



TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2013

Työsuojelutoimikunnassa 11.3.2014
Johtoryhmässä 13.3.2014
YT-toimikunnassa 27.03.2014
Kunnanhallituksessa 31.03.2014
Kunnanvaltuustossa 26.05.2014



Sisällys

1.	JOHDANTO	2
2.	TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	3
3.	HENKILÖSTÖ.....	4
3.1.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
3.2.	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA	5
4.	HENKILÖSTÖN TILA	6
4.1.	POISSAOLOT.....	6
4.2.	VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	8
4.3.	VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO	9
4.4.	HENKILÖSTÖMENOT.....	10
5.	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI.....	11
5.1.	TYÖSUOJELUTOIMINTA.....	11
5.2.	TYÖHYVINVOINTIKYSELY	11
5.3.	HENKILÖSTÖN VOIMAVAROJEN SEURANTA.....	11
5.4.	TYÖTERVEYSHUOLTO.....	12
5.5.	SISÄINEN VIESTINTÄ	12
5.6.	YHTEISTOIMINTA.....	13



1. JOHDANTO

Toivakan kunnan henkilöstökertomuksessa kuvataan kunnan henkilöstövoimavarojen määrää ja rakennetta sekä niiden muutoksia. Kunnan toiminta-ajatus ja visio ohjaavat kuntaorganisaatiota toiminnassaan, samalla kun sen on tuotettava lakisääteiset palvelut, joilla vastataan kuntalaisten odotuksiin. Henkilöstökertomus tarjoaa päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle tietoa henkilöstön hyvinvoinnista päätöksenteon ja suunnittelun tueksi. Tunnusluvut kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista.

Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara kunnan pyrkimyksessä täyttää kuntalaisten tarpeet ja odotukset. Tästä voimavarasta, kuten myös uusista rekrytoitavista työntekijöistä, on pidettävä jatkossakin huolta toimivalla henkilöstöhallinnolla. Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti henkilökunnan työkyky ja motivaatio. Tärkeää on myös turvata henkilöstön osaaminen ja osaavan henkilöstön säilyttäminen. Tähän tarvitaan työmarkkinoilla kilpailukykyinen työyhteisö, johon vaaditaan viihtyisät työolosuhteet, koulutukseen panostaminen ja hyvä johtaminen.

Vuosittain tehtävän työhyvinvointikyselyn avulla työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämiskohteita kartoitetaan. Esimiehillä on työnantajan edustajina velvollisuus huolehtia työntekijöidensä työssä jaksamisesta. Työturvallisuuslaissa on puuttumispöytäkirja, joka velvoittaa esimiestä toimimaan, mikäli kaikki ei ole kunnossa. Vuonna 2013 työhyvinvointikysely toteutettiin avoimilla kysymyksillä ja saadut vastaukset ovat osaltaan pohjana kuluvalle valtuustokauden Toivakka-tarinan henkilöstöosuudessa. Kyselyyn vastasi 90 työntekijää. Kyselyn yhteenveto on koottu kohdassa henkilöstön hyvinvointi.

Sairauspoissaolojen määrä on kunnassamme vihdoin laskussa. Vuoden 2013 poissaolot olivat yli tuhat kalenteripäivää alhaisemmat edelliseen vuoteen verrattuna. Yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa on saatu aikaan hyviä tuloksia ja tätä yhteistyötä jatkamaan. Esimiesten rooli varhaisessa puuttumisessa on tärkeä. Säännöllisen keskustelun työntekijöiden töihin liittyvistä asioista, työnkuvasta, työn määrästä ja kehittämismahdollisuuksista, tulee kuulua työyhteisön normaaliin toimintaan. Keskusteluun on ryhdyttävä aina, kun työntekijän työkyky on selvästi alentunut ja sairauspoissaolot lisääntyneet. Poissaolojen kustannusten lisäksi tulee muistaa, että ne rasittavat koko työyhteisöä.

Kannustavan ja esimerkillisen johtamisen tulee ohjata kuntamme toimintaa kohti avointa ja keskustelevaa työyhteisöä. Työnantajamme on Toivakan kunta, jossa jokainen kunnan työntekijä tekee työnsä hyvin, kokee työnsä arvokkaaksi ja itsensä tasavertaiseksi. Tavoite on asetettu ja työ jatkuu.

