



TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017

Hyväksytty:
Kunnanhallitus 26.3.2018

Tiedoksi:
Kunnanvaltuusto 11.6.2018



Sisällys

1.	Hallintojohtajan tervehdys.....	2
2.	Toivakan kunnan henkilöstöstrategia	3
3.	Henkilöstö	4
3.1.	Henkilöstön määrä.....	4
3.2.	Henkilöstön sukupuolijakauma	6
3.3.	Vakituisen henkilöstön työsuhteiden kesto.....	7
3.4.	Henkilöstön kehittäminen.....	7
4.	Henkilöstön tila	8
4.1.	Poissaolot	8
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot	9
4.3.	Henkilöstön eläköityminen	11
4.4.	Henkilöstömenot	12
5.	Henkilöstön hyvinvointi	13
5.1.	Työsuojelutoiminta.....	13
5.2.	Työhyvinvointikysely	13
5.3.	Työterveyshuolto	14
5.4.	Sisäinen viestintä.....	14
5.5.	Yhteistoiminta	14
5.6.	Palkitseminen	15



1. Hallintojohtajan tervehdys

Henkilöstökertomus on vakiintunut osaksi Toivakan kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kuvaamista, suunnittelua ja kehittämistä. Henkilöstökertomus ohjaa ensinnäkin oikeisiin toimenpiteisiin henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja toiseksi se osoittaa vertailutietoon perustuen millaisia muutoksia henkilöstön parissa on tapahtunut ja auttaa sitä kautta ennakoimaan tulevia muutoksia.

Kunnat ovat hyvin henkilöstövetoisia organisaatioita – henkilöstö on ehdottomasti tärkein voimavaramme ja siksi siitä tulee pitää hyvää huolta. Henkilöstön hyvinvoinnin ja henkilöstötuottavuuden kehittäminen ovat avaimia kunnan toiminnan tehokkuuden kehittämisessä. Korkea henkilöstötuottavuus syntyy vain hyvällä henkilöstöjohtamisella ja esimiestyöllä ja hyvää henkilöstöjohtamista varten tarvitaan tietoa, johon perustaa johtaminen ja sen kehittäminen. Tähän tarpeeseen henkilöstökertomus osaltaan vastaa. Sen tavoitteena on kuvata toimintaa ja luoda pohjaa toiminnan kehittämiselle.

Henkilöstökertomuksen avulla seurataan kokonaisvaltaisesti kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehittämistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta. Tarkastelussa on henkilöstön tila kokonaisuudessaan sisältäen muun muassa eläköitymisen, terveysperusteiset- ja muut poissaolot sekä henkilöstön kehittämisen. Henkilöstökustannusten seuraaminen on tärkeää ja sen kehittymisestä esitetään oma seurantansa. Henkilöstökertomuksessa tarkastellaan myös tasa-arvosuunnitelman edellyttämällä tavalla sukupuolten välisiä eroja eri mittareilla. Tasa-arvosuunnitelman mukaisena tavoitteena on kehittää vuoteen 2019 mennessä entistä laajempi tasa-arvoraportointi osaksi henkilöstökertomusta.

Henkilöstökertomus esitetään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, johtoryhmälle ja YT-toimikunnalle ja sen jälkeen se käsitellään ja hyväksytään kunnanhallituksessa ja viedään tilinpäätöksen yhteydessä tiedoksi valtuustolle.

23.3.2018

Eero Raittila

vt. hallintojohtaja



2. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia

Kunnanvaltuusto hyväksyi 6.11.2017 Toivakan uuden kuntastrategian vuosille 2018-2021. Kuntastrategia täydentyy mm. henkilöstöohjelmalla vuoden 2018 aikana. Strategian eräitä päätavoitteita ovat viestinnän kehittäminen ja yhteisöllisyyden lisääminen. Nämä tavoitteet koskevat myös kunnan henkilöstöä. Viestinnän ja etenkin vuorovaikutteisen viestinnän kehittämällä henkilöstöorganisaatiossa tavoitellaan parannusta henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen jakamiseen. Uusia menetelmiä yhteisöllisyyden ja viestinnän kehittämiseksi ideoidaan myös yhdessä henkilöstön kanssa vuoden 2018 aikana. Työyhteisön sisäinen viestintä on keskeinen osa jokaisen ammattiryhmän työelämätaitoja ja useissa työtehtävissä viestinnällinen osaaminen on myös ammatillisen osaamisen ydintä.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutoksessa, johon myös kuntakentässä ollaan hakemassa toimintamuotoja. Ulkopuolelta hankittavan koulutuksen lisäksi kunnassa pyritään kehittämään osaamisen jakamisen menetelmiä, joiden kautta edistetään esimerkiksi hiljaisen tiedon jakamista ja vertaisoppimista.

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Mahdollisuus kouluttautumiseen on myös henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella yksi niistä muodoista, jolla työn tekemistä tulisi palkita ja motivoida. Koulutuksen avulla pyritään tukemaan tehtävien vaatimaa osaamista ja mahdollista urakehitystä. Työyhteisön osaamisessa korostuu perus- ja ammatillinen koulutus, ammattitaito ja koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen.



