



TOIVAKAN KUNNAN
HENKILÖSTÖKERTOMUS

2012

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	4
3. HENKILÖSTÖ	5
3.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	5
3.2. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA	6
4. HENKILÖSTÖN TILA	7
4.1. POISSAOLOT	7
4.2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	9
4.3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO.....	10
4.4. HENKILÖSTÖMENOT	11
5. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI	12
5.1. TYÖSUOJELUTOIMINTA	12
5.2. TYÖHYVINVOINTIKYSELY	13
5.3. HENKILÖSTÖN VOIMAVAROJEN SEURANTA	16
5.4. TYÖTERVEYSHUOLTO	17
5.5. SISÄINEN VIESTINTÄ	18
5.6. YHTEISTOIMINTA	18

1. JOHDANTO

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

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

Vuosittain yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa 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. Joulukuussa tehtyyn kyselyyn vastasi 93 työntekijää, olleen 10 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Kyselyn yhteenveto on koottu kohdassa henkilöstön hyvinvointi ja työsuojelutoiminta.

Sairauspoissaolojen määrä on kunnassamme edelleen korkea, erityisesti yli 30 päivää kestävät poissaolot ovat kasvaneet edellisvuodesta. Yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa on jo saatu hyviä yksittäisiä tuloksia ja tätä yhteistyötä jatkamaan. Esimiesten rooli varhaisessa puuttumisessa on tärkeä. Säännöllisen keskustelun työntekijöiden töihin liittyvistä asioista, työnkuvasta, työn määrästä ja kehittämismahdollisuuksista, tulee kuulua työyhteisön normaaliin toimintaan. Keskusteluun on ryhdyttävä aina, kun työntekijän työkyky on selvästi alentunut ja sairauspoissaolot lisääntyneet. Poissaolojen kustannusten lisäksi tulee muistaa, että ne rasittavat koko työyhteisöä.

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

Sari Linturi-Sahlman
hallintojohtaja

2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

TOIMINTA-AJATUS

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

VISIO

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

KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT

Tehokkaan organisaation jatkuva kehittäminen
Työhyvinvoinnin kehittäminen
Palvelurakenteen kehittäminen

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN AVAINALUEET

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

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TAVOITTEET

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

SITOUTUMINEN

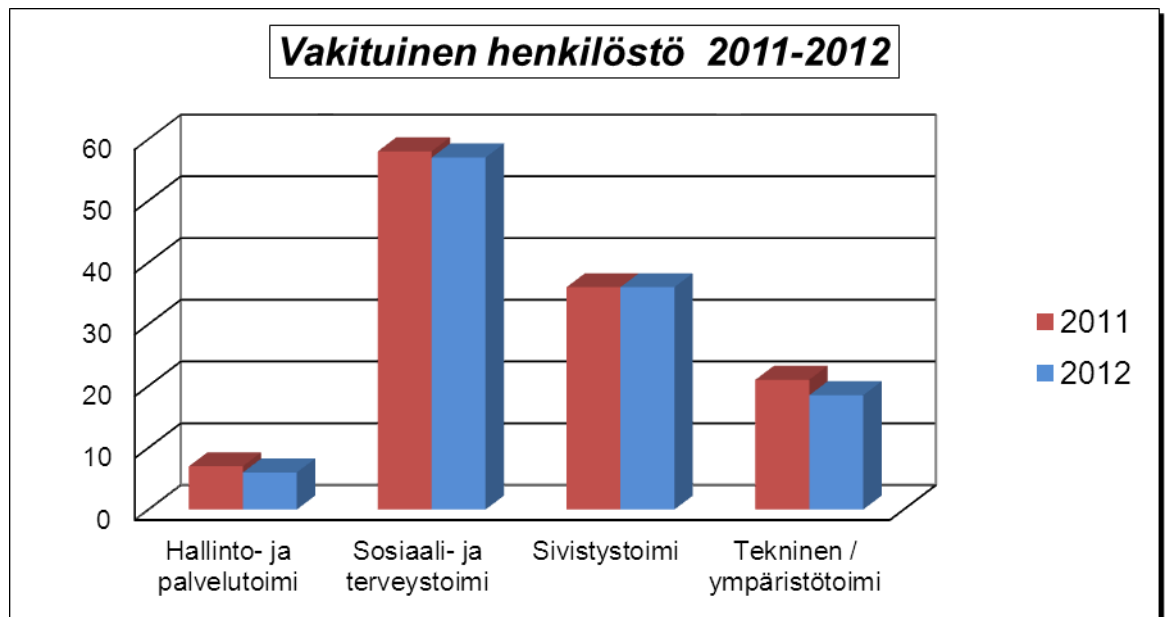
Työnantaja tukee ja toteuttaa henkilöstöpolitiikalle asetettuja tavoitteita ja työntekijät omalta osaltaan sitoutuvat noudattamaan ja toteuttamaan näitä tavoitteita. Jokainen on oman itsensä kehittäjä, jolla on oikeus ja velvollisuus kehittää itseään, omaa työtään, omaa työyksikköään ja tuntea vastuunsa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

