



TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019

Hyväksytty:
Kunnanhallitus 30.3.2020

Tiedoksi:
Kunnanvaltuusto 8.6.2020



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	2019	2019	2019	2018	2018	2018	Muutos % ed. vuosi
	Mie- het	Nai- set	Yhteensä Henkilö lkm	Miehet	Naiset	Yh- teensä Henkilö lkm	
Määräaikainen	9	16	25	13	12	25	0,00 %
määräaikainen	8	14	22	9	8	17	29,41 %
työllistämistuella työllistetty	1	0	1	1	3	4	-75,00 %
oppisopimussuhteinen	0	2	2	1	1	2	0,00 %
Vakinainen	14	85	99	15	85	100	-1,00 %
pysyvä toistaiseksi otettu	14	85	99	15	85	100	-1,00 %
Eri henkilöitä yhteensä	23	101	124	28	97	125	-0,80 %

Kaavio 1. Toivakan kunnan henkilöstömäärä vuosina 2019–2018

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan, eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelusuhde kuntaan sillä hetkellä. Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa 124 henkilöä. Heistä 99 oli vakinaisessa ja 25 määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Työllistämistuella palkattuja on ollut vuoden aikana kuusi ja oppisopimussuhteisia kolme henkilöä. Vuoden aikana Toivakan kunta työllisti myös 16 nuorta kesätyöntekijöinä.

Henkilöstön vaihtuvuus	2019		2018	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	2	1,61 %	6	4,84 %
Päättyneet palvelussuhteet	3	2,42 %	30	24,19 %

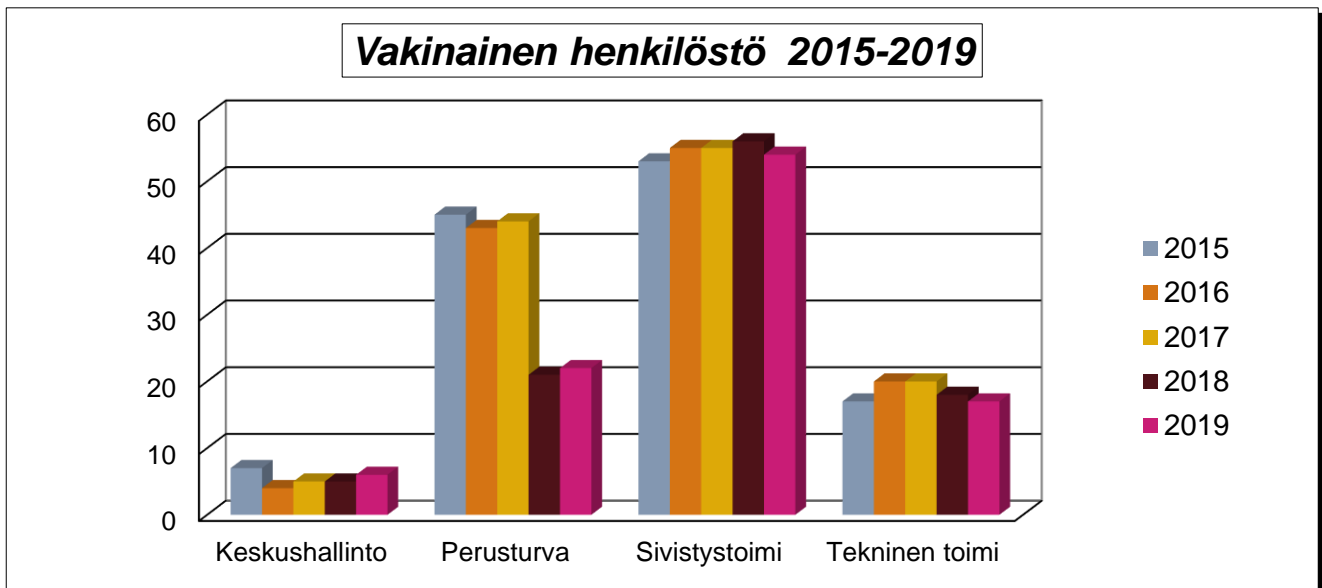
Kaavio 2. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet

Vammaispalveluiden sosiaaliohjaaja aloitti vakinaisessa virassa toukokuun alussa. Uusi kunnanjohtaja aloitti vakinaisessa virassa lokakuun alussa.

Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain	2019	2018	2017	2016	2015
Keskushallinto	6	5	5	4	7
Perusturva	22	21	44	43	45
Sivistystoimi	54	56	55	55	53
Tekninen toimi	17	18	20	20	17
Yhteensä	99	100	124	122	122

Kaavio 3. Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain 31.12.





