



Henkilöstökertomus 2023

Päiv. 8.5.2024

Henkilöstökertomus

- Henkilöstökertomus täydentää kunnan talouden tilinpäätöstietoja: se tehdään kerran vuodessa edellisen kalenterivuoden henkilöstöä koskevilla tiedoilla.
- Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on sekä tilastotietojen että laadullisen kerronnan kautta kertoa henkilöstöresursseista, henkilöstön tilasta ja henkilöstövoimavarojen vahvistamisen keinoista. Sen avulla voidaan osaltaan tunnistaa kehittämiskohteita ja/tai tarvetta muuttaa henkilöstöjohtamisen painopistealueita. Nykytilanteen kuvauksen ja menneeseen vertailun lisäksi tulevaisuuden näkökulma on osa henkilöstökertomusta.
- Henkilöstökertomus on tarkoitettu luettavaksi kaikille kunnan työntekijöille ja esimiehille sekä kunnan päättäjille. Se on tarkoitettu luettavaksi myös kenelle tahansa, joka on kiinnostunut Kontiolahden kunnasta työnantajana ja haluaa tietoa kunnan henkilöstöstä.
- Henkilöstökertomuksessa annetut tilastotiedot perustuvat pääosin Kuntamaiseman henkilöstöraportoinnin antamiin tilastoihin (Kuntamaisema käyttää Populuksesta saatuja tietoja) sekä muilta lähteiltä kuten eläkevakuuttaja Kevalta ja vakuutusyhtiöltä saatuihin raportteihin.
- Luvut on kerätty soveltaen vuonna 2021 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n julkaisemaa *Suosituista henkilöstökertomuksen laadintaan*.

Henkilöstöresurssit

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2023: toimielimet ja kunta yhteensä

31.12.2023:

Toimielin	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Kunnanhallitus	9	19	28	51,71
⊕ Sivistyslautakunta	76	401	477	45,39
⊕ Tekninen lautakunta	49	72	121	47,43
Yhteensä	134	492	626	46,07

- Henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 46,07 vuotta.

31.12.2022:

Toimielin	Henkilömäärä	Miesten lkm	Naisten lkm	Ikä
⊕ Kunnanhallitus	31	8	23	46,97
⊕ Sivistyslautakunta	462	75	387	45,73
⊕ Tekninen lautakunta	121	45	76	47,85
Yhteensä	614	128	486	46,21

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2023: toimielimet ja kunta yhteensä



- Kunnan henkilöstömäärä vuoden 2023 lopussa (31.12.) oli 626 työntekijää.
- Kunnanhallituksen alaisuudessa työskenteli vuoden lopussa 28 työntekijää, joka sisältää hallinnon henkilöstön lisäksi työllisyyspalvelujen henkilöstön.
- Sivistyslautakunnan alaisuudessa työskenteli 477 työntekijää ja teknisen lautakunnan alaisuudessa 121 työntekijää.
- Lukuihin sisältyvät työllistetyt.
- Kunnan henkilöstömäärä on noussut hieman verrattuna edelliseen vuoteen (vuosi 2022: 614).
- Hyvinvointialueuudistuksen myötä keskushallinnosta siirtyi 3 vakituista työntekijää (kuntouttava työtoiminta) ja tekniseltä osastolta 7 vakituista työntekijää (sote-kohteiden laitoshuolto) Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle heti vuoden alusta eli 1.1.2023 lukien.
- Hallinto-osaston henkilöstömäärä on laskenut hieman verrattuna vuoden 2022 lopun tietoon (vuosi 2022: 31).
- Sivistysosastolla henkilöstömäärä on hieman noussut (vuosi 2022: 462) ja teknisellä osastolla henkilöstömäärä on pysynyt samalla tasolla (vuosi 2022: 121) verrattuna vuoden 2022 lopun tietoon.

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2023



31.12.2023:

Toimielin_nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä
☒ Kunnanhallitus	9	19	28
☒ Elinvoiman edistäminen		1	1
☒ Hyvinvoinnin/terveyden edistäminen		1	1
☒ Keskushallinto	9	17	26
☒ Sivistyslautakunta	76	401	477
☒ Lukiokoulutus	5	13	18
☒ Perusopetus	61	183	244
☒ Sivistystoimen hallinto	1	8	9
☒ Vapaa-aikapalvelut	4	11	15
☒ Varhaiskasvatuspalvelut	6	191	197
☒ Tekninen lautakunta	49	72	121
☒ Kuntatekniikka	14	2	16
☒ Maankäyttö ja valvonta	5	8	13
☒ Teknisen hallinto	1	1	2
☒ Tekniset palvelut	22	60	82
☒ Vesihuolto	7	1	8
Yhteensä	134	492	626

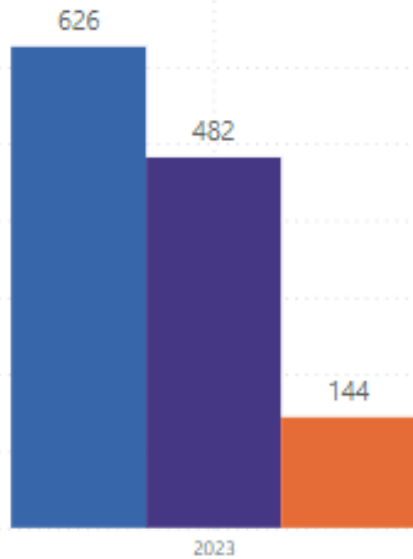
31.12.2022:

Toimielin	Henkilömäärä	Miesten lkm	Naisten lkm
☒ Kunnanhallitus	31	8	23
☒ Elinvoiman edistäminen	1		1
☒ Keskushallinto	29	8	21
☒ Sosiaali- ja terveystalvet	1		1
☒ Sivistyslautakunta	462	75	387
☒ Lukiokoulutus	19	6	13
☒ Perusopetus 1-6 luokat	143	33	110
☒ Perusopetus 7-9 luokat	93	29	64
☒ Sivistystoimen hallinto	9	1	8
☒ Vapaa-aikapalvelut	13	3	10
☒ Varhaiskasvatuspalvelut	191	5	186
☒ Tekninen lautakunta	121	45	76
☒ Kuntatekniikka	16	14	2
☒ Rakennus- ja ympäristövalvonta	5	2	3
☒ Ravintohuolto	32	2	30
☒ Teknisen hallinto	10	4	6
☒ Tekniset palvelut	51	17	34
☒ Vesihuolto	7	6	1
Yhteensä	614	128	486

Vakituiset ja määräaikaiset koko kunta 2023 (31.12.)

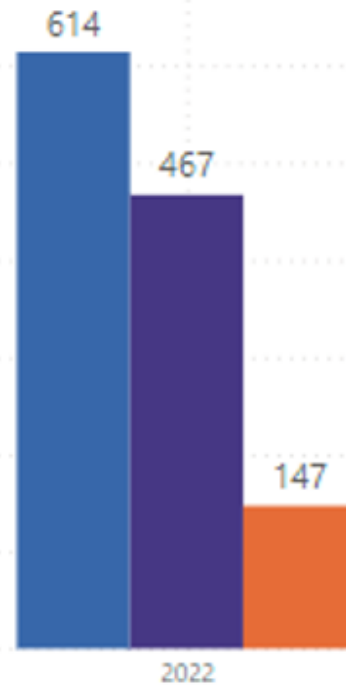
31.12.2023:

Koko kunta - - - -



● Henkilöstö yhteensä ● Henkilömäärä vakituiset, viimeinen päivä ● Henkilömäärä määräaikaiset, viimeinen päivä

31.12.2022:

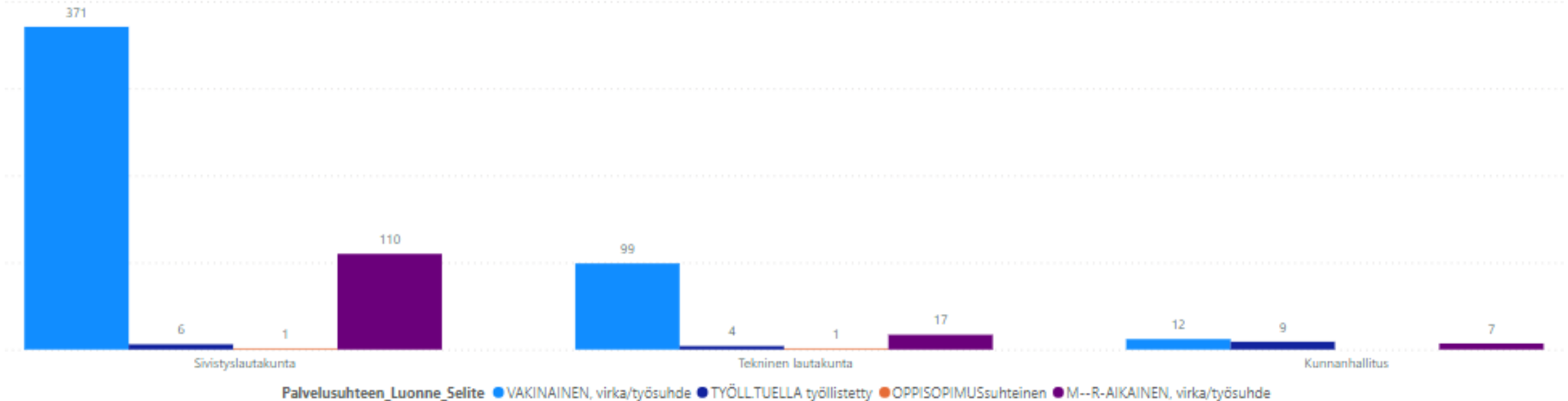


● Henkilöstö yhteensä ● Henkilömäärä vakituiset, viimeinen päivä ● Henkilömäärä määräaikaiset, viimeinen päivä

- Henkilöstömäärän nousua vuosien 2023 ja 2022 välillä selittää erityisesti vakituisten määrän nousu: 467 → 482

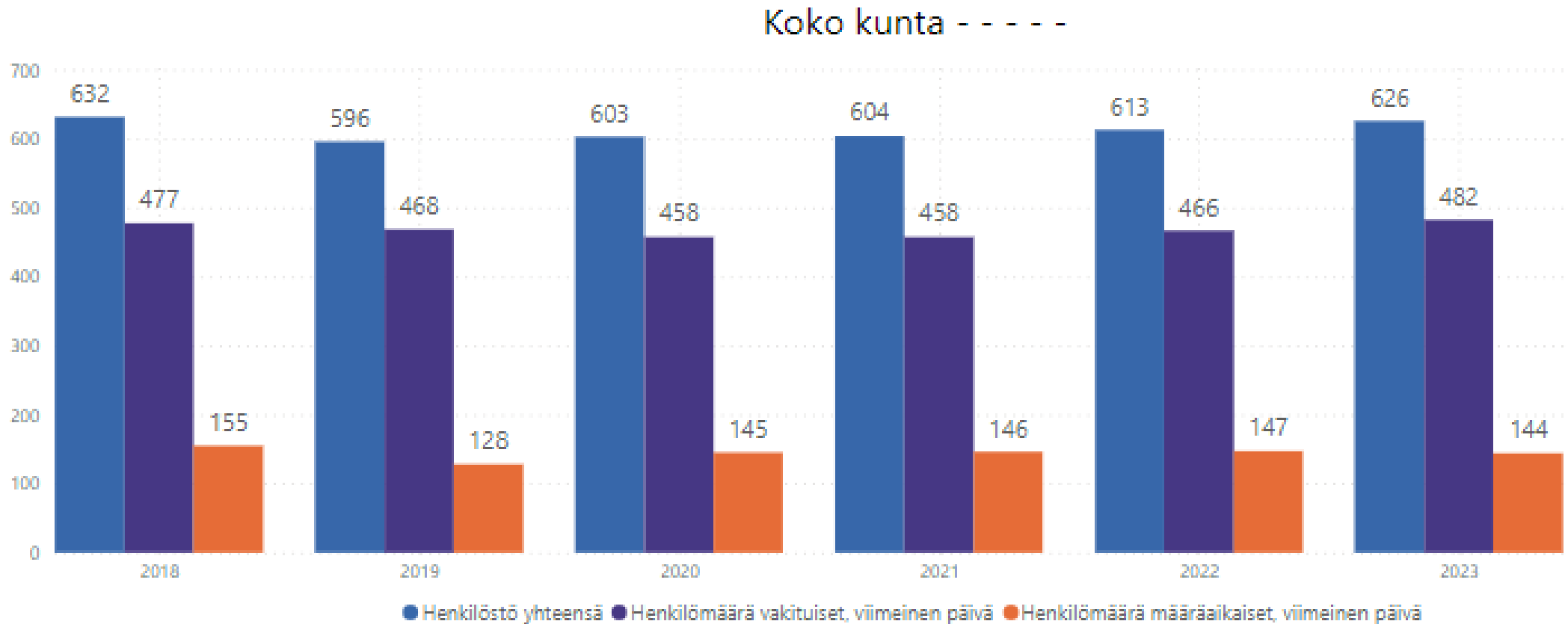
Vakituiset ja määräaikaiset toimitelimitäin 2023 (31.12.)

Vakituiset ja määräaikaiset toimitelimitäin 31.12.2023



HUOM! Yhteensä 637 henkilöä. Tällä raportilla henkilö voi olla kaksi kertaa, jos hänellä on sekä vakituinen palvelussuhde (josta palkaton poissaolo) että määräaikainen palvelussuhde kunnassa muussa tehtävässä.

Henkilöstömäärän kehitys 2018-2023 (31.12.): kunta



Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2023



- HTV 2 vuonna 2023 oli 587,19.

Toimielin_nimi	HTV1	HTV2
☐ Kunnanhallitus	35,11	34,48
☐ Elinvoiman edistäminen	0,78	0,76
☐ Hyvinvoinnin/terveyden edistäminen	1,00	0,75
☐ Keskushallinto	33,33	32,97
☐ Sivistyslautakunta	471,55	439,99
☐ Lukiokoulutus	14,59	14,37
☐ Perusopetus	233,82	217,91
☐ Sivistystoimen hallinto	8,94	8,91
☐ Vapaa-aikapalvelut	12,28	11,80
☐ Varhaiskasvatuspalvelut	201,91	187,00
☐ Tekninen lautakunta	116,65	112,72
☐ Kuntatekniikka	16,86	16,77
☐ Maankäyttö ja valvonta	13,32	12,65
☐ Teknisen hallinto	2,05	2,05
☐ Tekniset palvelut	76,73	73,56
☐ Vesihuolto	7,68	7,68
Yhteensä	623,31	587,19

- HTV 2 vuonna 2022 oli 574,99.