3. HENKILÖSTÖ

3.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2012 lopussa 161,5 henkilöä. Heistä 117,5 oli vakinaisessa ja 36 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Alle puolen vuoden mittaisia määräaikaisuuksia on koko vuoden aikana ollut kunnassa 59 ja yli puolen vuoden mittaisia 30 kappaletta. Yhteensä Toivakan kuntaan on virka- tai työsuhteessa ollut vuoden aikana 206,5 henkilöä. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet. Vakituisten henkilöstön osuus koko kunnan vuonna 2012 palveluksessa olleesta henkilöstöstä oli 56,8 %. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia, joita vuoden lopussa oli 22 henkilöä.

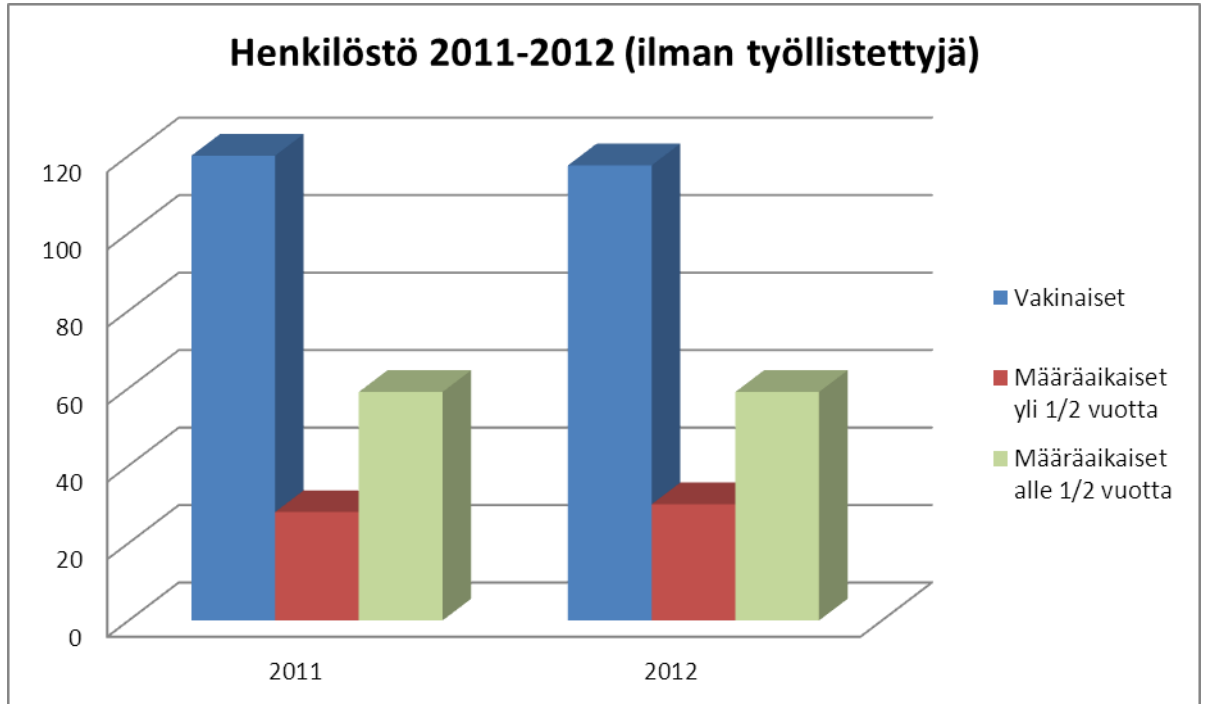
Lisäksi tukityöllistettyjä kunnassa oli vuoden aikana 11 henkilöä, heistä 5 oli työsuhteessa vuoden lopussa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui vuoden aikana 3 henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti kesätyöntekijöinä 41 nuorta.



