laativat tarkentavia yksikkökohtaisia suunnitelmia.

Työsuojelutoiminnan keskeisenä osa-alueena on työterveyshuollon ja työpaikkakäynneille osallistuminen ja valvovan viranomaisen (AVI) työsuojelutarkastukset. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö kokoontuivat vuoden 2022 aikana 5 kertaa. Työsuojelun omatoimisia työpaikkakäyntejä ei suoritettu työyksiköissä. Työsuojeluasioissa ohjausta ja neuvontaa annettiin puhelimitse ja sähköpostilla.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä toteutettiin yhteensä 3 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 terveyskyselyt ja tarvittavat terveystarkastukset kohdennetusti.

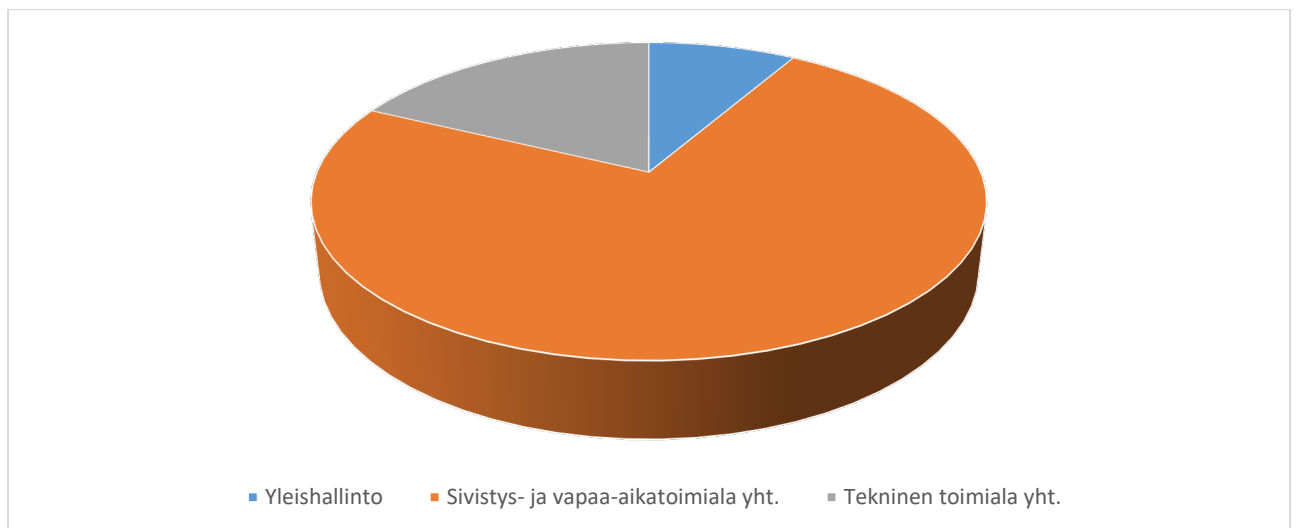
## 7. Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä

### 7.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2022 lopussa kunnan palveluksessa oli 198 henkilöä. Tässä luvussa on mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työ- ja virkasuhteet 31.12.2022. Vakinaisten määrä koko henkilöstöstä oli 152 (77%).

Henkilöstön jakauma	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset kokoaikaiset	151	132	130	132	130
Vakituiset osa-aikaiset	15	23	24	18	22
Määräaikaiset kokoaikaiset	32	37	15	26	31
Määräaikaiset osa-aikaiset	15	10	29	14	15
<b>Yhteensä</b>	<b>213</b>	<b>202</b>	<b>198</b>	<b>190</b>	<b>198</b>

Henkilöstö toimialoittain 31.12.2022			
Toimiala	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleishallinto yht.	7	6	13
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi yht.	122	20	142
Tekninen toimiala yht.	29	14	43
<b>Yhteensä</b>	<b>158</b>	<b>40</b>	<b>198</b>



