

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020



Antti-Pekka Hokkanen

JOUTSAN KUNTA

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat	2
2.1. Henkilöstömäärä	2
2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille	3
2.3. Henkilöstön ikärakenne.....	3
3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen	3
3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan	3
3.2. Eläköityminen.....	4
4. Rekrytoinnit	4
4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt perusturvassa	5
4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla	5
4.3. Rekrytoinnin ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla.....	5
4.4. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla.....	5
4.5. Nuoret kesätyöntekijät.....	6
5. Poissaolot	6
5.1. Sairauspoissaolot	6
5.2. Koulutukset	6
5.3. Etätyö	7
5.4. Muut poissaolot	7
6. Henkilöstökulut.....	8
6.1. Ylityöt	8
7. Tyhy-toiminta	9

1. Johdanto

Henkilöstö on kunnan tärkein resurssitekijä. Motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan kannalta oleellinen menestystekijä. Kunta pyrkii ohjaamaan henkilöstövoimavarat vastaamaan yhä muuttuvaan ja kehittyvään toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinnassa kunnan haasteina ovat mm. henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen sekä ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen. Myös rekrytointihaasteet mm. perusturvan puolella tuovat omat haasteensa henkilöstöhallintoon ja etenkin työntekijöiden jaksamiseen.

Kunnan henkilöstökertomus kertoo kunnan henkilöstövoimavarojen määrän, kuvaa henkilöstön laatua sekä henkilöstökustannuksia. Henkilöstökertomus on työkalu kunnan esimiehille ja henkilöstölle kehittämiskohteiden ja päätöksenteon tueksi. Lisäksi henkilöstökertomus tuottaa tietoa kunnan päättäjille ja kunnan johdolle kunnan henkilöstötilanteesta.

Vuonna 2020 korona-pandemia vaikutti suuresti myös kunnan henkilöstöön. Etätyötä tehtiin huomattavasti aiempia vuosia enemmän samaan aikaan kun koulutus- ja kokousmatkat vähenivät selvästi. Etäyhteyksillä toteutetut koulutukset ja kokoukset tulivat osaksi normaalia työarkea henkilöstön keskuudessa samoin kuin etätyö. Koronan vaikutus sairaspöissaoloihin oli yllättävänkin pieni, vaikka sairaspöissaolot jonkin verran kasvoivatkin suhteessa edelliseen vuoteen.

Tunnuslukujen avulla pyritään kuvaamaan henkilöstörakennetta ja sen tilaa. Luvut henkilöstökertomukseen on kerätty pääosin Populus-henkilöstöhallintajärjestelmästä.

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2020 oli kaikkiaan 269 henkilöä. Edellisenä vuoden lopussa henkilöstön määrä oli 277 henkilöä, joten verrattuna edelliseen vuoteen on kunnan kokonaishenkilöstömäärä vähentynyt kahdeksalla henkilöllä.

