

lin kunta

Henkilöstöraportti 2023



Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	4
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne.....	4
1.1.2 Osa-aikaisuus	6
1.1.3 Yleisimmät ammattinimikkeet	6
1.1.4 Ikä- ja sukupuoli jakauma	6
1.1.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
1.2 Eläkkeelle siirtyminen	8
1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö	8
1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset.....	8
2. Osaamisen kehittäminen	10
3. Työhyvinvointi.....	11
3.1 Työterveyshuolto	11
3.2 Sairauspoissaolot	12
3.3 Työtapaturmat	14
3.4 Henkilökuntaedut	14
4 Luottamus ja yhteistyö	15
4.1 Yhteistyötoiminta.....	15
4.2 Työsuojelutoimikunta	15



Johdanto

Sinulla on käsissäsi Iin kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2023. Henkilöstöraportti 2023 sisältää katsauksen muun muassa Iin kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Vuoden 2023 henkilöstöraportti on luotu Kunta työnantajan uuden henkilöstökertomuksen suosituksen mukaisesti.

Henkilöstöraportti on kuntaorganisaationsa näköinen; raportin henkilöstöä koskevat tunnusluvut liittyvät organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Sen tehtävänä on antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstön voimavarojen nykytilanteesta ja kehityssuunnasta. Henkilöstövoimavaroista saatava tieto on olennainen osa toiminnan johtamista.

Henkilöstöraportti toimii apuvälineenä, kun tarkastellaan, mihin suuntaan ollaan menossa strategiassa. Henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista kehitetään jatkuvasti. Jokainen on sitoutunut yhteisiin tavoitteisiin, joita kohti kuljetaan työyhteisöjen välisellä yhteistyöllä. Jokainen voi vaikuttaa omaan työhönsä ja kokea ylpeyttä siitä, että työ tuottaa laadukasta tulosta. Uuden henkilöstön perehdytys on selkeää ja kaikki toiminta perustuu avoimuudelle. Osaava henkilöstö tuottaa kustannustehokasta ja laadukasta työn tulosta, joka palvelee kuntalaisia entistä paremmin.



1 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöraportin olennainen osa on henkilöstövoimavarojen kuvaaminen. Henkilöstövoimavaroja voidaan myös verrata muihin kunta työntajien vastaaviin lukuihin, jolloin saadaan arvokasta tietoa, millä tasolla oma kunta on. Kunta Työntaja KT:n suosituksen mukaan henkilöstöraportilla tarkastellaan viittä tunnuslukua, jotka ovat henkilöstötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Näiden lisäksi lin kunnan henkilöstöraportilla tarkastellaan osa-aikaisten määrää, yleisimpiä tehtävänimikkeitä, eläkkeelle siirtymisiä ja työterveyshuollon kustannuksia.

Henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen on hyödynnetty palkanlaskenta/HR-ohjelma Populuksen raportteja. Uuden henkilöstöraportin suosituksen myötä joitakin raportteja on pitänyt muuttaa, eikä niitä ole saanut enää palkanlaskenta-järjestelmästä, koska se vaihtui vuonna 2021.

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne

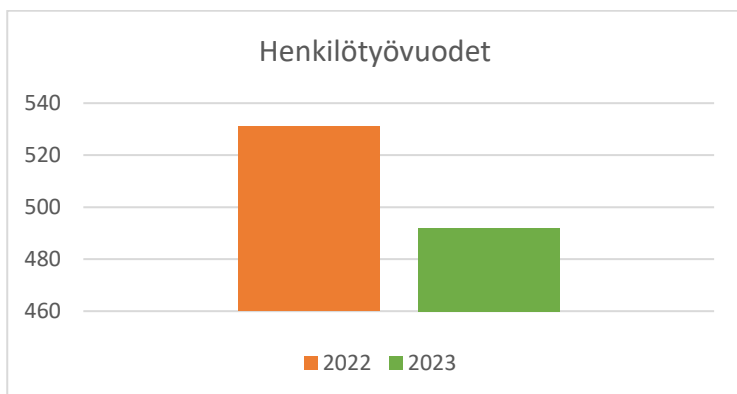
Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv2) oli 492 vuonna 2023. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän työntekijän koko vuoden työskentelyä, josta on vähennetty palkattomat poissaolot. Osa-aikaiset työntekijät muutetaan kokoaikaiseksi; esimerkiksi kaksi 50% työaikaa tekevät muodostavat yhden kokonaisen työntekijän. Osan vuotta työskennelleet lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin; esimerkiksi kolme kuukautta työssä ollut muodostaa 0,25 henkilötyövuotta.

