

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2023

Tohmajärven kunta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 18.3.2024 §

Kunnanhallitus 25.3.2024 §

Kunnanvaltuusto 22.4.2024 §

TOHMAJÄRVEN KUNTA

Järnefeltintie 1, 82600 Tohmajärvi • www.tohmajarvi.fi

Tohmajärvi
tolokku ja toimelias

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
	Henkilöstön vaihtuvuus.....	8
	Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys	9
	Toteutuneet henkilötyövuodet.....	10
	Henkilöstökulut.....	11
	Keskiansiot	13
	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	13
	Sairauspoissaolot	16
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	17
	Vuorotteluvapaat	18
	Työterveyshuollon toiminta.....	19
	Osaamisen kehittäminen	20
	Eläköityminen	22
1.3	HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	23
	Perehdytys	23
	Kehityskeskustelu.....	24
	Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen.....	24
	Työterveyshuolto	26
	Työsuojeluryhmä.....	26
	Yhteistyötoimikunta.....	27
	Palkkausryhmä	27
	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	27
1.4	TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ.....	27
1.5	KUVIA TAPAHTUMISTA VUODEN VARRELTA.....	29

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. Kertomus on laadittu KT:n Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan -ohjeen mukaisesti samalla tavalla laskettavien yhteisten tunnuslukujen osalta.

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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
henkilöstö 31.12.	279	277	260	258	251	243	231	223	268

Tässä henkilöstölukumäärässä on vakinaiset ja määräaikaiset henkilöt.

Tämä henkilöstölukumäärä ei sisällä sijaisia, oppisopimussuhteisia, palkkatuettuja työsuhteita, sos. työllistämisen varoilla palkattuja henkilöitä ja sivutoimisia henkilöitä

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Tohmajärven kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrässä nähdään pitkän aikavälin laskeva trendi, johon vuosi 2023 toi poikkeuksellisen 45 hengen kasvun. Tämä johtuu Nurmeksesta ja Liperistä palvelukseemme siirtyneestä lomituspalvelun henkilöstöstä ja luvussa on huomioitu vastaavasti Polkalle siirtynyt ruoka- ja siivouspalvelun henkilöstö.

Palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Vakinaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Seuraava taulukko avaa muutosta vakinaisissa palvelussuhteissa:

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ:						
MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	216	211	209	198	191	190
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-8	-12	-8	-11	-12	-14
täytetty avoimia virkoja / toimia	11	9	6	7	8	17
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	5	10	3	6	5	8
siirtynyt siirtosopimuksilla Polkkaan						-23
siirtynyt siirtosopimuksilla Liperistä ja Nurmeksesta						64
eläkkeelle	-13	-9	-11	-9	-2	-15
vakinaisia 31.12.	211	209	198	191	190	227

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on kasvanut 37 henkilöllä vuoden 2022 määrästä. Eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä ja 14 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 17 ja määräaikaisia tehtäviä vakinaistettu 8. Ruoka- ja siivouspalvelusta siirtyi Polkka Oy:n palvelukseen 23 vakinaista työntekijää. Siirtosopimuksilla Nurmeksesta ja Lieksasta siirtyi 64 vakinaista lomituspalvelun työntekijää.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät

MÄÄRÄAIKAISET JA SIIJAISET 31.12.2023

sisältää myös sivutoimiset

Toimiala	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
Hallinto			5	5	
Lomitus	22	2		24	
Perusopetus ja lukio	8	5		13	1
Sivistystoimen hallinto		2		2	
Kirjasto ja vapaa-aikapalvelut	2			2	
Kansalaisopisto		1		1	
Varhaiskasvatus	7	10		17	
Tekninen toimi	1	1	1	3	
Musiikkiopisto	10	9		19	11
Yhteensä	50	30	6	86	12

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 86 henkilöä, eniten lomituspalvelussa. Taulukon luvuissa eivät näy kansalaisopiston sivutoimiset opettajat (24), joiden palvelussuhteet ovat päättyneet lukukauden loppuessa ennen 31.12. Sijaisia eri toimialoilla oli 30, eniten varhaiskasvatuksessa ja musiikkiopistossa. Työllistettyjä oli 5. Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 11 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 24 eri henkilöä, joista kertyi 7,9 henkilötyövuotta. Sivutoimisina työskentelee kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajia.

Palvelussuhteiden määrä

Palvelussuhde voimassa 31.12. (ei sijaisia)					
	2020	2021	2022	2023	Muutos 2022-2023
Vakinaiset	199	191	190	227	37
Kokoaikainen	144	146	140	134	-6
Osa-aikainen	55	45	50	93	43
Määräaikaiset	44	40	33	41	8
Kokoaikainen	30	32	30	37	7
Osa-aikainen	14	8	3	4	1
Palkkatuetut	2	9	9	6	-3
Kokoaikainen	2	9	8	5	-3
Osa-aikainen	0	0	1	1	0
Oppisopimussuhteinen	0	1	1	0	-1
					0
Sivutoimiset	41	56	48	21	-27
Tuntiopettajat	41	48	46	21	-25
Muut sivutoimiset	0	8	2	0	-2
Kaikki yhteensä	286	297	281	295	14

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

Iso kasvu vakinaisten osa-aikaisten määrässä (+43) selittyy lomittajilla, joista valtaosa ei tee 100% työaika. Sivutoimisten tuntiopettajien vähennys (-25) johtuu muutoksesta kansalaisopiston tuntiopettajien työsopimuksissa, jotka eivät nyt olleet voimassa 31.12.

Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain

Henkilöstömäärältään kunnan suurimmat toimialat ovat lomituspalvelut ja sivistystoimiala. Lomituspalvelut ja musiikkiopisto tuottavat palveluita Tohmajärven kunnan asukkaiden lisäksi myös muille asiakkaille: lomituspalvelut koko Pohjois-Karjalan alueella ja musiikkiopisto 7 kunnan alueella. Tekninen toimiala tuottaa palveluita kuntalaisille ja mahdollistaa muiden toimialojen toimintaa. Kunnan talouden ja hallinnon roolina on tukea palveluillaan muiden toimialojen toimintaa sekä mahdollistaa kuntademokratian toteutuminen.

Vakinaisissa ja määräaikaisissa palvelussuhteissa oli 31.12.2023 yhteensä 268 henkilöä jakaantuen toiminnoittain seuraavasti

Vakinaiset ja määräaikaiset		
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2023	%
Hallinto- ja talouspalvelut	12	4
Lomituspalvelut	118	44
Varhaiskasvatus	33	12
Muu sivistystoimiala	65	24
Tekninen toimiala	16	6
K-K:n musiikkiopisto	24	9
Yhteensä	268	100

Tässä henkilöstöluvumäärässä on vakinaiset ja määräaikaiset henkilöt. Tämä henkilöstöluvumäärä ei sisällä sijaisia, oppisopimussuhteisia, palkkatuettuja työsuhteita, sos. työllistämisen varoilla palkattuja henkilöitä ja sivutoimisia henkilöitä.

Vakinaiset ja määräaikaiset sekä oppisopimussuhteiset ja palkkatuella palkatut ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt (ei sijaisia eikä sivutoimisia)					
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2020	voimassa 31.12.2021	voimassa 31.12.2022	voimassa 31.12.2023	muutos 2022-2023
Yleishallinto (X)	13	19	18	18	0
Lomituspalvelut	61	63	50	118	68
Sivistys	98	92	99	97	-2
Tekninen	46	44	43	16	-27
K-K:n musiikkiopisto	27	23	23	23	0
Yhteensä	245	241	233	272	39

*) Yleishallinnon toimialan lukuun sisältyy sosiaalisen työllistämisen palkkatuella palkatut, joita 31.12.2023 oli 5 henkilöä.

