



TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

Hyväksytty:
Kunnanhallitus 22.5.2017

Tiedoksi:
Kunnanvaltuusto 29.5.2017



KP W

Sisällys

1.	Kunnanjohtajan tervehdys	2
2.	Toivakan kunnan henkilöstöstrategia	3
3.	Henkilöstö	4
3.1.	Henkilöstön määrä	4
3.2.	Henkilöstön sukupuolijakauma	6
3.3.	Vakituisen henkilöstön ikäjakauma ja työsuhteiden kesto	7
3.4.	Henkilöstön kehittäminen	8
4.	Henkilöstön tila	9
4.1.	Poissaolot	9
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot	10
4.3.	Henkilöstön vaihtuvuus	12
4.4.	Henkilöstön eläköityminen	13
4.5.	Henkilöstömenot	14
5.	Henkilöstön hyvinvointi	16
5.1.	Työsuojelutoiminta	16
5.2.	Työhyvinvointikysely	16
5.3.	Työterveyshuolto	16
5.4.	Sisäinen viestintä	17
5.5.	Yhteistoiminta	17
5.6.	Palkitseminen	18
5.7.	Toivakkatarinan henkilöstöosan toteutuminen ja arviointi	19



1. Kunnanjohtajan 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 vuosittain ne tarpeet, joita eri toimintayksiköissä vaaditaan työn tuloksekkaan suorittamisen suhteen.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on kuvata toimintaa ja luoda pohjaa toiminnan kehittämislle.

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.

Tämän kertomuksen koonnista on vastannut hallintojohtaja Eero Raittila sekä työsuojelupäällikkö ja koulusihiteeri Piia Saarela. Valmistelun pohjana olevien tietojen hankinnassa on keskeisesti ollut mukana myös palkanlaskija Sirpa Porkka.

Henkilöstökertomus on esitelty työsuojelutoimikunnalle, johtoryhmälle ja YT-toimikunnalle ja sen jälkeen se käsitellään ja hyväksytään kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Kunnanvaltuustossa kertomus on toukokuussa tiin-päätöksen käsittelyn yhteydessä. Eri toimialueille henkilöstökertomus jalkautuu kehittämistoimenpiteitä ja analysointia varten elokuussa.

18.5.2017

Pirkko-Liisa Vesterinen

Kunnanjohtaja

KP 60

2. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia

Toivakan kunnan kuntastrategiaksi hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 30.9.2013 § 97 Toivakka-tarina. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia on osa Toivakka-tarinaa ja henkilöstöluku hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 14.4.2014 § 33. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia perustuu avoimuuteen ja yhteisöllisyyteen, jossa työyhteisö voi hyvin yksilöä unohtamatta ja toimii työssään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi palkintona tyytyväiset Toivakan kuntalaiset. Jotta toimialoittain saavutetaan asetetut tavoitteet, tulee jokaisen työyhteisön jäsenen ottaa vastuu asetettujen tavoitteiden toteutumiseksi sekä työyhteisön hyvinvoinnista. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan myös vahvaa luottamusta ja innostunutta yhteistyötä henkilökunnan ja luottamusorganisaation välillä. Avoin, oikeudenmukainen ja suoraviivainen johtaminen on tässä avainasemassa.

Toivakka-tarinan erityisesti henkilöstölukuun kohdistuvia strategisia tavoitteita ovat:

- Kunta on uudistanut organisaation vastaamaan talouden kantokykyä. Kunnan talous on saatu pitkäjänteisellä ja johdonmukaisella työllä kestävälle pohjalle ja talous on käännetty ylijäämäiseksi valtuustokauden loppuun mennessä, tarvittaessa vaikeiden ja raskaiden päätöksien kautta.
- Palveluverkko on uudistettu vastaamaan talouden kantokykyä. Henkilöstöjohtamisen tulee olla henkilöstön motivaation ja sitoutumisen ylläpitämistä. Henkilöstön määrän ja osaamisen mitoittaminen vastaamaan palvelutuotantoa on tässä avainasemassa.
- Kunnan johtaminen ja esimiestyö on ammattimaista, johdonmukaista, alaisia arvostavaa ja uutta luovaa. Johtaminen ja esimiestyö rakentuvat myönteiseen, ihmisiin luottavaan ihmiskäsitykseen. Työnantajana Toivakan kunta on kuunteleva, vuorovaikutusta rakentava ja johdonmukainen, sitouttaen työntekijät asetettuihin tavoitteisiin. Kannustaminen ja vastuullisuus omasta työstä ja työyhteisöstä on meidän yhteinen ylpeyden aihe.
- Kunnan työntekijät ovat tietoisia asetetuista työn tavoitteista ja ovat sitoutuneet asetettuihin tavoitteisiin.
- Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Kunnan henkilökuntaa koulutetaan aktiivisesti ja hyvistä saavutuksista palkitaan asianmukaisesti kannustavan henkilöstöpolitiikan mukaisesti.
- Toivakka panostaa avoimeen ja tasa-arvoiseen työyhteisöön. Avoimuuteen pyritään tehokkaalla tiedottamisella, henkilökunnan tasapuolisella kohtelulla läpi työyksiköiden ja esimiestyössä oikeudenmukaisella kohtelulla, päätöksenteon puolueettomuudella, vuorovaikutuksellisuudella sekä esimiesten omalla sitoutumisella asetettuihin tavoitteisiin. Työnantajana Toivakka panostaa henkilöstöönsä, sillä henkilöstö ja sen toimintakyky ratkaisee, miten kykenemme tuottamaan kunnalle kuuluvat palvelut ja velvollisuudet kuntalaisia tyydyttävällä tavalla. Henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon sekä uusien toimintatapojen ideointia tuetaan. Hyvässä työyhteisössä jokainen tietää perustehtävänsä ja siihen kuuluvat vastuut ja velvollisuudet.
- Tasa-arvo on eri sukupuolten, eri-ikäisten ja kulttuuritaustasta olevien tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Erilaisuuden hyväksyminen ja hyödyntäminen edellyttää vahvaa panostusta työyhteisön vuorovaikutusten vahvistamiseen myös erilaisten ihmisten välillä.
- Työhyvinvointia mitataan vuosittain tehtävillä kyselyillä.



