

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2020

Tohmajärven kunta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 1.6.2021 § 3

Kunnanhallitus 7.6.2021 § 239

Kunnanvaltuusto 21.6.2021 § 56

TOHMAJÄRVEN KUNTA

Järnefeltintie 1, 82600 Tohmajärvi • www.tohmajarvi.fi

Tohmajärvi
tolokku ja toimelias

Sisällysluettelo

1.1	JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS	3
1.2	HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA	3
	Henkilöstömäärän kehitys	3
	Palvelussuhteiden määrät ja muutokset.....	4
	Henkilöstön jakaantuminen toimialoittain	6
	Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys.....	7
	Toteutuneet henkilötyövuodet.....	8
	Henkilöstökulut.....	10
	Palkat toimialoittain.....	11
	Keskiansiot	12
	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	12
	Sairauslomat	14
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	16
	Vuorotteluvapaat.....	17
	Työterveyshuolto	18
	Koulutukset	19
	Eläköityminen	21
1.3	HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	21
	Perehdytys	21
	Kehityskeskustelu.....	22
	Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen.....	22
	Työterveyshuolto	24
	Työsuojeluryhmä.....	24
	Yhteistyötoimikunta.....	24
	Palkkausryhmä	25
	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	25
	Työhyvinvointikysely.....	25
1.4	KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka	25
1.5	TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ.....	27

1.1 JOHDANTO: HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TARKOITUS

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

Henkilöstökertomuksessa kuvataan tilastoina henkilöstön määrää, henkilöstörakennetta, henkilöstökustannuksia sekä muun muassa sairauspoissaolotilastojen kautta henkilöstön toimintakykyä. Henkilöstökertomuksessa kuvataan myös tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja kehittämistoimenpiteitä tarkastellun ajanjakson aikana. Kertomuksen loppuosassa tarkastellaan toteutunutta vuotta myös kuntastrategiassa määritellyn henkilöstöpolitiikan näkökulmasta.

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

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

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

1.2 HENKILÖSTÖÄ KUVAAVIA TUNNUSLUKUJA

Henkilöstömäärän kehitys

vuosi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
henkilöstö	298	279	277	260	258	258	243

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

Henkilöstömäärän kehitys on yksi henkilöstötalouden mittari. Tohmajärven kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkasteltaessa havaitaan muutaman tasaisen vuoden jälkeen henkilöstömäärän taas pienentyneen ihan huomattavasti. Vakinaisten ja määräaikaisten yhteismäärä on vähentynyt 15:llä verrattuna edelliseen vuoteen.

Palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Vakinaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Seuraava taulukko avaa muutosta vakinaisissa palvelussuhteissa:

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ:					
MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2016	2017	2018	2019	2020
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	234	229	216	211	209
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-3	-11	-8	-12	-8
täytetty avoimia virkoja / toimia	4	4	11	9	6
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	4	9	5	10	3
siirtynyt siirtosopimuksilla	0	-8	0	0	0
eläkkeelle	-10	-7	-13	-9	-11
vakinaisia 31.12.	229	216	211	209	199

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt 10 henkilöllä vuoden 2019 määrästä.

Eläkkeelle siirtyneitä oli 11 henkilöä ja 8 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 6 ja määräaikaisia tehtäviä vakinaistettu 3.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

MÄÄRÄAIKAiset JA Sijaiset 31.12.2020

sisältää myös sivutoimiset

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO	2		1	3	
LOMITUS	20			20	
PERUSOPETUS JA LUKIO	6	2		8	1
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT	2			2	
KANSALAIsoPISTO	25			25	25
VARHAISKASVATUS	10	7		17	
TEKNINEN TOIMI	1	1		2	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT		2	1	3	
MUSIIKKIOPISTO	8	7		15	10
	74	19	2	95	36

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 74 henkilöä, eniten kansalaisopiston, lomituspalveluiden ja varhaiskasvatuksen toimialoilla. Vastaavasti sijaisia eri toimialoilla oli 19 ja työllistettyjä 2.

Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 8 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 22 eri henkilöä, joista kertyi 6,3 henkilötyövuotta. Nämä luvut ovat lähes puolittuneet edellisvuodesta koronapandemiasta johtuen. 1.7-31.12.2020 välillä kenenkään ansiopäivät eivät ns. juosseet väliaikaisen lakimuutoksen takia eli ihmiset saivat ansiopäivärahaa riippumatta siitä, olisiko päiviä ollut jäljellä tai ei. Kuntaan ei siten tullut velvoitetyöntekijöitä, koska kenenkään oikeus ansiopäivärahaan ei katkennut tuolla välillä.

Palvelussuhteiden määrä

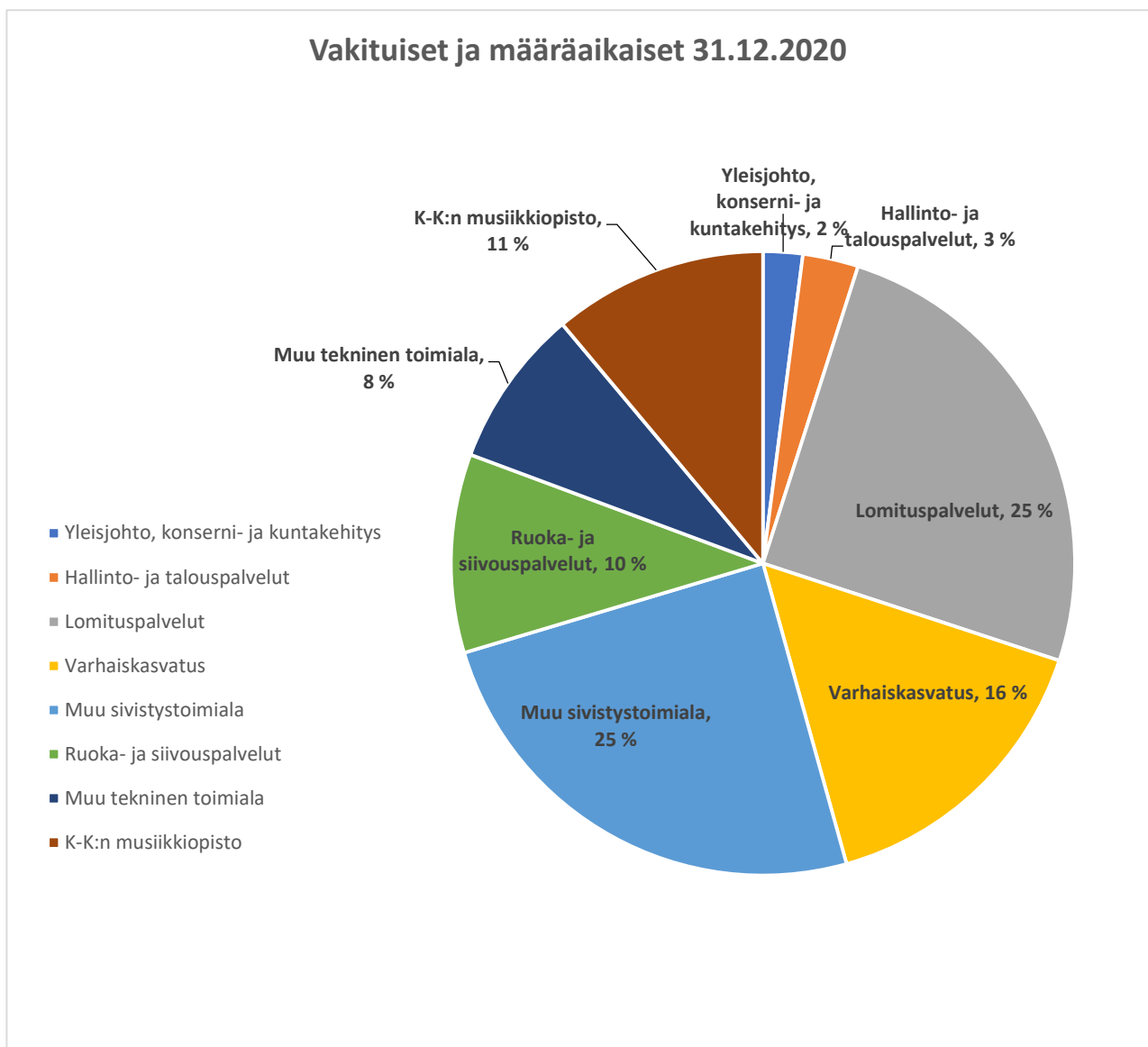
	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)				
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	2019-20 muutos
kokoaikainen	146	149	150	144	-6
osa-aikainen	70	62	59	55	-4
vakinaiset yhteensä	216	211	209	199	-10
kokoaikainen	30	26	31	30	-1
osa-aikainen	14	21	11	14	3
määräaikaiset yhteensä	44	47	42	44	2
					0
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHT.	260	258	251	243	-8
					0
oppisopimussuhteinen	0	0	0	0	0
kokoaikainen	6	16	8	2	-6
osa-aikainen	1	2	3	0	-3
palkkatuetut	7	18	11	2	-9
VAKINAISET, MÄÄRÄAIKAISET, TYÖLLISTETYT	267	276	262	245	-17
sivutoim. tuntiopettajat:	51	43	43	41	-2
muut sivutoimiset:	1	2	0	0	0
KAIKKI YHTEENSÄ	319	321	305	286	-19

