



TOIVAKAN KUNNAN
HENKILÖSTÖKERTOMUS

2011

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..... | 10 |
| 4.3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO..... | 11 |
| 4.4. HENKILÖSTÖMENOT | 12 |
| 5. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI..... | 13 |
| 5.1. TYÖSUOJELUTOIMINTA | 13 |
| 5.2. TYÖHYVINVOINTIKYSELY | 13 |
| 5.3. HENKILÖSTÖN VOIMAVAROJEN SEURANTA | 15 |
| 5.4. TYÖTERVEYSHUOLTO | 16 |
| 5.5. SISÄINEN VIESTINTÄ | 17 |
| 5.6. YHTEISTOIMINTA | 17 |

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. Marraskuussa tehtyyn kyselyyn vastasi 103 työntekijää, ollen 30 enemmän kuin edellisenä vuonna. Kyselyn vastausprosentti oli 69 %. Kyselyn yhteenveto on koottu kohdassa henkilöstön hyvinvointi ja työsuojelutoiminta.

Vuoden 2011 sairauspoissaolojen määrän kasvu edellisvuoteen tulee katkaista. 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
Tehtävänkuvat ovat selkeät
Muutokset hallitaan
Osaaminen ja ammattitaito kehittyy
Laadukas ja oikeudenmukainen johtaminen kehittyy
Kunta on kilpailukykyinen työnantaja
Säännölliset kehityskeskustelut

SITOUTUMINEN

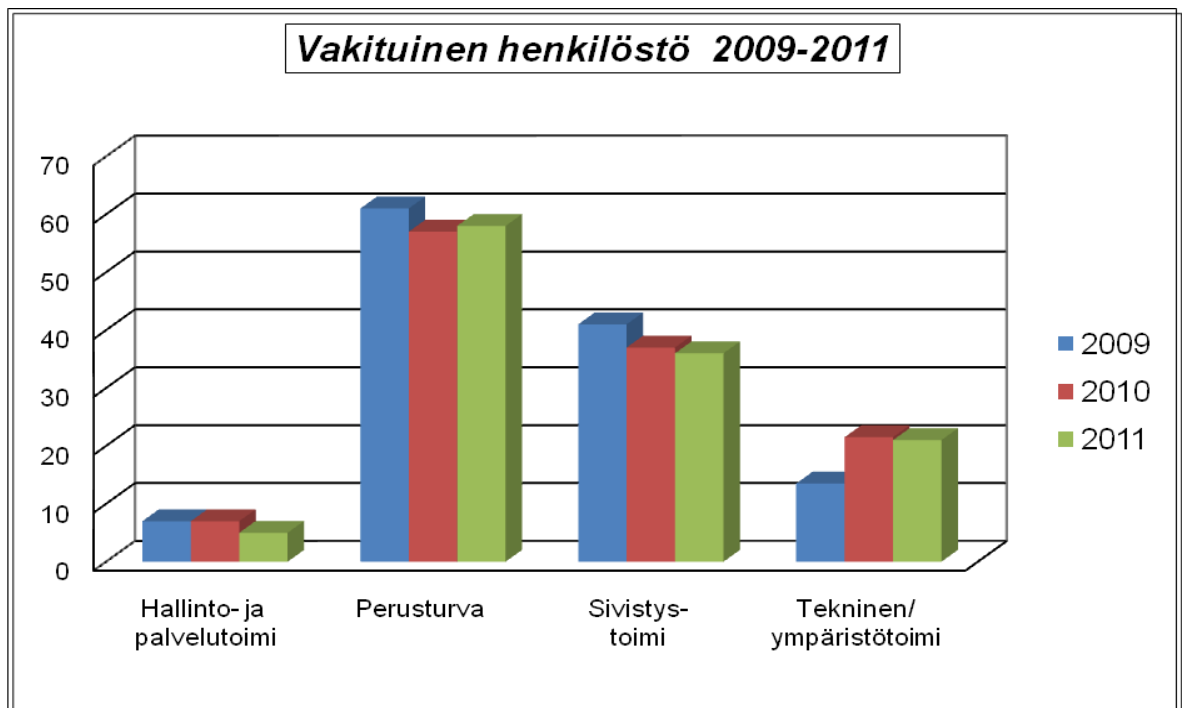
Työnantaja tukee ja toteuttaa henkilöstöpolitiikalle asetettuja tavoitteita ja työntekijät omalta osaltaan sitoutuvat noudattamaan ja toteuttamaan näitä tavoitteita. Jokainen on oman itsensä kehittäjä, jolla on oikeus ja velvollisuus kehittää itseään, omaa työtään, omaa työyksikköään ja tuntee vastuunsa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