3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön määrä

Palvelusuhde	2016		2016	2015		2015	Muutos % ed. vuosi
	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	
Vakinainen							
pysyvä toistaiseksi otettu	15	107	122	16	106	122	0,00 %
Määräaikainen							
määräaikainen	10	39	49	7	42	49	0,00 %
työllistämistuella työllistetty	3	5	8	3	2	5	60,00 %
oppisopimussuhteinen		4	4		2	2	100,00 %
muu	2		2	2		2	0,00 %
Eri henkilöitä yhteensä	30	156	186	28	149	177	5,08 %

Kaavio 1. Toivakan kunnan henkilöstömäärä vuosina 2016–2015

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan, eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2016 lopussa 186 henkilöä. Heistä 122 oli vakinaisessa ja 49 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Tukityöllistettyjä oli vuodenvaihteessa kahdeksan ja oppisopimussuhteisia neljä henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti 36 nuorta kesätyöntekijöinä ja kolme nuokkuuhjaajana.

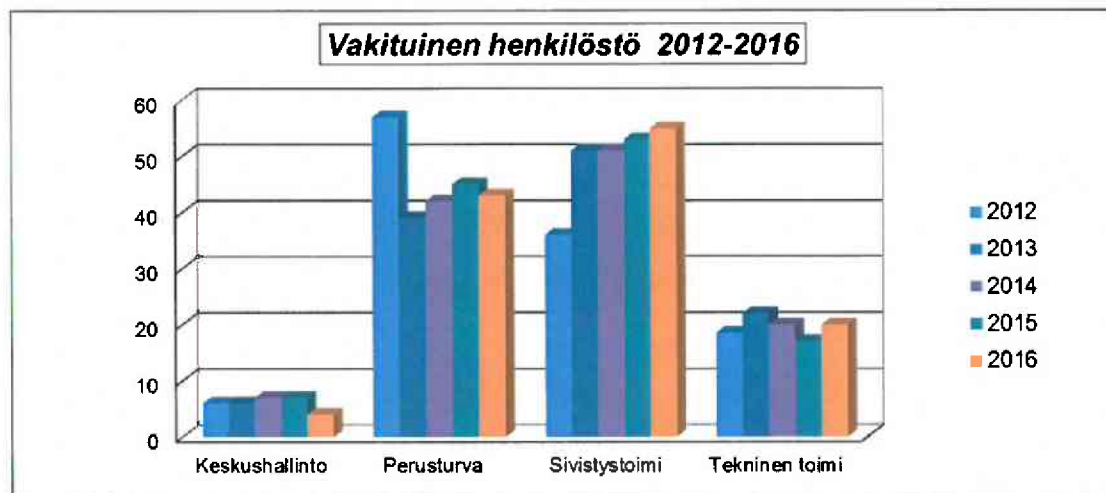
Vuonna 2016 perustettiin työllisyyskoordinaattorin ja kehitysvammaisten vastuuohjaajan toimet. Lisäksi fysioterapeutin toimi perustettiin lähihoitajan toimen tilalle. Kaksi määräaikaista tuntiopettajaa ja yksi koulunkäynninohjaaja vakinaistettiin elokuun alussa. Osa-aikainen liikuntapaikkojen hoitaja vakinaistettiin vuoden 2016 alusta.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui vuoden aikana 19 henkilöä ja kuntouttavan työtoiminnan päiviä kertyi vuoden aikana heille yhteensä 634.

Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2016	2015	2014	2013	2012
Keskushallinto	4	7	7	6	6
Perusturva	43	45	42	39	57
Sivistystoimi	55	53	51	51	36
Tekninen toimi	20	17	20	22	18,5
Yhteensä	122	122	120	118	117,5

Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain





Kaavio 3. Vakituisen henkilökunnan määrä hallintokunnittain

Suurin tilastoissa näkyvä muutos oli vuoden 2013 alussa, kun päivähoito siirtyi perusturvasta sivistystoimeen. 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 vähennystä edellisvuoteen on noin kolme henkilötyövuotta.

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi EV	Muutos % Ed. Vuod.
M	23,53	23,07	1,99 %
N	137,44	140,4	-2,11 %
Kaikki yhteensä	160,97	163,46	-1,52 %

Kaavio 4. Vuoden 2016 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

Teoreettinen työmäärä		Työpäiviä		Maksetut palkat		
		42 658		5 567 995		
Poissaolot		Tunnit	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Ammattitaudit ja tapaturmat		184	24	2 417	0,06 %	0,04 %
Muu poissaolo		21397	2 927	819	6,86 %	0,01 %
Terveysperusteiset poissaolot		13 401	1 809	149 616	4,24 %	2,69 %
Kaikki yhteensä		34 982	4 760	152 852	11,16 %	2,75 %
Lisä- ja Ylityöt		Tunnit	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
3 - Lisätyöt		10 080	1 505	89 408	3,53 %	1,61 %
5 - Ylityöt		9	1	127	0,00 %	0,00 %
Kaikki yhteensä		10 090	1 506	89 536	3,53 %	1,61 %
Tehty vuosityöaika			37 898	5 415 143	88,84 %	97,25 %