Toimielin_nimi	HTV1	HTV2
☐ Kunnanhallitus	37,39	35,83
☐ Elinvoiman edistäminen	1,21	1,21
☐ Hyvinvoinnin/terveyden edistäminen	0,08	0,08
☐ Keskushallinto	36,10	34,53
☐ Sivistyslautakunta	456,49	421,82
☐ Lukiokoulutus	14,40	14,04
☐ Perusopetus	236,58	217,34
☐ Sivistystoimen hallinto	9,46	8,90
☐ Vapaa-aikapalvelut	10,39	9,73
☐ Varhaiskasvatuspalvelut	185,65	171,81
☐ Tekninen lautakunta	121,10	117,34
☐ Kuntatekniikka	15,73	15,62
☐ Maankäyttö ja valvonta	15,46	14,01
☐ Teknisen hallinto	2,13	2,12
☐ Tekniset palvelut	80,71	79,04
☐ Vesihuolto	7,07	6,55
Yhteensä	614,98	574,99

Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2023

- HTV 2 vaihtelu kuukausitasolla vuoden 2023 aikana

HTV1 ja HTV2

● HTV1 ● HTV2



Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2023

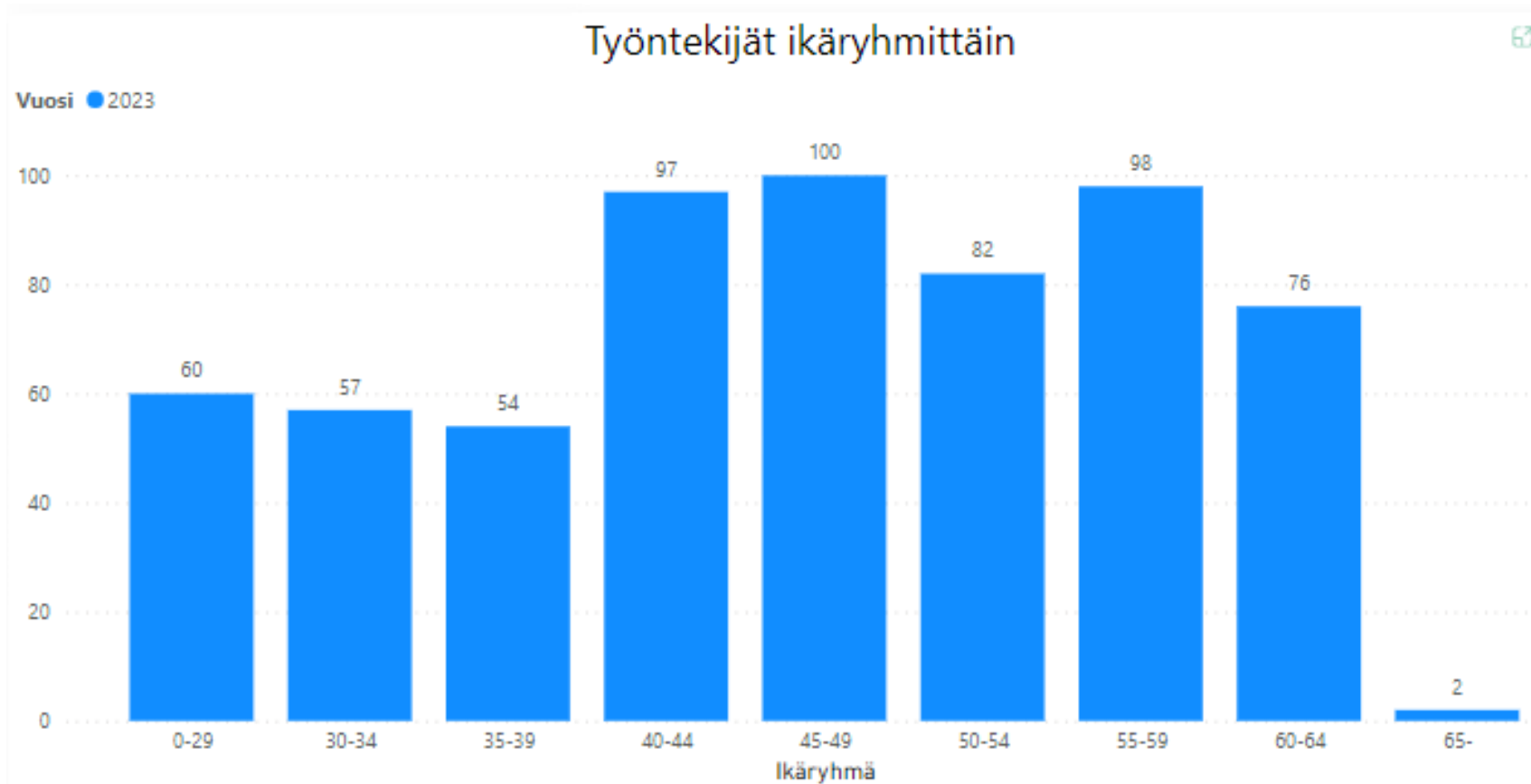


- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jolloin laskennassa osa-aikaiset ja osan vuotta työskennelleet palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi koko vuodelle.
- HTV 2 -tunnusluvussa otetaan huomioon palkalliset palveluksessa olopäivät (toisin sanoen vähennetty palkattomat palveluksessa olopäivät).
- HTV 1 -tunnusluvussa on perushenkilötyövuodet: mukana myös kaikki palkattomat päivät.
- Sisältyy myös työllistetyt ja kesätyöntekijät.

HTV 2 kunnassa: muutos

- Vuosi 2023: 587,19
- Vuosi 2022: 574,99
- Vuosi 2021: 562,4
- Vuosi 2020: 550

Työntekijät ikäryhmittäin vuonna 2023 (31.12.)

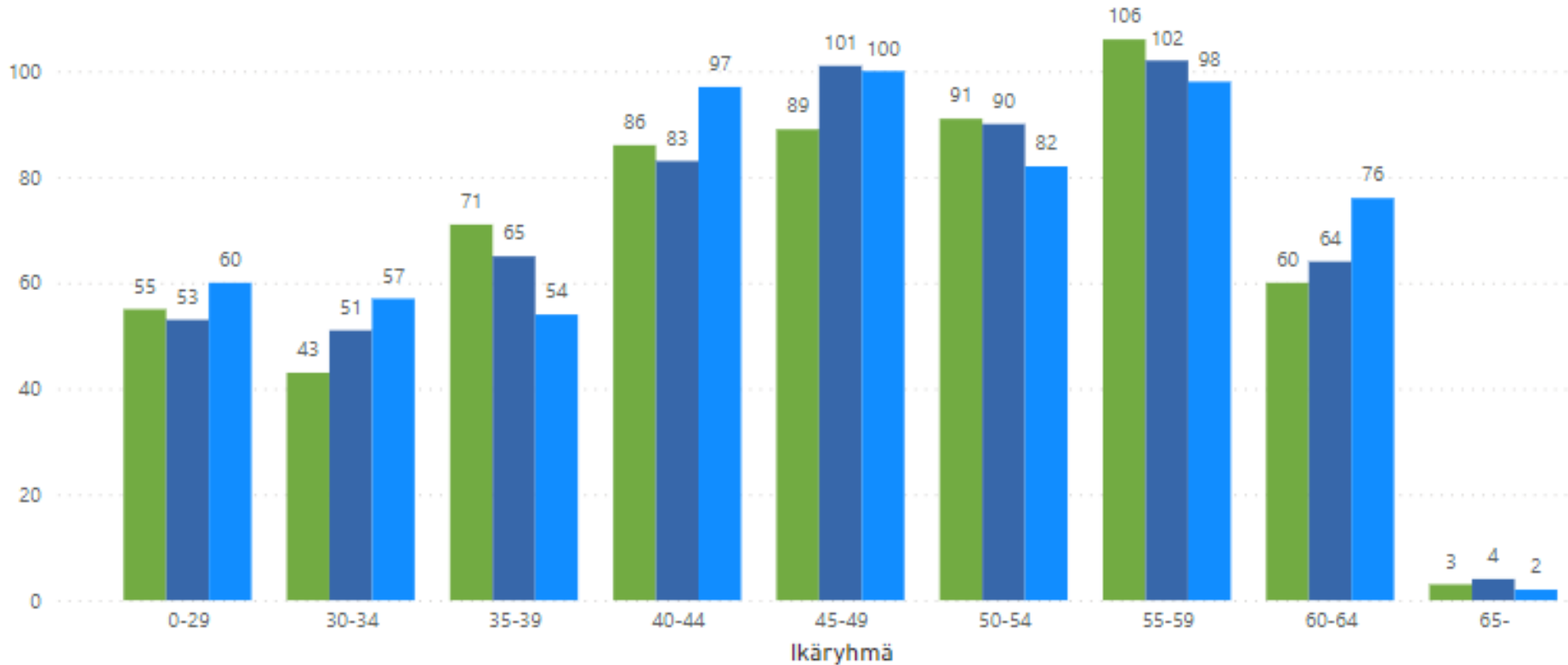


- Kunnassa on eniten henkilöstöä ikäryhmissä 45-49 vuotta, 55-59 vuotta ja 40-44 vuotta.

Työntekijät ikäryhmittäin vuonna 2021-2023 (31.12.)

Työntekijät ikäryhmittäin

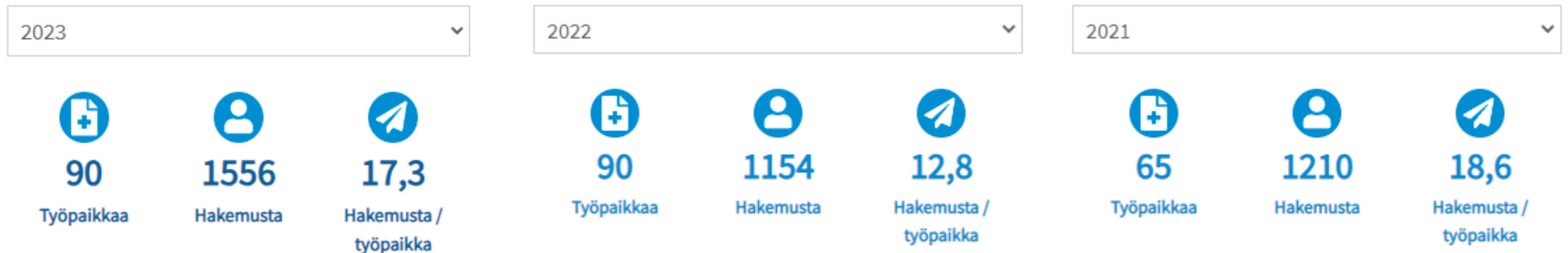
Vuosi ● 2021 ● 2022 ● 2023



- Vuosien 2021-2023 aikana työntekijöiden määrät erityisesti ikäryhmissä 60-64 vuotta ja 30-34 vuotta ovat nousseet.
- Ikääntyvien lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden ja elämän ruuhkavuosia elävien työntekijöiden ikäjohtaminen korostuu. Tämä voi tarkoittaa esim. osa-aikatyön ja muiden työelämän joustojen mahdollistamista.

Avoimet työpaikat

- Vuonna 2023 kunnassa oli 90 avointa työpaikkaa, joihin tuli 1556 hakemusta. Keskimäärin työpaikkaa kohti saapui 17,3 hakemusta.
- Kunnan avoimien työpaikkojen määrä pysyi samana verrattuna viime vuoteen (90 sekä vuonna 2023 että vuonna 2022). Hakemusten määrä on samalla kuitenkin noussut jonkun verran verrattuna vuoteen 2022, jolloin hakemusten määrä avointa työpaikkaa kohti on noussut. (Lähde: Laura-rekrytointijärjestelmä).



Palkkakustannukset

- Vuonna 2023 maksetut henkilöstökulut olivat 29 475 672,16 €, josta sivukuluja oli 5 606 543,25 €. Vuonna 2022 maksetut henkilöstökulut olivat 26,8 miljoonaa euroa, josta sivukulujen osuus oli 5,0 miljoonaa.
- Vuonna 2023 palkkakustannuksiin vaikutti erityisesti 1.6.2023 lukien voimaan tulleet valtakunnalliset kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskorotukset. Yleiskorotuksia ja paikallisia järjestelyeriä kohdistui tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin.
- Myös henkilötyövuodet olivat hieman korkeammat vuonna 2023 kuin vuonna 2022.



Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot: kalenteripäivät HTV 2:sta kohti

- **Sairauspoissaolojen määrä** oli vuonna 2023 keskimäärin **15,7** kalenteripäivää HTV 2:sta kohti.
 - Työllistetyt ja kesätyöntekijät sisältyvät lukuun.
- **Vertailutiedot:**
 - Vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa raportoitiin **17,8** kalenteripäivää HTV 2:ta kohti kunnalla.
 - Kunta-alalla yleisesti vuonna 2022 sairauspoissaolojen keskiarvo oli **20,7** kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti
 - Vuonna 2021: 16,7
 - Lähde: Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus

- **Sairauspoissaolojen määrä kääntyi vuoden 2023 aikana kunnassa laskuun.** Erityisesti vuonna 2022 aikana sairauspoissaolojen määrä oli merkittävä.

Vuosi	Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivinä / HTV 2: koko kunta
2017	13,9
2018	12,4
2019	13,6
2020	14,6
2021	15,3
2022	17,8
2023	15,7

Sairauspoissaolot toimielintasolla

Vuosi 2023:

Toimielin	Poissaolot	Poissaolot/htv2	Poissaolijoiden määrä	0 päivää sairastaneet
⊕ Sivistyslautakunta	6397	14,34	428	353
⊕ Tekninen lautakunta	2584	22,64	105	50
⊕ Kunnanhallitus	223	8,25	20	130
Yhteensä	9204	15,68	553	525

- **Sairauspoissaolot/HTV2 toimielimittäin:**

- Kunnanhallitus: 8,25
- Sivistyslautakunta: 14,34
- Tekninen lautakunta: 22,64

- Lukuihin sisältyvät työllistetyt ja kesätyöntekijät
- Kunnanhallituksen alaisuudessa ovat kesänuorten luvut, mikä näkyy 0 päivää sairastaneiden luvussa.