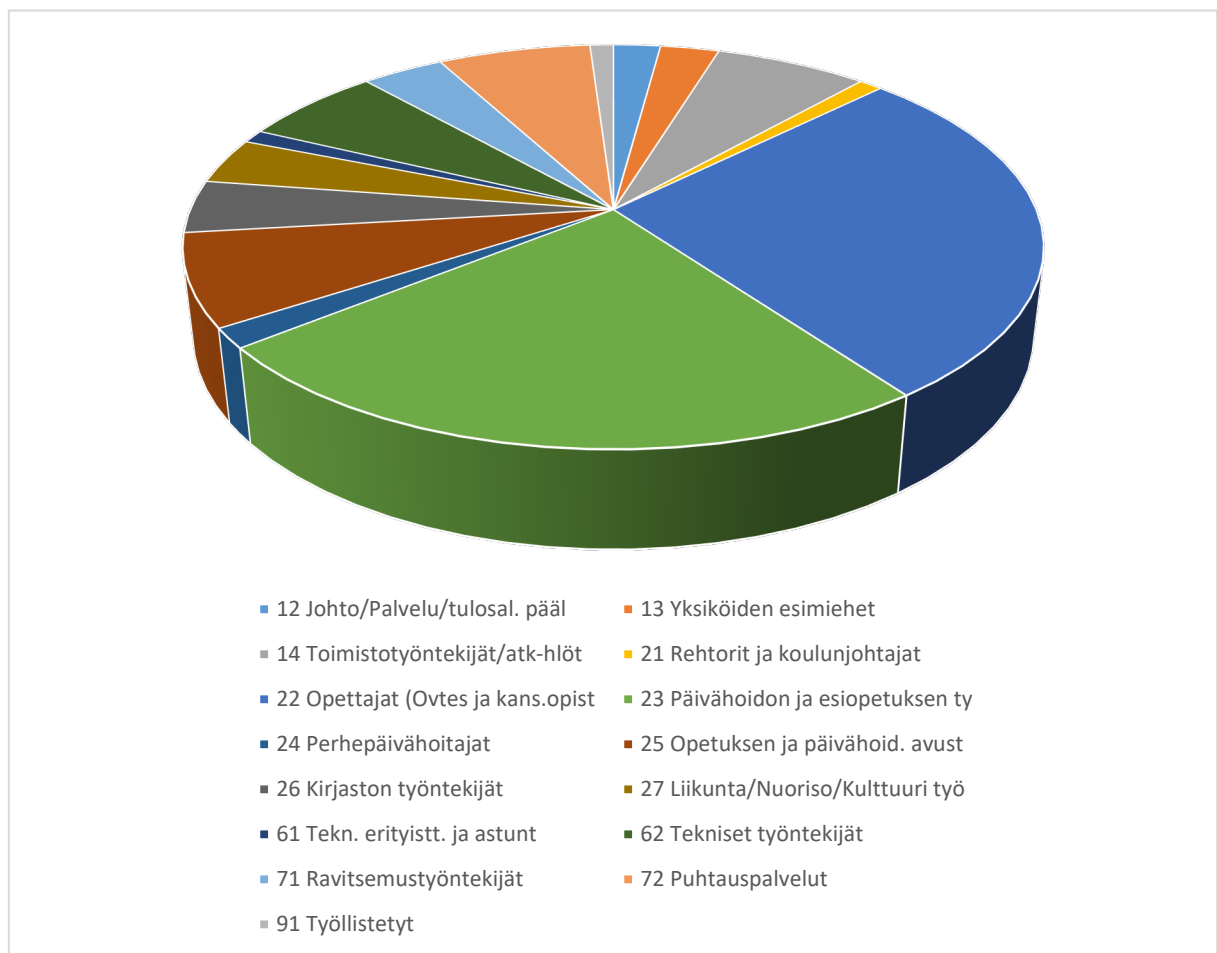
**Kuvio 1:** Henkilöstö toimialoittain. Useampi kuin 2/3 henkilökunnasta työskentelee sivistystoimen toimialalla. Yleishallinnon henkilökuntaan kuuluivat 2022 työllisyysyksikön henkilökunta, 5 henkilöä.

## 7.2 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), jotka eivät välttämättä ole mukana kertomuksen viimeisen päivän 31.12.2022 henkilölukumäärässä.

Joroisten kunnassa henkilöstön resurssi henkilötyövuosissa mitattuna oli 190 htv, joka on sama kuin vuonna 2021, vaikka henkilöstön lukumäärä lisääntyi kahdeksalla (8) per 31.12.2022.