3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön määrä

Palvelusuhde	2017		2017	2016		2016	Muutos % ed. vuosi
	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	
Vakinainen							
pysyvä toistaiseksi otettu	16	108	124	15	107	122	1,63 %
Määräaikainen							
määräaikainen	7	20	27	10	39	49	-44,90 %
työllistämistuella työllistetty	1	4	5	3	5	8	-37,50 %
oppisopimussuhteinen	1	3	4		4	4	0,00 %
muu	2		2	2		2	0,00 %
Eri henkilöitä yhteensä	27	135	162	30	156	186	-13,00 %

Kaavio 1. Toivakan kunnan henkilöstömäärä vuosina 2017–2016

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan, eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelusuhde kuntaan sillä hetkellä. Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 162 henkilöä. Heistä 124 oli vakinaisessa ja 27 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Tukityöllistettyjä oli vuodenvaihteessa viisi ja oppisopimussuhteisia neljä henkilöä. Vuoden aikana Toivakan kunta työllisti myös 29 nuorta kesätyöntekijöinä ja kolme nuokkuuhaajana.

Henkilöstön vaihtuvuus	2017		2016	
	Luku- määrä	Vaihtuvuus-%	Luku- määrä	Vaihtuvuus-%
Vakinaiset				
Alkaneet palvelussuhteet	12	9,83 %	7	5,51 %
Päättyneet palvelussuhteet	10	8,20 %	15	11,19 %
Henkilömäärä vakinaiset	133		134	

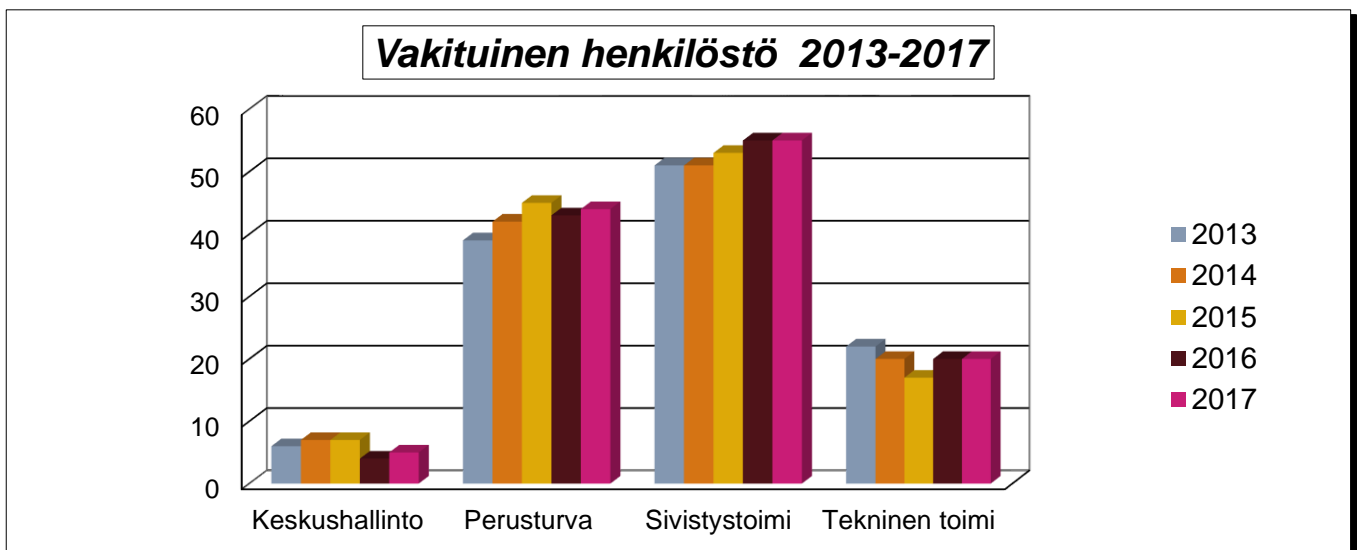
Kaavio 2. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet

Uusi fysioterapeutti ja ICT-suunnittelija aloittivat vuoden 2017 alussa. Vesi- ja viemärlaitoksen hoitaja vakinaistettiin vuoden 2017 alusta. Vanhuspalveluissa vakinaistettiin viisi hoitajaa toukokuun alussa ja yksi hoitaja syksyllä. Teknisen toimen toimistosihteerin aloitti elokuussa 2017. Kaksi määräaikaista tuntiopettajaa vakinaistettiin elokuun alussa.

Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2017	2016	2015	2014	2013
Keskushallinto	5	4	7	7	6
Perusturva	44	43	45	42	39
Sivistystoimi	55	55	53	51	51
Tekninen toimi	20	20	17	20	22
Yhteensä	124	122	122	120	118

Kaavio 3. Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain





Kaavio 4. Vakituisen henkilökunnan määrä hallintokunnittain

Henkilömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevä henkilöstö vaikuttavat siihen, että vuodenvaihteen tilanteen lisäksi tarkastellaan myös vuoden aikana olleen työvoiman määrää kokonaistyövuosina. Henkilötyövuosina tarkasteltuna kasvua edellisvuoteen on noin 4,41 henkilötyövuotta.

