

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2021

Tohmajärven kunta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 16.5.2022 §4

Kunnanhallitus 6.6.2022 § 214

Kunnanvaltuusto 20.6.2022 § 5

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	13
	Sairauslomat	15
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	16
	Vuorotteluvapaat.....	18
	Työterveyshuolto	18
	Koulutukset	19
	Eläköityminen	21
1.3	HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	22
	Perehdytys	22
	Kehityskeskustelu.....	22
	Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen.....	22
	Työterveyshuolto	24
	Työsuojeluryhmä.....	25
	Yhteistyötoimikunta.....	25
	Palkkausryhmä	25
	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	25
	Työhyvinvointikysely.....	26
1.4	KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIIKKA	26
1.5	TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ.....	28

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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
henkilöstö	279	277	260	258	258	243	210

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 2017-2019 jälkeen henkilöstömäärän kääntyneen huomattavaan laskuun. Vakinaisten ja määräaikaisten yhteismäärä on vähentynyt 33:llä verrattuna edelliseen vuoteen.

Palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Vakinaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Seuraava taulukko avaa muutosta vakinaisissa palvelussuhteissa:

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ:					
MUUTOKSET VUODEN AIKANA	2017	2018	2019	2020	2021
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	229	216	211	209	198
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-11	-8	-12	-8	-11
täytetty avoimia virkoja / toimia	4	11	9	6	7
vakinaistettu määräaikaisia tehtäviä	9	5	10	3	6
siirtynyt siirtosopimuksilla	-8	0	0	0	0
eläkkeelle	-7	-13	-9	-11	-9
vakinaisia 31.12.	216	211	209	198	191

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt 7 henkilöllä vuoden 2020 määrästä.

Eläkkeelle siirtyneitä oli 9 henkilöä ja 11 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 7 ja määräaikaisia tehtäviä vakinaistettu 6.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

MÄÄRÄAIKAISET JA SIIJAISET 31.12.2021

sisältää myös sivutoimiset

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO	3		8	11	
LOMITUS	25			25	
PERUSOPETUS JA LUKIO	4	2		6	1
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT	9			9	8
KANSALAI SOPISTO	28	1		29	28
VARHAISKASVATUS	8	7		15	
TEKNINEN TOIMI	0	0		0	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	0	1	1	2	
MUSIIKKIOPISTO	2	15		17	13
	79	26	9	114	50

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 79 henkilöä, eniten kansalaisopiston ja lomituspalveluiden toimialoilla. Vastaavasti sijaisia eri toimialoilla oli 26 ja työllistettyjä 9.

Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 8 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 21 eri henkilöä, joista kertyi 4,96 henkilötyövuotta. Vuoden 2020 loppupuolen voimassaollut väliaikainen lakimuutos ansiopäiväraha-oikeudessa vaikutti vielä alkuvuoden 2021 veloitetyöllistettyjen määriin. Työllistettyjen määrä kasvoi loppuvuotta kohden siten, että tammikuussa oli palkkalistoilla vain 3 henkilöä ja marras-joulukuussa jo 11 henkilöä.

Palvelussuhteiden määrä

	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)				
	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	2020-21 muutos
kokoaikainen	149	150	144	146	2
osa-aikainen	62	59	55	45	-10
vakinaiset yhteensä	211	209	199	191	-8
kokoaikainen	26	31	30	32	2
osa-aikainen	21	11	14	8	-6
määräaikaiset yhteensä	47	42	44	40	-4
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHT.	258	251	243	231	-12
oppisopimussuhteinen	0	0	0	1	1
kokoaikainen	16	8	2	9	7
osa-aikainen	2	3	0	0	0
palkkatuetut	18	11	2	9	7
VAKINAISET, MÄÄRÄAIKAISET, TYÖLLISTETYT	276	262	245	241	-4
sivutoim.					
tuntiopettajat:	43	43	41	48	7
muut sivutoimiset:	2	0	0	8	8
KAIKKI YHTEENSÄ	321	305	286	297	11

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 sivistystoimiala ja lomituspalvelut. 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 31.12.2021 yhteensä 231 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 31.12.2018	voimassa 31.12.2019	voimassa 31.12.2020	voimassa 31.12.2021	muutos 2020- 2021
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys (X)	22	12	6	12	6
Talouden- ja hallinnon toimiala	8	9	7	7	0
Lomituspalvelut	62	62	61	63	2
Varhaiskasvatus	41	43	38	33	-5
Muu sivistystoimiala	67	64	60	59	-1
Ruoka- ja siivouspalvelut	24	23	26	25	-1
Muu tekninen toimiala	24	23	20	19	-1
K-K:n musiikkiopisto	28	26	27	23	-4
	276	262	245	241	-4

X) Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys –toimialan lukuun sisältyy sosiaalisen työllistämisen palkkatuella palkatut, joita 31.12.2021 oli 8 henkilöä, edellisenä vuonna 1 – taulukossa näkyvä toimialan kasvu tulee siis työllistetyistä. Muuten toimialan henkilöstömäärä on vähentynyt yhdellä.

Lomituspalveluissa henkilömäärä on pysynyt viime vuodet lähes samana. Se on kuitenkin ainoa ala, jossa on 2021 pientä kasvua.

Varhaiskasvatuksessa väki on vähentynyt viidellä, kuten edellisvuonnakin. Muutosta selittää osaltaan hoidon kysynnän väheneminen mutta pitkälti rakenteelliset tekijät. Tikkanen päiväkotiyhtenäisesti Tikkanen-Onkamo alueen päivähoitoon useat eri ryhmät saman katon alle, jolloin myös määräaikaisen henkilöstön tarve väheni ja toimintaa on voitu tehostaa mm. yhtenäisen työvuorosuunnittelun myötä. Vuonna 2021 juhannuksena päättyi Värtsilän Pikku-Keijun toiminta. Perhepäivähoidon eläköitymiset ovat myös vaikuttaneet, sillä uusia perhepäivähoitajia omiin koteihin ei ole saatu lisättyä.

