



TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2015

Käsittelyjärjestys:
Työsuojelutoimikunta 9.5.2016
Esittely tarkastuslautakunnalle 10.5.2016
Johtoryhmä 12.5.2016
YT-toimikunta 16.5.2016
Kunnanhallitus 23.5.2016
Kunnanvaltuusto 30.5.2016



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 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	15
5.1.	Työsuojelutoiminta	15
5.2.	Työhyvinvointikysely	15
5.3.	Työterveyshuolto	16
5.4.	Sisäinen viestintä	17
5.5.	Yhteistoiminta	17
5.6.	Palkitseminen	17
5.7.	Toivakkatarinan henkilöstöosan toteutuminen ja arvionti.....	18



1. Hallintojohtajan tervehdys

Henkilöstöraportti vuodelle 2015 on valmistunut ja siinä kuvataan kunnan henkilöstövoimavarojen määrää ja rakennetta sekä niiden muutoksia. Sen sisältöä olen pyrkinyt kehittämään kuntatyöntajien antaman suosituksen mukaisesti ja olen ensimmäistä kertaa päässyt hyödyntämään uutta HC Analytics -henkilöstöraportointityökalua. Ohjelmiston käyttöönoton johdosta aikaisempien vuosien henkilöstöraporttien luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, sillä niissä on mm. osittain käytetty laskennallisia keskiarvoja. Tämän johdosta olen raportissa pääosin käyttänyt vertailulukuina vain edellistä vuotta. Lisäksi tietoja on koottu kunnan kirjanpidosta, Kuntien Eläkevakuutuksesta, työterveyshuollosta, työsuojelutoimikunnalta sekä henkilökunnalle osoitetusta kyselystä.

Henkilöstöraportti kertoo tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstömenoista. Se sisältää lisäksi tietoa henkilöstön tilasta mm. sairauspoissaoloista, hyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä sekä johtamisesta.

Vuoteen 2015 mahtui eläköitymisiä ja useita irtisanoutumisista johtuneita henkilöstövaihdoksia, joten perehdyttämistä on ollut kaikissa hallintokunnissa. Lisäksi on huolestuneena todettava, että sairauspoissaolojen määrä on taas noussut ja se näkyy niin muun henkilöstön jaksamisessa kuin sijaisten kulujen määrärahaylyksissä.

Uusi henkilöstöraportointityökalu saatiin tuotantokäyttöön vasta huhtikuun alussa 2016, joten sen haltuunotto ja opiskelu on vielä kesken. Jatkossa vuotuista henkilöstöraporttia tullaan siis edelleen kehittämään ja työkalu antaa lisäksi enemmän mahdollisuuksia neljännesvuosiraportissa. Työkalu on jatkossa myös johdon apuna henkilöstövoimavarojen seurannassa ja antaa näin paremman mahdollisuuden varhaisen puuttumisen toteutumiseen. Kansilehdellä on tämän raportin käsittelyjärjestys kunnan eri toimielimissä. Otan mielelläni palautetta vastaan kehitystyöni tueksi.

Toivakassa 9.5.2016

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 strategisia tavoitteita 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 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 31.12.	2015	2015	2015	2014	2014	2014	Muutos% ed. vuosi
	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	
Vakinainen							
pysyvä toistaiseksi otettu	16	106	122	15	104	119	2,52 %
Määräaikainen							
määräaikainen	7	42	49	5	36	41	19,51 %
työllistämistuella työllistetty	3	2	5	4	3	7	-28,57 %
oppisopimussuhteinen		2	2		2	2	0,00 %
muu	2		2	2		2	0,00 %
Eri henkilöitä yhteensä	28	149	177	25	145	170	4,12 %

Kaavio 1. Toivakan kunnan henkilöstömäärä vuosina 2015–2014

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan, eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2015 lopussa 177 henkilöä. Heistä 122 oli vakinaisessa ja 49 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Tukityöllistettyjä oli vuodenvaihteessa viisi ja oppisopimussuhteisia kaksi henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti 27 nuorta kesätyöntekijöinä ja kolme nuorukuhjaajana.