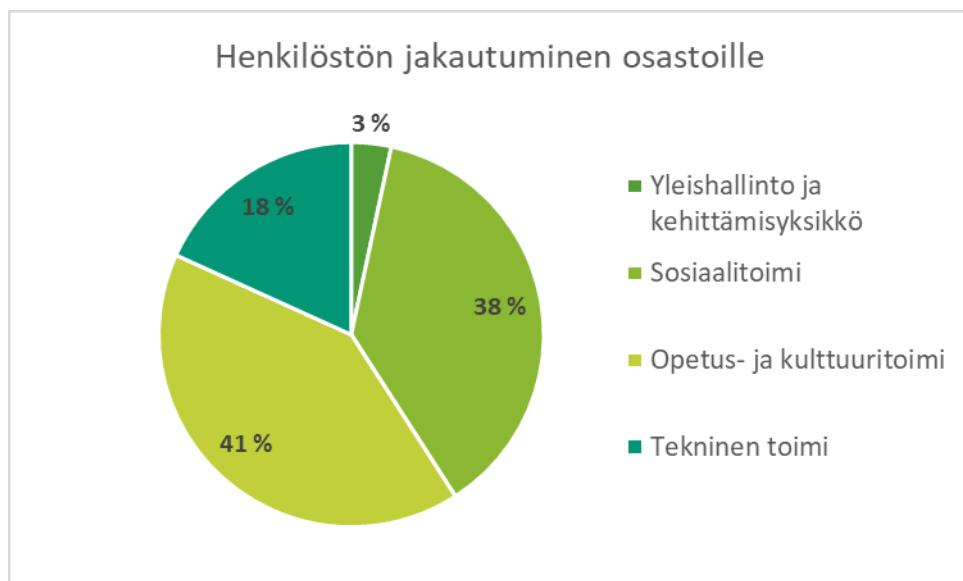
Kunta suosii toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia työntekijöitä vuonna 2020 olikin 84 % koko henkilöstöstä eli 228 henkilöä. Määräaikaaisessa työsuhteessa tai erilaisia sijaisuuksia hoitavia työntekijöitä oli 42 henkilöä. Oppisopimuksen kautta määräaikaaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kunnalla vuonna 2020 oli kaksi henkilöä ja palkkatuetussa määräaikaaisessa työssä oli vuoden aikana 13 eri henkilöä.

Suurin osa kunnan työntekijöistä on kokoaikaaisessa työsuhteessa. Osa-aikaisia työsuhteita solmitaan pääasiassa vain silloin, kun työtehtävä siihen soveltuu ja työntekijä siihen haluaa. Osa-aikatyössä olevat ovat mm. osittaiselle hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai heillä on sovittu osa-aikainen työsuhde.

2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee opetus- ja kulttuuritoimen alla, yhteensä 110 henkilöä. Tähän henkilöstöryhmään kuuluvat mm. opettajat, seutuopiston ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, vapaa-aika ja nuorisotoimen työntekijät. Toiseksi suurin henkilöstöryhmä, yhteensä 101 henkilöä, kunnassa työskentelee sosiaalitoimen alla eli mm. hoitohenkilöt palvelukeskuksissa ja kotihoivossa sekä sosiaalitoimen henkilöstö.

Teknisen osaston henkilöstömäärä vuonna 2020 on ollut 49 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. huoltomiehet, laitoshuollon ja ravitsemushuollon työntekijät sekä rakennusvalvonta. Yleishallintoon kuuluvat hallinnon ja taloushallinnon henkilöstö ja heitä on yhteensä kahdeksan. Kehittämisyksikössä työskentelee yksi henkilö.



2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on noin 49 vuotta, joka on hieman enemmän kuin vuotta aiemmin (vuonna 2019 keski-ikä oli 47,3 vuotta). Nuorin keski-ikä on tällä hetkellä yleishallinnossa, jossa keski-ikä on noin 45 vuotta. Keski-ikä eri osastojen välillä on kuitenkin tasainen, sillä teknisen osaston keski-ikä on noin 52 vuotta, opetus- ja kulttuuritoimen noin 48 vuotta ja sosiaaliosaston 51 vuotta.

3. Palvelusuhteen kestot ja eläköityminen

3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan

Kunta on onnistunut sitouttamaan henkilöstöään hyvin ja siitä kertovat mm. työsuhteiden kestot kuntaan. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan on 6,8 vuotta.