Sari Linturi-Sahlman

hallintojohtaja



2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

TOIMINTA-AJATUS

Toivakan kunta on kehittyvä ja turvallinen yritys- ja asuinkunta, jossa korostuu luonnonläheisyys, monimuotoinen asuminen ja viihtyvyys

VISIO

Toivakan kunta on hyvien liikenneyhteyksien läheisyydessä sijaitseva Jyvässeudun verkostokunta, joka tarjoaa viihtyisää ja monimuotoista asumista maaseutuymäristössä sekä tasokkaat perus- ja vapaa-ajan palvelut.

KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT

Tehokkaan organisaation jatkuva kehittäminen
Työhyvinvoinnin kehittäminen
Palvelurakenteen kehittäminen

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN AVAINALUEET

Työilmapiiri ja henkilöstön jaksaminen
Toiminnan tuloksellisuus ja palvelutavoitteiden toteuttaminen
Henkilöstön pysyvyys
Uuden henkilöstön rekrytointi
Osaaminen ja ammattitaito
Johtamis- ja arviointijärjestelmien kehittäminen
Hallintokuntien välinen yhteistoiminta
Seutuyhteistyö

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TAVOITTEET

Henkilöstö on motivoitunut toteuttamaan kuntastrategiaa
Henkilöstö voi hyvin
Työolosuhteet ovat kunnossa
Tehtävänkuvat ovat selkeät
Muutokset hallitaan
Osaaminen ja ammattitaito kehitty
Laadukas ja oikeudenmukainen johtaminen kehitty
Kunta on kilpailukykyinen työnantaja
Säännölliset kehityskeskustelut

SITOUTUMINEN

Työnantaja tukee ja toteuttaa henkilöstöpolitiikalle asetettuja tavoitteita ja työntekijät omalta osaltaan sitoutuvat noudattamaan ja toteuttamaan näitä tavoitteita. Jokainen on oman itsensä kehittäjä, jolla on oikeus ja velvollisuus kehittää itseään, omaa työtään, omaa työyksikköään ja tuntea vastuunsa koko kunnan kehittämisessä.