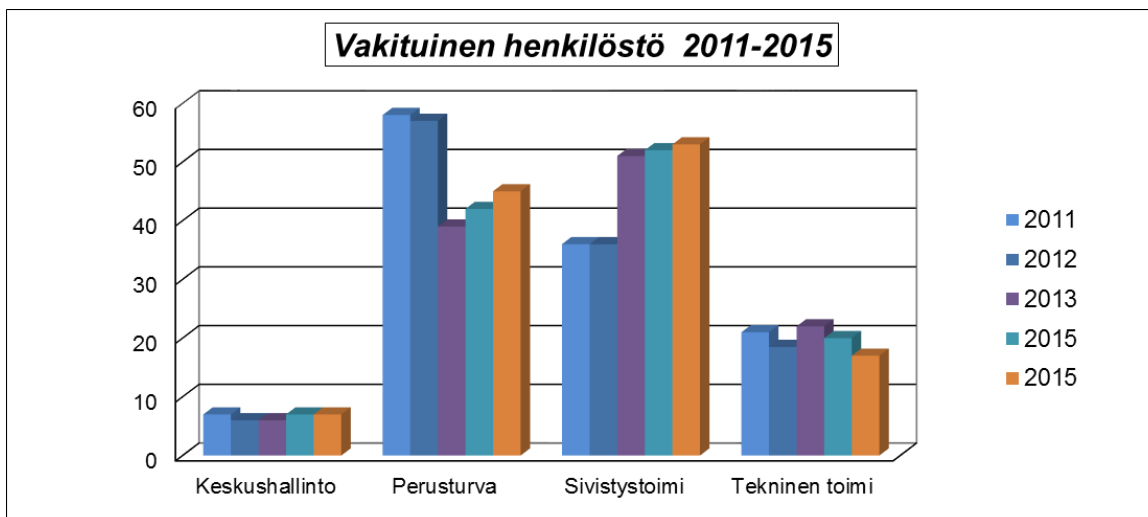
Yllä olevan taulukon tarkastelussa on otettava huomioon, että joillakin henkilöillä (vuonna 2015 viidellä) voi olla useampi palvelussuhde kuntaan, esimerkiksi vakinainen henkilö voi tehdä määräaikaista toimea. Aikaisemmassa tilastoinnissa nämä päällekkäisyydet on otettu huomioon kokonaismäärissä ja näin ollen en eivät ole täysin vertailukelpoiset. Voidaan todeta, ettei kunnan henkilöstömäärissä ole tapahtunut vuoden aikana suuria muutoksia. Poliittiset luottamusmiehet eivät ole mukana raportoinnissa, sillä he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui vuoden aikana 5 henkilöä ja kuntouttavan päiviä kertyi vuoden aikana heille yhteensä 70. Kuntouttava työtoiminta oli huomattavasti vähäisempää edelliseen vuoteen verrattuna, mutta se selittyy henkilöstövajeella. Työvalmentaja irtisanoutui kesällä ja uuden työllisyyskoordinaattorin toimi täytettiin vasta vuoden 2016 puolella.

Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2015	2014	2013	2012	2011
Keskushallinto	7	7	6	6	7
Perusturva	45	42	39	57	58
Sivistystoimi	53	51	51	36	36
Tekninen toimi	17	20	22	18,5	21
Yhteensä	122	120	118	117,5	122

Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain





Kaavio 3. Vakituisen henkilökunnan määrä hallintokunnittain

Vakituisen henkilökunnan muutokset olivat vähäisiä edellisvuoteen verrattuna. Henkilövuosina tarkasteltuna lisäystä edellisvuoteen on kolme henkilötyövuotta. Suurin tilastoissa näkyvä muutos oli vuoden 2013 alussa, kun päivähoito siirtyi perusturvasta sivistystoimeen. Henkilömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevä henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että vuodenvaihteen tilanteen lisäksi tarkastellaan myös vuoden aikana olleen työvoiman määrää kokonaistyövuosia.

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi EV	Muutos % Ed. Vuod.
M	23,07	27,41	-15,83 %
N	140,40	132,90	5,64 %
Kaikki yhteensä	163,46	160,30	1,97 %

Kaavio 4. Vuoden 2015 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

Teoreettinen työmäärä	Työpäiviä		Maksetut palkat		
	42 890		5 521 043		
Poissaolot	Tunnit	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Ammattitaudit ja tapaturmat	8	2	0	0,00 %	0,00 %
Muu poissaolo	14153	1 940	500	4,52 %	0,01 %
Terveysperusteiset poissaolot	14024	1862	152396,2	4,34 %	2,76 %
Kaikki yhteensä	28184	3804	152896,67	8,87 %	2,77 %
Lisä- ja Ylityöt	Tunnit	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
3 - Lisätyöt	8 569	1 306	83 112	3,05 %	1,51 %
5 - Ylityöt	14	2	194	0,00 %	0,00 %
Kaikki yhteensä	8 583	1 308	83 305	3,05 %	1,51 %
Tehty vuosityöaika		39 086	5 368 146	91,13 %	97,23 %

Kaavio 5. Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika

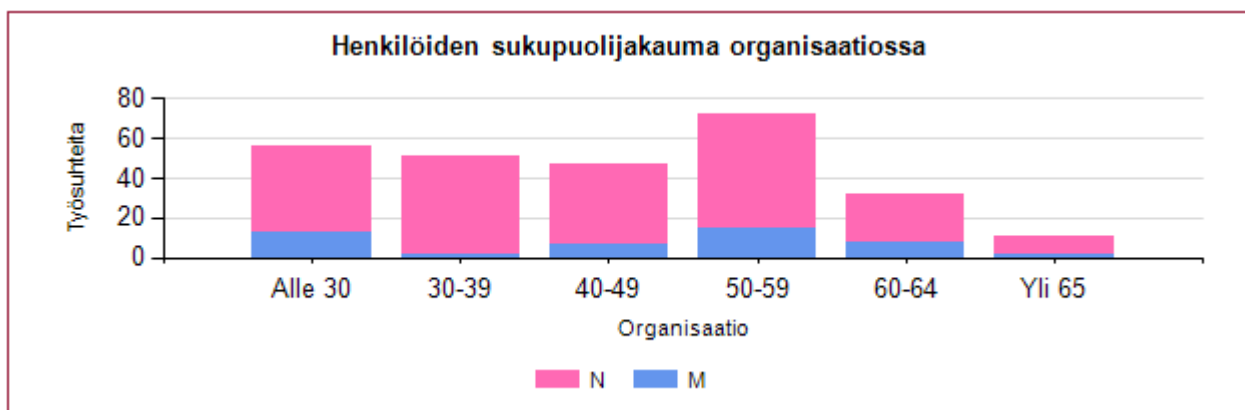


Ikä Vuosina	2015 Henkilö- määrä	2014 Henkilö- määrä	2015 Keski- ikä	2015 %-Osuus	2014 Keski- ikä	2014 %-Osuus
Alle 30	15	11	24,47	8,47 %	24,50	6,47 %
30-39	36	32	34,00	20,34 %	33,97	18,82 %
40-49	38	38	44,87	21,47 %	44,47	22,35 %
50-59	58	54	55,61	32,77 %	55,02	31,76 %
60-64	26	28	61,56	14,69 %	61,60	16,47 %
Yli 65	4	7	66,00	2,26 %	65,50	4,12 %
Yhteensä	177	170	46,28	100,00 %	46,54	100,00 %