Kaavio 1. Vakituinen henkilöstö vuosina 2011 – 2012

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

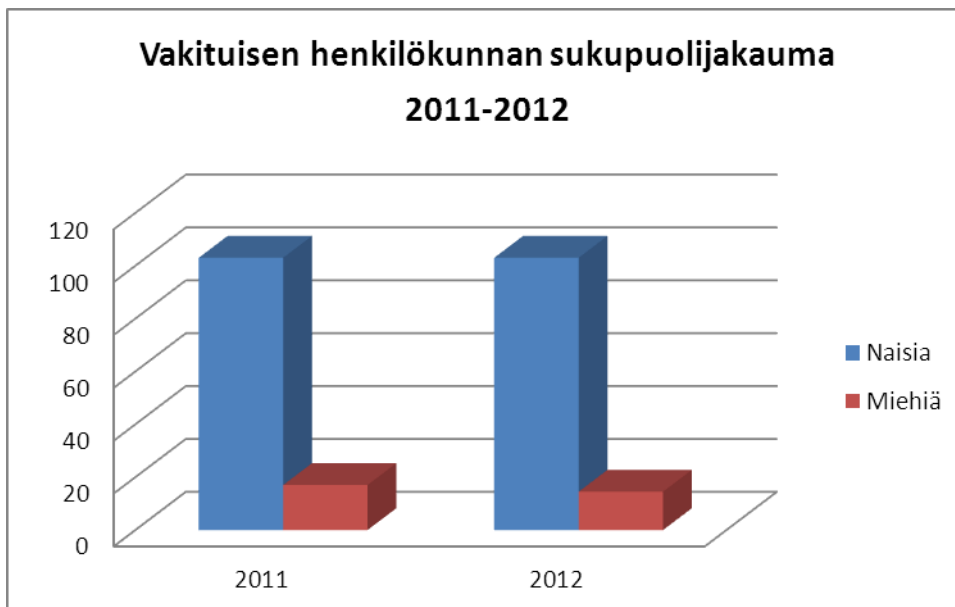
Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö vuosina 2011 – 2012



Kaavio 3. Henkilöstö vuosina 2011 – 2012 ilman työllistettyjä

3.2. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli vuonna 2011 88 %. Naisia oli lukumääräisesti 103 ja miehiä 14,5 henkilöä.

