



TOIVAKAN KUNNAN  
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2010

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO.....</b>	<b>3</b>
<b>2. TOIVAKAN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS JA VISIO.....</b>	<b>4</b>
<b>3. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA.....</b>	<b>5</b>
<b>4. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN AVAINALUEET.....</b>	<b>6</b>
<b>5. HENKILÖSTÖ .....</b>	<b>7</b>
<b>6. HENKILÖSTÖN TILA.....</b>	<b>9</b>
<b>7. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖSUOJELUTOIMINTA.....</b>	<b>14</b>
<b>8. YHTEISTOIMINTA.....</b>	<b>15</b>

## 1. JOHDANTO

Toivakan kunnan henkilöstökertomuksessa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaroja. Kunnan toiminta-ajatus ja visio ohjaavat kuntaorganisaatiota toiminnassaan, samalla kun sen on tuotettava lakisääteiset palvelut, joilla vastataan kuntalaisten odotuksiin. Henkilöstökertomus tarjoaa päättäjille tietoa henkilöstön hyvinvoinnista päätöksenteon tueksi.

Näköpiirissä on, että tulevaisuudessa suurten eläköityvien ikäluokkien tilalle kuntien organisaatioihin palkataan yhä rajallisemmin uusia työntekijöitä. Samaan aikaan mm. hoitotyön tarve jatkaa kasvamistaan. Informaatioteknologian jatkuva kehittyminen antaa kunnille mahdollisuuksia kehittää ja tehostaa palveluitaan, mutta samalla se tuo myös uusia vaatimuksia, kuten entistä nopeamman ja laajemman tiedottamisen kuntalaisilleen jopa sosiaalista mediaa hyödyntäen.

Henkilöstö on kuntaorganisaation tärkein voimavara. Tästä voimavarasta, kuten myös uusista rekrytoitavista työntekijöistä, on pidettävä jatkossakin huolta toimivalla henkilöstöhallinnolla. Yhtenä tärkeänä voimavarana ylläpitävänä tekijänä tulee nähdä elinikäinen oppiminen, joka antaa henkilöstölle mahdollisuuden kehittyä muuttuvien vaatimusten mukaisesti, turvaten näin henkilöstön kilpailukyvyyn koko työelämäkaaren aikana.

Henkilöstö odottaa myös työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä. Vuonna 2010 Toivakan kuntaa leimasi lomautusuhka ja toistuvat YT-neuvottelut. Vaikka lomautuksilta vältyttiin, henkilökunnan lähtö talouden tasapainottamistoimiin mukaan oli varsin merkittävä; henkilökunnan pitämien suositusvapaiden avulla saavutettiin säästöä henkilösivukuluineen noin 47 000 euroa. Talouden tasapainottamistoimet yhdistettynä toistuviin YT-neuvotteluihin ei kuitenkaan merkittävästi näkynyt työtyytyväisyyden laskuna, sillä loppuvuodesta tehdyn työtyytyväisyystutkimuksen mukaan vastaajista 80 % haluaa jatkaa nykyisessä työssään sellaisenaan.

Työilmapiiri on kiristyvässä työtahdissa avainasemassa. Kannustava ja esimerkillinen johtaminen voi ohjata kuntien toimintaa kohti avoimuutta ja nykyajan dynaamisuutta. Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Mikäli kiire on jatkuvasti liian kova, on siihen reagoitava tehostamalla työtapoja ja työvälitöitä, eikä antautua syliin sortuvalle työmäärälle taistelutta. Tässä esimiestyön ammattitaito korostuu.

Yhteistyö on edelleen voimaa ja sen avulla ja siihen kannustamalla kunnan henkilöstö pysyy jatkossakin toimintakykyisenä ja voimissaan. Jatkossa kunnan tulee entistä tarkemmin paneutua eri hallintokuntien väliseen yhteistyöhön ja tehostaa niiden välistä tiedonkulkua.