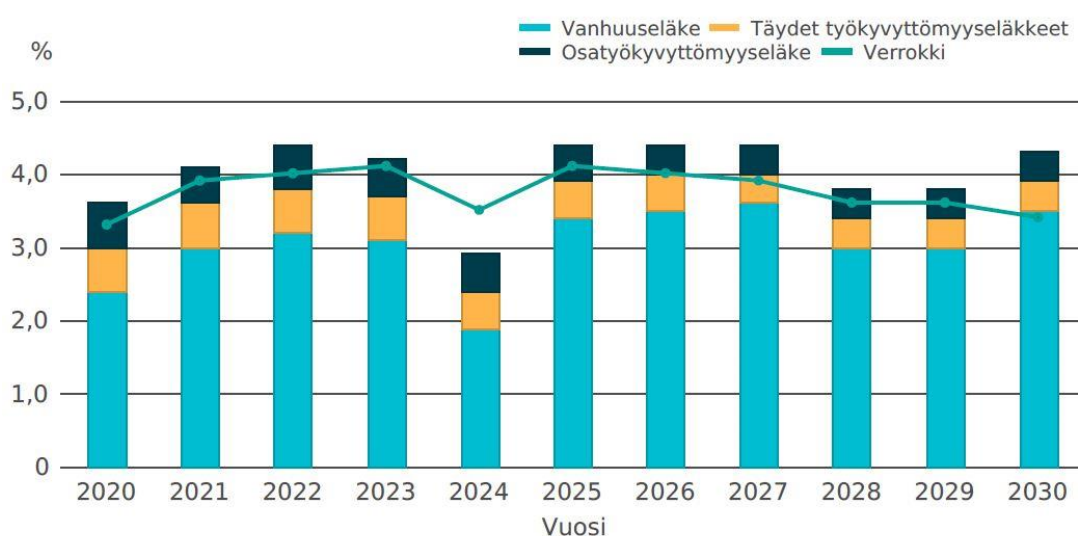
Yleishallinnossa, johon mukaan laskettu kehittämisyksikkö, työntekijöiden työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 15,6 vuotta. Sosiaalitoimessa mm. hoitotyöntekijöiden sijaisuuDET vaikuttavat matalampaan keskiarvoiseen työsuhteen kestoON, joka on 5,7 vuotta. Opetus- ja kulttuuritoimen henkilöstön työsuhde kuntaan on kestänyt keskimäärin 5 vuotta. Esim. opetuspuolella joudutaan käyttämään työntekijöitä lyhyissä sijaisuuksissa, joka laskee opetuspuolen keskimääräistä työsuhteen kestoA. Teknisellä osastolla työntekijöiden työsuhteen kesto kuntaan on keskimäärin 10 vuotta.

3.2. Eläköityminen

Vuonna 2020 kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle seitsemän työntekijää. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä on pienessä kasvussa ja kunnassa pyritäänkin työkyvyn ylläpitoon.

Kunnan eläke-ennuste seuraavalle kymmenelle vuodelle on kuvattu alla olevassa kuvassa. Noin viiden vuoden kuluttua on odotettavissa useita eläköitymisiä.

Eläköitymisennuste



4. Rekrytoinnit

Joutsen kunnan rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan pääsääntöisesti Kuntarekryssä, josta ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla sekä te-palveluiden avoimet työpaikat sivuilla. Vuoden 2020 kunta julkaisi yhteensä 37 hakuilmoitusta Kuntarekryssä, joihin haki kaikkiaan 110 henkilöä. Eniten hakemuksia tuli nuorten kesätöihin ja toiseksi eniten (10 kpl) yhtenäiskoulun samanaikaisopettajan tehtävään. Haasteellisinta rekrytoinneissa on ollut saada hakijoita hoitoalan töihin.

4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt perusturvassa

Rekrytoinnit vuonna 2020 painottuivat perusturvan puolelle etenkin kotihoitoon ja ikäihmisten palveluihin. Lähihoitajan paikkoja oli auki lähes koko vuoden yhteensä 11 kertaa ja muutamia uusia lähihoitajia saatiinkin palkattua, vaikka osassa hauista ei ollut yhtään hakijaa. Sairaanhoitajia haettiin kolme kertaa vuoden aikana sekä kahta vastaava sairaanhoitajaa kerran.

Sosiaalitoimessa aloittanut sosiaalityöntekijä työskenteli virassa vain muutaman kuukauden ja uudelleen järjestelyillä sosiaalitoimeen palkattiin määräaikainen sosiaaliohjaaja. Sosiaalitoimessa oli avoinna palveluohjaajan paikka loppuvuodesta 2020 ja uusi palveluohjaaja aloitti työssään 1.1.2021.