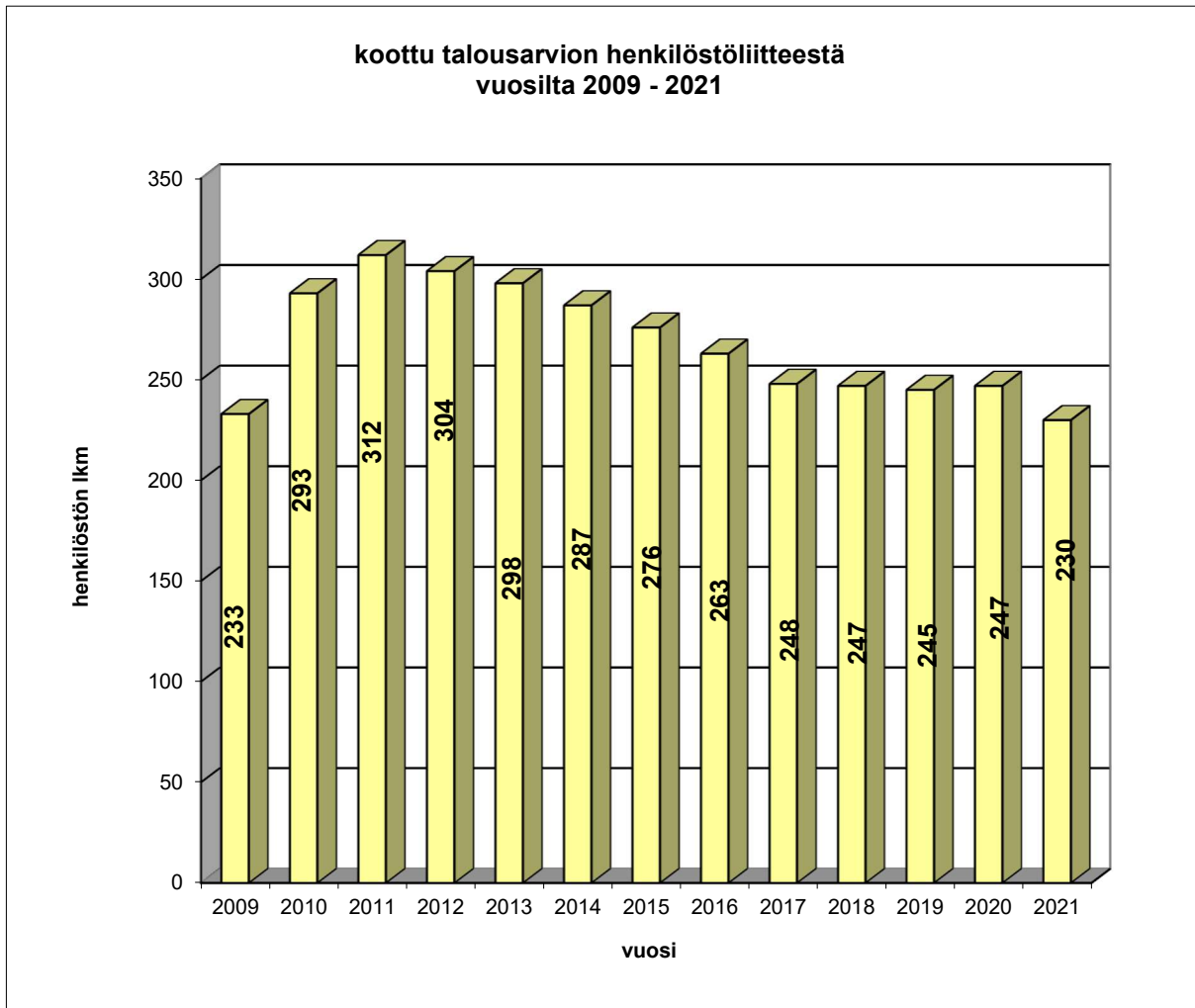
Musiikkiopistossa henkilöstömäärä on pienentynyt neljällä.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (13 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (28 hlöä).

Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys

vakinaiset ja määräaikaiset

vuosi	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
henkilöstön lkm	233	293	312	304	298	287	276	263	248	247	245	247	230
asukasluku	5081	5030	5000	4950	4877	4850	4737	4653	4571	4480	4361	4312	4242



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 SIIAISIA 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)

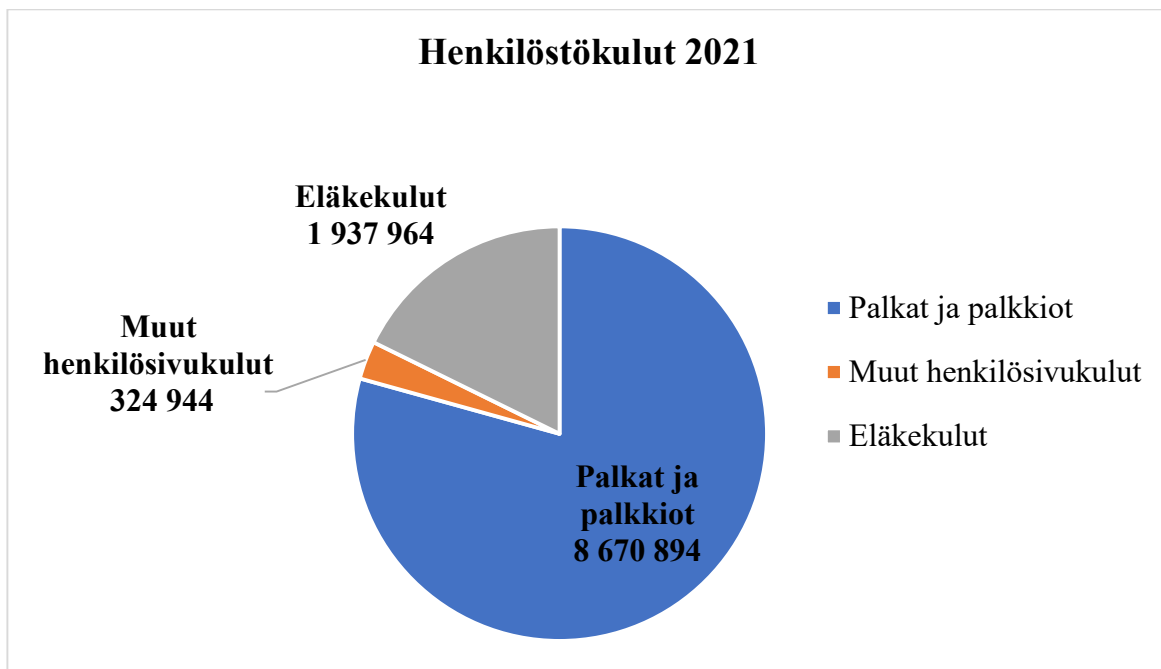
	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	11,66	11,06	9,75
Kunnanjohtaja ja kehittämispalvelut	1,87	1,30	1,14
Hanketoiminta	1,40	1,40	1,11
Työllisyyden hoito	7,56	7,53	6,69
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	50,54	46,68	37,72
Hallinto ja talous	7,41	7,39	6,40
Lomituspalvelut	43,12	39,30	31,32
SIVISTYSTOIMIALA	58,18	55,83	52,07
Hallinto	2,48	2,30	2,00
Perusopetus	40,43	39,11	37,33
Iltapäivätoiminta	1,74	1,60	1,38
Lukiokoulutus	5,15	4,90	4,63
Kansalaisopisto	1,15	0,73	0,58
Kirjasto ja kulttuuri	3,10	3,06	2,55
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuoriso)	4,14	4,13	3,60
VARHAISKASVATUS	34,52	31,87	25,10
Hallinto	2	2	1,55
Päiväkotihoido, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	21,59	19,16	14,74
Perhepäivähoito	10,94	10,71	8,81
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	21,73	19,13	17,87
Hallinto	4,61	3,60	3,13
Opetus	17,12	15,53	14,74
TEKNINEN TOIMIALA	41,61	41,11	34,33
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	4,10	3,61	3,03
Liikenneväylät ja yleiset alue	1,56	1,56	1,39
Palvelulaitokset	2,45	2,45	2,11
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	0,35	0,35	0,26
Vesi- ja viemärlaitos	4,65	4,65	3,90
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	4,95	4,95	4,28
Ruokapalvelut	12,69	12,68	10,34
Siivouspalvelut	10,87	10,87	9,02
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	218,25	205,68	176,84

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2021 yhteensä 10 933 802 euroa. Henkilöstökulut olivat 129 418 euroa suuremmat kuin vuonna 2020.