## 2. TOIVAKAN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS JA VISIO

### 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 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, työtöveihin 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
- hallintokuntien välinen yhteistoiminta
- mahdollinen seutuyhteistyö

### 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 tuntee vastuunsa koko kunnan kehittämisestä.

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

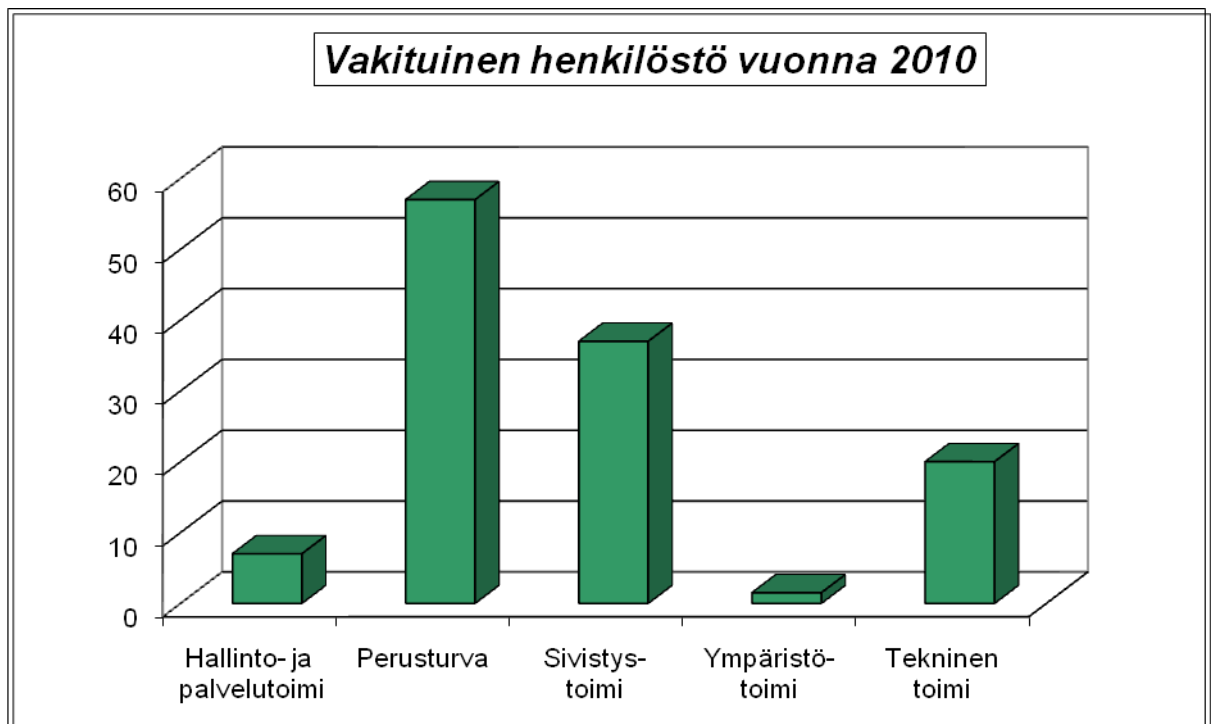
- työpaikan hengestä
- työn sujuvuudesta
- yhteispelin kehittämisestä
- tulostavoitteiden saavuttamisesta

## 5. HENKILÖSTÖ

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2010 lopussa 150,5 henkilöä. Heistä 122,5 oli vakinaisessa ja 28 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet. Vakituisten henkilöstön osuus koko kunnan vuonna 2010 palveluksessa olleesta henkilöstöstä oli 81,40 %.