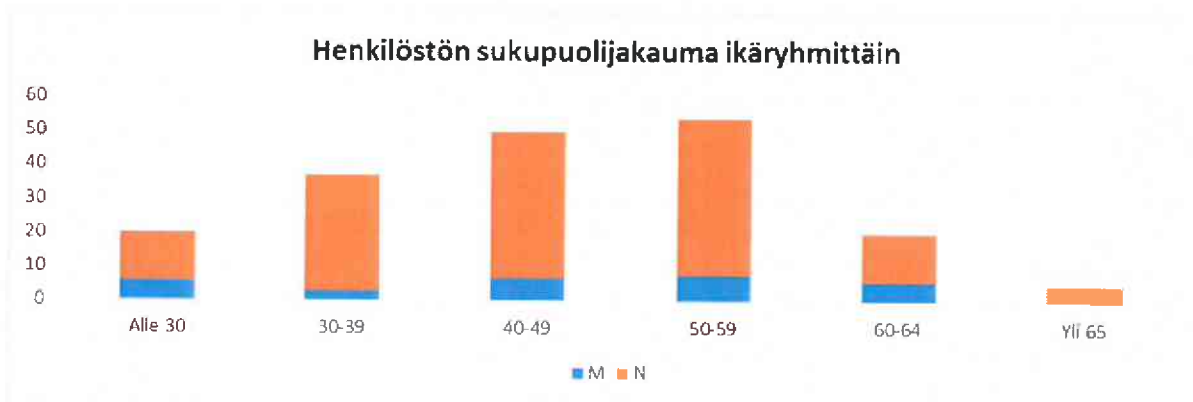
Kaavio 5. Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika

Ikä Vuosina	2016		2015		2015	
	Henkilö-määrä	Henkilö-määrä	Keski-ikä	%-Osuus	Keski-ikä	%-Osuus
Alle 30	20	15	23,82	10,75 %	24,47	8,47 %
30-39	37	36	34,48	19,89 %	34,00	20,34 %
40-49	50	38	44,25	26,88 %	44,87	21,47 %
50-59	54	58	55,14	29,03 %	55,61	32,77 %
60-64	20	26	61,44	10,75 %	61,56	14,69 %
Yli 65	5	4	66,50	2,69 %	66,00	2,26 %
Yhteensä	186	177	45,01	100,00 %	46,28	100,00 %

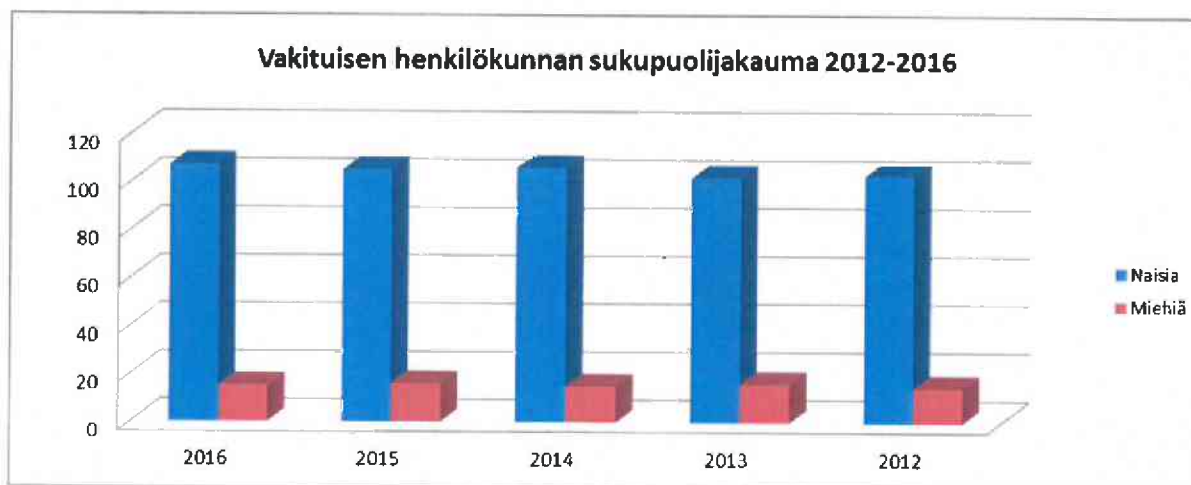
Kaavio 6. Henkilömäärät ja keski-iat ikäryhmittäin

3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä vuonna 2016 oli 88 %.



Kaavio 7. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2016

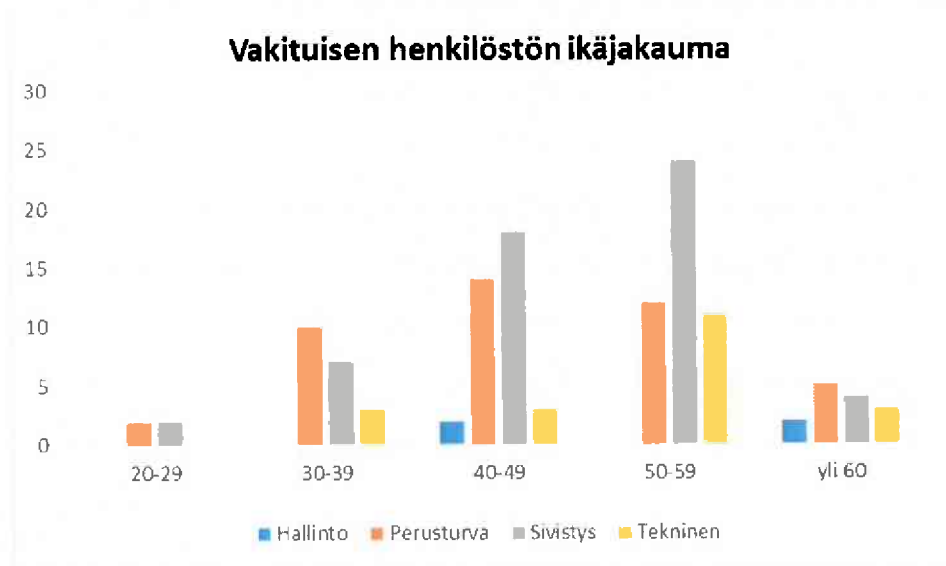


Kaavio 8. Vakituisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2012 – 2016