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 31.12.2020 yhteensä 243 henkilöä jakaantuen toiminnoittain seuraavasti:



Vakinaiset ja määräaikaiset sekä oppisopimussuhteiset ja palkkatuella palkatut ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt (ei sijaisia eikä sivutoimisia)					
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa	voimassa	voimassa	voimassa	muutos 2019-2020
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys (X)	8	22	12	6	-6
Talouden- ja hallinnon toimiala	10	8	9	7	-2
Lomituspalvelut	71	62	62	61	-1
Varhaiskasvatus	37	41	43	38	-5
Muu sivistystoimiala	67	67	64	60	-4
Ruoka- ja siivouspalvelut	24	24	23	26	3
Muu tekninen toimiala	22	24	23	20	-3
K-K:n musiikkiopisto	28	28	26	27	1
	267	276	262	245	-17

X) Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys –toimialan lukuun sisältyy sosiaalisen työllistämisen palkkatuella palkatut, joita 31.12.2020 oli 1 henkilöä, edellisenä vuonna 7. Siis 6 hengen väheneminen, muuten toimialan henkilömäärä on pysynyt ennallaan.

Lomituspalveluissa henkilömäärä on pysynyt viime vuodet lähes samana.

Varhaiskasvatuksessa väki on vähentynyt viidellä, muussa sivistystoimimessa neljällä.

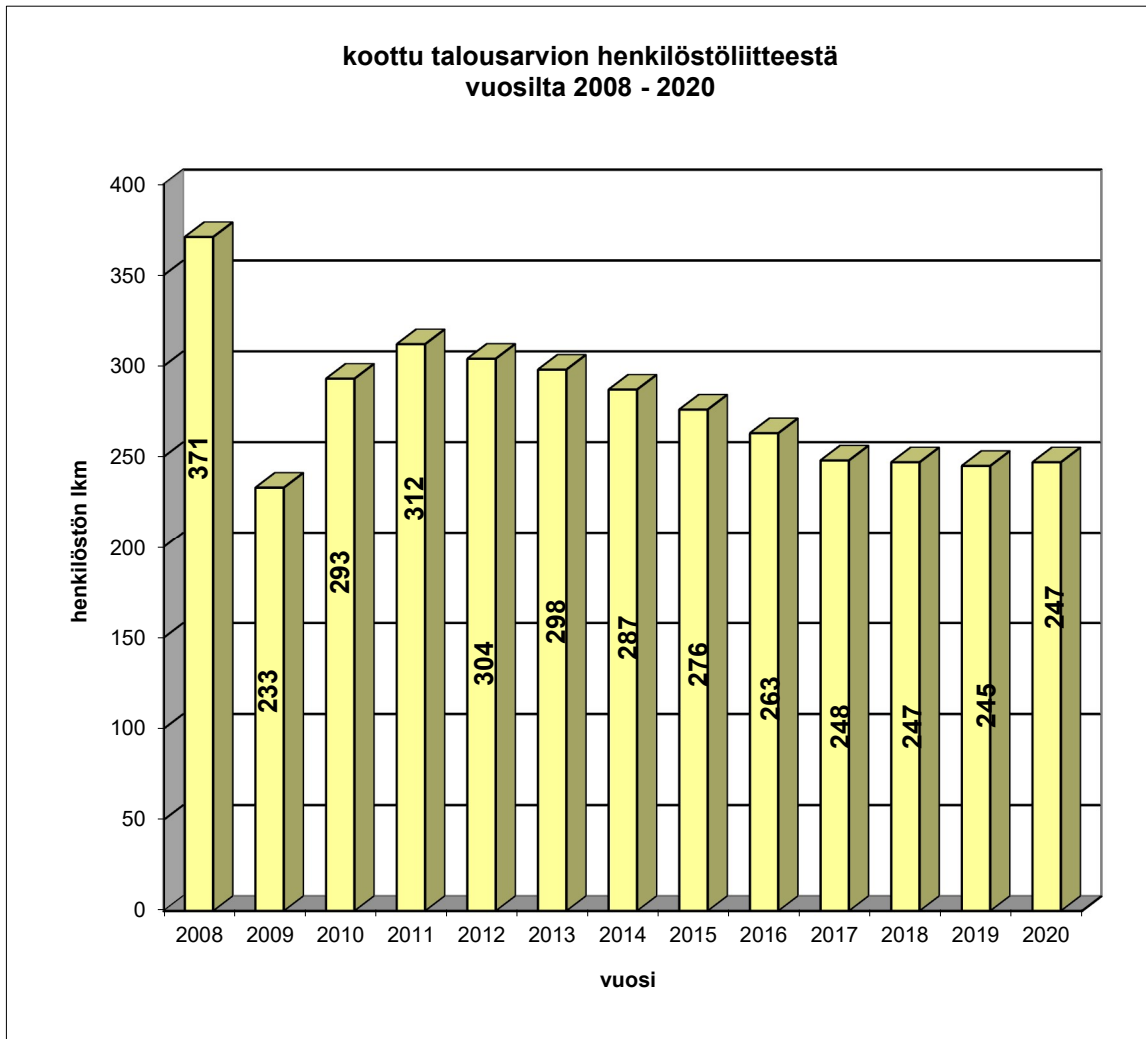
Vain ruoka- ja siivouspalveluissa henkilöstömäärä on kasvanut kolmella ja musiikkiopistossa yhdellä, kaikilla muilla toimialoilla henkilöstömäärä on pienentynyt.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (10 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (25 hlöä).

Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys

vakinaiset ja määräaikaiset

vuosi	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
henkilöstön lkm	371	233	293	312	304	298	287	276	263	248	247	245	247
asukasluku	5160	5081	5030	5000	4950	4877	4850	4737	4653	4571	4480	4361	4312



- Muutokset
- 2009 Helli-liikelaitoksen aloittaminen 1.1.2009
 - 2010 Keski-Karjalan lomitustoimen yhdistäminen
 - 2011 Varhaiskasvatus oman kunnan toiminnaksi 1.8.
 - 2012 Helli-liikelaitoksen päätyminen 31.12.2012
 - 2017 Siun Sote aloitti 1.1.2017

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)

