

Tohmajärven kunta

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2015

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 26.4.2016 § 19

Kunnanhallitus 2.5.2016 § 133

Kunnanvaltuusto 13.6.2016 § 25

Sisällysluettelo

JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS.....	1
HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA	1
Henkilöstömäärän kehitys	1
Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain	3
Talousarvioiden suunnitellut henkilöstön lukumäärät viime vuosina	5
Talousarvion suunnitellut henkilölukumäärät ja toteutuneet henkilölukumäärät.....	6
Toteutuneet henkilötyövuodet	9
Henkilöstökulut.....	10
Palkat toimialoittain.....	11
Keskiansiot.....	12
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumat	14
Henkilöstö työsuhdemuodon perusteella.....	16
Sairauslomat.....	16
Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	18
Kuntoutukset ja vuorotteluvapaat.....	18
Työterveyshuolto	19
Koulutukset.....	20
Kesätyöntekijät.....	21
HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	23
Kehityskeskustelu	23
Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen	23
Työterveyshuolto	24
Yhteistyötoimikunta.....	25
Työsuojeluryhmä.....	25
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	25
Palkkausjärjestelmä	26
Henkilöstökysely	26
YHTEENVETO: TULEVAISUUDEN NÄKYMÄÄ JA HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITYSTARPEITA	28

JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS

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

Henkilöstökertomuksessa kuvataan tilastoina henkilöstön määrää, henkilöstörakennetta, henkilöstökustannuksia sekä muun muassa sairauspoissaolotilastojen ja henkilöstökyselyn tulosten kautta henkilöstön toimintakykyä. Henkilöstökertomuksessa kuvataan myös tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja kehittämistoimenpiteitä tarkastellun ajanjakson aikana. Olennainen tavoite henkilöstökertomuksen laatimiselle on myös tulevaisuuden tarkastelu.

Henkilöstöjohtamiselle on asetettu syksyllä 2014 osana kunnan tavoiteohjelmaa vuoteen 2020 saakka seuraavat kunnanvaltuuston päättämät tavoitteet:

- Saatetaan palkkaus- ja johtamisjärjestelmät sekä ohjeistukset ajan tasalle (työn vaativuuden arviointi, henkilökohtaiset lisät) – luottamushenkilötasolla linjataan periaatteet ja budjetti
- Luodaan hyvä työilmapiiri tasapuolisella, oikeudenmukaisella ja kannustavalla johtamisella
- Joustetaan työajoissa yksilöllisesti elämäntilanne huomioiden
- Mahdollistetaan kouluttautuminen ja edistetään työssä jaksamista

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

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

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

HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA

Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2012-2015 (tilanne 31.12.):

vuosi	2012	2013	2014	2015
henkilöstö	319	306	298	279

Tässä henkilöstöluvumäärässä on vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

Tämä henkilöstöluvumäärä ei sisällä sijaisia, oppisopimussuhteisia, palkkatuettuja työsuhteita, sos. työllistämisen varoilla palkkattuja henkilöitä ja sivutoimivia henkilöitä.

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Henkilöstömäärä (vakituiset + määräaikaiset) on pienentynyt 19 henkilöllä vuonna 2015 verrattuna vuoteen 2014.

Vuoden 2015 suurimmat henkilöstömuutokset näkyvät eläkkeelle siirtymisissä. Vuonna 2015 eläköityi kunnan palveluksesta 11 henkilöä. Vakituisten henkilöiden määrä on pienentynyt 15 henkilöllä vuonna 2015 verrattuna vuoteen 2014. Määräaikaisia henkilöitä (pois lukien sijaiset) oli vuonna 2015 neljä henkilöä vähemmän kuin vuonna 2014.

Toimialoittain merkittävimmät henkilöstömäärämuutokset tapahtuivat maatalouden lomituspalveluissa, jossa henkilöstön määrä väheni 15 henkilöllä.

Vakituisten palvelussuhteiden määrä ja muutokset:

MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2012	2013	2014	2015
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	256	249	246	249
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-4	-9	-3	-6
täytetty avoimia virkoja / toimia	2	1	2	0
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	5	8	10	2
siirtynyt siirtosopimuksilla	0	3	0	0
eläkkeelle	-10	-6	-6	-11
vakinaisia 31.12.	249	246	249	234

Palvelussuhteiden määrä 2011-2015 sekä muutos 2014-2015:

	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)					2014-15 muutos
	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	
kokoaikainen	169	167	164	172	160	-12
osa-aikainen	87	82	81	77	74	-3
vakinaiset yhteensä	256	249	245	249	234	-15
kokoaikainen	38	40	37	23	27	4
osa-aikainen	25	30	24	26	18	-8
määräaikaiset yhteensä	63	70	61	49	45	-4
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHT.	319	319	306	298	279	-19
oppisopimussuhteinen	0	0	2	1	1	0
kokoaikainen	7	6	3	4	8	4
osa-aikainen	1	2	5	6	1	-5
palkkatuetut + sos. työll. yhteensä	8	8	8	10	9	2
	327	327	316	309	289	-20
sivutoim. tuntiopettajat:	49	53	51	51	45	-6
muut sivutoimiset:	1	4	3	1	1	0
KAIKKI YHTEENSÄ	377	384	370	361	335	-26

Tämä henkilöstökulumäärä sisältää vakinaiset ja määräaikaiset virat ja toimet sekä oppisopimussuhteiset, palkkatuetut työsuhteet ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt sekä sivutoimiset henkilöt.

Tämä henkilöstölukumäärä ei sisällä sijaisia.

Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain

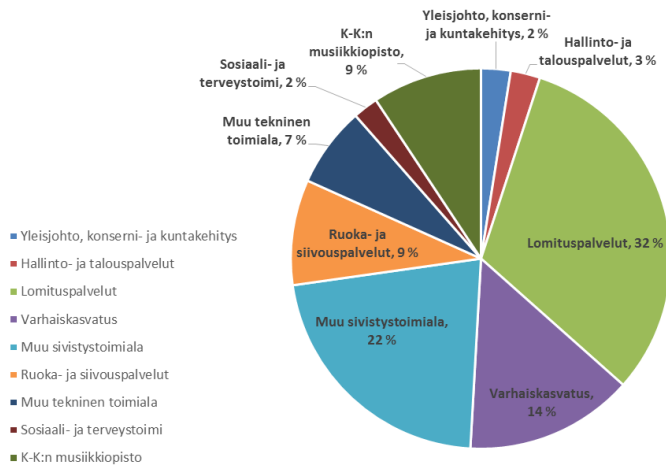
Kunnan henkilöstömäärältään suurimmat toimialat ovat sivistystoimiala ja varhaiskasvatus, lomituspalvelut sekä musiikkiopisto. Nämä toimialat tuottavat palveluita Tohmajärven kunnan asukkaille. Lomituspalvelut ja musiikkiopisto tuottavat palveluita myös muille asiakkaille. Tohmajärven kunta järjestää lakisääteiset sosiaali- ja terveyspalvelut yhteistyössä ulkoisen palveluntuottajan kanssa. Tämän vuoksi kunnan palveluksessa on hyvin vähän sote-henkilöstöä. Sosiaali- ja terveystoimialan virkavastuutehtäviä hoitavat kuitenkin viranhaltijat. Tekninen toimiala mukaan lukien ruoka- ja siivouspalvelut tuottavat kuntalaisille palveluita ja/tai mahdollistavat muiden toimialojen toimintaa. Kunnan talouden ja hallinnon roolina on tukea palveluillaan muiden toimialojen toimintaa sekä mahdollistaa kuntademokratian toteutuminen.

Vakituiset ja määräaikaiset	
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2015
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys	7
Hallinto- ja talouspalvelut	7
Lomituspalvelut	88
Varhaiskasvatus	40
Muu sivistystoimiala	61
Ruoka- ja siivouspalvelut	25
Muu tekninen toimiala	19
Sosiaali- ja terveystoimi	6
K-K:n musiikkiopisto	26
Yht.	279

Tässä henkilöstöluvumäärässä on vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

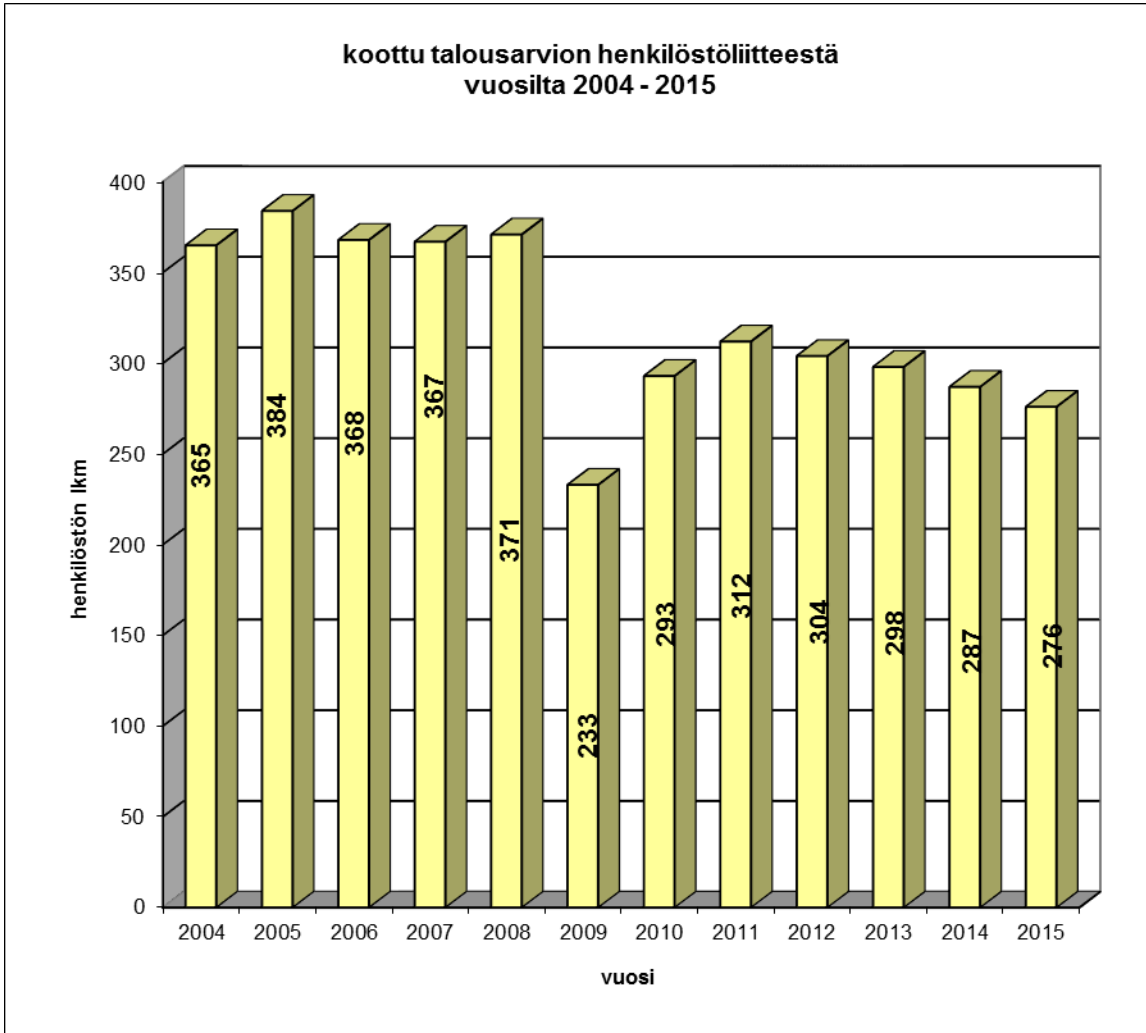
Tämä henkilöstöluvumäärä ei sisällä sijaisia, oppisopimussuhteisia, palkkatuettuja työsuhteita, sos. työllistämisen varoilla palkkattuja henkilöitä ja sivutoimisia henkilöitä.

Vakituiset ja määräaikaiset



Talousarvioiden suunnitellut henkilöstön lukumäärät viime vuosina

Henkilöstön määrän kehitys koottuna talousarvion henkilöstöliitteestä:



- 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 päätyminen 31.12.2012

Talousarvion suunnitellut henkilölukumäärät ja toteutuneet henkilölukumäärät

TOHMAJÄRVEN KUNTA TALOUSARVIOSSA OLEVAT VIRAT JA TOIMET 2015

Taulukossa verrataan talousarvion henkilöstömäärää toteutumaan 31.12.

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

	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos
YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS	4	4			3	3	8	6	-2
Kunnanjohtaja	1	1							
KEHITTÄMISPALVELUT	1	1					8	6	-2
Kehittämispäällikkö	1	1							
Työllisyyskoordinaattori					1	1			
Projektipäällikkö					1	1			
Projektityöntekijä					1	1			
Palkkatukityöntekijät eri hallinnonaloille							8	6	-2
HENKILÖSTÖPALVELUT	2	2							
As- ja henk.sihtööri	1	1							
Toimistosihtööri	1	1							
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	78	70	-8	12	25	13	2	1	-1
HALLINTO- JA TALOUSPALVELUT	7	7					2	1	-1
Talous- ja hallintojohtaja	1	1							
Keskusarkistonhoitaja	1	1							
Keskushall.sihtööri	1	1							
Kirjanpitäjä	1	1							
Palkka- ja eläkesihtööri	1	1							
Palkkasihtööri	1	1							
Reskontranhoitaja	1	1							
Toimistosihtööri									
Toimisto- ja talousassistentti							2		-2
Toimistoapulainen								1	1
LOMITUSPALVELUT	71	63	-8	12	25	13			
Lomituspäällikkö	1	1							
Lomituspalveluohjaaja	1	1							
Lomatoimenohjaaja	2	2							
Toimistosihtööri	1	1							
Maatal.lomittajat	66	58	-8	12	25	13			
SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT	4	4		1	2	1			
Johtava lääkäri, sivutoiminen				1	1				
Sosiaalitoimistonjohtaja	1	1							
Sosiaalitoimistonjohtaja	1	1			1	1			
Sosiaaliohjaaja	1	1							
Toimistosihtööri	1	1							

	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos
SIVISTYSTOIMIALA ilman varhaiskasvatusta	61	56	-5	3	5	2	3	1	-2
HALLINTO	3	4	1						
Sivistysjohtaja	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Koulusihteeri		1	1						
Toimistosihteeri	1	1							
PERUSOPETUS	44	40	-4	3	5	2	2	1	-1
Rehtori									
Luokanopettajat, lehtorit ja pt.tuntiopettajat	34	32	-2	3	4	1			
Koulusihteeri	1		-1						
Koulunkäyntiavustaja	9	8	-1		1	1	2	1	-1
ILTAPÄIVÄTOIMINTA	1	1					1		-1
Ohjaaja	1	1							
Koulunkäyntiavustaja							1		-1
LUKIO	6	4	-2						
Rehtori									
Lukion lehtorit	5	4	-1						
Koulusihteeri	1		-1						
KANSALAI SOPISTO	1	1							
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja									
Kurssisihteeri	1	1							
Sivutoimiset opettajat 40 hlöä									
KIRJASTO- JA KULTTUURIPALVELUT	4	4							
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja	1	1							
Kirjastovirkailija	3	3							
VAPAA-AIKAPALVELUT	2	2							
Liikunnanohjaaja	1	1							
Nuoriso-ohjaaja	1	1							
VARHAISKASVATUS	33	32		5	8	3		1	1
Hallinto									
Varhaiskasvatuksen päällikkö	1	1							
Toimistosihteeri	1	1							
Lasten päiväkotihoido ja esiopetus									
vastaava lastentarhanopettaja	1	1							
lastentarhanopettajat	5	5		1	2	1			
lastenhoitaja	3	3							
lähihoitaja	4	4		3	5	2		1	1
Perhepäivähoito									
Perhepäivähoitajat	16	16		1		-1			
Lähihoitaja	1	1							
Lastenhoitaja									
Erityisvarhaiskasvatus									
kiertävä erityislastentarhanopettaja	1		-1		1	1			

	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	26	26		3		-3			
Rehtori	1	1							
Toimistosihiteeri	2	2							
Asiakassihiteeri	1	1							
Kalustovastaava	1	1							
Musiikinopettajat ja yhteiset päätoim.tuntiopettajat	21	21		3		-3			
TEKNINEN TOIMIALA	45	42	-2	1	2	1	2	1	-1
HALLINTO JA YHDYSKUNTASUUNN.	6	5							
Tekninen johtaja	1	1							
Kunnaninsinööri osa-aikainen	1	1							
Kuntatek.päällikkö (hoitaa tekn.joht.teht.)									
Kiinteistöpäällikkö	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Toimistosihiteeri 3 kk	1								
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						
Ilta- ja yövalvoja							1	1	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	24	23	-1	1	2	1	1		-1
Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö	1	1							
Ruokapalveluesimies	1	1							
Keittäjät	11	10	-1						
Ravintemistryöntekijä	2	2							
Laitoshuoltajat	9	9		1	2	1	1		-1
PALVELULAITOKSET	3	3							
Puuseppä	1	1							
Kunnallistekn.työntekijä	1	1							
Kiinteistöhoitaja	1	1							
RAKENNUSVALVONTA	1	1							
Rakennustarkastaja	1	1							
Toimistosihiteeri									
VESIHUOLTOLAITOS	4	3	-1						
Palvelusihteeri	1	1							
Vesi- ja jätevesilaitoksenhoitaja	3	2	-1						
HENKILÖLUKUMÄÄRÄ YHTEENSÄ	251	234	-15	25	45	20	15	10	-5

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

Toteutuneet henkilötövuodet

TOTEUTUNEET HENKILÖTYÖVUODET 2015 KUSTANNUSPAIKOITTAIN			
ILMAN SIIAISIA JA SIVUTOIMISIA SEKÄ KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ			
HTV1 = Perushenkilötövuodet			
HTV2 = Vähennetty palkattomat			
HTV3 = Vähennetty kaikki keskeytykset (vähennetty kaikki palkalliset ja palkattomat vapaat: vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat, koulutukset jne.)			
	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	6,04	5,78	4,94
Kunnanjohtaja ja kehittämisspalvelut	4,74	4,68	4,21
HUOM! Keh.palvelut sisältää myös sosiaalisen työllistämisen Henkilöstö- ja asuntopalvelut	1,30	1,10	0,73
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	82,66	79,16	65,25
Hallinto- ja talouspalvelut	7,76	7,74	6,57
Lomituspalvelut	74,90	71,42	58,68
SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMI	5,21	4,47	3,36
SIVISTYSTOIMIALA	61,46	58,38	52,97
Hallinto	2,98	2,98	2,33
Perusopetus	45,06	42,81	39,99
Iltapäivätominta	1,14	0,99	0,80
Lukio	4,55	3,94	3,77
Kansalaisopisto	1,29	1,29	1,02
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta	4,54	4,48	3,45
Vapaa-aikapalvelut	1,89	1,89	1,61
VARHAISKASVATUS	38,54	34,92	27,21
Hallinto	2,00	1,19	0,86
Päiväkotihoido, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	20,71	18,91	14,38
Perhepäivähoido	15,83	14,82	11,97
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	22,84	19,76	18,52
Hallinto	5,00	4,97	4,15
Opetus	17,84	14,79	14,37
TEKNINEN TOIMIALA	47,36	46,21	37,00
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	3,39	3,39	2,58
Liikenneväylät ja yleiset alueet	1,18	1,18	0,89
Palvelulaitokset	3,87	3,86	3,26
Rakennusvalvonta	1,15	1,15	0,97
Vesilaitos	4,26	4,26	3,41
Ruokapalvelut	14,40	13,42	10,62
Siivouspalvelut	11,20	11,20	9,14
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	7,90	7,75	6,13
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	264,10	248,67	209,26

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2015 yhteensä 13 147 012 euroa. Henkilöstökulut olivat vuonna 2015 696 837 euroa pienemmät kuin vuonna 2014.

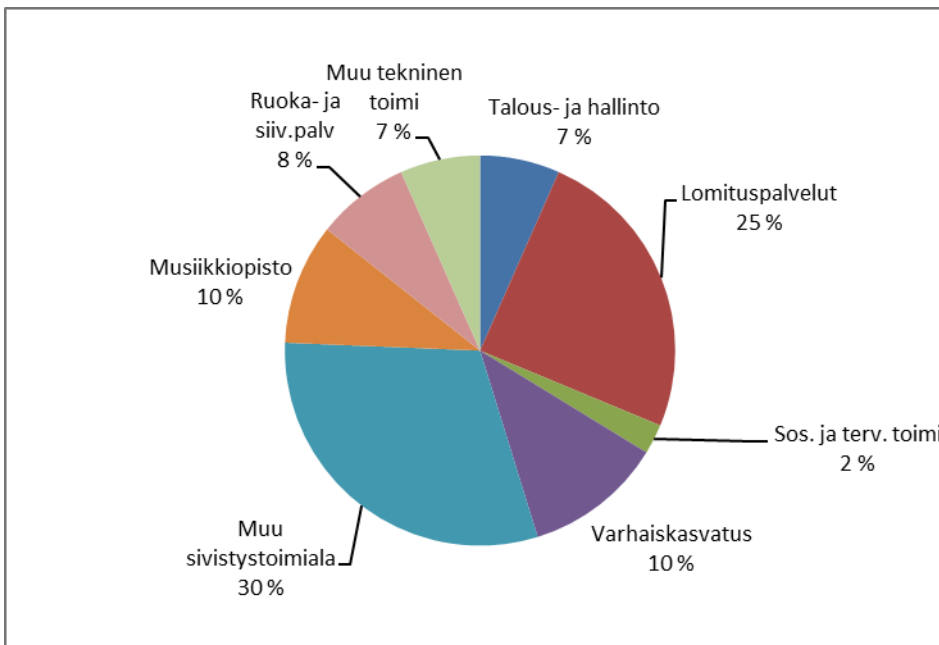
Henkilöstökulut €	2013	2014	2015	Muutos
Palkat ja palkkiot	9 166 143	9 920 498	9 459 364	-461 134
Muut henkilösivukulut	558 248	634 069	598 644	-35 425
Eläkekulut	3 184 534	3 289 282	3 089 004	-200 278
Yht.	12 908 925	13 843 849	13 147 012	-696 837



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

Varhe-maksu eli varhaiseläkemeno- perusteinen maksu	
Vuosi	€
2013	167 090
2014	185 212
2015	153 664

Palkat toimialoittain



1 000 €	2013	2014	2015
Talous- ja hallinto	526	582	625
Lomituspalvelut	2463	2533	2333
Sos. ja terv. toimi	133	213	234
Varhaiskasvatus	977	1104	1086
Muu sivistystoimiala	2825	3034	2877
Musiikkiopisto	903	976	948
Ruoka- ja siiv.palv	720	793	729
Muu tekninen toimi	619	685	627
Yhteensä	9166	9920	9459

Keskiansiot

Ammattiryhmä	Tehtäväkohtainen palkka		Palkka-ero-%
	Naiset	Miehet	
Joht./itsen. asemassa olevat	3560,06	4134,99	-13,90
Toimistohenkilöstö	2126,44		
Varhaiskasvatushenkilöstö	2002,03		
Koulunkäyntiavustajat/ip-ohj	1892,65		
Opetushenkilöstö	2854,47	2943,42	-3,02
Musiikkiopiston opettajat	2302,80	2185,39	5,37
Liik/Nuoriso/Kultt/Kirjasto	2184,96	2106,21	3,74
Tekninen huoltohenkilöstö		1875,72	
Ravitsemus- ja siiv.henkilöstö	1863,98		
Maatalouslomittajat	1962,44	1990,72	-1,42
Keskimäärin	2305,54	2539,41	-1,85

Palkkatilaston analyysi

Tilastossa on vakituiset henkilöt (pois lukien sivutoimiset henkilöt). Osa-aikaisten henkilöiden palkat on muutettu kokoaikaisiksi vertailtavuuden vuoksi.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palkkavertailussa on tarkoituksenmukaisinta henkilöstökertomuksessa verrata tehtäväkohtaisia palkkoja: keskimäärin kunnassa on naisten ja miesten välillä hyvin pieni ero tehtäväkohtaisissa palkoissa. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 1,85 % korkeampi kuin naisilla. Maatalouslomittajien tehtäväkohtaiset palkat ovat lähes samat naisilla ja miehillä: eroa on vain 1,42 % miesten hyväksi. Suurin ero naisten ja miesten välillä tehtäväkohtaisissa palkoissa on johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien henkilöiden ryhmässä. Tässä ryhmässä miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 13,90 % korkeampi kuin naisilla. Tämä johtuu siitä, että ryhmä on lukumäärältään varsin pieni ja kaikkein johtavimmissa tehtävissä olevat henkilöt ovat miehiä.