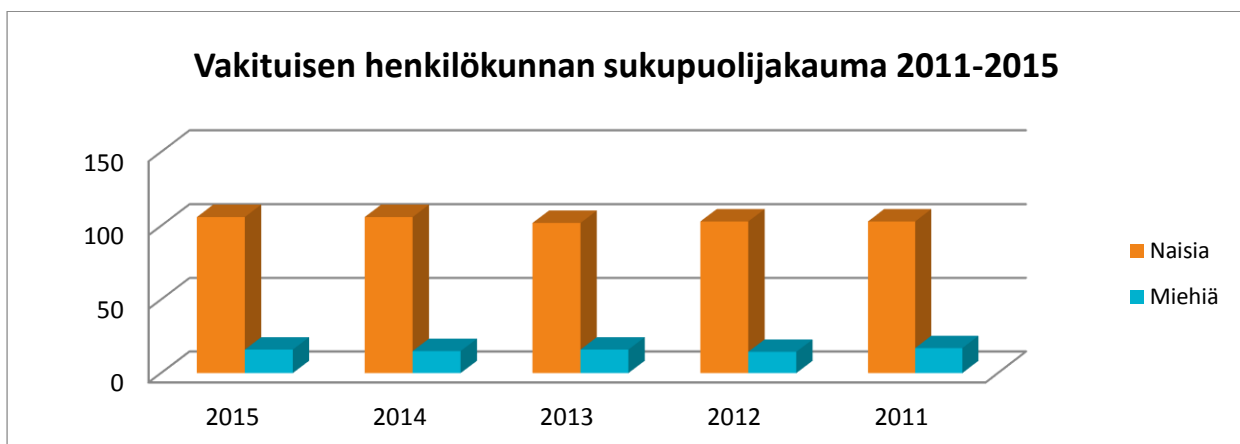
Kaavio 6. Henkilömäärät ja keski-iat ikäryhmittäin

3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä vuonna 2015 oli 87 %.



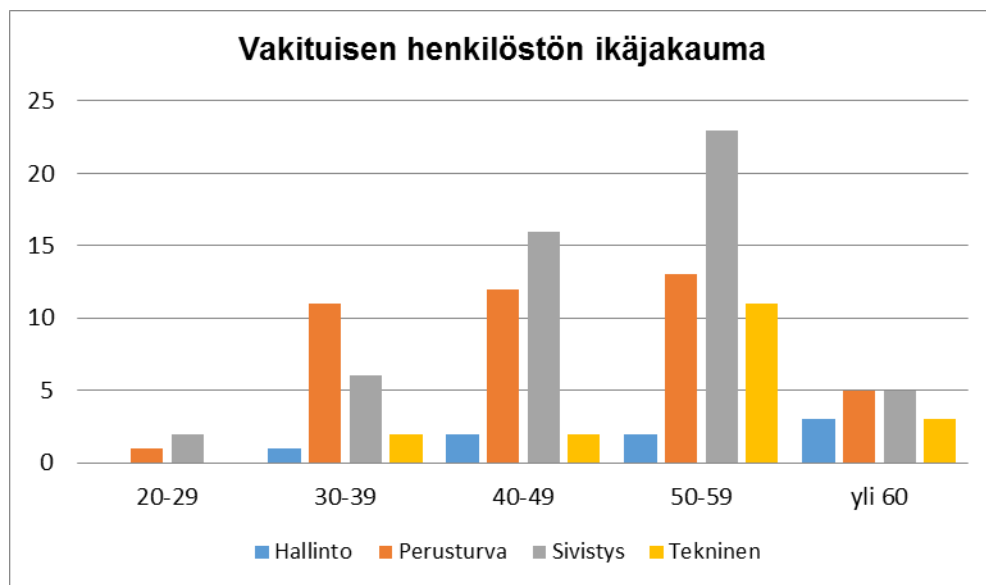
Kaavio 7. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2015



Kaavio 8. Vakituisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2011 – 2015



3.3. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma ja työsuhteiden kesto



Kaavio 9. Henkilöstön ikäjakauma hallintokunnittain vuonna 2015

Ikä Vuosina	Henkilömäärä	Keski-ikä	%-Osuus
Alle 30	3	26,00	2,46 %
30-39	20	33,91	16,39 %
40-49	31	45,00	25,41 %
50-59	47	55,38	38,52 %
60-64	19	61,40	15,57 %
Yli 65	2	66,00	1,64 %
Yhteensä	122	48,38	100 %

