



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

ilomantsi

SISÄLLYSLUETTELO

1. ESIPUHE	3
2. KUNNAN STRATEGIA.....	4
2.1. OSAAMINEN JA HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	4
2.1.2. Tavoitteet vuodelle 2016.....	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. Sukupuoli- ja ikäjakauma.....	9
3.5.2. Uuden henkilöstön rekrytointi/työhönotto	11
3.5.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2012 – 2016	11
3.6. Henkilöstömenot	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	18
4.6. TYÖTERVEYSHUOLTO	20

1. ESIPUHE

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. Tulosten perusteella kunnan työhyvinvointitavoitteiksi on sovittu:

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

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

Vuoden alussa hankittiin ns. Navigo-palvelu neljälle työntekijälle. Palvelun tavoitteena on löytää yksilöllisiä ratkaisuja työelämän erilaisissa vaiheissa, joissa yksilön työkyvyn ja työssä jaksamisen haasteisiin ei löydy ratkaisua perinteisin keinoin. Navigoprosessi oli onnistunut, selkeä ja nopea. Tulokset työntekijöiden osalta saatiin jo kesäkuun alkuun mennessä.

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 2016

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt pitkän aikavälin tavoitteet, vuoteen 2018 mennessä.

Tavoitteena on, että

1. sairauspoissaolot työntekijää kohden ovat alle 10 pv. Vuonna 2016 sairauspoissaolo oli työntekijää kohden 13,9 työpäivää, joten tavoite ei 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 2016 on palkittu 5 henkilöä ja 9 työntekijän ryhmä sekä palveluvuosista 32 henkilöä, joten tavoite on toteutunut. Kunta on hakenut lisäksi viimeiseltä valtuustokaudelta Kuntaliiton kultaisia ansiomerkkejä 30 ja 40 vuoden palveluksen perusteella 68 työntekijälle ja 5 luottamushenkilölle.
5. täydennyskoulutuspäiviä on enemmän kuin yksi päivä työntekijää kohti. Koulutuspäiviä työntekijää kohti oli 1,25 työpäivää, joten tavoite on toteutunut.
6. omaehtoisessa koulutuksessa on enemmän kuin 10 työntekijää. Vapaaehtoisessa koulutuksessa oli 11 työntekijää, 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

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

3. HENKILÖSTÖPANOKSET

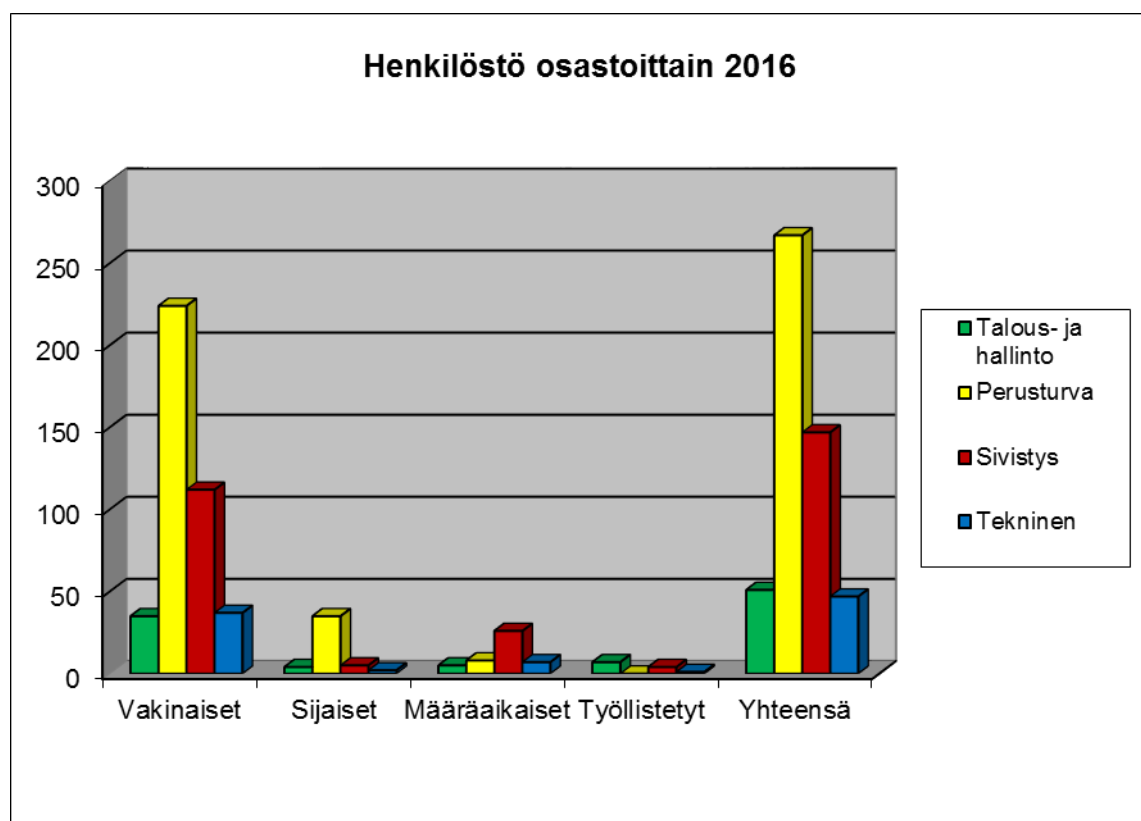
3.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä oli vuoden 2016 lopussa 512. Lukuun sisältyvät kaikki 31.12.2016 voimassa olleet palvelussuhteet.

