

# Ilomantsin kunnan henkilöstöraportti 2004



# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. ESIPUHE</b> .....	<b>1</b>
<b>2. KUNNAN STRATEGIA</b> .....	<b>2</b>
2.1. OSAAMINEN JA HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI.....	2
2.1.2. <i>Tavoitteet vuodelle 2004</i> .....	2
2.2. JOHTAMISEN ARVOT.....	3
<b>3. HENKILÖSTÖPANOKSET</b> .....	<b>4</b>
3.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
3.2. VUOSITYÖAIKAA VÄHENTÄVÄT POISSAOLOT.....	5
3.3. HENKILÖSTÖRAKENNE.....	6
3.3.1. <i>Sukupuoli- ja ikäjakauma</i> .....	6
3.3.2. <i>Uuden henkilöstön rekrytointi/työhönotto</i> .....	8
3.3.3. <i>Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2001 – 2004</i> .....	8
3.4. HENKILÖSTÖMENOT.....	9
3.4.1. <i>Palkat osastoittain</i> .....	10
3.4.2. <i>Tuloksiin kannustava palkitseminen</i> .....	13
3.4.3. <i>Paikallinen sopiminen</i> .....	13
<b>4. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖYHTEISÖN TILA</b> .....	<b>13</b>
4.1. TYÖTYYTYVÄISYYS.....	13
4.2. KANNUSTAMINEN JA PALKITSEMINEN.....	19
4.2.1. <i>Toteutus ja sisältö</i> .....	19
4.2.2. <i>Mikä kannustaa työssä?</i> .....	20
Kyselyn taustamuuttujat.....	20
Top 10 - mikä kannustaa Ilomantsin kunnan työntekijöitä.....	20
4.2.3. <i>Palkitsemisperuste</i> .....	22
4.2.4. <i>Palkitsemistapa</i> .....	23
4.2.5. <i>Yhteenveto</i> .....	23
4.3. POISSAOLOT.....	24
4.4. KOULUTUS.....	26
4.4. KOULUTUS.....	27
4.5. TYÖSUOJELUUN LIITTYVÄ TYÖ.....	27
4.6. TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN LIITTYVÄ TYÖ.....	28
4.7. TYÖTERVEYSHUOLTO.....	29

# 1. ESIPUHE

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain ja yhdessä kunnan tilinpäätöskertomuksen kanssa ne muodostavat kiinteän kokonaisuuden menneen vuoden toiminnan ja talouden tarkastelulle ja antavat pohjaa tulevalle suunnittelulle.

Henkilöstöraportti kertoo tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstön määrästä, vuosityöajasta, henkilöstörakenteesta, ja henkilöstömenoista. Se sisältää lisäksi tietoja henkilöstön tilasta mm. sairaspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä sekä johtamisesta.

Ilomantsin kunnan visio ja strategia hyväksyttiin otettavaksi käyttöön vuonna 2004. Henkilöstön osalta kriittisiksi menestystekijöiksi valittiin: hyvä strateginen johtaminen sekä osaaminen ja henkilöstön työhyvinvointi.

Työhyvinvointia mitataan joka toinen vuosi. Vuonna 2003 sovittiin osastoittain kehittämistoimenpiteistä, joilla pyritään puuttumaan havaittuihin epäkohtiin. Keskeisinä kehittämistoimenpiteinä oli esimiestyön kehittäminen, työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet sekä organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri. Kyselyn tuloksesta voidaan päätellä, että myönteistä muutosta kehittämiskohteissa on tapahtunut. Vuoden 2004 tuloksia on tarkasteltu lähemmin raportissa.

Johtamisen erikoistutkintoon sisältyvänä kehittämistyönä on henkilöstölle tehty palkitsemiskysely. Tulosten perusteella kehitteillä kuntaan palkitsemisjärjestelmä, joka liittyy oleellisena osana kunnan strategiaan ja mittareihin. Kyselyn tulokset on esitelty raportissa.

Yhteistyönä henkilöstöjärjestöjen kanssa on kehitetty järjestelmä henkilökohtaisen lisän arviointiin. Henkilökohtaisen lisä on otettu käyttöön loppuvuodesta.

Kunnassa käydään työntekijän ja esimiehen väliset kehittämiskeskustelut vähintään kerran valtuustokaudessa. Useimmissa työkohteissa kehityskeskustelut käydään vuosittain. Kehittämiskeskustelujen tarkoituksena on yhdessä keskustellen asettaa työlle tavoitteet, seurata niiden toteutumista ja suunnitella sekä tukea työntekijän työn tekemistä, osaamista ja työssä jaksamista.

Hilkka Ikonen  
hallintojohtaja

## 2. KUNNAN STRATEGIA

Kriittisiksi menestystekijöiksi on osaamisen ja henkilöstön osalta valittu:

- hyvä strateginen henkilöstöjohtaminen
- osaaminen ja henkilöstön työhyvinvointi.

Satsaus hyvään henkilöstöjohtamiseen vaikuttaa henkilöstön työkykyyn, mikä taas puolestaan parantaa palvelukykyä.

### 2.1. Osaaminen ja henkilöstön työhyvinvointi

Yhteinen visio, strategiat ja tavoitteet sekä niihin sitoutuminen luo pohjan hyvälle strategiselle henkilöstöjohtamiselle. Luotettavuus, johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus johtamisen arvoina tukevat työyhteisön inhimillistä toimintaa. Hyvä johtaminen edellyttää henkilöstön kanssa välitöntä vuorovaikutusta, joka sisältää mm. henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien hyödyntämisen. Luottamushenkilöiden edellytyksiä strategiseen johtamiseen edistetään. Operatiiviselle virkamiesjohdolle luodaan riittävät toimintaedellytykset ja annetaan tarpeelliset toimintavaltuudet asetettujen tavoitteiden saavuttamisen varmistamiseksi.

Taitavan henkilöstöjohtamisen ohella menestymisen edellytyksiä ovat oikein mitoitettu, osaava ja työssään viihtyvä henkilökunta. Työhön ja asiakkaisiin liittyvät uudet vaatimukset edellyttävät jatkuvaa itsensä kehittämistä. Yhtä tärkeää on onnistua uuden koulutetun henkilöstön hankinnassa kuin nykyisen henkilöstön pysyvyyden, viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin turvaamisessa. Työkykyä ylläpitävä toiminta, jatko- ja täydennyskoulutus sekä työnohjaus on myös panostusta toiminnan laatuun.

#### 2.1.2. Tavoitteet vuodelle 2004

Johtamiskoulutus on vähintään 30 %:lla esimiehistä. Ilomantsin kunnassa on yhteensä 30 esimiestä. Tällä hetkellä yhdellä esimiehellä on suoritettu johtamisen erikoistutkinto ja kolmella esimiehellä on opiskelun loppusuoralla. Vuoden 2005 alussa on käynnistetty paikallinen johtamisen erikoistutkinnon suoritus oppisopimuskoulutuksena. Tähän koulutukseen osallistuu yhteensä 12 esimiestä.

Kehityskeskustelut on käyty koko henkilökunnan kanssa kahden vuoden aikana. Pienemmissä työyksiköissä kehityskeskustelut käydään joka vuosi. Suuremmissa (yli 30 työntekijää) kehityskeskustelut käydään vähintään kerran neljässä vuodessa. Tavoite on toteutunut, koska kehityskeskustelut on käyty vähintään kerran koko henkilökunnan kanssa.

Työhyvinvointikyselyn tulos on vähintään hyvä (3). Henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely loppuvuodesta 2004. Tavoite on toteutunut vähintäänkin hyvällä tasolla.

Sairaspoissaolot työntekijää kohden ovat vähemmän kuin 10 pv. Vuonna 2004 sairaspöissaolot on työntekijää kohden 9,2 päivää, joten tavoite on toteutunut.

## *2.2. Johtamisen arvot*

### Oikeudenmukaisuus

- toimitaan yleisen oikeuskäsityksen (mm. tasa-arvo, eettiset periaatteet) ja laillisten periaatteiden mukaan
- työyhteisössä toimitaan ja asiakkaita kohdellaan tasapuolisesti ja yhteisten pelisääntöjen mukaan

### Johdonmukaisuus

- erityisesti toimintatavan perusarvo
- toimitaan loogisesti ja järjestelmällisesti (sovittujen päämäärien ja tavoitteiden suuntaan)
- päätökset ja ratkaisut voidaan johtaa yleisistä ja yhtäläisistä perusteista, jotka ovat tiedossa

### Luotettavuus

- pidetään se mitä luvataan (lupaukset, sopimukset paikkansa pitäviä)
- rehellisyys sanoissa ja teoissa (avoimet toimintaperiaatteet)
- merkitsee luottamuksen arvoiseksi osoittautumista (luottamushenkilöt viranhaltijoihin, esimiehet alaisiin, kuntalaiset palveluihin, sekä yksilötasolla esim. vaitiolovelvollisuuden kunnioittamista)
- asioiden valmistelun, käsittelyn ja seurannan läpinäkyvyys
- seurausta oikeudenmukaisuudesta ja johdonmukaisuudesta

### 3. HENKILÖSTÖPANOKSET

#### 3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä oli vuoden 2004 lopussa 657 . Lukuun sisältyvät kaikki 31.12.2004 voimassa olleet palvelussuhteet.

Henkilöstö 31.12. vuosina 2001-2004:

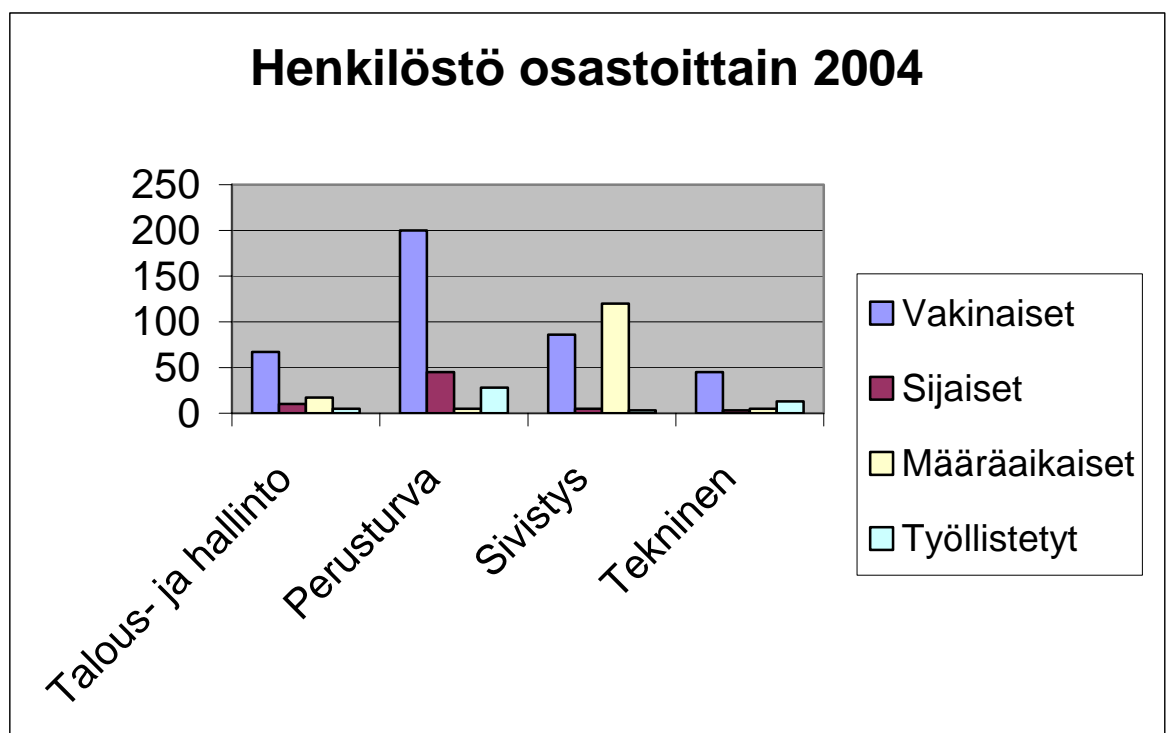
Osasto	Vakinaiset				Sijaiset				Määräaik.				Työllistetyt				Yhteensä			
	2004	2003	2002	2001	2004	2003	2002	2001	2004	2003	2002	2001	2004	2003	2002	2003	2004	2003	2002	2001
Talous- ja hallinto	67	64	67	66	10	15	11	12	17	26	24	25	5	7	11	6	99	112	113	109
Perusturva	200	195	212	207	45	51	45	50	5	9	15	10	28	17	20	19	278	272	292	282
Sivistys	86	87	71	73	5	8	5	14	120	101	95	110	3	10	12	12	214	206	183	209
Tekninen	45	57	55	54	3	4	2	4	5	17	7	2	13	8	11	8	66	86	75	72
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>398</b>	<b>403</b>	<b>405</b>	<b>400</b>	<b>63</b>	<b>78</b>	<b>63</b>	<b>80</b>	<b>147</b>	<b>153</b>	<b>141</b>	<b>147</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>54</b>	<b>45</b>	<b>657</b>	<b>676</b>	<b>663</b>	<b>672</b>

Vuonna 2001 ruokahuolto siirtyi keskushallintoon.