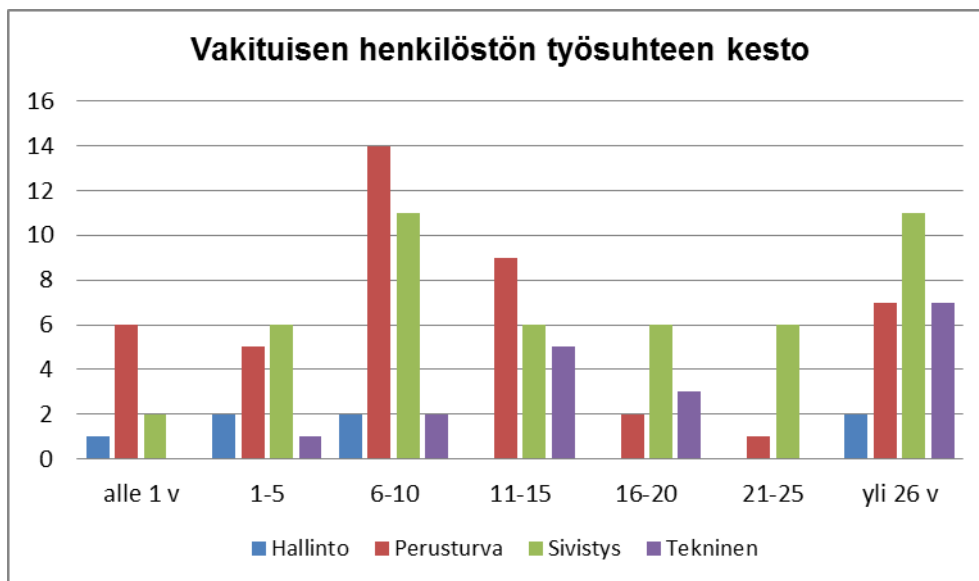
Kaavio 10. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä vuonna 2015

Toivakan kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,15 vuotta. Yli 50-vuotiaiden osuus on 55 %. Hallintokunnista korkein keski-ikä on teknisessä toimessa ja nuorin perusturvassa. Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilökunnasta on 87 %.

Ikä Vuosina	Henkilömäärä	Keski-ikä	%-Osuus
Alle 30	12	23,77	24,49 %
30-39	14	34,29	28,57 %
40-49	8	43,43	16,33 %
50-59	8	55,60	16,33 %
60-64	5	62,33	10,20 %
Yli 65	2	66,00	4,08 %
Yhteensä	49	40,16	100 %

Kaavio 11. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä vuonna 2015





Kaavio 12. Henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2015 lopussa

Kunnan henkilöstö on hyvin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 40,8 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 27 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat teknisessä toimessa ja lyhimmat perusturvassa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 15,27 vuotta ja yli 10 vuotta palvelleita on 53,72 % henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 52 kappaletta, mutta niidenkin keskiarvo työsuhteiden pituudesta on 5,1 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 määrä	Päivät	Päiviä/osallistuja	Kustannukset euroina/vuosi
Koulutusvapaat	56	214	3,8	19786,00
oppisopimuskoulutus, palkaton	4	48	12,0	0
opintovapaa, palkaton	2	85	42,5	0
Yhteensä	62	347		19786,00

Kaavio 13. Koulutukseen osallistujien määrä ja koulutuskustannukset

Palkkakustannukset, pl. sijaiskustannukset, koulutuspäivien osalta olivat koko vuonna 19 786 euroa. Vuoden aikana on pystytty hyödyntämään oppisopimuskoulutuksia sekä maksuttomia koulutuksia. Koulutussuunnitelman toteutumista seurattiin ensimmäisen kerran koko vuoden ajalta henkilöittäin.