Eläkekuluihin sisältyy vuoden 2019 alusta alkaen peritty työkyvyttömyyseläkemaksu.

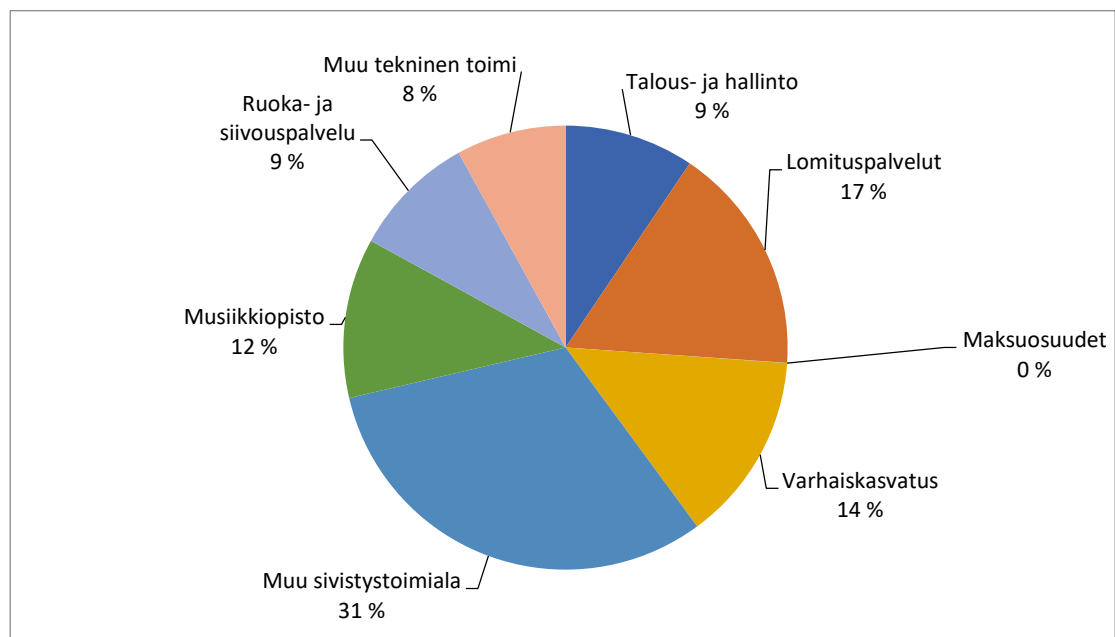
Henkilöstökulut €	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021
Palkat ja palkkiot	9 161 028	8 583 121	8 670 894	87 773
Muut henkilösivukulut	277 026	317 136	324 944	7 808
Eläkekulut	2 003 134	1 904 127	1 937 964	33 837
Yht.	11 441 188	10 804 384	10 933 802	129 418



Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimman toimialakokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 31% + varhaiskasvatus 14%). Seuraavina tulevat lomituspalvelut 17% osuudellaan ja tekninen toimi samoin 17% osuudellaan (ruoka- ja siivoustoimi 9% + muu tekninen toimi 8%). Musiikkiopiston osuus on 12% ja talouden ja hallinnon 9%.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



1 000 €	2017	2018	2019	2020	2021
Talous- ja hallinto	757	874	915	713	819
Lomituspalvelut	1862	1853	1690	1517	1444
Maksuosuudet	6				1
Varhaiskasvatus	1112	1206	1273	1157	1196
Muu sivistystoimiala	2844	2845	2817	2740	2728
Musiikkiopisto	951	958	982	983	1008
Ruoka- ja siivouspalvelu	708	718	737	777	782
Muu tekninen toimi	686	707	747	696	693
Yhteensä	8926	9161	9161	8583	8671

Toimialojen palkat yhteensä olivat vuonna 2021 88.000€ suuremmat kuin edellisvuonna.

Taloudessa ja hallinnossa palkkasumma on kasvanut 106 t€. Vertailussa on huomioitava edellisvuoden 202 t€ pudotus, mikä johtui työllistettyjen pienentyneestä määrästä koronasta johtuen sekä vajaalla miehityksellä toiminnasta.

Lomituspalveluissapalkkasumma on 76 t€ edellisvuotta pienempi, missä näkyy lomituspäivien aleneva trendi.

Varhaiskasvatuksen palkkasummassa on 39t€ kasvua, muussa sivistystoimessa 12t€ laskua.

Teknisen toimen muutokset ovat hyvin pieniä, ruoka- ja siivouspalvelussa kasvua 5t€ ja muussa teknisessä toimessa 3t€ laskua.

Musiikkiopiston palkkasumma on kasvanut 25t€.

Työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.4.2021 alkaen oli 1% ja paikallinen järjestelyerä samasta ajankohdasta lukien 0,8%.

Keskiansiot

VAKINAISEN HENKILÖKUNNAN KESKIANSIOT VUONNA 2021

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka		Nais- palkka %	Kokonaispalkka		Nais- palkka %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Opetushenkilöstö	25	11	3141	3104	101	3870	3824	101
Musiikkiopiston opettajat	12	7	2550	2536	101	3054	2654	115
Maatalouslomittajat	20	15	2140	2153	99	2373	2353	101

Naispalkka-% kertoo, montako prosenttia naisen palkka on miehen palkasta.

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 ovat hyvin pieniä.

Yli kuuden henkilön kokonaisvahvuuksisia ammattiryhmiä tarkastellaan seuraavassa taulukossa tehtäväkohtaisten ja kokonaispalkkojen keskiarvojen valossa ilman sukupuolijakaumaa.