Henkilöstö 31.12. vuosina 2015 - 2016:

Osasto	Vakinaiset		Sijaiset		Määräaik.		Työllistetyt		Yhteensä	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2014
Talous- ja hallinto	35	37	4	7	5	1	7	8	51	53
Perusturva	224	213	35	38	8	21	0	4	267	276
Sivistys	112	110	5	8	26	35	4	2	147	155
Tekninen	37	41	2	1	7	6	1	7	47	55
YHTEENSÄ	408	401	46	54	46	63	12	21	512	539

Henkilöstö osastoittain vuonna 2016:



Osa-aikaiset, osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät osastoittain vuosina 2014 - 2016:

Osasto	osa-aikaiset			osa-aika-eläkeläiset			Yhteensä			% koko henkilöstöstä		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Talous- ja hallinto	0	0	0	5	3	4	5	3	4	9,80	5,66	7,14
Perusturva	21	18	19	15	14	13	36	32	32	13,48	11,59	11,47
Sivistys	4	2	5	4	3	4	8	5	9	5,44	3,23	6,00
Tekninen	1	1	1	1	0	2	2	1	3	4,26	1,82	4,69
Yhteensä	26	21	25	25	20	23	51	41	48	9,96	8,01	7,61

Asukkaita vakinaista palvelussuhdetta kohden oli vuosina 2012 - 2016 seuraavasti:

2012	14,34
2013	13,94
2014	13,73
2015	13,31
2016	12,83

Tuhatta asukasta kohden laskettuna kaikkia voimassa olevia palvelussuhteita oli vastaavasti:

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

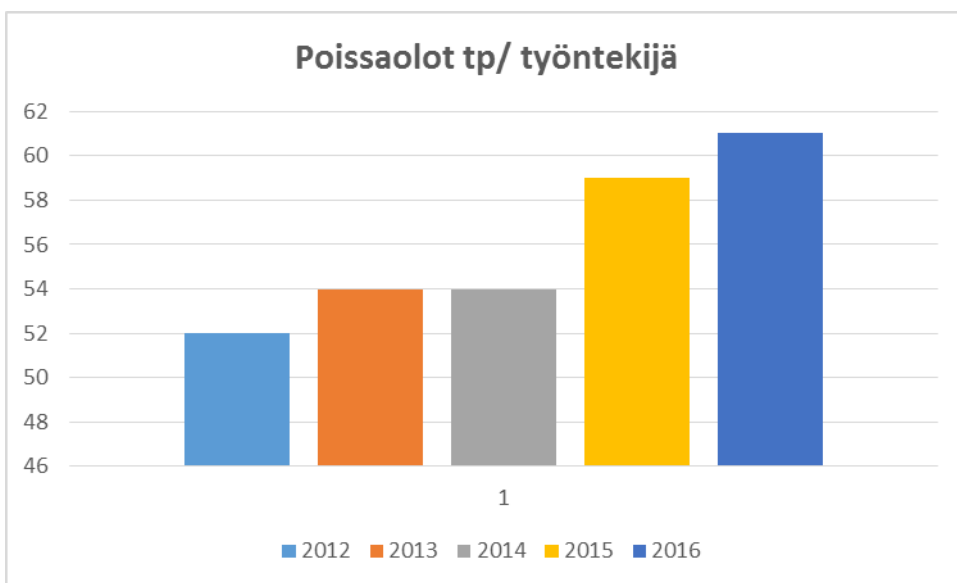
Toimielin	2013	2014	2015	2016
Tarkastuslautakunta	0,04	0,06	0,10	0,08
Kunnanhallitus	57,89	60,32	59,58	59,13
Perusturvalautakunta	245,67	249,74	258,08	256,86
Sivistyslautakunta	138,62	140,26	141,88	140,21
Tekninen ja ympäristölautakunta	67,69	71,56	65,94	52,67
Yhteensä	509,91	521,94	525,58	508,95

3.3. Vuosityöaika vähentävät poissaolot

Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2012 - 2016 keskimäärin työntekijää kohden:

	2012	2013	2014	2015	2016
Vuositiloma	20	25	25	24	28
Sairaus ja tapaturma	10	11	10	14	14
Lapsen syntymä ja hoito	5	4	1	1	6
Koulutus	2	1	3	3	1
Muu poissaolo	15	13	15	17	12

Henkilöstön poissaolopäivät työntekijää kohti keskimäärin:

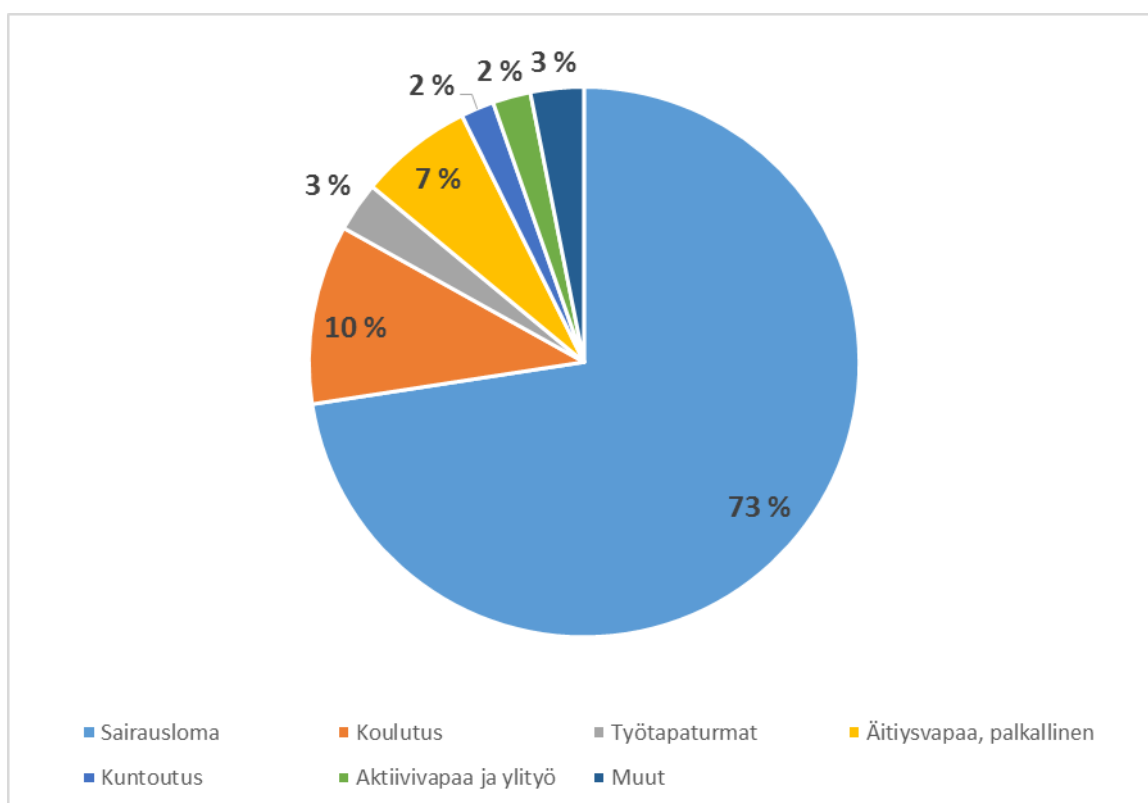


3.4. Poissaolojen välilliset kustannukset

Palkallisten poissaolojen välilliset kustannukset ovat vuonna 2012 - 2016 seuraavat:

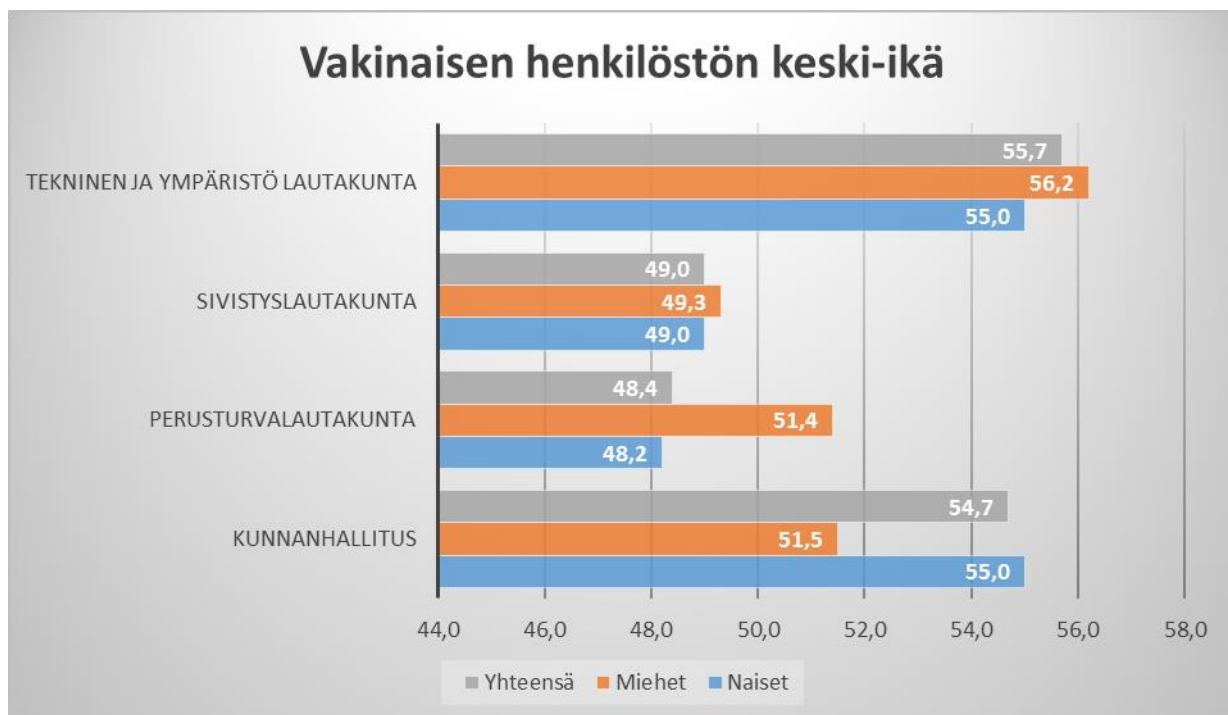
	2016	2015	2014	2013	2012
Sairausloma	586 720	624 867	473 776	363 289	474 909
Koulutus	85 291	129 335	73 081	41 666	59 022
Työtapaturmat	23 564	27 444	15 387	50 862	19 277
Äitiysvapaa, palkallinen	53 916	71 173	33 894	44 560	63 648
Kuntoutus	15 800	17 912	25 106	31 356	10 947
Aktiivivapaa ja ylityö	18 023	20 873	20 373	24 256	20 640
Muut	25 381	27 645	25 752	25 787	36 293
Yhteensä	808 695	921 264	667 369	581 776	684 736

Välilliset kustannusten jakautuminen syittäin:



3.5. Henkilöstörakenne

3.5.1. Sukupuoli- ja ikäjakauma



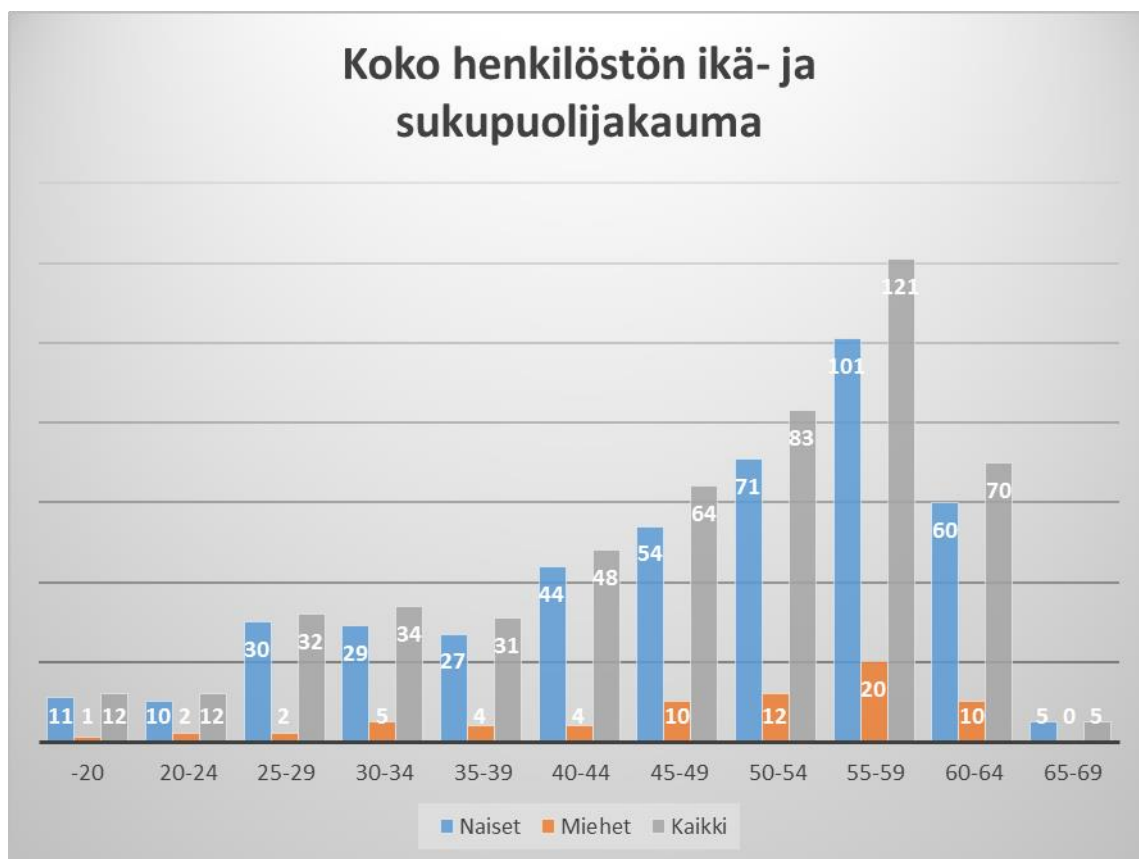
Koko henkilökunnan keski-ikä:

	Naiset	Miehet	Kaikki
Vuonna 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.
Vuonna 2016	47,7 v.	49,6 v.	47,9 v.