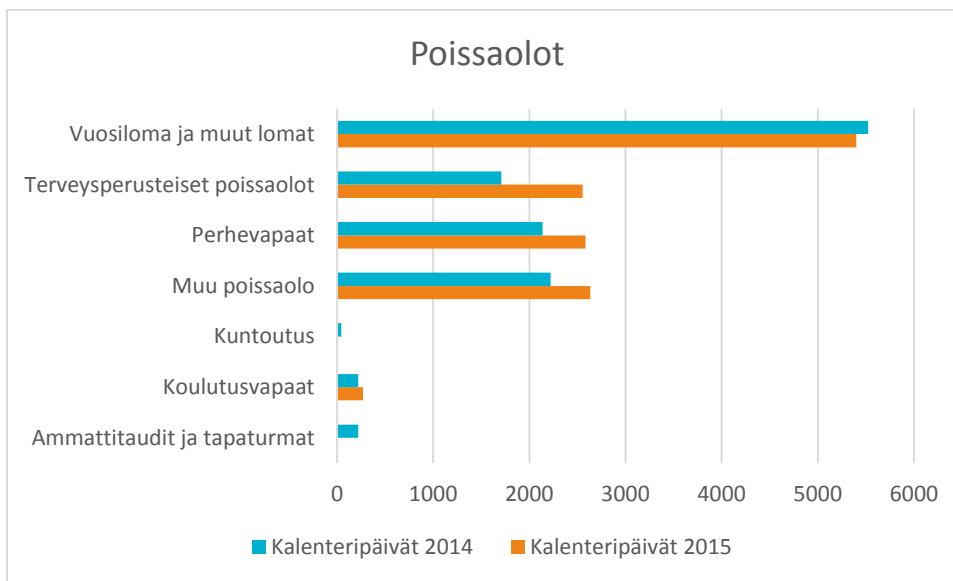
4. Henkilöstön tila

4.1. Poissaolot

	Kalen- teri- päivät 2015	Kalen- teri- päivät 2014	Poissaolon kustannus 2015	Poissaolon kustannus 2014	% Työ- ajasta 2015	% Työ- ajasta 2014	% Palkka- kustan- nuksista 2015	% Palkka- kustan- nuksista 2014
Ammattitaudit ja tapaturmat	2	218	0,00	16305,00	0,00 %	0,52 %		0,41 %
Koulutusvapaat	271	218	20480,95	19786,18	0,63 %	0,52 %	0,50 %	0,50 %
Kuntoutus	7	44	0,00	0,00	0,02 %	0,11 %		
Muu poissaolo	2633	2220	500,47	328,25	6,14 %	5,31 %	0,01 %	0,01 %
yksityisasiat	869	499	413,06	195,11	2,03 %	1,19 %	0,01 %	0,00 %
yksityisasiat/opintovapaa, palkallinen		6		0,00		0,01 %		
oppisopimuskoulutus, palkaton	33	48	0,00	0,00	0,08 %	0,11 %		
toisen viran hoito	671	518	0,00	0,00	1,56 %	1,24 %		
vuorotteluvapaa	560	681	0,00	0,00	1,31 %	1,63 %		
opintovapaa, palkaton	265	119	0,00	0,00	0,62 %	0,28 %		
suositusvapaa, palkaton	235	349	87,41	133,14	0,55 %	0,84 %	0,00 %	0,00 %
Perhevapaat	2583	2138	47657,00	43798,47	6,02 %	5,12 %	1,16 %	1,10 %
sairaalan lapsen hoito	69	96	4567,76	6955,32	0,16 %	0,23 %	0,11 %	0,17 %
hoitovapaa	1080	961	0,00	0,00	2,52 %	2,30 %		
äitiysloma	686	565	43089,24	36843,15	1,60 %	1,35 %	1,05 %	0,92 %
vanhempainloma	748	516	0,00	0,00	1,74 %	1,23 %		
Terveysperusteiset poissaolot	2554	1707	152396,20	114679,58	5,95 %	4,09 %	3,70 %	2,88 %
Vuosiloma ja muut lomat	5401	5524	397084,92	414087,61	12,59 %	13,22 %	9,65 %	10,39 %
lomarahavapaa	27	9	990,42	326,94	0,06 %	0,02 %	0,02 %	0,01 %
vuosiloma	5 374	5515	396094,50	413760,67	12,53 %	13,20 %	9,62 %	10,38 %
Kaikki yhteensä	13 451	12069	618119,53	608985,10	31,36 %	28,88 %	15,02 %	15,28 %

Kaavio 14. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot





Kaavio 15. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2014–2015

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

	Kalenteri- päivät 2015	Kalenteri- päivät 2014	Poissaolon kustannus 2015	Poissaolon kustannus 2014	% Työ- ajasta 2015	% Työ- ajasta 2014	% Palkka- kustan- nuksista 2015	% Palkka- kustan- nuksista 2014
Alle 4 pv	394	378	30077,07	28 091,06	0,92 %	0,90 %	0,73 %	0,70 %
4 - 29 pv	889	941	65997,70	67 872,56	2,07 %	2,25 %	1,60 %	1,70 %
30 - 60 pv	612	396	34229,24	23 037,34	1,43 %	0,95 %	0,83 %	0,58 %
61 - 90 pv	205	90	5873,36	7 293,60	0,48 %	0,22 %	0,14 %	0,18 %
91 - 180 pv	456	120	16218,83	4 690,02	1,06 %	0,29 %	0,39 %	0,12 %
Yhteensä	2556	1925	152396,20	130 984,58	5,96 %	4,61 %	3,70 %	3,29 %

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2015

15,64 päivää/htv

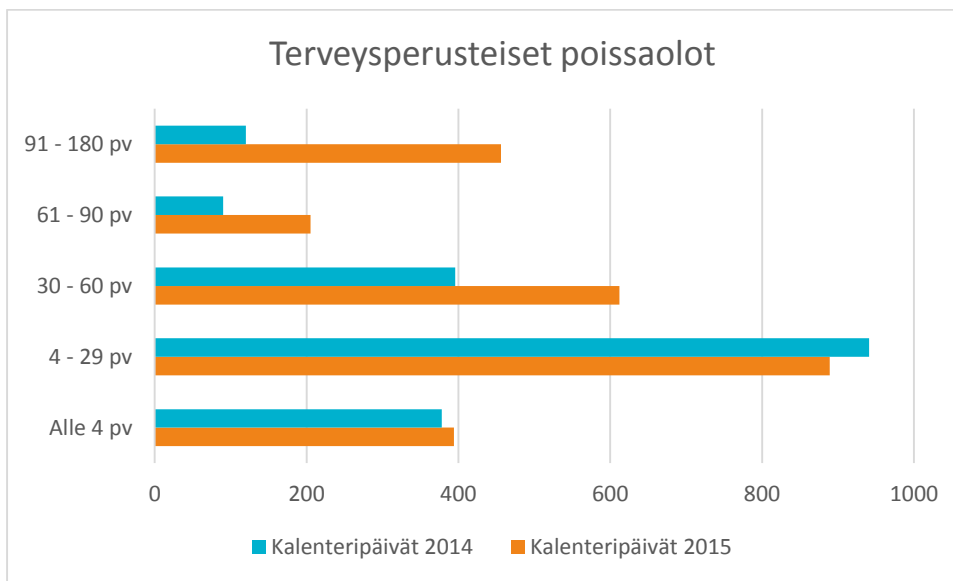
Keskimäärin / henkilötyövuosi 2014

12,01 päivää/htv

	Kalenteri- päivät 2015	Kalenteri- päivät 2014	Poissaolon kustannus 2015	Poissaolon kustannus 2014	% Työ- ajasta 2015	% Työ- ajasta 2014	% Palkka- kustan- nuksista 2015	% Palkka- kustan- nuksista 2014
Ammattitaudit ja työtapaturmat	2	218	0,00	16 305,00	0,00 %	0,52 %		0,41 %
Terveysperusteiset poissaolot	2554	1707	152396,20	114 679,58	5,95 %	4,09 %	3,70 %	2,88 %
Yhteensä	2556	1925	152396,20	130 984,58	5,96 %	4,61 %	3,70 %	3,29 %