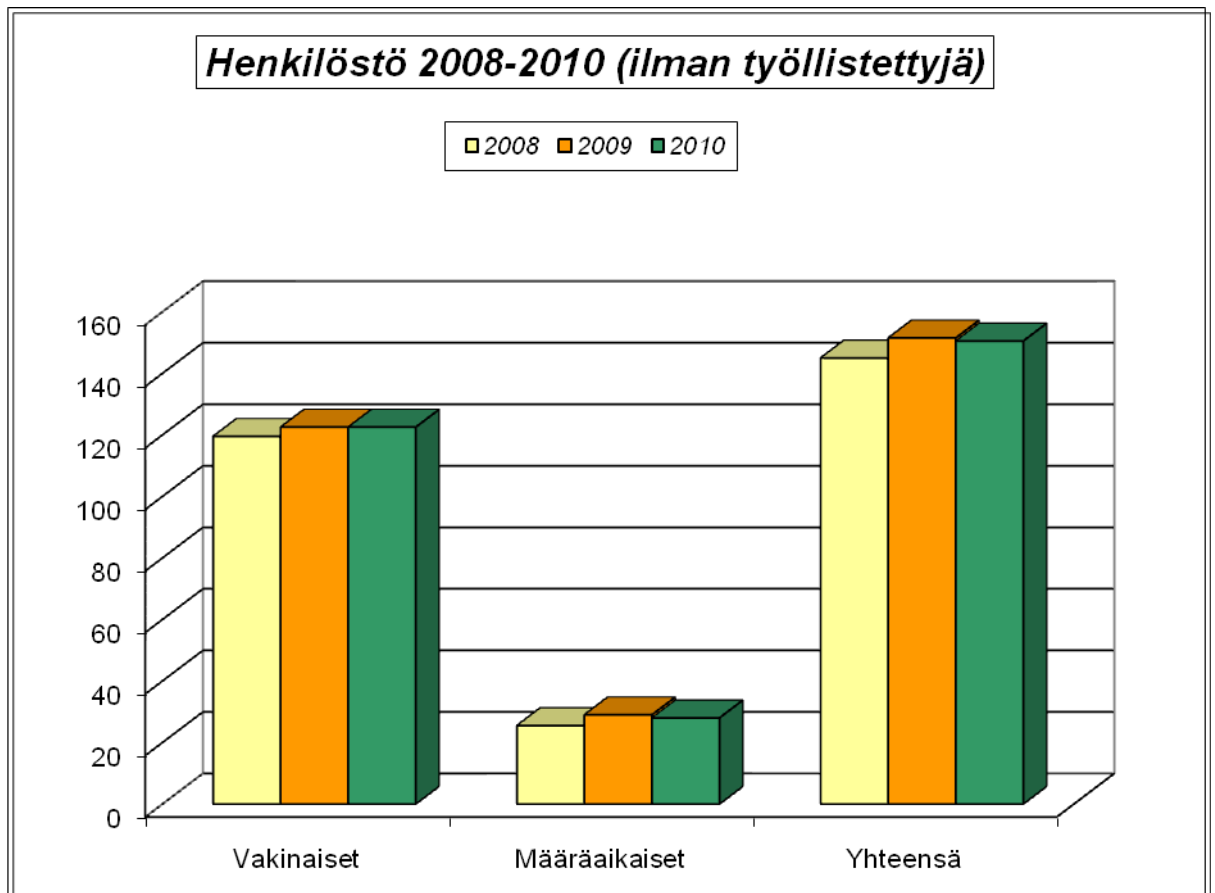
Työllistettyjä oli vuoden 2010 aikana 20 henkilöä, heistä 3 oli työsuhteessa vuoden 2010 lopussa. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia, joita vuoden 2010 lopussa oli 15 henkilöä. Lisäksi Toivakan kunta työllisti kesätyöntekijöinä 36 nuorta sekä kunnan että yksityisten työpaikkoihin.



Kaavio 1. Vakituinen henkilöstö vuonna 2010

Vakituinen henkilöstö hallintokunnittain	2010	2009
Hallinto- ja palvelutoimi	7	7
Sosiaali- ja terveystoimi	57	61
Sivistystoimi	37	41
Ympäristötoimi	1,5	1,5
Tekninen toimi	20	12