Vuonna 2003 sairaankuljettajat siirtyivät tekniselle osastolle.

Vuonna 2004 palomiehet ja sairaankuljettajat siirtyivät P-K:n Palo- ja pelastustoimen palvelukseen.

Henkilöstö osastoittain vuonna 2004:



Asukkaita vakinaista palvelussuhdetta kohden oli vuosina 2000-2004 seuraavasti:

2000	16,77
2001	17,37
2002	16,80
2003	16,59
2004	16,43

Tuhatta asukasta kohden laskettuna kaikkia voimassa olevia palvelussuhteita oli vastaavasti:

2000	83,10
2001	90,87
2002	89,48
2003	94,83
2004	92,99

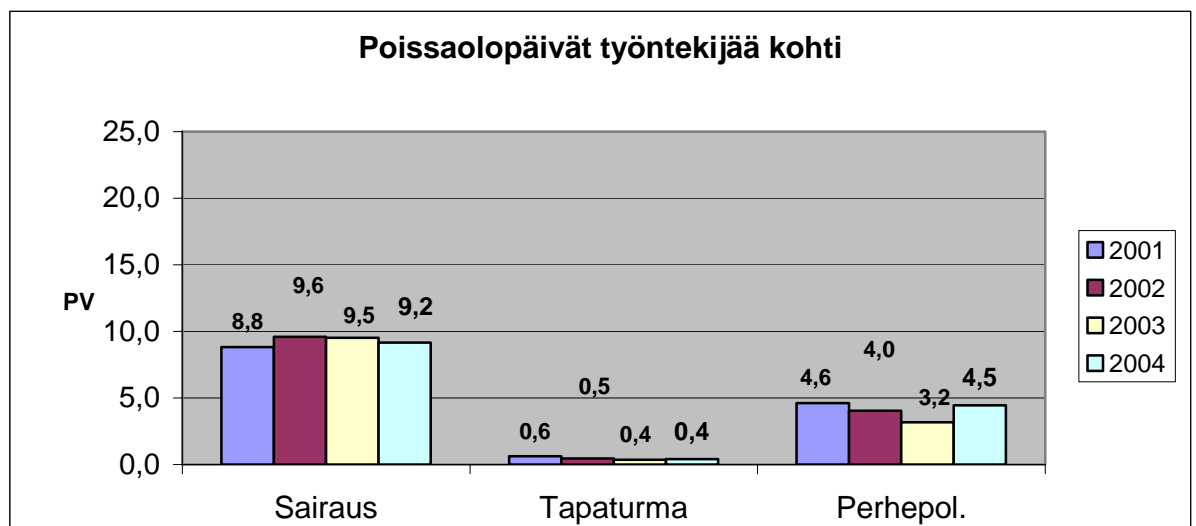
Luvut eivät sisällä työllistettyjä.

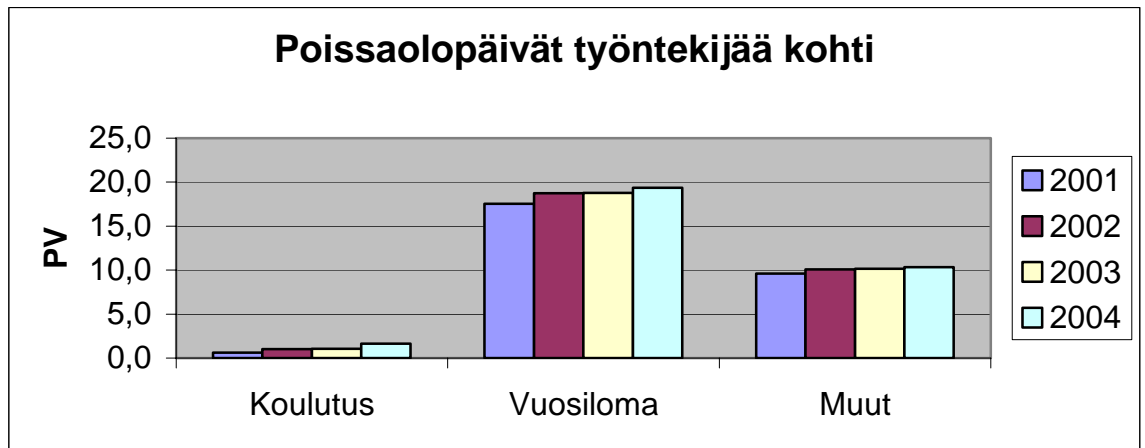
### 3.2. Vuosityöaikaa vähentävät poissaolot

Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2001-2004 keskimäärin työntekijää kohden:

	2001	2002	2003	2004
Vuosiloma	18	19	19	19
Sairaus ja tapaturma	9	10	10	10
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvä	5	4	3	4
Koulutus	0,6	1	1	1,6
Muut poissaolot	10	10	10	10

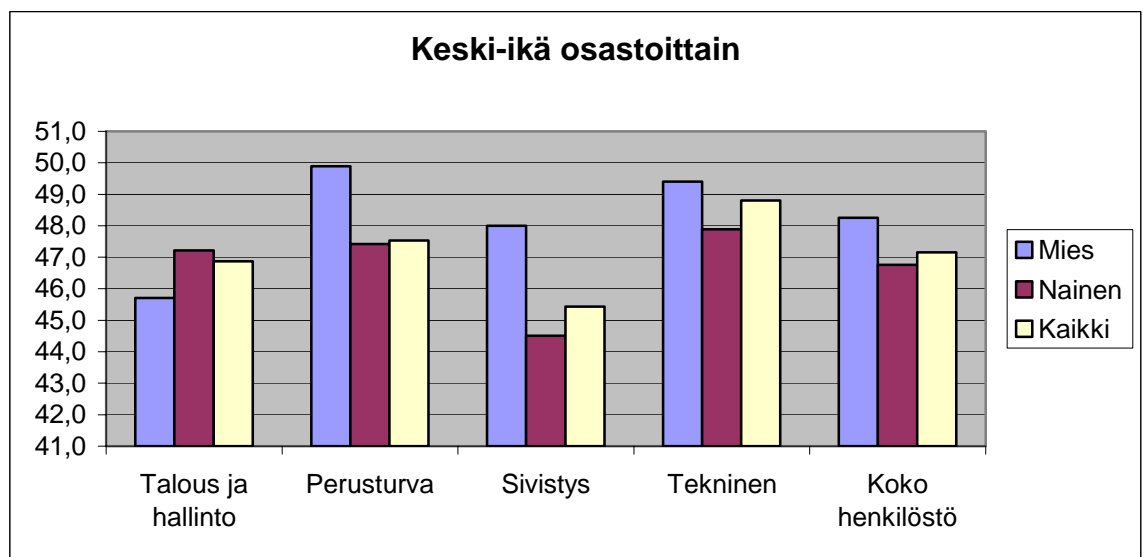
henkilöstön poissaolopäivät työntekijää kohti keskimäärin:





### 3.3. Henkilöstörakenne

#### 3.3.1. Sukupuoli- ja ikäjakauma



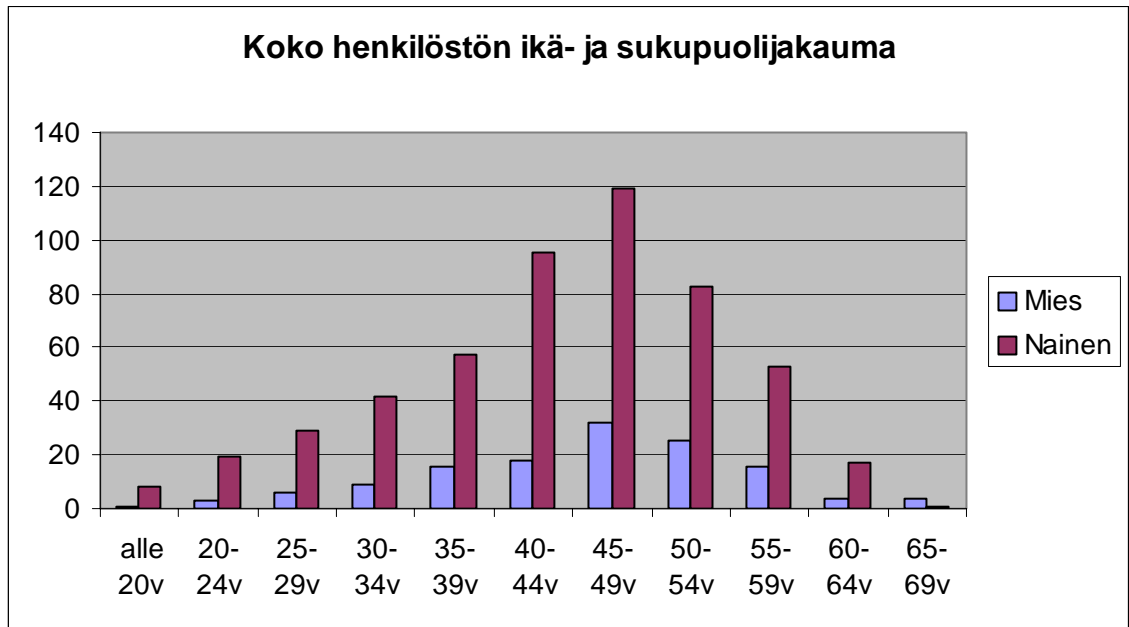
Koko henkilökunnan keski-ikä:

	Naiset	Miehet	Kaikki
Vuonna 2000	43,7 v.	42,2 v.	43 v.
Vuonna 2001	43,0 v.	40,9 v.	42 v.
Vuonna 2002	44,0 v.	42,1 v.	43 v.
Vuonna 2003	44,0 v.	42,1 v.	43,6 v.
Vuonna 2004	43,8 v.	45,9 v.	44,2 v.

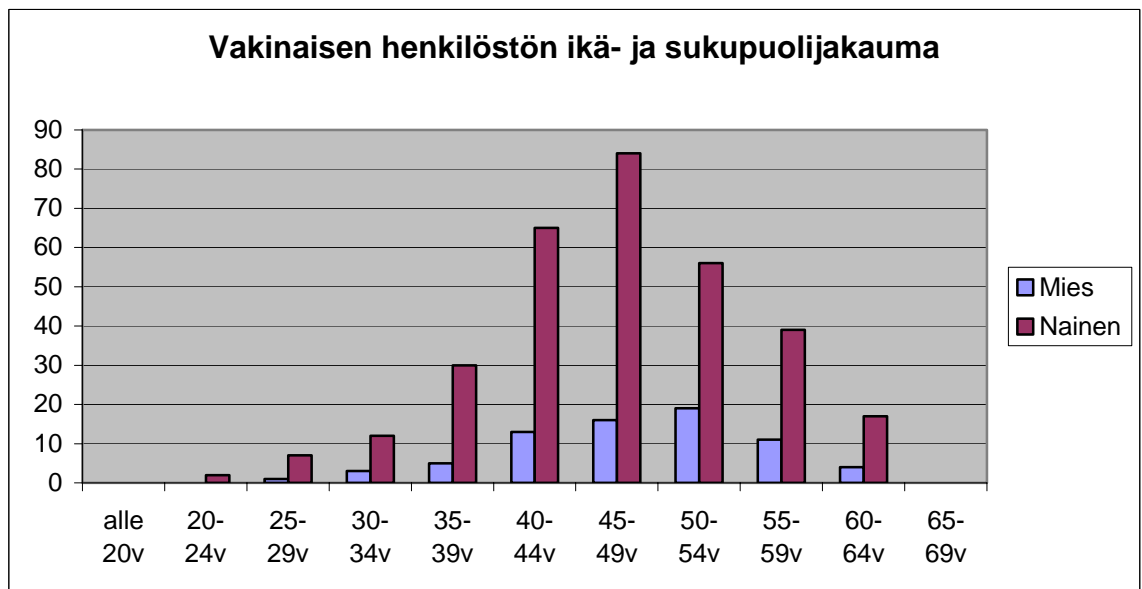
Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä:

	Naiset	Miehet	Kaikki
Vuonna 2000	45,8 v.	44,6 v.	45,5 v.
Vuonna 2001	47,8 v.	47,5 v.	47,6 v.
Vuonna 2002	47,0 v.	44,6 v.	46,4 v.
Vuonna 2003	47,2 v.	46,2 v.	47,0 v.
Vuonna 2004	46,8 v.	48,3 v.	47,2 v.

Koko henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma:



Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma:



### 3.3.2. Uuden henkilöstön rekrytointi/työhönotto

Kunnalla oli vuonna 2004 kaikkiaan 18 vakinaista virkaa tai tointa haettavana. Niihin oli yhteensä 172 hakijaa. Vain sosiaalityöntekijän virkaan ei ollut päteviä hakijoita.

