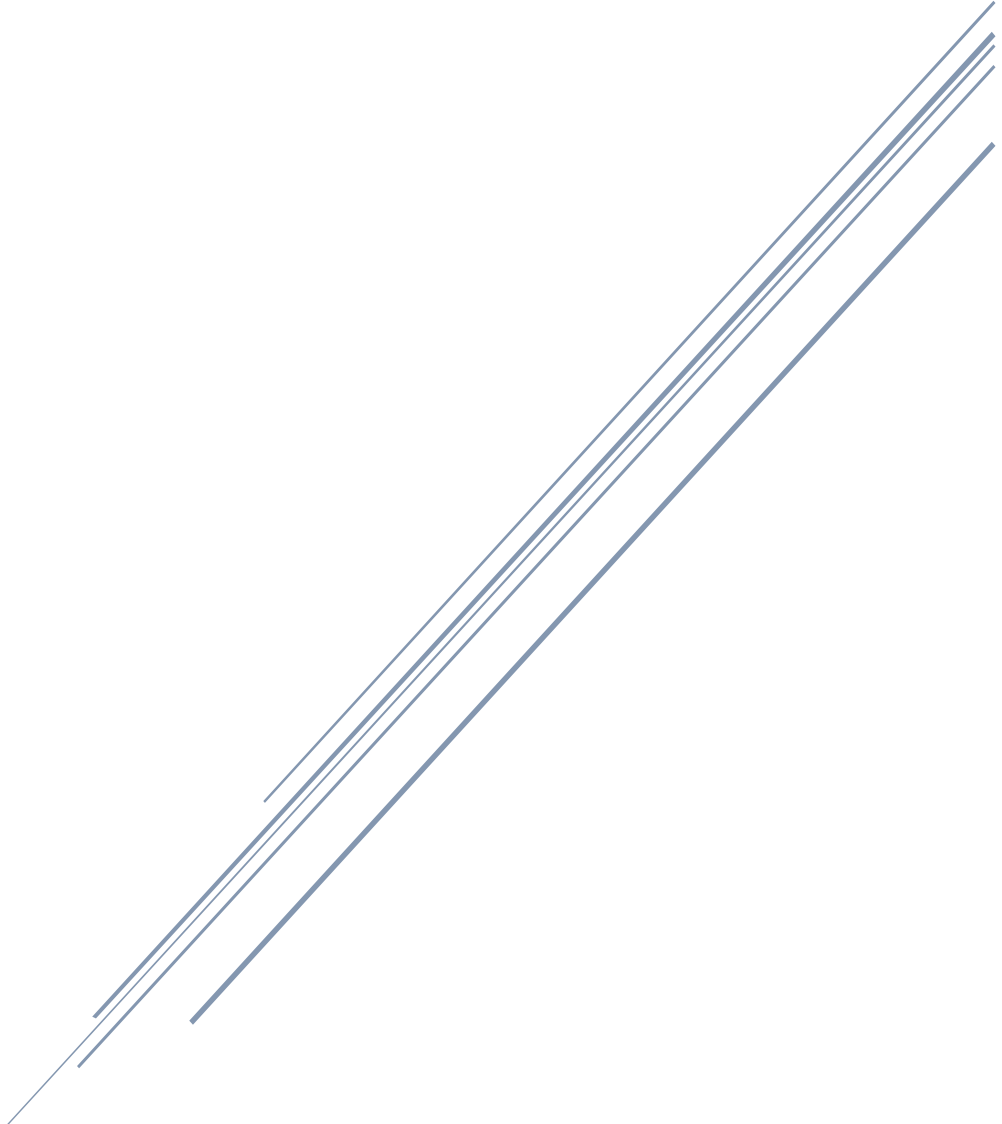


# HENKILÖSTÖKERTOMUS

Tohmajärven kunta 2016



Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 26.4.2017 § 11  
Kunnanhallitus 08.05.2017 § 151  
Kunnanvaltuusto 29.05.2017 § 35

## Sisällysluettelo

<b>JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS .....</b>	<b>1</b>
<b>HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA.....</b>	<b>2</b>
Henkilöstömäärän kehitys.....	2
Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain.....	4
Henkilöstön määrän kehitys koottuna talousarvion henkilöstöliitteestä .....	5
Talousarvion henkilölukumäärä ja toteutunut henkilölukumäärä.....	6
Toteutuneet henkilötyövuodet .....	9
Henkilöstökulut.....	10
Palkat toimialoittain .....	11
Keskiansiot.....	12
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	12
Sairauslomat .....	14
Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	15
Kuntoutukset ja vuorotteluvapaat .....	16
Työterveyshuolto.....	17
Koulutukset.....	17
Kesätyöntekijät .....	18
Eläköityminen .....	19
<b>HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ.....</b>	<b>20</b>
Perehdytys.....	20
Kehityskeskustelu .....	20
Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen .....	20
Työterveyshuolto.....	22
Työsuojeluryhmä .....	22
Yhteistyötoimikunta .....	22
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	23
<b>TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ.....</b>	<b>23</b>

## JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS

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

Henkilöstökertomuksessa kuvataan tilastoina henkilöstön määrää, henkilöstörakennetta, henkilöstökustannuksia sekä muun muassa sairauspoissaolotilastojen kautta henkilöstön toimintakykyä. Henkilöstökertomuksessa kuvataan myös tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja kehittämistoimenpiteitä tarkastellun ajanjakson aikana. 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

vuosi	2012	2013	2014	2015	2016
henkilöstö	319	306	298	279	277

Tässä henkilöstölukumäärässä on vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

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

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Tohmajärven kunnan vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkasteltaessa havaitaan henkilöstön määrän pysyneen likipitään samana (-2 henkilöä) vuoteen 2015 verrattuna.

### Vakituisen palvelussuhteiden määrät ja muutokset

MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2013	2014	2015	2016
<b>vakinaisia edellisen vuoden lopussa</b>	<b>249</b>	<b>246</b>	<b>249</b>	<b>234</b>
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-9	-3	-6	-3
täytetty avoimia virkoja / toimia	1	2	0	4
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	8	10	2	4
siirtynyt siirtosopimuksilla	3	0	0	0
eläkkeelle	-6	-6	-11	-10
<b>vakinaisia 31.12.</b>	<b>246</b>	<b>249</b>	<b>234</b>	<b>229</b>

Vakituisen palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt 5 henkilöllä vuoden 2015 määrästä. Eläkkeelle siirtyneitä oli 10 henkilöä ja 3 palvelussuhdetta on päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 4 ja määräaikaisia tehtäviä vakinaistettu 4.

Määräaikaista henkilöstöä oli eniten lomituspalveluiden ja kansalaisopiston toimialoilla. Määräaikaista henkilöstöä oli yhteensä 82 henkilöä, sijaisia on ollut yhteensä eri toimialoilla ollut 15. Tohmajärven kunta on työllistänyt useammalle kunnan toimialalle yhteensä 6 henkilöä.

## Palvelusuhteiden määrä

	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	2015-16 muutos
kokoaikainen	164	172	160	158	-2
osa-aikainen	81	77	74	71	-3
<b>vakinaiset yhteensä</b>	<b>245</b>	<b>249</b>	<b>234</b>	<b>229</b>	<b>-5</b>
kokoaikainen	37	23	27	27	0
osa-aikainen	24	26	18	21	3
<b>määräaikaiset yhteensä</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>3</b>
<b>VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHT.</b>	<b>306</b>	<b>298</b>	<b>279</b>	<b>277</b>	<b>-2</b>
<b>oppisopimussuhteinen</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
kokoaikainen	3	4	8	4	-4
osa-aikainen	5	6	1	2	1
<b>palkkatuetut</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>-3</b>
	<b>316</b>	<b>309</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>-5</b>
<b>sivutoim. tuntiopettajat:</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>-5</b>
<b>muut sivutoimiset:</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>370</b>	<b>361</b>	<b>335</b>	<b>327</b>	<b>-8</b>

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

Tämä henkilöstöluukumäärä **ei sisällä sijaisia**.

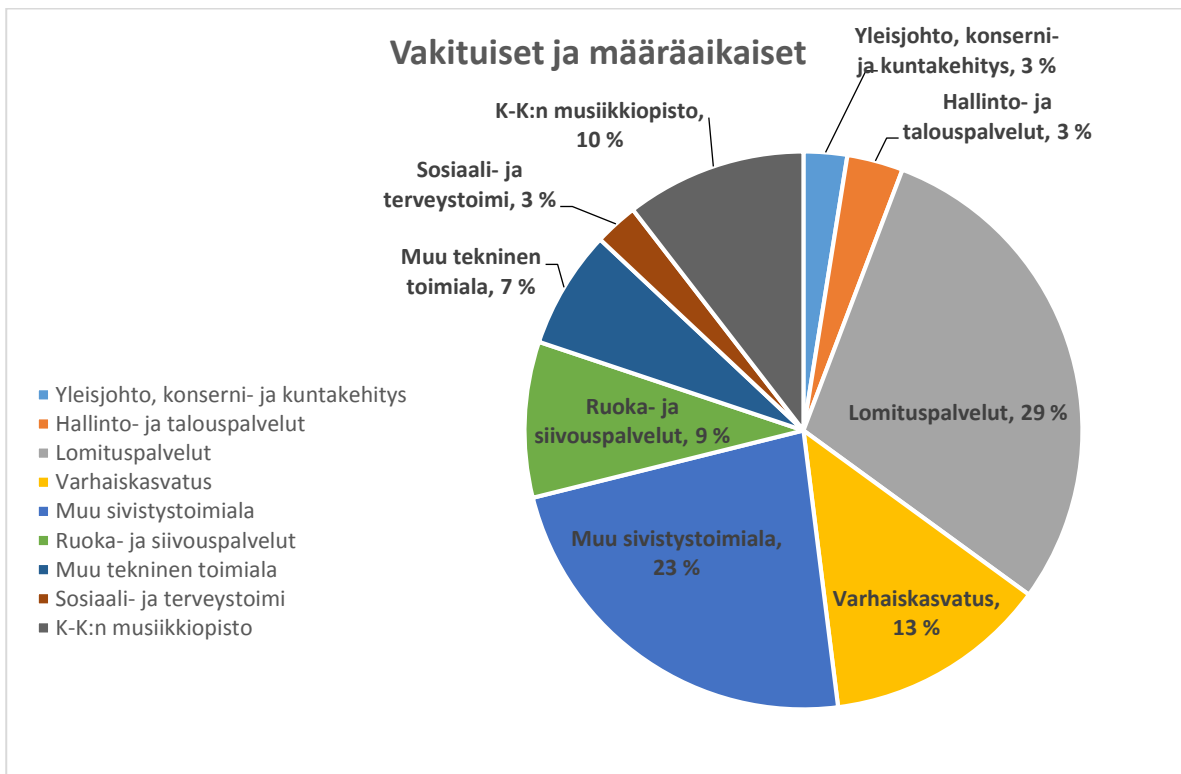
## Määräaikaiset ja sijaiset 31.12.2016

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Oppisopimus suhteinen	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO	3	1	1		5	
LOMITUS	25	1			26	
SOSIAALI- JA TERV.TOIMI	2				2	
PERUSOPETUS JA LUKIO	12	1	2	1	16	5
KIRJASTO JA VAPAA-AIKA-PALVELUT	1		1		2	
KANSALAI SOPISTO	22	1			23	23
VARHAISKASVATUS	2	3			5	
KIINTEISTÖHENKILÖSTÖ			2		2	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	4	3			7	
MUSIIKKIOPISTO	11	5			16	9
	82	15	6	1	104	37

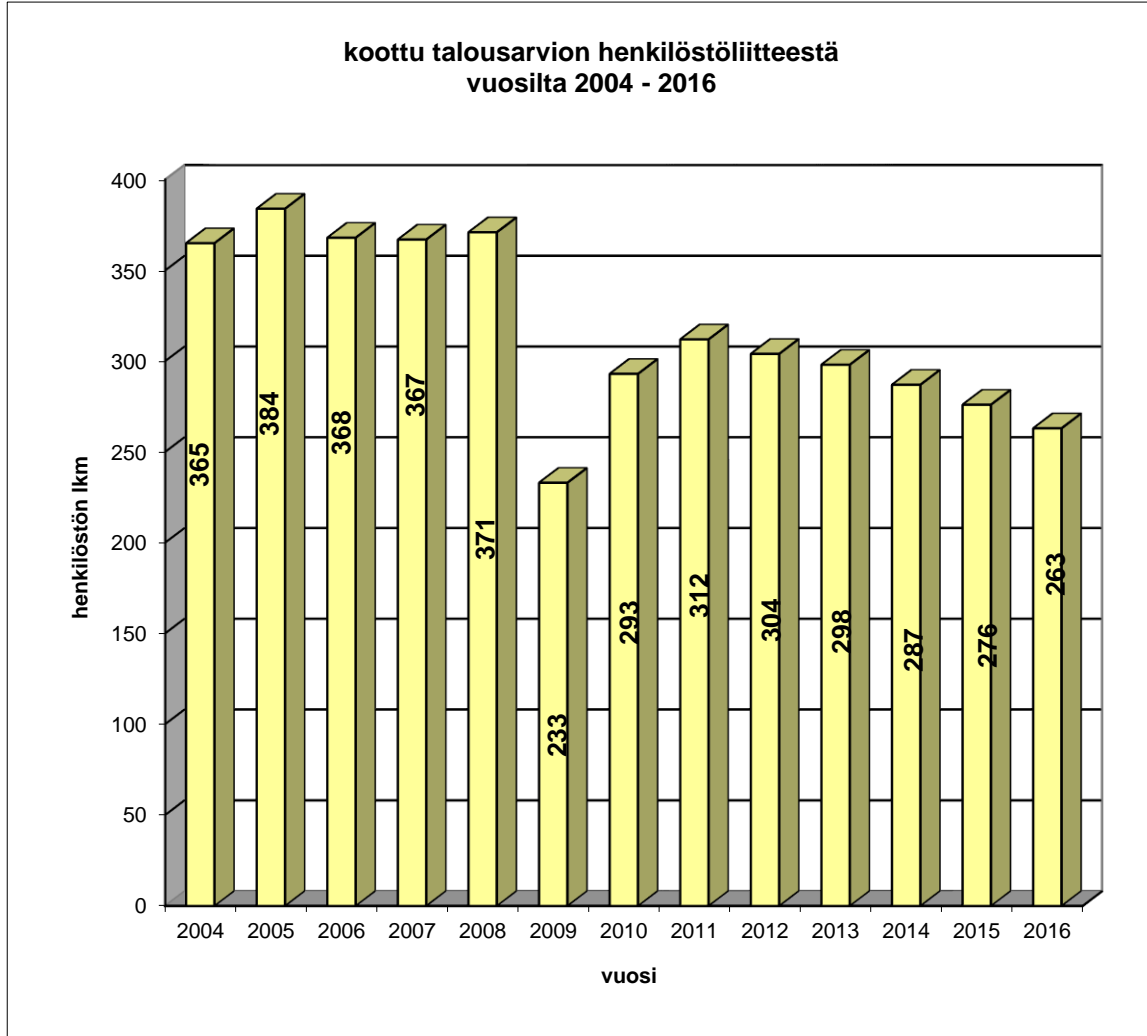
## Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain

Henkilöstömäärältään kunnan suurimmat toimialat ovat lomituspalvelut ja sivistystoimiala, varhaiskasvatus sekä musiikkiopisto. Näistä lomituspalvelut ja musiikkiopisto tuottavat palveluita Tohmajärven kunnan asukkaiden lisäksi myös muille asiakkaille. Tohmajärven kunta järjesti vuonna 2016 lakisääteiset sosiaali- ja terveyspalvelut yhteistyössä ulkoisen palveluntuottajan kanssa. Tämän vuoksi kunnan palveluksessa oli hyvin vähän sote-henkilöstöä. Sosiaali- ja terveystoimialan virkavastuutehtäviä hoitivat 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 31.12.2016
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys	7
Hallinto- ja talouspalvelut	7
Lomituspalvelut	81
Varhaiskasvatus	37
Muu sivistystoimiala	65
Ruoka- ja siivouspalvelut	25
Muu tekninen toimiala	19
Sosiaali- ja terveystoimi	7
K-K:n musiikkiopisto	29
<b>Yht.</b>	<b>277</b>



## Henkilöstön määrän kehitys koottuna talousarvioin henkilöstöliitteestä



### vakinaiset ja määräaikaiset

vuosi	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
henkilöstön lkm	365	384	368	367	371	233	293	312	304	298	287	276	263
asukasluku	4896	5443	5343	5244	5160	5081	5030	5000	4950	4877	4850	4737	4661

- 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

**TOHMAJÄRVEN KUNTA**  
**TALOUSARVIOSSA OLEVAT VIRAT JA TOIMET 2016**

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
<b>YLEISJOHTO, KONSERNI- JA KUNTAKEHITYS</b>	4	4		3	3		8	3	-5
Kunnanjohtaja	1	1							
<b>KEHITTÄMISPALVELUT</b>	1	1		3	3		8	3	-5
Kehittämispäällikkö	1	1							
Työllisyyskoordinaattori				1	1				
Projektipäällikkö				1	1				
Projektityöntekijä				1	1				
Palkkatukityöntekijät eri hallinnonaloille							8	3	-5
<b>HENKILÖSTÖPALVELUT</b>	2	2							
As- ja henk.sihtööri	1	1							
Toimistosihtööri	1	1							
<b>TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA</b>	70	63	-7	7	25			1	1
<b>HALLINTO- JA TALOUSPALVELUT</b>	8	7	-1					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, palkat/reskontra	1	1							
Talousassistentti								1	1
<b>LOMITUSPALVELUT</b>	62	56	-6	7	25				
Lomituspäällikkö	1	1							
Lomituspalveluohjaaja	1	1							
Lomatoimenohjaaja	2	2							
Maatal.lomittajat	58	52	-6	7	7				
* lyhytaikaiset					18				
<b>SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT</b>	4	5	1	2	2				
Johtava lääkäri, sivutoiminen				1	1				
Sosiaalityönjohtaja	1	1							
Sosiaalityöntekijä	1	1		1	1				
Sosiaaliohjaaja	1	2	1						
Toimistosihtööri	1	1							



	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos
<b>SIVISTYSTOIMIALA ilman varhaiskasvatusta</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>-1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>
<b>HALLINTO</b>	3	3							
Sivistysjohtaja	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Toimistosihteeri	1	1							
<b>PERUSOPETUS</b>	41	39	-2	6	7	3	2	2	
Rehtori									
Luokanopettajat, lehtorit ja pt.tuntiopettajat	33	31	-2	4	5	1			
Koulusihteeri									
Koulunkäyntiavustaja	8	8			1	1	2	2	
Henkilökohtainen avustaja, osa-aik.					1	1			
<b>ILTAPÄIVÄTOIMINTA</b>	1	2	1				1		-1
Ohjaaja	1	2	1						
Koulunkäyntiavustaja							1		-1
<b>LUKIO</b>	5	5							
Rehtori									
Lukion lehtorit	4	4							
Koulusihteeri	1	1							
<b>KANSALAIISOPISTO</b>	1	1							
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja									
Kurssisihteeri	1	1							
Sivutoimiset opettajat 22 hlöä									
<b>KIRJASTO- JA KULTTUURIPALVELUT</b>	4	4							
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja	1	1							
Kirjastovirkailija	3	3							
<b>VAPAA-AIKAPALVELUT</b>	3	3		1	1				
Liikunnanohjaaja	1	1							
Nuoriso-ohjaaja	1	1							
Nuorisotyöntekijä	1	1		1		-1			
Kentänhoitaja					1	1			
<b>VARHAISKASVATUS</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>-4</b>			
Hallinto									
Varhaiskasvatuksen päällikkö	1	1							
Toimistosihteeri	1	1							
Lasten päiväkotihoito ja esiopetus									
vastaava lastentarhanopettaja	1	1							
lastentarhanopettajat	5	5		2	1	-1			
lastenhoitaja	3	3							
lähihoitaja	4	5	1	5	1	-4			
perhepäivähoitajat		2	2						
Perhepäivähoito									
Perhepäivähoitajat	16	12	-4						
Lähihoitaja	1	4	3						
Erityisvarhaiskasvatus									
kiertävä erityislastentarhanopettaja	1		-1		1	1			

<b>KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO</b>	<b>26</b>	<b>26</b>			<b>3</b>	<b>3</b>			
Rehtori	1	1							
Toimistosihteeri	2	2							
Asiakassihteeri	1	1							
Kalustovastaava	1	1							
Musiikinopettajat ja yhteiset päätoim.tuntiopettajat	21	21			3	3			

	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET			TYÖLLISTETYT		
	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos	TA	TOT. 31.12.	muutos
<b>TEKNINEN TOIMIALA</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>-1</b>
<b>HALLINTO JA YHDYSKUNTASUUNN.</b>	5	5							
Tekninen johtaja	1	1							
Kunnaninsinööri osa-aikainen	1		-1						
Kuntatek.päällikkö osa-aikainen		1	1						
Kiinteistöpäällikkö	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Tekninen avustaja	1	1							
<b>LIIKENNEVÄYLÄT JA YL.ALUEET</b>									
Kunn.tek.työntekijä									
<b>TOIMITILA- JA VUOKRAUSPALVELUT</b>	7	7					1		-1
Kiinteistönhoitajat ja laitosmiehet	7	7							
Iltavalvoja							1		-1
<b>RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT</b>	23	21	-2	2	4	2			
Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö	1	1							
Ruokapalveluesimies	1	1							
Keittäjät	10	10							
Ravintemistyöntekijä	2	1	-1						
Ruokapalvelutyöntekijä					1	1			
Laitoshuoltajat	9	8	-1	2	3	1			
<b>PALVELULAITOKSET</b>	3	3							
Puuseppä	1	1							
Kunnallistekn.työntekijä	1	1							
Traktorinkuljettaja	1	1							
<b>RAKENNUSVALVONTA</b>	1	1							
Rakennustarkastaja	1	1							
<b>VESIHUOLTOLAITOS</b>	3	3							
Palvelusihteeri	1	1							
Vesi- ja jätevesilaitoksenhoitaja	2	2							
<b>HENKILÖLUKUMÄÄRÄ YHTEENSÄ</b>	<b>237</b>	<b>229</b>	<b>-8</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>-6</b>

Määräaikaisten suuri muutos johtuu siitä, ettei lyhytaikaisia lomittajia ole talousarviossa.

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

## Toteutuneet henkilötyövuodet

### TOTEUTUNEET HENKILÖTYÖVUODET 2016 KUSTANNUSPAIKOITTAIN ILMAN SIIAISIA JA SIVUTOIMISIA SEKÄ KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ

HTV1 = Perushenkilötyövuodet

HTV2 = Vähennetty palkattomat

HTV3 = Vähennetty kaikki keskeytykset  
(vähennetty kaikki palkalliset ja palkattomat vapaat: vuosilomat, sairauslomat, perheva-  
paat, koulutukset jne.)

	HTV1	HTV2	HTV3
<b>YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS</b>	<b>10,94</b>	<b>10,32</b>	<b>9,23</b>
Kunnanjohtaja ja kehittämispalvelut	9,52	9,45	8,54
<b>HUOM!</b> Keh.palvelut sisältää myös sosiaalisen työllistämisen			
Henkilöstö- ja asuntopalvelut	1,43	0,86	0,69
<b>TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA</b>	<b>72,96</b>	<b>70,31</b>	<b>56,83</b>
Hallinto- ja talouspalvelut	7,32	7,32	5,76
Lomituspalvelut	65,63	62,99	51,07
<b>SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMI</b>	<b>6,80</b>	<b>6,78</b>	<b>5,76</b>
<b>SIVISTYSTOIMIALA</b>	<b>62,73</b>	<b>59,81</b>	<b>55,50</b>
Hallinto	2,55	2,55	2,17
Perusopetus	44,87	42,40	40,26
Iltapäivätoiminta	1,58	1,48	1,33
Lukio	6,07	6,04	5,82
Kansalaisopisto	1,29	1,29	0,91
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta	3,85	3,51	2,78
Vapaa-aikapalvelut	2,52	2,52	2,23
<b>VARHAISKASVATUS</b>	<b>36,86</b>	<b>33,03</b>	<b>25,82</b>
Hallinto	2,05	1,63	1,38
Päiväkotihoito, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	21,60	19,34	14,79
Perhepäivähoito	13,22	12,05	9,64
<b>KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO</b>	<b>23,17</b>	<b>18,82</b>	<b>17,39</b>
Hallinto	5,00	4,39	3,36
Opetus	18,17	14,43	14,04
<b>TEKNINEN TOIMIALA</b>	<b>42,75</b>	<b>40,51</b>	<b>32,58</b>
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	2,82	2,82	2,14
Liikenneväylät ja yleiset alueet	0,81	0,81	0,66
Palvelulaitokset	3,34	3,34	2,79
Rakennusvalvonta	1,15	1,15	0,95
Vesilaitos	4,42	4,42	3,64
Ruokapalvelut	12,20	10,94	8,73
Siivouspalvelut	11,17	10,58	8,84
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	6,85	6,47	4,82
<b>HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ</b>	<b>256,22</b>	<b>239,57</b>	<b>203,11</b>

## Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2016 yhteensä 12 690 511,00 euroa. Henkilöstökulut olivat 456 501 euroa pienemmät kuin vuonna 2015.

Henkilöstökulut €	2015	2016	Muutos
Palkat ja palkkiot	9 459 364	9 118 015	-341 349
Muut henkilösivukulut	598 644	616 335	17 691
Eläkekulut	3 089 004	2 956 161	-132 843
<b>Yht.</b>	<b>13 147 012</b>	<b>12 690 511</b>	<b>-456 501</b>

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

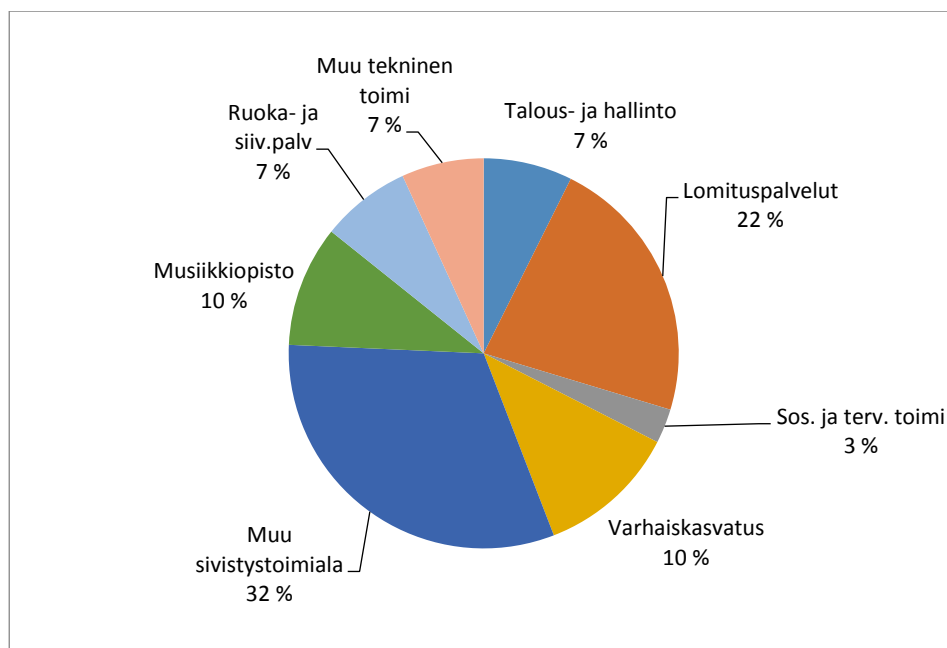
<b>Varhe-maksu eli varhaiseläkemenoperusteinen maksu</b>	
<b>Vuosi</b>	<b>€</b>
2013	167 090
2014	185 212
2015	153 664
2016	194 101

Varhaiseläkemenoperusteisten maksujen osuus oli vuonna 2016 194 101 euroa. Lisäystä vuoden 2015 varhe-maksuihin on 40 437 euroa.

## Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimpina toimialakokonaisuuksina ovat sivistystoimiala ja lomituspalvelut. Varhaiskasvatuksen ja musiikkiopiston toimialakohtaiset osuudet kokonaisuudesta ovat 10 %.

### Palkkojen prosentuaaliset osuudet



### Rahapalkat toimialoittain

1 000 €	2013	2014	2015	2016
Talous- ja hallinto	526	582	625	672
Lomituspalvelut	2463	2533	2333	2033
Sos. ja terv. toimi	133	213	234	260
Varhaiskasvatus	977	1104	1086	1060
Muu sivistystoimiala	2825	3034	2877	2877
Musiikkiopisto	903	976	948	915
Ruoka- ja siiv.palv	720	793	729	679
Muu tekninen toimi	619	685	627	622
<b>Yhteensä</b>	<b>9166</b>	<b>9920</b>	<b>9459</b>	<b>9118</b>

Rahapalkoissa suurimpana muutoksena on lomituspalveluiden toimialalla tapahtunut 300 000 euron pieneneminen verrattuna vuoteen 2015. Muilla toimialoilla on myös tapahtunut rahapalkkojen kokonaismäärissä pienenemistä lukuun ottamatta sosiaali- ja terveystoimen sekä talous- ja hallinnon toimialoja.

## Keskiansiot

### Vakinaisen henkilökunnan keskiansiot ammattiryhmittäin joulukuussa 2016

Ammattiryhmä	Naiset	Miehet	Tehtäväkohtainen palkka		Palkka-ero %	Kokonaisansio		Palkka-ero %
	lkm	lkm	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Joht./itsen. asemassa olevat	6	6	3577,48	4619,67	-22,56	3933,49	4803,05	-18,10
Toimistohenkilöstö	27	0	2194,43			2536,35		
Varhaiskasvatushenkilöstö	33	0	2024,32			2195,98		
Koulunkäyntiavustajat/ip-ohj	9	0	1908,65			2075,57		
Opetushenkilöstö	23	12	2901,91	2902,80	-0,03	3636,11	3712,84	-2,07
Musiikkiopiston opettajat	13	8	2304,96	2220,32	3,81	2805,62	2345,32	19,63
Liik/Nuoriso/Kultt/Kirjasto	4	2	2179,72	2122,21	2,71	2451,84	2353,42	4,18
Tekninen huoltohenkilöstö	0	13		2046,21			2455,98	
Ravitsemus- ja siiv.henkilöstö	20	0	1882,70			2123,35		
Maatalouslomittajat	29	23	1977,30	2006,69	-1,46	2189,37	2198,37	-0,41
Keskimäärin	164	64	2327,94	2652,98	-12,25	2660,85	2978,16	-10,65

Vakinaisen henkilöstön keskiansioiden tarkastelussa miesten ja naisten välillä ammattiryhmittäin on palkkaerovertailu tehty sekä tehtäväkohtaisista palkoista että kokonaisansioista.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palkkavertailussa on tarkoituksenmukaisinta henkilöstökertomuksessa verrata tehtäväkohtaisia palkkoja: keskimäärin kunnassa on naisten ja miesten välillä palkkaero tehtäväkohtaisissa palkoissa 12,25 % miesten hyväksi. Opetushenkilöstön tehtäväkohtaiset palkat ovat lähes samat naisilla ja miehillä: eroa on vain 0,03 %. Maatalouslomittajien tehtäväkohtaisissa palkoissa ero miesten hyväksi on 1,46 %. Suurin ero naisten ja miesten välillä tehtäväkohtaisissa palkoissa on johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien henkilöiden ryhmässä. Tässä ryhmässä miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 22,56 % korkeampi kuin naisilla. Tämä johtuu siitä, että ryhmä on lukumäärältään varsin pieni ja kaikkein johtavimmissa tehtävissä olevat henkilöt ovat miehiä.

Musiikkiopiston naisopettajilla on keskimäärin 3,81 % korkeampi tehtäväkohtainen palkka kuin miesopettajilla. Liik/Nuoriso/Kulttuuri/Kirjasto -ryhmässä on henkilöstöä yhteensä huomattavasti alle 10 henkilöä, joten palkkaerojen luotettava analysointi ei ole mahdollista. Toimistotehtävissä, varhaiskasvatustehtävissä, koulunkäyntiavustustehtävissä sekä ravitsemus- ja siivoustehtävissä työskentelevät henkilöt ovat pelkästään naisia. Tekninen huoltohenkilöstö taas Tohmajärven kunnassa koostuu ainoastaan miehistä.

## Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan naisvaltaista. Koko henkilöstöstä miehiä on vain n. 30 %. Määräaikainen henkilöstö näyttää jakaantuneen vuonna 2016 lukumääräi-

sesti lähes tasan miehiin ja naisiin. Henkilöstömäärän kehityksessä on myös nähtävissä tapahtuneen henkilöstön vähenemisen kohdistuneen juuri naisiin. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten lukumäärä on laskenut viiden viimeisen vuoden aikana 21 henkilöä.

### Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm		naiset/lkm	
		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
31.12.2016	50,0	64	49,5	165	50,3

Määräaikaiset	Keski-ikä	miehet/lkm		naiset/lkm	
		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
31.12.2016	41,6	21	41,9	26	41,3

Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm		naiset/lkm	
		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
31.12.2016	48,6	85	47,6	191	49,0

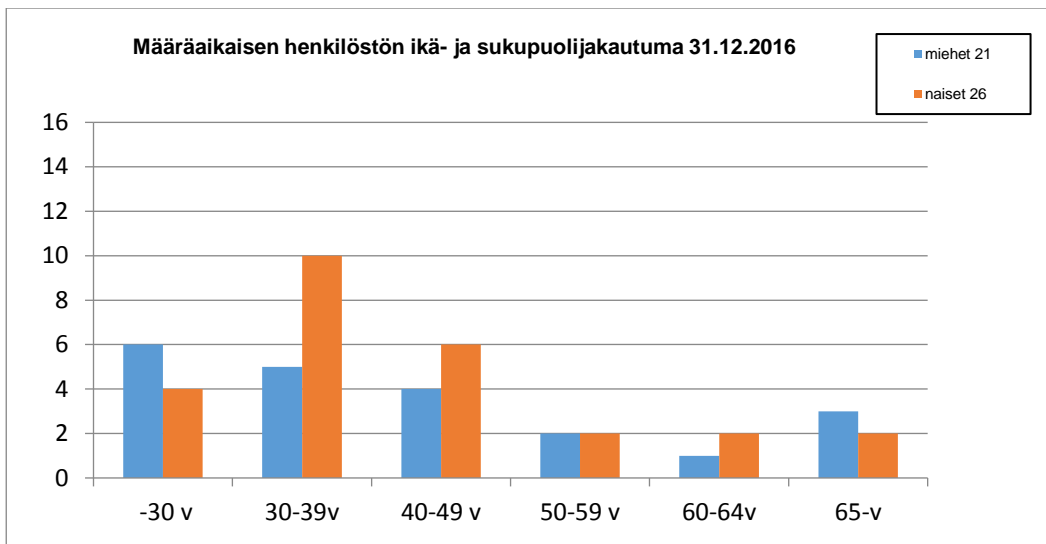
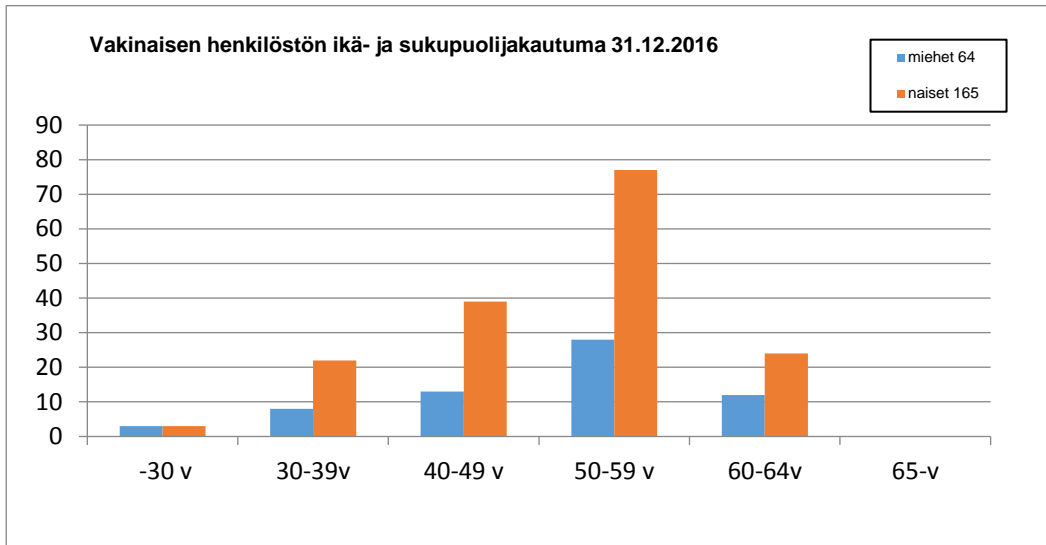
Koko henkilöstön keski-ikä on 48,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50 vuotta, määräaikaisten kohdalla keski-ikä on 41,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on odotetusti vuosien myötä noussut ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on vaihdellut kuluneina vuosina lähellä 40 vuotta.

### Vakinainen henkilöstö toimialueittain 31.12.2016

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Hallinto	2	54,0	9	56,4
Lomitus	23	48,7	33	49,1
Sosiaali- ja terv.toimi	0	0,0	5	50,4
Sivistystoimi	15	50,5	76	49,2
Musiikkiopisto	8	38,0	18	49,6
Tekninen toimi	16	55,0	24	53,2

Vakinaisen henkilöstön toimialoittaisessa tarkastelussa keski-ikänsä korkeimmat toimialueet ovat hallinto ja tekninen toimi. Alhaisin keski-ikä taas on musiikkiopiston henkilöstöllä.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumaa tarkasteltaessa ikäryhmittäin, on vakinaisen henkilöstön kohdalla havaittavissa ikäryhmän 50-59 v suuruus verrattuna muihin ryhmiin.



## Sairauslomat

Tohmajärven kunnassa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 2477. Lukumääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt ryhmään 4-29 sairauspoissaolopäivää, jossa päiviä on 950. Lyhyiden alle 4 päivää kestävien sairauslomien päiviä oli 443 päivää.

Pitkiä, ryhmiin 91-180 pv ja yli 181 pv sijoittuvia sairauslomia oli yhteensä 653 sairauspoissaolopäivää. Ryhmässä 61- 90 pv ei sairauslomapäiviä ole yhtään. Sairauspoissaolopäivistä n. 74 % on kolmeen alimpaan ryhmään kuuluvia ja alle 61 sairauspoissaolopäivää kestäviä. Henkilöstöstä 63,83 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä.



## Sairauslomien pituudet työpäivinä

(vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö ilman sivutoimisia)

(ei sisällä työtaturmia ja ammattitautteja)

	< 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90	91-180	181-	Työpäivät yhteensä	Teoreettiset työpäivät yht.	Henkilöstön lkm	Poissaolleet	Ei poissaolleet	Poissaolo-%
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>443</b>	<b>950</b>	<b>431</b>	<b>0</b>	<b>467</b>	<b>186</b>	<b>2477</b>	<b>67356</b>	<b>470</b>	<b>170</b>	<b>300</b>	<b>3,68</b>

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

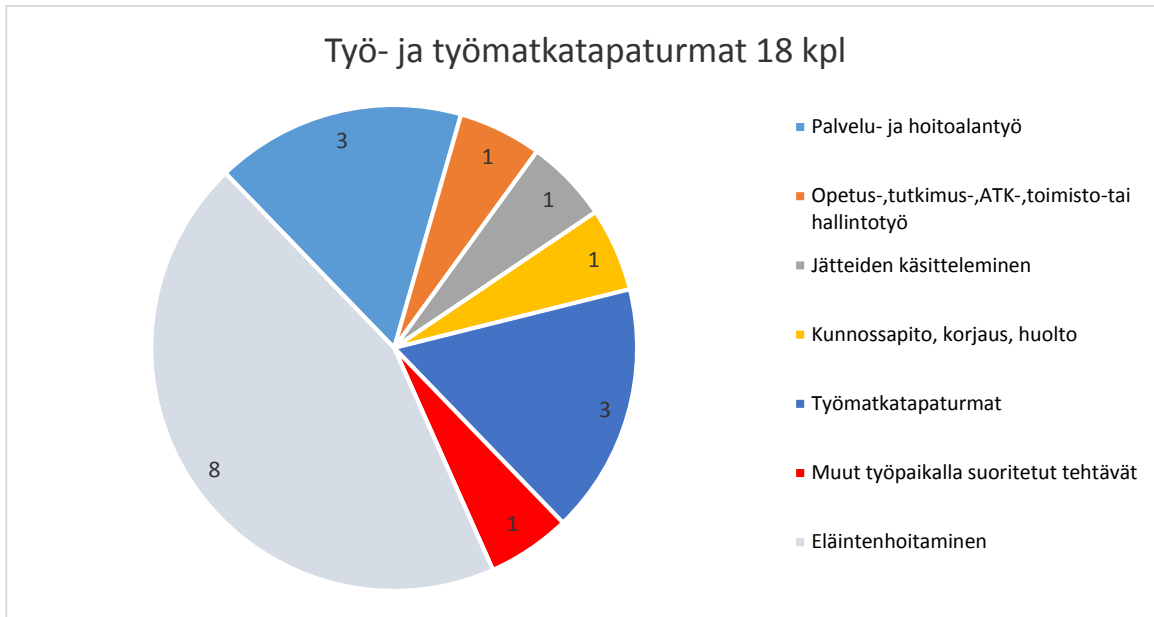
## Työtaturmat ja ammattitaudit

Työtaturmista johtuvat sairauspoissaolot (työssä tai työmatkalla)

Tapaturma-poissaolot	Työpäivät yhteensä 2014	Työpäivät yhteensä 2015	Työpäivät yhteensä 2016	Kalenteripäivät yhteensä 2014	Kalenteripäivät yhteensä 2015	Kalenteripäivät yhteensä 2016
Lomituspalvelut	119	71	258	175	98	371
Muut toimialat	4	89	110	6	127	158
<b>Yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>160</b>	<b>368</b>	<b>181</b>	<b>225</b>	<b>529</b>

Ammattitaudeista johtuvat poissaolot	Kappalemäärä (henk.) 2015	Kappalemäärä (henk.) 2016	Työpäivät yhteensä 2015	Työpäivät yhteensä 2016	Kalenteripäivät yhteensä 2015	Kalenteripäivät yhteensä 2016
	4	1	389	82	565	121

Työtaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät ovat selvästi lisääntyneet niin tarkasteltaessa lomituspalveluja kuin muitakin toimialoja. Yhteensä työtaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli työpäivinä 368 ja kalenteripäivinä laskettuna 529. Määrällisesti työ- ja työmatkataturmia on kuitenkin ollut vuonna 2016 vain 18 kappaletta. Suurimpana ryhmänä näistä ovat eläintenhoitamisessa tapahtuneet tapaturmat, joita oli 8.



## Kuntoutukset ja vuorotteluvapaat

Kuntoutuspäiviä (kal.pv) toimialoittain	2013		2014		2015		2016	
	pv	henk	pv	henk	pv	henk	pv	henk
HALLINTO	10	1	5	1	17	1	21	1
LOMITUS	63	7	33	5	91	7	33	4
SIVISTYS	40	4	55	4	98	9	67	5
TEKNINEN	30	3	20	3	5	1	0	0
MUSIIKKIOPISTO	5	1	20	3	68	4	43	3
<b>YH- TEENSÄ</b>	<b>148</b>	<b>16</b>	<b>133</b>	<b>16</b>	<b>279</b>	<b>22</b>	<b>164</b>	<b>13</b>
<b>Määräaik.kuntoutustuella</b>	394	2	730	2	515	2	48	1
<b>Vuorotteluvapaat (kal.pv)</b>	944	7	529	3	913	6	1678	9
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	135		176		152		186	

Kuntoutuksen määrissä on vuoden 2015 jälkeen palattu aiempien vuosien tasolle kuntoutukseen osallistuneiden määrän ollessa 13 henkilöä ja kuntoutukseen käytettyjen kalenteripäivien ollessa 164.

Vuorotteluvapaalla oli 9 henkilöä vuoden 2016 aikana, keskimääräinen vuorotteluvapaalla oloaika oli 186 kalenteripäivää henkilöä kohden.

## Työterveyshuolto

### Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2013*	2014	2015	2016
<b>Työterveyslääkäri</b>				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	95	92	33	84
sairaanhoidon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	442	474	529	470
<b>Yhteensä</b>	<b>537</b>	<b>566</b>	<b>562</b>	<b>554</b>
<b>Työterveyshoitaja</b>				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	156	158	220	298
sairaanhoidon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	178	194	138	171
<b>Yhteensä</b>	<b>334</b>	<b>352</b>	<b>358</b>	<b>469</b>
<b>Asiantuntijat</b>				
fysioterapeutit (kpl) I lk	15	62	45	53
psykologit (kpl) I lk	9	34	15	26
<b>Yhteensä</b>	<b>24</b>	<b>96</b>	<b>60</b>	<b>79</b>
<b>Sairaanhoidon toimintatiedot</b>				
erikoislääkärit (kpl) II lk	10	8	0	4
psykologit (kpl) II lk	0	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	160	222	293	290
<b>Yhteensä</b>	<b>170</b>	<b>230</b>	<b>293</b>	<b>294</b>

\* Laskutavan muutos Kelan ohjeissa

**Korvausluokkaan I** kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

**Korvausluokkaan II** kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon

ja muun terveydenhuollon kustannukset

Työterveyshuollon toimenpiteissä on havaittavissa hienoista kasvua lukumäärissä, melkein kaikilla osa-alueilla. Työterveyslääkärin sairaanhoidon kuuluvien tarkastusten määrä on sen sijaan vähentynyt 59 käyntikertaa vuodesta 2015.

### Työterveyshuollon kustannukset:

Vuosi	Kustannukset/€	Kustannukset/ työntekijä/€	Kustannukset Kelakorvauksen jälkeen/€	Kustannukset <b>netto</b> / 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
2016	108 529,10	365,42	49 209,61	165,69

Työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet kaikkien tarkasteltujen kustannuksien osalta verrattaessa niitä vuoteen 2015. Kustannukset Kelakorvausten jälkeen ovat sijoittuneet vuodesta 2013 alkaen noin 46 000 € - 49 000 €.

## Koulutukset

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Kunta on hakenut koulutuskorvausta työttömyysvakuutusra-

hastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Vuonna 2016 Populus-järjestelmään raportointiin yhteensä 191 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana.

### Koulutuskorvaukset

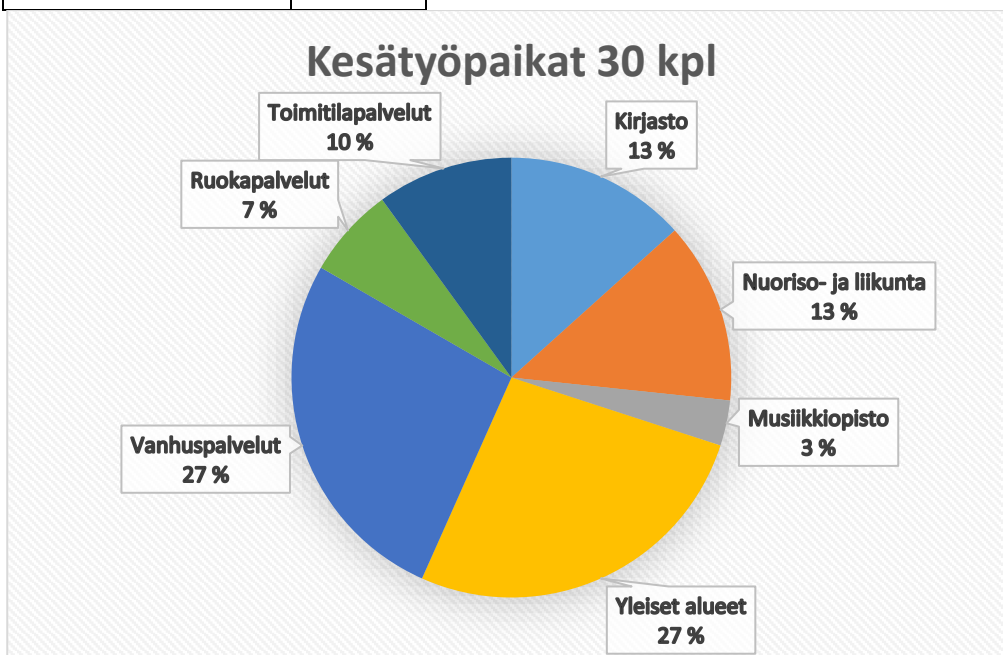
Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	58 henkilöä	58
Kaksi koulutuspäivää	17 henkilöä	34
Kolme koulutuspäivää	33 henkilöä	99
		<b>191</b>

### Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 30 tohmajärveläistä nuorta ajalla 6.6. - 31.7.2016.

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin.

Kirjasto	4
Nuoriso- ja liikunta	4
Musiikkiopisto	1
Yleiset alueet	8
Vanhuspalvelut	8
Ruokapalvelut	2
Toimitilapalvelut	3
<b>Yhteensä</b>	<b>30</b>



## Eläköityminen

### Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2016

<b>Vanhuuseläkkeelle</b>	<b>62,1</b>
Kuel	63,7
Vael	60,5

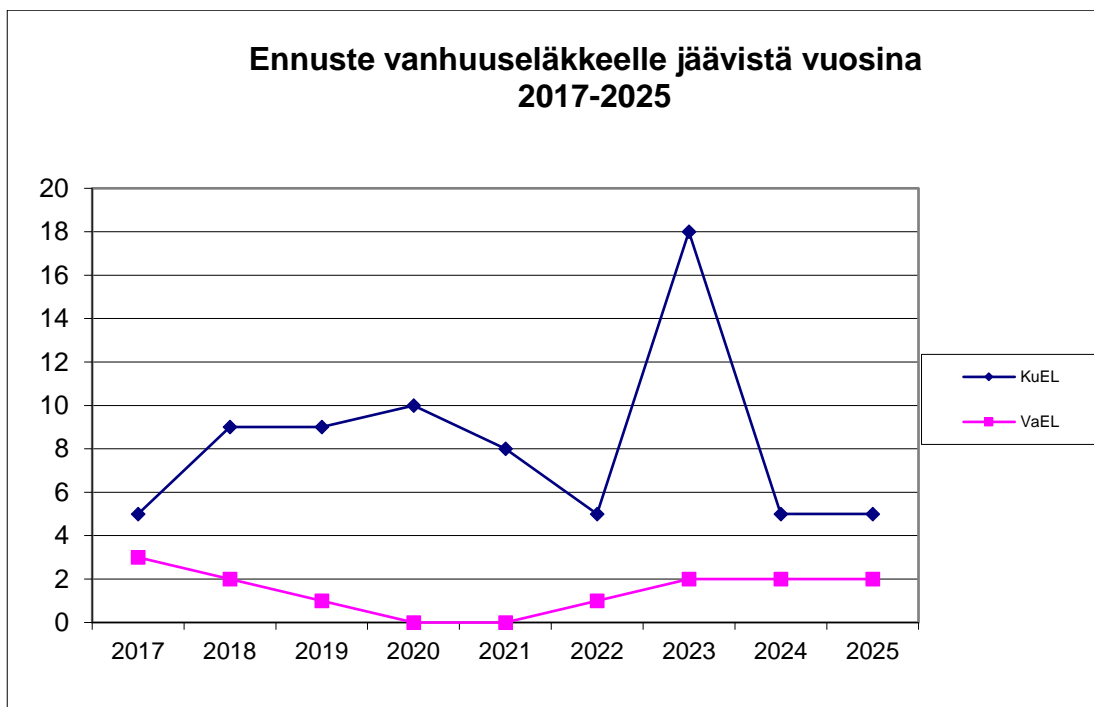
Tohmajärven kunnan henkilöstöstä eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2016 oli 62,1 vuotta.

### Ennuste vanhuuseläkkeelle jäävistä 2016-2025

Henkilökohtaisen eläkeiän tai 63 vuoden iän täyttymisen perusteella

#### Palvelussuhde voimassa 31.12.2016

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	YHT.
Talous ja hallinto	2	1	1	1	1	2		1		<b>9</b>
Lomituspalvelut	2	5	2	2		3	4	1		<b>19</b>
Muu sivistystoimiala	2	3	3	1		1	4	1	3	<b>18</b>
Varhaiskasvatus	1	2	2	3	2		2	1	1	<b>14</b>
Tekninen toimiala	1		2	2	5		6	2	3	<b>21</b>
K-K:n musiikkiopisto				1			4	1		<b>6</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>87</b>



Tohmajärven kunnan henkilöstöä koskevassa ennusteessa vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrästä viiden seuraavan vuoden osalta näyttää vuosittain eläkkeelle siirtyviä olevan 8-11 henkilöä vuodessa. Ennusteessa eläkkeelle siirtyvien määrät jakaantuvat melko tasaisesti eri toimialoille, musiikkiopisto erottuu muista toimialoista vähäisenä eläkkeelle siirtyvien määrän ennusteena.

