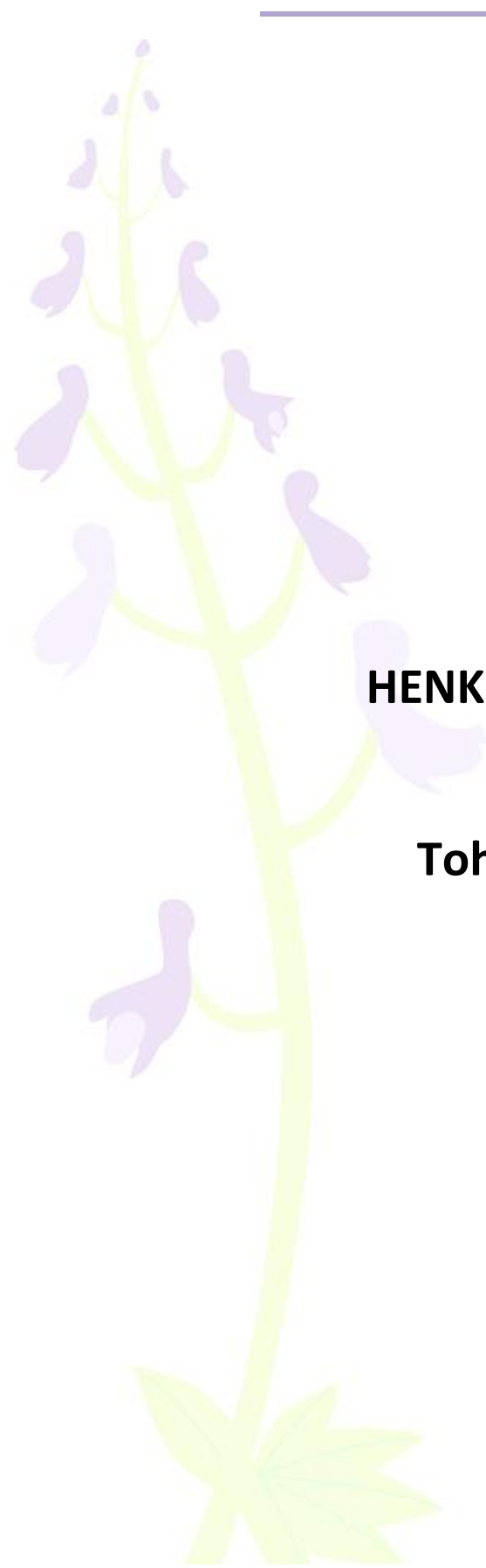




HENKILÖSTÖKERTOMUS

2018

Tohmajärven kunta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 23.5.2019 § 18

Kunnanhallitus 3.6.2019 § 138

Kunnanvaltuusto 17.6.2019 § _____

Sisällysluettelo

1.1	JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS	3
1.2	HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA	3
	Henkilöstömäärän kehitys	3
	Palvelussuhteiden määrät ja muutokset	4
	Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain	6
	Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys	8
	Toteutuneet henkilötyövuodet	12
	Henkilöstökulut	13
	Palkat toimialoittain	15
	Keskiansiot	16
	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	17
	Sairauslomat	18
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	19
	Vuorotteluvapaat	21
	Työterveyshuolto	21
	Koulutukset	22
	Kesätyöntekijät	23
	Eläköityminen	24
1.3	HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	25
	Perehdytys	25
	Kehityskeskustelu	25
	Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen	25
	Työterveyshuolto	27
	Työsuojeluryhmä	27
	Yhteistyötoimikunta	27
	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	28
	Työhyvinvointikysely	28
1.4	KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka	29
1.5	TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ	31

1.1 JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS

Tohmajärven kunnan henkilöstökertomuksen tarkoituksena on toimia henkilöstöjohtamisen kehittämisen välineenä. Henkilöstökertomus antaa pohjan henkilöstöjohtamisen vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden edistämiseksi.

Henkilöstökertomuksessa kuvataan tilastoina henkilöstön määrää, henkilöstörakennetta, henkilöstökustannuksia sekä muun muassa sairauspoissaolotilastojen kautta henkilöstön toimintakykyä. Henkilöstökertomuksessa kuvataan myös tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja kehittämistoimenpiteitä tarkastellun ajanjakson aikana. Kertomuksen loppuosassa tarkastellaan toteutunutta vuotta myös kuntastrategiassa määritellyn henkilöstöpolitiikan näkökulmasta.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on henkilöstöhallinnollisten tilastotietojen tarkastelun lisäksi koota yhteen kunnassa olemassa olevia ja kehitteillä olevia henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, joilla edistetään erityisesti henkilöstöhallinnollisten tavoitteiden toteutumista, sekä arvioida samalla tulevaisuuden kehitystarpeita henkilöstöjohtamisessa.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu sekä työyhteisön ja johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevat tunnusluvut ovat pääosin vuoden lopun (31.12.) tilanteen mukaisia. Tiedot on koottu eri lähteistä, pääosin henkilöstöhallinnon järjestelmistä.

1.2 HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA

Henkilöstömäärän kehitys

vuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018
henkilöstö	306	298	279	277	260	258

Tässä henkilöstölukumäärässä on vakituiset ja määräaikaiset henkilöt. Tämä henkilöstölukumäärä ei sisällä sijaisia, oppisopimussuhteisia, palkkatuettuja työsuhteita, sosiaalisen työllistämisen varoilla palkattuja henkilöitä eikä sivutoimisia henkilöitä.

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Tohmajärven kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkasteltaessa havaitaan henkilöstön määrän pienentyneen edellisvuoden ison pudotuksen jälkeen varsin maltillisesti vain 2 henkilöllä vuoteen 2017 verrattuna.

Palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Vakinaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Seuraava taulukko avaa muutosta vakinaisissa palvelussuhteissa, missä on tapahtunut suurimmat muutokset

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ:				
MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2015	2016	2017	2018
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	249	234	229	216
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-6	-3	-11	-8
täytetty avoimia virkoja / toimia	0	4	4	11
vakinaistettu määräaikaista tehtäviä	2	4	9	5
siirtynyt siirtosopimuksilla	0	0	-8	0
eläkkeelle	-11	-10	-7	-13
vakinaisia 31.12.	234	229	216	211

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt 5 henkilöllä vuoden 2017 määrästä. Eläkkeelle siirtyneitä oli 13 henkilöä ja 8 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 11 ja määräaikaista tehtäviä vakinaistettu 5 eli rekrytointien määrä on kasvanut.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

MÄÄRÄAIKAiset JA Sijaiset 31.12.2018

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	<i>Joista sivutoimiset</i>
HALLINTO	6	1	3	10	
LOMITUS	15	0		15	
PERUSOPETUS JA LUKIO	11	1	1	13	3
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT	3	0		3	
KANSALAIsoPISTO	25	2		27	27
VARHAISKASVATUS	8	6	2	16	
TEKNINEN TOIMI	4	0	6	10	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	1	0	5	6	
MUSIIKKIOPISTO	8	3		11	8

	81	13	17	111	38
--	----	----	----	-----	----

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 81 henkilöä, eniten kansalaisopiston ja lomituspalveluiden toimialoilla. Vastaavasti sijaisia eri toimialoilla oli 13 ja työllistettyjä 17. Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 14 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 36 eri henkilöä, joista kertyi 11,4 henkilötyövuotta.

Palvelussuhteiden määrä

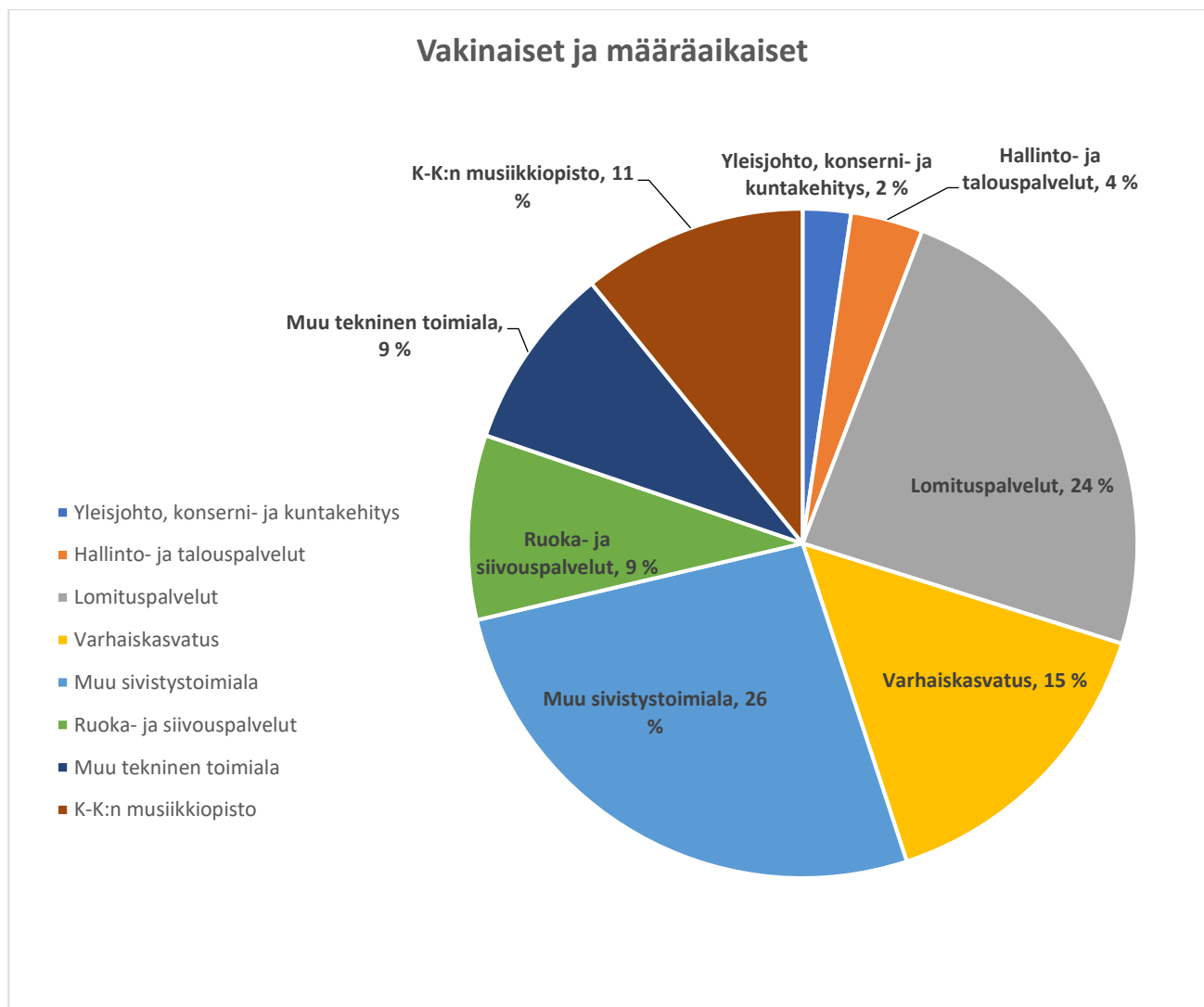
	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)				
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	2017-18 muutos
kokoaikainen	160	158	146	149	3
osa-aikainen	74	71	70	62	-8
vakinaiset yhteensä	234	229	216	211	-5
kokoaikainen	27	27	30	26	-4
osa-aikainen	18	21	14	21	7
määräaikaiset yhteensä	45	48	44	47	3
VAKINAiset JA MÄÄRÄAIKAiset YHT.	279	277	260	258	-2
oppisopimussuhteinen	1	1	0	0	-1
kokoaikainen	8	4	6	16	10
osa-aikainen	1	2	1	2	1
palkkatuetut	9	6	7	18	1
	289	284	267	276	9
sivutoim. tuntiopettajat:	45	40	51	43	-8
muut sivutoimiset:	1	3	1	2	-2
KAIKKI YHTEENSÄ	335	327	319	321	2