3. HENKILÖSTÖ

3.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2011 lopussa 158 henkilöä. Heistä 120 oli vakinaisessa ja 38 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Alle puolen vuoden mittaisia määräaikaisuuksia on koko vuoden aikana ollut kunnassa 58 ja yli puolen vuoden mittaisia 28 kappaletta. Yhteensä Toivakan kuntaan on virka- tai työsuhteessa ollut vuoden aikana 207 henkilöä. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet. Vakituisen henkilöstön osuus koko kunnan vuonna 2011 palveluksessa olleesta henkilöstöstä oli 58 %. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia, joita vuoden lopussa oli 16 henkilöä.

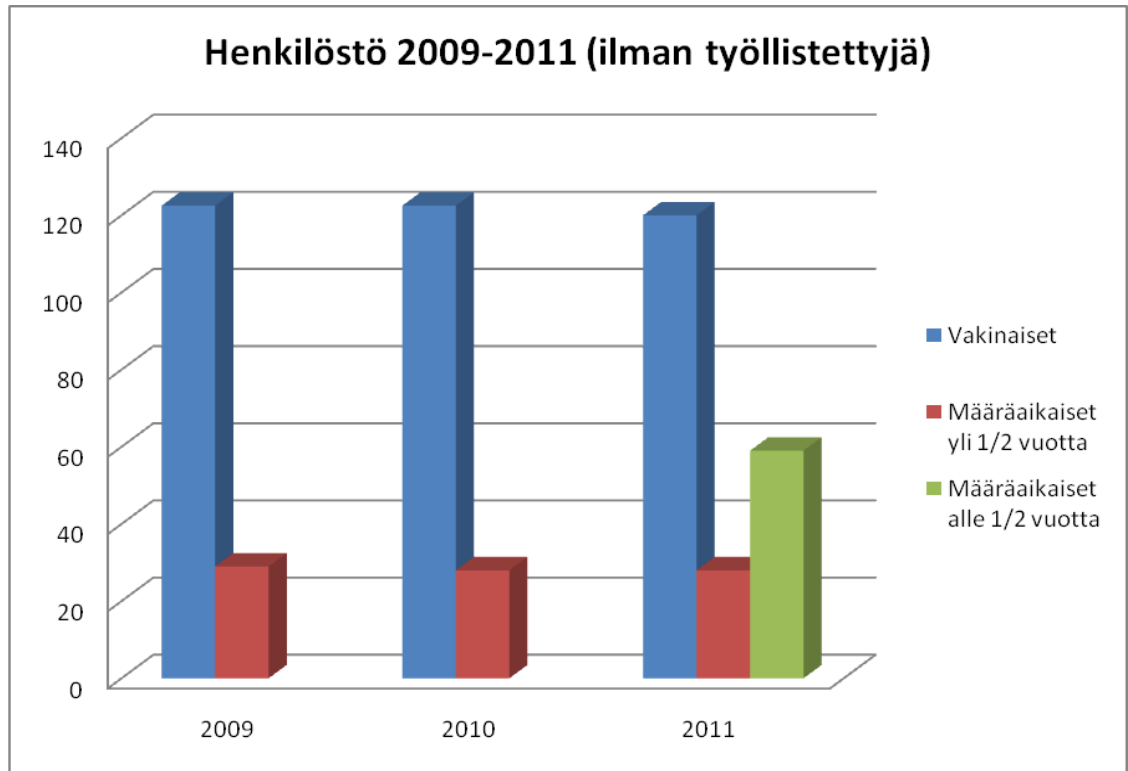
Lisäksi tukityöllistettyjä kunnassa oli vuoden aikana 12 henkilöä, heistä 3 oli työsuhteessa vuoden lopussa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui vuoden aikana 5 henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti kesätyöntekijöinä 36 nuorta.