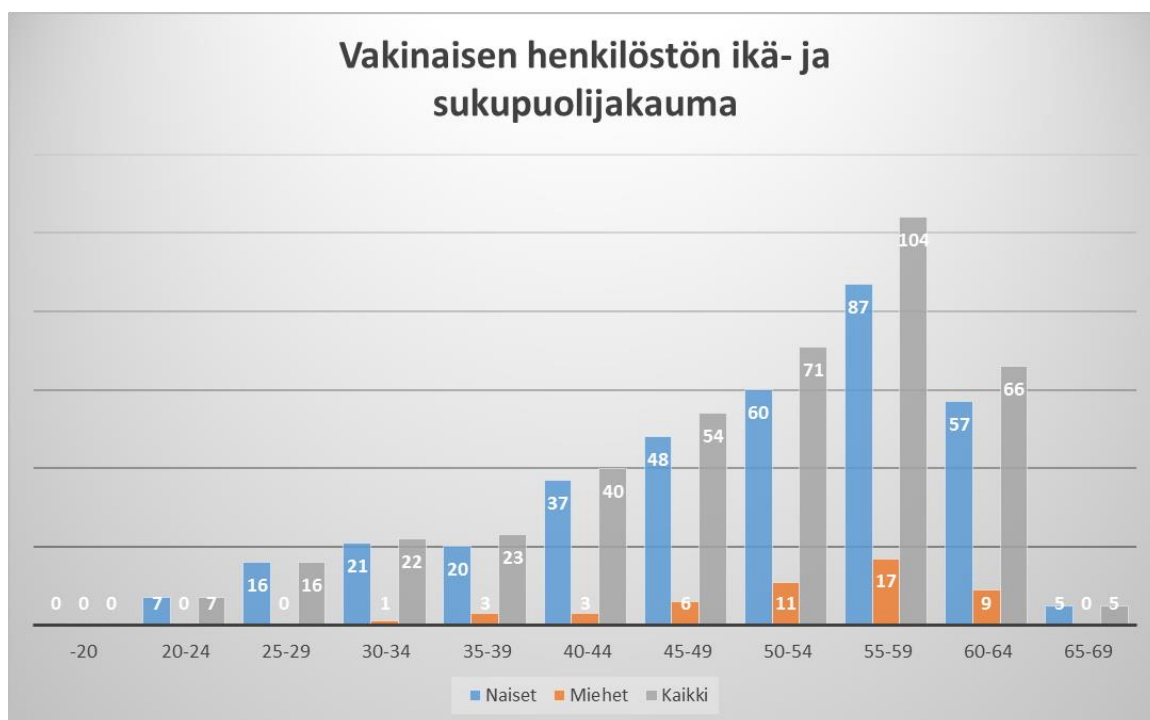
Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä:

	Naiset	Miehet	Kaikki
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.
Vuonna 2016	49,6 v.	53,0 v.	50,0 v.

Koko henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma:



Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma:



3.5.2. Uuden henkilöstön rekrytointi/työhönotto

Kunnalla oli vuonna 2016 kaikkiaan 28 vakinaista virkaa tai tointa haettavana. Niihin oli yhteensä 242 hakijaa, joista 219 kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa. Kaikkiin avoimiin tehtäviin on ollut päteviä hakijoita. Taulukossa on ilmoitettu hakijamäärä ja suluissa pätevien hakijoiden määrä.

	Paikkoja avoinna	Hakijoita
Kunnanhallitus		
- ruokapalvelutyöntekijä	2	16 (15)
- kokki	1	9 (9)
Perusturvalautakunta		
- sairaanhoitaja	1	4 (4)
- lähihoitaja	10	55 (48)
- sosiaalityöntekijä	1	6 (5)
- ohjaaja	1	16 (16)
- psykologi	1	4 (3)
- hammashoitaja	1	3 (2)
- palveluesimies	1	3 (3)
Sivistyslautakunta		
- lähihoitaja	1	9 (8)
- liikuntapaikkatyöntekijän oppisopimus	2	34 (34)
- päätoiminen erityisopetuksen tuntiopettaja	1	8 (6)
- koulunkäynnin ohjaaja	1	16 (12)
- kasvatusohjaaja	1	13 (12)
- lähihoitaja	1	19 (15)
Tekninen ja ympäristölautakunta		
- laitosmies	1	19 (19)
- työnjohtaja	1	8 (8)

3.5.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2012 – 2016

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 2012 – 2016:

Palvelussuhteen päättymisen syy	2012	2013	2014	2015	2016
Eronnut	13	5	8	4	5
Erotettu/irtisanottu				1	
Kuollut					
Yhtiöittämisen tai siirtyminen toisen kunnan palvelukseen					215
Eläkkeelle	13	12	14	21	28
Yhteensä	26	17	22	26	248
Lähtövaihtuvuus %	6,54	4,22	5,49	6,48	60,78

Eläkkeellelähdt eläkelajeittain 2012 – 2016:

Eläkelaji	2012	2013	2014	2015	2016
Vanhuuseläke	8	7	9	16	14
Työkyvyttömyyseläke	4		2	2	2
Yhteensä	12	7	11	18	16
Osa-aikaeläke	1	3	2		6
Osatyökyvyttömyyseläke		8	1	1	5
Määrä-aikainen työkyvyttömyyseläke/ kuntoutus- tuki	2		0	2	1
Yhteensä	3	11	3	21	12

Tulovaihtuvuus

	2012	2013	2014	2015	2016
Uudet vakinaiset	31,5	25	20	23	21
Tulovaihtuvuus %	7,93	6,20	4,99	5,74	5,15

