



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2015

ilomantsi

SISÄLLYSLUETTELO

1. ESIPUHE	3
2. KUNNAN STRATEGIA.....	4
2.1. OSAAMINEN JA HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	4
2.1.2. <i>Tavoitteet vuodelle 2015</i>	4
2.2. JOHTAMISEN ARVOT	5
3. HENKILÖSTÖPANOKSET.....	5
3.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	5
3.2. HENKILÖTYÖVUODET	7
3.3. VUOSITYÖAIKAA VÄHENTÄVÄT POISSAOLOT	7
3.4. POISSAOLOJEN VÄLILLISET KUSTANNUKSET	8
3.5. HENKILÖSTÖRAKENNE	9
3.5.1. <i>Sukupuoli- ja ikäjakauma</i>	9
3.5.2. <i>Uuden henkilöstön rekrytointi/työhönotto</i>	10
3.5.3. <i>Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2011 – 2015</i>	11
3.6. <i>Henkilöstömenot</i>	12
3.8. TULOSSIIN KANNUSTAVA PALKITSEMINEN	13
3.9. PAIKALLINEN SOPIMINEN	13
4. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖYHTEISÖN TILA.....	14
4.1. TYÖHYVINVOINTI.....	14
4.2. POISSAOLOT.....	14
4.4. TYÖSUOJELUUN LIITTYVÄ TYÖ	17
4.5. TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN LIITTYVÄ TYÖ	19
4.6. TYÖTERVEYSHUOLTO	20

1. ESIPUHE

Henkilöstöraportti yhdessä kunnan tilinpäätöskertomuksen kanssa muodostavat kiinteän kokonaisuuden menneen vuoden toiminnan ja talouden tarkastelulle ja antavat hyvää pohjaa suunnittelulle.

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

Ilomantsin kunnan visio ja strategia päivitettiin vuonna 2010. Henkilöstön osalta kriittisiksi menestystekijöiksi valittiin hyvä strateginen johtaminen sekä osaaminen ja henkilöstön työhyvinvointi.

Kunnanhallitus perusti henkilöstöjaoston, jonka tehtävänä on henkilöstöasioista päättäminen. Henkilöstöasioihin kuuluu mm. henkilöstön kehittäminen ja ohjeiden antaminen, palkka- ja muut palvelusuhdeasiat, henkilöohjaus ja valvonta, yhteistoimintajärjestelmät, työsuojelu ja henkilöstöpalvelut.

Työhyvinvointia mitataan kunnassa joka toinen vuosi. Työhyvinvointia on mitattu vuodesta 2002 alkaen. Vuonna 2015 alkuvuodesta on tehty viimeisin työhyvinvointikysely yhteistyössä Ikä 3.0 –hankkeen kanssa. Kyselyä on lyhennetty ja nykyaikaistettu ottaen huomioon myös luottamuksellisuus. Tulosten perusteella on sovittu koko kuntaa koskevaksi kehittämiskohteeksi ikäjohtaminen. Lisäksi jokainen osasto on asettanut omat tavoitteet epäkohtien poistamiseksi vuosille 2015 - 2016.

Kunta järjestää yhdessä työterveyshuollon ja liikuntatoimen kanssa työntekijöille työkykyä ylläpitävää toimintaa, joka sisältää terveystietoa, kuntotestejä ja liikuntaa eri muodoissa.

Kunnan strategian mukaisesti työntekijän ja esimiehen väliset kehittämiskeskustelut käydään vähintään kerran kahdessa vuodessa. Kehittämiskeskustelujen tarkoituksena on yhdessä keskustellen asettaa työlle tavoitteet, seurata niiden toteutumista ja suunnitella sekä tukea työntekijän työn tekemistä, osaamista ja työssä jaksamista. Vuonna 2015 on kehityskeskustelut käyty Populus-ohjelmaan suunnitellulla kehityskeskustelurungolla.

Ilomantsin kunnassa on käytössä Ilotuki – toimintamalli työkyvyn heiketessä. Toimintamalli on ollut hyvä työväline ja sitä on käytetty hallintokunnissa.

Vuonna 2015 on jatkettu kunnan omaa TYK-kuntoutusta valituille työntekijöille. Kelan rahoittamassa ryhmämuotoisessa työkykyä ylläpitävässä ja parantavassa valmennuksessa on 8 henkilölle. Vuoden lopulla päätettiin hankkia kokeiluna ns. Navigo-palvelua neljälle työntekijälle. Palvelun tavoitteena on löytää yksilöllisiä ratkaisuja työelämän erilaisissa vaiheissa, joissa yksilön työkyvyn ja työssä jaksamisen haasteisiin ei löydy ratkaisua perinteisin keinoin.

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 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.

2.1.2. Tavoitteet vuodelle 2015

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt pitkän aikavälin tavoitteet, vuoteen 2017 mennessä.

Tavoitteena on, että

1. sairauspoissaolot työntekijää kohden ovat alle 10 pv. Vuonna 2015 sairauspoissaolot on työntekijää kohden 13,55 työpäivää, joten ei tavoite on toteutunut.
2. työhyvinvointikyselyn tulos on vähintään hyvä. Kyselyn tulos on hyvä, joten tavoite on toteutunut. Kysely tehtiin vuoden 2015 alussa.
3. kehityskeskustelut käydään koko henkilökunnan kanssa kahden vuoden aikana. Kaikki hallintokunnat ovat käyneet kehityskeskustelut vuoden 2015 aikana. Tavoite on toteutunut.
4. kunta palkitsee enemmän kuin kaksi ryhmää ja enemmän kuin 10 henkilöä. Ansioista vuodelta 2015 on palkittu 8 henkilöä ja palveluvuosista 33 henkilöä, joten tavoite on toteutunut. Tiimejä/ ryhmiä ei ole arvioitu.
5. täydennyskoulutuspäiviä on enemmän kuin yksi päivä työntekijää kohti. Koulutuspäiviä työntekijää kohti oli 1,27 työpäivää, 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

