

# JUVA

## HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2020 JUVAN KUNTA

YHTEISTYÖTOIMIKUNTA 28.4.2021 § 5  
KUNNANHALLITUS 10.5.2021 §\_\_  
KUNNANVALTUUSTO 31.5.2021 §\_\_

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	3
2 JUVAN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO .....	4
3 HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA .....	4
3.1 Henkilöstöstrategia .....	4
3.2 Henkilöstösuunnittelu.....	5
3.3 Rekrytointi .....	5
3.4. Koulutussuunnittelu .....	6
3.5. Tasa-arvosuunnitelma.....	6
4 JOHTAMINEN.....	7
4.1 Johtoryhmätyöskentely .....	7
4.2 Esimiestyöskentely .....	7
5 HENKILÖSTÖRAKENNE .....	8
5.1. Henkilöstömäärä 2020 .....	8
5.2. Henkilöstömäärän kehitys vuonna 2008 - 2019 .....	9
5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma .....	9
5.4. Henkilöstön ikärakenne .....	10
5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2020.....	11
6 HENKILÖTYÖVUODET .....	12
6.1 Henkilötyövuodet 2020 .....	12
7 HENKILÖSTÖMENOT .....	14
7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2020 .....	14
7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset.....	15
7.3. Henkilöstömenot vuonna 2020.....	15
7.4. Palkkaperusteisten henkilöstömenojen kehitys viime vuosina .....	16
8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO .....	16
9 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT .....	17
9.1. Terveysperusteisten poissaolosten seuraaminen.....	17
9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät .....	18
9.3. Työtapaturmat.....	19
10 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKEPOISTUMA .....	19

10.1. Henkilöstön vaihtuvuus.....	19
10.2. Eläkepoistuma vuonna 2020 .....	20
10.3. Eläkemenot vuonna 2020 .....	20
11 YHTEISTOIMINTA.....	21
11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2020.....	21
11.2. Työsuojelutoiminta.....	22
12 AMMATTIJÄRJESTÖT JA PAIKALLISET SOPIMUKSET .....	22
12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies.....	22
12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2020.....	22
13 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN .....	22
13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta.....	22
14 TYÖTERVEYSHUOLTO .....	23
14.1. Työterveyshuollon järjestäminen.....	23
14.2. Työterveyshuollon kustannukset.....	24
14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky .....	24

**LIITTEET:**

- Liite 1. Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2020  
Liite 2. Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2020 ja vertailuvuodet 2016 – 2019

## 1 JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Juvan kunnan palveluksessa vuonna 2020 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää Kuntatyönantajan (KT) vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Juvan kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstötilinpäätös sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä kolmelta viime vuodelta. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuoden 2020 mukaiseen toimialajakoon.

Juvan kunnan hallintorakenne säilyi ennallaan vuonna 2020. Vuoden aikana valmisteltiin joitakin hallintorakenteen muutoksia, jotka tulivat voimaan vuoden 2021 alusta lukien.

Juvan kunnan henkilöstöasioiden hoito jaettiin vuonna 2020 viranhaltijoille seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja.
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtävät olivat hallintojohtajalla.
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvistä tehtävistä vastasi tekninen johtaja Vesa Kankkunen, joka aloitti työsuojelupäällikön tehtävässä vuoden alusta lukien.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja.
- Hallintojohtaja 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 SharePoint-ympäristössä <https://juvankunta.sharepoint.com/sites/Intranet/Tiedostot/General/Henkilöstöasiat>. Saman sisältöön pääsee kaikilla käytössä olevasta Teams-sovelluksesta, jossa Intranet näkyy omana tiiminään.

Toimintavuoteen löi leimansa koronakriisi, joka alkoi vaikuttaa kunnan toimintaan maaliskuussa 2020. Valtioneuvosto otti valmiuslain käyttöön 16.3.2020 tekemillään päätöksillä, jolloin suuri osa kunnan tiloista suljettiin ja koulut siirtyivät etäopetukseen. Kunta aloitti yt-neuvottelut 25.3.2020 henkilöstön lomautustarpeen vuoksi. Neuvottelut eivät koskeneet OVTES:n alaista henkilöstöä. Kunnanhallitus hyväksyi lomautusten yleiset periaatteet 30.3.2020. Neuvottelujen jälkeen päätettiin yhteensä enintään 10 henkilön lomauttamisesta kokoaikaisesti enintään kolmeksi viikoksi ja yksi henkilö osa-aikaisesti seitsemäksi viikoksi. Lomautuksia käytettiin viimesijaisena keinona työ- ja lomajärjestelyjen jälkeen.

Koronakriisiin liittyen hyväksyttiin maaliskuussa 2020 etätyöohjeet ja tehtiin joukko etätyösopimuksia henkilöstön kanssa. Etätyön tekemisen vakuutusturva järjestettiin.

## **2 JUVAN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO**

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

Juvan kunnalla oli ostopalvelusopimus Joroisten kunnan tuottamista kirjastopalveluista vuonna 2020. Ostopalvelusopimus päättyi vuoden 2020 loppuun, ja kunta osallistui kirjaston henkilöstön kuulemismenettelyyn sekä henkilöstön siirtosopimukseen liiketoimintasiirron periaatteilla.

Juvan kunta oli mukana Rantasalmen, Joroisten ja Sulkavan kanssa maaseutuhallinnon yhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Rantasalmen kunta. Juva oli mukana myös ympäristötoimen yhteistyössä Rantasalmen ja Sulkavan kanssa (Rantasalmi isäntäkuntana). Ympäristötoimen yhteistyö päättyi vuoden 2020 loppuun. Kunta järjesti siirtyvälle henkilöstölle kuulemismenettelyn ja teki Rantasalmen kunnan kanssa henkilöstön siirtosopimuksen liiketoimintasiirron periaatteilla.

Kuljetussihteerin viranhaltijapalveluja myytiin Rantasalmelle.

Juvan, Rantasalmen ja Sulkavan kunnat olivat mukana kunnallisessa teknisessä yhtiössä, Järvi-Saimaan Palvelut Oy (JSP).

Juvan kunta osti kansalaisopistopalvelut Sulkavan hallinnoimalta Järvi-Saimaan kansalaisopistolta.

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkinnän ja terveystalot) tuotti Itä-Savon sairaanhoitopiiri. Sosiaali- ja terveystalot mukaan lukien erikoissairaanhoidon järjesti Etelä-Savon sosiaali- ja terveystaloiden kuntayhtymä Essote.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

## **3 HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA**

### **3.1 Henkilöstöstrategia**

Valtuustokauden kuntastrategia ”Juva 600 – ihmisten yhteisö” hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 11.12.2017. Strategian 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. Strategian teemassa ”Hyvinvoiva kuntalainen” -tavoitteessa ”Peruspalvelut kunnossa ja lähellä” otetaan tavoitteeksi sujuvat peruspalvelut ja että kunnan järjestämisvastuun ulkopuolella olevia palveluita on monipuolisesti saatavilla. Kunnalla onkin 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.

### 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?

### 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 linkittyi työvoimahallinnon internet-sivuille sekä kunnan omille nettisivuille. Harkinnan mukaan ilmoituksia julkaisiin myös ammatti- tai sanomalehdissä. Kuntarekryn käyttöoikeuksia jaettiin toimialojen vastuhenkilöille tarpeen mukaan.