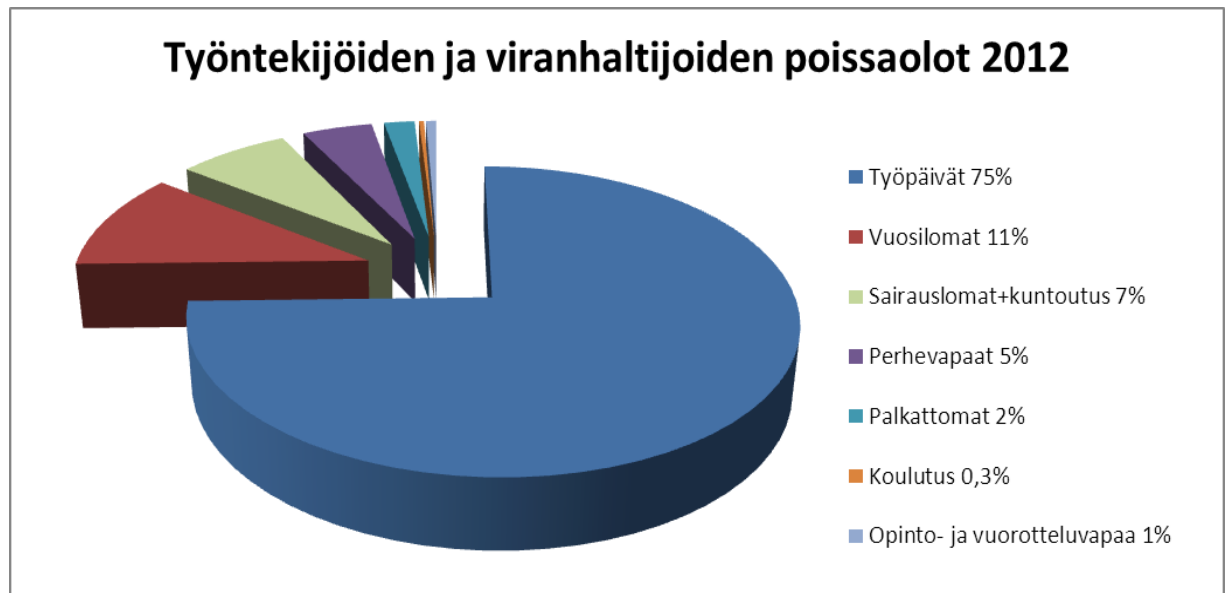


Kaavio 4. Vakituisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2011 – 2012

4. HENKILÖSTÖN TILA

4.1. POISSAOLOT

Vuonna 2012 kertyi koko henkilöstölle 47 450 kalenteripäivää, joista poissaolopäiviä oli yhteensä 12 039 päivää kaikista päivistä. Vuosilomat muodostivat vuoden 2012 poissaoloista suurimman osan, ollen 11 % vuoden kalenteripäivistä. Toiseksi suurin osuus muodostui sairaus- ja kuntoutuspoissaoloista, ollen 7 % vuoden kalenteripäivistä ja perhevapaista, ollen 5 %. Palkattomien vapaiden osuus oli 2 %, koulutuspäivien osuus oli 0,3 % ja opinto- ja vuorotteluvapaiden osuus oli 1 %. Työtaturmista aiheutuvia poissaoloja oli kahdella henkilöllä yhteensä 34 poissaolopäivää.



Kaavio 5. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2012

Vuosilomapäiviä pidettiin vuoden 2012 aikana 5 095 päivää. Ne muodostavat 42,3 % kaikista poissaoloista. Perhevapaita pidettiin 2 144 päivää eli 17,8 % kaikista poissaoloista. Sairaus- ja kuntoutuspoissaoloja oli 3 389 päivää eli 28,2 % kaikista poissaoloista.

Opinto- ja vuorotteluvapaisiin käytettiin 319 päivää, koulutukseen 152 päivää ja palkattomiin poissaoloihin 940 päivää vuonna 2012. Koulutuskustannukset olivat koko vuonna 30 483,20 euroa. Suositusvapaiden tuoma rahallinen säästö oli noin 17 500 euroa.



Kaavio 6. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2011 – 2012

Poissaolot vuosina 2011 - 2012	2011	2012
Vuosilomat	4991	5095
Sairauslomat+kuntoutus	3036	3389
Koulutus	223	152
Opinto- ja vuorotteluvapaa	82	319
Palkattomat	809	940
Perhevapaat	2788	2144
Yhteensä	11929	12039

Kaavio 7. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2011- 2012

Vuonna 2012 kokonaispoissaolojen määrä nousi ja sairauslomaprosentti on edelleen varsin korkea. Pitkiä koko vuoden jatkuneita sairauslomia ja kuntoutuspäiviä oli 2 työntekijällä ja pitkiä, yli 30 päivää jatkuneita sairauspoissaoloja oli 18 työntekijällä. Pitkien sairauslomien määrä nousi vuodesta 2010 yhdellätoista henkilöllä, mikä näkyy myös kokonaispoissaolojen määrässä, sillä yli 30 päivää kestäneiden poissaolojen kokonaismäärä oli 2107 sairausloma- ja kuntoutuspäivää. Edellisvuonna luku oli 1712 päivää. Loput 1282 sairauslomapäivää oli alle 30 päivän mittaisia.

Yli 30 kalenteripäivän sairauslomapäivät	2011	2012
Perusturva	861	1418
Sivistystoimi	258	346
Tekninen toimi	593	343
Yhteensä	1712	2107

Kaavio 8. Yli 30 kalenteripäivää kestävät sairauslomat hallintokunnittain

Hallintokunnittain yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäivät jakautuivat yllä olevan kaavion mukaan. Yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäiviä oli perusturvas- sa 11 henkilöllä, sivistystoimessa neljällä ja teknisessä toimessa kolmella henkilöllä.