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

Luotettavuus

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

3. HENKILÖSTÖPANOKSET

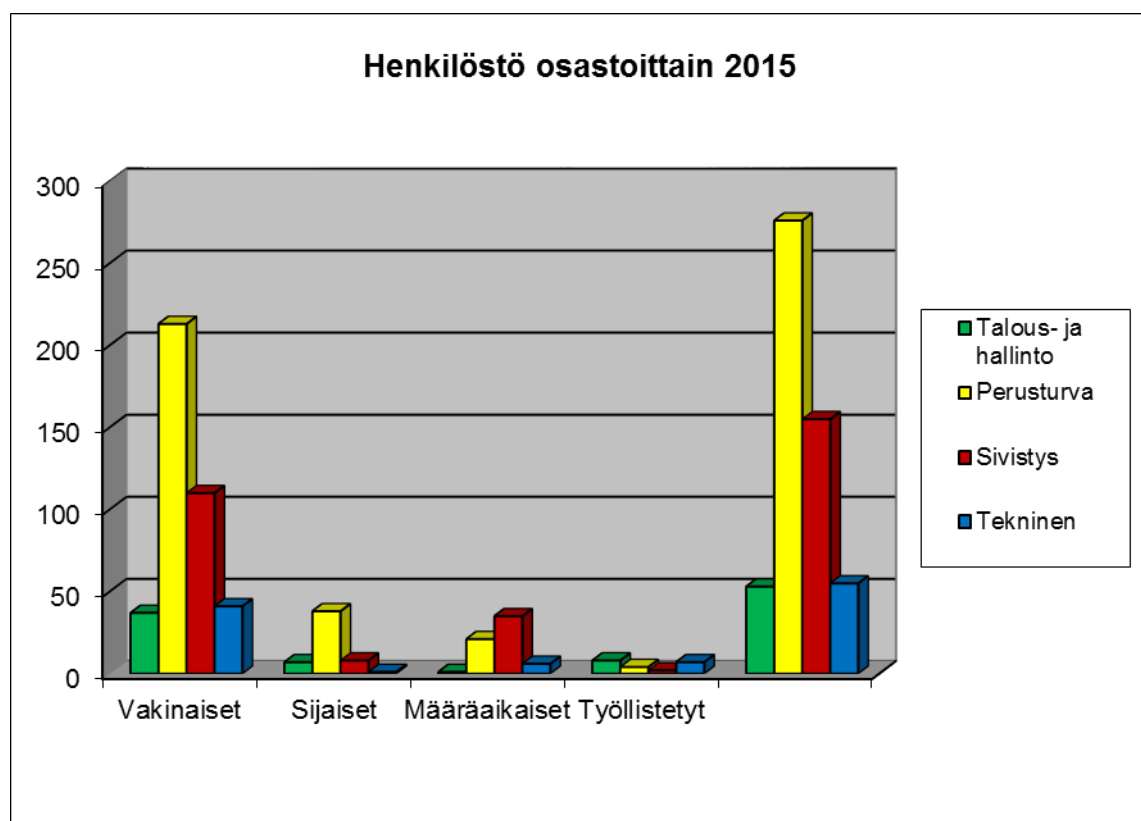
3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä oli vuoden 2015 lopussa 539. Lukuun sisältyvät kaikki 31.12.2015 voimassa olleet palvelussuhteet.

Henkilöstö 31.12. vuosina 2014 - 2015:

Osasto	Vakinaiset		Sijaiset		Määräaik.		Työllistetyt		Yhteensä	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Talous- ja hallinto	37	38	7	4	1	2	8	12	53	56
Perusturva	213	202	38	42	21	31	4	4	276	279
Sivistys	110	115	8	6	35	25	2	4	155	150
Tekninen	41	46	1	2	6	9	7	7	55	64
YHTEENSÄ	401	401	54	54	63	67	21	27	539	549

Henkilöstö osastoittain vuonna 2015:



Osa-aikaiset, osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät osastoittain vuosina 2013 - 2015:

Osasto	osa-aikaiset			osa-aika-eläkeläiset			Yhteensä			% koko henkilöstöstä		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Talous- ja hallinto	0	0	0	3	4	5	3	4	5	5,66	7,14	8,93
Perusturva	18	19	26	14	13	9	32	32	35	11,59	11,47	12,54
Sivistys	2	5	8	3	4	5	5	9	13	3,23	6,00	8,67
Tekninen	1	1	1	0	2	2	1	3	3	1,82	4,69	4,69
Yhteensä	21	25	35	20	23	21	41	48	56	7,61	8,91	10,20

Asukkaita vakinaista palvelussuhdetta kohden oli vuosina 2011 - 2015 seuraavasti:

2011	15,12
2012	14,34
2013	13,94
2014	13,73
2015	13,31

Tuhatta asukasta kohden laskettuna kaikkia voimassa olevia palvelussuhteita oli vastaavasti:

2011	91,35
2012	91,34
2013	93,76
2014	93,84
2015	97,06

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:

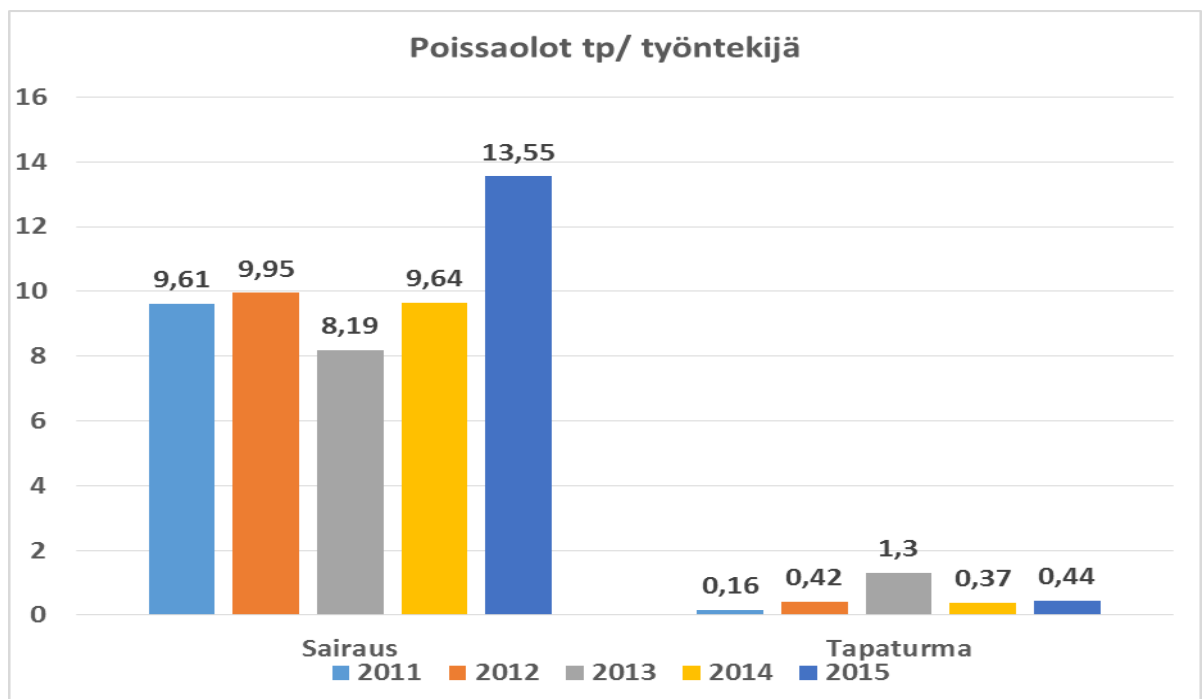
Toimielin	2013	2014	2015
Tarkastuslautakunta	0,04	0,06	0,10
Kunnanhallitus	57,89	60,32	59,58
Perusturvalautakunta	245,67	249,74	258,08
Sivistyslautakunta	138,62	140,26	141,88
Tekninen ja ympäristölautakunta	67,69	71,56	65,94
Yhteensä	509,912	521,94	525,58

3.3. Vuosityöaika vähentävät poissaolot

Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2011 - 2015 keskimäärin työntekijää kohden:

	2011	2012	2013	2014	2015
Vuosioma	20	20	25	25	24
Sairaus ja tapaturma	10	10	11	10	14
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvä	3	5	4	1	1
Koulutus	1	2	1	3	3
Muut poissaolot	8	15	13	15	17

Henkilöstön poissaolopäivät työntekijää kohti keskimäärin:

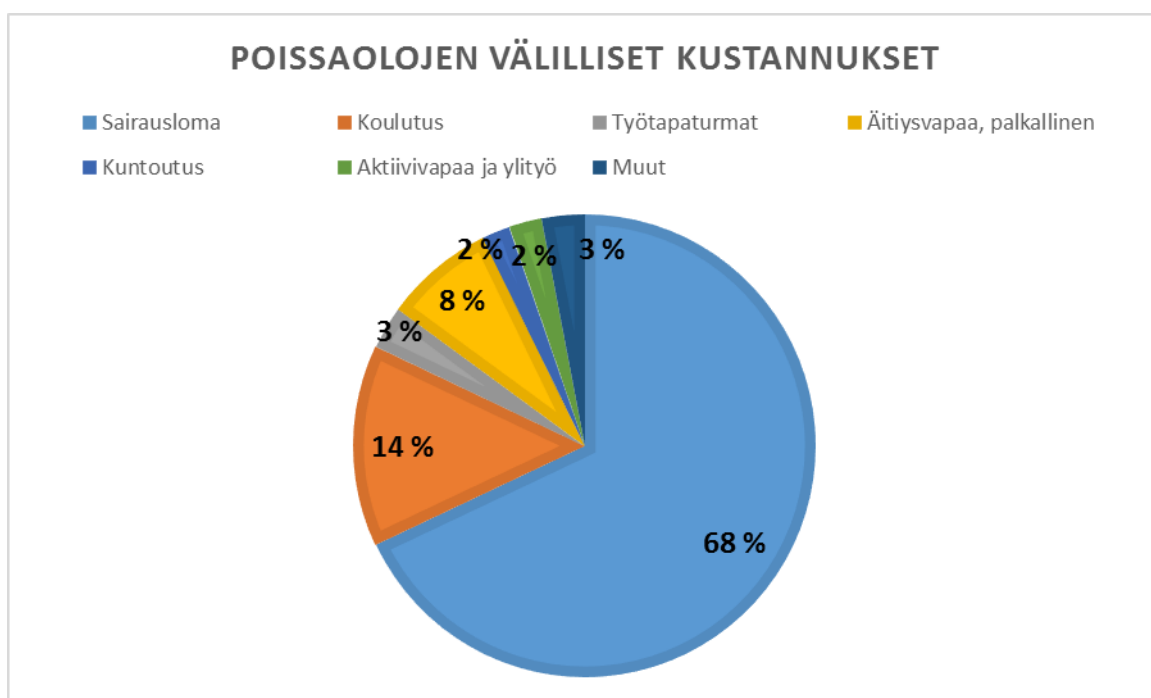


3.4. Poissaolojen välilliset kustannukset

Palkallisten poissaolojen välilliset kustannukset ovat vuonna 2012 - 2014 seuraavat:

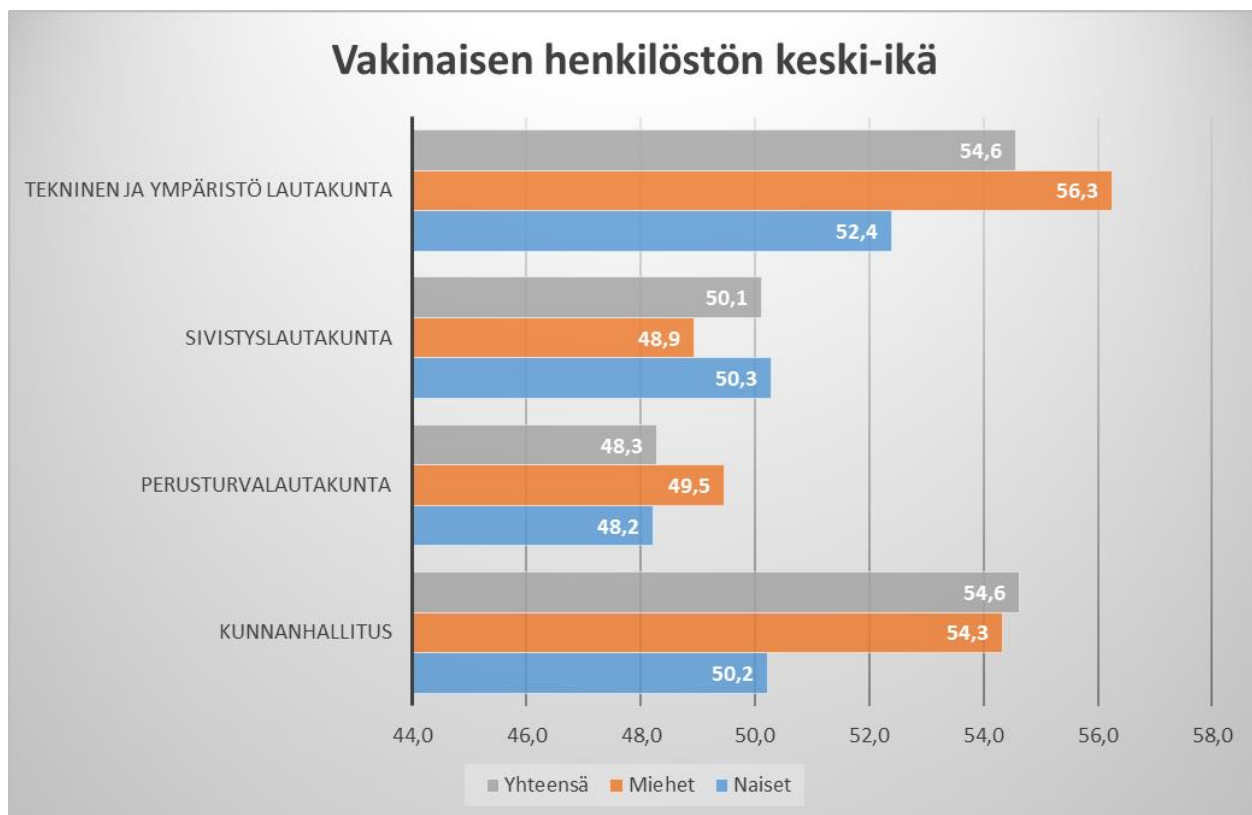
	2015	2014	2013	2012
Sairausloma	624 867	473 776	363 289	474 909
Koulutus	129 335	73 081	41 666	59 022
Työtapaturmat	27 444	15 387	50 862	19 277
Äitiysvapaa, palkallinen	71 173	33 894	44 560	63 648
Kuntoutus	17 912	25 106	31 356	10 947
Aktiivivapaa ja ylityö	20 873	20 373	24 256	20 640
Muut	27 645	25 752	25 787	36 293
Yhteensä	921 264	667 369	581 776	684 736

Välilliset kustannusten jakautuminen syittäin:



3.5. Henkilöstörakenne

3.5.1. Sukupuoli- ja ikäjakauma



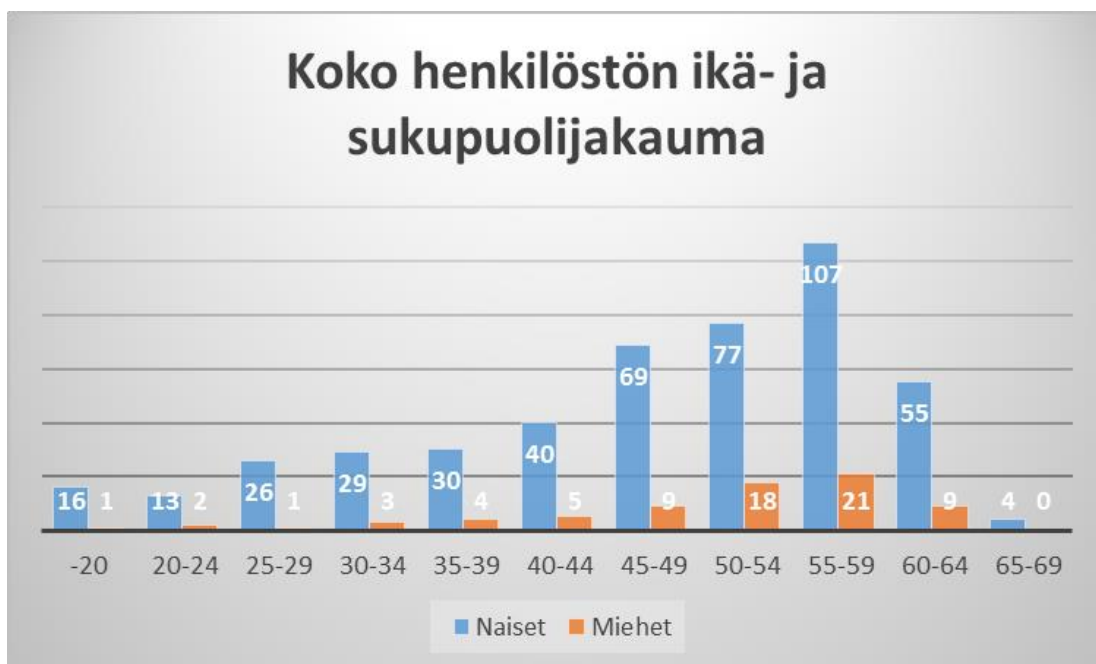
Koko henkilökunnan keski-ikä:

	Naiset	Miehet	Kaikki
Vuonna 2011	47,4 v.	49,6 v.	47,7 v.
Vuonna 2012	47,0 v.	50,2 v.	47,5 v.
Vuonna 2013	47,5 v.	51,0 v.	48,1 v.
Vuonna 2014	47,4 v.	48,8 v.	47,6 v.
Vuonna 2015	47,2 v.	50,3 v.	47,7 v.

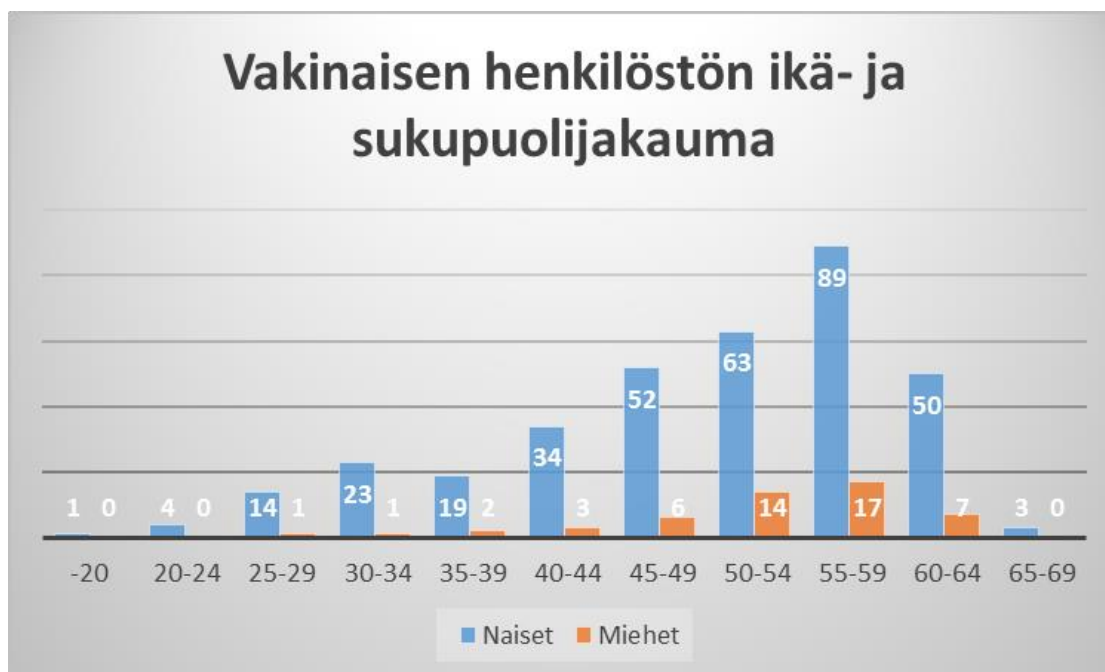
Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä:

	Naiset	Miehet	Kaikki
Vuonna 2011	53,5 v.	53,7 v.	53,6 v.
Vuonna 2012	50,1 v.	53,5 v.	50,6 v.
Vuonna 2013	49,3 v.	52,9 v.	48,8 v.
Vuonna 2014	49,8 v.	53,5 v.	50,3 v.
Vuonna 2015	49,6 v.	52,7 v.	50,0 v.

Koko henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma:



Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma:



3.5.2. Uuden henkilöstön rekrytointi/työhönotto

Kunnalla oli vuonna 2015 kaikkiaan 23 vakinaista virkaa tai tointa haettavana. Niihin oli yhteensä 170 hakijaa, joista 167 kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa. Kaikkiin avoimiin tehtäviin on ollut päteviä hakijoita. Taulukossa on ilmoitettu hakijamäärä ja suluissa pätevien hakijoiden määrä, mikäli kaikki hakijat eivät ole päteviä.

	Paikkoja avoinna	Hakijoita
Kunnanhallitus		
- ruokapalvelutyöntekijä	1	6 (5)
- ruokapalveluvaraesimies	1	5 (5)
Perusturvalautakunta		
- sairaanhoitaja	2	14 (14)
- lähihoitaja	9	67 (66)
- terveyskeskuslääkäri	2	2 (2)
- ohjaaja	1	12 (12)
- hammaslääkäri	1	1 (1)
- perhetyöntekijä	1	7 (7)
Sivistyslautakunta		
- koulunkäynnin ohjaaja	2	16 (12)
- päätoiminen tuntiopettaja	1	13 (13)
- erityisopettaja	1	9 (15)
- päätoiminen tuntiopettaja (ma,fy,ke)	1	15 (18)

3.5.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2011 – 2015

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

Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet syittäin 2011 – 2015:

Palvelussuhteen päättymisen syy	2011	2012	2013	2014	2015
Eronnut	10	13	5	8	4
Erotettu/irtisanottu					1
Kuollut					
Yhtiöittämisen tai siirtyminen toisen kunnan palvelukseen					
Eläkkeelle	9	13	12	14	21
Yhteensä	19	26	17	22	26
Lähtövaihtuvuus %	4,92	6,54	4,22	5,49	6,48

Eläkkeellelähdt eläkelajeittain 2010 – 2014:

Eläkelaji	2011	2012	2013	2014	2015
Vanhuuseläke	7	8	7	9	16
Työkyvyttömyyseläke	2	4		2	2
Yhteensä	9	12	7	11	18
Osa-aikaeläke	1	1	3	2	
Osatyökyvyttömyyseläke	2		8	1	1
Määrä-aikainen työkyvyttömyyseläke/ kuntoutustuki		2		0	2
Yhteensä	3	3	11	3	21