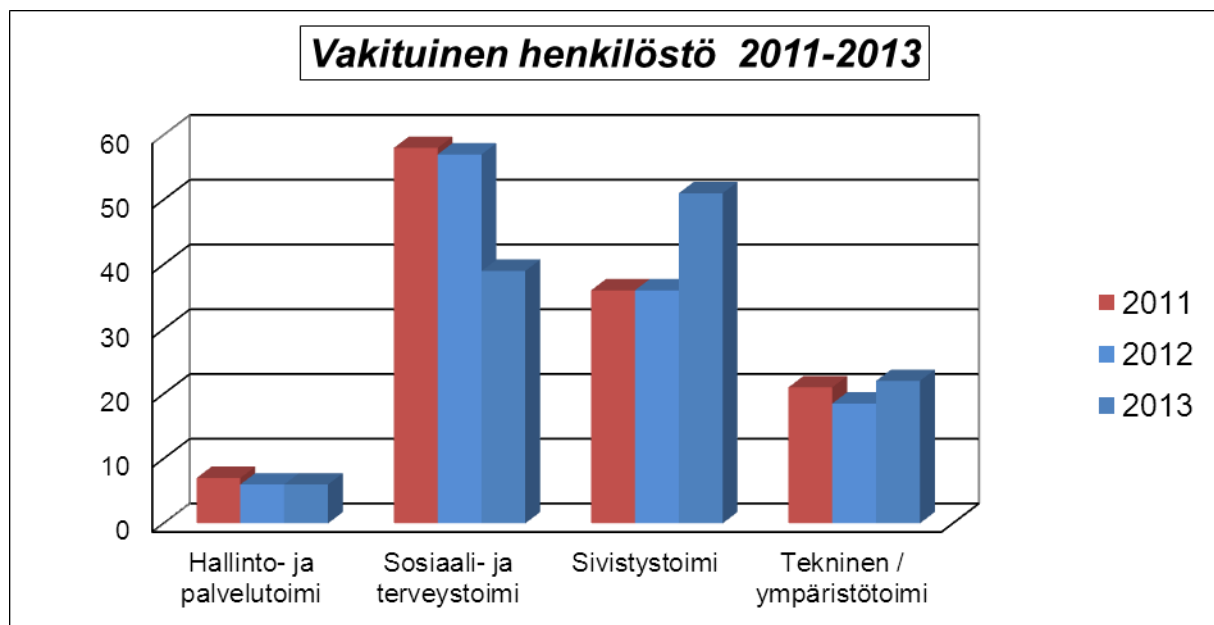


3. HENKILÖSTÖ

3.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2013 lopussa 160 henkilöä. Heistä 118 oli vakinaisessa ja 35 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Alle puolen vuoden mittaisia määräaikaisuuksia on koko vuoden aikana ollut kunnassa 78 ja yli puolen vuoden mittaisia 45 kappaletta. Yhteensä Toivakan kuntaan on virka- tai työsuhhteessa ollut vuoden aikana 241 henkilöä. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhhteessa olleet. Vakituisten henkilöstön osuus koko kunnan vuonna 2013 palveluksessa olleesta henkilöstöstä oli 49 %. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia. Vuoden 2013 aikana 23 henkilöä toimi omaishoitajana ja perhehoitajina kolme vakinaista ja kaksi sijaista.

Lisäksi tukityöllistettyinä kunnassa oli vuoden aikana 16 henkilöä, heistä 4 oli työ-suhteessa vuoden lopussa. Oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa 3. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui vuoden aikana 5 henkilöä ja kuntouttavan päiviä kertyi vuoden aikana heille yhteensä 361. Työkokeilussa kunnalla oli vuoden aikana 9 henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti kesätyöntekijöinä 24 nuorta.

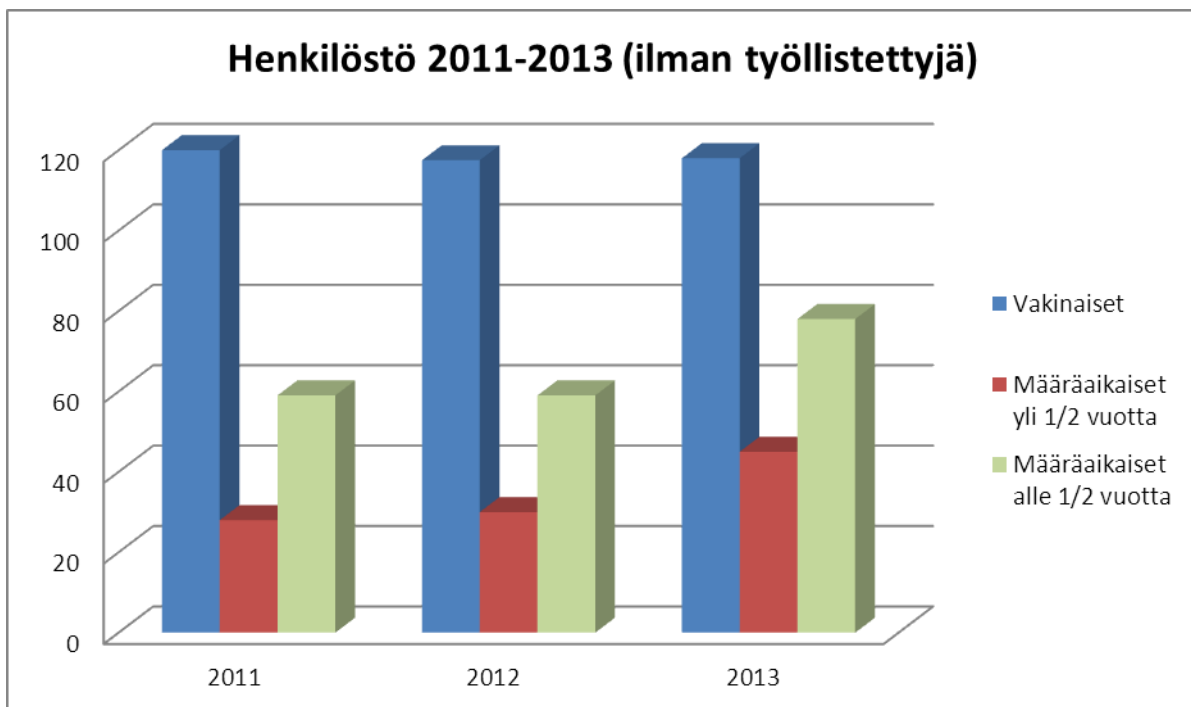


Kaavio 1. Vakituinen henkilöstö vuosina 2011 – 2013

Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2011	2012	2013
Hallinto- ja palvelutoimi	7	6	6
Sosiaali- ja terveystoimi	58	57	39
Sivistystoimi	36	36	51
Tekninen / ympäristötoimi	21	18,5	22
Yhteensä	122	117,5	118

Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö vuosina 2011 – 2013

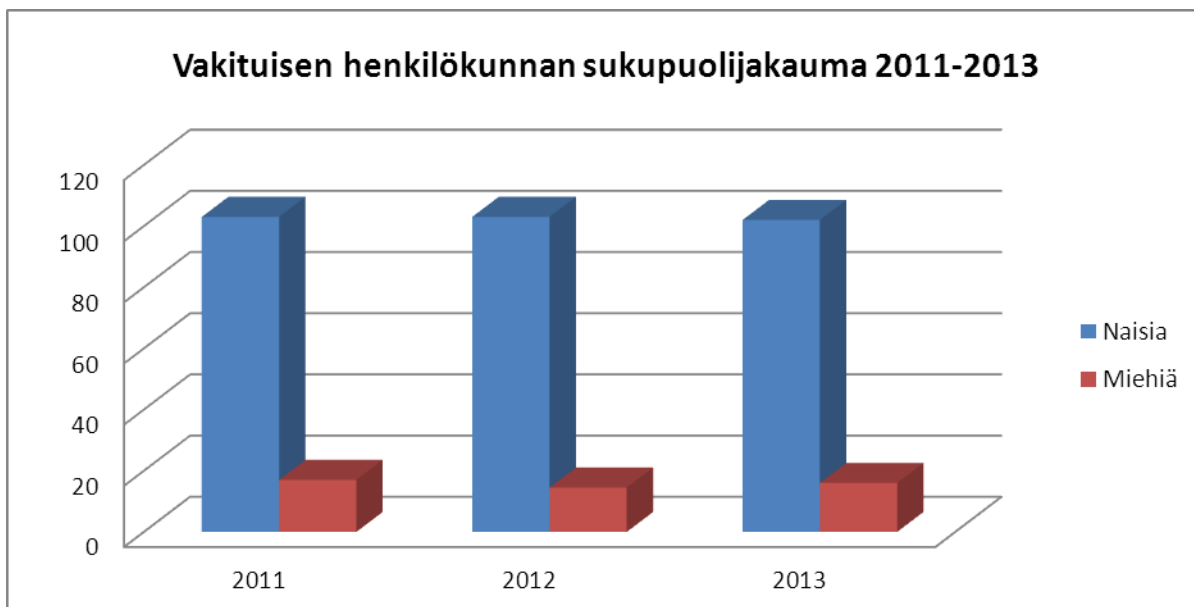




Kaavio 3. Henkilöstö vuosina 2011 – 2013 ilman työllistettyjä

3.2. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli vuonna 2013 86 %. Naisia oli lukumääräisesti 102 ja miehiä 16 henkilöä. Miesten osuus on kasvanut edellisestä vuodesta kahdella prosenttiyksiköllä.



Kaavio 4. Vakituisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2011 – 2013



4. HENKILÖSTÖN TILA

4.1. POISSAOLOT

Vuonna 2013 kertyi koko henkilöstölle 47 450 kalenteripäivää, joista poissaolopäiviä oli yhteensä 12 800 päivää kaikista päivistä. Vuosilomat muodostivat vuoden 2013 poissaoloista suurimman osan, ollen 12,9 prosenttia vuoden kalenteripäivistä. Vuosilomien osuus oli lähes 2 prosenttiyksikköä korkeampi edelliseen vuoteen verrattuna. Kasvu selittyi tiukennetulla ohjeistuksella vuosilomien pitämiseksi lomakausina.

Toiseksi suurin osuus poissaoloista muodostui sairaus- ja kuntoutuspoissaoloista, ollen 4,8 prosenttia vuoden kalenteripäivistä. Muutos edelliseen vuoteen on merkittävä, sillä vuonna 2012 niiden osuus oli 7,1 prosenttia. Kalenteripäivinä muutos on 1 122 päivää edellisvuotta vähemmän. Jos käytettäisiin laskennallista 300 euroa/päivä työnantajalle koituvana sairauslomapäivän hintana, voidaan vuoden osalta puhua yli 330 000 euron säästöstä.