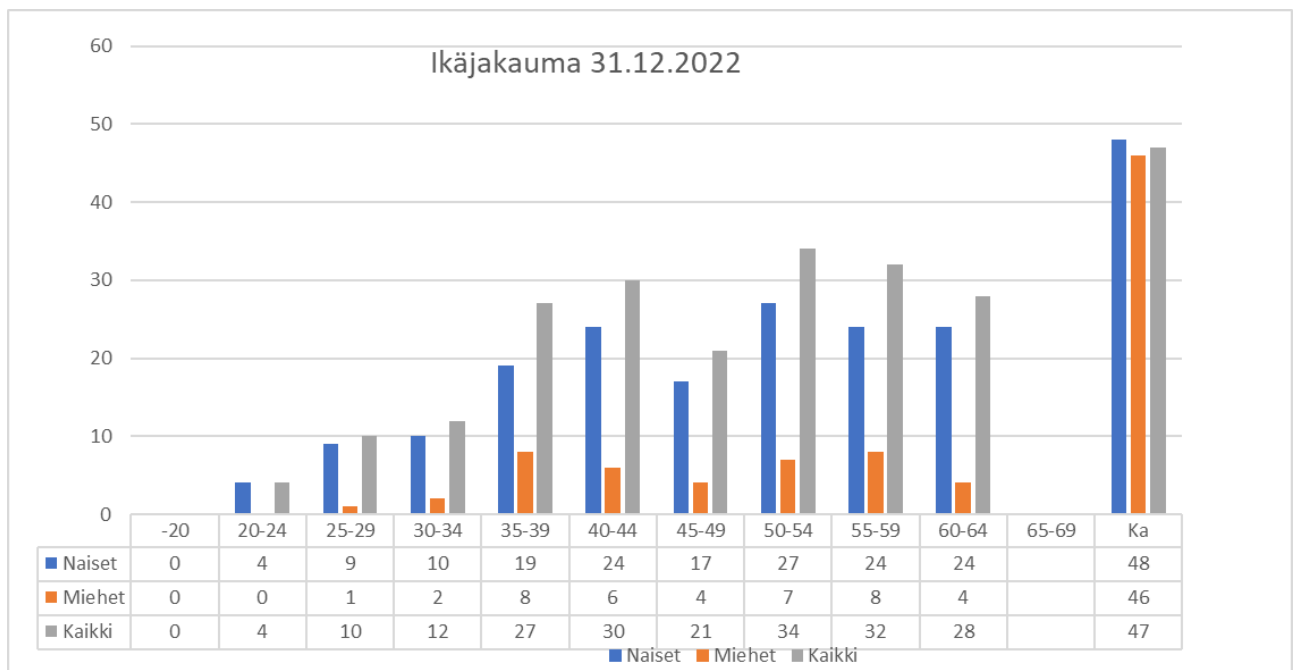
**Kuvio 2:** HTV ammattiryhmittäin

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 esiopetuksen ty	46
24 Perhepäivähoitajat	3
25 Opetuksen ja päivähoid. avust	14
26 Kirjaston työntekijät	8
27 Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	7
61 Tekn. erityistt. ja astunt	2
62 Tekniset työntekijät	12
71 Ravitsemustyöntekijät	7
72 Puhtauspalvelut	13
91 Työllistetyt	2
<b>Yhteensä</b>	<b>190</b>

Taulukko 1: henkilötyövuodet ammattiryhmittäin.

### 7.3 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön suurin ryhmä on 50 – 54 vuotiaat, ja toiseksi suurimpia ovat 55 – 59 vuotiaat. Alle 34-vuotiaita on yhteensä 26.



Kuvio 3: henkilöstön ikäjakauma

## 7.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilökunnasta jäi vuonna eläkkeelle kahdeksan (8) henkilöä (vuonna 2021:7).

Eläkkeelle jääneet 2022

		hlö
Päivähoito	Työsuhde	2
Yleishallinto	Työsuhde	2
Tekniset	Työsuhde	1
PuhtPalvelut	Työsuhde	1
Opetus	Virkasuhde	2
Yht.		8

Tauluko 2: eläköityneet.

## 7.5 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot kasvoivat 109 220 € (vuonna 2021 laskivat n. 284 tuhatta euroa edellisestä vuodesta.

Henkilöstömenot	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	6 342 029	6 391 926	6 501 146
Henkilösivukulut	1 878 454	1 966 284	1 962 789
Yhteensä	8 220 483	8 358 210	8 463 935
Käyttötalousmenot	32 700 443	34 066 259	33 515 754
Henkilöstökulujen osuus %	25,14 %	24,54 %	25,25%

Taulukko 3: Henkilöstömenot

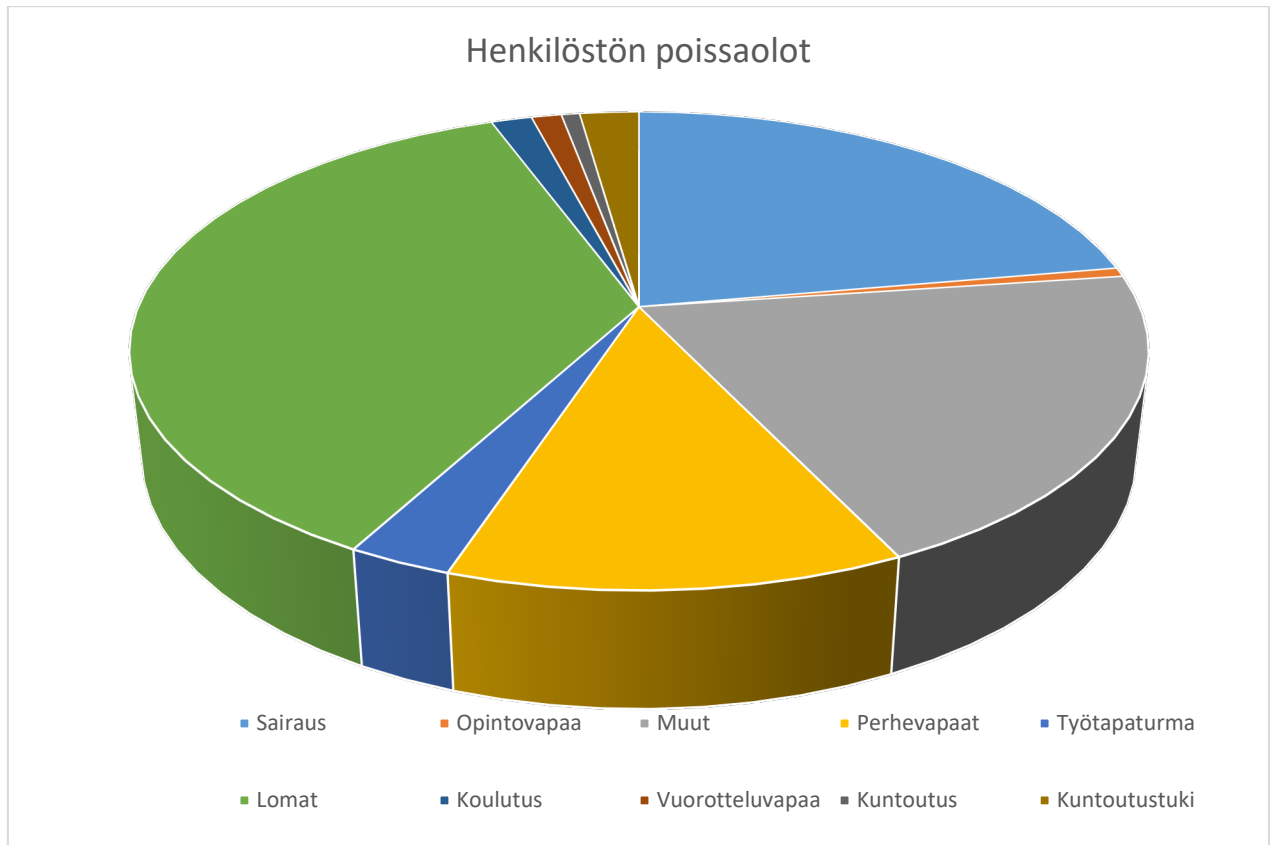
Henkilöstökulujen suhteellisen pientä osuutta käyttötalousmenoista selittää se, että perustuvan palvelut, sisältäen niiden järjestämisen henkilöstömenot maksetaan ostopalveluina Varkauden kaupungille.