Tulovaihtuvuus

	2011	2012	2013	2014	2015
Uudet vakinaiset	25,5	31,5	25	20	23
Tulovaihtuvuus %	6,61	7,93	6,20	4,99	5,74

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

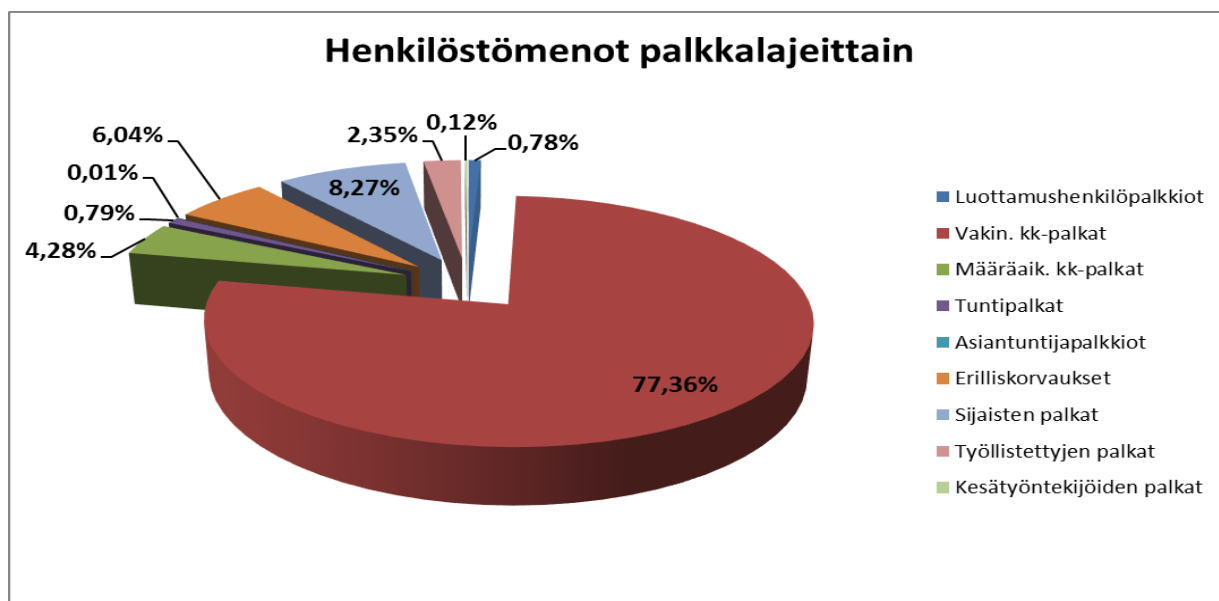
3.6. Henkilöstömenot

Maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2011 - 2015:

Palkkalaji	2011	2012	2013	2014	2015
Luottamushenkilöpalkkiot	139 611	147 255	122 417	130 073	132 524
Vakin. kk-palkat	11 531 620	12 247 979	13 144 722	13 076 644	13 227 304
Määräaik. kk-palkat	1 005 116	984 269	727 687	632 700	731 324
Tuntipalkat	461 673	447 104	56 972	134 146	134 390
Asiantuntijapalkkiot	8 360	86	720	0	2 000
Erilliskorvaukset	813 226	940 335	963 340	877 170	1 032 727
Sijaisten palkat	1 223 204	1 155 774	1 219 458	1 298 503	1 414 194
Työllistettyjen palkat	573 051	494 362	498 153	565 197	402 626
Kesätyöntekijöiden palkat	19 280	20 259	20 916	20 664	20 640
Jakotetut palkat					-11 516
	15 775 141	16 437 423	16 754 385	16 735 097	17 086 213
Sosiaalikulut	5 396 383	5 639 166	5 802 227	5 789 539	5 543 715
Jakotetut sos.kulut					-8143
Yhteensä	21 171 524	22 076 589	22 556 612	22 524 636	22 621 785
Muutos-%	0,79	4,20	1,93	-0,12	2,10
Euroa/asukas	2 704	2 887	2 981	3 041	3 201
Muutos/asukas	1,65	6,80	3,23	2,01	5,29

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.

Henkilöstömenojen jakautuminen vuonna 2015:



3.8. *Tuloksiin kannustava palkitseminen*

Kunta palkitsi työntekijöitä, joiden palveluaika kunnassa on vuoden 2015 loppuun mennessä 10, 20, 30, ja 40. Palveluvuosien perusteella palkittuja oli 33 työntekijää. Lisäksi kunta palkitsi 8 erityisesti ansioitunutta työntekijää.



Vuoden 2015 palkitsemistilaisuus

3.9. *Paikallinen sopiminen*

Kunta ei tehnyt paikallisia sopimuksia vuonna 2015.

4. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖYHTEISÖN TILA

4.1. Työhyvinvointi

Ilomantsin kunnassa on tehty vuodesta 2002 alkaen joka toinen vuosi työhyvinvointikysely samalla mittaristolla. Viimeksi vuonna 2012 tehtiin työhyvinvointikysely henkilöstölle.

Työhyvinvointikysely on uudistettu vastaamaan tämän päivän haasteita. Lisäksi luottamuksellisuutta on lisätty. Uusi työhyvinvointikysely on tehty henkilöstölle helmikuussa 2015 sähköisenä kyselynä. Kyselyn perusteella Ilomantsin kunnan työhyvinvointi on hyvällä tasolla, joten valtuuston asettama tavoite on toteutunut.

Työhyvinvointikyselyn pohjalta määriteltiin kuntakohtaiset yhteiset tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hyvinvointitavoitteet vuosille 2016 ja 2017 ovat seuraavat:

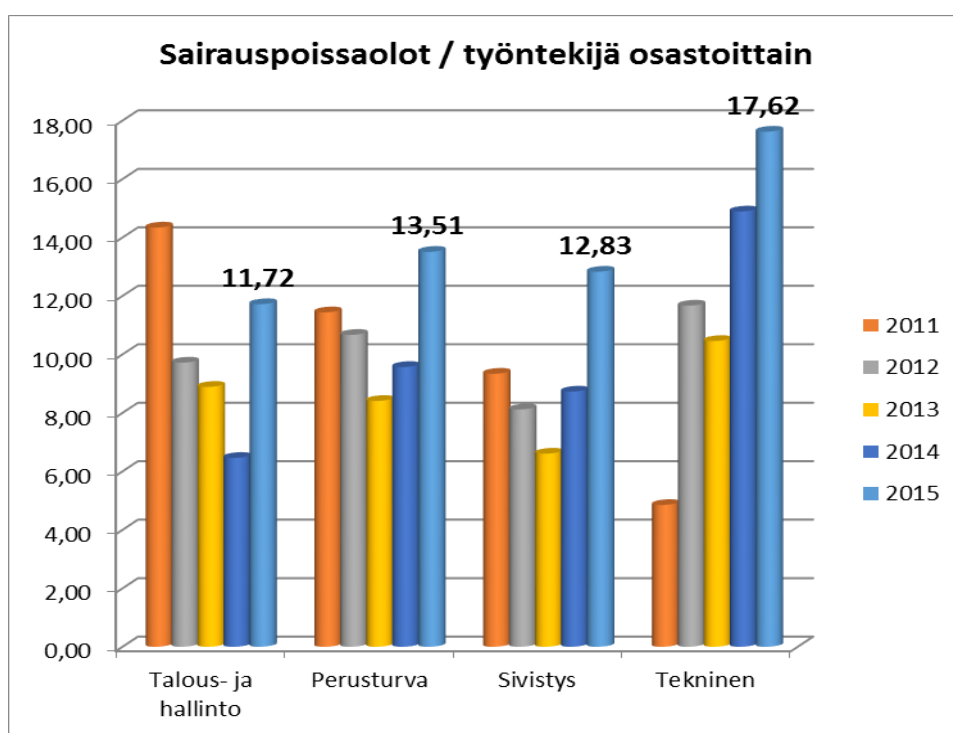
1. Muutostilanteisiin valmistautuminen avoimuutta ja tiedottamista lisäämällä (mittarit: neuvottelut, yt:t, tiedotustilaisuudet yms. kpl/osasto)
2. Esimies- ja työntekijätaitojen pitkäjänteinen ylläpitäminen ja kehittäminen.