Kaavio 1. Vakituinen henkilöstö vuosina 2009 – 2011

| Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|-------|-------|------|
| Hallinto- ja palvelutoimi | 7 | 7 | 5 |
| Sosiaali- ja terveystoimi | 61 | 57 | 58 |
| Sivistystoimi | 41 | 37 | 36 |
| Tekninen / ympäristötoimi | 13,5 | 21,5 | 21 |
| Yhteensä | 122,5 | 122,5 | 120 |

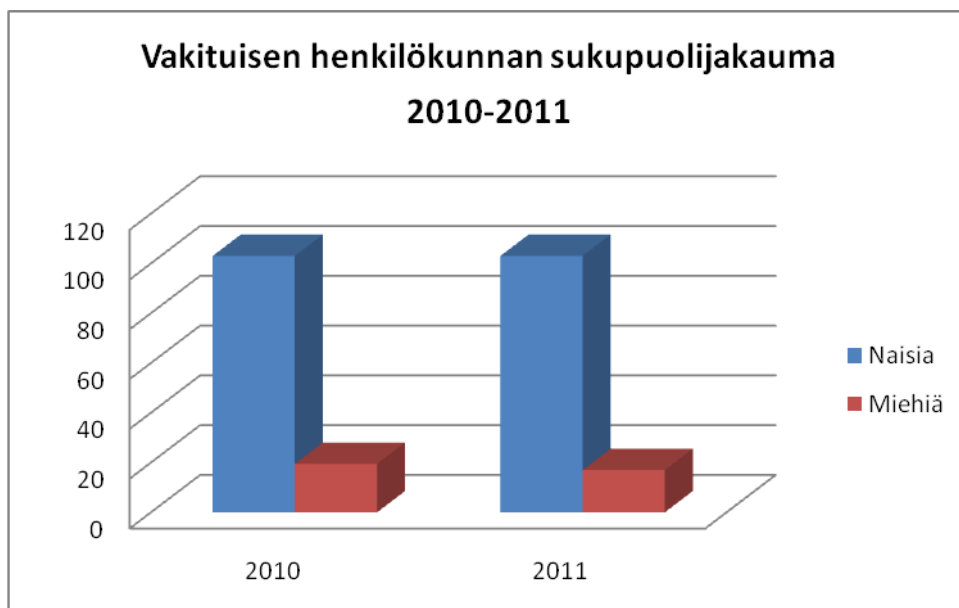
Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö vuosina 2010 – 2011 (Ruokahuollon järjestelyt vuonna 2010)



Kaavio 3. Henkilöstö vuosina 2009 – 2011 ilman työllistettyjä (alle ½ vuoden määräaikaisia työsuhteita ei ole edellisinä vuosina tarkasteltu)

3.2. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli vuonna 2011 86 %. Naisia oli lukumääräisesti 103 ja miehiä 17 henkilöä.