Myös perhevapaiden osuus laski edellisen vuoden 5 prosentista 4,1 prosenttiin. Palkattomien vapaiden osuus puolestaan kasvoi 2 prosentista 2,9 prosenttiin, joka taas selittyi henkilökunnan sitoutumiseen suositusvapaiden pitämiseen talouden säästötavoitteiden saavuttamiseksi. Koulutuspäivien osuus pysyi lähes edellisvuotissa, mutta opinto- ja vuorotteluvapaiden osuus kasvoi edellisvuoden yhdestä prosentista 2,8 prosenttiin. Työtataturmista aiheutuvia poissaoloja oli kahdella henkilöllä yhteensä 14 poissaolopäivää ollen 20 päivää edellisvuotta vähemmän.



Kaavio 5. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2013

Vuosilomapäiviä pidettiin vuoden 2013 aikana 6 103 päivää. Ne muodostavat 46,4 % kaikista poissaoloista. Perhevapaita pidettiin 1 950 päivää eli 14,8 % kaikista poissaoloista. Sairaus- ja kuntoutuspoissaoloja oli 2 267 päivää eli 17,2 % kaikista poissaoloista. Opinto- ja vuorotteluvapaisiin käytettiin 1 310 päivää, koulutukseen 174 päivää ja palkattomiin poissaoloihin 1 361 päivää vuonna 2013. Koulutuskustannukset olivat koko vuonna 20 485,00 euroa.





Kaavio 6. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2011 – 2013

Poissaolot vuosina 2011 - 2013	2011	2012	2013
Vuosilomat	4991	5095	6103
Sairauslomat+kuntoutus	3036	3389	2267
Koulutus	223	152	174
Opinto- ja vuorotteluvapaa	82	319	1310
Palkattomat	809	940	1361
Perhevapaat	2788	2144	1950
Yhteensä	11929	12039	13165

Kaavio 7. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2011- 2013

Vaikka vuoden 2013 sairausloma- ja kuntoutuspoissaolojen määrä laski yli tuhannella kalenteripäivällä, on poissaolojen määrä edelliseen vuoteen verrattuna 1 126 päivää enemmän. Poissaolojen määrää selittää jo aikaisemmin mainitut vuosilomien osalta tiukennetut ohjeistukset sekä palkattomien vapaiden määrän kasvu. Henkilöstökuluissa säästö oli talousarvioon yhteensä noin 200 000 euroa.

Vaikka sairauslomien määrä laski, oli vuoden 2013 aikana edelleen useampia yli 30 päivää jatkuneita sairauspoissaoloja, joita oli 15 työntekijällä. Näistä yksi oli koko vuoden jatkunut poissaolo.

Yli 30 kalenteripäivän sairauslomapäivät	2011	2012	2013
Perusturva	861	1418	791
Sivistystoimi	258	346	223
Tekninen toimi	593	343	349
Yhteensä	1712	2107	1363

Kaavio 8. Yli 30 kalenteripäivää kestävät sairauslomat hallintokunnittain



Hallintokunnittain yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäivät jakautuivat yllä olevan kaavion mukaan. Yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäiviä oli perusturvassa kuudella henkilöllä, sivistystoimessa sekä teknisessä toimessa neljällä henkilöllä.

Koko henkilöstöstä 122 henkilöllä oli vähintään yksi sairauslomapäivä vuoden 2013 aikana. Kun vuoden 2013 sairaus- ja kuntoutuspäivät jaetaan koko vuoden henkilöstön määrällä, keskimäärin poissaoloja on 15 päivää/työntekijä, mikä on kuusi päivää/työntekijä vähemmän kuin edellisvuonna.