Aiempina vuosina henkilöstöraportilla ei ole käytetty henkilömäärässä henkilötyövuosilukua, vaan niin sanottua nuppilukua. Tämä nuppiluku on ollut muiden taulukoiden ja määrien pohjana henkilöstöraportissa. Käytetään tätä myös vuonna 2023, jotta vertailu pysyy samana.

Vuonna 2023 henkilömäärä jatkoi edellisten vuosien tapaan laskua. Henkilömäärissä toimialoittain ei ole tapahtunut suurta muutosta kahden viimeisen vuoden aikana.

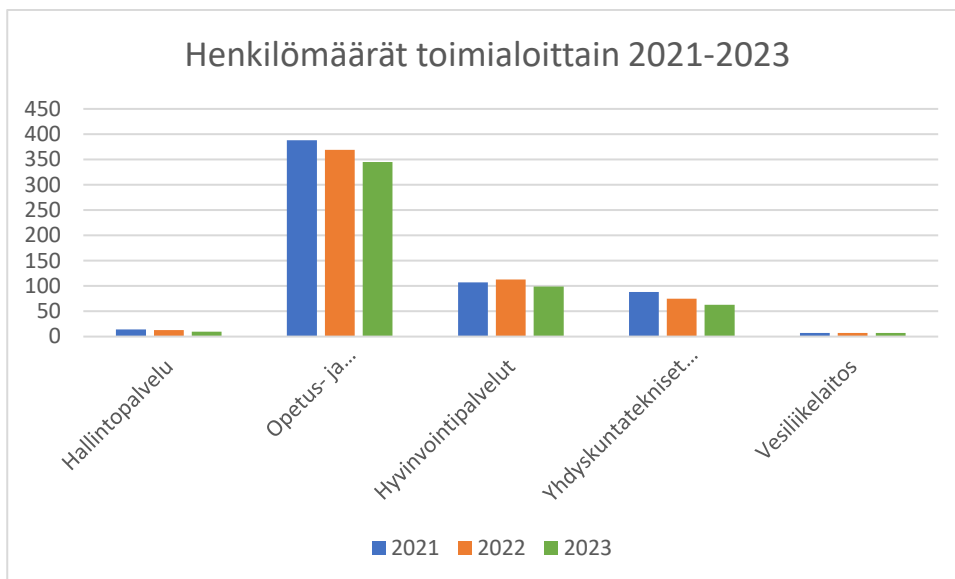
	2020	2021	2022	2023
Vakituisia	369	363	347	337
Määräaikaaisia	184	153	123	116
Sijaiset		63	79	51
Työllistetyt	16	18	27	18
Oppisopimuksella	3	7	1	2
yhteensä	572	604	577	524

Taulukko 1. Työ-/virkasuhteisten määrä vuosina 2020-2023. Tilanne 31.12.



Kaavio 1. Henkilöstömäärä henkilötyövuosina 2022-2023.



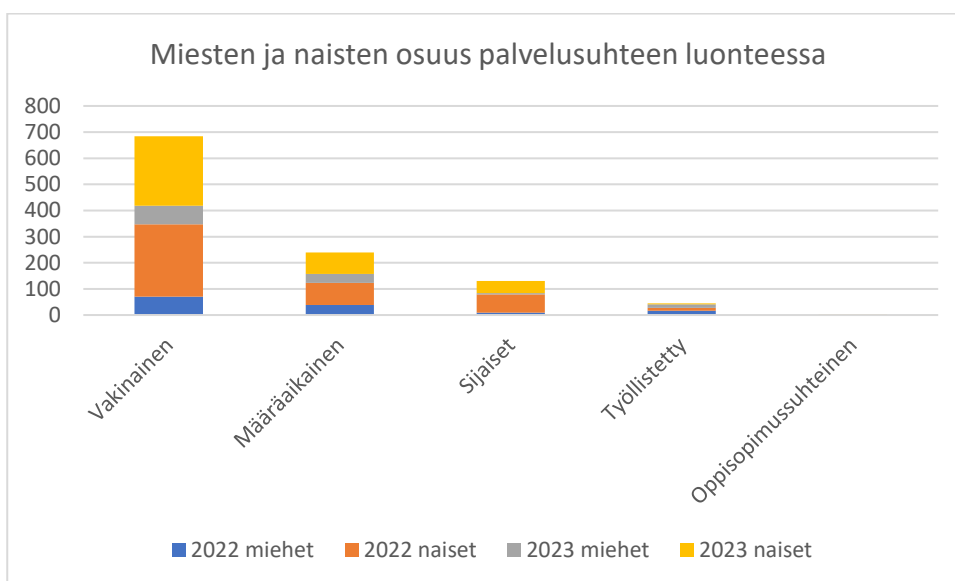


Kaavio 2. Henkilömäärät toimialoittain vuosina 2021-2023.