Tämä henkilöstölukumäärä sisältää vakinaiset ja määräaikaiset virat ja toimet sekä oppisopimussuhteiset, palkkatuetut työsuhteet ja sosiaalisen työllistämisen varoilla palkatut henkilöt sekä sivutoimiset henkilöt. Tämä henkilöstölukumäärä ei sisällä sijaisia.

Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain

Henkilöstömäärältään kunnan suurimmat toimialat ovat lomituspalvelut ja sivistystoimiala, varhaiskasvatus sekä musiikkiopisto. Näistä lomituspalvelut ja musiikkiopisto tuottavat palveluita Tohmajärven kunnan asukkaiden lisäksi myös muille asiakkaille. Tekninen toimiala mukaan lukien ruoka- ja siivouspalvelut tuottavat kuntalaisille palveluita ja/tai mahdollistavat muiden toimialojen toimintaa. Kunnan talouden ja hallinnon roolina on tukea palveluillaan muiden toimialojen toimintaa sekä mahdollistaa kuntademokratian toteutuminen.

Vakinaisissa ja määräaikaissä palvelussuhteissa oli 31.12.2018 yhteensä 258 henkilöä jakaantuen toiminnoittain seuraavasti:



Vakinaiset ja määräaikaiset sekä oppisopimussuhteiset ja palkkatuella palkatut ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt (ei sijaisia eikä sivutoimisia)					
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2015	voimassa 31.12.2016	voimassa 31.12.2017	voimassa 31.12.2018	muutos 2017-2018
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys (X)	6	7	8	22	14
Talouden- ja hallinnon toimiala	10	10	10	8	-2
Lomituspalvelut	88	81	71	62	-9
Varhaiskasvatus	41	36	37	41	4
Muu sivistystoimiala	64	68	67	67	0
Ruoka- ja siivouspalvelut	25	25	24	24	0
Muu tekninen toimiala	22	21	22	24	2
Sosiaali- ja terveystoimi	7	7	0	0	0
K-K:n musiikkiopisto	26	29	28	28	0
	289	284	267	276	9

X) Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys –toimialan lukuun sisältyy sosiaalisen työllistämisen palkkatuella palkatut, joita 31.12.2018 oli 16 henkilöä. Ilman näitä työsuhteita toimialalla olisi pientä vähenemää.

Suurin vähenemä 9 henkilöä on lomituspalveluissa. Tämä selittyy lomituspalvelujen kysynnän pienentymisellä Keski-Karjalan alueella sekä toisaalta lomittajien saatavuusongelmalla.

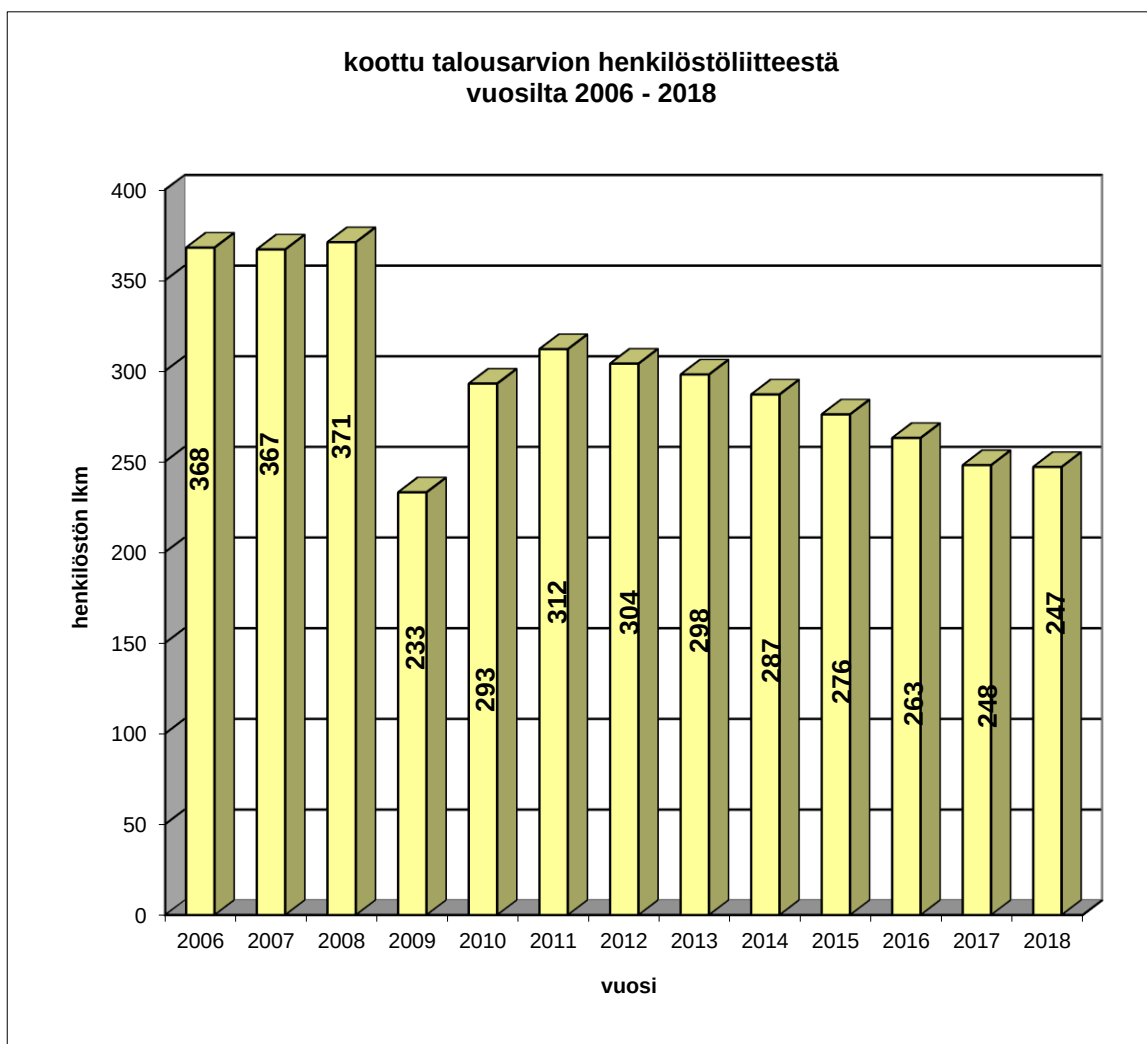
Varhaiskasvatuksessa on pientä kasvua, minkä taustalla on lisääntynyt asiakaskysyntä. Muilla toimialoilla muutokset ovat hyvin pieniä.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (19 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (27 hlöä).

Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys

vakinaiset ja määräaikaiset

vuosi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
henkilöstön lkm	368	367	371	233	293	312	304	298	287	276	263	248	247
asukasluku	5343	5244	5160	5081	5030	5000	4950	4877	4850	4737	4653	4571	4480



Muutokset

- 2005 Tohmajärven ja Värtsilän kuntien yhdistyminen
- 2007 Musiikkiopiston laajennus
- 2009 Helli-liikelaitoksen aloittaminen 1.1.2009
- 2010 Keski-Karjalan lomitustoimen yhdistäminen
- 2011 Varhaiskasvatus oman kunnan toiminnaksi 1.8.
- 2012 Helli-liikelaitoksen päättymisen 31.12.2012
- 2017 Siun Sote aloitti 1.1.2017

			VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
			TA	TOT 31.12.	muutos	TA	TOT 31.12.	muutos	TA	TOT 31.12.	muutos
SIVISTYSTOIMIALA			93	87	-6	13	20	5			
	HALLINTO		3	3			1	1			
	Sivistysjohtaja		1	1							
	Osastosihteeri		1	1							
	Toimistosihteeri		1	1							
	Hanketyöntekijä						1	1			
	PERUSOPETUS		41	40	-1	7	7				
	Luokanopettajat, lehtorit ja tuntiopettajat		33	33		4	4				
	Koulusihteeri										
	Henkilökohtainen avustaja					1		-1			
	Koulunkäynnin ohjaaja		8	7	-1	2	3	1			
	ILTAPÄIVÄTOIMINTA		1	2	1	1		-1			
	Ohjaajat (toinen poissaoleva)		1	2	1						
	Koulunkäyntiavustaja					1		-1			
	LUKIO		3	3		1		-1			
	Lukion/lukion ja peruskoulun yht. lehtorit		2	2		1		-1			
	Koulusihteeri		1	1							
	KANSALAI SOPISTO		1	1							
	Kurssisihteeri		1	1							
	KIRJASTO- JA KULTTUURIPALVELUT		4	4							
	Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja		1	1							
	Kirjastovirkailija		3	3							
	VAPAA-AIKAPALVELUT		3	2	-1		3	3			
	Liikunnanohjaaja		1	1							
	Nuoriso-ohjaaja		1		-1						
	Vapaa-ajan ohjaaja		1	1							
	Projektiyöntekijä						1	1			
	Kentänhoitaja (osa-aikainen)						1	1			
	Liikuntapaikan hoitaja						1	1			
	VARHAISKASVATUS		37	32	-5	4	9	3			
	Hallinto										
	Varhaiskasvatuksen päällikkö		1	1							
	Toimistosihteeri		1		-1		1	1			
	Lasten päiväkotihoido ja esiopetus										
	päiväkodin johtaja										
	vastaava lastentarhanopettaja		1		-1						
	lastentarhanopettajat		8	7	-1		1	1			
	lastenhoitaja		3	3							
	perhepäivähoitajat		3	4	1		1				
	lähihoitaja		8	8		1	4	3			
	päiväkotiapulainen						1				
	Erityisvarhaiskasvatus										
	erityislastentarhanopettaja					1		-1			
	Perhepäivähoito										
	Perhepäivähoitajat		11	9	-2	1	1				
	Lähihoitaja		1		-1	1		-1			
	KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO		26	26		2	2				
	Rehtori		1	2	1						
	Toimistosihteeri		3	3							
	Asiakassihteeri		1	1							
	Päätoimiset opettajat										
	ja yht. päätoimiset tuntiopettajat		21	20	-1	2	2				

	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	31.12.	muutos	TA	31.12.	muutos	TA	31.12.	muutos
TEKNINEN TOIMIALA	42	42		2	5			2	2
<i>HALLINTO JA YHDYSKUNTASUUNN.</i>	5	4	-1		1			1	1
Tekninen johtaja	1	1							
Kiinteistöpäällikkö	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Toimistosihteeri	1		-1					1	1
Tekninen avustaja	1	1							
Toimistotyöntekijä, osa-aikainen					1				
<i>LIIKENNEVÄYLÄT JA YL.ALUEET</i>	3	3							
Kuntatekniikan päällikkö	1	1							
Traktorinkuljettaja	1	1							
Kunnallistekniikan työntekijä	1	1							
<i>TOIMITILA- JA VUOKRAUSPALVELUT</i>	6	6			1				
Kiinteistönhoitajat ja laitos- ja talonmiehet	6	6							
Työpajan ohjaaja					1				
<i>RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT</i>	22	22		1	1			1	1
Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö	1	1							
Ruokapalveluesimies	1	1							
Keittäjät	9	9		1	1				
Ravitsemistyöntekijä	1	1							
Siivouspalveluesimies		1	1						
Laitoshuoltajat	10	9	-1						
Keittiöapulainen-siivoaja								1	1
<i>PALVELULAITOKSET</i>	2	2			1				
Puuseppä	1	1							
Kiinteistönhoitaja	1	1							
Rakennustyömie					1				
<i>RAKENNUSVALVONTA</i>	1	1		1	1				
Rakennustarkastaja (osa-aikainen)	1	1							
Työnjohtaja				1	1				
<i>VESIHUOLTOLAITOS</i>	3	4	1						
Palvelusihteeri	1	1							
Vesi- ja jätevesilaitoksenhoitaja	2	3	1						
HENKILÖLUKUMÄÄRÄ YHTEENSÄ	223	211	-12	25	47	17	12	18	6

Toteutuneet henkilötövuodet

**TOTEUTUNEET HENKILÖTYÖVUODET KUSTANNUSPAIKOITTAIN
ILMAN SIIAISIA JA SIVUTOIMISIA SEKÄ KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ**

HTV1 = PERUSHENKILÖTYÖVUODET

HTV2 = VÄHENNETTY PALKATTOMAT KESKEYTYKSET

HTV3 = VÄHENNETTY KAIKKI KESKEYTYKSET (vähennetty kaikki palkalliset ja palkattomat vapaat:
vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat, koulutukset jne)

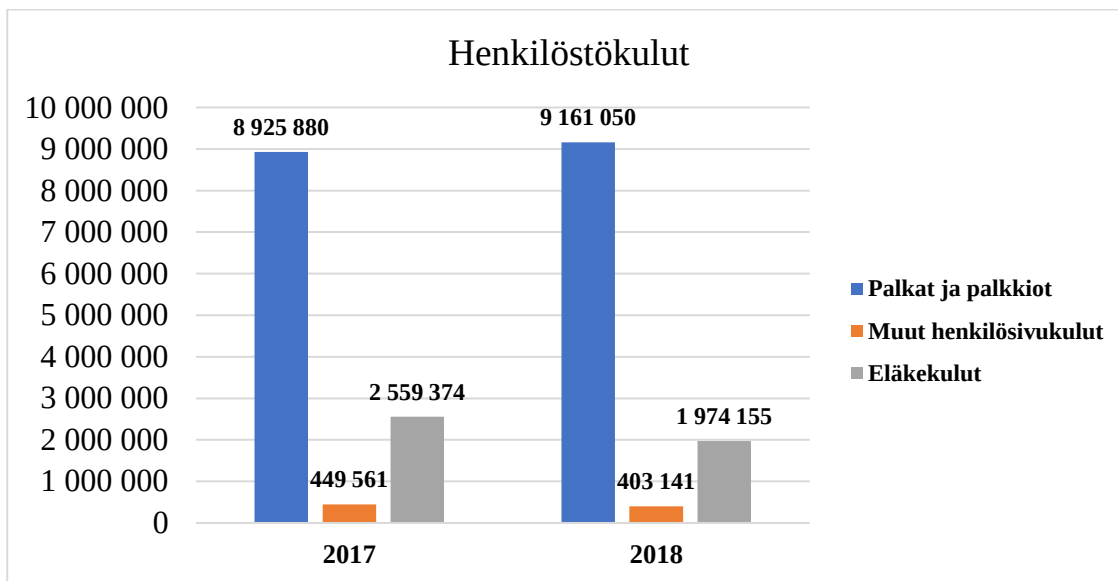
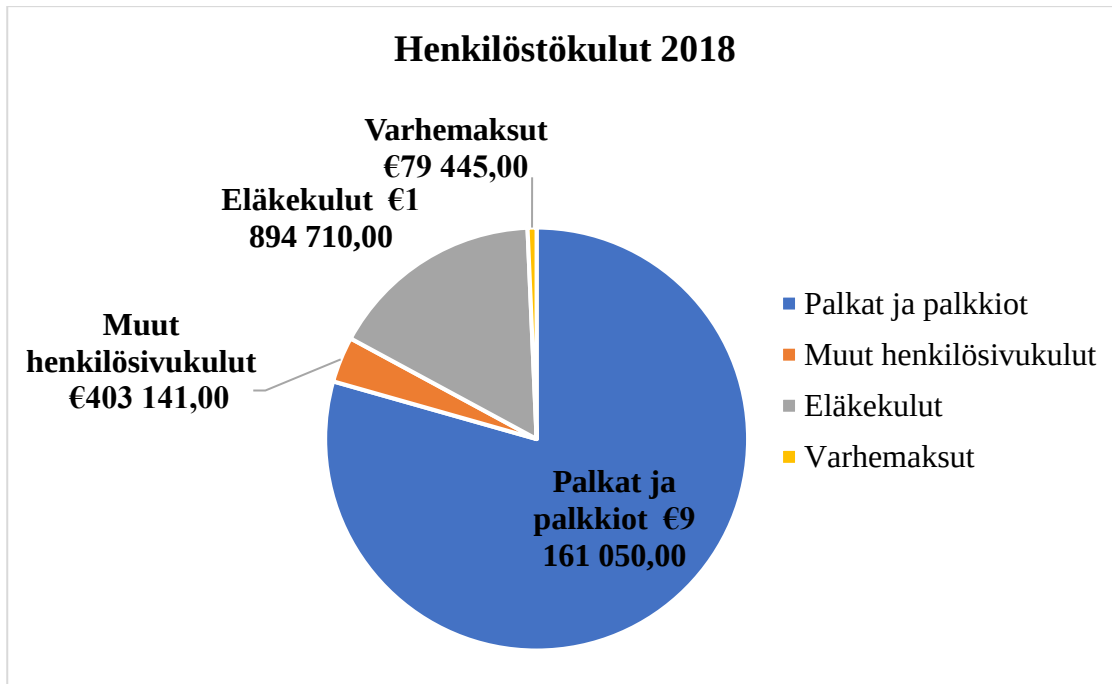
	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	16,65	15,71	14,00
Kunnanjohtaja ja kehittämispalvelut	2,00	2,00	1,68
Presidentin vaalit	0,02	0,02	0,02
Työllisyysprojektit	13,38	13,34	12,05
Henkilöstöpalvelut	1,25	0,35	0,25
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	62,51	60,63	48,43
Hallinto- ja talouspalvelut	7,05	7,04	6,04
Lomituspalvelut	55,46	53,59	42,39
SIVISTYSTOIMIALA	62,84	60,77	54,81
Hallinto	2,55	2,54	2,22
Koulutusviennin selvityshanke	1,00	1,00	0,99
Perusopetus	43,75	42,27	39,16
Iltapäivätoiminta	1,55	1,47	1,25
Lukio-opetus	4,59	4,43	4,19
Kansalaisopisto	1,59	1,58	1,27
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta	4,40	4,33	3,06
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuoriso)	3,41	3,15	2,67
VARHAISKASVATUS	39,40	35,54	27,20
Hallinto	2,00	2,00	1,71
Päiväkotihoido, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	21,87	19,38	14,23
Perhepäivähoito	15,53	14,16	11,26

KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	22,98	22,13	20,59
Hallinto	5,42	5,05	3,96
Opetus	17,56	17,08	16,63
TEKNINEN TOIMIALA	45,01	44,49	37,21
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	5,23	5,23	4,29
Liikenneväylät ja yleiset alueet	1,04	1,04	0,90
Palvelulaitokset	3,32	3,32	2,79
Rakennusvalvonta	0,88	0,88	0,68
Vesilaitos	4,37	4,36	3,75
Ruokapalvelut	12,46	12,46	10,17
Siivouspalvelut	11,11	10,61	8,99
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	6,60	6,59	5,64
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	249,39	239,27	202,24

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2018 yhteensä 11 538 346 euroa. Henkilöstökulut olivat 396 469 euroa pienemmät kuin vuonna 2017.