Musiikkiopiston naisopettajilla on keskimäärin 3,2 % korkeampi tehtäväkohtainen palkka kuin miesopettajilla. Liik/Nuoriso/Kulttuuri/Kirjasto -ryhmässä on huomattavasti alle 10 henkilöä yhteensä, joten palkkaerojen luotettava analysointi ei ole mahdollista. Toimistotehtävissä, varhaiskasvatustehtävissä,

koulunkäyntiavustustehtävissä sekä ravitsemus- ja siivoustehtävissä työskentelevät henkilöt ovat pelkästään naisia. Tekninen huoltohenkilöstö on täysin miesvaltainen ala.

Valtakunnallisten pääsopijapuolten sopimat palkkoihin vaikuttavat muutokset

Vuoden 2015 aikana toteutettiin eri sopimusaloilla seuraavat palkkoihin vaikuttavat muutokset, joista olivat sopineet valtakunnalliset kunnalliset pääsopijaosapuolet (alla tiivistelmä tärkeimmistä kohdista):

OVTES

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.7.2015 lukien 0,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Vastaavasti korotettiin myös hinnoittelutunnuksen mukaisia peruspalkkoja, vähimmäispalkkoja sekä palkka-asteikkojen ala- ja ylärajoja. Myös euromääräisiä tuntiopettajien tuntipalkkioita korotetaan 0,4 prosentilla.

TS

Palkantarkistus 1.7.2015 toteutettiin paikallisena järjestelyeränä, jonka suuruus oli 0,29 prosenttia TS:n palkkasummasta.

KVTES

Sopimuskorotuserä käytettiin työaikaluvun jaksotyöaika määräysten uudistamiseen, eräiden palkkahinnoitteluliitteiden uudistamiseen ja palkkahinnoittelukohtien peruspalkkojen korottamiseen ja omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien peruspalkkojen korottamiseen 1.7.2015 alkaen. Edellä kuvatun ratkaisun kustannusvaikutus oli KT Kuntatyöntantajien antaman tiedon mukaan keskimäärin 0,3 prosenttia KVTES-palkkasummasta. Palkantarkistukseen 1.7.2015 lukien varattu korotus käytettiin kokonaan keskitetysti sopijaosapuolten sopimalla tavalla, joten 1.7.2015 lukien KVTES:ssa ei ollut yleiskorotusta tai paikallista järjestelyerää.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumat

Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
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
31.12.2015	49,9	65	48,9	169	50,3

Määräaikaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
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
31.12.2015	39,7	16	39,8	30	39,7

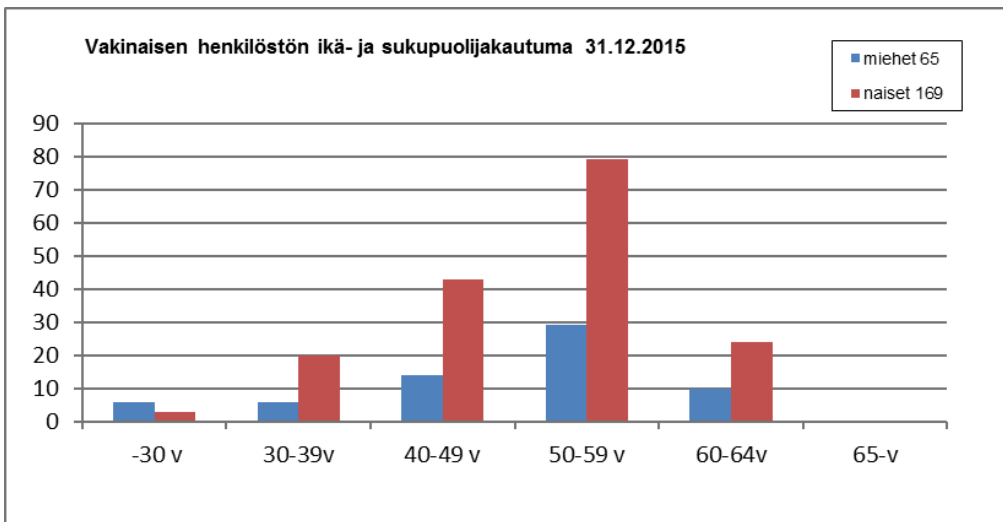
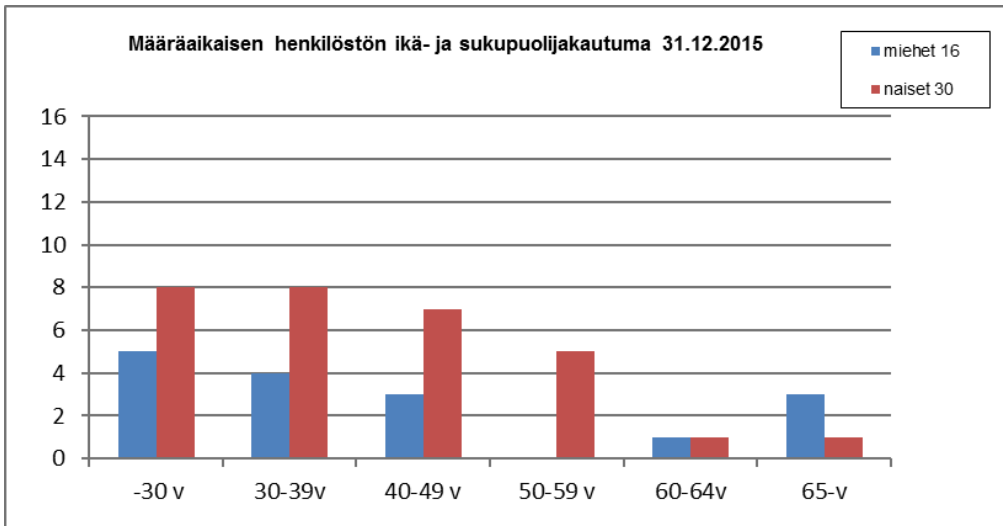
Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2011	47,4	84	47,3	235	47,4
31.12.2012	47,2	97	46,9	230	47,3
31.12.2013	47,0	97	47,3	219	46,8
31.12.2014	47,6	91	45,0	218	48,7
31.12.2015	48,2	81	47,1	199	48,7

Koko henkilöstön keski-ikä on 48,2 vuotta ja vakituisten henkilöiden keski-ikä on 49,9 vuotta. Henkilöstö on ikärakenteeltaan keski-ikäistynyttä noin viisissäkymmenissä ikävuosiltaan. Määräaikaisten keski-ikä on 39,7 vuotta eli noin kymmenen vuotta alempi kuin vakituisella henkilöstöllä tai keskimäärin koko henkilöstöllä. Viime vuosina vakituisen henkilöstön ja koko henkilöstön osalta keski-ikä on noussut. Määräaikaisten osalta trendi on ollut päinvastainen: määräaikaisten osalta keski-ikä on hieman laskenut viime vuosina. Kunnan henkilöstöstä 71 % on naisia ja 29 % miehiä.

Vakinainen henkilöstö toimialueittain 31.12.2015

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Hallinto	2	53,0	9	55,8
Lomitus	25	47,6	38	49,5
Sosiaali ja terv.toimi	0	0	4	49,3
Sivistystoimi	15	49,5	73	49,6
Musiikkiopisto	7	38,0	19	48,0
Tekninen toimi	16	54,7	26	53,0

Toimialoittain tarkasteltuna iäkkäintä vakituista henkilöstöä on hallinnon toimialalla ja teknisellä toimialalla, mikä näkyy eläke-ennusteissa näillä toimialoilla.



Henkilöstö työsuhdemuodon perusteella

MÄÄRÄAIKAISET JA SIJAISET 31.12.2015

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Oppisopimus suhteinen	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO	3	1	2		6	
LOMITUS	25	1			26	
SOSIAALI- JA TERV.TOIMI	3	1			4	
PERUSOPETUS JA LUKIO	13	2	2	1	18	4
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT					0	
KANSALAI SOPISTO	24	1			25	25
VARHAISKASVATUS	8	5	1		14	
KIINTEISTÖHENKILÖSTÖ			3		3	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	2	2			4	
MUSIIKKIOPISTO	12	8			20	17
	90	21	8	1	120	46

Sairauslomat

Tohmajärven kunnassa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2015 keskimäärin 11 kalenteripäivää henkilöä kohti. Tohmajärven kunnassa on sairauspoissaolopäiviä vähemmän kuin keskimäärin kunta-alalla valtakunnallisesti. Saatavilla olevan valtakunnallisen tilaston mukaan vuonna 2013 kunta-alalla sairastettiin keskimäärin 16,17 kalenteripäivää (Lähde: Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus).

Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä on vähentynyt kaksi kalenteripäivää. Lisäksi suunta vuodesta 2011 lähtien on ollut sairauspoissaolopäivien keskimääräisen kalenteripäivien määrässä myönteisesti laskusuunnassa.



**Sairauslomien pituudet työpäivinä ja kalenteripäivinä
(vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstö ilman sivutoimisia)**

(ei sisällä työtaturmia ja ammattitauteja)

	< 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90	91-180	181-	Työpivät yhteensä	Kalenteri- päivät yhteensä	Henki- löstö 31.12.	keskim. tpv/hlö	keskim. kpv/hlö
YHTEENSÄ	447	1081	344	333	262	0	2467	3397	304	8,12	11,17

Henkilöstö 31.12. sisältää vakituiset, määräaikaiset, sijaiset ja palkkatuetut. Luku ei sisällä sivutoimisia henkilöitä.

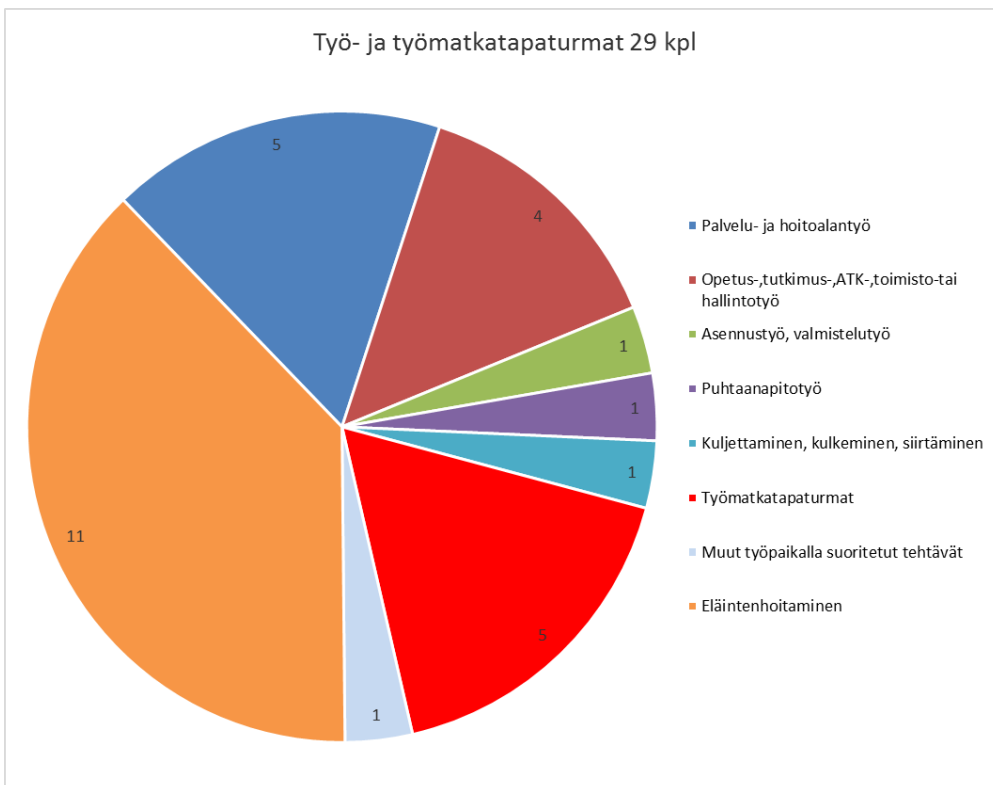
Sairauspoissaolojen painopiste on keskipitkissä sairauspoissaoloissa kestoltaan 4-29 päivän sairauslomien pituuksissa, joita oli yhteensä 1081 työpäivää. Keskipitkiin sairauslomiin voi liittyä riskiä niiden muuttumisesta hyvin pitkiksi työkyvyttömyyskausiksi, mitä voidaan ennaltaehkäistä varhaisen tuen toimenpiteillä.

Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolot (työssä tai työmatkalla)

Tapaturma-poissaolot	Työpäivät yhteensä 2014	Työpäivät yhteensä 2015	Kalenteri-päivät yhteensä 2014	Kalenteri-päivät yhteensä 2015
Lomituspalvelut	119	71	175	98
Muut toimialat	4	89	6	127
Yhteensä	123	160	181	225

Ammattitaudeista johtuvat poissaolot	Kappale-määrä (henk.) 2014	Kappale-määrä (henk.) 2015	Työpäivät yhteensä 2014	Työpäivät yhteensä 2015	Kalenteri-päivät yhteensä 2014	Kalenteri-päivät yhteensä 2015
	4	4	531	389	773	565



Kuntoutuspäiviä toimialoittain	2012		2013		2014		2015	
	pv	henk	pv	henk	pv	henk	pv	henk
HALLINTO	7	1	10	1	5	1	17	1
LOMITUS	33	6	63	7	33	5	91	7
SOS. JA TERVEYS					5	1		
SIVISTYS	42	6	40	4	55	4	98	9
TEKNINEN	14	2	30	3	20	3	5	1
MUSIIKKIOPISTO	10	17	5	1	20	3	68	4
YHTEENSÄ	106	32	148	16	138	17	279	22
Määräaik.kuntoutustuella	865	4	394	2	730	2	515	2
Vuorotteluvapaat (pv)	1792	10	944	7	529	3	913	6
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	179		135		176		152	

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2013*	2014	2015
Työterveyslääkäri			
lakisääteisiä terveystarkastuksia (kpl) I lk	95	92	33
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	442	474	529
Yhteensä	537	566	562
Työterveyshoitaja			
lakisääteisiä terveystarkastuksia (kpl) I lk	156	158	220
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	178	194	138
Yhteensä	334	352	358
Asiantuntijat			
fysioterapeutit (kpl) I lk	15	62	45
psykologit (kpl) I lk	9	34	15
Yhteensä	24	96	60
Sairaanhoidon toimintatiedot			
erikoislääkärit (kpl) II lk	10	8	0
psykologit (kpl) II lk	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat	160	222	293
Yhteensä	170	230	293

* Laskutavan muutos Kelan ohjeissa

Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset:

Vuosi	Kustannukset/€	Kustannukset/ työntekijä/€	Kustannukset Kelakorvauksen jälkeen/€	Kustannukset netto / työntekijä/€
2013	101 058,11	317,97	46 067,55	144,87
2014	109 116,37	343,13	49 306,27	155,05
2015	105 202,36	335,04	47 677,96	151,84

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset työnantajalle vuonna 2015 olivat Kelalle tehdyn korvaushakemuksen mukaan 105 202,36 euroa. Maatalouslomittajien osuus oli tästä summasta 21 509,58 euroa. Mela

(Maatalousyrittäjien eläkelaitos) korvaa kunnalle lomittajien työterveyshuollon kustannuksia. Kela tukee työterveyshuollon tavoitteiden saavuttamista korvaamalla työterveyshuollon kustannuksia työnantajalle.