Kaavio 2. Vakituinen henkilöstö vuosina 2009 - 2010



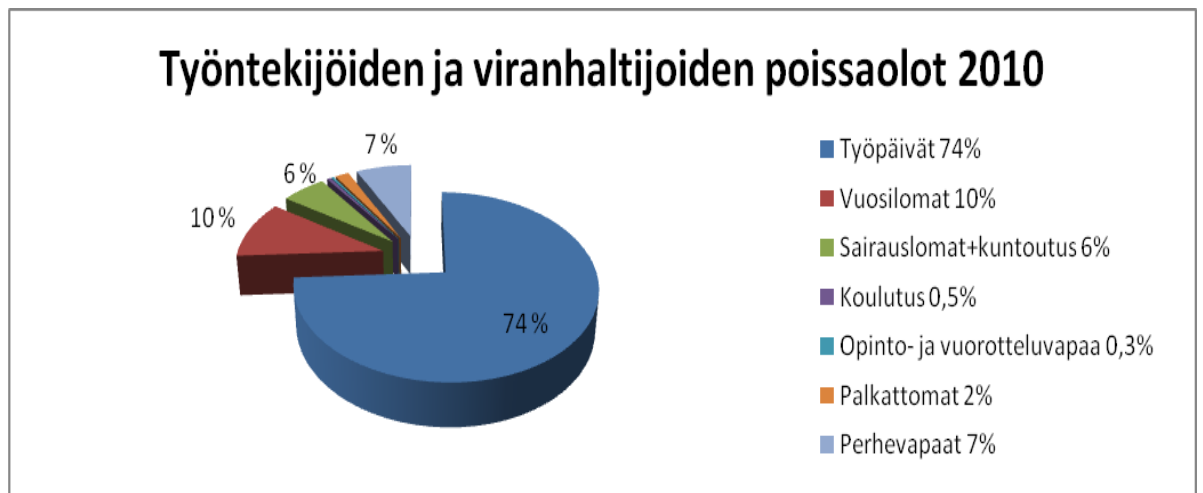
Kaavio 3. Henkilöstö vuosina 2008 – 2010 ilman työllistettyjä



## 6. HENKILÖSTÖN TILA

### POISSAOLOT

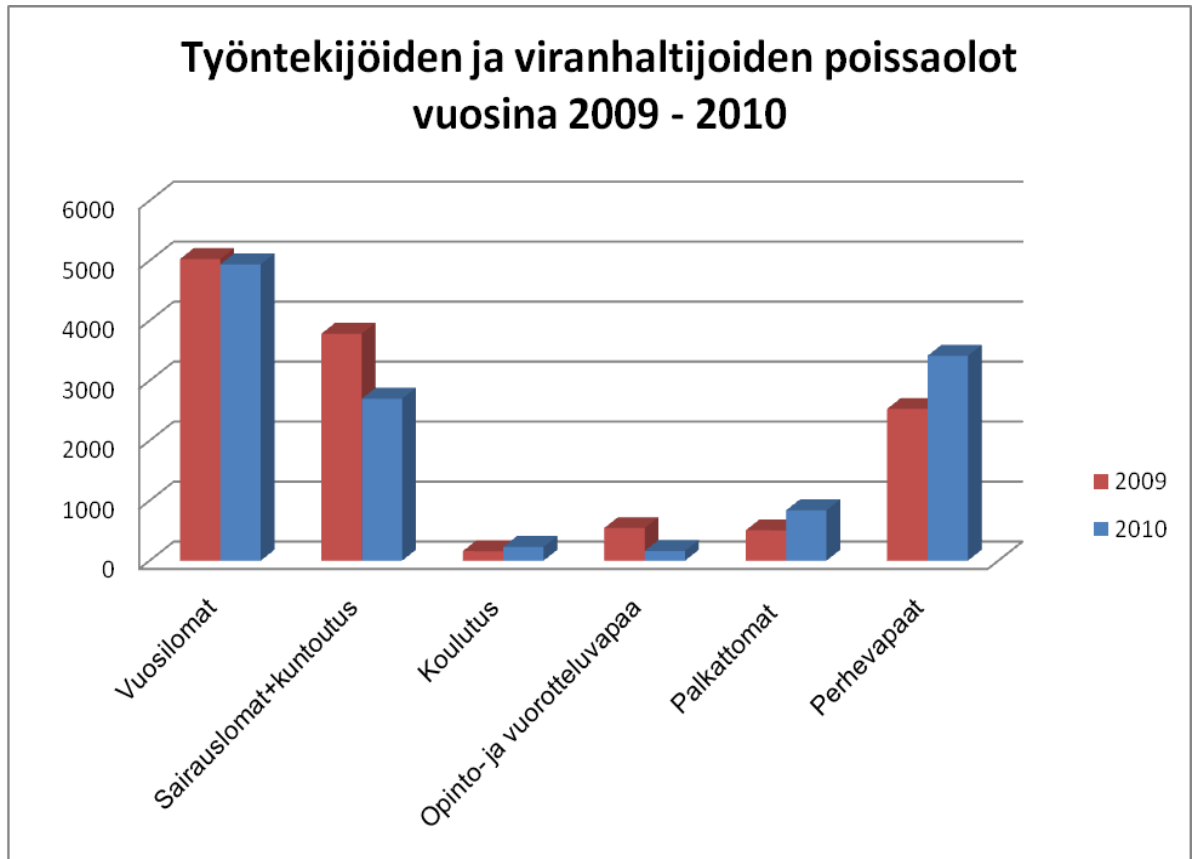
Vuonna 2010 kertyi koko henkilöstölle 47 450 virantoimituspäivää, joista poissaolo-päiviä oli yhteensä 12 284 päivää kaikista päivistä. Vuosilomat muodostivat vuoden 2010 poissaoloista suurimman osan, ollen 10 % vuoden virantoimituspäivistä. Toi-siksi suurin osuus on perhevapaat, ollen 7 % vuoden virantoimituspäivistä. Kol-manneksi suurin osuus on sairaus- ja kuntoutuspoissaoloilla, ollen 6 % vuoden vi-rantoimituspäivistä. 2 % poissaoloista kertyi palkattomista vapaista, koulutuspäivien osuus oli 0,5 % ja opinto- ja vuorotteluvapaiden osuus oli 0,3 %.



