



# TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2014

Johtoryhmässä 19.3.2015  
YT-toimikunnassa 20.3.2015  
Kunnanhallituksessa 31.3.2015  
Kunnanvaltuustossa 25.5.2015



## Sisällys

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



## 1. JOHDANTO

Toivakan kunnan henkilöstökertomuksessa kuvataan kunnan henkilöstövoimavarojen määrää ja rakennetta sekä niiden muutoksia. Toivakka-tarina ohjaa kuntaorganisaatiotamme toimintaa pyrkiessämme tuottamaan laadukkaat lakisääteiset palvelut, jotka vastaavat kuntalaisten odotuksia. 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 täyttämään 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. Vuoden aikana koettiin useita henkilöstövaihdoksia, jotka ovat vaikuttaneet toimintaamme, sillä kunnan henkilöstörakenne on hyvin ohut ja haavoittuva. Toivakan kunta kuitenkin houkuttelee työpaikkana, josta yhtenä todisteena on vuoden lopulla tulleiden työpaikkahakemusten määrä avoimissa toimiin/virkoihin. Viiteen avoimissa olevaan toimeen/virkaan saatiin yli 120 hakemusta.

Vuosittain tehtävän työhyvinvointikyselyn avulla työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämiskohteita kartoitetaan. Esimiehillä on työnantajan edustajina velvollisuus huolehtia työntekijöidensä työssä jaksamisesta. Työturvallisuuslaissa on puuttumispykälä, joka velvoittaa esimiestä toimimaan, mikäli kaikki ei ole kunnossa. Työsuojelutoimikunta on myös merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Toimintamallien ja ohjeiden jalkauttamisen varmistamiseksi järjestettiin kunnassa esimiesinfoja säännöllisesti vuoden aikana, joihin osallistuivat kaikki esimiesasemassa olevat kunnan viranhaltijat. Vuonna 2014 työhyvinvointikysely toteutettiin loppuvuodesta ja kyselyyn vastasi 114 työntekijää. Kyselyn yhteenveto on koottu kohdassa henkilöstön hyvinvointi.

Sairauspoissaolojen määrä on kunnassamme edelleen laskussa. Vuoden 2013 poissaolot olivat jo yli tuhat kalenteripäivää alhaisemmat edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2011 alusta tehdyn seurannan mukaan vuosi 2014 on alhaisin, ollen 1688 kalenteripäivää eli 579 kalenteripäivää alhaisemmat kuin vuonna 2013. Laskennallinen valtakunnallinen poissaolopäivien määrä/henkilö on 8 kalenteripäivää, kun Toivakassa luku on vielä 11 kalenteripäivää/henkilö.

Vaikka poissaolojen määrä on laskenut merkittävästi, pitkäjänteistä työtä on jatkettava yhteistyössä työterveyden kanssa. 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. Kunnanvaltuusto hyväksyi talousarvion investointeihin palkkahallinnon tietojen analysointityökalun hankinnan, jolla jatkossa lähiesimiesten mahdollisuudet ajantasaiseen seurantaan henkilökunnan poissaoloista helpottuvat.

Kannustava ja esimerkillinen johtaminen ohjaa kuntamme toimintaa kohti avointa ja keskustelevaa työyhteisöä. Työnantajamme on Toivakan kunta, jossa jokaisen kunnan työntekijän tulee tehdä työnsä hyvin, kokea työnsä arvokkaaksi ja itsensä tasavertaiseksi.