4.2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN



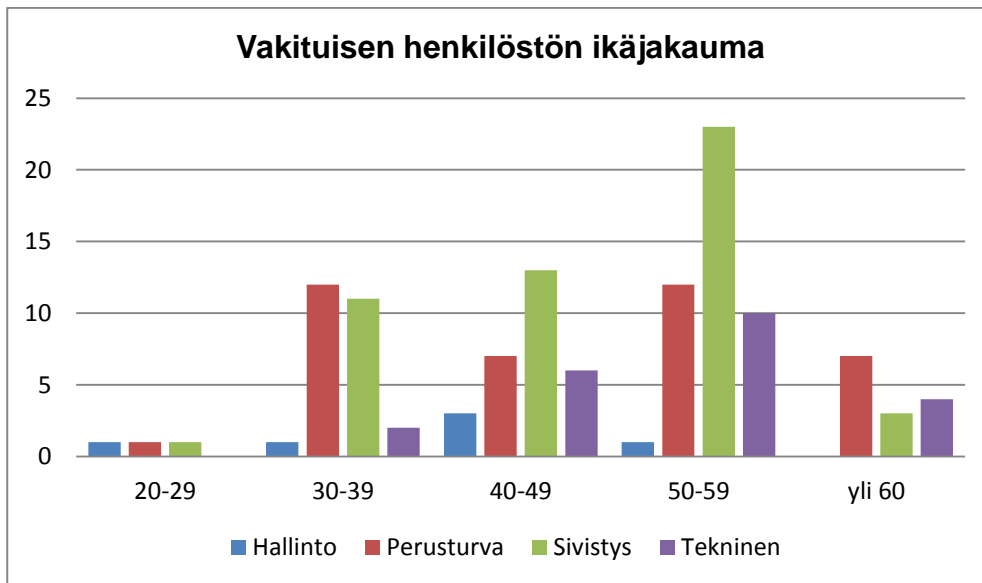
Kaavio 9. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2013 – 2020. (Kuntien eläkevakuutus)

Vuonna 2013 eläkkeelle jäi kahdeksan henkilöä, kun se ennusteen mukaan olisi ollut kuusi henkilöä. Vuosina 2014 - 2020 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 36 henkilöä. Eläkkeelle jäävien määrää on lähes mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin, koska varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole.

Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittävät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden. Vapautuvat virat ja toimet täytetään hallintokuntien valmistelmana kunnanhallituksen harkinnan ja päätöksen mukaisesti.

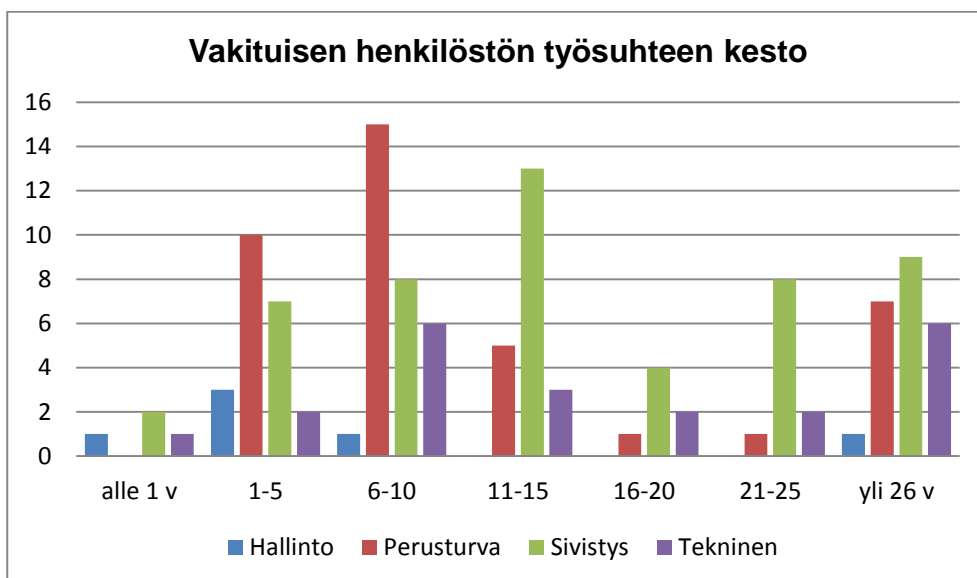


4.3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO



Kaavio 10. Henkilöstön ikäjakauma hallintokunnittain vuonna 2013

Toivakan kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47,9 vuotta. Yli 50-vuotiaiden osuus on 51 %. Hallintokunnista korkein keski-ikä on teknisessä toimessa ja nuorin sivistystoimessa. Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilökunnasta on 84 %.



Kaavio 11. Henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2013 lopussa

Kunnan henkilöstö on varsin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 38,8 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 23 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhyimmät hallinnossa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 14,6 % ja yli 10 vuotta palvelleita on 52 % henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 56 kappaletta.



