

Lopen kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2013

Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 19.5.2014 (§ 12)

Kunnanhallitus 26.5.2014 (§ 99)

Valtuusto 9.6.2014 (§ 26)

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| Johdanto..... | 1 |
| Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet..... | 2 |
| Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus | 3 |
| Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella..... | 5 |
| Henkilöstön työkyky | 6 |
| Henkilöstökulut | 9 |
| Työolot ja työyhteisön kehittäminen..... | 11 |

Johdanto

Henkilöstöraportin 2013 tietosisältö noudattelee KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen keväällä 2013 neuvottelemaa uutta suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. 'Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen' antaa pohjan ja yhteneväisen rakenteen kunnan oman raportoinnin kehittämiseksi ja sillä edesautetaan strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Yhdenmukaiset ja yhteismitalliset tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua kuntarakenteiden uudistamisessa ja kuntien yhteistyössä. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Tavoitteena on jatkossa kerätä näitä tietoja yhteiseen tietopankkiin.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Raportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta.

Henkilöstöraportoinnin suosituksen mukaan raportissa tulisi julkaista myös tiedot mm. työajan jakaumasta (prosenttiosuudet teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta) sekä osaamisen kehittämisen investoinnit tietyllä tarkkuustasolla. Tällaisten tietojen seurantarpeesta ei ollut tietoa vielä alkuvuonna 2013, eikä niitä siten ole koottu vuoden 2013 ajalta. Suositusten mukaisten tunnuslukujen seuranta- ja raportointimahdollisuutta kehitetään vuoden 2014 aikana.

Henkilöstöraportissa käytetty tilastoaineisto on koottu pääasiassa Lopen kunnassa käytössä olevasta Status-tietojärjestelmän Henkilöstöohjaus-osiosta. Lisäksi tietoja on saatu mm. tapaturmavakuutusyhtiön tilastoista ja työterveyshuollon raporteista oman kirjanpitoraportoinnin lisäksi.

Henkilöstöraportin on koonnut hallintopäällikkö Katja Väistö.

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa 31.12. olleen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain:

| | Miehet | Naiset | Yhteensä | Muutos ed. v:sta | |
|--|-----------|------------|------------|------------------|---------------|
| | | | | hlöä | % |
| Vakinaiset | 47 | 303 | 350 | 1 | 0,29 |
| Määräaikaiset - joista työllistettyjä | 8 4 | 79 2 | 87 6 | 4 2 | 4,82 50,00 |
| Yhteensä | 55 | 382 | 437 | 5 | 1,16 |

Kunnan henkilöstö 31.12. henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain:

| | Vakinaiset | | Määräaikaiset | | Yhteensä | |
|------------------------------------|------------|------------|---------------|-----------|------------|------------|
| | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 |
| Kunnanhallitus | 33 | 34 | 4 | 5 | 37 | 39 |
| Ympäristö- ja rakennuslautakunta | 6 | 5 | 1 | – | 7 | 5 |
| Perusturvalautakunta | 79 | 81 | 27 | 28 | 106 | 109 |
| Kasvatus- ja koulutuslautakunta | 186 | 177 | 43 | 46 | 229 | 223 |
| Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta | 3 | 12 | 1 | – | 4 | 12 |
| Tekninen lautakunta | 41 | 41 | 8 | 8 | 49 | 49 |
| Yhteensä | 348 | 350 | 84 | 87 | 432 | 437 |

Vakanssien määrässä ovat mukana myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Kunnanhallituksen vakansseihin sisältyy yleis- ja taloushallinnon lisäksi ruokapalveluhenkilöstö. Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan henkilöstömäärän kasvu selittyy sillä, että kirjaston henkilöstö siirtyi vuoden 2013 alussa ao. lautakunnan alaisuuteen kasvatus- ja koulutuslautakunnan henkilöstöstä.

Henkilötyövuodet

Kunnan henkilöstön ajalla 1.1.–31.12. tekemä työ henkilötyövuosina:

| | Miehet | Naiset | Yhteensä | Muutos-% ed. vuodesta |
|------------------------------------|--------|--------|----------|--------------------------|
| Henkilötyövuodet palvelussuhteessa | 46,45 | 322,13 | 368,58 | ei vertailutietoa |

Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus

Sukupuolirakenne

Kunnan henkilöstön sukupuolirakenne 31.12. henkilöstöryhmittäin:

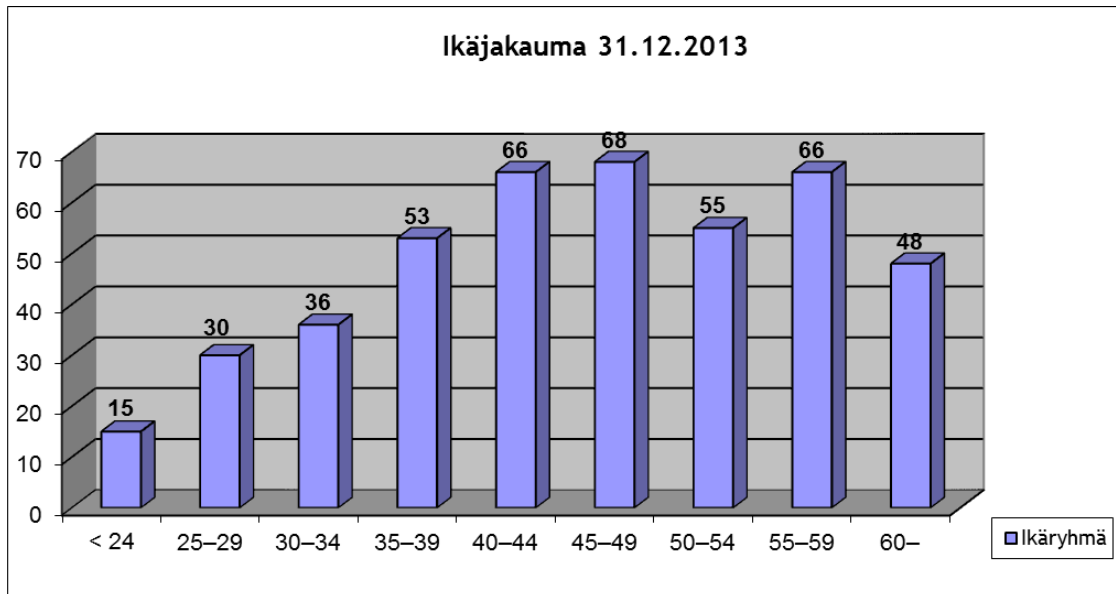
| Henkilöstöryhmä | Naiset | | Miehet | | %jakauma sukupuolittain 2013 | |
|---------------------|------------|------------|-----------|-----------|---------------------------------|---------------|
| | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | Naiset | Miehet |
| Johtotason työt | 2 | 2 | 2 | 3 | 0,5 | 5,5 |
| Esimiestyöt | 15 | 13 | 6 | 6 | 3,4 | 10,9 |
| Asiantuntijatyöt | – | – | 2 | 2 | – | 3,6 |
| Toimeenpanevat työt | 363 | 367 | 42 | 44 | 96,1 | 80,0 |
| Yhteensä | 380 | 382 | 52 | 55 | 100,00 | 100,00 |

Henkilöstön keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12. ikäryhmittäin:

| Ikävuosina | Lukumäärä | %-osuus |
|------------------|------------|--------------------|
| alle 30 | 30 | 8,6 |
| 30–39 | 69 | 19,7 |
| 40–49 | 108 | 30,9 |
| 50–59 | 107 | 30,6 |
| yli 60 | 36 | 10,2 |
| Yhteensä | 350 | 100,0 |
| Keski-ikä | | 46,4 vuotta |

Miesten keski-ikä on 46,2 ja naisten 46,6 vuotta.



Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain:

| Toimielin | Aloittaneet | | Lopettaneet | |
|------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
| | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 |
| Kunnanhallitus | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Ympäristö- ja rakennuslautakunta | - | 1 | - | 1 |
| Perusturvalautakunta | 15 | 11 | 15 | 8 |
| Kasvatus- ja koulutuslautakunta | 16 | 16 | 12 | 12 |
| Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta | - | 2 | - | 3 |
| Tekninen lautakunta | 1 | 4 | - | 6 |
| Koko kunta | 35 | 30 | 37 | 33 |

Vuoden 2013 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 23 henkilöä (2012:8), joista vanhuuseläkkeelle 17 henkilöä.

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Kunnan henkilöstön poissaolot (työnteon keskeytykset) eri syiden perusteella:

| Keskeytyksen syy | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Vuorotteluvapaa | 609 | 995 | 879 | 1 091 | 670 | 634 |
| Kuntoutus | 74 | 107 | 211 | 68 | 33 | 61 |
| Kuntoutustuki | 808 | 498 | – | – | 456 | 631 |
| Sairausloma (sis. työtapaturmat) | 5 853 | 5 740 | 5 692 | 4 719 | 4 964 | 5 127 |
| Palkaton virka/työvapaa | 1 973 | 1 553 | 1 232 | 1 573 | 1 374 | 1 510 |
| Palkalliset yksityisasiat | 407 | 519 | 572 | 578 | 562 | 474 |
| Opintovapaa | 1 075 | 779 | 1 228 | 816 | 1 062 | 845 |
| Aktiivivapaa | 1 101 | 1 120 | 1 067 | 1 482 | 1 536 | 1 587 |
| Äitiysloma | 1 437 | 1 923 | 498 | 1 298 | 990 | 996 |
| Perhepoliittiset vapaat | 3 781 | 5 219 | 4 517 | 3 475 | 3 006 | 4 372 |
| Julkinen tehtävä | 148 | 50 | 12 | 8 | 9 | 30 |
| Lomautus | 23 | – | – | – | – | – |
| Toisen viran/toimen hoito | 366 | 476 | 1 452 | 2 303 | 2 495 | 1 751 |
| Yhteensä | 17 655 | 18 979 | 17 360 | 17 411 | 17 157 | 18 018 |
| Poissaolopäivät/työntekijä | 37 | 40 | 38 | 41 | 40 | 41 |

Työnteon keskeytykset, työstä poissaolot, on laskettu työpäivinä siten, että kuukaudessa työpäiviä on noin 21 kpl ja vuodessa, vuosiloma pois laskettuna, noin 225 työpäivää. Taulukossa ilmenevien poissaolojen lisäksi henkilöstö on työstä pois vuosilomapäivien verran. Vakinaisen henkilöstön vuosilomapäivien määrä on palvelusajasta riippuen pääsääntöisesti 28–38 päivää.

Läheskään kaikkien poissaolojen ajaksi työnantaja ei palkkaa sijaista. Erityisesti lyhyt-aikaiset poissaolot rasittavat työssä olevaa henkilöstöä: he tekevät poissaolon aikana myös osan poissaolevan työtehtävistä omien tehtäviensä ohella. Tämä aiheuttaa ylityöpaineita ja ylityöt puolestaan näkyvät aktiivivapaiden määrässä: suurin osa ylityöistä korvataan vapaa-aikana. Näiden ns. aktiivivapaiden määrään vaikuttaa olennaisesti seurantajakson aikana pidettyjen ylityövapaiden määrä.

Aktiivivapaisiin kuuluvaksi luetaan mm. työaika- ja ylityövapaat, palvelusaikavapaa pitkistä kuntapalvelusta, palkalliset työhön liittyvät koulutukset sekä tietyt työehtosopimusten mukaiset palkalliset vapaapäivät kuten 50- ja 60-vuotispäivät.

Perhepoliittisten vapaiden (vanhempain- ja hoitovapaat) määrä nousi huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 11,4 työpäivää (2012: 11,5 työpäivää). Sairauspoissaolojen määrä on pysynyt lähes edellisen vuoden tasolla.

Henkilöstön työkyky

Työterveyspalvelujen käyttö: Vastaanotto toiminta, käyntiä/tuntia:

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Käynti työterveyshoitajalla | 293 | 281 | 313 | 266 | 329 | 330 |
| Käynti työterveyslääkärillä | 658 | 793 | 838 | 797 | 923 | 1 085 |
| Käynti erikoislääkärillä | 5 | 11 | 8 | 7 | 6 | 8 |
| Käynti psykologilla | 3 | – | – | – | – | 28 |
| Laboratoriokäyntejä | 1 260 | 1 577 | 1 214 | 1 128 | 1 374 | 1 103 |
| Röntgenkäyntejä | 46 | 93 | 50 | 47 | 53 | 58 |

Työterveyshuollon palvelujen käyttö on kasvanut viime vuosina. Työterveyshuollon palvelut jakaantuvat lakisääteiseen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, josta työnantajalla on oikeus 60 %:n KELA-korvaukseen kuluista. Työnantajalle vapaaehtoisesta sairaanhoitopalvelusta KELA-korvaus on 50 %.

Ennaltaehkäisevässä työssä korostuvat terveystarkastukset, mutta muun ennaltaehkäisevän työn, kuten työpaikkaselvitysten, osuus toiminnasta oli kuluneena vuonna hyvin pieni. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuutta ja erityisesti lakisääteisiä työpaikkaselvityskäyntejä tulee jatkossa pyrkiä lisäämään. Työterveyshuollon järjestämä sairaanhoito on ns. työterveyspainotteista sairaanhoitoa eli työ ja työolosuhteet otetaan huomioon myös sairausvastaanotolla asioitaessa.

Yhteenveto työterveyshuollon toiminnasta vuonna 2013

| | | |
|--|--------------------------------|----------------------|
| Työpaikkaselvitykset | Työterveyslääkäri | 4,5 tuntia |
| | Työterveyshoitaja | 21,5 tuntia |
| | Fysioterapeutti | 3 tuntia |
| Tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta | Työterveyshoitaja | 36 tuntia + 8 kpl |
| | Työterveyslääkäri | 7 tuntia |
| | Työfysioterapeutti | 14,5 kpl + 39 kpl |
| Terveystarkastukset | Työterveyslääkäri | 96 kpl |
| | Työterveyshoitajat | 125 kpl |
| | Työfysioterapeutti | 1 kpl |
| | Erikoislääkäri | 8 kpl |
| Sairauskäynnit/ sairaanhoito | Työterveyslääkäri/yleislääkäri | 989 kpl |
| | Työterveyshoitaja | 197 kpl |

Sairauspoissaolojen määrä

| | Miehet | Naiset | Yhteensä |
|------------------------|--------|--------|----------|
| Henkilöitä | 26 | 328 | 354 |
| Työpäiviä ^c | 182 | 4 819 | 5 001 |

^cLuku ei sisällä työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä, joita oli 126 päivää.

Sairauspoissaolojen määrä pituusluokittain

| Kesto työpäivinä | Miehet | Naiset | Yhteensä |
|------------------|--------|--------|----------|
| -1 | 25 | 293 | 318 |
| 2-3 | 25 | 381 | 406 |
| 4-10 | 8 | 252 | 260 |
| 11-60 | 8 | 252 | 260 |
| 61-90 | 3 | 91 | 94 |
| 91-180 | - | 3 | 3 |
| 180- | - | - | - |

Sairauspoissaolojen jakautuminen syiden perusteella

Lääkärin- tai sairaanhoitajan todistuksella anottujen sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus oli 9,3 päivää. Sairauslomat jakoutuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

| Sairauspoissaolon syy | %-osuus vuonna 2013 | %-osuus vuonna 2012 |
|---|---------------------|---------------------|
| Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet | 37,0 | 32 |
| Hengityselinten sairaudet | 16,4 | 16 |
| Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset | 11,1 | 8 |
| Hermoston sairaudet | 10,4 | 6 |
| Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt | 9,8 | 21 |

Työtaturmat

Työtaturmia sattui vuonna 2013 yhteensä 21 (2012: 25), joista työmatkataturmia 5. Vuodelle 2013 ei kirjattu yhtään ammattitaudiksi luokiteltavaa vahinkotapahtumaa. Työtaturmista koitui maksettavia korvauksia noin 5.870 euroa (2012: 15.230 euroa) ja sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 126. Työtaturmat olivat pääosin liukastumisia, kaatumisia ja haavavammoja sekä erilaisia nyrjähdyksiä, venähdyksiä ja luunmurtumia.

Henkilöstökulut

Palkat ja palkkiot

| Palkkalaji | 2011 € | 2012 € | 2013 € | Muutos-% 2012-2013 |
|---------------------------|------------|------------|------------|-----------------------|
| Vakinaiset kuukausipalkat | 9 387 098 | 10 040 231 | 10 261 852 | 2,21 |
| Tunti- ja urakkapalkat | 107 683 | 110 446 | 105 647 | -4,35 |
| Tilapäiset ja sijaiset | 2 369 201 | 2 157 992 | 2 292 717 | 6,24 |
| Erilliskorvaukset | 856 670 | 924 517 | 927 865 | 0,36 |
| Työllistämispalkat | 87 713 | 127 723 | 83 466 | -34,65 |
| Asiantuntijapalkat | 2 190 | 2 912 | 2 758 | -5,29 |
| Jaksotetut palkat | 109 556 | 107 260 | 47 460 | -55,75 |
| Palkat yhteensä | 12 920 111 | 13 471 081 | 13 721 765 | 1,86 |
| Henkilösivukulut | 3 776 676 | 3 945 417 | 4 062 091 | 2,96 |
| Työllistämistuet | 36 504 | 93 692 | 37 578 | -59,89 |
| Sv-korvaukset | 173 317 | 179 069 | 221 535 | 23,71 |
| Nettomenot | 16 486 966 | 17 143 737 | 17 524 743 | 2,22 |
| Palkkausmenot €/asukas | 1 968 | 2 056 | 2 099 | 2,09 |

(asukasmäärä 31.12.2013: 8 348 henkilöä)

Palkkakustannuksissa ei ole huomioitu palkkioita (kokouspalkkiot) eikä verollisia matkakustannusten korvauksia. Eniten henkilöstökuluja on kasvattanut vakinaisen henkilöstön palkkojen sopimuskorotukset.

Jaksotetut palkat eli ns. lomapalkkavelka muodostuu lomanmääräytymisvuodelta kertyneistä, mutta vasta seuraavana tilikautena pidettävistä vuosilomista ja maksuun menevistä lomarahosta.

Sv-korvaukset ovat kunnan saamia Kelan maksamia korvauksia sairauslomien ja palkallisten äitiyslomien ajalta sekä työtapaturmakorvauksia. Kyseisen tuloerän suuruus riippuu täysin omavastuuajan ylittävien sairauslomien määrästä. Mitä suurempi on korvaus, sitä enemmän on ollut omavastuuajan yli meneviä sairauslomia.

Keskipalkat sopimusaloittain

| | KVTES | | | TEKNISET | | | OPETUSALA | | |
|-----------------------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|-----------|--------|--------|
| | Miehet | Naiset | Kaikki | Miehet | Naiset | Kaikki | Miehet | Naiset | Kaikki |
| 2008 | 2 404 | 1 872 | | 2 235 | 1 461 | | 3 076 | 2 956 | |
| 2009 | 2 482 | 1 972 | | 2 286 | 1 509 | | 2 976 | 2 848 | |
| 2010 | 2 233 | 2 036 | | 2 277 | 2 188 | | 3 626 | 3 108 | |
| 2011 | 3 184 | 2 070 | 2 091 | 2 345 | 1 911 | 2 300 | 3 905 | 3 206 | 3 309 |
| 2012 | 2 990 | 2 100 | 2 125 | 2 399 | 2 059 | 2 354 | 3 953 | 3 214 | 3 345 |
| 2013 | 3 035 | 2 172 | 2 202 | 2 393 | 2 688 | 2 403 | 4 050 | 3 237 | 3 383 |
| muutos-% 2012–2013 | 1,51 | 3,43 | 3,62 | -0,25 | 30,55 | 2,08 | 2,45 | 0,72 | 1,14 |

Vuonna 2013 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita oli 316 (josta naisia 305), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 28 (josta naisia 1) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 95 (josta naisia 78). Vuosien 2012 ja 2013 välistä suurta palkkaeroa TS-sopimusalan naisissa (30,55 %) selittää osa-aikatyötä tehneen henkilön siirtyminen KVTES:n alaisuuteen.

Keskipalkkoihin on laskettu mukaan palvelu-, kokemus- ja henkilökohtaiset lisät, määrävuosikorotukset sekä teknisen sektorin ammattialalisät ja henkilökohtaiset lisät. KVTES:n alaisiin palkkoihin sisältyvät yleis- ja taloushallinnon palkat, sosiaalitoimen, sivistystoimen hallinnon, keittiö- ja kiinteistöhenkilöstön, kirjastohenkilöstön sekä maatalouslomittajien palkat (vuoden 2010 loppuun asti).

Muut henkilöstömenot

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto) | 53 433 | 54 192 | 59 210 | 76 306 |
| Henkilöstön koulutus | 37 980 | 50 438 | 56 846 | 56 850 |
| Matkustuskulut | 301 187 | 153 879 | 138 219 | 121 800 |
| Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan) | 15 037 | 10 158 | 7 895 | 9 297 |

Työterveydenhuollon kustannukset kasvoivat merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannusten kasvuun vaikuttivat työterveyspalvelujen hintojen korotus, työpsykologin palvelujen tarjoaminen sekä lääkärinvastaanottopalvelujen aiempaa parempi saatavuus ja sen myötä käytön lisääntyminen.

Vuoden 2011 matkustuskulujen pieneneminen selittyy sillä, että maatalousyrittäjien lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi pois Lopen kunnan palveluksesta 1.1.2011 alkaen.

Työolot ja työyhteisön kehittäminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Lopen kunnassa on voimassa kaudelle 2011–2013 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi kunnassa on laadittu Lopen kunnan päihdeohjelma sekä ohje työssä häirinnän ennalta ehkäisemiseksi ja epäasiallisen käytöksen poistamiseksi.

Laadituilla suunnitelmilla ja ohjeilla pyritään osaltaan varmistamaan henkilöstön tasa-
puolinen, oikeudenmukainen ja reilu kohtelu. Koko kunnan henkilöstö on velvollinen noudattamaan kyseisiä suunnitelmia ja ohjeita. Ohjeilla osoitetaan, ettei Lopen kunnassa hyväksytä epätasa-arvoista, syrjivää, suosivaa tai muuten epäasiallista käytöstä tai häirintää eikä minkäänlaisten päihteiden käyttöä. Suunnitelmat ja ohjeet ovat koko henkilöstön saatavilla ja esimiehiä on velvoitettu tiedottamaan kyseisistä asioista työyksiköissään.

Laadituista ohjeista on ollut konkreettista apua ongelmatilanteissa. Ohjeet ovat osoittautuneet tarpeellisiksi; päihteiden väärinkäyttö, häirintä ja kaikinainen epäasiallinen kohtelu ovat aina vaikeita asioita jokaiselle osapuolelle ja esille tullessiin tapauksiin on ollut huomattavasti helpompi tarttua, kun esimiehellä ja työtovereilla on ollut tukena selvä ohjeistus ja toimintatapamalli. Epäasiallista käytöstä, häirintää ja päihteiden väärinkäyttöä esiintyy kunnan työyhteisöissä suhteellisen vähän. Esille tullessiin tapauksiin on tartuttu pääsääntöisesti viipymättä ja napakasti.

Yhteistoiminta

Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja sekä työnantajan edustajia. Vuonna 2013 yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja tapasi päaluottamusmiehiä ja ammattijärjestöjen muita edustajia sekä työsuojeluvaltuutettuja paikallisneuvotteluissa ja yhteistoimintalain edellyttämässä neuvotteluissa.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa on toteutettu vuonna 2008 hyväksytyyn yhteistoimintaohjeen mukaisesti.

Osaamisen kehittäminen

Oppisopimusta käytetään erityisesti ilman toimeen vaadittua pätevyyttä määrääjäksi palkatun henkilöstön koulutuksessa ja pätevoittämässä. Lisäksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään henkilöstön täydennyskoulutuksessa. Oppisopimuksella perustutkintoa suoritti vuonna 2013 yhteensä 6 henkilöä ja ammattitutkintoa 1 henkilö.

Muita kunnan kustantamia, esimiesten ilmoitusten perusteella rekisteröityjä ulkopuolisia koulutuspäiviä oli vuonna 2013 yhteensä 359 päivää (2012: 431 päivää). Näistä ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2013 yhteensä 27 päivää (2012: 21 päivää). Koulutuspäivät koostuvat pääosin 1–3 päivän lyhyistä ajankohtaiskoulutuksista. Pääosa koulutuksista, joihin on osallistuttu, on järjestetty talousalueella tai pääkaupunkiseudulla.

Tyky-toiminta

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävällä ja kehittäväällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa.

Toimintakaudelle 2012–2013 nimettiin uusi tyky-työryhmä, joka jatkoi tyky-toiminnan suunnittelua ja toteutusta henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta. Vuodelle 2013 tyky-toimintaan oli varattu 10.000 euron suuruinen määräraha. Vuoden 2013 aikana otettiin kokeiluluonteisesti käyttöön liikunta- ja kulttuurisetelit (5.000 eurolla). Henkilöstö antoi kokeilusta pääsääntöisesti myönteistä palautetta. Marraskuussa koko kunnan henkilöstölle järjestettiin tyky-työryhmän toimesta koulu-keskuksessa yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui yli 170 kunnan työntekijää.

Kunnan henkilöstön virkistyskäytössä on Loppijärven rannalla sijaitseva, kunnan omistama hirsinen rantasaunarakennus. Mökissä on sauna, keittomahdollisuudet ja muut perustoiminnallisuudet pois lukien televisio. Mökki on kaikkien henkilökuntaan kuuluvien käytettävissä 10 euron päiväkorvausta tai 20 euron yöpymiskorvausta vastaan.

Mökki on aktiivisessa käytössä kesäkuukausina, mutta syyskuusta huhtikuuhun käyttö on perinteisesti ollut melko vähäistä. Kesäaikaan mökki on ollut käytössä noin 20 päivää kuukaudessa, talviaikana keskimäärin 4 päivää kuukaudessa. Vuonna 2013 käyttöpäiviä kertyi yhteensä 123 kappaletta. Käyttöasteeksi muodostui siten 33,7 % (2012: 22,1 %).