Asumispalvelujen- ja hoitotyön esimiehen irtisanouduttua kesällä on kyseistä virkaa hoidettu poikkeusjärjestelyin. Hakuilmoitus asumispalvelujen- ja hoitotyön esimiehen paikkaan oli julkaistuna loppuvuodesta 2020 ja uusi työntekijä aloittaa ko. virassa keväällä 2021.

Vammaispalvelujen esimiehen työsuhteen purkamisen myötä keväällä 2020 toimea hoiti vammaispalvelujen työtoiminnan tiimiesimiehenä Työvarikon vastaava työ- ja yksilövalmentaja.

4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla

Sivistyksen puolella opettajia haettiin määräaikaisiin tuntiopettajan tehtäviin, samoin varhaiskasvatuksessa oli vuoden 2020 aikana avoinna muutama määräaikainen paikka avoinna.

4.3. Rekrytoinnin ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla

Uutena teknisenä johtajana aloitta Juha-Matti Näykki tammikuussa 2020 ja teknisen osaston pitkään tilapäisjärjestelyin hoidettu johtaminen saatiin palautettua virkaan valitulle tekniselle johtajalle. Teknisellä osastolla oli alkuvuodesta auki kirvesmiehen paikka, johon edellisvuonna ei ollut löytynyt sopivaa työntekijää. Keväällä kuntaan saatiin palkattua ammattitaitoinen kirvesmies.

Laitoshuollon puolella eläköitymisistä ja työsuhteiden päättymisestä johtuen oli haettavana loppuvuodesta kaksi laitoshuoltajan paikkaa Leivonmäelle. Valitut työntekijät aloittava työssään alkuvuodesta 2021. Oppisopimuskoulutuksella laitoshuoltajan tutkinnon suorittanut henkilö palkattiin toistaiseksi voimassa olevaan työhön koulutuksen loppuun saattamisen jälkeen.

4.4. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla

Talous- ja hallinto-osastolla ei vuoden aikana ollut avoimia työpaikkoja eikä erityisjärjestelyitä henkilöstöpuolella.

4.5. Nuoret kesätyöntekijät

Kunta palkkasi kesällä 2020 yhteensä 32 peruskoulunpäättänyt nuorta kesätöihin eri osastoille. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti nuoret olivat vuosina 2002-2004 syntyneitä joutsalaisnuoria. Teknisen toimen puistotyössä ja laitoshuollossa oli yhteensä 12 nuorta. Hallinto-osaston toimistotyössä oli kaksi nuorta, samoin somettajana kaksi nuorta ja ICT-puolella oli yksi nuori. Kirjastossa oli kolme nuorta, vapaa-aikatoimen lasten kesäleireillä, koululaisten päivätoiminnassa ja varhaiskasvatuksessa neljä nuorta kussakin.

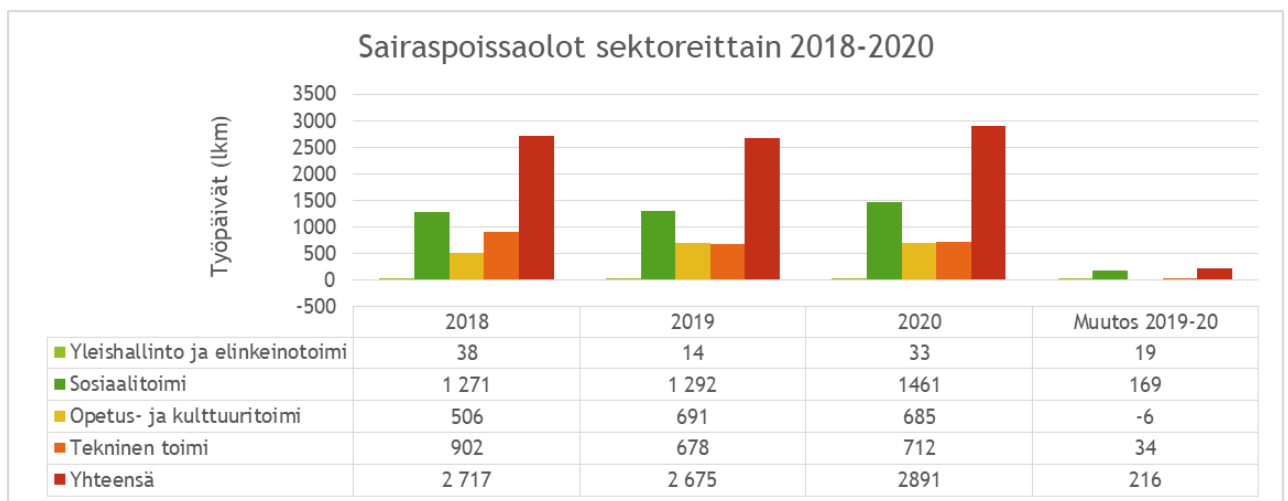
Nuorille maksettiin kahden viikon kesätyöstä 345 € sisältäen lomakorvauksen. Nuorten kesätyöt sijoittuivat koko kesälomakaudelle kesäkuun alusta elokuun alkupäiviin.