	2021	2022	2023
Hallintopalvelu	14	13	10
Opetus- ja varhaiskasvatuspalvelut	388	369	345
Hyvinvointipalvelut	107	113	99
Yhdyskuntatekniset palvelut	88	75	63
Vesiliikelaitos	7	7	7
	604	577	524

Taulukko 2. Henkilömäärät toimialoittain vuosina 2021-2023.

Kunta-alalla yleisesti valtaosa henkilöstöstä työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa palvelusuhteessa ja näistä suurin osa työskentelee työsuhteessa. Henkilöstöraportilla määräaikaisista on eritelty omaksi kohdaksi sijaiset. Sijaiset voivat olla muun muassa sairauspoissaolojen sijaisia tai eri vanhempainvapaiden sijaisia.



Kaavio 3. Miesten ja naisten osuus palvelusuhteen luonteessa vuonna 2022-2023.



1.1.2 Osa-aikaisuus

Iin kunnan henkilöstöraportilla on seurattu osa-aikaisten osuutta tehdyistä työajoista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstön määrästä on ollut nousussa muutaman edeltävän vuoden aikana. Kuntatyönantajan mukaan kunta-alan työntekijöistä osa-aikaisia on noin 13 %, Iin kunnan tilanne on vähän enemmän. Osa-aikaisiin luetaan niin työluonteesta johtuvat osa-aikatyöt kuin myös mahdolliset osa-aikaeläkkeet tai osittaiset hoitovapaat. Osa-aikaisuus on yksi keino auttaa muun muassa työssä jaksamisessa ja sen avulla voidaan pidentää ikääntyvien työssäolo aikaa.

	2020		2021		2022		2023	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Kokoaikaisia	447	78,10 %	478	79,10 %	447	77,50 %	398	75,95 %
Osa-aikaisia	68	11,90 %	73	12,10 %	77	13,30 %	75	14,31 %
Sivutoimiset	57	10,00 %	53	8,80 %	53	9,20 %	51	9,73 %
Yhteensä	572		604		577		524	

Taulukko 3. Työaika vuosina 2020-2023 (luvut sisältävät kaikki toimialat).

1.1.3 Yleisimmät ammattinimikkeet

Iin kunnassa yleisimmät ammattinimikkeet ovat pysyneet aika lailla samoina viime vuodet.

ammattinimike	lkm 2020	lkm 2021	lkm 2022	lkm 2023
perhepäivähoitaja	31	32	28	28
kansalaisopiston tuntiopettaja	75	49	47	48
luokanopettaja	46	57	53	61
lehtori	37	42	33	42
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	35	78	52	48
toimitilahuoltaja		19	11	10
koulunkäynninohjaaja	25	42	45	42
ruokapalvelutyöntekijä / siivooja		28	20	16
varhaiskasvatuksen opettaja	30	48	42	45

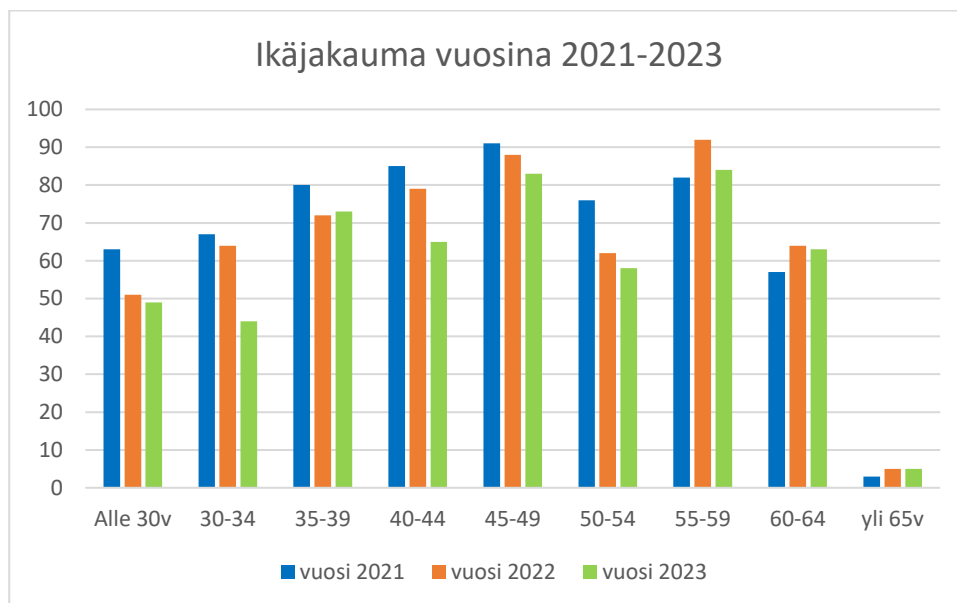
Taulukko 4. Yleisimmät ammattinimikkeet vuosina 2020-2023. Taulukkoon on korjattu vuoden 2022 lehtoreiden lukumäärä.