KP 10

3.3. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma ja työsuhteiden kesto



Kaavio 9. Henkilöstön ikäjakauma hallintokunnittain vuonna 2016

Ikä Vuosina	Henkilömäärä	Keski-ikä	%-Osuus
Alle 30	4	27,25	3,28 %
30-39	20	36,15	16,39 %
40-49	37	44,38	30,33 %
50-59	47	54,81	38,52 %
60-64	13	61,23	10,66 %
Yli 65	1	67,00	0,82 %
Yhteensä	122	48,47	100 %

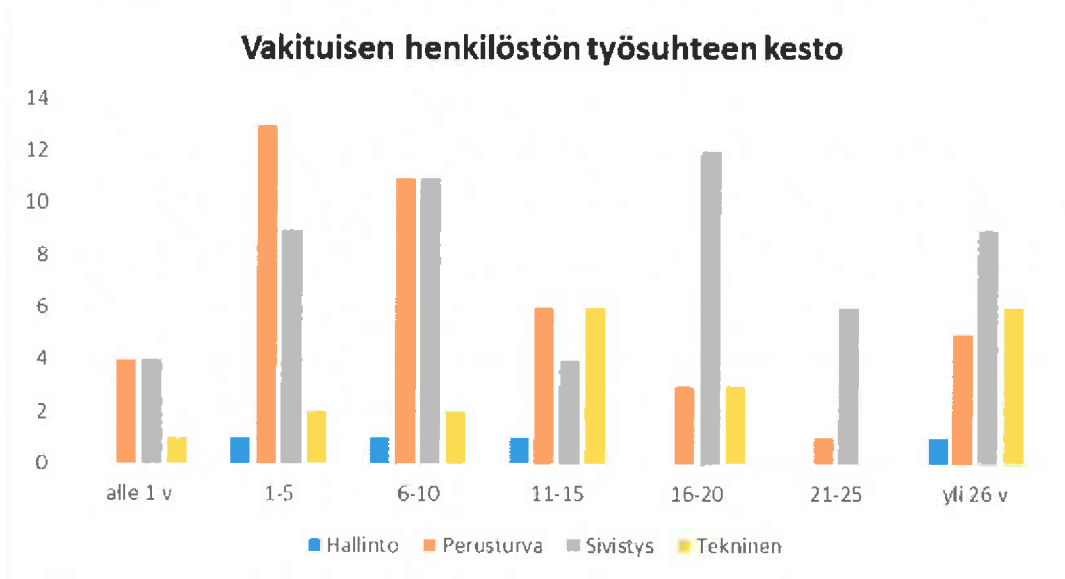
Kaavio 10. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä vuonna 2016

Toivakan kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,47 vuotta. Yli 50-vuotiaiden osuus on 50 %. Hallintokunnista korkein keski-ikä on hallinnossa ja nuorin perusturvassa. Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilökunnasta on 88 %.

Ikä Vuosina	Henkilömäärä	Keski-ikä	%-Osuus
Alle 30	15	24,40	30,61 %
30-39	13	34,83	26,55 %
40-49	10	43,00	20,40 %
50-59	5	56,40	10,20 %
60-64	4	62,00	8,16 %
Yli 65	2	67,00	4,08 %
Yhteensä	49	39,04	100,00 %

Kaavio 11. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä vuonna 2016





Kaavio 12. Henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2016 lopussa

Kunnan henkilöstö on hyvin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 42,22 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 21 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhimmat perusturvassa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 13,96 vuotta ja yli 10 vuotta palvelleita on 52 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 59 kappaletta, mutta niidenkin keskiarvo työsuhteiden pituudesta on 5,04 vuotta.

3.4. Henkilöstön kehittäminen

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 ennakoimista tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiselle.

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien			Kustannukset
	määrä	Päivät	Päiviä/osallistuja	euroina/vuosi
Koulutusvapaat	74	205	2,8	19665,00
oppisopimuskoulutus, palkaton	5	83	16,6	0
opintovapaa, palkaton	4	688	172,0	0
Yhteensä	83	976		19665,00

Kaavio 13. Koulutukseen osallistujien määrä ja koulutuskustannukset

Palkkakustannukset, pl. sijaiskustannukset, koulutuspäivien osalta olivat koko vuonna 19 665 euroa. Vuoden aikana on pystytty hyödyntämään oppisopimuskoulutuksia sekä maksuttomia koulutuksia. Koulutussuunnitelman toteutumista seurattiin koko vuoden ajalta henkilöittäin.