Henkilöstökulut €	2016	2017	2018	Muutos
Palkat ja palkkiot	9 118 015	8 925 880	9 161 050	235 170
Muut henkilösivukulut	616 335	449 561	403 141	-46 420
Eläkekulut	2 956 161	2 559 374	1 974 155	-585 219
Yht.	12 690 511	11 934 815	11 538 346	-396 469



Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle (määräaikainen työkyvyttömyyseläke), yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle. Alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta. Näin ollen maksut voivat jakautua neljälle vuodelle. Jos varhaiseläkkeelle jäävä työntekijä on viimeisinä työssäolovuosinaan ollut useamman kuntatyönantajan palveluksessa, eläkkeeseen liitettävä tuleva aika perustuu useamman kuntatyönantajan palvelukseen. Tällöin eläkkeestä aiheutuva varhe-maksu jaetaan näiden työnantajien kesken kultakin saatujen ansioiden suhteessa.

Varhe-maksu eli varhaiseläkemeno-perusteinen maksu	
Vuosi	€
2013	167 090
2014	185 212
2015	153 664
2016	194 101
2017	127 802
2018	79 445

102588 (*)

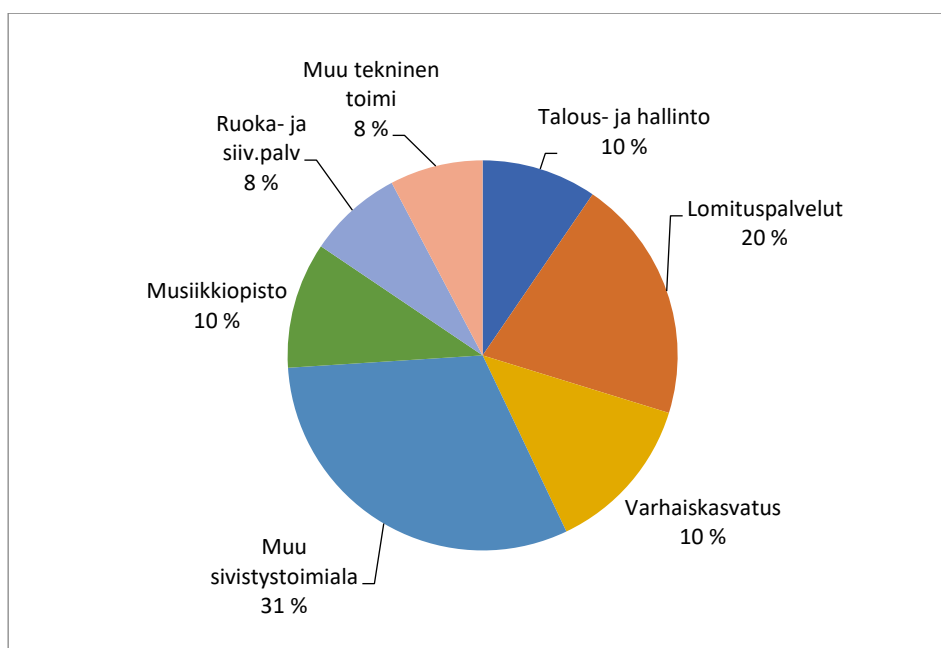
*) vuoden 2017 summa muuttunut 2017 henkilöstöraportin tekoajankohdan jälkeen

Varhaiseläkemenoperusteisten maksujen lopullinen määrä vuonna 2017 oli 102 588 euroa, johon verraten vuoden 2018 varhemaksut olivat 23 143 euroa edellisvuotta pienemmät.

Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimman toimialakokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 31% + varhaiskasvatus 10%). Lomituspalvelut ovat toiseksi suurin toimiala 20% osuudellaan ja kolmantena tulee tekninen toimi yhteensä 16% osuudellaan (ruoka- ja siivoustoimi 8% + muu tekninen toimi 8%). Musiikkiopiston osuus on 10% samoin kuin talouden ja hallinnon.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



Rahapalkat toimialoittain

1 000 €	2014	2015	2016	2017	2018
Talous- ja hallinto	582	625	672	757	874
Lomituspalvelut	2533	2333	2033	1862	1853
Sos. ja terv. toimi	213	234	260	6	0
Varhaiskasvatus	1104	1086	1060	1112	1206
Muu sivistystoimiala	3034	2877	2877	2844	2845
Musiikkiopisto	976	948	915	951	958
Ruoka- ja siivouspalvelu	793	729	679	708	718
Muu tekninen toimi	685	627	622	686	707
Yhteensä	9920	9459	9118	8926	9161

Lomituspalveluja lukuun ottamatta kaikkien muiden toimialojen palkkamenot ovat kasvaneet. Koko kunnan tasolla rahapalkkoissa on kasvua edellisvuodesta 2,6%. Suurimmat kasvut ovat talous- ja hallintopalveluissa 117 000 € ja varhaiskasvatuksessa 94 000 €. Talous- ja hallintopalveluiden palkkakulujen kasvussa on monta tekijää: palkkojen jaksotukset, työllistettyjen määrän kasvu, kahden työllistetyn palkkaaminen osaksi vuotta ”kovalla rahalla”, kokouspalkkioiden nousu, presidentinvaalit, muutokset joidenkin palkkakulujen kohdentamisessa ym. Varhaiskasvatuksessa kasvu selittyy asiakaskysynnän kasvulla, johon on vastattu mm. perustamalla uusi ryhmäperhepäivähoitoyksikkö Pikku-Keiju (3 työntekijää). Lisäksi vuorohoidossa on ollut huomattavan paljon kustannuksiltaan kallista yö- ja viikonloppuhoitoa.

Työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset olivat yleiskorotus 1.5.2018 alkaen 1,25% ja joulukuussa maksettu tuloksellisuuteen perustuva kertaerä 9,2% tavanomaisen kuukauden varsinaisesta palkasta.

Keskiansiot

VAKINAISEN HENKILÖKUNNAN KESKIANSIOT VUONNA 2018

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka		Nais- palkka %	Kokonaispalkka		Nais- palkka %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Opetushenkilöstö	25	10	2994	2908	103	3679	3657	101
Maatalouslomittajat	24	18	2044	2069	99	2275	2269	100

Naispalkka-% kertoo, montako prosenttia naisen palkka on miehen palkasta.

Vakinaisen henkilöstön keskiansioiden tarkastelussa miesten ja naisten välillä ammattiryhmittäin on palkkaerovertailu tehty sekä tehtäväkohtaisista palkoista että kokonaisansioista. Palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa on vähintään 6 miestä ja 6 naista. Tällaisia henkilöstöryhmiä kunnassa on vain opetushenkilöstö ja maatalouslomittajat. Palkkatilaston pohjalta voimme todeta, että palkkaerot sukupuolten välillä ovat hyvin pieniä.

Yli kuuden henkilön kokonaisvahvuuksisia ammattiryhmiä tarkastellaan seuraavassa taulukossa tehtäväkohtaisten ja kokonaispalkkojen keskiarvojen valossa ilman sukupuolijakaumaa.

Ammattiryhmä	Naiset	Miehet	Tehtäväkohtaisen	Kokonaispalkan
--------------	--------	--------	------------------	----------------

	lkm	lkm	palkan keskiarvo	keskiarvo
Joht./itsen. asemassa olevat	3	5	4428	4750
Toimistohenkilöstö	19	0	2215	2557
Varhaiskasvatushenkilöstö	32	1	2091	2266
Koulunkäynnin/ip-ohjaajat	8	0	1935	2104
Musiikkiopiston opettajat	14	5	2369	2730
Tekninen huoltohenkilöstö	0	13	2103	2509
Ravitsemus- ja siivoushenkilöstö	22	0	1962	2175

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan varsin naisvaltaista: koko henkilöstöstä miehiä on 28 %. Koko henkilöstön keski-ikä on viime vuosina hieman laskenut ollen 2018 48,1 vuotta. Vakinaisen henkilöstön voidaan todeta olevan kymmenisen vuotta määrääikaista vanhempaa ja naisvaltaisempaa. Ikä- ja sukupuolijakaumia tarkasteltaessa nähdään suurimman henkilöstöryhmän muodostavan ikähaarukassa 50-59 vuotta olevat naiset (69 vakinaista + 5 määrä-aikaista)

HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUTUMAT (ei sisällä sivutoimisia eikä sijaisia)

Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2013	49,2	70	48,6	175	49,4
31.12.2014	49,2	69	48,1	180	49,5
31.12.2015	49,9	65	48,9	169	50,3
31.12.2016	50,0	64	49,5	165	50,3
31.12.2017	50,0	57	50,1	159	50,1
31.12.2018	49,6	56	49,4	155	49,7