1.1.4 Ikä- ja sukupuoli jakauma

Kunta Työnantajan tilastojen mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selkeästi nuorempaa. Iin kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 45,8 vuotta. Vakituksilla keski-ikä oli 48,6 vuotta ja määräaikaisilla 40,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,2 vuotta ja miesten 44,2 vuotta.

Ikäjakauma on laskettu kaikkien vuoden viimeisenä päivänä palvelusuhteessa olevien raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena.





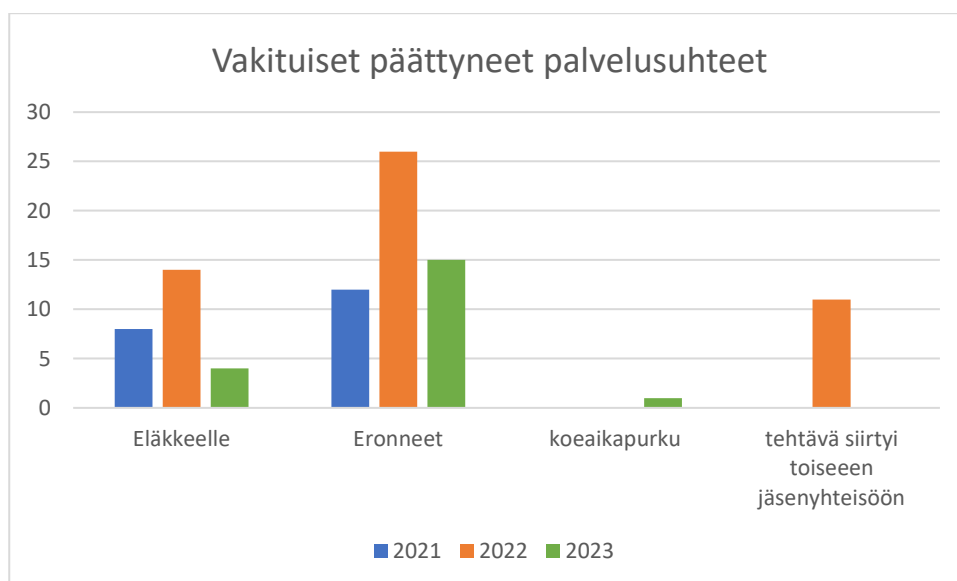
Kaavio 4. Miesten ja naisten ikäjakauma vuosina 2021-2023.

1.1.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Kunta Työnantaja on nostanut vakituisen henkilöstön vaihtuvuuden tarkastelun henkilöstöraporttiin. Sen tarkoituksena on tutkia vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta. Sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan organisaation sisällä työtehtävää vaihtaneita.

Vuonna 2023 lin kunnassa aloitti 15 uutta vakituista työntekijää. Määrä pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna.

Vuonna 2023 neljä henkilöä jäi eläkkeelle ja 15 irtisanoutui sekä lisäksi yhden palvelusuhde päätettiin koeaikana. Eniten irtisanoutumisia tapahtui varhaiskasvatuksessa (7 kpl). Sisäisesti organisaation sisällä työtehtävää vaihtoi kahdeksan henkilöä.



Kuvio 5. Vakituisten vaihtuvuus vuosina 2021-2023.



1.2 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta Työnantajan ennusteen mukaan vuosina 2022–2026 eläkkeelle tulee jäämään hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Lin kunnassa on vakinaisia yli 60-vuotiaita 57 henkilöä. He tulevat jäämään eläkkeelle arviolta seuraavan viiden vuoden aikana.