4.4. HENKILÖSTÖMENOT

Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2011 – 2013

	2011	2012	2013
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	4 754 188	5 126 520	5 009 962
Henkilösivukulut			
Eläkesivukulut	1 199 567	1 245 294	1 220 763
Muut henkilösivukulut	239 812	248 260	277 717
Henkilöstökulut yhteensä	6 193 702	6 620 780	6 508 444

Kaavio 12. Henkilöstömenot vuosina 2011 – 2013

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2013 noin 6,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut laskivat vuodesta 2012 noin 112 000 €. Vuodesta 2011 vuoteen 2012 nousua oli noin 427 000 €.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2011	2012	2013
Henkilöstömäärä	158	153,5	153
Vakituisia	120	117,5	118
Määräaikaisia	30	36	35
Työllistettyjä	3	5	4
Henkilöstömenot	6 193 702,00	6 620 075,00	6 508 444
Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen verrattuna	3,89 %	6,89 %	-1,72 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	39 200,65	43 127,52	42 538,85 €
Henkilöstömenot/asukas	2 558,32	2 684,83	2 635,00 €
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	21	21	21
Asukkaat/koko henkilöstö	16	16	16
Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilöstöstä	86 %	88 %	86 %
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	48 %	50 %	51 %
Yli 10 vuotta kunnan palvelussa olleiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	50 %	50 %	52 %

Kaavio 13. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista vuosina 2011 - 2013



5. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

5.1. TYÖSUOJELUTOIMINTA

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut ravitsemuspäällikkö Mikko Suur-Uski, hänen jäätyään vuorotteluvapaalle tehtävää on hoitanut perusturvajohtaja Heli Kantola. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2010 – 2013 ovat Lea Saarelainen, Tarja Suomalainen, Jari Bågman, Pentti Poikolainen ja Piia Saarela. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut säännöllisesti. Kokouksia oli vuoden aikana 9. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

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

Vuonna 2013 järjestettiin koulukeskuksen auditoriossa koko henkilöstölle kaksi tyky-iltapäivää. Päivistä saadun palautteen pohjalta voidaan todeta, että tyky-päivät koetaan tarpeellisena. Lisäksi uutena toimintamuotona otettiin syksyllä käyttöön vapaa-ajalla tapahtuva toiminta. Syksyllä järjestettiin mm. teatteriretki Tampereelle, JYPin peliin liput sekä hohtokeilausta Hutungissa. Vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa on tarkoitus kehittää edelleen ja tarjontaan pyritään saamaan sekä liikunnallista toimintaa että kulttuuritapahtumia.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Vuoden aikana henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 114 henkilöä on hyödyntänyt seteleitä. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia paikallisille hierojille. Keskimäärin arvontaan osallistui kuukausittain noin 25 työntekijää. Lisäksi työterveyden ohjaamana on henkilöstöllä ollut mahdollisuus käydä fysioterapiassa. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja työntekijät ovat saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla.

5.2. TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Toivakan kunnan henkilöstölle järjestettiin vuoden 2013 työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 92 työntekijää. Vastausten määrää voidaan pitää vähintäänkin hyvänä, sillä tällä kertaa kysely toteutettiin avoimilla kysymyksillä ja vastausprosentti pysyi edellisvuotisella tasolla. Kyselyssä korostettiin sen luottamuksellisuutta, sillä se toteutettiin omalla nimellä. Tämän johdosta kyselyn tuloksia on nostettu alla esiin niin, ettei luottamuksellisuus kärsi. Työhyvinvointikysely toimii osaltaan pohjana kuluvan valtuustokauden Toivakka-tarinan henkilöstöosuuden laadinnassa ja käsitellään laajemmin sen yhteydessä.

Yhtenä tärkeimmistä tavoitteista työhyvinvointikyselyssä oli saada henkilökunnan näkemyksiä työilmapiirin kehittämiseen sekä yhteisten tavoitteiden saavuttamisen edellytyksiin. Kyselyssä haettiin myös henkilökunnan näkemyksiä tavoitteiden saavuttamisen palkitsemisesta. Yleisesti voidaan todeta, että rankatkin säästötavoitteet, jotka vuodelle 2013 asetettiin, eivät heijastu annetuista vastauksista. Henkilökunta on halukas kehittämään työyhteisöä sekä omaa ammatillista osaamistaan. Pääsääntöisesti nykyisiin työtehtäviin ollaan tyytyväisiä, työyhteisöjen avoimuutta mm. tiedottamalla kaivataan enemmän.

