



TOIVAKAN KUNNAN

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2009

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. TOIVAKAN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS JA VISIO	4
3. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA.....	5
4. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN AVAINALUEET.....	7
5. HENKILÖSTÖ.....	8
6. HENKILÖSTÖN TILA	10
7. SITOUTUMINEN	13
8. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI, YHTEISTOIMINTA JA MUISTAMINEN	14

1. JOHDANTO

Kuntien on tuotettava lakisääteiset palvelut, joilla vastataan kuntalaisten odotuksiin. Näköpiirissä on, että tulevaisuudessa suurten eläköityvien ikäluokkien tilalle kuntien organisaatioihin palkataan yhä rajallisemmin uusia työntekijöitä. Samaan aikaan mm. hoitotyön tarve jatkaa kasvamistaan.

Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. Tästä voimavarasta, kuten myös uusista rekrytoitavista työntekijöistä, on pidettävä jatkossakin huolta toimivalla henkilöstöhallinnolla. Tälle työlle on löydettävä kuntaorganisaatiosta aikaa ja tekijöitä. Henkilöstö odottaa työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä.

Talouden turbulenssissa kuntatyönantajan on ehdottomasti tunnistettava sekä heikkoutensa että vahvuutensa. Heikkoudet on pyrittävä minimoimaan ja vahvuuksia tuomaan entistä paremmin esille. Kilpailuvaltit on kaivettava esiin.

Työilmapiiri on kiristyvässä työtahdissa avainasemassa. Kannustava ja esimerkillinen johtaminen voi ohjata kuntien toimintaa kohti avoimuutta ja nykyajan dynaamisuutta. Erityisesti pienten kuntien ei tule nyt sammaloitua ja pitää kiinni vanhoista toimimattomista tavoista, vaan pikemminkin käyttää joustavuutensa hyväksi ja etsiä rohkeasti uusia ratkaisuja.

Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Mikäli kiire on jatkuvasti liian kova, on siihen reagoitava tehostamalla työtapoja ja työvälineitä, eikä antautua syliin sortuvalle työmäärälle taistelutta.

”Tiimiytyminen” on nykyaikainen termi, jota välillä käytetään myös hieman turhan kepein perustein – sitä vaaditaan ymmärtämättä kunnolla termin taustalla olevaa merkitystä. Kysymyksessä ei ole pelkästään hieno tietoyhteiskunnan termi, vaan pikemminkin jo aikojen alussa keräily- ja metsästystaloudessa varsin toimivaksi todettu ”yhteistyö”.

Yhteistyö on edelleen voimaa ja sen avulla ja siihen kannustamalla kunnan henkilöstö pysyy jatkossakin toimintakykyisenä ja voimissaan.

2. TOIVAKAN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS JA VISIO

TOIMINTA-AJATUS

Talousarviovuoden 2009 syksyllä pidetyn valtuustoseminaarin perusteella muotoiltiin Toivakan kunnan toiminta-ajatuksiksi olla *kehittyvä ja turvallinen yritys- ja asuinkunta, jossa korostuu luonnonläheisyys, monimuotoinen asuminen ja viihtyvyys.*

VISIO

Syksyn 2009 valtuustoseminaarin mukaan kunnan visiota päivitettiin seuraavaan muotoon: *Toivakan kunta on hyvien liikenneyhteyksien läheisyydessä sijaitseva Jyvässeudun verkostokunta, joka tarjoaa viihtyisää ja monimuotoista asumista maaseutu-ympäristössä sekä tasokkaat perus- ja vapaa-ajan palvelut.*

3. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA HENKILÖSTÖPOLIITTISET PERIAATTEET

Toivakan kunnan keskeiset arvot ja periaatteet:

Kunnan toimintoja pyritään jatkuvasti kehittämään taloudellisiin voimavaroihin sopeuttaen.

Strategisena tavoitteena on mm. tehokkaan organisaation jatkuva kehittäminen. Se tarkoittaa toimintaketjujen tehostamista, strategioiden mukaan toimimista ja niiden viemistä yksiköiden tavoitteisiin, organisaation ja päätösten toimeenpanon ja tehokkuuden lisäämistä, johtamisen ja henkilöstön osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin kehittämistä sekä palvelurakenteen uudelleen järjestämistä.

HENKILÖSTÖTYÖ JA TYÖELÄMÄN TÄRKEÄT ARVOT

Työelämässä arvostamme:

- oikeudenmukaisuutta
- palveluhenkisyttä
- tuloksellisuutta
- kouluttautumista ja itsensä kehittämistä
- luovuutta
- ympäristöystävällisyyttä
- palkitsevuutta
- turvallisuutta
- yhteistyökykyä

Työnteolta odotamme:

KUNTA

- laadukasta työtä
- uuden oppimista
- ammattitaitoa
- aloitteellisuutta
- tuloksellista työpanosta
- perusteltua joustavuutta
- yrittämisen rohkeutta ja luovuutta
- sitoutumista tavoitteisiin
- rakentavaa asennoitumista ja motivaatiota työhön, työtovereihin ja kuntalaisiin
- osaamisen ja tehtävien yhteensopivuutta

TYÖNTEKIJÄT

- työelämän laatua
- panostusta koulutukseen
- selkeää tavoitteiden asettamista ja järjestelmällistä palautetta
- epäkohtiin tarttumista ja korjaamista
- tuloksellista palkitsemista
- työn ja tekijöiden toimivaa suhdetta
- turvallisuutta
- mielekästä motivoivaa työtä
- riittävää tiedottamista itseään ja koko kuntaa koskevista asioista

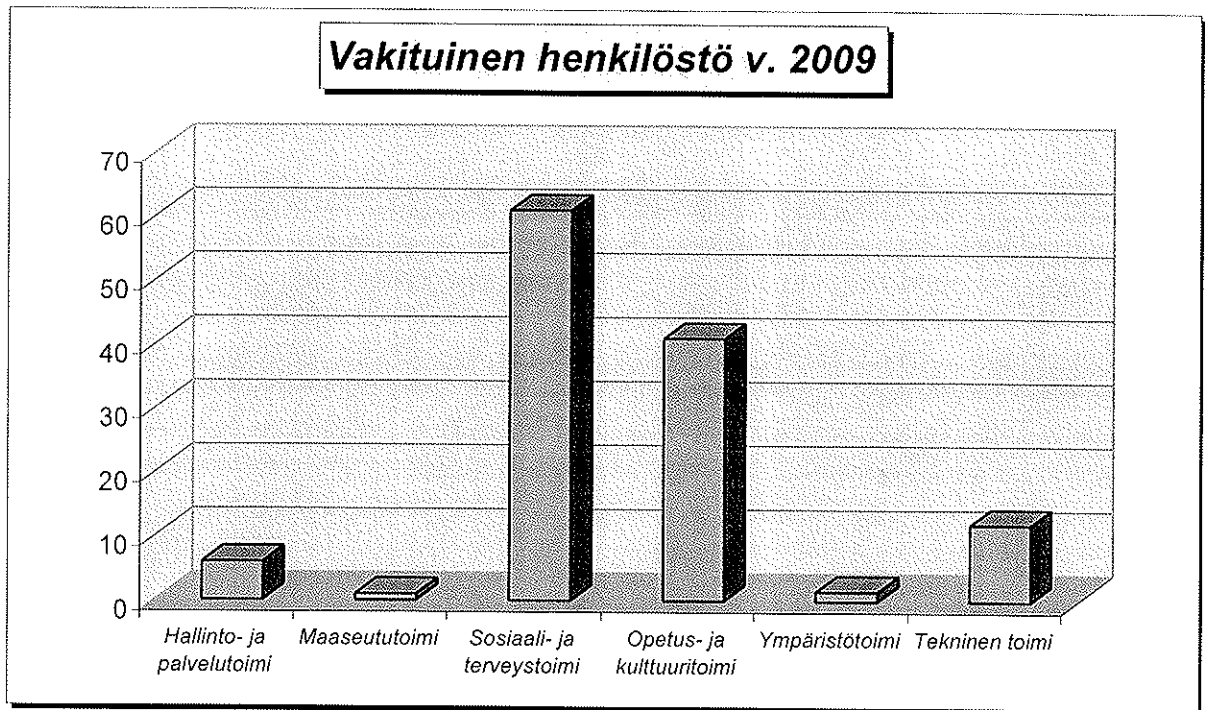
4. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN AVAINALUEET

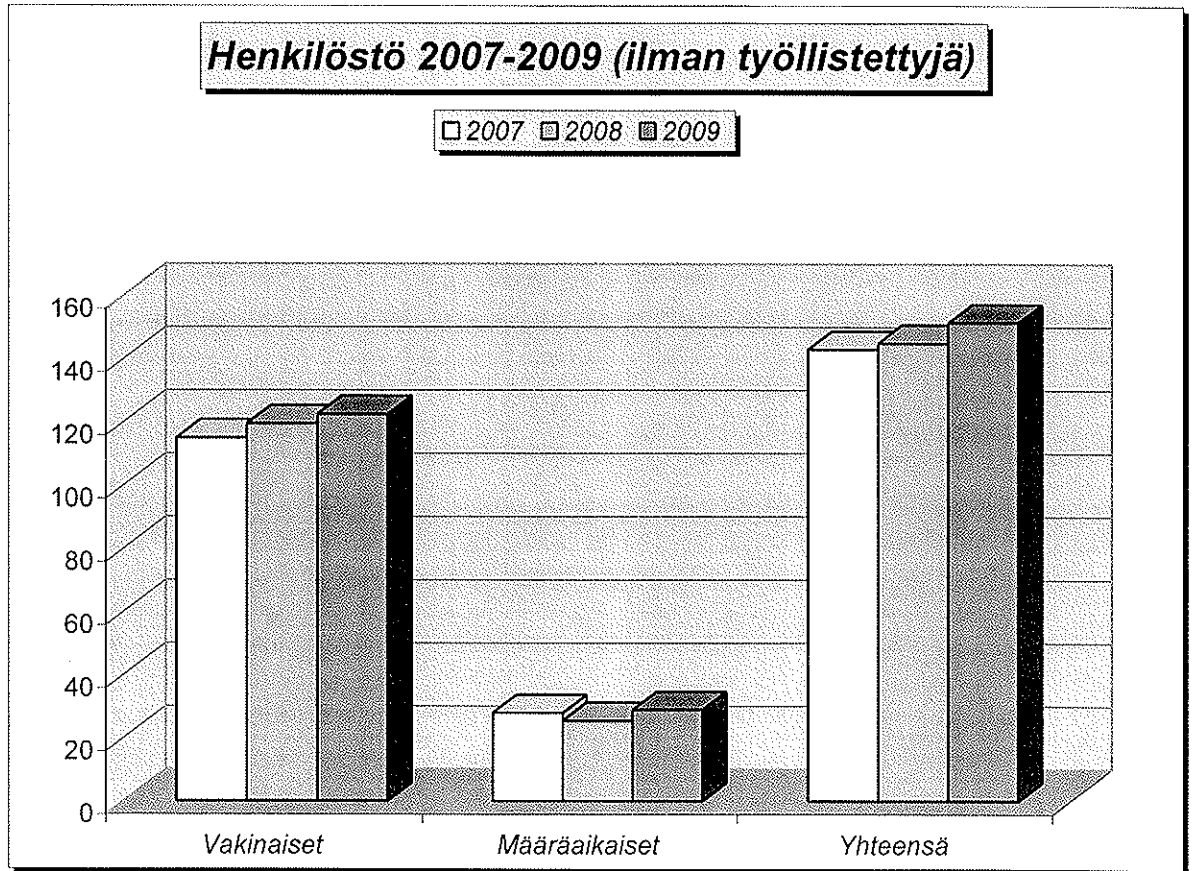
- työilmapiiri ja henkilöstön jaksaminen
- toiminnan tuloksellisuus ja palvelutavoitteiden toteuttaminen
- henkilöstön pysyvyys
- uuden henkilöstön rekrytointi
- osaaminen ja ammattitaito
- johtamis- ja arviointijärjestelmien kehittäminen
- yhteistoiminta, tiimiytyminen
- mahdollinen seutuyhteistyö

5. HENKILÖSTÖ

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2009 lopussa 151,5 henkilöä. Heistä 122,5 oli vakinaisessa ja 29 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet. Työllistettyjä oli 10 henkilöä. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia. Henkilöstön määrässä oli nousua edellisvuoteen nähden neljä henkilöä. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 80,85 % vuonna 2009. Lisäksi Toivakan kunta työllisti kesätyöntekijöinä n. 40 nuorta sekä kunnan että yksityisten työpaikkoihin.

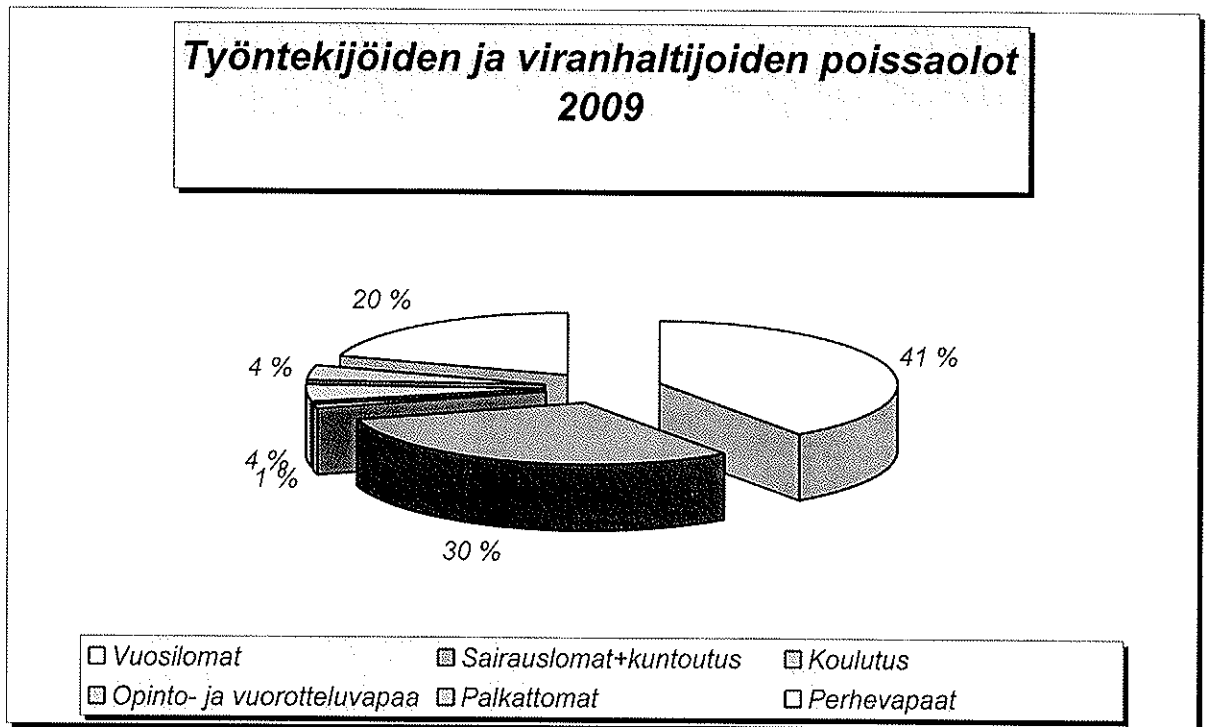




6. HENKILÖSTÖN TILA

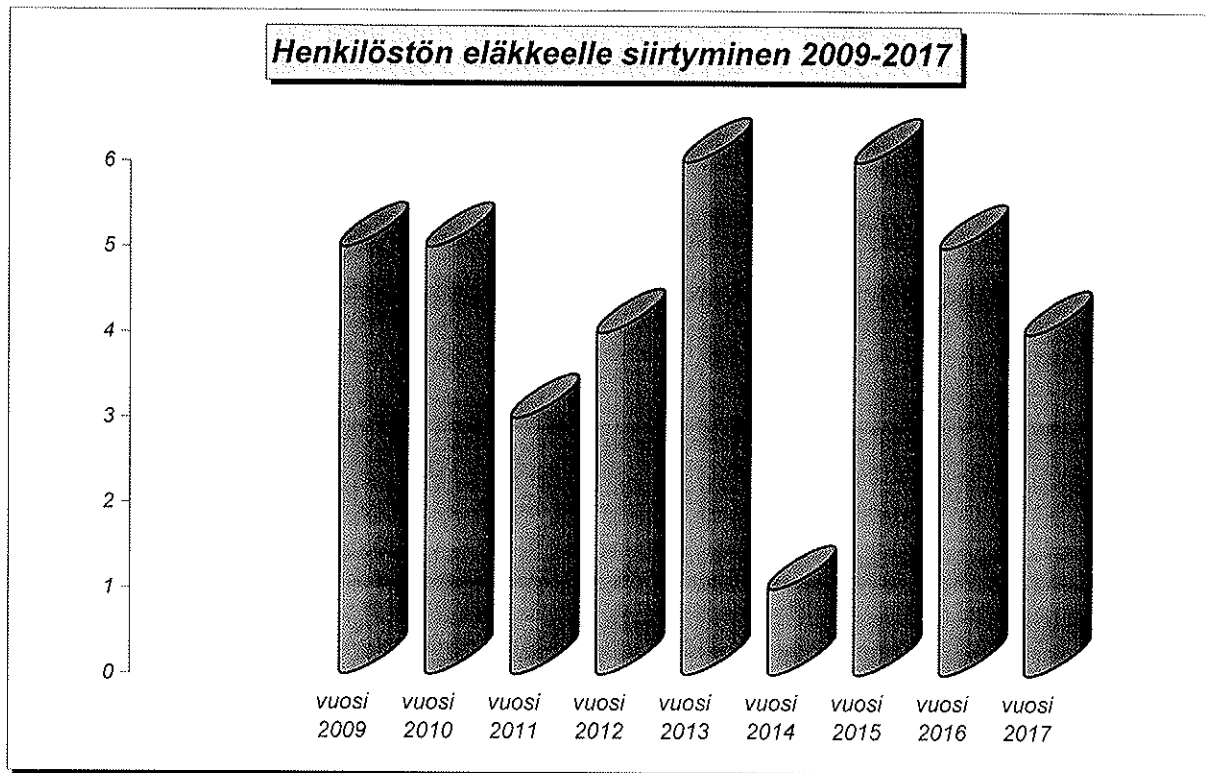
POISSAOLOT

Vuonna 2009 kertyi koko henkilöstölle 49 275 virantoimituspäivää, joista poissaolopäiviä oli yhteensä 12 547 päivää kaikista päivistä. Vuosilomat (5 027 pv) muodostavat 41 % kaikista poissaoloista ja sairaus- ja kuntoutuspoissaoloja oli 3 783 päivää eli 30 %. Opinto- ja vuorotteluvapaisiin käytettiin 544 päivää 4,36 %, palkattomiin poissaoloihin 505 päivää ja perhevapaisiin 2 530 päivää eli 20,16 % vuonna 2009.



VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2009–2017



Kuntien eläkevakuutus extranet

Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen ei aiheuta suurempia muutoksia henkilöstörakenteeseen. Vuonna 2009 eläkkeelle jäi viisi henkilöä. Vuosina 2008 - 2017 eläkeiän (oletusikä 63 v.) saavuttaa 39 henkilöä.