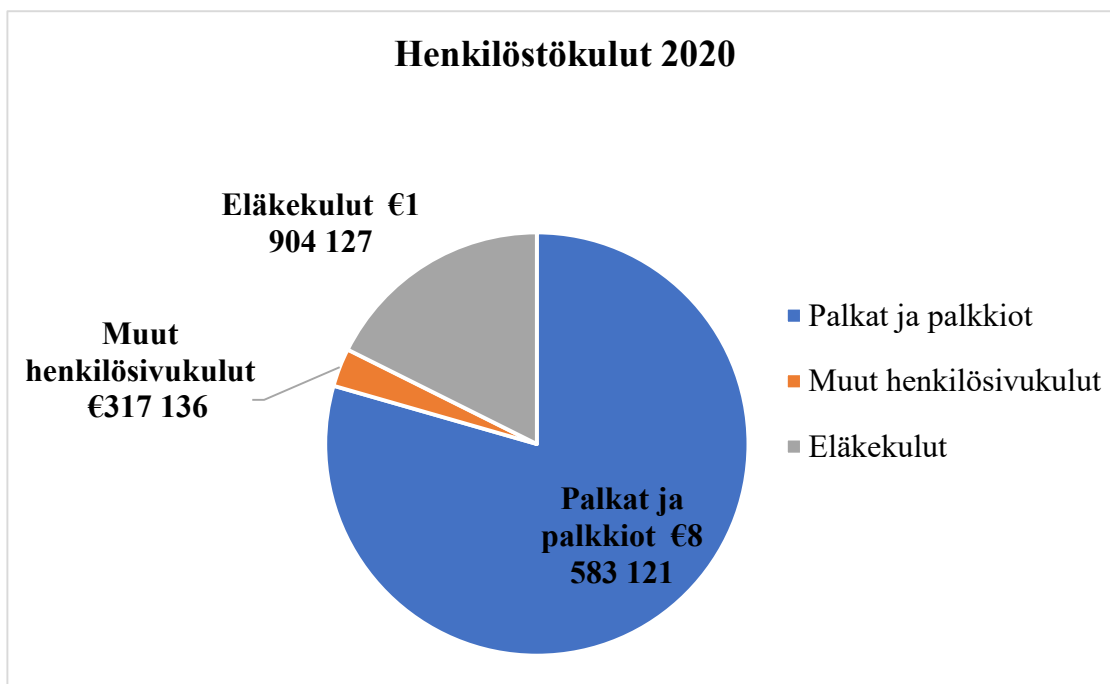
	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	10,26	10,24	9,13
Kunnanjohtaja ja kehittämisspalvelut	1,99	1,99	1,79
Hanketoiminta	1,08	1,08	0,97
Työllisyyden hoito	7,19	7,17	6,37
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	55,13	50,13	38,97
Hallinto ja talous	7,32	6,83	5,69
Lomituspalvelut	47,81	43,30	33,28
SIVISTYSTOIMIALA	59,29	58,05	54,01
Hallinto	2,45	2,33	1,96
Perusopetus	41,72	40,87	39,17
Iltapäivätoiminta	1,39	1,33	1,13
Lukiokoulutus	4,53	4,37	4,04
Kansalaisopisto	1,24	1,24	1,04
Kirjasto ja kulttuuri	3,92	3,87	3,13
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuoriso)	4,05	4,04	3,55
VARHAISKASVATUS	39,67	35,22	27,04
Hallinto	2,00	2,00	1,70
Päiväkotihoido, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	23,07	19,04	14,11
Perhepäivähoito	14,59	14,18	11,23
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	22,63	20,44	18,35
Hallinto	4,15	4,15	3,63
Opetus	18,48	16,29	14,72
TEKNINEN TOIMIALA	43,77	43,69	36,06
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	4,00	3,98	3,51
Liikenneväylät ja yleiset alueet	1,39	1,39	1,13
Palvelulaitokset	2,44	2,43	2,07
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	0,86	0,86	0,70
Vesilaitos	5,13	5,13	4,19
Ruokapalvelut	11,99	11,96	9,78
Siivouspalvelut	11,91	11,89	9,61
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	6,05	6,05	5,06
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	230,74	217,78	183,56

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2020 yhteensä 10 809 698 euroa. Henkilöstökulut olivat 631 490 euroa pienemmät kuin vuonna 2019.

Eläkekuluihin sisältyy vuoden 2019 alusta alkaen peritty työkyvyttömyyseläkemaksu.

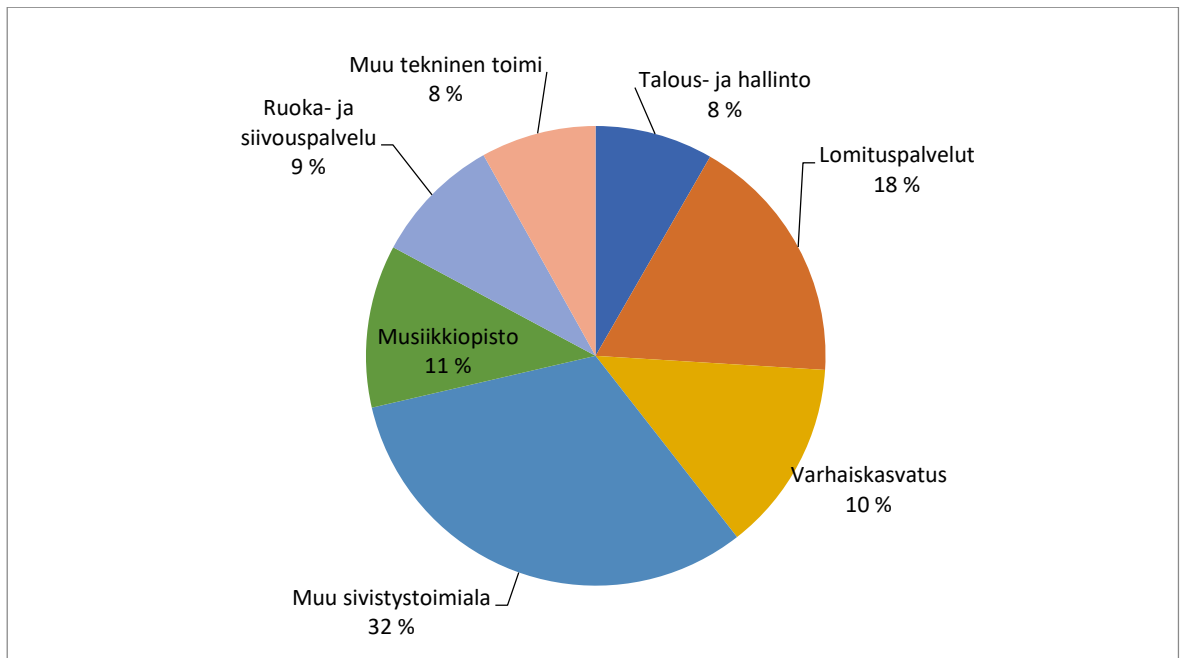
Henkilöstökulut €	2018	2019	2020	Muutos
Palkat ja palkkiot	9 161 050	9 161 028	8 588 435	-572 593
Muut henkilösivukulut	403 141	277 026	317 136	40 110
Eläkekulut	2 053 600	2 003 134	1 904 127	-99 007
Yht.	11 617 791	11 441 188	10 809 698	-631 490



Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimman toimialakokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 32% + varhaiskasvatus 10%). Lomituspalvelut ovat toiseksi suurin toimiala 18% osuudellaan ja kolmantena tulee tekninen toimi yhteensä 17% osuudellaan (ruoka- ja siivoustoimi 9% + muu tekninen toimi 8%). Musiikkiopiston osuus on 11% ja talouden ja hallinnon 8%.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



1 000 €	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Talous- ja hallinto	625	672	757	874	915	713
Lomituspalvelut	2333	2033	1862	1853	1690	1517
Sos. ja terv. toimi	234	260	6	0		
Varhaiskasvatus	1086	1060	1112	1206	1273	1157
Muu sivistystoimiala	2877	2877	2844	2845	2817	2740
Musiikkiopisto	948	915	951	958	982	983
Ruoka- ja siivouspalvelu	729	679	708	718	737	777
Muu tekninen toimi	627	622	686	707	747	696
Yhteensä	9459	9118	8926	9161	9161	8583

Toimialojen palkat yhteensä olivat vuonna 2020 578 000€ pienemmät kuin edellisvuonna.

Ruoka- ja siivouspalvelun palkkasumma on kasvanut (+40t€) ja musiikkiopiston (+1t€). Kaikilla muilla toimialoilla palkkasummat ovat pienentyneet: eniten taloudessa ja hallinnossa (-202t€), lomituspalvelussa (-173t€), varhaiskasvatuksessa (-116t€), muussa sivistystoimessa (-77t€) ja muussa teknisessä toimessa (-51t€). Taloudessa ja hallinnossa valtaosa vähennyksestä johtuu työllistettyjen palkkasumman pienenemisestä (lähes 100t€) mutta myös henkilövaihdoista johtuva vajaalla miehityksellä toimiminen hallinnossa näkyy tässä. Reilut 4 kk toimittiin ilman talous- ja hallintojohtajaa, noin 2 kk ilman tiedonhallinnan asiantuntijaa ja 3 kk ilman kehittämisspäälikköä. Lomituspalvelussa lomituspäivät ovat vähentyneet ja varhaiskasvatuksessa ja sivistystoimessa on koronasta johtuen säästetty etenkin sijaisten palkkakuluissa.

Työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.8.2020 alkaen oli 1,22%.

Keskiansiot

VAKINAISEN HENKILÖKUNNAN KESKIANSIOT VUONNA 2020

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka		ero %	Kokonaispalkka		ero %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Musiikkiopiston opettajat	16	7	2474	2485	-0,4	2866	2590	10,7
Opetushenkilöstö	26	12	2984	3017	-1,1	3694	3638	1,5
Maatalouslomittajat	31	27	2081	2075	0,3	2243	2197	2,1

Vakinaisen henkilöstön keskiansioiden tarkastelussa miesten ja naisten välillä ammattiryhmittäin on palkkaerovertailu tehty sekä tehtäväkohtaisista palkoista että kokonaisansioista. Palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa on vähintään 6 miestä ja 6 naista. Tällaisia henkilöstöryhmiä kunnassa on vain opetushenkilöstö, musiikkiopiston opettajat ja maatalouslomittajat. Palkkatilaston pohjalta voimme todeta, että palkkaerot sukupuolten välillä tehtäväkohtaisissa palkoissa ovat hyvin pieniä.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan varsin naisvaltaista: koko henkilöstöstä miehiä on vain 27 %. Koko henkilöstön keski-ikä on viime vuonna noussut 1,1 vuodella 48 vuoteen. Vakinaisen henkilöstön voidaan todeta olevan noin kymmenen vuotta määräraikaista vanhempaa. Ikä- ja sukupuolijakaumia tarkasteltaessa nähdään suurimman henkilöstöryhmän muodostavan ikähaarukassa 50-59 vuotta olevat naiset (59 vakinaista + 5 määräraikaista). Määräraikaisuuksia tekevät eniten alle 30-vuotiaat naiset.