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, 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.

- Sivistystoimen toimialalla ei ollut vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin.
- Yleishallinnon ja teknisellä toimialalla onnistuttiin palkkaamaan niin ikään tarvittavat vakituiset työntekijät.

Kokonaan koko vuoden täyttämättömiä paikkoja ei ollut yhtään millään toimialalla.

Sijaishenkilöstön rekrytointitilanne vuonna 2020 oli vaihteleva.

- Sivistystoimen alalla varhaiskasvatuksessa oli vaikeuksia rekrytoida määräaikaisia ryhmäperhehoitajia ja lastenhoitajia sijaisuuksiin.
- Yleishallinnon alalla tarvittavia sijaisuusjärjestelyjä hoidettiin ostopalveluilla.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille ja ammattiin valmistuville tuli antaa mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

- Vuonna 2020 työllistettiin työllisyshoidon kesätyötuen kautta 7 nuorta kesätöihin kuu- kauden ajaksi eri toimialoille. Lisäksi toimialat palkkasivat suoraan joitakin nuoria
- Nuorista 1 työskenteli Toimintatalolla, 1 matkailussa, 2 kulttuuripalveluissa 1 varhaiskasva- tuksessa

Työllisyyden hoidon budjetin kautta oli vuoden 2020 aikana yhteensä 9 palkkatukityöllistettyä, joista veloitetyöllistettyjä oli 1. Lisäksi 3 henkilöä oli työkokeiluissa.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille joitakin harjoittelupaikkoja, lähinnä sivistystoimialalla.

Koronaviruskriisi vaikeutti kesätöiden ja harjoittelupaikkojen ja tet-jaksojen järjestämistä merkittävästi. Suuri osa vakituisesta henkilöstöstä teki etätöitä mahdollisuuksien mukaan ja kunnan toimitilojen käyttöä rajoitettiin.

### **3.4. Koulutussuunnittelu**

Juvan kunnan koko henkilöstöä koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2020. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydennyskoulutus toimialoittain. Suunnitelma oli luetavissa Intranetissa. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Täydennyskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koulutuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito. Ks. kohta 8.

### **3.5. Tasa-arvosuunnitelma**

Juvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2017–2018, joten se tarvitsee päivittämistä. Päivitys on odottanut työhyvinvointikyselyä, jonka toteuttaminen on viivästynyt. Suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 12.12.2017 ja kunnanhallituksessa 18.12.2017. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa painopisteiksi nousivat:

- Miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen.
- Työpaikoilla tapahtuvan syrjinnän ehkäisy.
- Eri ikäkaudet ja elämäntilanteet huomioon ottava kohtelu.
- Kiusaamisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poissa pitäminen työpaikoilta.
- Osallistumisen ja vaikuttamisen lisääminen.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteuttamiseksi nähtiin tärkeäksi kohdentaa:

- Työhönottoon.
- Työn organisoimiseen työpaikoilla.
- Iän huomioon ottavaan kohteluun.
- Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksien lisäämiseen.

- Hyvän työilmapiirin edistämiseen ja kiusaamisen, häirinnän tai ahdistelun poissa pitämiseen työpaikoilta.
- Itseä koskevien asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollistamiseen.

## **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 Anne Haakana, tekninen johtaja Vesa Kankkunen, hallintojohtaja Antti Kinnunen ja kehittämispäällikkö Mika Kärki. Joihinkin kokouksiin osallistui myös johtava lääkäri Eeva Björkstедt Essotesta.

Johtoryhmä valmisteli kuntaa koskevia asioita päätöksentekoon ja huolehti sisäisestä tiedottamisesta sekä yhteistoiminnan toteuttamisesta. Juvan johtoryhmä piti tarvittaessa teemakokouksia. Johtoryhmän jokaisessa kokouksessa on henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia tai valmistelussa olevia asioita. Johtoryhmä ei ollut 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. Sen tavoitteena oli kehittää uuden sukupolven johtamistapoja ja organisaatorakenteita 2020-luvun haasteisiin. Osa johtoryhmän jäsenistä täydensi osaamistaan osallistumalla erilaisiin koulutuksiin, seminaareihin ja ajankohtaispäiviin.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin palvelualueiden johtotimeissä, työkokouksissa ja palaverissa.

Oman leimansa johtoryhmätyöskentelyyn toi koronaviruskriisi. Kriisin vuoksi kunnanjohtaja kutsui koolle valmiusjohtoryhmän, joissa toimenpiteitä linjattiin. Valmiusjohtoryhmän linjaukset vahvistettiin jälkikäteen kunnanhallituksessa. Käytäntö kirjattiin uuteen hallintosäätöön, joka tuli voimaan näiltä osin vuoden 2021 alusta.

### **4.2 Esimiestyöskentely**

Esimiestyölle löi leimansa keväällä 2020 alkanut koronaviruspandemia, joka pakotti reagoimaan nopeasti moniin asioihin. Erityisesti nopea siirtyminen etäopetukseen huhtikuussa 2020 oli vaikea, mutta onnistunut toimenpide. Myös varhaiskasvatuksessa jouduttiin sopeutumaan nopeasti muuttuviin palvelutarpeisiin.



Johtaminen 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.

## 5 HENKILÖSTÖRAKENNE

### 5.1. Henkilöstömäärä 2020

Juvan kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa 154 työntekijää. Heistä 82 % työskenteli vakituksessa ja 18 % määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Määräaikaisten suhteellinen osuus laski edellisestä vuodesta. Määräaikaisista 19 % ja koko työvoimasta 3 % oli työllistettyjä. Henkilöstöstä 80 % oli naisia ja 20 % miehiä.

Koko Suomessa kunnallisella alalla vuonna 2019 määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden osuus kuntien työvoimasta oli 23 % ja palvelussuhteista 77 % oli vakinaisia. Kuntien työllisistä 80 % on Suomessa naisia. (www.kt.fi)

<b>Henkilöstömäärä</b>				
<b>Palvelusuhde 31.12.2020</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos%</b>
				<b>ed. vuodesta</b>
<b>Vakituiset</b>	<b>104</b>	<b>23</b>	<b>127</b>	<b>-3,05</b>
<b>Määräaikaiset</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>-38,89</b>
<b>- joista työllistettyjä</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	
<b>Yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>31</b>	<b>154</b>	<b>-7,79</b>
	<b>79,87 %</b>	<b>20,13 %</b>		
<b>Palvelusuhde 31.12.2019</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos%</b>
				<b>ed. vuodesta</b>
<b>Vakituiset</b>	<b>110</b>	<b>21</b>	<b>131</b>	<b>-4,38</b>
<b>Määräaikaiset</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>-25,00</b>
<b>- joista työllistettyjä</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	
<b>Yhteensä</b>	<b>139</b>	<b>28</b>	<b>167</b>	<b>-9,73</b>
	<b>83,23 %</b>	<b>16,77 %</b>		
<b>Palvelusuhde 31.12.2018</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Muutos%</b>
				<b>ed. vuodesta</b>