	Paikkoja avoinna	Hakijoita
<b>Kunnanhallitus</b>		
- ruokapalvelutyöntekijä	2	39
<b>Perusturvalautakunta</b>		
- psykologi	1	1
- sairaanhoitaja	1	7
- sosiaalityöntekijä (ei päteviä hakijoita)	1	11
- lähihoitaja	5	28
- laitosapulainen	1	18
- sosiaalihoaja	1	23
- hammashuoltaja	1	3
- terveyskeskuslääkäri	1	1
<b>Koulutuslautakunta</b>		
- lukion matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori	1	13
- englannin kielen päätoiminen tuntiopettaja (perusopetus ja lukio)	1	12
- musiikin päätoiminen tuntiopettaja (lukio ja perusopetus)	1	4
<b>Vapaa-aikalautakunta</b>		
- nuoriso-ohjaaja	1	12

### 3.3.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2001 – 2004

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan sitä viranhaltija- ja työntekijämäärää, jonka palvelussuhde päättyy kalenterivuoden aikana. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuusluku saadaan, kun suhteutetaan päättyneet palvelussuhteet vakinaiseen henkilöstön kalenterivuoden keskimäärään.

Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet syittäin 2001 – 2004:

Palvelussuhteen päättymisen syy	2001	2002	2003	2004
Eronnut	5	13	7	7
Erotettu/irtisanottu				2
Kuollut	1		1	
Yhtiöittämisen tsm.			9	
Eläkkeelle	9	9	12	11
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>20</b>
<b>Lähtövaihtuvuus %</b>	<b>3,75</b>	<b>5,43</b>	<b>7,20</b>	<b>5,03</b>

Eläkkeellelähdöt eläkelajeittain 2001 – 2004:

Eläkelaji	2001	2002	2003	2004
Vanhuuseläke	7	6	8	
Varhennettu vanhuuseläke				1
Työkyvyttömyyseläke		3	8	7
Yksilöllinen varhaiseläke	2			2
<b>Yhteensä</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	
Osa-aikaeläke	4	4	1	1
Osatyökyvyttömyyseläke	2		1	
Määrä-aikainen työkyvyttömyyseläke/ kuntoutustuki	4	4	4	
<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Tulovaihtuvuus:

	2001	2002	2003	2004
Uudet vakinaiset	12	7	25	18
<b>Tulovaihtuvuus %</b>	<b>3</b>	<b>1,73</b>	<b>6,2</b>	<b>4,52</b>

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus saadaan, kun suhteutetaan uudet alkaneet palvelussuhteet vakinaiseen henkilöstön kalenterivuoden keskimäärään.

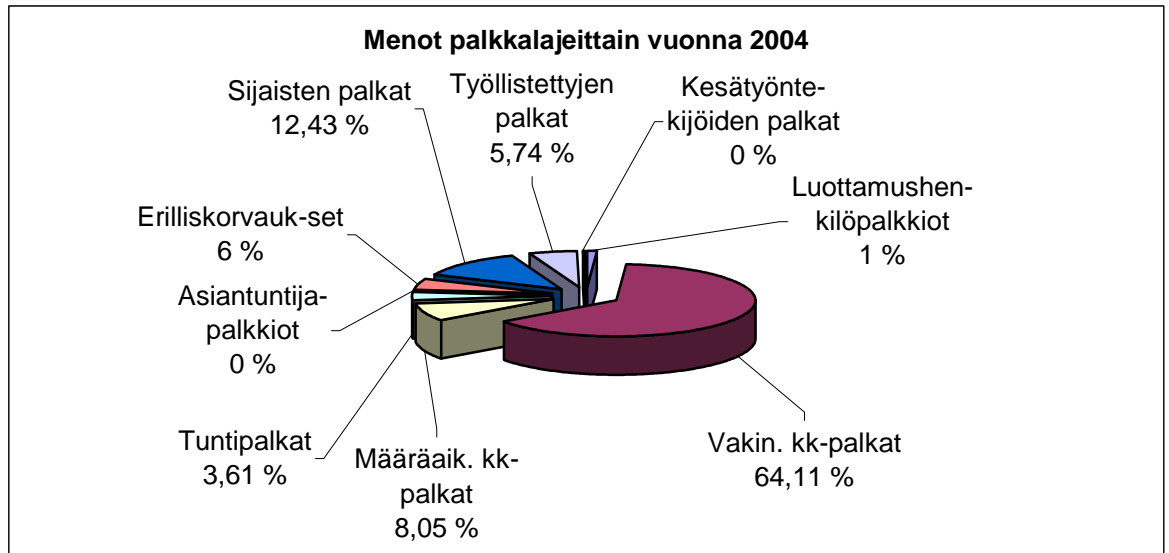
### 3.4. Henkilöstömenot

Maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2001 - 2004:

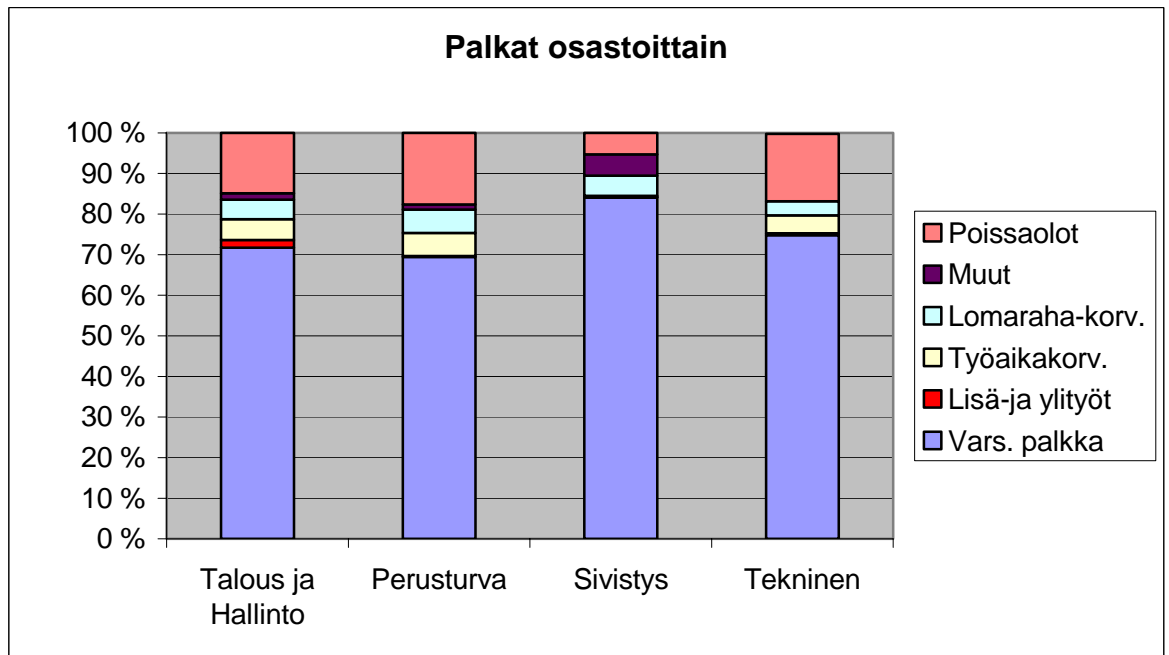
Palkkalaji	2 001	2002	2 003	2 004
Luottamushenkilöpalkkiot	126 141	123 959	132 103	133 520
Vakin. kk-palkat	9 014 873	8 830 291	9 042 782	8 690 355
Määräaik. kk-palkat	751 800	1 045 023	1 267 960	1 091 378
Tuntipalkat	524 746	483 162	481 286	489 686
Asiantuntijapalkkiot	3 364	3 161	8 344	4 813
Erilliskorvaukset	761 891	773 667	830 374	663 224
Sijaisten palkat	736 663	1 130 541	1 306 365	1 684 405
Työllistettyjen palkat	728 254	809 039	756 174	778 252
Kesätyöntekijöiden palkat	21 864	17 570	20 688	20 342
	<b>12 669 596</b>	<b>13 216 413</b>	<b>13 846 076</b>	<b>13 555 976</b>
Sosiaalikulut	3 747 462	4 145 555	4 324 320	4 303 960
<b>Yhteensä</b>	<b>16 417 058</b>	<b>17 361 968</b>	<b>18 170 396</b>	<b>17 859 936</b>
Muutos-%	2,00 %	4,32 %	4,76 %	-2,10 %
Euroa/asukas	1 777 €	1 942 €	2 071 €	2 073 €
Muutos/asukas		9,27 %	6,64 %	0,12 %

Henkilöstömenoilla tarkoitetaan yleensä kaikkia henkilöstöstä koituvia kulueriä: Palkat, niistä johtuvat sivukulut, koulutuksesta johtuvat kustannukset jne. Tässä tarkastelussa henkilöstömenoilla tarkoitetaan pelkästään palkkoja ja niistä johtuvia sivukuluja (työnantajan sosiaalimaksu, eläkemaksu sekä työttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksu).

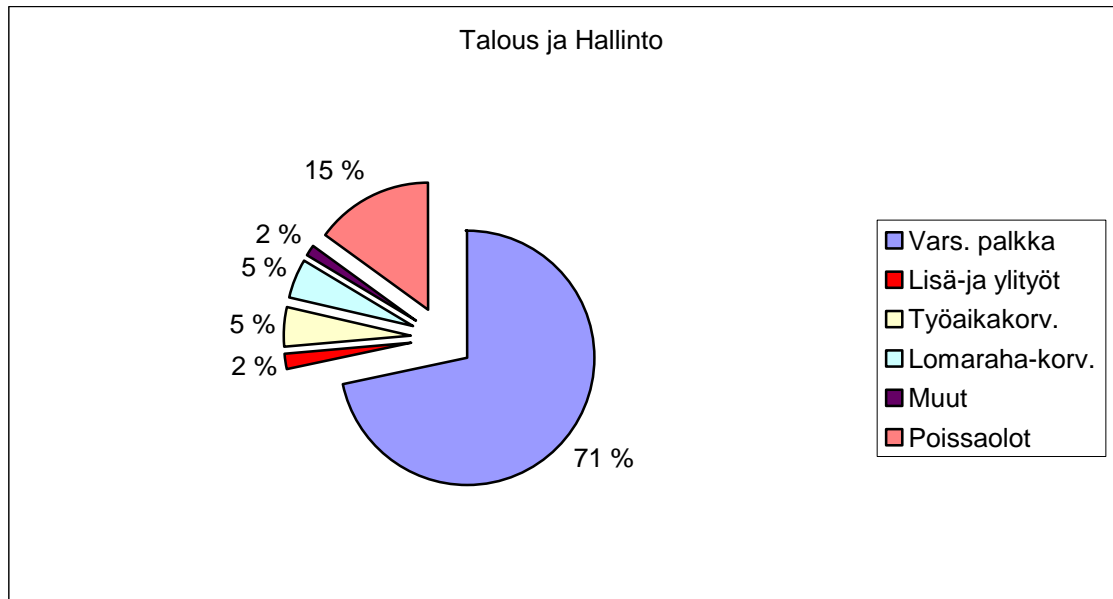
Henkilöstömenojen jakautuminen vuonna 2004:



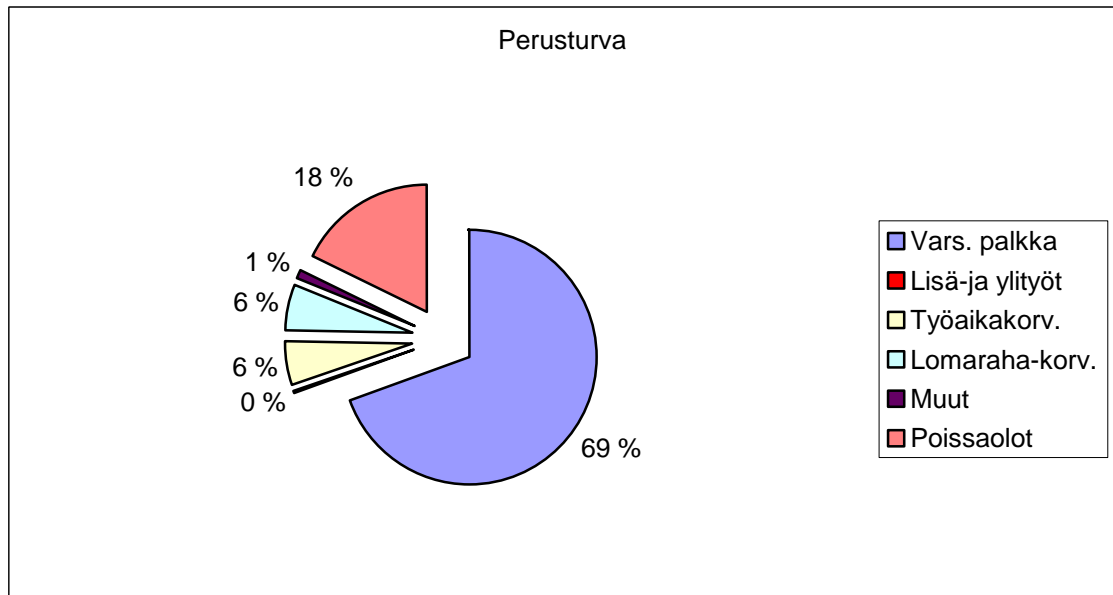
### 3.4.1. Palkat osastoittain



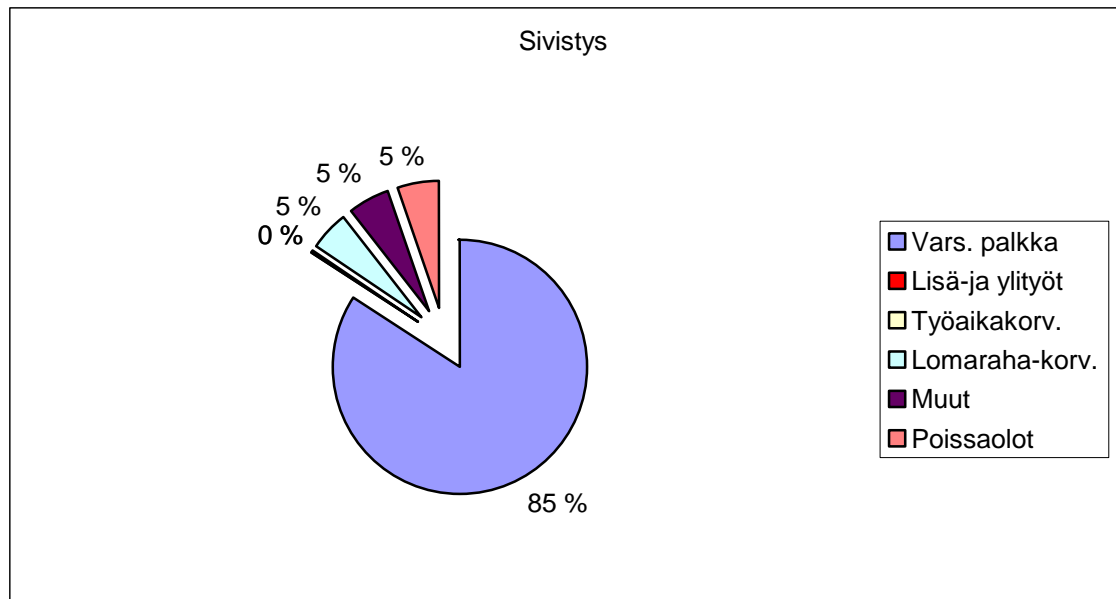
Talous- ja hallinto-osaston palkat:



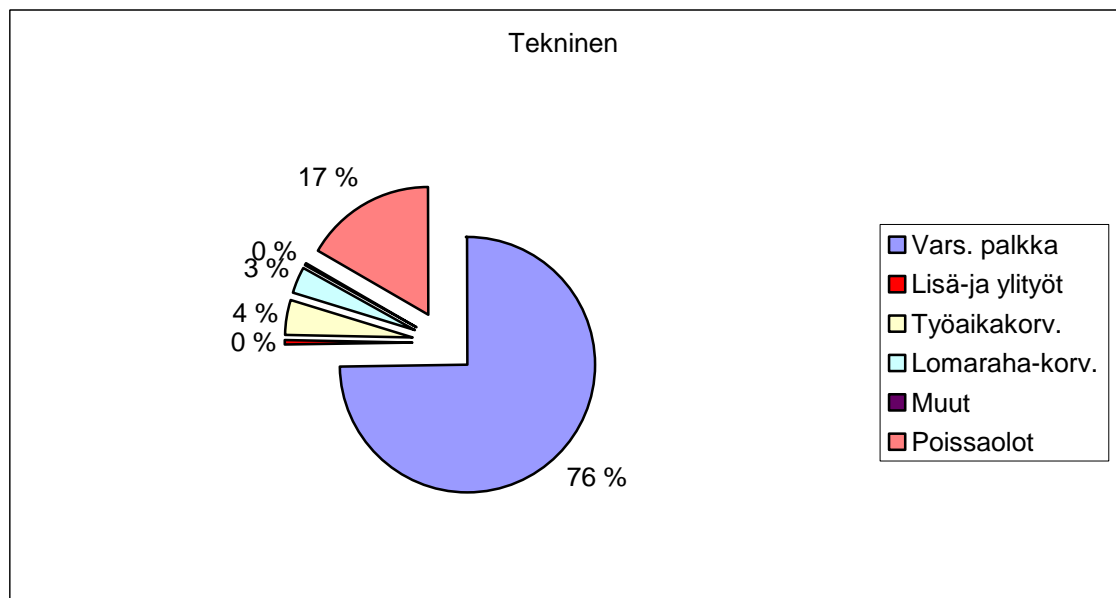
Perusturvaosaston palkat:



## Sivistysosaston palkat:



## Teknisen osaston palkat:



### 3.4.2. Tuloksiin kannustava palkitseminen

Edellisten vuosien tapaan kunta palkitsi työntekijöitä, joiden palveluaika kunnassa on vuoden 2003 loppuun mennessä 10-, 20-, 30- ja 40 vuotta. Yhteensä palveluvuosien perusteella palkittuja oli 30 työntekijää. Palkituissa oli yksi yli 40 vuotta, 11 yli 30-vuotta, 9 yli 20-vuotta ja 9 yli 10-vuotta palvellut työntekijä.

Lisäksi kunta palkitsi 17 työntekijää ja yhtä työporukkaa, jotka olivat toimineet esimerkillisesti ja ansioituneesti. Palkitsemisperusteena oli mm. työntekijöiden vapaaehtoinen siirtyminen ja kouluttautuminen kokonaan tai suurelta osin uudensuolaisiin tehtäviin, tavanomaista huomattavasti laajempi vastuu ilman erilliskorvausta (mm. työvoimapula), erinomaisesta asiakaspalvelusta ja neuvottelutaidosta, julkaisutoiminnasta ja tunnollisesta sekä tarkasta perustyöstä sekä osaamisen vahvistamisesta.

### 3.4.3. Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopimus allekirjoitettiin määrääjäksi lääkärin tekemästä virka-ajan ulkopuolisesta päivityksestä työvoimapulan takia.

## 4. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖYHTEISÖN TILA

### 4.1. *Työtyytyväisyys*

#### TYÖN PSYKKISET JA SOSIAALISET TEKIJÄT

Ilomantsin kunnan ensimmäinen työhyvinvointikysely käyttämällä pohjoismaista QPSNORDIC kyselylomaketta tehtiin vuoden 2002 lopussa. Vuoden 2004 lopussa kysely suoritettiin uudelleen käyttämällä samaa mittaria.

Kyselyn voidaan arvioida työn sekä psykologisia että sosiaalisia tekijöitä ja organisatorisia työoloja. Kysely on paitsi tutkimusmenetelmä myös työyhteisöjen kehittämisen väline. Sen avulla voidaan:

- luoda pohjaa organisaatioiden kehittämishankkeille
- todentaa työssä tapahtuvia muutoksia ja arvioida kehittämistyön vaikutuksia
- tutkia työn, terveyden ja tuottavuuden välisiä yhteyksiä

Kyselylomake jaettiin kaikille kunnan vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille. Lomakkeessa oli 37 työtä ja työpaikkaa koskevaa kysymystä. Vastaukset annettiin numeroasteikolla yhdestä viiteen. Tämän lisäksi pyydettiin tieto vastaajan sukupuolesta, ikäryhmästä, koulutuksesta,

palvelusajasta kunnassa, työpaikasta, työsuhteesta, työajasta, esimiesasemasta ja vuonna 2004 myös esimiestyöhön käytetystä työajasta.

### *Tulosten käyttö työhyvinvoinnin kehittämisessä*

Vuoden 2002 kyselyn tulokset esitettiin kunnanhallitukselle, kunnan johtoryhmälle sekä osastojen työntekijöille. Tulosten pohjalta asetettiin tavoitteet, suunniteltiin ja käynnistettiin toimenpiteitä sekä kunta- että osastotasolla työhyvinvoinnin edistämiseksi vuosille 2003–2004. Käynnistetyt kehittämistoimet vaihtelivat jonkin verran hallintokunnittain johtuen kyselyssä esiin tulleista erilaisista haasteista. Hallintokuntien toimenpiteet ja niiden seuranta on kuvattu yksityiskohtaisesti vuoden 2003 henkilöstötilinpäätöksessä. Koko kunnan tasolla tehtiin palkitsemiskysely ja työntekijöiden palkitsemisjärjestelmää alettiin kehittää.

Vuoden 2004 tuloksia voidaan käyttää apuna kun arvioidaan työhyvinvoinnin kehitystä ja tätä kautta käynnistettyjen toimenpiteiden vaikutusta.

### *Tulokset vuonna 2004 ja työhyvinvoinnin kehitys vuodesta 2002*

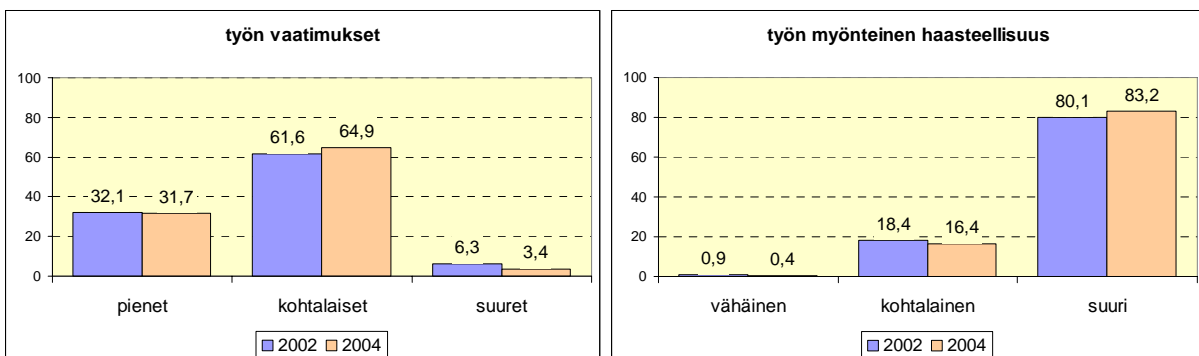
Käytetty mittari muodostaa kaksitoista työtä ja työpaikkaa kuvaavaa psyykkistä ja sosiaalista osa-alueutta. Osa-alueet ryhmitellään kolmeen eri tasoon: työtehtävätasoon, sosiaaliseen ja organisaatiotasoon sekä yksilötasoon.

#### **Muutokset koko kunnan tasolla**

Muutoksia koko kunnan tasolla tarkastellaan osa-alueittain. Muutosten merkitsevyys (p) on ilmoitettu kaavioiden tekstiosassa.

#### **Työtehtävätaso**

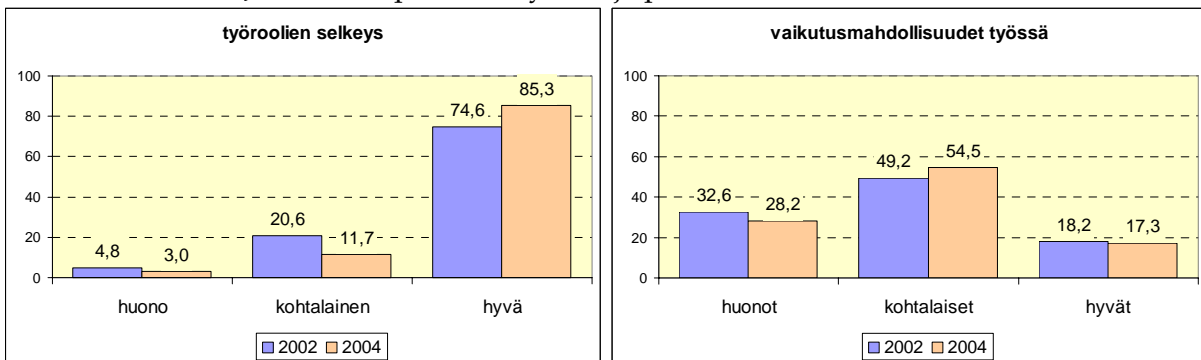
Työn vaatimuksia piti molempina vuosina suurina alle kymmenen prosenttia vastaajista. Myönteisellä tavalla haasteelliseksi työnsä arvioi noin kahdeksankymmentä prosenttia. Tilanne on pysynyt molempien ulottuvuuksien osalta samanlaisena.