4.2. Poissaolot

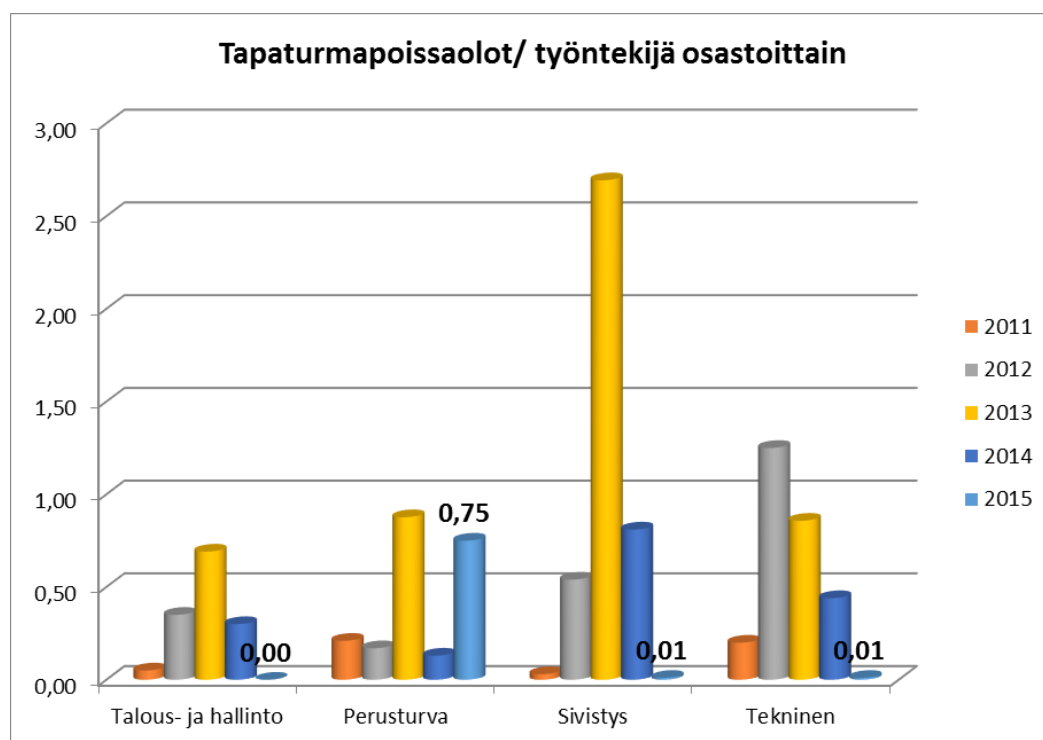
Sairauspoissaolot:

2011	9,6 pv
2012	9,9 pv
2013	9,5 pv
2014	9,6 pv
2015	13,6 pv

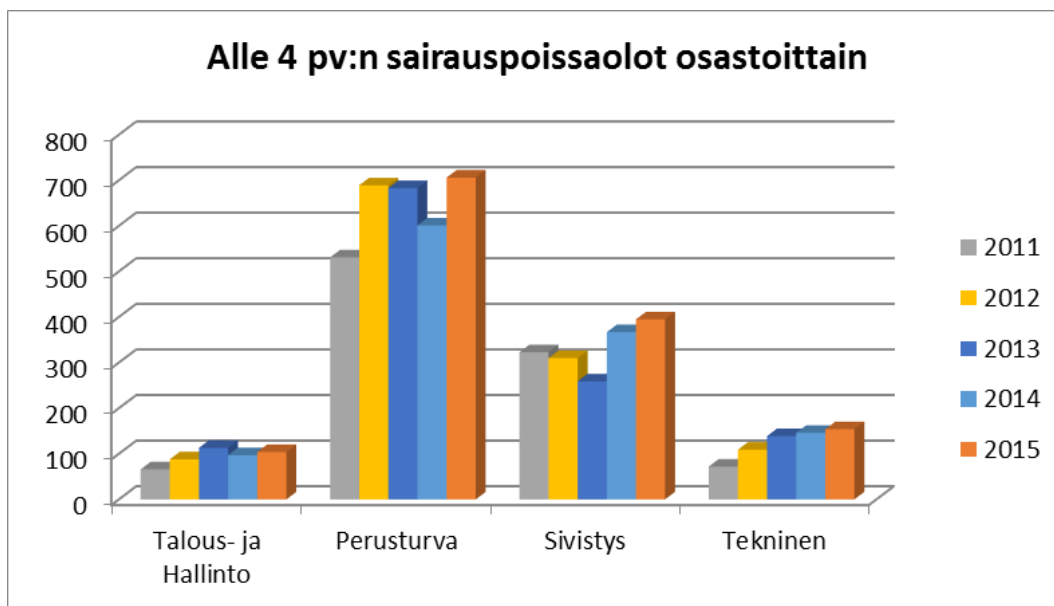
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät/työntekijä osastoittain:



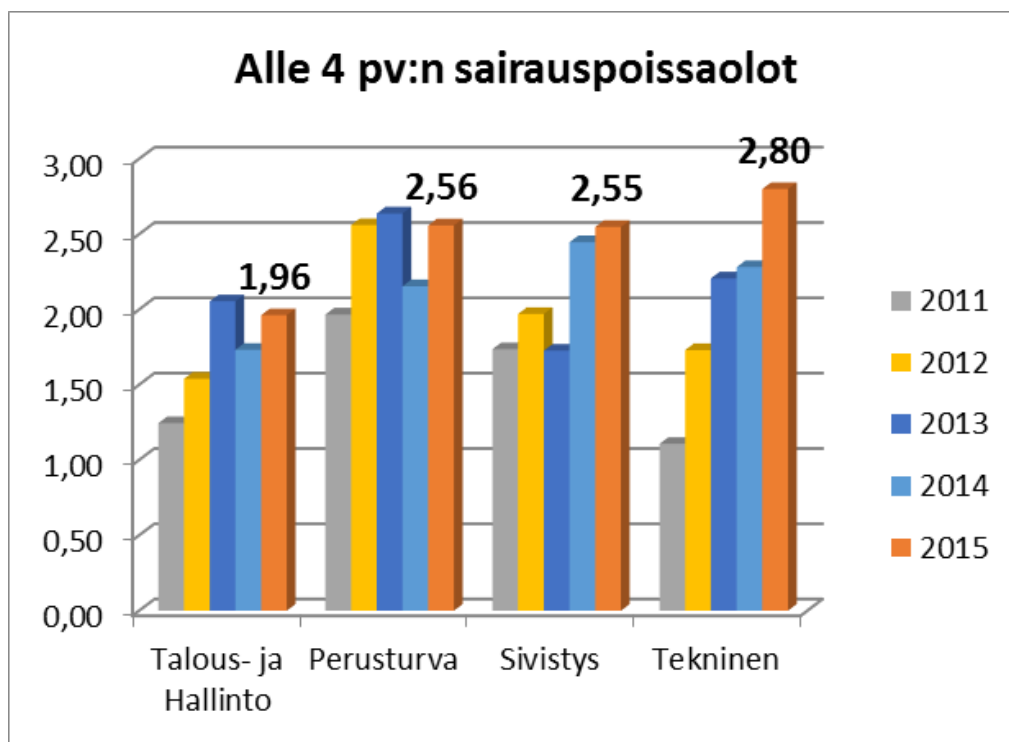
Koko henkilöstön tapaturmapoissaolopäivät/ työntekijä osastoittain:



Alle neljän päivän sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2011 - 2015:



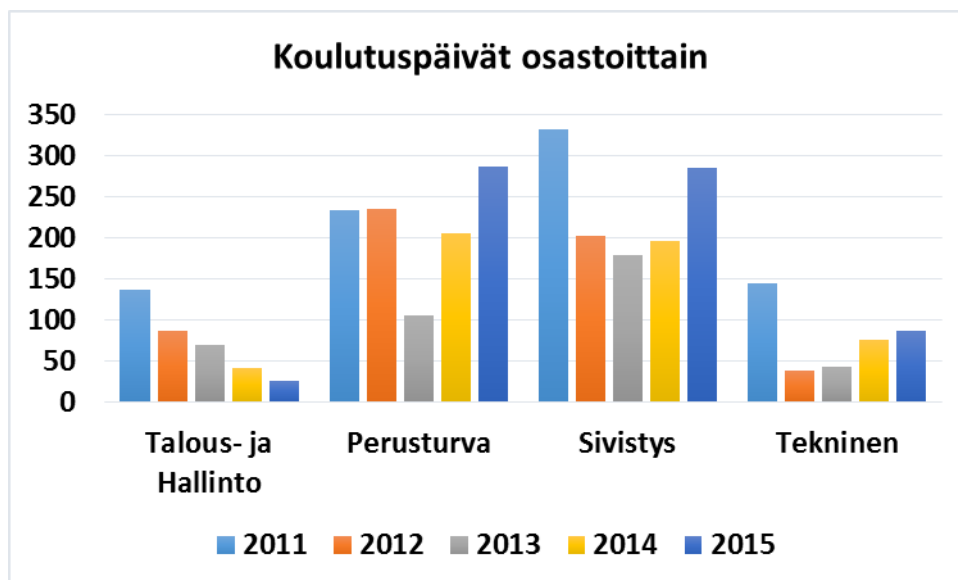
Alle 4 vrk:n poissaolot osastoittain/ työntekijä vuosina 2011 - 2015:



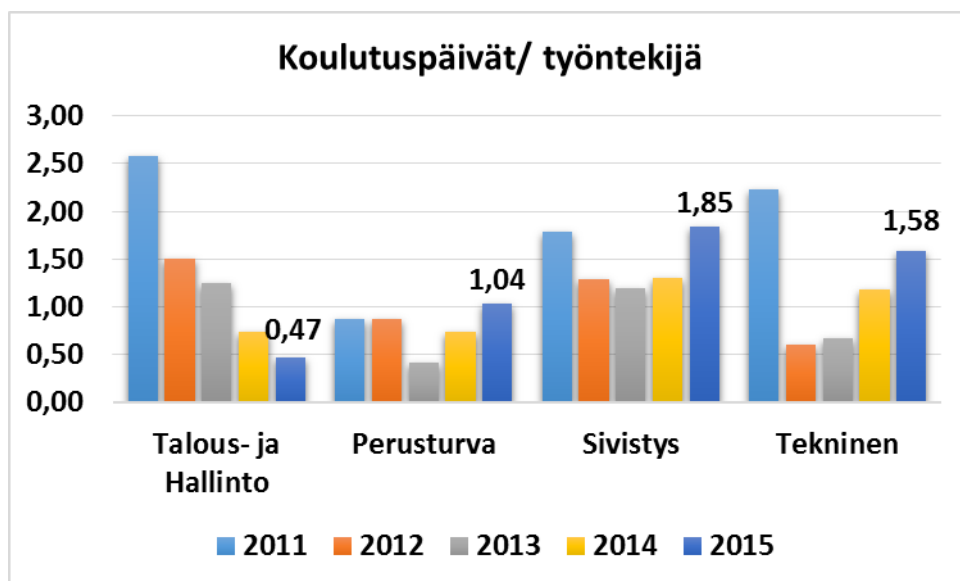
4.3. *Koulutus*

Koulutuspäiviä vuonna 2015 oli yhteensä 1,27/ työntekijä.

Koulutuspäivien määrät osastoittain vuosina 2011 – 2015 ovat seuraavat:



Koulutuspäivät osastoittain työntekijää kohti vuosina 2011 - 2015:



Omaehtoinen koulutus

Hallinto- ja talousosaston työntekijöitä on ollut vapaaehtoisesti opiskelemassa seuraavia opintoja:

1. Hygieniapassi, 2 työntekijää
2. Ensiapukoulutus I ja II, 1 työntekijä

Perusturvaosaston työntekijöitä on ollut vapaaehtoisesti opiskelemassa seuraavia opintoja:

1. sairaanhoitajan YAMK-tutkinto, 2 työntekijä
2. hammashoitajan syventävät opinnot, 1 työntekijä
3. laitoshuoltajan tutkinto, 1 työntekijä
4. fysioterapeuttien työtehtävien siirtokoulutus, 1 työntekijä
5. perhe- ja pariterapian kouluttajakoulutus, 1 työntekijää
6. kehitysvamma-alan ammattitutkinto, 1 työntekijä
7. yhteiskuntatieteiden maisteri, 1 työntekijä.

Sivistysosaston työntekijöitä on ollut vapaaehtoisesti opiskelemassa seuraavia opintoja:

1. oikeustieteen opintoja, 1 työntekijä
2. psykologian opintoja, 1 työntekijä.

4.4. Työsuojeluun liittyvä työ

Työsuojelutarkastuksia tehtiin yhteensä viisi. Tarkastuksia tehtiin seuraavissa kohteissa: Ikonvaaran ja Lylykosken kouluissa sekä siivoustyön osalta Pogostan ylä- ja alakoulussa sekä terveyskeskuksessa. Ympäristöterveyshuollon tarkastuksia tehtiin yhteensä neljä. Tarkastuksia tehtiin seuraavissa kohteissa: Ikonvaaran koulun ryhmäperhehoitokodissa, Lylykosken koulun keittiössä, Hatun koulussa ja toimintakeskuksessa. Kunta osallistui aluehallintoviraston kunta-alan työsuojelun (Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015) valvontahankkeeseen.

