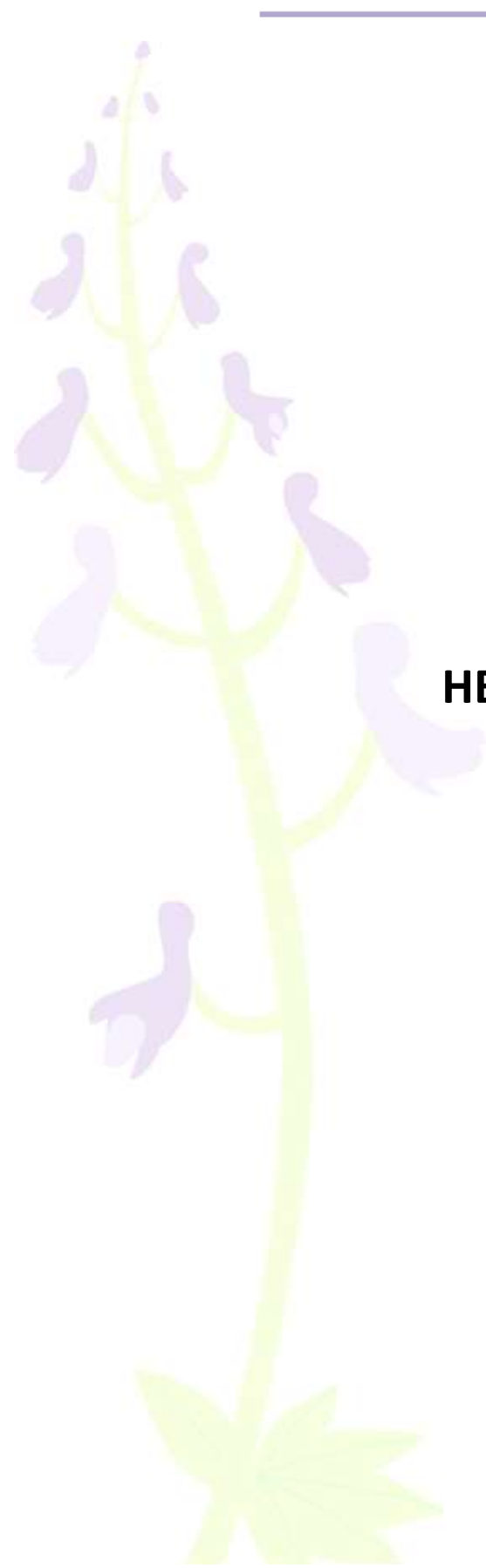




HENKILÖSTÖKERTOMUS

2019

Tohmajärven kunta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 1.6.2020 §

Kunnanhallitus 1.6.2020 §

Kunnanvaltuusto 15.6.2020 §

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	5
	Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys.....	8
	Toteutuneet henkilötyövuodet.....	9
	Henkilöstökulut.....	10
	Palkat toimialoittain.....	12
	Keskiansiot	13
	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	14
	Sairauslomat	15
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	16
	Vuorotteluvapaat.....	19
	Työterveyshuolto	19
	Koulutukset	20
	Eläköityminen	22
1.3	HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	22
	Perehdytys	22
	Kehityskeskustelu.....	23
	Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen.....	23
	Työterveyshuolto	25
	Työsuojeluryhmä.....	25
	Yhteistyötoimikunta.....	25
	Palkkausryhmä.....	26
	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	26
	Työhyvinvointikysely.....	26
1.4	KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka	27
1.5	TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ.....	29

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
henkilöstö	298	279	277	260	258	258

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 pitkään jatkuneen henkilöstön määrän pientymisen tasaantuneen viime vuosina. Vakinaisten ja määräaikaisten yhteismäärä on pysynyt ennallaan edellisvuoteen verrattuna.

Palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Vakinaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

Seuraava taulukko avaa muutosta vakinaisissa palvelussuhteissa:

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

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt 2 henkilöllä vuoden 2018 määrästä.

Eläkkeelle siirtyneitä oli 9 henkilöä ja 12 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 9 ja määräaikaista tehtäviä vakinaistettu 10.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät ja muutokset

MÄÄRÄAIKAISET JA SIJAISET 31.12.2019

	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
HALLINTO	2	1	9	12	
LOMITUS	15			15	
PERUSOPETUS JA LUKIO	8	1	1	10	1
KIRJASTO JA VAPAA-AIKAPALVELUT	3	2		5	
KANSALAI SOPISTO	19	2		21	21
VARHAISKASVATUS	11	4		15	
TEKNINEN TOIMI	4			4	
RUOKA- JA SIIVOUSPALVELUT	2		1	3	
MUSIIKKIOPISTO	5	11		16	10
	69	21	11	101	32

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 69 henkilöä, eniten kansalaisopiston, lomituspalveluiden ja varhaiskasvatuksen toimialoilla. Vastaavasti sijaisia eri toimialoilla oli 21 ja työllistettyjä 11. Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 14 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 37 eri henkilöä, joista kertyi 11,4 henkilötyövuotta.

Palvelussuhteiden määrä

	Palvelussuhde voimassa (ei sijaisia)				
	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	2018-19 muutos
kokoaikainen	158	146	149	150	1
osa-aikainen	71	70	62	59	-3
vakinaiset yhteensä	229	216	211	209	-2
kokoaikainen	27	30	26	31	5
osa-aikainen	21	14	21	11	-10
määräaikaiset yhteensä	48	44	47	42	-5
					0
VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET YHT.	277	260	258	251	-7
					0
oppisopimussuhteinen	1	0	0	0	0
kokoaikainen	4	6	16	8	-8
osa-aikainen	2	1	2	3	1
palkkatuetut	6	7	18	11	-7
	284	267	276	262	-14
sivutoim. tuntiopettajat:	40	51	43	43	0
muut sivutoimiset:	3	1	2	0	-2
KAIKKI YHTEENSÄ	327	319	321	305	-16

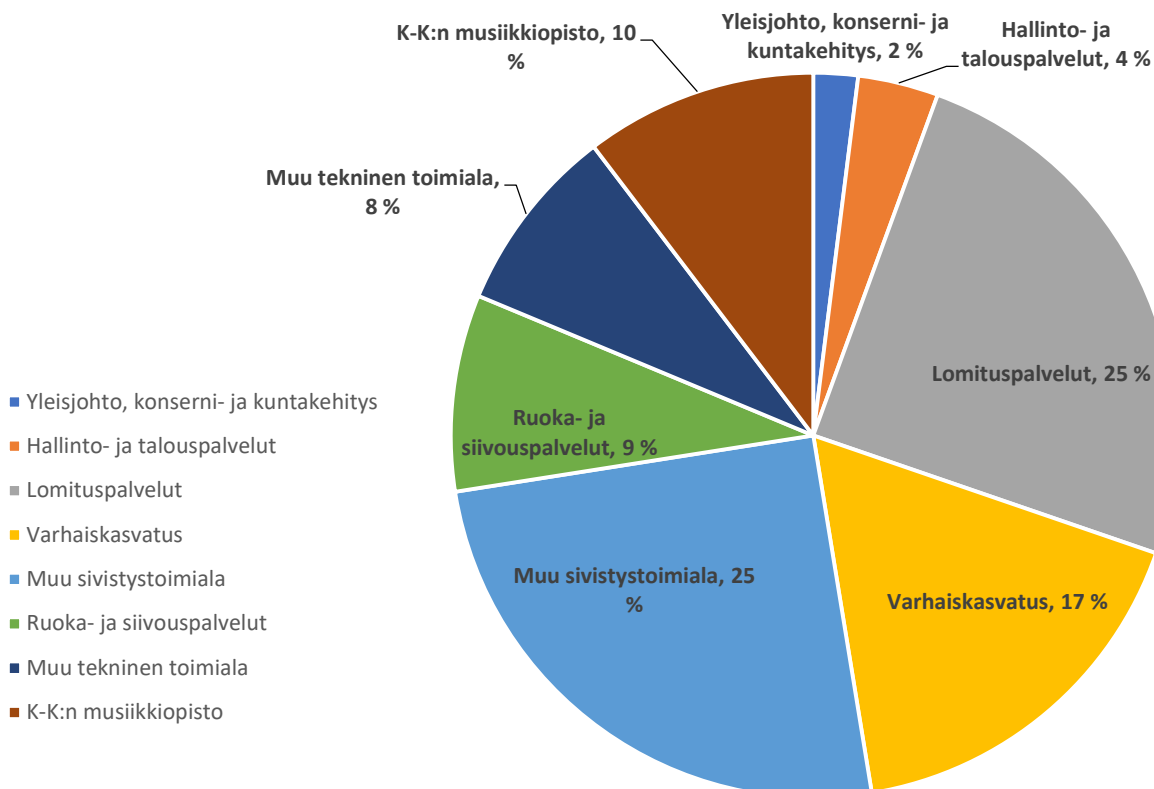
Tämä henkilöstölukumäärä sisältää vakinaiset ja määräaikaiset virat ja toimet sekä oppisopimussuhteiset, palkkatuetut työsuhteet ja sosiaalisen työllistämisen varoilla palkatut henkilöt sekä sivutoimiset henkilöt. Tämä henkilöstölukumäärä ei sisällä sijaisia.

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 31.12.2019 yhteensä 258 henkilöä jakaantuen toiminnoittain seuraavasti:

Vakinaiset ja määräaikaiset 31.12.2019



Vakinaiset ja määräaikaiset sekä oppisopimussuhteiset ja palkkatuella palkatut ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt (ei sijaisia eikä sivutoimisia)

Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2016	voimassa 31.12.2017	voimassa 31.12.2018	voimassa 31.12.2019	muutos 2018-2019
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys (X)	7	8	22	12	-10
Talouden- ja hallinnon toimiala	10	10	8	9	1
Lomituspalvelut	81	71	62	62	0
Varhaiskasvatus	36	37	41	43	2
Muu sivistystoimiala	68	67	67	64	-3
Ruoka- ja siivouspalvelut	25	24	24	23	-1
Muu tekninen toimiala	21	22	24	23	-1
Sosiaali- ja terveystoimi	7	0	0	0	0
K-K:n musiikkiopisto	29	28	28	26	-2
	284	267	276	262	-14

X) Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys –toimialan lukuun sisältyy sosiaalisen työllistämisen palkkatuella palkatut, joita 31.12.2019 oli 7 henkilöä, edellisenä vuonna 16. Siis 10 hengen vähenemisestä 9 selittyy tällä, muuten toimialalta on vähentynyt yksi henkilö.

Lomituspalveluissa henkilömäärä on nyt pysynyt samana, edellisvuosina siinä on ollut isoa vähenemistä.

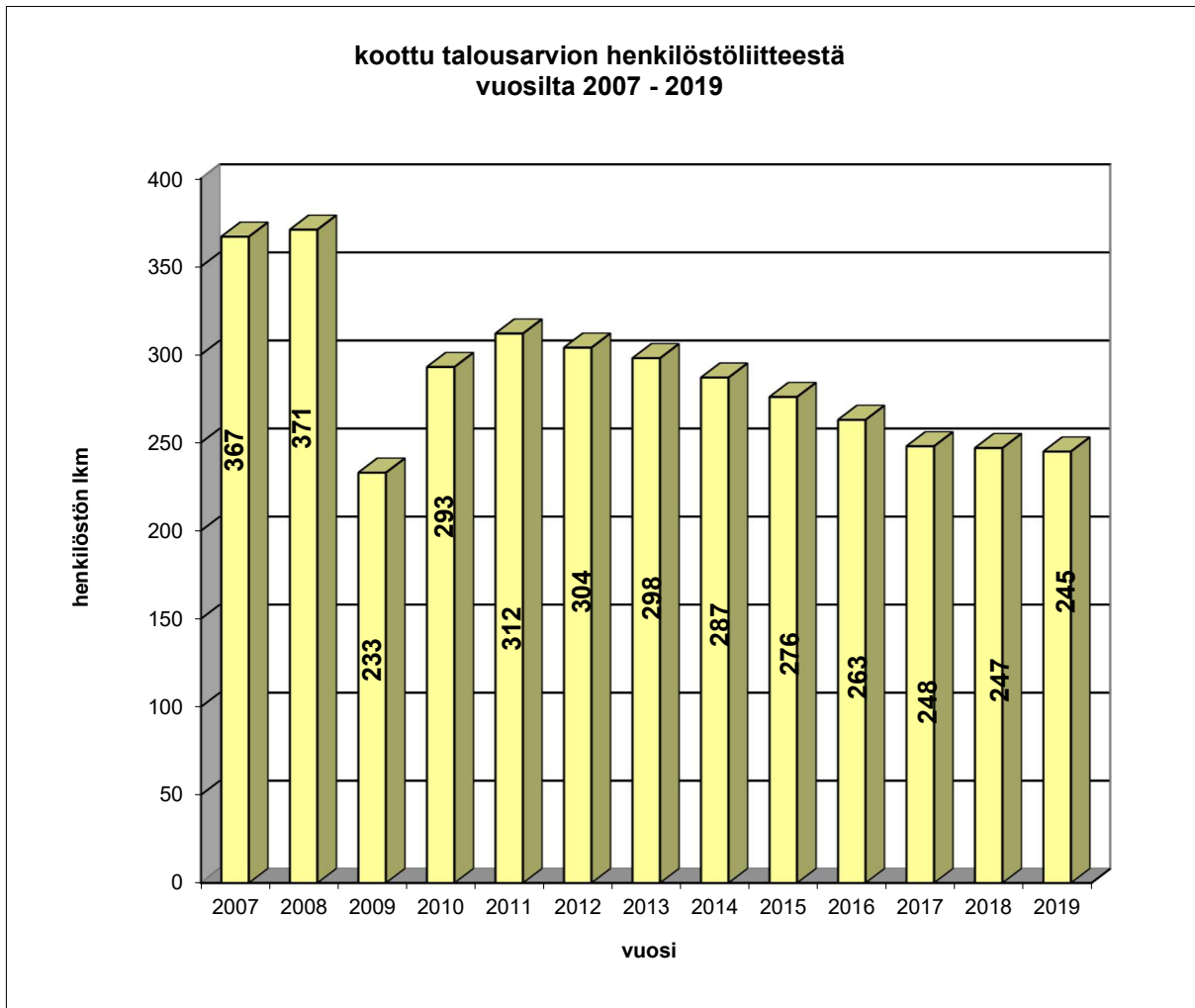
Yleisesti ottaen henkilöstömäärien muutokset toimialoilla ovat hyvin pieniä. Varhaiskasvatuksessa ja hallinnossa pieni lisäys, muilla toimialoilla pientä vähenemistä.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (21 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (21 hlöä).

Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys

vakinaiset ja määräaikaiset

vuosi	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
henkilöstön lkm	367	371	233	293	312	304	298	287	276	263	248	247	245
asukasluku	5244	5160	5081	5030	5000	4950	4877	4850	4737	4653	4571	4480	4361



- Muutokset**
- 2005 Tohmajärven ja Värtsilän kuntien yhdistyminen
 - 2007 Musiikkiopiston laajennus
 - 2009 Helli-liikelaitoksen aloittaminen 1.1.2009
 - 2010 Keski-Karjalan lomitus-toimen 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

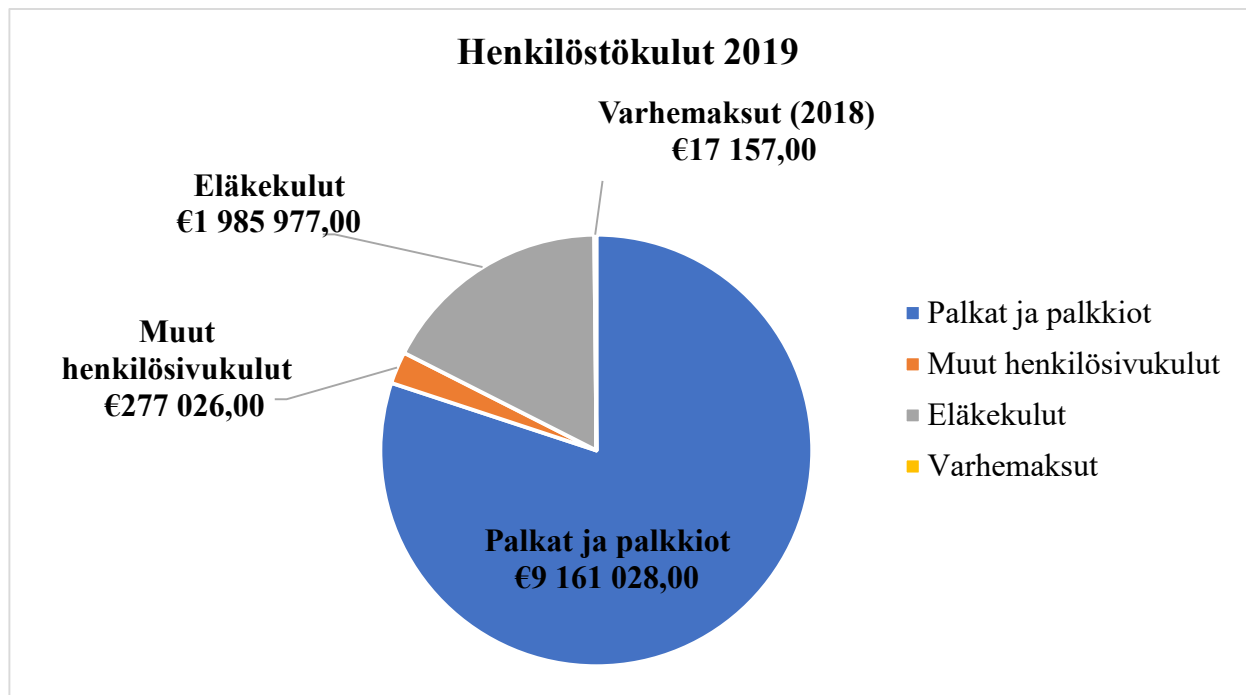
HTV3 = VÄHENNETTY KAIKKI KESKEYTYKSET (vähennetty kaikki palkalliset ja palkattomat vapaat: vuosilomat, sairauslomat, perhevapaat, koulutukset jne)

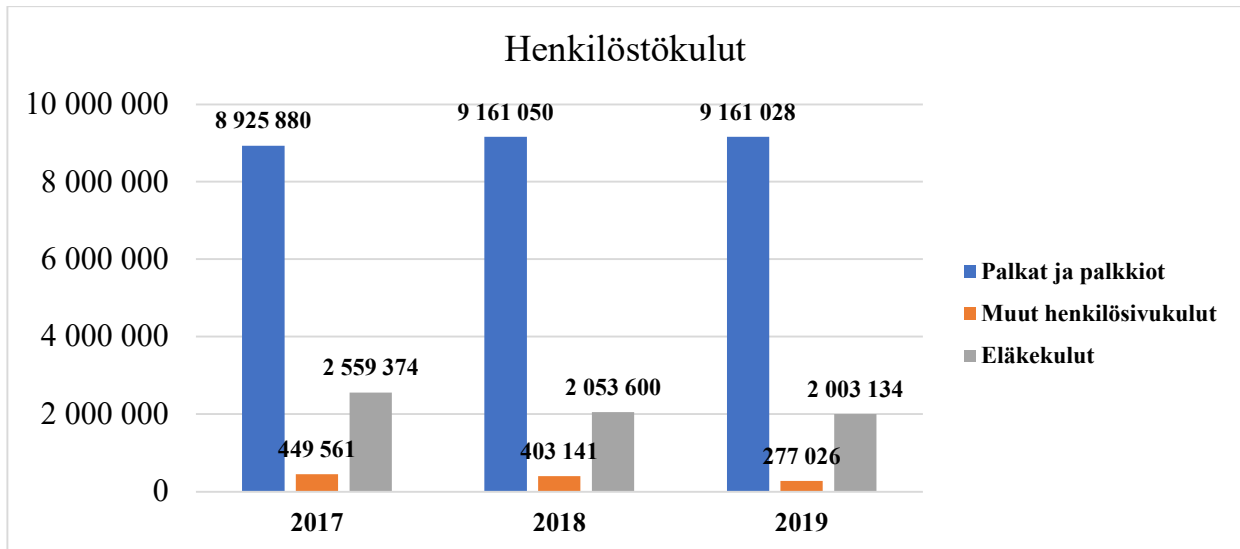
	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	16,35	15,19	13,20
Kunnanjohtaja ja kehittämispalvelut	2,39	2,39	1,96
Työllisyysprojektit	12,71	12,55	10,99
Henkilöstöpalvelut (sis. luottamusmiestoimen ja työsuojelun)	1,25	0,25	0,25
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	58,97	56,08	44,57
Hallinto- ja talouspalvelut	7,62	7,62	6,54
Lomituspalvelut	51,35	48,46	38,03
SIVISTYSTOIMIALA	61,52	60,06	54,92
Hallinto	2,45	2,45	2,12
Koulutusviennin selvityshanke	0,25	0,25	0,19
Perusopetus	42,45	41,21	39,15
Iltapäivätoiminta	1,56	1,46	1,27
Lukio-opetus	5,29	5,25	5,04
Kansalaisopisto	1,48	1,47	1,11
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta	4,35	4,31	3,50
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuoriso)	3,69	3,66	2,54
VARHAISKASVATUS	40,44	35,98	28,23
Hallinto	2,00	2,00	1,65
Päiväkotihoidto, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	22,73	19,51	15,42
Perhepäivähoito	15,71	14,47	11,16
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	22,27	20,09	18,99
Hallinto	4,60	4,47	3,70
Opetus	17,67	15,62	15,29
TEKNINEN TOIMIALA	45,13	45,08	36,33
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	4,48	4,48	3,74
Liikenneväylät ja yleiset alueet	1,55	1,55	1,30
Palvelulaitokset	3,20	3,19	2,31
Rakennusvalvonta	0,86	0,86	0,75
Vesilaitos	5,02	5,02	4,33
Ruokapalvelut	12,53	12,52	9,84
Siivouspalvelut	10,79	10,76	8,38
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	6,70	6,70	5,68
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	244,68	232,48	196,24

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2019 yhteensä 11 441 188 euroa. Henkilöstökulut olivat 317 024 euroa pienemmät kuin vuonna 2018.

Henkilöstökulut €	2017	2018	2019	Muutos
Palkat ja palkkiot	8 925 880	9 161 050	9 161 028	-22
Muut henkilösivukulut	449 561	403 141	277 026	-126 115
Eläkekulut	2 559 374	2 053 600	2 003 134	-50 466
Yht.	11 934 815	11 617 791	11 441 188	-317 024





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

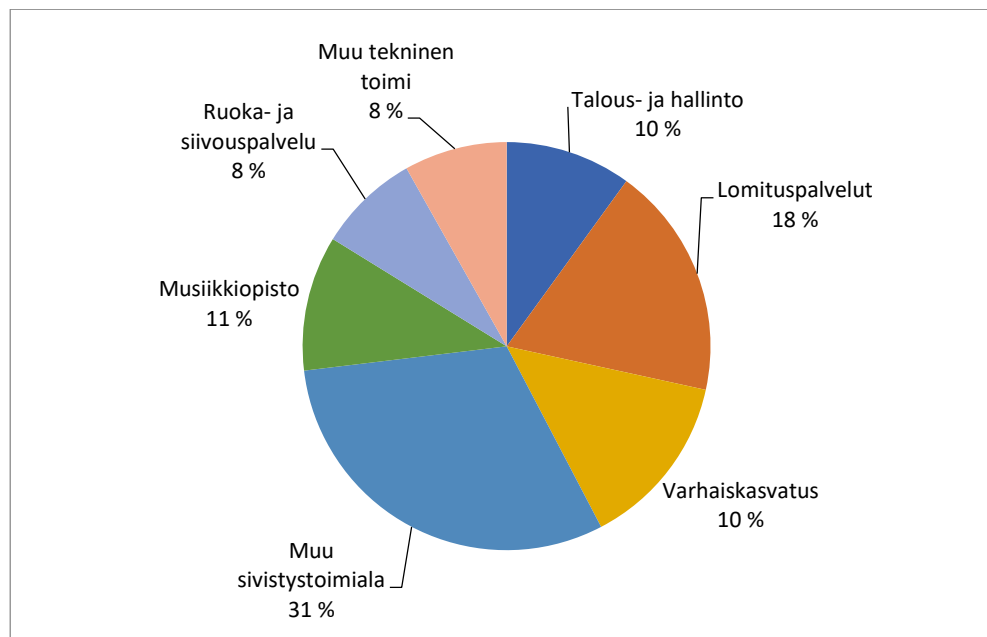
Vuoden 2019 alusta alkaen varhe-maksua ei ole peritty, vaan voimaan on tullut työkyvyttömyyseläkemaksu, joka sisältyy palkkaperusteiseen eläkevakuutusmaksuun. Varhe-maksua ei peritty Vael:n palkoista, mutta työkyvyttömyyseläkemaksu peritään. Taulukon summaan vuodelle 2019 on laskettu 0,83%:n Kuel-tökyvyttömyyseläkemaksu 67.515,70€ ja 0,90%:n Vael-tökyvyttömyyseläkemaksu 9.390,48€. Näiltä osin kunnan lakisääteiset maksut 2019 olivat 19.696€ edellisvuotta pienemmät.

Varhe-maksu eli varhaiseläkemenoperusteinen maksu	
Vuosi	€
2013	167 090
2014	185 212
2015	153 664
2016	194 101
2017	102 588
2018	96 602
Työkyvyttömyyseläkemaksut	
2019	76 906

Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimman toimialakokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 31% + varhaiskasvatus 10%). Lomituspalvelut ovat toiseksi suurin toimiala 18% osuudellaan ja kolmantena tulee tekninen toimi yhteensä 16% osuudellaan (ruoka- ja siivoustoimi 8% + muu tekninen toimi 8%). Musiikkiopiston osuus on 11% ja talouden ja hallinnon 10%.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



1 000 €	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Talous- ja hallinto	582	625	672	757	874	915
Lomituspalvelut	2533	2333	2033	1862	1853	1690
Sos. ja terv. toimi	213	234	260	6		
Varhaiskasvatus	1104	1086	1060	1112	1206	1273
Muu sivistystoimiala	3034	2877	2877	2844	2845	2817
Musiikkiopisto	976	948	915	951	958	982
Ruoka- ja siivouspalvelu	793	729	679	708	718	737
Muu tekninen toimi	685	627	622	686	707	747
Yhteensä	9920	9459	9118	8926	9161	9161

Toimialojen palkat yhteensä olivat vuonna 2019 täsmälleen samansuuruiset kuin edellisvuonna.

Lomituspalvelun (-163t€) ja muun sivistystoimialan (-28t€) palkkasummat ovat pienentyneet, kaikilla muilla toimialoilla vastaavasti kasvaneet: talous- ja hallinto +41 t€ , varhaiskasvatus +67t€, musiikkiopisto +24t€, ruoka- ja siivouspalvelu +19t€, muu tekninen toimi +47t€.

Vertailussa on huomioitava, että vuoden 2019 alusta otettiin hallinnossa, varhaiskasvatuksessa, ruoka- ja siivouspalvelussa sekä teknisillä käyttöön ns. TVA-palkkausjärjestelmät (työsuorituksen vaativuuden arviointiin perustuvat tehtäväkohtaiset palkat), mikä toi palkkasummiin kasvua vähän sopimuskorotuksia enemmän. 1.1.2019 alkaen sovittu sopimuskorotus oli paikallisesti neuvoteltavissa oleva erä 1%, mikä siis kohdennettiin TVA-palkkausjärjestelmän käyttöönottoon. Opettajilla ja lomituspalveluissa TVA-järjestelmät ovat olleet jo pitempään käytössä.

Työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.4.2019 alkaen oli KVTES:n mukaisesti 1% ja OVTES:n 0,99%

Keskiansiot

VAKINAISEN HENKILÖKUNNAN KESKIANSIOT VUONNA 2019

Ammattiryhmä	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtävä- kohtainen palkka		Nais- palkka %	Kokonaispalkka		Nais- palkka %
			Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Opetushenkilöstö	25	10	3029	2956	102	3712	3716	100
Maatalouslommittajat	26	20	2071	2089	99	2289	2264	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 ja maatalouslommittajat. 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
Joht./itsen. asemassa olevat	5	6	4508	4868
Toimistohenkilöstö	27	1	2383	2678
Varhaiskasvatushenkilöstö	35	1	2203	2401
Koulunkäynnin/ip-ohjaajat	8	0	2025	2227
Musiikkiopiston opettajat	15	5	2405	2772
Tekninen huoltohenkilöstö	0	15	2287	2671
Ravitsemus- ja siivoushenkilöstö	23	0	2017	2238

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 laskenut jopa 1,2 vuodella 46,9 vuoteen. Vakinaisen henkilöstön voidaan todeta olevan yli kymmenen vuotta määrääikaista vanhempaa. Ikä- ja sukupuolijakaumia tarkasteltaessa nähdään suurimman henkilöstöryhmän muodostavan ikähaarukassa 50-59 vuotta olevat naiset (62 vakinaista + 3 määrääikaista). Määrääikaisuuksia tekevät eniten alle 30-vuotiaat naiset (16).

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

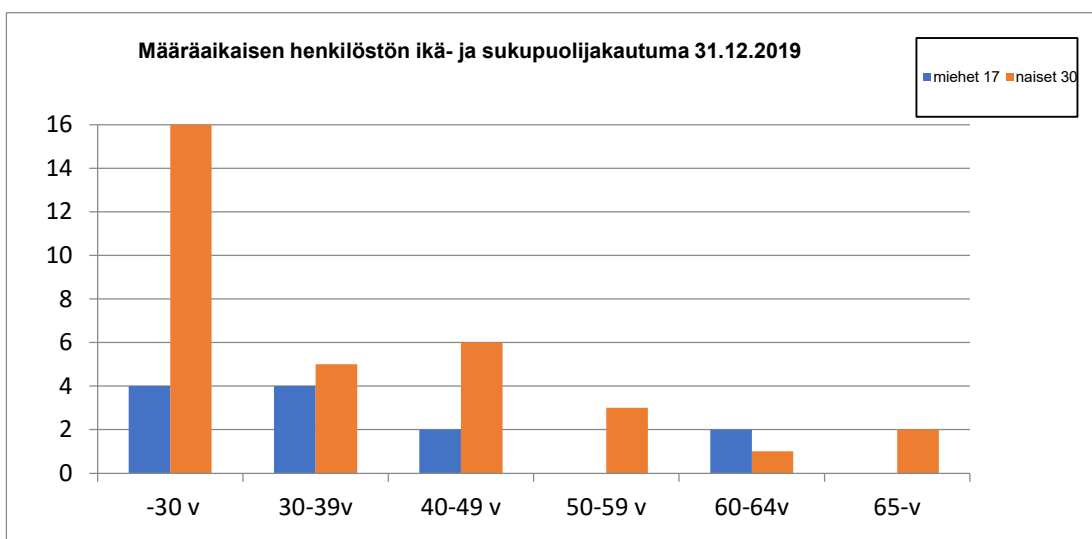
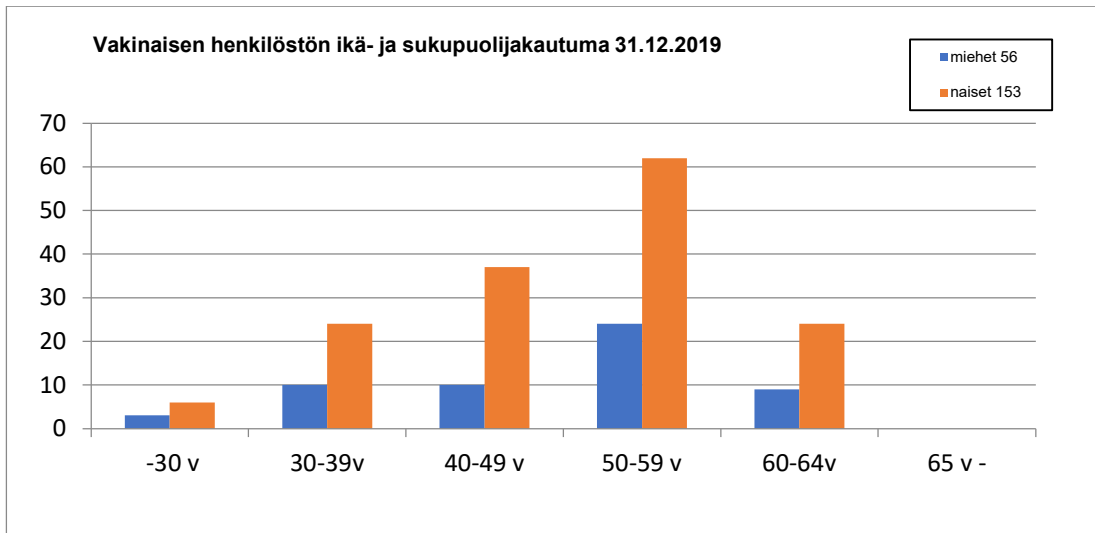
Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2013	49,2	70	48,6	175	49,4
31.12.2014	49,2	69	48,1	180	49,5
31.12.2015	49,9	65	48,9	169	50,3
31.12.2016	50,0	64	49,5	165	50,3
31.12.2017	50,0	57	50,1	159	50,1
31.12.2018	49,6	56	49,4	155	49,7
31.12.2019	49,3	56	49,1	153	49,4

Määrääikaaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2012	41,1	27	42,6	51	40,3
31.12.2013	39,6	27	43,9	44	37,0
31.12.2014	39,2	21	36,1	28	41,5
31.12.2015	39,7	16	39,8	30	39,7
31.12.2016	41,6	21	41,9	26	41,3
31.12.2017	39,5	18	35,1	26	42,6
31.12.2018	41,2	17	39,4	30	42,2
31.12.2019	35,6	12	34,5	33	36,0

Koko henkilöstö	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2013	47,0	97	47,3	219	46,8
31.12.2014	47,6	91	45,0	218	48,7
31.12.2015	48,2	81	47,1	199	48,7
31.12.2016	48,6	85	47,6	191	49,0
31.12.2017	48,4	75	46,5	185	49,1
31.12.2018	48,1	73	47,0	185	48,5
31.12.2019	46,9	68	46,5	186	47,0

Vakinaisen henkilöstö toimialoittain 31.12.2019

	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
Hallinto	3	42,3	9	50,0
Lomitus	19	49,7	28	48,6
Sivistystoimi	13	49,6	72	49,0
Musiikkiopisto	5	38,4	19	46,7
Tekninen toimi	16	52,5	25	53,4



Sairauslomat

Tohmajärven kunnassa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 2615. Lukumääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä oli kertynyt ryhmään 4-29 sairauspoissaolopäivää, jossa päiviä on 1109. Lyhyistä alle 4 päivää kestävästä sairauslomista kertyi 496 päivää. Pitkiä, ryhmiin 91-180 pv ja yli 181 pv sijoittuvia sairauslomia oli yhteensä 754 sairauspoissaolopäivää.

Henkilöstöstä 61 %: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%), mutta nyt se oli ilahduttavasti laskenut 3,99%:iin. Korkeimmat sairauspoissaoloprosentit ovat edelleen lomituspalveluissa (7,93%) ja ruoka- ja siivouspalveluissa (5,36%), vastaavasti pienin musiikkiopistossa (0,48%). Yleisellä tasolla voidaan todeta sairauslomien vähentyneen ja lyhentyneen.

Kuntatyönantajan tuoreimman Kunta10-tilaston mukaan keskimääräiset poissaolot kuntasektorilla olivat 17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2018). Vastaava poissaolojen määrä Tohmajärven kunnassa v. 2018 oli 17,6. Vuonna 2019 Tohmajärven kunnan työntekijät olivat sairauslomalla 14,5 kalenteripäivää.

Sairauslomien pituudet työpäivinä

(ei sisällä työtapaturmia ja ammattitautia)

	< 4 pv	4-29 pv	30- 60 pv	61- 90 pv	91- 180	181- 365	Työpv yht.	Kalen teri pvt yht.	Teor. työ päivät yht.	Henk. lkm	Poissa- olleet	Ei Poissa- olleet	Poissa- olo%
HALLINTO	30	65	0	0	0	0	95	124	5697	44	17	27	1,67
LOMITUSPALVELUT	68	521	39	126	215	185	1154	1651	14560	134	41	93	7,93
SIVISTYS	110	114	37	0	96	0	357	458	14501	105	37	68	2,46
VARHAISKASVATUS	205	210	32	65	0	0	512	644	12129	99	47	52	4,22
MUSIIKKIOPISTO	27	0	0	0	0	0	27	31	5674	35	8	27	0,48
RUOKA- JA SIIVOUS	69	163	65	72	0	0	369	132	6879	38	24	14	5,36
MUU TEKINEN	23	36	42	0	0	0	101	504	6054	29	14	15	1,67
YHTEENSÄ	532	1109	215	263	311	185	2615	3544	65494	484	188	296	3,99

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

Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kelalta	102	121	98	110	113	88
Vakuutusyhtiöltä	26	13	30	17	18	10

Muut Kelan korvaukset = perhevapaakorvaus	10	5
--	----	---

Muut henkilöstömenojen korjauserät = Kevan maksamat sairausajan palkat takautuvasti myönnettyjen kuntoutustukien ajalta	2	9
---	---	---

Työtapaturmat ja ammattitaudit

Tapaturmista johtuneet sairauspoissaolot ovat vähentyneet, työpäivinä koko kunnan tasolla 178 -> 150. Lomituspalveluissa hyvä suunta jatkuu ja väheneminen on merkittävää, 56%. Muilla toimialoilla sen sijaan tapaturmapoissaoloissa on 71% kasvu. Ammattitaukeista johtuvia poissaoloja ei ollut kolmeen vuoteen.

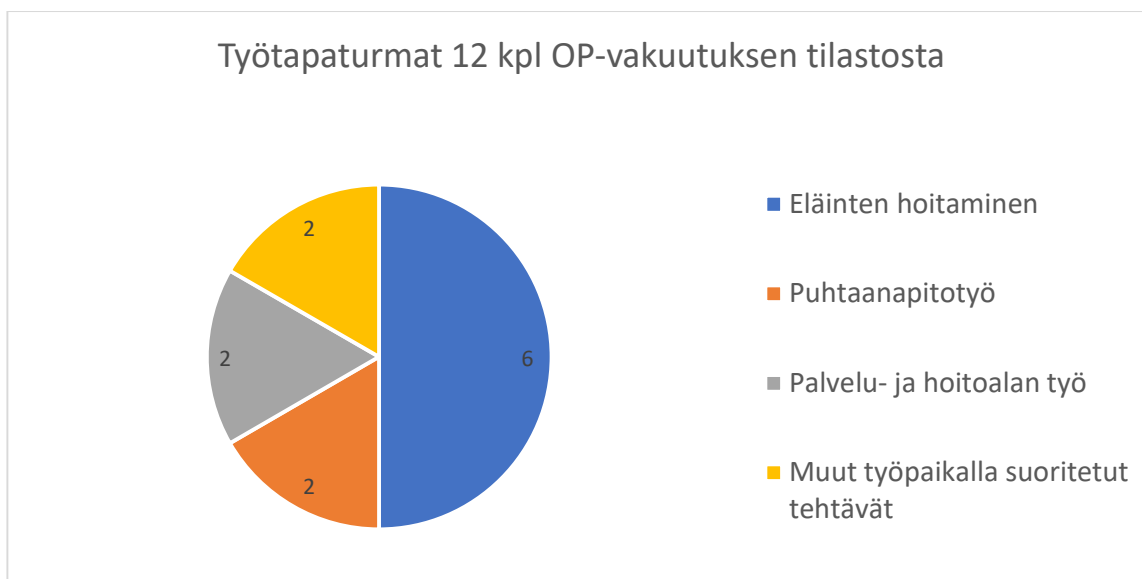
Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolot (työssä tai työmatkalla)

Tapaturma-poissaolot	Työpäivät yhteensä 2016	Työpäivät yhteensä 2017	Työpäivät yhteensä 2018	Työpäivät yhteensä 2019	Kalenteri-päivät yhteensä 2016	Kalenteri-päivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2018	Kalenteri-päivät yhteensä 2019
Lomituspalvelut	258	382	122	54	371	556	180	80
Muut toimialat	110	44	56	96	158	67	81	136
Yhteensä	368	426	178	150	529	623	261	216

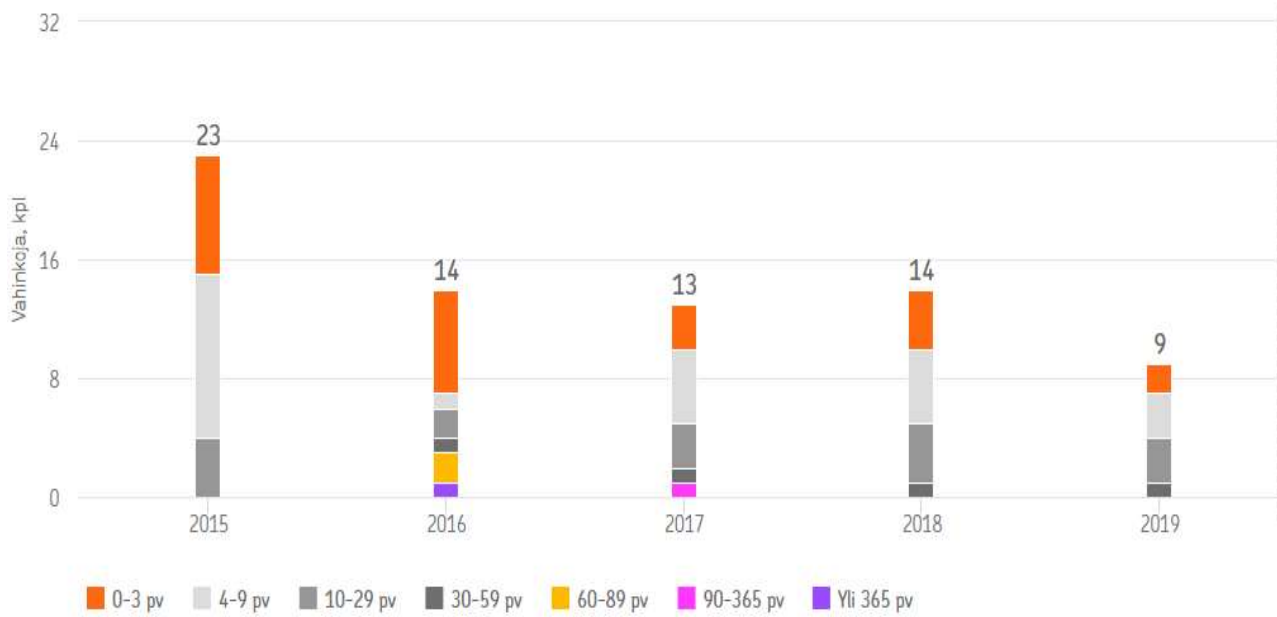
Ammattitauudeista johtuvat poissaolot	Työpäivät yhteensä 2016	Työpäivät yhteensä 2017	Työpäivät yhteensä 2018	Työpäivät yhteensä 2019	Kalenteri-päivät yhteensä 2016	Kalenteri-päivät yhteensä 2017	Kalenteri-päivät yhteensä 2018	Kalenteri-päivät yhteensä 2019
	82	0	0	0	121	0	0	0

Vahinkotapahtumia oli vuonna 2019 13% vähemmän kuin edellisenä vuonna. Määrällisesti työtapaturmia on ollut vuonna 2019 yhteensä 12 kappaletta. Suurimpana ryhmänä näistä ovat edelleen eläinten hoitamisessa tapahtuneet tapaturmat, joita oli 6. Työmatkatapaturmia sattui yksi.

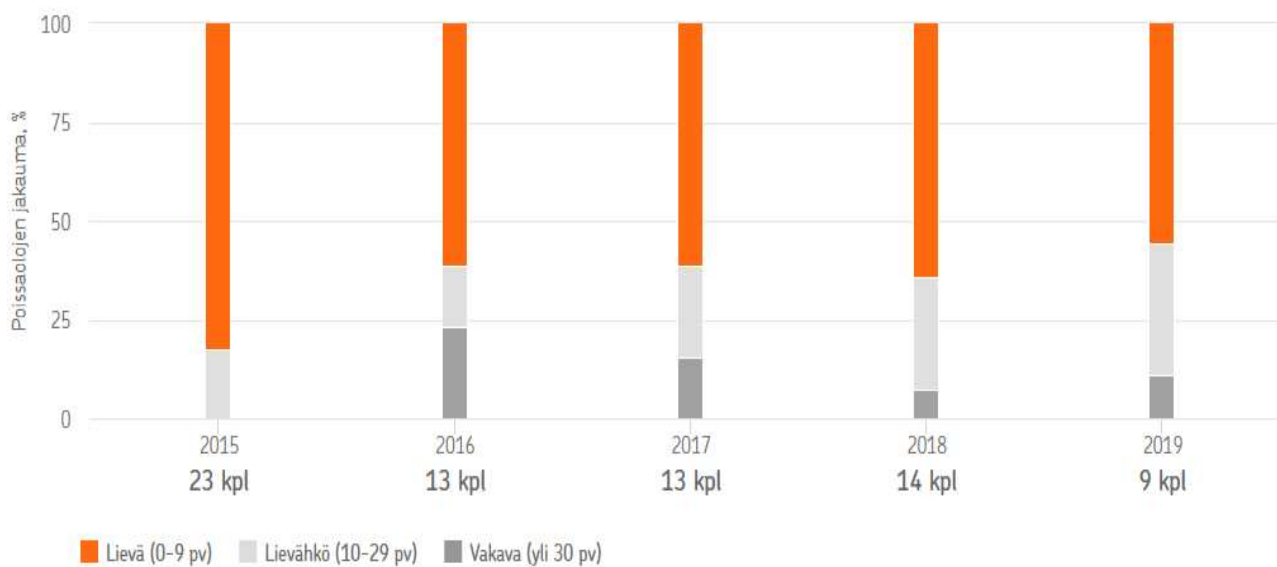
Tehtävät, joiden yhteydessä tapaturma tapahtunut



Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, %



Vuorotteluvapaat

	2015		2016		2017		2018		2019	
Vuorotteluvapaat (kal.pv)	913	6	1678	9	206	3	430	3	452	4
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	152		186		69		143		113	

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana neljä henkilöä ja keskimääräinen vuorotteluvapaan pituus oli 113 pv. Vuorotteluvapaan käyttö on viime vuosina ollut melko vähäistä, osin tiukentuneiden säännösten vuoksi.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottaja vaihtui 1.3.2019. Terveyspalvelut Attendo siirsi Tohmajärven alueen työterveyspalvelut Siun työterveys Oy:n hoidettavaksi. Tästä aiheutui mm. yhteyshenkilövaihdoksia sekä tarvetta päivittää sopimusasiat, laskutuskäytännöt, käytettävä lomakkeisto ja toimintasuunnitelmat. Työterveyshuollon palveluiden sisältöön ei tehty muutoksia. Työterveyslääkärinä jatkoi Riitta Pietarinen, työterveyshoitajaksi vaihtui Maarit Juvonen.

Työterveyshuollon toimenpiteitä:

Toimenpiteet	2016	2017	2018	2019
Työterveyslääkäri				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	84	106	90	57
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	470	367	368	141
Yhteensä	554	473	458	198
Työterveyshoitaja				
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk	298	151	142	147
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	171	62	66	54
Yhteensä	469	213	208	201
Asiantuntijat				
fysioterapeutit (kpl) I lk	53	37	15	10
psykologit (kpl) I lk	26	11	17	2
erikoislääkärit (kpl) I lk				2
Yhteensä	79	48	32	14
Sairaanhoidon toimintatiedot				
erikoislääkärit (kpl) II lk	4	1	1	2
psykologit (kpl) II lk	0	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	290	239	256	368
Yhteensä	294	240	257	370

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

Työterveyshuollon toimenpiteiden lukumäärissä on kokonaistasolla havaittavissa huomattavaa laskua edellisvuoteen verrattuna. Lakisääteiseen terveydentilan seurantaan kuuluvat käynnit työterveyslääkärillä ovat vähentyneet kolmanneksella (33 käynnillä) ja sairaanhoidollisissa käynneissä lasku on lähes kaksi kolmannesta (227 käyntiä). Tätä selittää työterveyspalvelujen siirtyminen Attendolta Siun Työterveydelle.

ja siihen liittyvä työterveyslääkärivaje ja erilaiset käytännöt. Käyntimäärissä työterveyshoitajalla ei ole juurikaan muutosta. Fysioterapeutin ja psykologin käyttö ennaltaehkäisevänä asiantuntijapalveluna on vähentynyt. Fysioterapeutin sairaanhoidollisissa käyntikerroissa on huomattava 44% kasvu.

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

Työterveyshuollon bruttokustannuksissa on pienoista laskua edellisvuoteen mutta nettokustannukset henkeä kohden ovat vähän kasvaneet. Kustannukset Kela-korvausten jälkeen ovat 46 831 € (arvio) eli 172 € / 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 4 587,71 €. Vuonna 2019 Populus-järjestelmään raportointiin yhteensä 283 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana.

Kaikkiaan vuonna 2019 toteutui 456 koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 130 henkilöä.

Koulutuskorvaus 2019

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	41 henkilöä	41
Kaksi koulutuspäivää	25 henkilöä	50
Kolme koulutuspäivää	64 henkilöä	192
		283

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 20 tohmajärveläistä nuorta ajalla 3.6. - 4.8.2019.

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin. Maksetut palkat ilman sivukuluja olivat yhteensä 15 633,04€

Kirjasto	2
Museot	3
Nuoriso- ja liikunta	4
Yleiset alueet kiinteistöt	6
Ruokapalvelut	2
Siivouspalvelut	3
Yhteensä	20



Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2019	
Vanhuuseläkkeelle	64,1
Kuel	64,1
Vael	-

Tohmajärven kunnan henkilöstöstä eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2019 oli 64,1 vuotta.

ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2020-2029

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan

Palvelussuhde voimassa 31.12.2019

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	YHT.
Talous ja hallinto	1		1	1	1						4
Lomituspalvelut	2			2	2	2	2		3		13
Muu sivistystoimiala	3		1	1		5	1	3	1	6	21
Varhaiskasvatus	4	2		1			2	1	1	1	12
Tekninen toimiala	1	5		4	2	2	1	3	3	1	22
K-K:n musiikkiopisto					4	1				1	5
Yhteensä	11	7	2	9	9	10	6	7	8	9	77

Ennusteen mukaan v. 2020 aikana näyttäisi eläkkeelle siirtyviä eri toimialoilla olevan yhteensä 11 henkilöä ja v. 2021 7 henkilöä. Eniten eläköityviä on varhaiskasvatuksessa ja teknisellä toimialalla kun taas musiikkiopistossa niitä ei näyttäisi lähivuosina olevan 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 seuranta, 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 2019 ajan Sami Purmonen JUKOsta 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 2019 varattuna 15 euroa/työntekijä virkistysmääräraha, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön päättämällä tavalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Työyksiköt ovat varsin aktiivisesti käyttäneet heille varattuja henkilöstön virkistysmäärärahoja. Tiedotuksen ja tarkennetun ohjeistuksen avulla virkistysmäärärahan käyttöä on saatu kohdennettua sellaiseen yhteiseen toimintaan,

joka parhaiten edistää työyhteisön työhyvinvointia. Kuluneena vuonna niillä käytiin mm. teatterinäytännöissä, pakopelihuoneella ja erilaisissa liikunta-aktiviteeteissa.

Henkilöstölle on perinteisesti järjestetty jonkinlainen koko kunnan henkilöstöjuhla, joka useimmiten on ollut pikkujoulu. Nyt tilaisuus järjestettiin 9.11.2019 teemalla Mystique Oriental: aluksi ruokailtiin Kiteenhovissa ja sen jälkeen seurattiin Kitee-salissa järjestettyä hyväntekeväisyystapahtumaa, itämaisen tanssin näytöstä. Joensuusta ja Tohmajärveltä tulijoille tarjottiin bussikyyti. Tilaisuuteen osallistui yhteensä noin 60 henkilöä. Juhlassa palkittiin perinteisesti muistamissäännön mukaisesti kuntaa pitkään palvelleita henkilöitä. Tänä vuonna 40 palvelusvuodesta muistettavia oli neljä ja 30 palvelusvuodesta muistettavia seitsemän henkilöä.

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 2019 aikana 2085 kertaa, mikä on 655 kertaa (24%) vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2019 alusta otettiin käyttöön myös edullinen henkilökuntahintainen aamiainen terveyskeskuksella, Käenpesän päiväkodilla ja Tietäväisen koululla. Aamiaisia nautittiin vuoden aikana 4196 kpl.

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja siten ylläpitämään terveyttään ja työkykyään. Liikuntahallin kuntosalin käyttö on henkilökunnalle ilmaista. Kunta on perinteisesti tarjonnut henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ilmaiseen ohjattuun tyky-liikuntaan tunnin viikossa tiistaisin työtehtävien niin salliessa. Tästä tyky-jumpasta jouduttiin syyskaudella luopumaan liikuntapalvelun resursseista johtuen, mutta tilalle tarjottiin 30€ henkilöstöalennusta kansalaisopiston kursseihin. Tätä etua käytettiin 71 kurssiin.

Tohmajärven kunta lähti syksyllä 2019 mukaan TYKES-hankkeeseen. Työkunta 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 kestäväan elintapavalmennukseen aina työterveyshuollon arvion kautta, jolloin toiminta kohdistuu henkilöihin, jotka tarvitsevat tukea elintapamuutoksen tekemiseen. Mukaan pääsi alkuvaiheessa noin 20 kunnan työntekijää eri henkilöstöryhmistä, kysyntää olisi ollut enemmänkin.

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. Liukuva työaika on osoittautunut toimivaksi järjestelyksi.

Myös etätöön tekeminen on pikkuhiljaa lisääntynyt itsenäisissä toimistotehtävissä ja sille nähtiin hyväksyä yhdenmukaiset säännöt. Tohmajärven kunnan etätöön ohjeistus valmisteltiin otettavaksi käyttöön 1.1.2020 alkaen.

Työterveyshuolto

Sosiaali- ja terveystieteissä vuosi 2019 oli ison muutoksen vuosi. Tohmajärven kunnan terveystieteiden kokonaisluokitus päättyi 31.12.2018 ja Siun Sote otti kunnan sote-palvelut omaan hoitoonsa. Myös työterveyshuollon palveluntuottaja vaihtui 1.3.2019 alkaen Siun Työterveys Oy:ksi. Sopimukseen henkilöstön työterveyspalveluista ei tullut sisällöllisiä muutoksia.

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 työsuojelualtuutettua ja viisi varatyösuojelualtuutettua. Työnantajan edustajana työsuojeluryhmässä toimii työsuojelupäällikkö. Kuntamme pitkäaikaisena työsuojelupäällikkönä toiminut Erkki Ikonen eläköityi ja uutena työsuojelupäällikkönä aloitti 1.4.2019 alkaen talous- ja hallintojohtaja Vesa Karhapää. Työsuojeluryhmän sihteerinä ja työsuojelupäällikön varahenkilönä toimii henkilöstösihteerinä.

Työsuojeluryhmä piti vuonna 2019 yhden kokouksen- Lisäksi työsuojeluryhmän jäsenet kutsutaan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, joita vuonna 2019 oli kolme.

Yhteistyötoimikunta

Lakisääteiseen työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimeen, yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnanhallituksen henkilöstöjaoston jäsenet, henkilöstöjärjestöjen pääluottamushenkilöt, kunnanjohtaja ja henkilöstösihteerinä.

Henkilöstöjärjestöjen edustajissa tapahtui 2019 muutoksia: KTN ry:n pääluottamusmies Pentti Kesti luopui tehtävästään ja tämän järjestön edustajana yhteistyötoimikunnassa on toiminut JUKO ry:n pääluottamushenkilö Sami Purmonen. JHL:n pääluottamushenkilönä on Elvi Piironen eläköidyttyä toiminut Antti Näättänen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa käsitellen mm. seuraavia aiheita: kunnan taloustilannetta, koulutus- ja henkilöstösuunnitelmia, työterveyshuoltoa, kouluverkon uudistusta, Daisy-järjestelmän käyttöönottoa varhaiskasvatuksessa ja etätöiden ohjeistusta.

Palkkausryhmä

Kuntaan perustettiin 2018 lopulla 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 sovittiin pidettävän v.2020 puolella, jolloin pystytään 2019 palkkatietojen nojalla arvioimaan 1.1.2019 alkaen kattavasti toteutunutta TVA-palkkausjärjestelmää. Tämä arviointikokous pidettiin 16.1.2020 ja tammikuuta pidettiin hyvänä kokoontumisajankohtana jatkossakin.

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. Vuoden 2019 aikana työntekijöille on järjestetty koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi edellisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi 283 ja yhteensä koulutuspäiviä raportoitiin 456 ja niihin osallistui 130 henkeä.

Työhyvinvointikysely

Koko henkilöstöä koskeva laaja henkilöstötutkimus on tehty noin kolmen vuoden välein: 2012, 2015 ja 2018. Marraskuussa 2018 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten purku ajoittui pääosin alkuvuoteen 2019. Henkilöstötilaisuuksissa käytyihin tulosten analysointeihin osallistuivat myös kunnanjohtaja ja henkilöstösihteeri mahdollisuuksien mukaan. Kehityskohteeksi usealla alalla nousi säännöllinen asiakaspalautteen kerääminen ja siinä onkin aktivoiduttu. Työhyvinvointikyselyn frekvenssiä on ollut ajatus tihentää, kun se KEVA:n järjestelmän kautta on ilmainen ja suhteellisen helppo järjestää. Uutta kyselyä ei kuitenkaan 2019 aikana tehty loppuvuoteen ajoittuneiden yhteistoimintaneuvotteluiden johdosta, vaan sen toteutus siirtyi 2020 alkuun.

1.4

KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka

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

KUNTASTRATEGIA	TOIMENPITEET 2018-2019
Henkilöstön saatavuuden turvaaminen - eläköitymisten ennakointi - oikea-aikainen ja onnistunut rekrytointi - organisaation ja tehtäväkuvien tarkistukset tarvittaessa	- Kuntarekry käyttöön 2019 alusta - paljon eläköitymisiä ja rekrytointeja, noin 20 lähtijää ja tulijaa vuosittain (2019 kuntarekryssä 21 rekrytointia) - tehtäväkuvien tarkistukset TVA-työssä - hejan linjaus tehtävien auki laitosta julkisesti - tehtävänimikkeiden muutoksia - tiedonhallintayksikön perustaminen - aktiivinen some-viestintä - yhteistoimintaneuvottelut 11/2019 toimenpideohjelmasta 2020-2021
Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen - koulutukseen pääsee ja kannustetaan - tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen - omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen - kehityskeskustelut	- 2018 521 koulutuspäivää, joissa 160 henkilöä - 2019 456 koulutuspäivää, joissa 130 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
Työhyvinvoinnin kehittäminen - 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	- Kevan työhyvinvointikyselyt 10/2018 ja 2/2020, niistä nousseet kehitystoimenpiteet (esim. asiakastytytyväisyyssmittaukset) - palkkausjärjestelmän kehitystyö: TVA-palkat käyttöön kaikille 1/2019 - TSA-järjestelmän luominen, pilotti keuhällä 2020 - etätyön ohjeet - TYKES-projekti 9/2019 -> - Intra käyttöön 9/2019 - henkilöstöhintaiset aamiaiset - esimiesjoryn 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 tavoitetilaan 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.

KuntaRekry otettiin käyttöön 2019 alusta alkaen ja sen kautta hoidettiin vuoden aikana yhteensä 21 rekrytointia, mukaan lukien nuorten kesätyöt. Avoinna olleisiin paikkoihin saatiin 1 – 10 hakemusta, kesätyöpaikkoja haki 34 nuorta. Vain yhteen musiikkiopiston opettajan sijaisuuteen ei tullut yhtään hakemusta. Kolmeen paikkaan ei löytynyt sopivaa tekijää. Haasteisiin pätevän työvoiman saatavuudessa on törmätty lomituspalveluissa, varhaiskasvatuksessa ja musiikkiopistossa.

Rekrytoinnit pyritään aikatauluttamaan etupainotteisiksi niin, että uudelle henkilölle mahdollistetaan perehdytysaika yhdessä lähtevän henkilön kanssa. Tehtäväkuvien päivitystä tehdään aina tarvittaessa. Avainhenkilöissä tapahtui vuoden aikana useita muutoksia, kun kirjanpitäjä, kehittämisspäällikkö ja kuntatekniikan päällikkö vaihtuivat pitkäaikaisten tekijöiden eläköityessä.

Vuoden lopulla käytiin koko kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut (pois lukien lomituspalvelut ja musiikkiopisto). Ne koskivat tulevien vuosien toimenpideohjelmaa kuntatalouden tasapainottamiseksi kouluinvestointiin liittyen. Sovituilla sopeuttamistoimenpiteillä haasteesta nähtiin mahdolliseksi selvitä ilman irtisanomisia.

Oikeudenmukaiseen palkkausjärjestelmään on panostettu paljon: 2018 tehtiin yhdessä esimiesten ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa TVA-järjestelmät toimialoille, joilla ne vielä eivät olleet käytössä: varhaiskasvatus, hallinto, ruoka- ja siivous, tekniset sekä kulttuuri- ja vapaa-aika. Työehtosopimuksen mahdollistaessa paikallisen järjestelyerän kohdentamisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen saatiin paikallisesti sopien 1.1.2019 alkaen kaikille henkilöstöryhmille käyttöön tehtävien vaativuuteen perustuva eli ns. TVA-palkkausjärjestelmä tehtäväkohtaisissa palkoissa. Tämän jatkoksi alettiin työstää TSA-kriteeristöä eli työsuorituksen arviointijärjestelmää henkilökohtaisten lisien määrittelyyn ja kertapalkkioiden pelisääntöihin. Se saatiin pilotointivalmiiksi kevään 2020 kehityskeskusteluihin, minkä jälkeen se viimeistellään käyttöönotettavaksi.

Esimiestyön kehittäminen on jatkuva prosessi ja yksi osa sitä on johtoryhmätyöskentely. Johtoryhmä kokoontui kesäaikaa ja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta viikoittain ja esimiesjohtoryhmä kerran kuussa. Henkilöstöjärjestöjen kiertävä edustus esimiesjohtoryhmässä oli 2019 JUKO:n pääluottamusmies Sami Purmosella.

1.5

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄ

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.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen. Nyt kun tehtäväkohtaiset palkat on saatu päivitettyä TVA-järjestelmien myötä kuntoon, on vuorossa henkilökohtaisten lisien ja kertapalkkioiden osuus eli työsuorituksen arviointijärjestelmä. Sen käyttöönotto kevään 2020 pilotoinnin jälkeen on ajateltu sitten, kun työehtosopimusneuvotteluissa tulee seuraavat siihen mahdollisesti kohdistettavat palkankorotuserät. 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.

Vuoden 2020 alkuun odotetun aluehallintouudistuksen kaaduttua tiedossa ei nyt ole kokonaisia henkilöstöryhmiä koskettavia isoja muutoksia. Kuntamme tuottaa edelleen maatalouslomituksen palvelut Keski-Karjalan alueella. Lomituksen hallintopalveluiden työpanosta myytiin myös Liperin lomituspalveluille eli käytännössä lomituspäällikön työstä n.30% kohdentui sinne. Lomituspalvelu on osallistunut ESR-rahoitteiseen Osaava lomittaja -koulutushankkeeseen ajalla 1.3.2019-30.5.2020, jonka puitteissa lomittajille kohdennettuja koulutuksia on ollut työ- ja tautiturvallisuuteen, eläinlääkintään, erityisaloihin (sika- ja lammaskoulutusta), seosrehuruokintaa sekä koneisiin, mm. lypsyrobotteihin. Osuuskuntatoiminnan pilotoitkyselyllä tullaan kartoittamaan yrittäjien kiinnostusta lähteä ostamaan maatalouslomittajien työpanosta muihin tilan töihin osuuskunnan kautta. Jos kiinnostuneita löytyy tarpeeksi, lähdetään hakemaan hankerahaa ja kokeilemaan maatalouslomittajien täysiaikaista työllistymistä.

Toimitiloihin liittyen Tikkanen uuden päiväkodin käyttöönotto toi syksyllä siellä työskenteleville uudet hienot toimintaympäristöt. Koulumaailmassa Kemien ja Tietäväisen koulut sekä lukio ovat eläneet sovussa yhteisissä tiloissa odottaen uuden sivistyskeskuksen valmistumista tulevana vuodenvaihteena 2020-21. Yhtenäiskoulun suunnittelussa pyritään tilojen muunneltavuuteen ja mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön aamusta iltaan. Tämä tuo haasteen tiloissa toimivien yksiköiden toiminnalliseen kehittämiseen – puhumattakaan taloudellisesta haasteesta löytää säästömahdollisuuksia, jotta tulevista kouluinvestoinnin leasingmaksuista selvittää. Kunnanvirastoa, toimistotaloa ja Osuuspankin taloa koskeva toimitilaselvitys on tehty, mutta optimaalinen ratkaisu tämän henkilöstön sijoittumiselle odottaa vielä löytämistään. Kenties koronapandemian myötä otettu digiloikka antaa näillekin tulevaisuuden tilaratkaisuille uutta perspektiiviä.