<b>Vakituiset</b>	<b>116</b>	<b>21</b>	<b>137</b>	<b>-4,20</b>
<b>Määräaikaiset</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>23,08</b>
<b>- joista työllistettyjä</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	
<b>Yhteensä</b>	<b>153</b>	<b>32</b>	<b>185</b>	<b>1,65</b>
	<b>82,70 %</b>	<b>17,30 %</b>		
<b>Palvelusuhde 31.12.2017</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Yh- teensä</b>	<b>Muutos%</b>
				<b>ed. vuodesta</b>
<b>Vakituiset</b>	<b>119</b>	<b>24</b>	<b>143</b>	<b>-52,65</b>
<b>Määräaikaiset</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>-39,06</b>
<b>- joista työllistettyjä</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Yhteensä</b>	<b>146</b>	<b>36</b>	<b>182</b>	<b>-50,27</b>

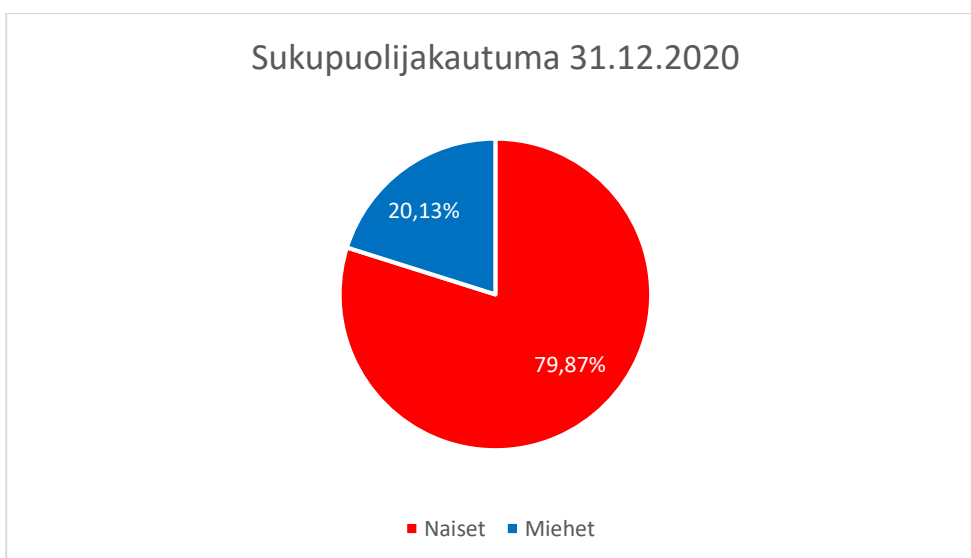
Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain 2017–2020.

## 5.2. Henkilöstömäärän kehitys vuonna 2008 – 2019

Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden 167:stä 154:ään. Suurempia muutoksia on tapahtunut vuonna 2012 JJR-yhteistyön päättyessä ja vuonna 2017, kun perusturvan henkilöstö siirtyi Essote-kuntayhtymään. Vuoden 2020 lopussa kunnan palveluksessa oli 154 henkilöä, joista 127 vakinaista ja 27 määräaikaista. Kunnan henkilöstön määrä on jatkanut laskuaan, ja määräaikaisten suhteellinen osuus on pienentynyt.

## 5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

Juvan kunnan henkilöstöstä 80 % oli naisia (123) ja 20 % miehiä (31) vuonna 2020. Naisten suhteellinen osuus on pysynyt ennallaan edellisestä vuodesta (80/20 %), ja vastaa koko maan keskiarvoa.

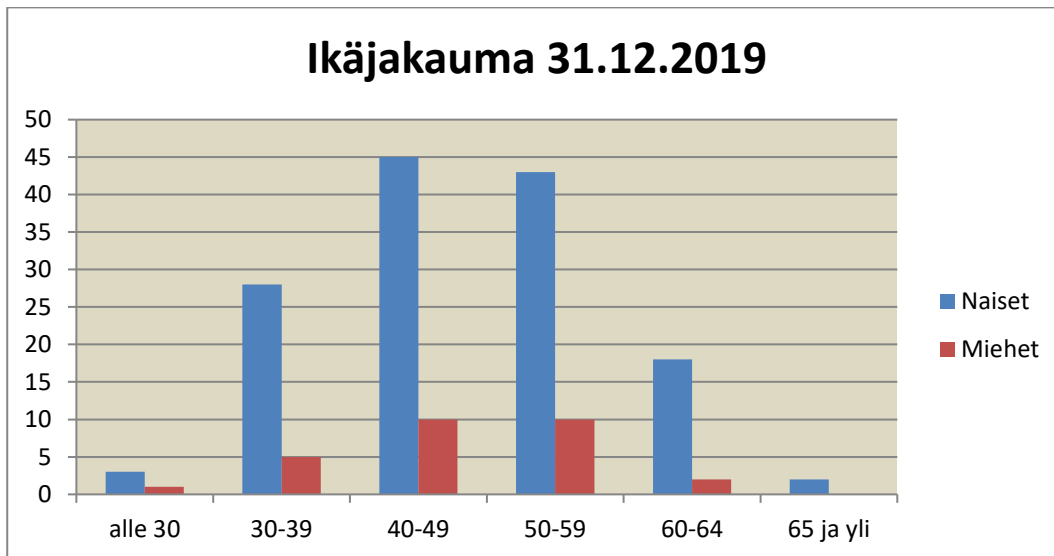


Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2020.

#### 5.4. Henkilöstön ikärakenne

Juvan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 48,19 vuotta, mikä on valtakunnallista kunnallisen henkilöstön ikäkeskiarvoa – 45,7 vuotta – korkeampi (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, tilastaselvitys 2019). Kunnan henkilöstön keski-ikä on laskenut edellisestä vuodesta noin yhden vuoden.

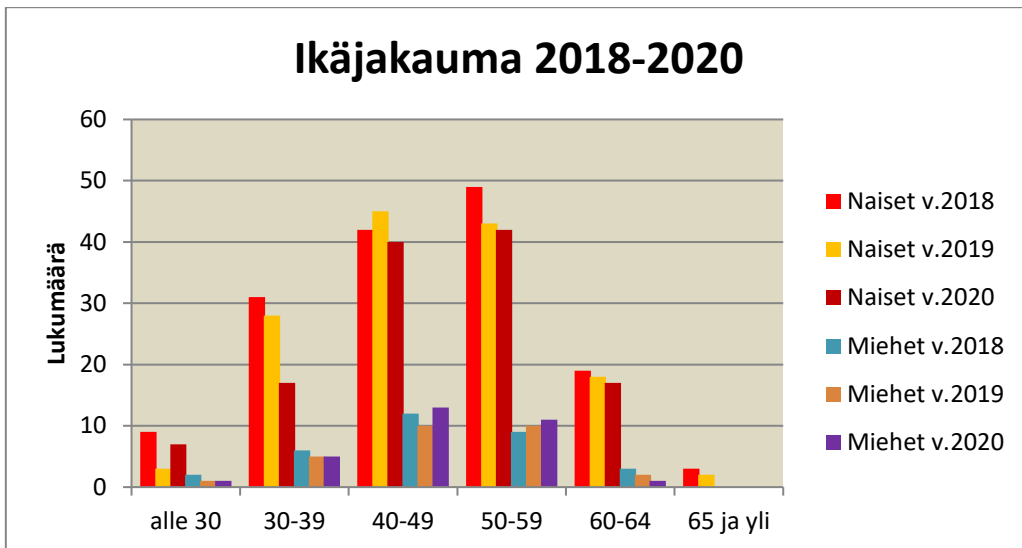
Henkilöstöstä 46 % (71 työntekijää) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia ja vain 5 % (8 työntekijää) alle 30-vuotiaita. Alle 30 vuotiaiden osuus kasvoi kuitenkin 4:stä 8:aan. Naisten keski-ikä oli 44,78 ja miesten 47,21 vuotta.