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

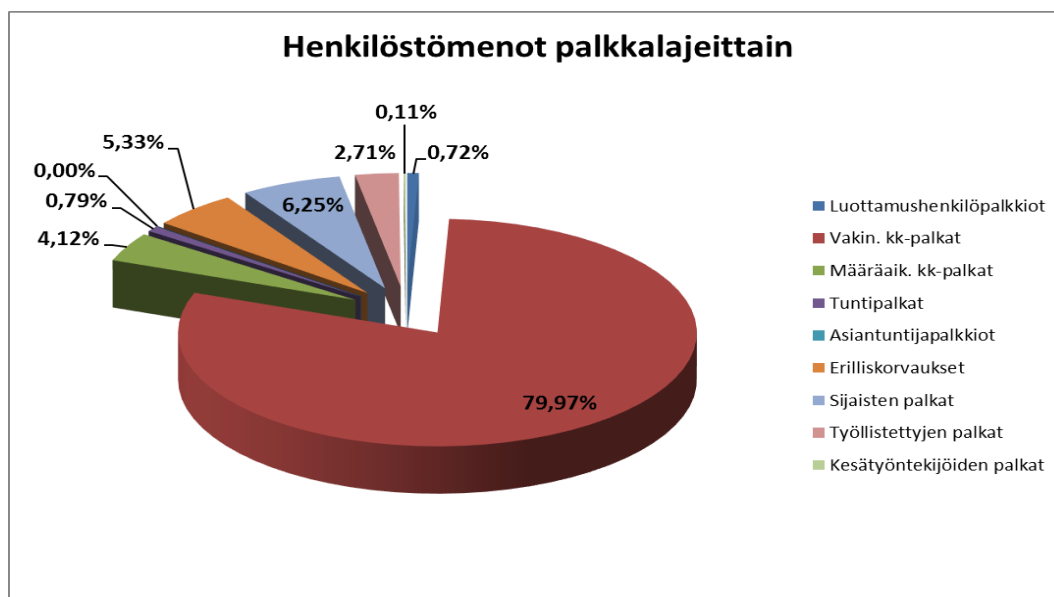
3.6. Henkilöstömenot

Maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2012 - 2016:

Palkkalaji	2012	2013	2014	2015	2016
Luottamushenkilöpalkkiot	147 255	122 417	130 073	132 524	119 716
Vakin. kk-palkat	12 247 979	13 144 722	13 076 644	13 227 304	13 376 266
Määräaik. kk-palkat	984 269	727 687	632 700	731 324	689 025
Tuntipalkat	447 104	56 972	134 146	134 390	132 429
Asiantuntijapalkkiot	86	720	0	2 000	0
Erilliskorvaukset	940 335	963 340	877 170	1 032 727	891 548
Sijaisten palkat	1 155 774	1 219 458	1 298 503	1 414 194	1 045 182
Työllistettyjen palkat	494 362	498 153	565 197	402 626	453 288
Kesätyöntekijöiden palkat	20 259	20 916	20 664	20 640	19 080
Jakotetut palkat				-11 516	-235 503
	16 437 423	16 754 385	16 735 097	17 086 213	16 491 031
Sosiaalikulannukset	5 639 166	5 802 227	5 789 539	5 543 715	5 498 298
Jakotetut sos.kustannukset				-8143	-36 210
Yhteensä	22 076 589	22 556 612	22 524 636	22 621 785	21 953 119
Muutos-%	4,20	1,93	-0,12	2,10	-3,48
Euroa/asukas	2 887	2 981	3 041	3 201	3 150
Muutos/asukas	6,80	3,23	2,01	5,29	-1,62

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 2016:



3.8. Tuloksiin kannustava palkitseminen

Kunta palkitsi työntekijöitä, joiden palveluaika kunnassa on vuoden 2016 loppuun mennessä 10, 20, 30, ja 40. Palveluvuosien perusteella palkittuja oli 32 työntekijää. Lisäksi kunta palkitsi 5 erityisesti ansioitunutta työntekijää sekä yksi työryhmä, jossa on 9 työntekijää. Kunta palkitsi yli 30 ja 40 vuotta palveluksessa olevia työntekijöitä (68) ja luottamushenkilöitä (5) valtuustokaudelta 2013 - 2016 Kuntaliiton kultaiselle ansiomerkillä.

Kunta järjestää muutaman kerran vuodessa yhdessä eri hallintokuntien kanssa läksiäisjuhlan työntekijöille.



Vuoden 2016 viimeinen läksiäisilaisuus

3.9. Paikallinen sopiminen

Kunta ei tehnyt paikallisia sopimuksia vuonna 2016.

4. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖYHTEISÖN TILA

4.1. Työhyvinvointi

Ilomantsin kunnassa on tehty vuodesta 2002 alkaen joka toinen vuosi työhyvinvointikysely samalla mittaristolla. Viimeksi vuonna 2015 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:

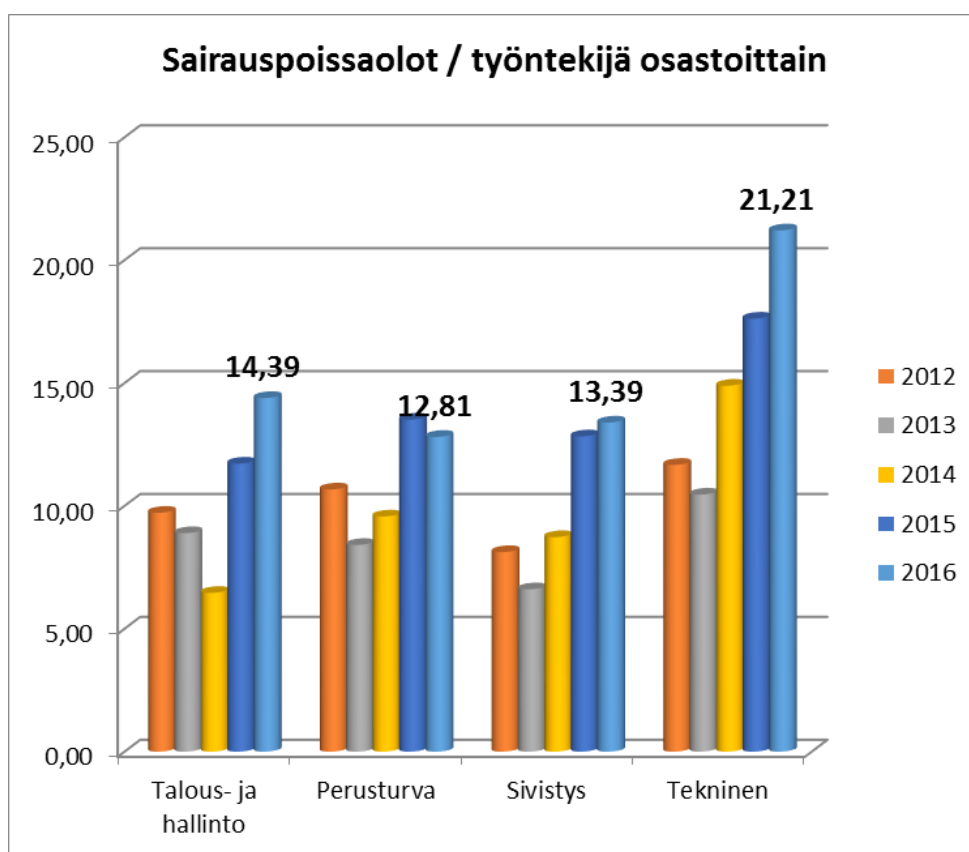
1. Muutostilanteisiin valmistautuminen avoimuutta ja tiedottamista lisäämällä (mittarit: neuvottelut, yt:t, tiedotustilaisuudet yms. kpl/osasto)
2. Esimies- ja työntekijätaitojen pitkäjänteinen ylläpitäminen ja kehittäminen.