5.3. HENKILÖSTÖN VOIMAVAROJEN SEURANTA

Kannustavan ja esimerkillisen johtamisen tulee ohjata kunnan toimintaa kohti avointa ja keskustelevaa työyhteisöä. Valtiovallan toimenpiteet kuntakentällä eivät voi olla heijastumatta kunnan arkeen ja epävarmuus tulevaisuudesta korostuu. Koulutukseen ja henkilöstön työmarkkina-arvoon tulee esimiestasolla kiinnittää huomiota jokaisen työntekijän kohdalla. Laadukkaat lähipalvelut tulee säilyttää kunnan elinvoimaisuuden turvaamiseksi.



Kehityskeskustelut ovat olleet käytössä usean vuoden ajan. Kehityskeskusteluissa arvioidaan edellisen vuoden toimintaa ja asetetaan yhteisesti tavoitteita seuraavalle vuodelle. Kehityskeskustelut ovat käytännössä muotoutuneet eri työyksiköissä ja työyksikön koosta riippuen niiden määrä vaihtelee. Periaate on, että jokainen kunnan vakinainen työntekijä voi osallistua kehityskeskusteluun vähintään kerran vuodessa. Eri yksiköissä on myös käytössä erilaisia yhteisiä kehittämispalaverikäytäntöjä. Esimiehiä on koulutettu kehityskeskustelujen läpivientiin ja kunnan kehityskeskustelulomake on vuoden aikana yhtenäistetty.

Alkaneen valtuustokauden Toivakka-tarinan mukaisesti kunnan henkilöstöstrategiaa tarkennetaan. Tulevia haasteita ovat esimerkiksi henkilöstön koulutussuunnitelman laadinta sekä tehtäväkuvien päivitys.

5.4. 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 2013 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 22 434,49 euroa ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 17 715,30 euroa. Lisäksi työterveyshuollon työperäisiin rasitusoireisiin määräämien fyysikaalisten hoitojen laskutus oli 5 564,00 euroa.

<i>Työterveyshuollon käyttäjämäärät</i>	2011	2012	2013
Terveystarkastukset (korvausluokka I):			
Lääkärillä käynnit	11	29	29
Työterveydenhoitajalla käynnit	60	142	151,5
Fysioterapeutilla käynnit	7	29	39
Psykologilla käynnit	6	21	13
Laboratoriotutkimukset	47	203	195
Sairaanhoito (korvausluokka II):			
Lääkärillä käynnit	162	108	116
Terveystarkastajalla käynnit	40	40	52
Asiantuntijakäynnit	3	4	2
Laboratoriotutkimukset	258	142	87
Kuvantaminen	18	16	14

Kaavio 17. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

5.5. SISÄINEN VIESTINTÄ

Sisäinen viestintä hoidetaan kunnassa eri viestintäkanavien kautta. Tärkein viesti-kanava on sähköposti, jolla tavoitetaan erityisesti kunnan vakinainen henkilökunta. Eri toimipisteissä on yhteisiä sähköpostiosoitteita, joilla tavoitetaan useampia työntekijöitä. Ilmoitustauluilta löytyvät eri toimipisteissä yhtenäiset ohjeet. Kunnan kotisivuilla julkaistaan tulevista tapahtumista ja mm. lautakuntien, hallituksen ja valtuuston pöytäkirjat. Muita viestintäkanavia ovat säännölliset palaverit, Toivakka toimii -lehti ja tilinauhojen mukana jaettavat tiedotteet. Esimiesten rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.



5.6. YHTEISTOIMINTA

Toivakan kunnassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty yhteistoimintamenettelyä koskevan yleissopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään koskevien päätösten valmisteluun.

Kunnalla on neljän eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pääluottamusmiehinä toimivat:

Piia Saarela, JYTY

Katja Pitkäkangas/Marjo Partti SUPER/TNJ

Kai Bågman, JHL

Erik Puttonen/Suvi Viren/Marita Hintsu-Sillgren, JUKO

Yhteistoimintaelimessä toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet. Toivakan kunnassa 2011 päätettyä Talouden tasapainottamissopimusta on toteutettu vuoden aikana. Vuoden aikana ei ollut lomautuksia, henkilöstö osallistui säästötoimiin suositusvapaiden muodossa. Henkilöstön sitoutumista säästötalkoisiin vuoden aikana voidaan pitää merkittävänä, yksin suositusvapaista kertynyt säästö oli yli 50 000 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstömenoista säästettiin vuoden 2013 talousarvioennusteesta yli 200 000 euroa.