## 7.6 Henkilöstön poissaolot

Poissaolot 2022		
Syy	Työpäivät	Kalenteripäivät
Sairaus	2779	3503
Opintovapaa	173	241
Muut (mm. etätyö, palkaton vv, työaj.tas.vap, toisen teht.hoito palkaton)	2646	3470
Perhevapaat	1680	2319
Työtapaturma	115	165

Lomat	4580	6422
Koulutus	194	282
Vuorotteluvapaa	143	100
Kuntoutus	87	103
Kuntoutustuki	282	408
YHT.	12679	17013

Taulukko 4: Poissaolot palkkajärjestelmä Populuksen mukaan



Kuvio 4: henkilöstön poissaolojen perusteet

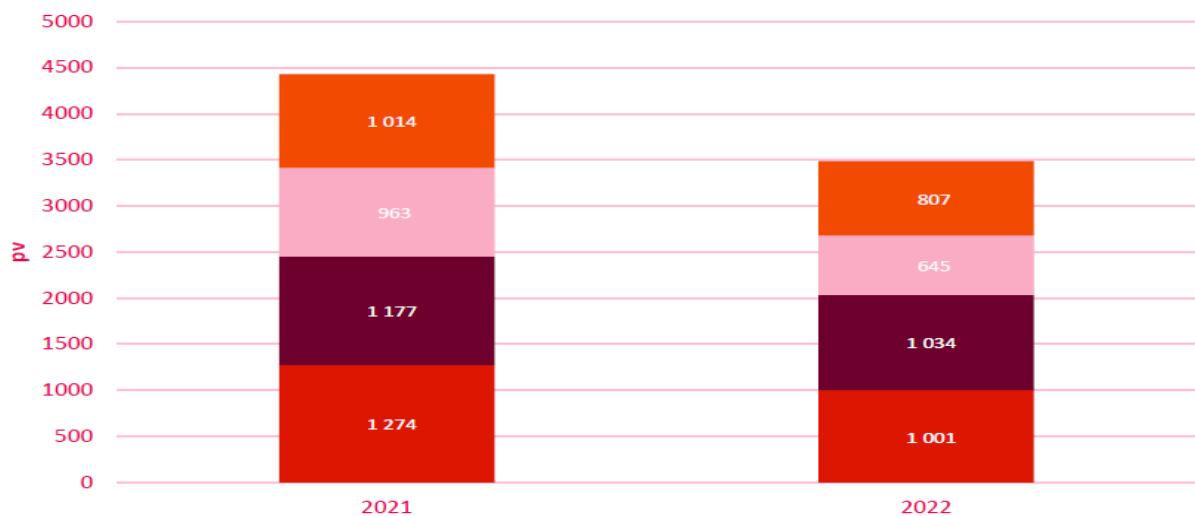
### 7.6.1 Sairauspoissaolot



Kuvio 5: Sairauspoissaolot työpäivinä (Populus)