Kelan työterveyshuoltotilaston (2013) mukaan työnantajien ilmoittamat työterveyshuollon kustannukset ovat keskimäärin 164 603 euroa (kokoluokka: työpaikan suuruus 100–499 työntekijää). Työnantajien ilmoittamat työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohti olivat keskimäärin 469,25 euroa. Tohmajärven Kelalle ilmoittama työterveyshuollon kustannus per työntekijä vuonna 2015 oli 335,04 euroa. Tohmajärven työterveyshuollon kustannukset ovat siis valtakunnallisesti saman kokoluokan työnantajiin verrattuna keskimääräisiä kustannuksia pienemmät. Kelalle tehdyn hakemuksen mukaisesti Kela-korvauksen jälkeen kustannus työnantajalle on 151,84 e/työntekijä.

Koulutukset

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja kunta on hakenut koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Populus-järjestelmään raportoitiin yhteensä 408 koulutuspäivää. Koulutuskorvaukseen oikeuttaa työntekijää kohti enintään kolme koulutuspäivää kalenterivuodessa.

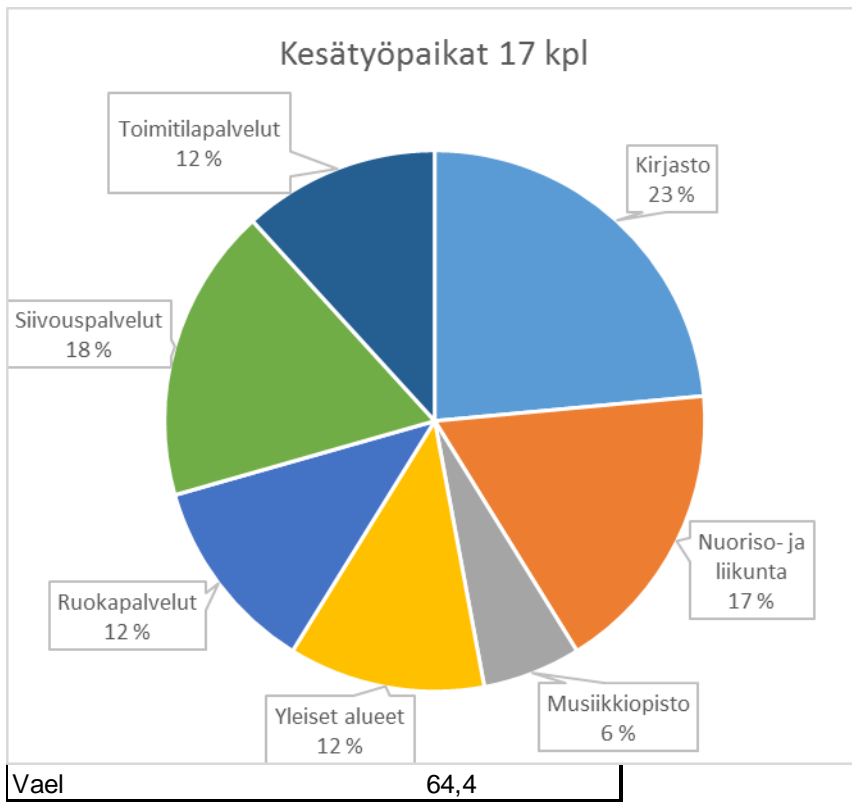
Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	32 henkilöä	32
Kaksi koulutuspäivää	29 henkilöä	58
Kolme koulutuspäivää	106 henkilöä	318
		408

Kesätyöntekijät

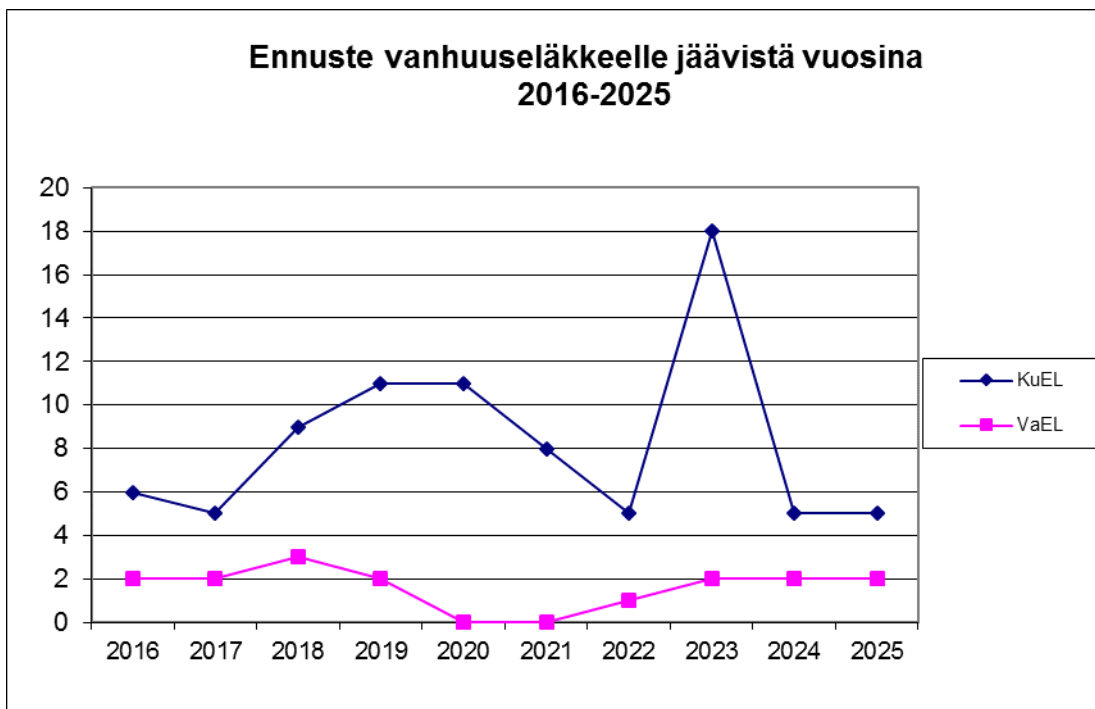
Tohmajärven kunta työllisti 17 tohmajärveläistä nuorta ajalla 1.6. - 27.7.2015.

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin.

Kirjasto	4
Nuoriso- ja liikunta	3
Musiikkiopisto	1
Yleiset alueet	2
Ruokapalvelut	2
Siivouspalvelut	3
Toimitilapalvelut	2
Yhteensä	17



Tohmajärven kunnassa vuonna 2015 jätiin vanhuuseläkkeelle (työeläke) keskimäärin 64,6 vuoden iässä. Valtakunnallisesti vuonna 2015 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli työeläkejärjestelmässä 61,1 vuotta (Lähde: Eläketurvakeskus).



ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2016-2025

Henkilökohtaisen eläkeiän tai 63 vuoden iän täyttymisen perusteella

Palvelussuhde voimassa 31.12.2015

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	YHT.
Talous ja hallinto	2	1	1	1	1	1	2		1		10
Lomituspalvelut		2	6	2	2		3	4	1		20
Muu sivistystoimiala	2	2	3	4	1		1	4	1	3	21
Varhaiskasvatus	2	1	2	2	3	2		2	1	1	16
Tekninen toimiala	2	1		4	2	5		6	2	3	25
K-K:n musiikkiopisto					2			4	1		7
Yhteensä	8	7	12	13	11	8	6	20	7	7	99

Ennusteessa vanhuuseläkkeelle jäävistä henkilöistä Tohmajärven kunnassa näyttäisi suhteellisesti eniten eläköitymistä olevan toimialojen nykyisiin henkilöstömääriin verrattuna talouden ja hallinnon toimialalla sekä teknisellä toimialalla.

Päätöksenteossa on otettava huomioon eläköitymisen vaikutukset palvelujen tuottamiseen: kuinka moni henkilö eläköityy ja mistä tehtävistä. Samalla on arvioitava tulevaisuuden osaamistarpeita kunnassa: mille toimialoille, mihin tehtäviin ja erityisesti millaista osaamista tarvitaan. Tässä tulevaisuuden tarkastelussa on otettava huomioon muun muassa vuoden 2019 aluehallintouudistus sekä kunnan omat strategisesti valitsevat toiminnan kehittämisen painopisteet. Mahdolliset uusrekrytoinnit eivät välttämättä tarkoita uuden henkilön rekrytointia täysin samaan tehtävään tai samanlaisilla osaamisvaatimuksilla olevaan tehtävään, josta henkilö on eläköitynyt tai eläköitymässä.

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ

Kehityskeskustelu

Esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu on keskustelevan työyhteisön työkalu, jolla tavoitellaan muun muassa työhyvinvoinnin edistämistä, tavoitteiden asettamista ja seuraamista sekä osaamisen kehittämistä. Tohmajärven kunnassa kehityskeskustelutoimintamalli koskee koko henkilöstöä. Kunnassa on esimiehille ja työntekijöille yhteiset ohjeistukset ja keskustelupohjat kehityskeskusteluiden käymiseen. Vaihtoehtona on yksilötason kehityskeskustelulle joissakin tilanteissa ns. ryhmäkehityskeskustelu.

Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen

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

ylimääräisiä kustannuksia. Työsuojelun toimintaohjelmassa on sovittu 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. Lisäksi kunnassa on käytössä ”Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli”.

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

Työyhteisön virkistystoimintaan oli vuonna 2015 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Uudistettu henkilöstövirikistysmäärärahakäytäntöä ei ollut tiedotuksesta huolimatta vielä täysin omaksuttu. Tässä on yhä parannettavaa vuonna 2016.

Koko kunnan henkilöstön yhteinen henkilöstöjuhla järjestettiin joulukuussa musiikkiopistolla. Tilaisuuteen osallistui noin 75 henkilöä. Tilaisuudessa oli myös osuus palvelusvuosimuistamisille. Vuoden 2015 aikana muistettiin yhtä henkilöä 40 palvelusvuodesta ja yhdeksää henkilöä 30 palvelusvuodesta kunnan muistamisäännön mukaisesti.

Kunnassa on käytössä henkilöstöetuna ravintoetu. Ravintoetu on järjestely, jossa työnantaja tarjoaa palkansaajalle aterian käypää hintaa alempaan hintaan työnantajan maksaen osan ja työntekijän maksaen itse osan aterian hinnasta. Ravintoetua käytettiin 4562 kertaa vuoden 2015 aikana. Sen kustannukset työnantajalle olivat 5 226 euroa. Verrattuna edellisvuoteen ravintoedun käyttö kasvoi huomattavasti vuoden 2015 aikana. Kunnassa on henkilöstölle tarjolla ns. tyky-liikuntatunti. Mahdollisuuden työtehtävien salliessa osallistua kerran viikossa tunnin mittaiseen ohjattuun liikuntatuntiin tarttui viikoittain noin 10–20 työntekijää.

Työnantaja tukee osallistumista Kelan hyväksymään työkykyä ylläpitävään ja parantavaan varhaiskuntoutukseen maksamalla viikon palkan koko kuntoutusjakson ajalta. Vuonna 2015 Kelan tukemaan TYK-kuntoutuksen osallistui 22 työntekijää. Kuntoutuksen pääasiallisena tavoitteena työnantajan näkökulmasta on saada toiminnallisia työvuosia lisää.

Työhyvinvointia lisäävistä keinoista käytössä ovat olleet myös mahdollisuus pitää vuorotteluvapaata ja osa-aikaeläkejärjestelyt. Työajoissa joustetaan ja osittainen etätyöskentely mahdollistetaan yksilöllisesti työntekijän elämäntilanne huomioiden siltä osin kuin se on mahdollista toiminnan luonne huomioon ottaen. Asiasta sovitaan esimiehen kanssa.

Työssäjaksamista on pyritty tukemaan ohjaamalla henkilöstöä pitämään kaikki ansaitut vuosilomat ajallaan, koska työhyvinvoinnin ylläpitämisessä vuosilomat ovat keskeisessä asemassa. Virkeät, levänneet työntekijät ovat tuottavampia ja tehokkaampia.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmakauden vuoden 2015 keskeisissä työterveyshuollollisissa tavoitteissa edistyttiin. Jatkettiin työpaikkaselvitysten tekemistä kunnan eri yksiköissä. Lisäksi jatkettiin terveystarkastusten

toteuttamisessa siirtymistä asteittain ikäkausitarkastusten sijasta työyhteisötarkastuksiin. Lisäksi tavoitteissa mainittiin työuupumuksen havainnoiminen. Työterveyshuolto on koettu sekä esimiehen että työntekijän kumppaniksi ja tärkeäksi asiantuntijaksi työntekijän tilanteen kartoittamiseksi ja jatkotoimenpiteiden suunnittelemiseksi.

Vuoden 2015 aikana työterveyshuollon palveluntuottajan myönteistä kehitystä oli palveluntuottajan omassa henkilöstöresursoinnissa työterveyshoitajan vakiintuminen. Vuotta kuitenkin leimasi yhä lääkärien tiheä vaihtuminen sekä riittävän laadukkaaksi ja oikea-aikaiseksi koettu työterveyslääkäripalvelu. Työnantajan ja palveluntuottajan välillä loppuvuoden aikana käydyn keskustelun johtopäätöksenä palveluntuottaja kehitti kunnalle tuottamaansa työterveyslääkäripalvelua.

Toimintavuoden aikana on yleislääkäritasoinen sairaanhoito tarpeellisine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen kuulunut edelleen työterveyshuoltoon. Myös erikoislääkärikäynti tai-konsultointi sekä fysioterapeutin palvelut (lääkäriin läheteellä) ovat olleet osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Yhteistyötoimikunta

Lakisääteiseen työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimeen yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnanhallituksen henkilöstöjaoston jäsenet, ay-luottamushenkilöt, kunnanjohtaja ja henkilöstösihteri. Vuoden 2015 aikana yhteistyötoimikunta käsitteli seuraavia aiheita: kunnan talouden toteumaa, talousarvion valmistelua, Pohjois-Karjalan maakunnallista sote-hanketta (Siun Sote), palkkausjärjestelmän kehittämiseen liittyviä asioita, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2016 sekä henkilöstökyselyn toteuttamista.

Työsuojeluryhmä

Lakisääteisenä työsuojeluasioita valmistelevana ja valvovana elimenä toimii työsuojeluryhmä. Työsuojeluryhmän jäsenet ovat työsuojelupäällikkö sekä kaksi työsuojeluvaltuutettua (lisäksi heillä varatyösuojeluvaltuutetut). Kutsuttuna työsuojeluryhmän sihteerinä toimii henkilöstösihteri. Työsuojeluryhmän jäsenet kutsutaan myös yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Työsuojeluryhmässä käsiteltiin muun muassa seuraavia aiheita: vuoden 2014 työsuojelukertomus, työsuojelun toimintaohjelman (periaateohjelman) päivittäminen vuodelle 2015, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen, työnantajan korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista. Lisäksi työsuojeluryhmä käsitteli Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastusten tarkastuskertomukset. Työtapaturmien määrää seurattiin tapaturmailmoitusten kautta. Työsuojeluryhmässä käsiteltiin myös uuden työtapaturma- ja ammattitautilain muutoksia ja niistä tiedottamista koko henkilöstölle. Työsuojelutoiminnassa korostetaan jatkuvasti olevan osa arkielämän toimintaa ja kaikkien tulee siihen osallistua omalta osaltaan.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunta tukee henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Tohmajärven henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kerätään henkilöstön osaamisen kehittämisen ja koulutusten osalta yleisiä linjauksia siitä minkä osa-alueiden osaamisen kehittäminen ja minkä osa-alueiden koulutukset nähdään tärkeiksi.

Näkökulmassa korostuu nykyhetken lisäksi tulevaisuuteen katsominen. Lisäksi korostetaan vaihtoehtoisten henkilöstön kehittämisen menetelmien käyttöä koulutusten lisäksi.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa säätävän lain (2007/449) mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitettiin vuodelle 2016 loppuvuoden 2015 aikana. Vuoden 2015 aikana työntekijöille on järjestetty koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi edellisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti.

Palkkausjärjestelmä

Vuoden 2015 aikana työstettiin kunnan palkkausjärjestelmän uudistamista. Palkkausjärjestelmän kehittämistyö on tarkoittanut sekä palkkausjärjestelmän työkalujen (lomakkeet, ohjeet, viestintä- ja koulutusmateriaali) työstämistä että paikallisia neuvotteluita henkilöstön edustajien kanssa. Tärkeiksi yhteisiksi arvoiksi palkkausjärjestelmän kehittämisessä on todettu palkkausjärjestelmän kannustavuus, oikeudenmukaisuus sekä johdonmukaiset ja selkeät prosessit.

Perus- ja lukio-opetuksen uusi tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmä otettiin käyttöön OVTES-sopimusallalla. Musiikkiopiston tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmän uudistaminen aloitettiin loppuvuoden aikana. Lisäksi vuoden aikana työstettiin eteenpäin KVTES ja TS -sopimusalojen palkkausjärjestelmän uudistamista. KVTES ja TS -sopimusalojen palkkausjärjestelmän uudistamistyössä on keskitytty erityisesti tehtäväkuvausten päivittämiseen sekä tehtävän vaatavuuden arvioinnin ja työsuorituksen arvioinnin prosessien kehittämiseen.

Henkilöstökysely

Loppuvuoden 2015 aikana toteutettiin henkilöstön työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä kartoittava henkilöstökysely. Vastaava henkilöstökysely toteutettiin alkuvuodesta 2012 nimellä ”Kysely Tohmajärven kunnan henkilöstölle työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä”. Vuoden 2015 henkilöstökyselyn vastausaste oli 34,5 %. Vastausasteen perusteella kyselyn tuloksia voidaan pitää riittävän luotettavina tulosten tulkinnan ja johtopäätösten tekemisen kannalta.

Vuoden 2015 henkilöstökyselyn tuloksia vertailtaessa vuonna 2012 tehtyyn henkilöstökyselyn tuloksiin on havaittavissa selkeä myönteinen kehitys Tohmajärven kunnan työyhteisön työtyytyväisyydessä. Henkilöstön tyytyväisyys on parantanut lähes kaikissa henkilöstökyselyn väittämissä.

Henkilöstökyselyssä 2015 oli 64 sellaista väittämää, joista on käytössä vertailutulos vuoden 2012 henkilöstökyselystä. Näistä kyselyn 64 väittämästä 60:ssä väittämässä henkilöstön tyytyväisyys on parantunut. Henkilöstön työtyytyväisyys on parantunut esimerkiksi seuraavissa asioissa: esimiestyö, sisäisen viestintä ja vuorovaikutus, palautteen saanti, vaikuttamismahdollisuudet työssä, kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet sekä työsuhde-edut.

Henkilöstökyselyn tuloksia on viestitty ja käsitelty kunnassa laajasti eri yhteyksissä: kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa, johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa sekä toimialoilla ja työyksiköissä. Henkilöstökyselyn tuloksia hyödynnetään esimiestyössä. Jos työyksikössä tai toimialalta vastasi vähintään viisi henkilöä, esimies sai tulosraportin itsensä ja henkilöstönsä käyttöön tulosten purkutilaisuuksia varten. Esimiehille jaettiin myös ohjeistusta tulosten käsittelyyn henkilöstön kanssa. Purkutilaisuuksien tavoitteena oli yhteisen tulosten käsittelyn lisäksi oman toimialan tai työyksikön työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä edistävän

kehittämissuunnitelman laatiminen. Tarkoitus on osallistaa henkilöstö oman työyhteisönsä toiminnan sekä työhyvinvointinsa kehittämiseen.

Kevättalven 2015 aikana toteutettiin maatalouslomittajille oma henkilöstökysely, jota käsiteltiin muun muuassa lomittajien yhteisessä tilaisuudessa.

YHTEENVETO: TULEVAISUUDEN NÄKYMÄ JA HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITYSTARPEITA

Tohmajärven kunnassa tulee jatkossa panostaa edelleen palkkausjärjestelmän kehittämiseen henkilöstöjohtamisen painopisteenä. Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja toimeenpano jatkuu vuoden 2016 aikana. Lisäksi esille on tullut jatkuva koordinaation tarve palkkausjärjestelmän ylläpitoon liittyvissä asioissa. Tulee myös käydä keskustelua palkka-asioita koskevista päätäntävaltuuksista kunnassa.

Henkilöstöjohtamisen perusprosesseja on perehdytys. Perehdytyksen materiaalien uudistaminen on ollut alkuvuoden 2016 työlistalla. Materiaali sisältää perehdytyksen yleisiä linjauksia koskevan perehdytyspolitiikan, oppaan uudelle työntekijälle sekä pohjan kirjallisen työhön perehdyttämissuunnitelman laatimiselle.

Työhyvinvointia ja työkykyä koskevissa keskusteluissa on noussut esille tarve kokonaisvaltaisen työhyvinvointisuunnitelman laatimiselle. Työhyvinvointisuunnitelmassa esimerkiksi kuvattaisiin työhyvinvoinnin nykytilaa, tunnistettaisiin toisaalta hyvinvoinnin esteitä ja toisaalta voimavaratekijöitä, määriteltäisiin työhyvinvoinnille päämääriä ja tavoitteita sekä laadittaisiin toimintasuunnitelmaa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteiden valinnoissa työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi tulee arvioida eri toimenpidevaihtoehtojen todellista vaikuttavuutta kunnan henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Osana sekä työhyvinvoinnin että tuloksellisuuden kehittämistä esimiestyön kehittäminen on edelleen tärkeää. Kuukausittaisissa esimiespalavereissa jatketaan yhteisten käytäntöjen luomista. Esimiespalaverit tulevat olemaan luonteeltaan tiedon jakamisen lisäksi myös keskustelevia, koulutuksellisia ja valmentavia. Aiheena vuoden 2016 aikana ovat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämiseen ja täytäntöönpanoon liittyvät asiat.

Muuttuva työlainsäädäntö sekä virka- ja työehtosopimuksien muutokset edellyttävät myös tulevaisuudessa työnantajalta uusien säädösten omaksumista ja ottamista käytäntöön uusina toimintatapoina ja ohjeistuksina.

Pohjois-Karjalassa vuoden 2017 alussa aloittava Siun sote -kuntayhtymä yhdistää 14 kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut sekä erikoissairaanhoidon samaan organisaatioon. Lisäksi hallituksen vuoden 2019 alussa tapahtuvan aluehallintouudistuksen tavoitteena on sovittaa yhteen valtion aluehallinto ja maakuntahallinto sekä yksinkertaistaa julkisen aluehallinnon järjestämistä (valtio, alueet ja kunnat). Alue- ja keskushallinnon uudistuksilla pyritään luomaan uudenlainen työnjako itsehallintoalueiden, kuntien, valtion aluehallinnon ja keskushallinnon välillä.

Siun sote -hankkeen ja valtion aluehallinnon uudistuksilla tulee olemaan vaikutusta kuntien toimintaan ja myös kuntien henkilöstöjohtamiseen. Tohmajärvellä aiemmin tehdyn sosiaali- ja terveyspalveluiden kokonaisulkoistuksen vuoksi Siun sote -kuntayhtymään tulee siirtymään varsin vähän Tohmajärven sote-henkilöstöä. Tulevaisuuden ”uuden” kunnan tehtävät esimerkiksi kunnan ja itsehallintoalueen rajapinnassa työllisyyden hoidossa ja ennaltaehkäisevässä sosiaali- ja terveydenhoidossa edellyttävät kunnissa osaamista ja oikein kohdennettua henkilöstön resursointia. Mahdollisilla uusrekrytoinneilla ja henkilöstön osaamisen kehittämisellä varmistetaan, että kunnan henkilöstövoimavarat vastaavat osaamistarpeita. Siun sote -hankkeella ja myöhemmällä valtion aluehallintouudistuksella saattaa olla vaikutuksia myös kuntien tukitoimintojen henkilöstöön.

Kuntatyönantajan on tunnistettava tarvittavat henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palvelut ja toiminta järjestetään. Henkilöstövoimavarat tulee olla sekä määrällisesti että laadullisesti oikealla tasolla suhteessa organisaation tavoitteisiin. Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstömäärästä, henkilöstön fyysisestä ja henkisestä terveydestä, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työn organisoinnista

ja työprosessien sujuvuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Tohmajärven kunnan toiminnan tavoitteiden saavuttaminen ja tuloksellisuuden parantaminen edellyttävät työyhteisöjen ja yksilöiden jatkuvaa oppimista ja kykyä uudistaa toimintaansa, työnantajan panostusta esimiestyön ja johtamisen kehittämiseen sekä hyvinvoinnin edistämisen huomiointia.