*töiden ruuhkautuminen, liikaa töitä, liian vaikeita töitä, lisäkoulutustarve*

*mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja työssä, työn haasteellisuus*

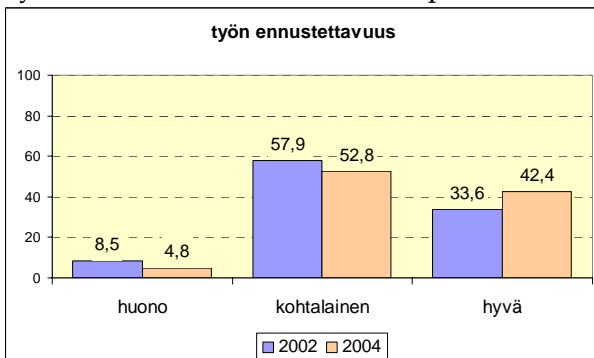
Kolme neljästä vastaajasta piti vuonna 2002 työroolejaan selkeinä. Työroolien selkeys on muuttunut tästä merkittävästi parempaan suuntaan, sillä yli kahdeksankymmentä prosenttia piti niitä selkeinä vuonna 2004. Omaan työhön liittyvissä vaikutusmahdollisuuksissa ei tapahtunut suuria muutoksia. Joka viides piti niitä hyvänä ja puolet kohtalaisina.



työn tavoitteiden ja työn tekemiseen liittyvien odotusten selkeys, mää räysten ristiriidattomuus ( $p < .01$ )

mahdollisuus vaikuttaa työmäärään, työtahtiin, taukojen pitämiseen ja työtä koskeviin päätöksiin

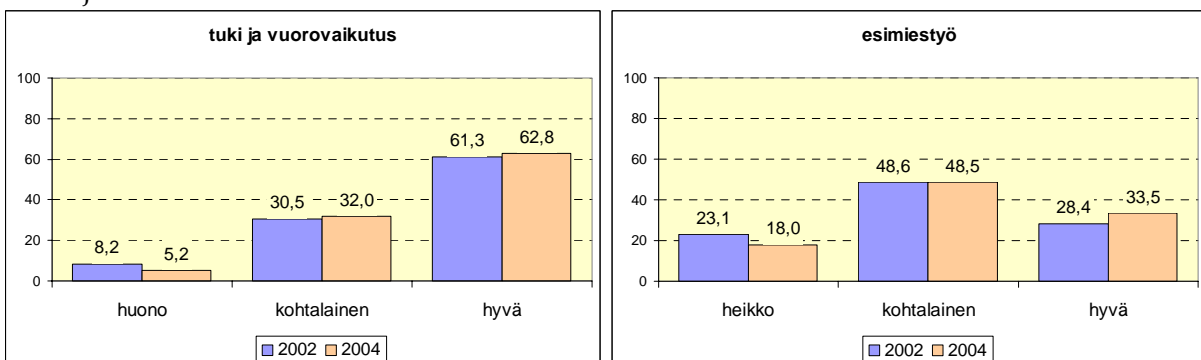
Työtehtävien ennustettavuus oli parantunut merkittävästi kahden vuoden aikana.



työtehtävien ennakoitavuus, työyhteisössä ei muutoshuhuja ( $p < .01$ )

## Sosiaalinen ja organisaatiotaso

Yli puolet koki saamansa tuen eri tahoilta hyvänä ja kolmasosa kohtalaisena. Alle kymmenen prosenttia koki, että muiden antama tuki on vähäistä. Esimiestyö oli vastaajien kokemusten mukaan parantunut merkittävästi. Vuonna 2002 piti esimiesten antamaa rohkaisua ja kannustusta piti vähäisenä vuonna 2002 lähes neljäsosa vastaajista ja vuonna 2004 alle viidesosa. Yli neljäsosan mielestä se oli hyvällä tasolla vuonna 2002 ja kahden vuoden kuluttua näin arvio joka kolmas vastaaja.

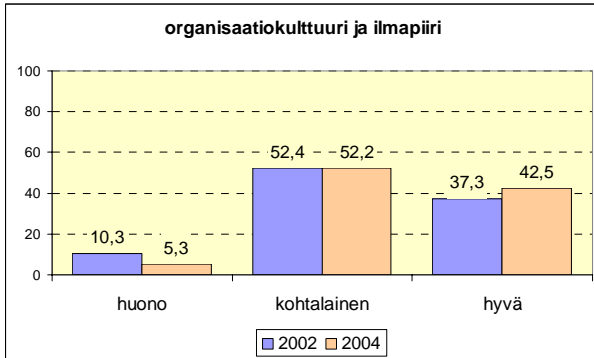


tuen ja avun saanti työtovereilta, esimieheltä ja perheeltä, esimiehen antama arvostus, ristiriidattomuus

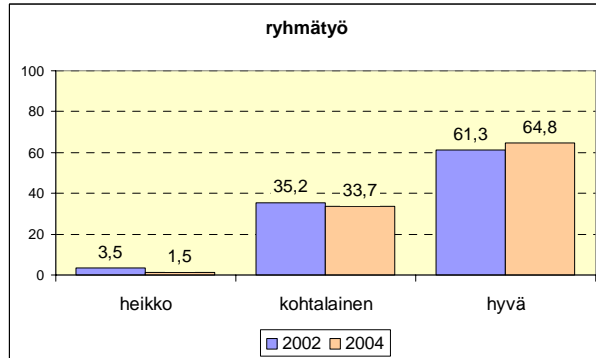
esimiehen antaman rohkaisu päätöksiin osallistumisesta ja työtaitojen kehittämisestä ( $p < .1$ )

*työtovereitten välillä*

Organisaatiokulttuurissa ja työyhteisöjen ilmapiirissä tapahtui merkittävää parantumista. Organisaatiokulttuuria ja ilmapiiriä piti huonona vain viisi prosenttia, kun vuonna 2002 näin kokevien osuus oli ollut kaksinkertainen. Oman ryhmän jäsenyyttä arvostettiin edelleen ja ryhmän koettiin myös onnistuvan hyvin työhön liittyvien pulmien ratkaisemisessa.



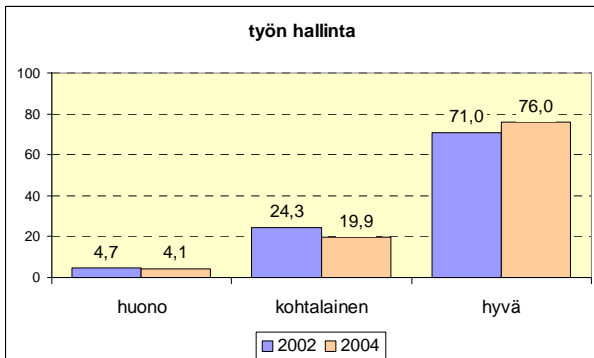
*työyksikön ilmapiirin kannustavuus, leppoisuus, rentous, tiedonkulun riittävyys, tasa-arvoisuus, työsuorituksista palkitseminen ja johdon kiinnostuneisuus henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista (p<.05)*



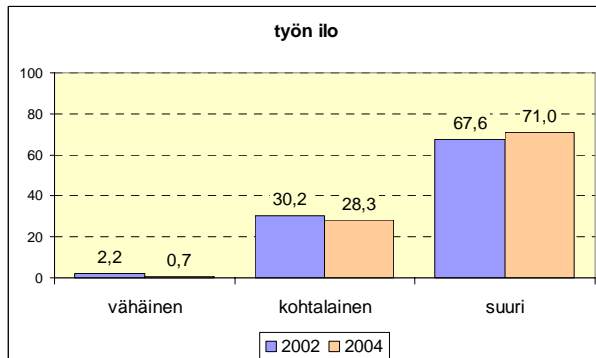
*oman työryhmän jäsenyyden arvostaminen ja ryhmän onnistuminen pulmien ratkaisemisessa*

## Yksilötaso

Työn ja siihen liittyvien pulmatilanteiden hallinta koettiin pääsääntöisesti hyvänä. Neljäsosa koki työn hallinnan olevan korkeintaan kohtalaista ja alle viisi prosenttia tunsikin, että hallinta on huonolla tasolla. Työ oli myös merkittävä tai kohtalaisen merkittävä tyydytyksen lähde lähes kaikille vastanneille. Vuonna 2002 kahdelle prosentille työ ei ollut tyydytyksen lähde ja vuonna 2004 näin koki alle yksi prosenttia vastaajista.

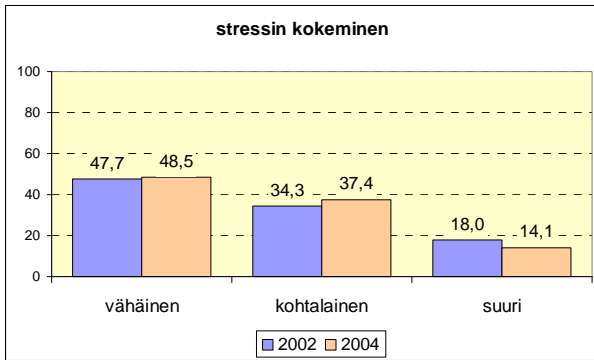


*tyytyväisyys omaan kykyyn ratkoa työssä eteen tulevia pulmia*



*työn merkitys tärkeänä tyydytyksen lähteenä ja työhön uppoutumisen kokeminen myönteisenä (p<.1)*

Alle kaksikymmentä prosenttia koki stressiä paljon ja lähes puolet ilmoitti, että koetun stressin määrä on vähäinen. Joka kolmas vastaaja koki stressin olevan korkeintaan kohtalaista. Tilanteessa ei tapahtunut olennaista muutosta kahden vuoden aikana.



stressin kokemisen määrä

Koko kunnan tasolla on tapahtunut työhyvinvoinnissa parantumista viidellä osa-alueella: työroolien selkeydessä, työn ennustettavuudessa, organisaatiokulttuurissa ja ilmapiirissä sekä suuntaa antavasti myös esimiestyössä ja työn ilossa.

### Hallintokuntien kehittämistoimet ja muutokset työhyvinvoinnissa hallintokunnittain

Seuraavassa lyhyt yhteenveto hallintokuntien vuonna 2003 sopimista kehittämistoimista ja työhyvinvoinnin muutoksista yksittäisten kysymysten tasolla.

	kehittämistoimet	muutokset
Hallinto- ja talousosasto	<ul style="list-style-type: none"> <li>työroolien selkiinnyttäminen kehityskeskustelujen avulla</li> <li>kannustaminen työtehtävien kehittämiseen</li> <li>työtekijäedustus kehittämistyöryhmiin</li> <li>esimieskoulutus</li> <li>esimiesten ajankäyttöratkaisut</li> <li>työkokouskäytäntöjen kehittäminen</li> <li>varhainen puuttuminen ongelmatilanteissa</li> <li>henkilöstön koulutus</li> <li>ruuhkahuippujen tasaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työpaikalla liikkuvien muutosta koskevien huhujen määrä on vähentynyt.</li> <li>Tunne siitä, että työpaikalla palkitaan hyvästä työsuorituksesta on kasvanut.</li> </ul>
Perusturva-osasto	<ul style="list-style-type: none"> <li>avaintehtävien ja työroolien selkiinnyttäminen (kehityskeskustelut)</li> <li>henkilöstön mukaanotto työn kehittämiseen ja arviointiin (mm. mittarityö)</li> <li>osaamiskartoitus ja koulutustarveselvitys kehityskeskusteluissa</li> <li>koulutustiedon jakaminen</li> <li>koulutukseen osallistumismahdollisuuksien parantaminen</li> <li>työkiertoon kannustaminen</li> <li>henkilöstön tiedotuslehti</li> <li>kokous- ja palaverimuistiot</li> <li>työyksiköihin perehdyttämiskansiot</li> <li>esimiesten työnohjaus ja vertaistuki</li> <li>esimiestyöhön ajankäyttöratkaisut</li> <li>työturvallisuussuunnitelmat, -koulutus ja työpaikkakohtaiset turvallisuusjärjestelyt</li> <li>yhteisöllisyyden lisääminen</li> <li>varhainen puuttuminen ongelmatilanteissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työlle määrätyt tavoitteet ovat selkeytyneet.</li> <li>Työntekijän tunne siitä, että hän tietää tarkalleen mitä häneltä odotetaan, on parantunut huomattavasti.</li> <li>Työpaikalla liikkuvien muutosta koskevien huhujen määrä on vähentynyt huomattavasti.</li> <li>Tiedonkulku on parantunut erittäin paljon.</li> <li>Lähiesimiehen antama apu taitojen kehittämisessä on lisääntynyt huomattavasti.</li> <li>Tunne siitä, että työhön uppoutuminen on mukavaa, on lisääntynyt.</li> </ul>

Sivistys- osasto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työohjauksen kehittäminen</li> <li>• henkilöstön kannustus osallistua päätöksiin ja työn kehittämiseen</li> <li>• ammatillisen osaamisen kehittäminen</li> <li>• oppilaiden työilmapiirikartoitus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lähiesimieheltä saatava tuki ja apu on lisääntynyt.</li> </ul>
Tekninen osasto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisaatorakenteen selkiinnyttäminen henkilöstölle</li> <li>• työroolien selkiinnyttäminen kehityskeskustelujen avulla</li> <li>• vaikutusmahdollisuuksien parantaminen tiimisopimusten avulla</li> <li>• tiimien itsenäisen roolin ja työn kehittämismahdollisuuksien korostaminen</li> <li>• esimiesten johtamiskoulutus</li> <li>• tiedonkulun kehittäminen</li> <li>• tietojen, taitojen ja työn haasteiden tasapainottaminen koulutuksen keinoin</li> <li>• työstressin lähteiden selvittäminen kehityskeskusteluissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ristiriitaisten määräysten saaminen on vähentynyt.</li> <li>• Oman ryhmän tai tiimin jäsenyyden arvostaminen on kasvanut.</li> <li>• Ryhmän tai tiimi kyky ratkaista ongelmia on parantunut.</li> <li>• Epätasa-arvo nuorten ja vanhempien työntekijöiden välillä on vähentynyt.</li> </ul>

### Vuoden 2002 kyselyssä esiin nousseet yleiset teemat ja tilanne vuonna 2004

Vuoden 2002 kyselyn tuloksiin liittyen nostettiin sen vuoden henkilöstötilinpäätöksessä esille kolme yleistä teemaa: työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet, esimiestyö sekä organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri.