Sairauspoissaolot henkilöstöryhmätasolla

Alla olevassa taulukossa on sairauspoissaolojen tunnusluvut kalenteripäivinä / HTV 2 niissä ryhmissä, joissa HTV 2 on vähintään 15:

Ryhmä	2022	2023
Keskushallinto	12,2	8,7
Varhaiskasvatus	22,4	17,9
Perusopetus 1-6 luokat	17,6	11,4
Perusopetus 1-9 luokat	14,8	
Lukiokoulutus	7,8	9,1
Tekniset palvelut (ruoka-, puhtaus-, kiinteistöpalvelut)	20,3	30,2
Kuntatekniikka (kunnallistekniikka, liikuntapaikkojen hoito)	20,6	12,0

- Kunta-alalle tyypillisesti poissaolojen määrä vaihtelee suuresti eri ammattiryhmissä.
- Tarkasteltaessa kunnan isoimpia henkilöstöryhmiä (HTV 2 väh. 15) vuonna 2023 sairauspoissaolojen tunnusluku oli varhaiskasvatuksessa keskimäärin 17,9 kalenteripäivää. Perusopetuksen 1-9 luokkien henkilöstöllä tunnusluku oli 11,4 kalenteripäivää.
 - Sairauspoissaolotilanne parantui merkittävästi vuoden 2023 aikana varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa verrattuna vuoteen 2022.
- Teknisissä palveluissa tunnusluku oli 30,2 kalenteripäivää.
 - Sairauspoissaolotilanne on merkittävästi heikentynyt erityisesti ruokapalveluissa ja pysynyt yhä huolestuttavalla tasolla laitoshuollossa verrattuna vuoteen 2022.
- Kuntatekniikassa tunnusluku oli 12,0 kalenteripäivää.
 - Sairauspoissaolotilanne parantui merkittävästi vuoden 2023 aikana verrattuna vuoteen 2022.
- Valtakunnallisesti kunta-alalla vuonna 2022 esim. varhaiskasvatuksen opettajilla oli keskimäärin sairauspoissaoloja 26,8 kalenteripäivää, lastenhoitajilla 31,7 kalenteripäivää, luokanopettajilla 12,5 kalenteripäivää ja lehtoreilla/tuntiopettajilla 12,5 kalenteripäivää. Laitoshuoltajilla oli keskimäärin 29,5 kalenteripäivää ja keittiöesimiehillä/keittäjillä 18,1 kalenteripäivää (Lähde: Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus). Yleiset kunta-alan tilastot eivät välttämättä ole täysin verrannollisia kunnan tilastotietojen kanssa, vaan ne ovat suuntaa antavaa vertailutietoa.

Sairauspoissaolot

- Sairauspoissaolopäiviä kalenteripäivinä oli vuonna 2023 yhteensä 9 204 (vuonna 2020: 10 379).
- Suurin osa sairauspoissaolojen kestosta sijoittui 1-7 päivän välille.
- Vuonna 2023 esihenkilön oikeus myöntää sairauslomaa ilman terveydenhuollon ammattihenkilön todistusta oli viiteen päivään saakka. (Muutettiin tammikuussa 2023 yhdeksästä päivästä viiteen päivään, kun viranomaisten ohjeiden mukaisesti erityisistä koronaohjeista voitiin luopua.)
- Kunnan sairauspoissaolotilannetta on käsitelty johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstö- ja työllisyysjaostossa sekä esihenkilöinfoissa ja erityisesti niiden esihenkilöiden kanssa, joiden henkilöstöllä on kohonneita sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolot jaksoittain kalenteripäivinä vuonna 2023

Vuosi 2023:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää	Yhteensä
⊕ Sivistyslautakunta	2808	1434	867	425	540	323	6397
⊕ Tekninen lautakunta	634	478	298	85	380	709	2584
⊕ Kunnanhallitus	85	49	89				223
Yhteensä	3527	1961	1254	510	920	1032	9204

Vuosi 2022:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää	Yhteensä
⊕ Sivistyslautakunta	3784	1955	754	396	131	732	7752
⊕ Tekninen lautakunta	797	641	311	20	288	66	2123
⊕ Kunnanhallitus	160	94	37		135		426
⊕	51	27					78
Yhteensä	4792	2717	1102	416	554	798	10379

Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella

4595

Sairausloma esimiehen luvalla

2443

Sairausloma 2/3-osapalkalla

1210

Sairaus, palkaton

893

Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkall

45

Esimiehen luvalla, palkaton tunteina

16

Esimiehen luvalla, palkallinen tunteina

2

Työterveyshuollossa myönnettyjen sairauspäivien diagnoosipääloukat vuonna 2021-2023



Diagnoosipääloukka	Diagnosoituja sairauspäiviä		
	2023	2022	2021
Yhteensä	3 505	2 424	2 181
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	1 460	779	648
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	1 167	785	397
Hengityselinten sairaudet	216	109	22
Muulla luokittelemattomat oireet, sairaudenmerkit sekä poikkeavat kliiniset ja laboratoriolöydökset	150	79	36
Hermoston sairaudet	75	53	197
Muut diagnoosipääloukat	219	627	894

- Työterveyshuollon myöntämistä sairauspäivistä merkittävimmän osan poissaoloista aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinvaivat ja mielenterveysperusteiset syyt.
 - Tilanne vastaa yleisimpiä perusteita sairauspoissaoloille yleisesti työelämässä.
- Kontiolahden kunnalla mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen osuus verrattuna tuki- ja liikuntaelinperusteisiin sairauspoissaoloihin on selvästi pienempi kuin verrokeilla/muut kunnat (tieto työterveyshuollosta).
 - Kummassakin diagnoosipääloukassa sairauspäivät ovat merkittävästi lisääntyneet vuosien 2021 – 2023 aikana.
- Määrien/osuuksien tulkinnassa on huomioitava:
 - Työterveyshuolto diagnosoi vain osan kaikista sairauspoissaoloista, eikä muualta myönnettyjen poissaolojen perusteista ole tilastotietoa saatavissa.
 - Työterveyshuoltopalveluihin pääsyn parantuminen lisää työterveyshuollon diagnosoimien sairauspäivien määrää.
- Lähde: Työterveyshuollon vuosikatsaus 2023

Työterveyshuollossa myönnetyt sairauspäivät ikäryhmittäin vuonna 2021-2023

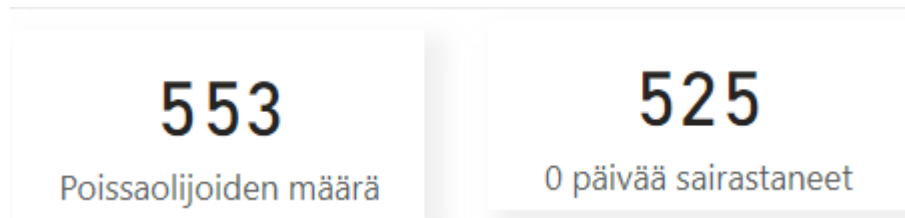
Ikäryhmä	Diagnosoituja sairauspäiviä			Sairausloman pituus, ka		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
alle 30 -vuotiaat	74	148	15	3,0	6,4	3,8
30-39 -vuotiaat	517	407	241	7,8	6,7	7,3
40-49 -vuotiaat	709	482	186	11,3	6,2	7,2
50-59 -vuotiaat	1 250	864	1 387	14,0	9,1	19,3
60 -vuotiaat ja vanhemmat	955	523	352	23,9	11,4	18,5

- Eniten työterveyshuollossa myönnettiin sairauspäiviä ikäryhmälle 50-59 -vuotiaat: 1 250 päivää vuonna 2023.
- Työterveyshuollossa myönnettyjen sairauspäivien keskimääräinen pituus kasvoi erityisesti 40-49, 50-59 ja 60 -vuotiaiden ja vanhempien ikäryhmissä vuoden 2023 aikana verrattuna vuoteen 2022.
- Lähde: Työterveyshuollon vuosikatsaus 2023

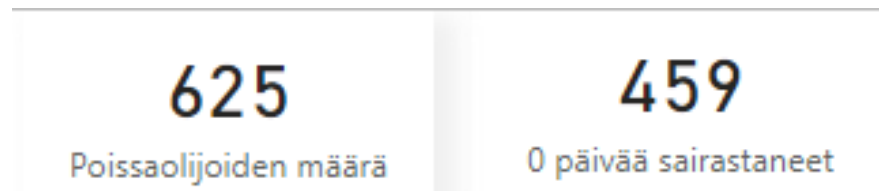
Sairauspoissaolot: poissaolijoiden määrä ja 0 päivää sairastaneet vuonna 2023



Vuosi 2023:



Vuosi 2022:

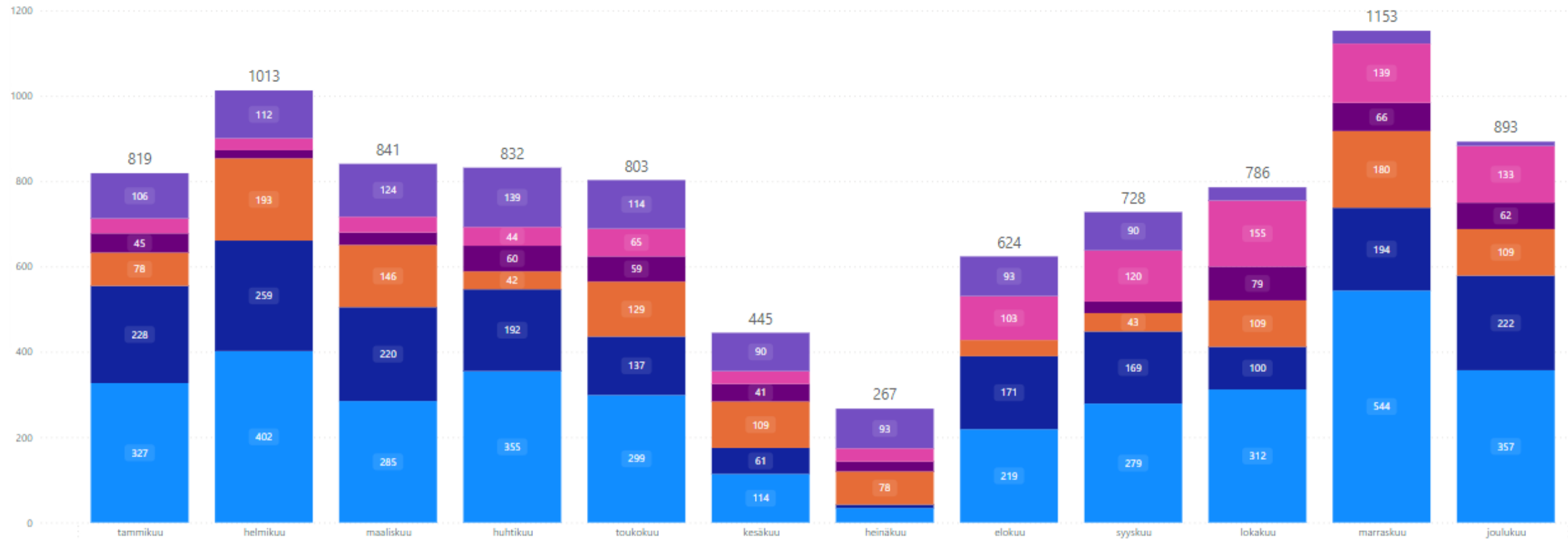


- 0 päivää sairastaneiden osuus on suhteellisesti kasvanut vuoden 2023 aikana verrattuna vuoteen 2022.
- Vuonna 2023 henkilöstöstä 49 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana ($100/(553+525) \times$ ei-poissaolijoiden määrä 525)
 - Vuonna 2022 henkilöstöstä 42 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana.
- Vuonna 2023 poissaolijoiden määrä oli 553.
 - 0 sairauspäivää oli 525:llä.
- Vuonna 2022 poissaolijoiden määrä oli 625.
 - 0 sairauspäivää oli 459:llä.