Sari Linturi-Sahlman  
hallintojohtaja



## 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 strategisista tavoitteista ovat:

- Kunta on uudistanut organisaation vastaamaan talouden kantokykyä. Kunnan talous on saatu pitkäjänteisellä ja johdonmukaisella työllä kestäväälle pohjalle ja talous on käännetty ylijäämäiseksi valtuustokauden loppuun mennessä, tarvittaessa vaikeiden ja raskaiden päätösten 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 ammattimaita, 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

Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2014 lopussa 159 henkilöä. Heistä 120 oli vakinaisessa ja 30 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Tukityöllistettyjä oli vuodenvaihteessa seitsemän ja oppisopimussuhteisia kaksi henkilöä. Alle puolen vuoden mittaisia määräaikaisuuksia on koko vuoden aikana ollut kunnassa 65 ja yli puolen vuoden mittaisia 30 kappaletta. Yhteensä Toivakan kuntaan on virka- tai työsuhteessa ollut vuoden aikana 216 henkilöä. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet. Vakituisten henkilöstön osuus koko kunnan vuonna 2014 palveluksessa olleesta henkilöstöstä oli 56 %, kun se vuonna 2013 oli 49 %. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia. Vuoden 2014 aikana 25 henkilöä toimi omaishoitajana ja perhehoitajina neljä vakinaista ja neljä määräaikaista.

Tukityöllistettyinä oli kunnassa vuoden aikana 17 henkilöä. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui vuoden aikana 5 henkilöä ja kuntouttavan päiviä kertyi vuoden aikana heille yhteensä 277. Työkokeilussa kunnalla oli vuoden aikana 2 henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti kesätyöntekijöinä 32 nuorta. Päivähoito siirtyi perusturvasta sivistystoimeen vuoden 2013 alusta, joka selittää hallintokuntien välisiä muutoksia alla olevissa taulukoissa ja kaavioissa.



Kaavio 1. Vakituinen henkilöstö vuosina 2011 – 2014 hallintokunnittain

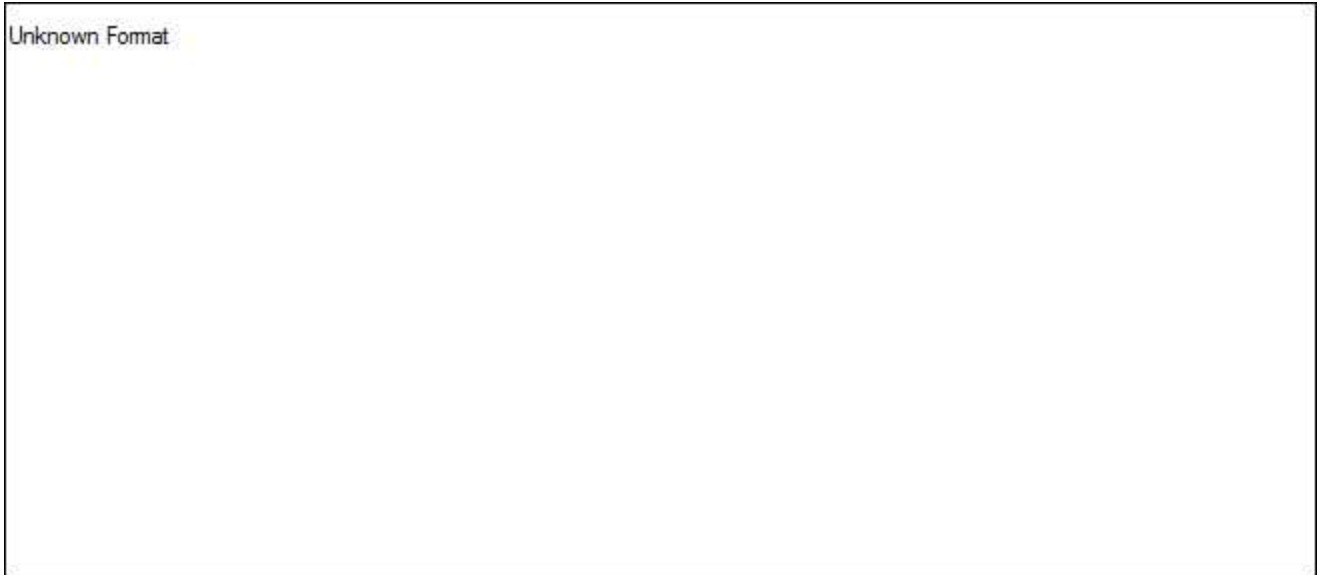
Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2011	2012	2013	2014
Keskushallinto	7	6	6	7
Perusturva	58	57	39	42
Sivistystoimi	36	36	51	52