Virkistysseteliä käytettiin jonkin verran vähemmän kuin edellisellä vuonna. Seteli oikeuttaa viiden euron alennukseen Ilomantsin kunnan alueella tapahtuvaan toimintaan. Virkistyssetelit

käytettiin liikunta-, elokuva- ja kulttuuritapahtumien lippuihin sekä kurssimaksuihin. Virkistysseleitä käytettiin yhteensä 585 kpl (vuonna 2014 833 kpl).

Kuntakortilla on työntekijä saanut lisäksi 20 euron arvoisen tykysetelin. Tykyseteli on tarkoitettu virkistys-/hellittelyhoitoon. Hoitoja on saanut muutamista ilomantsilaisista alan yrityksistä. Tykysetelin kustannukset ovat yhteensä 4540 € (vuonna 2014 3118 €). Tykyseteliä käytettiin yhteensä 227 kpl (vuonna 2013 156 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.

Kuntosali on ollut lisäksi veloituksetta työntekijöiden käytössä keskiviikkoisin iltapäivällä.

Vakuutusyhtiön korvauspiiriin ilmoitettiin 43 (vuonna 2014 35) tapaturmaa, joista aiheutui 373 (vuonna 2014 248) sairauspäivää.

Vahinkoja oli hallinto- ja talousosastolla yhteensä 4. Vammat olivat pääasiassa haavoja ja pinnallisia vammoja sekä ruhjevammoja.

Perusturvaosastolla vahinkoja oli yhteensä 25. Vammat olivat nyrjähdyksiä ja venähdyksiä, haavoja ja pinnallisia vammoja sekä ruhjevammoja.

Sivistysosastolla vahinkoja oli yhteensä 9. Vammat olivat ruhjevammoja, sijoiltaan menoa sekä haavoja ja pinnallisia vammoja.

Teknisellä osastolla vahinkoja oli yhteensä 4. Vammat olivat nyrjähdyksiä ja venähdyksiä, haavoja ja pinnallisia vammoja sekä ruhjevammoja.

Työmatkatapaturmia oli vuosina 2013 – 2015:

	2013	2014	2015
Työmatkatapaturmat	3	2	8

Työtapaturmat vuosina 2013 – 2015:

Vahingoittumistapa	2013	2014	2015
Sähköisku, kuumuus, kylmyys, vaaralliset aineet	3	2	3
Iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vastaan	7	12	8
Liikkuvan aiheuttajan osuma tai siihen törmäminen	5	1	3
Leikkaavan, terävän, karheen esineen aiheuttama vahingoittuminen	4	4	7
Puristuminen, ruhjoutuminen	3	5	2
Äkillinen psyykkinen/fyysinen kuormittuminen	4	5	7
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne	1	2	7
Muut	7	5	6
Yhteensä	34	36	43

4.5. 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 ja toteutus. Tyky-työryhmään kuuluvat myös työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Henkilöstölle tarjottiin vuoden mittaan monipuolisesti erilaisia liikuntamahdollisuuksia:

1. Helmikuulla oli mahdollisuus osallistua kuntotestauksiin, koko perheen yömäkeen Pappilanrinteeseen sekä hiihtotapahtuma Pikku Pogostaan.
2. Maaliskuulla tarjottiin kyyti ampumahiihdon MM-kisoihin Kontiolahdelle, mahdollisuus osallistua koko perheen laskettelu- ja kylpyläretkelle Siilinjärvelle sekä Mustavaaralle iltamäkeen.
3. Toukokuulla henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua vappujuoksuun, kävely- ja pyöräilytapahtumaan, kevätvaellukselle sekä kävely- ja cooperin testeihin.
4. Kesäkuusta elokuulle järjestettiin Kickbike -kampanja, jossa oli mahdollisuus saada 7 vuorokaudeksi kickbike omaan käyttöön. Kesäkuulla järjestettiin myös juhannussyön vaellus.
5. Elokuulla työntekijöille tarjottiin mahdollisuus osallistua maksutta liikuntahallilla cooper- ja kävelytesteihin.
6. Syksyllä järjestettiin kuntosaliohjausta ja syysvaellus uudelle Kulkijan polku reittiosuudelle.
7. Lokakuun lopussa järjestettiin hyvinvointitapahtuma.

Työntekijöitä aktivoitiin myös Viisaan liikkujan teemapäiviin, jossa työntekijöitä kannustettiin tulemaan töihin joko kävellen tai pyöräillen tai kimpapakyydein.

Em. tapahtumiin osallistui 5 – 20 työntekijää/tapahtuma.

Keskiviikkoisin kunnan työntekijöillä on ollut mahdollisuus käyttää kuntosalia maksutta klo 15 – 17 välisenä aikana. Kuntosalivuoro pyritään sijoittamaan ajankohdalle, jossa ei ole muuta kohderyhmälle tarjolla olevaa toimintaa. Kuntosalivuorolla on oma aktiivinen noin 10 hengen käyttäjäkunta.

Kesäkuussa henkilöstölle järjestettiin virkistysiltapäivä Lieksaan, jossa oli tarjolla opastettu kierros Pielisen museossa, ruokailu Timitran linnassa sekä vierailu Reino -tehtaanmyymälässä. Retkelle osallistui 50 henkilöä.

Kunnan henkilöstön pikkujoulut järjestettiin uudistetussa Kino Mantsissa, jossa oli tarjolla joulupuuro. Lisäksi työntekijöille jaettiin 140-vuotisjuhlavuoden muistamiset. Pikkujouluun osallistui yhteensä 73 työntekijää.

Liikunnallisia tapahtumia ja toimintoja markkinoitiin aktiivisesti ja pyrittiin kannustamaan työntekijät omaehtoisen liikkumisen pariin.

Jokainen osasto voi järjestää yhden oman virkistäytymisiltapäivän, johon työntekijä voi käyttää työaika 2 tuntia. Virkistäytymispäivät voidaan järjestää myös osastoa pienemmissä tiimeissä tai ryhmissä. Virkistäytymisiltapäivistä on sovittava etukäteen osastopäällikön kanssa.



Työntekijöiden 140 –vuotiskisailu torilla

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on tehnyt mm. seuraavia toimenpiteitä:

	2011	2012	2013	2014	2015
Työterveyslääkäri					
- terveystarkastuksia yhteensä	51	55	61	73	73
- sairaanhoito käynnit yhteensä	624	731	728	890	863
YHTEENSÄ	675	786	789	963	936
Työterveyshoitaja:					
- terveystarkastuksia yhteensä	151	127	192	172	227
- sairaanhoitokäynnit yhteensä	210	220	223	184	281
YHTEENSÄ	361	347	415	356	508

Työterveyshuollon kustannukset 2011 – 2015:

	Kustannukset €	Kustannukset netto/vakinainen työntekijä/€	Kustannukset Kelan korvausten jälkeen €
Vuosi 2011	97 528,10	126,33	48 764,05
Vuosi 2012	122 445,00	154,00	61 139,67
Vuosi 2013	152 642,06	286,64	69 406,72
Vuosi 2014	145 995,59	170,33	68 303,13
Vuosi 2015	186 859,58	232,15	93 090,48