Seuraavassa on vertailtu vuoden 2002 ja 2004 tilanteita näiden yleisten teemojen osalta.

#### *Työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet*

<i>Vuosi 2002</i>	<i>Vuosi 2004</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vuoden 2002 kyselyssä tuli esille mm. se, että suurin osa vastaajista näki vaikutusmahdollisuutensa omaan työhön korkeintaan kohtalaisina. Tämä voi heijastaa sitä, että kunnallisissa palveluissa palveluja tuotetaan kuntalaisia varten ja palvelutarpeet määrittävät tällöin väestöstä käsin. Tämä heijastuu luonnollisesti mm. omiin työtä koskeviin vaikutusmahdollisuuksiin. Vertailuaineistoon nähden tässä suhteessa ollaan samanlaisessa tilanteessa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaikka kaikkeen työhön liittyvään, esim. työmäärä, ei voidakaan vaikuttaa, on mm. esimiestyöllä ja työhön liittyvien määräysten ristiriidattomuudella merkittävä yhteys vaikuttamisen kokemuksiin. Molemmissa asioissa on tapahtunut myönteistä muutosta, mutta silti tätä kehityssuuntaa on hyvä jatkaa erityisesti niiden ryhmien osalta, joilla vaikuttamisen kokemus on kaikkein matalin kuten vuorotyötä tekevät ja matalan koulutuksen omaavat.</li> <li>• Myös tiedonkulku liittyy siihen, miten ihmiset kokevat voivansa vaikuttaa työtä koskeviin asioihin. Tiedon kulku on parantunut huomattavasti kahden vuoden aikana. Se parani jonkin verran myös vuorotyötä tekevien kohdalla. Silti päivätyötä tekevät kokevat tiedonkulun parempana.</li> <li>• Ylimmän koulutuksen suorittaneet kokevat vastaavasti tiedonkulun toimivan huomattavasti paremmin kuin muihin koulutusryhmiin kuuluvat.</li> </ul>

## Esimiestyö

Vuosi 2002	Vuosi 2004
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esimiestyötä arvioidaan kyselyssä vain kahdella kysymyksellä. Suurin osa kunnan esimiestehtäviä hoitavista tekee tätä työtä muun työnsä, perustyönsä ohella. Pelkkää esimiestyötä tekeviä kunnassa on vähän. Vuonna 2002 tehdyssä selvityksessä ei kartoitettu esimiesten ajankäyttöä muun perustyön ja esimiestyön välillä. Mahdollisuus irrottaa aikaa esimiestehtäviin saattaa olla keskeinen tekijä esimiestyötä arvioitaessa. Esimiestyö näyttää kuitenkin kyselyn mukaan toimivan paremmin kuin vertailuaineiston työyhteisöissä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esimiestyössä on tapahtunut suuntaa antavaa muutosta parempaan suuntaan.</li> <li>• Vuonna 2004 kartoitettiin esimiestyön osuutta tätä työtä tekevien kokonaistyöajasta. Jos kaikki esimiestyö muutetaan päätoimiseksi työajaksi vastaa se n. seitsemän henkilön kokoaikaista työtä. Suhteutettuna vastaajien kokonaismäärään tämä tarkoittaa yhtä esimiestä 37:ää työntekijää kohti keskimäärin koko kunnassa.</li> </ul>

## Organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri

Vuosi 2002	Vuosi 2004
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaatiokulttuurin ja ilmapiirin luomisessa kaikki työntekijät ovat keskeisessä asemassa. Kulttuuria ja ilmapiiriä luodaan yhdessä ja yhteisvastuullisesti.</li> <li>• Kulttuurin ja ilmapiirin osa-alueeseen sisältyi myös tiedonkulku. Tiedonkulun riittävyys on ikuisuuskysymys. Vaikka tiedottamista tehostetaan, ei tyytyväisyys siihen aina lisäännä samassa suhteessa. Yhä laajeneva sähköinen tiedottaminen parantaa kyllä kaikkien mahdollisuuksia saada tietoa esim. verkosta, mutta se vaatii myös tietoa haluavalta aktiivisuutta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koko kunnan tasolla koettiin työyhteisön ilmapiiri olevan kannustavamman, tukea antavamman, leppoisamman ja mukavamman kuin vuonna 2002.</li> <li>• Ilmapiirin kokemiseen vaikuttavat tämän tutkimuksen mukaan erityisesti muilta saatava tuki, apu ja arvostus sekä se, että työ on haasteellista ja sillä on selkeät tavoitteet.</li> <li>• Työ kunnassa onkin useimmille vastaajille ollut haasteellista ja työn tavoitteiden osalta on tapahtunut selkeytymisestä vuoteen 2002 verrattuna. Myös esimiestyössä tapahtuneet muutokset ovat osaltaan vaikuttaneet myönteisesti työilmapiiriin.</li> </ul>

## 4.2. Kannustaminen ja palkitseminen

### 4.2.1. Toteutus ja sisältö

Kysely jakautui kolmeen osa-alueeseen: mikä ja millainen palkitseminen kannustaa, mitkä tekijät tulisi sisällyttää palkitsemisperusteisiin ja miten palkitseminen käytännössä toteutettaisiin. Lisäksi kysyttiin vastaajien taustatietoja.

Henkilöstön palkitsemiskyselyyn vastasi yhteensä 248 työntekijää. Vastausprosentti on 54,5 %.

Henkilöstön palkitsemiskyselyssä taustatekijöinä kysyttiin ikää (alle vai yli 45 vuotta), sukupuolta, koulutusta, työpaikkaa (osastoa), työsuhdetta (vakainainen vai määräaikainen) ja esimiesasemaa. Analyysin perusteella tutkittiin, vaikuttaako joku em. taustatekijöistä kyselyyn vastanneiden työntekijöiden valitsemiin vastauksiin.

#### 4.2.2. Mikä kannustaa työssä?

##### *Kyselyn taustamuuttujat*

Taustamuuttujat kertoivat vastaajista seuraavaa:

- 46 % alle 45-vuotiaita ja 54 % yli 45-vuotiaita
- 16 % miehiä ja 84 % naisia
- Jakautuivat hyvin tasaisesti koulutuksen suhteen
- 14 % hallinto- ja talousosastolta, 59 % perusturvaosastolta, 17 % sivistysosastolta ja 6,5 % tekniseltä osastolta. Vastaajista 4 % ei ilmoittanut osastoa.
- 78 %:lla vakainainen ja 20 %:lla määräaikainen työsuhde. Vastaajista 2 % ei ilmoittanut työsuhteen laatua.
- 8 % (18 ) esimiehiä.

##### *Top 10 - mikä kannustaa Ilomantsin kunnan työntekijöitä*

##### **Haasteellinen työ**

Ilomantsin kunnan työntekijöitä kannustaa selvästi kaikkein eniten haasteellinen työ. Peräti 86 % vastanneista kokee haasteellisuuden kannustavan paljon tai erittäin paljon. Haasteellisuus työssä palkitsee etenkin perusturvaosastolla ja sivistysosastolla. Teknisellä osastolla sillä koetaan olevan vähemmän merkitystä kuin muilla osastoilla.

##### **Ylpeys tuotetuista palveluista**

Hallinto- ja talousosaston sekä sivistysosaston työntekijöistä peräti 90 % pitää kannustavana sitä, että voi tuntea ylpeyttä tuotetuista palveluista. Myös koko henkilökunnan osalta mielihyvä hyvintuotetuista palveluista kannustaa paljon tai erittäin paljon 79 %:a vastanneista.

##### **Miellyttävä työympäristö**

Miellyttävä työympäristö on kolmanneksi tärkein kannustava tekijä Ilomantsin kunnassa. 77 % pitää sitä paljon tai erittäin paljon kannustavana. Minkään taustamuuttujan osalta asiasta ei löydy erottavia tekijöitä.

##### **Yhteiset tavoitteet**

Omien ja työyhteisön tavoitteiden yhteneväisyys on myös tärkeä kannustava tekijä. 73 % mainitsee sen paljon tai erittäin paljon kannustavaksi tekijäksi. Iän karttuminen näyttää lisäävän yhteisten tavoitteiden merkityksen tärkeyttä. Kyselyn taustamuuttujissa jäi selvittämättä työsuhteen kesto, mutta myös sillä

saataisi olla yhteyttä yhteisten tavoitteiden merkityksen kokemiseen. Vuosien vieressä joutuu pohtimaan useammin ja tarkemmin tavoitteita.

### **Hyvä työkuultuuri**

Vastaajat arvostavat hyvää työkuultuuria. 70 % pitää sitä paljon tai erittäin paljon kannustavana tekijänä. Korkeammin koulutetuille on selvästi muita työntekijöitä enemmän merkitystä hyvällä työkuultuurilla.

### **Kannustava esimies ja työtoverit**

69 %:a kaikista vastaajista motivoi paljon tai erittäin paljon kannustava esimies. Taustamuuttujien kautta löytyi joitakin eroja. Alle 45-vuotiaille esimiehen innostavuus näyttää olevan tärkeämpää kuin sitä vanhemmille työntekijöille. Koulutustasolla on myös merkitystä, koska enemmän koulutetut kokevat esimiehen kannustuksen tärkeämmäksi kuin muut.

Työtovereilta saatu kannustus jakaa mielipiteet puolesta ja vastaan. 47 % kokee työtovereiden kannustuksen paljon tai erittäin paljon merkitseväksi, mutta 40 % taas vähän tai erittäin vähän kannustavaksi. Nuoremmille työntekijöille tovereiden kannustus oli tärkeämpää kuin yli 45-vuotiaille, samoin koulutetuille se on tärkeämpää kuin muille.

### **Koulutukseen osallistuminen**

Koulutukseen osallistuminen motivoi 63 %:a vastaajista paljon tai erittäin paljon. Koulutuksen osalta iällä ja koulutustasolla on taustamuuttujina merkitystä. Alle 45-vuotiaille koulutus on kannustava tekijä enemmän kuin vanhemmille työntekijöille. Samoin korkeammin koulutettuja se motivoi selkeästi enemmän kuin muita.

### **Saa apua tarvittaessa muilta**

63 % kokee paljon tai erittäin paljon kannustavaksi sen, että saa apua työtovereilta ja esimieheltään kun sitä tarvitsee. Taustamuuttujien osalta asiassa ei löytynyt selkeitä eroja.

### **Vaikutusmahdollisuudet ja vapaus kehittää omia ideoita**

Vapaus kehittää omia ideoita merkitsee työssä paljon tai erittäin paljon 55 %:lle. Taustamuuttujien tuomia merkittäviä eroja tosin voidaan löytää koulutustason ja osaston mukaan. Korkeammin koulutettuja oma ideointivapaus ja muutkin vaikutusmahdollisuudet kannustavat selkeästi enemmän kuin muita. Osastoittain tarkastellen tämä näkyy etenkin sivistysosastolla. Se motivoi paljon tai erittäin paljon yli 80 %:a sivistysosaston työntekijöistä, kun se muilla osastoilla on 30 - 60 %.

Esimiehet ja koulutetut työntekijät kokevat oman vaikutusmahdollisuutensa palkitsevammaksi kuin muut työntekijät. Osastoittain tarkasteltuna omat vaikutusmahdollisuudet koettiin kannustaviksi etenkin hallinto- ja talousosastolla sekä sivistysosastolla.