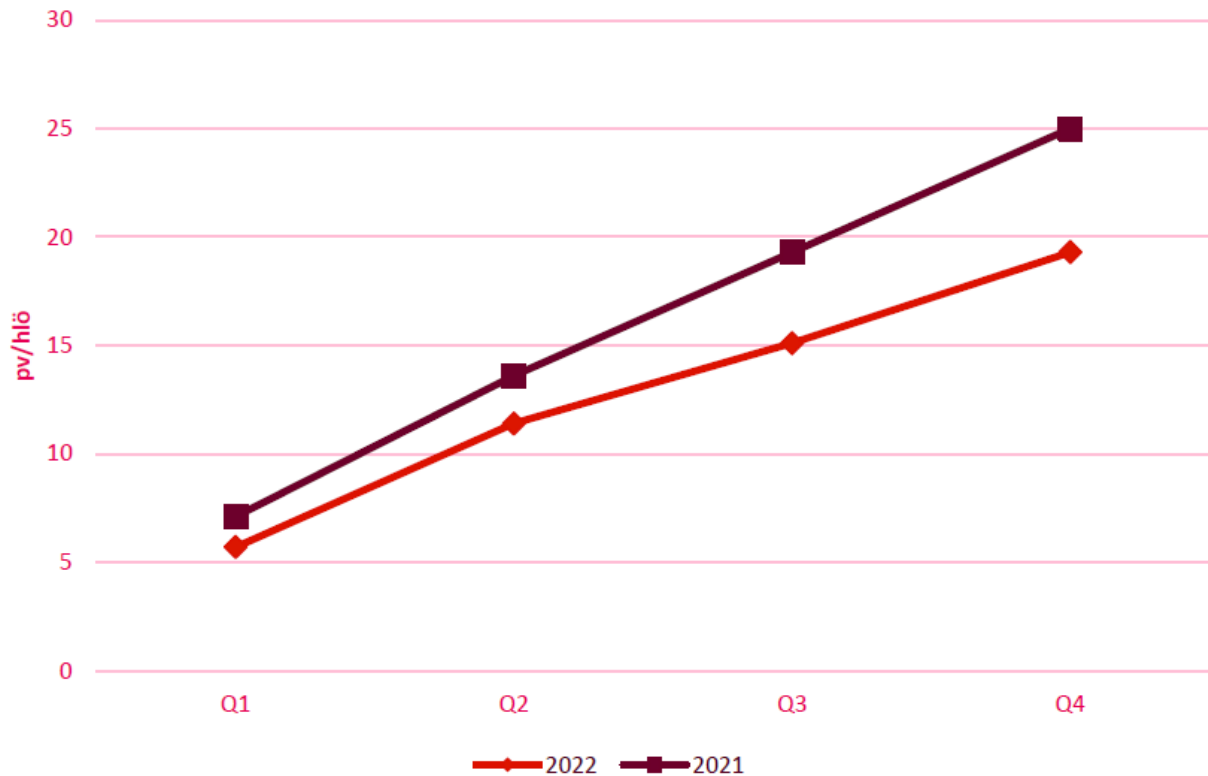
Sairauspoissaolot	tp
2014	2058
2015	2183
2016	2210
2017	2189
2018	2544
2019	3110
2020	2392
2021	2793
2022	2779

Taulukko 5: Sairauspoissaolot työpäivinä (Populus)





**Kuvio 6:** Sairauspoissalot (2021 – 2022) työterveydenhuollon palveluntarjoajan tilastojen mukaan.



**Kuvio 7:** Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen). Sairauspoissaoloprosentti parantui ollen vuonna 2022 5,3 %, kun se vertailuvuonna 2021 oli 6,8 %.

Sairauspoissaoloja oli Populuksessa vuonna 2022 yhteensä 2779 päivää (ks. taulukko 5), joka oli samalla tasolla vuoden 2021 kanssa, vain 14 päivää vähemmän (ks. kuvio 5). Työterveydenpalveluntuottajan tilastojen mukaan Sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 noin 3500 työpäivää, kun vertailuvuonna 2021 niitä oli lähes tuhat enemmän (vrt. kuvio 6). Ero populuksen ja työterveydentuottajan tilastojen välillä on eräissä pitkissä poissaoloissa, joita palkkajärjestelmässä (Populus) ei katsota sairauspoissaoloiksi, mutta työterveydenhuollon palveluissa ne kirjataan sairauspoissaoloiksi. Kuvion 7 osoittama hyvä kehitys on siis tapahtunut pääasiassa kaikkien pisimpien poissaolojen vähentymisenä.

Populuksen tiedoista laskettuna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 14 päivää per henkilö. Työterveydenpalveluntuottajan tilastoista laskettuna noin 18 päivää per vuosi. Tässä tilastossa on tapahtunut joka tapauksessa merkittävää myönteistä kehitystä, koska vertailuvuonna 2021 sairauspoissaoloja oli yli 25 pv/työntekijä/vuosi.