Lomituspalvelun henkilöstömäärän kasvu selittyi Nurmeksesta ja Liperistä siirtyneellä henkilöstöllä ja teknisen vähennys Polkalle siirtyneellä ruoka- ja siivouspalvelulla.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (11 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (24 hlöä).



Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus 1.1. - 31.12.2023							
	Naiset	Miehet	Henkilöitä yhteensä	Työsuhteita yhteensä	Keskim. Työsuht. kesto	Keski-ikä	Päättymisen syy
Vakinainen voimassaolevat	98	45	143	143	3758	50	
Vakinainen alkaneet	51	34	85	85	313	48	
Vakinainen päätyneet	11	3	14	14	2571	45	Eronnut, erotettu
Vakinainen päätyneet	0	1	1	1	1776	41	Eronnut
Vakinainen päätyneet	0	1	1	1	1791	35	Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet
Vakinainen päätyneet	5	4	9	9	4827	63	Eläkkeelle
Vakinainen päätyneet	1	0	1	1	4017	48	81 Sisäinen siirto
Vakinainen alkaneet ja päätyneet	7	4	11	11	124	40	Eronnut, erotettu
Vakinainen alkaneet ja päätyneet	3	3	6	6	211	63	Eläkkeelle
Vakinainen alkaneet ja päätyneet	1	0	1	1	205	52	Kuollut
Vakinainen yhteensä vaihtuvuus	79	50	129				
Päätyneiden palv.suht. prosentti = 0,077 %							

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta kuvaa oheinen raportti, jossa palvelukseemme siirtyneen lomituspalvelun henkilöstön osalta luvut näkyvät raportin loppuosassa omina riveinään. Organisaation sisällä on vuoden 2023 aikana tehtävää vaihtanut yksi henkilö ja sisäisiä siirtoja on tehty yksi. Vakinaisia palvelussuhteita on alkanut 85 (lomituksesta johtuen poikkeuksellisen suuri määrä) ja päättynyt 44.

Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys

Vakinaiset ja määräaikaiset												
vuosi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
henkilöstö htv	304	298	287	276	263	248	247	245	247	230	232	285
asukasluku	4950	4877	4850	4737	4653	4571	4480	4361	4307	4241	4164	4067



Muutokset

- 2012 Helli-liikelaitoksen päätyminen 31.12.2012
- 2017 Siun Sote aloitti 1.1.2017
- 2023 Pohjois-Karjalan lomituspalvelu aloitti 1.1.2023
Ruoka- ja siivouspalvelut Polkkaan 1.1.2023

Toteutuneet henkilötyövuodet

Toteutuneet henkilötyövuodet kustannuspaikoittain
(vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt, kesätyöntekijät ja sivutoimiset)
HTV1=perushenkilötyövuodet HTV2=vähennetty palkattomat keskeytykset
HTV3=vähennetty kaikki keskeytykset eli palkalliset ja palkattomat vapaat
(vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat, koulutukset jne)

	2023	2023	2022	2023
	HTV1	HTV2	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	11,81	11,58	11,40	10,31
Kunnanjohtaja ja kehittämisspalvelut	2,40	2,17	2,00	1,66
Hanketoiminta	0,85	0,85	0,85	0,75
Työllisyyden hoito	8,56	8,56	8,55	7,90
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	9,06	9,01	9,23	7,48
LOMITUSPALVELUT	106,17	103,78	37,51	82,93
SIVISTYSTOIMIALA	64,16	58,19	58,02	53,55
Hallinto	2,31	1,46	2,21	1,30
Perusopetus	44,33	40,84	37,80	38,25
Iltapäivätoiminta	1,41	1,38	1,74	1,16
Lukiokoulutus	5,54	5,00	5,73	4,59
Kansalaisopisto	2,76	2,76	3,14	2,64
Kirjasto ja kulttuuri	3,35	3,32	2,86	2,79
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuoriso)	4,46	3,43	4,54	2,82
VARHAISKASVATUS	30,69	26,58	25,79	20,47
Hallinto	1,83	0,75	1,25	0,70
Päiväkotihoidot, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	20,63	18,16	16,70	13,74
Perhepäivähoito	8,23	7,67	7,84	6,03
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	24,68	23,61	24,11	21,65
TEKNINEN TOIMIALA	16,94	16,65	42,40	13,25
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	3,17	3,17	4,04	2,62
Liikenneväylät ja yleiset alueet	1,65	1,63	1,62	1,29
Palvelulaitokset	2,70	2,70	2,53	2,27
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	0,00	0,00	0,20	0,00
Vesi- ja viemärilaitos	3,85	3,85	4,36	3,10
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	5,57	5,30	5,79	3,97
<i>Ruokapalvelut</i>			12,27	
<i>Siivouspalvelut</i>			11,59	
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	263,51	249,40	208,46	209,64

Suosituksen mukaisena palkallisen työpanoksen mittarina käytetään HTV2-lukua, mikä meillä oli 249,4 henkilötyövuotta, edellisvuonna 208,46. Isoon muutoksen taustalla on lomituspalvelun kasvu ja ruoka- ja siivouspalveluiden siirto Polkalle. Taulukon lukuihin on edellisvuosista poiketen nyt sisällytetty myös sivutoimisten työpanos, mikä näkyy kansalaisopiston ja musiikkiopiston luvuissa, sekä kesätyöntekijät. Verrokkiluvut edellisvuodelta on päivitetty myös vastaaviksi.

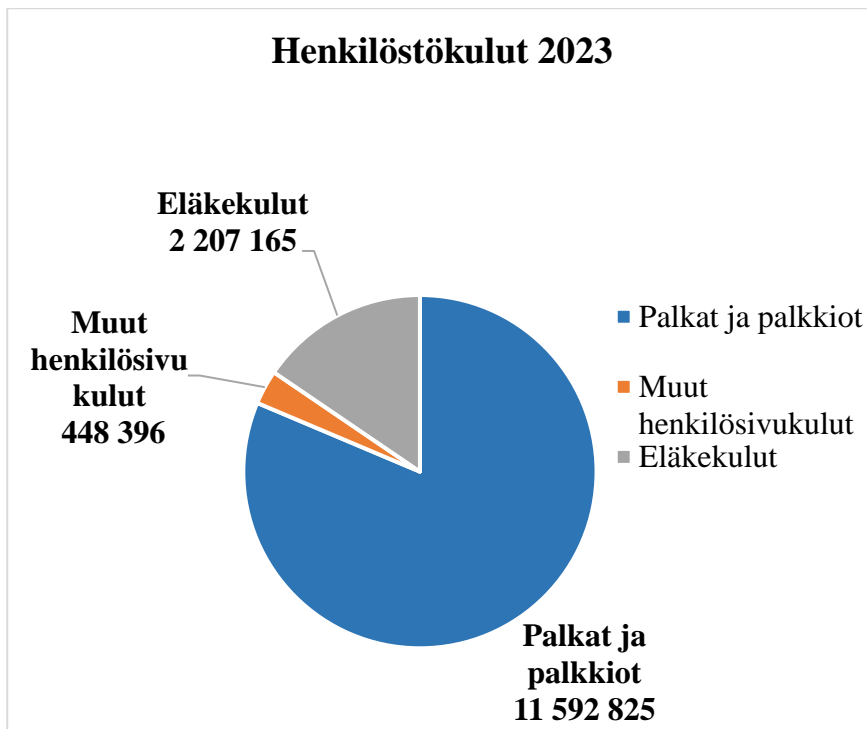
Vuokratyövoimaa kunnassa ei käytetty, mutta jonkin verran työpanosta hankitaan ostopalveluina. Tämän ostopalvelun määrää henkilötyövuosina emme pysty järjestelmistämme raportoimaan.