AP 60

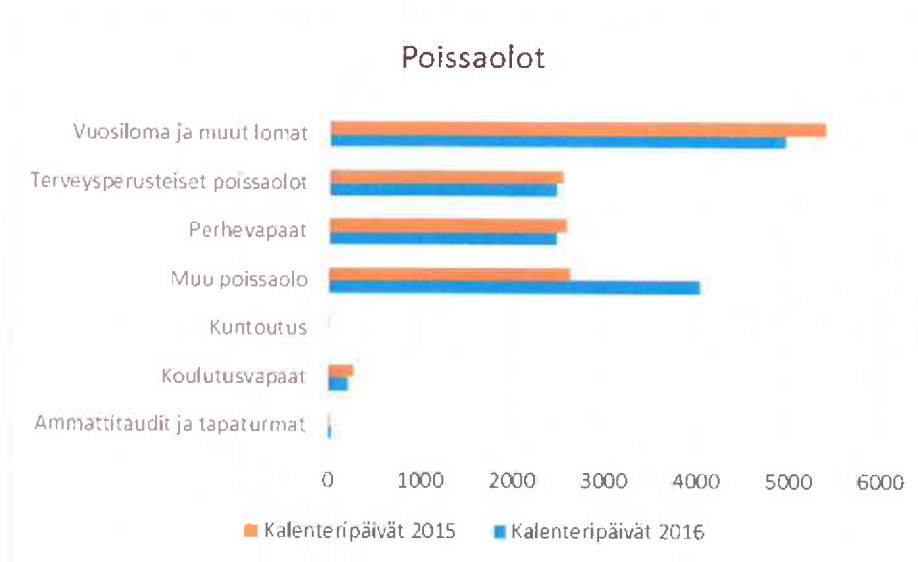
4. Henkilöstön tila

4.1. Poissaolot

	Kalenteri- päivät 2016	Kalenteri- päivät 2015	Poissaolon kustannus 2016	Poissaolon kustannus 2015	% Työ- ajasta 2016	% Työ- ajasta 2015	% Hen- kilöstö- kuluista 2016	% Hen- kilöstö- kuluista 2015
Ammattitaudit ja tapaturmat	37	2	12950,00	700,00	0,09 %	0,00 %	0,19 %	0,01 %
Koulutusvapaat	220	271	19665,22	20480,95	0,52 %	0,63 %	0,29 %	0,31 %
Kuntoutus		7		0,00		0,02 %		
Muu poissaolo	4039	2633	819,43	500,47	9,47 %	6,14 %	0,01 %	0,00 %
yksityisasiat	739	869	819,43	413,06	1,73 %	2,03 %	0,01 %	0,00 %
oppisopimuskoulutus, palkaton	87	33	0,00	0,00	0,20 %	0,08 %		
toisen viran hoito	788	671	0,00	0,00	1,85 %	1,56 %		
vuorotteluvapaa	1155	560	0,00	0,00	2,71 %	1,31 %		
opintovapaa, palkaton	991	265	0,00	0,00	2,32 %	0,62 %		
suositusvapaa, palkaton	279	235	0,00	87,41	0,65 %	0,55 %		0,00 %
Perhevapaat	2489	2583	16712,42	47657,00	5,83 %	6,02 %	0,24 %	0,74 %
sairaalan lapsen hoito	98	69	7144,69	4567,76	0,23 %	0,16 %	0,11 %	0,07 %
hoitovapaa	1802	1080	0,00	0,00	4,22 %	2,52 %		
äitiysloma	126	686	8965,07	43089,24	0,30 %	1,60 %	0,13 %	0,67 %
vanhempainloma	463	748	602,66	0,00	1,09 %	1,74 %	0,00 %	
Terveysperusteiset poissaolot	2477	2554	866950,00	893900,00	5,81 %	5,95 %	12,83%	13,83%
Vuosiloma ja muut lomat	4954	5401	376692,23	397084,92	11,61 %	12,59 %	5,58 %	6,14 %
lomarahavapaa	19	27	692,02	990,42	0,04 %	0,06 %	0,01 %	0,02 %
vuosiloma	4935	5374	376000,21	396094,50	11,57 %	12,53 %	5,57 %	6,13 %
Kaikki yhteensä	14216	13451	1293789,30	1360323,34	33,33 %	31,36 %	19,15%	21,05%

Kaavio 14. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot





Kaavio 15. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2015–2016

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

	Kalenteri- päivät 2016	Kalenteri- päivät 2015	Poissaolon kustannus 2016	Poissaolon kustannus 2015	% Työ- ajasta 2016	% Työ- ajasta 2015
Alle 4 pv	411	394	143 850,00	137 900,00	0,96 %	0,92 %
4 - 29 pv	1164	889	407 400,00	311 150,00	2,73 %	2,07 %
30 - 60 pv	542	612	189 700,00	214 200,00	1,27 %	1,43 %
61 - 90 pv	61	205	21 350,00	71 750,00	0,14 %	0,48 %
91 - 180 pv	336	456	117600,00	159 600,00	0,79 %	1,06 %
Yhteensä	2514	2556	879 900,00	894 600,00	5,89 %	5,96 %

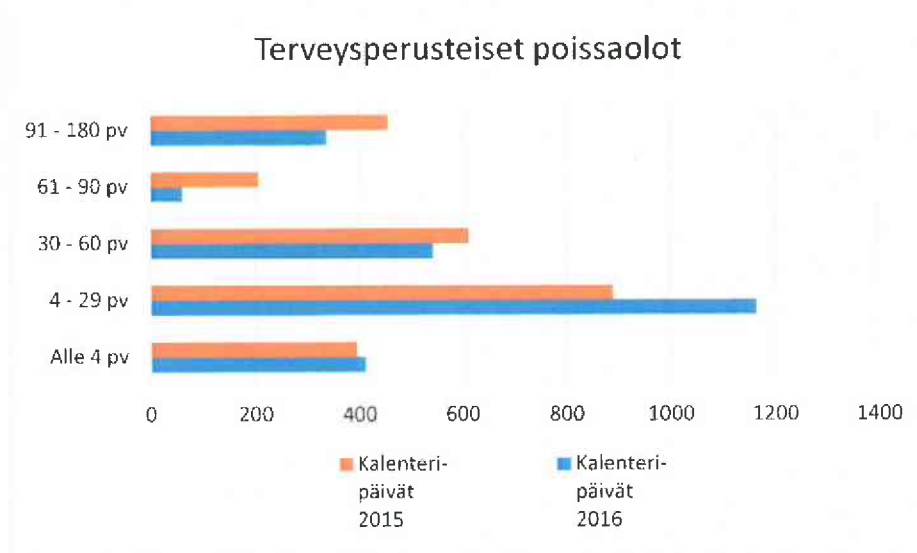
Keskimäärin / henkilötyövuosi 2016
15,62 päivää/htv