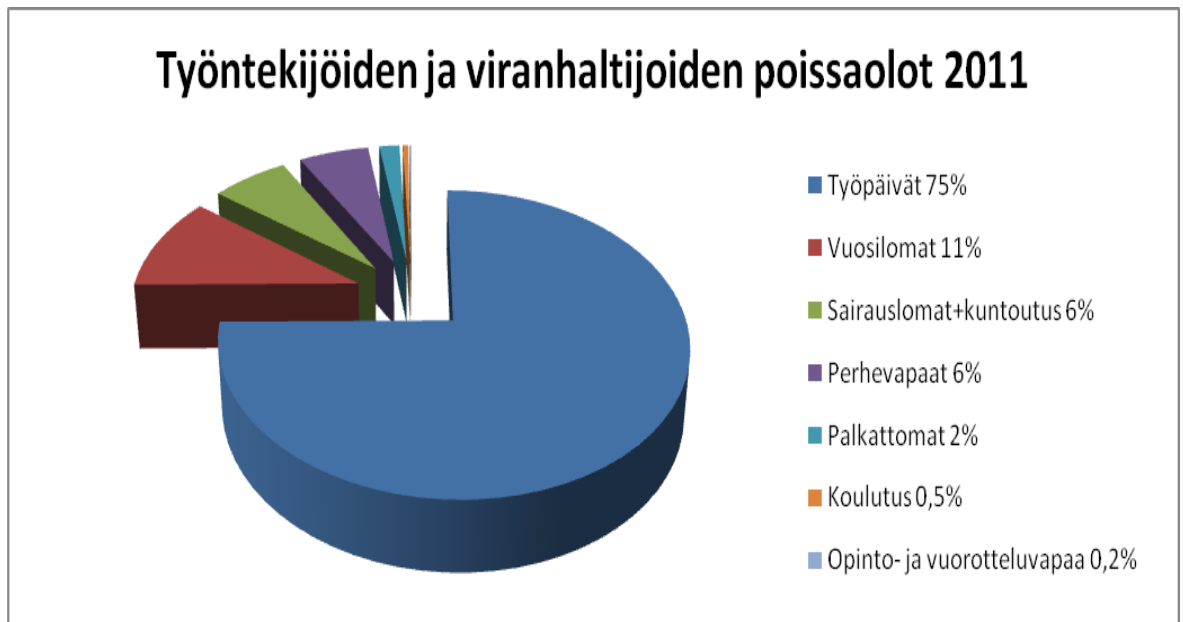


Kaavio 4. Vakituisten henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2010 – 2011

4. HENKILÖSTÖN TILA

4.1. POISSAOLOT

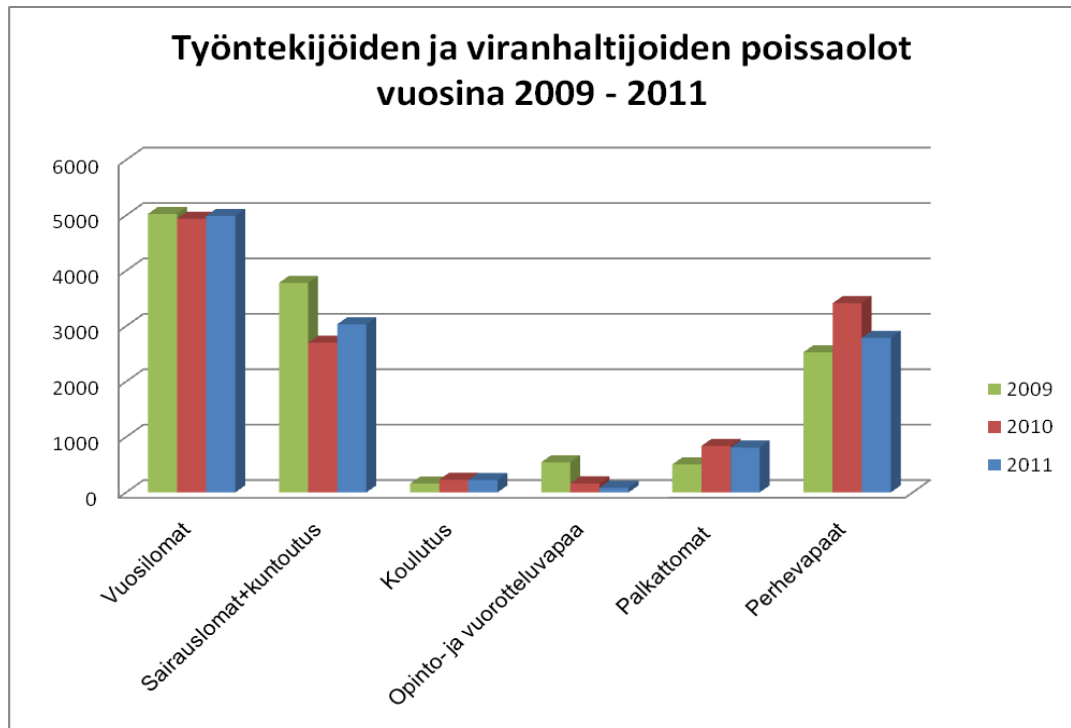
Vuonna 2011 kertyi koko henkilöstölle 47 450 kalenteripäivää, joista poissaolopäiviä oli yhteensä 11 929 päivää kaikista päivistä. Vuosilomat muodostivat vuoden 2011 poissaoloista suurimman osan, ollen 11 % vuoden kalenteripäivistä. Toiseksi suurin osuus muodostui perhevapaista, ollen 6 % vuoden kalenteripäivistä ja sairaus- ja kuntoutuspoissaoloista, ollen myös 6 %. Palkattomien vapaiden osuus oli 2 %, koulutuspäivien osuus oli 0,5 % ja opinto- ja vuorotteluvapaiden osuus oli 0,2 %. Työtapaturmista aiheutuvia poissaoloja oli kuudella henkilöllä yhteensä 113 poissaolopäivää.