## **HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ**

### **Perehdytys**

Tohmajärven kunnan oman perehdytysmateriaalin uudistaminen on toteutunut vuoden 2016 aikana. Perehdytykseen on käytettävissä seuraavaa materiaalia:

- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – PEREHDYTYSPOLITIikka – PEREHDYTTÄMINEN OSANA ONNISTUNUTTA ALKUA
- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – PEREHDYTYSSOPAS UUSILLE TYÖNTEKIJÖILLE
- Tervetuloa Tohmajärvelle töihin – TYÖHÖN PEREHDYTYSSUNNITELMA (lomakepohja)

Toimivan ja suunnitelmallisen perehdytyksen avulla rakennetaan työyhteisön tuloksellisuutta ja tuetaan henkilöstön työhyvinvointia. Perehdytys on koko työyhteisön yhteinen asia.

### **Kehityskeskustelu**

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

### **Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen**

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

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.

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

Työyhteisön virkistystoimintaan oli vuonna 2016 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Työyksiköt ovat varsin aktiivisesti käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja. Tiedotuksen ja tarkennetun ohjeistuksen avulla virkistysmäärärahan käyttöä saadaan kohdennettua sellaiseen yhteiseen toimintaan, joka parhaiten edistää työyhteisön työhyvinvointia.

Koko henkilöstön yhteinen henkilöstöjuhla/pikkujoulu järjestettiin 25.11.2016 kunnanvirastolla. Henkilöstöjuhlaan oli kunnan koko henkilöstön lisäksi kutsuttu myös Attendo Oy:n henkilöstö. Tilaisuuteen osallistui noin 95 henkilöä, joista noin 85 oli kunnan henkilöstöä. Juhlassa oli myös osuus palvelusvuosimuistamisille. Kunnan muistamisäännön mukaisesti muistettiin kahta henkilöä 40 palvelusvuodesta ja kolmea henkilöä 30 palvelusvuodesta.

Kunnassa on käytössä henkilöstöetuna ravintoetu. Ravintoetu on järjestely, jossa työnantaja tarjoaa palkan-saajalle aterian käypää hintaa alempaan hintaan työnantajan maksaessa osan ja työntekijän maksaessa itse osan aterian hinnasta. Ravintoetua käytettiin vuoden 2016 aikana 4 334 kertaa, mikä on 228 ruokailukertaa vähemmän kuin edellisenä vuonna. Ravintoedun käytön kustannukset olivat työnantajalle 3 420 euroa. Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja siten ylläpitämään terveyttään ja työkykyään. Kunta tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ilmaiseen ohjattuun tyky-liikuntaan 1 tunnin viikossa tiistaisin työtehtävien niin salliessa. Tätä mahdollisuutta käytti vuonna 2016 viikoittain noin 10-15 henkilöä.

Työnantaja tukee osallistumista Kelan hyväksymään työkykyä ylläpitävään ja parantavaan varhaiskuntoutukseen maksamalla viikon palkan koko kuntoutusjakson ajalta. Vuonna 2016 Kelan tukemaan TYK-kuntoutuksen osallistui 13 työntekijää. Kuntoutuksen pääasiallisena tavoitteena työnantajan näkökulmasta on saada toiminnallisia työvuosia lisää.

Yksi keino huomioida henkilöstön yksilölliset elämäntilanteet on tarjota mahdollisuus työajan joustoihin. Työajan jousto antaa työntekijälle tilaisuuden suunnitella työtään omaan arkeen ja elämään liittyvät yksilölliset tilanteet huomioivalla tavalla. Omaan työhön ja työaikaan liittyvä autonomian tunne on osaltaan lisäämässä henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Vuoden 2016 aika valmisteltiin ja otettiin käyttöön liukuva työaika. Tasoittumatonta liukuvaa työaikaa koskevat ohjeet otettiin käyttöön 1.11.2016 ja ne koskevat Tohmajärven kunnan esimies-, asiantuntija- ja toimistotyötä tekevää henkilöstöä.

## Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmakauden vuoden 2016 keskeisissä työterveyshuollollisissa tavoitteissa edistyttiin. Yksi toimintasuunnitelmakauden työterveyshuollollisista tavoitteista oli työpaikkaselvitysten saattaminen ajantasaisiksi kaikissa kunnan toimipisteissä. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin vuonna 2016 yhteensä 8. Terveystarkastuksissa jatkettiin siirtymistä yhä enemmän ikäkausitarkastuksista työyhteisötarkastuksiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijä kutsutaan määräaikaistarkastukseen samana vuonna kuin työyhteisössä tehdään työpaikkaselvitys.

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

## Työsuojeluryhmä

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

Työsuojeluryhmässä käsiteltiin vuoden 2016 aikana muun muassa seuraavia asioita: vuoden 2015 työsuojelukertomus, työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen vuodelle 2017, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen vuosille 2017 ja 2018, työnantajan korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista. Tämän lisäksi työsuojeluryhmä käsitteli aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastusten tarkastuskertomuksen sekä suoritettujen työpaikkaselvitykset ja kuntotutkimukset. Työtapaturmien määrää seurattiin tehtyjen tapaturmailmoitusten kautta. Työsuojeluryhmässä käsiteltiin myös riskienhallintamenetelmää työturvallisuuden kehittämistoimenpiteenä. Työterveyshuollon palveluiden laadun ja vaikuttavuuden seuranta sekä toimintaa koskeva raportointi vuodelta 2015 käsiteltiin työsuojeluryhmässä.

## Yhteistyötoimikunta

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

Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden 2016 aikana seuraavia aiheita: kunnan talouden toteuma, talousarvion valmistelu, perehdytysprosessin uudistaminen, vuoden 2015 henkilöstökysely ja sen tulokset, kunnan henkilöstön palkaton virkavapaus sekä lomarahen maksamisen ajankohtaan liittyvät asiat.



Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat lisäksi paikallisten sopimusten irtisanominen luovuttavissa kunnissa Siun soteen siirtyvän henkilöstön osalta, henkilöstön edustajan kutsuminen esimiesjohtoryhmään, liukuva työaika sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidentäminen, henkilöstön liikuntamahdollisuuksien tukeminen ja virkistysmääräraha, TVA-kriteerit ja korvausluokat musiikkiopiston opettajien osalta, 7. päivän palkanmaksupäivän poistaminen palkkahallinnon kuukausityörytmistä sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2017 ovat olleet myös käsiteltävinä asioina yhteistyötoimikunnassa.

## Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

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

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa säättävän lain (2007/449) mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitettiin vuodelle 2017 loppuvuoden 2016 aikana. Vuoden 2016 aikana työntekijöille on järjestetty koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi edellisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti.

## TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ

Kuntatyönantajan kannalta on erityisen tärkeää kunnan palveluiden ja laadullisen toiminnan turvaaminen oikean tasoisten henkilöstövoimavarojen avulla. Henkilöstön tuloksellisen työskentelyyn vaikuttavien monien eri tekijöiden huomioiminen antaa omat haasteensa henkilöstöjohtamiselle.

Riittävä henkilöstömäärä, henkilöstön terveys ja toimintakyky ovat asioita, joilla on vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin. Tukemalla henkilöstön jaksamista ja työyhteisön osaamista luodaan edellytyksiä myös ikääntyvien työntekijöiden työpanoksen optimaaliseen käyttöön.

Jo varsin pitkälle edennyttä palkkausjärjestelmän määrätietoista kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Yhteistyössä tehtävän kuvauksien ja työnvaativuudenarviointien kautta työstetyllä, kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen.

Pohjois-Karjalassa vuoden 2017 alussa aloittanut Siun sote, Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä sai henkilöstöönsä Tohmajärven kunnan palveluksessa olleen sote- henkilöstön. Määrällisesti heitä oli n. 3 % koko kunnan henkilöstöstä.

Vuoden 2019 alussa tapahtuva aluehallintouudistus tuo mukanaan muutoksia myös Tohmajärven kunnan henkilöstöön. Varsin merkittävänä näyttäytyy mahdollinen maatalouslomituksen siirtyminen maakuntien vastuulle. Lomituspalveluiden osuus kunnan vakituisista ja määräaikaaisista työntekijöistä vuonna 2016 oli jopa 29 %.