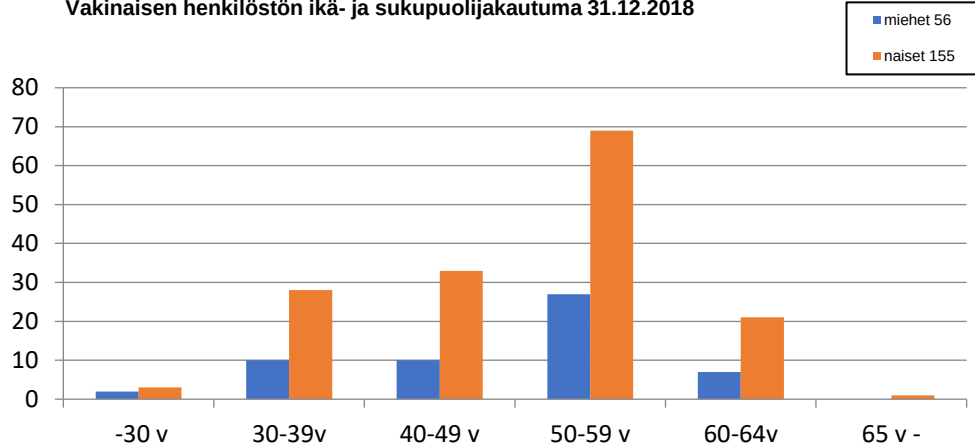
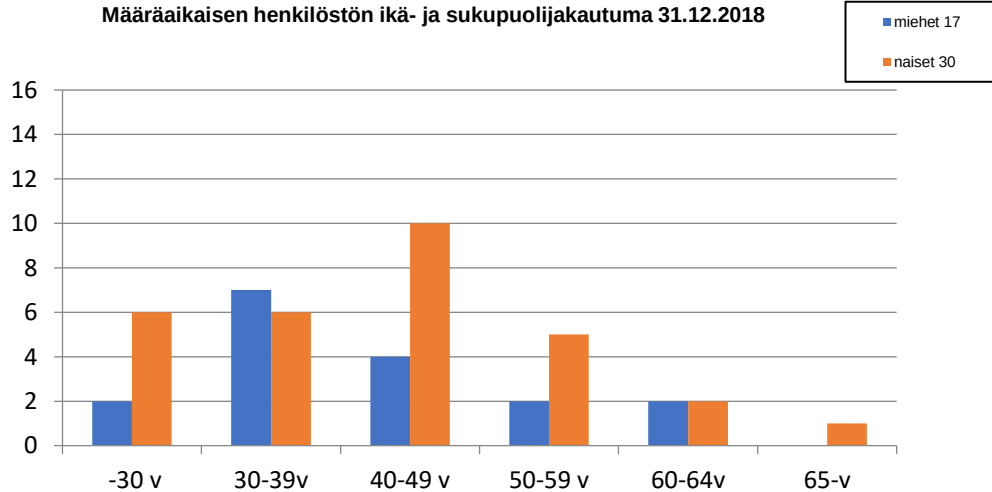
Määräaikaiset					
31.12.2012	41,1	27	42,6	51	40,3
31.12.2013	39,6	27	43,9	44	37,0
31.12.2014	39,2	21	36,1	28	41,5
31.12.2015	39,7	16	39,8	30	39,7
31.12.2016	41,6	21	41,9	26	41,3
31.12.2017	39,5	18	35,1	26	42,6
31.12.2018	41,2	17	39,4	30	42,2

Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2013	47,0	97	47,3	219	46,8

31.12.2014	47,6	91	45,0	218	48,7
31.12.2015	48,2	81	47,1	199	48,7
31.12.2016	48,6	85	47,6	191	49,0
31.12.2017	48,4	75	46,5	185	49,1
31.12.2018	48,1	73	47,0	185	48,5

Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2018

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Hallinto	3	41,3	6	56,8
Lomitus	18	50,1	29	49,1
Sivistystoimi	13	48,6	74	49,0
Musiikkiopisto	5	37,4	21	46,8
Tekninen toimi	17	54,2	25	53,3

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma 31.12.2018

Määräaikaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma 31.12.2018


Tohmajärven kunnassa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 3195 työpäivää. Lukumääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt ryhmään 4-29 sairauspoissaolopäivää, jossa päiviä on 1264. Lyhyiden alle 4 päivää kestävien sairauslomien päiviä oli 432 päivää.

Pitkiä, ryhmiin 91-180 pv ja yli 181 pv sijoittuvia sairauslomia oli yhteensä 754 sairauspoissaolopäivää. Henkilöstöstä 63 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Keskimääräinen poissaoloprosentti oli 4,69 ja se on ollut viime vuosien ajan kasvava (2015 ja 2016 3,6% ja 2017 4,1%). Korkein sairauspoissaoloprosentti (6,4%) on lomituspäivätyöissä ja pienin (1,32%) hallinnossa.

Kuntatyönantajan tuoreimman Kunta10-tilaston mukaan keskimääräiset poissaolot kuntasektorilla olivat 17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Vastaava poissaolojen määrä Tohmajärven kunnassa v. 2018 oli 17,6 kalenteripäivää / henkilötyövuosi.

Sairauslomien pituudet työpäivinä

(ei sisällä työtapaturmia ja ammattitautia)

	< 4 pv	4-29 pv	30- 60 pv	61- 90 pv	91- 180	181- yli	Työpv yht.	Kalen- teri-pvt yhteensä	Teor. työpäivät yht.	Henk. lkm	Poissa- olleet	Ei Poissa- olleet	Poissa- olo%
HALLINTO	44	32	0	0	0	0	76	89	5739	42	16	26	1,32
LOMITUS- PALVELUT	66	413	242	67	245	0	1033	1501	16133	145	45	100	6,40
SIVISTYS	108	113	163	73	509	0	966	1329	15702	115	38	77	6,15
VARHAIS- KASVATUS	120	319	70	77	0	0	586	763	12354	109	38	71	4,74
MUSIIKKI- OPISTO	24	68	53	0	0	0	145	193	5627	32	14	18	2,58
RUOKA- JA SIIVOUS	42	213	0	0	0	0	255	336	6700	35	21	14	3,81
MUU TEKNINEN	28	106	0	0	0	0	134	179	5872	28	14	14	2,28
YHTEENSÄ	432	1264	528	217	754	0	3195	4390	68127	506	186	320	4,69

Henkilöstö sisältää vakituiset, määräaikaiset, sijaiset ja palkkatuetut. Luku ei sisällä sivutoimisia henkilöitä.

Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kelalta	92	102	121	98	110	113
Vakuutusyhtiöltä	21	26	13	30	17	18

Työtapaturmat ja ammattitaudit

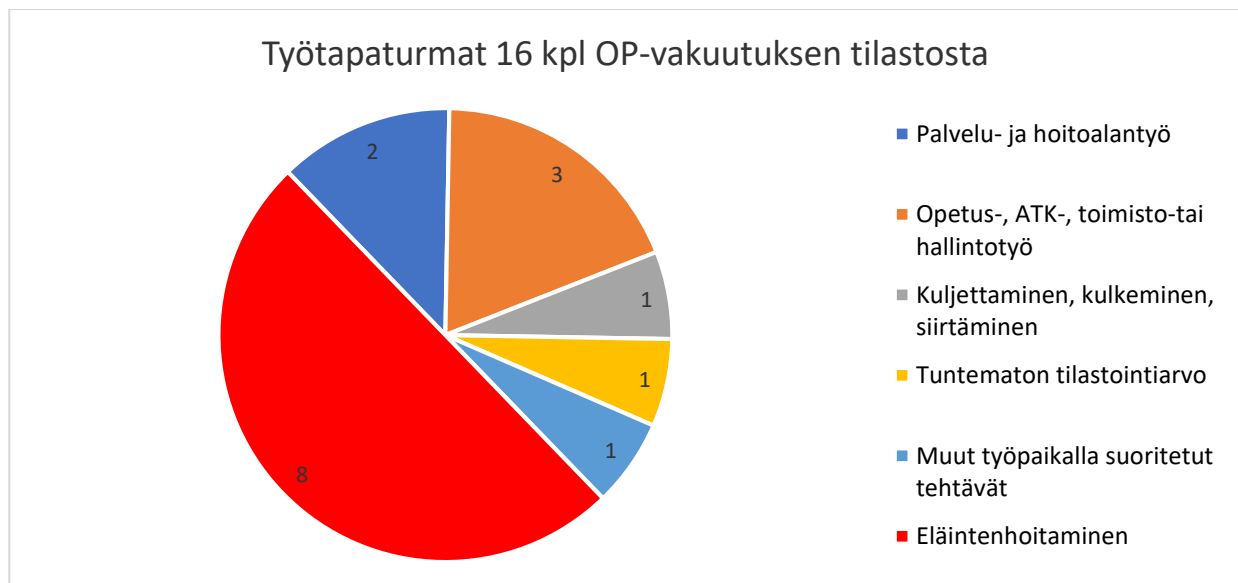
Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät ovat hurjasti vähentyneet lomituspalveluissa, kun taas muilla toimialoilla ne ovat lisääntyneet. Yhtenä tekijänä lomituspalveluiden hyvässä kehityksessä lienee kaikkien lomittajien v. 2017 käymä OP-Pohjolan riskienhallintakoulutus, jossa perehdyttiin mm. oman työn tapaturmariskien ennakointiin. Yhteensä työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli työpäivinä 178 ja kalenteripäivinä laskettuna 261, missä on lomituspalvelujen ansiosta huomattavan suurta laskua edellisvuodesta (-58%). Ammattitauodeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

Määrällisesti työtapaturmia on ollut vuonna 2018 yhteensä 16 kappaletta. Suurimpana ryhmänä näistä ovat edelleen eläintenhoitamisessa tapahtuneet tapaturmat, joita oli 8. Työmatkatapaturmia ei ole v. 2018 sattunut.

Tapaturma-poissaolot	Työpäivät yhteensä 2016	Työpäivät yhteensä 2017	Työpäivät yhteensä 2018	Kalenteri-päivät yhteensä 2016	Kalenteri-päivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2018
Lomituspalvelut	258	382	122	371	556	180
Muut toimialat	110	44	56	158	67	81
Yhteensä	368	426	178	529	623	261

Ammattitauodeista johtuvat poissaolot	Työpäivät yhteensä 2016	Työpäivät yhteensä 2017	Työpäivät yhteensä 2018	Kalenteri-päivät yhteensä 2016	Kalenteri-päivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2018
	82	0	0	121	0	0

Tehtävät, joiden yhteydessä tapaturma tapahtunut



Vuorotteluvapaat

	2015		2016		2017		2018	
	pv	henk	pv	henk	pv	henk	pv	henk
Vuorotteluvapaat (kal.pv)	913	6	1678	9	206	3	430	3
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	152		186		69		143	

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana kolme henkilöä ja keskimääräinen vuorotteluvapaan pituus oli 143 pv. Vuorotteluvapaan käyttö on viime vuosina ollut melko vähäistä, osin tiukentuneiden säännösten vuoksi.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2015	2016	2017	2018
Työterveyslääkäri				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	33	84	106	90
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	529	470	367	368
Yhteensä	562	554	473	458
Työterveyshoitaja				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	220	298	151	142
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	138	171	62	66
Yhteensä	358	469	213	208
Asiantuntijat				
fysioterapeutit (kpl) I lk	45	53	37	15
psykologit (kpl) I lk	15	26	11	17
Yhteensä	60	79	48	32
Sairaanhoidon toimintatiedot				
erikoislääkärit (kpl) II lk	0	4	1	1
psykologit (kpl) II lk	0	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	293	290	239	256
Yhteensä	293	294	240	257

Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Työterveyshuollon toimenpiteiden lukumäärissä on kokonaistasolla havaittavissa pientä nousua edellisvuoteen verrattuna. Lakisääteiseen terveydentilan seurantaan kuuluvat käynnit työterveyslääkärillä ovat vähentyneet 16 käynnillä tarkastusten määrän pysyessä edellisvuoden tasossa. Käyntimäärissä työterveyshoitajalla ei ole juurikaan muutosta. Fysioterapeutin käyttö ennaltaehkäisevänä asiantuntija-palveluna on vähentynyt, sen sijaan fysioterapeutin sairaanhoidollisissa käyntikerroissa on hieman kasvua.