Koko henkilöstöstä 130 henkilöllä oli vähintään yksi sairauslomapäivä vuoden 2012 aikana. Kun vuoden 2012 sairaus- ja kuntoutuspäivät jaetaan koko vuoden henki- löstön määrällä, keskimäärin poissaoloja on 21 päivää/työntekijä, mikä on kaksi päivää/työntekijä enemmän kuin edellisvuonna.

4.2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

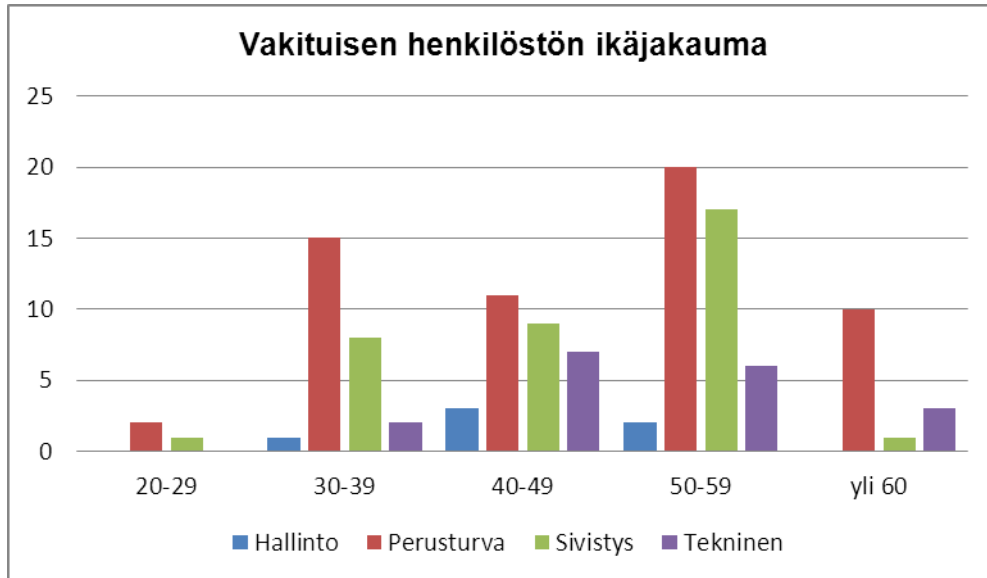


Kaavio 9. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2012 – 2020. (Kuntien eläkevakuutus)

Vuonna 2012 eläkkeelle jäi kaksi henkilöä, kun se ennusteen mukaan olisi ollut 7 henkilöä. Vuosina 2012 - 2020 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 53 henkilöä. Eläkkeelle jäävien määrää on lähes mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin, koska varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole.

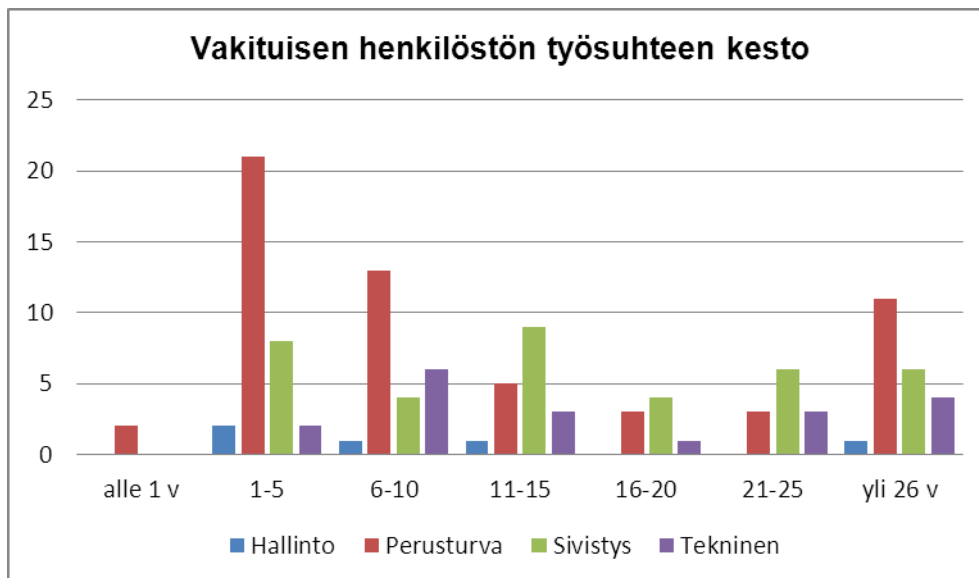
Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittävät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden. Vapautuvat virat ja toimet täytetään hallintokuntien valmistelemana kunnanhallituksen harkinnan ja päätöksen mukaisesti.

