



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

Sisällys

1. Esipuhe.....	2
2. Kunnan strategia.....	3
2.1. Osaaminen ja henkilöstön työhyvinvointi.....	3
2.1.1. Tavoitteet vuodelle 2020.....	3
2.2. Johtamisen arvot	4
3. Henkilöstöpanokset.....	5
3.1. Henkilöstön määrä.....	5
3.2. Henkilötyövuodet	6
3.3. Vuosityöaikaa vähentävät poissaolot	7
3.4. Poissaolojen välilliset kustannukset	7
3.5. Henkilöstörakenne	8
3.5.1. Sukupuoli- ja ikäjakauma	8
3.5.2. Uuden henkilöstön rekrytointi/ työhönotto.....	12
3.5.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2016 – 2020	12
3.6. Henkilöstömenot	13
3.7. Tuloksiin kannustava palkitseminen.....	14
3.8. Paikallinen sopiminen	14
4. Henkilöstön työkyky ja työyhteisön tila	15
4.1. Työhyvinvointi	15
4.2. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	15
4.3. Koulutus.....	17
4.4. Työsuojeluun liittyvä työ.....	18
4.5. Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä työ.....	19
4.6. Työterveyshuolto	20
5. Työhyvinvointikysely	20
Taulukku luettelo.....	21

1. Esipuhe

Henkilöstöraportti kertoo olennaisimmat tiedot henkilöstöön liittyvistä asioista, kuten henkilömäärästä, -rakenteesta ja henkilöstömenoista. Raportissa esitetään tietoa muun muassa henkilöstön sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä sekä johtamisesta.

Ilomantsin kuntastrategia on päivitetty vuonna 2018. Strategiassa painotetaan henkilöstön hyvinvointia ja osaavuutta, sillä vain motivoituneet ja osaavat työntekijät voivat huolehtia parhaalla tavalla kunnan asukkaiden hyvinvoinnista.

Henkilöstöjaosto päättää henkilöstöasioista, joihin kuuluu henkilöstöasiat, palkka- ja muut palvelusuhdeasiat, henkilöohjaus ja valvonta, yhteistoimintajärjestelmät, työsuojelu ja henkilöstöpalvelut.

Työhyvinvointia mitataan joka toinen vuosi. Työhyvinvointikysely toteutettiin joulukuussa 2020. Tulosten perusteella on huomiota kiinnitettävä organisaation sisäiseen viestintään ja esimiehen ja työntekijän keskinäiseen vuorovaikutukseen. Henkilöstö tunnistaa oman työn tavoitteet, sekä oman roolin ja vastuun työyhteisössä.

Kunta järjestää yhdessä työterveyshuollon ja liikuntatoimen kanssa työntekijöille työkykyä ylläpitävää toimintaa, joka sisältää terveysvalistusta, kuntotestejä ja monipuolista liikuntaa.

Asetettujen tavoitteiden mukaisesti työntekijän ja esimiehen väliset kehityskeskustelut käydään kerran kahdessa vuodessa. Kehityskeskustelujen tarkoituksena on yhdessä keskustellen asettaa työlle tavoitteet, seurata niiden toteutumista ja suunnitella sekä tukea työntekijän työtekemistä, osaamista ja työssä jaksamista. Vuonna 2019 on kehityskeskustelut käyty Populus –ohjelmaan suunnitellulla kehityskeskustelurungolla. Seuraavat kehityskeskustelut käydään vuoden 2021 aikana.

Ilomantsin kunnassa on käytössä Ilotuki – toimintamalli työkyvyn heiketessä. Toimintamalli on todettu hyväksi työvälineeksi.

Työterveyspalvelut tuottaa Siun Työterveys Oy. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on jatkunut saumattomasti.

Jari Kattainen
hallintojohtaja

2. Kunnan strategia

Kunnan strategia on vuodelta 2018. Kunnan visio sisältää yritteliäisyyttä, yhteyksiä, turvaa ja työtä. Painopistealueina ovat hyvinvointi, elinvoima ja talous. Toimintaa ohjaavina arvoina ovat oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, vastuullisuus, osallisuus ja johtajuus.

Kuntastrategian valmistelussa ovat olleet mukana kuntalaiset, poliittiset päättäjät ja kunnan työntekijät. Kuntastrategia kertoo kunnan kehityksen suuret linjat; millainen kunta aiomme ja haluamme olla vuonna 2030. Kuntastrategian toteutumista tullaan seuraamaan vuosittain ja se tarkastetaan kerran valtuustokauden aikana.

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 välitöntä vuorovaikutusta henkilöstön kanssa. Luottamushenkilöt johtavat strategista suunnittelua ja viranhaltijat operatiivista toimintaa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Hyvän johtamisen ohella menestymisen edellytyksiä ovat oikein mitoitettu, osaava ja työssään viihtyvä henkilökunta. Palvelutuotannon lisääntyvät vaatimukset edellyttävät jatkuvaa itsensä kehittämistä. Tärkeää on onnistua uuden sekä koulutetun henkilöstön hankinnassa että nykyisen henkilöstön pysyvyyden, viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin turvaamisessa. Työkykyä ylläpitävä toiminta, jatko- ja täydennyskoulutus sekä työnohjaus ovat myös panostusta toiminnan laatuun.

2.1.1. Tavoitteet vuodelle 2020

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt pitkän aikavälin tavoitteet. Alla olevassa listalla on esitetty vuosien 2019 ja 2020 tulokset. Vuoden 2019 tulokset ovat suluissa.

Tavoitteena on, että

1. sairauspoissaolot työntekijää kohden ovat alle 10 pv.
Vuonna 2020 sairauspoissaolot olivat työntekijää kohden 17,34 (18,74) työpäivää, joten tavoite ei toteutunut vuonna 2019 eikä 2020.
2. työhyvinvointikyselyn tulos on vähintään hyvä.
Kysely toteutettiin joulukuussa 2020. Tulosta voidaan pitää hyvänä, kokonaisarvosana oli 3.45. Jatkossa on kiinnitettävä työntekijän ja esimiehen väliseen vuorovaikutukseen sekä organisaation sisäiseen viestintään.
3. kehityskeskustelut käydään koko henkilökunnan kanssa kahden vuoden aikana.
Kaikki hallintokunnat ovat käyneet kehityskeskustelut vuonna 2019. Seuraava kehityskeskustelukierros toteutetaan vuoden 2021 aikana.

4. kunta palkitsee enintään yhden ryhmän ja yhden työntekijän/osasto.
Ansoista vuodelta 2020 palkitaan noin 20 (8) työntekijän ryhmä ja 1 työntekijä/osasto sekä palveluvuosista 20 (22) henkilöä.
5. täydennyskoulutuspäiviä on enemmän kuin yksi päivä työntekijää kohti.
Koulutuspäiviä työntekijää kohti oli 0,65 (1,83) työpäivää, joten tavoite ei toteutunut vuonna 2020.
6. omaehtoisessa koulutuksessa on enemmän kuin 1 työntekijä/osasto.
Omaehtoisessa tutkintotavoitteisessa koulutuksessa oli kolme (6) työntekijä. Omaehtoisen kouluttautumisen tavoite ei toteutunut.

2.2. Johtamisen arvot

Johtamisen tavoitteena on luoda työnteolle onnistumisen mahdollisuudet. Vuonna 2018 kunta on päivittänyt strategiansa, joka osoittaa suuntaviivat käytännön operatiiviselle toiminnalla ja johtamiselle.

Ilomantsia johdetaan luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden yhteistyöllä. Työntekijät tekevät poliittisista linjauksista käytännön arkea. Kunnan omistamien yhtiöiden omistajaohjaus on jämäkkää ja tavoitteellista. Hallituksen jäsenillä on yhtiöiden toimialaan liittyvää kokemusta ja osaamista, jota hyödynnetään yhtiöiden päätöksenteossa.