Vuonna 2023 eläkkeelle jäätiin keskimäärin virallisena eläkkeelle jäämisaikana, eikä työntekoa jatkettu eläkeiän ylittymisen jälkeen. Osatyökyvyttömyyseläkkeen aloitti viime vuonna neljä henkilöä, joiden keski-ikä oli alempi kuin aiempina vuosina. Yksi työntekijä aloitti osa-aikaeläkkeen. Vuonna 2023 osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä 10 henkilöä. Työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt vuonna 2023 kukaan.

Eläköityminen	2020		2021		2022		2023	
	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	5	64	8	65,8	15	63,8	3	64,28
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	-	-	4	60,9	1	61,3	1	64,03
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	-	-	-	-	-	-	-	-
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	-	-	1	58	-	-	-	-

Taulukko 5. Eläköitymiset vuosina 2020-2023.

1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö

Lin kunnassa virka- ja työvapaiden käyttö on laskenut hieman viime vuosien aikana. Alla olevassa taulukossa ”muu vapaa” -kohta sisältää muun muassa lisä-/ylityövapaat, säästövapaat ja palkitsemisvapaat. Palkitsemisvapaalla tarkoitetaan yhden päivän palkallista vapaata, jonka ansaitsee, kun on pitänyt neljä palkatonta vapaata. Tämä on ollut yksi säästämisen keino, joka on mahdollinen niin vakituisille kuin määräaikaisille työntekijöille.

	2021			2022			2023		
	lin kunta	Vesiliike-laitos	yht.	lin kunta	Vesiliike-laitos	yht.	lin kunta	Vesiliike-laitos	yht.
muu vapaa	3202	15	3217	1792	20	1812	3134	18	3152
perhevapaa	2545	42	2587	4560	153	4713	3756	167	3923
opintovapaa	2248	-	2248	2084	-	2084	1376	0	1376
vuorotteluvapaa	747	-	747	388	-	388	389	0	389
koulutus	551	20	571	616	9	625	977	17	994
kalenteripäiviä yhteensä	9293	77	9370	9440	182	9622	9632	202	9834

Taulukko 6. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuosina 2020-2023.

1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset

Vuoden 2023 kesäkuussa palkkoihin tuli useampi erillinen korotus. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin yleiskorotuksella 2,02-2,20 prosenttia. Sama korotus koski myös henkilökohtaista lisää. Lisäksi palkkoja korotettiin 1.6.2023 keskitetyllä järjestelyerällä, joka neuvoteltiin järjestöjen kanssa yhteistyössä kaikille sopimusalojen sisällä jaettavaksi saman suuruisena. Lisäksi henkilöstölle maksettiin kertapalkkio, joka oli suuruudeltaan 467 euroa, paitsi KVTES liitteen 5 sekä OVTES osion G, joilla kertaerä oli hieman suurempi KT:n ohjeistuksen mukaisesti.



	2021			2022			2023		
1 000 €	TA	TOT	TOT %	TA	TOT	TOT %	TA	TOT	%
palkat ja palkkiot	18 327	18 350	100,10	19 438	18 761	96,52	18 888	18 936	100,11
eläkekulut	4 098	4 117	100,40	4 286	4 153	96,90	3 909	3 763	96,28
muut henkilöstökulut yht.	704	686	97,50	715	719	100,56	793	745	93,98
henkilöstökulut yhteensä	23 130	23 153	103,20	24 439	23 633	96,70	23 590	23 237	98,5

taulukko 7. Henkilöstö menot vuosina 2021-2023 (sisältää jaksotetut palkat ja henkilöstökorvaukset).

Henkilöstö menojen toteumat alittivat talousarvion osittain.

	2021		2022		2023	
1 000 €	TA	TOT	TA	TOT	TA	TOT
vakinaiset	8 754	7 358	9 245	7 362	9 160	7 164
määräaikaiset	2 091	2 796	3 068	3 250	2 511	3 011
sairaus- ja äitiysloman sijaiset	179	646	155	1 125	224	846
muut sijaiset	100	1 015	77	1 440	118	1 513
erilliskorvaukset	260	284	287	336	264	289
työllistämistuki-palvelut	651	552	649	503	646	462
tuntipalkat	307	308	339	256	271	257
opettajien palkat	5 821	5 110	5 395	4 899	5 547	5 239

taulukko 8. Palkkojen talousarviot ja toteumat vuosilta 2021-2023.

Parin viime vuoden aikana eteenkin sijaisten palkkakustannukset ovat kasvaneet reilusti.



2. Osaamisen kehittäminen

lin kunnassa kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen. Henkilökuntaa on opastettu merkitsemään koulutuksiin osallistumiset palkka-/HR-ohjelma Populukseen. Näiden koulutuspäivä-merkintöjen pohjalta haetaan Työttömyysturvarahastolta koulutuskorvaustukea seuraavana vuonna. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä voi olla enintään kolme päivää työntekijää kohti.

lin kunnassa otettiin syksyllä 2023 käyttöön Eduhousen verkkokoulutukset. Koulutukset ovat henkilöstölle ilmaisia.

	2021		2022		2023	
	koulutuspäivät	saatu tuki €	koulutuspäivät	saatu tuki €	koulutuspäivät	saatu tuki €
lin kunta	793		434		748	
Vesiliikelaitos	21		9		17	
yhteensä	814	12 887 €	443	5 611 €	765	10 151 €

Taulukko 9. Kädyt koulutuspäivät sekä koulutuskorvaustuki euroina vuosina 2021-2023.

Kirjattuja koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 765 päivää. Koulutuspäivien kirjaamisesta muistuteltiin henkilöstöä useamman kerran vuoden aikana, ettei koulutuksia unohdettaisi kirjata.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät koko henkilöstö		Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö		Koulutuspäivät koko henkilöstö		Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Ammatillinen henkilöstö-koulutus	443	1103	327	802	2	10	2	6
Muu koulutus *	-	-	-	-	-	-	-	-

Taulukko 10. Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät kokohenkilöstöllä ja vakituisilla.

* ei seurata



3. Työhyvinvointi

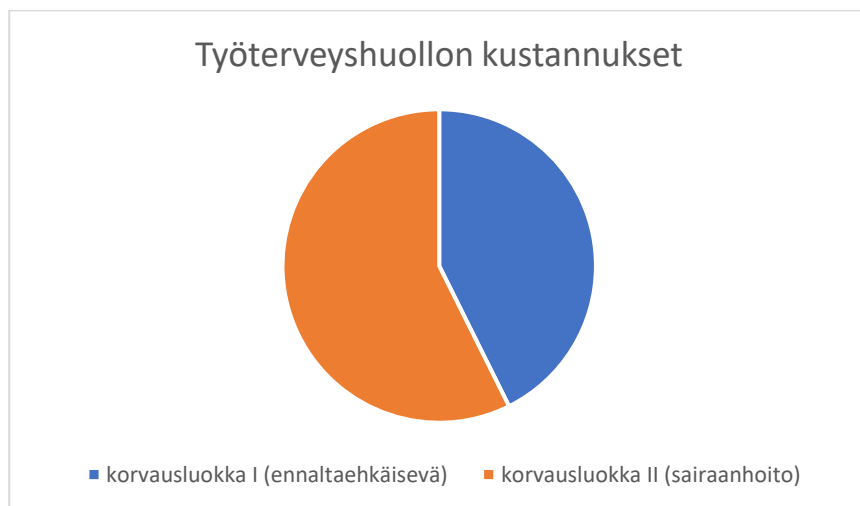
3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokkiin I ja II. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Vuonna 2023 I:n kunnassa korvausluokan I kustannukset ovat nousseet vuodesta 2022 noin 20 prosenttia. Korvausluokan II kustannukset olivat puolestaan vähentyneet vajaa kaksi prosenttia. Kaikkiaan työterveyshuollon kustannukset olivat nousseet edellisestä vuodesta reilulla kuudella prosentilla.

	2020	2021	2022	2023
korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	90 281	111 843,00	135 510,00	162 404,00
korvausluokka II (sairaanhoito)	176 852	200 136,00	221 952,00	218 394,00
yhteensä	267 133	311 979,00	357 462,00	380 798,00

Taulukko 11. Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokkien mukaan. Luvuista ei ole vähennetty kuntatyönantajan viiden prosentin laskennallista alv-palautusta.



Kaavio 6. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen vuonna 2023.

Seuraavassa taulukossa on eritelty molempien korvausluokkien käyntimääriä.



työterveyshuolto (KL I)	2021	2022	2023
työpaikkaselvitykset/lääkäri	7 (t)	13 (t)	63 (t)
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	19 (t)	39 (t)	146 (t)
terveystarkastukset/lääkäri	250	153	193
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	184	232	303
laboratorio- ja röntgentutkimukset	719	878	1289
sairaanhoito (KL II)			
lääkärikäynnit, kpl	790	899	1376
terveydenhoitajakäynnit, kpl	279	263	401
erikoislääkärikäynnit, kpl	64	48	27
laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	1868	1799	2168

Taulukko 12. Työterveyshuollon palveluiden käyntimäärät vuosilta 2021-2023.

3.2 Sairauspoissaolot

Kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 20,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Iin kunnassa sairauspoissaoloja vuonna 2022 oli 26,5 päivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2023 sama luku on pienentynyt 17,7 päivää. Sairauspoissaoloihin on kiinnitetty erityisesti huomiota ja niitä on alettu seurata kuukausittaisella tilastoinnilla.

Sairauspoissaolo-prosentti pieneni 9,99 prosentista 7,06 prosenttiin vuonna 2023. Luvut on laskettu Kunta Työnantajan ohjeen mukaan laskemalla sairauspoissaolo päivät koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Henkilöstöstä 30,7 prosenttia ei ollut sairauslomalla lainkaan vuonna 2023. Tämä luku kasvoi merkittävästi vuotta aiemmasta, jolloin 21,1 prosenttia ei ollut ollut sairauslomalla.

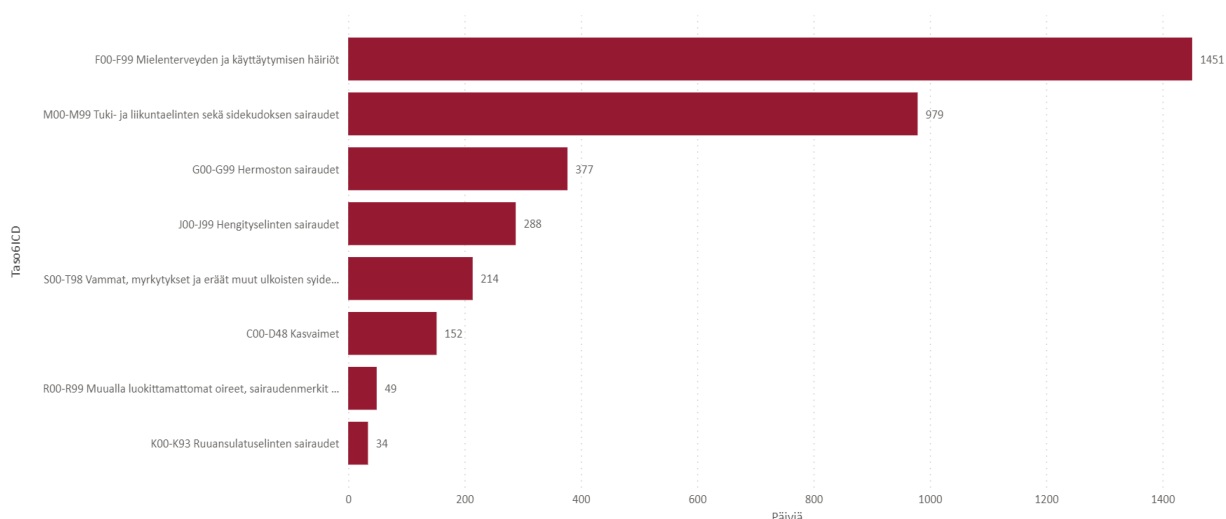
2023	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7 pv	2622	15
8-29 pv	1453	44
30-59 pv	1123	145
60-89 pv	660	209
90-179 pv	1332	216
yli 180 pv	0	900
Sairauspoissaolo-prosentti	7,06 %	
0-päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	30,70 %	

Taulukko 13. Sairauspoissaolot keston mukaan eriteltynä vuonna 2023.



Työterveyshuollon tilastoimassa diagnoosi kaaviosta näkee työterveyshuollon kautta annettujen sairauspoissaolosten syykoodit. Tästä puuttuvat omailmoitus poissaolot, joita ei työterveydessä tilastoida. Iin kunnassa on saanut olla omalla ilmoituksella poissa töistä, jos on sairastunut mahatautiin, flunssaan tai diagnosoituun vaikeahoitoiseen migreeniin. Oma ilmoituksen sairausloma päivät vähennettiin viidestä päivästä kolmeen päivään vuoden 2023 alussa. Vuonna 2022 syykoodilla ”1-3 päivän sairausloma” raportoituihin 2282 päivää, kun vuonna 2021 päiviä oli 1344. Oma ilmoitusten määrä nousi 1704 päivään vuonna 2023.