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

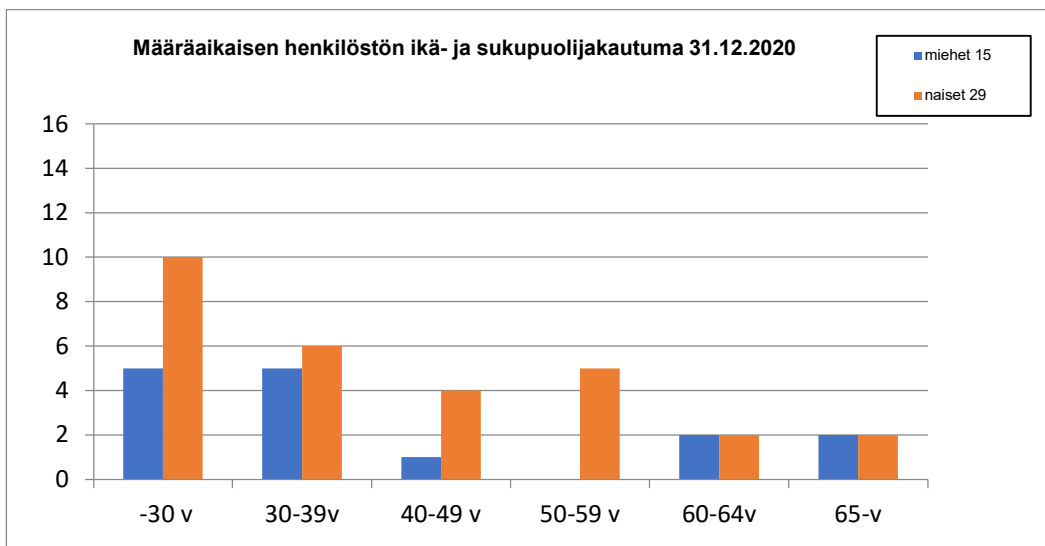
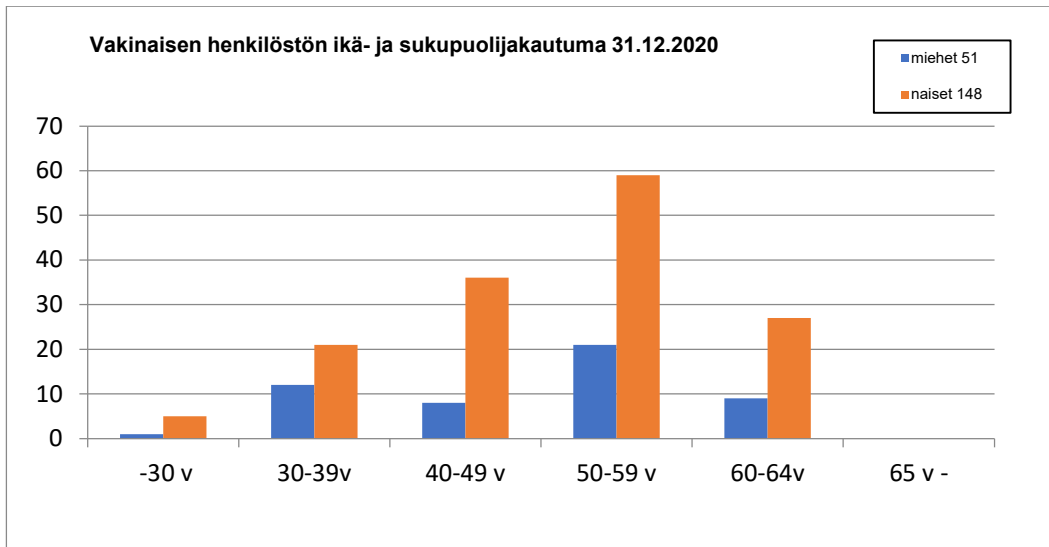
Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2015	49,9	65	48,9	169	50,3
31.12.2016	50,0	64	49,5	165	50,3
31.12.2017	50,0	57	50,1	159	50,1
31.12.2018	49,6	56	49,4	155	49,7
31.12.2019	49,3	56	49,1	153	49,4
31.12.2020	49,7	51	49,3	148	49,9

Määräaikaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
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
31.12.2018	41,2	17	39,4	30	42,2
31.12.2019	35,6	0	34,5	15	36,0
31.12.2020	40,4	15	40,5	29	40,4

Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
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
31.12.2018	48,1	73	47,0	185	48,5
31.12.2019	46,9	68	46,5	186	47,0
31.12.2020	48,0	66	47,3	177	48,3

Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2020

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Kunnanhallitus	2	43,5	8	51,6
Lomitus	17	49,5	24	50,1
Sivistyslautakunta	12	49,6	69	49,1
Keski-Karjalan musiikkiopisto	5	39,4	18	47,7
Ympäristölautakunta	15	52,8	29	52,5



Sairauslomat

Tohmajärven kunnassa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 2755. Lukumääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt ryhmään 4-29 sairauspoissaolopäivää, jossa päiviä on 1225. Lyhyistä alle 4 päivää kestävästä sairauslomista kertyi 384 päivää. Pitkiä, pituudeltaan 91-180 pv sairauslomia oli yhteensä 812 sairauspoissaolopäivää.

Henkilöstöstä 64 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Keskimääräinen poissaoloprosentti on ollut monta vuotta kasvussa (2015 ja 2016 3,6% ja 2017 4,1%, 2018 4,69%), vuonna 2019 oli laskua (3,99%) mutta nyt se oli noussut 4,65%:iin. Korkein sairauspoissaoloprosentti 7,27%, oli poikkeuksellisesti musiikkiopistossa, mikä näyttäisi johtuvan muutamista pitkistä sairauslomista. Lomituspalveluissa (6,90%) ja varhaiskasvatuksessa (6,75%) sairauspoissaolot ovat korkeat. Ruoka- ja siivouspalveluissa sairauspoissaolot ovat vähentyneet (5,36 -> 4,04%). Hallinnossa, sivistyksessä ja muulla teknisellä toimella poissaolot ovat vähäisiä. Yleisellä tasolla voidaan todeta sairauslomien hieman lisääntyneen. Koronan vaikutus lienee kaksisuuntainen: toisaalta ohjeiden mukaisesti piti jäädä lievissäkin flunssaoireissa kotiin, toisaalta etätöitä tekevien henkilöstöryhmien kohdalla on voitu lieväoireisena taas tehdä töitä kotona.

Kuntatyönantajan tuoreimman Kunta10-tilaston mukaan keskimääräiset poissaolot kuntasektorilla olivat 16,5 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2019). Vastaava poissaolojen määrä Tohmajärven kunnassa v. 2019 oli 14,5. Vuonna 2020 Tohmajärven kunnan työntekijät olivat sairauslomalla 16,3 kalenteripäivää.

Sairauslomien pituudet työpäivinä 2020

(ei sisällä työtaturmia ja ammattitauteja)

	< 4 pv	4-29 pv	30- 60 pv	61- 90 pv	91- 180 pv	Työ- päivät yht.	Kalenteri pv yht.	Teor. työ- päivät yht.	Henk. Lkm	Poissa- olleet	Ei poissa- olleet	Poissa- olo %
HALLINTO	17	21				38	48	3296	23	8	15	1,15
LOMITUSPALVELUT	66	404	41	68	369	948	1355	13732	122	32	90	6,90
SIVISTYS	58	113	38			209	271	12995	85	26	59	1,61
VARHAISKASVATUS	162	394	85		122	763	986	11306	99	44	55	6,75
MUSIIKKIOPISTO	29	76			321	426	593	5860	38	14	24	7,27
RUOKA- JA SIIVOUS	27	153	31	71		282	388	6983	36	16	20	4,04
MUU TEKNINEN	25	64				89	126	5030	23	11	12	1,77
YHTEENSÄ	384	1225	195	139	812	2755	3767	59202	426	151	275	4,65

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

Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kelalta	121	98	110	113	88	126
Vakuutusyhtiöltä	13	30	17	18	10	18

Muut Kelan korvaukset = perhevapaakorvaus 10 5 7,5

Muut henkilöstömenojen korjaukset = Kevan maksamat sairausajan palkat takautuvasti myönnettyjen kuntoutustukien ajalta 2 8,8 1,3

Tartuntatautipäivärahaa saatu 5 arkipäivältä.