Kaavio 4. Vakinaisen henkilökunnan määrä hallintokunnittain 31.12.

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 26 henkilötyövuotta.

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Muutos-% ed. vuoteen
M	22,25	29,23	-23,87 %
N	94,33	113,35	-16,78 %
Kaikki yhteensä	116,58	142,58	-18,24 %

Kaavio 5. Vuoden 2018 - 2019 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

Teoreettinen työmäärä	Työpäiviä	Maksetut palkat		
	30 100	4 758 771*		
Poissaolot	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Koulutusvapaat	185	19 823	0,61 %	0,42 %
Muut palkattomat poissaolot	974	57143	3,23 %	1,20 %
Perhevapaat	597	15 228	1,98 %	0,32 %
Terveysperusteiset poissaolot	1 088	116 477	3,62 %	2,45 %
Vuosiloma ja muut lomat	2 621	301 936	8,71 %	6,34 %
Kaikki yhteensä	5 465	510 607	18,15 %	10,73 %
Lisä- ja Ylityöt	Työpäivät	Maksetut palkat	% Työajasta	% Palkoista
Lisä- ja ylityöt yhteensä yhteensä	254	35 959	0,84 %	0,76 %
Tehty vuosityöaika	24 890	4 284 121	82,69 %	90,03 %

Kaavio 6. Työajan jakautuminen

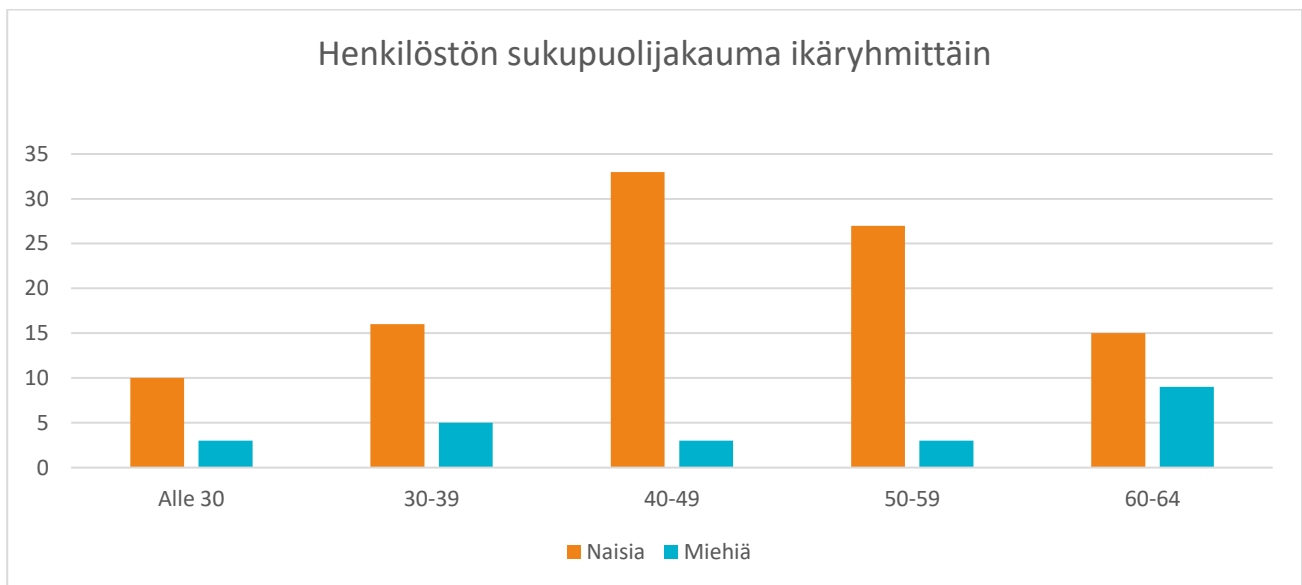
*maksettujen palkkojen ero tilinpäätöksen henkilöstökuluihin johtuu tiedon käsittelytavasta eri järjestelmissä (luontoisedut ja jaksotetut palkat), erotus ei ole olennainen kokonaisuuden arvioinnissa. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Ikä vuosina	Henkilö- määrä 2019	Henkilö- määrä 2018	Keski-ikä 2019	Keski-ikä 2018	%-osuus 2019	%-osuus 2018
Alle 30	13	8	25,38	27,13	10,48 %	6,40 %
30-39	21	23	34,73	34,54	16,94 %	18,40 %
40-49	36	40	45,00	44,63	29,03 %	32,00 %
50-59	30	30	54,00	54,60	24,19 %	24,00 %
60-64	24	24	61,58	61,42	19,35 %	19,20 %
Yhteensä	124	125	46,50	47,15	100,00 %	100,00 %

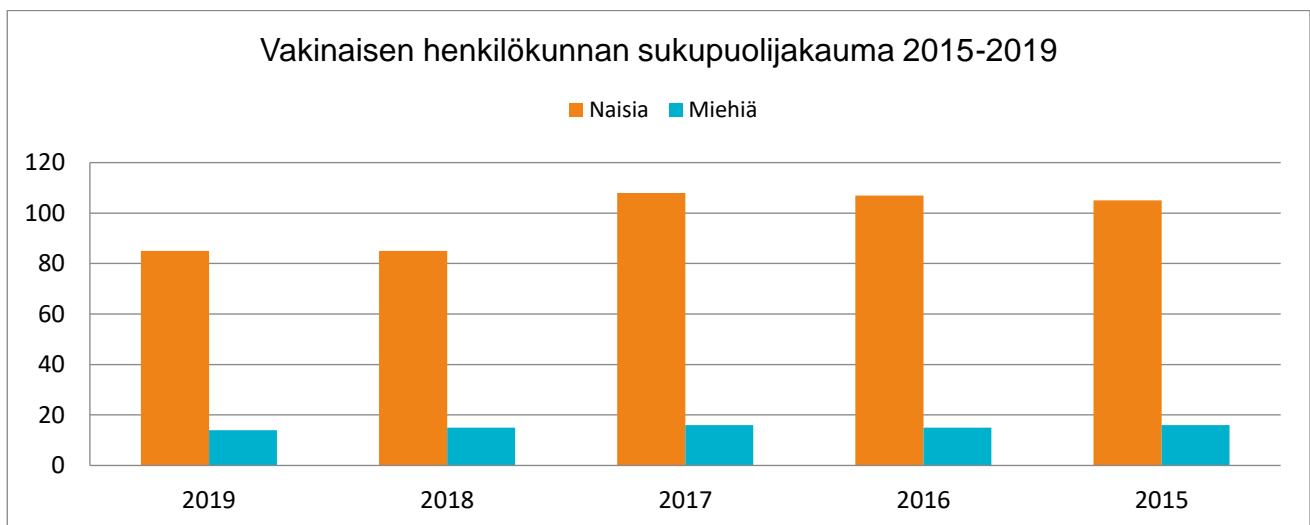
Kaavio 7. Henkilömäärät ja keski-iat ikäryhmittäin 31.12.2019

3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2019 oli 80,8 %.



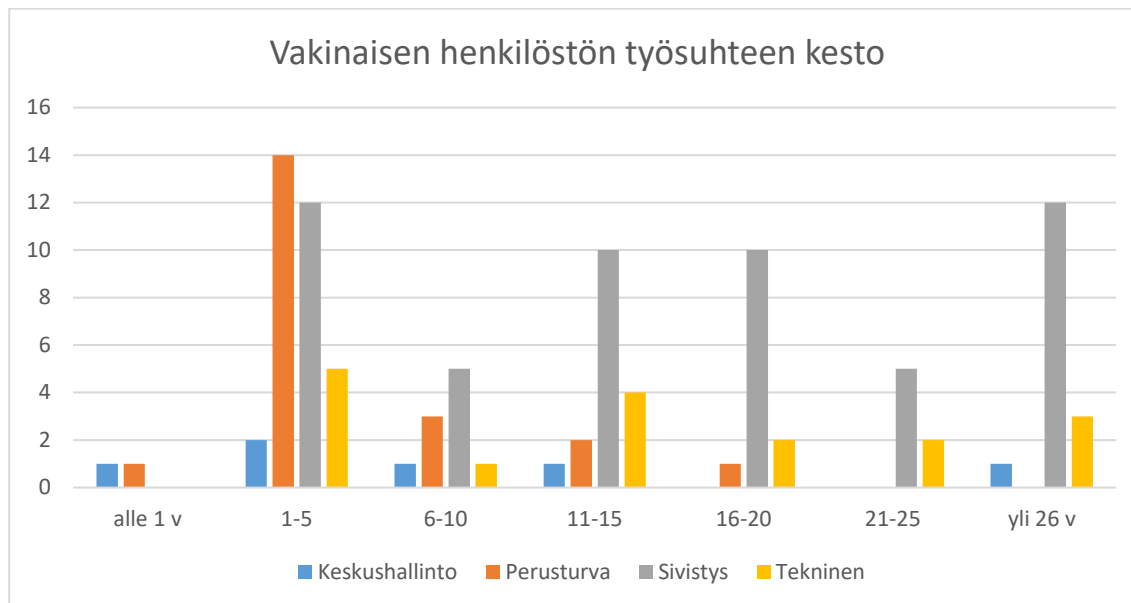
Kaavio 8. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain



Kaavio 9. Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma vuosina 2015 – 2019



3.3. Vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto



Kaavio 10. Vakinaisen henkilöstön työsuhteen kesto vuoden 2019 lopussa

Kunnan henkilöstö on hyvin sitoutunutta. Pisin yhtäjaksoinen työsuhde kuntaan on 41,58 vuotta. Yhteensä yli 26 vuotta jatkuneita virka- ja työsuhteita on 16 kappaletta. Hallintokunnittain pisimmät työsuhteet prosentuaalisesti ovat sivistystoimessa ja lyhimmät hallinnossa. Keskiarvo koko kunnan vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituudesta on 15,83 vuotta ja yli 10 vuotta palvelleita on 42 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 10 vuotta palvelleita oli kunnassa vuoden vaihteessa 37 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 kehittämiselle.

Onnistuneella henkilöstösuunnittelulla osaaminen kyetään kohdistamaan oikeaan paikkaan. Tasapainoinen osaamisen ja resurssien kohdentaminen edistävät myös työhyvinvointia. Osaamisen kehittäminen on muutosten myötä avainasemassa, sillä kustannustehokkaat toimintamallit vaativat osaamisen uudistamista. Olemassa olevan osaamisen kartoittaminen on tässä työssä yksi avaintekijä. Tietoisuuden myötä työyhteisö kykenee muodostamaan omat osaamiskarttansa ja pääsee paremmin kiinni osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

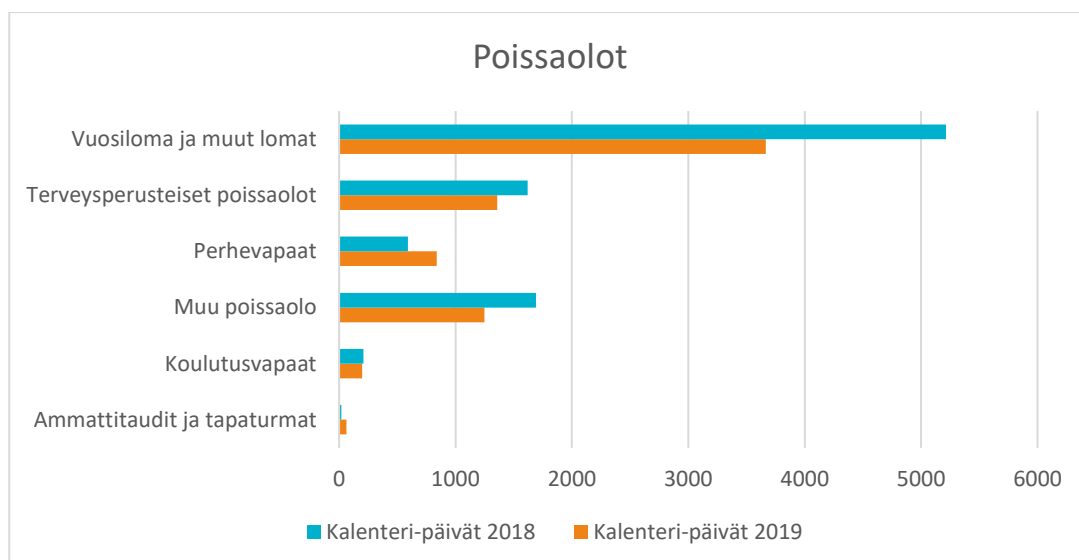
Koulutuksiin osallistui vuoden 2019 aikana seurannan mukaan yhteensä 90 eri henkilöä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 197 kalenteripäivää. Lisäksi vuonna 2019 käytettiin työsuojelukoulutuksiin 6,5 päivää ja luottamusmieskoulutuksiin 12 päivää. On myös huomioitava, että koulutukset ovat siirtyneet 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

	Kalente- ripäivät 2019	Kalente- ripäivät 2018	% Työ- ajasta 2019	% Työ- ajasta 2018
Ammattitaudit ja tapaturmat	64	20	0,16 %	0,04 %
Koulutusvapaat	197	210	0,61 %	0,50 %
Muu poissaolo	1249	1691	3,23 %	3,33 %
yksityisasiat	253	654	0,64 %	1,20 %
oppisopimuskoulutus, palkaton	32	15	0,11 %	0,04 %
toisen viran hoito	518	603	1,18 %	1,12 %
opintovapaa, palkaton	155	148	0,34 %	0,25 %
suositusvapaa, palkaton	291	270	0,96 %	0,72 %
Perhevapaat	838	592	1,98 %	1,16 %
sairaalan lapsen hoito	54	60	0,18 %	0,16 %
hoitovapaa	329	82	0,75 %	0,15 %
äitiysloma	0	174	0,00 %	0,32 %
vanhempainloma	455	276	1,05 %	0,53 %
Terveysperusteiset poissaolot	1359	1621	3,46 %	3,29 %
sairaus	1177	1450	2,87 %	2,86 %
sairaus esimiehen luvalla	182	171	0,59 %	0,43 %
Vuosiloma ja muut lomät	3665	5213	8,71 %	10,04 %
lomarahavapaa	20	9	0,05 %	0,02 %
vuosiloma	3645	5204	8,66 %	10,02 %
Kaikki yhteensä	7372	9347	18,15 %	18,36 %

Kaavio 11. Työntekijöiden ja viranhaltijöiden poissaolot 2018 - 2019



Kaavio 12. Työntekijöiden ja viranhaltijöiden poissaolot 2018 - 2019



4.2. Terveysperusteiset poissaolot

	Kalenteripäivät 2019	Kalenteripäivät 2018	Poissaolon kustannus 2019	Poissaolon kustannus 2018	% Työajasta 2019	% Työajasta 2018
Alle 4 pv	332	553	116 200,00 €	193 550,00 €	1,07 %	0,80 %
4 - 29 pv	472	708	165 200,00 €	247 800,00 €	1,15 %	1,60 %
30 - 60 pv	280	258	98 000,00 €	90 300,00 €	0,64 %	0,59 %
61 - 90 pv	154	122	53 900,00 €	42 700,00 €	0,35 %	0,16 %
91 - 180 pv	185	0	64 750,00 €	- €	0,41 %	0,00 %
Yli 180 pv	0	0	- €	- €	0,00 %	0,00 %
Kaikki yhteensä	1423	1641	498 050,00 €	574 350,00 €	3,62 %	3,15 %

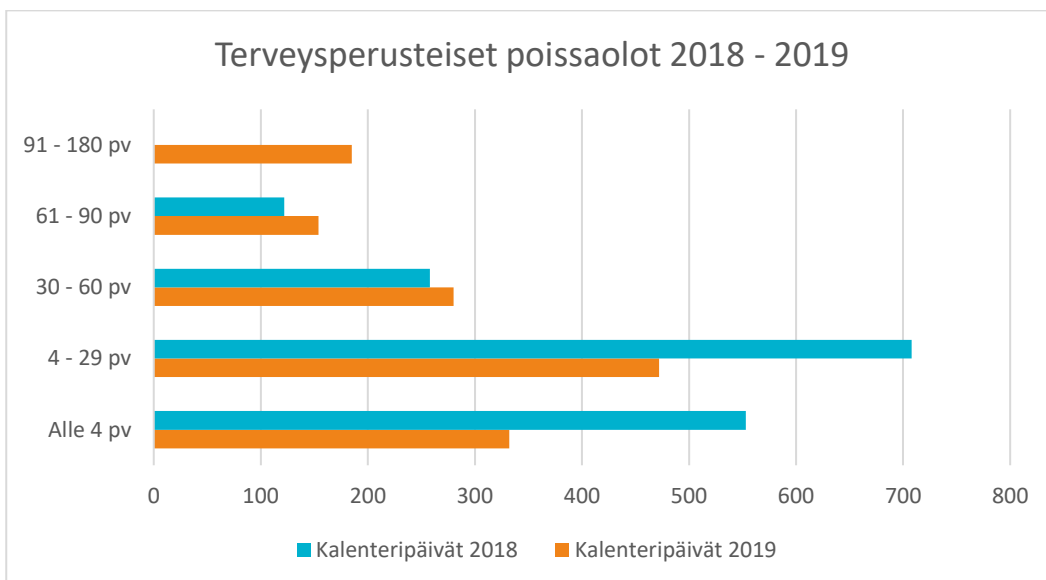
Keskimäärin / henkilötyövuosi

2019: 12,20 pv / htv

2018: 11,51 pv/htv

	Kalenteripäivät 2019	Kalenteripäivät 2018	Poissaolon kustannus 2019	Poissaolon kustannus 2018	% Työajasta 2019	% Työajasta 2018
Ammattitaudit ja tapaturmat	64	20	22 400,00 €	7 000,00 €	0,16 %	0,04 %
Terveysperusteiset poissaolot	1359	1621	475 650,00 €	567 350,00 €	3,46 %	3,29 %
Kaikki yhteensä	1423	1641	498 050,00 €	574 350,00 €	3,62 %	3,33 %

Kaavio 13. Sairauspoissaolojen kesto ja keskimääräiset poissaolot henkilötyövuotta kohden



Kaavio 14. Terveysperusteiset poissaolot 2018 – 2019

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 työntekijällä on kolme tai useampia lyhyitä (1-3 päivää) sairauspoissaoloja 4 kk:n aikana, työntekijällä on yksi yli 10 vrk:n sairausloma tai työntekijä on viimeisen 12 kk:n aikana sairauslomalla 20 päivää tai enemmän. Esimies

ja työntekijä sopivat yhdessä jatkotoimenpiteistä, lisäselvitystarpeesta sekä seurannasta. Esimies on myös tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto ylläpitää tilastoa poissaoloista diagnoosiryhmittäin, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kaksi eniten poissaoloja aiheuttavaa.

Diagnoosiryhmä	% osuus 2019	% osuus 2018	% osuus 2017
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	27,60 %	29,30 %	40,40 %
Mielenterveyshäiriöt	31,10 %	18,00 %	21,50 %

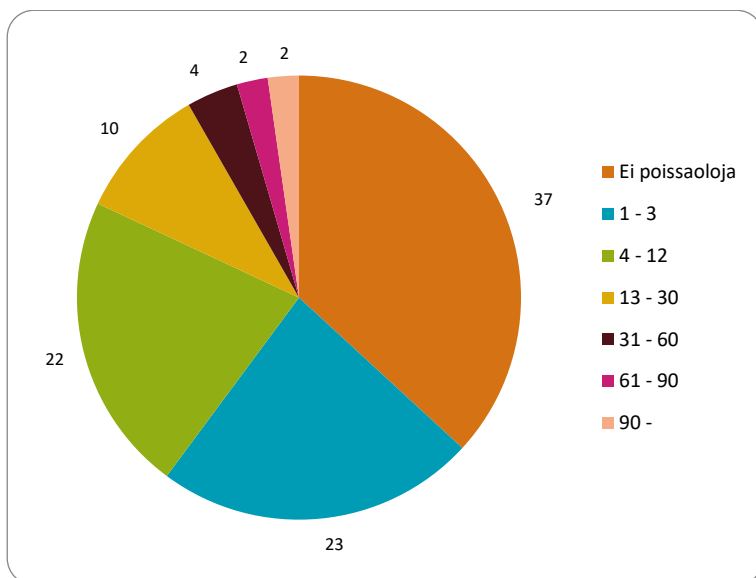
Kaavio 15. Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna vähentynyt. Kalenteripäivinä vähennys oli 218 päivää, mutta henkilötyövuotta kohden sairauspoissaolot olivat kasvaneet 0,69 pv. Yhden sairauspoissaolopäivän hintana on käytetty EK:n laskelmien mukaisesti 350 €/pv. Lyhyet alle 4 päivän mittaiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet, pitkien sairauspoissaolojen määrä on kasvanut. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuu 27,60 % ja mielenterveyshäiriöistä 31,10 % sairauspoissaoloista. Poissaolojen seurannassa ovat mukana myös työtaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 64 päivää.

Sairauspoissaolojen määrää voidaan tarkastella myös, että miten ne jakautuvat vakituisen ja määräaikaisen henkilökunnan osalta tai kuinka sairauslomat jakautuvat henkilöstön kesken.

Palvelussuhde	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä
vakinainen	1317
määräaikainen	106
	1423

Kaavio 16. Sairauspoissaolot palvelussuhdelajeittain 2019



Kaavio 17. Sairauslomalla vuonna 2019 olleiden osuus koko henkilöstöstä (%). Jokainen työntekijä esiintyy vain kerran tietyssä jaksossa.



4.3. Henkilöstön eläköityminen



Kaavio 18. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2020 – 2025 (KEVA)

	Yhteensä	Keski-ikä
Osa-aikaeläke	2	61,00
Vanhuuseläke	1	63,00
Yhteensä	3	62,00

Kaavio 19. Vuonna 2019 eläkkeen aloittaneiden lukumäärät sisältäen määräaikaiset työsuhteet

Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle jäi yksi henkilö. Vuosina 2020 - 2025 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 31 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.

	2019	2018	2017	2016	2015
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	4 348 741	4 811 158	5 319 578	5 230 242	5 139 073
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	1 003 815	1 073 597	1 183 077	1 227 627	1 257 005
Muut henkilösivukulut	111 532	152 105	220 121	298 109	245 498
Henkilöstökulut yhteensä	5 464 088	6 036 860	6 722 776	6 755 978	6 641 576

Kaavio 20. Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys, ei sisällä investointeihin aktivoituja henkilöstökuluja

Toivakan kunnan kokonaisen henkilöstökulut olivat vuonna 2019 noin 5,46 miljoonaa euroa. Summa alitti talousarvion 53 840 eurolla. Perusturva joutui hakemaan henkilöstökuluihin vuoden aikana 26 000 euroa lisämäärärahaa, koska yhden palvelukeskuksesta irtisanotun henkilön työsuhdetta jatkettiin toistaiseksi voimassa olevana kotihoidon resurssitarpeen vuoksi.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2019	2018	2017	2016	2015
Henkilöstömäärä	124	125	174	186	177
Vakituisia	99	100	124	122	122
Määräaikaisia	22	17	39	49	49
Työllistettyjä	1	4	5	8	5
Oppisopimussuhteiset	2	2	4	4	
Henkilöstömenot, €	5 464 088,00	6 046 234,00	6 733 661,00	6 755 978,00	6 641 576,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	-9,63 %	-10,21 %	-0,3 %	1,72 %	2,70 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	44 065,23	48 369,87	41 565,80	36 322,47	37 523,03
Henkilöstömenot/asukas	2 291,02	2 516,12	2 824,52	2 775,67	2 729,79
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	24,09	24,03	19,23	19,95	20
Asukkaat/koko henkilöstö	19,23	19,22	14,72	13,09	14

Kaavio 21. Tunnuslukuvertailuja

Tässä taulukossa on vuodesta 2017 alkaen huomioitu henkilöstömenoissa 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 kokoonnutun säännöllisesti. Kokouksiin on tarvittaessa kutsuttu myös työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Kokouksia oli vuoden 2019 aikana 6. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti.

Toivakan kunnassa toimii kunnanhallituksen perustama sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2019 aikana kolme kertaa.

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 2019 henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua johonkin seuraavista vaihtoehtoista. Jyväskylän kaupunginteatterin Tämä on ryöstö -esitystä kävi katsomassa 25 henkilöä, Jyväskylän Paviljongin Semmarit World Tour 30-vuotisjuhlakonserttia kävi kuuntelemassa 26 henkilöä ja Jyväskylän Paviljongin Tanssien Tähtiin Show -esitystä kävi katsomassa 20 henkilöä. Vapaa-ajalla tapahtuvana TYHY-toimintana tarjottiin myös paikallisten kesäteatterien esitykset, joita kävi katsomassa 28 työntekijää.

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

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä Smartum Saldoa tai Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilökunnasta 99 henkilöä on hyödyntänyt Smartum-etua vuonna 2019. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja lisäksi työntekijät ovat saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla.

5.2. Työhyvinvointikysely

Tammikuussa 2019 toteutettiin hyvinvointikartoitus koko kunnan henkilöstölle. Kartoituksen toteutuksesta vastasi OP Pohjola / OP Vakuutus. Kyselyn vastaajamäärä oli 67 henkilöä eli vastausprosentti oli 64 %. Kartoituksen mukaan henkilöstön yleinen suorituskyky/työelämän laatu oli hyvällä tasolla (70 %) ja selvästi yli keskiarvon (64 %). Kokonaisuhyvinvointi oli jaettu kuuteen osa-alueeseen, joista viidessä Toivakan henkilöstön tulos oli keskiarvoa parempi. Ainoastaan terveys oli keskiarvoa heikompi.

Henkilöstötuottavuuden näkökulmasta tulokset ovat pääosin hyviä. Työkyky ja työmotivaatio ovat edellytys sille, että henkilöstö voi saavuttaa työlleen asetetut tavoitteet. Vuonna 2017 kyselyn tulosten perusteella 8 %:lla henkilöstöstä oli sekä työmotivaatio ja työtyytyväisyys että työkyky ja työkuormitus heikolla tasolla. Vuoden 2019 kyselyn tulosten perusteella työtyytyväisyys on yksi vahvuusalue kunnassa, mutta työkyky oli heikolla tasolla 4 %:lla henkilöstöstä.

Kunnan henkilöstöstä yli 90 % kokee voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään, on innostunut työstään sekä kokee, että työkavereiden välit ovat työpaikalla kunnossa.

Kartoituksessa havaittuja kehityskohteita ovat palautteen antaminen, henkilöstön kokema tekemättömän työn paine ja työn tauotus.

Koko kunnan tuloksia on käsitelty johtoryhmässä ja esimiesinfossa minkä lisäksi yksikkökohtaisia tuloksia on käsitelty työyksiköissä esimiehen johdolla. Yksiköt ovat laatineet tavoitteet ja suunnitelman omien kehittämis-kohteidensa kehittämiseksi. Koko kunnan yhteiseksi kehittämistavoitteeksi otettiin palautteen antaminen ja saaminen.



Työturvallisuuden osalta kyselyn mukaan suurin osa kokee, että turvalliseen työskentelyyn kannustetaan ja siihen on riittävät tiedot ja taidot. Kuitenkin yli 70 % kyselyyn vastanneista toivoo, että turvallisuusasioita käsiteltäisiin yhdessä työyksikössä. Lisäksi lähes viidennes ei koe saaneensa riittävää opastusta työergonomiaan. Näihin asioihin on jatkossakin kiinnitettävä huomiota työyksiköiden työhyvinvoinnin ja –turvallisuuden johtamisessa.

5.3. Työterveyshuolto

Kunnan työterveyshuolto on vuoden 2019 alusta järjestetty Pihlajalinnan kanssa kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona, joka sisältää yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät tutkimukset. Työterveyshoitaja on ollut tavattavissa Toivakan terveysasemalla ajanvarauksella joka toinen viikko.

Vuonna 2019 työterveyden laskutus oli työterveyshuollosta (korvausluokka I) 28.925,86 euroa (vuonna 2018 27.897,79 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 8.525,43 euroa (vuonna 2018 7.013,45 euroa).

Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2015	2016	2017	2018	2019
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri		1,5	1,5		4
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja	29	34,5	8,55		25,5
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti		30	23	2	1,5
Työpaikkaselvitys/psykologi			54	1,5	48
Lääkärillä käynnit	29	42	59	87	51
Työterveydenhoitajalla käynnit	104	169	150	86	87,5
Fysioterapeutilla käynnit	34	49	25	35	34,5
Psykologilla käynnit	9	20,5	29,5	40,5	35,5
Laboratoriotutkimukset	153	159	129	80,7	67
Kvanttaminen	4		3	7	
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2015	2016	2017	2018	2019
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	91	103	102	110	46
Terveystarkastajalla käynnit	85	100	72	63	21
Asiantuntijakäynnit	2	4			5
Laboratoriotutkimukset	41	70	65	91	43
Röntgentutkimukset	14	10	3	9	5

Kaavio 22. Yhteenveto työterveyshuollon käyttäjämääristä palveluittain

5.4. Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä hoidetaan kunnassa eri viestintäkanavien kautta. Toivakan kunnan henkilöstölle luotiin keväällä 2019 Intranet-sivusto, josta löytyvät henkilöstölle tarkoitetut tiedotteet, ohjeistukset, lomakkeet yms. Kaikilla vakinaisessa ja pitkässä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevalla on käytössä henkilökohtainen sähköpostitili. 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.



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 oli kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pää- ja varaluottamusmiehinä toimivat vuonna 2019:

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

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden edustajina päälouottamusmiehet. Toimikunta kokoontui vuoden aikana kahdeksan kertaa. Toimikunta käsitteli vuoden aikana mm. kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa, palkanmaksupäivän muutosta, etätöohjetta, harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen ohjetta, luottamusmiesten ajankäyttöä, täyttölupamenettelyä, paikallisia järjestelyeriä, teknisen sopimuksen työn vaatavuuden arviointia, määräaikaisten työsuhteiden perusteita, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota.

5.6. Palkitseminen

Kunnan palkkalinjauksista päättää kunnanhallitus. Kunnassa valmisteltiin teknisen sopimuksen palkkausjärjestelmän uudistusta, johon sisältyy uusi tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmä ja myöhemmässä vaiheessa myös työsuorituksen arviointijärjestelmä. Kunnanhallitus asetti 25.3.2020 TS-kehittämistyöryhmän ja valitsi siihen teknisen johtajan, TS-sopimusjärjestöä edustavat luottamusmiehet ja työsuojelupäällikön.

Kunnassa on 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.