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi EV	Muutos % Ed. Vuod.
M	26,93	23,99	12,25 %
N	139,11	137,64	1,07 %
Kaikki yhteensä	166,05	161,64	2,73 %

Kaavio 5. Vuoden 2017 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

Teoreettinen työmäärä	Työpäiviä		Maksetut palkat		
	42 645		5 396 155*		
Poissaolot	Tunnit	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Koulutusvapaat	1124	152	15 019	0,36 %	0,28 %
Muu poissaolo	12046	1 581	311	3,71 %	0,01 %
Perhevapaat	5513	721	14 935	1,69 %	0,28 %
Terveysperusteiset poissaolot	15 316	2 097	192 949	4,92 %	3,58 %
Vuositiloma ja muut lomat	26103	3 561	507 422	8,35 %	9,40 %
Kaikki yhteensä	60 103	8 112	730 635	19,02 %	13,54 %
Lisä- ja Ylityöt	Tunnit	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
3 - Lisätyöt	38 107	5 088	38 158	11,93 %	0,71 %
5 - Ylityöt	7 166	928	52 399	2,18 %	0,97 %
Kaikki yhteensä	45 273	6 016	90 557	14,11 %	1,68 %
Tehty vuosityöaika	40 548		5 203 206	95,08 %	96,42 %

Kaavio 6. Työajan jakautuminen

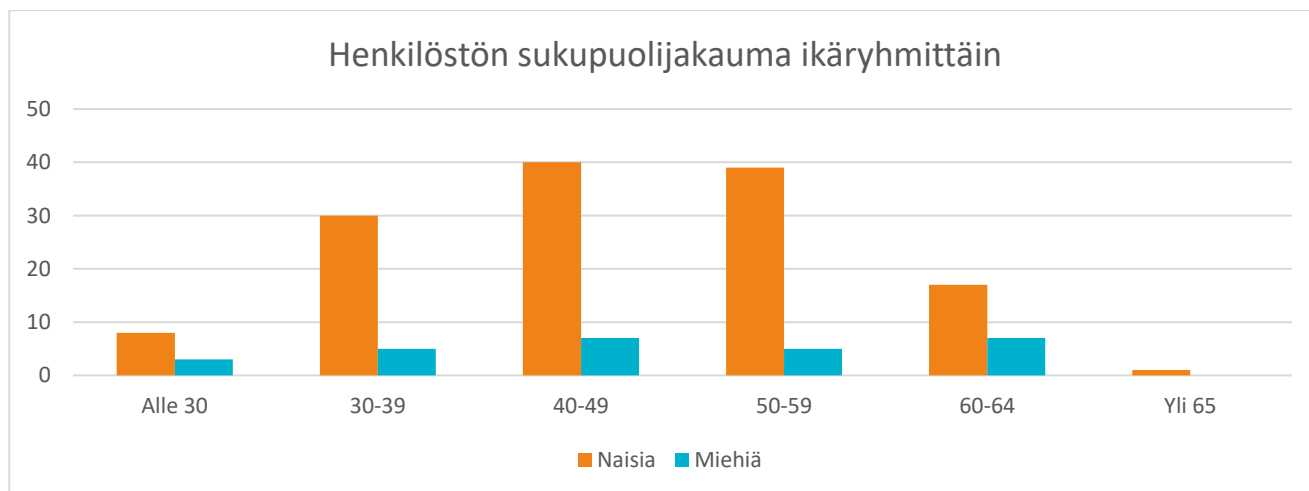
*maksettujen palkkojen ero tilinpäätöksen henkilöstökuluihin johtuu tiedon käsittelytavasta eri järjestelmissä (luontoisedut ja jaksotetut palkat), erotus ei ole olennainen kokonaisuuden arvioinnissa

Ikä Vuosina	Henkilömäärä		Keski-ikä		% -Osuus	
	2017	2016	2017	2017	2016	2016
Alle 30	11	20	25,57	6,79 %	23,82	10,75 %
30-39	35	37	35	21,60 %	34,48	19,89 %
40-49	47	50	44,67	29,01 %	44,25	26,99 %
50-59	44	54	55,02	27,16 %	55,14	29,03 %
60-64	24	20	61,39	14,81 %	61,44	10,75 %
Yli 65	1	5	67	0,62 %	66,5	2,69 %
Yhteensä	162	186	45,90	100,00 %	45,01	100,00 %

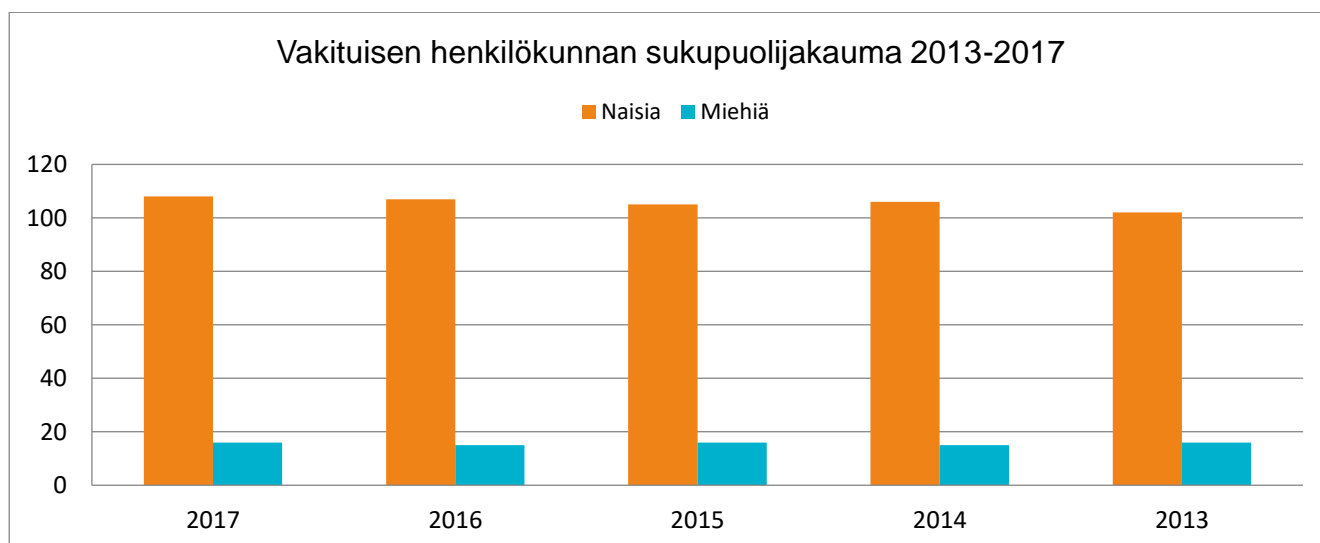
Kaavio 7. Henkilömäärät ja keski-iat ikäryhmittäin

3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä vuonna 2017 oli 83 %.