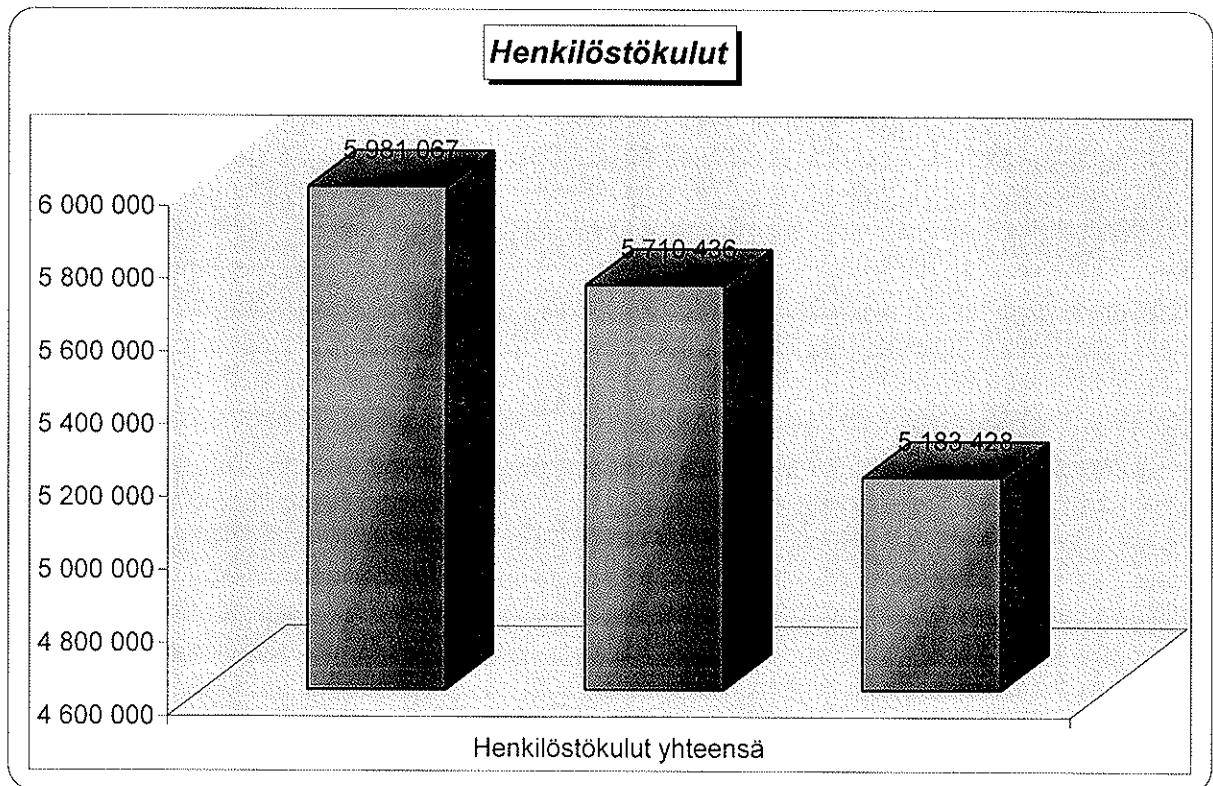
Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittävät ko. viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden.

HENKILÖSTÖMENOT

Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2007–2009

	2009	2008	2007
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot		4 484 706	4 066 557
Henkilösivukulut			
Eläkesivukulut		1 020 380	887 948
Muut henkilösivukulut		278 307	294 593
Henkilöstökorvaukset		-74818	-65670
Yhteensä tuloslaskeman mukaan	5 980 934	5 708 575	5 183 428
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	133	1860	
Henkilöstökulut yhteensä	5 981 067	5 710 436	5 183 428

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2009 noin 6 milj. € ja vuonna 2008 noin 5,7 milj. € eli henkilöstökulut nousivat noin 300 000 €. Vuodesta 2007 vuoteen 2008 nousua oli noin 527 000 €.



7. SITOUTUMINEN

Jokaisen työntekijän on tärkeää ymmärtää työnsä tarkoitus ja tavoitteet.

Työnantaja tukee ja toteuttaa henkilöstöpolitiikalle henkilöstöstrategiassa asetettuja tavoitteita ja myös 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 kehittämisestä.

Ilmapiirin parantaminen on esimiesten vastuulla, mutta se on kaikkien yhteinen asia. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu yhteisistä asioista:

- työpaikan hengestä
- työn sujuvuudesta
- yhteispelin kehittämisestä
- tulostavoitteiden saavuttamisesta

8. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI, YHTEISTOIMINTA JA MUISTAMINEN

Toivakan kunnassa on voimassa ko. ohjeistuksia tms. seuraavasti:

- henkilöstötietojen keräämisen taustalla on mm. tasa-arvolain, julkisuuslain, henkilötietolain, yksityisyydensuojalain, työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain vaatimukset
- työsuojelutoimikunnan toimikausi päättyi vuoden 2009 lopussa
- Työpaikkakiusaamisen estämisen toimintaohje (khal 2.2.2004). Toimintaohje on tehty henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi työpaikoilla. Epäasiallisen kohtelun ohje on ollut vuoden 2009 työsuojelusuunnitelman liitteenä.
- Tyky-työryhmänä on toiminut työsuojelutoimikunta. Tyky-ryhmän tehtävänä on ollut mm. tyky-toiminnan kehittäminen ja organisointi. Tämän lisäksi tyky-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan.
- työsuojelun toimintaohjelma oli työsuojelutoimikunnassa 9.12.2009
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2010 hyväksyttiin 9.12.2009
- luottamushenkilöiden ja henkilökunnan merkkipäivä-, muistamis- yms. ohje (khal 2.2.2004).