Kaavio 4. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2010

Vuosilomapäiviä pidettiin vuoden 2010 aikana 4 939 päivää. Ne muodostavat 40 % kaikista poissaoloista. Perhevapaita pidettiin 3 415 päivää eli 28 % kaikista poissa-oloista. Sairaus- ja kuntoutuspoissaoloja oli 2 700 päivää eli 22 % kaikista poissa-oloista.

Opinto- ja vuorotteluvapaisiin käytettiin 162 päivää, koulutukseen 229 päivää ja pal-kattomiin poissaoloihin 839 päivää vuonna 2010. Suositusvapaiden tuoma rahalli-nen säästö vuonna 2010 oli noin 47 000,00 euroa.



Kaavio 5. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2009 – 2010

Poissaolot vuosina 2009 - 2010	2009	2010
Vuosilomat	5027	4939
Sairauslomat+kuntoutus	3783	2700
Koulutus	158	229
Opinto- ja vuorotteluvapaa	544	162
Palkattomat	505	839
Perhevapaat	2530	3415
<b>Yhteensä</b>	<b>12547</b>	<b>12284</b>

Kaavio 6. Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot vuosina 2009 - 2010

Vuonna 2009 sairaudesta johtuvia poissaoloja kasvatti muutama koko vuoden jatkunut sairausloma. Vuonna 2010 pitkiä sairauslomia on ollut huomattavasti vähemmän, mutta sairauslomaprosentti on edelleen varsin korkea.