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma 2020

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	7	1	8	5,19
30-39	17	5	22	14,29
40-49	40	13	53	34,42
50-59	42	11	53	34,42
60-64	17	1	18	11,69
65 ja yli	0	0	0	0,00
Yhteensä	123	31	154	100,00
Keski-ikä	44,78	47,21	48,19	

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma 2020



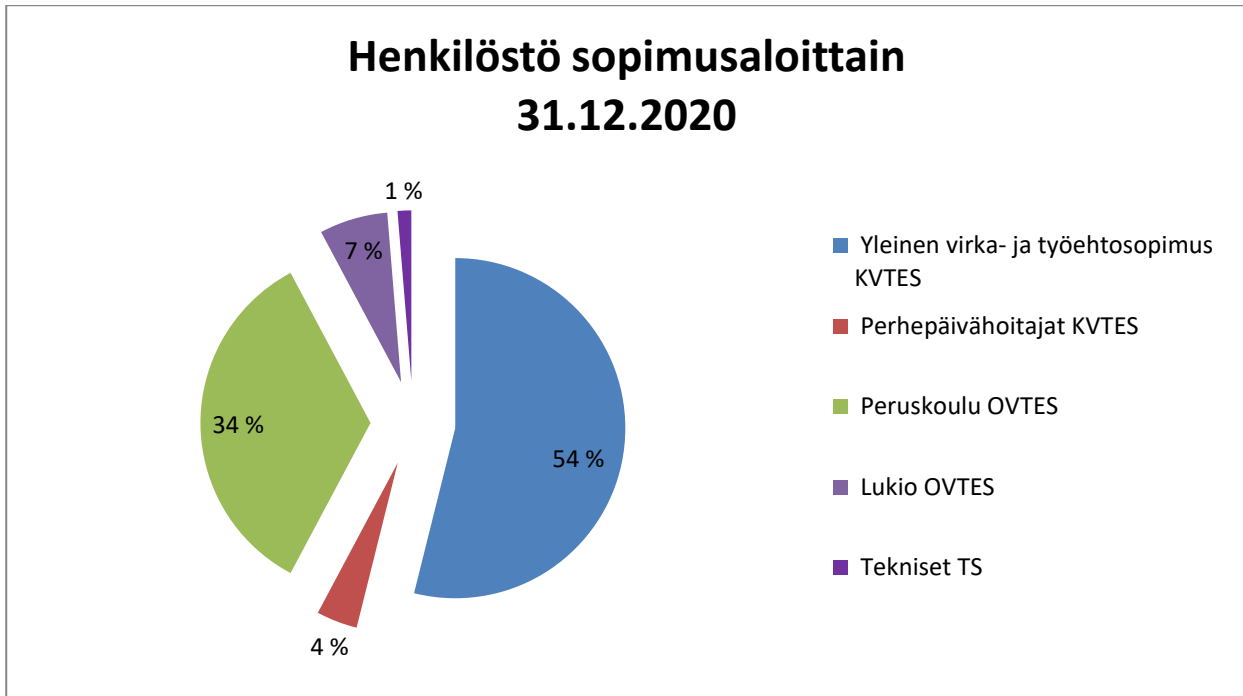
Kuvio 3. Ikäjakauma 2018–2020

Ikä vuosina	vuosi 2018	vuosi 2019	vuosi 2020	vuosi 2018	vuosi 2019	vuosi 2020
	Naiset	Naiset	Naiset	Miehet	Miehet	Miehet
alle 30	9	3	7	2	1	1
30-39	31	28	17	6	5	5
40-49	42	45	40	12	10	13
50-59	49	43	42	9	10	11
60-64	19	18	17	3	2	1
65 ja yli	3	2	0	0	0	0
Yhteensä	153	139	123	32	28	31
Keski-ikä	47,32	<b>48,38</b>	47,62	45,19	<b>47,21</b>	<b>47,21</b>

Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2018–2020.

### 5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2020

Juvan kunnan henkilöstöstä 58 %:iin sovellettiin Kunnallista työ- ja virkaehtosopimusta, josta 4 %:iin perhepäivähoitajia koskevaa osaa. Henkilöstöstä 41 %:iin sovellettiin Kunnallisen opetus- ja työehtosopimusta, joka jakautui peruskoulua ja lukiota koskevaan osaan. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta sovellettiin vain kahteen henkilöön.



Kuvio 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2020.

	Naiset 2020	Miehet 2020	Yhteensä 2020	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	70	13	83	90	100
Perhepäivähoitajat KVTES	6	0	6	9	10
Peruskoulu OVTES	40	13	53	57	61
Lukio OVTES	6	4	10	9	10
Tekniset TS	1	1	2	2	4
<b>Yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>31</b>	<b>154</b>	<b>167</b>	<b>185</b>

Taulukko 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2018–2020.

## 6 HENKILÖTYÖVUODET

### 6.1 Henkilötyövuodet 2020

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kesänneet 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 2020 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

<b>HENKILÖTYÖVUODET 2020</b>						
vuoden 2020 luvut ovat ajalla 1.6.2020 - 31.12.2020 ohjelman vaihdoksen vuoksi						
Palvelualue	HTV1	%	HTV2	%	HTV3	%
12100 Tilien ja hallinnon tarkastus	0,44	0,39	0,44	0,41	0,41	0,43
13100 Kunnanvaltuusto- ja hallitus	1,00	0,89	1,00	0,92	0,89	0,93
13201 Yleishallinto	11,11	9,87	10,44	9,60	9,22	9,57
13500 Elinkeinotoiminta	2,44	2,17	2,44	2,24	2,05	2,13
13700 Työllisyyden hoito	4,10	3,64	4,09	3,76	3,60	3,73
13800 Elinkeinotoimen hankkeet ja projektit	1,67	1,48	1,63	1,49	1,60	1,66
30160 Kasvatus- ja opetuslautakunnan hallinto	2,75	2,44	2,75	2,53	2,37	2,46
30500 Varhaiskasvatus	44,80	39,78	43,05	39,57	37,32	38,73
31001 Perusopetus	28,72	25,51	27,96	25,70	25,01	25,96
32000 Lukio-opetus	8,09	7,18	7,75	7,13	7,58	7,86
33310 Hyvinvointilautakunnan hallinto	0,53	0,47	0,53	0,49	0,40	0,41
35000 Kansalaisopisto	0,17	0,15	0,17	0,15	0,14	0,15
36000 Vapaa-aikatoimi	4,78	4,25	4,53	4,16	4,02	4,18
42200 Teknisen toimen hallinto	2,00	1,78	2,00	1,84	1,75	1,82
<b>Yhteensä 2020</b>	<b>112,61</b>	<b>100,00</b>	<b>108,78</b>	<b>100,00</b>	<b>96,36</b>	<b>100,00</b>
Yhteensä 2019	171,79	100,00	162,85	100,00	142,01	100,00
Yhteensä 2018	180,73	100,00	170,49	100,00	147,83	100,00

Taulukko 5. Henkilötyövuodet 2020

Juvan kunnan suurin toimiala henkilötyövuosina mitattuna oli varhaiskasvatus: HTV1 39,78 %, HTV2 39,57 % ja HTV3 38,53 %.