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





Kaavio 17. Terveysperusteiset poissaolot 2014–2015

	2015	2014	2013	2012	2011
Keskushallinto	21	11	40	1	36
Perusturva	1332	867	1152	2217	1570
Sivistystoimi	998	668	652	506	496
Tekninen toimi	201	142	423	665	752
Yhteensä	2554	1688	2267	3389	2854

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 2015 sairauslomatilastojen osalta 31 henkilöllä sairauspoissaolojen määrä ylitti yllä mainitut hälytysrajat, heistä 7 ei ole enää kunnan palveluksessa. Yli 30 päivän sairauslomia oli perusturvassa vuoden aikana viisi, joista yksi koko vuoden kestänyt poissaolo, sivistystoimessa kahdeksan ja teknisessä toimessa yksi. Työterveyshuolto ylläpitää tilastoa poissaoloista diagnoosiryhmittäin, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kaksi eniten poissaoloja aiheuttavaa.

Merkittävimmät sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin	2015		2014		2013	
	Sairauspoissaolopäivät	%-osuus	Sairauspoissaolopäivät	%-osuus	Sairauspoissaolopäivät	%-osuus
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	849	41,30 %	389	22,70 %	633	35,60 %
Mielenterveyshäiriöt	396	17,10 %	254	14,80 %	262	14,70 %

Kaavio 19. Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät



Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna kasvanut. Sairauspoissaoloja oli 5,95 % kaikista poissaoloista, ollen lähes kaksi prosenttiyksikköä edellisvuotta enemmän. Kalenteripäivinä kasvu oli 631 päivää ja keskimäärin/henkilötyövuosi laskettuna 15,64 päivää. Kuntatyönantajien tilastotietojen mukaan vuonna 2014 kuntatyönantajien palveluksessa olevat sairastivat keskimäärin 16,9 kalenteripäivää. Vaikka olemme laskennallisen keskiarvon alapuolella työntekijäkohtaisessa laskennassa sairauspoissaolopäivien suhteen, ovat niistä aiheutuvat kustannukset vuositasolla yli 150 000 euroa. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuvat sairauspoissaolot ovat yli 40 % ja 17 % mielenterveyshäiriöistä aiheutuvia. Poissaoloseurannassa on mukana työtaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli ennätysellisen vähän, eli vain kaksi 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	98
30-39	777
40-49	267
50-59	1283
Yli 60	129
Yhteensä	2554

Kaavio 20. sairauspoissaolot kalenteripäivinä

Palvelussuhde	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
vakinainen	2218
määräaikainen	336
	2554

Kaavio 21. sairauspoissaolot palvelussuhteittain

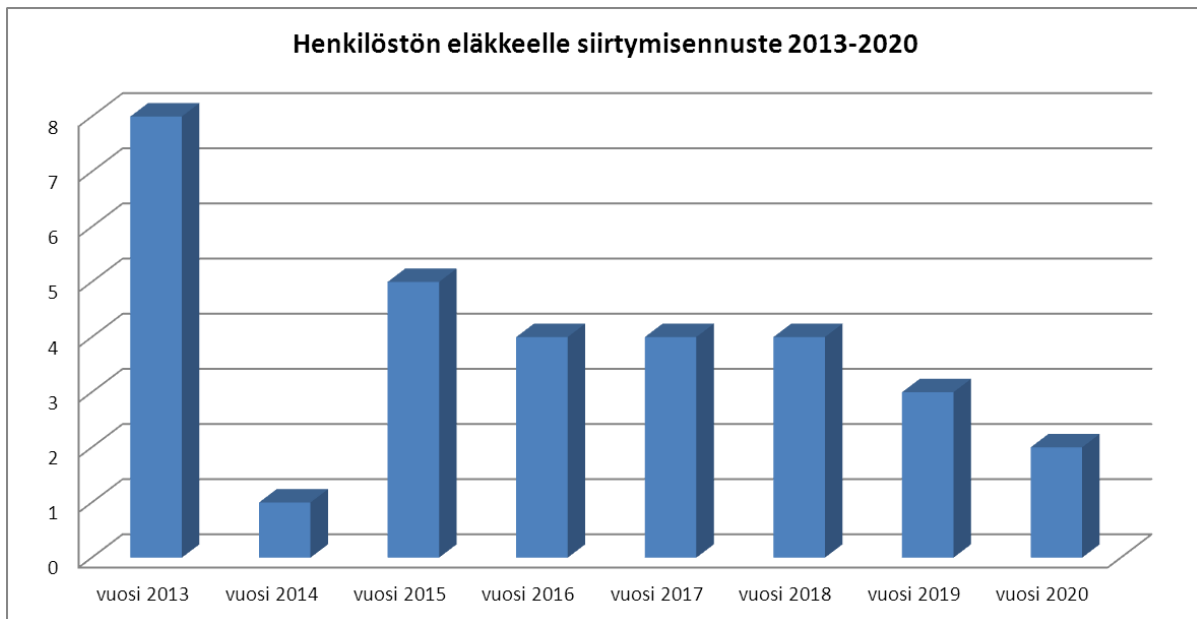
4.3. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus	2015		2014	
	Luku-määrä	Vaihtuvuus-%	Luku-määrä	Vaihtuvuus-%
Vakinaiset				
Aloittaneita vakinaisia	6	4,62 %	2	1,60 %
Lopettaneita vakinaisia	10	7,69 %	6	4,80 %
Henkilömäärä vakinaiset	130		125	