4.3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO



Kaavio 10. Henkilöstön ikäjakauma hallintokunnittain vuonna 2012

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



Kaavio 11. Henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2012 lopussa

Kunnan henkilöstö on varsin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 37,8 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 22 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhyimmät hallinnossa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 14,6 % ja yli 10 vuotta palvelleita on 50 % henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 59 kappaletta.

4.4. HENKILÖSTÖMENOT

Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2011 – 2012

	2011	2012
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	4 754 188	5 126 520
Henkilösivukulut		
Eläkesivukulut	1 199 567	1 245 294
Muut henkilösivukulut	239 812	248 260
Henkilöstökorvaukset		
Yhteensä tuloslaskeman mukaan	6 193 567	6 620 075
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttö-omaisuuteen	135	705
Henkilöstökulut yhteensä	6 193 702	6 620 780

Kaavio 12. Henkilöstömenot vuosina 2011 - 2012

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2012 noin 6,6 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut nousivat vuodesta 2011 noin 427 000 €. Vuodesta 2010 vuoteen 2011 nousua oli noin 232 000 €.

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

Kaavio 13. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista vuosina 2011 - 2012

5. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

5.1. TYÖSUOJELUTOIMINTA

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii ravitsemuspäällikkö Mikko Suur-Uski. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2010 – 2013 ovat Lea Saarelainen, Tarja Suomalainen, Jari Bågman, Pentti Poikolainen ja Piia Saarela. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut säännöllisesti. Kokouksia oli vuoden aikana 12, joista yhdessä oli mukana työterveyshuollon edustaja. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

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

Vuonna 2012 järjestettiin syyskuussa Paloskylän leirikeskuksessa koko henkilöstölle kaksi tyky-iltapäivää. Päivistä saadun palautteen pohjalta voidaan todeta, että tyky-päivät koettiin erilaisuudesta huolimatta hyvänä ja mielekkäänä. Jatkossa henkilöstön työvuorot tulee järjestellä niin, ettei tyky-päivän jälkeen tarvitsisi jatkaa enää työvuoroaan. 5 % palautteeseen vastanneista oli sitä mieltä, että tyky-päivät olisi syytä olla liikunnallisempia, esim. sauvakävelyä.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Vuoden aikana henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Kunnan henkilökunnasta 117 henkilöä on hyödyntänyt seteleitä. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia, joilla pääsee paikallisille hierojille. Työterveyden ohjaamana on lisäksi mahdollisuus käydä fysioterapiassa sekä psykiatrilla. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä koulukeskuksen kunto- ja liikuntasalivuoroja ja työntekijät voivat käydä kuntosalilla yleisillä vuoroilla ja maanantaisin kuntosalilla on ollut naisille ohjattu kuntosalivuoro.

5.2. TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Toivakan kunnan henkilöstölle työntekijöille järjestettiin vuoden 2012 lopulla työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 93 työntekijää, 10 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työsuojelutoimikunta käsitteli vastauksia ja nosti esiin seuraavia asioita:

- Työyksiköiden toiminta, ilmapiiri ja työnjako ovat parantuneet vuoden takaisesta kyselystä.
- Henkilöstö toivoo työyksiköiden palaverieja pidettävän entistä enemmän.
- Työpaikkakiusaaminen on vähentynyt 2012 vuoden aikana, mutta sitä esiintyy vielä hiukan. Työpaikkakiusaamiseen on puututtava välittömästi.
- Kiristyneestä työtahdistasta huolimatta huonoa työnlaatua ja virheitä tapahtuu yllättävän vähän.
- Työkavereilta saatu apu ja tuki on suuressa merkityksessä työssä jaksamisessa.
- Talouden tasapainottamistoimet ovat vaatineet joustoa työntekijöiltä etenkin sijaisten saannissa ja puutteessa.
- Stressistä huolimatta henkilöstö pysyy toimintakykyisenä.
- Henkilökunta kokee olevansa koulutusta vastaavassa työssä.
- Väline ja materiaalipuutosta esiintyy hankintojen tarkan tarkastelun vuoksi.
- Esimiestyössä ja johtamisessa on edelleen parantamisen varaa.