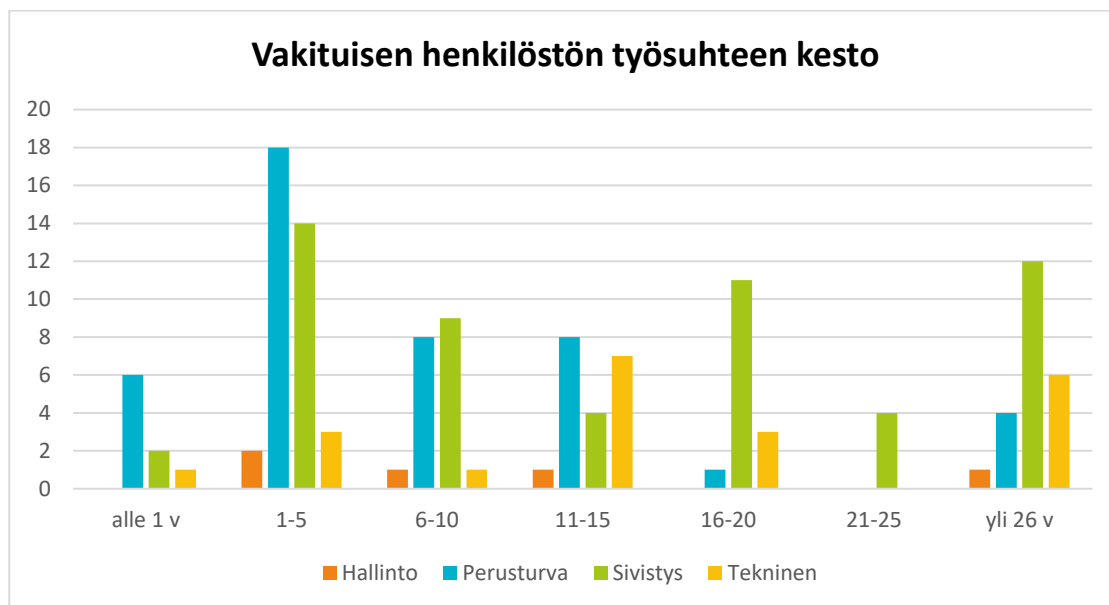
Kaavio 8. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2017



Kaavio 9. Vakituisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2013 – 2017



3.3. Vakituisen henkilöstön työsuhteiden kesto



Kaavio 10. Vakituisen henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2017 lopussa

Kunnan henkilöstö on hyvin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 43,06 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 23 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhimmät hallinnossa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 13,27 vuotta ja yli 10 vuotta palvelleita on 49 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 56 kappaletta.

3.4. Henkilöstön kehittäminen

Kunnassa päivitetään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka antaa suuntaviivoja henkilöstökoulutustoiminnalle. Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutosten ennakoitua tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2017 aikana seurannan mukaan yhteensä 58 eri ihmistä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 157 kalenteripäivää. Luku on edellisiä vuosia selvästi pienempi. Yhtenä syynä on koulutusten siirtyminen entistä enemmän lyhyiksi verkkokursseiksi, joita ei välttämättä raportoida palkkahallintoon. On kuitenkin syytä seurata koulutuspäivien määrää ja erityisesti sitä onko henkilöstössä sellaisia työntekijöitä tai viranhaltijoita, jotka eivät useana peräkkäisenä vuonna ole osallistuneet yhteenkään koulutuspäivään.