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2015
15,64 päivää/htv

	Kalenteri- päivät 2016	Kalenteri- päivät 2015	Poissaolon kustannus 2016	Poissaolon kustannus 2015	% Työ- ajasta 2016	% Työ- ajasta 2015
Ammattitaudit ja tapaturmat	37	2	12 950,00	700,00	0,09 %	0,00 %
Terveysperusteiset poissaolot	2477	2554	866 950,00	893 900,00	5,81 %	5,95 %
Yhteensä	2514	2556	879 900,00	894 600,00	5,89 %	5,96 %

Kaavio 16. Sairauspoissaolojen kesto ja keskimääräiset poissaolot per henkilö per henkilötyövuosi

LP 40



Kaavio 17. Terveysperusteiset poissaolot 2015–2016

	2016	2015	2014	2013	2012
Keskushallinto	1	21	11	40	1
Perusturva	1260	1332	867	1152	2217
Sivistystoimi	539	998	668	652	506
Tekninen toimi	677	201	142	423	665
Yhteensä	2477	2554	1688	2267	3389

Kaavio 18. Sairauslomien jako hallintokunnittain kalenteripäivinä

Varhaisen tuki ja tunnistaminen on 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. Vuoden 2016 sairauslomatilastoja osalta 37 henkilöllä sairauspoissaolojen määrä ylitti yllä mainitut hälytysrajat. Yli 30 päivän sairauslomia oli perusturvassa vuoden aikana yhdeksän, sivistystoimessa viisi ja teknisessä toimessa seitsemän, joista yksi koko vuoden kestänyt poissaolo. Työterveyshuolto ylläpitää tilastoa poissaoloista diagnoosiryhmittäin, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kaksi eniten poissaoloja aiheuttavaa.

Merkittävimmät sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin	2016		2015		2014	
	Sairauspoissa- olopäivät	%-osuus	Sairauspoissa- olopäivät	%-osuus	Sairauspoissa- olopäivät	%-osuus
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	863	42,20 %	849	41,30 %	389	22,70 %
Mielenterveyshäiriöt	312	15,30 %	396	17,10 %	254	14,80 %

Kaavio 19. Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät



Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna vähentynyt. Kalenteripäivinä vähennys oli 42 päivää ja sairauspoissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi laskettuna 15,62 päivää. Kuntatyönantajien tilastotietojen mukaan vuonna 2015 kuntatyönantajien palveluksessa olevat sairastivat keskimäärin 16,5 kalenteripäivää. Vaikka olemme laskennallisen keskiarvon alapuolella työntekijäkohtaisessa laskennassa sairauspoissaolopäivien suhteen, ovat niistä aiheutuvat kustannukset vuositasolla 879 900 euroa. Yhden sairauspoissaolopäivän hintana on käytetty EK:n laskelmien mukaisesti 350 €/pv. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuvat sairauspoissaolot ovat yli 40 % ja yli 15 % mielenterveyshäiriöistä aiheutuvia. Poissaoloseurannassa on mukana työtapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 37 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 vuosina	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
Alle 30	131
30-39	503
40-49	411
50-59	1300
Yli 60	169
Yhteensä	2514

Kaavio 20. sairauspoissaolot kalenteripäivinä

Palvelussuhde	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
vakinainen	1858
määräaikainen	656
	2514

Kaavio 21. sairauspoissaolot palvelussuhteittain

4.3. Henkilöstön vaihtuvuus

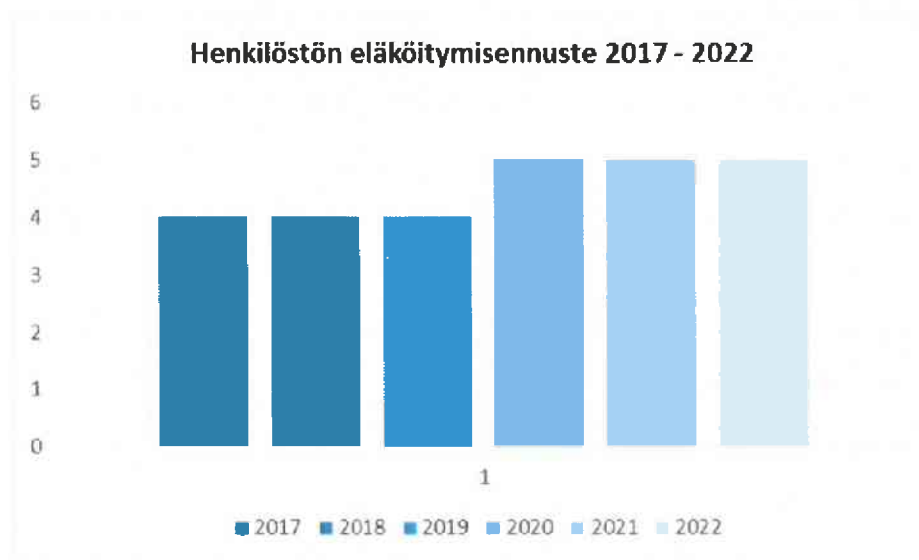
Henkilöstön vaihtuvuus	2016		2015	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Vakinaiset				
Aloittaneita vakinaisia	7	5,51 %	6	4,62 %
Lopettaneita vakinaisia	15	11,19 %	10	7,69 %
Henkilömäärä vakinaiset	134		130	

Kaavio 22. Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset työsuhteet



kp W

4.4. Henkilöstön eläköityminen



Kaavio 23. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2017 – 2022. (Kuntien eläkevakuutus)

	Yhteensä	Keski-ikä
Kuntoutustuki/Osa-aika eläke	1	62
Osatyökyvyttömyyseläke	0	
Täysi työkyvyttömyyseläke	0	
Vanhuuseläke	5	63,8
Yhteensä	6	63,5

Kaavio 24. Vuonna 2016 eläköityneiden määrä sisältäen määräaikaiset työsuhteet

Vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle jäi viisi henkilöä. Keski-ikä vanhuuseläkkeelle siirtyneille oli 63,8 vuotta. Vuosina 2017 - 2022 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 27 henkilöä.