Sairauspoissaolot jaksoittain vuonna 2023

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain 2023

Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-59 päivää ● 60-89 päivää ● 90-179 päivää ● Yli 180 päivää



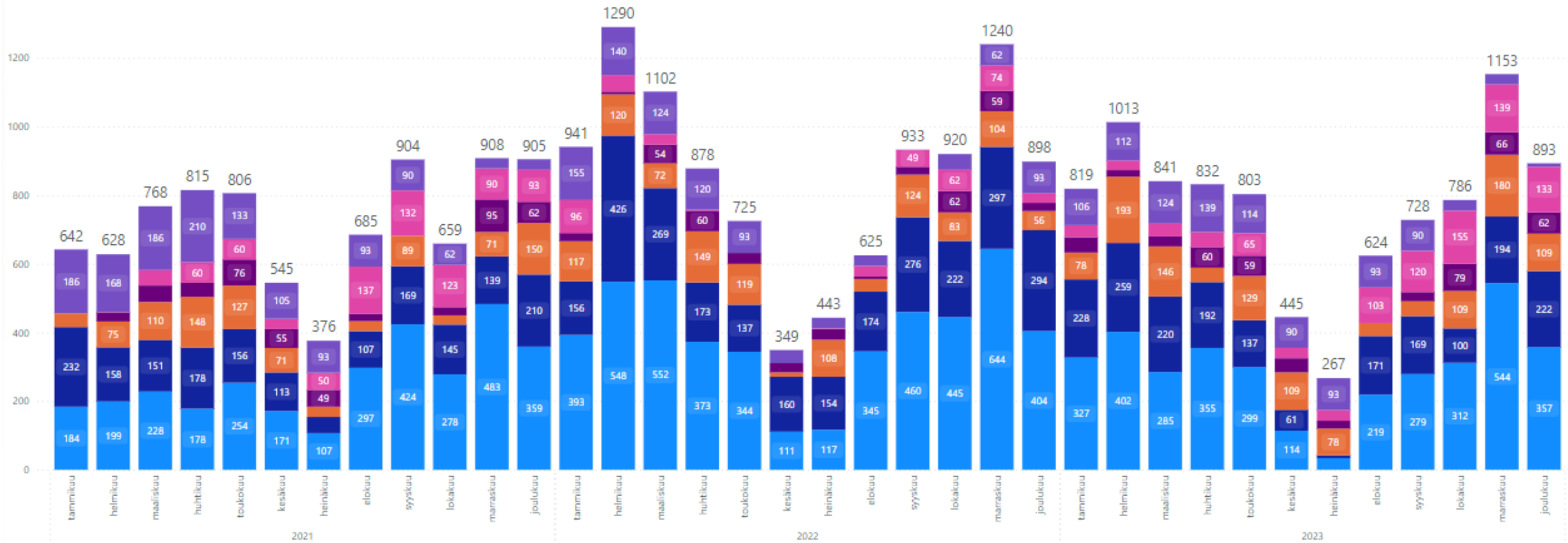
Sairauspoissaolot jaksoittain vuonna 2023

Vuosi, Kuukausi	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää
2023, tammikuu	327	228	78	45	35	106
2023, helmikuu	402	259	193	19	28	112
2023, maaliskuu	285	220	146	29	37	124
2023, huhtikuu	355	192	42	60	44	139
2023, toukokuu	299	137	129	59	65	114
2023, kesäkuu	114	61	109	41	30	90
2023, heinäkuu	34	8	78	23	31	93
2023, elokuu	219	171	38		103	93
2023, syyskuu	279	169	43	27	120	90
2023, lokakuu	312	100	109	79	155	31
2023, marraskuu	544	194	180	66	139	30
2023, joulukuu	357	222	109	62	133	10

Sairauspoissaolot jaksoittain 2021-2023: kunta

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain

Kestoluokka 1-7 päivää 8-29 päivää 30-59 päivää 60-89 päivää 90-179 päivää Yli 180 päivää



Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2023

Sairausloma esimiehen luvalla

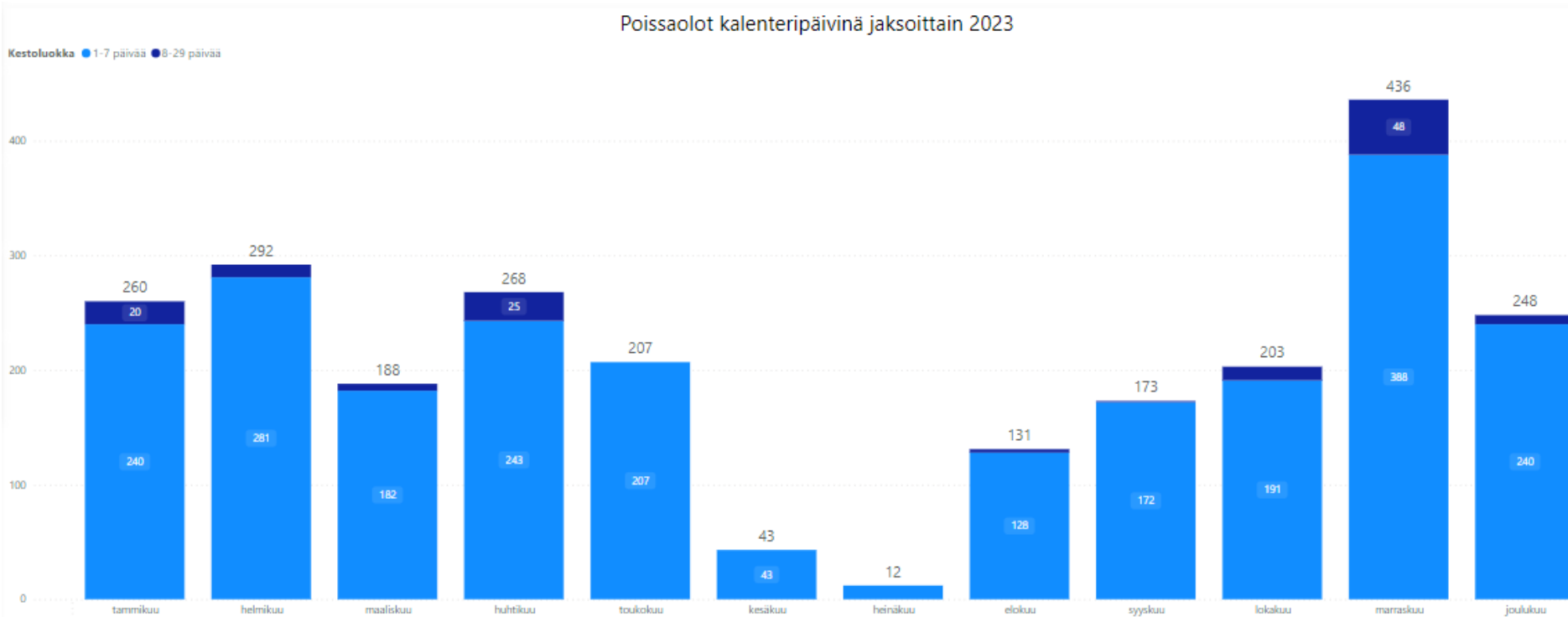
2443

Esimiehen luvalla, palkaton tunteina

16

Esimiehen luvalla, palkallinen tunteina

2



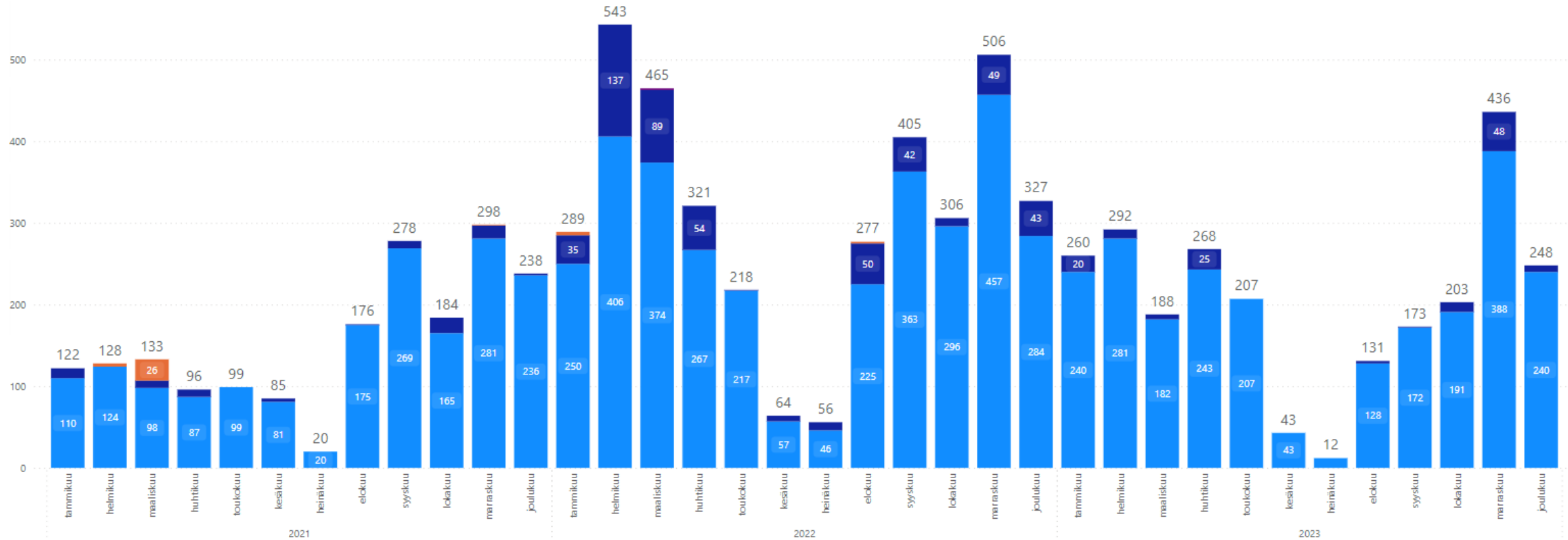
Yhteensä 2 461 kalenteripäivää esihenkilön luvalla sairauspoissaoloja (vuonna 2022 3 776) .

Yhteensä 9 204 sairauspoissaoloja kalenteripäivinä (vuonna 2022 10 379) .

Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2021-2023

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain

Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-59 päivää ● 60-89 päivää

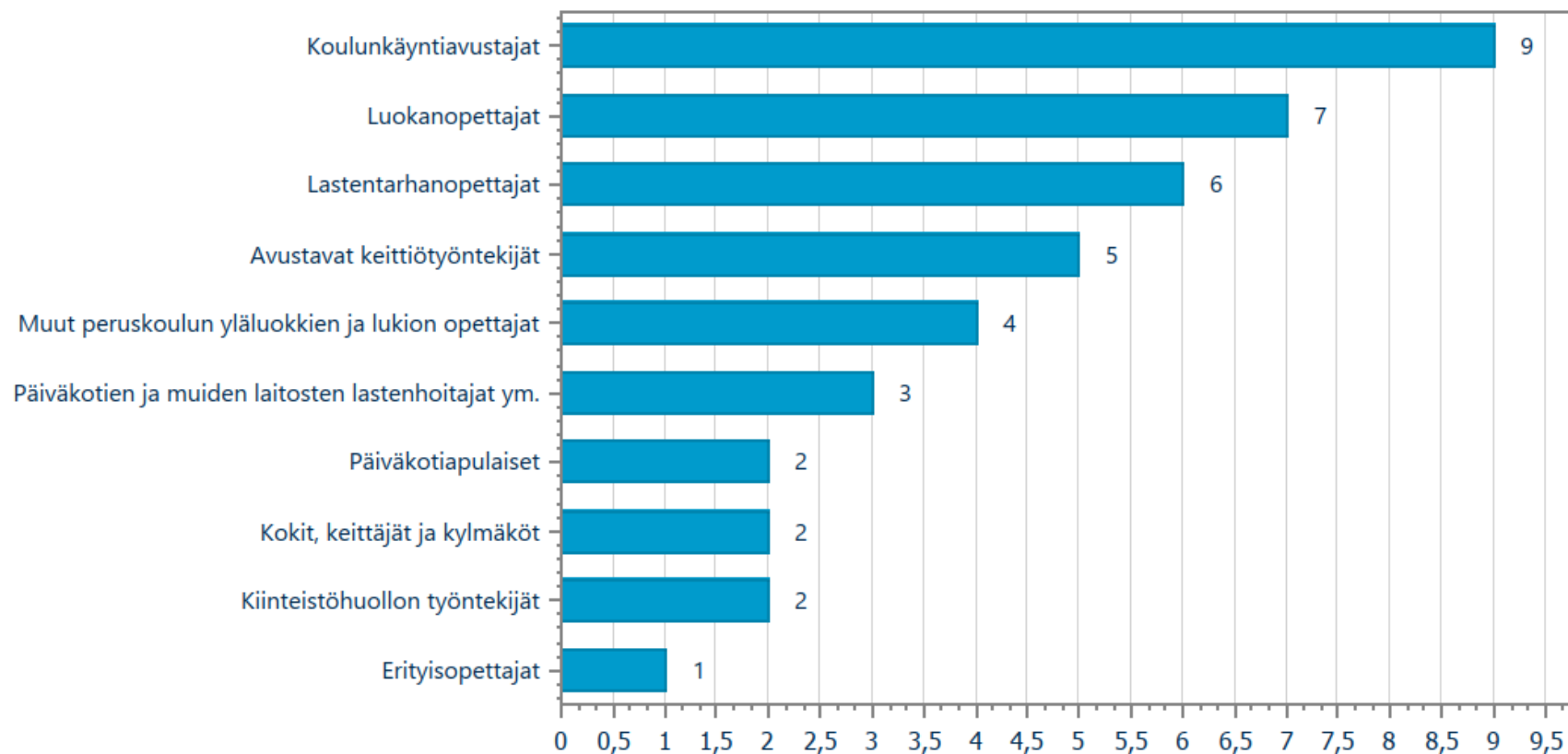


Työtaturmat

- Vakuutusyhtiölle ilmoitettuja ja korvattavuuden piirin kuuluvia työtaturmia sattui vuonna 2023 yhteensä **46** kappaletta, joista **11** oli työmatkataturmia.
 - Vuonna 2022 työtaturmia oli yhteensä 53 kappaletta, joista 5 oli työmatkataturmia.
- Vakuutusyhtiö maksoi 21 työtaturman osalta korvauksia (mm. ansionmenetykset, hoitokustannukset ja muut kulut). Kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista tapaturmista ei aiheutunut ansionmenetyksiä tai hoitokustannuksia.
- Vuonna 2023 viisi yleisintä vahingoittuneiden ammattiluokkaa vakuutusyhtiön tilaston mukaan: koulunkäyntiavustajat, luokanopettajat, lastentarhanopettajat, avustavat keittiötyöntekijät, muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat.
- Merkittävimmät poissaolot aiheutuivat liukastumisten, horjahtamisten ja kompastumisten seurauksena. Ammattitautiepäilyjä oli 1 vuoden 2023 aikana → Ei todettu ammattitautia.
- Vuonna 2023 työtaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 45 kalenteripäivää
 - Vuonna 2022 oli 171 kalenteripäivää ja vuonna 2021 oli 200 kalenteripäivää.

Työtaturmat: ammattiluokittain 2023

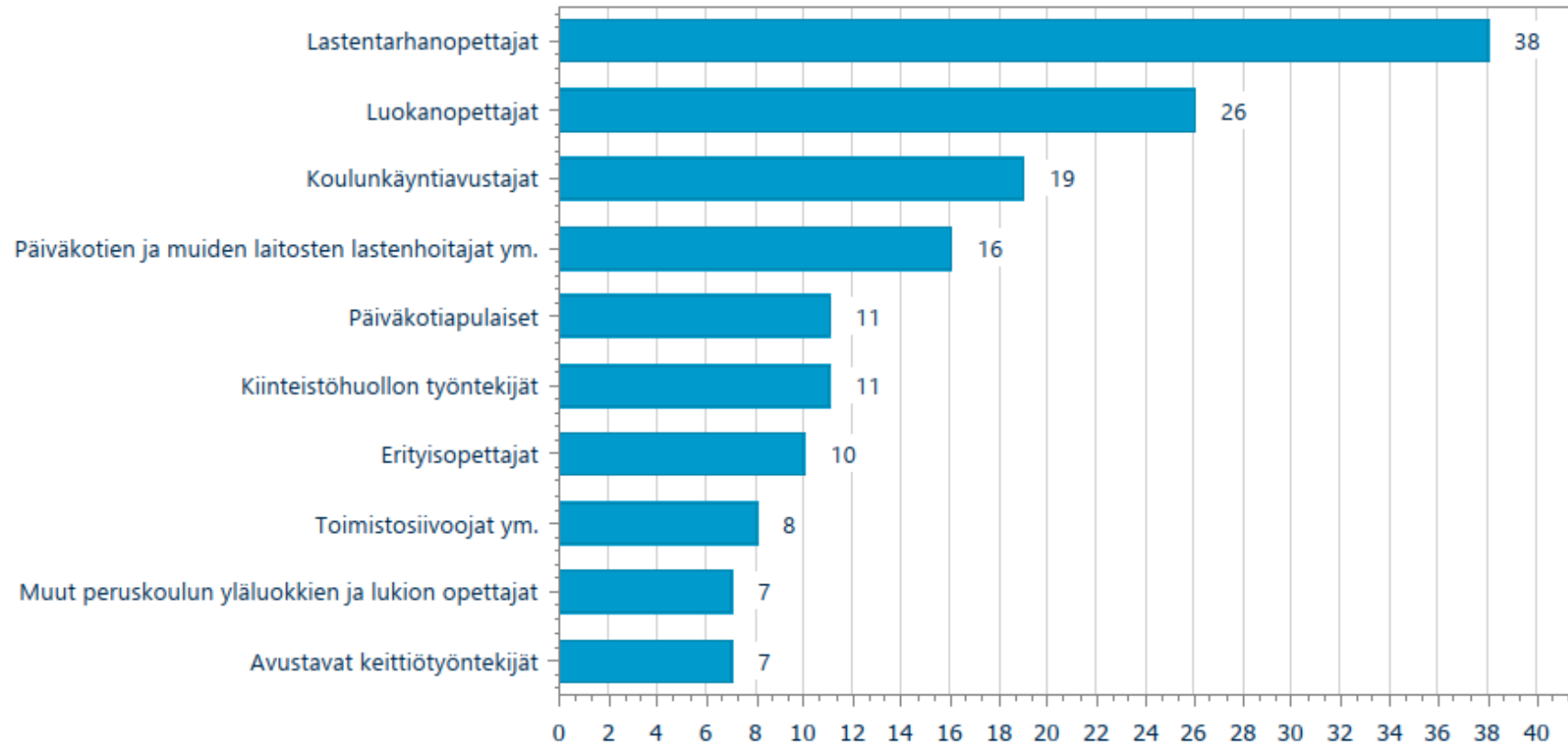
YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2023 - 2023



- Lähde: LähiTapiola Yrityspulssi –raportti 2023 (ajo 20.2.2024)

Työtaturmat: ammattiluokittain 2019-2023

YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2019 - 2024

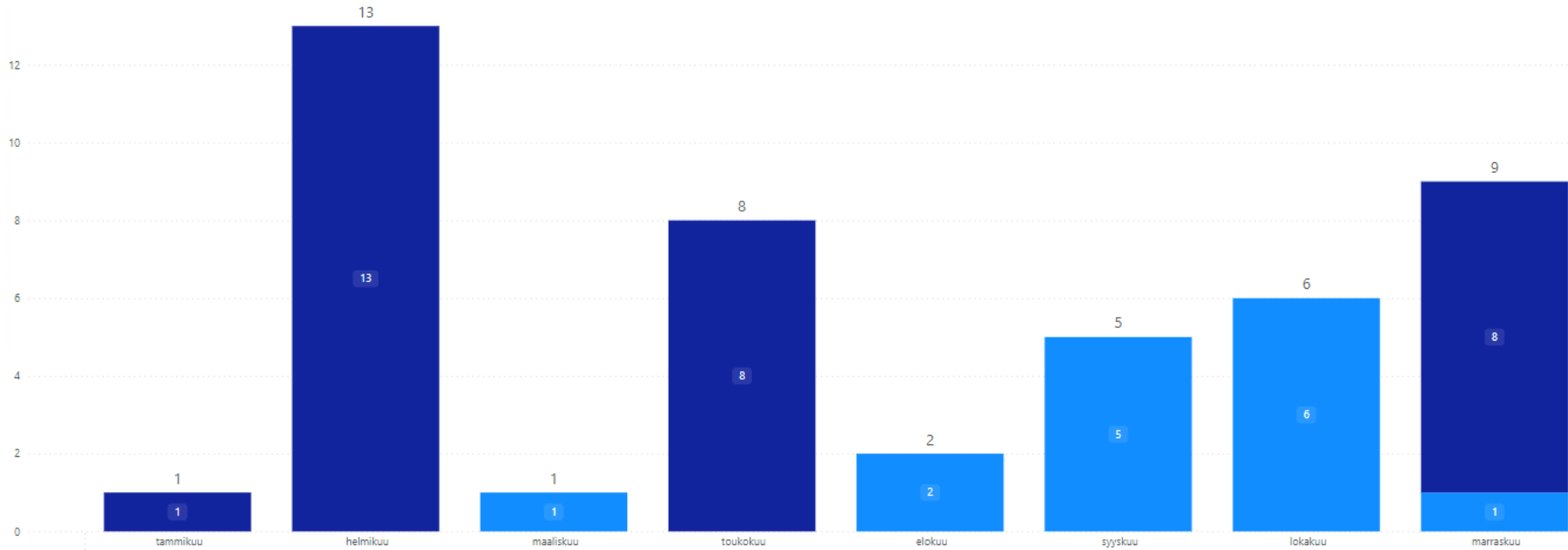


- Lähde: LähiTapiola YritysPulssi –raportti 2019 - 2023 (ajo 20.2.2024)

Sairauspoissaolot työtaturmien/työmatkataturmien vuoksi jaksoittain 2023: kunta

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain 2023

Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää



Sairauspoissaolot työtaturmien/työmatkataturmien vuoksi jaksoittain 2023: kunta

31.12.2023:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	Yhteensä
<input type="checkbox"/> Sivistyslautakunta	9	22	31
<input type="checkbox"/> Perusopetus	2	14	16
<input type="checkbox"/> Varhaiskasvatuspalvelut	7	8	15
<input type="checkbox"/> Tekninen lautakunta	6	8	14
<input type="checkbox"/> Tekniset palvelut	6	8	14
Yhteensä	15	30	45

31.12.2022:

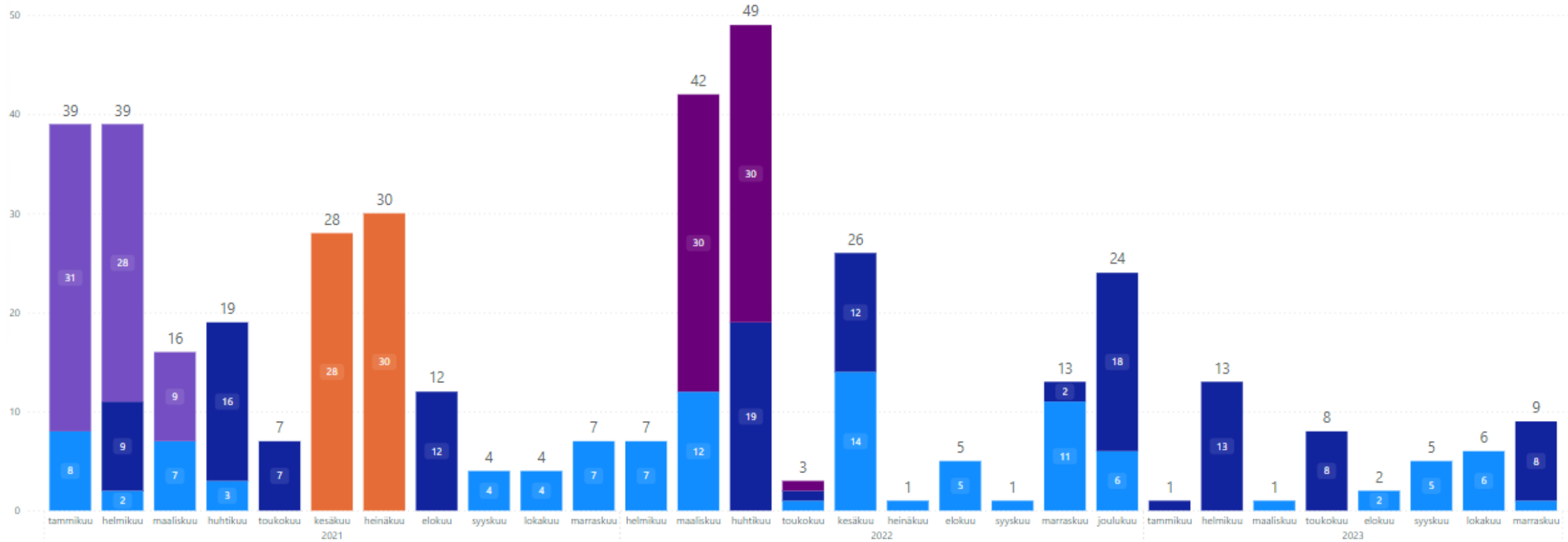
Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	60-89 päivää	Yhteensä
<input type="checkbox"/> Sivistyslautakunta	24	32	61	117
<input type="checkbox"/> Perusopetus 1-6 luokat	1	8	61	70
<input type="checkbox"/> Varhaiskasvatuspalvelut	23	24		47
<input type="checkbox"/> Tekninen lautakunta	34	20		54
<input type="checkbox"/> Tekniset palvelut	15	20		35
<input type="checkbox"/> Kuntatekniikka	19			19
Yhteensä	58	52	61	171

- Yhteensä 45 kalenteripäivää sairauspoissaoloja työtaturmien/työmatkataturmien vuoksi (vuonna 2022 171).
- Vuonna 2023 työtaturmista/työmatkataturmista aiheutuvien sairauspoissaolojen määrä oli merkittävästi pienempi kuin vuonna 2022.

Sairauspoissaolot työtapaturmien/työmatkatapaturmien vuoksi jaksoittain 2021-2023: kunta

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain

Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-59 päivää ● 60-89 päivää ● Yli 180 päivää



Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

- Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuus vuonna 2023 oli **11,00 %**. Vuonna 2022 tulovaihtuvuus oli 11,80 %.
- Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2023 oli **5,60 %**. Vuonna 2022 lähtövaihtuvuus oli 9,66 %.
 - Vakituisia palvelussuhteita päättyi 27 palvelussuhdetta, joista 9 päättyi eläköitymiseen.
- Kunnan vakituisen henkilöstön määrä on näiden tunnuslukujen osalta sen verran pieni, että sattumalla voi olla vuosittain myös vaikutusta tulo- ja lähtövaihtuvuuden prosentteihin.
- Tunnusluvut:
 - Tulovaihtuvuus = vakituiset alkaneet palvelussuhteet / vakituinen henkilöstö 31.12. x 100
 - Lähtövaihtuvuus = vakituiset päättyneet palvelussuhteet / vakituinen henkilöstö 31.12. x 100

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuosi Aloittaneet Lopettaneet Tulovaihtuvuus Lähtövaihtuvuus

Vuosi	Aloittaneet	Lopettaneet	Tulovaihtuvuus	Lähtövaihtuvuus
2018	38	25	7,97 %	5,24 %
2019	18	29	3,85 %	6,20 %
2020	25	36	5,46 %	7,86 %
2021	39	37	8,52 %	8,08 %
2022	55	45	11,80 %	9,66 %
2023	53	27	11,00 %	5,60 %

- Kunnan vakituisen henkilöstön määrä on näiden tunnuslukujen osalta sen verran pieni, että sattumalla voi olla vuosittain myös vaikutusta tulo- ja lähtövaihtuvuuden prosentteihin.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2023

Toimialue_Nimi	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
⊖ Kunnanhallitus	2	2
⊕ Elinvoiman edistäminen	1	1
⊕ Keskushallinto	1	1
⊖ Sivistyslautakunta	41	17
⊕ Perusopetus	12	5
⊕ Perusopetus 7-9 luokat		3
⊕ Sivistystoimen hallinto	1	2
⊕ Varhaiskasvatuspalvelut	28	7
⊖ Tekninen lautakunta	10	8
⊕ Kuntatekniikka	2	
⊕ Maankäyttö ja valvonta		1
⊕ Tekniset palvelut	8	7
Yhteensä	53	27

- Eniten uusia vakituisia aloitti varhaiskasvatuspalveluissa ja opetuksessa.
- Teknisissä palveluissa sekä alkaneita että päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli suurin piirtein saman verran.
- Kuntatekniikassa näkyy jäähallin toiminnan haltuunotto kunnalle uusina vakituisina palvelussuhteina liikuntapaikkojen hoidossa.

Vakituisen henkilöstön eläköityminen 2023

Toimialue_Nimi	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
<input type="checkbox"/> Sivistyslautakunta		5
<input type="checkbox"/> Perusopetus 7-9 luokat		1
<input type="checkbox"/> Perusopetus 7-9 luokat		1
<input type="checkbox"/> Varhaiskasvatuspalvelut		4
<input type="checkbox"/> Esiopetus		2
<input type="checkbox"/> Perhepäivähoito		1
<input type="checkbox"/> Päiväkodit		1
<input type="checkbox"/> Tekninen lautakunta		4
<input type="checkbox"/> Tekniset palvelut		4
<input type="checkbox"/> Puhtauspalvelut		2
<input type="checkbox"/> Ruokapalvelut		2
Yhteensä		9

- Eläköitymisiä vuonna 2023 tapahtui puhtaus- ja ruokapalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.

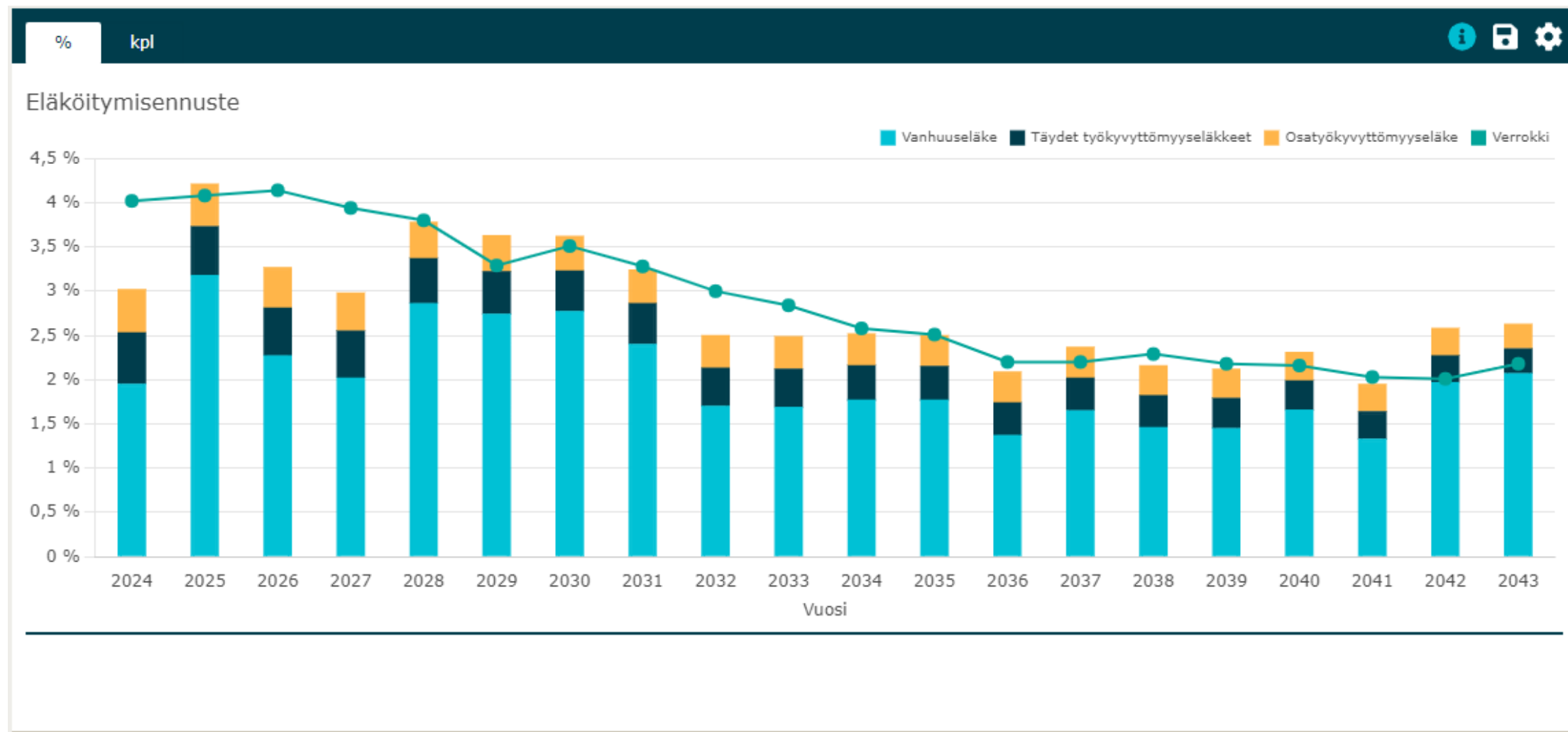
Eläköitymisennusteet

- Kevan avaintietojen mukaan tällä hetkellä Kontiolahden kunnasta eläköidytään suhteellisesti koko kunnan henkilöstömäärään nähden vähemmän kuin kunta-alalla yleisesti (ks. verrokki graafissa). Noin vuodesta 2028 eteenpäin Kontiolahden eläköityminen tulee ennusteen mukaan olemaan vastaavalla tasolla kuin kunta-alalla yleisesti.
- Ammateittain tarkasteltuna eläköitymisiä on Kontiolahden kunnassa suhteellisesti eniten perhepäivähoidossa, laitoshuollossa, ruokahuollossa, kiinteistönhoidossa, maa- ja vesirakentamisessa, koulujen opettajissa, opetustoimen johdossa sekä sihteerien tehtävissä.
 - Kevan eläköitymisennusteen mukaan näissä ammattiryhmissä eläköityy vähintään 20 % ammattiryhmän henkilöstöstä vuoteen 2028 mennessä.
- Eläköitymisiä voidaan tarkastella myös henkilömäärinä (kpl).

Eläköitymisennuste prosentteina vuoteen 2043 saakka verrokkitiedon kanssa:

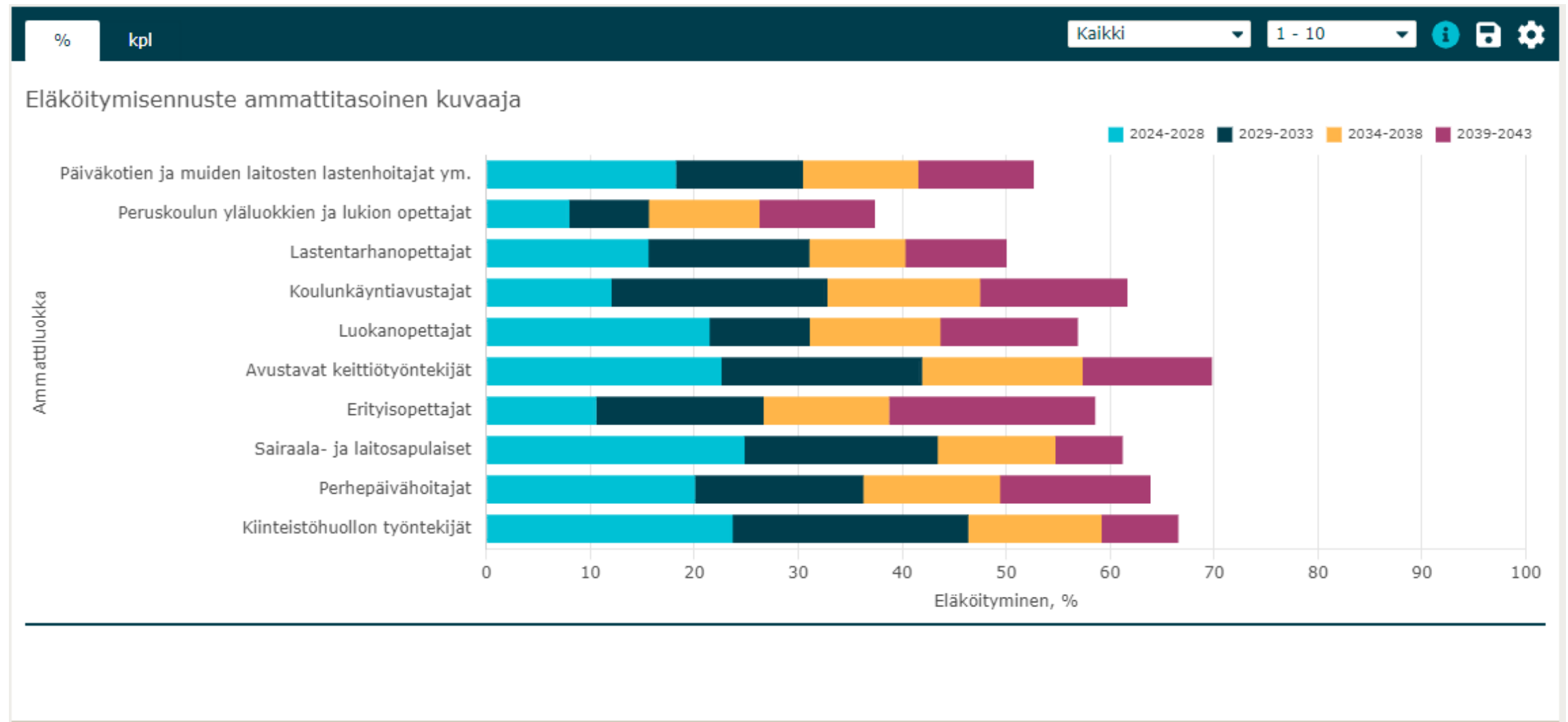
Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 22.4.2024



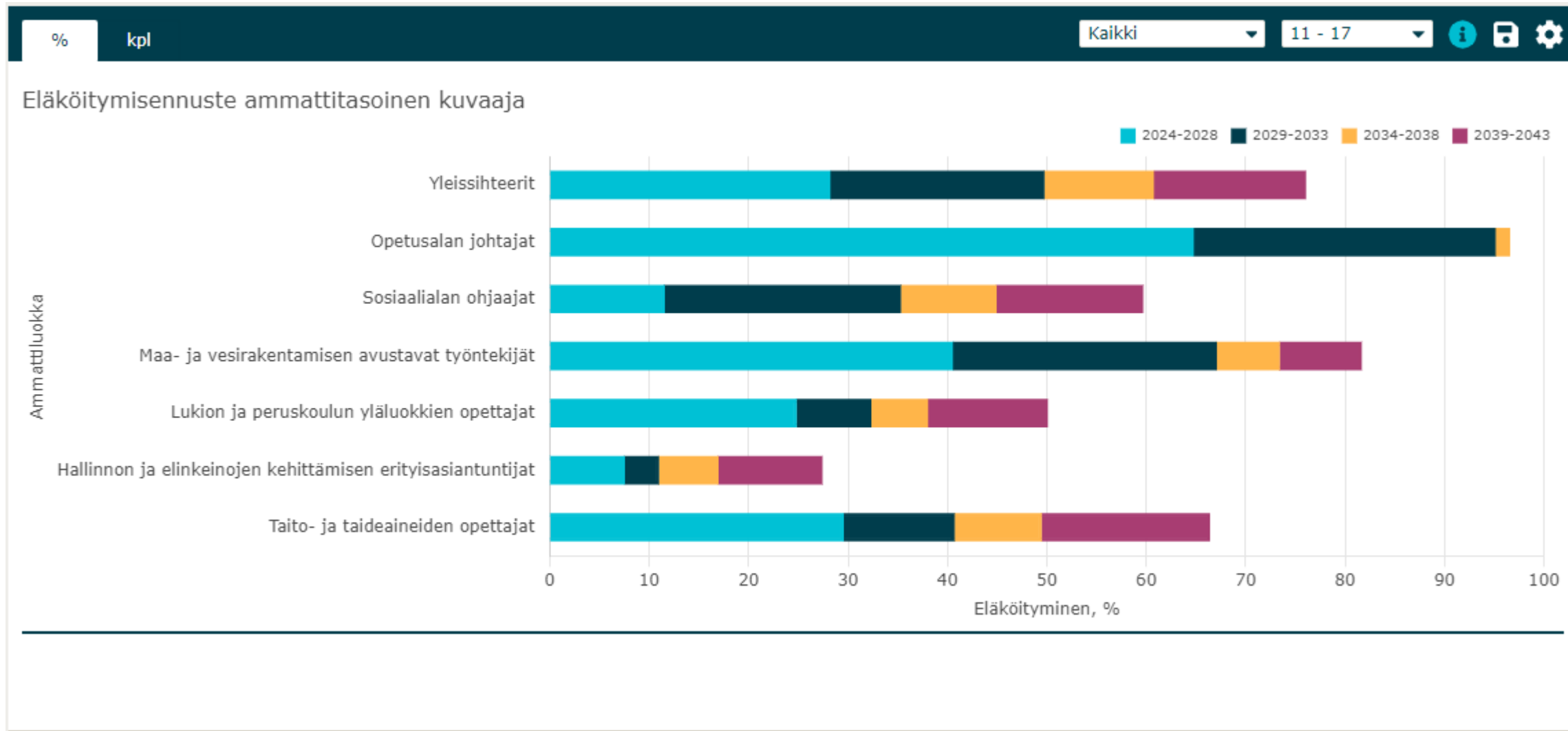
Eläköitymisennuste ammattiteittain prosentteina vuoteen 2043 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 22.4.2024



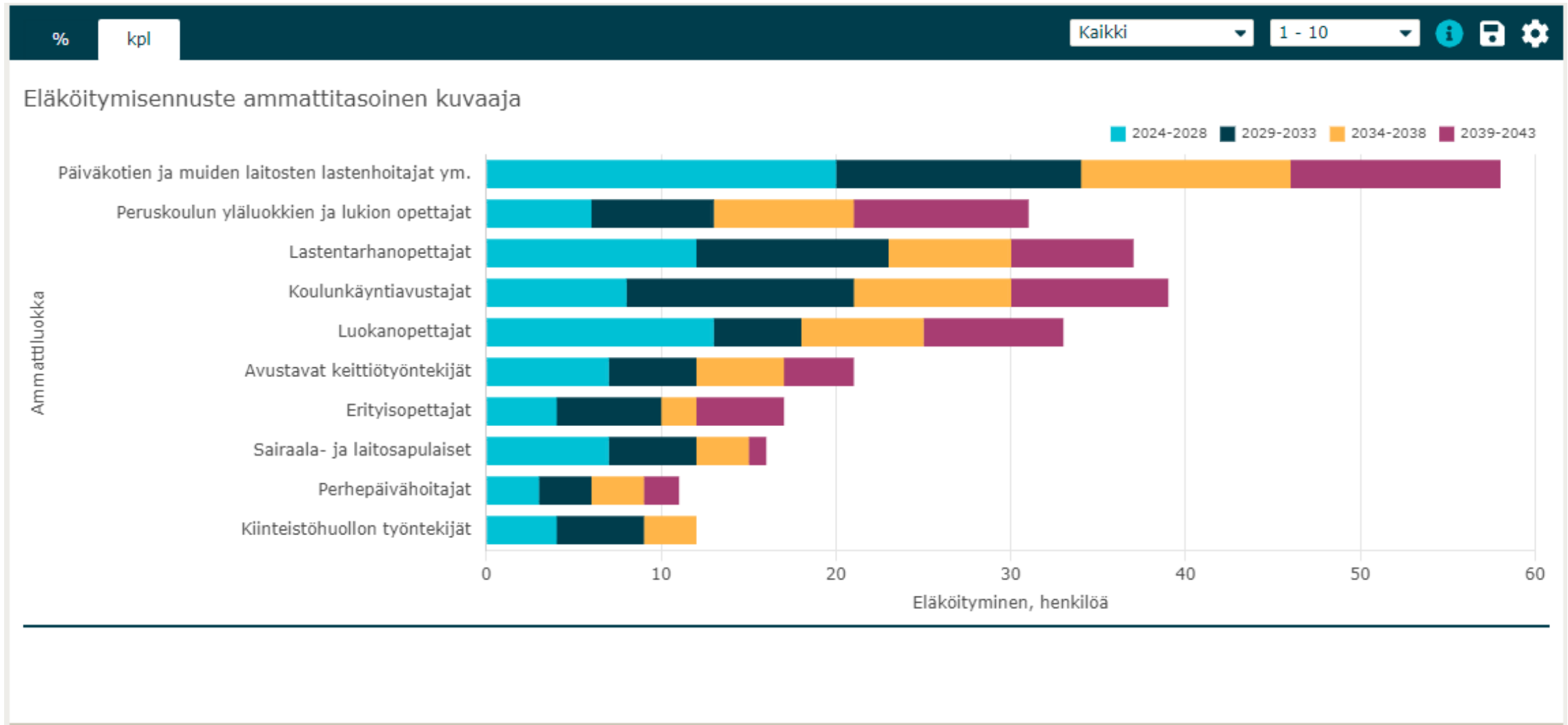
Eläköitymisennuste ammattiteittain prosentteina vuoteen 2043 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 22.4.2024



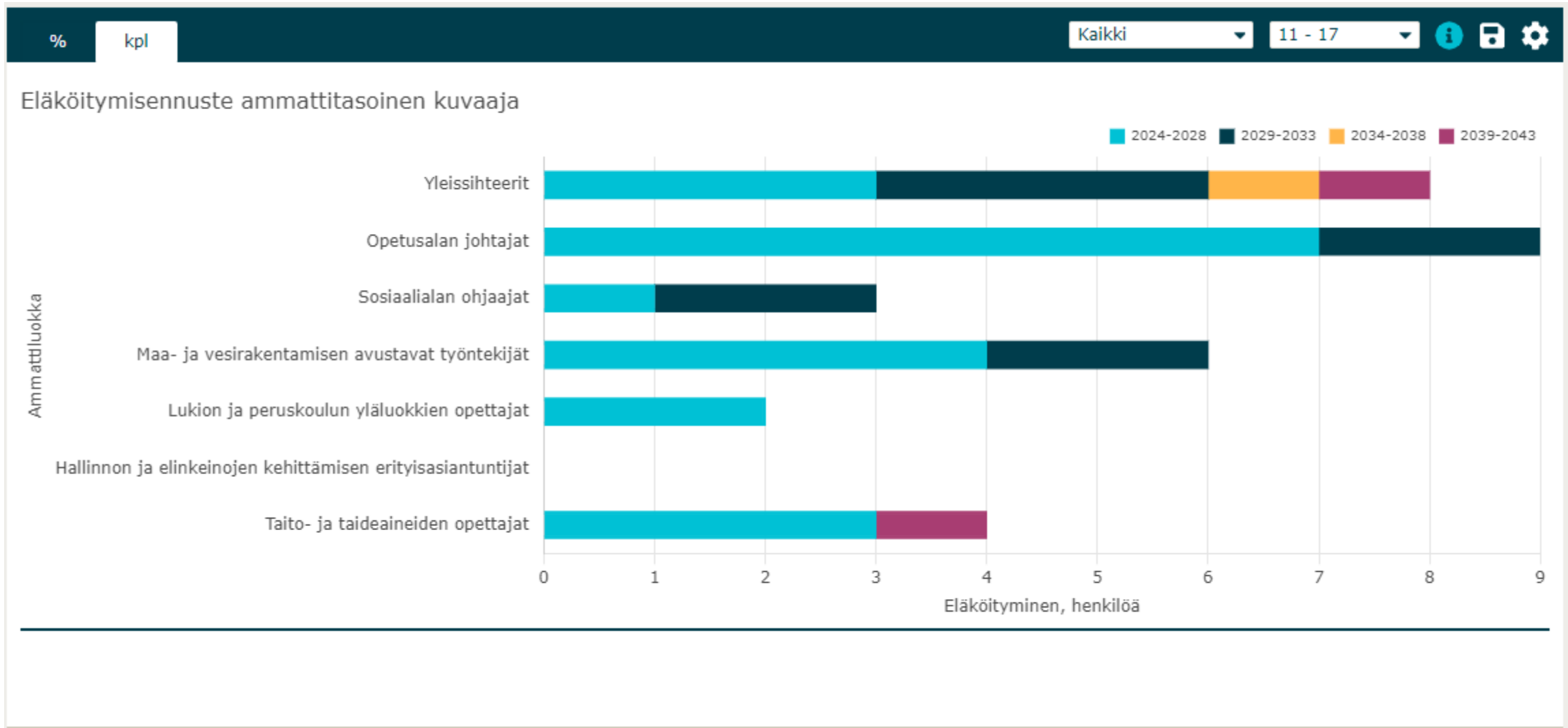
Eläköitymisennuste ammattiteittain henkilömäärinä vuoteen 2043 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 22.4.2024



Eläköitymisennuste ammattiteittain henkilömäärinä vuoteen 2043 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 22.4.2024





Henkilöstövoimavarojen vahvistaminen

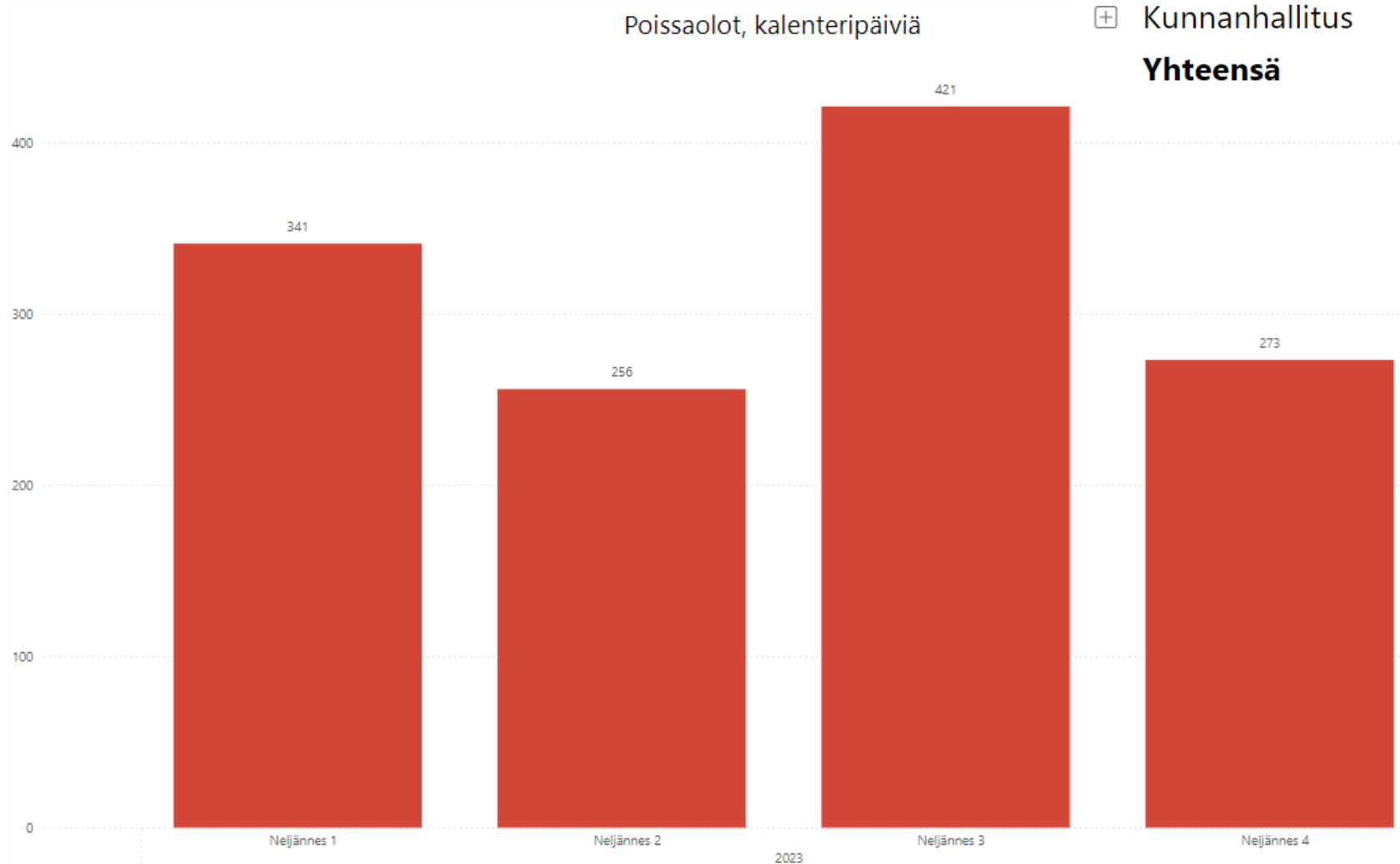
Yhteistoiminta

- Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelin **yhteistyötoimikunta**, joka toimii myös kunnan **työsuojelutoimikuntana**.
- Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä kunnanjohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja, henkilöstöpäällikkö ja hallintopäällikkö/toimistos sihteeri (pöytäkirjanpitäjä).
- Yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa vuonna 2022.
 - Muun muuassa seuraavia aiheita käsiteltiin: yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutumista, työterveyshuollon toimintaa, henkilöstöohjeita, kunnan talouden toteumaa ja talousarvion valmistelua, henkilöstön sairauspoissaoloja, henkilöstöetuja sekä TE-palvelujen uudistusta ja työllisyysalueen muodostamista.

Henkilöstön osaaminen

- Henkilöstö kouluttautui vuonna 2023 yhteensä **1 291 päivänä** (vuonna 2022: 1 507) .
- Kunnan käyttämään koulutusvalikoimaan on tullut henkilöstön osaamisen vahvistamisen keinona myös lyhyitä muutaman tunnin webinaarikoulutuksia. Vuonna 2023 kunnalla oli koulutuslisenssi Eduhousen webinaarikoulutuksista.
- Koulutuspäivät eivät kerro kaikesta osaamisen kehittamisestä mitä tehdään (esim. työnkuvien rikastaminen, työparityö, työnkierto, verkostoituminen omalla alalla).
- Vuosittain laaditaan henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelma.
 - Pääosin henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnittelusta ja toimeenpanosta vastataan toimialueilla.
 - Keskitetysti hoidetaan kunnan yhteiset esihenkilökoulutukset sekä koko henkilöstön koulutuslisenssit ja EA-korttikoulutukset.
- Työllisyysrahaston koulutuskorvausta vuodelta 2023 saatiin 5 637,06 €.

Koulutus 2023: yht. 1291



Toimialue

Poissaolot

+	Sivistyslautakunta	1165
+	Tekninen lautakunta	85
+	Kunnanhallitus	41
	Yhteensä	1291

Koulutus, palkallinen

556

VESO-koulutus

291

VESO- viikontoppu ja iltaisin

245

Täydennyskoulutus, osap, ulkoinen

58

Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen

33

Koulutus, palkaton

29

Luottamusmieskoulutus, palkallinen

21

Täydennyskoulutus, osap, sisäinen

21

Oppisopimuskoulutus, palkallinen

18

Työsuojelukoulutus, palkallinen

6

Koulutus, ulkoinen tunteina

5

Koulutus, sisäinen tunteina

4

Täydennyskoulutus, kokop, sisäinen

4

Koulutus 2021-2023: yht. 4212

Toimialue

Poissaolot

<input type="checkbox"/> Sivistyslautakunta	3767
<input type="checkbox"/> Tekninen lautakunta	307
<input type="checkbox"/> Kunnanhallitus	112
<input type="checkbox"/>	26

Yhteensä

4212

Koulutus, palkallinen

1788

VESO-koulutus

937

VESO- viikonloppu ja iltaisin

813

Täydennyskoulutus, osap, ulkoinen

298

Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen

105

Luottamusmieskoulutus, palkallinen

59

Koulutus, palkaton

57

Oppisopimuskoulutus, palkallinen

48

Täydennyskoulutus, osap, sisäinen

32

Työsuojelukoulutus, palkallinen

20

Koulutus, sisäinen tunteina

17

Koulutus, ulkoinen tunteina

16

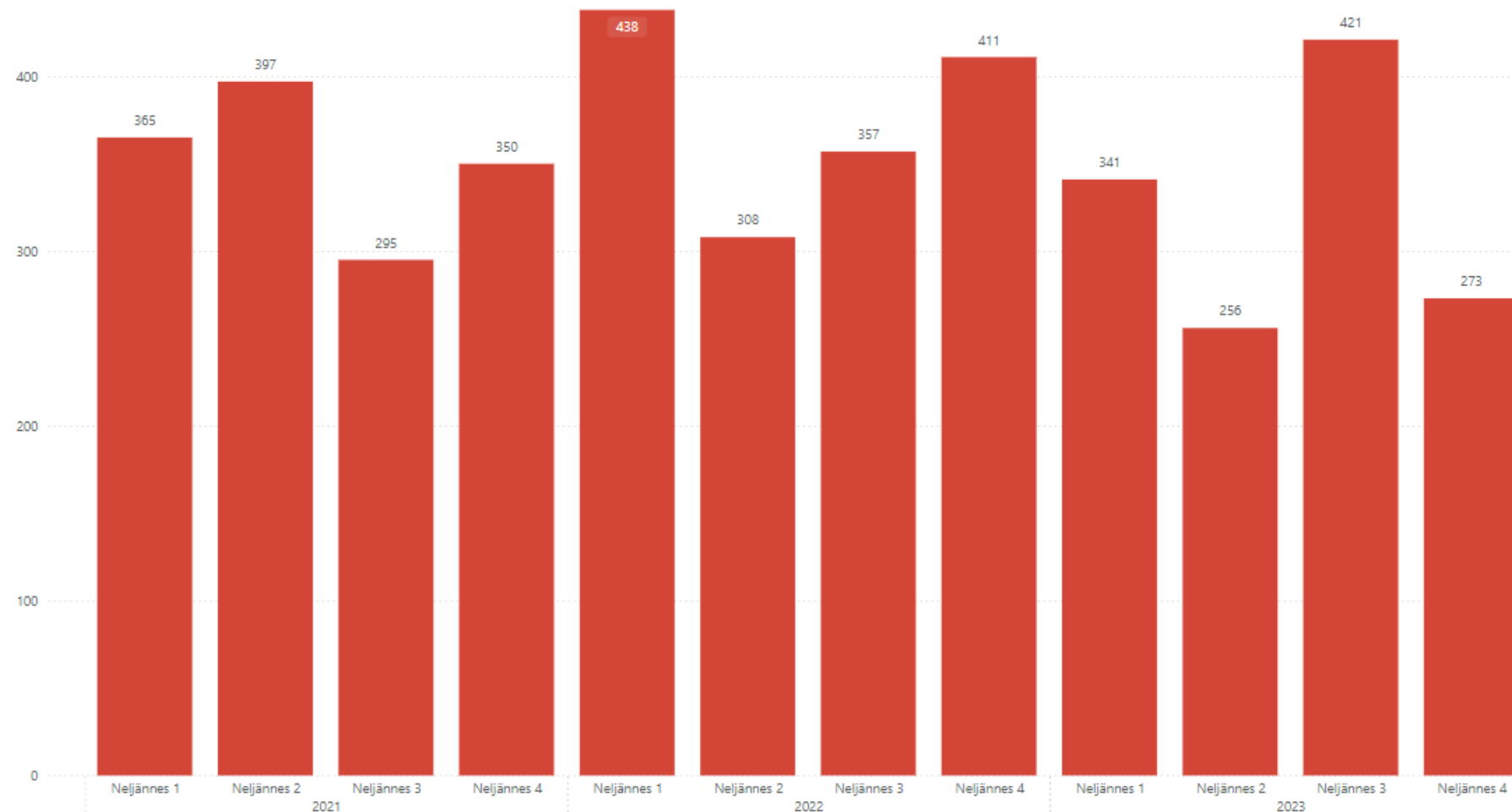
Oppisopimuskoulutus, palkaton

11

W Täydennyskoulutus, kokop, sisäinen

11

Poissaolot, kalenteripäiviä



Palkitseminen



Henkilöstöä palkittiin hyvistä teoista ja kokeiluista pikapalkkioilla, sekä innostavin työntekijä ja esimies -valinnoilla.



Johtamisen tuki

- Vuonna 2023 jatkettiin **säännöllisiä esihenkilöinfoja** esihenkilö- ja johtamistyön tueksi ja yhtenäisten käytäntöjen vahvistamiseksi.
 - Aiheina muun muuassa: digitaalisen oppimisympäristön käyttöönotto, uuden virka- ja työehtosopimuskauden palkkausta koskevat muutokset sekä kunnan yhteistoimintaneuvottelut.
- Vuonna 2023 jatkettiin yhteistyötä Kevan asiantuntijan kanssa esihenkilöiden **työkykyjohtamisen osaamisen** vahvistamisessa.
 - Keväällä 2023 järjestettiin työpajatyypinen koulutustilaisuus työkykyjohtamisesta: mm. työkyvyn tukeminen ennakoiden sekä keinot työssä jatkamisen tukemiseksi.
- Vuoden 2023 aikana jatkettiin **valmentavan johtamisen koulutusten** toteuttamista kaikille kunnan esihenkilöille (3 valmennustilaisuutta).

Henkilöstöedut työhyvinvoinnin tukena

- Työhyvinvointia tuettiin tarjoamalla henkilöstölle muun muuassa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöetu, jäädytetyn ladun ja kunnan kuntosalien ilmaista käyttöä ja tukea työpaikkaruokailuun, muistamalla työntekijöitä ikämerkkipäivistä ja pitkästä kuntapalvelusta sekä työyhteisöjen Tyhy-toiminnalla.
- Vuonna 2023 henkilöstöetu Epassi-saldon arvo oli enimmillään 200 € kalenterivuoden aikana: saldoon lisättiin ylimääräinen 100 € etu henkilöstön huomiointina Kontiolahtien kunnan 150 juhluvuoden johdosta. Henkilöstön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu Epassin kustannukset vuonna 2023 olivat 115 489,38 €.
- Juhlavuoden teemana kunnan henkilöstölle oli myös kunnan työyhteisöjen voimavarojen esiintuominen.
 - Vuonna 2023 työyhteisöillä oli mahdollisuus järjestää pienimuotoinen työpaja oman työyhteisön voimavaroista: työpajoissa työstettiin mm. miten tällä hetkellä työyhteisössä tuetaan oman työyhteisön toiminnan sujuvuutta ja hyvinvointia ja mitä voitaisiin työyhteisönä tehdä vielä lisää.
 - Työyhteisöille annettiin rahallinen tuki tilaisuuksien tarjoilujen järjestämiseen.

Työterveyshuolto työkyvyn tukena

- Henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä tuetaan lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyspainotteisella sairaanhoidolla.
- Henkilöstölle tarjottujen työterveyspalvelujen kustannukset olivat 279 310 euroa (vuonna 2022: 221 514 euroa euroa):
 - josta ennaltaehkäisevän toiminnan korvausluokan (Kela 1) kustannukset olivat 173 819 euroa ja
 - työterveyspainotteisen sairaanhoidon korvausluokan (Kela 2) kustannukset olivat 96 049 euroa.
- Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuoden 2023 aikana sekä hintojen nousun vuoksi että myös erityisesti työterveyspainotteisten sairaanhoitopalvelujen käytön kasvun myötä.
 - Työterveyshuollon avatessa yleislääkärien sairaanhoidolliset etävastaanottoajat verkkoajavaraukseen lääkäripalvelujen ja tutkimusten kustannukset nousivat. Myöhemmin ajanvarauskäytännössä palattiin käytäntöön, jossa lääkärien vastaanotot varataan hoitajan palvelun tarpeen arvioinnin kautta.
- Kela-korvattavien palvelujen osalta **ennaltaehkäisevän toiminnan** (Kela 1) suhteellinen osuus oli **64 %** kaikista Kela-korvattavista kustannuksista (vuonna 2022: 65 %, vuonna 2021: 70 %). Vuoden 2023 aikana ennaltaehkäisevän toiminnan suhteellinen osuus pysyi suurin piirtein samalla tasolla mitä se oli vuonna 2022.

Työkykyjohtamisen toimintamallit

- **Työvire-toimintamalli** työhyvinvoinnin tukemiseen.
 - Toimintamallin tavoitteena on tunnistaa ratkaisukeskeisesti työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia uhkaavia tekijöitä mahdollisimman varhain ja huomioida myös tunnistettuja voimavaroja.
 - Toimintamalli sisältää muun muuassa sekä tavoitteellisia esimies-työntekijä tai esimies-työyhteisö -keskusteluita että yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.
 - HR-järjestelmä Populus lähettää esihenkilöille **poissaoloheräteviestit** sähköpostiin sairauspoissaolojen rajojen mukaisesti.
 - Poissaoloheräteviesti edellyttää, että esihenkilö käy joko työntekijän kanssa varhaisen tuen keskustelun tai järjestetään työkykyneuvottelu työterveyshuollon kanssa.
 - Vuonna 2023 Populus lähetti yhteensä 291 poissaoloherätettä, joista 46:lle ei ollut merkitty kuittausta asian käsittelystä työntekijän kanssa eli kuittaamattomien herätteiden osuus oli 16 % (tilanne 3.5.2024).
 - Vuonna 2022 kuittaamattomien herätteiden osuus oli 40 % (tilanne 9.5.2023).
- **Esihenkilöiden aktiivisuus poissaoloherätteiden käsittelyssä on parantunut.**
- Osa kuittaamattomista herätteistä johtuu siitä, että samasta työntekijästä on useampi heräte eikä esihenkilö ole kuitannut niitä kaikkia käsitellyiksi. Osassa tilanteista on saattanut jäädä työntekijän tilanne käsittelemättä.
 - Populuksen poissaoloheräteviestitoiminnossa tunnistettiin alkuvuoden 2023 aikana jo mahdollisesti vuoden 2022 aikana alkaneita viestien lähetyshäiriöitä, jotka järjestelmäntuottaja korjasi keväällä 2023. Myös huhtikuussa 2024 herätetoiminnossa tunnistettiin häiriöitä, jotka on selvitetty.



Henkilöstöjohtamisen painopisteistä tulevaisuudessa

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- Joulukuussa 2023 valtuuston päättämän Kontiolahden kunnan **organisaatorakenneuudistuksen** täytäntöönpano jatkuu vuoden 2024 aikana. Uuden organisaation toiminta alkaa 1.7.2024. Organisaation toiminnan ja tehtävien uudelleen järjestelyissä on muodostunut **uusia tehtäväkuvia**, joihin liittyy uudenlaisten tehtävien omaksumista nykyisellä henkilöstöllä sekä joitakin rekrytointeja. Uudistuneen johdon toiminta käynnistyy ja osastorakenteissa tapahtuu muutoksia, mikä tarkoittaa myös **uusien johtamisrakenteiden ja -käytäntöjen** muodostamista.
- **Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämisvastuu** siirtyy valtiolta kunnille 1.1.2025. Tehtävien järjestämiseksi kunnille siirtyy yleiskatteellista valtionosuutta sekä henkilöstöä TE-toimistosta sekä KEHA- ja ELY-keskuksesta. Pohjois-Karjalan kunnat ovat sopineet Pohjois-Karjalan työllisyysalueesta, jossa Joensuun kaupunki toimii vastuukuntana. TE-palvelujen uudistuksella tavoitellaan työllisyyden lisäämistä tuomalla palvelut osaksi kunnan elinvoimatehtävää. Uudistukseen sisältyy myös muutoksia kuntien osarahoittamaan työttömyysturvaan. Kontiolahden kunta osallistuu julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen uudelleen järjestämistä koskevaan valmisteluun yhteistyössä Pohjois-Karjalan kuntien kanssa. Samalla **Kontiolahden kunnassa arvioidaan millaista kunnan omaa työllisyyden hoidon toimintaa jatkossa toteutetaan.**

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- **Kunnan taloudellinen tilanne** heikkenee merkittävästi vuodesta 2024 eteenpäin verotulojen ja valtionosuuksien vakiintuessa sote-uudistuksen jälkeiselle ajalle. Vuoden 2023 aikana kunnassa aloitettiin sopeuttamaan kunnan menorakennetta. Toiminnallisten ja rakenteellisten uudistuksien tekeminen on ajankohtaista.
- **Talouden tasapainottamisen** jatkamiselle on yhä tarve **terveen ja kestävä kuntatalouden turvaamiseksi**. Kestävä ja terve kuntatalous on ehto kaikelle kunnan toiminnalle ja palveluiden jatkuvuudelle.
- **Talouden tasapainottaminen, osaamisen poistuminen** eläköitymisten ja muun luontaisen poistuman myötä sekä **muuttuvat toimintaympäristöt ja palvelujen tarpeet** edellyttävät **jatkuvaa kunnan organisaatio- ja tehtävärakenteiden ja henkilöstövoimavarojen tarkastelua**.
- Talouden tasapainottamisen tarpeista huolimatta ja niiden rinnalla kunnan **henkilöstöorganisaation toimintakyvystä** ja **henkilöstöressurssien riittävästä** on pidettävä huolta sekä **organisaatio- ja tehtävärakenteita** kehitettävä.
- **Täyttölupamenettelyä** on uudistettu ja tarkistetaan tarvittaessa edelleen vastaamaan muuttunutta tilannetta. Täyttölupahakemuksissa edellytetään aiempaa vahvemmin **tehtävärakenteiden tarkastelua ja uudistamista** sekä **toiminnan vaikuttavuuden ja talousvaikutusten** kokonaisvaltaista käsittelyä.

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- Henkilöstön **sairauspoissaolotilanteen seuranta** ja **esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen** jatkuu edelleen.
 - Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy, sairauspoissaolojen pitkittymisen estäminen ja työhön paluun edistäminen edellyttävät esihenkilöiltä vahvaa työkykyjohtamisen osaamista ja aktiivisuutta työkykyä edistävien toimintamallien luomisessa eri toimialueilla ja yksilöllisissä työntekijäkohtaisissa ratkaisuisissa sekä hyvää työterveysyhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden kanssa.
- **Sisäinen työntekijäkokemus** on keskiössä ulkoisen työnantajakuvan lisäksi. Esihenkilöiltä odotetaan osallistavaa ja valmentavaa toimintatyyliä johtamistyössä sekä henkilöstöä arvostavaa työtettä. **Esihenkilöitä tuetaan edelleen valmennuksen keinoin esihenkilö- ja johtamistyössä kehittämisessä.**
- Hyvällä johtamisella edistetään **työyhteisöjen toimivuutta ja työn merkityksen vahvistumista**. Toimivat työyhteisöt ovat turvallisia, hyvinvoivia ja tuottavia.

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- Toiminnan uudistumista ja työnantajan vetovoimaisuutta edistää oppimisen kulttuurin vaaliminen ja **jatkuvan oppimisen** mahdollistaminen. Oppimisen tulee olla myös ketterää ja henkilöstön helposti saavutettavissa esim. verkko-oppimisena ja webinaareina.
- Rekrytoinnissa onnistumista ja **työnantajahoukuttelevuutta** edistetään monipuolisella työnantajaviestinnällä, oppilaitosyhteistyöllä ja työnantajavetovoimaisuudesta huolehtimalla.
- Kontiolahden kunnan **pito- ja vetovoima työnantajana** sekä **toiminnan tavoitteiden saavuttaminen ja tuloksellinen toiminta** edellyttävät yhä työyhteisöjen ja yksilöiden jatkuvaa oppimista ja kykyä uudistaa toimintaansa, hyvinvoinnin edistämisen huomiointia sekä työnantajan panostusta esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen.





**Kontiolahti.
Työtä loistavimmalla
asenteella.**