Oikeudenmukaisuus

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

Johdonmukaisuus

- toimintatavan perusarvo
- loogisuus ja järjestelmällisyys (sovittujen päämäärien ja tavoitteiden suuntaan)
- päätösten linjakkuus ja yhdenmukaisuus

Luotettavuus

- lupauksen pitäminen
- rehellisyyden kunnioittaminen
- luottamuksen ansaitseminen (sisäiset ja ulkoiset asiakkaat, luottamushenkilöt ja työntekijät)
- vaitiolovelvollisuuden pitäminen
- valmistelun ja käsittelyn yhdenvertaisuus

3. Henkilöstöpanokset

3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä oli vuoden 2020 lopussa 209. Lukuun sisältyvät kaikki 31.12.2020 voimassa olleet palvelussuhteet. Henkilöstömäärä laski 42 henkilöllä ja vakituisten henkilöiden määrä laski 13 henkilöllä. Seuraavissa taulukoissa on kuvattu henkilöstön määrä työsuhteen mukaisesti ja osastoittain. Taulukoissa on myös osa-aikaiset ja suhdelukuja kunnan asukkaisiin nähden.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12. vuosina 2019-2020

Osasto	Vakinaiset		Sijaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Talous ja hallinto	36	37	2	6	5	6	9	25	52	74
Sivistys	100	108	8	11	7	9	1	1	116	129
Tekninen	35	39	4	3	1	5	1	1	41	48
Yhteensä	171	184	14	20	13	20	11	27	209	251

Taulukko 2. Henkilöstömäärä osastoittain vuonna 2020



Taulukko 3. Osa-aikaiset, osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät osastoittain vuosina 2019-2020

Osasto	Osa-aikaiset		Osa-aikaeläkeläiset		Yhteensä		%osuus koko henkilöstöstä	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Talous ja hallinto	0	1	2	0	2	1	0,96	0,40
Sivistys	3	2	3	3	6	5	2,87	1,99
Tekninen	1	2	0	2	1	4	0,48	1,59
Yhteensä	4	5	5	5	9	10	4,31	3,98

Taulukko 4. Kunnan asukkaita vakinaisia palvelusuhteita kohden vuosina 2016-2020

2020	27,87
2019	26,43
2018	25,77
2017	26,46
2016	12,83

Taulukko 5. Tuhatta kunnan asukasta kohden palvelusuhteiden määrä vuosina 2016-2020

2020	41,54
2019	46,05
2018	44,40
2017	45,19
2016	95,49

3.2. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kertoo tehdyn työpanoksen. Jos palveluksessa on paljon osapäiväisiä tai työvoiman määrä vaihtelee paljon vuoden aikana, henkilötyövuosi kertoo paremmin tehdyn työpanoksen kuin henkilöstön määrä. Alla olevassa taulukossa on henkilötyövuodet hallintokunnittain ja koko kunnan osalta yhteensä.

Taulukko 6. Henkilötyövuodet hallintokunnittain

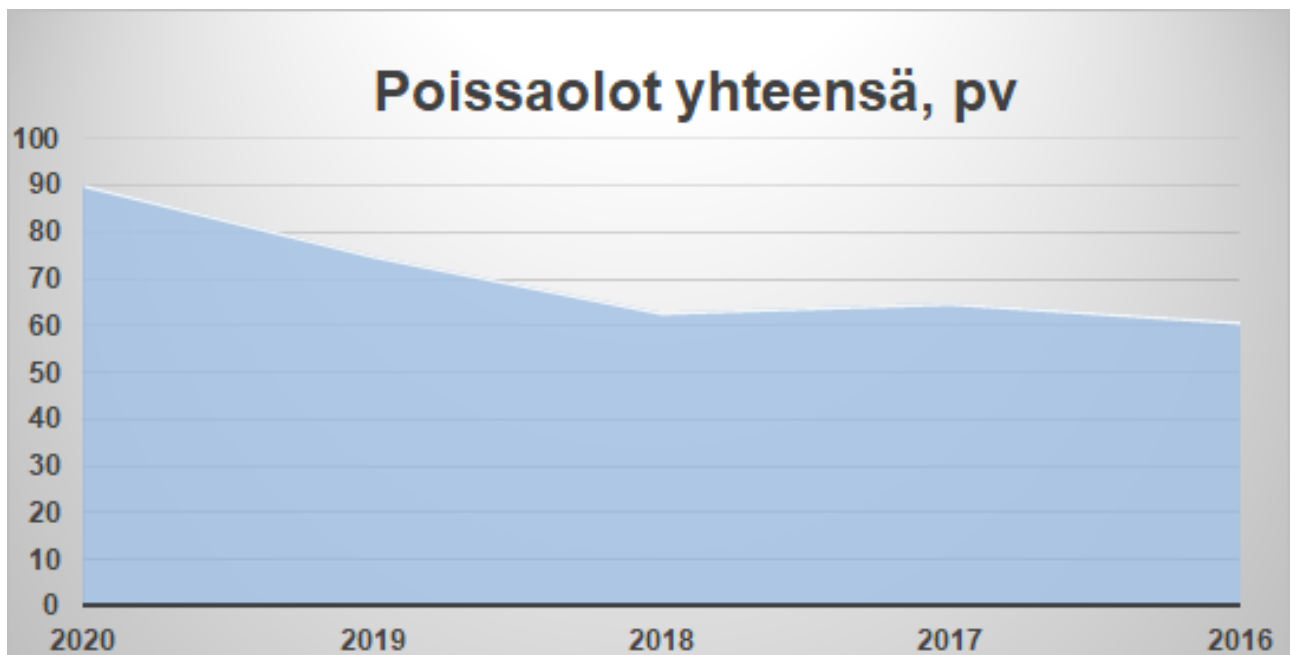
Hallintokunta	2020	2019	2018	2017	2016
Tarkastuslautakunta	0,00	0,00	0,01	0,12	0,08
Kunnanhallitus	55,86	69,27	72,44	70,38	59,13
Hyvinvointilautakunta	107,19	122,78	128,94	135,46	140,21
Kuntaympäristölautakunta	43,84	47,13	47,45	48,41	52,67
Yhteensä, htv	206,89	239,18	248,84	254,37	252,09

3.3. Vuosityöaikaa vähentävät poissaolot

Poissaolot vähentävät laskennallista vuosityöaikaa. Vuoden 2020 aikana poissaolojen määrä kalenteripäivinä ilmoitettuna keskimäärin työntekijää kohden on ollut 90 päivää. Määrä on viimeisen viiden vuoden aikana nousut 29 päivää.

Taulukko 7. Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2016-2020

Poissaolot	2020	2019	2018	2017	2016
Vuosiromat	43	37	36	34	28
Sairaus ja tapaturma	19	17	13	13	14
Lapsen syntymä	6	3	1	2	6
Koulutus	1	2	2	2	1
Muut poissaolot	21	16	11	14	12
Yhteensä, htv	90	75	63	65	61