Tekninen toimi	21	18,5	22	20
Yhteensä	122	117,5	118	121

Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö vuosina 2011 – 2014 hallintokunnittain



Kaavio 3. Henkilöstö vuosina 2011 – 2014 ilman työllistettyjä

### 3.2. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä vuonna 2014 oli 87 %. Naisia oli lukumääräisesti 105 ja miehiä 16 henkilöä. Miesten osuus laski edellisestä vuodesta yhdellä prosenttiyksiköllä.



Unknown Format

Kaavio 4. Vakituisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2011 – 2014



## 4. HENKILÖSTÖN TILA

### 4.1. POISSAOLOT

Vuonna 2014 kertyi koko henkilöstölle 51 100 kalenteripäivää, joista poissaolopäiviä oli yhteensä 11 790 päivää kaikista päivistä. Vuosilomat muodostivat vuoden 2014 poissaoloista suurimman osan, ollen 11,1 prosenttia vuoden kalenteripäivistä. Toiseksi suurin osuus poissaoloista muodostui perhevapaista, ollen 4,2 prosenttia vuoden kalenteripäivistä. Sairauslomien osuutta ja jakautumista eri hallintokunnittain on tarkasteltu alla tarkemmin, mutta niiden osuus oli 3,3 %. Palkattomat vapaat 2,4 % poissaoloista pitää sisällään suositusvapaat. Palkattomista vapaista kertynyt säästö vuoden aikana oli 32 000 euroa.



Kaavio 5. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2014



Unknown Format

Kaavio 6. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2011 – 2014

Poissaolot vuosina 2011 - 2014	2011	2012	2013	2014
Vuosilomat	4991	5095	6103	5692
Sairauslomat + kuntoutus	3036	3389	2267	1688
Koulutus	223	152	174	218
Opinto- ja vuorotteluvapaa	82	319	1310	848
Palkattomat	809	940	1361	1206
Perhevapaat	2788	2144	1950	2138
<b>Yhteensä</b>	<b>11929</b>	<b>12039</b>	<b>13165</b>	<b>11790</b>

Kaavio 7. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2011- 2014

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna edelleen laskenut ja vuoden 2011 alusta tehdyn seurannan mukaan vuosi 2014 on alhaisin, ollen 1688 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja oli 3,3 % kaikista poissaoloista, pudotus vuoteen 2012 on peräti yli 50 %, kalenteripäivinä vähennys on 1701 kalenteripäivää. Vaikka muutos on todella merkittävä ja suunta oikea, olemme edelleen huomattavasti koko maan laskennallinen keskiarvon yläpuolella työntekijäkohtaisessa laskennassa sairauspoissaolopäivien suhteen, joka on 8 ja meillä vastaava luku 11 sairauspoissaolopäivää/työntekijä. Jos käytettäisiin laskennallista 300 euroa/päivä työnantajalle koituvana sairauslomapäivän hintana, voidaan vuoden osalta puhua yli 170 000 euron säästöstä ja vuoden 2012 määrillä yli puolen miljoonan euron säästöstä. Vuonna 2013 sairauspoissaolopäivät/työntekijä oli 15 ja vuonna 2012 peräti 21 päivää/työntekijä.



Sairauspoissaoloseurannassa ei ole mukana työtaturmat, joita vuoden aikana on ollut yksi pidempikestoinen (yli 100 kalenteripäivää). Työtaturmia oli vuoden aikana yhteensä neljä, kalenteripäivinä poissaoloja näiden seurauksesta 218 päivää.