Kaavio 5. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2011

Vuosilomapäiviä pidettiin vuoden 2011 aikana 4 991 päivää. Ne muodostavat 41,8 % kaikista poissaoloista. Perhevapaita pidettiin 2 788 päivää eli 23,8 % kaikista poissaoloista. Sairaus- ja kuntoutuspoissaoloja oli 3 036 päivää eli 25,5 % kaikista poissaoloista.

Opinto- ja vuorotteluvapaisiin käytettiin 82 päivää, koulutukseen 223 päivää ja palkattomiin poissaoloihin 809 päivää vuonna 2011. Koulutuskustannukset olivat koko vuonna 35 100 euroa. Suositusvapaiden tuoma rahallinen säästö oli noin 26 000 euroa.



Kaavio 6. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2010 – 2011

| Poissaolot vuosina 2009 - 2011 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Vuosilomat | 5027 | 4939 | 4991 |
| Sairauslomat+kuntoutus | 3783 | 2700 | 3036 |
| Koulutus | 158 | 229 | 223 |
| Opinto- ja vuorotteluvapaa | 544 | 162 | 82 |
| Palkattomat | 505 | 839 | 809 |
| Perhevapaat | 2530 | 3415 | 2788 |
| Yhteensä | 12547 | 12284 | 11929 |

Kaavio 7. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2009- 2011

Vuonna 2011 kokonaispoissaolojen määrä nousi ja sairauslomaprosentti on edelleen varsin korkea. Pitkiä koko vuoden jatkuneita sairauslomia ja kuntoutuspäiviä oli 3 työntekijällä ja pitkiä, yli 30 päivää jatkuneita sairauspoissaoloja oli 7 työntekijällä.

Pitkien sairauslomien määrä laski vuodesta 2010 kahdella henkilöllä, mutta sillä ei ollut myönteistä vaikutusta kokonaispoissaoloihin, sillä yli 30 päivää kestäneiden poissaolojen kokonaismäärä oli 1712 sairausloma- ja kuntoutuspäivää. Edellisvuonna luku oli 1438 päivää.

Loput 1324 sairauslomapäivää oli alle 30 päivän mittaisia. Niistä 951 oli 88 vakinaisella työntekijällä ja 373 päivää 34 määräaikaisella työntekijällä. Keskimääräinen henkilön kokonaissairausloma-aika vuonna 2011 oli 10,85 päivää, kun ei oteta huomioon yli 30 päivää kestäneitä sairaus- ja kuntoutuslomia.

| Yli 30 kalenteripäivän sairauslomapäivät | 2010 | 2011 |
|--|------|------|
| Perusturva | 873 | 861 |
| Sivistystoimi | 165 | 258 |
| Tekninen toimi | 400 | 593 |
| Yhteensä | 1438 | 1712 |

Kaavio 8. Yli 30 kalenteripäivää kestävät sairauslomamat hallintokunnittain

Hallintokunnittain yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäivät jakautuivat yllä olevan kaavion mukaan. Koko henkilöstöstä 132 henkilöllä oli vähintään yksi sairauslomapäivä vuoden 2011 aikana. Kun vuoden 2011 sairaus- ja kuntoutuspäivät jaetaan koko vuoden 2011 henkilöstön määrällä, keskimäärin poissaoloja on 19 päivää/työntekijä, mikä on päivän/työntekijä enemmän kuin edellisvuonna.

Vuonna 2009 ei poissaoloja vielä seurattu hallintokunnittain, mutta vaikka sairauspoissaolot ovat kääntyneet uudelleen nousuun, ovat ne edelleen 747 vähemmän kuin vuonna 2009. Myös kokonaispoissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2009 1,7 henkilötyövuodella. Poissaolotilasto sairauslomien osalta on henkilöstökertomuksessa suurempi kuin vuosineljännesraporteissa, joissa vuoden 2011 osalta on seurattu työpäiviä kalenteripäivien sijaan.