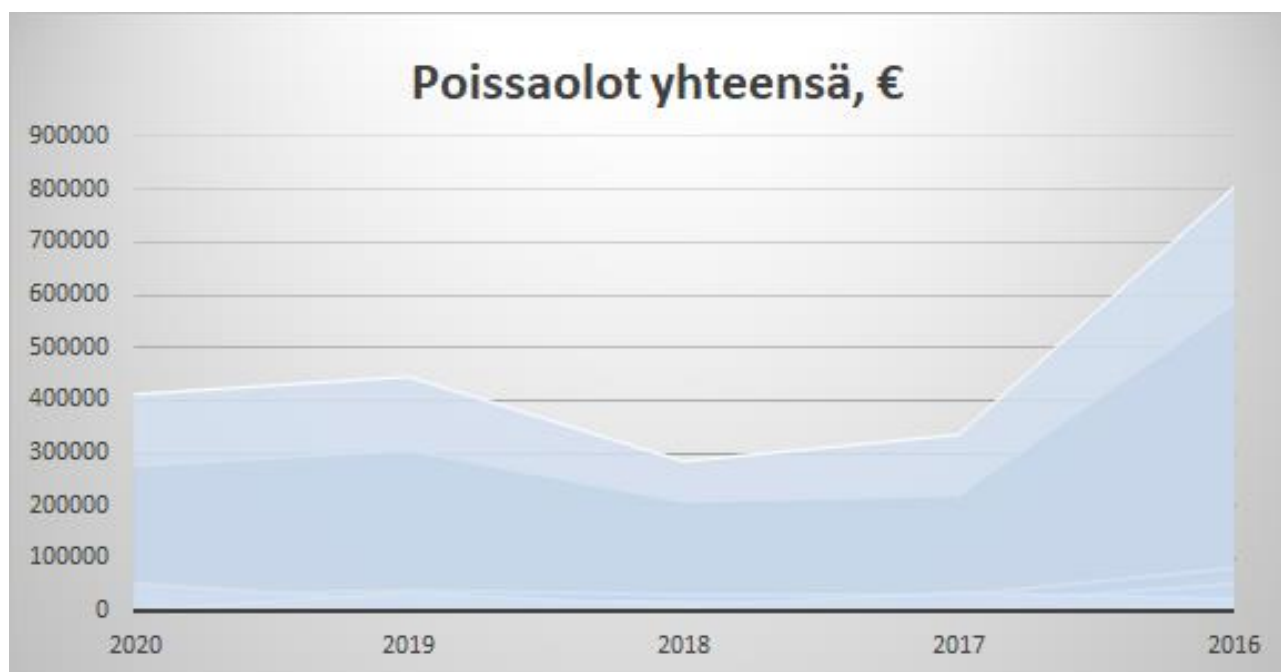


3.4. Poissaolojen välilliset kustannukset

Palkallisten poissaolojen välilliset kustannukset ovat olleet vuonna 2020 n. 415.000 €. Välilliset kustannukset ovat laskeneet edellisestä vuodesta n. 33.000 €. Luku on vertailukelpoinen vain vuoden 2017, 2018 ja 2019 luvun kanssa. Vuoden 2016 luvuissa on mukana perusturvalautakunnan henkilöstö, joka siirtyi vuoden 2017 alussa Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveysalan kuntayhtymän palvelukseen. Palkallisiin poissaoloihin sisältyy muun muassa, sairauslomat sekä äitiys- ja vanhempainvapaat.

Taulukko 8. Palkallisten poissaolojen välilliset kustannukset (€) vuosina 2016-2020

Kustannukset	2020	2019	2018	2017	2016
Sairausloma	280 129	307 366	211 959	223 646	586 720
Koulutus	31 403	43 488	32 237	33 766	85 291
Työtapaturma	27 567	7 435	9 454	8 273	23 564
Äitiysvapaa palkallinen	15 153	30 800	1 097	16 771	53 916
Kuntoutus	394	1 350	818	2 047	15 800
Aktiivivapaa/ylityö	53 809	20 903	19 674	16 958	18 023
Muut	5 478	36 242	11 880	36 872	25 381
Yhteensä, €	413 935	447 584	287 118	338 333	808 695



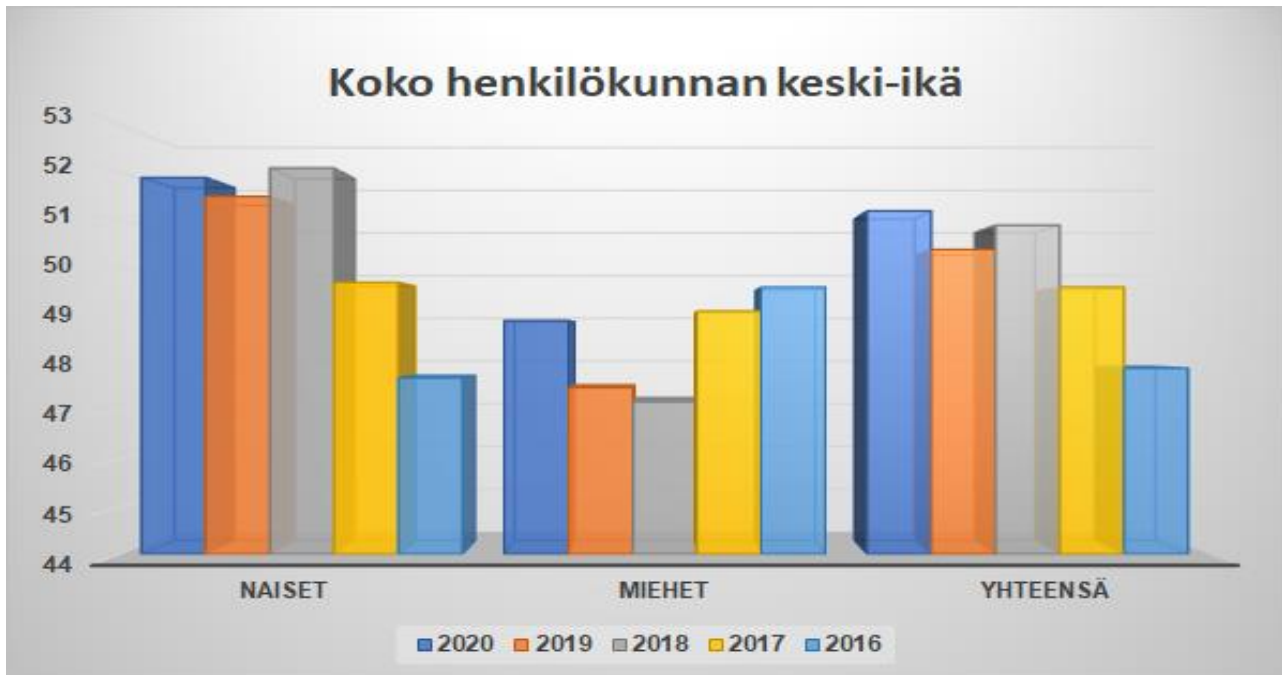
3.5. Henkilöstörakenne

Kunnan henkilöstö jakautuu talous- ja hallinto-, sivistys- sekä tekniselle osastolle. Seuraavissa kappaleissa on esitelty henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa, keski-ikää, henkilöstön rekrytointimääriä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

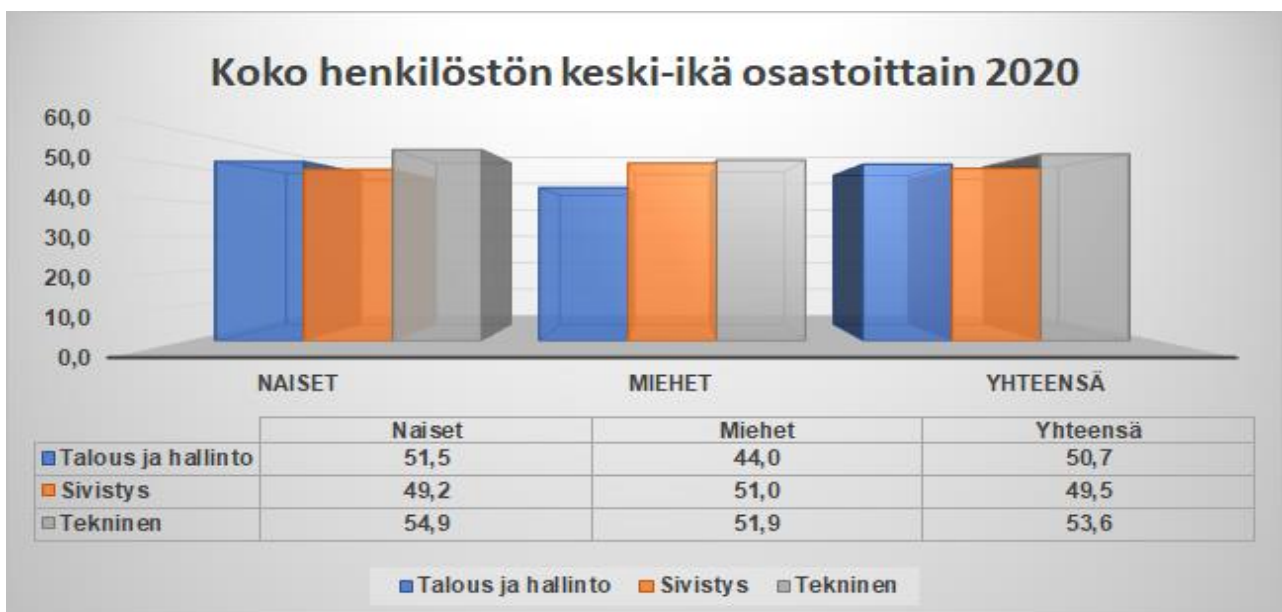
3.5.1. Sukupuoli- ja ikäjakauma

Taulukko 9. Koko henkilökunnan keski-ikä vuosina 2016-2020

Henkilökunnan keski-ikä	2020	2019	2018	2017	2016
Naiset	51,9	51,5	52,1	49,7	47,7
Miehet	48,9	47,5	47,2	49,1	49,6
Yhteensä	51,2	50,4	50,9	49,6	47,9