Kaavio 22. Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset työsuhteet



4.4. Henkilöstön eläköityminen



Kaavio 23. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2013 – 2020. (Kuntien eläkevakuutus)

	Yhteensä	Keski-ikä
Kuntoutustuki/Osa-aika eläke	3	48,25
Osatyökyvyttömyyseläke	0	
Täysi työkyvyttömyyseläke	0	
Vanhuuseläke	8	62,88
Yhteensä	11	59,82

Kaavio 24. Vuonna 2015 eläköityneiden määrä sisältäen määräaikaiset työsuhteet

Vuonna 2015 vanhuuseläkkeelle jäi kahdeksan henkilöä. Keski-ikä vanhuuseläkkeelle siirtyneille oli 62,88 vuotta. 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 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.

	2015	2014	2013	2012	2011
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	5 139 073	4 988 155	5 009 962	5 126 520	4 754 188
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	1 257 005	1 230 930	1 220 763	1 245 294	1 199 567
Muut henkilösivukulut	245 498	243 089	277 717	248 260	239 812
Henkilöstökulut yhteensä	6 641 576	6 462 174	6 508 444	6 620 780	6 193 702

Kaavio 25. Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2014 noin 6,64 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot ylittivät talousarvion. Merkittävin ylitys oli palvelukeskuksen (vanhainkoti, Idan-koti, palvelutalo) sijaisten palkat, joihin varattu määräraha ylittyi 120 690 euroa. Teknisen toimen osalta henkilöstölylytykset olivat yhteensä 31 800 euroa. Sivistystoimi alitti palkkoihin varatut määrärahat ja keskushallinto toteutui määrärahojen mukaisesti.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2015	2014	2013	2012	2011
Henkilöstömäärä	177	159	153	153,5	158
Vakituisia	122	120	118	117,5	120
Määräaikaisia	49	30	35	36	30
Työllistettyjä	5	7	4	5	3
Oppisopimussuhteiset	2	2			
Henkilöstömenot	6 641 576,00	6 462 174,00	6 508 444,00	6 620 075,00	6 193 702,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	2,70 %	-0,72 %	-1,72 %	6,89 %	3,89 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	36 770,87	43 975,97	42 538,85	43 127,52	39 200,65
Henkilöstömenot/asukas	2 729,79	2 609,92	2 635,00	2 684,54	2 500,49
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	20	21	21	21	21
Asukkaat/koko henkilöstö	14	16	16	16	16
Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilöstöstä	87 %	87 %	86 %	88 %	86 %
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	55 %	53 %	51 %	50 %	48 %
Yli 10 vuotta kunnan palveluksessa olleiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	53,7 %	62 %	52 %	50 %	50 %

Kaavio 26. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista



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 7. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

Toivakan kunnanhallitus perusti 7.4.2014 sisäilmatyöryhmän, johon kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2015 aikana 2 kertaa. Lisäksi palvelukeskuksen sisäilmatyöryhmä kokoontui 3 kertaa vuoden 2015 aikana.

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 2015 järjestettiin vapaa-ajalla tapahtuvaa TYHY-toimintaa. Keväällä järjestettiin retki Huikon laavulle. Syksyllä työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua yhteen seuraavista tapahtumista; Sami Hedberg show Jyväskylän Paviljongissa, Waltteri Torikan joulukonsertti Taulumäen kirkossa, JYP-HIFK jääkiekko-ottelu Jyväskylän Synergia-areenalla tai Virve Uusitalon jouluihin kakkukurssi koulukeskuksessa.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 126 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 noin 21 työntekijää. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja lisäksi työntekijät ovat saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla.

Työsuojelun toimintaohjelmassa oli painopistealueena vuodelle 2015 työmatkatapaturmien ennaltaehkäisy. Tähän liittyen kunnan henkilöstölle jaettiin Toivakka-logolla varustetut turvaliivit ja otsalamput.

5.2. Työhyvinvointikysely

Toivakan kunnan henkilöstölle järjestettiin vuoden 2015 työhyvinvointikysely marras-joulukuussa. Kyselyyn vastasi 118 työntekijää. Vastausten määrää voidaan pitää vähintäänkin hyvänä. Tulosten analysoinnissa on verrattu vuoden 2014 työhyvinvointikyselyn vastauksiin. Vastauksia tullaan käsittelemään työsuojelutoimikunnassa sekä jokaisessa työyksikössä kevään 2016 aikana. Nousseisiin epäkohtiin tullaan panostamaan Toivakka-tarinan henkilöstöosan linjausten mukaisesti.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 73 % ilmoittaa, että paras tulevaisuuden vaihtoehto työn suhteen on jaksaminen nykyisessä työssä sellaisenaan. Tulos on hieman laskenut edellisestä kyselystä. Vuonna 2014 vastaa- jista 9 % mietti työtehtävien vaihtamista tai työn uudelleenjärjestämistä nykyisessä työpaikassaan, kun edellisvuonna luku oli 5 %. Työympäristön haittatekijöistä kyselyssä nousi vahvimmin esille edelleen kiire, 95 % työntekijöistä kokee kiirettä työssään ja rasittumista ja uupumista 89 %. Haittatekijöistä vahvasti nousi myös ahtauden, melun ja rauhottomuuden tunne työympäristössä sekä epämukavien työtilojen, vetoisuuden sekä huonon ilman laatu. Nämä työtiloihin liittyvät tekijät nousivat vahvimmin esiin niissä työyksiköissä, joissa on tiedossa uudet tilat tai suunniteltu remontti. Kiireen osalta palvelukeskukseen teetetyn työterveyshuollon työpaikkaselvitys



osoittaa täysin päinvastaisen tuloksen, sillä siinä 96 % mielestä työssä täytyy kiirehtiä vain silloin tällöin, melko harvoin tai ei lainkaan.