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	Kokonaispalkan keskiarvo
Toimistohenkilöstö	25	0	2637	2989
Varhaiskasvatushenkilöstö	23	1	2089	2253
Koulunkäynnin/ip-ohjaajat	7	0	2112	2323
Opetushenkilöstö	25	11	3122	3847
Musiikkiopiston opettajat	12	7	2543	2854
Liik/Nuoriso/Kultt/Kirjasto	4	1	2414	2607
Tekninen huoltohenkilöstö	0	12	2257	2721
Joht./itsen. asemassa olevat	3	3	4459	4802
Ravitsemus- ja siiv.henkilöstö	23	0	2078	2287
Maatalouslomittajat	20	15	2146	2363

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan varsin naisvaltaista: koko henkilöstöstä miehiä on vain 30 %. Koko henkilöstön keski-ikä on viime vuonna hivenen laskenut 47,9 vuoteen. Vakinaisen henkilöstön voidaan todeta olevan noin kymmenen vuotta määräaikaista vanhempaa. Ikä- ja sukupuolijakaumia tarkasteltaessa nähdään suurimman henkilöstöryhmän muodostavan ikähaarukassa 50-59 vuotta olevat naiset (59 vakinaista + 3 määräaikaista). Määräaikaisuuksia tekevät eniten alle 30-vuotiaat miehet.

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

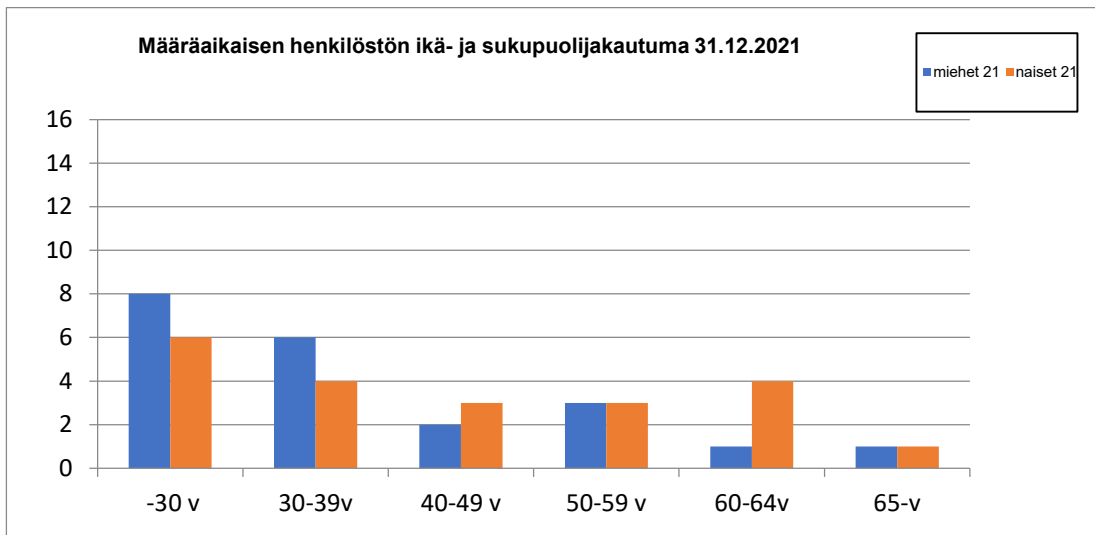
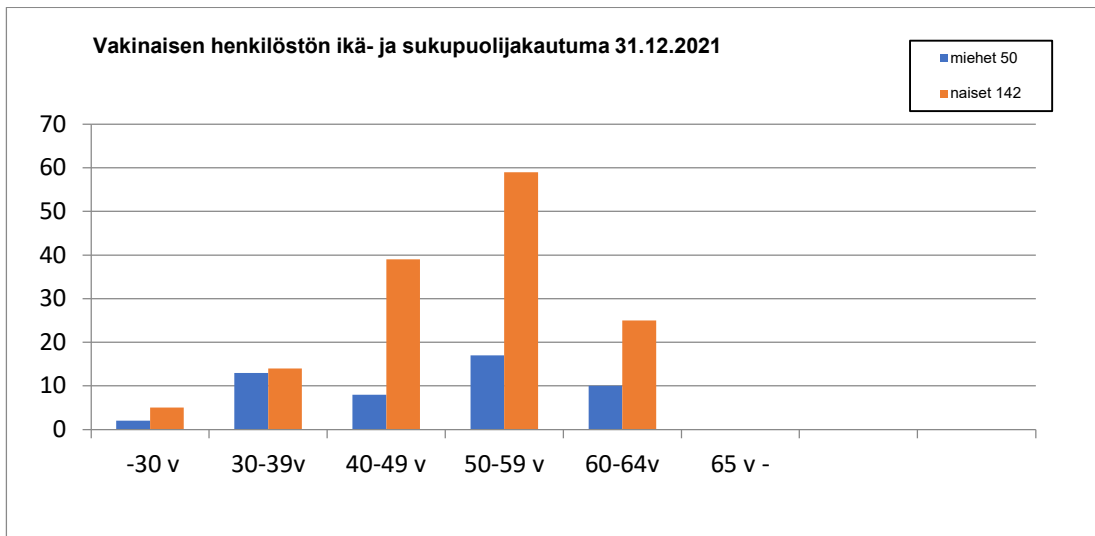
Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2016	50,0	64	49,5	165	50,3
31.12.2017	50,0	57	50,1	159	50,1
31.12.2018	49,6	56	49,4	155	49,7
31.12.2019	49,3	56	49,1	153	49,4
31.12.2020	49,7	51	49,3	148	49,9
31.12.2021	49,8	50	48,8	142	50,1

Määräaikaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
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	12	34,5	15	36,0
31.12.2020	40,4	15	40,5	29	40,4
31.12.2021	39,1	21	36,3	21	41,9

Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
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
31.12.2021	47,9	71	45,1	163	49,0

Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2021

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Kunnanhallitus	0	0,0	9	52,1
Lomitus	15	51,5	23	50,7
Sivistyslautakunta	14	47,6	66	49,0
Keski-Karjalan musiikkiopisto	7	36,9	17	49,3
Ympäristölautakunta	14	53,0	27	52,1



Sairauslomat

Tohmajärven kunnassa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 2299 työpäivää. Lukumääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt ryhmään 4-29 sairauspoissaolopäivää, jossa päiviä on 927. Lyhyistä alle 4 päivää kestävästä sairauslomista kertyi 335 päivää. Pitkiä, pituudeltaan 91-180 pv sairauslomia oli yhteensä 420 sairauspoissaolopäivää.

Henkilöstöstä 64 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Keskimääräinen sairauspoissaoloprosentti on laskenut edellisvuodesta 4,65 -> 3,84. Korkeimmat sairauspoissaoloprosentit olivat lomituspalveluissa 6,69% ja varhaiskasvatuksessa 5,36%. Vastaavasti pienimmät sivistystoimissa 1,14% ja muussa teknisessä toimessa 1,57%. Koronan vaikutus lienee kaksisuuntainen: toisaalta ohjeiden mukaisesti piti jäädä lievissäkin flunssaoireissa kotiin, toisaalta etätyötä tekevien henkilöstöryhmien kohdalla on voitu lievaoireisena taas tehdä töitä kotona ja hyvä hygienia on vähentänyt muidenkin tautien leviämistä.