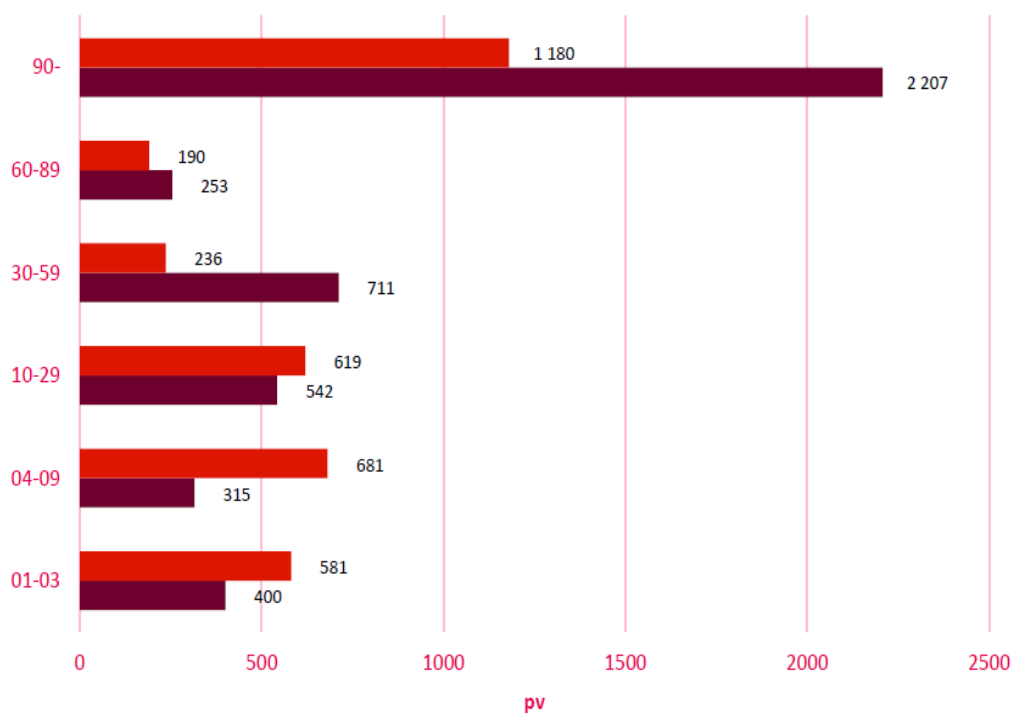
## Sairastaneiden määrä (eri henkilöä)

	2021	2022
■ Q1	72	79
■ Q2	70	80
■ Q3	78	73
■ Q4	61	101

Taulukko 6: Sairastaneiden määrä (eri henkilöä)

Sairauspoissaoloihin vaikuttaa erityisesti korona. Epidemia oli pahimmillaan Joroisissa loppuvuodesta 2022.

## 7.6.1.1 Sairauspoissaolojen pituudet



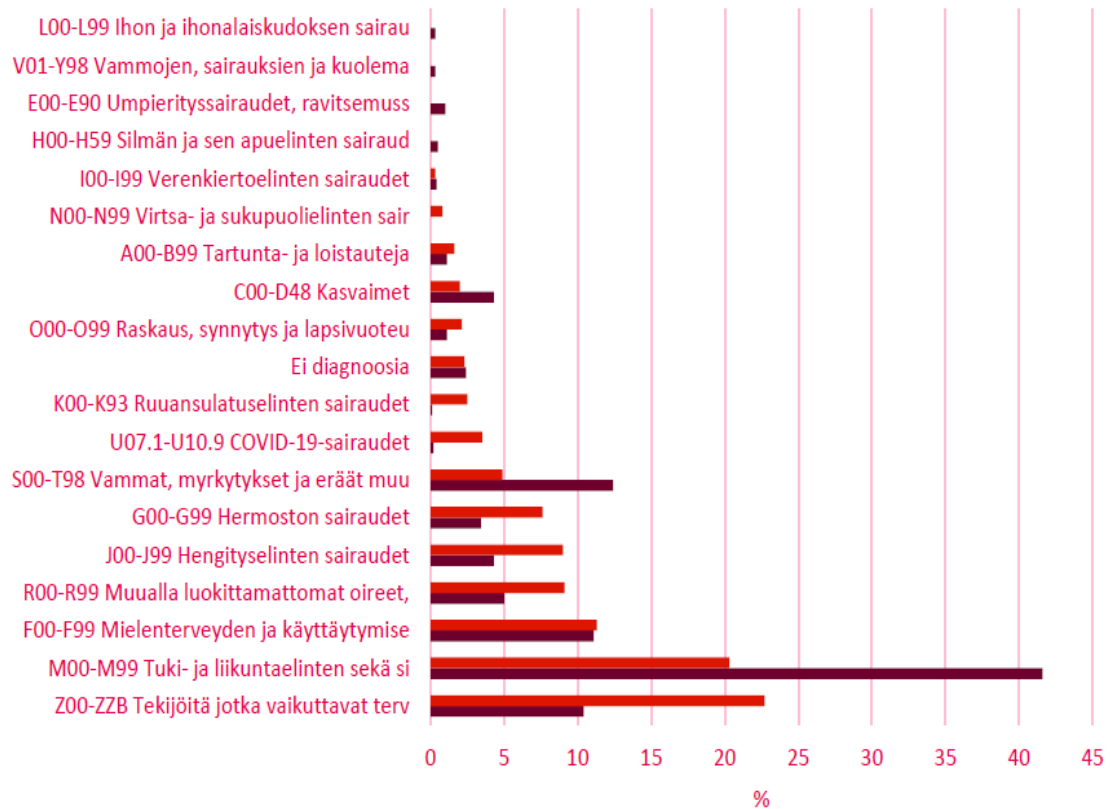
## Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	132	91	29	4	3	7
■ Vertailukaudella	111	42	22	18	4	14

Kuvio 8: sairauspoissaolojen pituudet ja taulukko 7: sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

### 7.6.1.2 Sairauspoissaolot diagnosoiryhmittäin

Sairauspoissaolot ovat laskeneet erityisesti tuki- ja liikuntaelinvaivojen ja vammojen ryhmässä. Koronan vaikutus näkyy hengityselinten sairauksien ja muualla luokittelemattomien oireiden kasvuna. Jälkimmäiset ovat esihenkilöiden myöntämiä lyhyitä, enintään 3 päivää kestäviä sairauslomia.



