

# Hyvän Olan NASTOLA

## Henkilöstöraportti 2010



Päälautakunta 22.3.11  
Johtoryhmä 28.3.11  
Yhteistyöryhmä 29.3.11  
Tarkastuslautakunta 18.4.11  
Kunnanhallitus 9.5.11  
Valtuusto 20.6.2011

SISÄLLYSLUETTELO:

1.	<b>Hallintojohtajan katsaus</b>
2.	<b>Henkilöstöstrategia ja toimintaohje</b>
3.	<b>Henkilöstön määrä ja rakenne</b>
3.1.	Henkilöstön kokonaismäärä ja ammattirakenne
3.2.	Henkilöstö toimialoittain vuonna 2010
3.3.	Henkilöstön ikärakenne
3.4.	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
3.5.	Eläkkeelle siirtyminen
4.	<b>Palkkaus ja henkilöstökustannukset</b>
4.1.	Henkilöstömenot
5.	<b>Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi</b>
5.1.	Sairauspoissaolot
5.2.	Työtapaturmat
5.3.	Työterveyshuollon toiminta
5.4.	Työhyvinvointi ja sen seuranta
6.	<b>Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta</b>
6.1.	Yhteistoiminta
6.2.	Luottamusmiestoiminta
6.3.	Työsuojeluorganisaatio
7.	<b>Johtaminen</b>
7.1.	Osaamisen kehittäminen
7.2.	Henkilöstöpoliittiset linjaukset
7.3.	Kehityskeskustelut

## 1. Hallintojohtajan katsaus

Nastolan kunta on laatinut vuosittain kunnan henkilöstöraportin, joka esitetään tilinpäätöksestä erillisenä asiakirjana ja joka hyväksytään kunnanvaltuustossa. Henkilöstöraportti on katsaus vuoden 2010 henkilöstöasioihin. Henkilöstöraportin tarkoituksena on antaa kokonaiskuva henkilöstön määrästä ja rakenteesta sekä henkilöstön tilasta. Henkilöstöraporttiin kootaan lisäksi vuosittain tietoa henkilöstökustannuksista sekä työnantajan panostuksesta henkilöstöön ja sen hyvinvointiin. Tiedot perustuvat pääasiassa 31.12.2010 tilanteeseen. Myös kahden edellisen vuoden vertailutiedot ovat pääsääntöisesti vuoden viimeiseltä päivältä.

Henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin olennaisimpana tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä parantaminen. Arviointi sisältää myös varautumista tulevaan ja auttaa päätösten vaikutusten ennakoinnissa. Raportin tunnuslukujen tulee olla henkilöstöjohtamisen kehittämisen perustana sekä osana vuosittaisen talousarvion laadinnan lähtökohtaa. Henkilöstöraportissa seurataan kunnan henkilöstöstrategian tavoitteiden toteuttamista. Kunnanhallitus on hyväksynyt henkilöstöpoliittiset linjaukset vuodelle 2010. Henkilöstöpoliittisissa linjauksissa tavoitteiksi on asetettu laadun ja koko kunnan strategisten tavoitteiden edistäminen henkilöstöasioissa, hyvän työnantajamaineen ylläpitäminen, toimivan yhteistyön edistäminen keskeisten toimijoiden välillä sekä terveestä talouspohjasta huolehtiminen.

Vuonna 2010 kunnan palveluksessa olevan henkilöstön kokonaismäärä oli 516 (v. 2009: 522). Vakinaisia tästä oli 417 (v. 2009: 414). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2010 naisilla 48 ja miehillä 47 vuotta (v. 2009: miehillä ja naisilla 47 v). Sairauspoissaolojen määrässä on tapahtunut myönteistä kehitystä. Vuonna 2010 oli 5308 sairauspoissaolopäivää (= 10,3 päivää/ henkilö), jossa on vähennystä edelliseen vuoteen verrattuna 2 päivää/ henkilö. (2009: 12,3 päivää/ henkilö). Poissaolotilastot kertovat, että sairauspoissaolot ovat tällä hetkellä valtakunnallisesti vertailtuna normaalilla tasolla.