Työtapaturmat ja ammattitaudit

Tapaturmista johtuneet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, työpäivinä koko kunnan tasolla 150 -> 164. Lomituspalveluissa edellisvuosien hyvä suunta on kääntynyt taas nousuun (54 -> 143 pv). Muilla toimialoilla sen sijaan tapaturmapoissaoloissa on iso vähennys (96 -> 21 pv). Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ollut neljään vuoteen.

Tapaturmapoissaolot	Työpäivät yhteensä 2017	Työpäivät yhteensä 2018	Työpäivät yhteensä 2019	Työpäivät yhteensä 2020	Kalenteri-päivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2018	Kalenteri-päivät yhteensä 2019	Kalenteri-päivät yhteensä 2020
Lomituspalvelut	382	122	54	143	556	180	80	211
Muut toimialat	44	56	96	21	67	81	136	30
Yhteensä	426	178	150	164	623	261	216	241

Ammattitaudeista johtuvat poissaolot	Työpäivät yhteensä 2017	Työpäivät yhteensä 2018	Työpäivät yhteensä 2019	Työpäivät yhteensä 2020	Kalenteri-päivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2018	Kalenteri-päivät yhteensä 2019	Kalenteri-päivät yhteensä 2020
	0	0	0	0	0	0	0	0

Määrällisesti työtapaturmia on ollut vuonna 2020 yhteensä 12 kappaletta. Suurimpana ryhmänä näistä ovat edelleen eläinten hoitamisessa tapahtuneet tapaturmat, joita oli 6. Työmatkatapaturmia ei sattunut.

Työpaikkatapaturmien tyypillisin työtehtävä:

Eläintenhoitaminen (50 %)

Puhtaanapitotyö (8 %)

Muut julkiset ja yksityiset palvelut (8 %)

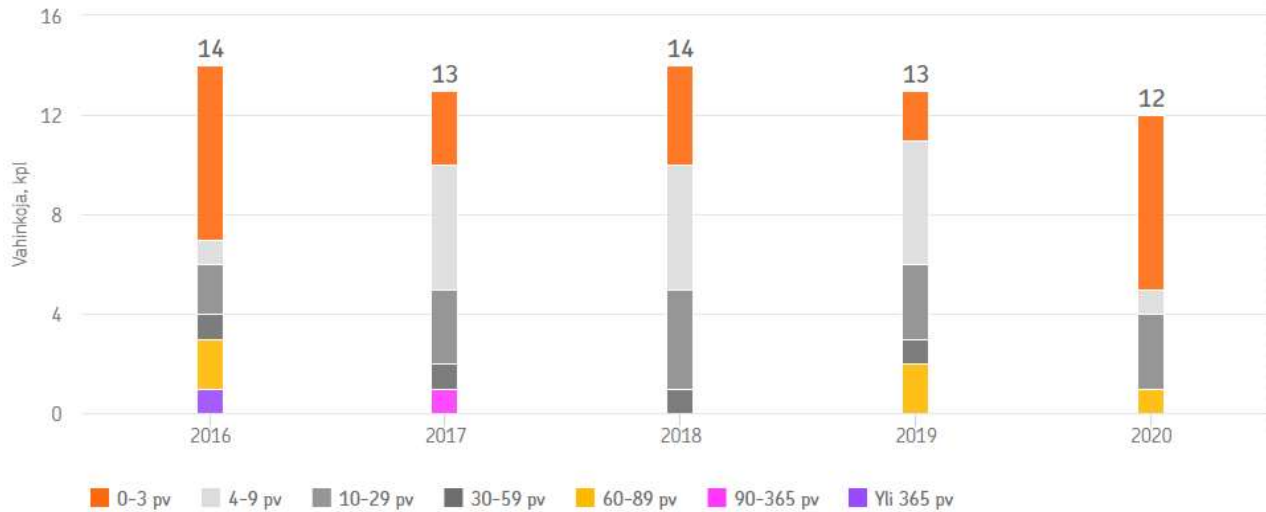
Palvelu- ja hoitoalantyyti (8 %)

Saneeraaminen, rakenteiden korjaaminen (8 %)

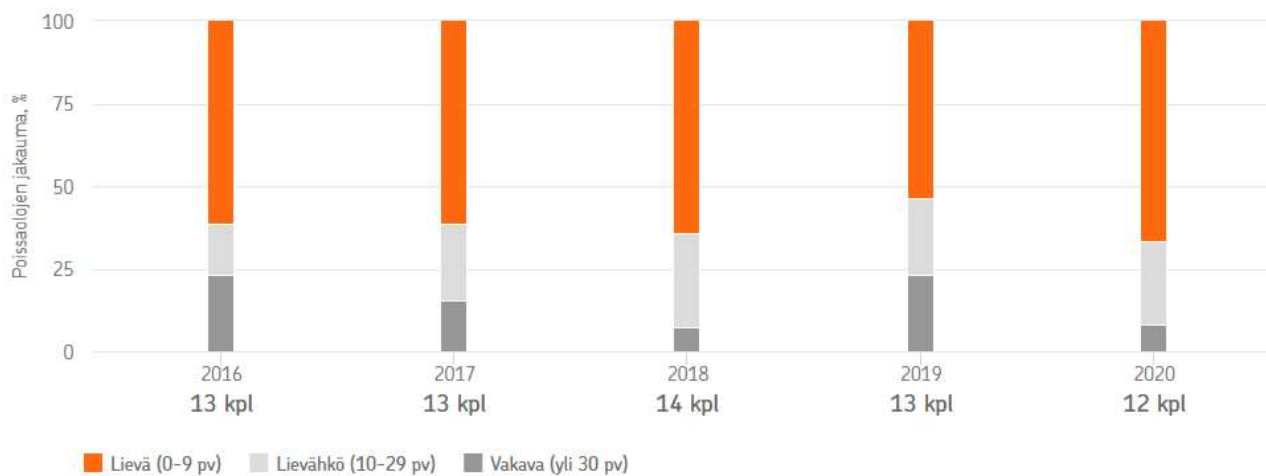
Työtehtävästä ei tietoja vahinkoselvityksessä (8 %)

Tuotanto, jalostus, käsittely (8 %)

Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, %



Vuorotteluvapaat

	2016		2017		2018		2019		2020	
Vuorotteluvapaat (kal.pv)	1678	9	206	3	430	3	452	4	117	3
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	186		69		143		113		39	

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana kolme henkilöä ja keskimääräinen vuorotteluvapaan pituus oli 39 pv. Vuorotteluvapaan käyttö on viime vuosina ollut vähäistä

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajana toimi Siun Työterveys Oy. Toimintavuoden aikana tapahtui useita muutoksia: Työterveyslääkäri vaihtui Riitta Pietarisesta Timo Pitkjärveksi ja työterveyshoitaja Maarit Juvosesta Satu Tortsaginiksi. Myös sopimusyhteyshenkilömme vaihtui Satu Mylleristä palvelupäällikkö Outi Kuninkaaksi.

Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2017	2018	2019	2020
Työterveyslääkäri				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	106	90	57	50
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	367	368	141	126
Yhteensä	473	458	198	176
Työterveyshoitaja				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	151	142	147	58
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	62	66	54	38
Yhteensä	213	208	201	96
Asiantuntijat				
fysioterapeutit (kpl) I lk	37	15	10	34
psykologit (kpl) I lk	11	17	2	2
erikoislääkärit (kpl) I lk			2	0
Yhteensä	48	32	14	36
Sairaanhoidon toimintatiedot				
erikoislääkärit (kpl) II lk	1	1	2	1
psykologit (kpl) II lk	0	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	239	256	368	199
Yhteensä	240	257	370	200

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

Työterveyshuollon toimenpiteiden lukumäärissä on kokonaistasolla edelleen huomattavaa laskua edellisvuoteen verrattuna. Lakisääteiseen terveydentilan seurantaan kuuluvat käynnit työterveyslääkäriillä ovat vähentyneet 7 käynnillä ja sairaanhoidollisissa käynneissä lasku on 15 käyntiä. Käyntimäärät työterveyshoitajalla sen sijaan ovat puolittuneet. Fysioterapeutin käyttö ennaltaehkäisevänä asiantuntijapalveluna on sen sijaan ilahduttavasti kasvanut, nythän fysioterapeutin suoravastaanotto on lisätty palvelusopimukseen. Psykologin palveluita on käytetty vain kahdesti, erikoislääkäriä kerran. Fysioterapeutin sairaanhoidollisissa käyntikerroissa on huomattava lasku (-46%).

