



TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018

Hyväksytty:
Kunnanhallitus 25.3.2019

Tiedoksi:
Kunnanvaltuusto 10.6.2019



Sisällys

1.	Johdanto	2
2.	Toivakan kunnan henkilöstöstrategia	3
3.	Henkilöstö	4
3.1.	Henkilöstön määrä	4
3.2.	Henkilöstön sukupuolijakauma	6
3.3.	Vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto	7
3.4.	Henkilöstön kehittäminen	7
4.	Henkilöstön tila	8
4.1.	Poissaolot	8
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot	9
4.3.	Henkilöstön eläköityminen	11
4.4.	Henkilöstömenot	12
5.	Henkilöstön hyvinvointi	13
5.1.	Työsuojelutoiminta	13
5.2.	Työhyvinvointikysely	13
5.3.	Työterveyshuolto	14
5.4.	Sisäinen viestintä	14
5.5.	Yhteistoiminta	15
5.6.	Palkitseminen	15



1. Johdanto

Henkilöstökertomus on vakiintunut osaksi Toivakan kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kuvaamista, suunnittelua ja kehittämistä. Henkilöstökertomus ohjaa ensinnäkin oikeisiin toimenpiteisiin henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja toiseksi se osoittaa vertailutietoon perustuen millaisia muutoksia henkilöstön parissa on tapahtunut ja auttaa sitä kautta ennakoimaan tulevia muutoksia.

Kunnat ovat hyvin henkilöstövetoisia organisaatioita – henkilöstö on ehdottomasti tärkein voimavaramme ja siksi siitä tulee pitää hyvää huolta. Henkilöstön hyvinvoinnin ja henkilöstötuottavuuden kehittäminen ovat avaimia kunnan toiminnan tehokkuuden kehittämisessä. Korkea henkilöstötuottavuus syntyy vain hyvällä henkilöstöjohtamisella ja esimiestyöllä ja hyvää henkilöstöjohtamista varten tarvitaan tietoa, johon perustaa johtaminen ja sen kehittäminen. Tähän tarpeeseen henkilöstökertomus osaltaan vastaa. Sen tavoitteena on kuvata toimintaa ja luoda pohjaa toiminnan kehittämiselle.

Henkilöstökertomuksen avulla seurataan kokonaisvaltaisesti kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehittymistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta. Tarkastelussa on henkilöstön tila kokonaisuudessaan sisältäen muun muassa eläköitymisen, terveysperusteiset- ja muut poissaolot sekä henkilöstön kehittämisen. Henkilöstökustannusten seuraaminen on tärkeää ja sen kehittymisestä esitetään oma seurantansa. Henkilöstökertomuksessa tarkastellaan myös tasa-arvosuunnitelman edellyttämällä tavalla sukupuolten välisiä eroja eri mittareilla.

Henkilöstökertomus esitetään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, johtoryhmälle ja YT-toimikunnalle ja sen jälkeen se käsitellään ja hyväksytään kunnanhallituksessa ja viedään tilinpäätöksen yhteydessä tiedoksi valtuustolle.



2. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia

Kunnanvaltuusto hyväksyi 6.11.2017 Toivakan uuden kuntastrategian vuosille 2018-2021. Strategian eräitä päätavoitteita ovat viestinnän kehittäminen ja yhteisöllisyyden lisääminen. Nämä tavoitteet koskevat myös kunnan henkilöstöä. Viestinnän ja etenkin vuorovaikutteisen viestinnän kehittämisellä henkilöstöorganisaatiossa tavoitellaan parannusta henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen jakamiseen. Uusia menetelmiä yhteisöllisyyden ja viestinnän kehittämiseksi ideoidaan myös yhdessä henkilöstön kanssa. Työyhteisön sisäinen viestintä on keskeinen osa jokaisen ammattiryhmän työelämätaitoja ja useissa työtehtävissä viestinnällinen osaaminen on myös ammatillisen osaamisen ydintä.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutoksessa, johon myös kuntakentässä ollaan hakemassa toimintamuotoja. Ulkopuolelta hankittavan koulutuksen lisäksi kunnassa pyritään kehittämään osaamisen jakamisen menetelmiä, joiden kautta edistetään esimerkiksi hiljaisen tiedon jakamista ja vertaisoppimista.

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Mahdollisuus kouluttautumiseen on myös henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella yksi niistä muodoista, jolla työn tekemistä tulisi palkita ja motivoida. Koulutuksen avulla pyritään tukemaan tehtävien vaatimaa osaamista ja mahdollista urakehitystä. Työyhteisön osaamisessa korostuu perus- ja ammatillinen koulutus, ammattitaito ja koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen.



3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön määrä

Palvelusuhde	2018		2018	2017		2017	Muutos % ed. vuosi
	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	Miehet	Naiset	Yhteensä Henkilö lkm	
Määräaikainen	13	12	25	15	35	50	-50,00 %
määräaikainen	9	8	17	11	28	39	-56,41 %
työllistämistuella työllistetty	1	3	4	1	4	5	-20,00 %
oppisopimussuhteinen	1	1	2	1	3	4	-50,00 %
muu	2		2	2		2	0,00 %
Vakinainen	15	85	100	16	108	124	-19,35 %
pysyvä toistaiseksi otettu	15	85	100	16	108	124	-19,35 %
Eri henkilöitä yhteensä	28	97	125	31	143	174	-28,16 %

Kaavio 1. Toivakan kunnan henkilöstömäärä vuosina 2018–2017

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan, eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelusuhde kuntaan sillä hetkellä. Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa 125 henkilöä. Heistä 100 oli vakinaisessa ja 25 määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Työllistämistuella palkattuja on ollut vuoden aikana yhdeksän ja oppisopimussuhteisia neljä henkilöä. Vuoden aikana Toivakan kunta työllisti myös 25 nuorta kesätyöntekijöinä.

Henkilöstön vaihtuvuus	2018		2017	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Vakinaiset				
Alkaneet palvelussuhteet	6	4,84 %	12	9,83 %
Päättyneet palvelussuhteet	30	24,19 %	10	8,20 %

Kaavio 2. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet

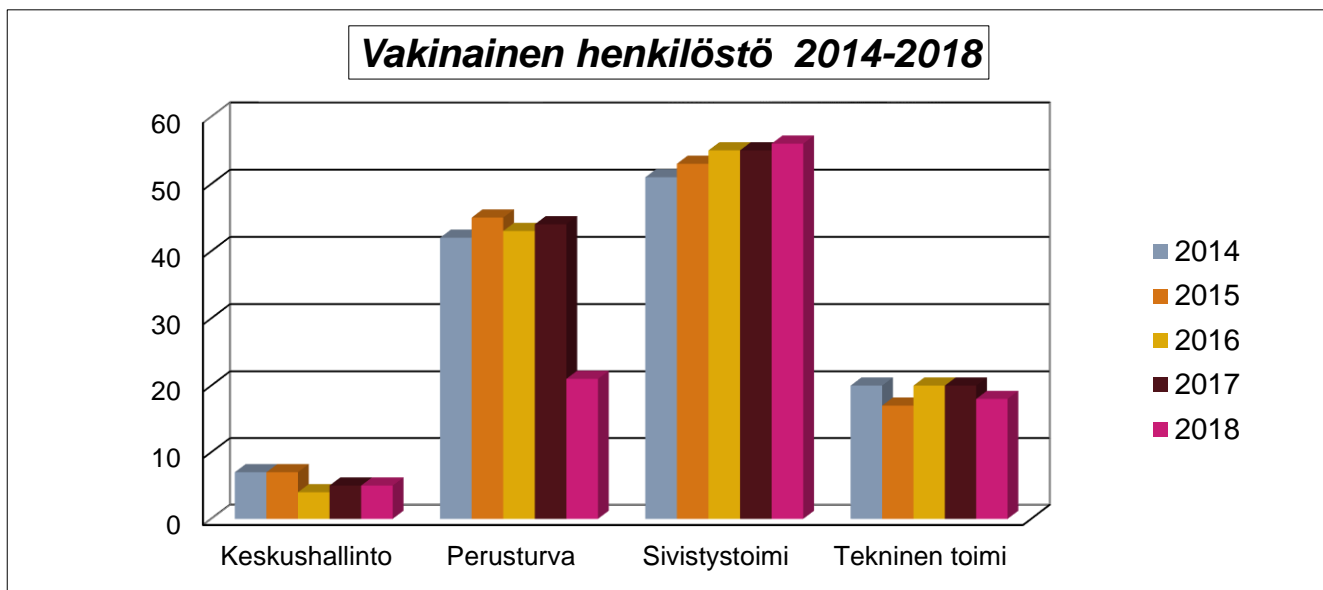
Kirjastonjohtaja aloitti vakinaisessa virassa tammikuun alussa. Perhetyöntekijä aloitti kesäkuun alussa. Vanhuspalveluiden palveluvastaava aloitti vakinaisessa virassa syyskuun alussa. Uusi fysioterapeutti ja sosiaalityöntekijä aloittivat marraskuussa 2018. Yhdistelmätyöntekijä aloitti marraskuussa 2018 Kankaisten koulu-päiväkodilla.

Palvelukeskuksen toiminta lakkasi toukokuussa 2018 ja siihen liittyvien YT-neuvottelujen perusteella henkilöstöä vähennettiin teknisestä toimesta kolme ja perusturvasta kahdeksan. Palvelukeskuksesta irtisanoutui itse 13 henkilöä kevään 2018 aikana.

Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2018	2017	2016	2015	2014
Keskushallinto	5	5	4	7	7
Perusturva	21	44	43	45	42
Sivistystoimi	56	55	55	53	51
Tekninen toimi	18	20	20	17	20
Yhteensä	100	124	122	122	120

Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstö hallintokunnittain





Kaavio 4. Vakinaisen henkilökunnan määrä hallintokunnittain

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevä henkilöstö vaikuttavat siihen, että vuodenvaihteen tilanteen lisäksi tarkastellaan myös vuoden aikana olleen työvoiman määrää kokonaistyövuosina. Henkilötyövuosina tarkasteltuna vähennystä edellisvuoteen on noin 25 henkilötyövuotta.

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Muutos-% ed. vuoteen
M	29,23	28,70	1,83 %
N	113,35	138,86	-18,37 %
Kaikki yhteensä	142,57	167,56	-14,91 %

Kaavio 5. Vuoden 2018 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

Teoreettinen työmäärä	Työpäiviä	Maksetut palkat		
	33 394	5 197 634*		
Poissaolot	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Koulutusvapaat	185	19 548	0,50 %	0,37 %
Muu poissaolo	1 230	46 669	3,33 %	0,90 %
Perhevapaat	430	14 303	1,16 %	0,28 %
Terveysperusteiset poissaolot	1 218	106 986	3,29 %	2,06 %
Vuosiloma ja muut lomat	3 715	394 506	10,04 %	7,59 %
Kaikki yhteensä	6 778	582 012	18,32 %	11,20 %
Lisä- ja ylityöt	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Lisä- ja ylityöt yhteensä yhteensä	148	28 649	0,44 %	0,55 %
Tehty vuosityöaika	26 764	4 644 271	80,15 %	89,35 %

Kaavio 6. Työajan jakautuminen

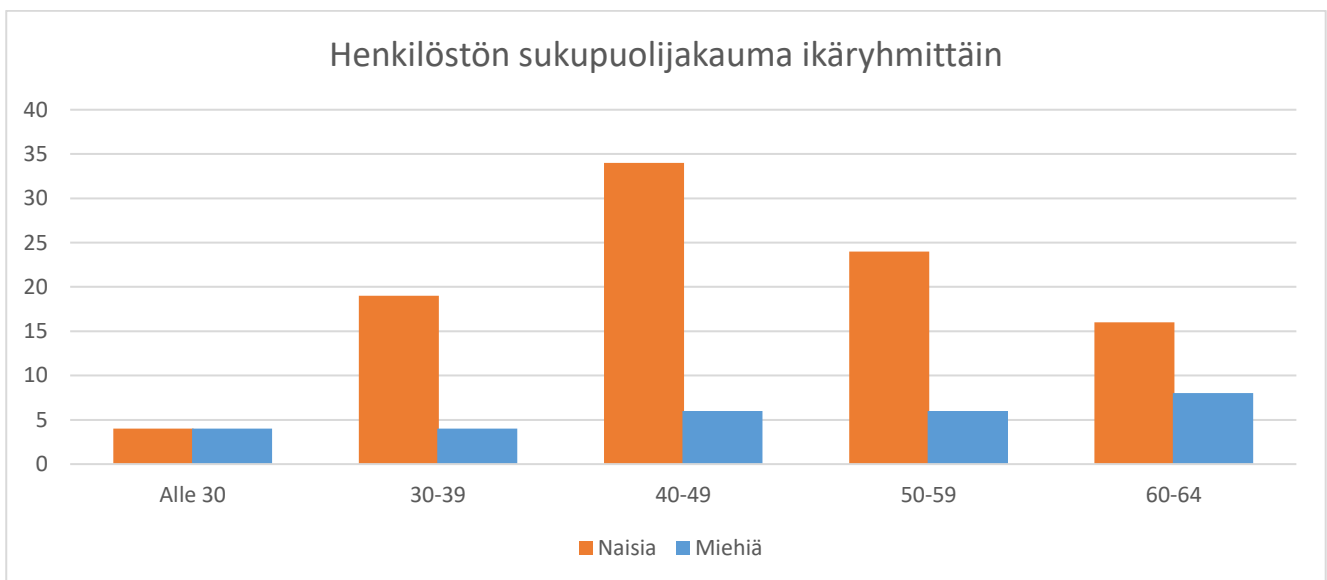
*maksettujen palkkojen ero tilinpäätöksen henkilöstökuluihin johtuu tiedon käsittelytavasta eri järjestelmissä (luontoisedut ja jaksotetut palkat), erotus ei ole olennainen kokonaisuuden arvioinnissa. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Ikä vuosina	Henkilömäärä		Keski-ikä		%osuus	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Alle 30	8	19	27,13	25,00	6,35 %	10,92 %
30-39	25	37	34,73	35,05	19,05 %	21,26 %
40-49	40	48	44,63	44,63	31,75 %	27,59 %
50-59	30	48	54,60	54,98	23,81 %	27,59 %
60-64	24	19	61,42	61,42	19,05 %	10,92 %
Yli 65		3		65,67		1,72 %
Yhteensä	125	174	46,99	45,31	100,00 %	100,00 %

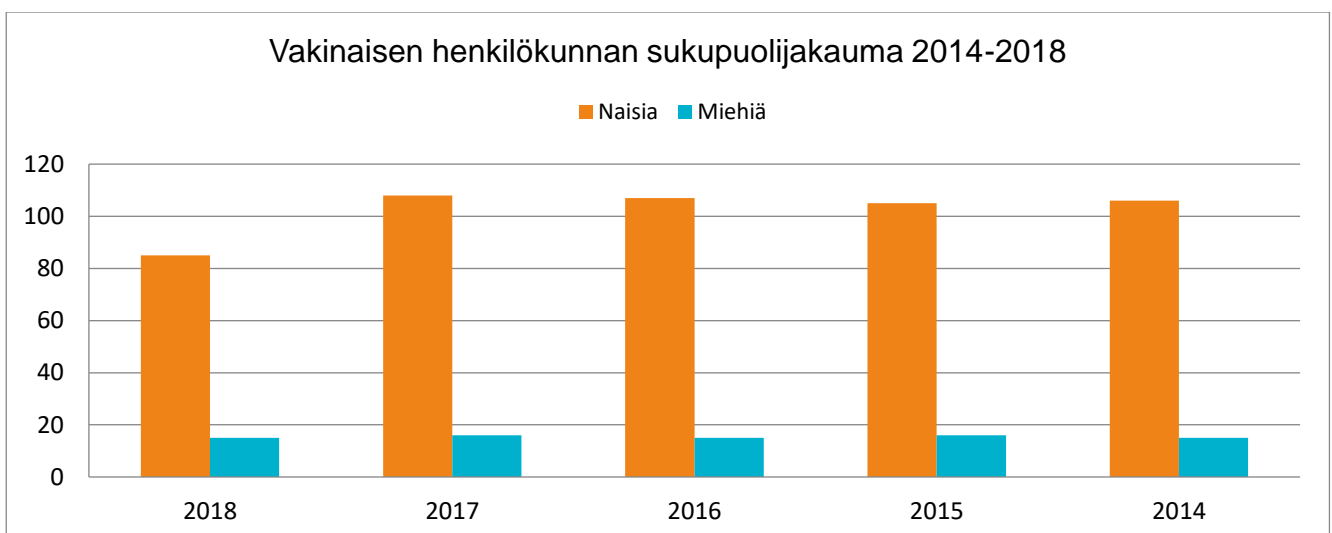
Kaavio 7. Henkilömäärät ja keski-ikä ikäryhmittäin

3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2018 oli 85 %.



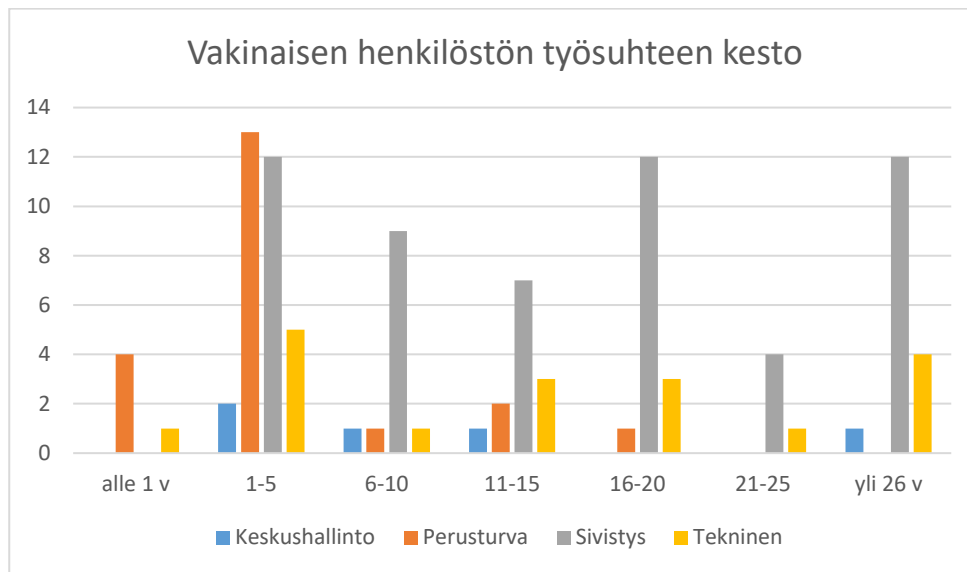
Kaavio 8. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2018



Kaavio 9. Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2014 – 2018



3.3. Vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto



Kaavio 10. Vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto vuoden 2018 lopussa

Kunnan henkilöstö on hyvin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 40,58 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 17 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhimät hallinnossa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 13,95 vuotta ja yli 10 vuotta palvelleita on 40 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 48 kappaletta.

3.4. Henkilöstön kehittäminen

Kunnassa päivitetään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka antaa suuntaviivoja henkilöstökoulutustoiminnalle. 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 ennakkointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2018 aikana seurannan mukaan yhteensä 72 eri ihmistä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 210 kalenteripäivää. On myös huomioitava, että koulutukset ovat siirtyneet entistä enemmän lyhyiksi verkkokursseiksi, joita ei välttämättä raportoida palkkahallintoon. On kuitenkin syytä seurata koulutuspäivien määrää ja erityisesti sitä onko henkilöstössä sellaisia työntekijöitä/viranhaltijoita tai henkilöstöryhmiä, jotka eivät useana peräkkäisenä vuonna ole osallistuneet yhteenkään koulutuspäivään.

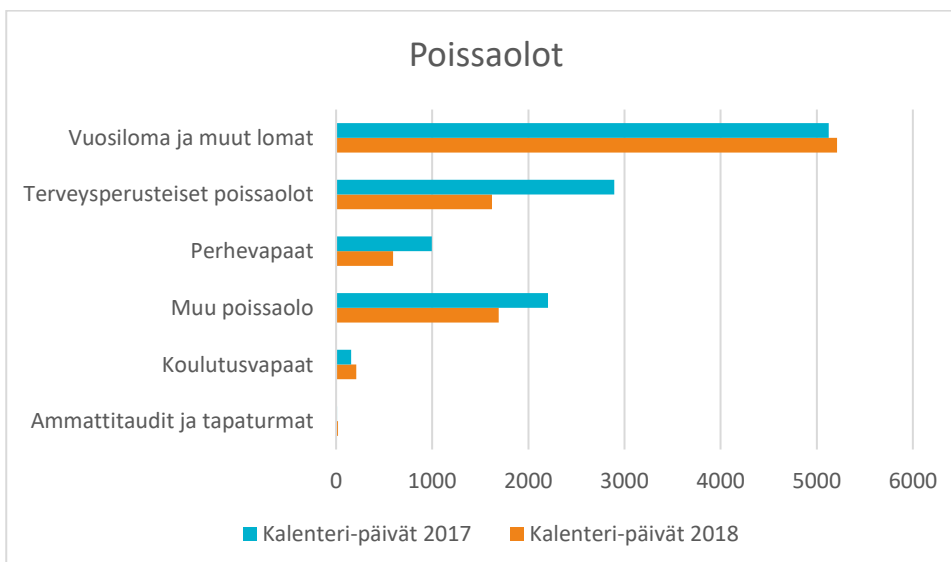


4. Henkilöstön tila

4.1. Poissaolot

	Kalenteri- päivät 2018	Kalenteri- päivät 2017	% Työajasta 2018	% Työajasta 2017
Ammattitaudit ja tapaturmat	20	10	0,04 %	0,02 %
Koulutusvapaat	210	157	0,50 %	0,37 %
Muu poissaolo	1691	2206	3,33 %	5,17 %
yksityisasiat	654	1105	1,20 %	2,59 %
oppisopimuskoulutus, palkaton	15	60	0,04 %	0,14 %
toisen viran hoito	603	122	1,12 %	0,29 %
vuorotteluvapaa		180		0,42 %
opintovapaa, palkaton	148	735	0,25 %	1,72 %
suositusvapaa, palkaton	270	4	0,72 %	0,01 %
Perhevapaat	592	994	1,16 %	2,33 %
sairaalan lapsen hoito	60	109	0,16 %	0,26 %
hoitovapaa	82	750	0,15 %	1,76 %
äitiysloma	174	82	0,32 %	0,19 %
vanhempainloma	276	53	0,53 %	0,12 %
Terveysperusteiset poissaolot	1621	2893		6,78 %
sairaus	1450			
sairaus esimiehen luvalla	171			
Vuosiloma ja muut lomat	5213	5124		12,02 %
lomarahavapaa	9	0		0 %
vuosiloma	5204	5124		12,02 %
Kaikki yhteensä	9347	11384		26,69 %

Kaavio 11. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2017 – 2018



Kaavio 12. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2017 – 2018



4.2. Terveysperusteiset poissaolot

	Kalenteri päivät 2018	Kalenteri päivät 2017	Poissaolon kustannus 2018	Poissaolon kustannus 2017	% Työajasta 2018	% Työajasta 2017
Alle 4 pv	553	364	193 550,00 €	127 400,00 €	0,80 %	0,85 %
4 - 29 pv	708	1101	247 800,00 €	385 350,00 €	1,60 %	2,58 %
30 - 60 pv	258	567	90 300,00 €	198 450,00 €	0,59 %	1,33 %
61 - 90 pv	122	133	42 700,00 €	46 550,00 €	0,16 %	0,31 %
91 - 180 pv	0	225	- €	78 750,00 €		0,53 %
Yli 180 pv	0	513	- €	179 550,00 €		1,20 %
Kaikki yhteensä	1641	2903	574 350,00 €	1 016 050,00 €	3,15 %	6,81 %

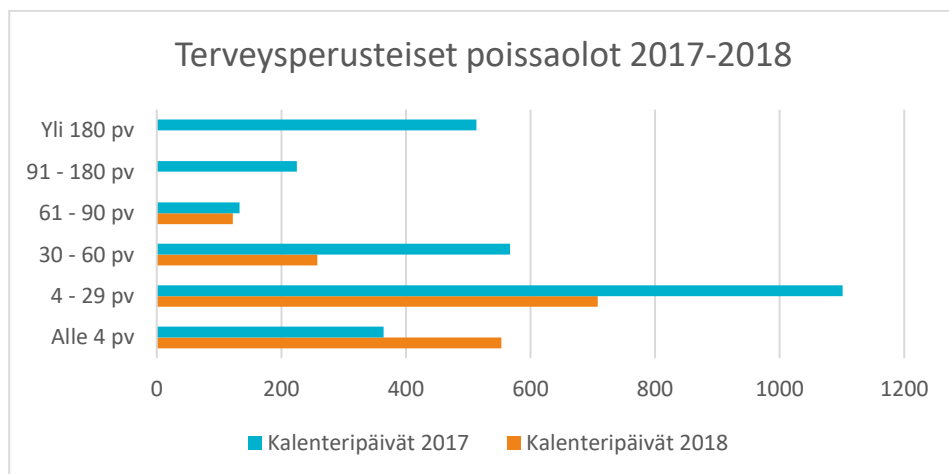
Keskimäärin / henkilötyövuosi

2018: 11,51 pv / htv

2017: 17,48 pv/htv

	Kalenteri päivät 2018	Kalenteri päivät 2017	Poissaolon kustannus 2018	Poissaolon kustannus 2017	% Työajasta 2018	% Työajasta 2017
Ammattitaudit ja tapaturmat	20	10	7 000,00 €	3 500,00 €	0,04 %	0,02 %
Terveysperusteiset poissaolot	1621	2893	567 350,00 €	1 012 550,00 €	3,29 %	6,78 %
Kaikki yhteensä	1641	2903	574 350,00 €	1 016 050,00 €	3,33 %	6,80 %

Kaavio 13. Sairauspoissaolojen kesto ja keskimääräiset poissaolot henkilötyövuotta kohden



Kaavio 14. Terveysperusteiset poissaolot 2017–2018

Varhainen tuki ja tunnistaminen ovat 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. Työterveyshuolto ylläpitää tilastoa poissaoloista diagnosiryhmittäin, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kaksi eniten poissaoloja aiheuttavaa.

Diagnoosiryhmä	Kalenteripäivät 2018	% osuus	Kalenteripäivät 2017	% osuus	Kalenteripäivät 2016	% osuus
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	396	29,30 %	967	40,40 %	863	41,30 %
Mielenterveyshäiriöt	244	18,00 %	514	21,50 %	312	15,30 %

Kaavio 15. Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna vähentynyt. Kalenteripäivinä vähennys oli 1 262 päivää ja henkilötyövuotta kohden vähennys oli 5,97 pv. Sairauspoissaolojen vähennys selittyy ainakin osittain palvelukeskuksen toiminnan lakkaamisesta johtuvasta henkilöstömäärän vähentymisestä. Yhden sairauspoissaolopäivän hintana on käytetty EK:n laskelmien mukaisesti 350 €/pv. Lyhyet alle 4 päivän mittaiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuu melkein 30 % ja mielenterveyshäiriöistä melkein 20 % sairauspoissaoloista. Poissaoloseurannassa on mukana työtaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 20 päivää.

Sairauspoissaolojen määrää voidaan tarkastella myös, että miten ne jakautuvat vakituisen ja määräaikaisen henkilökunnan osalta, kuten alla on kuvattu.

Palvelussuhde	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
vakinainen	1474
määräaikainen	167
	1641

Kaavio 16. sairauspoissaolot palvelussuhteittain 2018



4.3. Henkilöstön eläköityminen



Kaavio 17. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2019 – 2024. (KEVA)

	Yhteensä	Keski-ikä
Kuntoutustuki / Osatyökyvyttömyyseläke	1	59,00
Osa-aikaeläke	2	62,00
Vanhuuseläke	2	63,50
Yhteensä	5	62,50

Kaavio 18. Vuonna 2018 eläkkeen aloittaneiden lukumäärät sisältäen määräaikaiset työsuhteet

Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Vuosina 2019 - 2024 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 39 henkilöä.

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



4.4. 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- ja korvauksista.

	2018	2017	2016	2015	2014
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	4 811 158	5 319 578	5 230 242	5 139 073	4 988 155
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	1 073 597	1 183 077	1 227 627	1 257 005	1 230 930
Muut henkilösivukulut	152 105	220 121	298 109	245 498	243 089
Henkilöstökulut yhteensä	6 036 860	6 722 776	6 755 979	6 641 576	6 462 174

Kaavio 19. Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys, ei sisällä investointeihin aktivoituja henkilöstökuluja

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2018 noin 6,03 miljoonaa euroa. Summa alitti talousarvion 13 284 eurolla. Perusturva joutui hakemaan henkilöstökuluihin vuoden aikana 81 000 euroa lisämäärärahaa, koska palvelukeskuksen YT- neuvottelut eivät toteutuneet suunnitellussa ajassa keväällä ja henkilöstökustannuksia tuli maksettavaksi vuoden loppuun saakka.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2018	2017	2016	2015	2014
Henkilöstömäärä	125	174	186	177	159
Vakituisia	100	124	122	122	120
Määräaikaisia	17	39	49	49	30
Työllistettyjä	4	5	8	5	7
Oppisopimussuhteiset	2	4	4	2	
Henkilöstömenot, €	6 046 234	6 733 661,00	6 755 979,00	6 641 576,00	6 462 174,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	-10,21 %	-0,3 %	1,72 %	2,70 %	-0,72 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	48 369,87	41565,80	36 322,47	37 523,03	40 642,60
Henkilöstömenot/asukas	2 516,12	2824,52	2 775,67	2 729,79	2 609,92
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	24,03	19,23	19,95	20	21
Asukkaat/koko henkilöstö	19,22	14,72	13,09	14	16

Kaavio 20. Tunnuslukuvertailuja

Tässä taulukossa on vuodesta 2017 alkaen huomioitujen henkilöstömenojen investointeihin aktivoidut henkilöstökulut.



5. Henkilöstön hyvinvointi

5.1. Työsuojelutoiminta

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Piia Saarela. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2018 – 2021 ovat Tiina Holopainen, Tarja Suomalainen, Jari Bågman ja Pentti Poikolainen. Työsuojelutoimikunta on kokoon-
tunut säännöllisesti. Kokouksiin on tarvittaessa kutsuttu myös työterveyshoitaja ja hallintojohtaja. Kokouksia oli
vuoden 2018 aikana 7. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

Toivakan kunnassa toimii kunnanhallituksen perustama sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat myös työsuojelupääl-
likkö ja työsuojeluvaltuutetut. Kankaisten koulun kohdennettu sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2018 aikana
kaksi kertaa.

Työsuojelutoimikunta on toiminut myös TYHY-työryhmänä. TYHY-työryhmän tehtävänä on ollut mm. TYHY-toi-
minnan kehittäminen ja organisointi. Tämän lisäksi TYHY-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta
sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan.

Vuonna 2018 henkilöstölle järjestettiin kaksi saman sisältöistä TYHY-iltapäivää Laajiksessa. Lisäksi henkilöstö
sai vapaa-ajalla tapahtuvaan TYHY-toimintaan rahaa käytettäväksi työyksiköittäin. Vapaa-ajalla tapahtuvana
TYHY-toimintana tarjottiin myös edellisten vuosien tapaan paikallisen kesäteatterin esitys, jota kävi katsomassa
31 työntekijää. Koko henkilöstölle tarjottiin myös jouluruoka.

Kunnan henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää ½ tuntia viikossa työajalla tapahtuvaan liikuntaan.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä Smar-
tumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 130 henkilöä on hyödyntänyt seteleitä vuoden 2018
aikana. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia
paikallisille hierojille tai vaihtoehtoisesti sai valita liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Arvontaan osallistui kuukausittain
13 - 45 työntekijää. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja lisäksi työntekijät ovat
saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla.

Henkilöstön EA-valmiutta ylläpidettiin työterveyshuollon järjestämällä HätäEA-koulutuksilla.

5.2. Työhyvinvointikysely

OP Pohjola toteuttaa hyvinvointikartoituksen kunnan henkilöstölle joka toinen vuosi ja vuonna 2018 ei kyselyä
toteutettu.



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 ollut tavattavissa Toivakan terveysasemalla ajanvarauksella noin kerran viikossa.

Vuonna 2018 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 27.897,79 euroa (vuonna 2017 28.152,22 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 7.013,45 euroa (vuonna 2017 11.315,78 euroa).

Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2014	2015	2016	2017	2018
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri	3,5	0	1,5	1,5	0
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja	42,5	29	34,5	8,55	11,5
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti	0	30	23	2	6,5
Työpaikkaselvitys/psykologi	0	0	54	1,5	0
Lääkärillä käynnit	29	42	59	87	68
Työterveydenhoitajalla käynnit	104	169	150	86	131,5
Fysioterapeutilla käynnit	34	49	25	35	28
Psykologilla käynnit	9	20,5	29,5	40,5	27
Laboratoriotutkimukset	153	159	129	80,7	121
Kuvantaminen	4	0	3	7	2
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2014	2015	2016	2017	2018
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	91	103	102	110	60
Terveystarkastajalla käynnit	85	100	72	63	72
Asiantuntijakäynnit	2	4	0	0	0
Laboratoriotutkimukset	41	70	65	91	47
Röntgentutkimukset	14	10	3	9	8

Kaavio 21. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

5.4. Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä hoidetaan kunnassa eri viestintäkanavien kautta. Tärkein viestintäkanava on sähköposti, jolla tavoitetaan erityisesti kunnan vakinainen henkilökunta. Vuonna 2018 kaikilla vakinaisessa ja pitkässä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevalla oli käytössä henkilökohtainen sähköpostitili, kun aikaisemmin osa henkilöstöstä käytti yhteistilejä. Eri toimipisteissä on lisäksi yhteisiä sähköpostiosoitteita, joilla tavoitetaan useampia työntekijöitä. Ilmoitustauluilta löytyvät eri toimipisteissä yhtenäiset ohjeet. Kunnan kotisivuilla julkaistaan tulevista tapahtumista ja mm. lautakuntien, hallituksen ja valtuuston esityslistat ja pöytäkirjat.

Muita viestintäkanavia ovat mm. säännölliset palaverit. Esimiesten rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Esimiesasemassa oleville työntekijöille järjestettiin esimiesinfoja, joissa käytiin läpi ohjeistuksia ja jaettiin ajankohtaista tietoa eri hallintokuntien välillä. Vuoden 2018 alussa siirryttiin kahden viikon välein järjestettäviin esimieskahveihin, jotka ajavat saman asian, kun entiset esimiesinfot, mutta tarjoavat enemmän tilaa esimiesten väliselle vapaalle vuorovaikutukselle. Lisäksi esimiehet ja Toivakkatalon henkilöstö ovat koekäyttäneet uutta sähköistä sisäisen viestinnän työkalua Yammeria. Yammer on eräänlainen organisaation sisäinen sosiaalinen media.

5.5. Yhteistoiminta

Toivakan kunnassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) mukaisesti. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Kunnallisen YTL 4 a §:n mukaisesti Toivakan kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Kunnalla on kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pää- ja varaluottamusmiehinä toimivat vuonna 2018:

Ammattijärjestö	Päälouottamusmies	Varapäälouottamusmies
SUPER	Janna Puolakka	
JHL	Kai Bågman	Marja-Liisa Mankonen
JUKO	Suvi Viren	Minna Kuosmanen

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina hallintojohtajan lisäksi tarvittaessa kunnanjohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina päälouottamusmiehet. Toimikunta kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Toimikunta käsitteli vuoden aikana mm. kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota. Lisäksi toimikunta käsitteli säännöllisesti vanhuspalveluiden organisaatiomuutoksen tilannekuvaa ja sote-uudistuksen valmistelua. Vanhuspalveluiden muutoksiin liittyen käytiin kunnassa myös kahdet yhteistoimintaneuvottelut, jotka johtivat yhteensä 11 henkilön irtisanomiseen.

5.6. Palkitseminen

Kunnan palkkalinjauksista päättää kunnanhallitus. Kunnassa valmisteltiin palkkausjärjestelmäuudistusta, johon sisältyy uusi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä ja myöhemmässä vaiheessa myös työsuorituksen arviointijärjestelmä. Kunnanhallituksen asettama TVA-arviointiryhmä, johon myös päälouottamusmiehet on valittu, sai valmisteltua KVTESin TVA-arviointijärjestelmän kevään aikana. Kunnanhallituksen päätöksellä TVA-järjestelmää alettiin soveltaa KVTESin piirissä olevan vakinaisen henkilöstön osalta 1.7.2018 alkaen.

Tulevaisuudessa työsuorituksen arvioinnista on tarkoitus tulla säännöllistä kehityskeskustelun yhteydessä.

Kunnassa on myös merkkipäiväsääntö, jonka mukaan henkilöstöä palkitaan erilaisina merkkipäivinä, kuten 50- ja 60-vuotissyntymäpäivänä. Myös palveluksesta pois jäävää henkilöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäiväsäännön mukaan palkitaan myös kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet työntekijät/ viranhaltijat.