5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja vuonna 2020 kunnan henkilöstölle kertyi yhteensä 2 891 työpäivää (3 809 kalenteripäivää). Sairauspoissaoloja oli 153 työntekijällä. Sairauspoissaolojen määrä verrattuna vuoteen 2019 on kasvanut jonkin verran, jota selittää mm. koronapandemiasta johtuneet poissaolot.

Alla olevassa taulukossa on osastoittain henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2020 ja vertailu vuosiin 2018 ja 2019.



5.2. Koulutukset

Kunta panostaa työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Kunnassa kannustetaan kouluttautumaan paitsi oman työtaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi myös kouluttautumaan tarvittaessa uusiin työtehtäviin. Kunta suhtautuu positiivisesti myös oppisopimuskoulutukseen ja vuonna 2020 viisi henkilöä opiskeli oppisopimuksella joko ammattia tai oman työn kehittämiseksi. Oppisopimuksista kertyi kaikkiaan 65 poissaolopäivää, joista palkallisia oli 13 työpäivää.

Kaikkiaan koulutuksiin käytettiin vuonna 2020 työpäiviä 1024 sisältäen palkalliset ja palkattomat oppisopimuspäivä, koulutuspäivät sekä täydennys- ja työsuojelukoulutukset. Kunta tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden kolmeen palkalliseen koulutuspäivään vuosittain.

5.3. Etätyö

Etätyöt tulivat korona-pandemian myötä osaksi etenkin toimistotyöntekijöiden arkea. Etätyötä varten on aiemmin tarvinnut erillisen sopimuksen, mutta korona-aikana kunnanjohtajan päätöksellä tilapäistä etätyötä pystyttiin tekemään myös ilman erillistä sopimusta. Kaikkiaan vuonna 2020 etätyöpäiviä kertyi 450, joista teknisen osaston osuus oli 35 %, yleishallinnon ja kehittämissyksikön 26 %, opetus- ja kulttuuritoimen 25 % ja pienin 14 %:n osuus oli sosiaalityötoimella. Etätyömahdollisuutta ja -kehutusta käytti vuoden aikana 25 eri henkilö. Henkilöstöä on muistutettu tietoturvan ja tietosuojan merkityksestä etätyössä.



5.4. Muut poissaolot

Perhevapaisiin, kuten äitiys- ja isyysvapaisiin sekä tilapäisiin hoitovapaisiin käytettiin yhteensä 956 työpäivää, joista palkallisia oli 245 työpäivää. Työtapaaturmista johtuvia poissaoloja oli kolmella työntekijällä yhteensä 15 työpäivää. Kuntoutuksesta johtuvia poissaoloja oli yhteensä 30 työpäivää. Vuorotteluvapaasta johtuen poissaolopäiviä kertyi 17 työpäivää.

6. Henkilöstökulut

Henkilöstömenot vuonna 2020 sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukului-
neen olivat 12 396 597,72 euroa, mikä on 34,7 prosenttia toimintakuluista.