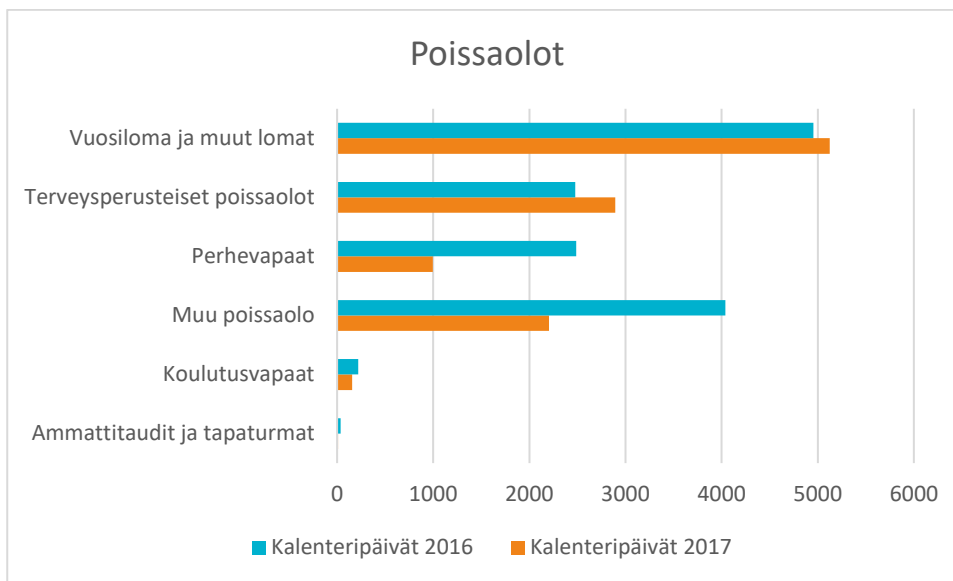
4. Henkilöstön tila

4.1. Poissaolot

	Kalenteri- päivät 2017	Kalenteri- päivät 2016	% Työ- ajasta 2017	% Työ- ajasta 2016
Ammattitaudit ja tapaturmat	10	37	0,02 %	0,09 %
Koulutusvapaat	157	220	0,37 %	0,52 %
Muu poissaolo	2206	4039	5,17 %	9,47 %
yksityisasiat	1105	739	2,59 %	1,73 %
oppisopimuskoulutus, palkaton	60	87	0,14 %	0,20 %
toisen viran hoito	122	788	0,29 %	1,85 %
vuorotteluvapaa	180	1155	0,42 %	2,71 %
opintovapaa, palkaton	735	991	1,72 %	2,32 %
suositusvapaa, palkaton	4	279	0,01 %	0,65 %
Perhevapaat	994	2489	2,33 %	5,83 %
sairaalan lapsen hoito	109	98	0,26 %	0,23 %
hoitovapaa	750	1802	1,76 %	4,22 %
äitiysloma	82	126	0,19 %	0,30 %
vanhempainloma	53	463	0,12 %	1,09 %
Terveysperusteiset poissaolot	2893	2477	6,78 %	5,81 %
Vuosiloma ja muut lomat	5124	4954	12,02 %	11,61 %
lomarahavapaa	0	19	0 %	0,04 %
vuosiloma	5124	4935	12,02 %	11,57 %
Kaikki yhteensä	11384	14216	26,69 %	33,33 %

Kaavio 11. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2016 - 2017





Kaavio 12. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2016–2017

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

	Kalenteri- päivät 2017	Kalenteripäivät 2016	Poissaolon kus- tannus 2017	Poissaolon kustan- nus 2016	% Työ- ajasta 2017	% Työ- ajasta 2016
Alle 4 pv	364	411	127 400,00 €	143 850,00 €	0,85 %	0,96 %
4 - 29 pv	1101	1164	385 350,00 €	407 400,00 €	2,58 %	2,73 %
30 - 60 pv	567	542	198 450,00 €	189 700,00 €	1,33 %	1,27 %
61 - 90 pv	133	61	46 550,00 €	21 350,00 €	0,31 %	0,14 %
91 - 180 pv	225	336	78 750,00 €	117 600,00 €	0,53 %	0,79 %
Yli 180 pv	513		179 550,00 €	- €	1,20 %	
Kaikki yhteensä	2903	2514	1 016 050,00 €	879 900,00 €	6,81 %	5,89 %

Keskimäärin / henkilötyövuosi

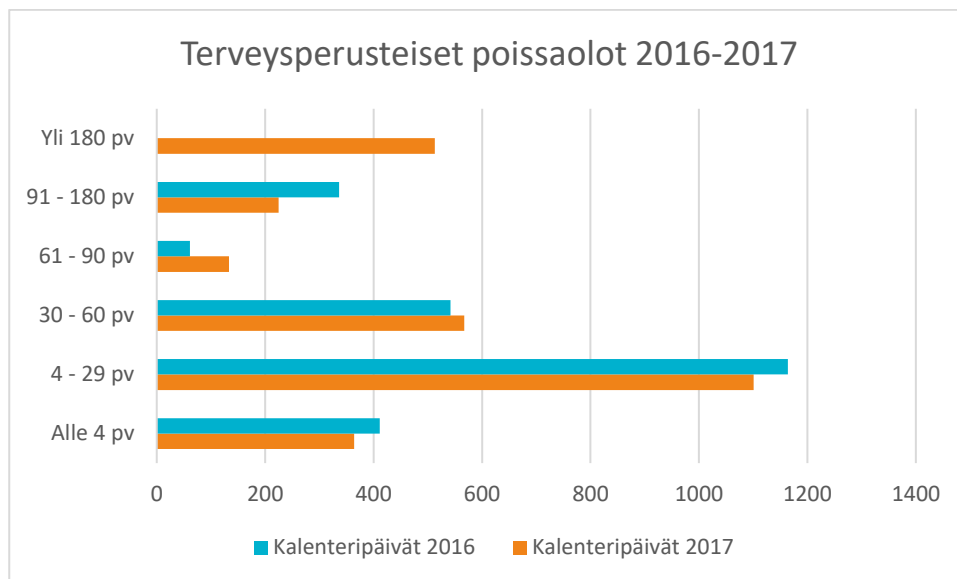
2017: 17,48 pv/htv

2016: 15,62 pv/htv

	Kalenteri- päivät 2017	Kalenteripäivät 2016	Poissaolon kus- tannus 2017	Poissaolon kustan- nus 2016	% Työ- ajasta 2017	% Työ- ajasta 2016
Ammattitaudit ja tapatur- mat	10	37	3 500,00 €	12 950,00 €	0,02 %	0,09 %
Terveysperusteiset pois- saolot	2893	2477	1 012 550,00 €	866 950,00 €	6,78 %	5,81 %
Kaikki yhteensä	2903	2514	1 016 050,00 €	879 900,00 €	6,81 %	5,89 %

Kaavio 13. Sairauspoissaolojen kesto ja keskimääräiset poissaolot henkilötyövuotta kohden





Kaavio 14. Terveysperusteiset poissaolot 2016–2017

Varhainen tuki ja tunnistaminen ovat osa Toivakan kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa. Sairauspoissaolojen osalta esimies keskustelelee työntekijän kanssa heti, kun huomaa työkyvyn alentuneen tai viimeistään silloin, kun sairauspoissaoloja on viimeisen 12 kuukauden aikana 20 päivää tai 5 erillistä sairauspoissaolokertaa. Esimies ja työntekijä sopivat yhdessä jatkotoimenpiteistä, lisäselvitystarpeesta sekä seurannasta. Esimies on myös tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto ylläpitää tilastoa poissaoloista diagnoosiryhmittäin, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kaksi eniten poissaoloja aiheuttavaa.