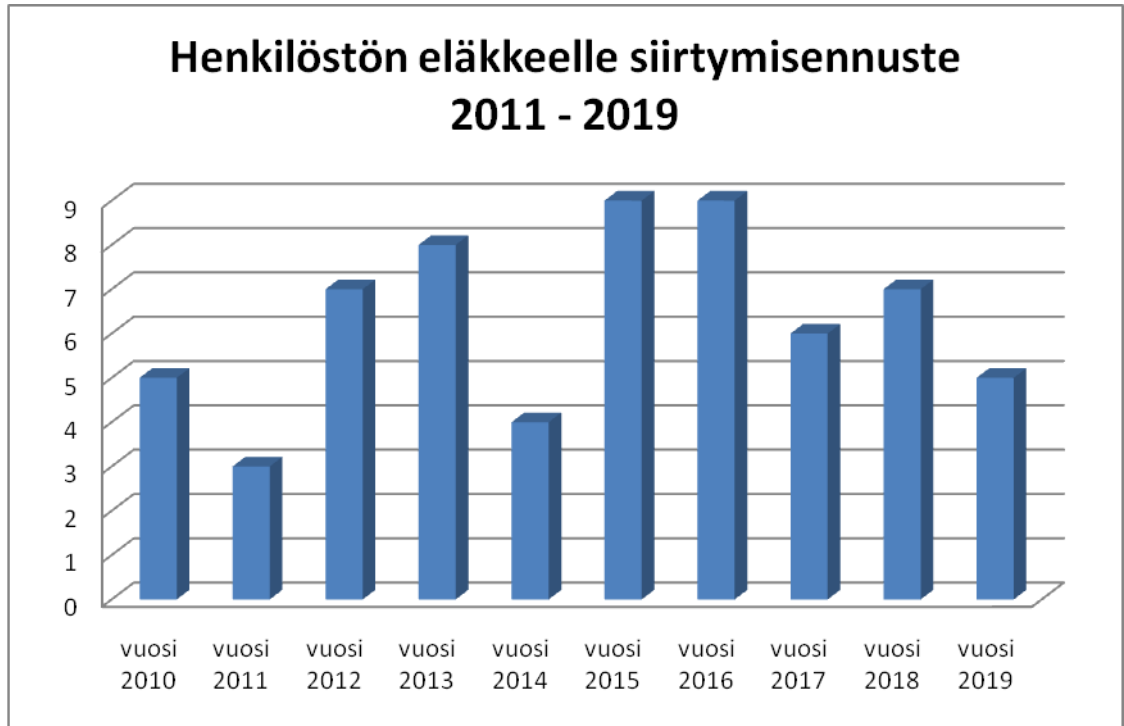
Sairauspoissaoloista yli 30 päivää kestäneitä poissaoloja oli 12 työntekijällä ja niiden kokonaismäärä oli 1 438 sairausloma- ja kuntoutuspäivää. Loput 1 262 sairauslomapäivää oli alle 30 päivän mittaisia. Näistä 921 päivää oli 92 vakinaisella henkilöstöllä ja 341 päivää 28 sijaisella tai määräaikaisella työntekijällä. Keskimääräisen henkilön kokonaissairausloma-aika vuonna 2010 oli 11,36 sairauspäivää, kun ei oteta huomioon yli 30 päivää kestäneitä sairaus- ja kuntoutuslomia.

Yli 30 kalenteripäivää kestävät sairauslomapäivät 2010	
Perusturva	873
Sivistystoimi	165
Tekninen toimi	400
Yhteensä	1438

Kaavio 7. Yli 30 kalenteripäivää kestävät sairauslomat hallintokunnittain

Hallintokunnittain yli 30 päivän sairausloma- ja kuntoutuspäivät jakautuivat yllä olevan kaavion mukaan. Koko henkilöstöstä 120 henkilöllä oli vähintään yksi sairauslomapäivä vuoden 2010 aikana. Kun vuoden 2010 sairaus- ja kuntoutuspäivät jaetaan koko vuoden 2010 henkilöstön määrällä, keskimäärin poissaoloja on 18 päivää/työntekijä, mikä on 6,5 päivää/työntekijä vähemmän kuin edellisvuonna. Lasku oli muutenkin merkittävä, sillä kokonaissairaus- ja kuntoutuspoissaolojen määrä laski 1 083 päivällä vuodesta 2009.

## VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN



Kaavio 7. Eläkeiän saavuttavat henkilöt 2010 – 2019. (Kuntien eläkevakuutuksen Asta-palvelut)

Vuonna 2010 eläkkeelle jäi viisi henkilöä. Heistä kolme jäi vanhuuseläkkeelle ja kaksi jäi työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2011 - 2019 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 58 henkilöä.

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.