	Vuosi 2020
Luottamushenkilöiden palkkiot	-88 353,08 €
Vakinaisten palkat	-7 457 277,76 €
Määräaikaisten palkat	-410 832,99 €
Tunti- ja urakkapalkat	-234 344,88 €
Sijaisten palkat	-672 764,26 €
Erilliskorvaukset	-761 031,66 €
Asiantuntijapalkkiot	-320,00 €
Työllistämistukipalkat	-165 746,97 €
Jaksotetut palkat	-28 893,99 €
Sairausvakuutuskorvaukset	94 815,16 €
Tapaturmavakuutuskorvaukset	1 300,37 €
Muut henkilöstömenojen korvaukset	7 655,97 €
Eläkekulut	-2 354 489,39 €
Muut henkilöstösivukulut	-326 311,24 €
YHTEENSÄ	-12 396 597,72€

6.1. Ylityöt

Ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 86 887,29 euroa. Ylityökorvaukset lisääntyivät edellisestä vuodesta vajaat 3 500 euroa. Eniten ylityötunteja tehtiin sosiaalitoimessa ja teknisessä toimessa, sekä jonkin verran varhaiskasvatuksessa. Ylityökorvauksiin lasketaan myös työntekijän varallaolo, jolloin hänen tulee olla työnantajan tavoitettavissa vapaa-ajallaan.

Ylityötunnit 2014 – 2020	Euroa
2020	86 887 €
2019	83 414 €
2018	84 181 €
2017	118 116 €
2016	104 577 €
2015	74 167 €
2014	62 392 €

7. Tyhy-toiminta

Kunta panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tyhy-toimintaa oli vuonna 2020 varattu rahaa 30 000 €, joista käytettiin 28 828,71 €. Kunnan tyhy-ryhmä kokoontui vuoden aikana viisi kertaa suunnittelemaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä toimintoja.

Korona vaikutti vuoden 2020 henkilöstön tyhy-etuihin ja suunniteltuihin tyhy-toimiin tehtiin muutoksia. Syksyllä suunnitellut kulttuuriretket ja pikkujoulut jouduttiin perumaan Korona-rajoitusten vuoksi. Sen sijaan osastojen omaa tyhy-rahaa nostettiin 20 eurosta 50 euroon henkilöä kohden.

Tyhy-toiminnan suunnittelussa apuna käytettiin vuoden 2020 alussa henkilöstölle tehtyä tyhy-kyselyä, jossa kysyttiin toiveita ja ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kyselyn pohjalta kuntaan hankittiin vuoden 2020 lopussa tyhy-rahalla viisi polkupyörää, joilla työntekijät voivat liikkua työpisteiden välillä työpäivän aikana. Tämä autoa ekologisempi ja kävelyä nopeampi liikkumistapa koettiin myös tyhy-ryhmässä hyvinvointia edistäväksi toimeksi.

Kunnan työntekijöiden tyhy-etuja vuonna 2020 olivat

- Leivonmäen uimahallissa yksi maksuton uinti tai osallistuminen vesivoimisteluryhmään viikossa
- Kunnan kuntosalien maksuton käyttö
- Tyhy-rahaa 50 €/hlö osaston yhteiseen työhyvinvointia edistävään tekemiseen
- Hyvinvointietu 3x15 €/vuosi
 - o hieronta-, jalkahoito-, kosmetologi- tai parturikäynti
 - o joutsalaisessa yrityksessä
 - o edun arvo työntekijälle 45 €
- SmartumPay liikunta- ja kulttuurietu
 - o SmartumPay kulttuuri- ja liikuntaetu 150 €/työntekijä/vuosi, omavastuu 60 €
 - o tilaus kaksi kertaa vuodessa
- Liikuntaneuvojan palvelut
 - o kuntosaliohjausta, taukojumppaa ja ravitsemustietoutta
- Joutorannan ja Pappistalon vuokraaminen 50 % alennuksella omaan käyttöön