Vuotta 2018 sävyttivät henkilövaihdokset työterveyshuollossa: työterveyshoitajanamme toimi alkuvuodesta Anna Kallinen, sitten Moona Pahkin ja loppuvuodesta Anne Ikonen. Työterveyslääkärin toimintaan on saatu toivottua jatkuvuutta.

Vuosi	Kustannukset/€	Kustannukset/ työntekijä/€	Kustannukset Kelakorvauksen jälkeen/€	Kustannukset netto / työntekijä/€
2015	105 202	335	47 678	152
2016	108 529	365	49 210	166
2017	95 353	342	42 936	154
2018	98 342	356	44 479	161

Työterveyshuollon kustannuksissa on pienoista kasvua edellisvuoteen mutta kustannustaso henkeä kohden on samaa tasoa kuin muutamina edellisvuosina. Kustannukset Kela-korvausten jälkeen ovat 44 479 € eli 161 € / henkilö.

Koulutukset

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Kunta on hakenut ja saanut koulutuskorvausta työllisyysrahastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Myönnetyn koulutuskorvauksen summa oli 4 629,88 €. Vuonna 2018 Populus-järjestelmään raportointiin yhteensä 287 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana.

Kaikkiaan vuonna 2018 toteutui 521 koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 160 henkilöä.

Koulutuskorvaus 2018

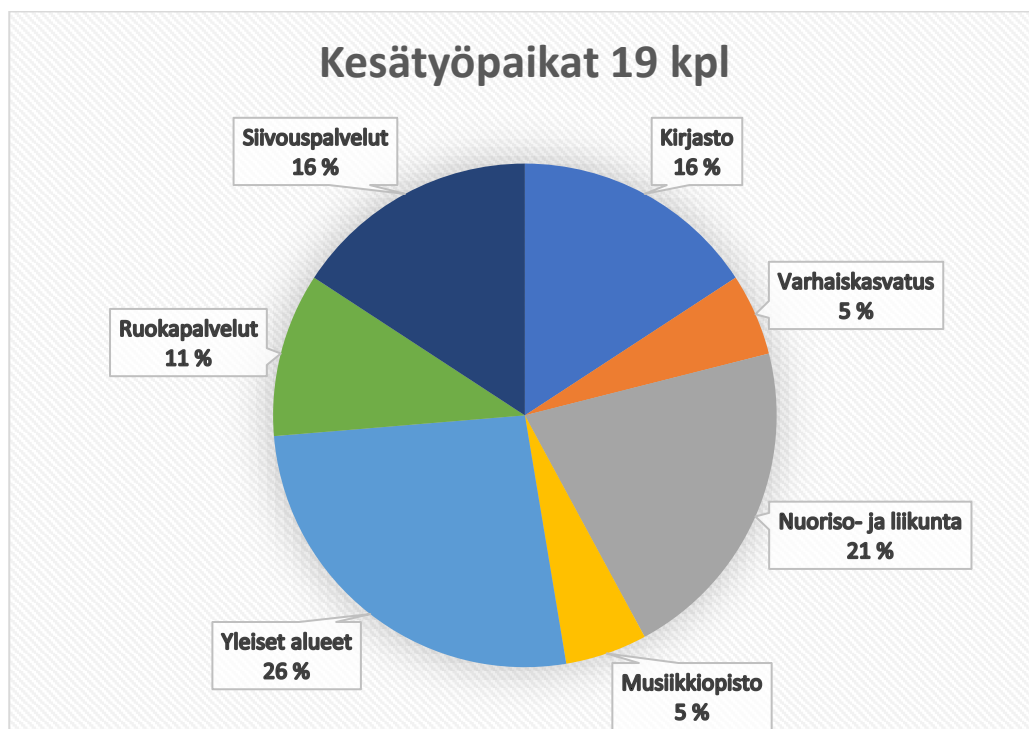
Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	42 henkilöä	42
Kaksi koulutuspäivää	58 henkilöä	116
Kolme koulutuspäivää	43 henkilöä	129
		287

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 19 tohmajärveläistä nuorta ajalla 4.6.-29.7.2018

Nuoret työllistyivät eri toimialojen tehtäviin

Kirjasto	3
Varhaiskasvatus	1
Nuoriso- ja liikunta	4
Musiikkiopisto	1
Yleiset alueet	5
Ruokapalvelut	2
Siivouspalvelut	3
Yhteensä	19



Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2018	
Vanhuuseläkkeelle	63,1
Kuel	63,9
Vael	62,2

Tohmajärven kunnan henkilöstöstä eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2018 oli 63,1 vuotta.

ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2019-2027

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan

Palvelussuhde voimassa 31.12.2018

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	YHT.
Talous ja hallinto	2	1		1	1					5
Lomituspalvelut	1	2			2	2	2	2		11
Muu sivistystoimiala	1	3			1	1	4	1	3	14
Varhaiskasvatus	2	3	2		1	1		3		12
Tekninen toimiala	2	2	6		4	2	2	1	3	22
K-K:n musiikkiopisto	1	1				4	1			7
Yhteensä	9	12	8	1	9	10	9	7	6	71

Ennusteen mukaan kolmen seuraavan vuoden aikana näyttää vuosittain eläkkeelle siirtyviä olevan 8-12 henkilöä vuodessa. Eläkkeelle siirtyvien määrät jakaantuvat melko tasaisesti eri toimialoille kahden seuraavan vuoden osalta, mutta vuonna 2021 näyttäisi teknisessä toimessa olevan tulossa eläköitymispiikki. Musiikkiopistossa näyttää tulevina vuosina olevan vain pari eläköitymistä.

1.3 HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ

Perehdytys

Tohmajärven kunnan vuonna 2016 uudistettua yleistä perehdytysmateriaalia on päivitetty vuosittain muutosten myötä. Perehdytykseen on käytettävissä seuraavaa materiaalia:

- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – PEREHDYTYSPOLITIIKKA – PEREHDYTTÄMINEN OSANA ONNISTUNUTTA ALKUA
- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – PEREHDYTY SOPAS UUSILLE TYÖNTEKIJÖILLE
- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – TYÖHÖN PEREHDYTYSSUNNITELMA (lomakepohja)

Toimivan ja suunnitelmallisen perehdytyksen avulla rakennetaan työyhteisön tuloksellisuutta ja tuetaan henkilöstön työhyvinvointia. Perehdytys on koko työyhteisön yhteinen asia ja erittäin tärkeää henkilöstön vaihtuvuuden ollessa verrattain suurta.

Kehityskeskustelu

Esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu on keskustelevan työyhteisön työkalu, jonka tavoitteena on muun muassa selkeyttää työn tavoitteiden asettamista ja seuranta, tukea osaamisen kehittämistä ja edistää työhyvinvointia. Tohmajärven kunnassa kehityskeskustelutoimintamalli koskee koko henkilöstöä. Kunnassa on käytettävissä esimiehille ja työntekijöille yhteiset ohjeistukset ja vaihtoehtoisia keskustelupohjia kehityskeskusteluiden toteutuksen tueksi. Vaihtoehtona yksilötason kehityskeskustelulle voi joissakin tilanteissa olla ns. ryhmäkehityskeskustelu.

Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Tuottavuus ja työhyvinvointi eivät ole toistensa vastakohtia. Esimerkiksi työergonomia vähentää fyysistä kuormitusta ja väsymistä, ja näin ollen vaikuttaa sekä tuottavuuteen että työterveyteen positiivisesti. Työtapaturmat ja työperäiset sairaudet puolestaan aiheuttavat ylimääräisiä kustannuksia. Työsuojelun toimintaohjelmassa on sovittu työturvallisuuspolitiikan yleiset tavoitteet ja periaatteet työpaikalla.

Kuukausittain kokoontuvan esimiesjohtoryhmän tarkoituksena on ollut yhdenmukaistaa toimintatapoja eri toimialoilla, tukea esimiestyötä ja parantaa tiedonkulkua. Yhtenäisillä käytännöillä on vaikutusta sekä henkilöstön hyvinvointiin että myös esimiesten omaan hyvinvointiin ja esimiestyössä koettuun myönteiseen osaamisen hallinnan tunteeseen.

Kaarimalli eli ”Kunnan aktiivisen aikaisen reagoinnin malli” on työnantajan ja työntekijöiden välinen sopimus siitä, että tarkkaillaan aktiivisesti kaikenikäisten työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista: havainnoidaan ja tunnistetaan työkykyä heikentäviä tekijöitä, otetaan niitä puheeksi, toimitaan niiden eliminoimiseksi ja ehkäisemiseksi sekä seurataan niiden kehittymistä. Lisäksi kunnassa on käytössä ”Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli”.

Työyhteisön virkistystoimintaan oli vuonna 2018 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Työyksiköt ovat varsin aktiivisesti käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja. Tiedotuksen ja tarkennetun ohjeistuksen avulla virkistysmäärärahan käyttöä on saatu kohdennettua sellaiseen yhteiseen toimintaan, joka parhaiten edistää työyhteisön työhyvinvointia. Kuluneena vuonna niillä käytiin mm. teatterinäytännöissä, pakopelihuoneella ja Jänisjoella melomassa. Maiju Lassilan 150v-juhlavuoden kunniaksi kesällä 2018 tarjottiin henkilöstölle virkistysrahoista liput paikallisen kesäteatterin näytäntöön ”Tulitikkuja lainaamassa”. Lippunsa käytti 128 työntekijää.

