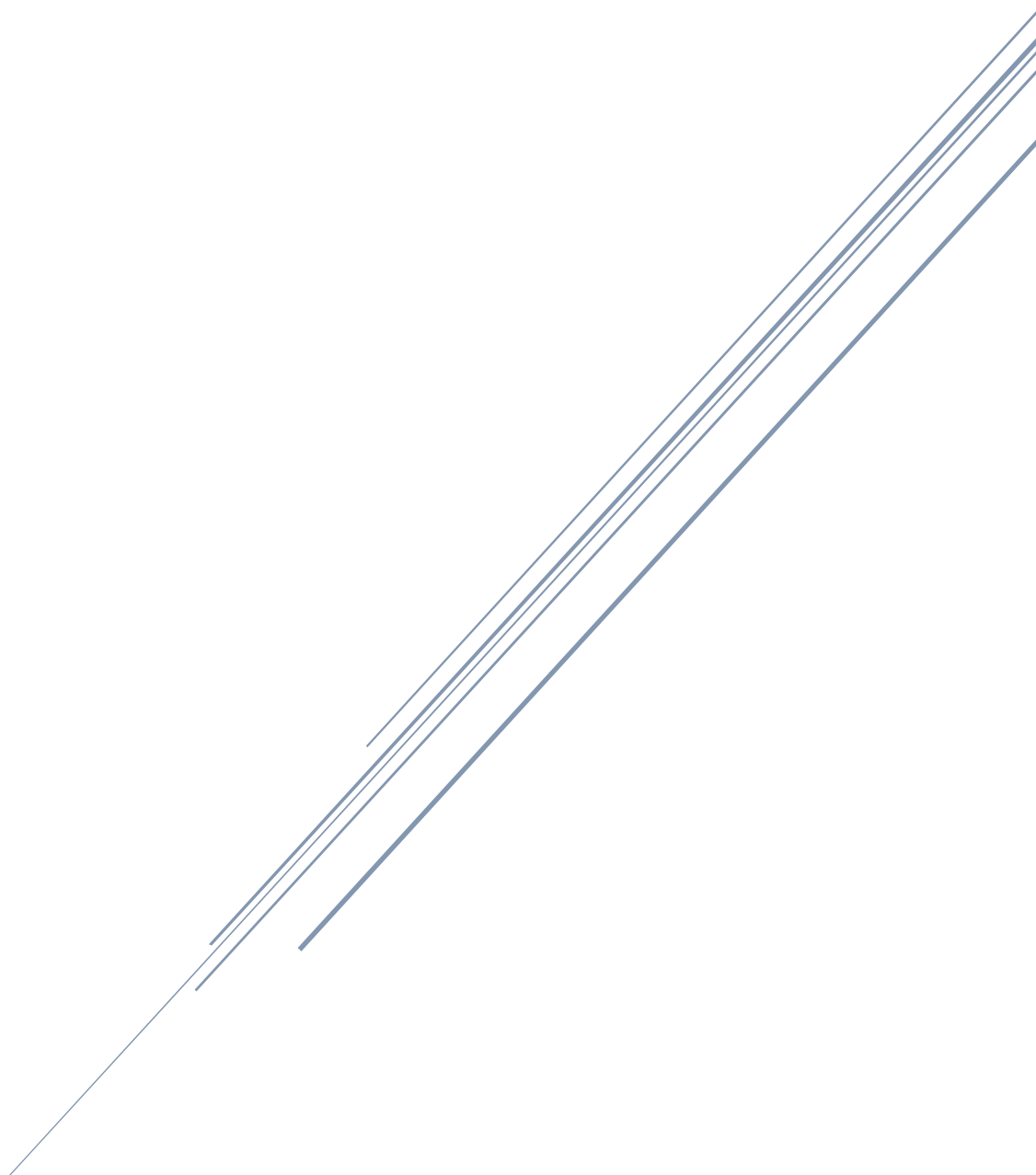


# HENKILÖSTÖKERTOMUS

Tohmajärven kunta 2017



# Sisällysluettelo

JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS.....	1
HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA .....	2
Henkilöstömäärän kehitys.....	2
Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain.....	4
Henkilöstön määrän kehitys koottuna talousarvion henkilöstöliitteestä .....	6
Talousarvion henkilölukumäärä ja toteutunut henkilölukumäärä .....	7
Toteutuneet henkilötyövuodet .....	10
Henkilöstökulut.....	11
Palkat toimialoittain.....	12
Keskiansiot.....	13
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma .....	14
Sairauslomat .....	16
Työtapaturmat ja ammattitaudit .....	17
Kuntoutukset ja vuorotteluvapaat.....	18
Työterveyshuolto .....	18
Koulutukset.....	19
Kesätyöntekijät .....	20
Eläköityminen .....	21
HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ .....	22
Perehdytys .....	22
Kehityskeskustelu .....	22
Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen.....	22
Työterveyshuolto .....	24
Työsuojeluryhmä .....	24
Yhteistyötoimikunta.....	24
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma .....	25
TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ.....	25

## 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. Yksi näkökulma 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	2017
henkilöstö	319	306	298	279	277	260

Tässä henkilöstöluvumäärässä on vakituiset ja määräaikaiset henkilöt. Tämä henkilöstöluvumäärä ei sisällä sijaisia, oppisopimussuhteisia, palkkatuetuista työsuhteista, sosiaalisen työllistämisen varoilla palkattuja henkilöitä eikä sivutoimisia henkilöitä.

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Tohmajärven kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkasteltaessa havaitaan henkilöstön määrän pienentyneen 17 henkilöllä vuoteen 2016 verrattuna.

### Vakinaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Seuraava taulukko avaa muutosta vakinaisissa palvelussuhteissa, missä valtaosa vähenemisestä on tapahtunut

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ:				
MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2014	2015	2016	2017
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	246	249	234	229
irtisanoutunut / palvelussuhde päättynyt	-3	-6	-3	-11
täytetty avoimia virkoja / toimia	2	0	4	4
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	10	2	4	9
siirtynyt siirtosopimuksilla	0	0	0	-8
eläkkeelle	-6	-11	-10	-7
vakinaisia 31.12.	249	234	229	216

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt 13 henkilöllä vuoden 2016 määrästä. Eläkkeelle siirtyneitä oli 7 henkilöä ja 11 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Lisäksi 8 henkilöä on siirtynyt siirtosopimuksilla Siun Soten palvelukseen. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 4 ja määräaikaisia tehtäviä vakinaistettu 9.

## Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

MÄÄRÄAIKAISET JA SIIJAISET 31.12.2017					
	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO	5	1		6	
LOMITUS	18	1		19	
PERUSOPETUS JA LUKIO	11	2	1	14	
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT	2	1	1	4	
KANSALAIKOPISTO	27	1		28	27
VARHAISKASVATUS	3	4		7	
TEKNINEN TOIMI	2	1	4	7	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	1	3	1	5	
MUSIIKKIOPISTO	2	1		3	1
	71	15	7	93	28

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 71 henkilöä, eniten kansalaisopiston ja lomituspalveluiden toimialoilla. Vastaavasti sijaisia eri toimialoilla oli 15 ja työllistettyjä 7. Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 11 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 20 eri henkilöä, joista kertyi 9,12 henkilötyövuotta.