4.2. Poissaolot

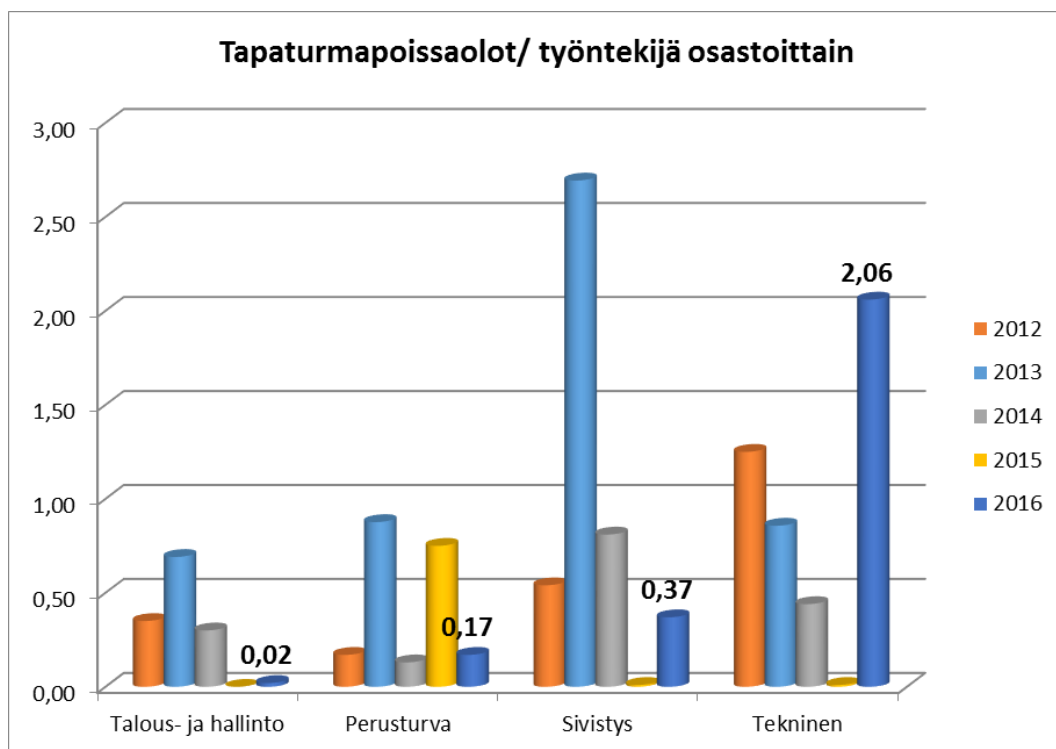
Sairauspoissaolot:

2012	9,9 pv
2013	9,5 pv
2014	9,6 pv
2015	13,6 pv
2016	13,9 pv

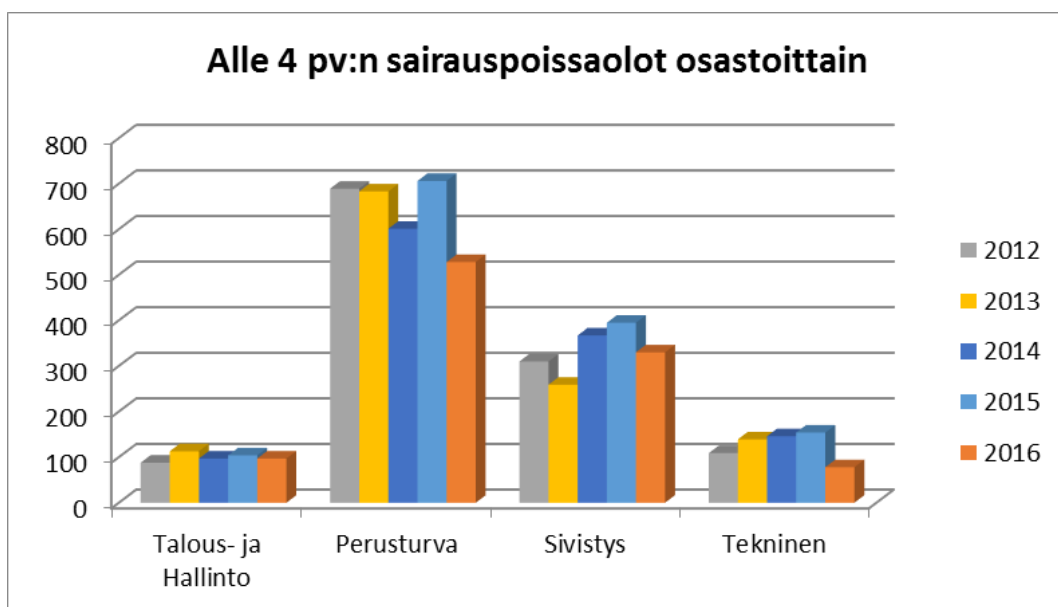
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät/työntekijä osastoittain:



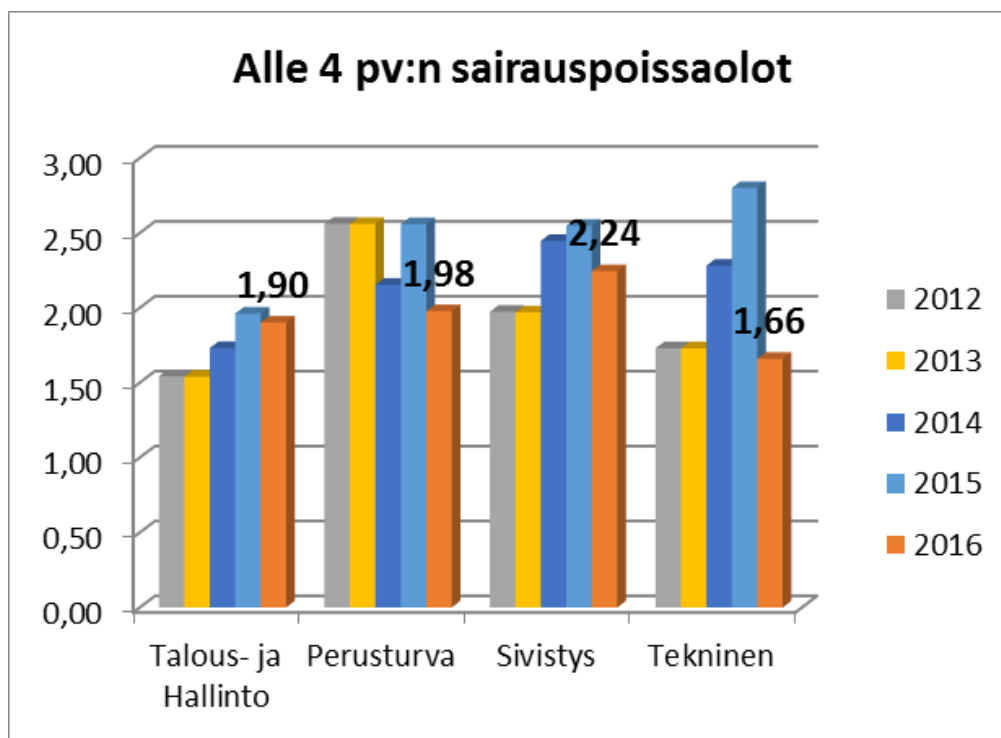
Koko henkilöstön tapaturmapoissaolopäivät/ työntekijä osastoittain:



Alle neljän päivän sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2012 - 2016:



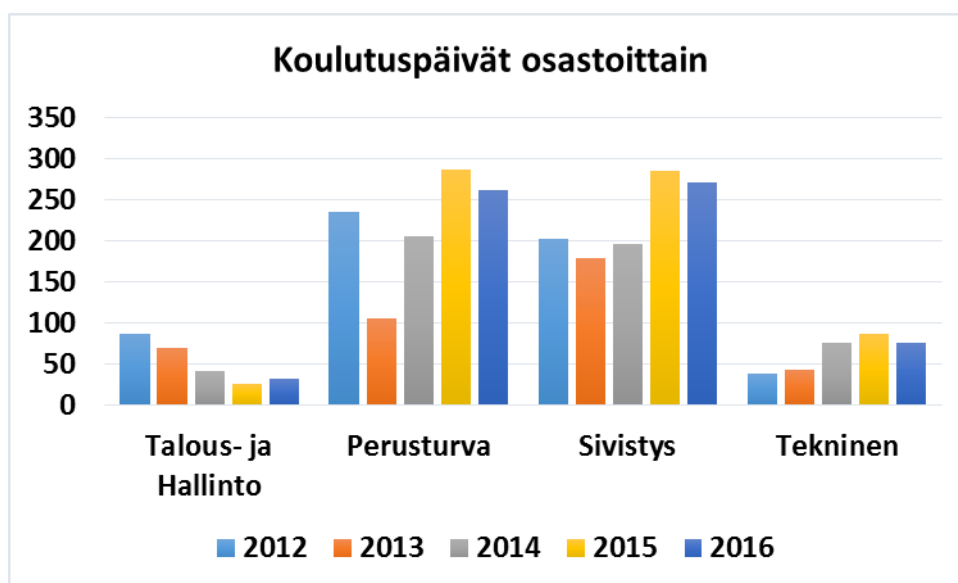
Alle 4 vrk:n poissaolot osastoittain/ työntekijä vuosina 2012 - 2016:



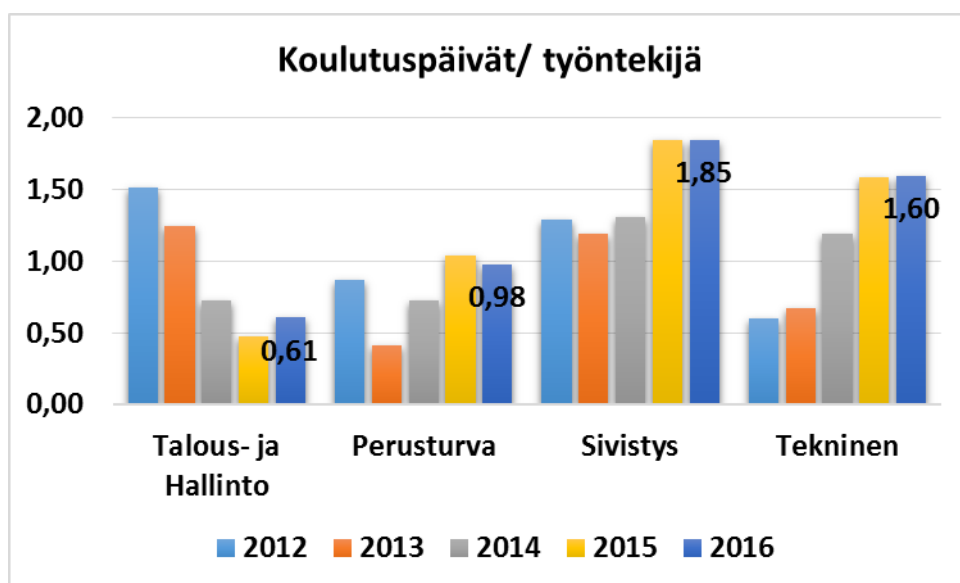
4.3. *Koulutus*

Koulutuspäiviä vuonna 2016 oli yhteensä 1,25/ työntekijä.

Koulutuspäivien määrät osastoittain vuosina 2012 – 2016 ovat seuraavat:



Koulutuspäivät osastoittain työntekijää kohti vuosina 2012 - 2016:



Omaehtoinen koulutus

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. kouluihin ja tukeen/ohjaukseen liittyvän väitöskirjan tekeminen, 1 työntekijä.