Koulutuskustannukset olivat koko vuonna 20 485,00 euroa. Vuoden aikana on pystytty hyödyntämään oppisopimuskoulutuksia sekä maksuttomia koulutuksia, joka selittää koulutuskustannusten laskua edellisvuoteen. Vakituudesta henkilökunnasta oppisopimuskoulutukseen osallistui vuoden aikana 9 henkilöä.

Sairauslomien jako hallintokunnittain	2011	2012	2013	2014
Keskushallinto	36	1	40	11
Perusturva	1570	2217	1152	867
Sivistystoimi	496	506	652	668
Tekninen toimi	752	665	423	142
<b>Yhteensä</b>	<b>2854</b>	<b>3389</b>	<b>2267</b>	<b>1688</b>

Kaavio 8. Kaikki sairausloimat vuosina 2011 - 2014 jaettuna hallintokunnittain.

Vuoden 2011 sairauspoissaolot on laskettu hallintokunnittain työpäivinä, joka selittää 182 päivän kaavion 7 eron. Vertailussa tulee huomioida vuoden 2013 alusta tehty päivähoiton siirto perusturvasta sivistystoimeen.

Yli 30 kalenteripäivän sairauslomapäivät	2011	2012	2013	2014
Keskushallinto	0	0	0	0
Perusturva	861	1418	791	295
Sivistystoimi	258	346	223	284
Tekninen toimi	593	343	349	61
<b>Yhteensä</b>	<b>1712</b>	<b>2107</b>	<b>1363</b>	<b>640</b>

Kaavio 9. Yli 30 kalenteripäivää kestävät sairausloimat vuosina 2011 - 2014 hallintokunnittain

Hallintokunnittain yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäivät jakautuivat yllä olevan kaavion mukaan. Yli 30 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli yhdeksän, joista kaksi sivistystoimessa, yksi teknisessä toimessa ja viisi perusturvassa. Koko vuoden kestäneitä sairauspoissaoloja ei ollut vuonna 2014 aikana yhtään kappaletta. Myös yli 30 päivää jatkuneita sairauspoissaolojen määrä on laskenut edellisvuodesta, sillä niitä oli vuonna 2013 15 työntekijällä. Koko henkilöstöstä 115 henkilöllä oli vähintään yksi sairauslomapäivä vuoden 2014 aikana.



## 4.2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN



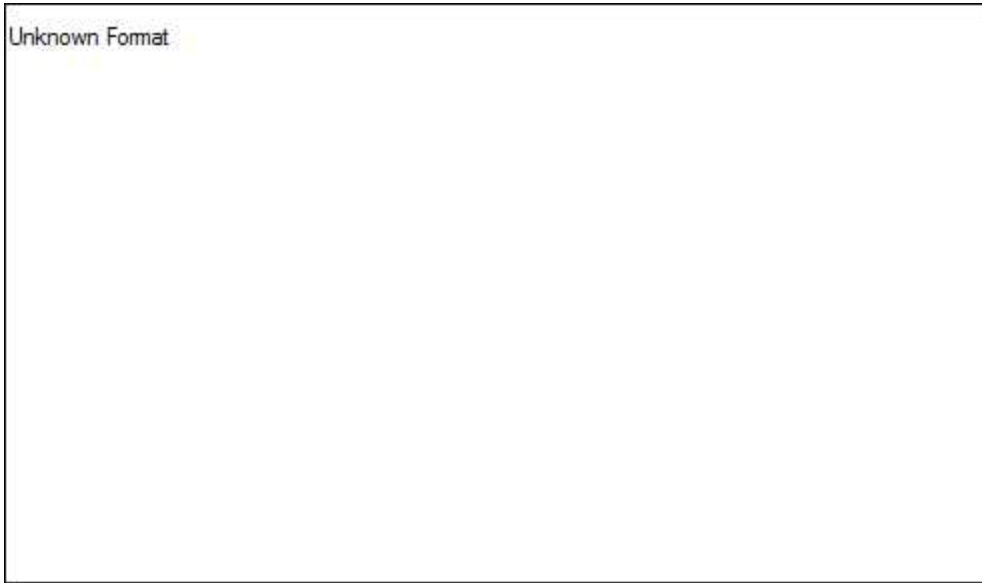
Kaavio 10. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2013 – 2020. (Kuntien eläkevakuutus)

Vuonna 2014 eläkkeelle jäi yksi henkilö. Vuonna 2015 eläkkeelle ennustetaan jäävän viisi henkilöä. Vuosina 2016 - 2020 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 17 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 valmistelemana kunnanhallituksen harkinnan ja päätöksen mukaisesti.