Työterveyshuollon kustannukset:

Vuosi	Kustannukset/€	Kustannukset/ työntekijä/€	Kustannukset Kelakorvauksen jälkeen/€	Kustannukset netto/ työntekijä/€
2015	105 202	335	47 678	152
2016	108 529	365	49 210	166
2017	95 353	342	42 936	154
2018	98 342	356	44 479	161
2019	96 731	356	46 831	172
2020	95 087	363	42 306	161

Työterveyshuollon bruttokustannuksissa on pienoista laskua edellisvuoteen, samoin kuin nettokustannuksissakin. Kustannukset Kela-korvausten jälkeen ovat 42.306 € (arvio) eli 161 € / henkilö.

Koulutukset

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Kunta on hakenut ja saanut koulutuskorvausta työllisyysrahastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Myönnetyn koulutuskorvauksen summa oli 1 710,39 €. Vuonna 2020 Populus-järjestelmään raportointiin yhteensä 98 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana.

Kaikkiaan vuonna 2020 toteutui 120 koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 68 henkilöä.

Koronapandemiasta johtuen koulutusmäärissä on huomattava lasku, ne ovat vain likimain kolmannes edellisvuodesta. Koulutukset ovat hyvin pitkälti muuttuneet etäkoulutuksiksi ja on myös mahdollista, että kaikkia omalta koneelta seurattuja koulutuksia ei ole tullut kirjattua Populukseen.

Koulutuskorvaus 2020

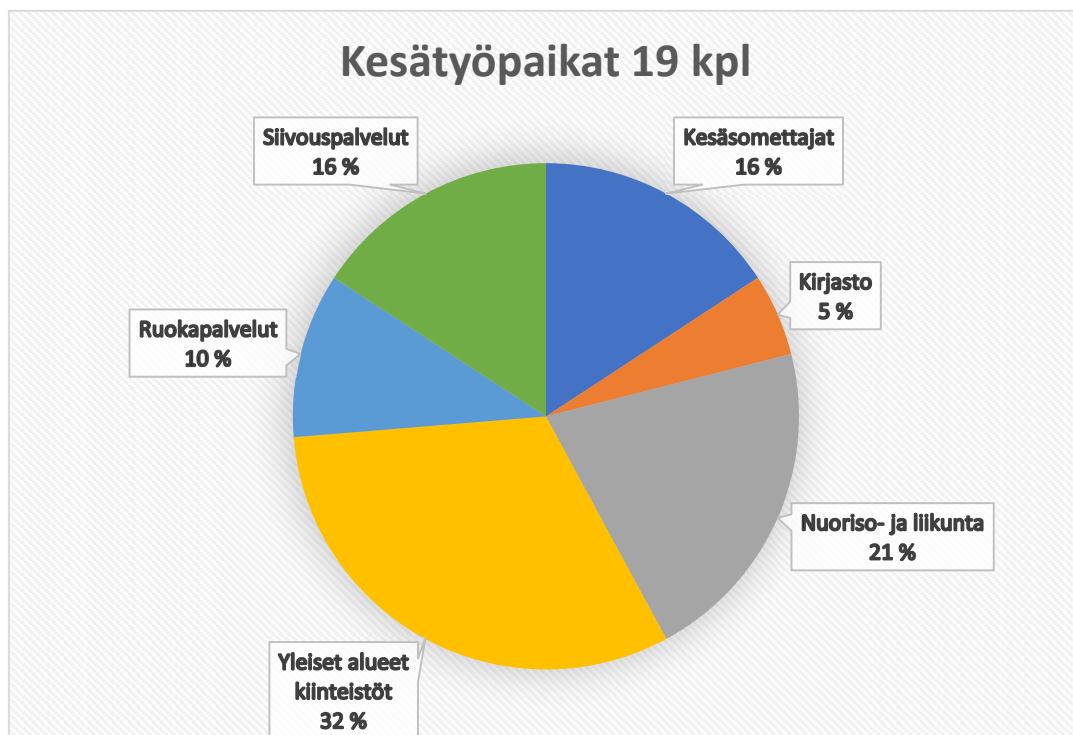
Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	22 henkilöä	22
Kaksi koulutuspäivää	11 henkilöä	22
Kolme koulutuspäivää	18 henkilöä	54
		98

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 19 tohmajärveläistä nuorta ajalla 1.6. - 13.9.2020

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin. Maksetut palkat ilman sivukuluja 14180

Kesäsomettajat	3
Kirjasto	1
Nuoriso- ja liikunta	4
Yleiset alueet kiinteistöt	6
Ruokapalvelut	2
Siivouspalvelut	3
Yhteensä	19



Kehittämispalveluissa uusi kokeilu oli palkata nuoria kesäsomettajiksi, jotka kiersivät kuvaamassa ja videoimassa ympäri kuntaa kiinnostavissa paikoissa ja tapahtumissa.

Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2020	
Vanhuuseläkkeelle	
Kuel	64,1
Vael	63,8

ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2021-2030

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan

Palvelussuhde voimassa 31.12.2020

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	YHT.
Talous ja hallinto		1	1	1							3
Lomituspalvelut			2	2	2	2		3		4	15
Muu sivistystoimiala	1		2		5	1	3	1	6	6	25
Varhaiskasvatus	2		1			2	1	1	1		8
Tekninen toimiala	5		4	2	2	1	3	3	1	4	25
K-K:n musiikkiopisto				4	1				1		6
Yhteensä	8	1	10	9	10	6	7	8	9	14	82

Ennusteen mukaan v. 2021 aikana näyttäisi eläkkeelle siirtyviä eri toimialoilla olevan yhteensä 8 henkilöä. Vuosi 2022 näyttää ennusteen mukaan hyvin poikkeukselliselta, silloin eläköityisi vain yksi henkilö. Eniten eläköityviä on lähivuosina teknisellä toimialalla, musiikkiopistossa taas ei yhtään.

1.3 HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ

Perehdytys

Tohmajärven kunnan yleistä perehdytysmateriaalia on päivitetty vuosittain muutosten myötä. Perehdytykseen on käytettävissä seuraavaa materiaalia:

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

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

Kehityskeskustelu

Esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu on keskustelevan 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 vaihtoehtoisia keskustelupohjia 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 työturvallisuuspolitiikan yleiset tavoitteet ja periaatteet työpaikalla.

Kuukausittain kokoontuvan esimiesjohtoryhmän 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. Henkilöstön edustajana esimiesjohtoryhmissä toimi vuoden 2020 ajan Antti Näätänen JHL:stä kiertävän vuorojärjestelyn mukaisesti. Esimiesjohtoryhmän kokouksiin ovat osallistuneet myös kunnanhallituksen ja kunnanvaltuuston puheenjohtajat.

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

Työyhteisön virkistystoimintaan oli vuonna 2020 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Mikäli virkistystoiminta toteutetaan työajan ulkopuolella, on käytettävä summa 30€/hlö. Työyksiköt ovat käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja enemmän kuin edellisvuonna. Virkistysmäärärahan käyttöä kohdennettu sellaiseen yhteiseen toimintaan, joka parhaiten edistää

työyhteisön työhyvinvointia. Kuluneena vuonna virkistysrahaa käytettiin enimmäkseen erilaisiin ulkoiluaktiviteetteihin ja ruokailuihin.

Henkilöstölle on perinteisesti järjestetty jonkinlainen koko kunnan henkilöstöjuhla, joka useimmiten on ollut pikkujoulu. Koronapandemian takia tällaista isoa yhteistä tilaisuutta ei voitu järjestää. Sen sijaan henkilöstöä muistettiin pienellä joululahjalla, paikalliselta toimijalta hankitulla käsityöllä, tarjoilulaudalla. Samalla pystyttiin tukemaan myös paikallista yritystoimintaa, yrittäjät saivat tarjota omia tuotteitaan tähän hankintaan.

Kunnassa on käytössä henkilöstöetuna ravintoetu. Ravintoetu on järjestely, jossa työnantaja tarjoaa palkansaajalle aterian käypää hintaa alempaan hintaan työnantajan maksaessa osan ja työntekijän maksaessa itse osan aterian hinnasta. Lounasetua käytettiin vuoden 2020 aikana 1336 kertaa, mikä on 749 kertaa (36%) vähemmän kuin edellisenä vuonna. Luvuissa näkyy luonnollisesti koronavuosi, oltiin paljon etätöissä ja ravintoloiden toiminnassa oli rajoituksia. Ravintoetuuksiin kuuluu myös henkilökuntahintainen aamiainen terveyskeskuksella, Käenpesän päiväkodilla ja Tietäväisen koululla. Aamiaisia nautittiin vuoden aikana 3875 kpl. Tähän korona vaikutti vähemmän (-321 kpl, -8%)

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja siten ylläpitämään terveyttään ja työkykyään. Liikuntahallin kuntosalin käyttö on henkilökunnalle ilmaista.