4.2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

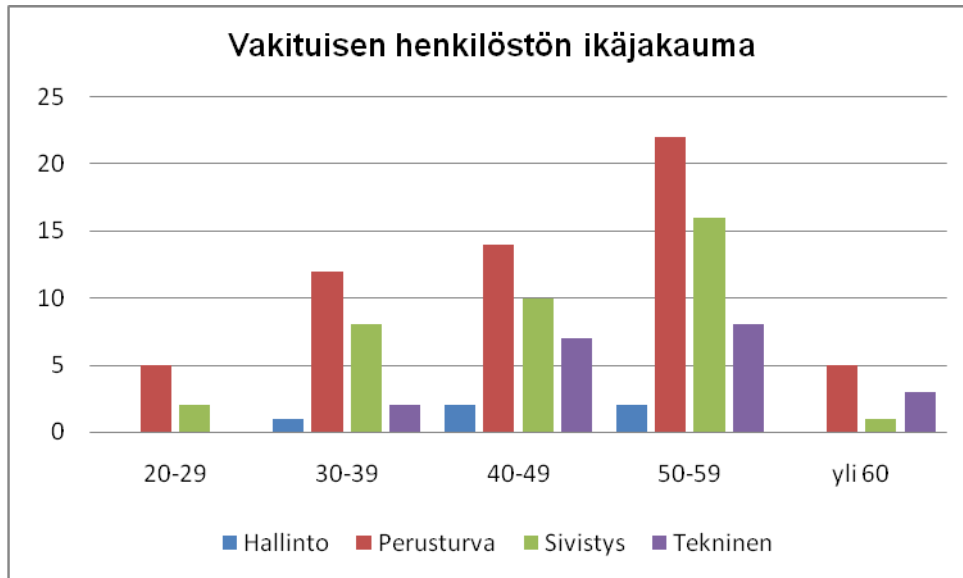


Kaavio 9. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2011 – 2020. (Kuntien eläkevakuutus)

Vuonna 2011 eläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Vuosina 2012 - 2020 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 60 henkilöä. Eläkkeelle jäävien määrää on lähes mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin, koska varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole.

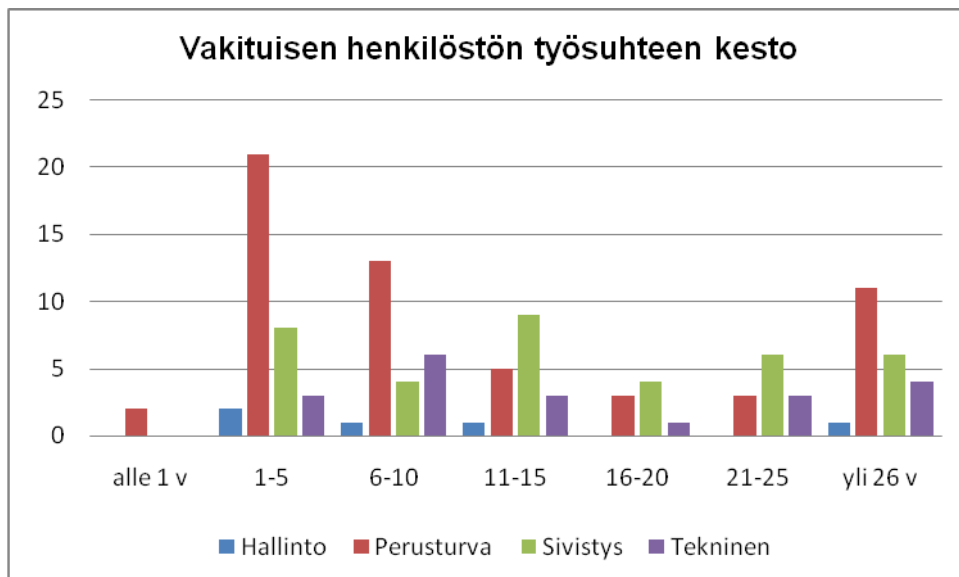
Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittävät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden. Vapautuvat virat ja toimet täytetään hallintokuntien valmistelemana kunnanhallituksen harkinnan ja päätöksen mukaisesti.

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA JA TYÖSUHTEIDEN KESTO



Kaavio 10. Henkilöstön ikäjakauma hallintokunnittain vuonna 2011

Toivakan kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47,2 vuotta. Yli 50-vuotiaiden osuus on 48 %. Hallintokunnista korkein keski-ikä on teknisessä toimessa ja nuorin sivistystoimessa.



Kaavio 11. Henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2011 lopussa

Kunnan henkilöstö on varsin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 36,8 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 22 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhyimmät perusturvassa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 13,9 %. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 60 kappaletta.