### 4.3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO



Kaavio 11. Henkilöstön ikäjakauma hallintokunnittain vuonna 2014

Toivakan kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49 vuotta. Yli 50-vuotiaiden osuus on 53 %. Hallintokunnista korkein keski-ikä on teknisessä toimessa ja nuorin perusturvassa. Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilökunnasta on 87 %.



Unknown Format

Kaavio 12. Henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2014 lopussa

Kunnan henkilöstö on hyvin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 39,8 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 27 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhimät hallinnossa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 15,3 vuotta ja yli 10 vuotta palvelleita on 62 % henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 46 kappaletta, mutta niidenkin keskiarvo työsuhteiden pituudesta on 5,3 vuotta.

#### 4.4. HENKILÖSTÖMENOT

Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2011 – 2014

	2011	2012	2013	2014
<b>Henkilöstökulut</b>				
Palkat ja palkkiot	4 754 188	5 126 520	5 009 962	4 988 155
<b>Henkilösivukulut</b>				
Eläkesivukulut	1 199 567	1 245 294	1 220 763	1 230 930
Muut henkilösivukulut	239 812	248 260	277 717	243 089
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>6 193 702</b>	<b>6 620 780</b>	<b>6 508 444</b>	<b>6 462 174</b>

Kaavio 13. Henkilöstömenot vuosina 2011 – 2014





Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2014 noin 6,46 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut ovat laskeneet vuodesta 2012 noin 158 600 €. Vuodesta 2013 vuoteen 2014 laskua oli noin 46 000 €.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2011	2012	2013	2014
Henkilöstömäärä	158	153,5	153	159
Vakituisia	120	117,5	118	120
Määräaikaisia	30	36	35	30
Työllistettyjä	3	5	4	7
Oppisopimussuhteiset				2
Henkilöstömenot	6 193 702,00 €	6 620 075,00 €	6 508 444,00 €	6 462 174,00 €
Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen verrattuna	3,89 %	6,89 %	-1,72 %	-0,72 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	39 200,65 €	43 127,52 €	42 538,85 €	43 975,97 €
Henkilöstömenot/asukas Asukkaat/vakinainen henkilöstö	2 500,49 €	2 684,54 €	2 635,00 €	2 609,92 €
Asukkaat/koko henkilöstö	21	21	21	21
Asukkaat/koko henkilöstö	16	16	16	16
Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilöstöstä	86 %	88 %	86 %	84 %
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	48 %	50 %	51 %	53 %
Yli 10 vuotta kunnan palvelussa olleiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	50 %	50 %	52 %	62 %

Kaavio 14. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista vuosina 2011 - 2014

## 5. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

### 5.1. TYÖSUOJELUTOIMINTA

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut vuoden 2014 alusta alkaen 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 aikana 9. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

Toivakan kunnanhallitus perusti 7.4.2014 sisäilmatyöryhmän, johon kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2014 aikana 3 kertaa. Lisäksi palvelukeskuksen sisäilmatyöryhmä kokoontui 2 kertaa vuoden 2014 aikana.