### Kiitoksen saaminen

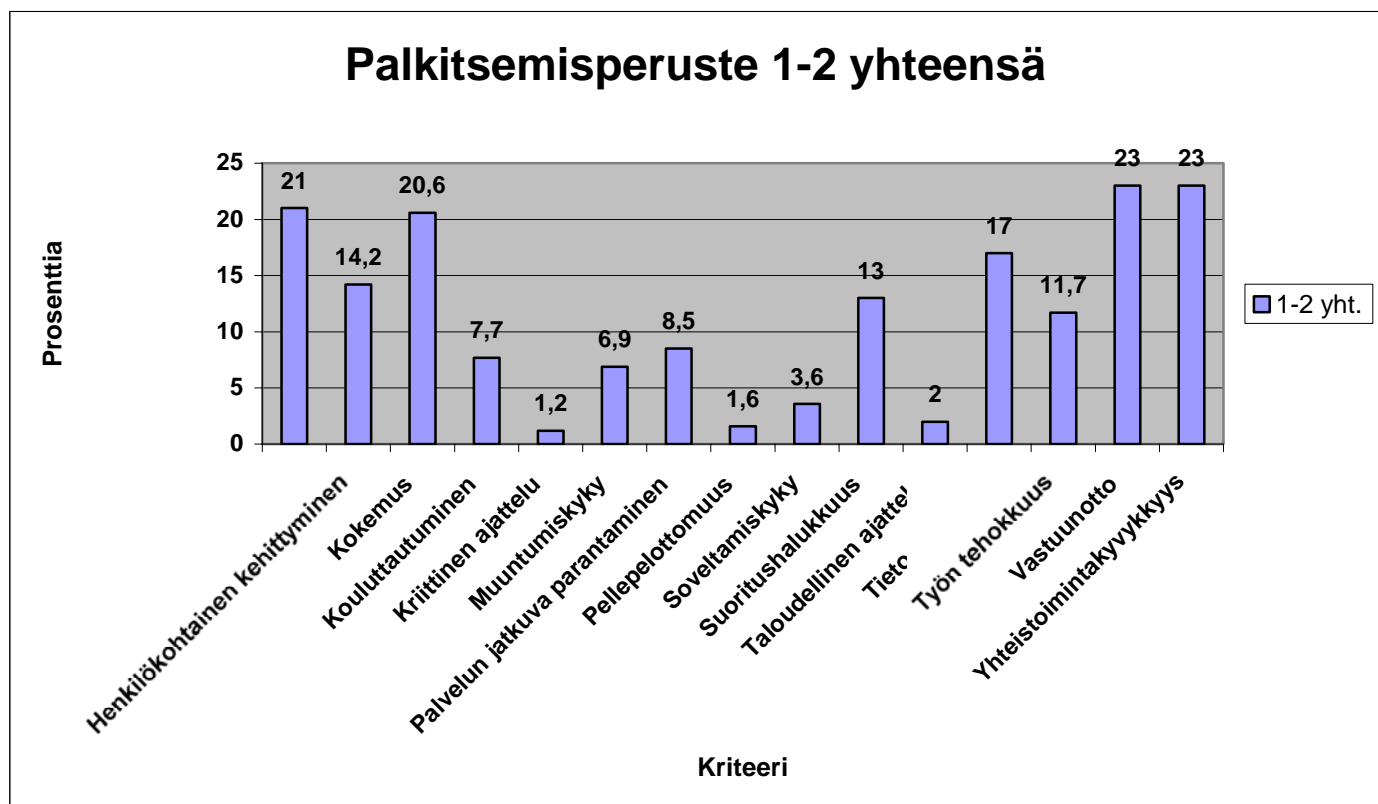
54 % motivoituu uusiin työsuorituksiin saamastaan kiitoksesta. Erityisesti määräaikaiset, nuoremmat ja koulutetummat työntekijät kokevat työstä saamansa kiitoksen palkitsevampana kuin vakinaiset ja iäkkäämmät.

### 4.2.3. Palkitsemisperuste

Yli 20 % vastaajista mainitsee seuraavat tekijät tärkeimpänä tai toiseksi tärkeimpänä palkitsemisperusteena: vastuunotto, yhteistoimintakyvykkyys, uudet tehtävät, kokemus.

Tämän lisäksi yli 10 % vastaajista mainitsee seuraavat tekijät tärkeimpänä tai toiseksi tärkeimpänä palkitsemisperusteena: tieto-taitotaso, henkilökohtainen kehittyminen, suoritushalukkuus, työn tehokkuus.

Vastaajien taustalla oli suhteellisen vähän merkitystä siihen mikä koettiin hyväksi palkitsemisperusteeksi. Työntekijät arvostavat kokemusta, soveltamiskykyä ja tieto-taitotaso palkitsemisperusteena hieman enemmän kuin esimiehet. Miehet painottivat puolestaan enemmän suoritushalukkuutta kuin naiset. Yli 45-vuotiaat arvostivat palkitsemisperusteena enemmän palvelun jatkuvaa parantamista kuin nuoremmat.



#### 4.2.4. Palkitsemistapa

Vastaajilla on selkeä näkemys hyvistä palkitsemistavoista.

Yli 50 % asettaa tärkeimmäksi tai toiseksi tärkeimmäksi palkitsemistavaksi palkallisen loman. Lähes 40 % toivoo ensisijaiseksi palkitsemistavaksi rahabonusta. Loman ja rahan jälkeen palkitsemistavaksi nousee kylpyläviikonloppu, virkistysmatka tai yleinen lahjakortti.

Taustamuuttujittain vertailtaessa asioita löytyy vain vähän eroja. Korkeakoulun suorittaneet arvostivat muita enemmän työterveyspalveluja palkitsemiskeinoina, ja miehet naisia enemmän yleistä lahjakorttia.



#### 4.2.5. Yhteenveto

Ilomantsi on työnantajana keskikokoinen maalaiskunta, joten koko vakinaiselle ja kokoaikaiselle henkilökunnalle suoritettu kysely antaa mielenkiintoisia näkökulmia työn kannustaviksi koetuista tekijöistä ja palkitsemiseen liittyvistä odotuksista. Osa asioista vaatii toteutuakseen vain oikeaa asennetta ja tahtoa, osa myös hieman taloudellista valmiutta.

Mielenkiintoinen tulos on se, että työntekijöitä kannustaa työnteossa erityisesti työn sisältö, toiminnan tulos, yhteinen tavoitteellisuus, vaikutusmahdollisuudet ja kannustus. Työnantajana Ilomantsin kunnan haasteeksi jääkin näiden mahdollisuuksien antaminen työntekijöilleen, joiden päämääränä on selkeästi hyvien palvelujen tuottaminen.

Työntekijöille on myös tärkeää, että he saavat tarvittaessa apua työtehtäviensä suorittamiseen ja voivat pitää ammattitaitoaan yllä kouluttautumalla kehityksen mukana. Myös erityisesti esimiehiltä tuleva kannustus koetaan olennaiseksi.

Osittain yllättävää on, että palkka ja henkilökohtainen palkanlisä jakavat suuresti mielipiteitä. Toiset kokevat rahallisen korvauksen todella kannustavaksi ja toisille sillä ei näytä olevan suurtakaan merkitystä. Toisaalta työnantajan on henkilökohtaisissa eduissa kohdeltava työntekijöitään yhdenvertaisesti sovittujen toimintamallien mukaan.

Juhlia, virallisia kiitoksia ja luontaisetuja ei arvosteta kannustaviksi tekijöiksi. Aineiston pohjalta on hivenen hämmästyttävä se, että uusia tehtäviä ja uralla etenemistä ei koeta yleisesti kannustaviksi.

Sitä vastoin tärkeänä palkitsemisperusteena uudet tehtävät ovat työntekijöiden mielestä keskeisiä. Kokenut, osaava, kehittyvä, tehokas, vastuuntuntoinen ja yhteistyöhön kykenevä ovat tärkeitä palkitsemisen perusteiksi koettuja asioita.

Palkitsemistapoina ylitse muiden nousivat palkalliset lomapäivät ja rahabonukset. Myös virkistykseen ja jaksamiseen liittyvät asiat tulevat kyseeseen.

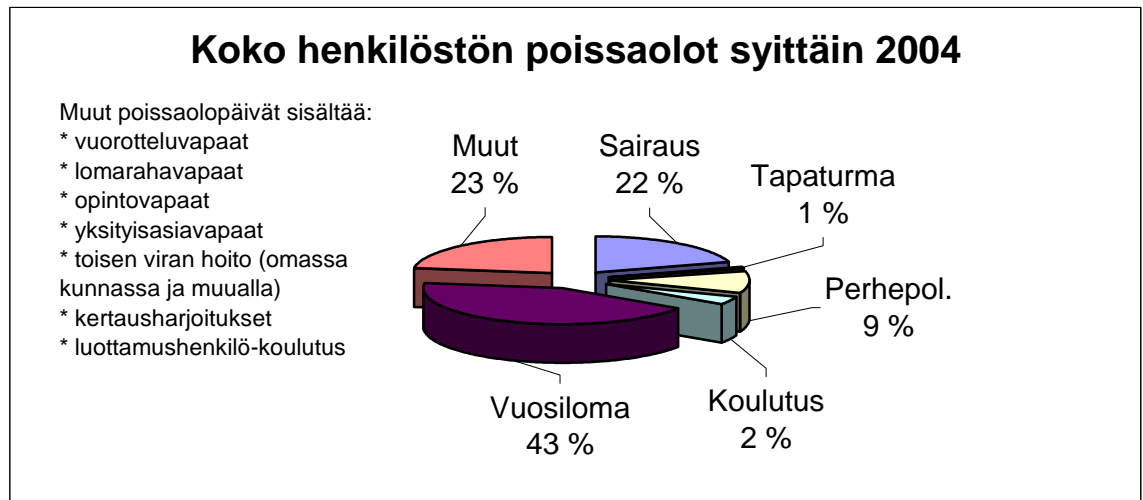
Palkitsemisjärjestelmän kehittämistä em. kyselyn pohjalta jatketaan.

### 4.3. Poissaolot

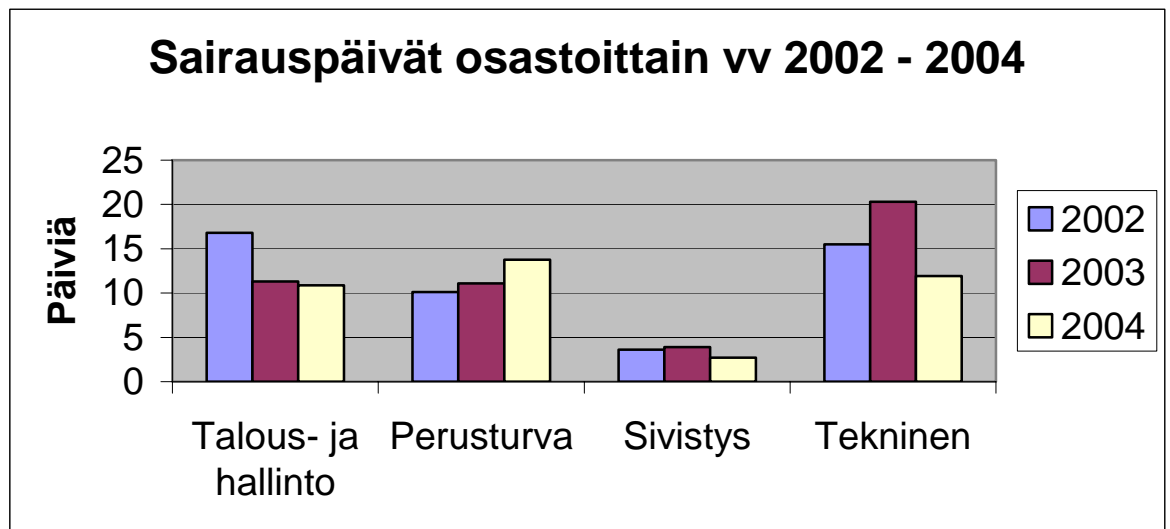
Sairauspoissaolot:

2000	9,5 pv.
2001	8,8 pv.
2002	9,6 pv.
2003	9,5 pv.
2004	9,2 pv

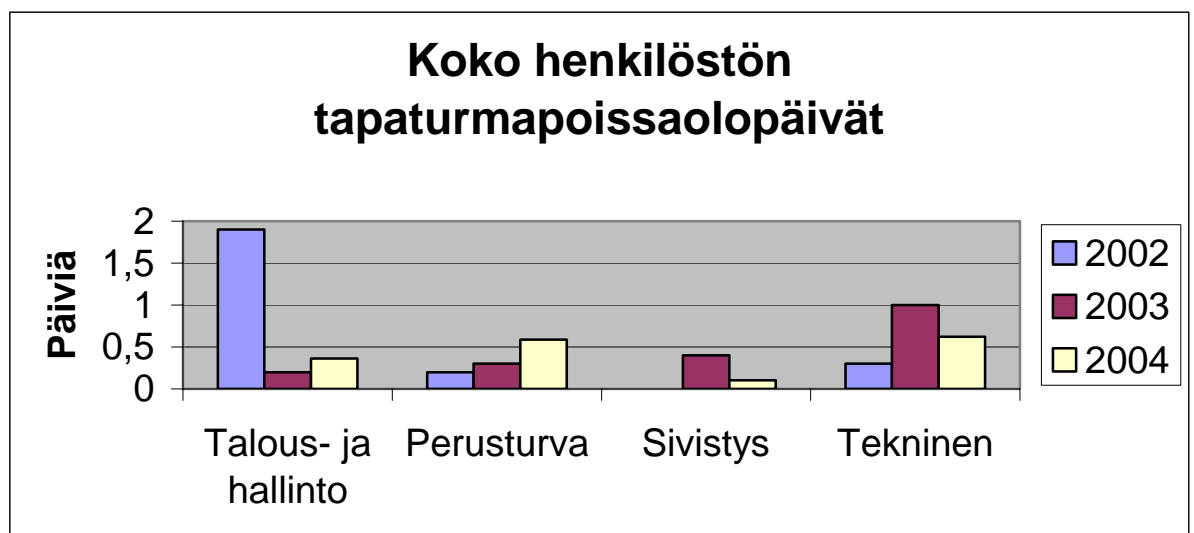
Henkilöstön poissaolopäivät syittäin vuonna 2004:



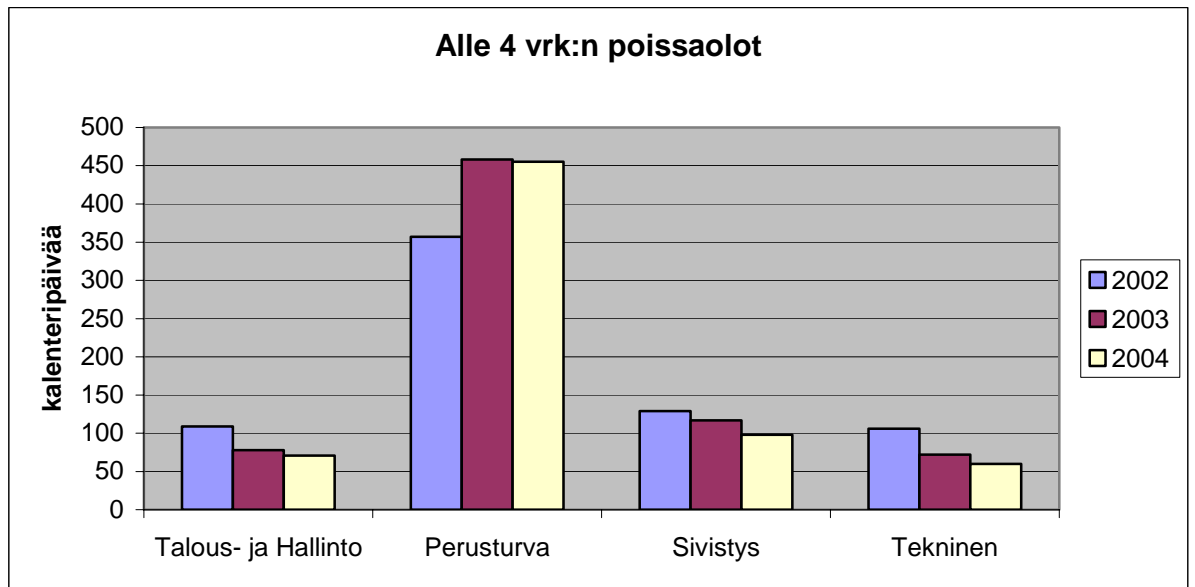
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät/työntekijä osastoittain:



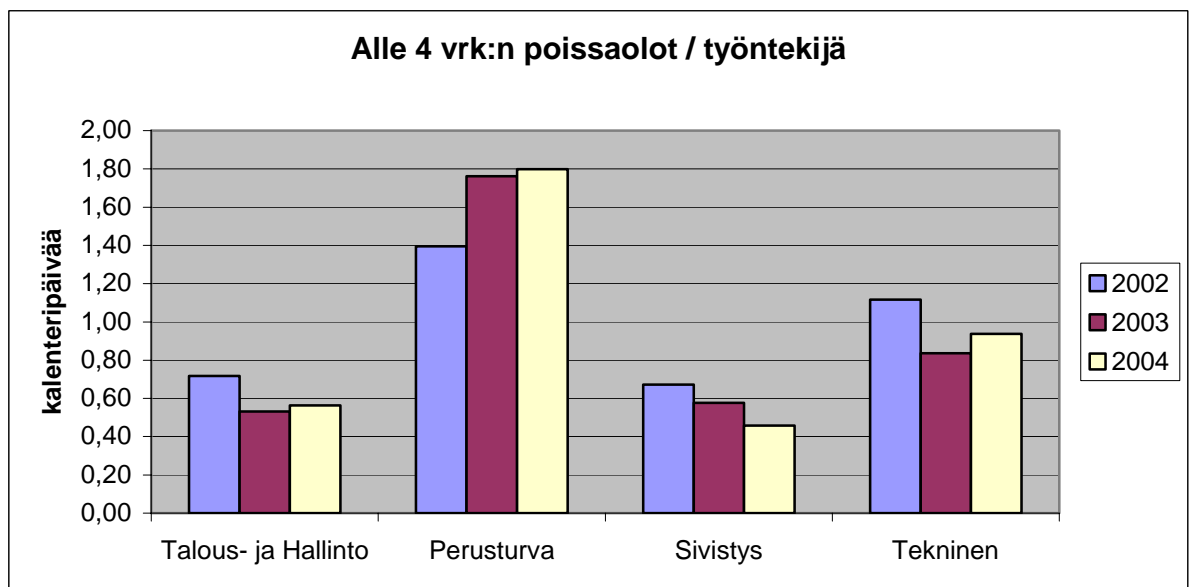
Koko henkilöstön tapaturmapoissaolopäivät/työntekijä osastoittain:



Alle neljän päivän sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2002 - 2004:

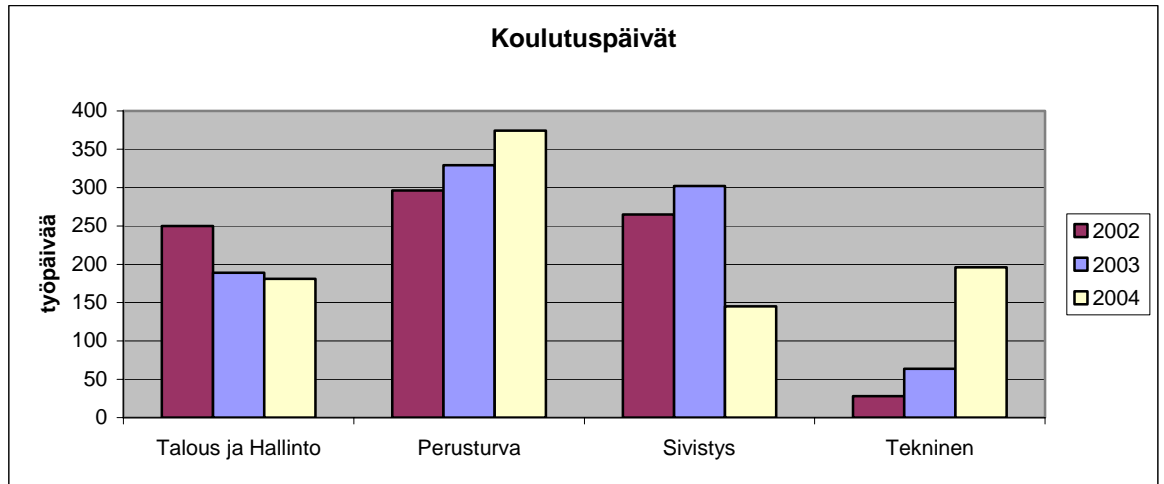


Alle 4 vrk:n poissaolot osastoittain/ työntekijä vuosina 2002 - 2004:

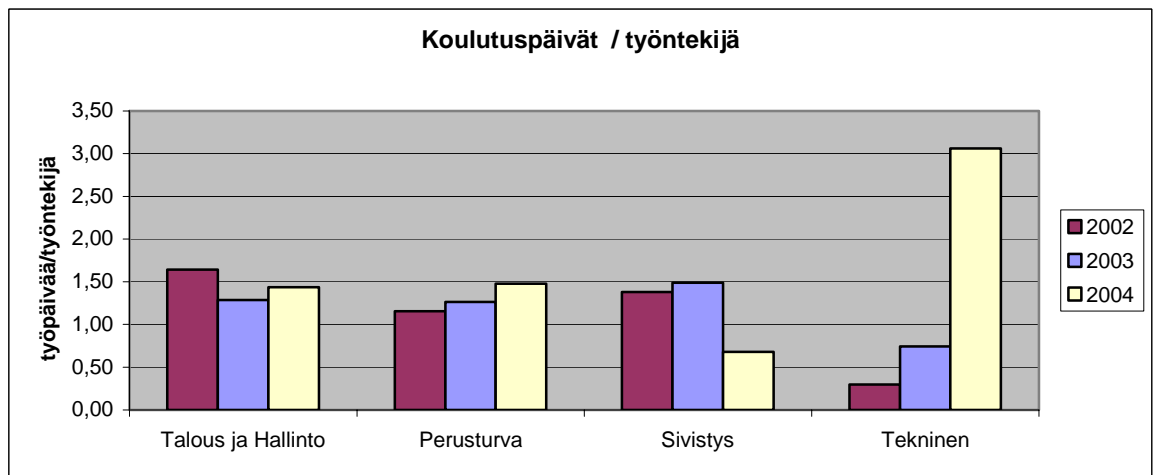


#### 4.4. *Koulutus*

Koulutuspäivien määrä osastoittain vuosina 2002 - 2004:



Koulutuspäivät osastoittain vakinaista työntekijää kohti vuosina 2003 - 2004:



#### 4.5. *Työsuojeluun liittyvä työ*

Työsuojelujaosto aloitti vuonna 2004 työsuojelutarkastuksen sosiaalitoimiston ja terveyskeskuksen väkivallan uhan selvittämiseksi. Työ jatkuu vielä vuonna 2005. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu tutkivat yhden huonon kohtelun selvityspyyntöä.

Kuntakortti on ollut edelleen ahkerassa käytössä. Vuoden 2004 teemat olivat: Uinti (tammi-toukokuu ja loka-joulukuu), kuntosali (tammi- huhtikuu ja elo - joulukuu). Lisäksi Pogostan hiihtoon osallistui viisi kuntakorttilaista, joiden osallistumismaksusta palautettiin 15 €. Ooppera-, konsertti-, teatteri- tai messulipusta palautettiin 10 €. Kuntakortin kustannukset olivat vuonna 2004 yhteensä 2939 € (v. 2003 3360 €, v. 2002 3363 €, v. 2001 2522 €).

Vakuutusyhtiön korvauspiiriin ilmoitettiin 20 (v. 2003 29 ja v. 2002 18) tapaturmaa, joista aiheutui 360 (v. 2003 166 ja v. 2002 133) sairauspäivää. Näiden lisäksi vuonna 2004 oli neljä (v. 2003 kolme ja v. 2002 viisi) työmatkatapaturmaa, joista aiheutui viisi (v. 2003 44 ja v. 2002 32) sairauspäivää.

Työtapaturmat vuosina 2000 – 2004:

	2000	2001	2002	2003	2004
Työmatka	3	0	5	2	4
Putoaminen tai kaatuminen	6	5	4	6	10
Esineisiin satuttaminen	11	7	7	3	2
Rasittava liike	6	6	4	7	3
Muu syy	7	4	3	4	5
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>24</b>

#### 4.6. *Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä työ*

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Ilomantsin kunnassa toimii Tyky-työryhmä, jonka vastuulla on tyky-toiminnan suunnittelu. Tyky-työryhmään kuuluvat myös työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Vuoden aikana liikuntatoimi järjesti henkilökunnalle tyky-toimintaa seuraavasti:

1. Kaksi liikuntareseptiryhmää, jotka oli tarkoitettu 50 + -ikäisille kunnan työntekijöille. Osanottajia oli yhteensä 26. Ohjelmassa tutustuttiin eri liikuntamuotoihin .
2. Aslak- ja tyky -kuntouksessa ja kuntoremontissa käyneille työntekijöille järjestettiin tilaisuus, jossa keskusteltiin työntekijän omasta voinnista sekä

yleensä työhyvinvoinnista, ja tehtiin kuntotestit. Kolmessa ryhmässä osallistujia oli yhteensä 24 työntekijää.

3. Perhepäivähoitajille suunnattu uintikuntoutusryhmä jouduttiin keskeyttämään jo toisen kerran jälkeen vähäisen osanottajamäärän vuoksi.
4. Vuodeosaston vesiryhmän aiheena oli liikuntaa vedessä. Kurssille osallistui yhteensä 6 työntekijää.
5. Kunnan liikunnallisia virkistysiltapäiviä järjestettiin keväällä ja syksyllä. Osallistujia oli keväällä 41 ja syksyllä 43.
6. Teknisen osaston työryhmä kokoontui joitakin kertoja ja päättyi väiseen osanottajamäärään.
7. Hammas- ja Kiiku-tiimin työryhmä kokoontui puolen vuoden seurantatapaamiseen. Tilaisuuteen osallistui 9 työntekijää.
8. Syksyllä alkanut liikuntareseptiryhmä jatkaa toimintaansa vielä keväällä 2005. Ryhmässä on 14 työntekijää.

Koko kunnan henkilökunnan vuosijuhla uuden vuoden aattona peruttiin vähän osallistumismäärän takia.

#### 4.7. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on tehnyt mm. seuraavia toimenpiteitä:

	2001	2002	2003	2004
Työterveyslääkäri				
- lakisääteisiä terveystarkastuksia yhteensä	41	68	80	30
- sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia yhteensä	688	786	756	674
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>729</b>	<b>854</b>	<b>836</b>	<b>704</b>
Työterveyshoitaja:				
- lakisääteisiä terveystarkastuksia yhteensä	213	189	194	119
- sairaanhoitoon kuuluvia tarkastuksia yhteensä	98	160	116	108
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>311</b>	<b>359</b>	<b>310</b>	<b>227</b>

Työterveyshuollon kustannukset 2000 – 2004:

	Kustannukset €	Kustannukset netto/vakinainen työntekijä/€	Kust. Kelan korvausten jälkeen hlö/€
Vuosi 2000	41716,72	54,96	23358,28
Vuosi 2001	41024,74	51,28	20512,37
Vuosi 2002	47977,39	58,82	23821,39

Vuosi 2003	44615,00	55,26	22270,92
Vuosi 2004	30503,58	39,86	15865,60