- Työkorvauksina maksettiin vuodelta 2023 yhteensä 22.674,23 € (mm. kuntataiteilijat, esiintyjät)
- Teknisellä rakennustarkastajan työpanos (60% työaika) ostettiin Rääkkylän kunnalta hintaan 33.381 €
- Ruoka- ja siivouspalvelut ostettiin Polkalta. Siivouspalveluista maksettiin 292.544€ ja ruokapalveluista 548.719€.

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2023 yhteensä 14.248.338 euroa. Henkilöstökulut olivat 3.096.301 euroa suuremmat kuin vuonna 2022.

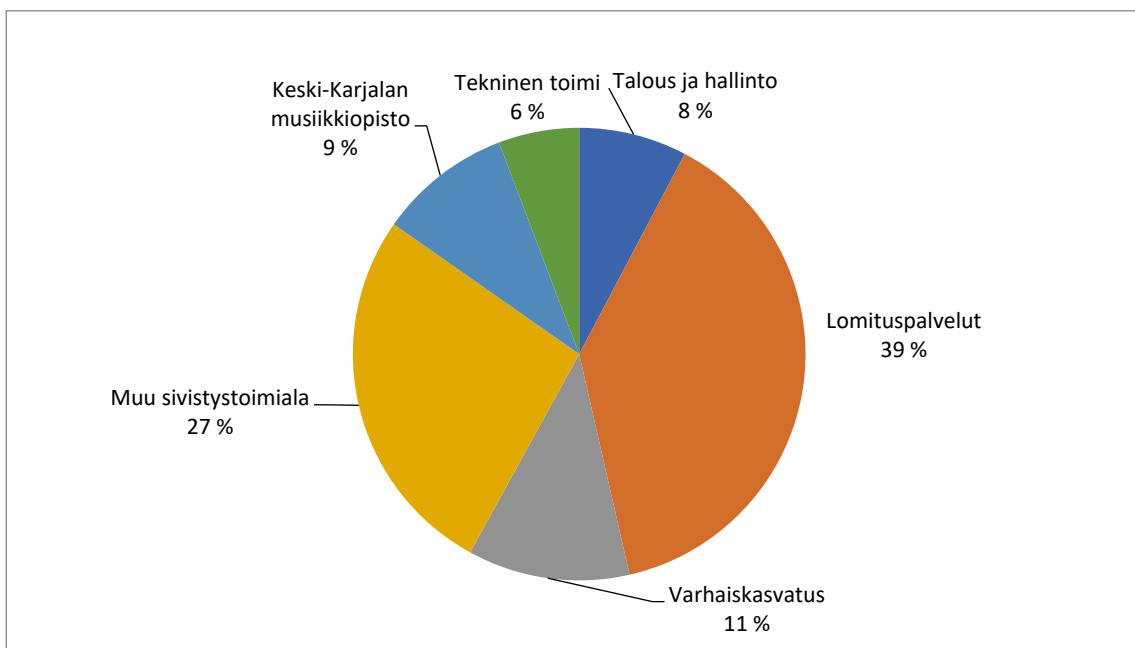
Henkilöstökulut €	2021	2022	2023	Muutos 2022-2023
Palkat ja palkkiot	8 670 894	8 887 959	11 592 825	2 704 866
Muut henkilösivukulut	324 944	318 541	448 396	129 855
Eläkekulut	1 937 964	1 945 537	2 207 117	261 580
Yht.	10 933 802	11 152 037	14 248 338	3 096 301



Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurin toimiala on nyt lomituspalvelu (39 %). Likimain samansuuruisen kokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 27 % + varhaiskasvatus 11 % = 38 %). Musiikkiopiston osuus on 9 % ja talouden ja hallinnon 8 %. Teknisen toimen osuus on kutistunut 6 %:iin ruoka- ja siivouspalvelun ulkoistuksen myötä.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



1 000 €	2019	2020	2021	2022	2023
Talous ja hallinto	915	713	819	879	896
Lomituspalvelut	1690	1517	1444	1391	4486
Varhaiskasvatus	1273	1157	1196	1176	1343
Muu sivistystoimiala	2817	2740	2728	2877	3097
Keski-Karjalan musiikkiopisto	982	983	1008	1060	1102
Tekninen toimi	747	696	693	682	669
Yhteensä	8424	7806	7888	8065	11593

Toimialojen palkat yhteensä olivat 2023 vuonna 3,528 M€ suuremmat kuin edellisvuonna. Valtaosa kasvusta, 3.095 M€, tulee Pohjois-Karjalan kattavaksi laajentuneesta lomituspalvelusta. Taloudessa ja hallinnossa palkkasumma on kasvanut 17 t€. Varhaiskasvatuksen kasvu on 167 t€, muun sivistystoimen 220 t€. Musiikkiopiston palkkasumma on kasvanut 42 t€. Tekninen toimi on ainoa toimiala, jossa palkkasumma on pienentynyt 13 t€.

Työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.6.2023 alkaen oli KVTES ja TS 2,2 % , OVTES 2,02%, perhepäivähoitajilla 2.3%. Lisäksi paikallisia järjestelyeriä oli kolme, joista tuli yhteensä 1.9% palkankorotukset. 30.6.2023 oli jaossa myös 467€ suuruiset kertaerät sekä varhaiskasvatuksessa lisäksi 120€ kertaerät.

Keskiansiot

TASA-ARVORAPORTTI 2023								
Ammattiryhmä	Henkilömäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkka-ero %	Kokonaisansio		Palkka-ero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Opetushenkilöstö	27	10	3 260,64	3 224,06	1,13	4 114,35	4 088,51	0,63
Musiikkiopiston opettajat	12	7	2 656,42	2 666,42	-0,37	3 241,90	2 941,69	10,21
Maatalouslomittajat	56	51	2 345,41	2 367,89	-0,95	2 585,45	2 619,62	-1,30

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, musiikkiopiston opettajat ja maatalouslomittajat. Palkkatilaston pohjalta voimme todeta, että palkkaerot sukupuolten välillä ovat hyvin pieniä. Musiikkiopiston opettajilla kokonaisansiossa näkyvä ero selittyy vuosisidonnaisilla lisillä, joita kertyy työkokemuksen karttuessa - naisopettajien keski-ikä on korkeampi kuin miesopettajien.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan varsin naisvaltaista, joskin miesten osuus on organisaatiomuutosten myötä vähän noussut: koko henkilöstöstä miehiä on 34 %. Koko henkilöstön keski-ikä on viime vuonna laskenut vajaalla vuodella 48,3 vuoteen. Vakinaisen henkilöstön voidaan todeta olevan 8,5 vuotta määrääikaista vanhempaa. Ikä- ja sukupuolijakaumia tarkasteltaessa nähdään suurimman henkilöstöryhmän muodostavan ikähaarukassa 50-59 vuotta olevat naiset (61 vakinaista + 4 määrääikaista). Määrääikaisuuksia tekevät eniten alle 30-vuotiaat naiset.