Organisaation ja työyhteisön toimivuudesta voi saatujen vastausten osalta edellisen tutkimuksen tavoin todeta, että niissä on hyvin vähän muutoksia aikaisempiin kyselyyn verrattuna. Kokemukset työpaikkakiusaamisesta ovat edelleen laskeneet ja työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa on onnistuttu. 74 % vastanneista kokee, että voi osallistua riittävästi omaa työtä koskevaan päätöksentekoon ja 73 % kokee työtään arvostettavan. Painotetulla keskiarvolla tarkasteltuna vastauksista eniten tyytymättömyyttä on työtilojen toimivuudessa sekä työajan riittämättömyydessä työtehtävien hoitamiseen. Edellisvuosien kyselyistä poiketen, nyt tyytymättömyyttä koetaan myös siinä, ettei lähin esimies kannusta ja anna riittävästi palautetta. Työyksikön johtamistapaa pitää hyvänä 66 % 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 2015 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 34 356,14 euroa (vuonna 2014 24 728,35 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 13 039,58 euroa (vuonna 2014 11 323,71 euroa). Lisäksi työterveyshuollon työperäisiin rasitusoireisiin määräämien fysikaalisten hoitojen laskutus oli 5 600,52 euroa (vuonna 2014 3 756,00 euroa).

Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2011	2012	2013	2014	2015
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri				3,5	
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja				42,5	29
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti					30
Lääkärillä käynnit	11	29	29	29	42
Työterveydenhoitajalla käynnit	60	142	151,5	104	169
Fysioterapeutilla käynnit	7	29	39	34	49
Psykologilla käynnit	6	21	13	9	20,5
Laboratoriotutkimukset	47	203	195	153	159
Kvantaminen				4	
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2011	2012	2013	2014	2015
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	162	108	116	91	103
Terveystenhoitajalla käynnit	40	40	52	85	100
Asiantuntijakäynnit	3	4	2	2	4
Laboratoriotutkimukset	258	142	87	41	70
Röntgentutkimukset	18	16	14	14	10

Kaavio 27. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

Vuoden 2016 aikana tulee ratkaistavaksi työterveyshuollon uudelleenjärjestäminen, sillä nykyisen lainsäädännön perusteella työterveyshuolto tulee yhtiöittää ensi vuoden vaihteesta. Toivakka on ilmaissut kiinnostuksensa selvittää Keski-Suomen kuntien kanssa yhteistä inhouse -yhtiötä, joka aloittaisi toiminnan tuolloin, mutta työterveyshuollon kilpailutusta ei ole poissuljettu valmisteluvaihtoehdoista.



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 koulutussuunnitelma, jonka kunnanhallitus on vahvistanut 2.2.2016 kokouksessaan.

Kunnalla on kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pääluottamusmiehinä toimivat:

Janna Puolakka/Marjo Partti 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 neljä 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 koulutussuunnitelmaa, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökerromusta sekä seuraavan vuoden talousarviota ja siinä erityisesti henkilöstösuunnitelma.

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



5.7. Toivakkatarinan henkilöstöosan toteutuminen ja arviointi

Vuoden aikana on kunnan toimintaa ohjannut kannustavan ja esimerkillisen johtamisen malli, jolla on pyritty ohjaamaan kunnan toimintaa kohti avoimempaa ja keskustelevampaa työyhteisöä. Valtiovallan toimenpiteet kuntakentällä eivät ole voineet olla heijastumatta kunnan arkeen ja epävarmuus tulevaisuudesta arjessa on edelleen korostunut. Tiukasta taloudenpidosta on myös tullut työyksiköiden arkea.

Koulutukseen ja henkilöstön työmarkkina-arvoon on esimiestasolla pyritty kiinnittämään huomiota jokaisen työntekijän kohdalla, johon henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on ollut hyvänä tukena. Henkilöstön koulutuksissa oppisopimuskoulutukset ovat olleet vahvasti mukana ja Jyväskylän aikuisopiston kanssa on tehty yhteistyötä niiden hyödyntämiseksi. 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. Esimiesten oppisopimuksena suoritettava johtamisen erikoisammattitutkinnon on suorittanut tai suorittaa parhaillaan lähes kaikki kunnan esimiesasemassa olevat, lisäksi loppuvuodesta käynnistyi myös oppisopimuskoulutuksena toteutettava lähiesimiestutkinto, johon osallistuu viisi lähiesimiestehtävissä olevaa työntekijää. Lähivuosien tavoitteena on saavuttaa tilanne, jossa kaikilla esimiesasemassa olevilla työntekijöillä on tutkinto suoritettuna. Vuoden aikana on myös jatkettu tehtävänkuvien päivitystä.