Taulukko 10. Koko henkilöstön keski-ikä osastoittain vuonna 2020

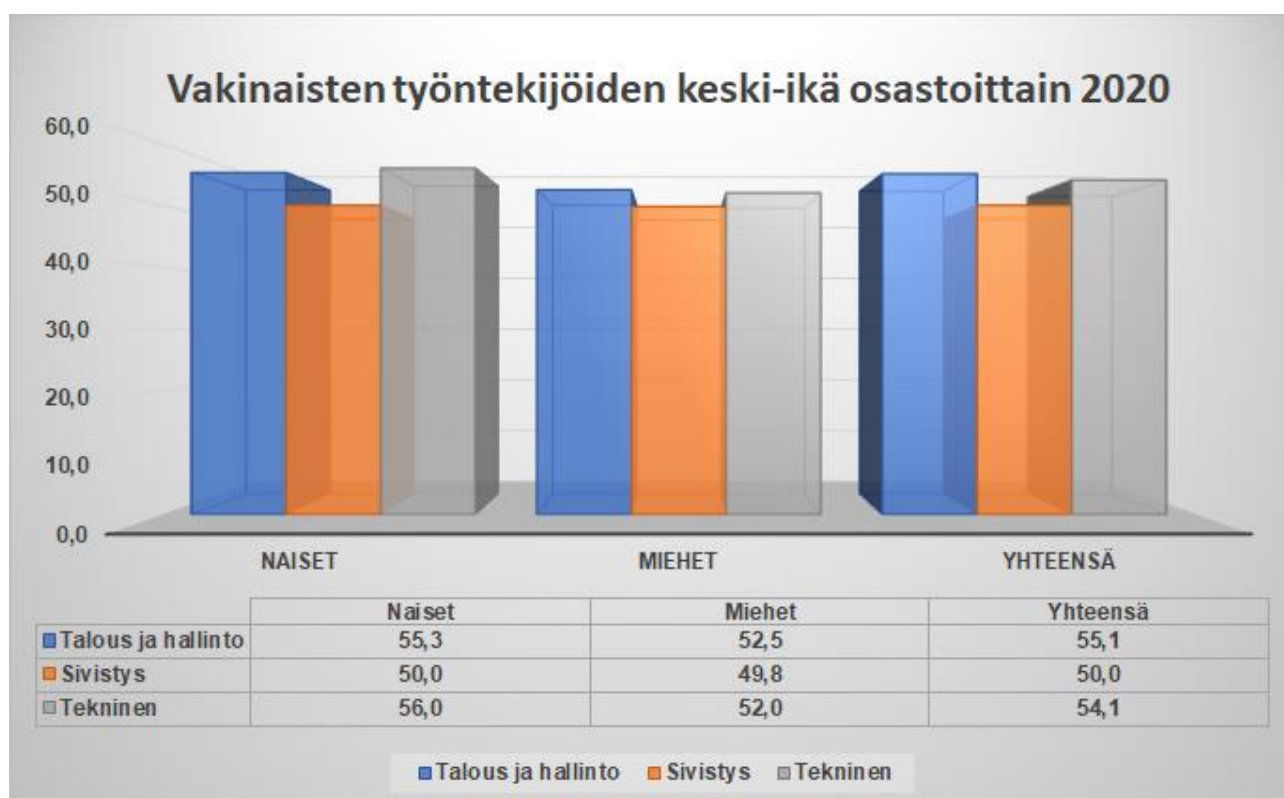


Taulukko 11. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuosina 2016-2020

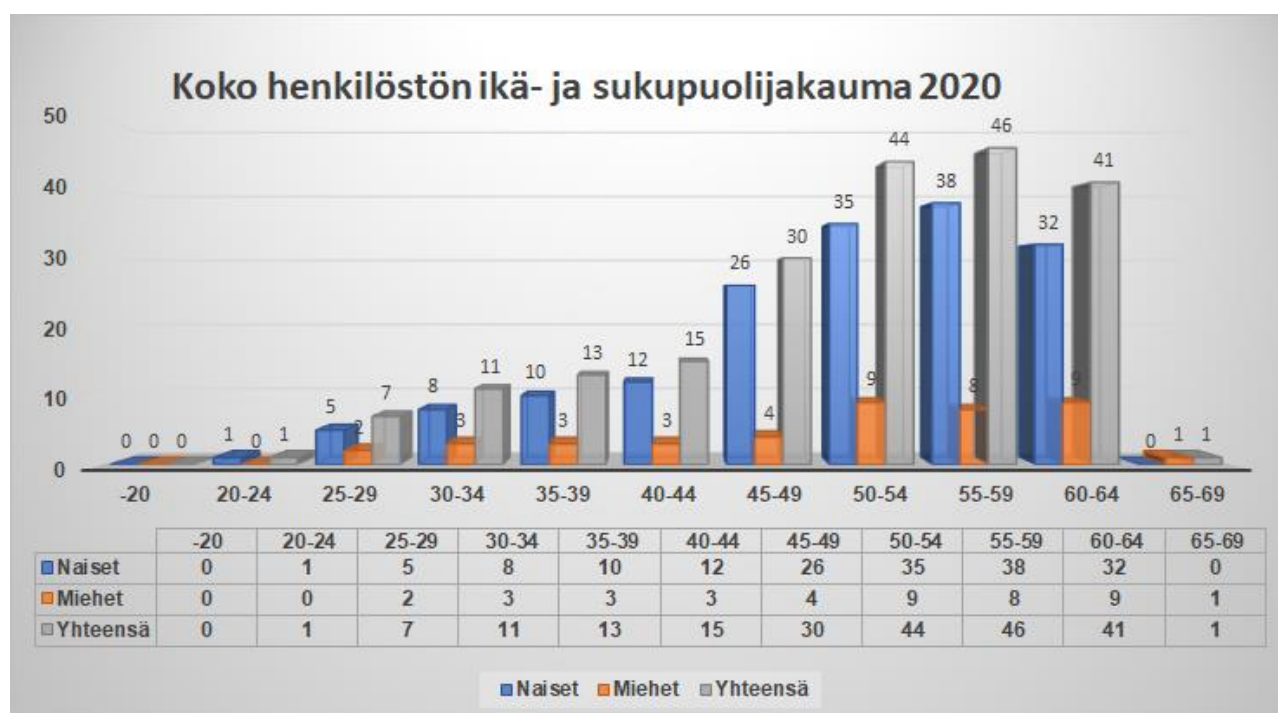
Vakinaisten keski-ikä	2020	2019	2018	2017	2016
Naiset	53,8	53,8	53,9	51,7	49,6
Miehet	51,4	49,4	48,2	52,6	53,0
Yhteensä	53,1	53,0	53,0	51,8	50,0