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 85,57 % ja osuus palkallisesta palveluajasta (HTV2) oli 88,58 %. Toteutuneiden työpäivien osuus kasvoi hiukan edellisestä vuodesta. Tilasto perustuu vain aikaan kesäkuusta joulukuuhun 2020 tietojärjestelmän vaihdoksen vuoksi.

## 7 HENKILÖSTÖMENOT

### 7.1. Lomarahavapaat ja säästöyistä pidetyt palkattomat vapaat 2020

Palkattomia vapaita myönnettiin koronaviruspandemian vuoksi ajalla 30.3. – 31.5.2020. Lomarahavapaista vaihdosta vapaaksi tehtiin paikallinen sopimus 30.3.2020. Lomarahavapaata koskevan sopimuksen allekirjoitti ammattijärjestöistä JHL ja Jyty.

Lomarahavapaita keskitettiin käytettäväksi 30.6.2020 mennessä koronaviruspandemian vuoksi. Vapaita käytettiinkin poikkeuksellisen paljon, joka helpotti kunnan toimintojen sopeuttamista kriisin alettua. Kunta-alalla ei sovellettu nopeutettua lomautusmenettelyä, kuten yksityisellä sektorilla. Tämä vaikeutti huomattavasti toimintojen sopeuttamista.

Juvan kunnan henkilöstöstä lomarahavapaita käytti 44 työntekijää. Yhteenlaskettu säästö henkilöstömenoissa oli 44.484,16 €. Vuosien 2018–2020 välinen vaihtelu käy ilmi seuraavasta taulukosta.

#### LOMARAHAVAPAAAT VV. 2018-2020

	Hlö- määrä	Lomarahavapaa kalenteripvt	Lomarahavapaa työpvt	Euroa kalenteripvt
2018	21	338	234	25.697,47
2019	19	308	200	21.895,45
2020	44	765	517	71.550,22

	Hlö- määrä	Lomaraha kokonaan	Lomaraha maksettu	Lomaraha- säästö
2018	21	22.214,94	3.862,47	18.352,47
2019	19	19.715,84	5.373,02	14.342,82
2020	44	68.202,15	23.717,98	44.484,16

Taulukko 6. Lomarahavapaa ja palkaton säästöyistä 2018–2020.

## 7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Juvan kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Vuonna 2020 Kiky-sopimuksen mukaiset työajan pidennykset päättyivät 30.8.2020. Lomarahojen leikkausta ei enää sovellettu vuonna 2020. Kunnallisen alan työ- ja virkaehtosopimukset KVTES, OVTES ja TTES tulivat voimaan 1.4.2020. Sopimus kestää 28.2.2022 saakka. Sopimuksen mukainen yleiskorotus 26 €/1,22 % tehtiin 1.8.2020 lukien. Sopimuksissa on vielä toinen yleiskorotus ja järjestelyerä 1.4.2021 lukien.

## 7.3. Henkilöstömenot vuonna 2020

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

Työvoimakustannuslaskelma sisältää palkkojen lisäksi sosiaalivakuutusmaksut sekä työterveyshuollon kulut. Seuraavassa taulukossa yhteenlasketut työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Juvan kunnan työvoimakustannukset vuonna 2020 olivat 7,772 M€, mikä on 377 t€ ja 4,63 % vähemmän kuin edellisellä vuonna. Menojen laskua edellisestä vuodesta selittävät enimmäkseen henkilöstömäärän lasku ja sijaisten palkkamenojen lasku noin 200 t€:lla. Pienempänä selittävinä tekijöinä ovat lomarahojen vaihto (44 t€) sekä työllisyyspalkkojen ja määräaikaisten työsuhteiden kustannusten lasku.

1 000 euroa	2017	2018	2019	2020
Työvoimakustannukset yhteensä	8 161	8 196	8 149	7 772
josta				
1 Palkat yhteensä	6 082	6 135	6 010	5 617
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2 157	2 124	2 168	2 174
3 Muut: henkilöstömenojen korjauserät	-108	-89	-54	-41
4 Henkilöstöinvestoinnit: Työterveyshuolto (netto)	30	26	25	22

Taulukko 7. Työvoimakustannukset 2017–2020.

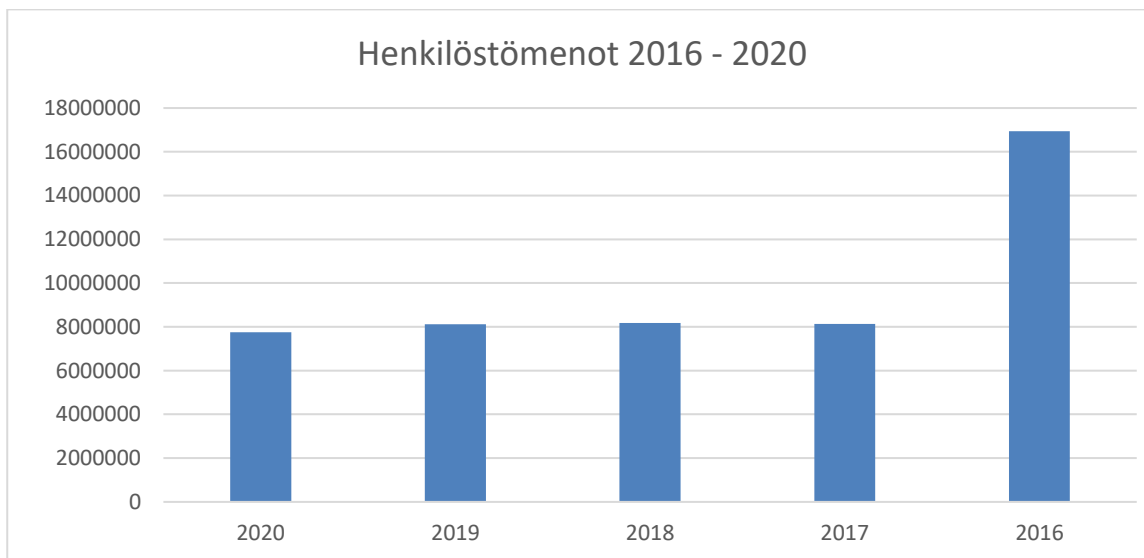


Henkilöstömenot muodostivat 17,03 % kunnan toimintamenoista ja 19,27 % toimintakatteesta. Edellisenä vuonna osuus toimintamenoista oli 17,81 % ja toimintakatteesta 20,03 %.

Litteenä ovat Juvan tilinpäätöslaskelmat kunnan henkilöstömenoista vuonna 2020.

#### 7.4. Palkkaperusteisten henkilöstömenojen kehitys viime vuosina

Palkkamenojen kehitys viideltä viime vuodelta käy ilmi seuraavasta vertailusta. Kunnan kustannusrakenne on muuttunut oleellisesti organisaatiomuutosten myötä. Henkilöstömenot laskivat 4,8 % edelliseen vuoteen nähden.



Kuvio 5. Henkilöstömenojen muutos 2016–2020.