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 2014 järjestettiin koko henkilöstölle kaksi Tyky-päivää Peurungassa. Päivistä saadun palautteen pohjalta voidaan todeta, että Tyky-päivät koetaan tarpeellisena. Lisäksi uutena toimintamuotona otettiin syksyllä 2013 käyttöön vapaa-ajalla tapahtuva toiminta. Keväällä 2014 järjestettiin ostosretki Kuopion Matkukseen,



karting-ajoa Jyväskylän Karting Centerissä, konsertti Paviljongissa, teatteriesitys Riihivuoressa, sauvakävelyn ja kahvakuulan alkeiskurssi ja luontoretki Rutalahdessa. Vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa on tarkoitus kehittää edelleen ja tarjontaan pyritään saamaan sekä liikunnallista toimintaa että kulttuuritapahtumia.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 101 henkilöä on hyödyntänyt seteleitä. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia paikallisille hierojille. Keskimäärin arvontaan osallistui kuukausittain noin 20 työntekijää. 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 2014 työhyvinvointikysely marras-joulukuussa. Kyselyyn vastasi 114 työntekijää. Vastausten määrää voidaan pitää vähintäänkin hyvänä. Vuoden 2013 kysely toteutettiin avoimilla kysymyksillä, joten tulosten analysoinnissa on verrattu vuoden 2012 työhyvinvointikyselyn vastauksiin. Vastauksia tullaan käsittelemään työsuojelutoimikunnassa sekä jokaisessa työyksikössä kevään 2015 aikana. Nousseisiin epäkohtiin tullaan jatkossa panostamaan Toivakka-tarinan henkilöstöosan linjausten mukaisesti.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 77 % ilmoittaa, että paras tulevaisuuden vaihtoehto työn suhteen on jaksaminen nykyisessä työssä sellaisenaan. Vuonna 2012 jopa 13 % mietti työtehtävien vaihtamista tai työn uudelleenjärjestämistä nykyisessä työpaikassaan, kun nyt luku oli enää 5 %. Työympäristön häiritteijöistä kyselyssä nousi vahvimmin esille kiire, jopa 98 % työntekijöistä kokee kiirettä työssään ja rasittumista ja uupumista 95 %. Häiritteijöistä vahvasti nousi myös ahtauden, melun ja rauhattomuuden tunne työympäristössä.

Organisaation ja työyhteisön toimivuudesta voi saatujen vastausten osalta todeta, että niissä on hyvin vähän muutoksia vuoden 2012 kyselyyn verrattuna. Kokemukset työpaikkakiusaamisesta ovat edelleen laskeneet ja työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa on onnistuttu. 72 % vastanneista kokee, että voi osallistua riittävästi omaa työtä koskevaan päätöksentekoon ja 71 % kokee työtään arvostettavan. Painotetulla keskiarvolla tarkasteltuna vastauksista eniten tyytymättömyyttä on työtilojen toimivuudessa sekä työajan riittämättömyydessä työtehtävien hoitamiseen.

Esimiestyöskentelyssä on nähtävissä positiivista kehitystä, sillä 90 % vastanneista kokee saavansa lähiesimieheltään riittävästä kannustusta ja palautetta. Työyksikön johtamistapaa pitää hyvänä 65 % vastaajista.

## 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 2014 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 24 728,35 euroa ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 11 323,71 euroa. Lisäksi työterveyshuollon työperäisiin rasisuoreisiin määräämien fysikaalisten hoitojen laskutus oli 3 756,00 euroa.

Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2011	2012	2013	2014
Terveystarkastukset (korvausluokka I):				
Työpaikkaselvitys/lääkäri				3,5
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja				42,5
Lääkärillä käynnit	11	29	29	29



Työterveydenhoitajalla käynnit	60	142	151,5	104
Fysioterapeutilla käynnit	7	29	39	34
Psykologilla käynnit	6	21	13	9
Laboratoriotutkimukset	47	203	195	153
Kuvantaminen				4
<b>Työterveyshuollon käyttäjämäärät</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Sairaanhoido (korvausluokka II):				
Lääkärillä käynnit	162	108	116	91
Terveystenhoitajalla käynnit	40	40	52	85
Asiantuntijakäynnit	3	4	2	2
Laboratoriotutkimukset	258	142	87	41
Röntgentutkimukset	18	16	14	14