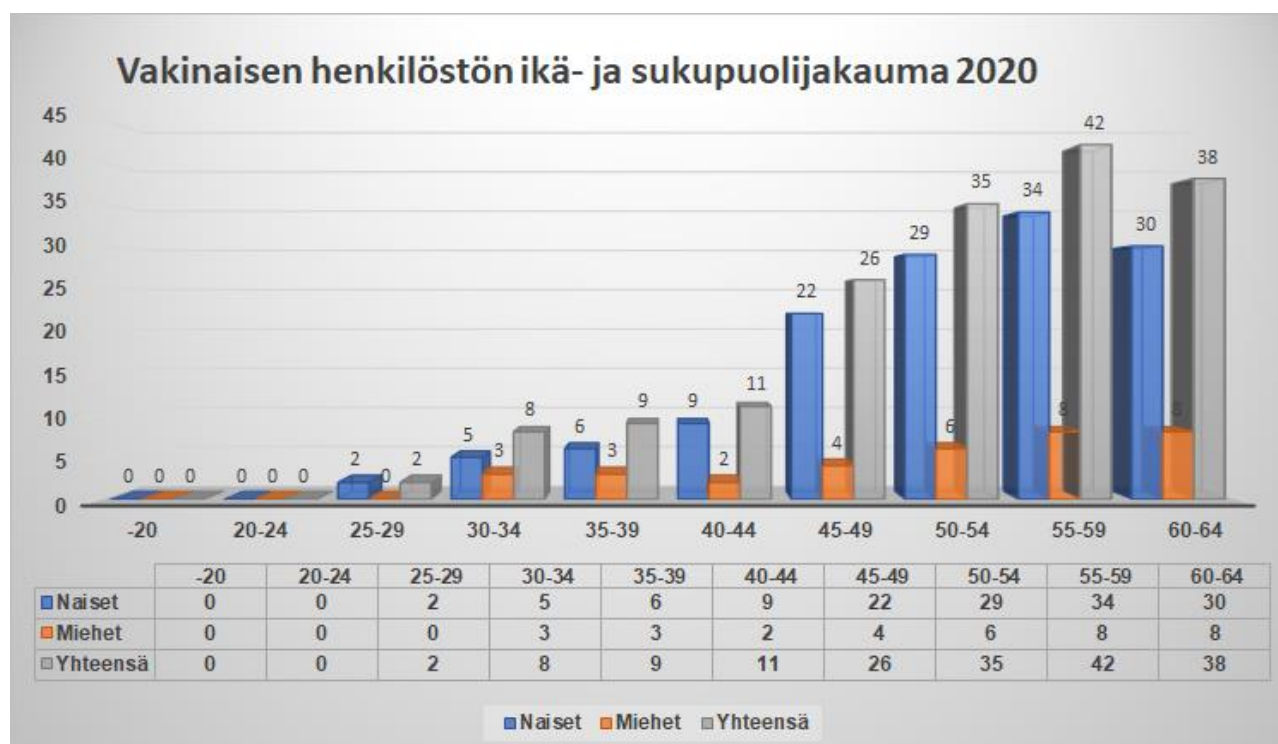
Taulukko 12. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä osastoittain 2020



Taulukko 13. Koko henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2020



Taulukko 14. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2020



3.5.2. Uuden henkilöstön rekrytointi/ työhönotto

Kunnalla oli vuonna 2020 kaikkiaan 6 toistaiseksi voimassa olevaa virkaa tai työsuhtesopimuksia tehtävää haettavana. Niihin oli yhteensä 39 hakijaa, joista 37 täytti kelpoisuusehdot.

Taulukko 15. Kuntaan palkattujen henkilöiden määrät ja hakijamäärät vuonna 2020

	Paikkoja avoinna	Hakijoita(pätevät hakijat)
Kunnanhallitus		
Hallintojohtaja	1	14(12)
Hyvinvointilautakunta		
Kirjastovirkailija	1	1(1)
Erityisopettaja	1	6(6)
Kuntaympäristölautakunta		
Laitosmies	1	1(1)
Puutarhuri	1	1(1)
Laitoshuoltaja	3	16(16)

3.5.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2016 – 2020

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan sitä, viranhaltija- ja työntekijämäärää, jonka palvelussuhde päättyy kalenterivuoden aikana. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuusluku saadaan, kun suhteutetaan päättyneet palvelussuhteet vakinaiseen henkilöstön kalenterivuoden keskimäärään. Seuraavissa taulukoissa on esitelty palvelussuhteen päättymisen syyt, eläkelajit ja tulovaihtuvuus. Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus saadaan, kun suhteutetaan uudet alkaneet palvelussuhteet vakinaiseen henkilöstön kalenterivuoden keskimäärään.

Taulukko 16. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2016-2020

Palvelussuhteen päättymisen syyt	2020	2019	2018	2017	2016
Eronnut	4	4	2	3	5
Erotettu/irtisanottu	0	0	0	0	0
Kuollut	0	0	0	0	0
Yhtiöittämisen tai siirtyminen toisen kunnan palvelukseen	0	0	0	0	215
Eläkkeelle	15	10	10	8	28
Yhteensä	19	14	12	11	248
Lähtövaihtuvuus, %	11,11	7,61	6,22	5,67	60,78

Taulukko 17. Eläkkeelle siirtymiset eläkelajeittain vuosina 2016-2020

Eläkelaji	2020	2019	2018	2017	2016
Vanhuuseläke	14	8	9	5	14
Työkyvyttömyyseläke	1	2	1	3	2
Osa-aikaeläke	3	1	2	1	6
Osatyökyvyttömyyseläke	0	1	0	1	5
Määräaikainen työkyvyttömyyseläke/kuntoutustuki	0	0	0	0	1
Yhteensä, hlö	18	12	12	10	28

Taulukko 18. Tulovaihtuvuus vuosina 2016-2020

	2020	2019	2018	2017	2016
Uudet vakinaiset	7	6	11	14	21
Tulovaihtuvuus, %	4,09	3,26	5,70	7,22	5,15

3.6. Henkilöstömenot

Henkilöstömenoilla tarkoitetaan yleensä kaikkia henkilöstöstä koituvia kuluja: 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). Palkkakuluista ei ole vähennetty sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvauksia. Seuraavissa taulukoissa on esitetty henkilöstömenojen jakautuminen ja henkilöstömenot palkkalajeittain.

Taulukko 19. Henkilöstömenojen jakautuminen vuosina 2016 - 2020

Palkkalaji	2020	2019	2018	2017	2016
Luottamushenkilöpalkkiot	78 099	95 169	111 347	121 007	119 716
Vakinaisten kk-palkat	6 210 647	6 410 882	6 513 376	6 274 610	13 376 266
Määräaikaisten palkat	314 068	424 294	509 670	543 683	689 025
Tuntipalkat	123 983	157 369	135 268	138 648	132 429
Erilliskorvaukset	169 042	184 387	200 236	208 951	891 548
Sijaisten palkat	539 347	514 343	329 819	358 239	1 045 182
Työllistettyjen palkat	296 286	607 314	595 096	454 997	453 288
Kesätyöntekijöiden palkat	15 125	17 600	19 512	22 525	19 080
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-126 124	-22 218	12 650	-49 843	-235 503
	7 620 474	8 389 139	8 426 972	8 072 817	16 491 031
Sosiaalikustannukset	1 973 629	2 000 634	2 054 701	2 332 686	5 498 298
Jaksotetut sosiaalikustannukset	-26 860	-1 354	8 665	-23 019	36 210
Yhteensä	9 567 244	10 338 419	10 490 338	10 382 484	21 953 119
Muutos edell. vuoteen, %	-9,16	-0,45	4,39	-51,05	-3,48
Euroa/asukas	1 599	1 725	1 694	1 574	3 150
Muutos/asukas, %	-7,31	1,81	4,34	-50,02	-1,62

Taulukko 20. Henkilöstömenot palkkalajeittain vuonna 2020



3.7. Tuloksiin kannustava palkitseminen

Kunta palkitsee työntekijöitä, joiden palveluaika kunnassa on vuoden 2020 loppuun mennessä 10, 20, 30 ja 40. Palveluvuosien perusteella palkitaan 20 työntekijää. Kunta palkitsee yhden erityisesti ansioituneen työntekijän/osasto sekä noin 20 työntekijän ryhmän.

3.8. Paikallinen sopiminen

Kunta ei tehnyt paikallisia sopimuksia vuonna 2020.

4. Henkilöstön työkyky ja työyhteisön tila

4.1. Työhyvinvointi

Ilomantsin kunnassa on tehty vuodesta 2002 alkaen joka toinen vuosi työhyvinvointikysely samalla mittaristolla. Viimeksi vuonna 2017 tehtiin työhyvinvointikysely henkilöstölle. Työhyvinvointikysely on uudistettu vuonna 2015 vastaamaan tämän päivän haasteita. Lisäksi kyselyn luottamuksellisuutta on lisätty.