Diagnoosiryhmä	Kalenteripäivät 2017	% osuus	Kalenteripäivät 2016	% osuus	Kalenteripäivät 2015	% osuus
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	967	40,40 %	863	41,30 %	849	41,30 %
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	514	21,50 %	312	15,30 %	396	17,10 %

Kaavio 15. Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna lisääntynyt. Kalenteripäivinä lisäys oli 389 päivää ja henkilötyövuotta kohden lisäys oli 1,86 pv. Kuntatyönantajien tilastotietojen mukaan vuonna 2016 kuntatyönantajien palveluksessa olevat sairastivat keskimäärin 16,7 kalenteripäivää. Toivakan kunta on vuoden 2017 osalta laskennallisen keskiarvon yläpuolella työntekijäkohtaisessa laskennassa sairauspoissaolopäivien suhteen ja niistä aiheutuvat laskennalliset kustannukset vuositasolla ylittävät miljoona euroa. Yhden sairauspoissaolopäivän hintana on käytetty EK:n laskelmien mukaisesti 350 €/pv. Vuoden 2017 lukemissa on huomiotava, että yli 500 kalenteripäivää muodostuu erittäin pitkäaikaisista yli 180 päivän sairauspoissaoloista. Lyhyet alle 30 päivän mittaiset sairauspoissaolot ovat sen sijaan vähentyneet. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuu yli 40 % ja mielenterveyshäiriöistä yli 20 % sairauspoissaoloista. Erityisesti mielenterveysdiagnooseissa on ollut korotusta edellisiin vuosiin verrattuna. Poissaoloseurannassa on mukana työtapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 10 päivää.

Sairauspoissaolojen määrää voidaan tarkastella myös miten ne jakautuvat eri ikäryhmittäin, kuten alla on kuvattu. Lisäksi niitä on tarkasteltu vakituisen ja määräaikaisen henkilökunnan osalta.



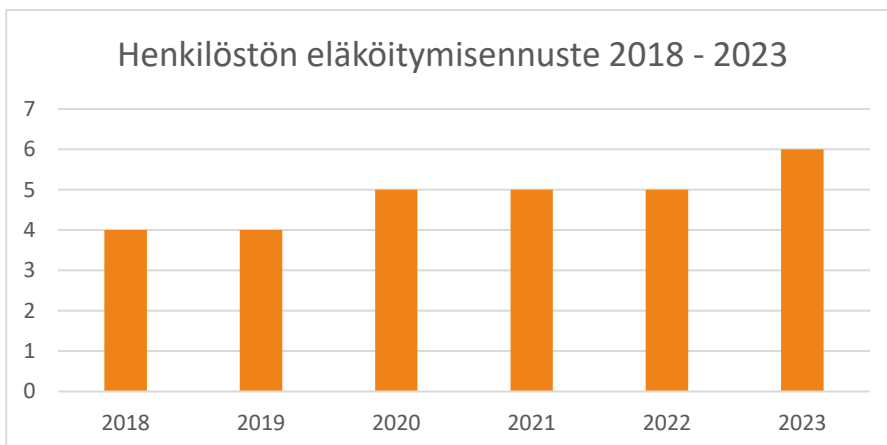
Ikä vuosi- sina	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
Alle 30	201
30-39	491
40-49	604
50-59	1239
Yli 60	368
Yhteensä	2903

Kaavio 16. sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2017

Palvelus- suhde	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
vakinainen	2465
määräaikai- nen	438
	2903

Kaavio 17. sairauspoissaolot palvelussuhteittain 2017

4.3. Henkilöstön eläköityminen



Kaavio 18. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2018 – 2023. (Kuntien eläkevakuutus)

	Yhteensä	Keski-ikä
Kuntoutustuki / Osa-aikaeläke	0	
Osatyökyvyttömyyseläke	0	
Täysi työkyvyttömyyseläke	1	61
Vanhuuseläke	2	64
Yhteensä	3	62,5

Kaavio 19. Vuonna 2017 eläköityneiden määrä sisältäen määräaikaiset työsuhteet

Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle jäi kolme henkilöä. Keski-ikä vanhuuseläkkeelle siirtyneille oli 64 vuotta. Vuosina 2018 - 2023 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 29 henkilöä.

Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittivät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden.



4.4. Henkilöstömenot

Raportin aikaisemmat tiedot on kerätty pääosin palkanlaskennasta, mutta alla oleviin taulukoihin tiedot on otettu kunnan kirjanpidosta. Niissä olevat erot selittyvät pääosin sillä, ettei palkanlaskentaan viedä henkilötasolla tietoa esimerkiksi Kelalta saaduista päiväraha- ja korvauksista.