Kuvio 9: Sairauspoissaolot diagnosoiryhmittäin.

## 7.7 Koulutukseen osallistuminen

Koulutuksiin osallistuttiin ainakin tilastollisesti osalla toimialoilla vuonna 2022 suunniteltua vähemmän. Kunnan johtoryhmän arvion mukaan kyse voi olla ainakin osaksi etätyön aiheuttamasta tilastovirheestä.

Ammattiryhmä	Työpäivät yhteensä	Henkilöstötkm	Keskim. Pv/hlöstö yht.	Koulutuksessa olleet	Keskim.pv koulutuksessa olleet
Johto/Palvelu/tulosal. pääl	6	5	1	1	0,00
Yksiköiden esimiehet	22	7	3	4	5,50
Toimistotyöntekijät/atk-hlöt	14	15	1	7	2,00
Rehtorit ja koulunjohtajat	0	2	0	0	0,00
Opettajat (Ovtes ja kans.opist)	89	131	1	30	2,97
Päivähoidon ja esiopetuksen ty	56	101	1	21	2,67
Perhepäivähoitajat	0	3	0	0	0,00
Opetuksen ja päivähoid. avust	0	35	0	0	0,00
Kirjaston työntekijät	9	15	1	4	2,25
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri työ	5	14	0	0	0,00
Terv.- ja sosiaalihuoll. avustt	0	0	0	0	0,00
Tekn. erityistt. ja astunt	0	0	0	0	0,00
Tekniset työntekijät	24	29	1	8	3,00
Ravitsemustyöntekijät	13	15	1	5	2,60
Puhtauspalvelut	8	18	0	8	1,00
Työllistetyt	0	10	0	0	0,00
Muu henkilöstö	0	7	0	0	0,00
Yht.	246	407	0,60	88	2,80

Taulukko 8: henkilökunnan koulutukset

## 8. Työhyvinvointi

### 8.1 Yleistä

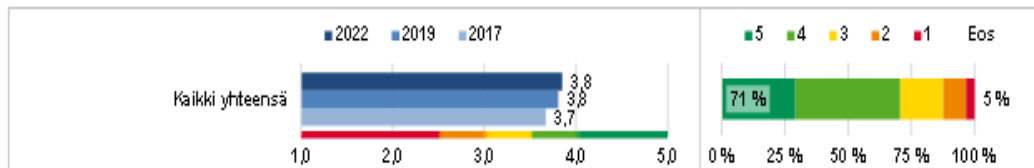
Koronarajoitukset olivat voimassa vielä alkuvuodesta 2022. Yhteistyötoimikunta päätti henkilöstön tahtotilan mukaisesti, että kunnan yhteistä tyky-päivää ei järjestetä, vaan tulosalueet ja yksiköt käyttävät tyky-toimintaan varatut määrärahat oman suunnittelunsa pohjalta. Henkilöstölle tarjottiin 50 euron määräinen Smartum liikunta- ja kulttuurituki. Työntekijöiden aloitteesta käyttöön otettiin polkupyöräetu, jota kymmenkunta henkilöä on hyödyntänytkin hankkimalla uuden polkupyörän, ja maksamalla sitä osamaksuina palkastaan.

Työterveydenhuolto jatkui yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

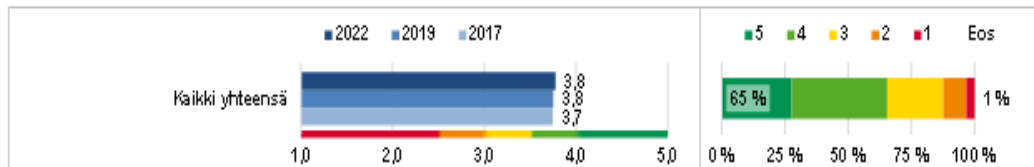
## 8.2 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely järjestettiin loppuvuodesta 2022. Kyselyn tulokset ovat kokonaisuudessaan rohkaisevia, koska tulokset paranivat tai säilyivät samalla korkealla tasolla edellisen kyselyn tuloksista vuodelta 2019. Kehityskohteita ja toimenpiteitä havaittiin, ja niiden edellyttämiin toimiin ryhdyttiin alkuvuodesta 2023.