Uusi työhyvinvointikysely on tehty henkilöstölle joulukuussa 2020 sähköisenä webropol-kyselynä. Kyselyn perusteella Ilomantsin kunnan työhyvinvointi on hyvällä tasolla, joten valtuuston asettama tavoite on toteutunut. Osastot ovat saaneet lisäksi yhteenvedon osastokohtaisesti. Osastokohtaiset vastaukset ovat täysin vertailukelpoiset edelliseen kyselyyn verrattaessa.

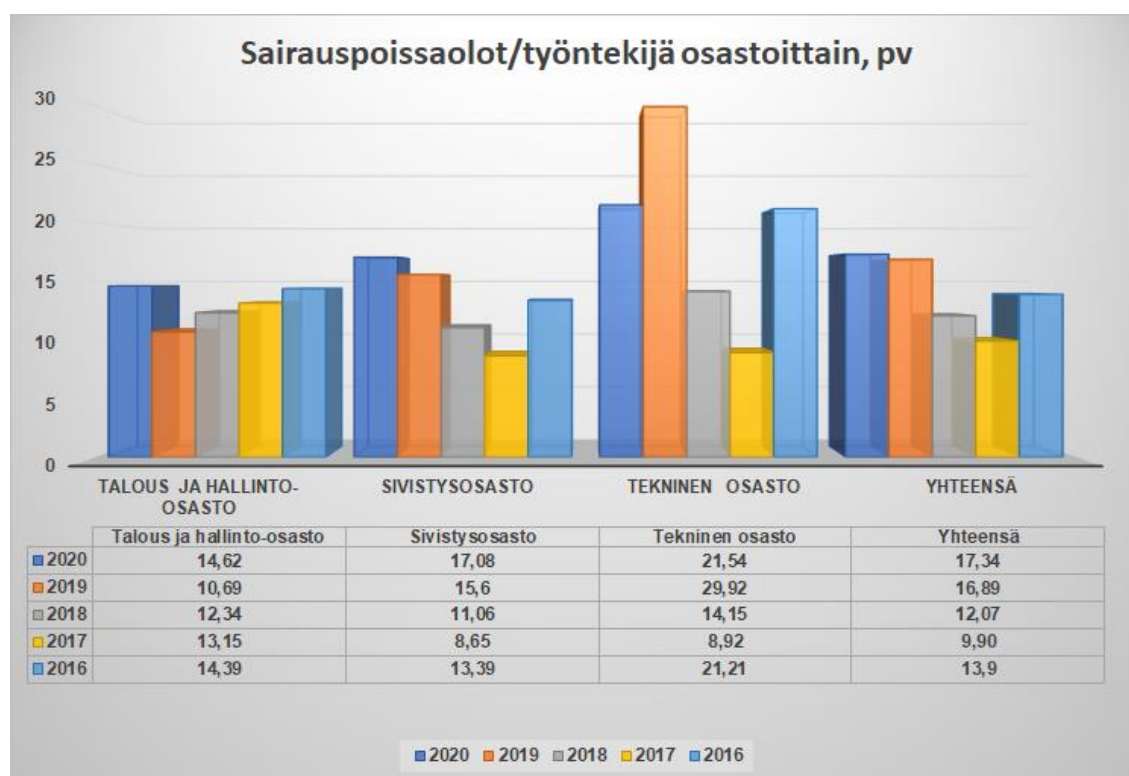
Työhyvinvointikyselyn pohjalta määriteltiin kuntakohtaiset yhteiset tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hyvinvointitavoitteet vuosille 2021 ja 2022 ovat seuraavat:

1. Avoin, kannustava ja ratkaisukeskeinen keskustelu esimiesten ja työntekijöiden kesken
2. Organisaation sisäisen viestinnän tehostaminen.

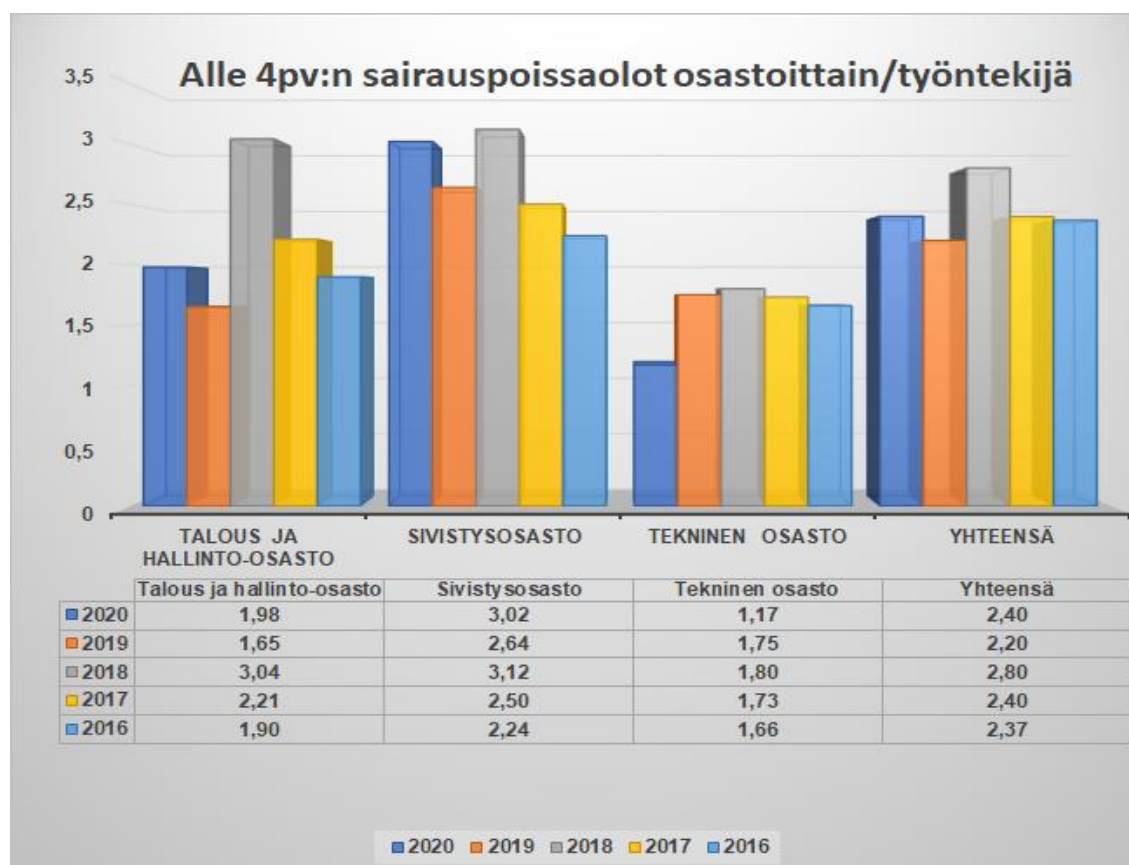
4.2. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Kunnan henkilöstön sairauspoissaoloja/ työntekijä on ollut 17,34 päivää ja tapaturmasta johtuvia poissaoloja 1,19 päivää/ työntekijä vuonna 2020.