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



4.5. 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 korvauksista.

	2016	2015	2014	2013	2012
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	5 230 242	5 139 073	4 988 155	5 009 962	5 126 520
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	1 227 627	1 257 005	1 230 930	1 220 763	1 245 294
Muut henkilösivukulut	298 109	245 498	243 089	277 717	248 260
Henkilöstökulut yhteensä	6 755 979	6 641 576	6 462 174	6 508 444	6 620 780

Kaavio 25. Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2016 noin 6,75 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot alittivat talousarvion noin 300 000 €. Keskeisimmät alitukset syntyivät sivistystoimen puolella päivähoiton henkilöstökuluissa (noin 90 000 € alitus), joita on käsitelty tarkemmin tilinpäätöksessä. Perusturvan puolella keskeisiä budjetin alituksia henkilöstökulujen osalta syntyi muissa lasten ja perheiden palveluissa (noin 100 000 € alitus) muun muassa rekrytointiviiveistä henkilövaihdosten osalta ja tukityöllistettyjen kulujen kohdentumisena muille hallintokunnille. Lisäksi laitoshoidon osalta (noin 120 000 € alitus) toimintaa järjeistettiin eikä muun muassa kaikkia avoimeksi jääneitä toimia täytetty. Keskushallinnossa ja teknisessä toimessa ei syntynyt huomionarvoisia henkilöstömenojen alituksia.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuisia 31.12.	2016	2015	2014	2013	2012
Henkilöstömäärä	186	177	159	153	153,5
Vakituisia	122	122	120	118	117,5
Määräaikaisia	49	49	30	35	36
Työllistettyjä	8	5	7	4	5
Oppisopimussuhteiset	4	2			
Henkilöstömenot	6 755 979,00	6 641 576,00	6 462 174,00	6 508 444,00	6 620 075,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	1,72 %	2,70 %	-0,72 %	-1,72 %	6,89 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	36 322,47	37 523,03	40 642,60	42 538,85	43 127,52
Henkilöstömenot/asukas	2 775,67	2 729,79	2 609,92	2 635,00	2 684,54
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	19,95	20	21	21	21
Asukkaat/koko henkilöstö	13,09	14	16	16	16
Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilöstöstä	88 %	87 %	87 %	86 %	88 %
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	50 %	55 %	53 %	51 %	50 %

XP 20

Yli 10 vuotta kunnan palveluksessa olleiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	52 %	53,7 %	62 %	52 %	50 %
--	------	--------	------	------	------

Kaavio 26. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista



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 2016 aikana 5. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

Toivakan kunnassa toimii kunnanhallituksen perustama sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2016 aikana 3 kertaa. Lisäksi palvelukeskuksen, vanhan kunnanviraston ja Toivakan terveysaseman kohdekohtaiset sisäilmatyöryhmät kokoontuivat tarpeen mukaan vuonna 2016.

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 2016 järjestettiin vapaa-ajalla tapahtuvaa TYHY-toimintaa. Työsuojelutoimikunta haastoi koko kunnan henkilöstön osallistumaan kunniakierrostapahtumaan ja siihen osallistui 25 henkilöä. Syyskuun alussa järjestettiin TYHY-ilta kunnan rantasaunalla Nisulan rannassa. Metsäjoogaan ja jousiammuntaan osallistui yhteensä 19 henkilöä. Työsuojelun vuoden 2016 yhtenä ja tärkeimpänä painopistealueena oli työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet ja niiden kohdentaminen ennaltaehkäisevästi. Tähän liittyen kunnan henkilöstölle järjestettiin Kehon kuntoindeksi -testit, joista osallistujat saivat henkilökohtaiset raportit ja työnantaja yhteenvedon kunnan henkilöstön kunnosta ja työkyvystä. Kuntotesteihin osallistui yhteensä 96 henkilöä.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 125 henkilöä on hyödyntänyt seteleitä. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia paikallisille hierojille tai vaihtoehtoisesti sai valita liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Keskimäärin arvontaan osallistui kuukausittain 15 - 35 työntekijää. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja lisäksi työntekijät ovat saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla.

5.2. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyn toteutus siirtyi vuodelle 2017, koska kyselyn toteuttajaksi saatiin OP Pohjola.

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 2016 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 42 589,43 euroa (vuonna 2015 34 356,14 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 10 159,04 euroa (vuonna 2015 13 039,58 euroa).



Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2012	2013	2014	2015	2016
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri			3,5		1,5
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja			42,5	29	34,5
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti				30	23
Työpaikkaselvitys/psykologi					54
Lääkärillä käynnit	29	29	29	42	59
Työterveydenhoitajalla käynnit	142	151,5	104	169	150
Fysioterapeutilla käynnit	29	39	34	49	25
Psykologilla käynnit	21	13	9	20,5	29,5
Laboratoriotutkimukset	203	195	153	159	129
Kuvantaminen			4		3
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2012	2013	2014	2015	2016
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	108	116	91	103	102
Terveystarkastajalla käynnit	40	52	85	100	72
Asiantuntijakäynnit	4	2	2	4	
Laboratoriotutkimukset	142	87	41	70	65
Röntgentutkimukset	16	14	14	10	3

Kaavio 27. 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. 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 mm. säännölliset palaverit. Esimiesten rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Esimiesasemassa oleville työntekijöille järjestetään säännöllisesti esimiesinfoja, joissa käydään läpi ohjeistuksia ja jaetaan ajankohtaista tietoa eri hallintokuntien välillä.