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

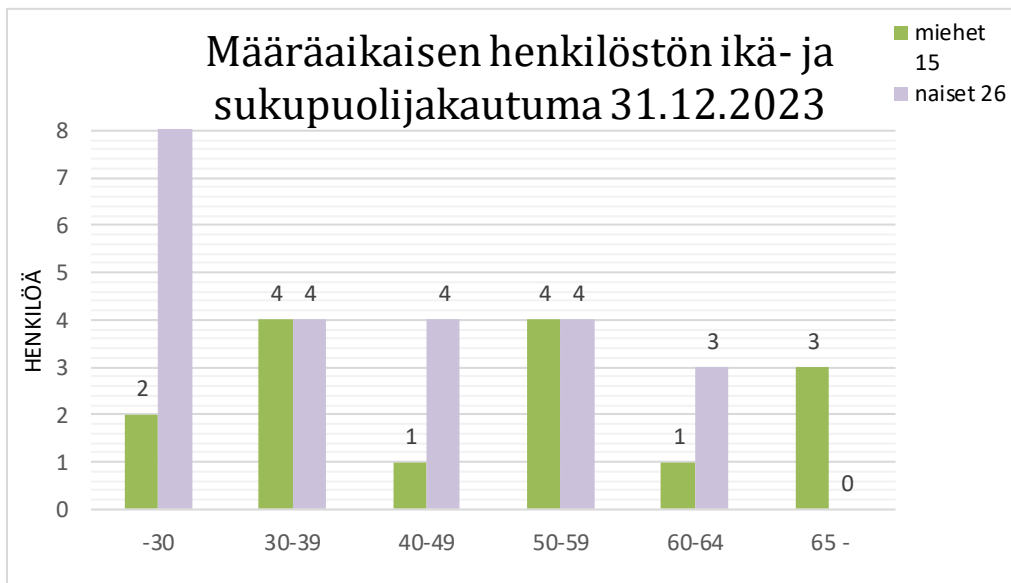
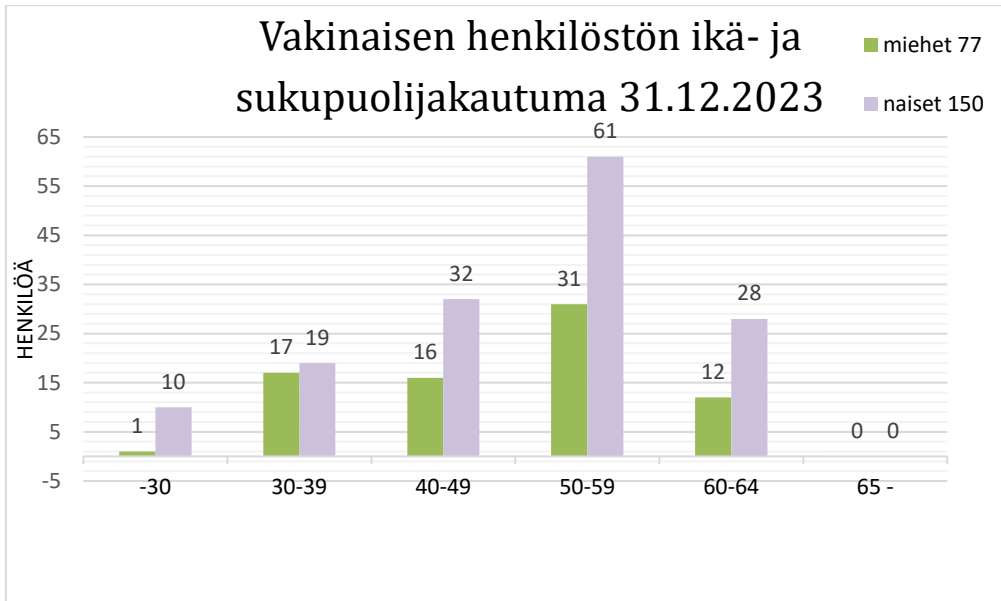
Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2019	49,3	56	49,1	153	49,4
31.12.2020	49,7	51	49,3	148	49,9
31.12.2021	49,8	50	48,8	142	50,1
31.12.2022	49,8	51	48,7	140	50,1
31.12.2023	49,6	77	49,5	150	49,7

Määräaikaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2018	41,2	17	39,4	30	42,2
31.12.2019	35,6	12	34,5	15	36,0
31.12.2020	40,4	15	40,5	29	40,4
31.12.2021	39,1	21	36,3	21	41,9
31.12.2022	44,5	12	43,6	22	45,1
31.12.2023	41,1	15	47,9	26	37,1

Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2018	48,1	73	47,0	185	48,5
31.12.2019	46,9	68	46,5	186	47,0
31.12.2020	48,0	66	47,3	177	48,3
31.12.2021	47,9	71	45,1	163	49,0
31.12.2022	49,0	63	47,8	162	49,4
31.12.2023	48,3	92	49,2	176	47,8

Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2023

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Kunnanhallitus	1	40,0	11	48,6
Lomitus	43	51,9	53	50,1
Sivistyslautakunta	13	46,6	67	49,1
Keski-Karjalan musiikkiopisto	7	38,9	17	51,3
Ympäristölautakunta	13	50,7	2	53,0



Sairauspoissaolot

Sairauspoissalot 2023 (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)				
Päivät	Palkalliset kal.pv	Palkattomat kal.pv	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022
1 - 7	1085	8	1093	1780
8 - 29	1298	8	1306	1495
30 - 59	774	31	805	767
60 - 89	867	0	867	407
90 - 179	1386	94	1480	1242
Yli 180	271	0	271	0
Yhteensä	5681	141	5822	5691

	2023	2022
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	21,55	19,54
Sairauspoissaolo-%	7,24	6,50
0 pv sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	25,20 %	26,14 %

Sairauspoissaolojen tilastoinnissa on siirrytty 2022 alusta uuteen jaotteluun poissaolopäivissä. Sairauspoissaolot raportoidaan kalenteripäivinä ja niihin sisältyy myös tapaturmista johtuvat poissaolot.

Lyhyet sairauspoissaolot (1-7 pv ja 8-29 pv) ovat vähentyneet mutta pitemmät taas lisääntyneet. Kokonaisuutena sairauspoissaolot ovat kasvaneet. Sairauslomapäiviä kertyi vuoden aikana yhteensä 5822. Sairauspoissaolo-% oli 7,24.

Vain neljännes henkilöstöstä selvisi täysin ilman poissaoloja.

Sairauspoissaolot raportoidaan uuden käytännön mukaan myös henkilötyövuosiin suhteutettuna. Yhtä henkilötyövuotta kohti kertyi keskimäärin 21,55 sairauspoissaolopäivää.

Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €					
	2019	2020	2021	2022	2023
Kelalta	88	126	113	124	203
Vakuutusyhtiöltä	10	18	6	20	39
Muut Kelan korvaukset = perhevapaakorvaus (2500 € per vanhempainvapaa)	5	7,5	5	5	5
Muut henkilöstömenojen korjauseerät (Kevan maksamat kuntoutustuet)	9	1	14	9	2

Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmatilastoissa näkyy iso kasvu johtuen riskialttiin lomituspalvelun volyymin kolminkertaistumisesta ja näin ollen lukujen suora vertailu edellisiin vuosiin ei ole kaikilta osin relevanttia.

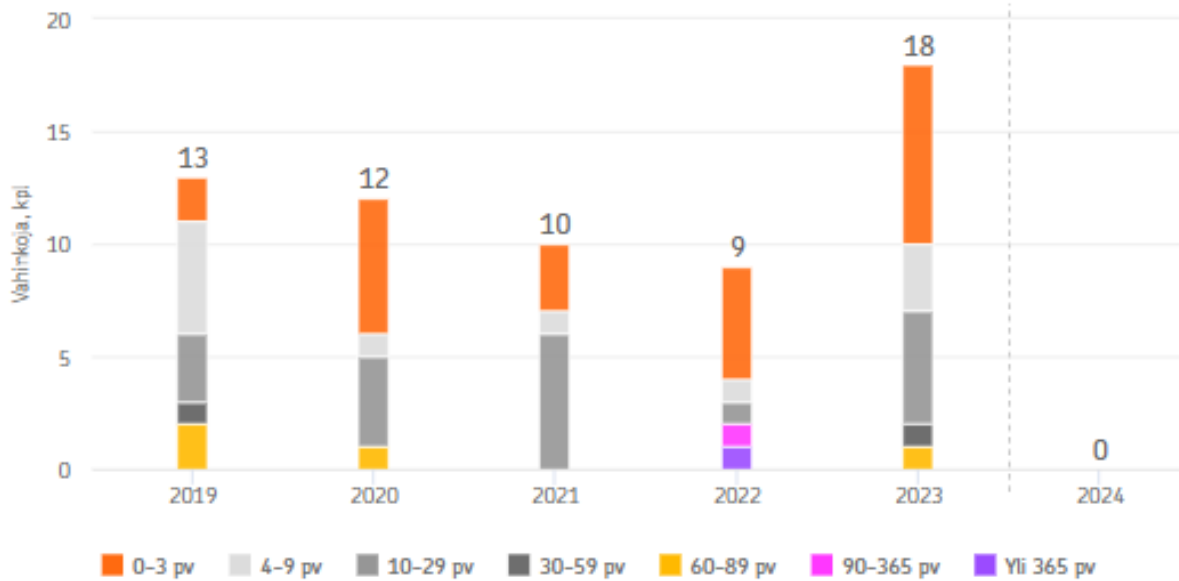
Keski-Karjalan lomituspalvelun alueella edellisvuosien trendi oli hyvä, tapaturmapoissaolot pienenevät vuosittain 211 > 118 > 60 kalenteripäivään, mutta nyt Pohjois-Karjalan lomituspalvelun alueella ne yli kymmenkertaistuivat 660 kalenteripäivään. Luvusta puolet tulee yhdestä koko vuoden poissaolosta. Muilla toimialoilla taas tapaturmista johtuvat poissaolot ovat laskeneet 190 > 7 kalenteripäivään. Tässä on huomioitava, että 2022 tilastoihin aiheutui myös poikkeuksellinen piikki yhdestä pitkästä poissaolosta. Nyt tilastoissa näkyy myös 4 ammattitaudeista johtuvaa poissaolopäivää, joita ei ole ollut lainkaan edelliseen viiteen vuoteen.

Tapaturmapoissaolot	2021		2022		2023	
	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät
Lomituspalvelut	82	118	38	60	455	660
Muut toimialat	16	24	131	190	5	7
Yhteensä	98	142	169	250	460	667

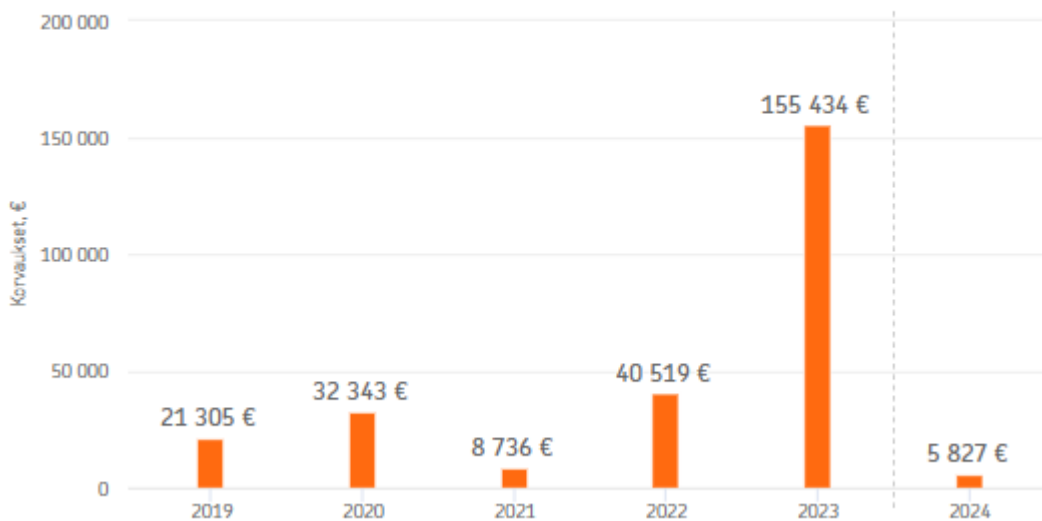
Ammattitaudeista johtuvat poissaolot	2021		2022		2023	
	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät
Yhteensä	0	0	0	0	4	4

OP-Vakuutuksen tilastoissa sattuneita tapaturmia oli vuonna 2023 yhteensä 24 kappaletta, joista 21 työpaikkatapaturmaa ja 3 työmatkatapaturmaa. Tapaturmista 18 on sattunut lomittajille ja 6 muille kunnan työntekijöille. Työpaikkatapaturmien tyypillisin työtehtävä oli eläinten hoitaminen (68%), tyypillisin tapahtuma oli liukastuminen tai kompastuminen (45%), tyypillisin vahingoittunut ruumiinosa pää (32%) tai kädet (32%) ja tyypillisin vamman laatu haavat/pinnalliset vammat (36%) tai tärähdys/sisäinen vamma/ruhjevamma (36%).

Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Korvausten jakautuminen eri maksuvuosille i



Vuorotteluvapaat

	2019	2020	2021	2022	2023
Vuorotteluvapaat (kal.pv/henk.määrä)	452 / 4	117 / 3	576 / 4	224 / 3	63/1
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	113	39	144	75	63

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana vain yksi henkilö. Vuorotteluvapaan käyttö on viime vuosina ollut vähäistä. Hallituksen suunnitelmassa oleva vuorotteluvapaajärjestelmän lopettaminen 1.8.2024 on nyt aiheuttanut loppukirin vuorotteluvapaata harkitseville.

Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon palveluntuottajana toimi Siun Työterveys Oy. Meille ei ole ollut nimettynä omaa työterveyslääkärinä, lääkäripalvelut hoidettiin pitkälti etäpalveluina. Myöskään nimettyä sopimussyntetshenkilöä meillä ei ole ollut Satu Kvickin lähdettyä alkuvuodesta. Työterveyshoitajanamme toimi tammi-helmikuun ajan Juha Vänskä ja heinä-joulukuun ajan Riitta Toivanen.

Toimenpiteet	2021	2022	2023
Työterveyslääkäri			
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk *	94	44	92
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	84	127	147
Yhteensä	178	171	239
Työterveyshoitaja			
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk *	119	141	154
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	19	57	25
Yhteensä	138	198	179
Asiantuntijat *			
fysioterapeutit (kpl) I lk	48	44	88
psykologit (kpl) I lk	24	22	37
erikoislääkärit (kpl) I lk	1	7	5
Yhteensä	73	73	130
Sairaanhoidon toimintatiedot			
erikoislääkärit (kpl) II lk	1	6	5
psykologit (kpl) II lk	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	133	124	58
Yhteensä	134	130	63

*) Lukuihin sisältyy yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit sekä terveystarkastuskäynnit.

Työterveyslääkärin toimenpiteissä näkyy kasvua (+68 kpl) ja ne painottuvat sairaanhoidollisiin käynteihin. Ennaltaehkäisevistä lääkäriin palveluista yli 2/3 on hoidettu etänä ja sairaanhoidollisissa noin puolet.

Työterveyshoitajan toimenpiteissä on pientä laskua (-19 kpl). Sen sijaan fysioterapeutin toimenpiteet ovat tuplautuneet (+44 kpl) ja psykologin toimenpiteet ovat selkeästi kasvaneet (+15 kpl). Erikoislääkärien käyttö on likimain edellisvuoden tasolla (- 3 kpl). Fysioterapeutin hoitokerrat ovat puolittuneet (-66 kpl).

Työterveyshuollon kustannukset:

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
2019	96 731	356	46 831	172
2020	95 087	363	41 635	159
2021	92 378	355	39 422	152
2022	107 331	410	46 274	177
2023	144 782	481	62 764	209

Kustannuksissa henkilöä kohden näkyy selkeä nousu ja ensimmäistä kertaa kustannukset ylittävät hieman Kelan korvauskaton (470,50€/hlö, yht. 141 621€)

Osaamisen kehittäminen

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Alla olevassa taulukossa näkyy toteutuneet koulutuspäivät. Palkattomaan koulutukseen kirjautuvat opintovapaat, joita oli kymmenellä henkilöllä, edellisvuonna neljällä. Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö ovat lisääntyneet 7,57 -> 8,76

Henkilöstön koulutuspäivät v. 2023			
Syykoodi	Muun henkilöstön koulutus	Vakinaisen henkilöstön koulutus	Koulutus yhteensä
Koulutus palkallinen	10	35	45
Koulutus palkaton	2	1662	1664
Ammatillinen koulutus palkallinen	70,25	288,99	359,24
Ammatillinen koulutus palkaton		2	2
Yhteensä	82,25	1987,99	2070,24
Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö			8,76

Kunta on hakenut ja saanut koulutuskorvausta työllisyysrahastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana. Myönnetyn koulutuskorvauksen summa oli 2881,31 €, missä on vähennystä edellisvuoteen 1608,41€. Koronavuosien aiheuttamien heilahtelujen jälkeen ollaan ns. normaalilla tasolla.

Koulutuskorvaus 2023

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	24	24
Kaksi koulutuspäivää	10	20
Kolme koulutuspäivää	34	102
Yhteensä	68	146

Korvauksen määrä

2 881,31 €

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 30 tohmajärveläistä nuorta ajalla 5.6. – 30.7.2023

Maksetut palkat ilman sivukuluja olivat 22.500€

Nuoret sijoittuivat eri toimialojen tehtäviin:

Kehittämispalvelut	2
Liikkuva paja	2
Nuoriso- ja liikunta	5
Kirjasto	1
Yleiset alueet ja kiinteistöt	4
Varhaiskasvatus	13
Lomituspalvelut	3
Yhteensä	30



Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2023 oli

Kuel 64,6 v

Vael 64,6 v

ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2024 – 2033

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan.

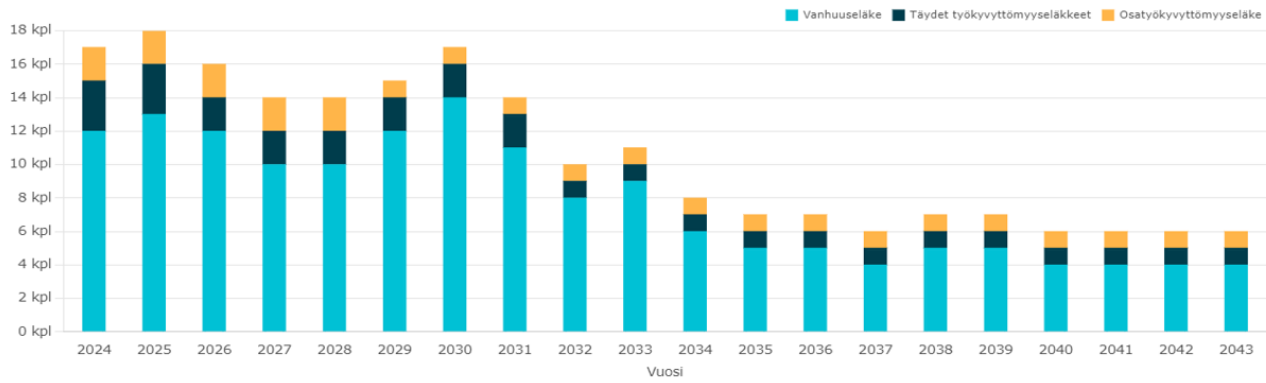
Palvelussuhde voimassa 31.12.2023

Toimiala	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	YHT.
Talous ja hallinto	2										2
Lomituspalvelut	1	2	5	1	7	11	6	11	3	11	58
Varhaiskasvatus			2	1	1					1	4
Muu sivistystoimiala		6		3	1	5	5	1	2	1	24
Tekninen toimiala	2	1	1	1	1		2				8
K-K:n musiikkiopisto	4	1				1					6
Yhteensä	9	10	8	6	10	17	13	12	5	13	90

Seuraavien neljän vuoden aikana eläköityviä on vuosittain kymmenkunta. 2024 eniten eläköityviä on musiikkiopistolla. Muussa sivistyspalvelussa näyttäisi 2025 olevan kuusi eläköityvää ja koko kunnan tasolla vuoteen 2029 kohdistuu suuri eläkepoistuma 17 hlö.



Eläköitymisennuste



KEVAN eläköitymisennusteessa näkyy vanhuuseläkkeiden lisäksi myös ennuste työkyvyttömyyseläkkeistä. Sen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 79 henkilöä, joista 22 täydelle tai osa-työkyvyttömyyseläkkeelle. Kasvatuksesta eläköityviä on 9 ja opetuksesta 16.

1.3 HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ

Perehdytys

Tohmajärven kunnan yleistä perehdytysmateriaalia päivitetään vuosittain muutosten myötä.

Perehdytykseen on käytettävissä seuraavaa materiaalia:

- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – PEREHDYTYSPOLITIIKKA – PEREHDYTTÄMINEN OSANA ONNISTUNUTTA ALKUA
- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – PEREHDYTYSSOPAS 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. Käytössä oleva digitaalinen työkalu, Vuolearning, mahdollistaa perehdytysaineistojen luonnin sähköiseen muotoon. Lomituspalvelulla se on ensimmäisenä aktiivisessa käytössä ja jatkossa sitä on tarkoitus hyödyntää kaikilla muillakin toimialoilla. Perehdytysaineistoa luodaan Vuolearningin alustalle sähköiseen muotoon ja sitä kautta pystytään myös valvomaan ja dokumentoimaan erilaisten kurssien suorituksia. Työntekijä voi siellä suorittaa perehdytyksen kurssisisältöjä itsenäisesti omaan tahtiin ja myös mobiilisti.

Kehityskeskustelu

Esihenkilön 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 esihenkilöille ja työntekijöille yhteiset ohjeistukset ja vaihtoehtoisia keskustelupohjia kehityskeskusteluiden toteutuksen tueksi. Vaihtoehtona yksilötason kehityskeskustelulle voi joissakin tilanteissa olla ns. ryhmäkehityskeskustelu. Osana kehityskeskusteluja käydään myös työsuorituksen arviointi henkilökohtaisen lisän määrittelyn pohjaksi. Kaikilla on käytössä yhtenäinen TSA-arviointilomake.

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 esihenkilöjohtoryhmän tarkoituksena on ollut yhdenmukaistaa toimintatapoja eri toimialoilla, tukea esihenkilötyötä ja parantaa tiedonkulkua. Yhtenäisillä käytännöillä on vaikutusta sekä henkilöstön hyvinvointiin että myös esihenkilöiden omaan hyvinvointiin ja esihenkilötyössä koettuun myönteiseen osaamisen hallinnan tunteeseen. Henkilöstön edustajana esihenkilöjohtoryhmissä toimi vuoden 2023 ajan Sami Purmonen JUKO:sta kiertävän vuorojärjestelyn mukaisesti. Esihenkilöjohtoryhmän kokouksiin kutsutaan myös kunnanhallituksen ja kunnanvaltuuston puheenjohtajat.

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 2023 varattuna 30 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Mikäli virkistäytyminen on järjestetty työajan ulkopuolella, on määräraha ollut 60 euroa/työntekijä. Määrärahat tuplattiin edellisvuodesta, ne olivat olleet kauan samalla tasolla. Työyksiköt ovat aktiivisesti käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja sellaiseen yhteiseen toimintaan, joka parhaiten edistää työyhteisön työhyvinvointia.

Henkilöstölle on perinteisesti järjestetty koko kunnan henkilöstöjuhla, joka useimmiten on ollut pikkujoulu, kuten oli nytkin. Se järjestettiin 1.12. Ahjossa ja ohjelmasta vastasi paikallinen teatteriyhdistys. Juhlassa muistettiin kuntaa 30 ja 40 vuotta palvelleita, joita oli tänä vuonna 8 henkeä.

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. Tämä tuettu ruokailumahdollisuus on ollut ravintola Kotipirtissä. Lounasetua käytettiin vuoden 2023 aikana 403 kertaa, mikä on 15 kertaa enemmän kuin edellisenä vuonna. Kunnan omissa tiloissa toimivissa ruokailupaikoissa (terveyskeskus, koulut ja päiväkodit) henkilöstöllä on mahdollisuus ruokailla Polkan lipukkeita käyttäen. Niihin ei kohdistu kunnan tukea.

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja ylläpitämään terveyttään. Liikunnan lisäksi hyvinvointia edistävät myös erilaiset kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut. Henkilöstöetuna on vuodesta 2022 alkaen ollut epassi, jonka arvo kaksinkertaistettiin sataan euroon vuodelle 2023. Epassin sai yli 6 kk palvelussuhteessa oleva henkilöstö ja sillä jokainen voi hankkia 100 € arvosta omaa hyvinvointiaan parhaiten tukevia liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluita. Epassia hyödynsi 64 % henkilöstöstä yhteensä 25 029,18€ edestä. Lisäksi liikuntahallin kuntosalien käyttö on ollut henkilökunnalle ilmaista. Henkilökunta sai myös max. 30 € henkilöstöalennuksen kansalaisopiston kursseihin. Tätä etua käytti 31 henkilöä yhteensä 921 € arvosta.

Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on myös mitä parhain kunnan markkinointikanava. Henkilöstö sai viime vuonna kunnan logoilla varustetut pipot ja hupparit.

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 esihenkilö-, asiantuntija- ja toimistotyötä tekevät henkilöt. Liukuvan työajan piiriin siirryttiin myös kirjastossa syksyllä 2019. Ohjeistuksen mukaan liukumasaldot voivat olla välillä -6 - +50 tuntia. Liukuva työaika on osoittautunut toimivaksi järjestelyksi.

Tohmajärven kunnan etätöiden ohjeistus otettiin käyttöön 1.1.2020 alkaen etätöiden pikkuhiljaa yleistettyä toimistotyötä tekevissä henkilöstöryhmissä. Korona mullisti työn tekemisen tapoja heti sen jälkeen ja laajamittaiseen etätöihin on opittu ja totuttu viime vuosien aikana. Etätöihin on päivitetty muutaman kerran henkilöstön toiveita, kertynyttä kokemusta ja työnantajan näkemyksiä yhteen sovittaen. Pääsääntöisesti etätöitä voi nyt tehdä maksimissaan 2 päivää viikossa. Tapaturmavakuutus kattaa myös etätöitä tekevät. Etätöitä tehdään kaikilla toimialoilla, yhteensä 28 henkilöä raportoi tehneensä etätöitä vuoden 2023 aikana. Etätöipäivien määrät vaihtelivat välillä 1 – 150, keskiarvo oli 35 etäpäivää/v. Eniten etätöitä tehdään lomituspalvelun hallinnossa, joka toimii hajautettuna Pohjois-Karjalan alueella ja pääosin sähköiseen asiointiin nojaten. Raportin luvut perustuvat henkilöstön raportointiin lukuihin.

Toimiala	Etätöitä tehneiden lkm	Etätööpvt yhteensä / vaihteluväli	Etätööpäivien keskiarvo pv/hlö/v
Musiikkiopisto	4	98 / 4 - 47	25
Lomituspalvelut	5	322 / 2 - 150	64
Sivistys	9	133 / 2 - 46	22
Tekninen	4	70 / 1 - 55	18
Yleishallinto	9	349 / 1 - 80	39

Työterveyshuolto

Tohmajärven kunnan työterveyshuollon palveluntuottaja on 1.3.2019 alkaen ollut Siun Työterveys Oy. Henkilöstön työterveyspalveluiden sisältöön ei tullut sisällöllisiä muutoksia. Sopimukseen kuuluu mahdollisuus etäpalvelujen käyttöön, mikä onkin huomattavasti lisääntynyt – osin tottumisesta ja osin lähipalvelun saatavuuden rajoittuneisuudesta johtuen. Myös fysioterapeutin suoravastaanotto ilman lähetettä kuuluu sopimukseen.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmakauden keskeisissä tavoitteissa on ollut työpaikkaselvitysten järjestelmällinen tekeminen työpaikoilla viiden vuoden välein. Terveystarkastuksia on rytmitetty työyhteisötarkastusten rytmiin eli työntekijät on kutsuttu määräaikaistarkastukseen samana vuonna kuin työyhteisössä tehdään työpaikkaselvitys. Nyt terveystarkastukset tehdään enemmän työntekijälähtöisesti eli kunkin henkilökohtaisen tarpeen mukaan. Henkisen hyvinvoinnin ja työuupumuksen ehkäisyn merkitys korostuu tämän päivän työelämässä ja siinä tarvitaan työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Hyvällä esihenkilötyöllä 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. Lomituspalvelun laajennuttua koko läänin alueella toimivaksi oli tarve saada fysioterapiaa tarjoavia sopimuspaikkoja myös Keski-Karjalan alueen ulkopuolelle. Keväällä järjestettiin minikilpailutus, minkä pohjalta sopimuspaikkoja lisättiin Joensuuhun, Juuka-Valtimo alueelle ja Ilimantsiin. Työterveyshuolto on entistä enemmän keskittynyt lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin.

Työsuojeluryhmä

Lakisääteisenä työsuojeluasioita valmistelevana ja valvovana elimenä kunnassa toimii työsuojeluryhmä. Työsuojeluryhmään kuului viisi työsuojeluvaltuutettua ja työnantajan edustajana kaksi työsuojelupäällikköä. Työsuojeluryhmän sihteerinä toimi henkilöstösihteerini.

Työsuojeluvaltuutetut edustavat henkilöstöryhmiä työpaikkakohtaisesti. Ahjolla, varhaiskasvatuksella, teknisellä toimella ja lomittajilla on omat työsuojeluvaltuutetut. Viidennen työpaikan muodostavat hallinto ja esihenkilöt.

Työsuojeluryhmä piti vuonna 2023 neljä kokousta. Lisäksi työsuojeluryhmän jäsenet kutsutaan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, joita vuonna 2023 oli kaksi.

Yhteistyötoimikunta

Lakisääteiseen työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimeen, yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnanhallituksen henkilöstöjaoston jäsenet, henkilöstöjärjestöjen pääluottamushenkilöt, työsuojeluryhmä sekä kunnanjohtaja ja henkilöstösihteeri. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa.

Palkkausryhmä

Kuntaan on nimetty palkkausryhmä, johon kuuluvat työnantajan edustajina henkilöstöjaoston puheenjohtaja, kunnanjohtaja, henkilöstösihteeri ja toimialajohtajat sekä henkilöstön edustajina henkilöstöjärjestöjen pääluottamushenkilöt. Palkkausryhmän tehtävä on seurata ja tukea palkkausjärjestelmän toimivuutta, ottaa kantaa mahdollisiin esiin tuleviin kehittämistarpeisiin sekä pyrkiä ratkaisemaan mahdollisia palkkausjärjestelmään liittyviä kysymyksiä. Palkkausryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa.

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 päivitetään vuosittain. Seuranta tehdään operatiivisella tasolla vuoden mittaan ja vuosittainen raportointi tehdään henkilöstökertomuksessa.

1.4 TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ

Lomituspalveluissa ensimmäinen toimintavuosi Tohmajärven hallinnossa on nyt takana. Pohjois-Karjalan lomituspalvelut vastaavat koko maakuntamme lakisääteisten lomituspalvelujen tuottamisesta noin 600 vuosilomaoikeutetulle yrittäjälle. Työtä se teettää, mutta pitkälti hyvän valmistelun ansiosta toiminta on lähtenyt rullaamaan ihan hyvin. Maatalouslomittajille meillä löytyy töitä jatkossakin, haasteet työvoiman saatavuudessa on voitettava. Lomitustyö on monipaikkaista ja vaatii hallinnolta modernia otetta, uusia toimintatapoja ja digitaalisten työkalujen hyödyntämistä. Lomituspalvelut onkin toiminut meillä monessa mielessä uranuurtajana, esimerkiksi sähköisen arkistoinnin käyttöönotossa, mobiilisovelluksissa ja digitaalisen koulutusalan käytössä. Näistä saamme hyvää oppia koko muunkin organisaation käyttöön.

Toinen iso muutos reilu vuosi sitten oli ruoka- ja siivouspalvelun siirtyminen Polkka Osakeyhtiöön. Kunnan toimitilojen siivous sekä koulujen ja varhaiskasvatuksen ruokahuolto ovat hoituneet ”Polkan tahtiin” ja siihenkin on totuttu.

Kuntatyönantajan kannalta on erityisen tärkeää kunnan palveluiden ja laadullisen toiminnan turvaaminen oikeantasoisien henkilöstövoimavarojen avulla. Tätä kirjoittaessa käymme parhaillaan yhteistoimintaneuvotteluja henkilöstöjärjestöjen kanssa ja etsimme noin puolen miljoonan henkilöstösäästöjä tuleville vuosille. Väki kunnassamme vähenee ja vanhenee, palvelurakenteemme on elettävä sen mukana. Löydämmekö asioita, jotka voimme tehdä tuottavammin toisella tavalla kuin nykyisin? Henkilöstön tulokselliseen työskentelyyn vaikuttavien monien eri tekijöiden huomioiminen antaa omat haasteensa henkilöstöjohtamiselle. Elämme jatkuvassa muutoksessa - asenneilmastolla ja suhtautumisella muutoksiin onkin iso merkitys. Prosessit pitää saada pyörimään, vaikka väki vaihtuu. Ohuessa organisaatiossa tehtävää on paljon eikä monessakaan roolissa sijaista ole. Paineet näkyvät entistä enemmän henkisenä kuormittuneisuutena ja jaksamisen ongelmina. Riittävä henkilöstömäärä sekä henkilöstön terveys ja toimintakyky ovat asioita, joilla on vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin. Tukemalla henkilöstön jaksamista ja työyhteisön osaamista luodaan edellytyksiä kaikenikäisten työntekijöiden työpanoksen optimaaliseen käyttöön.

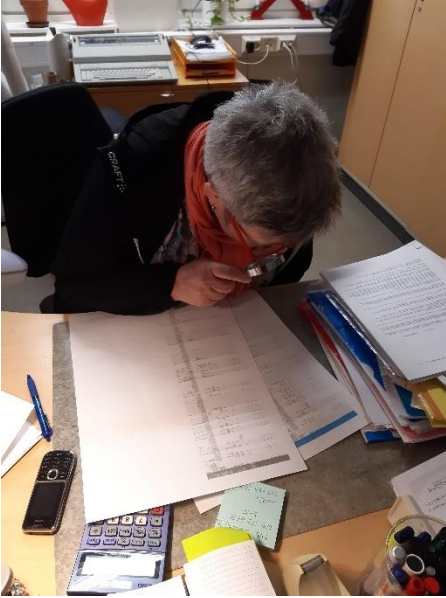
Koronavuosien vaikutukset perheiden hyvinvointiin näkyvät tänä päivänä mm. varhaiskasvatuksessa ja koulussa. Lasten ja perheiden haasteet heijastuvat rauhattomuutena ryhmissä ja vaikuttavat monella tapaa työyhteisöjen arjessa. Sosiaalinen media tuo vielä omat ulottuvuutensa asioihin. Monenlaisten haasteiden kanssa painivan kuntalaisten joukon hyvä ja kustannustehokas palvelu tuo haastetta kuntaorganisaatiolle, etenkin kiristyvän kuntatalouden paineissa. Haastetta lisää vielä konkretisoitua pula osaavasta henkilökunnasta monellakin alalla. Miten ylläpitää ja kehittää työnantajamielikuvaa ja käytännössä lunastaa lupaukset toimia hyvänä ja vastuullisena työnantajana.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen. Palkkausjärjestelmän elementtejä on saatu pala palalta edistettyä, nyt on otettu käyttöön yhtenäinen työsuorituksen arviointijärjestelmä ja sen pohjalta jaettavat henkilökohtaiset lisät. Päivitystarvetta on ja työ jatkuu edelleen uutta tasopalkkajärjestelmää odotellessa. Samoin henkilöstötujen pitäminen tässä ajassa ja työterveyshuollon yhteistyö vaativat huomiota.

Koronapandemia on tuoreessa muistissamme. Ukrainassa sota valitettavasti yhä jatkuu ja maailman turvallisuustilanne on muuttunut. Venäjä-pakotteet ja rajan kiinni meno ovat hiljentäneet kylän raitteja rajakunnissa. Näistä monenlaisista isoista haasteista, kuten pienemmistä arjen haasteistakin, olemme menneinä vuosina selvinneet ja selviämme varmasti jatkossakin.

1.5 KUVIA TAPAHTUMISTA VUODEN VARRELTA

Kuten sivistyksen osastosihteerin Pirjo Rouvisen kuvasta näkyy, työtehtävämme lähentelevät joskus salapoliisin työtä.



Suivirsi soi Villa Valkeassa järjestetyssä virkistyspäivässä vs. sivistys- ja hyvinvointijohtaja Seija Rostin säestyksellä



Kunnanhallituksen budjettiriihessä 2.10. tiukka tilanne pistää miettimään



Musiikkikouluttaja Tuuli Paasolainen kävi syyskuussa 23 kouluttamassa Tohmajärven varhaiskasvattajia musiikkiliikuntaan Wärtsilä salissa. Koulutus oli osa varhaiskasvatuksen ja liikuntatoimen yhteistä ViVa -Vipinää varhaiskasvatukseen! -hanketta



Maatalouslomittaja Laura Pirhonen (vasemmalla) saa tsemppausta vuoden lomittajakilpailuun esihenkilöltään Tarja Päiviseltä. Laura meni ja voitti 5.9. Koivikolla käydyn kovan kilpailun Pohjois-Karjalan vuoden lomittaja -arvonimestä. Laura on kuuluisa myös kasvattamistaan jättiläisvihanneksista.



Lomittajakilpailuun osallistujat yhteispotretissa:
Jukka Tolvila
Jouni Kortelainen
Sari Meriläinen
Jan-Markus Nevalainen
Laura Pirhonen



Kirjaston henkilökunta kävi tutustumassa Vaara-kirjastojen tiloihin mm. Ylämyllyn nuorten-osastolla. Koulukirjastoyhteistyö ja tilojen käyttö oli yhtenä teemana avin rahoittamassa Chillaa kirjastossa -hankkeessa.



Hallintosihteeri Susanna Rannasalo ja hallintopäällikkö Heidi Pitkänen 21.9.2023 ELOGE-Kick off tapahtumassa Helsingissä. Tohmajärven kunta ilmoittautui vuonna 2023 Euroopan Neuvoston ELOGE-arviointiin, jossa arvioidaan kunnan hallinnon tasoa.