4.3. HENKILÖSTÖMENOT

Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2009 – 2011

| | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Henkilöstökulut | | | |
| Palkat ja palkkiot | 4 624 166 | 4 637 681 | 4 754 188 |
| Henkilösivukulut | | | |
| Eläkesivukulut | 1 081 186 | 1 098 802 | 1 199 567 |
| Muut henkilösivukulut | 275 582 | 225 425 | 239 812 |
| Henkilöstökorvaukset | | | |
| Yhteensä tuloslaskeman mukaan | 5 980 934 | 5 961 908 | 6 193 567 |
| Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen | 133 | | 135 |
| Henkilöstökulut yhteensä | 5 981 067 | 5 961 908 | 6 193 702 |

Kaavio 12. Henkilöstömenot vuosina 2009 - 2011

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2011 noin 6,2 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut nousivat vuodesta 2010 noin 232 000 €. Vuodesta 2009 vuoteen 2010 nousua oli noin 213 000 €.

| Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12. | 2010 | 2011 |
|---|----------------|----------------|
| Henkilöstömäärä | 150,5 | 158 |
| Vakituisia | 122,5 | 120 |
| Määräaikaisia | 28 | 30 |
| Työllistettyjä | 3 | 3 |
| Henkilöstömenot | 5 961 908,00 € | 6 193 702,00 € |
| Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen verrattuna | - 0,32 % | 3,89 % |
| Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö) | 39 614,01 € | 39 200,65 € |
| Henkilöstömenot/asukas | 2 462,58 € | 2 558,32 € |
| Asukkaat/vakinainen henkilöstö | 20 | 21 |
| Asukkaat/koko henkilöstö | 16 | 16 |
| Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilöstöstä | 84 % | 86 % |
| Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä | 43 % | 48 % |
| Yli 10 vuotta kunnan palvelussa olleiden osuus vakituisesta henkilöstöstä | 46 % | 50 % |

Kaavio 13. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista vuosina 2010 - 2011

5. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

5.1. TYÖSUOJELUTOIMINTA

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimi alkuvuoden perusturvajohtaja Anne Ylönen. Syksyllä työsuojelupäälliköksi valittiin 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 seitsemän, joista kahdessa oli mukana työterveyshuollon edustaja. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti ja tiedottamista on tehostettu. Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat työsuojelutoiminnan koulutuksiin ja uusi työsuojelupäällikkö osallistui työsuojelupäällikkökoulutukseen.

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. Tyky-toimintaa järjestettiin henkilöstölle Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleillä. 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.

5.2. TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Toivakan kunnan henkilöstölle työntekijöille järjestettiin vuoden 2011 lopulla työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 103 työntekijää, 30 enemmän kuin edellisenä vuonna. Kyselyn vastausprosentti oli 69 %. Työsuojelutoimikunta käsitteli vastauksia ja nosti esiin seuraavia asioita:

- Esimiestyöhön ja johtamiseen on syytä kiinnittää huomiota. Henkilöstön mielipiteen mukaan muutosjohtaminen ja esimiestyö eivät ole parhaalla mahdollisella tasolla. Työsuojelutoimikunta ehdottaa esimiehille muutosjohtamiskoulutusta.
- Työlle asetettuja tavoitteita ja palaverikäytäntöjä tulisi selkeyttää.
- Vaikka työyksiköiden ilmapiiri ja yhteistyö on hyvällä tasolla, esiintyy työpaikkakiusaamista siitä huolimatta. Työpaikkakiusaamiseen on esimiesten puuttava välittömästi.
- Kiristyneestä työtahdistasta huolimatta huono työnlaatu ja virheet ovat vähentyneet edellisen kyselyn jälkeen.
- Työkavereilta saatu apu ja tuki on suuressa merkityksessä työssä jaksamisessa.
- Talouden tasapainottamistoimet ovat vaatineet joustoa työntekijöiltä etenkin sijaisten saannissa ja puutteessa.
- Kiirettä ja stressiä esiintyy jonkin verran. Lisäksi epävarmuus työn jatkumisesta näkyy motivaation puutteena. Jopa työn tekemisen ilon sanotaan hävinneen.
- Väline ja materiaalipuutosta esiintyy hankintojen tarkan tarkastelun vuoksi.
- Osa henkilöstöstä ei koe tasapainottamistoimien koskettavan heitä.

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 tyytyväisimpiä työyhteisön toimivuuteen ovat päivähoidon työntekijät.