### Kokonaiskeskiarvo

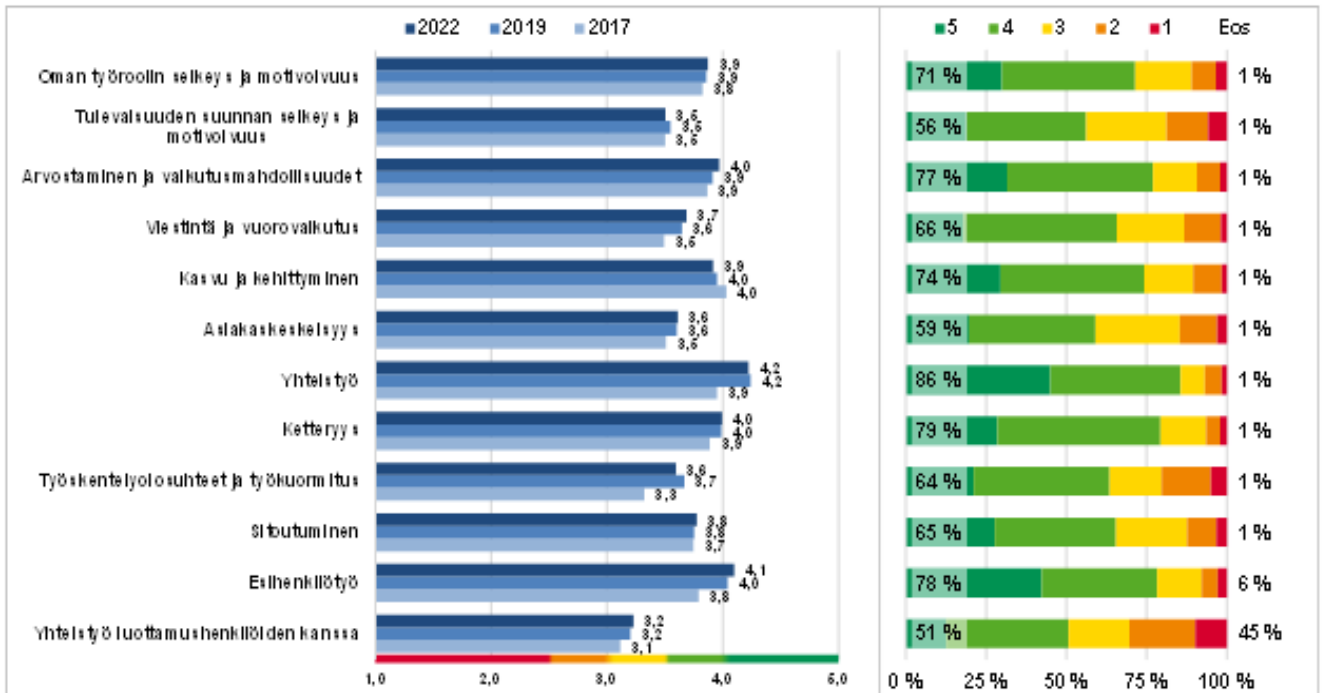


### Sitoutuminen



**Kuvio 10:** Kyselyn kokonaiskeskiarvo ja sitoutumista mitanneiden kysymysten keskiarvo.

Työhyvinvoinnin osa-alueista korkeimmat arvosanat saivat yhteistyö (4,2/5), esihenkilötyö (4,1/5), arvostaminen ja vaikutusmahdollisuudet (4,0/5) sekä ketteryys (4,0/5). Kaikki nämä osa-alueet ovat tärkeitä hyvin toimivalle työyhteisölle. Yhteistyö on myös uudistetun kuntastrategiamme arvojen mukainen tulos. Heikommat arvosanat saivat yhteistyö luottamushenkilöiden kanssa (3,2/5), asiakaskeskeisyys (3,6/5), tulevaisuuden selkeys ja motivoivuus (3,6/5) ja työskentelyolosuhteet ja työn kuormitus (3,6/5). Viimeksi mainitun arvio on pudonnut 0,1 yksikköä edellisestä arvioinnista, joka kertoo arjessakin tehdystä havainnosta, että henkilökunnan vähentyessä työ on muuttunut osalla henkilökuntaa aikaisempaa kuormittavammaksi. Kunnanvirasto toimii edelleen väistötiloissa lentoasemalla, jota ei ole alun perin rakennettu virastokäyttöön. Keskusteluiden perusteella yhteistyö luottamushenkilöiden kanssa sai pääosin neutraalin arvosanan, koska monilla ei ole kosketuspintaa tähän asiaan. Suuri osa henkilökunnasta ei koe tekevänsä työtä, jossa asiakaskeskeisyydellä olisi suurta merkitystä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ja kouluilla oppilaita ei luokitella asiakkaiksi.



Kuvio 11: Työhyvinvointikyselyn osa-alueiden kokonaiskeskiarvot.

### 8.3 Toimenpiteitä

Työhyvinvointikyselyn perusteella tehtiin alkuvuodesta 2023 tulosalueilla tai työpaikkakohtaisesti työhyvinvointisuunnitelmat, joilla on tarkoitus edelleen kehittää työhyvinvointia. Kuukausittaiset esihenkilöpalaverit vaihtuvin aihein ja koulutuksin aloitettiin esihenkilötyön korkean tason ylläpitämiseksi. Jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisen Smartumin summaa korotettiin talousarviossa puolella 50 eurosta 100 euroon. Yhteistyötoimikunta päätti, että tulosalueet tai yksiköt järjestävät kevätkaudella omat tykky-päivänsä ja syksyllä järjestetään koko henkilökunnan yhteinen tilaisuus. Työnantaja tarjoaa lisäksi kaikille jouluruoan. Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi tietyin rajauksin mahdollistetaan edelleen. Tarjolla on myös vaihtoehto pitää 5 palkatonta vapaapäivää, jolloin työnantaja antaa 2 palkallista vapaapäivää. Järjestely on olemassa työelämän joustoja varten. Työterveydenhuollon palvelut tarjotaan kattavina, ja henkilökunnan työkuorman kehitystä seurataan aktiivisesti.