## Palvelussuhteiden määrä

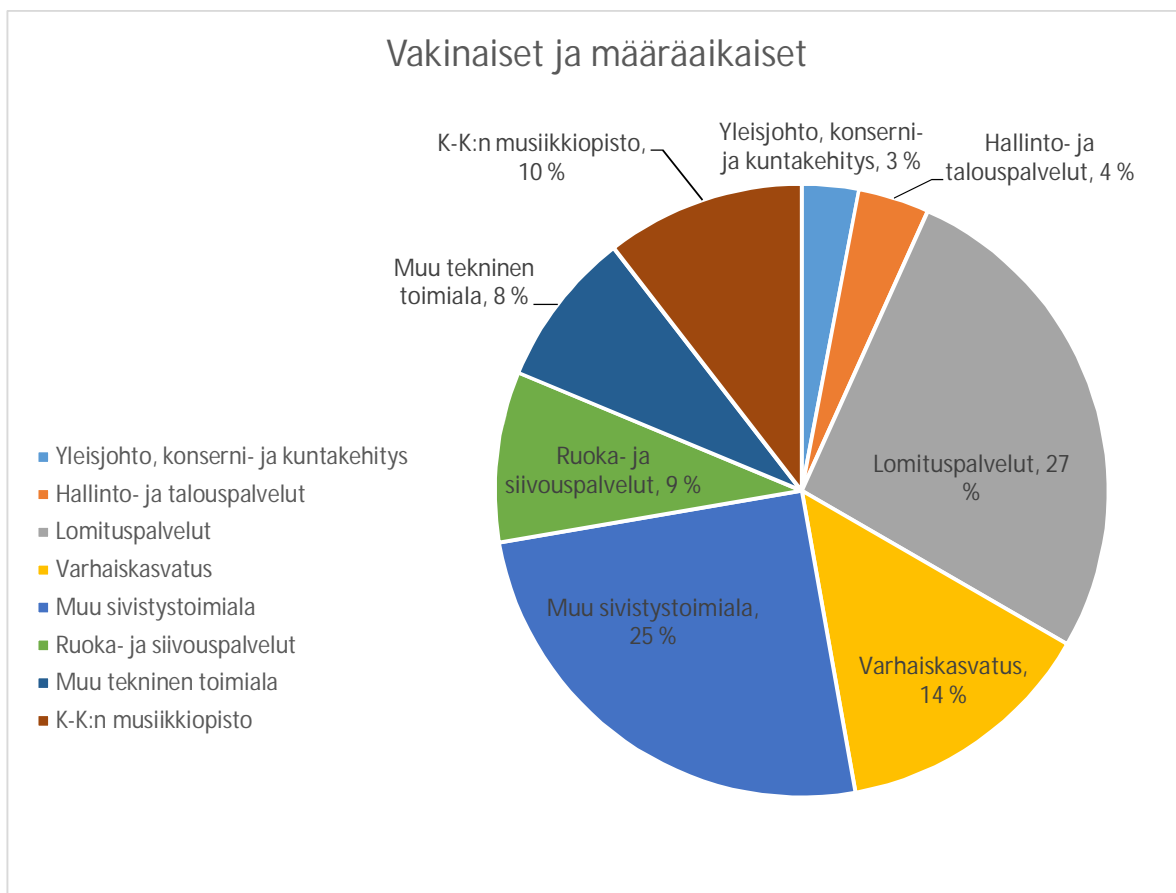
	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)				
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	2016-17 muutos
kokoaikainen	172	160	158	146	-12
osa-aikainen	77	74	71	70	-1
<b>vakinaiset yhteensä</b>	<b>249</b>	<b>234</b>	<b>229</b>	<b>216</b>	<b>-13</b>
kokoaikainen	23	27	27	30	3
osa-aikainen	26	18	21	14	-7
<b>määräaikaiset yhteensä</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>-4</b>
<b>VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHT.</b>	<b>298</b>	<b>279</b>	<b>277</b>	<b>260</b>	<b>-17</b>
<b>oppisopimussuhteinen</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>
kokoaikainen	4	8	4	6	2
osa-aikainen	6	1	2	1	-1
<b>palkkatuetut</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
	309	289	284	267	-17
<b>sivutoim. tuntiopettajat:</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>11</b>
<b>muut sivutoimiset:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>361</b>	<b>335</b>	<b>327</b>	<b>319</b>	<b>-8</b>

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

## Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain

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

Vakinaisissa ja määräaikaisissa palvelussuhteissa oli 31.12.2017 yhteensä 260 henkilöä jakaantuen toiminoittain seuraavasti:



<b>Vakinaiset ja määräaikaiset sekä oppisopimussuhteiset ja palkkatuella palkatut ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt (ei sijaisia eikä sivutoimisia)</b>					
<b>Palvelussuhteet toimialoittain</b>	<b>voimassa</b>	<b>voimassa</b>	<b>voimassa</b>	<b>voimassa</b>	<b>muutos</b>
	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>2016-2017</b>
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys	5	6	7	8	1
Talouden- ja hallinnon toimiala	11	10	10	10	0
Lomituspalvelut	103	88	81	71	-10
Varhaiskasvatus	39	41	36	37	1
Muu sivistystoimiala	68	64	68	67	-1
Ruoka- ja siivouspalvelut	27	25	25	24	-1
Muu tekninen toimiala	22	22	21	22	1
Sosiaali- ja terveystoimi	5	7	7	0	-7
K-K:n musiikkiopisto	29	26	29	28	-1
	<b>309</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>267</b>	<b>-17</b>

Tarkasteltaessa henkilöstömäärän kehitystä toimialoittain huomataan, että suurin vähenemä 10 henkilöä on lomituspalveluissa. Tämä selittyy lomituspalvelujen kysynnän pienentymisellä Keski-Karjalan alueella.

Sosiaali- ja terveystoimen 7 henkilön vähennys selittyy kyseisen henkilöstön siirtymisellä 1.1.2017 alkaen Siun Soten palvelukseen sosiaali- ja terveystoimen organisoiduttua maakunnalliseen hallintoon.

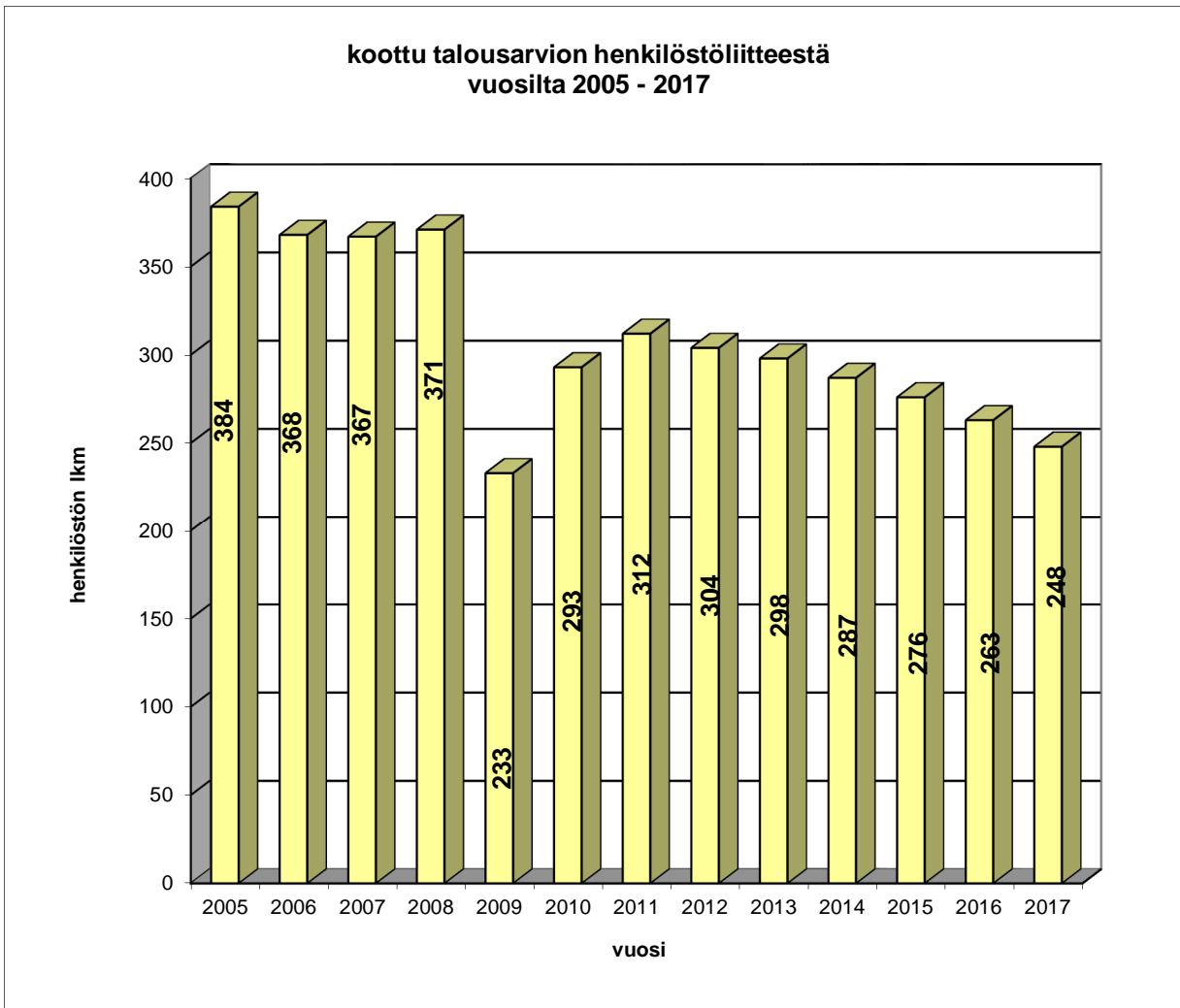
Muilla toimialoilla muutokset ovat hyvin pieniä.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (20 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (28 hlöä).