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

Kaavio 14. Vastausprosentit organisaation ja työyhteisön toimivuuteen

| Millaisia häiritsevyyksiä esiintyy omassa työssäsi tai työympäristössäsi? | 1= ei lainkaan, 5=paljon | | | | |
|---|--------------------------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kiirettä | 1 % | 8 % | 32 % | 32 % | 27 % |
| Rasittumista ja uupumista | 1 % | 21 % | 36 % | 32 % | 10 % |
| Poissaoloista aiheutuvia | 10 % | 31 % | 29 % | 23 % | 7 % |
| Epävarmuutta työn jatkumisesta | 25 % | 26 % | 20 % | 11 % | 19 % |
| Riitoja työpaikalla | 31 % | 43 % | 21 % | 5 % | 0 % |
| Virheitä ja huonoa työn laatua | 17 % | 48 % | 27 % | 8 % | 1 % |

Kaavio 15. Vastausprosentit työn häiritsevyyksiin

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

Kaavio 16. Vastausprosentit tulevaisuuden vaihtoehtoihin

Työhyvinvointikyselyn käsittely oli vuodenvaiheessa kesken ja sitä tullaan jatkamaan vuoden 2012 aikana niin, että nousseet epäkohdat käsitellään ja niiden korjaamiselle asetetaan aikataulu ja ne vastuutetaan. Talousarvion 2012 henkilöstöhallinnon sitovien tavoitteiden mukaisesti henkilöstön hyvinvointi on nostettu vuoden 2012 henkilöstöhallinnon tärkeimmäksi tehtäväksi.

5.3. HENKILÖSTÖN VOIMAVAROJEN SEURANTA

Kannustavan ja esimerkillisen johtamisen tulee ohjata kunnan toimintaa kohti avointa ja keskustelevaa työyhteisöä. 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 2011 alusta järjestetty Jyväskylän seudun työterveyden kanssa Vaajakosken toimipisteessä kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona, joka sisältää yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät tutkimukset. Työterveyshoitaja on tavattavissa Toivakan terveysasemalla ajanvarauksella noin kerran viikossa.

Vuonna 2011 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 13 867,85 euroa ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 11 524,55 euroa. Lisäksi työterveyshuollon työperäisiin rasitusoireisiin määräämien fysikaalisten hoitojen laskutus oli 6 006,44 euroa. Kelan osuus kokonaiskustannuksista on yhteensä 17 107,26 euroa.

| Työterveyshuollon käyttäjämäärät | 2011 |
|--|------|
| Terveystarkastukset (korvausluokka I): | |
| Lääkärillä käynnit | 11 |
| Työterveydenhoitajalla käynnit | 60 |
| Fysioterapeutilla käynnit | 7 |
| Psykologilla käynnit | 6 |
| Laboratoriotutkimukset | 47 |
| Sairaanhoito (korvausluokka II): | |
| Lääkärillä käynnit | 162 |
| Terveystarkastajalla käynnit | 40 |
| Asiantuntijakäynnit | 3 |
| Laboratoriotutkimukset | 258 |
| Röntgentutkimukset | 18 |

Kaavio 17. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

Työhyvinvointikyselyssä pyydettiin työntekijöitä arvioimaan työterveyshuollon vuoden 2011 toimintaa. Vastaaajista 50 % ei ole tarvinnut työterveyden palveluja vuonna 2011.

| Oletko saanut palvelua tarvittaessa | 1= erittäin huonosti, 5=erittäin hyvin | | | | |
|-------------------------------------|--|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| työterveyshoitajalta | 7 % | 11 % | 23 % | 34 % | 24 % |
| lääkäriltä | 10 % | 18 % | 29 % | 29 % | 13 % |

Kaavio 18. Vastausprosentit työterveyden palvelujen saatavuuteen

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, JUKO

Toivakan kunnassa käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut syksyllä Talouden tasapainottamissopimuksen valmistuttua. Sopimus esiteltiin pääluottamusmiehille konsultin toimesta. Merkittävimpänä asiana neuvotteluissa oli kunnan talouden tasapainottamistoimien vaikutukset työntekijöihin. Vuoden aikana ei ollut lomautuksia, henkilöstö osallistui säästötoimiin suositusvapaiden muodossa. Yhteistoimintaelimissä toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet.