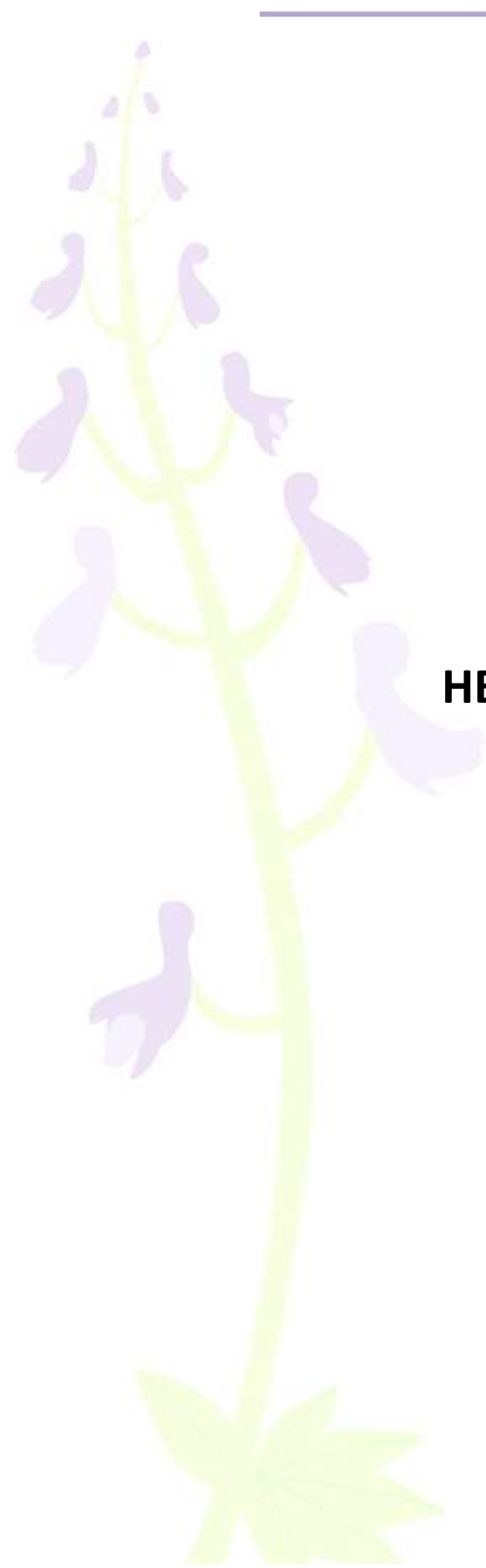




HENKILÖSTÖKERTOMUS

2022

Tohmajärven kunta

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 20.3.2022 § 17

Kunnanhallitus 27.3.2023 § 92

Kunnanvaltuusto 19.6.2023 § 47

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
	Henkilöstön vaihtuvuus	7
	Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys	8
	Toteutuneet henkilötyövuodet	9
	Henkilöstökulut	10
	Keskiansiot	12
	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	12
	Sairauspoissaolot	14
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	15
	Vuorotteluvapaat	17
	Työterveyshuolto	17
	Osaamisen kehittäminen	19
	Eläköityminen	21
1.3	HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ.....	22
	Perehdytys	22
	Kehityskeskustelu	22
	Henkilöstöedut ja työkyvyn edistäminen	22
	Työterveyshuolto	24
	Työsuojeluryhmä	24
	Yhteistyötoimikunta.....	25
	Palkkausryhmä	25
	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	25
	Työhyvinvointikysely.....	26
1.4	KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka	26
1.5	TULEVAISUUDEN NÄKYMÄ.....	28
1.6	KUVIA TAPAHTUMISTA VUODEN VARRELTA.....	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. Kertomus on laadittu KT:n Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan -ohjeen mukaisesti samalla tavalla laskettavien yhteisten tunnuslukujen osalta.

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	2022
henkilöstö 31.12.	279	277	260	258	251	243	231	223

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 sen joka vuosi pienentyneen. Vakinaisten ja määräaikaisten yhteismäärä on v. 2022 vähentynyt 8 hengellä 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	2022
vakinaisia edellisen vuoden lopussa	229	216	211	209	198	191
irtisanoutunut / palv.suhde päättynyt	-11	-8	-12	-8	-11	-12
täytetty avoimia virkoja / toimia	4	11	9	6	7	8
vakinaistettu määräaikaista tehtäviä	9	5	10	3	6	5
siirtynyt siirtosopimuksilla	-8	0	0	0	0	0
eläkkeelle	-7	-13	-9	-11	-9	-2
vakinaisia 31.12.	216	211	209	198	191	190

Vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärä on pienentynyt yhdellä henkilöllä vuoden 2021 määrästä. Eläkkeelle siirtyneitä oli vain 2 henkilöä ja 12 palvelussuhdetta on muuten päättynyt. Vastaavasti avoimia virkoja on täytetty 8 ja määräaikaista tehtäviä vakinaistettu 5.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrät

MÄÄRÄAIKAiset JA Sijaiset 31.12.2022

sisältää myös sivutoimiset

Toimiala	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Joista sivutoimiset
Hallinto	2		4	6	
Lomitus	13			13	
Perusopetus ja lukio	9	4		13	
Kirjasto ja vapaa-aikapalvelut	2	1	1	4	2
Kansalaisopisto	23		1	24	23
Varhaiskasvatus	9	11	1	21	
Tekninen toimi	0		1	1	
Ruoka- ja siivouspalvelut	0	2	1	3	
Musiikkiopisto	9	13		22	11
Yhteensä	67	31	9	107	36

Määräaikaista henkilöstöä oli palkkalistoilla 31.12. yhteensä 67 henkilöä, eniten kansalaisopistossa ja lomituspalvelussa. Vastaavasti sijaisia eri toimialoilla oli 31 ja työllistettyjä 9. Kaikkiaan vuoden mittaan työllistettyinä oli keskimäärin 12 henkilöä / kuukausi. Yhteensä työllistettiin 27 eri henkilöä, joista kertyi 10,1 henkilötyövuotta. Sivutoimisina työskentelee kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajia sekä liikuntapaikkojen hoitajia.

Palvelussuhteiden määrä

Palvelussuhde voimassa 31.12. (ei sijaisia)					Muutos 2021-2022
	2019	2020	2021	2022	
Vakinaiset	209	199	191	190	-1
Kokoaikainen	150	144	146	140	-6
Osa-aikainen	59	55	45	50	5
Määräaikaiset	42	44	40	33	-7
Kokoaikainen	31	30	32	30	-2
Osa-aikainen	11	14	8	3	-5
Palkkatuetut	11	2	9	9	0
Kokoaikainen	8	2	9	8	-1
Osa-aikainen	3	0	0	1	1
Oppisopimussuhteinen	0	0	1	1	0
Sivutoimiset	43	41	56	48	-8
Tuntiopettajat	43	41	48	46	-2
Muut sivutoimiset	0	0	8	2	-6
Kaikki yhteensä	305	286	297	281	-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 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 31.12.2022 yhteensä 223 henkilöä jakaantuen toiminnoittain seuraavasti

Vakinaiset ja määräaikaiset		
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2022	%
Yleisjohto, konserni- ja kuntakehitys	5	2
Hallinto- ja talouspalvelut	8	4
Lomituspalvelut	50	22
Varhaiskasvatus	32	14
Muu sivistystoimiala	63	28
Ruoka- ja siivouspalvelut	23	10
Muu tekninen toimiala	18	8
K-K:n musiikkiopisto	24	11
Yhteensä	223	100

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

Vakinaiset ja määräaikaiset sekä oppisopimussuhteiset ja palkkatuella palkatut ja sos. työllistämisen varoilla palkatut henkilöt (ei sijaisia, ei sivutoimisia)					
Palvelussuhteet toimialoittain	voimassa 31.12.2019	voimassa 31.12.2020	voimassa 31.12.2021	voimassa 31.12.2022	muutos 2021-2022
Yleishallinto (X)	21	13	19	18	-1
Lomituspalvelut	62	61	63	50	-13
Sivistys	107	98	92	99	7
Tekninen	46	46	44	43	-1
K-K:n musiikkiopisto	26	27	23	23	0
Yhteensä	262	245	241	233	-8

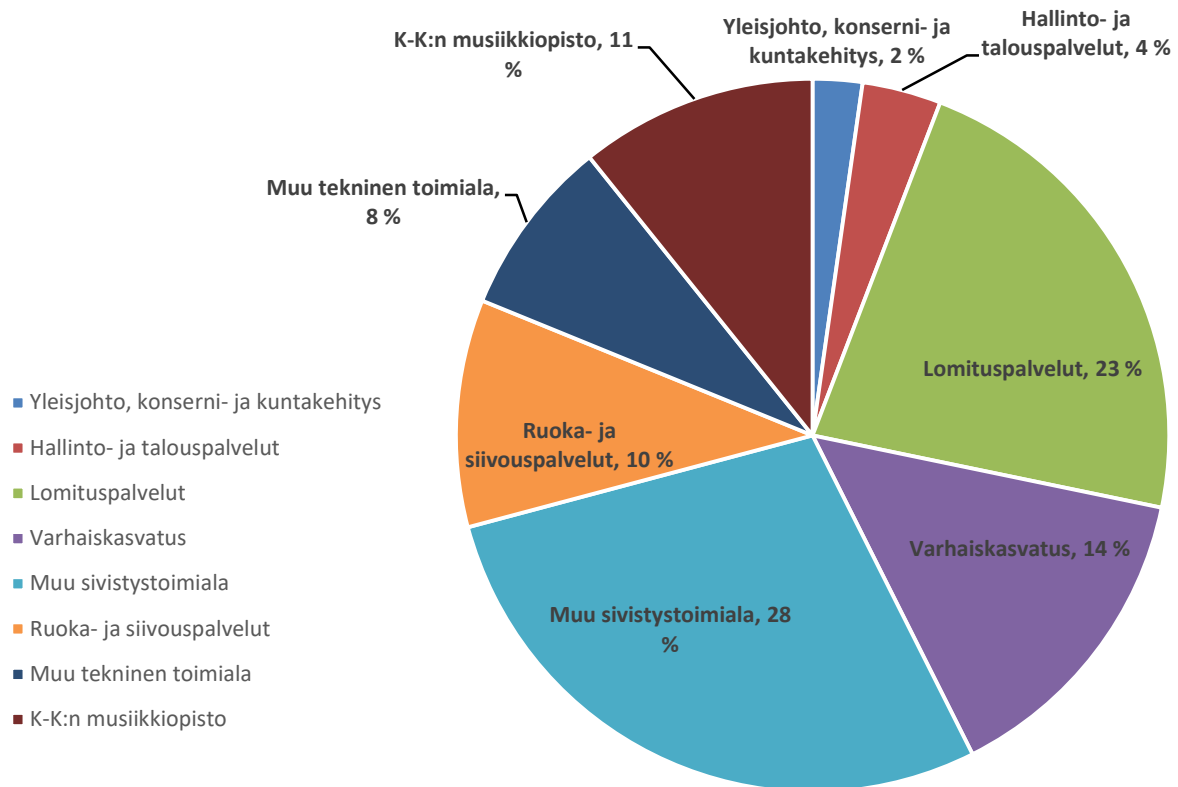
*) Yleishallinnon toimialan lukuun sisältyy sosiaalisen työllistämisen palkkatuella palkatut, joita 31.12.2022 oli 4 henkilöä. Lisäksi lukuun sisältyy yksi oppisopimussuhteinen.

Lomituspalveluissa näkyvä iso pudotus johtuu määräaikaisten työsuhteiden määrästä, vakinainen henkilöstö on vähentynyt vain yhdellä.

Sivistyksen kasvussa on myös muutoksia määräaikaaisuudessa. Lukuun sisältyy kolme työllistettyä.

Edelläolevia taulukoita tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niiden lukuihin eivät sisälly sivutoimiset työntekijät. Sivutoimisten tuntiopettajien määrä on merkittävä Keski-Karjalan musiikkiopistossa (11 hlöä) ja muuhun sivistystoimialaan kuuluvassa kansalaisopistossa (23 hlöä).

Vakinaiset ja määräaikaiset 31.12.2022



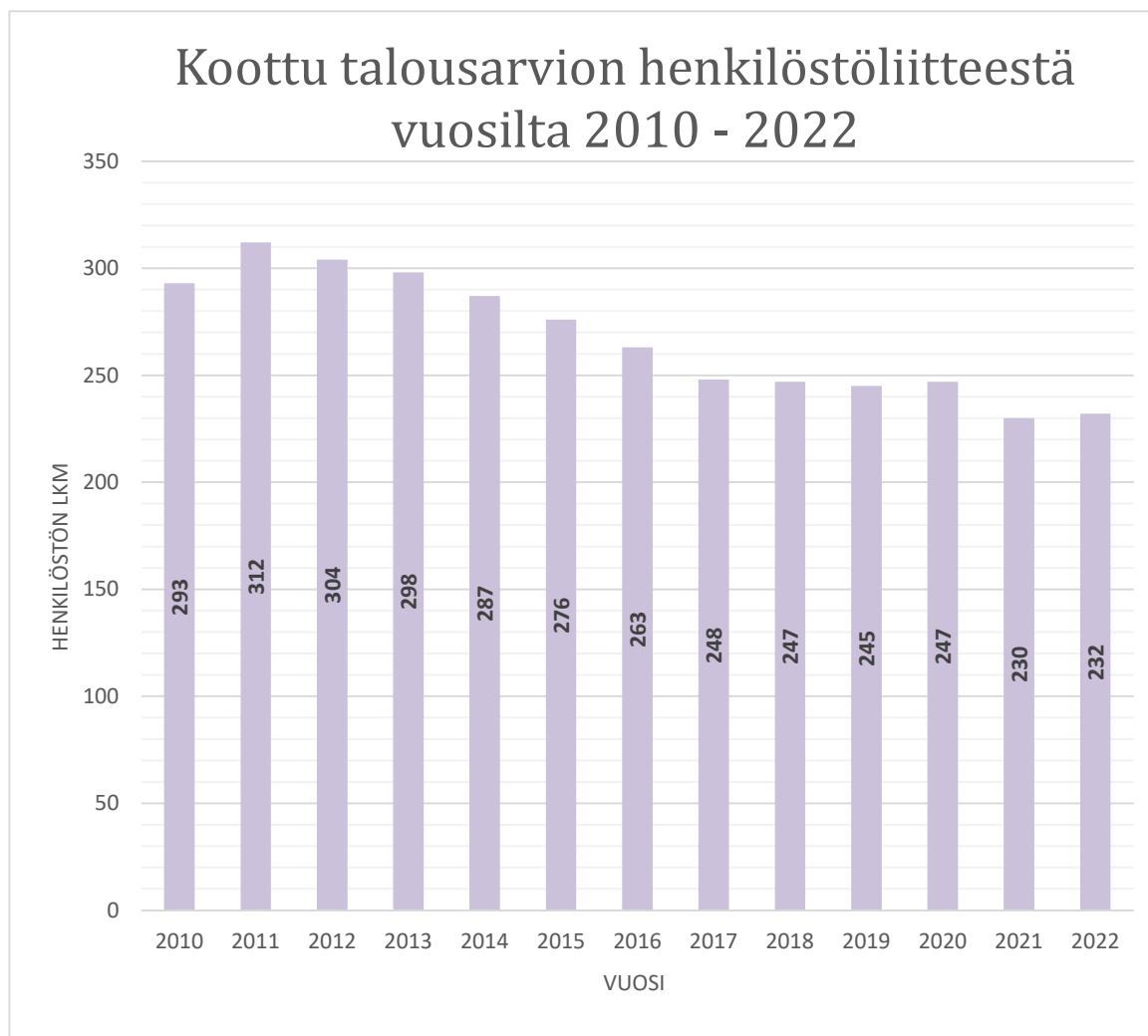
Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus 1.1. - 31.12.2022						
	Naiset	Miehet	Henkilöitä yhteensä	Keskim. Työsuht. kesto	Keski-ikä	Päättymisen syy
10 Vakinaisen voimassaolevat	109	50	159	3584	50	
10 Vakinaisen alkaneet	9	5	14	226	35	
10 Vakinaisen päättäneet	8	4	12	2545	48	Eronnut, erotettu
10 Vakinaisen päättäneet	2	0	2	4535	61	Eläkkeelle
10 Vakinaisen päättäneet	0	1	1	1461	39	81 Sisäinen siirto
10 Vakinaisen päättäneet	23	0	23	3471	53	82 Tehtävä/toiminta toiseen jäsenyhteisöön
10 Vakinaisen yhteensä vaihtuvuus	42	10	52			
Päättäneiden palv.suht. prosentti			6,3			

Uutena raportoitavana asiana on vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen henkilöstön osalta. Organisaation sisällä on vuoden 2022 aikana tehtävää vaihtanut kaksi henkilöä. Vakinaisia palvelussuhteita on alkanut 14 ja samoin päättynyt 14 (2 eläkkeelle, 12 eronnut tai erotettu). Lisäksi poikkeuksellisen iso määrä vakinaisia työsuhteita (23) päättyi ruoka- ja siivouspalvelun siirtyessä Polkkaan

Talousarviossa oleva henkilöstömäärän kehitys

Vakinaiset ja määräaikaiset														
vuosi		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
henkilöstö htv		293	312	304	298	287	276	263	248	247	245	247	230	232
asukasluku		5030	5000	4950	4877	4850	4737	4653	4571	4480	4361	4312	4242	4163



Muutokset

- 2010 Keski-Karjalan lomitustoimen yhdistäminen
- 2011 Varhaiskasvatus oman kunnan toiminnaksi 1.8.
- 2012 Helli-liikelaitoksen päättymisen 31.12.2012
- 2017 Siun Sote aloitti 1.1.2017

Toteutuneet henkilötyövuodet

Toteutuneet henkilötyövuodet kustannuspaikoittain ilman sijaisia ja sivutoimisia sekä kesätyöntekijöitä

HTV1 = PERUSHENKILÖTYÖVUODET

HTV2 = VÄHENNETTY PALKATTOMAT KESKEYTYKSET

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

	HTV1	HTV2	HTV3
YLEISJOHTO, KONSERNI JA KUNTAKEHITYS	11,40	11,40	9,66
Kunnanjohtaja ja kehittämispalvelut	2,00	2,00	1,75
Hanketoiminta	0,85	0,85	0,76
Työllisyyden hoito	8,55	8,55	7,15
TALOUDEN JA HALLINNON TOIMIALA	9,27	9,23	7,55
LOMITUSPALVELUT	40,76	37,51	29,39
SIVISTYSTOIMIALA	59,01	55,20	50,28
Hallinto	2,21	2,21	1,91
Perusopetus	39,49	37,30	34,67
Iltapäivätoiminta	1,77	1,74	1,35
Lukiokoulutus	6,50	5,73	5,49
Kansalaisopisto	0,98	0,82	0,73
Kirjasto ja kulttuuri	2,89	2,86	2,34
Vapaa-aikapalvelut (liikunta ja nuorisio)	5,17	4,54	3,79
VARHAISKASVATUS	30,98	25,79	20,35
Hallinto	2,00	1,25	0,89
Päivähoito, esiopetus ja erityisvarhaiskasvatus	19,66	16,70	13,16
Perhepäivähoito	9,32	7,84	6,30
KESKI-KARJALAN MUSIIKKIOPISTO	20,83	18,26	16,72
TEKNINEN TOIMIALA	42,96	42,40	34,45
Hallinto ja yhdyskuntasuunnittelu	4,04	4,04	3,27
Liikenneväylät ja yleiset alue	1,63	1,62	1,39
Palvelulaitokset	2,53	2,53	2,14
Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu	0,20	0,20	0,16
Vesi- ja viemärilaitos	4,36	4,36	3,63
Toimitila- ja vuokrauspalvelut	6,31	5,79	4,42
Ruokapalvelut	12,30	12,27	10,12
Siivouspalvelut	11,59	11,59	9,32
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ	215,21	199,79	168,40

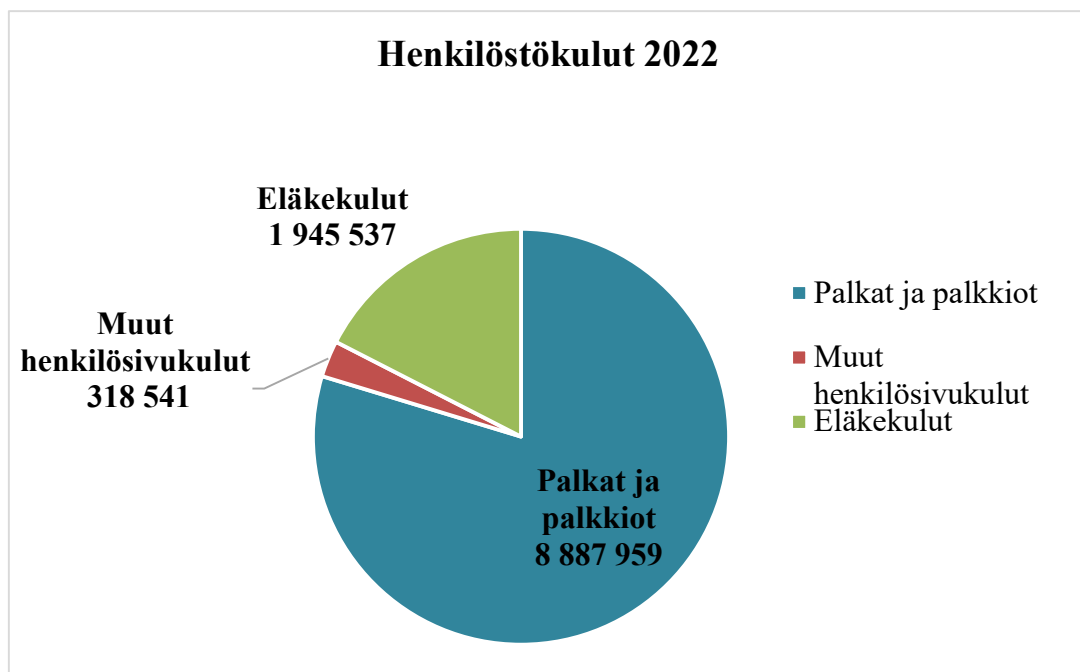
Uuden suosituksen mukaisena palkallisen työpanoksen mittarina käytetään HTV2-lukua, mikä meillä oli 200 henkilötyövuotta. Vuokratyövoimaa kunnassa ei käytetty, mutta jonkin verran työpanosta hankitaan ostopalveluina. Tämän ostopalvelun määrää henkilötyövuosina emme pysty järjestelmistämme raportoimaan.

Henkilöstökulut

Kunnan henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat vuonna 2022 yhteensä 11 152 037 euroa. Henkilöstökulut olivat 218 235 euroa suuremmat kuin vuonna 2021.

Henkilöstökulut €	2020	2021	2022	Muutos 2021-2022
Palkat ja palkkiot	8 583 121	8 670 894	8 887 959	217 065
Muut henkilösivukulut	317 136	324 944	318 541	-6 403
Eläkekulut	1 904 127	1 937 964	1 945 537	7 573
Yht.	10 804 384	10 933 802	11 152 037	218 235

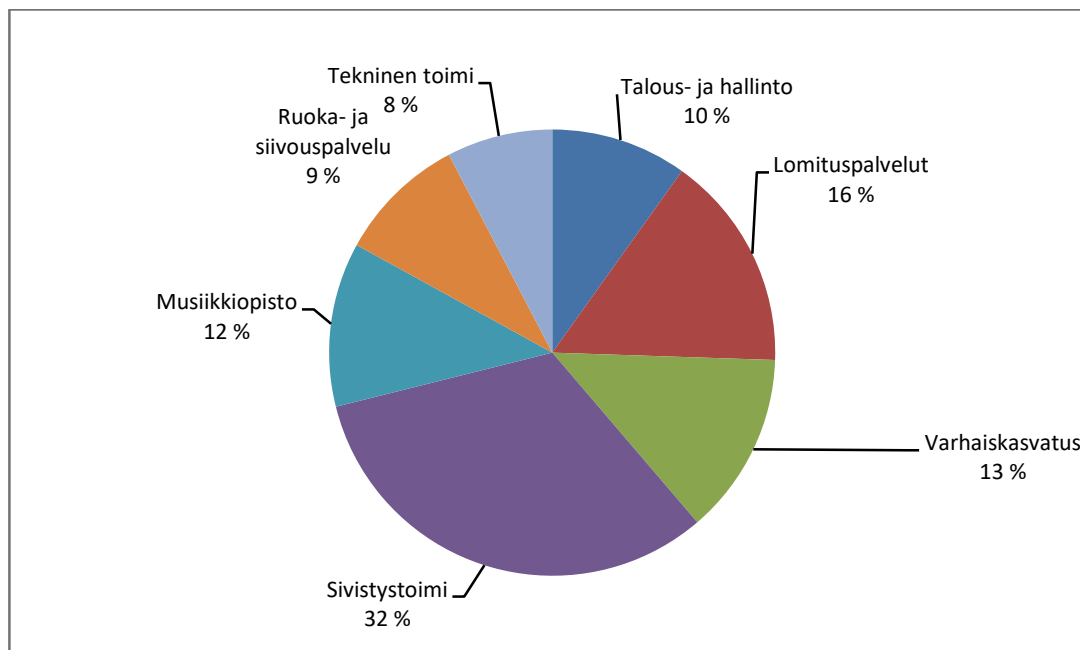
Eläkekuluihin sisältyy vuoden 2019 alusta alkaen peritty työkyvyttömyyseläkemaksu.



Palkat toimialoittain

Tarkasteltaessa kunnan henkilöstön palkkamenoja toimialoittain suurimman toimialakokonaisuuden muodostaa sivistystoimiala (muu sivistystoimi 32 % + varhaiskasvatus 13 %). Seuraavina tulevat tekninen toimi 17% osuudellaan (ruoka- ja siivoustoimi 9 % + muu tekninen toimi 8 %) ja lomituspalvelut 16 % osuudellaan. Musiikkiopiston osuus on 12 % ja talouden ja hallinnon 10 %.

Palkkojen prosentuaaliset osuudet



1 000 €	2018	2019	2020	2021	2022
Talous- ja hallinto	874	915	713	819	879
Lomituspalvelut	1853	1690	1517	1444	1391
Varhaiskasvatus	1206	1273	1157	1196	1176
Sivistystoimiala	2845	2817	2740	2728	2877
Musiikkiopisto	958	982	983	1008	1060
Ruoka- ja siivouspalvelu	718	737	777	782	829
Tekninen toimi	707	747	696	693	682
Yhteensä	9161	9161	8583	8670	8894

Toimialojen palkat yhteensä olivat 2022 vuonna 224 t€ suuremmat kuin edellisvuonna.

Taloudessa ja hallinnossa palkkasumma on kasvanut 60 t€.

Lomituspalveluissapalkkasumma on 53 t€ edellisvuotta pienempi, missä näkyy lomituspäivien aleneva trendi.

Varhaiskasvatuksen palkkasummassa on 20 t€ laskua, muussa sivistystoimessa 149 t€ kasvua.

Ruoka- ja siivouspalvelussa on kasvua 47 t€ ja muussa teknisessä toimessa 11 t€ laskua.

Musiikkiopiston palkkasumma on kasvanut 52 t€.

Työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.6.2022 alkaen oli 2 % ja keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 lukien 0,5 %.

Keskiansiot

TASA-ARVORAPORTTI 2022								
Ammattiryhmä	Henkilömäärä		Tehtäväkohtainen palkka		Palkka-ero %	Kokonaisansio		Palkka-ero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Opetushenkilöstö	25	10	3 209,26	3 140,51	2,19	4 002,39	3 846,19	4,06
Musiikkiopiston opettajat	12	7	2 603,82	2 613,62	-0,37	3 119,13	2 744,91	13,63
Maatalouslomittajat	56	51	2 213,67	2 241,74	-1,25	2 431,20	2 469,21	-1,54

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.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma osoittaa Tohmajärven kunnan henkilöstön olevan varsin naisvaltaista: koko henkilöstöstä miehiä on vain 28 %. Koko henkilöstön keski-ikä on viime vuonna noussut yli vuodella 49 vuoteen. Vakinaisen henkilöstön voidaan todeta olevan noin viisi vuotta määräraikaista vanhempaa. Ikä- ja sukupuolijakaumia tarkasteltaessa nähdään suurimman henkilöstöryhmän muodostavan ikähaarukassa 60-64 vuotta olevat naiset (32 vakinaista + 3 määräraikaista). Määräaikaisuuksia tekevät eniten alle 30-vuotiaat naiset.

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

Vakinaiset	Keski-ikä	miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
31.12.2017	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
31.12.2022	49,8	51	48,7	140	50,1

Määräaikaiset Keski-ikä

31.12.2017	39,5
31.12.2018	41,2
31.12.2019	35,6
31.12.2020	40,4
31.12.2021	39,1
31.12.2022	44,5

miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
18	35,1	26	42,6
17	39,4	30	42,2
12	34,5	15	36,0
15	40,5	29	40,4
21	36,3	21	41,9
12	43,6	22	45,1

Koko henkilöstö Keski-ikä

31.12.2017	48,4
31.12.2018	48,1
31.12.2019	46,9
31.12.2020	48,0
31.12.2021	47,9
31.12.2022	49,0

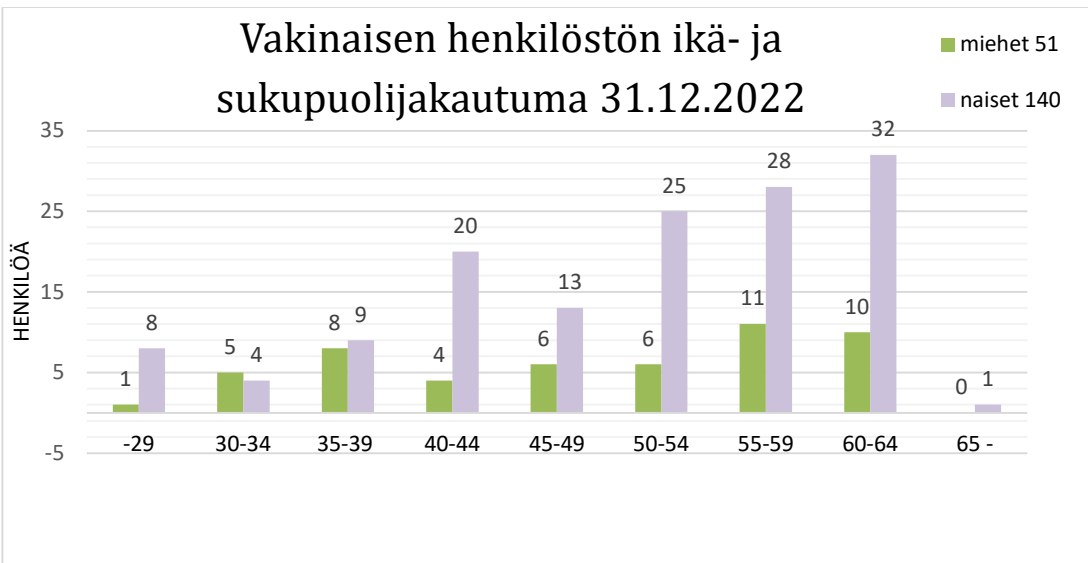
miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
75	46,5	185	49,1
73	47,0	185	48,5
68	46,5	186	47,0
66	47,3	177	48,3
71	45,1	163	49,0
63	47,8	162	49,4

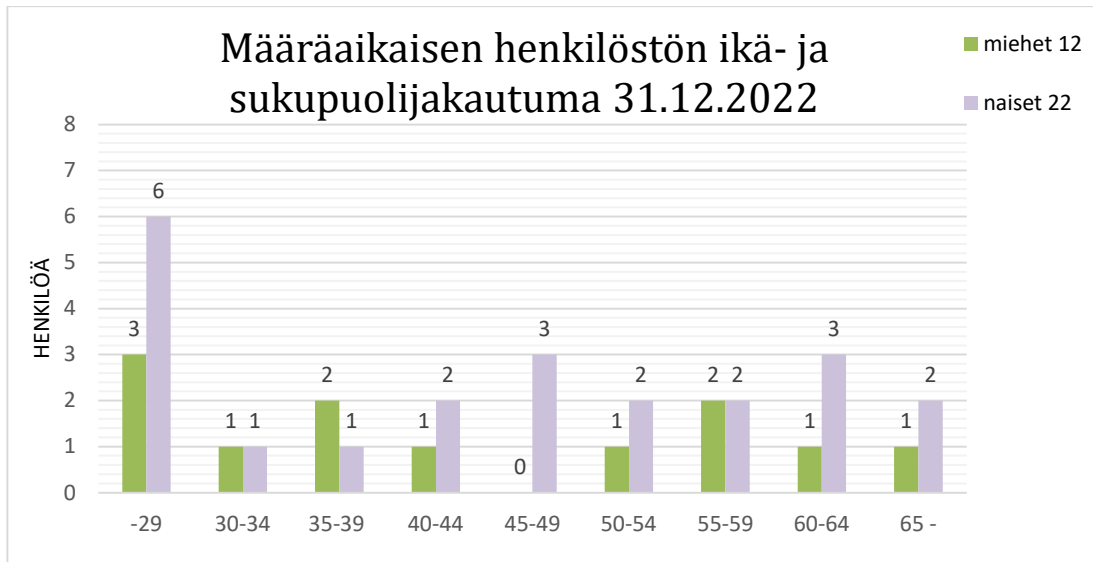
Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2022

Kunnanhallitus
Lomitus
Sivistyslautakunta
Keski-Karjalan musiikkiopisto
Ympäristölautakunta

miehet/lkm	keski-ikä	naiset/lkm	keski-ikä
1	39,0	11	47,7
14	51,8	23	50,7
14	46,9	63	49,2
7	37,9	17	50,3
15	53,3	26	52,9

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma 31.12.2022





Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)			
Päivät	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Yhteensä
1 - 7	1746	34	1780
8 - 29	1369	126	1495
30 - 59	767	0	767
60 - 89	310	97	407
90 - 179	1057	185	1242
Yli 180	0	0	0
Yhteensä	5249	442	5691

Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	19,54
Sairauspoissaolo-%	6,50
0 pv sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	26,14 %

Sairauspoissaolojen tilastoinnissa on siirrytty 2022 alusta uuteen jaotteluun poissaolopäivissä. Sairauspoissaolot raportoidaan nyt kalenteripäivinä, mikä suurentaa lukumäärää työpäiviin verraten. Edellisvuosien tilastoissa työtapaturmista johtuneet poissaolot on raportoitu erikseen, nyt ne sisältyvät näihin lukuihin. Näistä muutoksista johtuen vuoden 2022 raporttiin ei saada edellisvuosiin verrattuna suoraan verrannollisia lukuja.

Sairauspoissaolot ovat kuitenkin lisääntyneet huomattavasti vuoden 2022 aikana. Eniten poissaolopäiviä kertyi luokassa 1-7 pv (1780pv), mutta merkittävästi myös luokassa 8-29 pv (1495pv) sekä pitkissä

poissaoloissa luokassa 90-179 pv (1242pv). Sairauslomapäiviä kertyi vuoden aikana yhteensä 5691. Sairauspoissaolo-% oli 6,5.

Kun edellisvuonna 64 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja, nyt vain 26% selvisi täysin ilman poissaoloja. Koronapandemia vaikutti vahvasti vielä vuonna 2022. Koronan vaikutus lienee kaksisuuntainen: toisaalta ohjeiden mukaisesti piti jäädä lievissäkin flunssaoireissa kotiin, toisaalta etätöitä tekevien henkilöstöryhmien kohdalla on voitu lievaoireisena taas tehdä töitä kotona ja hyvä hygienia on vähentänyt muidenkin tautien leviämistä. Loppuvuodesta oli liikkeellä huomattavan paljon myös muita tartuntatauteja.

Sairauspoissaolot raportoidaan uuden käytännön mukaan henkilötövuosiin suhteutettuna. Yhtä henkilötövuotta kohti kertyi keskimäärin 19,54 sairauspoissaolopäivää.

Päivärahat

Sairaus- ja tapaturmapäivärahat 1000 €					
	2018	2019	2020	2021	2022
Kelalta	113	88	126	113	124
Vakuutusyhtiöltä	18	10	18	6	20

Muut Kelan korvaukset =
perhevapaakorvaus
(2500 € per vanhempainvapaa)

10 5 7,5 5 5

Muut henkilöstömenojen
korjauserät
(Kevan maksamat kuntoutustuet)

2 9 1 14 9

Tartuntatautipäivärahaa on saatu 2022 vuonna 244 kalenteripäivältä (eurot sisältyvät Kelan sairauspäivärahoihin). Kela maksaa päivärahat arkipäiviltä (ma-la). Vuosina 2020-2021 tartuntatautipäivärahaa saatiin 35 kalenteripäivältä.

Työtapaturmat ja ammattitaudit

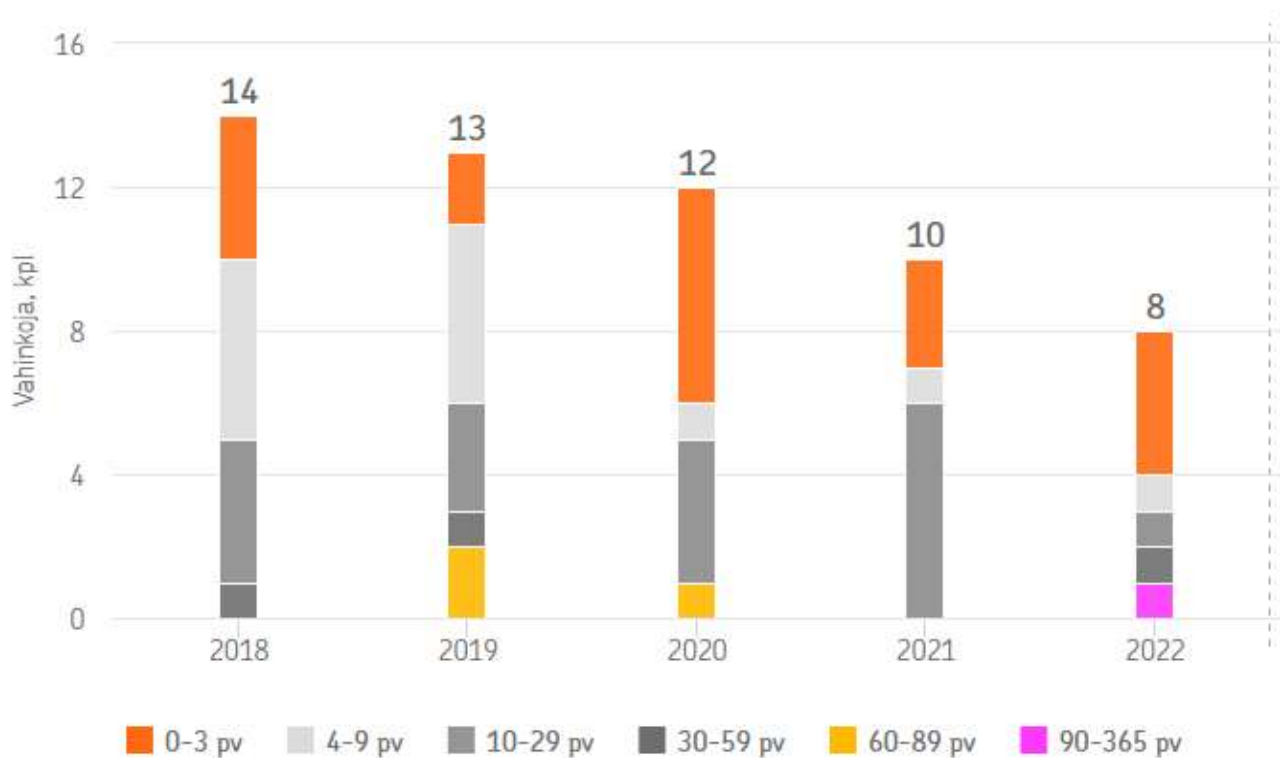
Tapaturmista johtuneet sairauspoissaolot ovat huomattavasti kasvaneet, kalenteripäivinä koko kunnan tasolla 142pv -> 250 pv. Kasvu selittyy kuitenkin yhdellä tapaturmalla, josta aiheutui 184 poissaolopäivää. Lomituspalveluissa tapaturmapoissaolot ovat puolittuneet (118 -> 60 pv). Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ole ollut viiteen vuoteen.

OP-Vakuutuksen tilastoissa käsiteltyjä tapaturmia on ollut vuonna 2022 yhteensä 7 kappaletta, joista 3 työtapaturmaa ja 4 työmatkatapaturmaa. Työpaikkatapaturmien tyypillisin työtehtävä on eläinten hoitaminen.

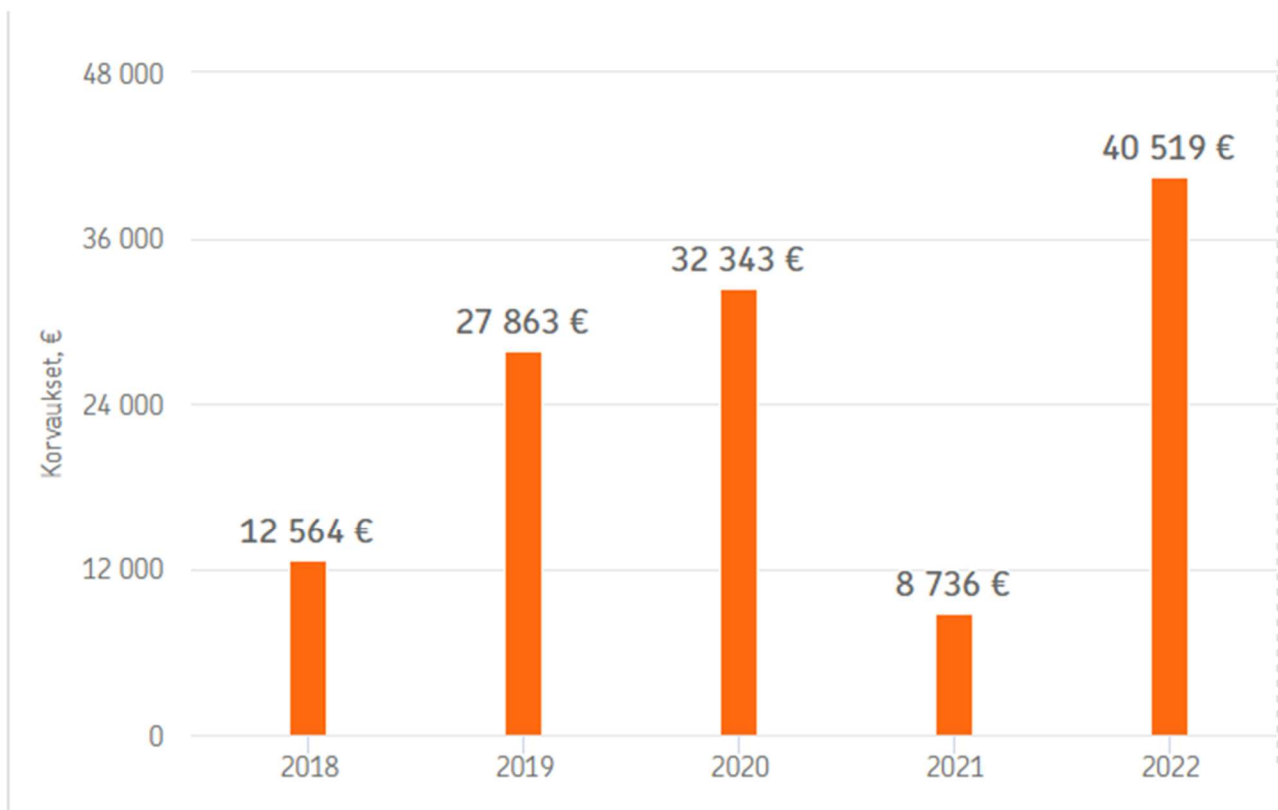
	2020		2021		2022	
Tapaturmapoissaolot	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät
Lomituspalvelut	143	211	82	118	38	60
Muut toimialat	21	30	16	24	131	190
Yhteensä	164	241	98	142	169	250

	2020		2021		2022	
Ammattitaukeista johtuvat poissaolot	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät	Työpäivät	Kalenteri-päivät
Yhteensä	0	0	0	0	0	0

Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Korvausten jakautuminen eri maksuvuosille:



Vuorotteluvapaat

	2018	2019	2020	2021	2022
Vuorotteluvapaat (kal.pv/henk.määrä)	430 / 3	452 / 4	117 / 3	576 / 4	224 / 3
Keskimäärin kal.päiviä/henkilö	143	113	39	144	75

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana kolme henkilöä ja keskimääräinen vuorotteluvapaan pituus oli 75 pv. Vuorotteluvapaan käyttö on viime vuosina ollut vähäistä.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajana toimi Siun Työterveys Oy. Meille ei ole ollut nimettynä omaa työterveyslääkärää, lääkäripalvelut hoidettiin pitkälti etäpalveluina. Työterveyshoitajanamme toimi Juha Vänskä ja sopimusyhteishenkilönämme Satu Kvick.

Toimenpiteet	2020	2021	2022
Työterveyslääkäri			
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk *	73	94	44
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	126	84	127
Yhteensä	199	178	171
Työterveyshoitaja			
lakisääteinen terveydentilan seuranta (kpl) I lk *	125	119	141
sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia (kpl) II lk	38	19	57
Yhteensä	163	138	198
Asiantuntijat *			
fysioterapeutit (kpl) I lk	69	48	44
psykologit (kpl) I lk	42	24	22
erikoislääkärit (kpl) I lk	0	1	7
Yhteensä	111	73	73
Sairaanhoidon toimintatiedot			
erikoislääkärit (kpl) II lk	1	1	6
psykologit (kpl) II lk	0	0	0
fysioterapeutin hoitokerrat II lk	199	133	124
Yhteensä	200	134	130

*) Taulukon tilastointitapa muuttunut edellisvuosista. Lukuihin sisältyy yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit sekä terveystarkastuskäynnit. Myös verrokkiluvut edellisvuosilta oikaistu vastaavasti.

Työterveyshoitajan toimenpiteissä näkyy selkeä kasvua edellisvuodesta (+ 60 käyntiä).

Työterveyslääkärin toimenpiteet ovat likimain edellisvuoden tasolla, mutta painottuvat selkeästi sairaanhoidollisiin käynteihin.

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
2022	107 331	410	46 274	177

Kustannuksissa on noin 15.000€ kasvua, mutta henkilöä kohden lasketut kustannukset (410€/hlö) pysyvät Kelan korvauskaton (454€/hlö) alapuolella eli korvaus saadaan täysimääräisenä.

Osaamisen kehittäminen

Tohmajärven kunta tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Alla olevassa taulukossa näkyy toteutuneet koulutuspäivät. Palkattomaan koulutukseen kirjautuvat opintovapaat, joita oli neljällä henkilöllä.

Henkilöstön koulutuspäivät v. 2022			
Syykoodi	Muun henkilöstön koulutus	Vakinaisen henkilöstön koulutus	Koulutus yhteensä
Koulutus palkallinen	10	27,67	37,67
Koulutus palkaton	2	1002	1004
Ammatillinen koulutus palkallinen	69,92	453,95	523,87
Yhteensä	81,92	1483,62	1565,54
Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö			7,57

Kunta on hakenut ja saanut koulutuskorvausta työllisyysrahastosta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea yhtä työntekijää kohden enintään kolmesta koulutuspäivästä kalenterivuoden aikana. Myönnetyn koulutuskorvauksen summa oli 4 489,72 €. Koulutuksia on edellisvuosina verottanut koronapandemia, nyt ne ovat noin kaksinkertaistuneet edellisvuodesta.

Koulutuskorvaus 2022

Koulutuspäivien määrä	Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä
Yksi koulutuspäivä	37	37
Kaksi koulutuspäivää	15	30
Kolme koulutuspäivää	60	180
Yhteensä	112	247

Korvauksen määrä

4 489,72 €

Kesätyöntekijät

Tohmajärven kunta työllisti 19 tohmajärveläistä nuorta ajalla 6.6. – 31.7.2022

Nuoret sijoittuvat eri toimialojen tehtäviin.

Maksetut palkat ilman sivukuluja

17.750 euroa

Hallinto	1
Kehittämispalvelut	2
Liikkuva paja	2
Nuoriso- ja liikunta	4
Kirjasto	1
Yleiset alueet ja kiinteistöt	4
Ruokapalvelut	2
Siivouspalvelut	3
Yhteensä	19



Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2022 oli

KuEL 64,1 v

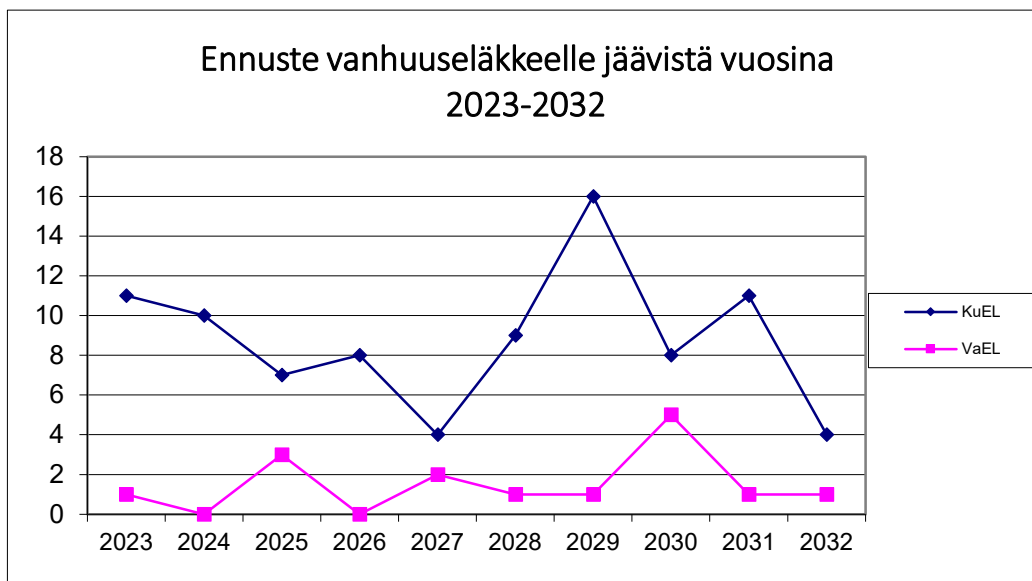
VaEL ei eläköityneitä

ENNUSTE VANHUUSELÄKKEELLE JÄÄVISTÄ 2023 – 2032

Henkilökohtaisen eläkeiän tai syntymävuoden mukaisen alimman eläkeiän mukaan

Toimiala	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Talous ja hallinto		2								
Lomituspalvelut	7	2	2	5	1	7	11	6	11	3
Varhaiskasvatus	1			2	1	1				
Muu sivistystoimiala	2		6		3	1	5	5	1	2
Tekninen toimiala	2	2	1	1	1	1		2		
K-K:n musiikkiopisto		4	1				1			
Yhteensä	12	10	10	8	6	10	17	13	12	5

Tämä ennuste on laadittu huomioiden 1.1.2023 palvelukseemme siirtynyt lomituspalveluhenkilöstö ja palveluksestamme poistunut ruoka- ja siivouspalvelun henkilöstö. Seuraavien neljän vuoden aikana eläköityviä on vuosittain kymmenkunta. 2023 eniten eläköityviä on lomituspalveluissa. Muussa sivistyspalvelussa näyttäisi 2025 olevan kuusi eläköityvää ja koko kunnan tasolla vuoteen 2029 kohdistuu suuri eläkepoistuma 17 hlö.



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 ja käyttöön on hankittu digitaalinen työkalu, Vuolearning. Lomituspalvelulla se on ensimmäisenä käytössä ja jatkossa sitä on tarkoitus hyödyntää kaikilla muillakin toimialoilla. Perehdytysaineistot luodaan Vuolearningin alustalle sähköiseen muotoon ja sitä kautta pystytään myös valvomaan ja dokumentoimaan erilaisten kurssien suorituksia. Työntekijä voi siellä suorittaa perehdytyksen kurssisisältöjä itsenäisesti omaan tahtiin ja myös mobiilisti.

Kehityskeskustelu

Esihenkilön 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 esihenkilöille ja työntekijöille yhteiset ohjeistukset ja vaihtoehtoisia keskustelupohjia kehityskeskusteluiden toteutuksen tueksi. Vaihtoehtona yksilötason kehityskeskustelulle voi joissakin tilanteissa olla ns. ryhmäkehityskeskustelu. Osana kehityskeskustelua käydään myös työsuorituksen arviointi henkilökohtaisen lisän määrittelyn pohjaksi. Kaikilla on käytössä yhtenäinen TSA-arviointilomake.

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 esihenkilöjohtoryhmän tarkoituksena on ollut yhdenmukaistaa toimintatapoja eri toimialoilla, tukea esihenkilötyötä ja parantaa tiedonkulkua. Yhtenäisillä käytännöillä on vaikutusta sekä henkilöstön hyvinvointiin että myös esihenkilöiden omaan hyvinvointiin ja esihenkilötyössä koettuun myönteiseen osaamisen hallinnan tunteeseen. Henkilöstön edustajana esihenkilöjohtoryhmissä toimi vuoden 2022 ajan Virpi Leinonen Superista kiertävän vuorojärjestelyn mukaisesti. Esihenkilöjohtoryhmän kokouksiin kutsutaan 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 2022 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 koko kunnan henkilöstöjuhla, joka useimmiten on ollut pikkujoulu. Vuonna 2021 pikkujoulua ei koronatilanteen vuoksi järjestetty, vaan henkilöstöjuhla siirrettiin toteutettavaksi 2022 puolella koronatilanteen helpottaessa. Niinpä vuodesta 2022 muodostuikin poikkeuksellinen kahden henkilöstöjuhlan vuosi. Toukokuussa järjestettiin Ahjossa kevätkarkelot ja joulukuussa henkilöstöjuhla, jossa muistettiin erityisesti Polkka Oy:n palvelukseen siirtyvää ruoka- ja siivouspalvelun henkilöstöä.

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 2022 aikana 1440 kertaa, mikä on 244 kertaa enemmän kuin edellisellä vuonna. Henkilökuntahintaista aamiaista terveyskeskuksella, Käenpesän päiväkodilla ja Ahjossa nautittiin vuoden aikana 4146 kpl, 167 kappaletta edellisvuotta vähemmän.

Tohmajärven kunta haluaa kannustaa ja tukea henkilöstöään liikkumaan ja ylläpitämään terveyttään. Liikunnan lisäksi hyvinvointia edistävät myös erilaiset kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut. Uutena henkilöstöetuna vuodelle 2022 henkilökunta sai paljon toivomansa epassin. Epassin sai yli 6 kk palvelussuhteessa oleva henkilöstö ja sillä jokainen voi hankkia 50 € arvosta omaa hyvinvointiaan parhaiten tukevia liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluita. Epassia hyödynsi 61 % henkilöstöstä yhteensä 8.491,45€ edestä. Lisäksi liikuntahallin kuntosalien käyttö on ollut henkilökunnalle ilmaista. Kuntosalin käytössä on kuitenkin ollut koronasta johtuvia rajoituksia. Henkilökunta sai myös max. 30 € henkilöstöalennuksen kansalaisopiston kursseihin. Tätä etua käytti 40 henkilöä yhteensä 1148 € arvosta.

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 esihenkilö-, asiantuntija- ja toimistotyötä tekevät henkilöt. Liukuvan työajan piiriin siirryttiin myös kirjastossa syksyllä 2019. Ohjeistuksen mukaan liukumasaldot voivat olla välillä -6 - +50 tuntia. 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 etätööhön on opittu ja totuttu viime vuosien aikana. Etätöohjeistus päivitettiin henkilöstön toiveita, kertynyttä kokemusta ja työnantajan näkemyksiä yhteen sovittaen käyttöön otettavaksi 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. Terveystarkastuksia on rytmitetty työyhteisötarkastusten rytmiin eli työntekijät 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 esihenkilötyöllä 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 neljä työsuojeluvaltuutettua ja työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö. Työsuojeluryhmän sihteerinä ja työsuojelupäällikön varahenkilönä toimi henkilöstösihteer.

Työsuojeluvaltuutetut edustavat henkilöstöryhmiä työpaikkakohtaisesti. Ahjolla, varhaiskasvatuksella ja teknisellä toimella on omat työsuojeluvaltuutetut. Neljännen työpaikan muodostavat hallinto, lomitusta ja esihenkilöt. Tällä rakenteella toimittiin vuosi 2022.

Lomituspalvelun toimialan kasvaessa 1.1.2023 koko Pohjois-Karjalan lomituspalveluista vastaavaksi yksiköksi, työsuojeluorganisaatiota oli tarpeen vahvistaa lomituksesta osalta. Salla Heinonen valittiin toiseksi työsuojelupäälliköksi, joka vastaa lomituksesta asioista. Marraskuussa järjestettiin myös lomituksesta työsuojelun täydennysvaali, jossa Hannu Hämäläinen valittiin lomittajien työsuojeluvaltuutetuksi kaudelle 2023-2025.

Työsuojeluryhmä piti vuonna 2022 neljä kokousta. Lisäksi työsuojeluryhmän jäsenet kutsutaan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, joita vuonna 2022 oli kaksi.

Yhteistyötoimikunta

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

Palkkausryhmä

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

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. Seuranta tehdään operatiivisella tasolla vuoden mittaan ja vuosittainen raportointi tehdään henkilöstökertomuksessa.

Työhyvinvointikysely

Koko henkilöstöä koskeva laaja henkilöstökysely on tehty KEVA:n kyselyformaatilla nyt neljä kertaa, 11/2018, 2/2020, 12/2021 ja 11/2022. Kyselyllä kartoitetaan työn sujumista työyhteisössä, työtehtäviä ja omia voimavaroja, lähiesihenkilötyötä, työnantajan toimintaa sekä asiakasyhteistyötä. Koko kunnan tasolla kyselyn tulokset olivat paremmat kuin edellisvuonna, tuloksissa on toki vaihtelua eri toimialojen välillä. Tulosten käsittely aloitettiin joulukuussa johdosta alkaen, koko henkilöstön kanssa ne on sovittu käytävän henkilöstöpalavereissa helmikuun loppuun mennessä.

Tyytyväisyys työterveyshuollon toimintaan on nousussa ja erityisesti esihenkilötyön osa-alueella on selkeää parannusta keskustelussa, puolueettomuudessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä. Omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien koetaan parantuneen ja palautetta saadaan paremmin. Henkilöstön kanssa käsittelyissä esiin nousseita kehittämiskohteita löytyy sijaistamisjärjestelyissä, sisäisessä tiedottamisessa ja perehdytyksessä.

1.4 KUNTASTRATEGIAN MUKAINEN HENKILÖSTÖPOLITIikka

Tohmajärven uusi kuntastrategia päivitettiin uudelle valtuustokaudelle ja se hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 28.2.2022. Sen mukaisesti Tohmajärvi tunnetaan vahvasta myö-meiningistä – siksi täällä on hyvä asua ja yrittää. Tolokun ja toimeliaan kuntamme vahvuuksina nähdään mm. rakentava ja keskusteleva päätöksenteko, kannustava johtajuus ja sitoutunut henkilöstö. Mahdollisuuksia nähdään tuovan ketterä ja joustava toimintatapamme sekä lisääntynyt mahdollisuus etätöihin.

Yhtenä kuntastrategian tavoitteena on myös hyvinvointisuunnitelma ja sen mukainen kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen. Tohmajärven hyvinvointisuunnitelma 2022 – 2025 hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 20.6.2022. Siinä hyvinvoinnin painopisteinä olevat asiat, kuten terveiden elintapojen edistäminen ja mielen hyvinvointi, näkyvät myös kunnan omissa henkilöstölinjauksissa. Kannustamme henkilöstön liikunnallista elämäntapaa mm. tarjoamalla ilmaisen kuntosalin käytön, epassin sekä annamme alennusta kansalaisopiston kursseihin. Olemme savuton kunta ja annamme henkilöstölle kuntoutuksissa ensimmäisen jakson palkallisena. Monenlaisia liikuntavälineitä on mahdollisuus lainata maksutta, kuten maastopyöriä ja suksia suksikirjastosta.

Henkilöstönäkökulmasta tarkasteltuna kuntastrategiassa on lukuisia kohtia, joilla on välillistä vaikutusta myös kunnan henkilöstöön. Alla on muutama nosto, jotka ovat selkeästi henkilöstöstrategisia tavoitteita:

Strategian kohta: Myö-meininki

Painopistealue	Tavoitetila 2025	Toteutuman arviointi	Toteutuma 2022
Kannustava johtaminen ja sitoutunut henkilöstö	Kunta on houkutteleva työpaikka: - Hyvinvoivat työntekijät - Työhyvinvoinnin kehittäminen - Työkuorman tasaisesti jakautuminen - Mahdollisuus kehittyä työssä - Saatavuuden turvaaminen	Kevan työhyvinvointikysely - Suosittelisitko työpaikkaa tuttavallasi (tavoitetaso 80 %) - Yhteistyö yksiköiden välillä (tavoitetaso 3,5) - Ammatillinen kehittyminen (tavoitetaso 3,8) Kehityskeskustelujen kattavuus (% tehty) Koulutuspäivien lkm:n kehittyminen Hakijat / avoin työpaikka kuntarekryssä Jatkettujen hakujen lkm	73% 3,3 3,7 ei raporttia 7,57 (koulutuspv/ vakinaiset) 0 – 16, ka 4 hakijaa/paikka 2

Strategian kohta: Ekologiset investoinnit, kestävä kuntatalous ja aktiivinen omistajuus

Painopistealue	Tavoitetila 2025	Toteutuman arviointi	Toteutuma 2022
Toimitilojen käyttöaste	Kunnalla on käytössään tarkoituksenmukaiset, riittävät ja terveelliset tilat kuntalaisten palvelemiseen ja henkilöstön työskentelyyn	Toimitilaneliöt / henkilö pienentynyt	-10/22 sivistyksen hallinnon muutto kunnanvirastolle

1.5

TULEVAISUUDEN NÄKymiÄ

Isot muutokset, joihin menneenä vuotena valmistauduttiin, konkretisoituivat 1.1.2023. Tohmajärven hallinnoima Pohjois-Karjalan lomituspalvelu vastaa nyt koko maakuntamme lakisääteisten lomituspalvelujen tuottamisesta noin 600 vuosilomaoikeutetulle yrittäjälle ja siinä haluamme onnistua hyvin. Maatalouslomittajille meillä löytyy töitä, haasteet työvoiman saatavuudessa on voitettava. 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.

Toinen iso muutos vuodenvaihteessa oli ruoka- ja siivouspalvelun siirtyminen Polkka Osakeyhtiöön. Kunnan toimitilojen siivous sekä koulujen ja varhaiskasvatuksen ruokahuolto eivät enää ole ns. omissa näpeissämme, vaan ostamme nuo palvelut Polkalta. Tämän yhteistyön onnistuminen vaikuttaa merkittävästi kuntalaisten palvelutasoon ja sen eteen tulee tehdä työtä.

Kuntatyönantajan kannalta on erityisen tärkeää kunnan palveluiden ja laadullisen toiminnan turvaaminen oikeantasoisten henkilöstövoimavarojen avulla. Henkilöstön tulokselliseen työskentelyyn vaikuttavien monien eri tekijöiden huomioiminen antaa omat haasteensa henkilöstöjohtamiselle. Elämme jatkuvassa muutoksessa - asenneilmastolla ja suhtautumisella muutoksiin onkin iso merkitys. Prosessit pitää saada pyörimään, vaikka väki vaihtuu. Ohuessa organisaatiossa tehtävää on paljon eikä monessakaan roolissa sijaista ole. Paineet näkyvät entistä enemmän henkisenä kuormittuneisuutena ja jaksamisen ongelmina. Riittävä henkilöstömäärä sekä henkilöstön terveys ja toimintakyky ovat asioita, joilla on vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin. Tukemalla henkilöstön jaksamista ja työyhteisön osaamista luodaan edellytyksiä kaikenikäisten työntekijöiden työpanoksen optimaaliseen käyttöön.

Koronavuosien vaikutukset perheiden hyvinvointiin näkyvät mm. varhaiskasvatuksessa ja koulussa. Monenlaisten haasteiden kanssa painivan kuntalaisten joukon hyvä ja kustannustehokas palvelu tuo haastetta kuntaorganisaatiolle. Haastetta lisää vielä konkretisoitua pula osaavasta henkilökunnasta monellakin alalla. Miten ylläpitää ja kehittää työnantajamielikuvaa ja käytännössä lunastaa lupaukset toimia hyvänä ja vastuullisena työnantajana.

Palkkausjärjestelmän kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen. Kannustavalla palkkausjärjestelmällä on merkittävä asema niin henkilöstöjohtamiseen kuin myöskin henkilöstön motivoituneisuuteen. Palkkausjärjestelmän elementtejä on saatu pala palalta edistettyä, mutta päivitystarvetta on ja työ jatkuu edelleen. Samoin henkilöstöetujen pitäminen tässä ajassa ja työterveyshuollon yhteistyö vaativat huomiota.

Menneet kolme koronapandemian värittämää vuotta ovat olleet henkilöstölle haastavia. Ukrainan sota toi kuluneena vuonna vielä uudenlaista uhkaa maailman turvallisuustilanteeseen ja laittoi meidät päivittämään varautumissuunnitelmia ja miettimään mahdollisuuksia ukrainalaisten auttamiseen. Tällaisten uudenlaisten haasteiden mukanaan tuomin kokemuksiin ja opein olemme toivottavasti entistä valmiimpia kohtaamaan mahdolliset tulevat haasteet ja muutokset.

1.6

KUVIA TAPAHTUMISTA VUODEN VARRELTA

Kuva 1: Keskushallinnon sihteeri Pirjo Miettisen eläkejuhlia vietettiin 13.5.2022. Työuraa kertyi kunnioitettavat 42 v 7 kk 5 pv.



Kuva 1

Kuva 2: Kurssisihteeri Maarit Svensk kansalaisopistolta askartelutti Lapset mukaan töihin -päivään 18.11. osallistuneita lapsia kunnanvirastolla. Lapsia oli tutustumassa vanhempiensa töihin kymmenessä työpaikassa.



Kuva 2

Kuva 3: Kunnanvirastolla vetäistiin lippu salkoon Suomen hevosen päivänä 6.9.2022



Kuva 3

Kuva 4: Musiikkiopiston vs. rehtori Saila Kinnunen joulumyyjäisissä.



Kuva 4

Kuva 5: Kisassa kunnanjohtajan paikasta loppusuoralle selvinneitä Mikko Löppöstä, Ari Lindemania ja Jari Kattaista Ahjossa 12.5.2022 tenttaamassa kehittämispäällikkö Anne-Maarit Hyttinen.



Kuva 5

Kuva 6: Lomittajia työkokouksessa Juurikan vapaa-aikakeskuksessa. Kuvassa sinisessä paidassa lomitusalueiden yhdistymisprojektissa työskennellyt vahvistuksemme, HR koordinaattori Sari Takkinen.



Kuva 6

Kuva 7: Kuntamarkkinoilla 14.-15.9.2022 Huutokaupat.comin desibelikopissa kisaan kunnan kovimmasta huutajasta osallistui hallintopäällikkö Heidi Pitkänen.



Kuva 7