Vuosittain järjestetään henkilöstölle yhteistä ja omaehtoista tyky-toimintaa. Tyky-toimintana järjestettiin vuonna 2010 mm. jumpparyhmiä, minkä lisäksi liikkumista ja kulttuuriharrastusta tuettiin myöntämällä alennuksia uimahalli- ja kuntosalikäynteihin sekä jakamalla liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Myös työturvallisuutta on edistetty aktiivisesti mm. säännöllisillä riskikartoituksilla sekä tarjoamalla henkilöstölle ensiapukoulutusta. Työsuojelutoimikunta on koontunut 5 kertaa.

Henkilöstön hyvinvointia on selvitetty, joka toinen vuosi tehtävillä työyhteisökyselyillä. Työyhteisökyselyn kohteena on koko henkilöstö ja siinä mitataan henkilöstön kokemuksia työhönsä, osaamiseen, esimiestoimintaan, työskentelyolosuhteisiin ja jaksamiseen liittyvissä asioissa. Kysely tehtiin keväällä 2010 ja uusitaan vuoden 2012 keväällä. Tulokset asettuivat Likertin asteikolla (1-5) vaihteluvälille 3,8–4,0 eli kokonaisuudessaan hyvän tasolle. Työhyvinvoinnin aktiivinen edistäminen ja tiedottamisen edelleen kehittäminen ovat asioita, joihin on tarkoitus satsata nykyistä enemmän.

On tärkeää, että tuetaan henkilöstön työssä jaksamista ja jatkamista. Ohjeistuksena on suosia sellaista koulutusta, joka tukee ja edistää henkilöstön jaksamisessa ja lisää ammattipätevyyttä. Nastolan kunnan työpaikat muutettiin huhtikuussa 2010 kokonaan savuttomaksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Savuttomuuden myötä on pyritty edistämään mm. terveellisiä elämäntapoja, vähentämään tupakointia ja vahvistamaan Nastolan mainetta hyvinvointipitäjänä. Havaituista toiminnallisista riskitekijöistä voidaan todeta, että osaavan henkilöstön saatavuudessa on isoja haasteita edessä eläköitymisten myötä. Vuonna 2010 eläkkeelle siirtyi ainoastaan 10 henkilöä (v. 2009: 13). Vakinaisen väen muu vaihtuvuus jäi alle 3 %:iin. Voidaan to-

deta, että osaavan ja muodollisesti kelpoisen henkilöstön rekrytointi on toistaiseksi toteutunut hyvin. Tämän hetkisen Kevan ennusteen perusteella vuoteen 2020 mennessä kunnan palveluksesta on jäämässä eläkkeelle peräti 179 henkilöä, joka on yli kolmannes kunnan henkilöstä.

Resurssien niukkuus suhteessa palveluiden kasvavaan kysyntään on lisännyt ja entisestään lisää taloudellisia suorituskykyvaatimuksia. Lisäksi suuntauksena näyttää olevan, että valtiovalta kannustaa kuntia rakenteellisiin uudistuksiin ja nykyistä suurempiin kuntayksiköihin. Nastolan kunta osallistui vuosina 2009–10 Valtiovarainministeriön asettamaan kuntajakoselvitykseen, jossa tutkittiin mahdollisuutta suurkunnan muodostamiseen Päijät-Hämeessä. Selvitystyö ei johtanut kuntaliitoksiin, mutta selvitystyön tuloksia on tarkoitus hyödyntää mm. kuntien välisen yhteistyön kehittämisessä.

Osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on ollut ja on avainasemassa siinä kuinka hyvin onnistumme tehtävässämme. Hyvän johtamisen, toimivan luottamukseen perustuvan yhteistyön, kommunikoinnin ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumisen kautta voimme saavuttaa laadukkaasti tulosta. Samalla varmistetaan, että hallinnon arki sujuu, asiat tehdään oikein ja että organisaatio pystyy vastaamaan sille asetettuihin haasteisiin. Avainasioita onnistumiseksi:

1. *Sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin.* Yhteisen tavoitteen on oltava kaikilla selvillä. Kun yhteinen tavoite on selvä ja yhteistyö toimii aidosti ja tulokset ovat parempia. Esimiehen tehtävä on antaa työntekijälle tieto, miksi ja minkä eteen tämä työtään tekee.
2. *Hyvä toimintakulttuuri.* Yksilön pitäisi kokea, että hänellä ja hänen työpanoksellaan on merkitystä muiden työntekijöiden työlle tai asiakkaalle. On tärkeää, että esimies on oikeudenmukainen ja läsnä. Esimiehen tulee kommunikoida kaikkien alaistensa kanssa ja olla heidän työtehtävistään kiinnostunut. Vain siten luottamus vahvistuu. Ihannetilanne olisi, että katsotaan asioita toisinaan myös yhdessä hyvän lopputuloksen saavuttamisen kannalta. Näin koetaan, että me sen teimme.
3. *Hyvinvointi.* Henkilöstön johdossa on syytä olla avoin ja keskustella niistä vaikeistakin asioista: henkilöstön hyvinvointiin ja hyvään työilmapiiriin on kiinnitettävä riittävästi huomiota. Myönteinen, kannustava ja turvallinen työskentelyilmapiiri antaa lisää tilaa luovuudelle. Kaikkien etu on, että uskallamme käyttää omia vahvuuksiamme yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.
4. *Vuorovaikutus ja tiedonkulku.* Hyvällä tiedottamisella ja keskustelemalla tehdään asioita näkyviksi sekä perustellaan miksi asioita tehdään. Sitä riittävästi, mieluummin ripaus liikaa kuin liian vähän. Jos vuorovaikutus on ongelmallista, syntyy herkästi sisänpäin lämpiviä kuppikuntia eikä esim. yhteistyö yli sektorirajojen toimi enää aidosti.

Olemme oikealla tiellä. Kiitos kunnan koko henkilöstölle kuluneen vuoden 2010 arvokkaasta työpanoksestanne nastolalaisten ja Nastolan kunnan hyväksi.

**Mika Itänen**  
Hallintojohtaja

## 2. Henkilöstöstrategia ja toimintaohje

Henkilöstöstrategia on kunnan arvojen ja visioiden pohjalta laadittu pidemmän ajan strateginen ohjausväline. Toimintaohjelmassa on ne toimenpiteet, joilla strategiset päämäärät saavutetaan.

Henkilöstöstrategian arvot ovat avoimuus, oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus ja tuloksellisuus.

Strategiset päämäärät ovat:

- Hyvä johtaminen, joka saavutetaan johtamisen ja esimiestyön jatkuvalla kehittämisellä.
- Osaaminen ja ammattitaito, johon päästään varmistamalla henkilöstön osaaminen ja koulutus
- Oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, huolehditaan kilpailukykyisestä palkasta.
- Hyvä työhyvinvointi saavutetaan huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista ja kehittymällä hyväksi työnantajaksi
- Turvallinen palvelusuhde saavutetaan henkilöstön määrän ja rakenteen oikealla, ennakoivalla mitoituksella, joka vastaa asetettuja tavoitteita ja palvelustrategiaa.

## 3. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 3.1. Henkilöstön kokonaismäärä ja ammattirakenne

Nastolan kunnan henkilöstön kokonaismäärä oli 31.12.2010 516 (2009: 522) henkilöä (kunta 478, vesihuoltolaitos 11, tilapalvelut 27).

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 417 henkilöä (2009:414) ja sijaisia tai muita määräaikaisia 99 henkilöä (2009:108).

Sopimusaloittain vakinainen henkilöstö jakautuu seuraavasti:

- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 209
- perhepäivähoitajat/kvtes 52
- opetusalan virka- ja työehtosopimus 113
- teknisten sopimus 30
- tuntipalkkaisten työehtosopimus 13

Nastolan kunnan henkilöstöstä 80 % on naisia, koko kunta-alalla naisten osuus on 79 %.

Henkilöstöstä 31.12.2010 naisia oli 413 (2009:424) ja miehiä 103 (2009: 98).