Koko henkilöstön yhteinen pikkujoulu järjestettiin 30.11.2018 kunnanvirastolla. Henkilöstöjuhlaan oli kunnan koko henkilöstön lisäksi kutsuttu myös paikallisia Siun Soten ja Attendo Oy:n palvelukseen siirtyneitä henkilöitä. Tilaisuuteen osallistui yhteensä noin 100 henkilöä, joista reilut 20 oli sote-palveluista. Juhlassa palkittiin perinteisesti muistamissäännön mukaisesti kuntaa pitkään palvelleita henkilöitä. Tänä vuonna 40 palvelusvuodesta muistettavia oli yksi ja 30 palvelusvuodesta muistettavia 6 henkilöä.

Kunnassa on käytössä henkilöstöetuna ravintoetu. Ravintoetu on järjestely, jossa työnantaja tarjoaa palkansaajalle aterian käypää hintaa alempaan hintaan työnantajan maksaessa osan ja työntekijän maksaessa itse osan aterian hinnasta. Ravintoetua käytettiin vuoden 2018 aikana 2740 kertaa, mikä on 523 kertaa (16%) vähemmän kuin edellisellä vuonna. Ravintoedun käytön kustannukset olivat työnantajalle 3014 euroa. Vuoden 2019 alusta sovittiin otettavan käyttöön myös edullinen henkilökuntahintainen aamiainen terveyskeskuksella ja Tietäväisen koululla.

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja siten ylläpitämään terveyttään ja työkykyään. Kunta tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ilmaiseen ohjattuun tyky-liikuntaan tunnin viikossa tiistaisin työtehtävien niin salliessa. Tätä mahdollisuutta käytti vuonna 2018 viikoittain noin 10-15 henkilöä. Lisäksi liikuntahallin kuntosalin käyttö on henkilökunnalle ilmaista. Syksyllä liikuntapalveluiden toimesta järjestettiin henkilöstölle mahdollisuuksia käydä kehonkoostumusmittauksissa, UKK-kävelytestissä ja Cooperin testissä. Lisäksi tehtiin henkilöstökysely koskien hyvinvointia ja tyky-liikuntaa. Kyselyn tuloksia hyödynnetään tyky-toiminnan kehittämisessä. Vuosi 2018 oli ensimmäinen vuotemme savuttomana kuntana ja työpaikkana.

Yksi keino huomioida henkilöstön yksilölliset elämäntilanteet on tarjota mahdollisuus työajan joustoihin. Työajan jousto antaa työntekijälle tilaisuuden suunnitella työtään omaan arkeen ja elämään liittyvät yksilölliset tilanteet huomioivalla tavalla. Omaan työhön ja työaikaan liittyvä autonomian tunne on osaltaan lisäämässä henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. 1.11.2016 käyttöön otetut tasoittumatonta liukuvaa työaika koskevat ohjeet ovat olleet käytössä ja niitä ovat hyödyntäneet Tohmajärven kunnan esimies-, asiantuntija- ja toimistotyötä tekevät henkilöt. Liukuva työaika on osoittautunut toimivaksi järjestelyksi. Muutamat henkilöt ovat myös käyttäneet etätyömahdollisuutta esimiehen kanssa siitä sopien – kokonaisuutena etätyötä tehdään vielä varsin vähän.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmakauden keskeisissä tavoitteissa on ollut työpaikkaselvitysten järjestelmällinen tekeminen työpaikoilla viiden vuoden välein. Terveystarkastuksissa jatkettiin siirtymistä yhä enemmän ikäkausitarkastuksista työyhteisötarkastuksiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijä kutsutaan määräaikaistarkastukseen samana vuonna kuin työyhteisössä tehdään työpaikkaselvitys. Henkisen hyvinvoinnin ja työuupumuksen ehkäisyn merkitys korostuu tämän päivän työelämässä ja siinä tarvitaan työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Hyvällä esimiestyöllä arjessa on iso merkitys työhyvinvointiin.

Toimintavuoden aikana on yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarpeellisine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen kuulunut edelleen työterveyshuoltoon. Erikoislääkärin konsultaatiot ovat tarvittaessa olleet mahdollisia hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa. Työperäisiin terveysongelmiin liittyvä fysioterapia on ollut osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, tällöin fysioterapiaan ohjaututaan työterveyshuollon lähetteellä.

Työsuojeluryhmä

Lakisääteisenä työsuojeluasioita valmistelevana ja valvovana elimenä kunnassa toimii työsuojeluryhmä. Kunnassa järjestettiin v. 2017 lopulla työsuojeluväalit, joissa valittiin kunnan työsuojelun yhteistoiminta-henkilöstö toimikaudeksi 1.1.2018 – 31.12.2021. Uusi työsuojeluryhmä aloitti toimintansa 8.1.2018. Työsuojeluryhmään kuuluu kolme työsuojeluvaltuutettua ja viisi varatyösuojeluvaltuutettua. Henkilöstöjaosto hyväksyi työsuojeluorganisaation uudistetun ajankäyttösuunnitelman, jossa työsuojeluun käytettävää aikaa hieman lisättiin ja jaettiin myös varatyösuojeluvaltuutetuille.

Työsuojeluryhmä piti vuonna 2018 neljä kokousta, joissa käsiteltiin 31 asiapykälää. Käsiteltävinä asioina oli mm. työsuojeluryhmän järjestäytyminen ja ajankäyttö, toimintakertomus 2017, työsuojelun toimintaohjelma 2018, työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2018 ja kulukorvaushakemus Kelalta 2017, sisäilmakyselyt kunnanvirastolla ja Käenpesän päiväkodilla sekä Radon-mittaukset. Työtapaturmien määrää seurattiin tehtyjen tapaturmailmoitusten kautta. Käsiteltiin myös vuoden aikana tehdyt neljä työpaikkaselvitystä (Kemien jätevedenpuhdistamo, johtoryhmä, lomitustoimisto ja ryhmäperhepäivähoito Pikku-Keiju Värttilässä) sekä kolme työsuojelutarkastusta (Kemien jätevedenpuhdistamo, ryhmäperhepäivähoito Onnimanni ja lukio). Lisäksi työsuojeluryhmän jäsenet kutsutaan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, joita vuonna 2018 oli yksi.

Yhteistyötoimikunta

Lakisääteiseen työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimeen, yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnanhallituksen henkilöstöjaoston jäsenet, ay-luottamushenkilöt, kunnanjohtaja ja henkilöstösihteeri.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kerran käsitellen mm. seuraavia aiheita: taloustilannetta ja talousarvion 2019 valmistelua, kunnan tietoturva- ja tietosuojasuunnitelmia sekä niiden valvontaa, henkilöstön tietoturvasitoumusta sekä tietoturva- ja tietosuojaopasta, uudistuvia verkkosivuja ja henkilöstön yhteystietojen ja kuvien julkaisemista sekä syksyllä toteutettua työhyvinvointikyselyä. Kuntaan perustettiin palkkausryhmä seuraamaan palkkausjärjestelmän toimivuutta ja käsittelemään palkkausjärjestelmästä esiin nousevia kysymyksiä. Sovittiin myös uudesta henkilöstöedusta eli henkilöstöhintaisesta aamiaisesta 2019 alusta alkaen. Nämäkin asiat käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa samoin kuin henkilöstön edustus esimiesjohtoryhmässä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunta tukee henkilöstönsä osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Tohmajärven henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kootaan henkilöstön osaamisen kehittämisen ja koulutusten osalta yleisiä linjauksia tärkeiksi nähtävistä osaamisen kehittämisen ja koulutuksen osa-alueista. Suunnitelmassa pyritään nykyhetken tarpeiden kartoituksen lisäksi myös ennakoimaan tulevaisuuden haasteita.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa säättävän lain (2007/449) mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitettiin vuodelle 2019. Vuoden 2018 aikana työntekijöille on järjestetty koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi edellisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi lähes kolmannes edellisvuotta enemmän (200 -> 287)

Työhyvinvointikysely

Koko henkilöstöä koskeva laaja henkilöstötutkimus on tehty noin kolmen vuoden välein: 2012, 2015 ja 2018. Tällä kertaa työhyvinvointikysely toteutettiin KEVAN tekemänä verkkokyselynä 29.10.-9.11.2018. Siihen vastasi 156 työntekijää eli vastausprosentiksi tuli 59%. Kyselyllä kartoitettiin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta. Kysymykset oli jaettu seuraaviin aihepiireihin: Työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, lähiesimiestyö, työnantajan toiminta sekä asiakkaat ja yhteistyö.

Tulosraportit saatiin joulukuussa ja niiden käsittelyt henkilöstön kanssa ja kehittämistoimenpiteiden jatkojalostus aikataulutettiin pääosin alkuvuoteen 2019. Tuloksissa oli selkeitä eroja toimintayksiköittäin. Musiikkiopisto jatkoi hyvien tulosten polullaan, talous- ja hallinto sai myös hyvät tulokset ja vastaavasti eniten kehityskohteita löytyi sivistystoimessa. Koko kunnan tasolla kehittämistä vaativaksi asiaksi nousi säännöllinen asiakaspalautteen kerääminen. Myös perehdytykseen, Kaari-mallin tunnettuuteen ja johtamisen avoimuuteen tulee kiinnittää huomiota.

1.4

KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka

2018 alussa hyväksytyssä uudessa kuntastrategiassa ja toimenpideohjelmassa on henkilöstöpolitiikkaa linjattu tunnistettujen haasteiden, tavoitetilan, keinojen ja vastuutahojen osalta seuraavasti:

Henkilöstöpolitiikka

Haaste	Tavoitetila 2021	Keinot	Vastuutaho
Henkilöstön saatavuuden turvaaminen	Oikeat ihmiset oikeissa paikoissa	• Eläköitymisten ennakointi • Oikea-aikainen, onnistunut rekrytointi • Organisaation ja tehtäväkuvien tarkistukset tarvittaessa	Toimialojen luottamuselimet Esimiehet
Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen	Jokainen pääsee ammattitaitoaan täydentävään koulutukseen tarpeen mukaan	• Koulutukseen pääsee ja kannustetaan • Tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen • Omaehtoisien kouluttautumisen tukeminen • Kehityskeskustelut	Kaikki esimiehet Jokainen työntekijä
Työhyvinvoinnin kehittäminen	Työhyvinvointikyselyissä hyvät arviot	• Työhyvinvointikysely • Työyhteisössä yhteiset pelisäännöt, jotka ovat kaikilla tiedossa • Hyvä johtaminen, mm. kehityskeskustelut hoidetaan • Toimivat työnjaot ja prosessit • Esimiesten kouluttaminen • Esimiesjohtoryhmä toimii ja tieto kulkee • Virkistyspäivät • Henkilöstöedut ajan tasalla • Oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä	Henkilöstöjaosto Kaikki esimiehet Jokainen työntekijä

Henkilöstöraporttiin kootun tiedon pohjalta voidaan todeta toiminnan olleen henkilöstöasioiden osalta strategisen linjan mukaista. Monilla osa-alueilla on toteutettu toimia asetettuun tavoitetilaan pääsemiseksi. Luonnollisesti tehtävää riittää koko strategiakaudelle, vaikka joiltain osin voidaan katsoa tavoitteet saavutetunkin. Monet strategiassa mainituista toimenpiteistä ovat jatkuvaa toimintaa – tilanteet elävät vuosittain ja uusiakin haasteita voi ilmaantua. Yhä selvemmin alkavat esimerkiksi näkyä haasteet pätevän työvoiman saatavuudessa.