## TALOUSARVIOISSA OLEVA HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS

vakinaiset ja määräaikaiset

vuosi	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
henkilöstön lkm	384	368	367	371	233	293	312	304	298	287	276	263	248
asukasluku	5443	5343	5244	5160	5081	5030	5000	4950	4877	4850	4737	4653	4571



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



**TOHMAJÄRVEN KUNTA**  
**TALOUSARVIOSSA OLEVAT VIRAT JA TOIMET 2017**

Taulukossa verrataan talousarvion henkilöstömäärää toteutumaan 31.12.

Taulukoissa 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	3	-1	3	3		8	5	-3
Kunnanjohtaja	1	1							
<b>KEHITTÄMISPALVELUT</b>	1	1		3	3		8	5	-3
Kehittämispäällikkö	1	1							
Työllisyyskoordinaattori				1	1				
Projektipäällikkö				1	1				
Projektityöntekijä				1	1				
Palkkatukityöntekijät eri hallinnonaloille							8	5	-3
<b>HENKILÖSTÖPALVELUT</b>	2	1	-1						
As- ja henk.sihtööri	1	1							
Toimistosihtööri	1		-1						
<b>TALouden JA HALLINNON TOIMIALA</b>	62	60	-2	7	20	13			
<b>HALLINTO- JA TALOUSPALVELUT</b>	7	7			2	2			
Talous- ja hallintojohtaja	1	1							
Keskusarkistonhoitaja	1		-1						
Tietopalvelusihtööri		1	1						
Keskushall.sihtööri	1	1							
Toimistoapulainen					1	1			
Kirjanpitäjä	1	1							
Palkka- ja eläkesihtööri	1	1							
Palkkasihtööri	1	1							
Talousassistentti					1	1			
Reskontranhoitaja      osa-aikainen	1	1							
<b>LOMITUSPALVELUT</b>	55	53	-2	7	18	11			
Lomituspäällikkö	1	1							
Lomituspalveluohjaaja	1	1							
Lomatoimenohjaaja	2	2							
Maatal.lomittajat	51	49	-2	7	8	1			
* lyhytaikaiset					10	10			

	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>53</b>	<b>-5</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>
<b>HALLINTO</b>	3	3							
Sivistysjohtaja	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Toimistosihteeri	1	1							
<b>PERUSOPETUS</b>	41	38	-3	5	10	5	2	1	-1
Rehtori									
Luokanopettajat, lehtorit ja pt.tuntiopettajat	33	30	-3	4	7	3			
Koulusihteeri									
Koulunkäyntiavustaja	8	8		1	2	1	2	1	-1
Henkilökohtainen avustaja, osa-aik.					1	1			
<b>ILTAPÄIVÄTOIMINTA</b>	1	1					1		-1
Ohjaaja	1	1							
Koulunkäyntiavustaja				1			1		-1
<b>LUKIO</b>	5	3	-2						
Rehtori									
Lukion lehtorit	4	2	-2						
Koulusihteeri	1	1							
<b>KANSALAISOPISTO</b>	1	1							
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja									
Kurssisihteeri	1	1							
Sivutoimiset opettajat 22 hlöä									
<b>KIRJASTO- JA KULTTUURIPALVELUT</b>	4	4			1	1			
Kirjasto- ja kultt.toimen johtaja	1	1							
Kirjastovirkailija	3	3			1	1			
<b>VAPAA-AIKAPALVELUT</b>	3	3		1	1				
Liikunnanohjaaja	1	1							
Nuorisohjaaja	1	1							
Nuorisotyöntekijä	1	1		1		-1			
Vapaa-ajan ohjaaja					1	1			
<b>VARHAISKASVATUS</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				
Hallinto									
varhaiskasvatuksen päällikkö	1	1							
toimistosihteeri	1	1							
Lasten päiväkotihoito ja esiopetus									
vastaava lastentarhanopettaja	1	1							
lastentarhanopettajat	5	5		3		-3			
lastenhoitaja	3	3							
lähihoitaja	8	5	-3		1	1			
perhepäivähoitajat	2	2							
Perhepäivähoito									
perhepäivähoitajat	13	12	-1		1	1			
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>2</b>	<b>-1</b>			
Rehtori	1	1							
Toimistosihteeri	2	2							
Asiakassihteeri	1	1							
Kalustovastaava	1	1							
Musiikinopettajat ja	17		-17	2	1	-1			
yhteiset päätoim.tuntiopettajat	4	21	17	1	1				

	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>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>
<b>HALLINTO JA YHDYSKUNTASUUNN.</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>						
Tekninen johtaja	1	1							
Kuntatek.päällikkö      osa-aikainen	1	1							
Kiinteistöpäällikkö	1	1							
Osastosihteeri	1	1							
Toimistosihteeri		1	1						
Tekninen avustaja	1	1							
<b>LIIKENNEVÄYLÄT JA YL.ALUEET</b>									
Kunn.tek.työntekijä									
<b>TOIMITILA- JA VUOKRAUSPALVELUT</b>	<b>7</b>	<b>7</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>-1</b>
Kiinteistönhoitajat ja laitosmiehet	7	7			1	1			
Ittavalvoja							1		-1
<b>RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>-1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>
Ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö	1	1							
Ruokapalveluesimies	1	1							
Siivoustyönohjaaja	1	1							
Keittäjät	9	9							
Ravitsemistryöntekijä	2	1	-1						
Ruokapalvelutyöntekijä					1	1	1	1	
Laitoshuoltajat	9	9					1		-1
<b>PALVELULAITOKSET</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			
Puuseppä	1	1							
Kunnallistekn.työntekijä	1	1							
Kiinteistönhoitaja	1		-1						
Traktorinkuljettaja									
Rakennustyömies					1	1			
<b>RAKENNUSVALVONTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>							
Rakennustarkastaja      osa-aik.	1	1							
<b>VESIHUOLTOLAITOS</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			
Palvelusihteeri	1		-1		1	1			
Vesi- ja jätevesilaitoksenhoitaja	2	2							
<b>HENKILÖLUKUMÄÄRÄ YHTEENSÄ</b>	<b>227</b>	<b>216</b>	<b>-12</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>-7</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 KUSTANNUSPAIKOITTAIN  
ILMAN SIJaisia JA SIVUTOIMISIA SEKÄ KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ

HTV1 = PERUSHENKILÖTYÖVUODET

HTV2 = VÄHENNETTY PALKATTOMAT KESKEYTYKSET

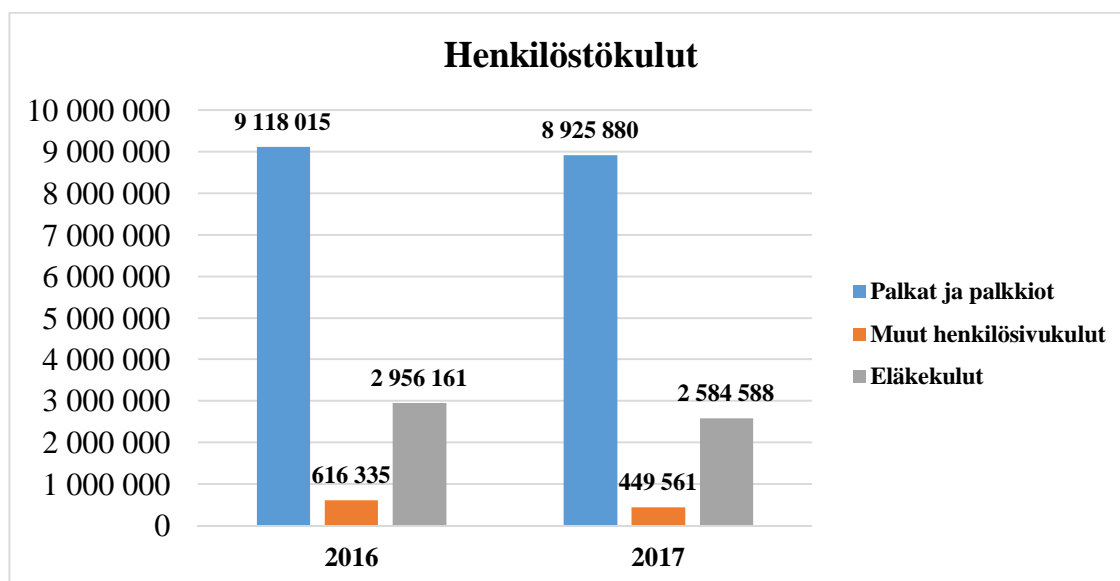
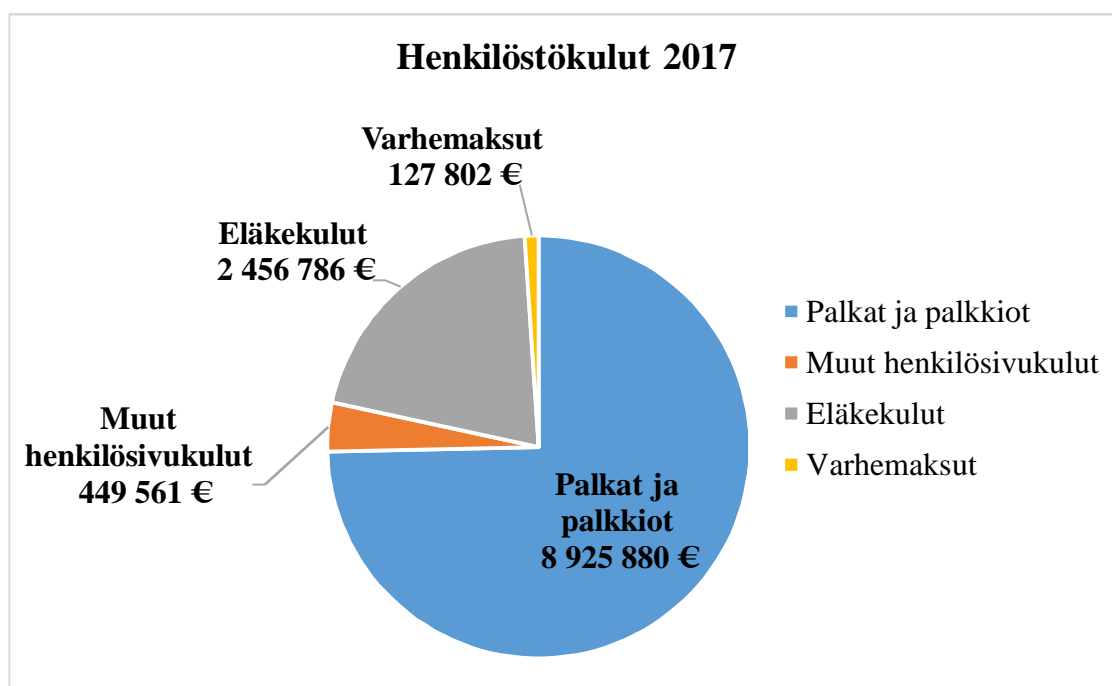
HTV3 = VÄHENNETTY KAIKKI KESKEYTYKSET (vähennetty kaikki palkalliset ja palkattomat vapaat:  
vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat, koulutukset jne)

	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	12,80	12,28	10,60
Kunnanjohtaja ja kehittämisspalvelut	2,00	2,00	1,74
Työllisyysprojektit	9,69	9,63	8,41
Henkilöstöpalvelut	1,11	0,65	0,45
<b>TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA</b>	<b>63,04</b>	<b>61,45</b>	<b>49,74</b>
Hallinto- ja talouspalvelut	7,19	7,16	5,87
Lomituspalvelut	55,85	54,29	43,87
<b>SIVISTYSTOIMIALA</b>	<b>63,71</b>	<b>61,37</b>	<b>55,95</b>
Hallinto	2,55	2,54	2,12
Perusopetus	44,52	43,02	40,41
Iltapäivätoiminta	2,23	2,13	1,59
Lukio-opetus	5,63	5,60	5,14
Kansalaisopisto	1,35	1,35	1,09
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta	4,80	4,44	3,74
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuoriso)	2,62	2,28	1,87
<b>VARHAISKASVATUS</b>	<b>36,99</b>	<b>34,79</b>	<b>28,33</b>
Hallinto	1,92	1,92	1,72
Päiväkotihoido, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	21,13	19,00	15,35
Perhepäivähoito	13,95	13,86	11,26
<b>KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO</b>	<b>23,99</b>	<b>22,24</b>	<b>20,93</b>
Hallinto	4,72	4,68	3,72
Opetus	19,27	17,56	17,21
<b>TEKNINEN TOIMIALA</b>	<b>45,20</b>	<b>43,99</b>	<b>34,75</b>
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	3,26	3,26	2,43
Liikenneväylät ja yleiset alueet	1,70	1,70	1,53
Palvelulaitokset	3,35	3,34	2,89
Rakennusvalvonta	1,01	1,01	0,71
Vesilaitos	4,45	4,44	3,07
Ruokapalvelut	12,26	11,56	9,00
Siivouspalvelut	11,54	11,36	9,03
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	7,63	7,32	6,08
<b>HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ</b>	<b>245,74</b>	<b>236,12</b>	<b>200,30</b>

## Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2017 yhteensä 11 960 029 euroa. Henkilöstökulut olivat 730 482 euroa pienemmät kuin vuonna 2016.

Henkilöstökulut €	2016	2017	Muutos
Palkat ja palkkiot	9 118 015	8 925 880	-192 135
Muut henkilösivukulut	616 335	449 561	-166 774
Eläkekulut	2 956 161	2 584 588	-371 573
Yht.	12 690 511	11 960 029	-730 482



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

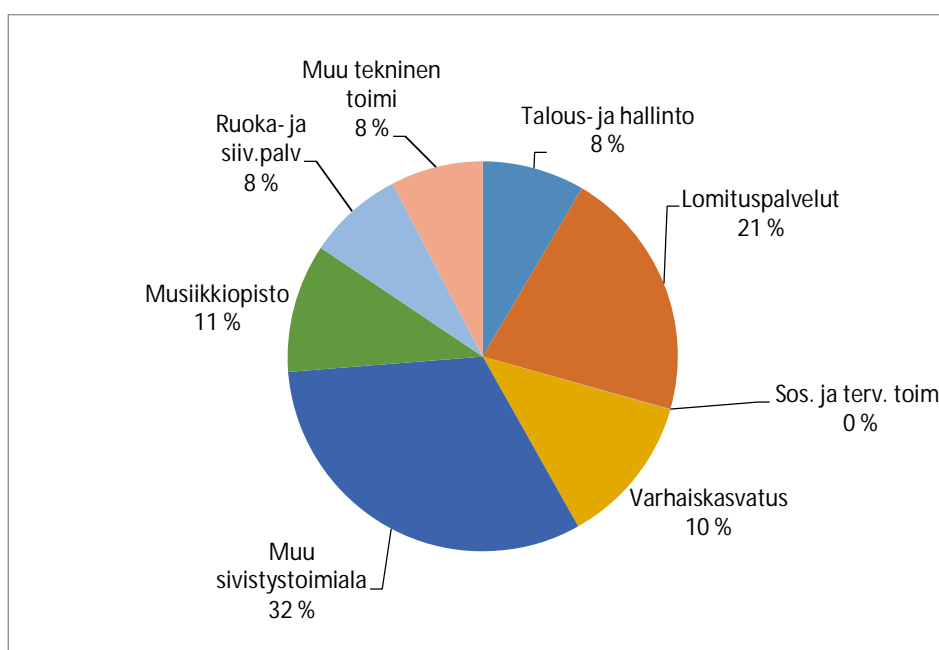
Varhe-maksu eli varhaiseläkemenoperusteinen maksu	
Vuosi	€
2013	167 090
2014	185 212
2015	153 664
2016	194 101
2017	127 802

Varhaiseläkemenoperusteisten maksujen osuus oli vuonna 2017 127 802 euroa, joka on 66 299 euroa vähemmän kuin vuonna 2016.

## Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimman toimialakokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 32% + varhaiskasvatus 10%). Lomituspalvelut ovat toiseksi suurin toimiala 21% osuudellaan ja kolmantena tulee musiikkiopisto 11% osuudella kunnan palkkamenoista.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



## Rahapalkat toimialoittain

1 000 €	2014	2015	2016	2017
Talous- ja hallinto	582	625	672	757
Lomituspalvelut	2533	2333	2033	1862
Sos. ja terv. toimi	213	234	260	6
Varhaiskasvatus	1104	1086	1060	1112
Muu sivistystoimiala	3034	2877	2877	2844
Musiikkiopisto	976	948	915	951
Ruoka- ja siiv.palv	793	729	679	708
Muu tekninen toimi	685	627	622	686
<b>Yhteensä</b>	<b>9920</b>	<b>9459</b>	<b>9118</b>	<b>8926</b>

Rahapalkoissa suurimpia muutoksia ovat sosiaali- ja terveystoimen maakunnallistamisen myötä poistunut palkkameno 254 000 € ja lomituspalvelujen palkkamenojen pienentyminen 171 000 €. Muussa sivistystoimessa on palkkameno pienentynyt 33 000 €. Kaikkien muiden toimialojen palkkamenoissa on kasvua.

## Keskiansiot

### VAKINAISEN HENKILÖKUNNAN KESKIANSIOT VUONNA 2017

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka		Palkka ero %	Kokonaispalkka		Palkka ero %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Johtajat/itsen. asemassa olevat	3	6	3763,33	4782,93	-21,32	4270,36	4966,31	-14,01
Toimistohenkilöstö	20	0	2189,90			2546,86		
Varhaiskasvatushenkilöstö	33	0	2065,48			2242,67		
Koulunkäyntiavustajat/ip-ohjaajat	9	0	1908,65			2075,57		
Opetushenkilöstö	22	10	2931,02	2913,03	0,62	3691,61	3692,74	-0,03
Musiikkiopiston opettajat	15	6	2296,12	2221,72	3,35	2729,01	2380,66	14,63
Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri/Kirjasto	3	2	2200,96	2122,21	3,71	2542,62	2353,42	8,04
Tekninen huoltohenkilöstö	0	12		2091,66			2506,00	
Ravitsemus- ja siivoushenkilöstö	22	0	1935,01			2168,21		
Maatalouslomittajat	29	20	2016,61	2041,98	-1,24	2238,60	2245,61	-0,31
	156	56	2367,45	2695,59	-12,17	2722,84	3024,12	-11,07

Vakinaisen henkilöstön keskiansioiden tarkastelussa miesten ja naisten välillä ammattiryhmittäin on palkka-erovertailu 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 12,17 % miesten hyväksi. Opetushenkilöstön tehtäväkohtaiset palkat ovat lähes samat naisilla ja miehillä: eroa on vain 0,62 % naisten hyväksi. Maatalouslomittajien tehtäväkohtaisissa palkoissa ero miesten hyväksi on 1,24 %. Suurin ero naisten ja miesten välillä tehtäväkohtaisissa palkoissa on johta-

vassa ja itsenäisessä asemassa olevien henkilöiden ryhmässä. Tässä ryhmässä miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka on 21,32 % korkeampi kuin naisilla. Tämä johtuu siitä, että ryhmä on lukumäärältään varsin pieni ja kaikkein johtavimmissa tehtävissä olevat henkilöt ovat miehiä.

Musiikkiopiston naisopettajilla on keskimäärin 3,35 % korkeampi tehtäväkohtainen palkka kuin miesopettajilla. Liikunta/Nuoriso/Kulttuuri/Kirjasto -ryhmässä on henkilöstöä yhteensä vain 5, joten palkkaerojen luotettava analysointi ei ole mahdollista. Toimistotehtävissä, varhaiskasvatustehtävissä, koulunkäyntiavustus-tehtävissä sekä ravitsemus- ja siivoustehtävissä työskentelee kunnassamme pelkästään naisia. Tekninen huoltohenkilöstö taas koostuu ainoastaan miehistä.

## Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan naisvaltaista. Koko henkilöstöstä miehiä on alle 30 %. Määräaikaisessa henkilöstössä näyttää sukupuolijakauma vuonna 2017 olleen n. 40% miehiä, n. 60% naisia. Henkilöstömäärän kehityksessä on myös nähtävissä tapahtuneen henkilöstön vähenemisen kohdistuneen juuri naisiin. Koko henkilöstö on vähentynyt viimeisen 5 vuoden aikana 22 miehellä ja 45 naisella.

### HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUTUMAT (ei sisällä sivutoimisia)

<b>Vakinaiset</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>miehet/lkm</b>	<b>keski-ikä</b>	<b>naiset/lkm</b>	<b>keski-ikä</b>
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
31.12.2017	50,0	57	50,1	159	50,1

<b>Määräaikaiset</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>miehet/lkm</b>	<b>keski-ikä</b>	<b>naiset/lkm</b>	<b>keski-ikä</b>
31.12.2012	41,1	27	42,6	51	40,3
31.12.2013	39,6	27	43,9	44	37,0
31.12.2014	39,2	21	36,1	28	41,5
31.12.2015	39,7	16	39,8	30	39,7
31.12.2016	41,6	21	41,9	26	41,3
31.12.2017	39,5	18	35,1	26	42,6

<b>Koko henkilöstö</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>miehet/lkm</b>	<b>keski-ikä</b>	<b>naiset/lkm</b>	<b>keski-ikä</b>
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
31.12.2017	48,4	75	46,5	185	49,1

Koko henkilöstön keski-ikä on 48,4 vuotta eli Tohmajärven kunnassa henkilöstö on vanhempaa kuin kunnallisella alalla keskimäärin (KT 2016 45,8v). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50 vuotta, määräaikaisten kohdalla keski-ikä on 39,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on vuosien myötä hieman noussut ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on vaihdellut kuluneina vuosina lähellä 40 vuotta.

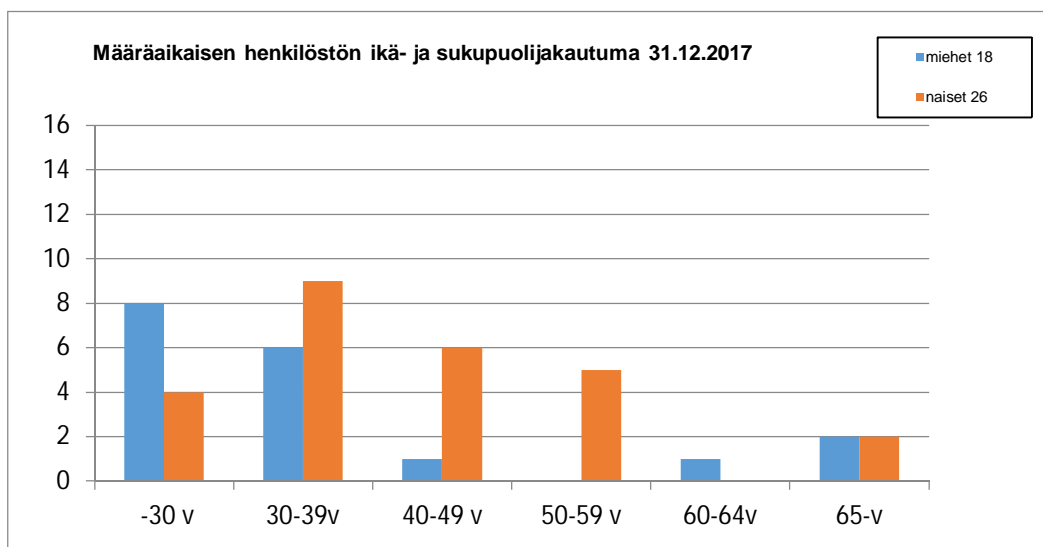
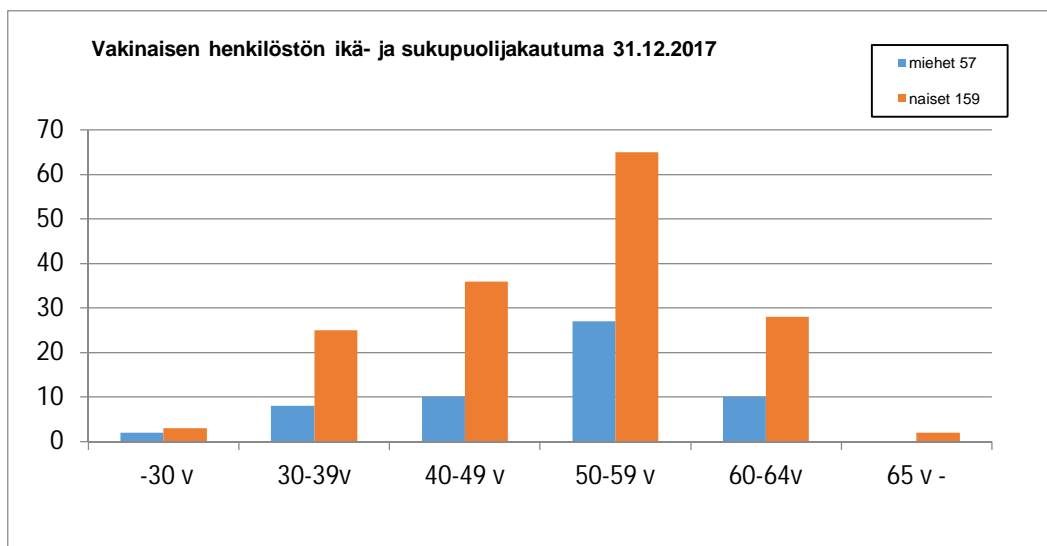


### Vakinainen henkilöstö toimialueittain 31.12.2017

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Hallinto	2	55,0	8	56,4
Lomitus	20	49,9	33	50,1
Sivistystoimi	13	49,7	73	49,5
Musiikkiopisto	6	39,2	20	46,7
Tekninen toimi	16	54,3	25	52,8

Vakinaisen henkilöstön toimialoittaisessa tarkastelussa keski-ikältään 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 2017 yhteensä 2698. Lukumääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt ryhmään 4-29 sairauspoissaolopäivää, jossa päiviä on 1132. Lyhyiden alle 4 päivää kestävien sairauslomien päiviä oli 434 päivää.

Pitkiä, ryhmiin 91-180 pv ja yli 181 pv sijoittuvia sairauslomia oli yhteensä 527 sairauspoissaolopäivää. Sairauspoissaolopäivistä 69 % on kolmeen alimpaan ryhmään kuuluvia ja alle 61 sairauspoissaolopäivää kestäviä. Henkilöstöstä 63 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Keskimääräistä poissaoloprosenttia 4,1 voitaneen pitää kohtuullisena, vaikka se onkin kasvanut pariin viime vuoteen verrattuna (2015 ja 2016 3,6%).

Kuntatyönantajan tuoreimman tilaston 2016 mukaan keskimääräiset poissaolot kuntasektorilla olivat 16,7 kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Vastaava poissaolojen määrä Tohmajärven kunnassa v. 2017 oli 15,1 kalenteripäivää / henkilötyövuosi.

### Sairauslomien pituudet työpäivinä

(vakainainen ja määräaikainen henkilöstö ilman sivutoimisia)

ei sisällä työtaturmia ja ammattitauteja

	< 4 pv	4-29 pv	30- 60 pv	61- 90 pv	91- 180	181- yht.	Työpv yht.	Kalen- teri- pvt yh- teensä	Teor. työ- päivät yht.	Henk. lkm	Poissa- olleet	Ei Poissa- olleet	Poissa- olo%
HALLINTO	33	46	78	0	0	0	157	206	5112	32	12	20	3,07
LOMITUSPALVELUT	57	301	97	147	307	0	909	1315	16353	150	39	111	5,56
SIVISTYS	105	249	41	0	102	0	497	676	14973	105	37	68	3,32
VARHAISKASVATUS	126	230	0	0	0	0	356	443	10836	78	31	47	3,29
MUSIIKKIOPISTO	37	56	0	0	0	0	93	114	5819	36	17	19	1,60
RUOKA- JA SIIVOUS	46	163	40	73	118	0	440	612	6704	33	20	13	6,56
MUU TEKINEN	30	87	43	86	0	0	246	340	6072	29	15	14	4,05
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>434</b>	<b>1132</b>	<b>299</b>	<b>306</b>	<b>527</b>	<b>0</b>	<b>2698</b>	<b>3706</b>	<b>65869</b>	<b>463</b>	<b>171</b>	<b>292</b>	<b>4,10</b>

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

### Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kelalta	111	92	102	121	98	110
Vakuutusyhtiöltä	34	21	26	13	30	17

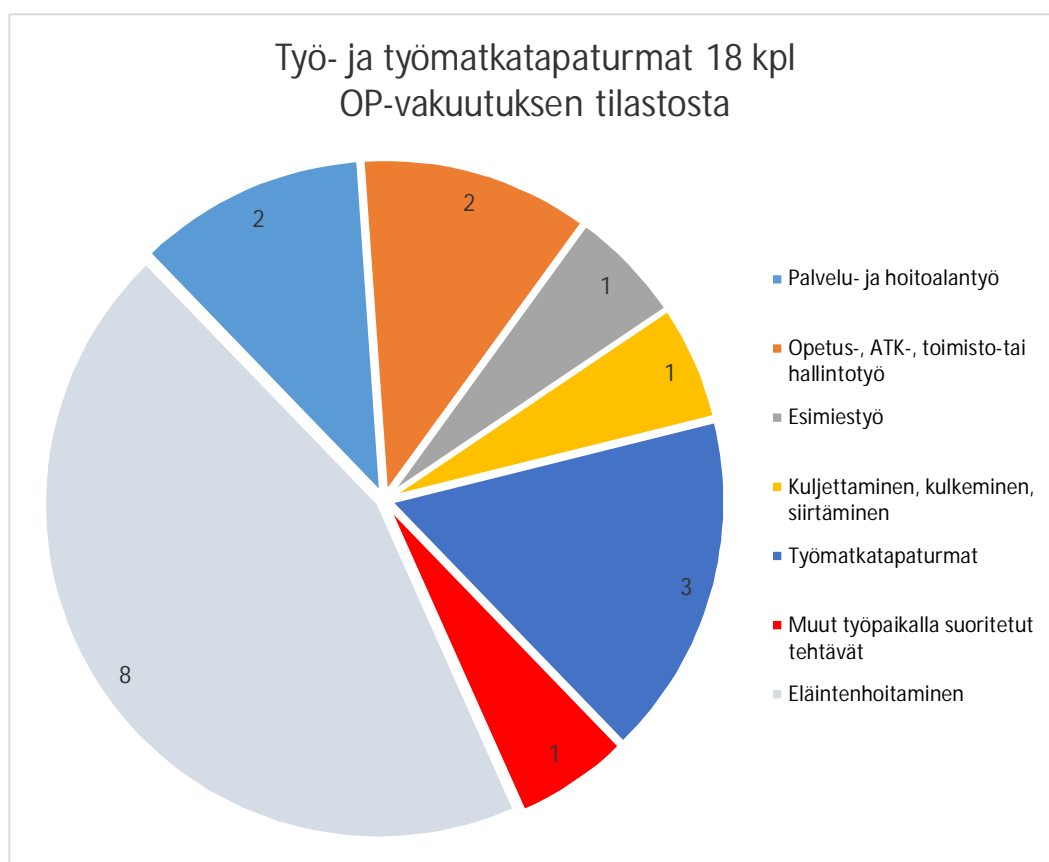
## Työtaturmat ja ammattitaudit

Tapaturma-poissaolot	Työpäivät yhteensä 2015	Työpäivät yhteensä 2016	Työpäivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2015	Kalenteri-päivät yhteensä 2016	Kalenteri-päivät yhteensä 2017
Lomituspalvelut	71	258	382	98	371	556
Muut toimialat	89	110	44	127	158	67
<b>Yhteensä</b>	<b>160</b>	<b>368</b>	<b>426</b>	<b>225</b>	<b>529</b>	<b>623</b>

Ammattitaudeista johtuvat poissaolot	Kappale-määrä (henk.) 2016	Työpäivät yhteensä 2016	Kalenteri-päivät yhteensä 2016	Kappale-määrä (henk.) 2017	Työpäivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2017
	1	82	121	0	0	0

Työtaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät ovat selvästi lisääntyneet lomituspalveluissa kun taas muilla toimialoilla ne ovat huomattavasti vähentyneet. Lomituspalveluissa tilanne johtuu käytännössä kahdesta pitkästä poissaolosta. Yhteensä työtaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli työpäivinä 426 ja kalenteripäivinä laskettuna 623. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut. Määrällisesti työ- ja työmatkatapaturmia on kuitenkin ollut vuonna 2017 vain 18 kappaletta. Suurimpana ryhmänä näistä ovat eläintenhoitamisessa tapahtuneet tapaturmat, joita oli 8. Työmatkalla sattuneita tapaturmia oli 3.

### Tehtävät, joiden yhteydessä tapaturma tapahtunut



## Kuntoutukset ja vuorotteluvapaat

Kuntoutuspäiviä (kal.pv) toimialoitain	2014		2015		2016		2017	
	pv	henk	pv	henk	pv	henk	pv	henk
HALLINTO	5	1	17	1	21	1	5	1
LOMITUS	33	5	91	7	33	4	10	2
SIVISTYS	55	4	98	9	67	5	15	2
TEKNINEN	20	3	5	1	0	0	0	0
MUSIIKKIOPISTO	20	3	68	4	43	3	5	1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>133</b>	<b>16</b>	<b>279</b>	<b>22</b>	<b>164</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>6</b>
<b>Määräaik.kuntoutustuella</b>	730	2	515	2	48	1	136	1
<b>Vuorotteluvapaat (kal.pv)</b>	529	3	913	6	1678	9	206	3
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	176		152		186		69	

Kuntoutukseen osallistui vuoden 2017 aikana 6 henkilöä käyttäen siihen yhteensä 35 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaalla oli 3 henkilöä, keskimääräinen vuorotteluvapaalla oloaika oli 69 kalenteripäivää henkilöä kohden. Vuorotteluvapaan ehtoja tiukentava muutos näkyy selvästi tilastopiikkinä edellisvuodella 2016, jolloin vanhoilla ehdoilla sovittuja pitkiä vuorotteluvapaita voi vielä alkuvuodesta aloittaa.