	2017	2016	2015	2014	2013
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	5 319 578	5 230 242	5 139 073	4 988 155	5 009 962
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	1 183 077	1 227 627	1 257 005	1 230 930	1 220 763
Muut henkilösivukulut	220 121	298 109	245 498	243 089	277 717
Henkilöstökulut yhteensä	6 722 776	6 755 979	6 641 576	6 462 174	6 508 444

Kaavio 20. Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys, ei sisällä investointeihin aktivoituja henkilöstökuluja

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2017 noin 6,72 miljoonaa euroa. Summa ylitti talousarvion 83 624 eurolla eli noin 1,26 %:lla. Kokonaisuudessaan henkilöstökulut pysyivät siis erittäin hyvin talousarvion mukaisella tasolla eikä yksittäisillä tehtäväalueilla tullut koko kunnan tasolla huomionarvoisia heilahduksia henkilöstökuluissa.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2017	2016	2015	2014	2013
Henkilöstömäärä	162	186	177	159	153
Vakituisia	124	122	122	120	118
Määräaikaisia	27	49	49	30	35
Työllistettyjä	5	8	5	7	4
Oppisopimussuhteiset	4	4	2		
Henkilöstömenot, €	6 733 661,00	6 755 979,00	6 641 576,00	6 462 174,00	6 508 444,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	-0,3 %	1,72 %	2,70 %	-0,72 %	-1,72 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	41565,80	36 322,47	37 523,03	40 642,60	42 538,85
Henkilöstömenot/asukas	2824,52	2 775,67	2 729,79	2 609,92	2 635,00
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	19,23	19,95	20	21	21
Asukkaat/koko henkilöstö	14,72	13,09	14	16	16

Kaavio 21. Tunnuslukuvertailuja



5. Henkilöstön hyvinvointi

5.1. Työsuojelutoiminta

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Piia Saarela. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2014 – 2017 ovat Salli Marttinen, Tarja Suomalainen, Jari Bågman ja Pentti Poikolainen. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut säännöllisesti. Kokouksiin on tarvittaessa kutsuttu myös työterveyshoitaja ja hallintojohtaja. Kokouksia oli vuoden 2017 aikana 7, joista yksi yhdessä YT-toimikunnan kanssa. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

Toivakan kunnassa toimii kunnanhallituksen perustama sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2017 aikana 1 kerran.

Työsuojelutoimikunta on toiminut myös TYHY-työryhmänä. TYHY-työryhmän tehtävänä on ollut mm. TYHY-toiminnan kehittäminen ja organisointi. Tämän lisäksi TYHY-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan.

Vuonna 2017 henkilöstö sai TYHY-raham käytettäväksi työyksiköittäin. Vapaa-ajalla tapahtuvana TYHY-toimintana tarjottiin edellisten vuosien tapaan Ruuhimäen kesäteatteriesitystä, jota kävi katsomassa 29 työntekijää.

Työkyvyn ylläpitämiseen on haluttu panostaa ennaltaehkäisevästi, esim. järjestämällä henkilöstölle Kehon kuntoindeksi -testit kahtena vuonna. Osallistujat saivat henkilökohtaiset raportit ja työnantaja yhteenvedon kunnan henkilöstön kunnosta ja työkyvystä. Kuntotesteihin osallistui vuonna 2017 yhteensä 67 henkilöä. Lisäksi työsuojelutoimikunta on haastanut koko kunnan henkilöstön osallistumaan kunniakierrostapahtumaan ja siihen osallistui 9 työntekijää vuonna 2017. Vuoden 2017 alusta alkaen kunnan henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää ½ tuntia viikossa työajalla tapahtuvaan liikuntaan.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 124 henkilöä on hyödyntänyt seteleitä vuoden 2017 aikana. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia paikallisille hierojille tai vaihtoehtoisesti sai valita liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Arvontaan osallistui kuukausittain 12 - 36 työntekijää. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja lisäksi työntekijät ovat saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla.

5.2. Työhyvinvointikysely

Helmikuussa 2017 toteutettiin hyvinvointikartoitus koko kunnan henkilöstölle. Kartoituksen toteutuksesta vastasi OP Pohjola / OP Vakuutus. Kyselyn vastaajamäärä oli 86 henkilöä eli vastausprosentti oli 52 %. Kartoituksen mukaan henkilöstön yleinen suorituskyky/työelämän laatu oli hyvällä tasolla (70 %) ja selvästi yli keskiarvon (64 %). Kokonaisuhyvinvointi oli jaettu kuuteen osa-alueeseen, joista viidellä Toivakan henkilöstön tulos oli keskiarvoa parempi. Ainoastaan henkinen hyvinvointi oli keskiarvoa heikompi.

Henkilöstötuottavuuden näkökulmasta tulokset ovat pääosin hyviä, mutta huolestuttavalta näyttää 8 % osuus henkilöstöstä, jolla sekä työmotivaatio ja työtyytyväisyys että työkyky ja työkuormitus ovat heikolla tasolla. Tämä tarkoittaa Toivakan henkilöstössä noin 13 henkilöä.

Kartoituksessa havaittuja kehityskohteita ovat palautteenantamiskäytännöt, tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä ja henkilöstön kokemattoman työn paine.

Koko kunnan tuloksia on käsitelty johtoryhmässä ja esimiesinfossa minkä lisäksi yksikkökohtaisia tuloksia on käsitelty työyksiköissä esimiehen johdolla. Yksiköt ovat laatineet tavoitteet ja suunnitelman omien kehittämisskohteidensa kehittämiseksi seuraavaan hyvinvointikartoitukseen mennessä.