Tohmajärven kunta on mukana TYKES-hankkeessa. Työkuntoa Keski-Karjalaan -hanke on Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskuksen ja Pohjois-Karjalan liikunta ry:n (Pokali) yhteishanke ajalla 1.8.2019–31.12.2021. Hankkeella haetaan pysyviä ratkaisumalleja työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi Keski-Karjalan alueella. Hankkeen tavoitteena on kehittää työterveyshuollon ja kuntien vapaa-aikatoimen yhteistyömuotoja prosessinomaisen elintapavalmennuksen järjestämiseksi, luoda tähän kustannustehokas asiakasprosessi sekä saada näyttöä toiminnan vaikuttavuudesta. Hankkeen kohderyhmään kuuluvat Keski-Karjalan kuntien työntekijät, Siun Soten työntekijät alueella sekä maaseututoimialan pienyritykset. Asiakkaat ohjautuvat 6–12 kuukautta kestävään elintapavalmennukseen aina työterveyshuollon arvion kautta, jolloin toiminta kohdistuu henkilöihin, jotka tarvitsevat tukea elintapamuutoksen tekemiseen. Vuoden 2020 osalta TYKES-hankkeeseen osallistui Tohmajärvellä 19 henkilöä kokeilun I osalta (alkanut syksyllä 2019, jatkui valtaosan vuotta 2020) ja 9 henkilöä kokeilun II osalta (alkoi 8/2020).

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.

Tohmajärven kunnan etätöiden ohjeistus otettiin käyttöön 1.1.2020 alkaen etätöiden pikkujouluun yleistyttävä toimistotyötä tekevissä henkilöstöryhmissä. Korona mullisti työn tekemisen tapoja ja pakotti meidät isoon digiloikkaan laajamittaisessa etätöihin siirtymisessä maaliskuusta alkaen. Likimain muutamassa päivässä jouduttiin kouluissa ja musiikkiopistossa siirtymään etäopetukseen ja toimistoissa työskentelevät ohjattiin etätöihin mahdollisimman laajasti. Tämä oli luonnollisesti iso haaste monella tapaa: suunnittelu ja ohjeistus piti tehdä kiireessä, työssä tarvittavia laitteita, sovelluksia ja tietoliikenneyhteyksiä ei ollut kaikilla ja niiden saatavuudessa oli ongelmia, puhumattakaan henkilöstön henkisestä suoriutumispaineesta. Tässä

onnistuttiin kuitenkin hyvin ja esimerkiksi Teamsin käytöstä on tullut luonteva osa arkea. Etätöihin on opittu ja totuttu. Omine haasteineenkin se tuo monille myös helpotusta työn ja henkilökohtaisen elämän sujuvuuteen edesauttaen näin työssä jaksamista. Loppuvuodesta henkilöstölle tehtiin kysely etätökokemuksista ja sitä voidaan hyödyntää mm. etätöohjeistuksen päivityksessä.

Työterveyshuolto

Tohmajärven kunnan työterveyshuollon palveluntuottaja on 1.3.2019 alkaen ollut Siun Työterveys Oy. Henkilöstön työterveyspalveluiden sisältöön ei ole tullut sisällöllisiä muutoksia. Sopimukseen on lisätty mahdollisuus etäpalvelujen käyttöön sekä fysioterapeutin suoravastaanottoon ilman lähetettä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmakauden keskeisissä tavoitteissa on ollut työpaikkaselvitysten järjestelmällinen tekeminen työpaikoilla viiden vuoden välein. Terveystarkastuksissa on siirrytty ikäkausitarkastuksista työyhteisötarkastuksiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijä kutsutaan määräaikaistarkastukseen samana vuonna kuin työyhteisössä tehdään työpaikkaselvitys. Henkisen hyvinvoinnin ja työuupumuksen ehkäisyn merkitys korostuu tämän päivän työelämässä ja siinä tarvitaan työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Hyvällä esimiestyöllä arjessa on iso merkitys työhyvinvointiin.

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

Työsuojeluryhmä

Lakisääteisenä työsuojeluasioita valmistelevana ja valvovana elimenä kunnassa toimii työsuojeluryhmä. Työsuojeluryhmään kuuluu kolme työsuojeluvaltuutettua ja viisi varatyösuojeluvaltuutettua. Työnantajan edustajana työsuojeluryhmässä toimii työsuojelupäällikkö. Työsuojeluryhmän sihteerinä ja työsuojelupäällikön varahenkilönä toimii henkilöstösihteerini. Työsuojeluryhmä kokoontui yhteistyötoimikunnan kokouksen yhteydessä.

Yhteistyötoimikunta

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

Palkkausryhmä

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

Palkkausryhmän ensimmäinen kokous pidettiin 16.1.2020 ja siinä arvioitiin 1.1.2019 alkaen kattavasti toteutunutta TVA-palkkausjärjestelmää.

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 2020. Koronapandemian vaikutuksia vuoden toimintaan ei luonnollisestikaan osattu suunnitelmaa tehtäessä arvioida.

Työhyvinvointikysely

Koko henkilöstöä koskeva laaja henkilöstökysely on tehty KEVA:n kyselyformaatilla kaksi kertaa, 11/2018 ja 2/2020. Kyselyllä kartoitetaan työn sujumista työyhteisössä, työtehtäviä ja omia voimavaroja, lähiesimiestyötä, työnantajan toimintaa sekä asiakasyhteistyötä. Kyselyn tuloksissa on nähtävissä kautta linjan lievää heikentymistä edelliseen kyselykertaan verrattuna. Meillä löytyy edelleen monia vahvuuksia mutta myös selkeitä kehityskohteita. Palautteen antoon ja keskusteluun toivotaan esimiestyössä löytyvän enemmän aikaa. Toiminnan avoimuuteen ja organisaation johtamistapaan on hallinnossa koitettu kiinnittää huomiota. Suurin yksittäinen pudotus näkyy tyytyväisyydessä työterveyshuollon toimintaan.

1.4 KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka

2018 alussa hyväksytyssä kuntastrategiassa ja toimenpideohjelmassa on henkilöstöpolitiikkaa linjattu tunnistettujen haasteiden, tavoitetilan, keinojen ja vastuutahojen osalta. Seuraavaan taulukkoon on koottu strategian voimassaolon ajalta sitä tukevia toimenpiteitä henkilöstöhallinnon kentältä.

KUNTASTRATEGIA	TOIMENPITEET 2018-2020
<p>Henkilöstön saatavuuden turvaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - eläköitymisten ennakointi - oikea-aikainen ja onnistunut rekrytointi - organisaation ja tehtäväkuvien tarkistukset tarvittaessa 	<ul style="list-style-type: none"> - Kuntarekry käyttöön 2019 alusta - paljon eläköitymisiä ja rekrytointeja, noin 20 lähtijää ja tulijaa vuosittain (v.2019 kuntarekryssä 21 rekrytointia, v.2020 20 rekrytointia) - tehtäväkuvien tarkistukset TVA-työssä - hejan linjaus tehtävien auki laitosta julkisesti - tehtävänimikkeiden muutoksia - tiedonhallintayksikön perustaminen - aktiivinen some-viestintä, Jobilla-kampanjat rekrytoineissa - yhteistoimintaneuvottelut 11/2019 toimenpideohjelmasta 2020-2021 - yhteistoimintaneuvottelut 4/2020 koronan henkilöstövaikutuksista - perusopetuksen rehtorin viran perustaminen Maiju Lassilan kouluun - talous- ja hallintojohtajan viran muuttaminen talouspäälliköksi ja hallintopäälliköksi
<p>Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - koulutukseen pääsee ja kannustetaan - tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen - omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen - kehityskeskustelut 	<ul style="list-style-type: none"> - 2018 521 koulutuspäivää, joissa 160 henkilöä - 2019 456 koulutuspäivää, joissa 130 henkilöä - 2020 120 koulutuspäivää, joissa 68 henkilöä - hejan linjaus omaehtoisen kouluttautumisen tuesta - 11/2019 yt-neuvottelujen yhteydessä ura- ja koulutustoivekartoitus henkilöstölle - kumppanuussopimus P-K:n Koulutuskuntayhtymä / Riverian kanssa - vertaisoppikoulut kuukausittain virastoporukalla
<p>Työhyvinvoinnin kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - työhyvinvointikysely - työyhteisöissä yhteiset pelisäännöt, jotka ovat kaikilla tiedossa - hyvä johtaminen, mm. kehityskeskustelut hoidetaan - toimivat työnjaot ja prosessit - esimiesten kouluttaminen - esimiesjohtoryhmä toimii ja tieto kulkee - virkistyspäivät - henkilöstöedut ajan tasalla - oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä 	<ul style="list-style-type: none"> - Kevan työhyvinvointikyselyt 10/2018 ja 2/2020, niistä nousseet kehitystoimenpiteet (esim. asiakastyytyväisyysmittaukset) - palkkausjärjestelmän kehitystyö: TVA-palkat käyttöön kaikille 1/2019 - TSA-järjestelmän luominen, pilotti keväällä 2020 - etätöyön ohjeet - TYKES-projekti 9/2019 -> - Intra käyttöön 9/2019 - henkilöstöhintaiset aamiaiset - esimiesjorin kokoonpanoon työllisyyskoordinaattori + kh:n ja kv:n pj:t - esimiehillä EduHousen koulutuspaketti käytössä 4-5/2020

Henkilöstöraporttiin kootun tiedon pohjalta voidaan todeta toiminnan olleen henkilöstöasioiden osalta strategisen linjan mukaista. Monilla osa-alueilla on toteutettu toimia asetettuun tavoitelaan pääsemiseksi. Luonnollisesti tehtävää riittää koko strategiakaudelle, vaikka joiltain osin voidaan katsoa tavoitteet saavutetunkin. Monet strategiassa mainituista toimenpiteistä ovat jatkuvaa toimintaa – tilanteet elävät vuosittain ja uusia haasteita voi ilmaantua.