## Työterveyshuolto

## Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2014	2015	2016	2017
<b>Työterveyslääkäri</b>				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	92	33	84	106
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	474	529	470	367
<b>Yhteensä</b>	<b>566</b>	<b>562</b>	<b>554</b>	<b>473</b>
<b>Työterveyshoitaja</b>				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	158	220	298	151
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	194	138	171	62
<b>Yhteensä</b>	<b>352</b>	<b>358</b>	<b>469</b>	<b>213</b>
<b>Asiantuntijat</b>				
fysioterapeutit (kpl) I lk	62	45	53	37
psykologit (kpl) I lk	34	15	26	11
<b>Yhteensä</b>	<b>96</b>	<b>60</b>	<b>79</b>	<b>48</b>
<b>Sairaanhoidon toimintatiedot</b>				
erikoislääkärit (kpl) II lk	8	0	4	1
psykologit (kpl) II lk	0	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	222	293	290	239
<b>Yhteensä</b>	<b>230</b>	<b>293</b>	<b>294</b>	<b>240</b>

**Korvausluokkaan I** kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset  
**Korvausluokkaan II** kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Työterveyshuollon toimenpiteiden lukumäärissä on havaittavissa huomattavaa pienenemistä edellisvuoteen verrattuna. Ainoastaan lakisääteiseen terveydentilan seurantaan kuuluvat käynnit työterveyslääkärillä ovat kasvaneet 22 käynnillä, kaikki muut ovat vähentyneet. Etenkin käynnit työterveyshoitajalla ovat vähentyneet 55%, alle puoleen edellisvuotisesta. Tätä selittää suurelta osin työpaikkakäyntien iso määrä vuonna 2016 (13 kpl), kun toimintasuunnitelman mukaan alettiin siirtyä työpaikkakäyntien yhteydessä tehtäviin työterveystarkastuksiin.

## Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Kustannukset/€	Kustannukset/ työntekijä/€	Kustannukset Kelakorvauksen jälkeen/€	Kustannukset <b>netto</b> / työntekijä/€
2014	109 116	343	49 306	155
2015	105 202	335	47 678	152
2016	108 529	365	49 210	166
2017	95 353	342	42 936	154

Työterveyshuollon kustannukset ovat selkeästi laskeneet kaikkien tarkasteltujen kustannuksien osalta vuoteen 2016 verrattuna ollen kuitenkin henkeä kohti samaa tasoa kuin vuosina 2014 – 2015. Kustannukset Kela-korvausten jälkeen ovat 42 936 € eli 154 € / henkilö.

## Koulutukset

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Kunta on hakenut koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Vuonna 2017 Populus-järjestelmään raportointiin yhteensä 200 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana.

Kaikkiaan vuonna 2017 toteutui 393 koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 136 henkilöä.

## Koulutuskorvaus 2017

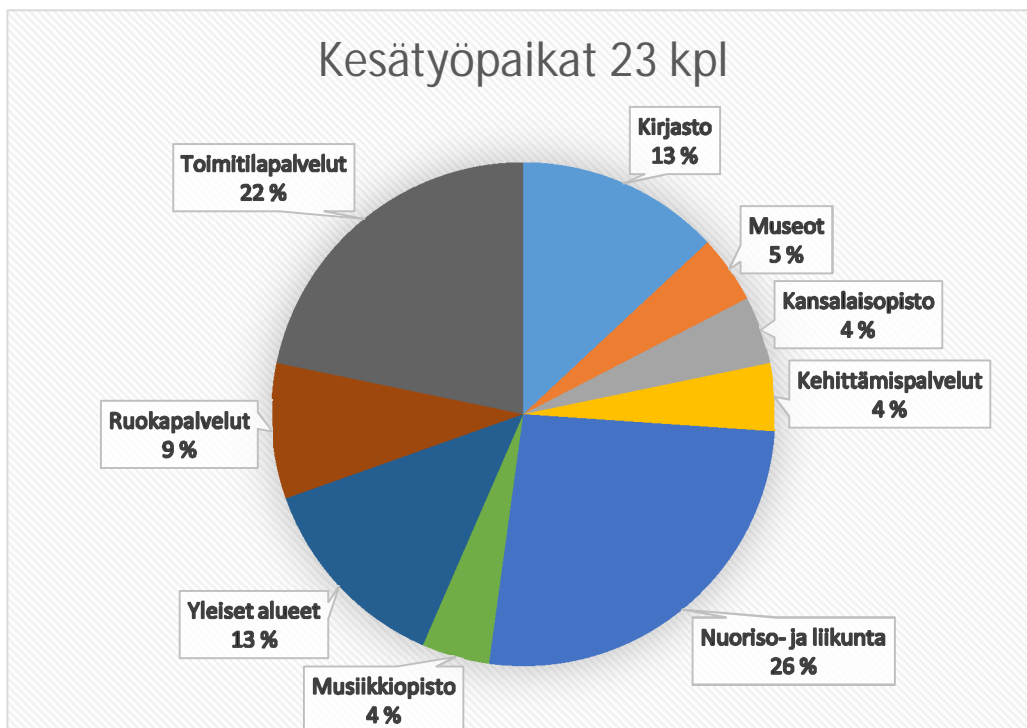
Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	58 henkilöä	58
Kaksi koulutuspäivää	20 henkilöä	40
Kolme koulutuspäivää	34 henkilöä	102
		<b>200</b>

## Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 23 tohmajärveläistä nuorta ajalla 5.6. - 30.7.2017.

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin.

Kirjasto	3
Museot	1
Kansalaisopisto	1
Kehittämispalvelut	1
Nuoriso- ja liikunta	6
Musiikkiopisto	1
Yleiset alueet	3
Ruokapalvelut	2
Toimitilapalvelut	5
Yhteensä	23



## Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2017	
<b>Vanhuuseläkkeelle</b>	<b>63,3</b>
Kuel	63,5
Vael	63,0

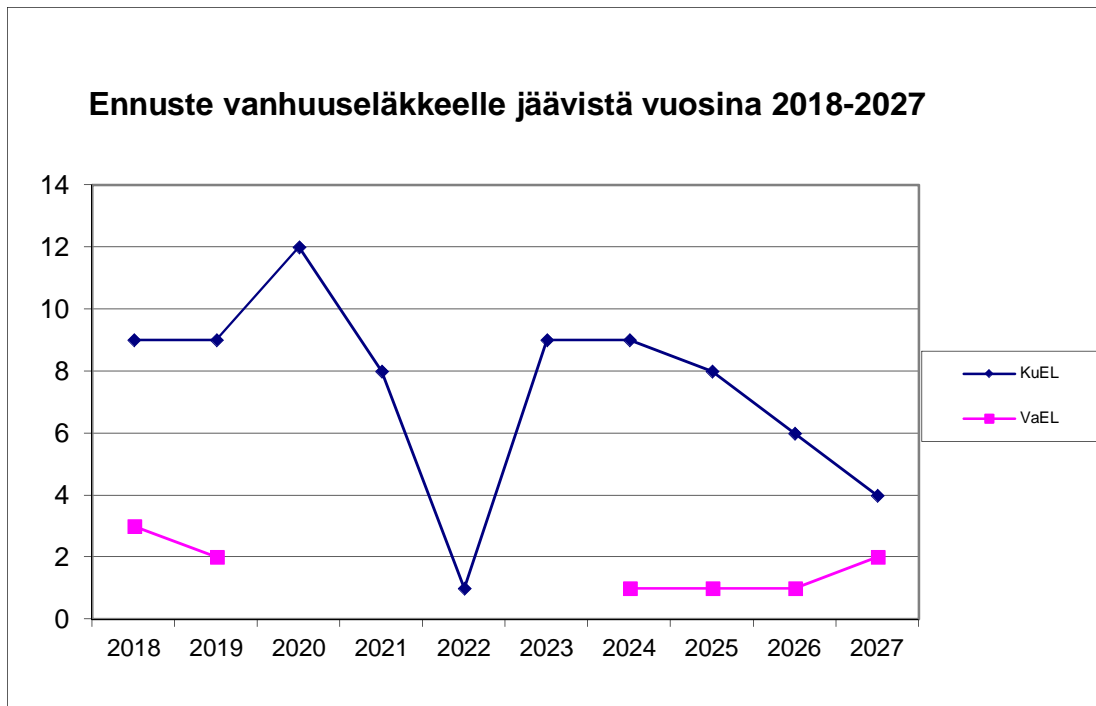
Tohmajärven kunnan henkilöstöstä eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2017 oli 63,3 vuotta.

### ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2018-2027

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan

#### Palvelussuhde voimassa 31.12.2017

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	YHT.
Talous ja hallinto	1	2	1		1	1					6
Lomituspalvelut	6	2	2			2	2	2	2		18
Muu sivistystoimiala	3	3	3			1	1	4	1	3	19
Varhaiskasvatus	2	2	3	2		1	1		3		14
Tekninen toimiala		2	2	6		4	2	2	1	3	22
K-K:n musiikkiopisto			1				4	1			6
<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85</b>



Tohmajärven kunnan henkilöstöä koskevassa ennusteessa vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrästä kolmen seuraavan vuoden osalta näyttää vuosittain eläkkeelle siirtyviä olevan 11-12 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 on uudistettu v. 2016 . Perehdytykseen on käytettävissä seuraavaa materiaalia:

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

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

### Kehityskeskustelu

Esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu on keskustelevalan 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 2017 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Työyksiköt ovat varsin aktiivisesti käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja. Tiedotuksen ja tarkennetun ohjeistuksen avulla virkistysmäärärahan käyttöä on saatu kohdennettua sellaiseen yhteiseen toimintaan, joka parhaiten edistää työyhteisön työhyvinvointia.

Koko henkilöstön yhteinen pikkujoulu järjestettiin 24.11.2017 kunnanvirastolla. Henkilöstöjuhlaan oli kunnan koko henkilöstön lisäksi kutsuttu myös paikallisia Siun Soten ja Attendo Oy:n palvelukseen siirtyneitä henkilöitä. Tilaisuuteen osallistui noin 80 henkilöä. Juhlassa palkittiin perinteisesti muistamissäännön mukaisesti kuntaa pitkään palvelleita henkilöitä. Tänä vuonna 40 palvelusvuodesta muistettavia oli kaksi ja 30 palvelusvuodesta muistettavia peräti 12 henkilöä.

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 2017 aikana 3263 kertaa, mikä on 25% vähemmän kuin edellisellä vuonna. Ravintoedun käytön kustannukset olivat työnantajalle 3 436 euroa.

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja siten ylläpitämään terveyttään ja työkykyään. Kunta tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ilmaiseen ohjattuun tyky-liikuntaan tunnin viikossa tiistaisin työtehtävien niin salliessa. Tätä mahdollisuutta käytti vuonna 2017 viikoittain noin 10-15 henkilöä.

Työnantaja tukee osallistumista Kelan hyväksymään työkykyä ylläpitävään ja parantavaan varhaiskuntoutukseen maksamalla viikon palkan koko kuntoutusjakson ajalta. Vuonna 2017 Kelan tukemaan TYK-kuntoutuksen osallistui 6 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. 1.11.2016 käyttöön otetut tasoittumatonta liukuvaa työaika koskevat ohjeet ovat olleet käytössä ja niitä ovat hyödyntäneet Tohmajärven kunnan esimies-, asiantuntija- ja toimistotyötä tekevät henkilöt. Liukuva työaika on osoittautunut toimivaksi järjestelyksi. Muutamia henkilöitä ovat myös käyttäneet etätömahdollisuutta esimiehen kanssa siitä sopien.

## Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmakauden keskeisissä tavoitteissa ollut työpaikkaselvitysten saattaminen ajan tasalle saatiin tehtyä edellisvuonna ja työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2017 vain kaksi. Suunnitelman mukaisesti työpaikkaselvitykset tehdään työpaikoilla viiden vuoden välein. Terveystarkastuksissa jatkettiin siirtymistä yhä enemmän ikäkausitarkastuksista työyhteisötarkastuksiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijä kutsutaan määräaikaistarkastukseen samana vuonna kuin työyhteisössä tehdään työpaikkaselvitys. Henkilönsä hyvinvoinnin ja työuupumuksen ehkäisyn merkitys korostuu tämän päivän työelämässä ja siinä tarvitaan työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä.

Toimintavuoden aikana on yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarpeellisine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen kuulunut edelleen työterveyshuoltoon. Erikoislääkäriin 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.

Työsuojeluryhmä kokoontui kaksi kertaa ja kokouksissa käsiteltiin vuoden 2017 aikana muun muassa seuraavia asioita: vuoden 2016 työsuojelukertomus, työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen vuodelle 2018, työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen vuosille 2018 ja 2019, työnantajan korvaushakemus Kelalle työterveyshuollon kustannuksista. Tämän lisäksi työsuojeluryhmä käsitteli työterveyshuollon työpaikkaselvitykset vuodelta 2016 ja FCG:n tekemät kuntotutkimukset Tietäväisen ja Värtsilän kouluilla sekä Tikkan päiväkodilla. Työtapaturmien määrää seurattiin tehtyjen tapaturmailmoitusten kautta.

Loppuvuodesta toteutettiin työsuojeluväalit eli valittiin Tohmajärven kunnan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö toimikaudeksi 2018-2021. Uusi työsuojeluryhmä sai riveihinsä vahvistusta koostuen 2018 alusta työsuojelupäälliköstä ja kolmesta työsuojeluvaltuutetusta henkilöstösihteerin toimiessa edelleen ryhmän sihteerinä. Varatyösuojeluvaltuutettuja valittiin yhteensä viisi.

Kuntaan perustettiin myös sisäilmatyöryhmä, jonka puheenjohtajana toimii kiinteistöpäällikkö. Työryhmä kokoontui loppuvuoden aikana kaksi kertaa ja sen kokouspöytäkirjat julkaistaan kunnan verkkosivuilla.

## Yhteistyötoimikunta

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

Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden 2017 aikana mm. seuraavia aiheita: kunnan julistautumista savuttomaksi kunnaksi ja siihen liittyvää henkilökunnan ohjeistusta, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, henkilöstön työssä jaksamista, linjauksia töistä poissaolosta esimiehen luvalla sekä kunnan taloustilannetta ja talousarvion 2018 valmistelua.

Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat lisäksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2018, työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen vuodelle 2018, virkistysmääräraha, ns. talkoovapaakäytännön vakinaistaminen sekä uusi työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio kaudelle 2018-2021.

## 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 säätävän lain (2007/449) mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitettiin vuodelle 2018 loppuvuoden 2017 aikana. Vuoden 2017 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 mien eri tekijöiden huomioiminen antaa omat haasteensa henkilöstöjohtamiselle. Koko ajan ollaan jonkinlaisessa muutostilanteessa.

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

Jo varsin pitkälle edennyttä palkkausjärjestelmän määrätietoista kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Yhteistyössä tehtävänkuvauksien ja työn vaatavuuden arviointien kautta työstetyllä, kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen.

Tohmajärven kunnan palveluksessa ei enää 2017 ole ollut sosiaali- ja terveysalan henkilöstöä lainkaan heidän siirryttyä 1.1.2017 aloittaneen Siun Soten palvelukseen. Seuraava tiedossa oleva kokonaisia henkilöstöryhmiä koskeva muutos on vuoden 2020 alkuun siirtynyt aluehallintouudistus. Varsin merkittävänä näyttäytyy tuleva maatalouslomituksen siirtyminen maakuntien vastuulle, onhan lomituspalveluiden osuus kunnan vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä yli neljännes. Uudistuu koskettaa myös ruoka- ja siivouspalvelun henkilöstöä, kun kunta ei jatkossa voi suoraan myydä ruoka- ja siivouspalveluja maakunnalliselle sotelle.

Tikkalan uuden päiväkodin rakentaminen sekä Kemien koulun purku ja toiminnan muutto väliaikaisesti Tietäväisen koululle uuden yhtenäiskoulun rakentamisen ajaksi tuovat merkittäviä muutoksia toimintaan ja vaikuttavat etenkin varhaiskasvatuksen ja muun sivistystoimen henkilöstön arkeen lähivuosina. Haasteitakin koulumaailmassa varmasti kohdataan mutta tulevaisuudessa hämmöttävät jo uudet hyvät toimitilat.