## HENKILÖSTÖMENOT

Toivakan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2008 – 2010

	2010	2009	2008
<b>Henkilöstökulut</b>			
Palkat ja palkkiot	4 637 681	4 624 166	4 484 706
<b>Henkilösivukulut</b>			
Eläkesivukulut	1 098 802	1 081 186	1 020 380
Muut henkilösivukulut	225 425	275 582	278 307
Henkilöstökorvaukset			-74 818
<b>Yhteensä tuloslaskeman mukaan</b>	<b>5 961 908</b>	<b>5 980 934</b>	<b>5 708 575</b>
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen		133	1 860
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>5 961 908</b>	<b>5 981 067</b>	<b>5 710 436</b>

Kaavio 8. Henkilöstömenot vuosina 2008 - 2010

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2010 noin 6 milj. €. Henkilöstökulut laskivat vuodesta 2009 noin 19 000 €. Vuodesta 2008 vuoteen 2009 nousua oli noin 300 000 €.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista vuonna 2010	
Henkilöstömäärä	150,5
Vakituisia	122,5
Määräaikaisia	28
Työllistettyjä	20
Henkilöstömenot	5 961 908,00 €
Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen verrattuna	- 0,32 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	39 614,01 €
Henkilöstömenot/asukas	2 462,58 €
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	20
Asukkaat/koko henkilöstö	16
Naisten suhteellinen osuus vakinaisesta henkilöstöstä	84 %
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	43 %
Yli 10 vuotta kunnan palvelussa olleiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	46 %

Kaavio 9. Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista vuonna 2010

## 7. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖSUOJELUTOIMINTA

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkö oli vuoden 2010 loppuun asti kehityspäällikkö Hannu Mäntyjärvi, 1.1.2011 alkaen tehtävää hoitaa perusturvajohtaja Anne Ylönen. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2010 – 2013 ovat Lea Saarelainen, Tarja Suomalainen, Jari Bågman, Pentti Poikolainen ja Piia Saarela. Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat työsuojelutoiminnan toiminnan koulutuksiin ja työsuojelutoiminnan tiedottamista tehostettiin.

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-toiminnan merkeissä ostettiin kaksi iltapäivää Laajavuoresta. Lisäksi 15 kertaa kuukauden aikana liikuntaa harrastaneiden kesken arvottiin kuukausittain 3 lahjakorttia, joilla pääsee paikalliseen kauneus- ja jalkahoitoon tai fysioterapiaan.

Toivakan kunnassa on voimassa ko. ohjeistuksia tms. seuraavasti:

- henkilötietojen keräämisen taustalla on mm. tasa-arvolain, julkisuuslain, henkilötietolain, yksityisyydensuojalain, työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain vaatimukset
- Työpaikkakiusaamisen estämisen toimintaohje (khal 2.2.2004). Toimintaohje on tehty henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi työpaikoilla. Epäasiallisen kohtelun ohje on ollut vuoden 2010 työsuojelusuunnitelman liitteenä.
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2010 ja työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2010 hyväksyttiin liitteineen työsuojelutoimikunnassa 9.12.2009

Kunnan työntekijöille järjestettiin vuoden 2010 lopulla työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasivat 73 työntekijää. Työhyvinvointikyselyn tuloksena 80 % vastaajista haluaa jatkaa nykyisessä työssään sellaisenaan. Tämä kertoo yleisesti ottaen melko laajasta tyytyväisyydestä.

Vuoden 2010 aikana järjestettiin eri hallintokunnissa kehityskeskusteluja. Kaikkien työntekijöiden kanssa niitä ei vuoden 2010 aikana käyty ja asiaa tullaan tehostamaan vuoden 2011 keväällä.

## 8. 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:

Hellevi Saarenpää, JYTY  
Katja Pitkäkangas, SUPER/TNJ  
Kai Bågman, JHL  
Erik Puttonen, JUKO

Toivakan kunnassa käynnistettiin vuoden 2010 aikana yhteistoimintaneuvottelut kolme kertaa. Merkittävimpänä asiana neuvotteluissa oli kunnan talouden tasapainottamistoimien vaikutukset työntekijöihin. Vuoden aikana ei ollut lomautuksia, henkilöstö osallistui säästötoimiin suositusvapaiden muodossa. Yhteistoimintaelimessä toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja ja kunnanhallituksen puheenjohtaja ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet.