

TOHMAJÄRVEN KUNTA



HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2014



Vuoden 2014 henkilöstökertomus kertoo tiivistetyssä muodossa Tohmajärven kunnan henkilöstön määrästä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstömenoista, sairauspoissaoloista ja työterveyshuollosta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 17.3.2015 § 7
Työsuojeluryhmä 24.3.2015
Kunnanhallitus 30.3.2015
Kunnanvaltuusto

Sisällysluettelo

KUNNANJOHTAJAN KATSAUS.....	1
HENKILÖSTÖKERTOMUS.....	2
TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT.....	8
KATSAUKSET TOIMIALOITTAIN / TULOSYKSIKÖITTÄIN.....	9
SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMISTO.....	9
SIVISTYSTOIMIALA.....	10
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO.....	12
TEKNINEN TOIMIALA.....	16
YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS.....	19
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA.....	20
ASUMISEN EDISTÄMINEN JA HENKILÖSTÖPALVELUT.....	23
TAULUKOT.....	25
Henkilöstökulut.....	25
Henkilöstömäärän kehitys.....	29
Talousarvioissa olevat virat ja toimet.....	30
Talousarviohenkilöstö ja henkilötyövuodet.....	33
Henkilöstötilanne.....	35
Matkakorvaukset.....	36
Keskeytykset.....	37
Henkilöstön ikäjakauma.....	42
Koulutus.....	45
Kesätyöntekijät.....	45

KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Tohmajärven kunnan henkilöstöön on kohdistunut koko uuden kunnan ensimmäisen kymmenen vuoden aikana huomattavia muutospaineita. Tärkeimpänä oli alun alkaen uuden kunnan alijäämäinen taloustilanne. Sen ohella muutos- ja sopeuttamistarpeita on aiheutunut väestön vähenemisestä, asukkaiden ikärakenteen muutoksesta ja valtiovallan kuntiin kohdistamista uusista velvoitteista ja rahoitusmuutoksista.

Vuosien aikana on tehty lukuisia toiminnallisia ja organisaatorakenteellisia toimia, joiden tarkoituksena on ollut kunnan talouden alijäämien kattaminen ja toiminnan saattaminen talouden kantokyvyn rajoihin. Tässä on myös onnistuttu. Rakenteellisista muutoksista kouluverkon sopeuttaminen ja sote-palveluiden ulkoistaminen nousevat toimenpiteistä taloudellisesti ylivoimaisesti merkittävimpään rooliin. Pienempien, mutta merkittävien tehtyjen toimenpiteiden lista on pitkä ja on luettavissa tilinpäätöskertomuksista.

Vuoden 2014 alkua sävytti vahvasti konsulttiselvitys, jolle oli asetettu tavoitteeksi 200.000 – 400.000 euron säästövaikutusten aikaansaaminen. Tavoitteenasettelu lähti tilanteesta, jossa kunnan talousnäkömät olivat huomattavasti toteutunutta synkemmät. Selvitykseen tarvittavan aineiston tuottaminen teetti paljon työtä kunnan omalta organisaatiolta ja lopputulos herätti myös voimakasta kritiikkiä niin esimiesten kuin henkilöstökin puolelta. Työ ei ollut kuitenkaan turhaa. Se pakotti jälleen kerran käymään itsekriittisesti läpi palvelutuotantoamme ja sen organisointia.

Selvitystyö vauhditti keskuskeittiöinvestointia ja mm. henkilöstö- ja asuntopalveluiden ratkaisuja. Toisaalta selvitys aiheutti henkilöstön keskuudessa myös huolta työpaikoista. Osin selvitys ja osa sen esityksistä koettiin henkilöstöä väheksyvänä ja laskelmia huterina. Samoin tuli ilmi henkilöstön kokemus, että luottamushenkilöjohdossa ei riittävästi tunneta ja arvosteta kunnassa tehtävää työtä ja tunnisteta, että resurssit monien tehtävien hoitoon ovat jo nyt hyvin niukat. Konsulttiselvityksestä on nyt puserrettu irti se, mitä on saatavissa. Tekemisen kehittäminen ei ole, eikä saa olla yksittäisistä selvityksistä kiinni, vaan se on jatkuvaa toimintaa.

Vuoden 2014 tärkeä aikaansaannos oli valtuuston hyväksymä kuntastrategia, jolle annettiin suomenkielinen nimi tavoiteohjelma. Henkilöstön työhyvinvointi tunnustetaan keskeiseksi myös palveluiden laadun ja terveen kuntatalouden takaajaksi. Henkilöstöpolitiikan pelisääntöjen kirkastamistyö on käynnissä ja pitkäjänteisyyttä työhön tuo se, että henkilöstösihteerin vakanssi on saatu täytettyä vakinaisesti.

Tohmajärven kunnan erityispiirre on, että järjestämme seudullisen maatalouslomituksen kolmen kunnan alueella ja musiikkiopistopalvelut seitsemässä kunnassa. Vaihtuvissa työpisteissä ja virka-ajasta poikkeavina aikoina työskentelevät lomittajat ja musiikinopettajat ovat henkilöstössä vahvasti edustettuna. Vastaavasti taas sosiaali- ja terveyspalveluiden ulkoistuksen myötä kunnan välittömässä palveluksessa olevia sote-ammattilaisia on vain neljä. Tämä tuo omat haasteensa henkilöstöpalveluihin ja mm. työterveyshuollon järjestämiseen.

Työhyvinvointi koostuu monesta osatekijästä. Työnantajan vastuu korostuu lainsäädännössä ja julkisessa keskustelussa. Tohmajärven kunta tunnustaa työnantajavastuunsa, mutta myös työntekijän on itse huolehdittava fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta. Vastuuta ei voi siirtää pelkästään työnantajalle tai työyhteisölle. Lomat on tarkoitettu pidettäväksi vuosittain, ei säästettäväksi eläköitymisen yhteyteen. Samoin työhyvinvointipalvelut kuten työterveyshuolto ja mahdollisuudet kuntoutukseen olisi hyvä käyttää, jos ja kun työnantaja niitä tarjoaa. Tärkeää on myös se, että jokainen kantaa kortensa kekoon oman lähityöyhteisön työhyvinvoinnista rakentamalla hyvää yhteishenkeä ja epäkohtia havaitessaan ottaa asiat puheeksi.

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Keskustelut työvoiman saatavuudesta, työurien pidentämisestä sekä julkisen talouden kestävyysvaje haastavat poliittiset päättäjät, virkamiesjohdon ja henkilöstön arvioimaan kunnan henkilöstöresursseja. Henkilöstökertomus yhdessä kunnan tilinpäätöskertomuksen kanssa muodostaa tietopaketin toiminnasta ja talouden tarkastelusta, ja antaa hyvän pohjan henkilöstöjohtamiselle ja työyhteisöjen jatkuvalle kehittämiselle. Henkilöstökertomus on tarkoitettu sekä työyhteisön ja johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Vuoden 2014 henkilöstökertomus kertoo henkilöstön määrästä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstömenoista. Kertomus sisältää tietoa myös muun muassa sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työterveyshuollosta.

Henkilöstömäärän kehitys 2011 - 2014

vuosi	2011	2012	2013	2014
henkilöstö	319	319	306	298

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Henkilöstömäärä (vakinaiset + määräaikaiset) on vakiintunut noin 300 palvelussuhteeseen. Tilikauden 2014 suurimmat henkilöstömuutokset näkyvät eläkkeelle siirtymisissä. Suurimmat kunnan toiminnan riskit liittyvätkin henkilöstön eläköitymisen hallintaan ja eläköitymisestä johtuvaan tehtävien uudelleen järjestelyjen tai uusrekrytointien onnistumiseen.

MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2011	2012	2013	2014
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	227	256	249	246
irtisanoutunut / palvelussuhde päättynyt	-2	-4	-9	-3
täytetty avoimia virkoja / toimia	3	2	1	2
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	10	5	8	10
siirtynyt siirtosopimuksilla	26		3	
eläkkeelle	-8	-10	-6	-6
vakinaisia 31.12.	256	249	246	249

Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma tilikaudella 2014 on 13,8 miljoonaa euroa, mikä on 0,9 miljoonaa euroa enemmän kuin tilikaudella 2013. Tästä 0,7 miljoonaa euroa selittyy lomapalkkavarauksen erotuksen kirjaimisessa syntyneen virheen oikaisemisesta.

Työhyvinvointia ylläpitämällä kertyy vähemmän kustannuksia sairauspoissaoloista ja ennenaikaisesta eläköitymisestä. Sairauslomia, jo työn luonteesta johtuen, on eniten lomituspalveluiden ja teknisen toimialan työntekijöillä. Kunta muisti muistamissäännön mukaisesti 30 vuotta kuntaa palvelleita yhdeksää henkilöä 450 euron lahjalla ja kahta kuntaa 40 vuotta palvelutta 550 euron lahjalla.

Tästä kertomuksesta on saatavissa päätöksenteon tueksi tietoa myös palvelussuhteiden vakinaisuudesta ja määräaikaisuudesta. Tiedot on koottu eri lähteistä, pääosin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Kertomukseen on koottu myös toimialakohtaista tietoa henkilöstön määrästä, toimenkuvista, sairauspoissaoloista, eläköitymisen ennusteesta, työnteon tehokkuudesta ja henkilöstön jaksamisesta. Tavoitteiden saavuttaminen ja tuoksellisuuden parantaminen edellyttävät jatkuvaa kehittämistä niin johtamisessa, osaamisen varmistamisessa kuin hyvinvoinnin edistämisesäkin.

Henkilöstöön liittyvät toiminnalliset tavoitteet

Henkilöstöraportissa voidaan kuvata kunnassa tarkastelujakson aikana toteutetut kehittämistoimet. Tohmajärvellä henkilöstöönkin liittyvät toiminnalliset tavoitteet on asetettu kunkin vuoden talousarviossa. Vuoden 2014 talousarvioissa on asetettu kymmenkunta erilaista henkilöstön kehittämiseen liittyvää toiminnallista tavoitetta joko toimintavuodelle 2014 tai suunnitelmavuosille 2015–2017. Sivistystoimialalla suunnitelmavuosien aikana sopeutetaan koulujen toiminta pienentyvään oppilasmäärään. Ainakin opettajien palkkojen perusteella tarkasteltuna tavoite on lähtenyt toteutumaan. Suunnitelmavuosien aikana on ollut tavoitteena tarkistaa asunto- ja henkilöstöpalveluiden henkilöstömitoitus. Asunto- ja henkilöstötoimistoon on vuoden 2014 aikana palkattu toinen vakinainen viranhaltija.

Teknisen toimen hallinnossa on ollut toimintavuonna 2014 tavoitteena suorittaa joustavasti, tehokkaasti ja taloudellisesti hallintoon liittyvät tehtävät. Yhtenä tavoitteena on ollut keittiö- ja siivoushenkilöstön ergonomiaan ja henkiseen hyvinvointiin panostaminen ja ruoka- ja siivoushenkilöstön tarkoituksenmukainen käyttö. Tavoitteena on ollut hoitaa kiinteistöt käyttäjiä tyydyttävällä tavalla käytössä olevien resurssien puitteissa. Henkilöstöpalvelujen toiminnallisen tavoitteena on ollut tiedottaminen, esimiesten tukeminen, työsuojeluvaltuutettujen kouluttaminen ja yhteisten ohjeistusten päivittäminen. Niin kuin toiminnallisten talousarvioletavoitteiden toteutumisesta yleensäkin, niin näiden henkilöstötavoitteiden toteutumisesta on tarkempi raportti tasekirjassa 2014 kunkin toimialan omissa osioissa.

Kehityskeskustelut

Tavoitteena vuonna 2014 oli käydä kehityskeskustelut koko Tohmajärven kunnan henkilöstön kanssa. Kehityskeskustelut ovat keskustelevan työyhteisön työkalu, jolla tavoitellaan muun muassa parempaa työhyvinvointia. Tohmajärven kunnan esimiehille ja henkilöstön edustajille järjestetyssä Kehityskeskustelut osana tohmajärveläistä esimiestyötä -koulutuksessa sovimme, että kunnanjohtaja käy kehityskeskustelun vuosittain kunnanhallituksen puheenjohtajan kanssa. Kunnanjohtaja käy kehityskeskustelut toimialajohtajien kanssa. Toimialajohtajat käyvät kehityskeskustelut omien alaistensa kanssa. Kaikkien työntekijöiden kanssa kehityskeskustelut on käyty huhtikuussa. Tosin lomituspöytä osalta toukokuun loppuun mennessä ja opettajilla on syksyllä Veso-päivät ryhmäkeskustelun tilalla.

Tavoitteen toteutumista seurattiin sähköisellä kyselytutkimuksella, joka toteutettiin ajanjaksolla 16.5. - 30.5.2014. Avoin vastauslinkki lähetettiin 154 työntekijälle. Vastauksia saatiin 45 kpl, joten vastausprosentiksi muodostui 30 %. Vastausmäärät eivät ole tilastollisesti merkittäviä mutta suuntaa antavia kuitenkin. Asetetusta tavoitteesta huolimatta kaikki eivät ole saaneet yhtäläistä mahdollisuutta kehityskeskustelujen käymiseen.

Esimiehen kanssa kehityskeskustelun vuoden 2014 aikana on käynyt 76 % vastaajista. Suurimmalla osalla vastaajista, jotka eivät ole käyneet kehityskeskustelua esimiehensä kanssa, ei ole myöskään sovittuna ajankohtaa kehityskeskustelulle. Tärkeänä tai erittäin tärkeänä esimiehen kanssa käytävää kehityskeskustelua piti selvä enemmistö vastaajista, 77 %. Turhana vain 2 %. Kehityskeskustelulle kehityskeskusteluohjeissa asetetuista tavoitteista vastaajien mielestä parhaiten toteutui tavoite molemminpuolisen palautteen antamisesta (toteutuu 63 % mielestä) ja yhteistyön, avoimuuden ja keskinäisen arvostuksen sekä hyvän työilmapiirin edistämisestä asetettu tavoite (toteutuu 55 % mielestä). Toiminnan ohjaamisen tavoitteiden asettamisen kautta arvioitiin toteutuvan vain 11 %:ssa käydyissä kehityskeskusteluissa. Neljäsosa vastaajista on käynyt kehityskeskustelun esimiehen kanssa ennen vuotta 2014 vuosittain ja lisäksi yli puolet vastaajista joitakin kertoja palvelussuhteen aikana.

Lisäksi vastauksissa tuotiin esille vuosittain käytävän kehityskeskustelun tärkeys. Kehitettävänä asioina esille nostettiin kehityskeskusteluihin käytettävän ajan kiireettömyys ja tasapuolisuus. Myös sekä keskustelujen sisältöön että käytettävään lomakkeeseen toivottiin muutoksia. Toivottiin työntekoa ja omaa kehitystä motivoivampaa toimintatapaa. Toisaalta tuotiin esille myös se, että kun esimiehen kanssa saa säännöllisesti riittävän usein keskustella työasioista, niin kehityskeskustelua ei pidetä yhtä tarpeellisena.

Työhyvinvointi ja henkilöstöetuudet

Terveys ja työkyky ovat elämän perustekijöitä. Työterveyttä ja työturvallisuutta käsitellään rinnakkain ja myönnetään, että tuottavuus ja työhyvinvointi eivät ole toistensa vastakohtia. Esimerkiksi työergonomia vähentää fyysistä kuormitusta ja väsymistä, ja näin ollen vaikuttaa sekä tuottavuuteen että työterveyteen positiivisesti. Työtapa-urmat ja työperäiset sairaudet puolestaan aiheuttavat ylimääräisiä kustannuksia. Työsuojelun toimintaohjelmassa on sovittu turvallisuuspolitiikan yleiset tavoitteet ja periaatteet työpaikalla.

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 tunnustetaan työkykyä heikentäviä tekijöitä, otetaan niitä puheeksi, toimitaan niiden eliminoimiseksi ja ehkäisemiseksi sekä seurataan niiden kehittymistä. Kaarimallin mukaisesta toiminnasta on saatu hyviä kokemuksia. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatio yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Henkilöstöetuudet on listattuna Kaarimallissa. Työntekijöille on järjestetty koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi koulutus suunnitelman mukaisesti. Työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista on seurattu Kaarimallin mukaisesti. Työssä jaksamista on pyritty tukemaan ohjaamalla henkilöstöä pitämään riittävä määrä vuosilomia.

Työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa on toteutettu yhteistyötoimikunnassa ja työpaikkakokouksissa. Kuukausittain kokoontuvan esimiespalaverin tarkoituksena on ollut yhdenmukaistaa toimintatapoja eri toimialoilla, tukea esimiestyötä ja parantaa tiedonkulkua. Työyhteisön virkistystoimintaan oli vuonna 2014 varattuna 12 euron / työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Uudistettu henkilöstövirikistysmäärärahakäytäntö ei ollut tiedotuksesta huolimatta vielä täysin omaksuttu. Tässä on parannettavaa vuonna 2015. Koko kunnan henkilöstön yhteinen henkilöstöjuhla järjestettiin marraskuussa Musiikkiopistolla.

Vuosittain järjestettävän liikuntakampanjan liikunnallisimpana toimialana palkittiin kiertopalkinnolla yleishallinto. Mahdollisuuden työtehtävien salliessa osallistua kerran viikossa tunnin mittaiseen ohjattuun liikuntatuntiin tarttui viikoittain noin 10–20 työntekijää. Valitettavasti mahdollisuus ei kuitenkaan palvele koko henkilöstöä, joten jatkossa on työkykyä ylläpitäviä liikuntamuotoja kehitettävä lisää.

Osallistumista Kelan hyväksymään työkykyä ylläpitävään ja parantavaan varhaiskuntoutukseen työnantaja on tukenut vuonna 2014 viikon palkillisella kuntoutusjaksolla (17 työntekijää). Kuntoutuksen pääasiallisena tavoitteena työnantajan näkökulmasta on saada toiminnallisia työvuosia lisää. Tarkastellessa kuntoutukseen osallistujia ja sairauspoissaoloja toimialoittain nähdään, että lomituspalveluista ja tekniseltä toimialalta on osallistuttu kuntoutukseen, joten siinä kuntoutus kohdentuu oikealla toimialalle. Sivistyksestä ja musiikkiopistosta ollaan myös erittäin aktiivisia osallistumaan kuntoutukseen. Näillä toimialoilla sairauspoissaolot ovat matalat. Ilmeisesti kuntoutus on oikea-aikaisesti ajoitettu, niin että ennaltaehkäisevä vaikutus näkyy sairauspoissaoloissa. Lisäksi työhyvinvointia lisäävistä keinoista käytössä ovat olleet myös mahdollisuus pitää vuorotteluvapaata, osa-

aikaeläkejärjestelyt sekä mahdollisuus tavanomaisesta poikkeavaan työaikaan esimerkiksi perhetilanteen niin vaatiessa.

Työssäjaksamista on pyritty tukemaan ohjaamalla henkilöstöä pitämään riittävä määrä vuosilomia, koska työhyvinvoinnin ylläpitämisessä vuosilomat ovat keskeisessä asemassa. Kuntasektorin yksi kilpailuvaltti osaavasta ja motivoituneesta henkilökunnasta on työehtosopimusten takaamat pitkät lomat. Jos niitä ei hyödynnetä, etu kääntyy työnantajalle haitaksi. Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työntekijä pitää vähintään työ- ja virkaehtosopimusten edellyttämän vähimmäismäärän vuosilomaa, mutta lisäksi on sekä työnantajan että työntekijän etu, että kaikki ansaitut vuosilomat saadaan pidetyksi ajallaan. Näin tulokseen vaikuttavaa lomapalkkavarausta pystytään paremmin ennakoimaan, ja virkeät, levänneet työntekijät ovat tuottavampia ja tehokkaampia. Ainakin sivistystoimialan hallinnossa, talous- ja hallintopalveluissa ja teknisen toimen hallinnossa lomien ja etenkin sairaslomien sijaistaminen tuottaa tietyissä tehtävissä vaikeuksia.

Työterveydenhuolto

Työterveyshuolto on työterveyshuoltolakiin perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa. Työnantaja käyttää työturvallisuuslain veloitteiden toteuttamisessa apunaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden asiantuntemusta. Tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Kela tukee tavoitteiden saavuttamista korvaamalla työterveyshuollon kustannuksia työnantajille. Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan palveluksessaan olevalle henkilöstölle työterveyshuollon. Sen lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoitoa.

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma. Se sisältää kirjallisen sopimuksen, josta ilmenevät yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiin asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelussa, toteuttamisessa sekä kehittämisessä ja seurannassa. Kaikki suunnitellut työpaikkakäynnit eivät ole toteutuneet mutta merkittävä osa kuitenkin. Yhtenä syynä toteutumatta jääneisiin työpaikkakäynteihin on aikataulujen yhtensovittamisen vaikeus työpaikan ja työterveyshuollon kanssa. Työpaikkakäyntien toteutumiseen ollaan kuitenkin tyytyväisiä. Toteutumatta jääneet toteutetaan vuonna 2015. Tohmajärven kunnan koko henkilöstön TYK-kuntoutusprosessi on laitettu vireille vuoden 2014 aikana. Työterveyshuollon toimintavuotta 2014 on leimannut työterveyshuollon useat henkilöstömuutokset. Tämä ei ole voinut olla osaltaan vaikuttamatta työterveyshuollon palveluiden laatuun ja vaikuttavuuteen. Työterveyslääkärin syksyllä lisääntynyt paikalla olo on merkittävä parannus. Loppuvuodesta työterveyshenkilöstön poissaoloista johtuen tätä uudistusta ei kuitenkaan saatu täysimääräisesti hyödynnettyä. Samoin mahdollisuus käydä työterveyshuollossa myös Rääkkylän toimipisteessä on hyvä uudistus.

Työterveyshuolto on koettu sekä esimiehen että työntekijän kumppaniksi ja tärkeäksi asiantuntijaksi työntekijän tilanteen kartoittamiseksi ja jatkotoimenpiteiden suunnittelemiseksi. Kolmikantaneuvotteluja on järjestetty erilaisten mukautettujen työskentelymahdollisuuksien löytymiseksi. Yhteistyötä työkyvyn ylläpitämisessä on tiivistetty ja tiivistetään edelleen työterveyshuollon kanssa. Toimintavuoden aikana on yleislääkäritasoinen sairaanhoito tarpeellisine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen kuulunut edelleen työterveyshuoltoon. Myös erikoislääkärikäynti / konsultointi kerran vuodessa sekä fysioterapeutin palvelukset (lääkärin läheteellä) olivat käytössä.

Työnantajalla on oikeus saada korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon sekä sen lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien, työterveyspainotteisen avosairaanhoidon kustannuksista. Korvaus maksetaan sairausvakuutuslain nojalla.

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tarkoituksena on mahdollistaa henkilöstön osallistuminen kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun, edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Jokaisessa kunnassa on lisäksi oltava yhteistoimintaelin.

Käytännössä yhteistoiminta on henkilöstön kuulemista, perusteiden selvittämistä, vaikutusten läpikäyntiä, vaihtoehtoisten toimenpiteiden etsimistä ja yksimielisyyden saavuttamista mutta se ei ole yhteistä päätöksentekoa. Päätöksenteko tapahtuu normaalissa päätöksenteko-organisaatiossa. Yhteistoiminnasta säädetään laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta. Yhteistoiminta mahdollistaa sen, että työntekijät osallistuvat ja vaikuttavat työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät. Työnantaja tekee aloitteen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja menettelytavoista. Tohmajärven kunnassa sovelletaan neljää työehtosopimusta: KVTES, OVTES, Tekninen sopimus ja lääkärisopimus.

Yhteistyötoimikunta

Lakisääteinen yhteistoimintaelin, johon kuuluvat henkilöstöjaoston jäsenet, ay-luottamushenkilöt, kunnanjohtaja ja henkilöstösihteeri, kokoontui toimintavuonna neljä kertaa. Kokouksissa käsiteltiin kunnan taloudellista tilannetta: tilinpäätöstä, talousarvioita sekä henkilöstökertomusta. Asialistalle nousivat myös konsulttiselvitys sekä eläköityminen ja työssä jatkaminen. Työelämänlaatua edistettiin valmistelemalla talkoovapaata, tasa-arvosuunnitelmaa, kaarimallia, koulutussuunnitelmaa ja vuosiloman siirtoa työkyvyttömyyden vuoksi koskevia ohjeita yhteistoiminnassa. Myös työterveyshuollon ja työpaikkaruokailun toimivuutta seurattiin pitkin vuotta kokoontuneen yhteistyötoimikunnan keskusteluissa.

Työsuojeluryhmä

Työnantaja vastaa kaikesta työpaikan työsuojelusta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön, samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Kunnan lakisääteisenä työsuojeluasioita valmistelevana ja valvovana elimenä toimii työsuojeluryhmä, joka kokoontui vuonna 2014 kolme kertaa. Lisäksi työsuojeluryhmän jäsenet osallistuvat yhteistyötoimikunnan kokoukseen 3.12.2014.

Työsuojeluryhmä antoi lausuntonsa työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta ja Kelan korvaushakemusasiakirjoista. Lisäksi työsuojeluryhmä käsitteli työpaikkatarkastusten pöytäkirjat ja päivitti työsuojelun periaateohjel-

man. Työtaturmien määrää seurattiin tapaturmailmoitusten kautta. Työsuojelutoiminnan korostetaan jatkuvasti olevan osa arkielämän toimintaa ja kaikkien tulee siihen osallistua omalta osaltaan.

Eläkemaksut ja eläköityminen

Kuntatyönantajan eläkemaksu koostuu kolmesta osasta: palkkaperusteisesta, varhaiseläkemenoperusteisesta ja eläkemenoperusteisesta maksusta. Palkkaperusteinen maksun määrä on 16,85 % työntekijöiden KuEL -ansioista vuonna 2014. Varhaiseläkemenoperusteisella maksulla tarkoitetaan maksua, jota maksetaan vuonna 2008 ja sen jälkeen alkavista eläkkeistä. Alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun 36 kalenterikuukautta eläkkeen alkamisesta. Mitä suurempi työnantaja, sitä enemmän maksu perustuu omiin eläkemenoihin. Osatyökyvyttömyydestä ei aiheudu varhe-maksua. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet ennen vuotta 2005. Eläkemenoperusteinen maksu on palvelua tuottavan kunnan/kuntayhtymän oma kustannus, joka aiheutuu sen palveluksessa olleista, mutta jo eläkkeelle siirtyneistä henkilöistä. Ulkoistamistilanteissakin kunnan palveluksessa olleiden työntekijöiden eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut jäävät kunnan maksettavaksi. Ulkoistetun toiminnon tulevaisuudessa eläkkeelle jäävistä henkilöistä kunta maksaa eläkemenoperusteista maksua kymmeniä vuosia ja varhaiseläkkeelle siirtyneistä vuosiakin ulkoistuksen jälkeen. Palkansaaja maksaa vain palkkaperusteista eläkemaksua, joka riippuu hänen iästään. Päätöksenteossa on tärkeää ottaa huomioon eläköitymisen vaikutukset palvelujen tuottamiseen: kuinka moni eläköityy ja mistä tehtävistä.

Pääasiallisena eläköitymiseen varautumiskeinona on käytetty työtehtävien uudelleenjärjestelyjä, joissa työntekijöiden mielipiteet on pyritty huomioimaan. Tähän asti uudelleenjärjestelyt on saatu hoidettua vaarantamatta palveluja mutta työtehtävien muutokset eivätkä eläköitymiset ole luonnollisesti toteutuneet tasaisesti eri toimialojen välillä, joten jatkossa työtehtävien uudelleen jakaminen on entistä haastavampaa. Ennakoimattomuus henkilöstöratkaisuissa ja epäyhteneväiset henkilöstöhallinnon käytännöt vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on tavoitteiden asettamista. Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstömäärästä, henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Kehitettävää varmasti riittää sen suhteen, miten hyvin henkilöstöressurssien riittävyys ja henkilöstön aikaansaannoskyky huomioidaan toiminnallisia tavoitteita asetettaessa.

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Olemassa olevaan rakennepoliittiseen ohjelmaan sisältyy lupaus siitä, että valtio karsii kuntien tehtäviä ja veloituksia yhden miljardin euron edestä. Rakennemuutokset edellyttävät nykyistä joustavampia kelpoisuusehtoja, väljempää henkilöstömitoituksia ja vähemmän muita ohjaavia normeja, jotta kunnissa voidaan uudistaa työntekotapoja ja toimintaprosesseja. Tulevilla työmarkkinaratkaisulla ja valtion päätöksillä on suuri merkitys kuntatalouteen. Työmarkkinatoiminnan yhtenä painopisteenä on työelämän laadun ja tuloksellisuuden parantaminen sekä henkilöstövoimavarojen kehittäminen.

Tohmajärvellä talouden tasapainottamistyön tueksi on tilattu konsulttiselvitys, ja sen raportti on saatu jo vuoden 2014 tammikuussa. Kunnan tavoiteohjelmassa vuoteen 2020 on linjattu lähivuosien tärkeimmät toimintasuunnat talouden, palveluiden, henkilöstön ja kunnan elinvoimaisuuden kehittämisen osalta. Kunnan henkilöstön palkkaus- ja johtamisjärjestelmät saatetaan ajan tasalle, hyvä työilmapiiri luodaan tasapuolisella, oikeudenmukaisella ja kannustavalla johtamisella, työajoissa joustetaan yksilöllisesti elämäntilanne huomioiden, kouluttautuminen mahdollistetaan ja työssä jaksamista edistetään. Tavoitteeseen pääseminen vaatii konkreettisia toimintatapojen muutoksia mutta ennen kaikkea myös ajattelutavan uudistumista: Esimiestyö on oikeaa ja arvokasta työtä, joka omalta osaltaan mahdollistaa palvelutuotannon.

Tavoiteohjelman linjaukset konkretisoidaan vuosittain talousarviossa. Toiminnalliseksi tavoitteeksi vuodelle 2015 on asetettu palkkaus- ja johtamisjärjestelmän sekä ohjeistuksen ajan tasalle saattamisen aloittaminen. Tavoiteohjelmassa on yksilöity, että tällä tavoitteella tarkoitetaan muun muassa työn vaatavuuden arviointia (TVA). TVA-työskentely on aloitettu. Ennen henkilöstöjärjestöjen kanssa käytäviä neuvotteluita on kuitenkin kaikessa rauhassa kehitettävä paikallista TVA-järjestelmää ja hiottava paikallisia toimintatapoja. Tässä valmistelutyössä hyödynnetään kevään 2015 kehityskeskustelukierroksen kokemuksia TVA-lomakehahmotelmista.

Työelämän laatua voidaan parantaa vain, jos tiedetään nykytilanne. Vuoden 2015 aikana tullaan toteuttamaan Tohmajärven kunnan henkilöstölle työhyvinvointikysely. Kyselyn tuloksia käytetään johtamisjärjestelmän ja ohjeistuksen ajan tasalle saattamisessa. Muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö on muuttunut vuoden 2015 alusta. Nämä lakimuutokset edellyttävät työnantajalta uusien suunnitelmien ja toimintatapojen laatimista. Eläkeuudistuksen yksi keskeinen tavoite on työurien pidentyminen ja erityisesti keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän nouseminen. Työssä jaksamisen tukemiseksi Tohmajärven kunta on hakenut ja saanut Kelalta TYK-kuntoutuksen. Koko kunnan henkilöstön TYK-ryhmän valinnat tehdään alkuvuodesta 2015 ja ensimmäinen kuntoutusjakso on jo huhtikuussa. Henkilöstön ammatillista osaamista tuetaan ja ylläpidetään vuosittain laadittavan koulutus suunnitelman mukaisesti.

Suurimmat kunnan toiminnan riskit liittyvätkin henkilöstön eläköitymisen hallintaan ja eläköitymisestä johtuvaan tehtävien uudelleen järjestelyjen tai uusrekrytointien onnistumiseen. Työurien pidentämisessä Tohmajärvellä on yhtenä erityishaasteena suuri henkilöstöryhmä: fyysistä työtä tekevät maatalouslomittajat. Ennuste lähivuosina vanhuuseläkkeelle jäävistä on lomituspalveluiden osalta tasainen joka vuodelle. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstössä on paljon iäkkäämpiä työntekijöitä, joiden joukossa fyysistä syistä ennaikaisesti eläköityminen on tilastollisesti vielä todennäköisempää. Tilanne teknisen toimialan eläköitymisennusteissa on samankaltainen. Prosentuaalisesti ennuste on vielä pahempi. Onko osaavaa työvoimaa tarvittaessa saatavilla?

Pohjois-Karjalan sote-hanke tähtää siihen, että kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut sekä erikoissairaanhoidon ja kehitysvammahuollon palvelut yhdistettäisiin yhdeksi tuotantokokonaisuudeksi. Hankkeella saatetaan lisäksi olla vaikutuksia tukitoimintojen (siivous- ruoka- ja kiinteistöpalvelut) henkilöstöön. Näitä vaikutuksia ei tässä vaiheessa kuitenkaan vielä tiedetä.

KATSAUKSET TOIMIALOITTAIN / TULOSYKSIKÖITTÄIN

SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMISTO vs. sosiaalityön johtaja Kaisu Iittiläinen

Henkilöstö

Vuoden 2013 alusta lukien Tohmajärvi on järjestänyt lakisääteiset sosiaali- ja terveyspalvelut kuntalaisilleen yhteistyössä Attendo Oy:n kanssa. Kunnan sosiaali- ja terveystoimistossa työskentelee neljä kokoaikaista viranhaltijaa ja osa-aikainen johtava lääkäri.

Tehtävät

Sosiaali- ja terveystoimiston pääasiallisena tehtävänä on laaja-alainen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskeva päätöksenteko sekä toimeentulotukeen liittyvä päätöksenteko ja maksatus. Toimisto vastaa lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnonalaan kuuluvista tehtävistä, esimerkiksi asiakasmaksuperusteita koskevien päätösten valmistelusta kunnanhallituksen päätettäviksi sekä sosiaali- ja terveystoimen saatavien perinnästä.

Tehtäväkuvaukset

Johtavan lääkärin tehtävät muodostuvat pääasiassa terveydenhuollon lakisääteisistä hallinnollisista tehtävistä. Sosiaaliohjaaja keskittyy toimeentulotukityöhön, ottaa vastaan asiakkaita ja tekee päätöksiä kirjallisten hakemusten pohjalta. Myös toimistosihteerin tehtävistä toimeentulotukityö muodostaa valtaosan, mutta lisäksi hänelle kuuluvat myös laaja-alaiset hallinnolliset tehtävät. Sosiaalityöntekijän vastuulle kuuluu ensisijaisesti lastensuojelun ja aikuissosiaalityön päätöksenteko sekä asiakastyö, mutta myös toimeentulotukeen liittyvä päätöksenteko ja asiakastyö. Sosiaalityön johtaja toimii lainsäädännön tarkoittamana johtavana viranhaltijana asiakastyöhön osallistuen. Sosiaalityön johtajan vastuulla on lisäksi monisisältöinen sosiaalihuollon päätöksenteko sekä toimielinpäätösten valmistelu. Sosiaalihuollon työskentelylle tunnusomaista on moniammatillinen yhteistyö sekä verkostotyö eri toimijoiden kanssa.

Mennyttä

Korkein hallinto-oikeus on kumonnut valtioneuvoston päätöksen, jonka mukaan Tohmajärven kunnan olisi pitänyt järjestää perusterveydenhuoltonsa yhdessä Kiteen kaupungin kanssa. KHO:n mukaan päätös oli perustuslain turvaaman kunnallisen itsehallinnon vastainen.

Tulevaa

Sote-toimiston näkökulmasta tarkasteltuna tulevaisuuden epävarmuustekijät liittyvät valtiovallan toimiin sote-uudistuksen valmistelun tiimoilta. Lähemmäksi käytännön työtä tultaessa epävarmuustekijät vähenevät; henkilöstö on ollut pysyvää eikä eläköitymisiä sinällään ole näköpiirissä. Toimiston nykyinen viranhaltijavahvuus on ehdoton minimi jatkossakin. Erityisesti on turvattava lastensuojelun lainmukaisten velvoitteiden turvaaminen henkilöstöresursseissa.

SIVISTYSTOIMIALA

vt. rehtori – sivistysjohtaja Matias Valoaho

Sivistystoimialan henkilöstöresurssit vaihtelevat suuresti toimialan sisällä. Toimialalla on 12 erityyppistä yksikköä. Yleinen ongelma toimialan sisällä on se, että henkilöstöresurssit ovat joissakin yksiköissä niin niukat ja toiminta erikoistunutta, että sijaisjärjestelyt tuottavat ongelmia jo normaalien vuosilomien yhteydessä – sairauslomien sijaistaminen on erityisen hankalaa.

Sivistystoimen hallinto

Sivistystoimen hallintoon kuuluu kolme sihteerä, joista osastosihteerä vastaa yleishallinnosta, toimistosihteerä mm. kuljetusasioista ja vaalijärjestelyistä sekä koulusihteerä alakoulujen sihteerin tehtävistä. Jokaisen toimiala on niin eriytenyt, että sijaisuuksien järjestäminen on erityisen hankalaa.

Tietäväisen koulun rehtorin velvollisuuksiin on määrätty toimiminen lukion rehtorina ja sivistysjohtajana. Rehtori / sivistysjohtaja Arto Juntunen jäi virkavapaalle 1.8.2014 alkaen ja irtisanoutui virasta 1.12.2014. Matias Valoaho on hoitanut rehtori / sivistysjohtajan tehtäviä 1.8.2014 alkaen. Sivistysjohtajalle ei ole määrätty sijaista.

Sivistystoimen hallintohenkilöstö kokee ajoittaista uupumista ja ylityötunteja kertyy paljon. Ylityövapaita on pidetty vuonna 2014 16 työpäivää. Henkilöstön jaksamiseen tulee kiinnittää työnantajan taholta erityistä huomiota tulevaisuudessa.

Perusopetus

Perusopetus jakaantuu kolmeen alakouluun (Kemie, Värtsilä ja Tikkala), yläkouluun (Tietäväisen koulu) ja luki-oon. Yläkoulun yhteydessä toimii pienryhmä (entinen erityiskoulu, Kuntalan koulu). Henkilöstöresurssit perusopetuksessa ovat riittävät opettajien ja koulunkäyntiavustajien osalta. Henkilöstömäärä tulee vähenemään tämän valtuustokauden aikana oppilasmäärien vähenemisen suhteessa. Pienryhmän oppilasmäärä on lähes tuplaantunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Henkilöstö on pääosin vakituisessa työ- ja virkasuhteessa. Luokkakoot perusopetuksessa ovat sopivat ja tämä auttaa henkilöstön jaksamisessa ja työmotivaation ylläpidossa. Tämä näkyy mm. vähäisinä sairauspoissaoloina.

Iltapäiväkerhot

Iltapäiväkerho on toiminut syksystä lähtien Kemien ja Tikkalan alakouluilla. Alkuvuoden iltapäiväkerho toimi kaikilla alakouluilla. Värtsilän ja Tikkalan iltapäiväkerhot ovat kunnan omaa toimintaa ja Kemiessä kerho toimii yhteistyössä seurakunnan kanssa. Vakinaisen henkilöstön lisäksi palkataan tukityöllistettyjä. Käytäntö on osoittautunut hyväksi ja toimivaksi.

Lukiokoulutus

Lukiolla on riittävä henkilöstöresurssi toimintaan nähden. Lehtorit ovat vakituisessa virkasuhteessa. Lukion luokkakoot ovat pienet ja opiskelija-aines motivoitunutta. Tämä auttaa henkilöstön jaksamisessa.

Kansalaisopisto

Kansalaisopistossa on yksi vakituinen kurssisihteeri. Sivutoimisia tuntiopettajia on n. 40. Kurssisihteerillä ei ole nimettyä sijaista. Sihteerin tehtävät ovat niin eriytyneet, että sijaisuuksien järjestäminen on hankalaa. Kansalaisopiston rehtorina toimii kirjasto- ja kulttuuritoimenjohtaja.

Kirjasto ja kulttuuripalvelut

Kirjastolla on lähes riittävä henkilöstöresurssi. Opetus- ja kulttuuriministeriön laatusuosituksen mukaisesti henkilökuntaa tulisi olla 1 henkilötyövuosi / 1000 asukasta. Tohmajärvellä luku on 4,15 / 5000 asukasta.

Valtioneuvoston asetus kirjastoasetuksen 4 §:n muuttamisesta tuli voimaan 1.1.2010. Asetuksen mukaan kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tulee olla korkeakoulututkinto ja vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot. Vaatimukset tulee täyttää kuuden vuoden siirtymäajan kuluessa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että kirjastoon tulee palkata viimeistään vuoden 2016 alusta lukien yksi em. vaatimukset täyttävä henkilö.

Kulttuuriasioista vastaa kirjasto- ja kulttuuritoimenjohtaja. Varsinaista palkattua henkilöstöä ei ole.

Liikunta- ja nuorisopalvelut

Nuorisotoimessa on yksi vakituinen työntekijä ja erityisesti kesäaikaan nuoria työllistettyjä. Nuoriso-ohjaajalla ei ole sijaisjärjestelyjä esim. lomien aikana.

Liikuntatoimessa on yksi vakituinen työntekijä ja erityisesti kesäaikaan nuoria työllistettyjä. Liikunnanohjaajalla ei ole sijaisjärjestelyjä esim. lomien aikana.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen hallinnossa on vakituudessa virkasuhteessa oleva varhaiskasvatuksen päällikkö ja vakituudessa työsuhteessa oleva toimistosihteeri. Vastaava lastentarhanopettaja aloitti vakituudessa virkasuhteessa 7.1.2014. Tehtäviin kuuluu mm. varhaiskasvatuksen päällikön sijaistaminen. Sihteerin työ on niin erikoistunutta, ettei sijaisuuksien järjestäminen nykyresursseilla ole mahdollista.

Sijaisuus järjestelyt tuottavat ongelmia lisääntyneiden päiväkotiryhmien takia. Henkilöstön jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota tulevaisuudessa työnantajan taholta.

KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO

rehtori/toimialajohtaja Sirkka-Liisa Röppänen

Musiikkiopiston toiminta-alue ja sen mukanaan tuomat haasteet

Keski-Karjalan musiikkiopisto toimii Pohjois-Karjalan ja Etelä-Savon maakuntien alueella. Opisto järjestää opetusta seitsemässä kunnassa yhteensä 27 opetuspisteessä (opetuspiste = paikka, jossa opetusta annetaan).

Taulukko 1. Toiminta-alueen kunnat ja kuntakohtaiset opetuspisteet

<i>Kunta</i>	<i>Opetuspisteet</i>	<i>Kpl</i>
Heinävesi	Otto Kotialisen koulu, päiväkoti Päivänpesä, Varjentiinisali	3
Kitee	Kesälahtitalo, Elinkaari, Annala, Kesälahden alakoulu, Sivistys- ja kulttuurikeskus Ilmarinen, Huvikeskus, Evankelinen kansanopisto, hoitokoti Mehiläinen	7
Liperi	Paloaukean ja Jyrin yksiköiden koulut, Penttilä-Sali, Ylämyllyn päiväkoti, Liperin koulukeskus, MLL:n Liperin päiväkoti, päiväkoti Pikkutähti	7
Outokumpu	Kummun koulu luokat 1–4, Outokummun kirkko	2
Polvijärvi	Koulukeskuksen A ja B-talot, Sotkuman koulu, Lämppäri	4
Rääkkylä	Musiikkiopiston toimipiste Käspeli	1
Tohmajärvi	Musiikkiopisto, Seurakuntatalo, Tietäväisen koulu	3
Yhteensä		27

Opetus- ja hallintohenkilöstön maantieteellinen etäisyys toisistaan luo jatkuvasti haasteita musiikkiopiston toiminnalle. Hajallaan olevan henkilöstön sitouttaminen työyhteisöön ja sen toimintaperiaatteisiin vie aikaa. Tämän vuoksi opisto järjestää kuukausittain yhteisiä henkilöstöpalavereja, joissa opettajat pääsevät tapaamaan kasvotusten kollegojaan ja hallintopaikan toimistohenkilökuntaa. Samalla he voivat selvittää opetukseen liittyviä ongelmatilanteita ja saada apua ns. juoksevien asioiden hoitamisessa (mm. poissaoloselvitysten, koulutushakemusten sekä matka- ja tuntilaskujen kirjaukset Populus –ohjelmaan).

Eryteisesti sivutoimiset tuntiopettajat tarvitsevat säännöllisesti enemmän tukea, neuvontaa ja ohjausta työyhteisön toimintaperiaatteista kuin muut opettajat. Sivutoimisilla opettajilla on monesti useita eri työnantajia, joilla kaikilla on erilaiset toimintatavat ja -käytänteet. Eri työnantajien toimintatapojen oppiminen vaatii työntekijältä aikaa. Samalla se edellyttää hallintohenkilöstön resurssien kohdentamista sivutoimisten opettajien ohjaustyöhön.

Hallinto- ja opetushenkilöstö

Musiikkiopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät näy jäljempänä tässä henkilöstökertomuksessa olevissa kaikissa taulukoissa ja kaavioissa. Sen vuoksi taulukossa 2 on esitetty yhteenvedo musiikkiopiston hallinnosta ja henkilöstörakenteesta.

Taulukko 2. Hallinto ja henkilöstörakenne

<i>Hallinto ja henkilöstörakenne</i>	<i>Määrä</i>	<i>Selite</i>
Keski-Karjalan musiikkiopiston johtokunta	11 jäsentä	1 jäsen Heinävedeltä, Outokummusta, Polvijärveltä ja Rääkkylästä 2 jäsentä Liperistä ja Tohmajärveltä 3 jäsentä Kiteeltä
Hallintohenkilöstö	5	rehtori, 2 toimistosihteeriä, asiakassihteeri ja kalustovastaava
Kesätyöntekijät	1	
Viranhaltijaopettajat (Vähintään 23 viikkotuntia opetusta)	9	Sisältää yhden yhteisen viran Joensuun konservatorion kanssa Kertomusvuonna näistä 2 opettajaa virkavapaalla
Päätoimiset tuntiopettajat (vähintään 16 viikkotuntia opetusta)	13	Keski-Karjalan musiikkiopistossa jo yksistään vähintään 16 viikkotuntia opetusta Kertomusvuonna näistä 2 opettajaa virkavapaalla
Yhteiset päätoimiset tuntiopettajat (Yhteenlaskettuna vähintään 16 viikkotuntia opetusta)	5,5	Tunnit muodostuvat kahden tai useamman eri musiikkiopilaitoksen tunneista.
Sivutoimiset tuntiopettajat (alle 16 viikkotuntia opetusta)	22,5	Kertomusvuonna näistä 1 opettaja virkavapaalla
Tutkinnonarvostelijat, lyhytaikaiset sijaiset, luennoitsijat, kouluttajat ja muut työntekijät	19	Tasosuorituslautakuntien ulkopuoliset sensorit, luennoitsijat, lyhytaikaiset sijaiset, kouluttajat, muu tilapäinen henkilöstö
Kesäsoittajat	10	Keski-Karjalan alueen nuorista musikoista koottu soittajaryhmä. Soittajat opiskelevat musiikkiopistossa
Yhteensä	96	

Työhyvinvointi ja ylityöt

Työnantajana musiikkiopisto on pyrkinyt panostamaan työssä jaksamiseen mm. kannustamalla ja antamalla kaikille työntekijöille mahdollisuuden osallistua Aslak- tai muuhun kuntoutukseen. Toimistohenkilökunta on kokenut hyvänä asiana kunnan järjestämän viikoittaisen Tyky -liikuntatunnin.

Tasa-arvoiseen työhyvinvointiin pyrittäessä tulisi musiikkiopiston henkilökunnalla, asuinpaikkakunnasta riippumatta, olla mahdollisuus saada työnantajalta esim. liikunta-/kulttuuriseteli, jotta he voisivat ylläpitää liikunnallisia ja kulttuurillisia harrastuksia.

Musiikkiopiston opettajat ovat opiston toiminta-alueen kuntien veronmaksajia sekä aktiivisia musiikin- ja kulttuurintekijöitä muutenkin kuin opetustilanteissa. Useat opettajat esiintyvät erilaisissa tilaisuuksissa ja kokoonpanoissa työnsä ohessa tuoden samalla vireyttä eri paikkakuntien kulttuurielämään.

Hyvä etukäteissuunnittelu on mahdollistanut sen, että musiikkiopiston toimistossa työn tekemiseen on löytynyt tasapaino. Säästövapaita ei ole kertynyt eikä pitämättömiä ylitöitä. Jokainen työntekijä on koettanut joustaa ja pitää lomat ja ylityöt tasaisesti pois. Ainoastaan esimiehelle on kertynyt säästövapaita, joita ei ole ollut mahdollista pitää pois vuoden 2014 aikana.

Hanketoiminta

Erilaiset voimaannuttavat hankkeet ovat olleet tärkeä osa henkilöstön arkipäivää. Niistä seuraavana lyhyet yhteenvedot.

Enpi –hanke: Music: Education for inspiration

Rajat ylittävä yhteistyöhanke muun muassa Petroskoin ja Kostamuksen Vavilovan musiikkikoulujen kanssa on tuonut opetukseen uusia näkökulmia. Se on myös lisännyt ja syventänyt opettajien ja maakunnan musiikkiopistojen välistä yhteistyötä entisestään. Hanketta hallinnoi Joensuun kaupunki ja se päättyi joulukuussa 2014.

Osaava –hanke: Yhteisöllisyyttä ja osaamista oppilaitosyhteistyönä

Osaava -hankkeen ansiosta henkilöstölle pystyttiin järjestämään räätälöityä koulutusta ja erilaisia työhyvinvointipäiviä. Hanke vahvisti henkilöstön osaamista, yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia. Hanketta hallinnoi Joensuun kaupunki ja se päättyi joulukuussa 2014.

Opetushallituksen kehittämishanke – Tietoa, Tunnetta ja Musiikkiteknologiaa (= TTM –hanke)

TTM –hanke mahdollisti nykyaikaisen studiotalan hyötykäytön oppimisen käytännön tasolla niin opettajille kuin oppilaillekin. Hankkeen aikana mm. opittiin ja saatiin opetusta nykYTEknologian mukaisista äänitys- ja äänenmuokkausmahdollisuuksista. Kehittämishankkeen aikana opettajille annettiin opetusta ja ohjausta mm. tablettien ja iPadien hyötykäytöstä musiikin opetuksessa. Hanke oli oppilaitoksen oma hanke ja se päättyi joulukuussa 2014.

Kuntotutkimus Tohmajärven toimipisteellä

Sisäilmatalo Kärki teki keväällä 2014 Tohmajärven musiikkiopiston toimipisteellä kuntotutkimuksen, jonka tarkoituksena oli selvittää esiin tulleiden sisäilmaongelmien syitä. Riskikartoitus tehtiin 17.2.2014 ja rakennustekniset kuntotutkimukset 10.4.2014.

Tehtyjen tutkimusten perusteella rakennuksen rakenneosissa todettiin ongelmakohtia, jotka heikentävät sisäilmanlaatua ja aiheuttavat tilojen käyttäjille oireita.

Raportin toimenpide-ehdotuksissa oli sekä väliaikaisia että laajempia peruskorjaustoimenpide-ehdotuksia. Raportissa mm. suositeltiin tilojen käytön rajoittamista voimakkaimmin oireileville, tehokkaiden ilmanpuhdistimien käyttöä toimistotiloissa ja poistoilman säätämistä minimiin sekä tiiviystoimenpiteitä ala- ja yläpohjarakenteisiin.

Kuntotutkimusraportin esittely- ja infotilaisuus pidettiin henkilökunnalle 26.8.2014 Tohmajärvellä. Työpaikkakouksessa 30.9.2014 käytiin lävitse raporttia ja mahdollisesti tulevia toimenpiteitä. Tilaisuudessa oli läsnä kunnan johtavia viranhaltijoita ja musiikkiopiston henkilökuntaa.

Työpaikkaselvitys sekä riskien arviointi- ja kuulonhuoltokyselyt

Työterveyslääkärin ja -hoitajan organisoima työterveyshuollon työpaikkaselvitys järjestettiin Tohmajärvellä 28.10.2014.

Syksyllä 2014 opetushenkilöstölle laadittiin ja lähetettiin kaksi kyselyä: kysely kuulosuojainten käytöstä ja riskien arviointikysely.

Riskien arviointikyselyssä henkilökunnalle esitettiin kysymyksiä fysikaalisista vaaratekijöistä, tapaturman vaaroista, ergonomiasta, kemiallisista ja biologisista vaaratekijöistä sekä työn henkisestä kuormittavuudesta.

Musiikkiopistossa panostetaan kuulonhuoltoon ja erityisesti siihen liittyvään ennaltaehkäisevään työhön. Kuulon alkutarkastus tehdään, kun opettaja aloittaa työt musiikkiopistossa. Kuuloa ja sen mahdollista alenemista myös seurataan säännöllisesti. Päätoimisille soitonopettajille työnantaja hankkii jo varhaisessa vaiheessa korvatulpat ja tarpeelliset kuulosuojaimet. Erityisesti lyömäsoitinopetuksessa opettaja ja oppilaat velvoitetaan käyttämään koko ajan kuulosuojaimia.

Eläköityminen, tarvearvio henkilöstömääristä ja kuntakentän muutokset

Musiikkiopistosta jää eläkkeelle vuosina 2019–2022 ainoastaan kaksi henkilöä. Näin ollen eläköityminen ei ole musiikkiopiston toimintaan olennaisesti vaikuttava asia. Sen sijaan tulevina vuosina kuntakentällä tapahtuvat muutokset tulevat vaikuttamaan musiikkiopiston toimintaan kaikkein eniten.

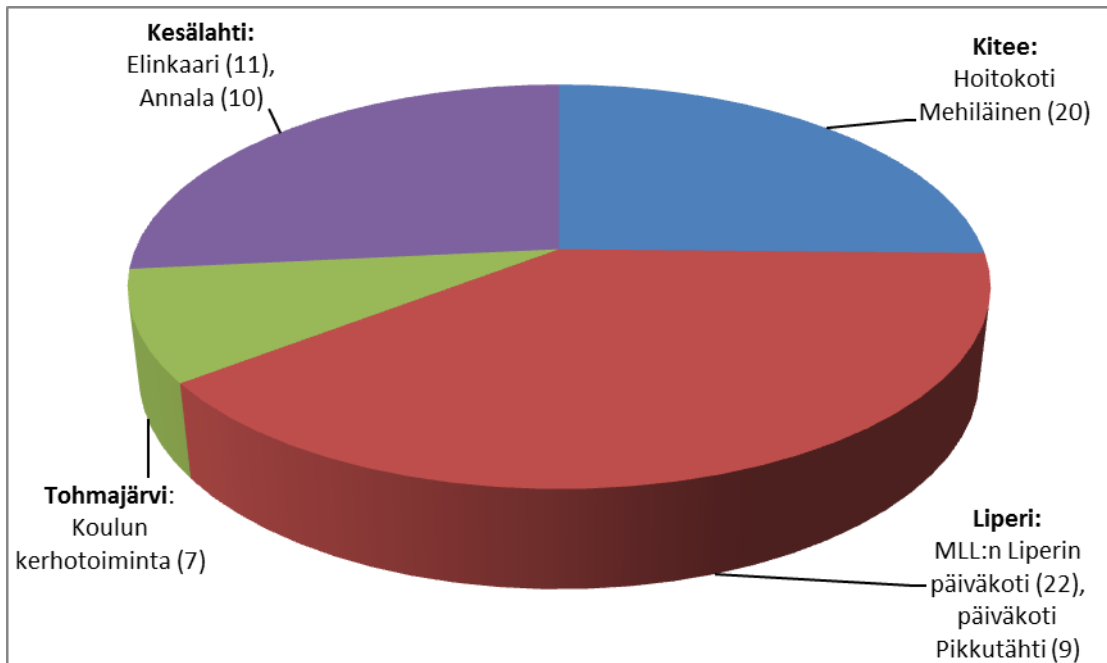
Tulevaisuuden näkymät

Musiikkiopiston henkilöstön tehtävänkuvat ovat muuttumassa entistä enemmän oman työyhteisön ulkopuolelle. Tarpeesta syntynyt yhteistyö vanhuspalveluiden kanssa on laajentunut ja tiivistynyt. Olemme myös päiväko-deissa antamassa viikoittain musiikkikasvatusta päiväkotilapsille ja tunneilla mukana olevalle päiväkodin henkilökunnalle.

Kaikki uusi toiminta on ostopalvelua, joka on taloudellisesti kannattavaa.

Koulun kerhotoimintaa aloiteltiin Tohmajärvellä syksyllä 2014. Jatkossa kerhotoiminta on laajenemassa.

Kuva 1. Ostopalvelukohteet kunnittain, koulun kerhotoiminta vuonna 2014 ja osallistujamäärät.



TEKNINEN TOIMIALA

Tekninen johtaja Erkki Ikonen

Toimialan henkilöstömäärä jatkoi laskuaan kertomusvuonna eläköitymisten seurauksena. Henkilöstömenot ovat olleet alenevat jo vuodesta 2010 alkaen. Henkilöstöresurssit ja erityisesti henkilöstön työhyvinvointi sekä työssäjaksaminen ovat olleet koetuksella muun muassa eläköitymisiä edeltävien pitkien aiemmin kertyneiden pitämättömien vuosilomien seurauksena. Pitkien lomakertymien ehkäisyyn ennen eläköitymistä tulisi löytää keinoja. Ansaitut vuosilomat tulisi pystyä pitämään töistä riippumatta vuosittain. Henkilöstömäärä tulisi mitoittaa tehtävien mukaisesti tai tehtäviä karsia merkittävästi nykyisten jatkuvien tehtävälisäysten vastapainoksi. Henkilöstömäärää ei voi enää nykyisestä vähentää tehtävien hoitoa vaarantamatta. Varahenkilökäytäntö tulisi ratkaista pikaisesti muun muassa sairauslomien varalle perustehtävien sujuvuuden turvaamiseksi. Jatkossa tulee varautua palkkaamaan uutta henkilöstöä eläköityvien tilalle. Myös henkilöstön työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä tasapuolisen kohtuullisen työmäärän seurantaan tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Hallinto

Hallinnon henkilöstö huolehtii, suunnittelee ja johtaa maankäytön suunnittelun valmistelua, kunnan toimesta tapahtuvaa talon- ja yhdyskuntatekniikan rakentamista, rakennuttamista sekä niihin liittyviä kunnossapito- ja käyttötehtäviä, yksityistielainsäädännön edellyttämiä kunnan tehtäviä sekä huolehtii liikenneturvallisuudesta, rakennusvalvonnasta sekä ympäristönsuojelusta valtuuston asettamien tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi hallinnossa hoidetaan koko hallintokunnan töiden ohjaus, rakennuttamisen ja suunnittelun sekä kaavoitukseen ja ympäristönsuojeluun liittyvät tehtävät sekä hallintokunnan toimistotyöt.

Teknisen toimen henkilöstö 31.12.2014				
menokohdittain ja tehtäväkuvauksittain jaoteltuna				
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu				
	Vakituiset	%	määräaikaiset	lisätietoja
tekninen johtaja	0,5	50 %		(tekn.johtajan palkkaa työsuoje-lussa 3 %)
kunnaninsinööri	0,49	49 %		osa-aikaeläkkeellä
kiinteistöpäällikkö	0,4	40 %		myös kuntatekniikan kp. ja rak.tehtäviä
osastosihteeri	1	100 %		
toimistosihteeri	0,5	50 %		0,5 rakennusvalvonnassa
tekninen avustaja	1	100 %		
yht.	3,89	389 %		
Liikenneväylät ja yleiset alueet				
tekninen johtaja	0,25	25 %		
kiinteistönhoitaja (Värtsilä)	0,05	5 %		Värtsilän kaavatiet
kunnallistekniset työntekijät	0,55	55 %		
(sivutoiminen koiratarhanhoitaja)	0,85	85 %		
Palvelulaitokset				
tekninen johtaja	0,05	5 %		konekeskus
kunnallistekninen työntekijä	0,8	80 %		konekeskus, kaavatiet ja verkostohuolto
puuseppä	1	100 %		puusepänverstas
kiinteistönhoitaja (puusepän apul.)	0,93	93 %		puusepänverstas (0,7 toimitiloissa)
rakennustarkastaja	0,1	10 %		jätehuolto
kunnallistekniset työntekijät	0,40	40 %		jätehuolto
kiinteistönhoitaja (Värtsilä)	0,10	10 %		jätehuolto
	3,38	338 %		
Rakennusvalvonta ja ymp.suojelu				
rakennustarkastaja	0,9	90 %		0,1 jätehuollossa
toimistosihteeri	0,5	50 %		0,5 hallinnossa
	1,4	140 %		
Vesihuoltolaitos				
tekninen johtaja	0,2	20 %		
palvelusihteeri	1	100 %		teknisen toimen laskutus
vesilaitoksenhoitaja	1	100 %		osa-aikaeläkkeellä
viemärlaitoksenhoitaja	0,60	60 %		
laitosmies (viemärlaitos)	1	100 %		verkostohuolto
kunnallistekninen työntekijä	0,25	25 %		vesihuoltolaitoksen sähkö- ja automaatio
kiinteistönhoitaja (Tikkala)	0,40	40 %		Värtsilän puhdistamo
kiinteistönhoitaja (Värtsilä)	0,10	10 %		
kiinteistöpäällikkö	0,2	20 %		
	4,75	475 %		
Ruoka- ja siivouspalvelut				
ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö	1	100 %		49 % siivouspalv, 51 % ruokapalvelut
ruokapalveluesimies	1	100 %		
keittäjät	10	1000 %		
ravitsemistryöntekijä	1	100 %		
keittiöapulainen-siivoaja	3	300 %		
laitoshuoltajat	8,5	850 %	2	(oppisopimuskoulutus ja työllistetty)
	24,50	2450 %	2	26,50
Toimitila- ja vuokrauspalvelut				
kiinteistöpäällikkö	0,4	40 %		
kiinteistönhoitajat	5,42	542 %		kiint.hoitajat tekevät myös muiden
	5,82	582 %		osa-alueiden töitä
vakituiset yhteensä	44,590	4459 %	2	määräaikaiset: siivous/ruokapalvelut
määräaikaiset	2,0			
Kaikki yhteensä	46,590			

Tekninen toimi

Teknisen toimen osa-alueet:

- liikenneväylät ja yleiset alueet (liikenneväylät, puistot ja yleiset sora-alueet)
- palvelulaitokset (konekeskus, jätehuolto, puusepäntoimisto, varasto)
- hankkeet
- rakennusvalvonta- ja ympäristönsuojelu

Rakennusvalvontaan kuuluvat rakennus- ja poikkeamislupahakemusten vastaanotto, neuvonta, käsittely, valvonta sekä maa-ainesten ottamis- ja ympäristölupien valmistelu ja valvonta, asuntojen korjausavustusten käsittely sekä jätevesineuvonta. Palo- ja pelastustoimen on hoitanut keskitetysti Pohjois-Karjalan pelastuslaitos.

Vesihuoltolaitos

Vesihuoltolaitoksen tehtävänä on huolehtia vesihuoltolaitoksen toiminta-alueella puhtaan veden jakelusta sekä jätevesien vastaanotosta ja käsittelystä kunnossapito- rakentamistoimintoinen sekä hoitaa niihin liittyvät sopimus- ja laskutustehtävät.

Ruokapalvelut

Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö Marja-Leena Puolakka

Ruokapalveluiden tehtävänä on tuottaa ruoka- ja siivouspalvelut mahdollisimman kustannustehokkaasti laadusta tinkimättä.

Lokakuulle 2014 saakka valmistuskeittiöinä toimivat koulukeskuksen – ja terveyskeskuksen keittiöt. Valtuuston päätöksen mukaisesti terveyskeskuksen keittiöremontti aloitettiin syksyllä 2014. Terveyskeskuksen keittiö lähti evakkoon koulukeskukselle syyslomaviikon aikana. ”Evakkoreissun” ajaksi ruoanvalmistus keskitettiin Koulukeskuksen ja Kemien koulun keittiöihin. Terveyskeskuksen keittiö valmistuu 2015 toukokuussa. Kesän aikana ruoanvalmistus siirtyy asteittain yhteen valmistuskeittiöön terveyskeskukselle.

Vuoden 2014 aikana ruokapalveluissa työskenteli 14,57 henkilötyövuotta. Vähennystä vuoteen 2013 verrattuna oli – 0,47 henkilötyövuotta.

Työpanos keskeytysten (vuosi- ja sairaslomien ym. vapaiden) vähentämisen jälkeen on 11,85 henkilötyövuotta. Vähennystä vuoteen 2013 verrattuna oli -0,23 henkilötyövuotta.

Sairauspoissaoloprosentti kertoo henkilöstön (vakinaiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot. Yksikkönä on käytetty työpäiviä. Laskukaava: Sairauspoissaolotyöpäivät / teoreettiset työpäivät.

Sairauspoissaolot olivat 4,45 %, jota nostaa pari pidempää sairauslomaa.

Keski-ikä keittiöhenkilöstöllä on 51,26 vuotta.

Siivouspalvelut

Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö Marja-Leena Puolakka

Siivouspalveluiden tehtävänä on tuottaa ruoka- ja siivouspalvelut mahdollisimman kustannustehokkaasti laadusta tinkimättä.

Siivouspalveluissa suoritettiin tarkistusmitoitus tammikuussa 2014. Lähinnä sosiaali- ja terveystieteiden palveluiden kohteissa (Attendo) siivoustiheyksiin tuli muutoksia. Siivoushenkilöstö on juuri ja juuri mitoituksen määrittämällä tasolla. Päiväkoti Menninkäinen tuli uutena siivouskohteena.

Vuoden 2014 siivouspalveluissa työskenteli 12,93 henkilötyövuotta. Vähennystä vuoteen 2013 verrattuna oli -0,58 henkilötyövuotta.

Työpanos keskeytysten jälkeen on 10,45 henkilötyövuotta. Vähennystä vuoteen 2013 verrattuna oli -0,16 henkilötyövuotta.

Sairauspoissaoloprosentti kertoo henkilöstön (vakinaiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot. Yksikkönä on käytetty työpäiviä. Laskukaava: Sairauspoissaolotyöpäivät / teoreettiset työpäivät.

Sairauspoissaolo 5,80 %, jota nostaa melkein koko vuoden kestänyt sairausloma.

Keski-ikä siivouspalveluhenkilöstöllä on 50,25 vuotta.

Toimitila- ja vuokrauspalvelut

Tekninen johtaja Erkki Ikonen

Tehtävänä on tuottaa toimitila- ja vuokrauspalvelut mahdollisimman kustannustehokkaasti sidosryhmiä ja asiakkaita tyydyttävästi.

YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS

Kehittämispalvelut

kehittämispäällikkö Liisa Laasonen

Henkilöstömäärän kehitys/resurssit

Vuoden 2009 loppuun saakka kehittämispalveluissa työskenteli kaksi henkilöä, kehittämispäällikkö ja toimitosihteeri. Vuosina 2010–2011 toimitosihteerin työpanos oli 0,5 henkilötyövuotta ja vuodesta 2012 alkaen kehittämispäällikkö on ollut ainut työntekijä.

Yksi henkilö ei ehdi hoitaa kaikkia tehtäviä, joita kehittämispalveluihin kuuluu. Lisäresurssia tarvittaisiin, jotta välttämättömät toimitustyöt tulisivat hoidetuksi ja kehittämispäällikkö voisi keskittyä tehtäväkuvansa mukaisiin töihin. Normaalmittainen työpäivä ei nykyisellään riitä eteen tulevien tehtävien hoitamiseen. Koska sijaista ei ole, lomallakaan ei voi täysin irrottautua töistä ja loman jälkeen työruuhka on odottamassa.

Eläköitymisennusteet ja niiden vaikutus tulevaisuudessa

Kehittämispäällikön arvioitu eläköityminen tapahtuu keväällä 2017. Siihen, miten työt sen jälkeen hoidetaan, pitäisi varautua ajoissa.

Henkilöstön tehtävänkuvista

Kehittämispäällikön keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia ovat mm. kunta/kiinteistömarkkinointi, toimitilojen vuokraus, joukkoliikenteen yhdys henkilön tehtävät, matkailuun liittyvien asioiden hoitaminen, kylien ja yhdistysten kanssa tehtävä yhteistoiminta, sosiaalinen työllistäminen sekä omaan toimialaan liittyvä hanketoiminta ja kansainvälinen toiminta.

Työvoimaan/työllisyyteen liittyvät tehtävät siirtyivät v. 2012 alusta kehittämispalveluille infopisteiden/työllisyysasioiden hoitajan työsuhteen loputtua. Kesästä 2012 alkaen kehittämispäällikkö on toiminut Keski-Karjalan lomituspalveluiden lomituspäällikön sijaisena. Syksystä 2014 tehtäviin on kuulunut myös talous- ja hallintojohtajan sijaistaminen.

Käytännössä työ on mm. erilaisten markkinointimateriaalien työstämistä, tuottamista ja päivitystä, www-sivujen ylläpitoa ja päivitystä, tiedottamista, hankeseurantaa ja -hallinnointia, vuokrasopimusten tekoa ja valvontaa, tapahtumien ja tapaamisten järjestämistä, kyselyihin vastaamista ja kyselyiden tekoa sekä rekisterien ja tilastojen ylläpitoa. Neuvotteluja ja vaikuttamista, asioiden selvittelyä ja lausuntojen antamista, osallistumista kunnan edustajana kokouksiin, työ- ja ohjausryhmiin sekä yhteydenpitoa yrittäjiin, kyliin, Ketiin, Jetinaan ja muihin yhteistyökumppaneihin. Sosiaalisen työllistämisen ja yritysten nuorten kesätyöllistämisen organisoimista, asioiden diarointia ja vaikkapa joukkoliikenteen valtionosuuden hakemista.

Työhyvinvointi

Työn fyysinen kuormittavuus on vähäistä. Henkisesti työ on ajoittain melko rasittavaa, koska on yksin vastuussa töiden tekemisestä. Jaksamista on auttanut Tyk-kuntoutuksessa saadut opit sekä työyhteisön hyvä työilmapiiri.

TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA

Talous- ja hallintojohtaja Matti Ikonen

Vuonna 2014 hallinto- ja talouspalveluista siirtyi osa-aikaeläkkeelle yksi henkilö. Vastaavasti tarpeellista työpanosta on täydennetty palkkatuella määräaikaisesti palkatulla henkilöllä. Talouden- ja hallinnon henkilöstömäärä on ollut myös pidemmällä aikajaksolla tarkasteltuna aleneva mm. kirjanpitäjä, palkkasihteeri ja toimistos sihteeri ovat siirtyneet eläkkeelle ja tehtävät on jaettu toimialan muulle henkilöstölle tai osasta palveluista on luovuttu. Kunnanhallituksen linjauksen mukaisesti uusrekrytointeja ei ole tehty ja henkilöstöresurssit ovat ohuet. Pienen organisaation toimintakyky on ylläpidetty työparien avulla. Talouden- ja hallinnon palveluissa lähes kaikilla työntekijöillä on työpari (varahenkilö) joka pystyy hyvällä tasolla tekemään omien tehtäviensä ohella tarvittaessa lyhytaikaisesti myös toisen henkilön työtehtävät. Vain muutamalle työntekijälle ei ole organisaatiosta löytynyt viran/toimen osaamista ja koulutusta omaavaa työparia (varahenkilöä).

Talouspalvelut

Työnkuvat, muutokset, tulevaisuuden näkymät, kehittäminen

Talouspalvelujen henkilöstö tuottaa mm. kunnan kirjanpidon, vastaa myynti- ja ostolaskujen käsittelystä, maksuvalmiudesta, kunnan saatavien perinnästä sekä valmistelee talousarvioin, osavuosisraportit ja tilinpäätöksen sekä hoitaa alv-tilitykset. Talousarvio ja tilinpäätös sekä vero- ja työnantajatililykset ovat lakisääteisiä tehtäviä, jotka kunnan on tehtävä määräaikaan mennessä, ja joista viime kädessä vastaa kunnanhallitus. Kirjanpitäjän ja osa-aikaisen ostoreskontranhoitajan ohella talouspalveluissa on kaksi palkkasihteeriä sekä osa-aikainen talousjohtaja. Lisäksi viime vuoden syyskuusta alkaen on ollut palkkatuella talousassistentti. Palkkasihteerit hoitavat noin kolmen sadan henkilön palkanmaksun ja työnantajatililykset verottajalle, eläkelaitoksille ja vakuutusyhtiöille. Palkkapalvelut hoitavat myös luottamushenkilöpalkkioiden palkkioiden maksamisen sekä tilitykset ay-järjestöille sekä osallistuvat henkilöstökertomuksen, tilinpäätöksen ja talousarvioin valmisteluun. Palkkasihteerit hoitavat myös henkilöstön eläkeasioita ja avustavat tarkastuslautakunnan sihteerin tehtävissä.

Talouspalvelujen henkilöstöresurssit ovat 2 1/2 henkilön eläkkeelle jäämisen seurauksena niukat. Henkilöresurssia on määräaikaisesti vahvistettu määräaikaisella avustajalla. Henkilöstöstä on ensi vuonna mahdollisesti jäämässä eläkkeelle vielä yksi henkilö, jolloin tarvitaan pysyvä henkilöratkaisu kunnan taloushallinnon toimintakyvyn turvaamiseksi.

Ratkaisuvaihtoehdot voisivat olla sisäinen vapaaehtoinen rekrytointi, korvaava ulkoinen henkilörekrytointi tai toimintojen kokonaisulkoistus ja taloustehtävien siirto maakunnalliselle talouspalveluyksikölle. Talouspalvelut ovat kunnan jatkuvuuden kannalta avaintehtäviä ja nähdäkseni ne eivät voi olla tilapäisen, vuosittain vaihtuvan henkilöstön varassa, vaan resurssien jatkuvuus on turvattava.

Talouspalvelujen työmäärä ei ole vähentynyt samassa suhteessa kuin henkilöstö. ATTENDO yhteistyö on tuonut mukanaan uusia tehtäviä, sillä kunnan taloustoimisto tuottaa talouspalveluja laajasti myös ATTENDOLLE. Kunnan oman sosiaalitoimiston laskut ja toimeentulotuki sekä ATTENDON ostolaskut ovat lisänneet käsiteltävien laskujen määrää sekä selvittelytyötä kirjanpidossa.

Talouspalveluissa on panostettu henkilöstön koulutukseen ja sitä kautta osaamisen kehittämiseen. Ohjelmistoja on jatkuvasti uudistettu. Tavoitesuuntautuneet kehityskeskustelut ovat käyty koko henkilöstön osalta ja ne on myös dokumentoitu. Taloushenkilöstön työnvaativuudenarviointityö on aloitettu.

Hallintopalvelut

Työnkuvat, muutokset, tulevaisuuden näkymät, kehittäminen

Keskushallintoon kuuluvia kunnan toimielimiä ovat kunnanvaltuusto, kunnanhallitus, tarkastuslautakunta ja keskusvaalilautakunta. Toimiakseen laillisesti ja tehokkaasti nämä kunnan lakisääteiset toimielimet tarvitsevat päätösten valmistelusta ja täytäntöönpanosta vastaavan osaavan henkilöstön.

Hallintopalveluissa työskentelee kaksi ja puoli henkilöä, keskusarkistonhoitaja ja hallinnon sihteeri sekä hallintojohtaja osa-aikaisesti. Lisäksi vuonna 2014 oli hallinnossa palkkatuella palkattu avustaja purkamassa arkiston useiden vuosien ruuhkautuneita töitä ja samalla hän valmisteli sähköiseen arkistointiin siirtymistä tulevaisuudessa.

Arkistotoimi on kunnan lakisääteinen tehtävä, ja keskusarkistonhoitaja vastaa hyvästä tiedonhallinnasta ja ohjaa koko kunnan arkistointia. Lisäksi hän osallistuu mm. kauppakirjojen, kunnan sopimusten ja muiden asiakirjojen valmisteluun. Hallintopalvelujen henkilöstön keskeisenä työnä on hallituksen ja valtuuston päätettäväksi tulevi-

en asioiden selvittäminen, esityslistojen valmistelu sekä huolehtia valtuuston ja hallituksen tekemien päätösten dokumentoinnista ja täytäntöönpanosta.

Lisäksi talouden ja hallinnon henkilöstö osallistuu valtiollisten vaalien ja kunnallisvaalien ennakkoonestyksen ja vaalipäivän laskennan tekniseen toteutukseen.

Hallintopalvelujen henkilöstöresurssit ovat vähäiset, työpari (varahenkilö) -käytäntö on toimiva, mutta yllättävä sairasloma aiheuttaa jo suuria vaikeuksia toiminnalle. Lähes ainut mahdollisuus (lyhyellä aikavälillä) saada äkillisessä muutostilanteessa korvaavaa työvoimaa keskushallintoon olisi siirtää henkilöstöä muilta toimialoilta tilapäisesti keskushallintoon ja priorisoida työtehtävät. Talouden- ja hallinnon toimialan henkilöstön ylityöt ovat kuitenkin hallinnassa, viime vuonna ylitöistä myönnettiin vapaita 10 työpäivää. Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat ilmenevät tilastoista. Tapaturmat ovat sattuneet pääosin lomituspalveluissa.

Hallinnossa on kehitetty sähköisiä työmenetelmiä ja DYNASTY -asianhallintaohjelma on kunnassa laajasti käytössä. Toimielimistä kunnanhallitus ja henkilöstöjaosto ovat siirtyneet sähköiseen kokouskäytäntöön. Seuraavan valtuustokauden alussa tulisi harkita, että myös kaikki lautakunnat ja valtuusto siirtyvät sähköiseen kokouskäytäntöön.

Myös hallinnon henkilöstön kanssa on käyty tavoitesuuntautuneet kehityskeskustelut ja ne dokumentoitu. Henkilöstön työnvaativuudenarviointi on aloitettu.

Toimialan johtaminen

Työtehtävät, niiden lisääminen ja varahenkilö järjestelyt

Talous- ja hallintojohtajan tehtävä on yhdistelmä virka, joka on perustettu säästötoimena, yhdistämällä kahden viranhaltijan, hallintojohtajan ja kunnankamreerin työt yhden viranhaltijan hoidettavaksi. Hallinnon osalta hallintojohtajan keskeinen työ on valmistella hallituksen päätettäväksi tulevat asiat ja koordinoida koko kunnan hallinnon tehokasta yhteistoimintaa, huolehtia valtuuston kokousten valmistelusta hallituksen esitysten pohjalta, toimia molempien toimielinten sihteerinä, tiedottaa päätöksistä kuntalaisille ja huolehtia että valtuuston ja hallituksen päätökset laitetaan käytäntöön.

Talusojohtajan työnä on hyväksyä kunnan ostolaskut maksuun, huolehtia kassavarojen riittävydestä, ohjata kunnan saatavien perintätoimia, huolehtia sisäisestä valvonnasta sekä raportoida säännöllisesti hallitukselle. Lisäksi tulee osallistua talousarvion, tilinpäätöksen ja osavuosisraporttien valmisteluun.

Talous- ja hallintojohtaja on yhdeksän työntekijän lähiesimies ja käy kehityskeskustelut ja pitää toimialakokoukset.

Viime vuosina osa-aikaisen talusojohtajan tehtäviin on siirretty muilta viranhaltijoilta mm. kunnan metsäomaisuuden hoitovastuu, vakuutusyhdyshenkilön tehtävät, kunnan tietoturvastuuhenkilön tehtävät sekä tehtävät kunnan ja Joensuun seudun hankintatoimen kilpailutus/hankinta-asioiden yhdyshenkilönä.

Nykyisellään talous- ja hallintojohtajan työnkuva on em. lisäysten kautta pirstaloitunut moniin tehtäviin ja laaja työnkuva ei anna normaalin työajan puitteissa mahdollisuutta riittävästi perehtyä kaikkiin em. vastuutehtäviin.

Lisäksi talous- ja hallintojohtaja toimii johtosäännön perusteella kunnanjohtajan varahenkilönä. Johtosäännössä talous- ja hallintojohtajan varahenkilöksi on nimetty kehittämisspäällikkö.

ASUMISEN EDISTÄMINEN JA HENKILÖSTÖPALVELUT

Kunnanjohtaja Olli Riikonen

Asunto- ja henkilöstöpalveluihin kuuluu kunnan toimielimistä henkilöstöjaosto, jonka tehtävänä on hoitaa kunnallisia luottamushenkilöitä koskevat ja kunnalle työnantajana kuuluvat viranhaltijoiden ja työntekijöiden henkilöstöasiat sekä hoitaa kunnan asuntotoimeen liittyvät tehtävät. Toimintavuonna 2014 henkilöstöjaosto kokountui yhteensä 5 kertaa. Henkilöstöpalvelut vastaavat henkilöstöä yhteisesti koskevien sääntöjen, määräysten, sopimusten ja palvelussuhteeseen liittyvien asioiden valmistelusta. Henkilöstöpalvelut avustavat ja ohjaavat henkilöstösuunnittelussa, kehittämisessä sekä henkilöstön palkitsemisessa. Henkilöstötoimisto osallistuu työpaikkaruokailun, työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon järjestämiseen, ohjaamiseen ja rahoitukseen sekä neuvottelee ay-luottamusmiesten kanssa. Asunto- ja henkilöstötoimistossa tekevät töitä toimistosihteri ja asunto- ja henkilöstösihteri. Henkilöstöresurssit ovat niukat mutta toimivat. Ylitöitä ei tehdä.

Asuntopalveluiden suunnittelu ja kehittäminen, asuntolainojen hallinnointi, vuokratulojen valvonta, asuntojen vuokraus, asuntojen näytöt, vuokrien laskutus, perintä, hädät sekä vuokratulojen ja -menojen seuraaminen ovat keskeisiä asuntotoimiston tehtäviä. Lisäksi asuntotoimistossa hoidetaan henkilökohtaiset aravalainat ja antolainojen hoito (laskutus). Asunto- ja henkilöstötoimistossa valmistellaan tulosityksikön talousarvio sekä asuntojen vuokratarkistukset. Merkittävä osa asunto- ja henkilöstötoimiston tehtävistä on asiakaspalvelua.

Lomituspalvelut

Lomituspäällikkö Heikki Pirhonen

Tohmajärven kunnan hallinnoima lomituksen paikallisyksikkö tuottaa maatalousyrittäjien lakisääteiset lomituspalvelut seudullisena toimijana Kiteen kaupungin, Rääkkylän ja Tohmajärven kuntien alueella. Lisäksi yksikköön kuuluu yksi tila Joensuun kaupungin alueelta. Toiminnan rahoituksesta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Hallintoon tulee kiinteä määräraha ja lomituspalveluihin siirtomääräraha, joka vastaa 100 % lomituksesta aiheutuneista lomituspalvelulain mukaisista käyttömenoista. Paikallisyksikköjä hallinnoivat kunnat ovat tehneet Melan kanssa toimeksiantosopimuksen maatalousyrittäjien lomituspalvelulain mukaisten palvelujen tuottamisesta.

Tohmajärven paikallisyksikön hallinnossa työskentelee viisi henkilöä: lomituspäällikkö, kolme lomitusohjaajaa ja toimistosihteri. Lomitusohjaajista kaksi on kokoaikaista ja yksi osa-aikainen. Lomituspäällikkö on lomituspalvelulain määrittelemä vastuuhenkilö. Vastuuhenkilön tehtäviin kuuluu lain mukaan tehdä viranhaltijapäätökset maatalousyrittäjille oikeudesta lomituspalveluihin, sekä niistä perittävistä korvauksista. Lomituspäällikkö toimii paikallisyksikön esimiehenä. Lomitusohjaajat vastaavat pääosin yksikön asiakaspalvelusta maatalousyrittäjiin ja lomittajiin päin. Lomitusohjaajat vastaavat myös lomittajien työsuunnittelusta ja toimivat työnjohtajina. Toimistosihteri vastaa lomituspalvelujen toimistorutiineista, lomittajien palkanmaksusta, sekä sairaskorvaus- ja tapaturmakorvausten hakemisesta vakuutuslaitoksilta ja Kelalta. Maatalouslomittajat vastaavat ”kenttätöistä” maataloilla.

Henkilöstömäärä on riittävä hallinnon ja lomittajien osalta. Henkilöstä on osaavaa, tehtävät hallitaan pääosin hyvin. Yksikön työilmapiiri on hyvä.

Terveystilanne ja työhyvinvointi on hallinnon henkilöstön osalta hyvällä tasolla. Maatalouslomittajien osalta sairauspoissaolot olivat aikaisempien vuosien tasolla, vaikka tilanteeseen kiinnitettiin aikaisempaa enemmän huomiota. Henkilöstöä oli TYK-kuntoutuksessa. Lisäksi pidettiin kolmikantatapaamisia työterveyshuollon kanssa. Lomittajien jaksamiseen kiinnitettiin huomiota työsuunnittelussa ja koulutuspäivien luennoissa. Lomittajien raskas työ ja ikääntyminen näkyvät selvästi sairastamistilastoissa. Kertomusvuoden aikana oli kolme lomittajaa

vakuutusyhtiön järjestämässä uudelleenoulutuksessa ammattitaidin takia. Kolmen lomittajan työura päättyi työkyvyttömyyseläkkeeseen ja yhden vanhuuseläkkeeseen. Lomituspäällikkö jää vanhuuseläkkeelle viim. 30.4.2016. Lomittajista vanhuuseläkkeelle jäämistä vuodelle 2015 aikana suunnittelee kolme henkilöä.

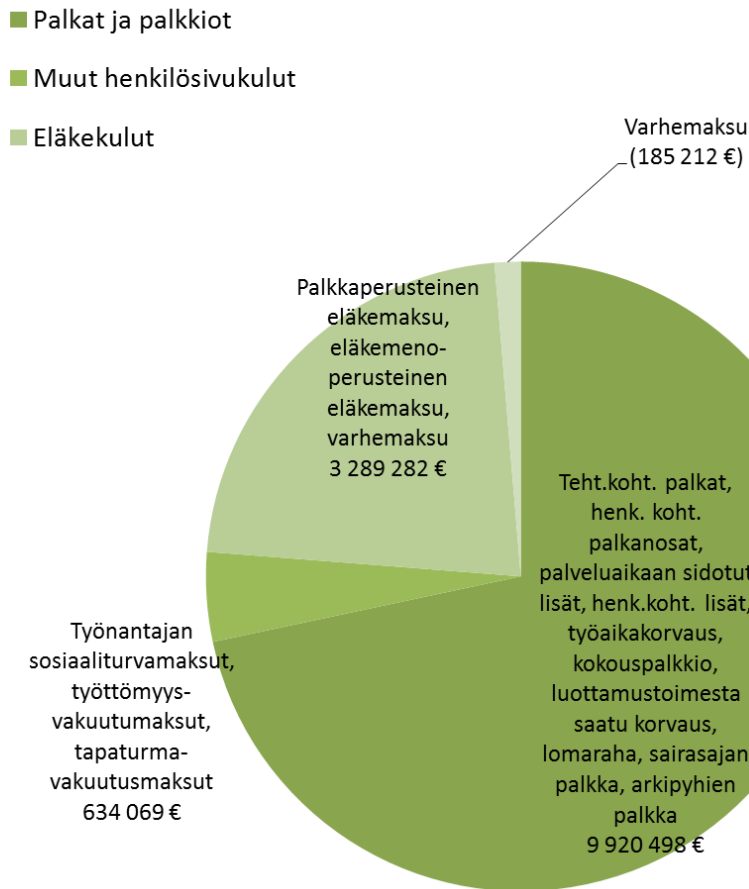
Palvelunkäyttäjien tyytyväisyys paikallisyksikön järjestämiin lomituspalveluihin on ollut lähes kiitettävää luokkaa. Melan tekemän valtakunnallisen tyytyväisyyskyselyn mukaan Tohmajärven paikallisyksikkö sijoittui viidenneksi, jos mittarina pidetään lomituspalveluista annettuja arvosanoja. Kokonaisarvio oli 8,13/10. Paikallisyksikön itse tammikuussa 2015 tekemä tyytyväisyyskysely vuoden 2014 lomituspalveluista antoi arvosanan 4,35/5. Molempien kyselyjen osalta arvosanat oli parantunut aikaisemmista kyselyistä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on aloittanut lomituspalvelulakien kokonaisuudistuksen. Ministeriön asettama työryhmä on saanut lakien valmisteluun jatkoaikaa 30.6.2015 saakka. Lakiudistuksen tavoitteena on valmistella lakiesitykset siten, että uudet lait vastaavat ”nykyaikaisen maatalouden tarpeita”. Lisäksi tavoitteena on saada merkittävät supistukset lomituspalveluihin, joka tulee näkymään myös merkittävänä kustannussäästönä valtiolle. Lisäksi EU:n mukaantulo lomitussäädäntöön antaa työryhmätyöskentelyyn lisähaasteita. Lisäksi on jonkinmoista keskustelua käyty myös lomituspalveluiden hallinnoinnista, sekä siitä, kuka palvelut jatkossa tuottaa. Osa valtion säästötarpeista lomituksen osalta piti tulla voimaan 1.1.2015, mutta ne näyttivät kariutuneen loppuvuodesta eduskuntavaalien ”vaalikuumeeseen”. Oletettavaa on, että lakimuutokset ovat niin merkittäviä, että niillä on myös henkilövaikutuksia paikallisyksiköissä.

TAULUKOT

Henkilöstökulut

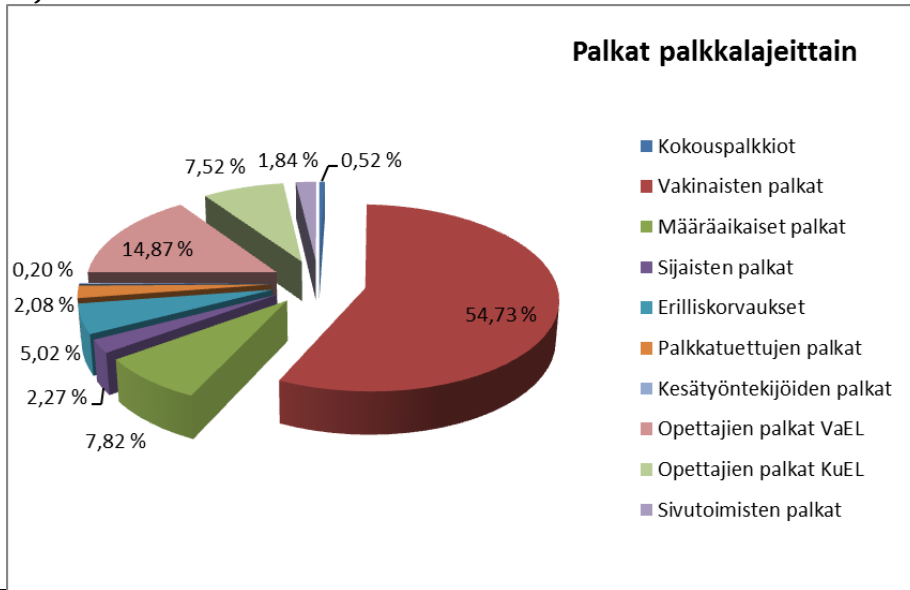
Henkilöstökulut €	2013	2014
Palkat ja palkkiot	9 166 143	9 920 498
Muut henkilösivukulut	558 248	634 069
Eläkekulut	3 184 534	3 289 282
Yht.	12 908 925	13 843 849



Henkilöstökulut ovat kasvaneet vuoteen 2013 verrattuna. Talousarvioon nähden ylitys on 0,3 miljoonaa euroa. Kasvua ei kuitenkaan selitä palkankorotukset eikä henkilöstön lisäys vaan lomapalkkavarauksen erotuksen kirjaamisessa syntyneen virheen oikaisu (0,7 miljoonaa euroa). Henkilöstölle kertyvät lomapäivät kasvattavat joka kuukausi lomapalkkavarausta ja vaikuttavat kunnan tulokseen. Varausta puretaan siinä yhteydessä kun lomaa pidetään ja palkan sijasta työntekijälle maksetaan lomapalkkaa. Lomapalkkojen lisäksi lomarahana kasvattaa lomapalkkavarausta. Näiden lisäksi lomapalkkavarauksessa ovat mukana työnantajan sosiaalikulut. Lomapalkkavarauksen muutos kirjataan kuukausittain tulokseen ja tilinpäätökseen. Talousarviossa palkat olivat laskettu 0,8 %:n korotuksella. Yleiskorotus toteutettiin sopimusten mukaisena 1.7.2014 lukien siten, että viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 20 euron suuruisella yleiskorotuksella.

Palkat ja palkkiot

Palkat palkkalajeittain



Palkkalaji €	2013	2014	Muutos
Kokouspalkkiot	58 664	52 734	-5 930
Vakinaisten palkat	5 324 634	5 499 834	175 200
Määräaikaiset palkat	915 384	785 847	-129 537
Sijaisten palkat	232 375	227 655	-4 720
Erilliskorvaukset	522 956	504 910	-18 046
Palkkatuettujen palkat	144 806	208 698	63 892
Kesätyöntekijöiden palkat	9 593	19 629	10 036
Opettajien palkat VaEL	1 603 761	1 493 991	-109 770
Opettajien palkat KuEL	700 288	755 776	55 488
Sivutoimisten palkat	188 340	184 839	-3 501
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-369 671	333 413	703 084 *
Aktivoidut palkat ja palkkiot	-36 875	-18 444	18 431
Yhteensä	9 294 255	10 048 882	754 627
Sv- ja tapaturmakorvaukset	128 112	128 384	272
Palkat yhteensä	9 166 143	9 920 498	754 355

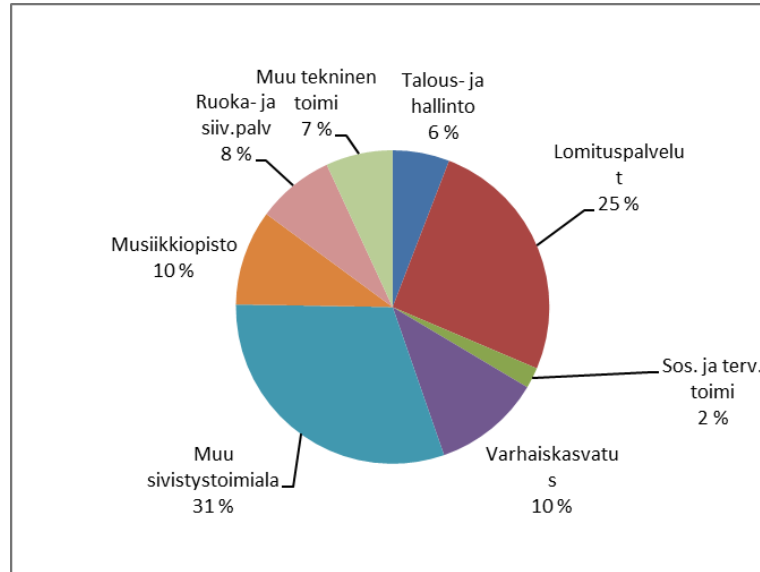
*Jaksotetut palkat = lomapalkkavaraus

Sivistystoimialalla henkilöstömäärä näyttää ennustetun mukaisesti vähenevän oppilasmäärien suhteessa, mikäli asiaa tarkastelee palkkojen kannalta. Palkkakuluissa näkyy muun muassa laitoshuoltajien vakinaistaminen: vakinaisten palkat ovat kasvaneet ja määräaikaisten vähentyneet. Palkkatuettuja työntekijöitä on työllistetty enemmän ja/tai osattu hakea palkkatukea paremmin. Nousun kesätyöntekijöiden palkoissa selittää valtuuston myöntämä lisämääräraha kesätyöntekijöiden työllistämiseen kesällä 2014. Lomapalkkavarauksen kirjaamisessa vuosina 2013–2014 syntynyt virhe on oikaistu, mikä näkyy suurena lomapalkkavarauksen muutoksena. Palkkatuen käyttö on lisääntynyt vähitellen.

Palkkatuettujen osuus

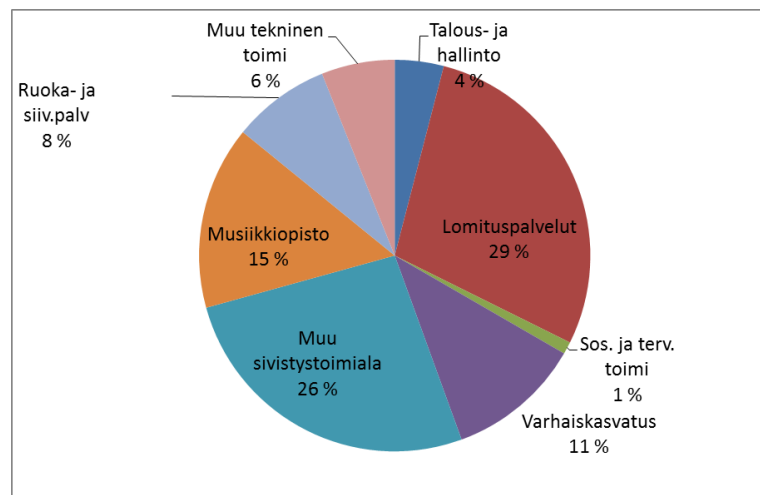
	2012	2013	2014
Palkkatuettujen osuus 1000 €	126 1,28 %	145 1,58 %	209 2,11 %
Palkkatuki	82	91	115
Erotus	44 0,45 %	54 0,59 %	94 0,95 %
Kesätyöntekijöiden palkat	16	10	20
Sivukulut yhteensä	27	32	46
NETTOMENOT	87	96	160

Rahapalkat



1 000 €		2012	2013	2014
Talous- ja hallinto		632	526	582
Lomituspalvelut		2748	2463	2533
Sos. ja terv. toimi			133	213
Varhaiskasvatus	1.8. alk.	1110	977	1104
Muu sivistystoimiala		2961	2825	3034
Musiikkiopisto		911	903	976
Tilaaakeskus				
Ruoka- ja siiv.palv		812	720	793
Muu tekninen toimi		651	619	685
Yhteensä		9825	9166	9920

Rahapalkkaa saava henkilöstö



Vertaamalla rahapalkkojen prosenttiosuuksia henkilöstömäärien prosenttiosuuksiin nähdään, että rahapalkat eivät jakaudu henkilöstömäärien mukaisessa suhteessa. Tätä selittää toimialojen väliset palkkaerot. Esimerkiksi lomituspalvelujen henkilöstö, 29 % koko henkilöstöstä, saa vain 25 % rahapalkoista mutta muun sivistystoimialan henkilöstö, 26 % koko henkilöstöstä, saa 31 % rahapalkoista. Musiikkiopiston henkilöstö, 15 % koko henkilöstöstä (sivutoimiset on huomioitu) saa vain 10 % rahapalkoista. Tätä selittää se, että musiikkiopistossa on paljon tuntiopettajia, jotka eivät välttämättä opeta täyttä opetusaikaa, mutta kasvattavat henkilöstöluvumäärää kokonaisella opettajalla. Tätä osa-aikaisuuden vaikutusta on muillakin toimialoilla jonkin verran.

Palkkojen jakautuminen

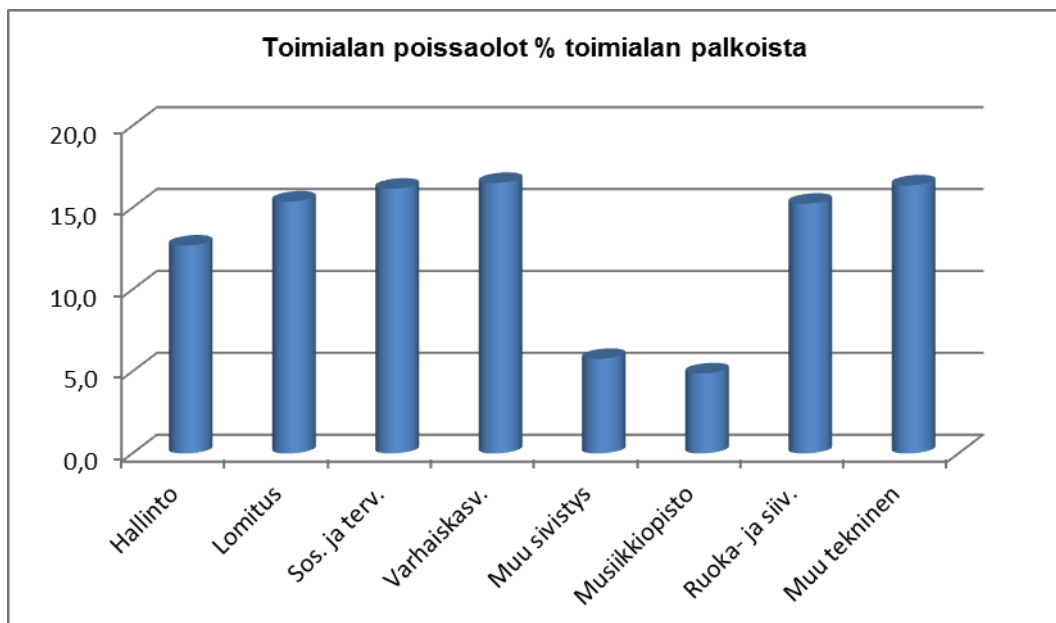
	TOT 2012	TOT 2013	TOT 2014	TA 2014	ali/yli
Jakautuminen milj.€	9,863	10,589	9,774		
rahapalkat	9,748	10,481	9,676	9,808	-0,132
luontoisedut	0,035	0,043	0,040		
kokouspalkkiot	0,077	0,059	0,053	0,070	-0,017
työkorvaukset	0,003	0,006	0,005		

	2012	2013	2014	muutos 13-14	%
Sivukulut milj.€					
työnantajan eläkevak.maksut	1,643	1,736	1,776	0,040	2,252
eläkeperust.- ja varhemaksut	1,533	1,621	1,539	-0,082	-5,328
muut sivukulut	0,638	0,607	0,625	0,018	2,880
Yhteensä	3,814	3,964	3,940	-0,024	-0,609

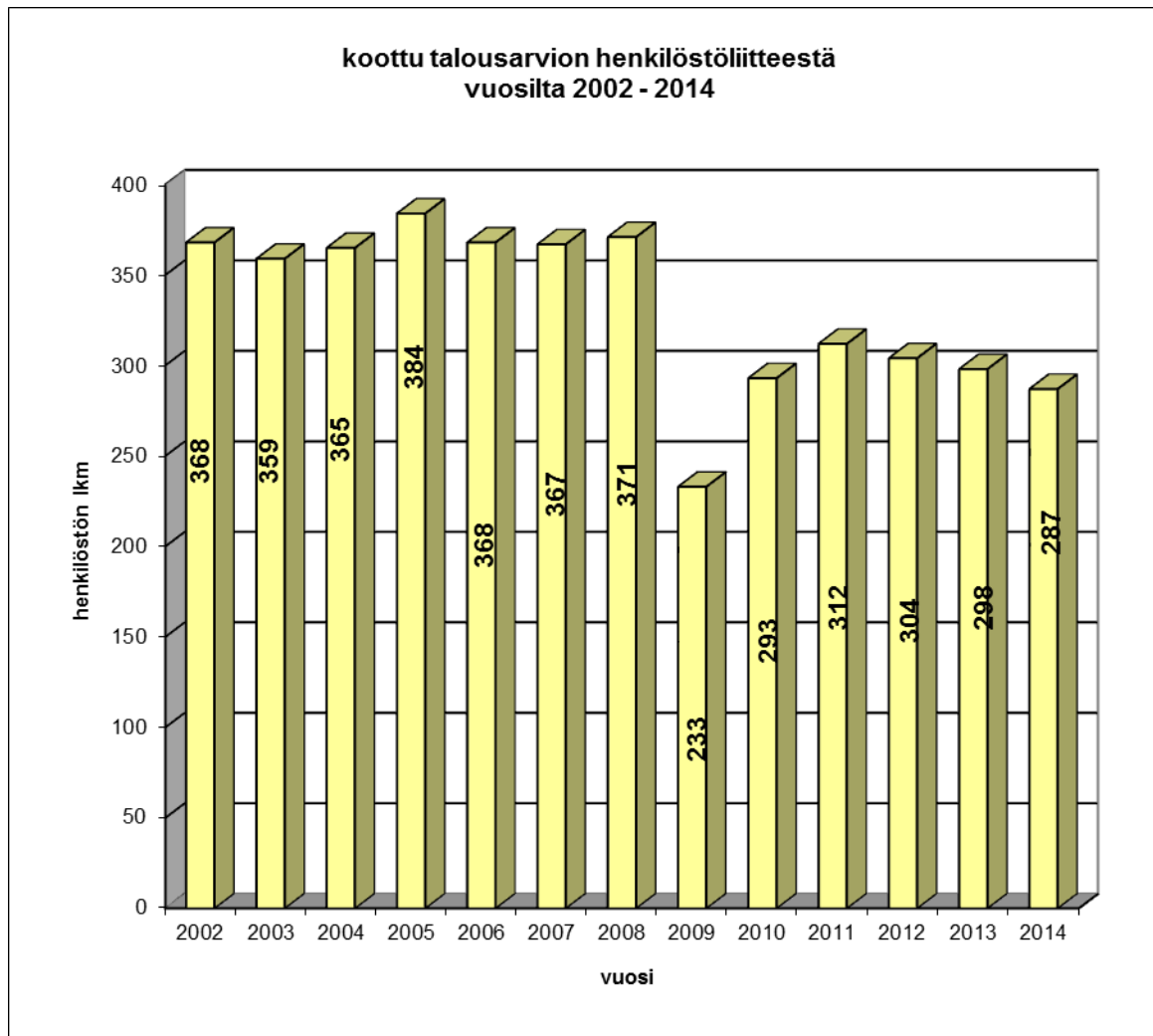
Poissaolojen rahapalkat

Poissaolojen (vuosilomat, sairauslomat, perhepoliittiset vapaat, koulutuspäivät ja muut vapaat) osuus rahapalkoista on 1,1 miljoonaa euroa. Perhepoliittisiin vapaisiin kuuluu äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaa ja osittainen vanhempainvapaa, tilapäinen ja osittainen hoitovapaa ja hoitovapaa. Muutos vuoteen 2013 verrattuna on + 80 000 euroa. Koulutuspoissaoloja ja perhepoliittisia vapaita on rahapalkoissa mitattuna vuonna 2014 vähemmän kuin vuonna 2013. Vuosilomien ja sairauslomien poissaolojen rahapalkat ovat vuonna 2014 vuotta 2013 suuremmat.

Osasto	Vuosilomat	Sairas- lomat	Perhepol. vapaat	Koulutus	Muut vapaat	Yhteensä	Osuus kokonais- menoista
Hallinto	65258	4248	32	3322	1023	73884	6,5 %
Lomitus	281540	92377	5843	9247	548	389556	34,3 %
Sos. ja terv.	25390	317		663	8056	34426	3,0 %
Varhaiskasv.	107918	41520	18573	2338	11965	182313	16,0 %
Muu sivistys	88179	61181	3114	19039	3587	175101	15,4 %
Musiikkiopisto	23730	13579	350	5659	4397	47715	4,2 %
Ruoka- ja siiv.	87431	29079	96	2218	2066	120889	10,6 %
Muu tekninen	88035	22297		1169	616	112116	9,9 %
Yhteensä	767481	264599	28008	43654	32257	1136000	100,0 %



Henkilöstömäärän kehitys



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. alk.
	2012	Helli-liikelaitoksen päättyminen 31.12.2012

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.

Tohmajärven henkilöstömäärän kehitys 2010-luvulla mukaillee kunta-alan yleistä trendiä: henkilöstömäärä vähenee hitaasti. Kuntasektorin on pitänyt sopeuttaa työvoimakustannuksia ja tehostaa toimintaansa, vaikka samanaikaisesti tehtävät ja velvoitteet ovat lisääntyneet.

Tohmajärven kunnan henkilöstömäärä ei ole suoraan verrannollinen kaikkien kuntien henkilöstömäärään. Henkilöstömäärä ei ole tyyppinen johtuen siitä, että soite-henkilöstö on ulkoistettu, hallinnoidaan seudullista maatalouslomitusta ja Keski-Karjalan musiikkiopistoa.

Talousarvioissa olevat virat ja toimet

Taulukossa ovat vakinaiset ja määräaikaiset virat ja toimet; ei sijaisia eikä sivutoimisia palvelussuhteita

	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	31.12.	muutos	TA	31.12.	muutos	TA	31.12.	muutos
YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS	2	2					8	3	-5
Kunnanjohtaja	1	1							
KEHITTÄMISPALVELUT	1	1					8	3	-5
Kehittämispäällikkö	1	1					8	3	-5
Palkkatukityöntekijät									
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	81	78	-3	21	34	13	1	2	1
HALLINTO- JA TALOUSPALVELUT	7,15	6,75					1	2	1
Talous- ja hallintojohtaja	1	1							
Keskusarkistonhoitaja	1	1							
Keskushall.sihtööri	1	1							
Kirjanpitäjä	1	1							
Palkka- ja eläkesihtööri	0,75	0,75							
Palkkasihtööri	1	1							
Toimistosihtööri	0,40								
Reskontranhoitaja	1	1							
Toimisto- ja talousassistentti							1	2	1
HENKILÖSTÖPALVELUT									
HENKILÖSTÖHALLINTO	0,25	1,10	0,50	0,50		-0,50			
As- ja henk.päällikkö		0,50	0,50	0,50		-0,50			
Toimistosihtööri	0,25	0,60							
ASUMISEN EDISTÄMINEN	0,35	0,90	0,50	0,50		-0,50			
As.- ja henk.päällikkö		0,50	0,50	0,50		-0,50			
ja toimistosihtööri	0,35	0,40							
LOMITUSPALVELUT	73	69	-4	20	34	14			
Lomituspäällikkö	1	1							
Lomituspalveluohjaaja	1	1							
Lomatoimenohjaaja	2	2							
Toimistosihtööri	1	1							
Maatal.lomittajat	68	64	-4	20	34	14			
SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT	4	3	-1	1	2	1			
Johtava lääkäri	1		-1		1	1			
Sosiaalityönjohtaja	1	1							
Johtava sosiaalityöntekijä	1	1							
Sosiaaliohjaaja				1	1				
Toimistosihtööri	1	1							
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	23	27	4	4	2	-2			
Rehtori	1	1							
Toimistosihtööri	2	2							
Asiakassihtööri	1	1							
Kalustovastaava	1	1							
Musiikinopettajat ja yhteiset päätoim.tuntiopettajat	18	22	4	4	2	-2			

SIVISTYSTOIMIALA ilman varhaiskasvatusta	62	60	-2	4	5	1	5	3	-2
HALLINTO	2,65	2,65							
Sivistysjohtaja vt./oto	0,30	0,30							
Osastosihteeri	1	1							
Palkkasihteeri	0,25	0,25							
Koulusihteeri	0,10	0,10							
Toimistosihteeri	1	1							
PERUSOPETUS	44,05	43,05	-1	4	4		3	2	-1,00
Rehtori vt./oto	0,35	0,35							
Luokanopettajat, lehtorit ja pt.tuntiopettajat	34	33	-1	4	4				
Koulusihteeri	1,40	1,40							
Koulunkäyntiavustaja	8,30	8,30					2	2	
Liikuntatyöntekijä							1		-1,00
ILTAPÄIVÄTOIMINTA	1,70	1,70					2	1	-1,00
Ohjaaja	1	1							
Koulunkäyntiavustaja	0,70	0,70					2	1	-1,00
LUKIO	6,85	5,85	-1						
Rehtori vt./oto	0,35	0,35							
Lukion lehtorit	6	5	-1						
Koulusihteeri	0,50	0,50							
KANSALAI SOPISTO	1,15	1,15							
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja	0,15	0,15							
Kurssisihteeri	1	1							
KIRJASTO- JA KULTTUURIPALVELUT	3,85	3,85			1	1			
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja	0,85	0,85							
Kirjastovirkailija	3	3			1	1			
VAPAA-AIKAPALVELUT	2	2							
Liikunnanohjaaja	1	1							
Nuoriso-ohjaaja	1	1							
VARHAISKASVATUS	33	33		5	5			1	1
Hallinto									
Varhaiskasvatuksen päällikkö	1	1							
Toimistosihteeri	1	1							
Lasten päiväkotihoido ja esiopetus									
vastaava lastentarhanopettaja	1	1							
lastentarhanopettajat	5	5			1	1			
lastenhoitaja	3	3		1		-1			
lähihoitaja	4	4		3	3			1	1
Perhepäivähoito									
Perhepäivähoitajat	16	16			1	1			
Lähihoitaja	1	1		1		-1			
Lastenhoitaja									
Eriyisvarhaiskasvatus									
kiertävä erityislastentarhanopettaja	1	1							

TEKNINEN TOIMIALA	43	46	3	4	1	-3	1	2	1
HALLINTO JA YHDYSKUNTASUUNN.	5,50	5,50							
Tekninen johtaja	1	1							
Kunnaninsinööri osa-aikainen	1	1							
Kuntatek.päällikkö (hoitaa tekn.joht.teht.)									
Kiinteistöpäällikkö	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Toimistosihteeri	0,50	0,50							
Tekninen avustaja	1	1							
LIIKENNEVÄYLÄT JA YL.ALUEET		1	1						
Kunn.tek.työntekijä		1	1						
TOIMITILA- JA VUOKRAUSPALVELUT	7	6	-1					1	1
Toimistoinsinööri									
Kiinteistöhoitajat ja laitosmiehet	7	6	-1						
Iltavalvoja								1	1
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	22	25	3	4	1	-3	1	1	
Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö	1	1							
Ruokapalveluesimies	1	1							
Keittäjät	11	11							
Ravintemistryöntekijä	2	2							
Laitoshuoltajat	7	10	3	4	1	-3	1	1	
									oppisopimus
PALVELULAITOKSET	3	3							
Puuseppä	1	1							
Kunnallistekn.työntekijä	1	1							
Kiinteistöhoitaja	1	1							
RAKENNUSVALVONTA	1,50	1,50							
Rakennustarkastaja	1	1							
Toimistosihteeri	0,50	0,50							
VESIHUOLTOLAITOS	4	4							
Palvelusihteeri	1	1							
Vesi- ja jätevesilaitoksenhoitaja	3	3							
HENKILÖLUKUMÄÄRÄ YHTEENSÄ	248	249	1	39	49	10	15	11	-4

Taulukossa ovat vakinaiset ja määräaikaiset virat ja toimet; ei sijaisia eikä sivutoimisia palvelussuhteita

Talousarviohenkilöstö ja henkilötövuodet

Henkilötövuosiin sisältyvät myös sijaiset, mutta ei sivutoimisia

TALOUSARVIOHENKILÖSTÖ JA HENKILÖTYÖVUODET	HENKILÖT KPL								HTV 2014
	VAKINAISET		MÄÄRÄAIK.		TYÖLL.		KAIKKI		
	TA	31.12.	TA	31.12.	TA	31.12.	TA	31.12.12	
YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS	2	2			8	3	10	5	3,88
TALouden JA HALLINNON TOIMIALA	81	78	21	34	1	2	103	114	91,87
HALLINTO- JA TALOUSPALVELUT	7	7			1	2	8	9	8,11
HENKILÖSTÖ- JA ASUMISPALVELUT	1	2	1				2	2	1,89
LOMITUSPALVELUT	73	69	20	34			93	103	81,87
SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMI	4	3	1	2			5	5	4,14
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	23	27	4	2			27	29	23,88
HALLINTO	5	5					5	5	5,00
OPETUS	18	22	4	2			22	24	18,88
SIVISTYSTOIMIALA	62	60	4	5	5	3	71	68	67,66
HALLINTO	3	3					3	3	2,62
PERUSOPETUS	44	43	4	4	3	2	51	49	49,21
ILTAPÄIVÄTOIMINTA	2	2			2	1	4	3	2,32
LUKIO	7	6					7	6	6,21
KANSALAI SOPISTO	1	1					1	1	1,29
KIRJASTO- JA KULTTUURIPALVELUT	4	4		1			4	5	4,15
VAPAA-AIKAPALVELUT	2	2					2	2	1,86
VARHAISKASVATUS	33	33	5	5		1	38	39	37,04
HALLINTO	2	2					2	2	2,00
LASTEN PÄIVÄKOTIHOITO JA ESIOPETUS	14	14	4	3		1	18	18	16,22
PERHEPÄIVÄHOITO	17	17	1	2			18	19	18,82
TEKNINEN TOIMIALA	43	46	4	1	1	2	48	49	47,00
HALLINTO JA YHDYSKUNTASUUNN.	6	6					6	6	3,68
LIIKENNEVÄYLÄT JA YL.ALUEET		1						1	0,85
TOIMITILA- JA VUOKRAUSPALVELUT	7	6				1	7	7	6,40
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	22	25	4	1	1	1	27	27	26,52
PALVELULAITOKSET	3	3					3	3	3,38
RAKENNUSVALVONTA	2	2					2	2	1,40
VESIHUOLTOLAITOS	4	4					4	4	4,77
HENKILÖLUKUMÄÄRÄT / HTV YHTEENSÄ	248	249	39	49	15	11	302	309	275

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä 31.12. Henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet 2014

HTV1 = Perushenkilötyövuodet

HTV2 = Vähennetty palkattomat

HTV3 = Vähennetty kaikki keskeytykset

	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS (sisältää myös sosiaalisen työllistämisen)	3,88	3,88	3,40
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	91,87	86,15	71,01
Hallinto- ja talouspalvelut	8,11	8,11	6,71
Henkilöstö- ja asumispalvelut	1,89	1,88	1,69
Lomituspalvelut	81,87	76,17	62,61
SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMI	4,14	3,88	3,06
SIVISTYSTOIMIALA	67,67	64,91	59,42
Hallinto	2,62	2,52	2,03
Perusopetus	49,21	47,34	44,49
Iltapäivätoiminta	2,32	2,27	1,95
Lukio	6,21	5,49	5,11
Kansalaisopisto	1,29	1,28	1,02
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta	4,15	4,13	3,25
Vapaa-aikapalvelut	1,86	1,86	1,56
VARHAISKASVATUS	37,04	35,67	28,56
Hallinto	2,00	1,99	1,67
Päiväkotihoido, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	16,22	15,16	12,19
Perhepäivähoito	18,82	18,52	14,70
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	23,88	21,66	20,28
Hallinto	5,00	5,00	4,17
Opetus	18,88	16,66	16,11
TEKNINEN TOIMIALA	46,99	46,46	37,53
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	3,68	3,68	2,68
Liikenneväylät ja yleiset alueet	0,85	0,85	0,74
Palvelulaitokset	3,38	3,37	2,82
Rakennusvalvonta	1,40	1,40	1,21
Vesilaitos	4,77	4,75	3,85
Ruoka- ja siivouspalvelut	26,52	26,02	21,23
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	6,40	6,39	5,01
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	275,47	262,61	223,27

Vuonna 2013 henkilötyövuosia (vähennetty kaikki keskeytykset) oli 236,27 eli vuonna 2014 on saatu työpanosta kokonaisuudessaan 13,3 henkilötyövuoden verran vähemmän.

Henkilöstötilanne

	Palvelussuhde voimassa					2013-14 muutos
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	
kokoaikainen	149	169	167	164	172	8
osa-aikainen	78	87	82	81	77	-4
vakinaiset yhteensä	227	256	249	245	249	4
kokoaikainen	53	38	40	37	23	-14
osa-aikainen	27	25	30	24	26	2
määräaikaiset yhteensä	80	63	70	61	49	-12
oppisop.koul ja harjoittelija	0	0	0	2	1	-1
kokoaikainen	5	7	6	3	4	1
osa-aikainen	4	1	2	5	6	1
palkkatuetut yhteensä	9	8	8	8	10	2
	316	327	327	316	309	-7
sivutoim. tuntiopettajat:	49	49	53	51	51	0
muut sivutoimiset:	2	1	4	3	1	-2
KAIKKI YHTEENSÄ	367	377	384	370	361	-9

Palvelussuhteet toimialoittain

(sivutoimiset eivät sisälly lukumääriin)

Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys
 Talouden- ja hallinnon toimiala
 Lomituspalvelut
 Varhaiskasvatus
 Muu sivistystoimiala
 Ruoka- ja siivouspalvelut
 Muu tekninen toimiala
 Sosiaali- ja terveystoimi
 K-K:n musiikkiopisto

	voimassa 31.12.2011	voimassa 31.12.2012	voimassa 31.12.2013	voimassa 31.12.2014	muutos 2013-2014
	3	4	3	5	2
	12	10	9	11	2
	101	108	107	103	-4
	40	42	40	39	-1
	83	78	72	68	-4
	30	34	27	27	0
	25	23	22	22	0
	3	0	5	5	0
	26	28	31	29	-2
	323	327	316	309	-7

Vaikka henkilöstömäärä on vähentynyt, on vakinaisen henkilöstön määrä kasvanut. Tämäkin kehitys vastaa valtakunnallista trendiä. Suurin osa uudesta henkilöstöstä palkataan vakinaisiin palvelussuhteisiin pääasiassa eläkkeelle jäävien tilalle.

Määräaikaiset ja sijaiset 31.12.2014

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO			2	2	
LOMITUS	34			34	
SOSIAALI- JA TERV.TOIMI	2		1	3	
PERUSOPETUS JA LUKIO	5	2	3	10	1
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT	1			1	
KANSALAIPOISTO	25			25	25
VARHAISKASVATUS	5	3	2	10	
KIINTEISTÖHENKILÖSTÖ			1	1	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	1	1	2	4	
MUSIIKKIOPISTO	15	6		21	16
	88	12	11	111	42

Vuonna 2014 on tarvittu sijaisia vuotta 2013 enemmän. Muutos + 2 sijaista. Määräaikaisia on palkattu toimintavuonna 2014 vähemmän kuin vuonna 2013. Muutos -10 sijaista. Työllistettyjä on vuoden 2014 aikana ollut kolme (+ 3) enemmän kuin vuonna 2013. Myös sivutoimisia työntekijöitä on vuonna 2014 ollut vuotta 2013 vähemmän. Muutos -3 sivutoimista työntekijää.

Matkakorvaukset

	KM	€	henkilöluku
TALOUS JA HALLINTO SEKÄ YLEISJOHTO	13 924	6 129	12
LOMITUS	428 258	184 440	159
SOSIAALI- JA TERVEYS	6 559	2 873	3
MUU SIVISTYSTOIMIALA	48 415	21 180	69
VARHAISKASVATUS	7 049	3 073	19
MUSIIKKIOPISTO	223 352	94 687	68
TEKNINEN TOIMIALA	66 086	28 967	34
VIRAN- JA TOIMENHALTIJOILLE YHTEENSÄ	793 643	341 349	364
LUOTTAMUSHENKILÖILLE YHTEENSÄ	15 300	6 656	74
KAIKKI YHTEENSÄ 2014	808 943	348 005	438
KAIKKI YHTEENSÄ 2013	1 026 243	451 341	412
KAIKKI YHTEENSÄ 2012	1 071 293	471 729	415
KAIKKI YHTEENSÄ 2011	1 030 803	464 129	467

Maatalouslomittajien matkakustannukset ovat edelleen suurimmat (Mela maksaa kokonaisuudessaan), seuraavana musiikkiopisto (laskutetaan osittain muilta sopimuskunnilta). Luottamushenkilöiden vuosittaiset matkakustannukset ovat samansuuruiset kuin musiikkiopiston opettajien.

Kokonaisuudessaan matkakorvauksia on maksettu vuonna 2014 vähemmän kuin vuonna 2013 sekä viran- ja toimenhaltijoille että luottamushenkilöille. Talous- hallinto- ja yleisjohton, muun sivistystoimialan, ja varhaiskasvatuksen matkakorvaukset ovat vuotta 2013 suuremmat mutta muilla toimialoilla matkakorvaukset ovat edellistä vuotta pienemmät.

Keskeytykset

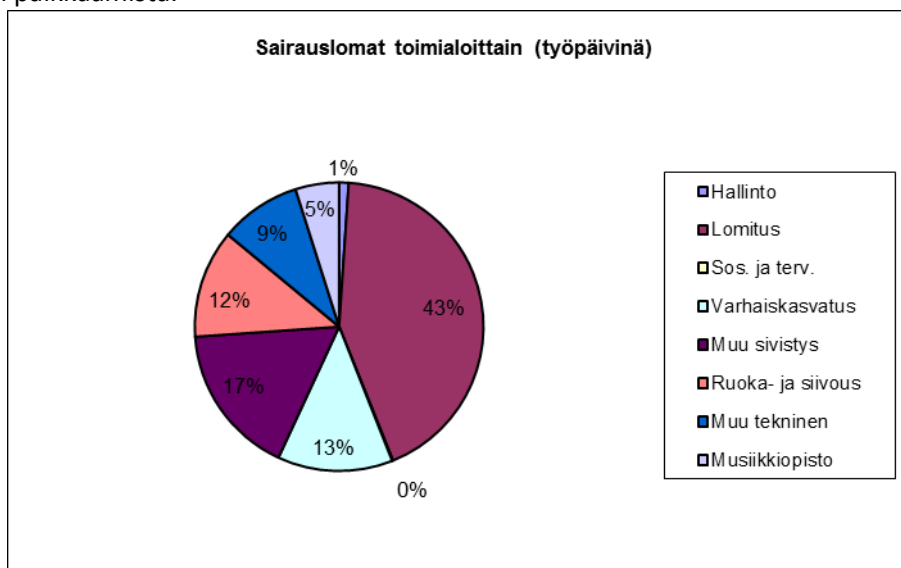
Sairauslomien pituudet työpäivinä (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Ei sisällä työtapaturmia eikä ammattitauteja

	< 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90	91-180	181-	Työpvät yhteensä	Kalenteri-päivät yhteensä	Henki-löstö	keskim. tpv/hlö	keskim. kpv/hlö
Hallinto	16	14					30	39	16	2	2
Lomitus	66	415	155	82	241	251	1210	1747	103	12	17
Sos. ja terv.	3						3	3	5	1	1
Varhaiskasvatus	78	194			92		364	490	39	9	13
Muu sivistys	118	207	91	64			480	635	68	7	9
Ruoka- ja siivous	30	143	99	70			342	466	27	13	17
Muu tekninen	8	164		85			257	379	22	12	17
Musiikkiopisto	34	104					138	180	29	5	6
YHTEENSÄ	353	1241	345	301	333	251	2824	3939	309	9	13

Vuonna 2014 sairauslomapäiviä kertyi sama määrä sekä työpäivinä että kalenteripäivinä kuin vuonna 2013. Tuloksiköittäin vertailtuna hallinnon, sosiaaliterveystoimiston ja lomituksen keskimääräiset sairauslomapäivät vähenivät vuoteen 2013 verrattuna mutta etenkin muun teknisen toimialan sairauspoissaolopäivät moninkertaistuivat. Sairauslomapäivien keskimääräisessä vertailussa on otettava huomioon se, että muutama pitkä sairausloma nostaa päivien lukumäärää huomattavasti. Valitettavasti sairauspoissaolojen painopiste on edelleen pitkissä sairauspoissaoloissa. Kestoltaan alle neljän päivän, 30–60 ja 61–90 päivän sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt mutta 4-29 päivänä, 91–180 ja yli 181 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä kasvanut.

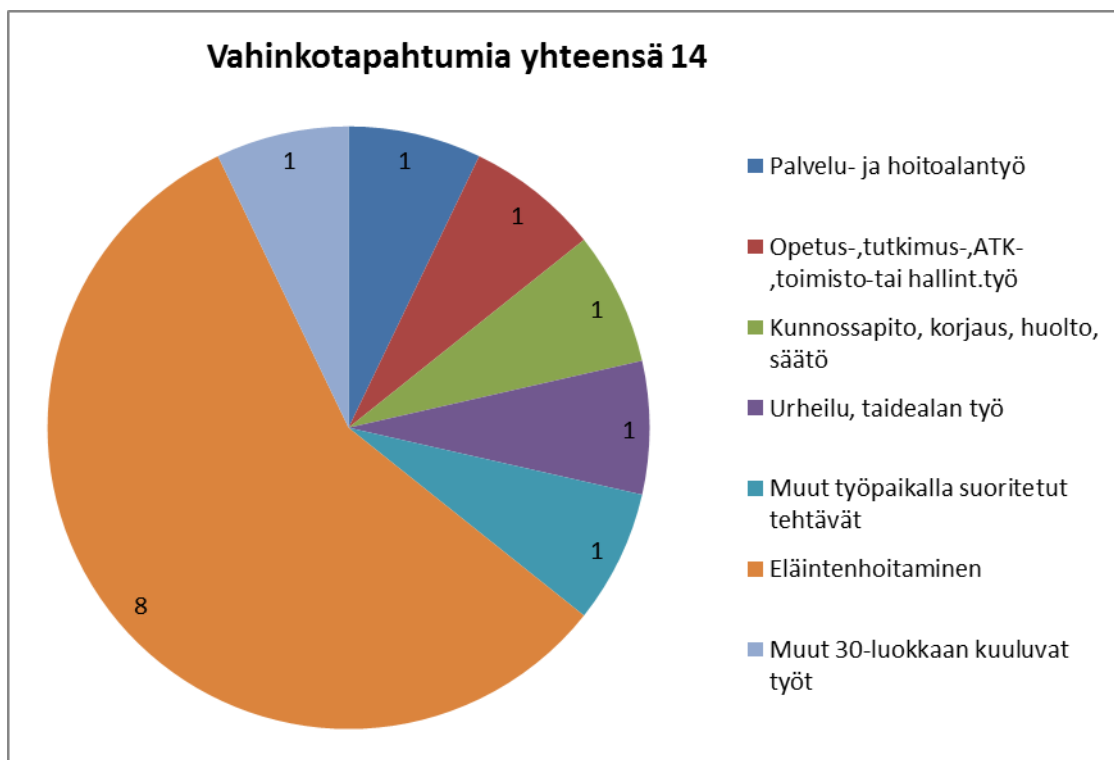
Työntekijä voi saada Kelasta sairauspäivärahaa alle vuoden kestävästä työkyvyttömyyden ajalta. Päiväraha maksetaan työnantajalle arkipäiviltä. Sairauspäivärahan omavastuu-aika on sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää eli noin 2 viikkoa. Sairauspäiväraha maksetaan sen jälkeen. Näin ajateltuna lyhyemmät sairauspoissaolopäivät ovat työnantajalle kalliimpia mutta kun otetaan sairauspäivän työvoimakustannusten lisäksi huomioon tuottavuuden menetykset ja mahdolliset sijaisten palkkaukset, pitkät sairauspoissaolot maksavat työnantajalle huomattavasti enemmän. Toimintojen sopeuttaminen ja esimerkiksi sijaistarve tai sijaisten saatavuus vaihtelee huomattavasti toimialoittain. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa henkilöstön lakisääteiset suhdeluvut lapsimäärään verrattuna on täytettävä päivittäin eli sairauspoissaolot aiheuttavat välittömästi vähintään poikkeusjärjestelyjä ellei sijaisen palkkaamista.



Henkilöstön (vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset) sairauspoissaoloprosentti vuonna 2014 oli 4,5 %. Sairauspoissaoloprosentti = (sairauspoissaoloaika ÷ teoreettinen säännöllinen työaika) × 100. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannuksia laskettaessa on tärkeää huomioida poissaoloista aiheutuvien suorien palkkakulujen lisäksi epäsuorat kustannukset esimerkiksi ylityöt, sijaisen palkkaaminen tai palvelun heikkeneminen. Työsuojelurahaston tilastojen mukaan yhden sairauspoissaolopäivän keskimääräinen kokonaiskustannus on noin 300–350 euroa. Sairauspoissaolokustannukset = sairauspoissaoloprosentti 4,5 % x henkilöstön lukumäärä 309 x sairauspoissaolon hinta 300 - 350 €. Näin laskien Tohmajärven kunnan vuosittaiset sairauspoissaolokustannukset ovat noin 420 000 – 490 000 €. Kun vuonna 2014 sairauspoissaolojen rahapalkat pelkästään ovat 265 000 euroa, voi valtakunnalliseen keskikustannukseen perustuva laskelma olla hyvinkin lähellä totuutta myös Tohmajärvellä.

Työtaturmat

Vakuutusyhtiö Pohjolan tapaturmatilasto



Tapaturma-poissaolot	Työpivät yhteensä	Kalenteripäivät yhteensä
Lomituspalvelut	119	175
Muu sivistystoimiala	4	6
Yhteensä	123	181

Ammattitaudeista (4 kpl) johtuvia poissaoloja 531 työpäivää / 773 kalenteripäivää

Tapaturmapoissaolot ovat vuotta 2013 suuremmat sekä työpäivinä että kalenteripäivinä mitattuna. Myös ammattitaudeista johtuvat poissaolot ovat vuonna 2014 suuremmat kuin vuonna 2013.

Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kelalta	76	84	109	111	92	102
Vakuutusyhtiöltä	8	14	33	34	21	26

Kuntoutukset

Kuntoutuspäiviä toimialoittain	2011		2012		2013		2014	
	pv	henk	pv	henk	pv	henk	pv	henk
HALLINTO	10	2	7	1	10	1	5	1
LOMITUS			33	6	63	7	33	5
SOS. JA TERVEYS							5	1
SIVISTYS			42	6	40	4	55	4
TEKNINEN	63	5	14	2	30	3	20	3
MUSIIKKIOPISTO			10	17	5	1	20	3
YHTEENSÄ	73	7	106	32	148	16	138	17
Määräaik.kuntoutustuella	824	4	865	4	394	2	730	2
Vuorotteluvapaat	612	6	1792	10	944	7	529	3
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	102		179		135		176	

Työkyvyttömyyspoissaolot

Työkyvyttömyyspoissaolot työntekijää kohti keskimäärin kalenteripäivinä vuosina 2009–2013



Helli-liikelaitos aloitti 1.1.2009. Keski-Karjalan lomitustoimi yhdistettiin 2010. Varhaiskasvatus tuli kunnan omaksi toiminnaksi vuonna 2011. Näillä toiminnan muutoksilla voi olla vaikutusta työkyvyttömyyspoissaolojen määrään.

Henkilöstöstä 38 %:lla ei ole vuonna 2014 päiväkään sairauspoissaoloja eikä työtapaturmista tai ammattitaupeista johtuvia poissaoloja.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2012	2013*	2014
Työterveyslääkäri			
lakisääteisiä terveystarkastuksia (kpl) I lk	85,5	95	92
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	463	442	474
Yhteensä	548,5	537	566
Työterveyshoitaja			
lakisääteisiä terveystarkastuksia (kpl) I lk	210,5	156	158
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	23	178	194
Yhteensä	233,5	334	352
Asiantuntijat			
fysioterapeutit (kpl) I lk	54,5	15	62
psykologit (kpl) I lk	54,5	9	34
Yhteensä	109	24	96
Sairaanhoidon toimintatiedot			
erikoislääkärit (kpl) II lk	26	10	8
psykologit (kpl) II lk	18,25	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat	34	160	222
Yhteensä	78,25	170	230

* Laskutavan muutos Kelan ohjeissa

Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Ennuste oli, että vuonna 2014 työterveyshuollon toimenpiteiden määrä kasvaisi vuoteen 2013 verrattuna mutta työterveyshuollon toimintavuotta 2014 leimasi lukuisat työterveyshenkilöstön vaihdokset, mitkä ovat osaltaan vaikuttaneet toteutuneiden toimenpiteiden määrään.

Yhtenä työterveyshuollon toiminnallisena tavoitteena vuodelle 2014 oli henkilöstön henkisen työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen ja stressinhallinta. Ainakin psykologien käyntikertoina mitattuna tavoite on toteutunut.

Työterveyshuollon kustannukset:

Vuosi	Kustannukset/€	Kustannukset/ vakinainen työntekijä/€	Kustannukset Kelakorvauksen jälkeen/€	Kustannukset netto /vakinainen työntekijä/€
2012	127 464,56	402,09	58 891,07	185,78
2013	101 058,11	317,97	46 067,55	144,87
2014	109 116,37	343,13	49 306,27	155,05

Kelan työterveyshuoltotilaston (2012) mukaan työterveyshuollon kustannukset ovat keskimäärin 159 000 euroa (työpaikan suuruus 100–499 työntekijää). Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohti 437,4 €. Tohmajärven työterveyshuollon kustannukset ovat siis valtakunnallisesti keskimääräisiä kustannuksia pienemmät.

Osin tätä selittää pienempi toimintavolyymi. Esimerkiksi työterveyshoitajan sairaanhoitokäyntejä on samankoisella työnantajalla keskimäärin 216 kappaletta. Tohmajärvellä vain 194 kappaletta. Työterveyslääkärikäyntejä (terveystarkastus + sairaanhoito) on samankokoisella työnantajalla 745 kappaletta. Tohmajärvellä vain 566 kappaletta.

Ennuste vanhuuseläkkeelle jäävistä 2014 – 2023

Henkilökohtaisen eläkeiän tai 63 vuoden iän täyttymisen perusteella
Palvelussuhde voimassa 31.12.2014

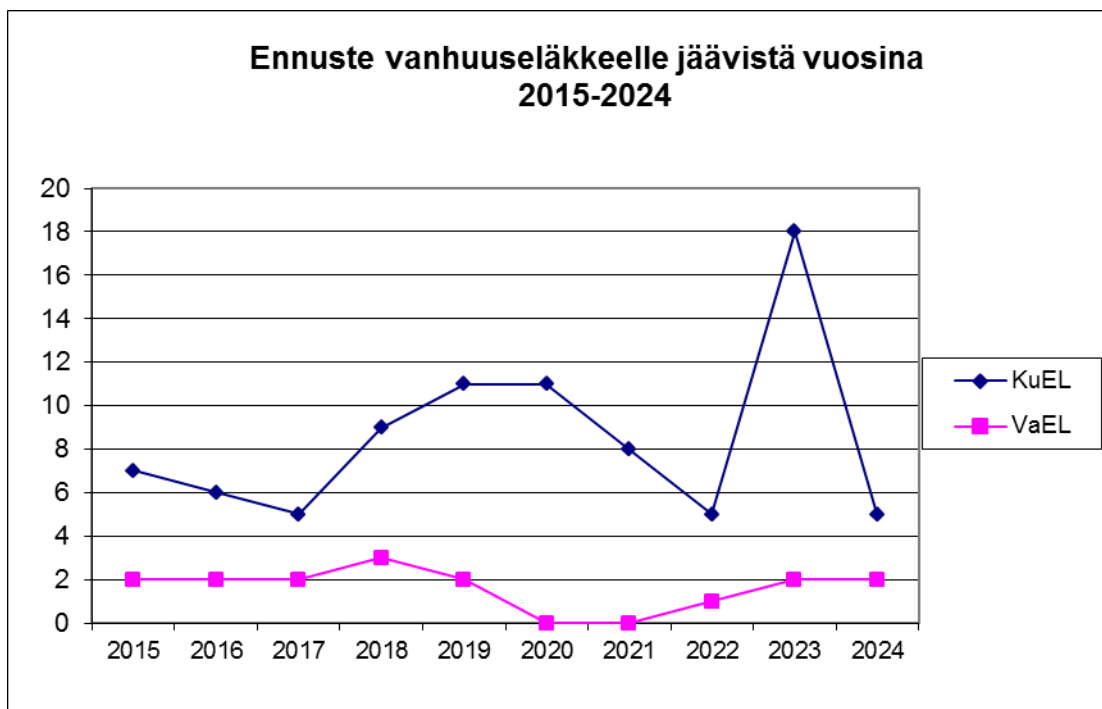
Ennusteessa ei ole huomioitu eläkeuudistusta.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	YHT.
Hallinto		2	1	1	1	1	1	2		1	10
Lomituspalvelut	3		2	6	2	2		3	4	1	23
Muu sivistystoimiala	3	2	2	3	4	1		1	4	1	21
Varhaiskasvatus		2	1	2	2	3	2		2	1	15
Tekninen toimiala	3	2	1		4	2	5		6	2	25
K-K:n musiikkiopisto						2			4	1	7
Yhteensä	9	8	7	12	13	11	8	6	20	7	101

Keski-ikä Kuel	63,6	63,7	63,9	63,3	64,0	63,6	64,1	63,2	63,4	63,0	63,6
Vael	64,5	61,7	61,9	62,0	60,0			60,0	63,0	63,0	62,0

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	2012	2013	2014
Vanhuuseläkkeelle	62,7	64,0	64,7
Kuel	63,5	64,2	65,4
Vael	60,4	63,7	64,1

Suomalaisten eläkkeellesiirtymisikä on koko ajan myöhentynyt. Näin myös Tohmajärven kunnan työntekijöiden eläkkeelle siirtymisikä on myöhentynyt. Tosin tämä saattaa olla osin myös tilastoharha, koska eläkkeelle jäävien määrät ovat vuosittain olleet pieniä, joten yksittäisen henkilön ikä vaikuttaa todella paljon keskiarvoon. Valta-kunnallisesti työeläkkeelle siirtyvien keskimääräinen ikä vuonna 2013 oli 60,3 vuotta. Suurimmat kunnan toiminnan riskit liittyvät henkilöstön eläköitymisen hallintaan ja eläköitymisestä johtuvaan tehtävien uudelleen järjestelyjen tai uusrekrytointien onnistumiseen. Kun työntekijällä on mahdollisuus tehdä osaamistaan ja työkykyään vastaavaa mielekästä työtä hyvin johdetussa työyhteisössä, tekee työntekijä työtä vanhuuseläkeikänsä saakka tai pidempäänkin. Työntekijöiden työurien pituus vaikuttaa työnantajan eläkemaksuihin. Päätöksenteossa on tärkeää ottaa huomioon eläköitymisen vaikutukset palvelujen tuottamiseen: kuinka moni eläköityy ja mistä tehtävistä.



Henkilöstön ikäjakauma

Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2010	49,1	70	49,3	157	49,0
31.12.2011	48,7	70	48,2	186	49,1
31.12.2012	49,0	69	48,6	180	49,2
31.12.2013	49,2	70	48,6	175	49,4
31.12.2014	49,2	69	48,1	180	49,5

Määräaikaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2010	39,3	31	39,7	48	40,0
31.12.2011	41,4	14	41,7	49	41,1
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

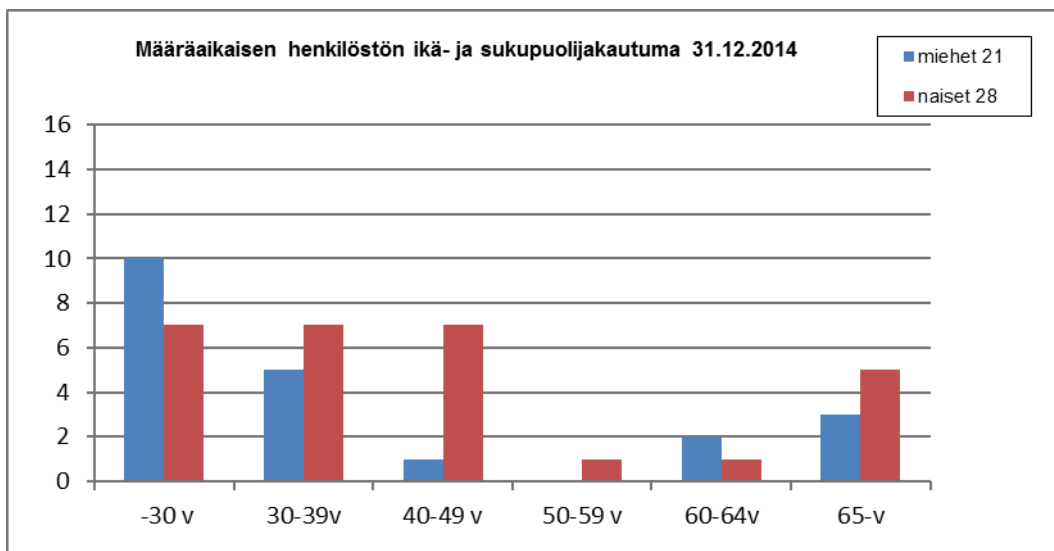
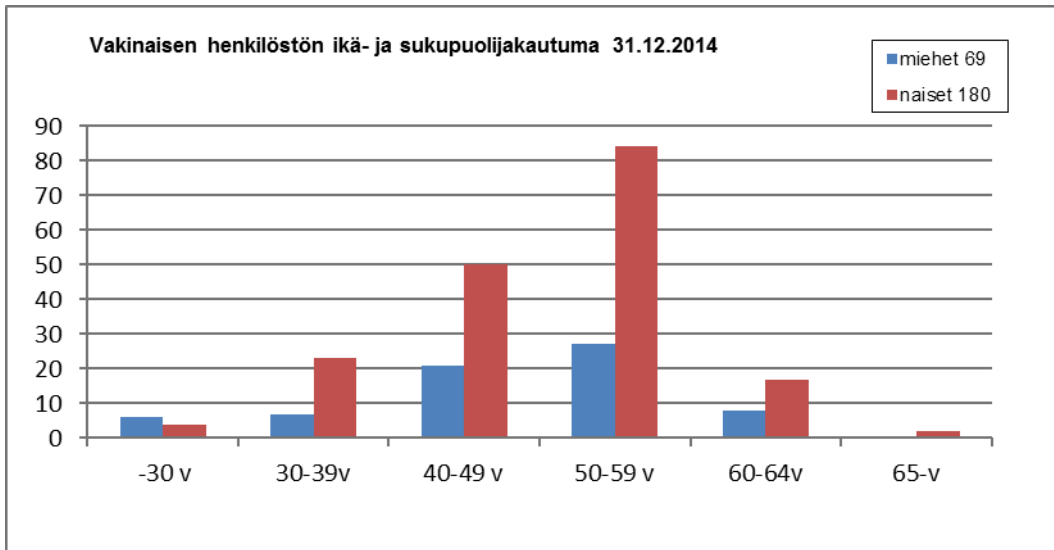
Koko henkilöstön keski-ikä	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2010	46,6	101	46,1	205	47,0
31.12.2011	47,4	84	47,3	235	47,4
31.12.2012	47,2	97	46,9	230	47,3
31.12.2013	47,0	97	47,3	219	46,8
31.12.2014	47,6	91	45	218	48,7

Vakinainen henkilöstö osastoittain 31.12.2014

Osasto	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Hallinto	2	52,0	9	54,8
Lomitus	28	46,6	41	48,9
Sosiaali ja terv.toimi	0	0	3	50,0
Sivistystoimi	15	48,5	78	48,9
Musiikkiopisto	7	37,0	20	47,6
Tekninen toimi	17	54,3	29	53,1

Kunnan henkilöstön keski-ikä on jälleen kääntynyt nousuun. Keski-ikä vuonna 2014 on 47,6 vuotta. Keski-ikä nousi 0,6 vuodella edellisestä vuodesta. Valtakunnallisestikin henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla, eli 45,7 vuotta. Korkein keski-ikä on teknisellä sopimusallalla (keski-ikä 47,6 vuotta). Tohmajärvellä korkein keski-ikä on hallinnon työntekijöillä (54,8 vuotta). Teknisessä toimessa keski-ikä on toiseksi korkein (53,1 vuotta). Matalin keski-ikä on musiikkiopistossa.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumat



Kun vertaillaan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikä- ja sukupuoli jakaumia, paljastuu, että vakinainen henkilöstö koostuu 40–59 vuotiaista naisista. Määräaikaisia miehiä ja naisia on lähes yhtä paljon mutta määräaikainen henkilöstö on pääosin alle 40-vuotiaita tai yli 65-vuotiaita. Tätä selittää osin esimerkiksi kunnan veloitettävyydet ja työllistetyt, ja se, että määräaikaisia ja sijaisia on eniten musiikkiopistossa, jossa koko henkilöstön keski-ikä on kunnan nuorin.

Vakinaisen henkilökunnan keskiansiot ammattiryhmittäin joulukuussa 2013

Ammattiryhmä	Teht.kohtainen palkka		Palkka-ero-%	Kokonaispalkka		Palkka-ero-%
	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Joht./itsen. asemassa olevat	3285,47	3789,50	-13,30	3938,60	4391,88	-10,32
Toimistohenkilöstö	2040,62			2399,77		
Varhaiskasvatushenkilöstö	1896,85			2083,56		
Koulunkäyntiavustajat/ip-ohj	1879,16			2011,84		
Opetushenkilöstö	2756,73	2998,55	-8,06	3802,83	4149,72	-8,36
Musiikkiopiston opettajat	2239,54	2127,95	5,24	2698,98	2300,52	17,32
Liik/Nuoriso/Kultt/Kirjasto	2476,66	2067,49	19,79	2739,97	2260,77	21,20
Tekninen huoltohenkilöstö		1854,96			2255,44	
Ravitsemus- ja siiv.henkilöstö	1853,45			2102,38		
Maatalouslomittajat	1940,86	1971,89	-1,57	2138,91	2141,26	-0,11
Keskimäärin	2135,48	2204,17	3,85	2497,28	2621,54	7,51

Vakinaisen henkilökunnan keskiansiot ammattiryhmittäin joulukuussa 2014

Ammattiryhmä	Teht.kohtainen palkka		Palkka-ero-%	Kokonaispalkka		Palkka-ero-%
	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Joht./itsen. asemassa olevat	3350,57	3934,26	-14,84	3896,72	4241,22	-8,12
Toimistohenkilöstö	2084,30			2441,33		
Varhaiskasvatushenkilöstö	1975,30			2161,03		
Koulunkäyntiavustajat/ip-ohj	1899,16			2042,64		
Opetushenkilöstö	2797,75	2980,56	-6,13	3868,00	4298,64	-10,02
Musiikkiopiston opettajat	2276,10	2176,68	4,57	2761,93	2288,26	20,70
Liik/Nuoriso/Kultt/Kirjasto	2496,66	2087,49	19,60	2806,39	2282,58	22,95
Tekninen huoltohenkilöstö		1874,96			2273,82	
Ravitsemus- ja siiv.henkilöstö	1862,56			2094,40		
Maatalouslomittajat	1960,74	1990,88	-1,51	2166,36	2153,26	0,61
Keskimäärin	2300,35	2507,47	0,34	2693,20	2922,96	5,22

Talousarviossa palkat olivat laskettu 0,8 %:n korotuksella. Yleiskorotus toteutettiin sopimusten mukaisena 1.7.2014 lukien siten, että viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 20 euron suuruisella yleiskorotuksella. OVTES:n mukaisesti 20 euron yleiskorotus on toteutettu 0,68 % palkantarkistuksella 1.7.2014 lukien. Yleiskorotuksen lisäksi OVTES:n kalleusluokkien palkkoja on tarkistettu. Henkilöstöjaosto on vuoden 2014 aikana käsitellyt vain yksittäisiä palkantarkistuksia muuttuneen tehtävänkuvan perusteella. Loppuosa vakinaisen henkilöstön keskiansioiden noususta selittyy yksittäisten korkeammin koulutettujen työntekijöiden/viranhaltijoiden palkkauksella.

Koulutus

Työntekijöiden osaamisen kehittämistä koskevat uudet lait, laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja laki koulutuksen korvaamisesta, tulivat voimaan 1.1.2014. Koulutussuunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu edellä tarkoitettuun suunnitelmaan, ja, joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa ja johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea.

Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi (6) tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua useasta eri koulutuksesta ja koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia. Koulutuskorvaukseen oikeuttaa enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti kalenterivuodessa. Koulutuskorvaus haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat työntekijät

	lkm
3 päivää	37
2 päivää	70
1 päivä	37

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 28 tohmajärveläistä nuorta ajalla 2.5–31.7.2014.