### 3.2. Henkilöstö toimialoittain vuonna 2010

Toimiala	vakinaiset			määräaikaiset			yhteensä
	N	M	yht.	N	M	yht.	
<b>Kunnanhallitus</b>							
yleishallinto	16	4	20	4	1	5	25
maankäyttö ja joukkoliikenne	-	1	1	-	-	-	1
ruokahuolto ja siivous	50	-	50	4	1	5	55
henkilöstöhallinto	-	-	-	1	1	2	2
maaseututoimi	-	1	1	-	-	-	1

<b>Sivistyspalvelut</b>							
hallinto	2	-	2	-	1	1	3
kirjastopalvelut	6	1	7	-	-	-	7
lasten päivähoito	130	2	132	30	1	31	163
peruskoulutus	123	30	153	33	13	46	199
liikunta- ja nuorisotoimi	4	3	7	3	1	4	11
<b>Tekniset palvelut</b>							
tekniset palvelut	4	6	10	1	-	1	11
tilapalvelu	1	22	23	-	4	4	27
vesihuoltolaitos	1	10	11	-	-	-	11
<b>Yhteensä</b>	<b>337</b>	<b>80</b>	<b>417</b>	<b>76</b>	<b>23</b>	<b>99</b>	<b>516</b>

### 3.3. Henkilöstön ikärakenne

#### Koko henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2010

	-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-	
	Naiset	Miehet	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
<b>Kunta</b>	12	2	20	3	53	9	48	13	48	10	51	7	69	10	68	8	42	5
<b>Vesihuoltolaitos</b>	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	3	1	1	-	2	-	1
<b>Tilapalvelu</b>	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	6	-	3	-	1	-	13

Koko henkilökunnan keski-ikä 31.12.2010 oli 46 vuotta (2009:45)

Vakinaisen henkilökunnan osalta naisten keski-ikä oli 48 ja miesten 47 vuotta vuoden 2010 lopussa. Määräaikaisten keski-ikä oli 38 vuotta.

vuosi	2007	2008	2009	2010
keski-ikä	47	48	47	48
naisten keski-ikä	47	47	47	48
miesten keski-ikä	48	48	47	47

Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat lähivuosina haasteita työkyvyn ylläpitämiseksi, työhyvinvoinnin lisäämiseksi sekä osaamisen varmistamiseksi tulevaisuudessa.

### 3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2010 aikana palkattiin vakinaiseen palvelukseen 12 henkilöä (9 naista ja 3 miestä), mikä on 2,9 % vuoden lopussa vakinaisessa palvelusuhteessa olleiden määrästä.

Vakinaisesta palvelussuhteesta lähti pois muutoin kuin eläkkeelle 7 henkilöä (2009:5), mistä saadaan lähtövaihtuvuudeksi 1,7 % vastaavasti verrattuna vakinaisessa palvelussuhteessa olevien määrään.

### 3.5. Eläkkeelle siirtyminen

Kunnan palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2010 aikana yhteensä 10 henkilöä (2009:13), luku sisältää sekä vanhuus- että työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet.

Kuntien eläkevakuutuksen ennuste eläkkeelle jäävistä vuosina 2011 -2020:

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	yht.
20	16	24	20	19	17	18	16	15	14	179

## 4. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

### 4.1. Henkilöstömenot

Henkilöstökustannukset	2008	2009	2010
Palkat ja palkkiot	13 932 528	14 421 129	14 514 137
Henkilöstösivukulut	4 962 804	5 313 704	5 033 824
- Eläkekulut	4 051 362	4 474 916	4 290 671
- Muut henkilöstösivukulut	911 442	838 788	743 153
Henkilöstökorvaukset	-240 233	- 237 527	-199 959
<b>Henkilöstökustannukset yht. €</b>	<b>18 655 109</b>	<b>19 497 306</b>	<b>19 348 002</b>

Maksetut palkat ja palkkiot, sis. seuraavat erät	2008	2009	2010
Sairausajan palkat	433 293	484 786	407 376
Lomat, lomarahat ja lomakorv.	1 523 748	1 682 123	1 710 215
Työtäpaturmat	17 333	3457	13 327

Koulutuspoissaolot			
	palkat €	työpäivät	henkilöt
Koulutus	40 300	368	167
Luottamusm./työsuoj.koulutus	2703	30	7
Oppisopimuskoulutus	-	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>43 003</b>	<b>398</b>	<b>174</b>

<b>Sekalaiset poissaolot</b>			
	palkat €	työpäivät	henkilöt
Tilapäinen hoitovapaa	31 854	487	87
Äitiysloma, palkallinen	69 929	621	12
50- ja 60-vuotispäivät	905	13	13
Vihkimiset	-	-	-
Omaisien siunaamiset	216	3	3
Kertausharjoitukset	409	4	2
<b>Yhteensä</b>	<b>103 313</b>	<b>1 128</b>	<b>117</b>

## 5. Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

### 5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspäiviä oli koko henkilöstöön suhteutettuna keskimäärin 10,3 tpv /henkilö, vuonna 2008 ja 2009 12,3 tpv henkilöä.