Työhyvinvointikyselyn koosteessa on kaikkien vastanneiden keskiarvot. Vastaavaa tarkastelua on tehty myös työyksiköittäin, jotta niitä on pystytty vertailemaan ja löytämään mm. yksiköt, joissa koetaan työpaikkakiusaamista. Kyselyn perusteella tyytyväisyys työyhteisön toimivuuteen on noussut lähes kaikissa yksiköissä, erityisesti palvelutalolla. Edellisvuonna tehdystä kyselystä nousi useita työpaikkakiusaamiskokemuksia. Kyselyn perusteella näyttäisi, että niiden käsittelyssä on onnistuttu, sillä määrällisesti ne ovat nyt huomattavasti alhaisemmat.

Työhyvinvointikyselyn käsittely jatkuu eri työyksilöissä. Nousseet epäkohdat käsitellään ja niiden korjaamiselle on asetettu aikataulu ja ne on vastuutettu. Talousarvion 2013 henkilöstöhallinnon sitovien tavoitteiden mukaisesti henkilöstön hyvinvointi on nostettu vuoden 2013 henkilöstöhallinnon tärkeimmäksi tehtäväksi.

Organisaation ja työyhteisön toimivuus	2011 1= täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä					2012 1= täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työyksikköni organisaatio ja työnjako toimii hyvin	1 %	14 %	28 %	48 %	11 %	1 %	10 %	19 %	53 %	17 %
Saan riittävästi tietoa työni hoitamiseksi	1 %	5 %	29 %	46 %	19 %	3 %	1 %	24 %	48 %	24 %
Työyksikköni johtamistapa on hyvä	4 %	16 %	17 %	46 %	17 %	1 %	11 %	17 %	43 %	27 %
Lähin esimieheni kannustaa ja antaa riittävästi palautetta	5 %	16 %	20 %	34 %	25 %	4 %	10 %	23 %	34 %	29 %
Lähin esimieheni osaa auttaa ongelmatilanteiden ratkaisemisessa	2 %	15 %	17 %	34 %	32 %	2 %	12 %	14 %	40 %	32 %
Voin osallistua riittävästi omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon	3 %	5 %	19 %	50 %	23 %	2 %	1 %	25 %	43 %	28 %
Työlleni on asetettu tavoitteet	3 %	7 %	23 %	40 %	27 %	3 %	8 %	12 %	48 %	29 %
Yksikkömme tulosta ja tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti	4 %	8 %	31 %	45 %	13 %	3 %	13 %	25 %	41 %	18 %
Työyksikkömme pitää riittävästi omia palaverieita	3 %	16 %	25 %	36 %	20 %	6 %	14 %	18 %	31 %	30 %
Työyksikköni ilmapiiri on avoin ja uusia ideoita tukeva	4 %	15 %	20 %	36 %	25 %	2 %	13 %	24 %	31 %	30 %
Työyksikköni yhteistyö on hyvä	1 %	10 %	19 %	41 %	29 %	1 %	10 %	18 %	33 %	38 %
Työyksikössäni ei esiinny työpaikkakiusaamista	2 %	8 %	19 %	21 %	50 %	0 %	8 %	8 %	24 %	61 %
Työtilat on järjestetty toimiviksi	8 %	17 %	34 %	33 %	8 %	3 %	20 %	28 %	37 %	12 %
Työaika riittää työtehtävien suorittamiseen	6 %	21 %	28 %	36 %	9 %	2 %	17 %	28 %	39 %	14 %
Osaamiseni vastaa työtehtävieni vaatimuksia	1 %	1 %	13 %	46 %	40 %	0 %	1 %	8 %	52 %	39 %
Työtäni arvostetaan	3 %	11 %	23 %	49 %	15 %	3 %	3 %	26 %	48 %	19 %
Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani	0 %	4 %	8 %	45 %	44 %	1 %	5 %	8 %	34 %	52 %
Perhe ja/tai muu yksityiselämäni on tasapainossa työni kanssa	1 %	1 %	13 %	28 %	57 %	1 %	3 %	9 %	32 %	55 %
Kykenen toimimaan stressitilanteissa	1 %	0 %	9 %	43 %	48 %	0 %	1 %	10 %	50 %	39 %