Työturvallisuuden ja ergonomian osalta kartoituksessa selvisi, että noin viidennes henkilöstöstä kokee, ettei turvallisuusasioita käsitellä yhteisesti. Lisäksi lähes viidennes ei koe saaneensa riittävää opastusta työergonomiaan. Näihin asiat on pyritty huomioimaan työhyvinvoinnin ja –turvallisuuden johtamisessa.



5.3. Työterveyshuolto

Kunnan työterveyshuolto on vuoden 2012 alusta järjestetty Aalto työterveyden kanssa kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona, joka sisältää yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät tutkimukset. Työterveyshoitaja on tavattavissa Toivakan terveysasemalla ajanvarauksella noin kerran viikossa.

Vuonna 2017 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 28.152,22 euroa (vuonna 2016 42.589,43 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 11.315,78 euroa (vuonna 2016 10.159,04 euroa).

Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2013	2014	2015	2016	2017
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri		3,5		1,5	1,5
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja		42,5	29	34,5	8,55
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti			30	23	2
Työpaikkaselvitys/psykologi				54	1,5
Lääkärillä käynnit	29	29	42	59	87
Työterveydenhoitajalla käynnit	151,5	104	169	150	86
Fysioterapeutilla käynnit	39	34	49	25	35
Psykologilla käynnit	13	9	20,5	29,5	40,5
Laboratoriotutkimukset	195	153	159	129	80,7
Kuvantaminen		4		3	7
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2013	2014	2015	2016	2017
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	116	91	103	102	110
Terveystarkastajalla käynnit	52	85	100	72	63
Asiantuntijakäynnit	2	2	4		
Laboratoriotutkimukset	87	41	70	65	91
Röntgentutkimukset	14	14	10	3	9

Kaavio 22. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

5.4. Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä hoidetaan kunnassa eri viestintäkanavien kautta. Tärkein viestintäkanava on sähköposti, jolla tavoitetaan erityisesti kunnan vakinainen henkilökunta. Vuoden 2017 aikana päätettiin avata kaikille vakinaisessa ja pitkässä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevalle henkilökohtainen sähköpostitili, kun aikaisemmin osa henkilöstöstä käytti yhteistilejä. Eri toimipisteissä on lisäksi yhteisiä sähköpostiosoitteita, joilla tavoitetaan useampia työntekijöitä. Ilmoitustauluilta löytyvät eri toimipisteissä yhtenäiset ohjeet. Kunnan kotisivuilla julkaistaan tulevista tapahtumista ja mm. lautakuntien, hallituksen ja valtuuston esityslistat ja pöytäkirjat.

Muita viestintäkanavia ovat mm. säännölliset palaverit. Esimiesten rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Esimiesasemassa oleville työntekijöille järjestettiin esimiesinfoja, joissa käytiin läpi ohjeistuksia ja jaettiin ajankohtaista tietoa eri hallintokuntien välillä. Vuoden 2018 alussa siirryttiin kahden viikon välein järjestettäviin esimieskahveihin, jotka ajavat saman asian, kun entiset esimiesinfot, mutta tarjoavat enemmän tilaa esimiesten väliselle vapaalle vuorovaikutukselle. Lisäksi esimiehet ja Toivakkatalon henkilöstö ovat koekäyttäneet uutta sähköistä sisäisen viestinnän työkalua Yammeria. Yammer on eräänlainen organisaation sisäinen sosiaalinen media. Vuoden 2018 aikana harkitaan Yammerin jatkokäyttöä ja käytön laajentamista koko henkilöstölle.

5.5. Yhteistoiminta

Toivakan kunnassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun lain (13.4.2007/4499) mukaisesti. Yhteistoiminnan tavoitteena on



antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Kunnallisen YTL 4 a §:n mukaisesti Toivakan kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Kunnalla on kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pää- ja varaluottamusmiehinä toimivat vuonna 2017:

Ammattijärjestö	Pääluottamusmies	Varapääluottamusmies
SUPER	Mika Nissinen	Katja Pitkäkangas
JHL	Kai Bågman	Marja-Liisa Mankonen
JUKO	Suvi Viren	Minna Kuosmanen

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina hallintojohtajan lisäksi tarvittaessa kunnanjohtaja ja kunnan hallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet. Toimikunta kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Toimikunta käsitteli vuoden aikana mm. kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota. Lisäksi toimikunta käsitteli säännöllisesti vanhuspalveluiden organisaatiomuutoksen tilannekuvaa ja sote-uudistuksen valmistelua. Vanhuspalveluiden tuleviin muutoksiin liittyen käytiin kunnassa myös kahdet yhteistoimintaneuvottelut, jotka eivät johtaneet irtisanomisiin.

5.6. Palkitseminen

Kunnan palkkalinjauksista päättää kunnanhallitus. Kunnassa on tekeillä palkkausjärjestelmä uudistus, johon sisältyy uusi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä ja myöhemmässä vaiheessa myös työsuorituksen arviointijärjestelmä. Uusien palkkalinjausten ja –järjestelmien tulisi valmistua vuoden 2018 aikana. Palkkalinjoja ohjaa työ- ja virkaehtosopimukset, mutta kunnan palkkataso on lähtökohtaisesti minimitasoa korkeampi lähes kaikissa tehtävissä. Tulevaisuudessa työsuorituksen arvioinnista on tarkoitus tulla säännöllistä kehityskeskustelun yhteydessä.

Kunnassa on myös merkkipäiväsääntö, jonka mukaan henkilöstöä palkitaan erilaisina merkkipäivinä, kuten 50- ja 60-vuotissyntymäpäivänä. Myös palveluksesta pois jäävää henkilöä muistetaan merkkipäiväsääntö mukaisesti.