Sairauspoissaolot	2008	2009	2010
Yhteensä työpäiviä	6455	6434	5308
1 – 3 tpv (kaikista)	1189	1281	1308
4 – 10 tpv (kaikista)	1043	1460	1156
11 – 60 tpv (kaikista)	2202	2053	1699
61 – 90 tpv (kaikista)	608	914	466
91 – 180 tpv (kaikista)	765	726	679
181 - tpv (kaikista)	648	-	-
poissaolopäivät/henkilöstö 31.12.	12,3	12,3	10,3

## 5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmista johtuvat poissaolot	2008	2009	2010
Työpäivät	239	49	106
Henkilöt	9	11	10

## 5.3. Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveyshuollon toteuttamisesta oli 30.4.2010 saakka sopimus Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän kanssa. 1.5.2010 toimintaa jatkoi Työterveys Wellamo Oy. Työterveyspalvelut järjestetään edelleen lähipalveluina Nas-tolan terveysaseman tiloissa.

Työterveyshuoltoa toteutetaan hyväksytyyn työterveyden toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka I) ja sairaanhoidon (korvausluokka II).

Työterveyshuollon kustannukset olivat työterveyshuollossa (korvausluokka I) vuonna 2010 yhteensä 32.198,38 euroa (2009: 31.630,13 euroa).

Sairaanhoidossa (korvausluokka II) kustannukset vuonna 2010 olivat yhteensä 95.493,49 euroa (2009: 95.883,08 euroa).

Työterveyshuollon kustannukset/henkilö olivat (koko henkilöstö):

	korvausluokka I	korvausluokka II
Vuosi 2008	65,00 €	174,50 €
Vuosi 2009	60,60 €	183,68 €
Vuosi 2010	62,40 €	185,06 €

Työkykyindeksi on työterveyshuollon apuväline, jonka avulla voidaan arvioida, kuinka hyvin työntekijä pystyy suoriutumaan työstään. Työkykyindeksi on yksi työhyvinvoinnin arviointikeino. Se koostuu sarjasta kysymyksiä, joissa otetaan huomioon työn henkiset ja ruumiilliset vaatimukset sekä työntekijän oma terveydentila ja omat voimavarat. Vastaukset pisteytetään ja niiden tuloksena saadaan luku 7-49. Luku kuvaa työntekijän omaa käsitystä työkyvystään. Sen mukaan työkyvyn taso ja tarvittavat toimenpiteet luokitellaan seuraavasti:

pisteet	työkyky	toimenpide
7-27	huono	työkyvyn palauttaminen
28-36	kohtalainen	työkyvyn edistäminen
37-43	hyvä	työkyvyn vahvistaminen
44-49	erinomainen	työkyvyn ylläpitäminen

Työkykyindeksi-kyselyn pohjalta harkitaan mm. tarvitaanko täydentäviä tutkimuksia, kuten fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn mittauksia tai laboratoriotutkimuksia.

Terveystarkastuksissa käyneiden työntekijöiden työkykyindeksit olivat seuraavat:

	2008	2009	vuoden 2010 tieto- ja ei saatu ohjel- misto-muutoksesta johtuen. Seuraavat tiedot vuodesta 2011
Hallinto- ja talouspalvelut	41	40	
Sivistyspalvelut	41	39	
Tekniset palvelut	37	39	
Vesihuoltolaitos	37	40	

#### 5.4. Työhyvinvointi

Nastolan kunnassa oli vuonna 2010 seuraavaa työhyvinvoinnin kehittämistoimintaa:

ASLAK (ammattillisesti syvennetty lääkinnällinen kuntoutus) kursseilla olleiden seuranta jatkui.

Työkykyä ylläpitävänä toimintana toteutettiin viikoittaiset jumpparyhmät. Tukea kohdistettiin myös uimalippuihin, hierontaan, kuntosalilippuihin sekä kulttuuri- ja liikuntaseteleihin.

Työhyvinvoinnin tilaa on tarkasteltu koko kuntaorganisaatiossa Hyvä Henki – työyhteisökyselyllä kahden vuoden välein. Hyvä Henki -työyhteisökyselyitä on suoritettu vuosina 2005, 2008 ja 2010.

Vuonna 2010 kyselyitä lähetettiin 522 kpl (palautuneita 22 kpl) ja vastauksia saatiin 267, eli vastausprosentiksi jäi 53 %.

Vastausprosentit palvelualoittain: keskushallinto 59 %, sivistyspalvelut 53 % ja tekniset palvelut 42 %.

Kyselyn tulokset käsiteltiin palvelualoittain, esimiestapaamisissa ja työsuojelutoimikunnassa. Seuraava työhyvinvointikysely tehdään keväällä 2012.

Nastolan kunnanhallitus hyväksyi(25.1.2010 § 13) toimenpideohjelman, jonka tavoite on kunnan työpaikkojen muuttaminen savuttomaksi 1.4.2010 lukien. Työterveyshuolto on mukana toimenpideohjelman toteuttamisessa, mm. kunnan tarjoaman tukipaketti toteutettiin yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Muita toimenpideohjelman toimenpiteitä ovat:

- tupakointi ei ole sallittu sisätiloissa eikä keskeisien ovien läheisyydessä.
- savuton kunta- merkki asetetaan näkyville työpaikoille
- tupakointi kielletty työaikana
- rekrytointi-ilmoituksissa suositetaan Savuton Nastolan kunta – ilmaisua.

## 6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Nastolan kunnassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty hyväksytyyn yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

### 6.1. Yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä vuonna 2010:

Kunnanhallituksen edustaja	Niemi Harri
Kunnanhallituksen edustaja	Savurinne Reijo, pj
Kunnanhallituksen edustaja	Varjonen Marko
Kunnanjohtaja, esittelijä	Syyrakki Pauli
Hallintojohtaja	Itänen Mika
JHL	Forsgren Erkki
JHL	Koivula Marita
JHL	Laaksonen Esa
JUKO	Laitinen Seija
JUKO	Pynssi Sirpa
JUKO	Rantanen Hanna
KTN	Lehto Jouni
JYTY	Kärkkäinen Leena
JYTY	Unelius Jari
TNJ	Ikonen Katja
Sihteeri	Kääriäinen Carita

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2010 viisi kertaa (2009:5).

### 6.2. Luottamusmiestoiminta

Pääluottamusmiehet järjestöittäin

JUKO	Jussi Anttila
JHL	Marita Koivula/ kuukausipalkkaiset
JHL	Esa Laaksonen/ tuntipalkkaiset
TNJ	Leila Hiltunen
KTN	Pekka Viitaniemi
JYTY	Tuula Tanninen.

Pidetty säännöllisesti kunnan ja luottamusmiesten välisiä tapaamisia.

### 6.3. Työsuojelu ja sen organisaatio

Terveellinen ja turvallinen työympäristö on työhyvinvoinnin tärkeä osa-alue. Työsuojeluorganisaatio koordinoi mm. toimitilojen terveellisyyttä, kartoittaa riskejä ja ohjaa varautumaan väkivaltatilanteisiin ja niiden uhkiin.

Kunnan työsuojeluorganisaatio vuonna 2010 oli seuraava:

Työsuojelupäällikkö, Tiainen Reima  
Työsuojeluvaltuutettu, toimihenkilöt, puheenjohtaja Aula Pirkka  
Työsuojeluvaltuutettu, työntekijät Juutilainen Risto  
Työsuojeluvaltuutettu, työntekijät Holopainen Päivi  
I työsuojeluvaravaltuutettu, toimihenkilöt Mönttinen Eija

I työsuojeluvaravaltuutettu, työntekijät Häyrinen Tiina  
I työsuojeluvaravaltuutettu, työntekijät Salo Paula  
II työsuojeluvaravaltuutettu, toimihenkilöt Unelius Jari  
II työsuojeluvaravaltuutettu, työntekijät Laaksonen Esa

Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työsuojeluvaltuutetut sekä I varavaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja tekninen johtaja Risto Helander työnantajan toisena edustajana ja puheenjohtajana toimiva hallintojohtaja Mika Itänen. Asiantuntijoina työsuojelutoimikunnassa ovat olleet työterveyslääkäri Sari Federley ja työterveyshoitaja Tarja Vesikko.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2010 5 kertaa (2009:6).