## 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 muokattiin edellisen TVA-prosessin yhteydessä sisältämään työn vaatavuuden arvioinnin pisteytys. Pisteytys perustuu KVTES:n vaatavuustekijöihin.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2020 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 tilittää omille tileilleen, mistä niitä voitiin seurata kustannuspaikoittain, tuotteittain tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista haettiin korvausta työttömyysvakuutusrahastolta (TVR). Vuonna 2020 työttömyysvakuutusrahastolta haettavaan koulutuskorvaukseen hyväksyttävää koulutuspäiviä oli yhteensä 58 (korvaukseen hyväksyttiin max 3 pv/työntekijä) ja koulutuskorvauksen suuruus oli 1.061,51 €. Koronakriisi laski koulutuspäivien määrää noin puoleen edellisestä vuodesta.

Koronakriisin vuoksi entistä suurempi osa koulutuksesta siirtyi verkon välityksellä toteutettavaksi. Muutoksesta tulee todennäköisesti pysyvä. Edellisenä vuonna käyttöön otettu Teams-ohjelma tuli lähes kaikille arkipäivän työkaluksi.

## **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 työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolojen seuraamiseksi on sovittu Etelä-Savon työterveyshuollon kanssa, että palkkahallinto toimitti sairaus- ja poissaolotiedot (todistukset) työterveyshuoltoon siltä osin, kun kyse ei ole työterveyshuollon itsensä myöntämistä sairauspoissaoloista.

Työterveyshuolto toimitti henkilöstön työterveyshuoltoraportin Juvan kunnan henkilöstöhallinnosta vastaaville kolme kertaa vuodessa. Raportti käytiin läpi työterveyshuollon ja johtoryhmän kanssa.

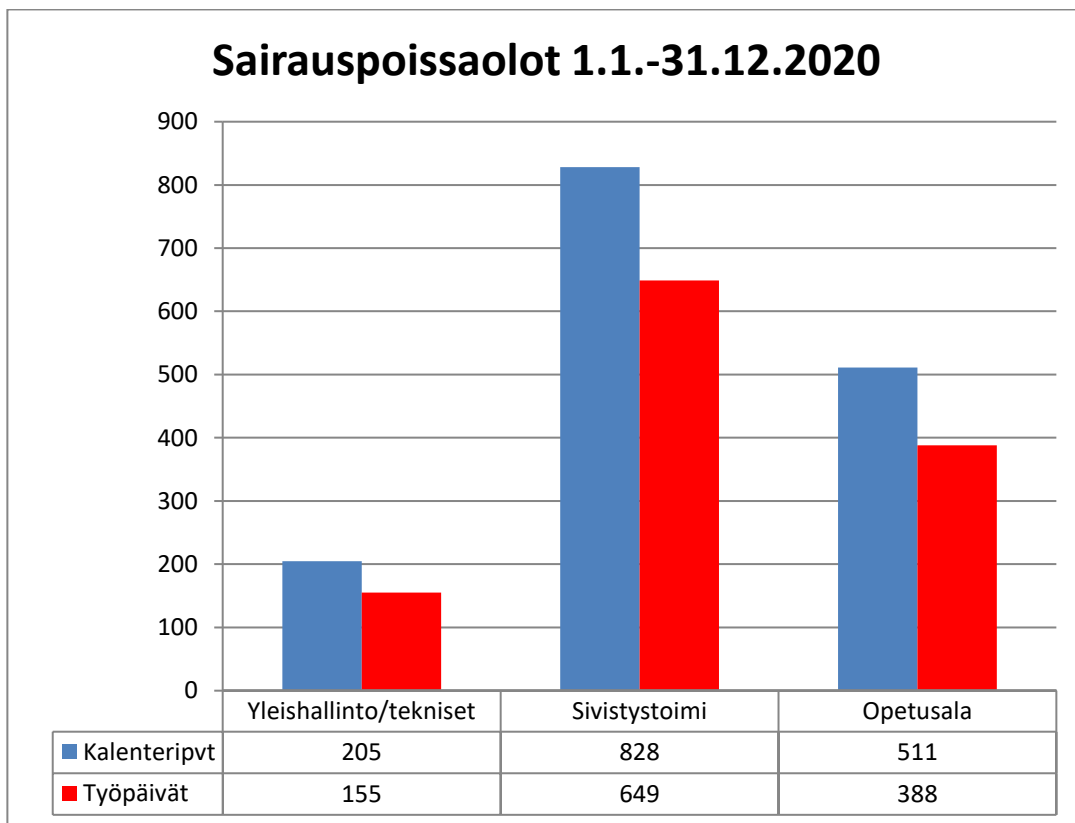
Työterveyshuollon raportista kävi ilmi:

- 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 10,0 päivää/hlö, mikä oli vähemmän kuin vuonna 2019 (11,5). Suurimmat pudotukset olivat tuki- ja liikuntaelinsairauksissa ja mielenterveyshäiriöissä.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 1 544 kalenteripäivää ja 1192 työpäivää.



Kuvio 6. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2020.

Keskimääräisiä lukuja nostavat yksittäiset pitkät sairauslomamat. Sairauspoissaolojen kustannukset ovat merkittävä menoerä, päivää kohti kerrannaisvaikutuksineen yli 300 €.

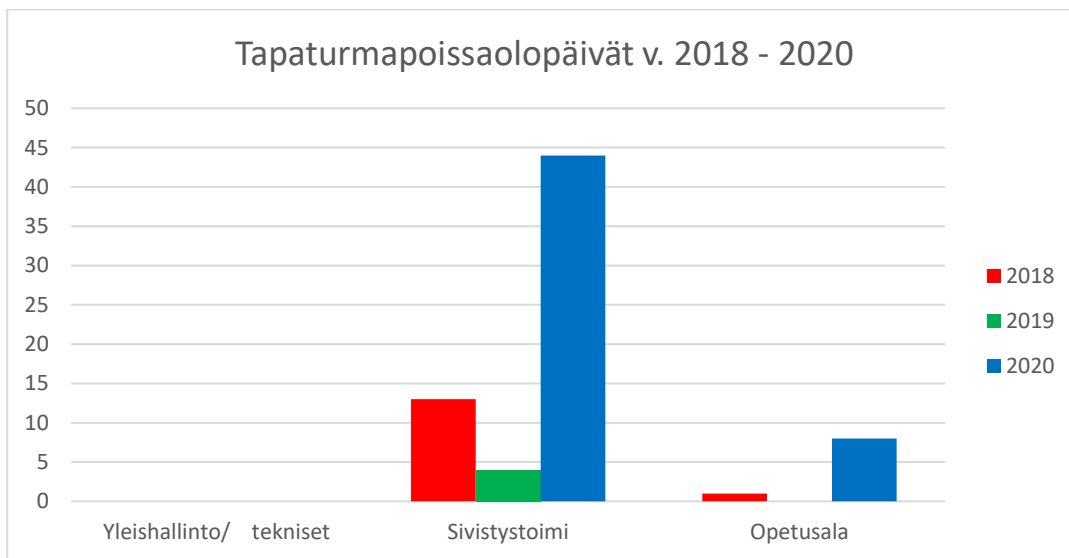
Sairauspoissaoloista 31 % oli alle 30 päivän mittaisia. Yli 30 päivää kestäneitä sairauspoissaaloja oli 69 % kaikista päivistä, ja niitä oli 5 %:lla henkilöstöstä. 71 % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairaana vuoden aikana. Sairauspoissaolot jakautuvat melko tasaisesti ikäryhmittäin.

Työterveydenhuollon menot olivat 45.638 €, mikä on vähemmän kuin edellisellä vuonna (53.145 €). Erityisesti korvausluokka II eli sairauksien hoitamisen kulut laskivat.

### 9.3. Työtaturmat

Vuonna 2020 tapaturmista aiheutui henkilöstölle yhteensä 52 kalenteripäivän sairauspoissaolot. Tapaturmien määrä kasvoi edellisestä vuodesta. Kunta-alan tapaturmista suuri osa tapahtuu terveyspalveluissa ja maatalouslomituksessa, jotka eivät ole Juvan kunnassa omaa toimintaa.

Vaara- ja uhkatilanneilmoitukset käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa.



Kuvio 7. Tapaturmapoissaolopäivät toimialoittain 2020.

	2018	2019	2020
	Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt
Yleishallinto/ tekniset	0	0	0
Sivistystoimi	13	4	44
Opetusala	1	0	8
Yhteensä	14	4	52

Taulukko 8. Tapaturmapoissaolopäivät kalenteripäivinä 2020.

## 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 2020 alkoi 11 vakinaista palvelussuhdetta, joista 6 oli sisäisiä siirtoja. Päätyneitä palvelussuhteita oli 10, joista 3 irtisanoutui ja 7 jäi eläkkeelle. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkepoistuma kasvoivat hiukan edellisestä vuodesta.

Vaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

**v. 2019**

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	7	3,78
Päätyneet palvelussuhteet	11	5,95

**v. 2020**

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	11	6,59
Päätyneet palvelussuhteet	10	6,59

Taulukko 9. Henkilöstön vaihtuvuus v. 2019–2020.

**10.2. Eläkepoistuma vuonna 2020**

Vanhuuseläkkeelle Juvan kunnasta siirtyi 7 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle ei ketään. Vanhuuseläkeikä on yksilöllinen. Eläketapahtumien määrä kasvoi edellisestä vuodesta.

v. 2020	Yhteensä	Keski-ikä
<b>Vanhuuseläkkeelle siirtyneet</b>	<b>7</b>	<b>65,2</b>
<b>Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Taulukko 10. Eläkepoistuma ja eläkkeelle siirtymisen keski-ikä 2020.

**10.3. Eläkemenot vuonna 2020**

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

- Työnantajan kaikki toimet, joilla voidaan työssä jatkamista jatkaa ja ennenaikaista eläköitymistä ehkäistä ovat kannattavia toimia.
- Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta.
- Eläkemenoperusteiset ja työkyvyttömyysmaksuina kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.
- Työnantajalta ei peritä työkyvyttömyysmaksuja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä.

Työkyvyttömyyseläkkeistä koitua työkyvyttömyysmaksu Juvan kunnassa oli vuonna 2020 59.074 €.

Kunnallinen eläkelaitos laskutti Juvan kunnalta eläkemenoperusteista eläkemaksua noin 983.000 €, joka perustuu ennen vuotta 2005 karttuneisiin maksussa oleviin eläkkeisiin. Summa on noin 44 t€ suurempi kuin edellisenä vuonna.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Varhe		- €	47 000,00 €	35 000,00 €	101 000,00 €	88 000,00 €
Työkyvyttömyys	59 074,00 €	58 646,00 €				
Eläkemenop.	983 379,07 €	939 222,90 €	867 526,51 €	852 899,00 €	1 173 000,00 €	1 284 891,00 €

Taulukko 11. Eläkemaksut v. 2015–2020.

## 11 YHTEISTOIMINTA

### 11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2020

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat.

Kokouksissa käsiteltiin mm. hallintosäännön uudistamista, ympäristötoimen henkilöstön siirtosopimusta sekä etätyöohjeita. Koronakriisin vuoksi käynnistettiin yt-neuvottelut 25.3.2020. Lomautusten yleiset periaatteet käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa. Lisäksi käsiteltiin, paikallinen sopimus lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi, linjaukset palkattomista vapaista, kuluvan vuoden talousarvion muutokset sekä talousarvio, tilinpäätös ja henkilöstötilinpäätös.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutettiin työpaikoilla mm. työpaikkakokouksien ja kehityskeskustelujen avulla hallintojohtajan ja pääluottamusmiesten aamukahvitalaisuuksissa.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa vuonna 2020. Yhteistyötoimikunnan pöytäkirjat jaettiin henkilöstölle sähköpostilla. Ne olivat luettavissa Juvan kunnan Intranetistä.

Juvan yhteisessä toimielimessä oli kuusi työnantajan ja neljä työntekijöiden edustajaa.

#### Työnantajan edustajat:

Antti Kinnunen, hallintojohtaja  
 Timo Pasonen, Juvan kunnanhallituksen edustaja  
 Tapio Paunonen, Juvan kunnanhallituksen edustaja  
 Ari Rautio, Juvan kunnanhallituksen edustaja  
 Anne Haakana, sivistysjohtaja  
 Vesa Kankkunen, työsuojelupäällikkö

#### Työntekijöiden edustajat:

Sirpa Laukkanen, JUKO  
 Lasse Kontra, JYTY  
 Sanna Tarkiainen, JHL  
 Pertti Pyykkö, työsuojeluvaltuutettu

Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi hallintojohtaja. Puheenjohtajana toimi Pertti Pyykkö.

## **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 Kankunen, 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 2020 toimivat seuraavat henkilöt:

JUKO Sirpa Laukkanen, luokanopettaja  
JYTY Lasse Kontra, koulunkäynnin ohjaaja  
JHL Sanna Tarkiainen, lastenohjaaja

Palkka-asiamiehenä toimi hallintojohtaja Antti Kinnunen.

### **12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2020**

Vuoden 2020 aikana tehtiin sopimus lomarahen vaihtamisesta vapaaksi, jonka JYTY ja JHL allekirjoittivat.

## **13 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN**

### **13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta**

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyshuollon kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksien henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Juvan kunnan talousarvioon vuodelle 2020 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen. Tällä rahalla hankittiin henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä ja kustannettiin kulttuuri- ja muita tapahtumia.

- Kulttuuri- ja liikuntasetelien tarkoituksena oli ohjata ja tukea henkilöstöä omaehtoiseen liikkumiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Smartumin kulttuuri- ja liikuntaseteleitä on annettu kalenterivuoden aikana vähintään 6 kk palveluksessa oleville työntekijöille ja viranhaltijoille 15 kappaletta/henkilö (arvo yhteensä 75 euroa/henkilö). Vastaava etu myönnettiin sähköiseen ePassi-järjestelmään niille, jotka halusivat käyttää sitä. Setelien omavastuu oli 50 %.

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

Koronakriisin vuoksi koko henkilöstölle suunnattua pikkujoulua ei voitu järjestää. Pikkujoulun sijasta henkilöstö sai 40 € arvoisen lahjakortin paikallisten yritysten tuotteisiin ja palveluihin. Lahjakortin sisällön kilpailutti ja organisoi kunnan elinkeinotoimi. Järjestely sai myönteistä palautetta, ja sitä käytettiin runsaasti.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan nettomenot vuonna 2020 olivat 13.327 €, mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 86,54 €/työntekijä (89,14 €/työntekijä 2019).