Rekrytoinnit pyritään aina aikatauluttamaan etupainotteisiksi niin, että uudelle henkilölle mahdollistetaan perehdytysaika yhdessä lähtevän henkilön kanssa. Tästä onnistuneita esimerkkejä ovat kuntatekniikan päällikön, kehittäispäällikön ja kirjanpitäjän rekrytoinnit. Tehtäväkuvien päivitykselle henkilövaihdos on aina luontainen ajankohta. 2018 aikana tehtiin mittava työ työn vaativuuden arviointijärjestelmien luomisessa useille toimialoille, missä yhteydessä tehtiin myös laajamittaisesti tehtäväkuvien päivitystä.

Osaamisen kehittämisen saralla henkilöstöjaostossa tehtiin päätös, jonka mukaisesti esimiehillä on toimialajohtajien päätöksellä mahdollisuus tukea henkilöstön omaehtoista kouluttautumista, jos siitä on etua myös työnantajalle. Kokonaisuudessaan koulutuskorvaukseen oikeuttavissa koulutuspäivissä on iso kasvu edellisvuodesta (200 -> 287 pv, + 44%), mikä kertonee myös siitä, että koulutuksiin pääsee ja niissä käydään. Luonnollisesti koulutustarpeisiin vaikuttaa myös iso uuden henkilöstön määrä sekä esimerkiksi sivistystoimialalla uudet opetussuunnitelmat, jotka vaativat kouluttautumista.

Edellisessä kappaleessa selostetun työhyvinvointikyselyn tulosten valossa voidaan arvioida myös tekemisemme tasoa muihin kuntiin verraten. Verrokkiaineistoon (vastaavat kyselyt 29 kunnassa 2015-2018) peilaten kuntamme sijoittui tuloksissa vallan hyvin ollen neljänneksessä kysymyksistä kolmen parhaan joukossa. Kunnan sisäisesti tuloksissa oli vaihtelua toimialoittain ja toimintayksiköittäin. Koko kunnan tasolla eniten kehittämistä vaativina asioina nousi esiin palautteen keruu ja perehdyttäminen. Myös johtamisen avoimuuteen tulisi kiinnittää huomiota. Erityisenä vahvuutena näkyi luottamuksellinen ilmapiiri niin koko työyhteisössä kuin esimiestyössäkin. 81% vastaajista suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen.

Oikeudenmukaiseen palkkausjärjestelmään on panostettu paljon: Vuoden mittavin työ henkilöstöpalveluissa on ollut palkkausjärjestelmään liittyvien tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmien eli TVA-järjestelmien rakentaminen niille toimialoille, joilla ne vielä eivät ole käytössä. Tätä työtä on tehty TVA-työryhmissä yhdessä esimiesten ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa, henkilöstöä kuullen ja osallistaen. TVA-työryhmiä on ollut viisi: Varhaiskasvatus, hallinto, ruoka- ja siivous, tekniset sekä kulttuuri- ja vapaa-aika. Näillä on ollut yksi koulutuspäivä, aloituskokous ja yhteensä 20 työkokousta + 5 alatyöryhmien kokousta. Työryhmät ovat työstäneet kunkin toimialan tehtäville vaativuuskriteeristöt, päivittäneet tehtäväkuvauksia sekä käsitelleet tehtävien sijoittumista TVA-portaikoille. Palkkausjärjestelmän kehitystyössä päästiin tilanteeseen, jossa 1.1.2019 alkaen kaikissa henkilöstöryhmissä on käytössä tehtävien vaativuuteen perustuva eli ns. TVA-palkkausjärjestelmä tehtäväkohtaisissa palkoissa. Seuraavina vaiheina edetään työsuorituksen arviointijärjestelmiin henkilökohtaisten lisien määrittelyssä ja kertapalkkioiden pelisääntöihin.

Esimiestyön kehittäminen on jatkuva prosessi ja yksi osa sitä on johtoryhmätyöskentely. Johtoryhmä kokoontui kesäaikaan ja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta viikoittain ja esimiesjohtoryhmä kerran kuussa. Tiedonkulun parantamiseksi esimiesjohtoryhmän kokoonpanoon lisättiin kunnanhallituksen ja –valtuuston puheenjohtajat sekä tiedonhallinnan asiantuntija. Henkilöstöjärjestöjen kiertävä edustus oli 2018 Jyty:n pääluottamusmies Tarja Päivisellä. Esimiesjohtoryhmässä käsitellään ajankohtaisten asioiden ja toimintasuunnitelmien lisäksi erilaisia teemoja, joita vuoden kuluessa olivat esimerkiksi työterveyshuolto, savuttomuus, koulutukset, nettisivujen uudistus, TVA-työ ja TES-muutokset, hallintosääntö, henkilöstötutkimus ja tietosuoja- ja tietoturva-asiat.

Yhtenä henkilöstöasiana mainittakoon kunnan uudistettujen nettisivujen käyttöönotto joulukuussa 2018. Sivuille toteutettiin henkilöhaiku, josta entistä helpommin löytyy eri toimialojen henkilöstön yhteystiedot, tehtävät ja nyt myös isolla osalla kuvat. Tämä uskoaksemme lisää hallinnon avoimuutta ja parantaa asiakaspalvelua. Samoja päämääriä tukee myös aktiivinen sosiaalisen median käyttö viestinnässä.

Henkilöstöetujen ajantasaistamisessa on vielä työsarkaa: keskusteluissa on ollut ideointia esimerkiksi liikunnan & kulttuurin tukimuodoiksi omaehtoiseen työkyvyn ylläpitoon. Henkilöstömme toimiessa ja asuessa ympäri maakuntaa nykyisiä liikuntatukia (kuntosalia ja viikottaista tiistain työ- ja liikuntatuntia) pystyy hyödyntämään vain osa henkilöstöstä.

1.5

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄ

Kuntatyönantajan kannalta on erityisen tärkeää kunnan palveluiden ja laadullisen toiminnan turvaaminen oikean tasoisten henkilöstövoimavarojen avulla. Henkilöstön tulokselliseen työskentelyyn vaikuttavien monien eri tekijöiden huomioiminen antaa omat haasteensa henkilöstöjohtamiselle. Koko ajan ollaan jonkinlaisessa muutostilanteessa. Riittävä henkilöstömäärä sekä henkilöstön terveys ja toimintakyky ovat asioita, joilla on vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin. Tukemalla henkilöstön jaksamista ja työyhteisön osaamista luodaan edellytyksiä myös ikääntyvien työntekijöiden työpanoksen optimaaliseen käyttöön.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Nyt kun tehtäväkohtaiset palkat on saatu päivitettyä TVA-järjestelmien myötä kuntoon, on vuorossa henkilökohtaisten lisien ja kertapalkkioiden osuus eli työsuorituksen arviointijärjestelmän luonti. Kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen. Kuntaan on perustettu palkkausryhmä, johon kuuluvat kunnanjohtajan ja henkilöstösihteerin lisäksi toimialajohtajat, ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet sekä kunnanhallituksen ja –valtuuston puheenjohtajat. Ryhmän tulee seurata ja arvioida palkkausjärjestelmän toimivuutta ja muutostarpeita.

Vuoden 2020 alkuun odotetun aluehallintouudistuksen kaaduttua tiedossa ei nyt ole kokonaisia henkilöstöryhmiä koskevia isoja muutoksia. Kuntamme tuottaa edelleen maatalouslomituksen palvelut Keski-Karjalan alueella ja suunnitteilla on lomituksen hallintopalveluiden työpanoksen myyntiä osin myös Liperin lomituspäiväluille. Lomituspäiväluumme tulee osallistumaan ESR-rahoitteiseen ”Osaava lomittaja” - koulutushankkeeseen ajalla 1.3.2019-30.5.2020.

Toimitiloihin liittyen kunnassa on työn alla useita isoja asioita:

- Tikkalan uuden päiväkodin käyttöönotto hämmöittää jo elokuussa 2019, jolloin luovutaan väliaikaisista Onnimannin ja Nekkujen ryhmien toimitiloista Onkamossa.
- Kemien koulun purku ja toiminnan muutto syksyllä 2018 väliaikaisesti Tietäväisen koululle uuden yhtenäiskoulun rakentamisen ajaksi on tuonut merkittäviä muutoksia toimintaan ja vaikuttaa etenkin koulujen henkilöstön arjessa nyt ja lähivuosina. Uuden yhtenäiskoulun suunnittelussa pyritään tilojen muunneltavuuteen ja mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön aamusta iltaan. Tämä tuo haasteen tiloissa toimivien yksiköiden toiminnalliseen kehittämiseen – puhumattakaan taloudellisesta haasteesta löytää säästämahdollisuuksia, jotta tulevista kouluinvestoinnin leasingmaksuista selvitään.
- Meneillään on myös toimitilaselvitys koskien kunnanvirastoa, toimistotaloa ja Osuuspankin taloa. Näissä toimivien yksiköiden tehtäviä, tilatarpeita ja toimintojen luonnetta ja kehittämistarpeita on kartoitettu ja toiveissa on löytää tulevaisuutta ajatellen optimaalinen ratkaisu tämän henkilöstön sijoittumiselle.