Vuoden 2010 aikana työsuojelutoimikunta käsitteli mm:

- työterveyden suorittamien työpaikkakäyntien tuloksia (Männistön koulu, Kivijärven koulu ja Aurinkorinteen päiväkodin sateliittiyksikkö)
- ensiapukoulutuksen järjestämistä, laajennettiin päiväkotien henkilökuntaan
- kirjaston henkilöstön työturvallisuutta
- työsuojelun toimintaohjelmaa vuosille 2010 – 2013
- sikainfluenssarokote tarjottiin kunnan henkilöstölle työterveyden kautta

## **7. Johtaminen**

Hyvä johtaminen on yksi Nastolan kunnan strategisista päämääristä. Se saavutetaan johtamisen ja esimiestyön jatkuvalla kehittämisellä. Kehittämiskeinoja ovat mm. kehityskeskustelut, esimiesvalmennus, ylimmän johdon tapaamiset, palautteen antaminen ja sisäisen tiedottamisen tehostaminen.

Kunnanhallituksen hyväksymien (kh 11.1.2010 § 6) henkilöstöpoliittisten linjauksien painopistealueiksi v. 2010 – 2011 määriteltiin mm:

- henkilöstöjohtaminen/ - hallinto tukee koko kunnan tavoitteiden toteutumista
- muutosjohtamisen onnistuminen
- esimiestoiminnan kehittäminen

### **7.1. Osaamisen kehittäminen**

Henkilöstön ammatillista osaamista pyritään ylläpitämään työnantajan järjestämällä koulutuksella sekä tukemalla eri tavoin omaehtoista ammattitaidon kehittämistä, mikäli lisäkoulutus liittyy työntekijän työtehtävään ja siinä tarvittavan osaamisen päivittämiseen.

Ns. hiljaisen tiedon siirtämistä eläkkeelle siirtyvältä seniorilta ei ole kaikilta osin järjestelmällisesti hoidettu eikä ohjeistettu. Osaamisen johtamisessa tähän on kiinnitettävä huomiota, koska suurimmat eläkepoistumat tapahtuvat aivan lähivuosina ja tiedon siirrolla voidaan varmistaa osaamisen ja kokemuseräisen tiedon säilyminen organisaatiossa

## 7.2. Henkilöstöpoliittiset linjaukset

Kunnanhallitus hyväksyi 13.12.2010 § 229 Nastolan kunnan henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka tulivat voimaan 1.1.2011 alkaen.

Henkilöstöpoliittisiksi tavoitteiksi hyväksyttiin seuraavat:

1. Laadun ja koko kunnan strategisten tavoitteiden edistäminen henkilöstöasioissa
2. Nastolan kunnalla hyvä maine työnantajana
3. Terveestä talouspohjasta huolehtiminen, että myös tulevaisuudessa on mahdollisuus laadukkaaseen palvelutoimintaan ja henkilöstöpolitiikkaan.

Painopistealueet v. 2011 – 2012

- henkilöstöjohtaminen ja henkilöstöhallinto tukee koko kunnan tavoitteiden toteutumista
- johtamisessa onnistuminen ja esimiestoiminnan kehittäminen
- työhyvinvoinnin aktiivinen edistäminen

## 7.3. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa esimiestyötä ja esimies vastaa säännöllisesti pidettävien kehityskeskusteluiden ja työpaikkakokousten järjestämisestä.

Henkilöstöstrategian suositusten mukaan kehityskeskustelu on käytävä kerran vuodessa ja keskustelut on dokumentoitava ja raportoitava ylemmälle esimiehelle

### Raportoidut kehityskeskustelut 2010

	Vakinaiset työntekijät	Käytyjä kehityskeskusteluja	%
<b>Sivistyspalvelut</b>	301	248	82
<b>Keskushallinto</b>	72	58	81
<b>Tekniset palvelut</b>	44	29	66
<b>Yhteensä</b>	<b>417</b>	<b>335</b>	<b>80</b>

# NASTOLA