Kaavio 15. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

#### 5.4. 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 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.

Kunnalla on kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pääluottamusmiehinä toimivat:

Janna Puolakka SUPER/TNJ, varalla Marjo Partti

Kai Bågman, JHL, varalla Marja-Liisa Mankonen

Suvi Viren, JUKO, varalla Marita Hintsu-Sillgren

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet. Toimikunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Toimikunta käsitteli vuoden aikana ensimmäistä kertaa kunnan koulutussuunnitelmaa. Toimikunta pyrittiin kutsumaan koolle heti esimiesinfojen jälkeen, jotta käsitelty tieto voitiin jakaa myös henkilöstön edustajille. Lisäksi toimikunnassa käsiteltiin vuoden aikana edellisen vuoden tilinpäätös ja henkilöstökertomus sekä seuraavan vuoden talousarvio ja siinä erityisesti henkilöstösuunnitelma.

Vuonna 2011 tehdyn talouden tasapainottamissopimuksen säästötavoitteet asetettiin vuoden 2013 loppuun, mutta vuoden 2014 aikana jatkettiin tiukkaa taloudenpitoa, jonka avulla kunnan alijäämät on saatu katettua ja vuosi 2014 on yli miljoona euroa ylijäämäinen. Vuoden aikana ei ole turvaututtu lomautuksiin ja henkilöstö



osallistui säästötoimiin suositusvapaiden muodossa. Henkilöstön sitoutumista säästötalkoisiin vuoden aikana voidaan pitää merkittävänä, vapaaehtoisista suositusvapaista ja osa-aikaisesta työajasta kertyneet säästö olivat yli 42 000 euroa. Yksi merkittävä säästö henkilöstömenoissa on saatu sairaslomasijaisten kustannuksissa. Kokonaisuudessaan henkilöstömenoista säästettiin vuoden 2014 talousarvioennusteesta yli 200 000 euroa.

## 5.6. TOIVAKKA-TARINNAN HENKILÖSTÖOSAN TOTEUTUMINEN JA ARVIONTI

Vuoden aikana on kunnan toimintaa ohjannut kannustavan ja esimerkillisen johtamisen malli, jolla on pyritty ohjaamaan kunnan toimintaa kohti avoimempaa ja keskustelelevampaa työyhteisöä. Valtiovallan toimenpiteet kuntakentällä eivät ole voineet olla heijastumatta kunnan arkeen ja epävarmuus tulevaisuudesta arjessa on korostunut. Vuoden aikana Toivakka on ollut mukana Jyväskylän seudun kuntajakoselvityksessä, SOTE- ja kuntalainsäädäntöä on valmisteltu. Palvelukeskuksen ja kunnanviraston esimiesten irtisanoutuminen ovat vaikuttaneet toimintaamme, sillä kunnan henkilöstörakenne on hyvin ohut ja haavoittuvainen. Monien uudistusten läpivienti on vaihdosten johdosta jouduttu siirtämään seuraavalle vuodelle ja arjessa on keskitytty perustoimintojen suorittamiseen. Tiukasta taloudenpidosta on myös tullut työyksiköiden arkea.

Koulutukseen ja henkilöstön työmarkkina-arvoon on esimiestasolla pyritty kiinnittämään huomiota jokaisen työntekijän kohdalla, johon henkilöstösuunnitelma on ollut hyvänä tukena. Laadukkaat lähipalvelut on pystytty säilyttämään 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 yhtenäistetty. Esimiehistä neljä suoritti vuoden aikana loppuun johtamisen erikoisammattitutkinnon ja sen suorittamisen aloitti kolme esimiestä. Lähivuosien tavoitteena on saada tutkinto kaikille esimiesasemassa oleville työntekijöille. Syksyllä 2014 hyväksyttiin kunnan ensimmäinen henkilöstön koulutussuunnitelma. Vuoden aikana on myös toteutettu tehtäväkuvien päivitystä ja sitä jatketaan vuoden 2015 aikana.