Kuntarekryn kautta hoidettiin vuoden aikana yhteensä 20 rekrytointia, mukaan lukien nuorten kesätyöt. Avoinna olleisiin paikkoihin saatiin 1 – 21 hakemusta, kesätyöpaikkoja haki 43 nuorta. Pääsääntöisesti paikkoihin on ollut hyvin hakijoita, vain yhteen musiikkiopiston opettajan sijaisuuteen ja erityisluokanopettajan paikkaan ei tullut yhtään hakemusta. Yhteensä kolmeen paikkaan ei löytynyt sopivaa tekijää. Haastetta pätevän työvoiman saatavuudessa on ollut lomituspalveluissa, varhaiskasvatuksessa ja musiikkiopistossa.

Rekrytoinnit pyritään aikatauluttamaan etupainotteisiksi niin, että uudelle henkilölle mahdollistetaan perehdytysaika yhdessä lähtevän henkilön kanssa. Aina tämä ei kuitenkaan onnistu. Tehtävänkuvien päivitystä tehdään aina tarvittaessa. Hallinnon avainhenkilöissä tapahtui vuoden aikana poikkeuksellisen paljon muutoksia, kun kehittämisspäällikkö, tiedonhallinnan asiantuntija ja sivistysjohtaja vaihtuivat ja talouden ja hallinnon johtamisjärjestelyt uudistettiin. Vuoden aikana normaalista hallinnon henkilöstövahvuudesta puuttui useiden kuukausien ajan 1-3 henkilöä, minkä vuoksi kaikkea suunniteltua toimintaa ei pystytty toteuttamaan.

Koronapandemian johdosta käytiin huhtikuussa yhteistoimintaneuvottelut niissä toiminnoissa, jotka supistuivat valtakuntaan julistettujen poikkeusolojen johdosta. Neuvottelut koskivat koulunkäynninohjaajia, varhaiskasvatuksen henkilöstöä, siivous- ja ruokapalvelun henkilöstöä, kirjastovirkailijoita sekä liikunta- ja nuorisopalvelun henkilöstöä. Neuvotteluissa haettiin keinoja henkilöstökulujen sopeuttamiseen työmäärän vähentyessä. Sovituilla toimenpiteillä haasteesta selvittiin ilman lomautuksia, korvaavaa työtä löytyi esimerkiksi ikäihmisten asiointipalvelusta.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyössä tehtävien vaativuudenarviointiin perustuva TVA-palkkaus saatiin käyttöön 2019 alusta lukien. Kehittämistyötä jatkettiin työsuorituksen arvioinnin eli ns. TSA-järjestelmän luomisella henkilökohtaisten lisien määrittelyyn. Se saatiin pilotointivalmiiksi kevään 2020 kehityskeskusteluihin, mutta sitten korona sotki suunnitelmat ja tämä kehitystyö jäi muiden priorisoitavien tehtävien jalkoihin. Tämä työ on siis vielä kesken.

Esimiestyön kehittäminen on jatkuva prosessi ja yksi osa sitä on johtoryhmätyöskentely. Johtoryhmä kokoontui kesäaikaan ja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta viikoittain ja esimiesjohtoryhmä kerran kuussa. Henkilöstöjärjestöjen kiertävä edustus esimiesjohtoryhmässä oli 2020 JHL:n pääluottamusmies Antti Näätäsellä.

1.5 TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ

Kuntatyönantajan kannalta on erityisen tärkeää kunnan palveluiden ja laadullisen toiminnan turvaaminen oikean tasoisten henkilöstövoimavarojen avulla. Henkilöstön tulokselliseen työskentelyyn vaikuttavien monien 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. Poikkeuksellinen koronavuosi 2020 on ollut todella haasteellinen henkilöstölle: on jouduttu venymään, sopeutumaan uudenlaisiin olosuhteisiin, sietämään epävarmuutta ja jopa pelkäämään oman ja läheisten terveysturvallisuuden puolesta. Onneksi koronatilanne kunnassamme säilyi rauhallisena ja likimain normaalit perustoiminnot saatiin pyöritettyä. Paljon myös opittiin ja toivottavasti näiden kokemusten myötä olemme vähän valmiimpia kohtaamaan mahdollisia tulevaisuuden haasteita.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen. Tehtäväkohtaiset palkat on saatu käyttöön, mutta työsuorituksen arviointijärjestelmä ei ole vielä valmis. Se työ pitää saattaa maaliin, jotta tulevien palkkaratkaisujen myötä mahdollisesti käytettävissä olevat paikalliset järjestelyerät voidaan kohdentaa sen mukaisesti yhdessä sovitulla, kannustavalla tavalla. Myös kertapalkkioiden pelisäännöt tulee sopia. Kuntaan on perustettu palkkausryhmä, johon kuuluvat kunnanjohtajan ja henkilöstösihteerin lisäksi toimialajohtajat, ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet sekä kunnanhallituksen ja –valtuuston puheenjohtajat. Ryhmän tulee seurata ja arvioida palkkausjärjestelmän toimivuutta ja muutostarpeita säännöllisesti.

Kuntamme on tuottanut jo vuosia maatalouslomituksen palvelut Keski-Karjalan alueella. Lomituksen hallintopalveluiden työpanosta on myyty myös Liperin lomituspalveluille. Lomituspäällikkö Salla Heinonen on aktiivisesti osallistunut myös alan valtakunnalliseen kehittämistyöhön. Tämä hyvä työ on kantanut satoa ja Tohmajärven kunta on saamassa hallinnoitavakseen koko Pohjois-Karjalan alueen lomituspalvelut. Tohmajärven, Liperin ja Nurmeksen nykyään hallinnoimat alueet yhdistyvät v.2023 alusta yhdeksi yksiköksi, jonka hallinnoijaksi MELA valitsi Tohmajärven kunnan. Tämä on iso asia henkilöstöhallinnonkin näkökulmasta ja vaatii paljon suunnittelua ja valmistelua, joka on jo aloitettukin. Uudistuksen myötä palkkalistoillamme on jatkossa noin 120 maatalouslomittajaa. Alalla on omat haasteensa, jotka tulee huomioida myös työsuojelun ja työterveyshuollon suunnitelmissa.

Toimitiloihin liittyen merkittävin asia vuosikymmeniin saatiin maaliin: uusi sivistyskeskus Ahjo valmistui aikataulussaan. Koulumaailmassa Kemien ja Tietäväisen koulut sekä lukio olivat eläneet sovussa yhteisissä tiloissa koulukeskuksella ja saivat seuraansa myös Värtsilän koulun oppilaat syyslukukauden alkaessa. Kemien, Värtsilän ja Tietäväisen koulut lakkautettiin ja tilalle perustettiin uusi yhtenäiskoulu, Maiju Lassilan koulu. Se aloitti toimintansa 1.8.2020 odottaen uuden sivistyskeskuksen valmistumista vuodenvaihteessa. Maiju Lassilan koulu, Tohmajärven lukio ja Keski-Karjalan musiikkiopisto pääsivät aloittamaan toimintansa uusissa tiloissa 7.1.2021. Ahjossa on myös kirjasto ja kansalaisopiston toimintaa. Tilat ovat myös tapahtuma- ja kokouskäytössä koulutoiminnan ulkopuolisina aikoina. Uusien tilojen hallinnointi ja toimintamallit yhteiskäytössä etsivät varmasti alussa uomiaan, ennen kuin hyvät käytännöt löytyvät. Se vaatii henkilöstöltäkin uudenlaista ajattelua ja muiden käyttäjien tarpeiden ymmärtämistä ja huomiointia. Uudet hienot tilat toivoaksemme lisäävät kuntamme houkuttelevuutta niin työn, asumisen kuin yrittämisen paikkanakin.