Kaavio 14. Vastausprosentit organisaation ja työyhteisön toimivuuteen

Millaisia häirittejä esiintyy omassa työssäsi tai työympäristössäsi?	2011 1= Paljon, 5=Ei lainkaan					2012 1= Paljon, 5=Ei lainkaan				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kiirettä	27 %	32 %	32 %	8 %	1 %	11 %	38 %	32 %	16 %	3 %
Rasittumista ja uupumista	10 %	32 %	36 %	21 %	1 %	4 %	27 %	33 %	33 %	2 %
Poissaoloista aiheutuvia	7 %	23 %	29 %	31 %	10 %	5 %	12 %	35 %	34 %	13 %
Epävarmuutta työn jatkumisesta	19 %	11 %	20 %	26 %	25 %	11 %	12 %	20 %	30 %	27 %
Riitoja työpaikalla	0 %	5 %	21 %	43 %	31 %	3 %	2 %	14 %	38 %	42 %
Virheitä ja huonoa työn laatua	1 %	8 %	27 %	48 %	17 %	4 %	3 %	18 %	49 %	25 %

Kaavio 15. Vastausprosentit työn häirittejiin

Mikä on mielestäsi paras tulevaisuuden vaihtoehto työsi suhteen?	2011 %	2012 %
Jaksaminen nykyisessä työssä sellaisenaan	67 %	76 %
Työtehtävien vaihtaminen tai työn uudelleenjärjestely nykyisessä työpaikassa	19 %	13 %
Työpaikan vaihtaminen	2 %	4 %
Siirtyminen opiskelemaan	0 %	3 %
Siirtyminen vuorotteluvapaalle	5 %	0 %
Siirtyminen sapattivapaalle	0 %	0 %
Siirtyminen osa-aikaeläkkeelle	3 %	1 %
Siirtyminen työkyvyttömyys- tai yksilöidylle varmaiseläkkeelle	1 %	0 %
Jokin muu	4 %	3 %

Kaavio 16. Vastausprosentit tulevaisuuden vaihtoehtoihin

5.3. HENKILÖSTÖN VOIMAVAROJEN SEURANTA

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

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

5.4. TYÖTERVEYSHUOLTO

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

Vuonna 2012 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 25 190,19 euroa ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 12 376,05 euroa. Lisäksi työterveyshuollon työperäisiin rasitusoireisiin määräämien fysikaalisten hoitojen laskutus oli 4 617,12 euroa. Kelan osuus kokonaiskustannuksista on yhteensä 21 091,68 euroa.

<i>Työterveyshuollon käyttäjämäärät</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Terveystarkastukset (korvausluokka I):		
Lääkärillä käynnit	11	29
Työterveydenhoitajalla käynnit	60	142
Fysioterapeutilla käynnit	7	29
Psykologilla käynnit	6	21
Laboratoriotutkimukset	47	203
Sairaanhoito (korvausluokka II):		
Lääkärillä käynnit	162	108
Terveystarkastajalla käynnit	40	40
Asiantuntijakäynnit	3	4
Laboratoriotutkimukset	258	142
Röntgentutkimukset	18	16

Kaavio 17. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

5.5. 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 säännölliset palaverit, Toivakka toimii -lehti ja tilinauhojen mukana jaettavat tiedotteet. Esimiesten rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

5.6. YHTEISTOIMINTA

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

Kunnalla on neljän eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pääluottamusmiehinä toimivat:

Piia Saarela, JYTY

Katja Pitkäkangas, SUPER/TNJ

Kai Bågman, JHL

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

Yhteistoimintaelimessä toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet. Toivakan kunnassa 2011 päätettyä Talouden tasapainottamissopimusta on toteutettu vuoden aikana. Vuoden aikana ei ollut lomautuksia, henkilöstö osallistui säästötoimiin suositusvapaiden muodossa.