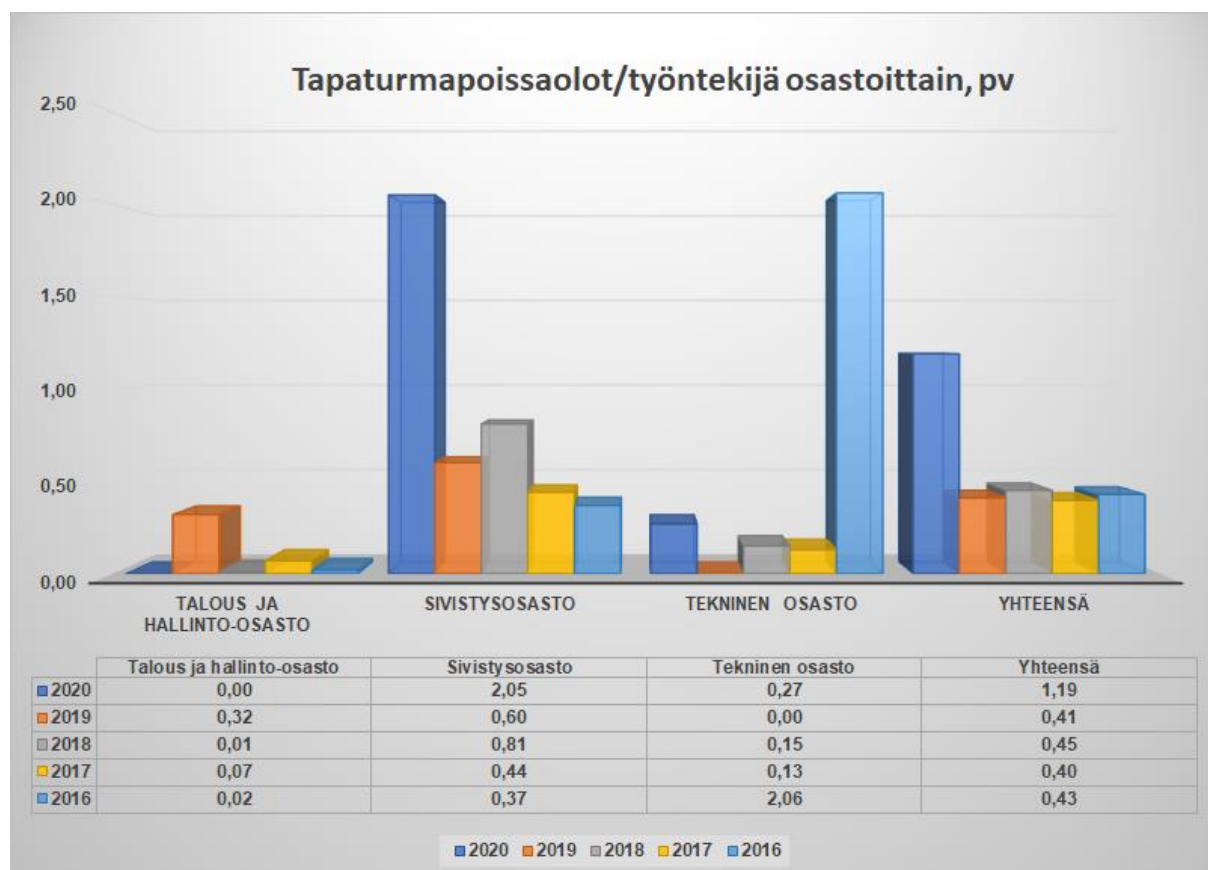
Taulukko 21. Sairauspoissaolojen lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020



Taulukko 22. Alle 4 päivän sairauspoissaolojen lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020



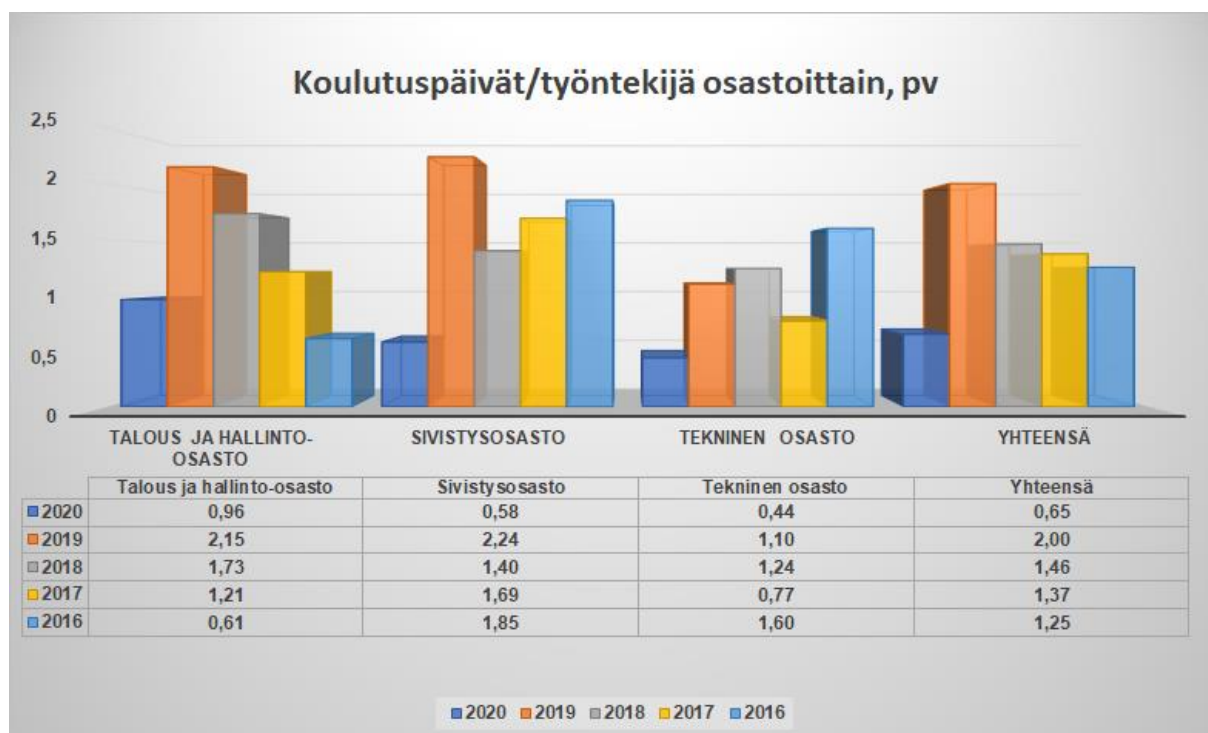
Taulukko 23. Tapaturmapoissaolujen lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020



4.3. Koulutus

Koulutuspäiviä oli yhteensä 0,65 / työntekijä vuonna 2020. Seuraavassa on esitetty koulutuspäivien lukumäärän kehittyminen/ työntekijä vuosien 2016-2020 aikana.

Taulukko 24. Koulutuspäivien lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020



Ilomantsin kunnan työntekijöitä on ollut vapaaehtoisesti opiskelemissa seuraavia opintoja:

1. teknologia osaamisen johtaminen (YAMK), yksi työntekijä
2. erityispedagogiikan tieteenalaan liittyvää väitöskirjatutkimus, yksi työntekijä
3. lähiesimiestyönkoulutus

4.4. Työsuojeluun liittyvä työ

Ympäristöterveydenhuollon tarkastuksia tehtiin yhteensä kolme. Tarkastuksia tehtiin seuraavissa kohteissa: Pogostan Alakoulu, Pogostan Yläkoulu ja uimahalli. Aluehallintovirasto ei tehnyt tarkastuksia vuonna 2020.

Vuonna 2020 työ- ja virkistysasetelit yhdistettiin hyvinvointiseteleiksi. Yksi virkistysseteli on oikeuttanut viiden euron alennukseen Ilomantsin kunnan alueella tapahtuvista palveluista. Seteleitä on annettu 14 kpl/ henkilö = 70 euroa. Hyvinvointiseteleitä käytettiin liikunta-, elokuva- ja kulttuuritapahtumien lippuihin, erilaisiin kurssimaksuihin sekä hieronta- ja hyvinvointipalveluihin. Hyvinvointiseteleiden kustannukset olivat yhteensä 9 530,00 euroa (vuoden 2019 kustannukset olivat 4 825€). Hyvinvointiseteleitä käytettiin yhteensä 706 kpl (vuoden 2019 määrä oli 965 kpl).

Kuntakortilla saa työnantajan maksamia palveluita mm. työterveys- ja sairaanhoito. Kuntakortti/ henkilökortti on pidettävä aina näkyvillä asiakkaalle, kun työntekijä työskentelee asiakkaan tai muissa vieraisissa tiloissa (mm. kotona) tai muuten on siihen verrattavassa asiakastyössä.

Vakuutusyhtiön korvauspiiriin ilmoitettiin 11 tapaturmaa, joista aiheutui 31 korvattua sairauspäivää.