## **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 sopimus on ollut voimassa Etelä-Savon Työterveyden ja Itä-Savon sairaanhoitopiirin työterveyshuollon kanssa. Sopimuksia täydennettiin työterveyshuollon toimitasuunnitelmillä. Työterveyshuollon suunnitelma koskee vuosia 2018–2020.

Työterveyshuollon painopisteet vuonna 2018 olivat:

1. Tapaturmien ja työstä johtuvien fyysisten sairauksien ja vammojen ehkäisy.
2. Henkisen kuormittumisen riskien hallinta ja haittojen ehkäisy.
3. Varhaisen välittämisen mallin käytön tehostaminen; ongelmien havaitseminen ja puuttaminen.

Konkreettisia toimenpiteitä määritellään vuosittain seurantakokouksessa.



## 14.2. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon menot olivat kunnan kirjanpidossa 45.638 € (53.145 € vuonna 2019) ja tulot 23.899 € (28.262 €).

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 kokonaiskustannusten määrä on vähentynyt viime vuosina. Vähentymää selittää työntekijämäärä ja organisaatiomuutokset.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohti ovat kuitenkin kasvaneet. Työterveyshuollot myivät lisäksi kunnalle erilaisia asiantuntijapalveluita ja osallistuivat asiantuntijoina erilaisiin työyhteisöpalavereihin, työterveysneuvotteluihin ja muun muassa sisäilmatyöryhmiin.

Juvan kunta työnantajana haki korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Hakemuksen valmisteli työterveyshuolto, jonka jälkeen kunnan kirjanpito lisäsi muut korvaukseen oikeuttavat kustannukset, kuten ensiapukoulutuksista aiheutuneet kulut.

Juvan kunnalla oli 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 %.

	2020	2019	2018
Korvausluokka I 60%	21.860,89 €	22.097,41 €	25.752,79 €
Korvausluokka II 50%	21.566,37 €	30.008,72 €	37.959,96 €
Korvattavat menot yht.	43.427,26 €	52.106,13 €	63.712,75 €

Taulukko 12. Työterveyshuollon menot korvausluokittain, vuosina 2018–2020.

## 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 puheeksiotto-lomake, joka toimitettiin työterveyshuoltoon, jos puheeksi oton syy oli terveyssyy.

Työnantajan, henkilöstöjärjestöjen ja työterveyshuollon yhteisenä tavoitteena oli työkyvyn parantaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Työterveyshuolto selvitti työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä työkykyindeksillä, voimavarat työssä -kyselyllä ja työyhteisöjen sisäistä tilannetta ilmapiirikyselyillä. Vuosittaisissa lakisääteisissä tarkastuksissa tehdään työkykymitauksia.

#### LÄHTEET:

- Kuntatyönantajat

## LIITE 1:

Juvan kunnan ( kunta + vesilaitos) henkilöstömenot vuodelta 2020 + vertailuvuodet 2016 - 2019					
(Tässä vain henkilöstömenot-tiliryhmään sisältyvät menot ja niihin liittyvät oikaisut.)					
	2020	2019	2018	2017	2016
Käyttötalouden henkilöstömenot:					
Palkat ja palkkiot					
Palkat	5 532 924,59	5 915 732,03	6 037 645,94	5 958 997,90	11 808 391,92
Palkanlisät	68 595,77	73 751,13	66 039,23	92 831,40	906 949,15
Palkkiot	15 503,14	20 597,68	31 727,02	29 733,66	102 161,39
Palkat ja palkkiot yhteensä	5 617 023,50	6 010 080,84	6 135 412,19	6 081 562,96	12 817 502,46
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut	1 981 002,58	1 995 722,74	1 937 629,13	1 891 743,37	3 524 510,63
Muut henkilösivukulut	192 562,95	172 671,02	186 332,39	265 815,53	812 163,24
Henkilöstösivukulut yhteensä	2 173 565,53	2 168 393,76	2 123 961,52	2 157 558,90	4 336 673,87
Henkilöstömenojen korjaukset	-41 034,90	-54 007,64	-89 214,88	-108 190,65	-217 681,78
Käyttötal. palkat ja henkilöstömenot yhteensä	7 749 554,13	8 124 466,96	8 170 158,83	8 130 931,21	16 936 494,55
Investointiosan henkilöstömenot					
Palkat	0,00	0,00	0,00	0,00	15 211,27
Eläkekulut	0,00	0,00	0,00	0,00	2 664,55
Muut henkilöstömenot	0,00	0,00	0,00	0,00	983,91
Investointiosan henkilöstömenot yht.	0,00	0,00	0,00	0,00	18 859,73
Henkilöstömenot yhteensä	7 749 554,13	8 124 466,96	8 170 158,83	8 130 931,21	16 955 354,28
Juvalla 3.3.2021 / Sanna Huopalainen					

**LIITE 2**

<b>Juvan kunnan (kunta + vesilaitos) henkilöstömenot vuosilta 2016 - 2020</b>						
(Tässä vain henkilöstömenot-tiliryhmään sisältyvät menot ja oikaisut)						
Investointiosassa oli henkilöstömenoja vuonna 2016 ja ne sisältyvät ao. vuoden lukuihin .						
		2020	2019	2018	2017	2016
<b>Palkat ja palkkiot</b>						
	Palkat	5 532 924,59	5 915 732,03	6 037 645,94	5 958 997,90	11 808 391,92
	Palkanlisät	68 595,77	73 751,13	66 039,23	92 831,40	906 949,15
	Palkkiot	15 503,14	20 597,68	31 727,02	29 733,66	102 161,39
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>		<b>5 617 023,50</b>	<b>6 010 080,84</b>	<b>6 135 412,19</b>	<b>6 081 562,96</b>	<b>12 817 502,46</b>
<b>Henkilöstösivukulut</b>						
	Eläkekulut	1 981 002,58	1 995 722,74	1 937 629,13	1 891 743,37	3 524 510,63
	Muut henkilösivukulut	192 562,95	172 671,02	186 332,39	265 815,53	812 163,24
<b>Henkilöstösivukulut yhteensä</b>		<b>2 173 565,53</b>	<b>2 168 393,76</b>	<b>2 123 961,52</b>	<b>2 157 558,90</b>	<b>4 336 673,87</b>
<b>Henkilöstömenojen korjaukset</b>		<b>-41 034,90</b>	<b>-54 007,64</b>	<b>-89 214,88</b>	<b>-108 190,65</b>	<b>-217 681,78</b>
<b>Palkat ja henkilöstömenot yhteensä</b>		<b>7 749 554,13</b>	<b>8 124 466,96</b>	<b>8 170 158,83</b>	<b>8 130 931,21</b>	<b>16 936 494,55</b>
<b>Investointiosan henkilöstömenot - erittely:</b>						
	Palkat	0,00	0,00	0,00	0,00	15 211,27
	Eläkekulut	0,00	0,00	0,00	0,00	2 664,55
	Muut henkilöstömenot	0,00	0,00	0,00	0,00	983,91
<b>Investointiosan henkilöstömenot yht.</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>18 859,73</b>
3.3.2021	Sanna Huopalainen					