Teknisen osaston työntekijä on opiskellut talotekniikan insinöörin opintoja.

4.4. Työsuojeluun liittyvä työ

Ympäristöterveydenhuollon tarkastuksia tehtiin yhteensä kymmenen. Tarkastuksia tehtiin seuraavissa kohteissa: Hattuvaaran, Iknonvaaran ja Lylykosken koulussa, Pogostan ylä- ja alakoulussa, lukiossa sekä keittiöllä, palvelukeskus yläpihassa, nuoristotalolla ja uimahallilla.

Virkistysseteliä käytettiin jonkin verran enemmän kuin edellisenä vuonna. Seteli oikeuttaa viiden euron alennukseen Ilomantsin kunnan alueella tapahtuvaan toimintaan. Virkistyssetelit käytettiin liikunta-, elokuva- ja kulttuuritapahtumien lippuihin sekä kurssimaksuihin. Virkistysseteleitä käytettiin yhteensä 743 kpl (vuonna 2015 585 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 4360 € (vuonna 2015 4540 €). Tykyseteliä käytettiin yhteensä 218 kpl (vuonna 2015 227 kpl).

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

Vakuutusyhtiön korvauspiiriin ilmoitettiin 51, joista aiheutui 91sairauspäivää.

Työtapaturmia oli hallinto- ja talousosastolla 7, perusturvaosastolla 19, sivistysosastolla 7 ja teknisellä osastolla 10. Vahinkotapahtumista suurimmat ryhmät ovat haavat ja pinnalliset vammat sekä sijoiltaan menot (nyrjähdykset ja venähdykset).

Työmatkatapaturmia oli vuosina 2014 – 2016:

	2014	2015	2016
Työmatkatapaturmat	2	8	8

Työtapaturmat vuosina 2014 – 2016:

Vahingoittumistapa	2014	2015	2016
Sähköisku, kuumuus, kylmyys, vaaralliset aineet	2	3	7
Iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vastaan	12	8	8
Liikkuvan aiheuttajan osuma tai siihen törmäminen	1	3	5
Leikkaavan, terävän, karheen esineen aiheuttama vahingoittuminen	4	7	4
Puristuminen, ruhjoutuminen	5	2	2
Äkillinen psyykkinen/fyysinen kuormittuminen	5	7	5
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne	2	7	5
Muut	5	6	7
Yhteensä	36	43	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 työ-työryhmä, jonka vastuulla on työ-toiminnan suunnittelu ja toteutus. Työ-työryhmään kuuluvat myös työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Henkilöstölle tarjottiin vuoden mittaan monipuolisesti erilaisia liikuntamahdollisuuksia:

1. Tammikuulla terveyden ja hyvinvoinnin teemaviikolla ma 18.1. kirjastolla oli mahdollisuus mitata verensokeria, puristusvoimaa ja kehonkoostumusta ja liikuntahallilla kokeilla Fysio Philatesta, ti 19.1. uimahallilla sai vinkkejä uintitekniikkaan, ke 20.1. Fysiokeskus Ikiliikkujassa oli esittelyssä spinning ja voimaharjoittelu, TO 21.1. liikuntahallin kuntosalilla tarjottiin opastusta ja ohjausta sekä aulassa tietoa suunterveyden hoidosta, pe 22.1. FysioVoimalassa oli kokeiltavana Fysio Fit

2. Helmikuussa työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua yleiseen testipäivään, jossa oli monipuolisesti erilaisia testejä, koko perheen yömäki Pappilan rinteellä sekä Pikku Pogostan hiihtotapahtuma, johon työntekijöitä osallistui 11 henkilöä
3. Maaliskuussa oli tarjolla uimahallilla Ui Kesäksi kuntoon-kampanja, rinnetapahtuma Pappilan rinteessä, perheretki Kasurilaan sekä Pogostan hiihto
4. Huhtikuulla kirjastossa sydänviikolla sai tietoa omasta terveydestään Semppi-itsehoitopisteellä
5. Toukokuulla henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua vappujuoksuun, Frisbeegolfradan avajaisiin, ohjattuun kiekon heittoon, kunnan henkilöstön virkistysiltapäivään (johon osallistui 33 työntekijää), unelmien liikuntapäivään sekä kävely- ja cooperin testeihin.
6. Kesäkuulla järjestettiin juhannusyön vaellus, kävelyn, pyöräilyn ja turvallisuuden tapahtuma, jossa oli kokeiltavana mm. sähköpyörä ja –potkulauta, puistojumppaa ja perheliikuntapäivä
7. Heinäkuussa järjestettiin järvihölkätapahtumat Joutenjärvellä ja Sonkajassa
8. Syskuussa koko kuukauden ajan järjestettiin eri yhteistyötahojen kanssa Unelmien liikuntakuukauden tapahtumia, joista tiedotettiin unelmatliikkeelle.fi-sivuston kautta, kuntosaliohjausta ja syysvaellus Patvinsuon Suomunkierrolla sekä syyslomaviikolla koko perheen retki
9. Joulukuussa muistettiin työntekijöitä kansalaisopiston ja liikuntatoimen joulutervehdyksellä pitkospuilla, jossa iltalenkin lomassa tarjolla oli lämmintä juotavaa ja pientä purtavaa.

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.

Uimahallilla järjestettiin talvikaudella viikottain tiistai ja torstai aamuisin uintilipun hintaan sisältyvä allasjumppa.

Kunnan henkilöstön pikkujoulut järjestettiin virastotalolla, jossa oli tarjolla joulumenu sekä ohjelmaa. Pikkujouluun osallistui yhteensä 84 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.



Hallinto- ja talousosaston työntekijät nuotalla

4.6. ***Työterveyshuolto***

Työterveyshuolto on tehnyt mm. seuraavia toimenpiteitä:

	2012	2013	2014	2015	2016
Työterveyslääkäri					
- terveystarkastuksia yhteensä	55	61	73	73	85
- sairaanhoito käynnit yhteensä	731	728	890	863	596
YHTEENSÄ	786	789	963	936	681
Työterveyshoitaja:					
- terveystarkastuksia yhteensä	127	192	172	227	230
- sairaanhoitokäynnit yhteensä	220	223	184	281	273
YHTEENSÄ	347	415	356	508	503

Työterveyshuollon kustannukset 2012 – 2016:

	Kustannukset €	Kustannukset netto/ vakainainen työntekijä/€	Kustannukset Kelan korvausten jälkeen €
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
Vuosi 2016	193 678,47	237,90	97 062,35