Kuntatyönantajan tuoreimman Kunta10-tilaston mukaan keskimääräiset poissaolot kuntasektorilla olivat 16,7 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2020). Vuonna 2021 Tohmajärven kunnan työntekijät olivat sairauslomalla keskimäärin 15,3 kalenteripäivää.

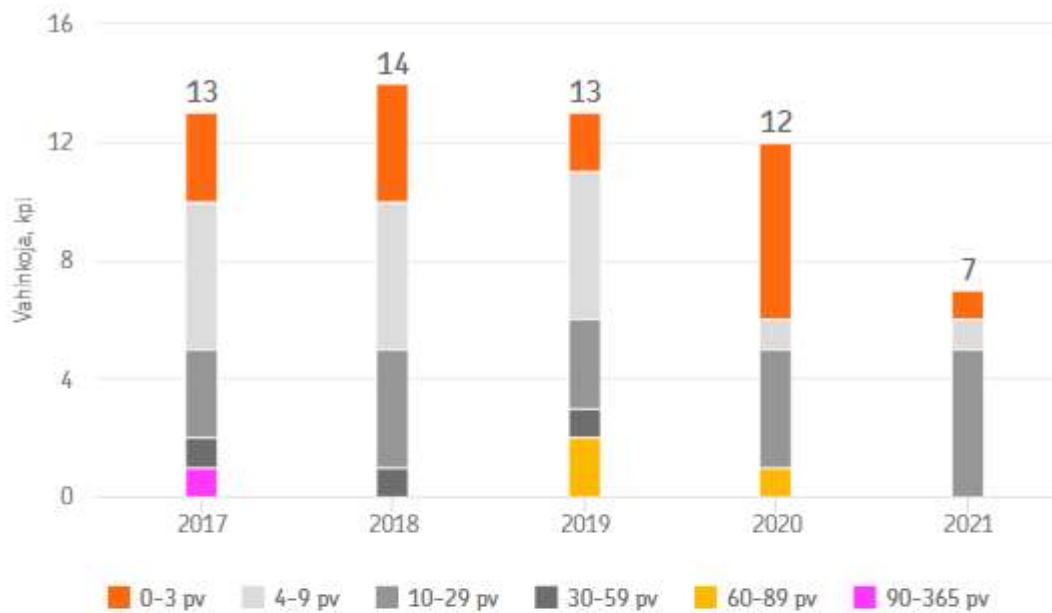
Sairauslomien pituudet työpäivinä 2021

(ei sisällä työpaturmia ja ammattitauteja)

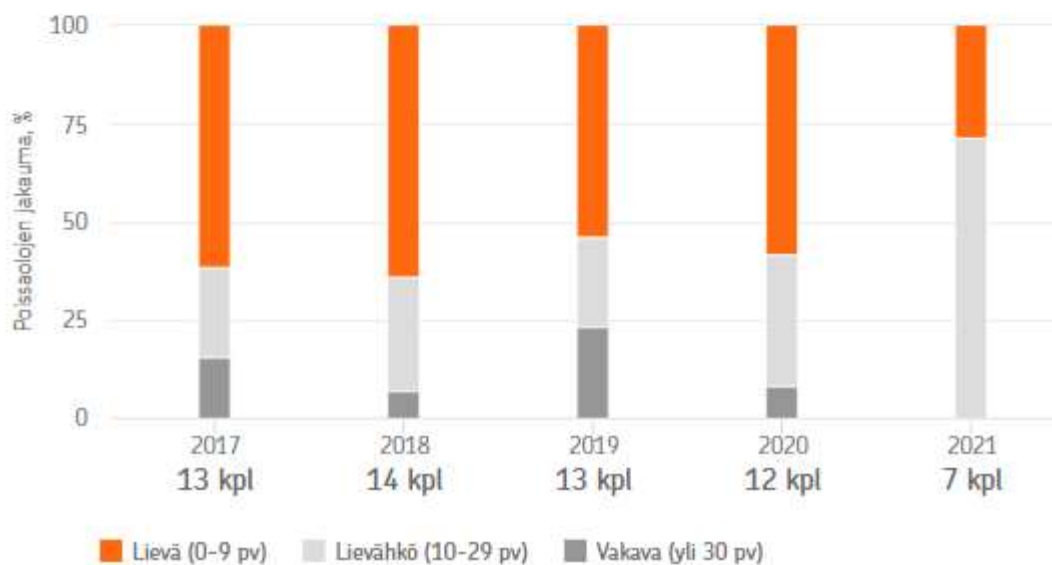
	< 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91- 180 pv	Työ- päivät yht.	Kal. päivät yht.	Teor. työ- päivät yht.	Hen k. Lkm	Poissa- olleet	Ei poissa- olleet	Poiss a-olo %
HALLINTO	20	36	39	0	0	95	139	4750	37	11	26	2,00
LOMITUSPALVELUT	40	293	146	135	210	824	1186	12316	116	34	82	6,69
SIVISTYS	84	76	0	0	0	160	187	13989	88	32	56	1,14
VARHAISKASVATUS	124	296	69	126	0	615	784	11467	115	49	66	5,36
MUSIIKKIOPISTO	15	44	54	0	103	216	302	5646	35	15	20	3,83
RUOKA- JA SIIVOUS	37	168	0	0	107	312	444	6805	36	14	22	4,58
MUU TEKNINEN	15	14	48	0	0	77	103	4919	23	7	16	1,57
YHTEENSÄ	335	927	356	261	420	2299	3145	59892	450	162	288	3,84

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

Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, %



Vuorotteluvapaat

	2017		2018		2019		2020		2021	
Vuorotteluvapaat (kal.pv)	206	3	430	3	452	4	117	3	576	4
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	69		143		113		39		144	

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana neljä henkilöä ja keskimääräinen vuorotteluvapaan pituus oli 144 pv. Vuorotteluvapaan käyttö on viime vuosina ollut vähäistä.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajana toimi Siun Työterveys Oy. Työterveyslääkäri Timo Pitkäjärven lähdettyä toisen työnantajan palvelukseen ei meille ole ollut nimettynä omaa työterveyslääkäriä. Työterveyshoitaja vaihtui Satu Tortsaginista Marjo Vaittiseksi. Myös sopimusyhteyshenkilömme vaihtui palvelupäällikkö Outi Kuninkaasta Satu Kvickiksi.

Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2019	2020	2021
Työterveyslääkäri			
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	57	50	67
sairaanhoidon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	141	126	84
Yhteensä	198	176	151
Työterveyshoitaja			
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	147	58	87
sairaanhoidon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	54	38	19
Yhteensä	201	96	106
Asiantuntijat			
fysioterapeutit (kpl) I lk	10	34	20
psykologit (kpl) I lk	2	2	0
erikoislääkärit (kpl) I lk	2	0	1
Yhteensä	14	36	21
Sairaanhoidon toimintatiedot			
erikoislääkärit (kpl) II lk	2	1	1
psykologit (kpl) II lk	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	368	199	133
Yhteensä	370	200	134

Työterveyshuollon toimenpiteiden lukumäärissä on kokonaistasolla edelleen laskua edellisvuoteen verrattuna. Lakisääteiseen terveydentilan seurantaan kuuluvat käynnit työterveyslääkärillä ovat kuitenkin lisääntyneet edellisvuodesta 17 käynnillä ja sairaanhoidollisissa käynneissä lasku on 42 käyntiä. Käyntimäärät työterveyshoitajalla sen sijaan ovat kasvaneet kymmenellä käynnillä. Niin lääkärin kuin terveydenhoitajan käyntikertoihin lasketaan myös etävastaanotot, jotka ovat lisääntyneet. Fysioterapeutin käyttö ennaltaehkäisevänä asiantuntijapalveluna on vähentynyt 14 kerralla, fysioterapeutin suoravastaanotto ilman lääkärin lähetettä kuuluu nykyiseen palvelusopimukseen. Psykologin palveluita ei ole käytetty, erikoislääkäriä vain kahdesti. Fysioterapeutin sairaanhoidollisissa käyntikerroissa on edelleen huomattavaa laskua (-33%).

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	41 635	159
2021	92 378	355	39 422	152

Työterveyshuollon bruttokustannuksissa on pientä laskua edellisvuoteen, samoin kuin nettokustannuksissakin. Kustannukset Kela-korvausten jälkeen ovat 39.422 € (arvio) eli 152 € / 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 2 020,26 €. Vuonna 2021 Populus-järjestelmään raportointiin yhteensä 112 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana.

Kaikkiaan vuonna 2020 toteutui 167 koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 60 henkilöä.

Koronapandemiasta johtuen koulutusmäärät tipahtivat edellisvuonna 2020 vain liki kolmannekseen edellisvuosien tasosta, nyt 2021 niissä on pientä kasvua.

Koulutuskorvaus 2021

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	28	28
Kaksi koulutuspäivää	12	24
Kolme koulutuspäivää	20	60
	60	112

Korvauksen määrä

2 020,26 €

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 23 tohmajärveläistä nuorta ajalla 7.6. - 1.8.2021

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin.

Maksetut palkat ilman sivukuluja

16 700 euroa

Hallinto	1
Nuoriso- ja liikunta	7
Sivistystoimi	3
Yleiset alueet ja kiinteistöt	7
Ruokapalvelut	2
Siivouspalvelut	3
Yhteensä	23



Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2021	
Vanhuuseläkkeelle	
Kuel	64,1
Vael	62,1

ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2022-2030

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan

Palvelussuhde voimassa 31.12.2021

	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		2		4	1	3	1	6	5	22
Varhaiskasvatus		1			2	1	1	1		6
Tekninen toimiala	1	4	2	2	1	3	3	1	4	21
K-K:n musiikkiopisto			4	1				2		7
Yhteensä	2	10	9	9	6	7	8	10	13	74

Alin eläkeikä 1962 - 1964 syntyneillä 65 vuotta.

1965 ja sen jälkeen syntyneille alin eläkeikä kytetään elinajan odotteeseen.

Ikäraja nousee vuosittain enintään 2 kk:lla.

Vuosi 2022 näyttää ennusteen mukaan hyvin poikkeukselliselta, eläköitymässä on vain kaksi henkilöä. Seuraavina vuosina eläköityviä on vuosittain kymmenkunta. Eniten eläköityviä on lähivuosina teknisellä toimialalla, musiikkiopistossa taas ei pariin vuoteen yhtään.

Tämä eläköitymisennuste on tehty nykyisen henkilöstön tiedoilla. On huomioitava, että vuoden 2023 alusta henkilöstössä tulee tapahtumaan iso muutos lomituspalvelun henkilöstömäärän lisääntyessä n. 90 hengellä Pohjois-Karjalan lomituspalvelujen paikallisyksiköiden yhdistyessä Tohmajärven hallinnoimaksi yksiköksi ja vastaavasti ruoka- ja siivouspalveluiden n. 25 hengen yksikön siirtyessä Polkka Oy:n palvelukseen. Eli vuodesta 2023 alkaen luvut teknisellä toimialalla ja lomituspalveluissa muuttuvat huomattavasti.

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 – PEREHDYTY SOPAS 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. Siihen on päätettykin panostaa. Seuraavan vuoden 2022 aikana on suunnitelmissa ottaa käyttöön digitaalinen työkalu ja tuottaa perehdytysaineistot sähköiseen muotoon.

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

2021 ajan Arja Pirhonen Tehystä 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 tunnustetaan työkykyä heikentäviä tekijöitä, otetaan niitä puheeksi, toimitaan niiden eliminoimiseksi ja ehkäisemiseksi sekä seurataan niiden kehittymistä. Lisäksi kunnassa on käytössä ”Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli”.

Työyhteisön virkistystoimintaan oli vuonna 2021 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Mikäli virkistäytyminen on järjestetty työajan ulkopuolella, on määräraha ollut 30 euroa/työntekijä. Työyksiköt ovat aktiivisesti käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja sellaiseen yhteiseen toimintaan, joka parhaiten edistää työyhteisön työhyvinvointia.

Henkilöstölle on perinteisesti järjestetty jonkinlainen koko kunnan henkilöstöjuhla, joka useimmiten on ollut pikkujoulu. Loppuvuodesta koronatilanne oli edellisvuoden tapaan sellainen, että koko henkilöstöä ei mahdollisen tartuntariskin takia uskallettu kutsua koolle. Pikkujoulua ei järjestetty vaan henkilöstöjuhla siirrettiin toteutettavaksi 2022 puolella koronatilanteen helpottaessa.

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. Koronapandemia on vaikuttanut myös henkilöstöruokailupaikkoihin. Ruokailumahdollisuus on kunnan omien ruokailupaikkojen (terveyskeskus, koulut ja päiväkodit) lisäksi ollut vain ravintola Kotipirtissä. Lounasetua käytettiin vuoden 2021 aikana 1196 kertaa, mikä on 140 kertaa (10%) vähemmän kuin edellisellä vuonna. Henkilökuntahintaista aamiaista terveyskeskuksella, Käenpesän päiväkodilla ja Ahjossa sen sijaan nautittiin vuoden aikana 4313 kpl, 438 kappaletta (11%) edellisvuotta enemmän.

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja siten ylläpitämään terveyttään ja työkykyään. Liikuntahallin kuntosalin käyttö on ollut henkilökunnalle ilmaista, myös uuden marraskuussa 2021 käyttöön otetun kuntosalin osalta. Kuntosalin käytössä on kuitenkin ollut koronasta johtuvia rajoituksia. Henkilökunta saa myös 30€ henkilöstöalennuksen kansalaisopiston kursseihin, joissa tarjolla on muutakin virkistystä kuin liikuntaa. Syksyllä valmisteltiin ja seuraavalle vuodelle budjetoitiin henkilöstön toivoma 50€ ePassi, hyvinvointietu, jota kukin voi käyttää omaa hyvinvointiaan parhaiten tukevaan liikunta-, kulttuuri- tai hyvinvointipalveluun.

Tohmajärven kunta lähti syksyllä 2019 mukaan TYKES-hankeeseen. Työkunta Keski-Karjalaan -hanke oli Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskuksen ja Pohjois-Karjalan liikunta ry:n (Pokali) yhteishanke ajalla 1.8.2019–31.12.2021. Hankkeella haettiin pysyviä ratkaisumalleja työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi Keski-Karjalan alueella. Hankkeen tavoitteena oli kehittää työterveyshuollon ja kuntien vapaa-aikatoimen yhteistyömuotoja prosessinomaisen elintapavalennuksen järjestämiseksi, luoda tähän kustannustehokas asiakasprosessi sekä saada näyttöä toiminnan vaikuttavuudesta.

Hankkeen kohderyhmään ovat kuuluneet Keski-Karjalan kuntien työntekijät, Siun Soten työntekijät alueella sekä maaseututoimialan pienyritykset. Asiakkaat ohjautuivat 6–12 kuukautta kestävään elintapavalennukseen aina työterveyshuollon arvion kautta, jolloin toiminta kohdistui henkilöihin, jotka

tarvitsevat tukea elintapamuutoksen tekemiseen. Tohmajärven kunnan työntekijöitä eri henkilöstöryhmistä on ollut mukana elintapavalmennuksissa hankkeen aikana kaikkiaan noin 30. Viimeisessä eli kolmannessa vaiheessa 5-10/21 valmennus oli osin ryhmämuotoista ja kohdistui enemmän mikroyrittäjiin ja heidän työntekijöihinsä. Hanke päättyi vuoden 2021 lopussa. Jatkosuunnitelmia on mahdollisesti 2022 syksyllä alkaen Siun Soten projektina.

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. Liukuvan työajan piiriin siirryttiin myös kirjastossa syksyllä 2019. Ohjeistukseen tehtiin pientä päivitystä 12/2021 liukuman ylärajan noustessa 50 tuntiin. Liukuva työaika on osoittautunut toimivaksi järjestelyksi.

Tohmajärven kunnan etätöiden ohjeistus otettiin käyttöön 1.1.2020 alkaen etätöiden pikkuhiljaa yleistettyä toimistotyötä tekevissä henkilöstöryhmissä. Korona mullisti työn tekemisen tapoja heti sen jälkeen keväällä 2020 ja laajamittaiseen etätöihin on opittu ja totuttu parin viime vuoden aikana. Etätöohjeistus päivitettiin henkilöstön toiveita, kertynyttä kokemusta ja työnantajan näkemyksiä yhteen sovittaen käyttöönotettavaksi 1.1.2022 alkaen. Pääsääntöisesti etätöitä voi nyt tehdä maksimissaan 6 päivää kuukaudessa. Tapaturmavakuutusta on laajennettu koskemaan myös etätöitä tekeviä.

Työterveyshuolto

Tohmajärven kunnan työterveyshuollon palveluntuottaja on 1.3.2019 alkaen ollut Siun Työterveys Oy. Henkilöstön työterveyspalveluiden sisältöön ei tullut sisällöllisiä muutoksia. Sopimukseen kuuluu mahdollisuus etäpalvelujen käyttöön, mikä onkin huomattavasti lisääntynyt – osin koronasta, osin totumisesta ja osin lähipalvelun saatavuuden rajoittuneisuudesta johtuen. Myös fysioterapeutin suoravastaanotto ilman lähetettä kuuluu sopimukseen.

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. Työterveyshuolto on entistä enemmän keskittynyt lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin.

Työsuojeluryhmä

Lakisääteisenä työsuojeluasioita valmistelevana ja valvovana elimenä kunnassa toimii työsuojeluryhmä. Työsuojeluryhmään kuului kolme työsuojeluvaltuutettua ja viisi varatyösuojeluvaltuutettua. Työnantajan edustajana työsuojeluryhmässä toimii työsuojelupäällikkö. Uutena työsuojelupäällikkönä aloitti 1.6.2021 alkaen hallintopäällikkö Heidi Pitkänen. Työsuojeluryhmän sihteerinä ja työsuojelupäällikön varahenkilönä toimii henkilöstösihteer.

Työsuojeluryhmä piti vuonna 2021 yhden kokouksen. Lisäksi työsuojeluryhmän jäsenet kutsutaan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, joita vuonna 2021 oli kaksi.

Kunta-alalla työsuojelussa eletään nelivuotisin toimintakausin ja kausi vaihtui 1.1.2022. Vuoden 2021 lopulla järjestettiin työsuojeluvaalit ja valittiin uusi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö kaudelle 2022-2025. Työsuojeluorganisaatioon tehtiin rakenteellinen muutos ja uudet työsuojeluvaltuutetut valittiin työpaikkakohtaisesti. Nyt Ahjolla, varhaiskasvatuksella ja teknisellä toimella on omat työsuojeluvaltuutetut. Neljännen työpaikan muodostavat hallinto, lomitusta ja esimiehet. Uudessa työsuojeluryhmässä on siis neljä työsuojeluvaltuutettua, työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteer. Jatkossa työsuojeluorganisaatiota on tarkoitus vielä vahvistaa täydennysvaalilla lomituspalvelun kasvaessa.

Yhteistyötoimikunta

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

Palkkausryhmä

Kuntaan on nimetty palkkausryhmä, johon kuuluvat työnantajan edustajina henkilöstöjaoston puheenjohtaja, kunnanjohtaja, henkilöstösihteer 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.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunta tukee henkilöstönsä osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Tohmajärven henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kootaan henkilöstön osaamisen kehittämisen ja koulutusten osalta yleisiä linjauksia tärkeiksi nähtävistä osaamisen kehittämisen ja koulutuksen osa-alueista. Suunnitelmassa pyritään nykyhetken

tarpeiden kartoituksen lisäksi myös ennakoimaan tulevaisuuden haasteita. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa säättävän lain (2007/449) mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain.

Työhyvinvointikysely

Koko henkilöstöä koskeva laaja henkilöstökysely on tehty KEVA:n kyselyformaatilla nyt kolme kertaa, 11/2018, 2/2020 ja 12/2021. Kyselyllä kartoitetaan työn sujumista työyhteisössä, työtehtäviä ja omia voimavaroja, lähiesimiestyötä, työnantajan toimintaa sekä asiakasyhteistyötä. Koko kunnan tasolla kyselyn tuloksissa on hivenen heikennystä edelliseen kertaan verrattuna, mutta tuloksissa on vaihtelua eri toimialojen välillä. Myös selkeästi parantuneita tuloksia on. Meillä löytyy edelleen monia vahvuuksia: taitojaan pääsee käyttämään monipuolisesti, työ tarjoaa kehittymismahdollisuuksia ja meillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Työterveyshuollon toimivuuteen kohdistuu suurin kritiikki. Esimiehiltä toivotaan enemmän aikaa keskusteluun ja palautteen antoon, vaikka palautteen annossa onkin positiivista kehitystä. Toiminnan avoimuuteen on edelleen hyvä kiinnittää huomiota.

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 strategiaa tukevia toimenpiteitä päättyneeltä valtuustokaudelta henkilöstöhallinnon kentältä.

KUNTASTRATEGIA	TOIMENPITEET 2018-2021
Henkilöstön saatavuuden turvaaminen - eläköitymisten ennakointi - oikea-aikainen ja onnistunut rekrytointi - organisaation ja tehtävänkuvien tarkistukset tarvittaessa	<ul style="list-style-type: none"> - Kuntarekry käyttöön 2019 alusta - paljon eläköitymisiä ja rekrytointeja, (2019 kuntarekryssä 21 rekrytointia, 2020 19 kpl, 2021 36 kpl)) - tehtävänkuvien tarkistukset TVA-työssä ja tehtävä/henkilömuutosten yhteydessä - hejan linjaus tehtävien auki laitosta julkisesti - tehtävänimikkeiden muutoksia - aktiivinen some-viestintä, Jobilla-kampanjat rekrytoinneissa - 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 - 2021 167 koulutuspäivää, joissa 60 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 - oppisopimuskoulutukset ja lähiesimieskoulutukset teknisessä toimessa - digiloikka koronan myötä etätöihin ja etäopetukseen siirryttäessä
<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, 2/2020 ja 12/2021, niistä nousseet kehitystoimenpiteet (esim. asiakastyytyväisyysmittaukset) - palkkausjärjestelmän kehitystyö: TVA-palkat käyttöön kaikille 1/2019 - TSA-järjestelmän luominen, pilotti keväällä 2020 - etätöiden ohjeet 1.1.2020 ja niiden päivitys 1.1.2022 - TYKES-projekti 9/2019 -> - Intran ja O365-järjestelmän käyttöönotto 2019/2020 - henkilöstöhintaiset aamiaiset - esimiesjorin kokoonpanoon työllisyyskoordinaattori + kh:n ja kv:n pj:t - esimiehillä EduHousen koulutuspaketti käytössä 4-5/2020 - Toto-kokoukset käyttöön 2020 toimistoväelle yli toimialarajojen - liukuvan työaika käyttöön kirjastossa 2019 ja ohjeistuksen päivitys 1.1.2022 - henkilöstöeduksi 2022 alusta alkaen 50€ ePassi

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 uusiakin haasteita voi ilmaantua. Loppuvuodesta valmisteltiin uutta kuntastrategiaa alkaneelle uudelle valtuustokaudelle.

Vuosi 2021 oli todellinen rekrytointien vuosi. Kuntarekryn kautta hoidettiin vuoden aikana yhteensä 36 rekrytointia, joissa täytettiin 62 työpaikkaa (17 vakinaista ja 45 määräaikaista). Kahtena edellisenä vuonna rekrytointien määrä oli noin 20. Avoinna olleisiin paikkoihin saatiin 0 – 18 hakemusta, kesätyöpaikkoja haki 47 nuorta. Nyt myös vaalitoimitsijat aluevaaleihin 2022 haettiin ensimmäistä kertaa Kuntarekryn kautta. Haasteita päteväen työvoiman saatavuudessa on ollut etenkin lomituspalveluissa, varhaiskasvatuksessa ja musiikkiopistossa.

Rekrytoinnit pyritään aikatauluttamaan etupainotteisiksi niin, että uudelle henkilölle mahdollistetaan perehdytysaika yhdessä lähtevän henkilön kanssa. Aina tämä ei kuitenkaan ole mahdollista. Tehtävänkuvien päivitystä tehdään aina tarvittaessa. Hallinnon avainhenkilöissä tapahtui vuoden 2021 aikana huomattavan paljon muutoksia, kun kunnanjohtaja, sivistysjohtaja, kehittämisspäällikkö, henkilöstösihteeri ja tiedonhallinnan asiantuntija vaihtuivat.

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 2021 Tehyn pääluottamusmies Arja Pirhosella.

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 eletään 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. Kaksi koronapandemian värittämää vuotta ovat olleet henkilöstölle haastavia, vaikka koronatilanne kunnassamme pysyikin hallinnassa. Tällaisen uudenlaisen haasteen mukanaan tuomin kokemuksiin ja opeihin olemme toivottavasti entistä valmiimpia kohtaamaan mahdolliset tulevat haasteet ja muutokset.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen. Palkkausjärjestelmän elementtejä on saatu pala palalta edistettyä, mutta henkilöstöressurit ovat olleet sen verran niukat, että panostusta kaikkiin henkilöstöhallinnon osa-alueisiin ei ole pystytty kohdentamaan. Työ kuitenkin jatkuu.

Lähitulevaisuudessa on toteutumassa kokonaisia henkilöstöryhmiä koskettavia isoja muutoksia. Lomituspalvelussa Pohjois-Karjalassa toimivat kolme paikallisyksikköä – Nurmes, Liperi ja Tohmajärvi – yhdistyvät 1.1.2023 alkaen yhdeksi yksiköksi, joka tulee toimimaan Tohmajärven kunnan hallinnoimana. Muutos on iso henkilöstöhallinnon näkökulmasta ja se vaatii paljon valmistelua. Tässä yhdistymisprojektityössä on ollut palkattuna määräaikainen henkilöstökoordinaattori Sari Takkinen, jonka vankka kokemus organisaatioiden yhdistymisistä on ollut arvokas lisäpanos valmistelussa. Lomituspalvelun henkilöstömäärä kasvaa noin 90 hengellä ja se toimii jo nyt omana toimialanaan, josta tulee jatkossa sivistystoimen ohella toinen iso toimialamme. Lomitustyö on monipaikkaista ja vaatii hallinnolta modernia otetta, uusia toimintatapoja ja digitaalisten työkalujen hyödyntämistä. Työnantajan on myös panostettava työsuojeluasioihin tällä riskialttiilla toimialalla ja huomioitava toiminnan tarpeet työterveyshuollon järjestämisessä, jossa siinäkin ollaan uusien haasteiden edessä hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 2023 alusta.

Toinen iso muutos tulee olemaan samasta ajankohdasta eli 1.1.2023 valmisteilla oleva kunnan ruoka- ja siivouspalvelun siirtyminen Polkka Osakeyhtiöön. Teknisen toimialan henkilöstöstä suurin osa, noin 25 henkilöä siirtyy liikkeenluovutuksella ns. vanhoina työntekijöinä toisen työnantajan palvelukseen. Myös tämä vaatii paljon valmistelua, jotta tukitoiminnot niin uuden hyvinvointialueen sote-palveluissa kuin kunnan omilla koulun ja varhaiskasvatuksen ym. toiminnoissa jatkuvat laadukkaina ja häiriöttä.