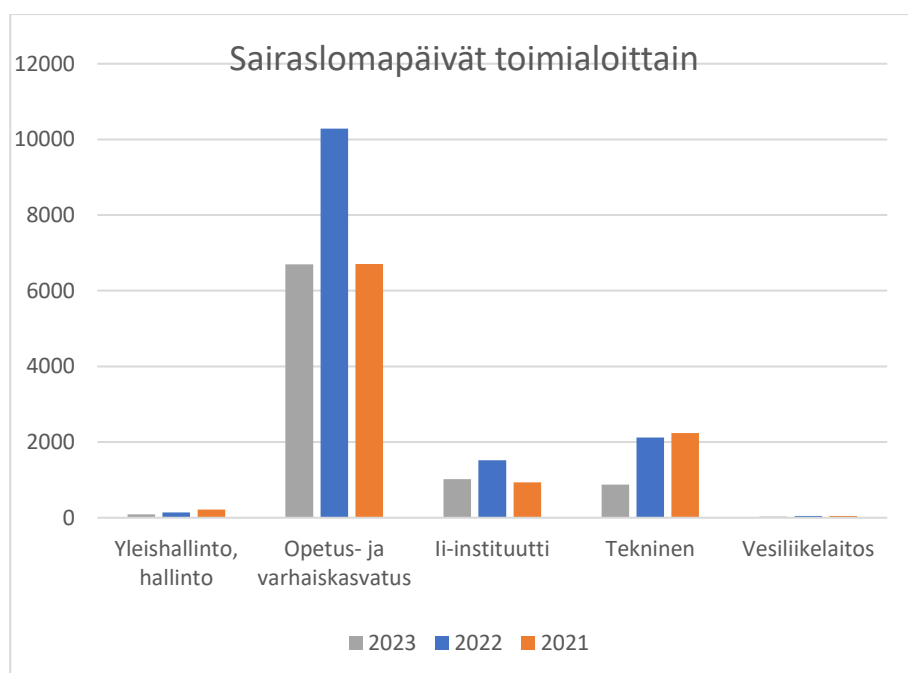
Työterveyshuollon tilaston mukaan yleisimmät poissaolon syy-diagnoosit ovat olleet mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Tilasto on ajalta toukokuu-joulukuu 2023, koska työterveyshuollon järjestelmä vaihtui toukokuussa.



Kaavio 7. Oulunkaaren työterveyshuollon erittely yleisimmistä sairauslomien diagnooseista vuodelta 2023 (touko-joulukuu).

Toimialakohtaisesti sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes samankaltaisena viime vuosien ajan. Opetus- ja varhaiskasvatuksessa poissaoloja on huomattavasti enemmän kuin muilla toimialoilla.

Iin kunnassa seurattiin sairauspoissaoloja kuukausittain vuonna 2023.



Kaavio 6. Sairauspoissaolot toimialoittain vuosilta 2021-2023.



3.3 Työtapaturmat

Kunta Työnantajien mukaan kunta-alan työpaikkatapaturmien taajuus on keskitason alapuolella, koska alalla tehdään paljon matalariskistä hallinto- ja toimistotyötä. Lin kunnassa työtapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 180 kalenteripäivää, kun vuotta aiemmin niitä oli 217 kalenteripäivää.

3.4 Henkilökuntaedut

Vakituisten ja pidempi aikaisten määräaikaisten työntekijöiden työhyvinvointia on tuettu rahallisesti ePassilla, jota työntekijä on voinut käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Edun arvo oli 100 euroa vuonna 2023. Epassia käytti 462 työntekijää, käyttäjiä oli lähes kymmenen prosenttia enemmän kuin vuonna 2022. Eniten ePassi etua hyödynnettiin liikuntapalveluihin (19 360 €), toiseksi eniten hyvinvointipalveluihin, joita on esimerkiksi hieronta (11 327 €) ja kolmanneksi eniten kulttuuripalveluihin (8 083 €).

Epassi edun käyttöaste nousi vuonna 2023 45,13 % (38 770 €) edellisestä vuodesta. Vuonna 2022 lin kunnan työntekijöistä 416 hyödynsi etua 21 274 euron arvosta (vuonna 2021 19 833 €).



4 Luottamus ja yhteistyö

4.1 Yhteistyötoiminta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja (sihteeri), yhdyskuntajohtaja ja sivistysjohtaja. Muina toimikunnan jäseninä ovat pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, JYTY ja SuPer). Toimikunta kokoontui kuusi kertaa vuonna 2023.

4.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö. Työntekijöiden edustajia toimivat kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kaksi 1. varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2023.