Työtapahtumia oli sivistysosastolla 5 ja teknisellä osastolla 6 tapaturmaa. Hallinto- ja talousosastolla ei ollut työtapahtumia vuonna 2020 ollenkaan. Vahinkotapahtumista suurimmat

ryhmät olivat kaatumiset/sijoiltaan menot (nyrjähdykset ja venähdykset) sekä haavat ja pinnalliset vammat. Työmatkoilla tapaturmia sattui 1 kappale.

Taulukko 25. Työtapaturmat vuosina 2016-2020

Vahingoittumistapa	2020	2019	2018	2017	2016
Kuumuus (aineen, esineen, ympäristön lämpötilan aiheuttama)	0	1	1	0	0
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	0	0	2	2	0
Sähköisku, kuumuus, kylmyys, vaaralliset aineet	0	0	0	1	7
Iskeyt. kiinteää pintaa/ liik.aih.vasten (put., kaat.)	5	12	9	7	8
Liikkuvan aih.osuma/ siihen törm. (ml.nesteet/kaasut)	1	1	2	0	5
Leikkaavan, terävän, karh.esineen aiheuttama vah.	2	5	4	6	4
Puristuminen, ruhjoutuminen	1	0	0	0	2
Äkillinen fyys./ psyykki. kuormittumisen (ml.melu, sät.)	1	1	1	0	5
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	0	0	4	6	5
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	1	3	1	3	7
Yhteensä	11	24	24	25	43

Taulukko 26. Työmatkatapaturmien ja ammattitautien määrät vuosina 2016-2020

	2020	2019	2018	2017	2016
Työmatkatapaturmat	1	5	3	4	8
Ammattitauti	0	0	0	1	0

4.5. Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä työ

Henkilöstöllä oli vuoden 2020 aikana mahdollisuus osallistua erilaisiin liikunnallisiin tapahtumiin, ohjauksiin ja kampanjoihin. Osa tapahtumista oli suunnattu aikuisille ja osa koko perheelle. Tapahtumista tiedotettiin sähköpostin lisäksi mm. ilmoitustauluilla ja kunnan nettisivuilla.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle tarjottiin työ-toimintaa tammi-helmikuussa 4 kertaa, joihin osallistui yhteensä 12 henkilöä. Työntekijät ovat päässeet vaikuttamaan työ-toiminnan liikuntalajien sisältöön.

Kunnan henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta käyttää maksutonta kuntosalivuoroa keskiviikkoisin klo 15–17 välillä sekä osallistua viikoittain tiistai ja torstai aamuisin klo 8-8.30 järjestettäviin allasjumppiin uimahallilipun hinnalla. Kuntosalivuoro on pyritty sijoittamaan siten, ettei se mene päällekkäin työikäisille järjestettävien muiden liikuntaryhmien päälle. Maksutonta kuntosaliharjoittelun mahdollisuutta on käyttänyt viikoittain keskimäärin viisi työntekijää. Koronan suljettua liikuntapaikkoja, liikuntatoimi lainasi maksutta liikuntavälineitä myös työntekijöille sekä järjesti ja markkinoi ulkoliikuntapaikoille tehtyjä omatoimiliikkumisen ohjelmia sekä ratoja. Kesällä työntekijöillä oli mahdollista osallistua puistojumppiin ja torstain pihatreeneihin.

Työntekijöille järjestettiin jouluruokailu Ravintola Parpeinpirtillä kahtena päivänä 17.-18.12, josta henkilöstö sai valita sopivimman ajankohdan itselleen.

Lisäksi kunnan henkilöstöä aktivoitiin osallistumaan omatoimiseen liikkumiseen, kampanjoihin ja tapahtumiin, joista tiedotettiin mm. kunnan netti- ja fb-sivujen, kuntatiedotteen, sähköpostin, lehti-

ilmoitusten ja ilmoitustauluille jaettavien tiedotteiden avulla. Tarjolla olivat mm. seuraavat tapahtumat; Rinnepäivä, maakuntaviesti, Pomppulinnatapahtuma, Vesiliikkuen kesää kohti -kampanja, Kesäyöpyörähdys, matalankynnyksen juoksukoulu, puistojumput, treenitorstait jne.

4.6. Työterveyshuolto

Kunnan työntekijät ovat käyneet yhteensä 300 kertaa työterveyslääkärin ja -hoitajan vastaanotolla. Määrä on 123 kertaa vähemmän kuin vuonna 2019. Työterveyskustannukset kelan korvausten jälkeen ovat laskeneet noin 6300 € edelliseen vuoteen verrattuna. Seuraavissa taulukoissa on esitetty näitä asioita tarkemmin.

Taulukko 27. Työterveyshuollon käyntimäärät vuosina 2016-2020

Työterveyshuolto	2020	2019	2018	2017	2016
Työterveyslääkäri					
Terveystarkastukset	43	39	48	42	85
Sairaanhoitokäynnit	135	114	175	218	596
Yhteensä	178	153	223	260	681
Työterveyshoitaja					
Terveystarkastukset	60	159	166	110	230
Sairaanhoitokäynnit	62	111	214	174	273
Yhteensä	122	270	380	284	503

Taulukko 28. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016-2020

Työterveyshuollon kustannukset, €	2020	2019	2018	2017	2016
Kustannukset, €	90 229,36	116 618,93	101 394,60	87 948,14	193 678,47
Kustannukset netto/työntekijä, €	247,93	232,31	196,76	172,08	189,57
Kustannukset Kelan korvausten jälkeen, €	51 817,36	58 309,47	50 567,60	43 879,80	97 062,35

5. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein. Joulukuussa 2020 toteutettiin työhyvinvointikysely sähköisenä kyselynä koko henkilöstölle. Tuloksia voidaan pitää hyvänä. Kehityskohteeksi nousi organisaation sisäisen viestinnän kehittäminen.

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12. vuosina 2019-2020	5
Taulukko 2. Henkilöstömäärä osastoittain vuonna 2020.....	5
Taulukko 3. Osa-aikaiset, osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät osastoittain vuosina 2019-2020.....	6
Taulukko 4. Kunnan asukkaita vakinaisia palvelusuhteita kohden vuosina 2016-2020.....	6
Taulukko 5. Tuhatta kunnan asukasta kohden palvelusuhteiden määrä vuosina 2016-2020.....	6
Taulukko 6. Henkilötyövuodet hallintokunnittain	6
Taulukko 7. Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2016-2020	7
Taulukko 8. Palkallisten poissaolojen välilliset kustannukset (€) vuosina 2016-2020	8
Taulukko 9. Koko henkilökunnan keski-ikä vuosina 2016-2020.....	8
Taulukko 10. Koko henkilöstön keski-ikä osastoittain vuonna 2020	9
Taulukko 11. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuosina 2016-2020.....	9
Taulukko 12. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä osastoittain 2020	10
Taulukko 13. Koko henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2020	11
Taulukko 14. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2020	11
Taulukko 15. Kuntaan palkattujen henkilöiden määrät ja hakijamäärät vuonna 2020	12
Taulukko 16. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2016-2020	12
Taulukko 17. Eläkkeelle siirtymiset eläkelajeittain vuosina 2016-2020	13
Taulukko 18. Tulovaihtuvuus vuosina 2016-2020.....	13
Taulukko 19. Henkilöstömenojen jakautuminen vuosina 2016-2020	13
Taulukko 20. Henkilöstömenot palkkalajeittain vuonna 2020	14
Taulukko 21. Sairauspoissaolojen lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020	16
Taulukko 22. Alle 4 päivän sairauspoissaolojen lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020.....	16
Taulukko 23. Tapaturmapoissaolojen lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020	17
Taulukko 24. Koulutuspäivien lukumäärä/ työntekijä vuosina 2016-2020	18
Taulukko 25. Työtapaturmat vuosina 2016-2020	19
Taulukko 26. Työmatkatapaturmien ja ammattitautien määrät vuosina 2016-2020	19
Taulukko 27. Työterveyshuollon käyntimäärät vuosina 2016-2020	20
Taulukko 28. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016-2020.....	20