5.5. 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. Kunnallisen YTL 4 a §:n mukaisesti Toivakan kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, jonka kunnanhallitus on vahvistanut 2.2.2016 kokouksessaan.

Kunnalla on kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pääluottamusmiehinä toimivat:

Mika Nissinen / Katja Pitkäkangas SUPER/TNJ

Kai Bågman, JHL, varalla Marja-Liisa Mankonen

Suvi Viren/Minna Kuosmanen, JUKO

Jouko Reinikainen, TS

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet. Toimikunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Toimikunta pyrittiin kutsumaan koolle heti esimiesinfojen jälkeen, jotta käsitelty tieto voitiin jakaa myös henkilöstön edustajille ja he osallistuivat myös yhteen esimiesinfoon vuoden aikana. Toimikunta käsitteli vuoden aikana mm. kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota.

5.6. Palkitseminen

Toivakan kunnan palveluksessa olevaa henkilöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä henkilön mukaan valittavalla lahjalla ja kukkakimpulla. Jokaiselle vanhuuseläkkeelle tai pitkäaikaiselle palveluksesta (vähintään 10 vuotta) työkyvyttömyyseläkkeelle jäävälle työntekijälle on pyrittävä järjestämään läksiäistilaisuus kahvitarjoiluineen. Vakinaisen palvelussuhteen päättyessä lähtijää huomioidaan antamalla kukkakimppu ja lahja, jonka arvo määräytyy palvelusajan mukaan. Merkkipäivälahjat maksetaan keskushallinnon määrärahoista. Kaikki muistamiset kirjataan ylös. Merkkipäivälahjaa ei veroteta, jonka vuoksi se yksilöidään tarkasti, jos lahja annetaan ostolupana. Työyksikkö päättää tervehdyksen toteuttamisesta. Muistaminen toteutetaan kaikkien henkilöryhmien kohdalla samoilla perusteilla. Viranhaltijaa/työntekijää, joka toimii myös luottamustehtävässä, muistetaan henkilökunnan merkkipäiväsäännön mukaan



KP W

5.7. Toivakkatarinan henkilöstöosan toteutuminen ja arviointi

Toivakka-tarinalle asetettiin vuoteen 2016 seuraavat henkilöstöä koskevat tavoitteet:

- Kunnan johtaminen ja esimiestyö on ammattimaista, johdonmukaista, alaisia arvostavaa ja uutta luovaa
- Kunnan työntekijät ovat tietoisia asetetuista työn tavoitteista ja ovat sitoutuneet asetettuihin tavoitteisiin
- Henkilökuntaa koulutetaan aktiivisesti ja hyvistä saavutuksista palkitaan asianmukaisesti kannustavan henkilöstöpolitiikan mukaisesti
- Työhyvinvointia mitataan vuosittain tehtävillä kyselyillä

Toivakan kunnassa on ollut tavoitteena antaa jokaiselle esimiesasemassa olevalle henkilölle mahdollisuus saada esimieskoulutus. Tällä hetkellä lähes jokainen esimies on ao. koulutuksen saanut. Uusille esimiehille tarjotaan myös mahdollisuutta hankkiutua esimieskoulutukseen. Koulutukset ovat antaneet eväitä ammattimaiseen ja johdonmukaiseen, uutta luovaan esimiestoimintaan.

Kunnassa toteutetaan systemaattisesti kerran vuodessa ja tarvittaessa useammin kehityskeskusteluja jokaisen työntekijän kanssa. Kehityskeskusteluissa tarkistetaan tavoitteet ja varmistetaan työntekijän kanssa yhdessä sitoutuminen tavoitteisiin.

Kunnassa laaditaan vuosittain esimiesten johdolla koulutussuunnitelma, jonka mukaan henkilöstön koulutukset pyritään toteuttamaan vuoden aikana. Koulutussuunnitelma on käsitelty YT-toimikunnaassa ja johtoryhmässä. Vuoden lopussa tarkasteltiin ja arvioitiin suunnitelman toteutumista. Koulutukset toteutuivat pääsääntöisesti suunnitellusti. Kannustavaa henkilöstöpolitiikkaa kehitetään jatkuvasti. Osa henkilöstöpolitiikkaa on työn vaatimuksen arvioinnit (TVA), joita aloitettiin laatimaan 2016.

Kunnassa työhyvinvointimittaukset tehdään vuosittain. Vuoden 2016 mittaus siirtyi vuoden 2017 alkuun, koska mittaria vaihdettiin parempaan ja tarkoituksenmukaisempaan Op-Pohjolan laatimaan mittariin. Työhyvinvointimittauksen tulokset käsitellään työyksiköissä. Tavoitteena on priorisoida 3-4 kehittämiskohdetta, joita lähdetään parantamaan.

Työhyvinvointia on pyritty ylläpitämään monin eri keinoin. On muun muassa järjestetty koko henkilöstölle suunnattuja vapaaehtoisia työhyvinvointitapahtumia sekä annettu mahdollisuus työyksiköittäin järjestää mukavaa tekemistä lähimpien työkavereiden kanssa.

Tavoitteena on edelleen, että jokainen Toivakan kunnan työntekijä saa kokea itsensä arvostetuksi, tärkeäksi ja tasavertaiseksi työntekijäksi. Tavoitteena on myös, että jokainen työntekijä lähtisi aamuisin hyvällä mielellä töihin antamaan panoksensa kunnan rattaisiin.

