

Liikelaitoskuntayhtymä Puhti

Henkilöstöraportti

2012

SISÄLLYSLUETTELO

1. KESKEISET ASIAT HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA.....	2
2. HENKILÖTYÖVUODET JA HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
2.1. HENKILÖTYÖVUODET	3
2.2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
2.3. VAIHTUVUUS	3
3. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA.....	4
4. PALVELUSVUODET	4
5. POISSAOLOT	5
5.1. SAIRAUSPOISSAOLOT	5
5.2. TYÖTAPATURMAT	7
5.3. KOULUTUS.....	7
5.4. POISSAOLOT KOKONAISUUTENA.....	7
6. ELÄKÖITYMINEN	8
7. RAHAPALKAT.....	8
8. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU.....	9
8.1. YHTEISTOIMINTA	9
8.2. TYÖSUOJELU	9
9. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYSHUOLTO	10
9.1. TYÖTYYTYVÄISYYS.....	10
9.2. TYÖTERVEYSHUOLTO	11
9.3. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	11

1. KESKEISET ASIAT HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA

Henkilöstöraportti on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline, kuntayhtymän johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Se antaa tulevan toiminnan suunnittelun pohjaksi tietoa henkilöstörakenteesta, henkilöstön tilasta ja niiden muutoksista.

Vuosi 2012 oli liikelaitoskuntayhtymä Puhdin neljäs ja samalla viimeinen toimintavuosisivuosi. Henkilöstöraportissa on siten kolmen vuoden vertailutiedot. Henkilöstömäärä on niin pieni, että joissakin asioissa ei voi mennä työyksikkökohtaisiin tietoihin, jotta tietosuoja säilyy.

Puhdin palveluksessa oli vuoden 2012 lopussa 42 työntekijää. Tästä määrästä kaksi on pitkällä työlomalla ja kolme henkilöistä oli osa-aikaisia. Määrään kuuluu kolme tilapäistä työntekijää, joiden työsuhde päättyi vuoden loppuessa. Työssä olevan henkilöstön määrä kokopäiväiseksi muutettuna on 37,5. Henkilötyövuosien määrän seuranta perustuu henkilöstöhallinnon järjestelmistä saatavasta tarkasta palvelussuhdejaksoihin perustuvasta todellisen tehdyn työajan seurannasta. Näin laskettu henkilötyövuosien määrä vuonna 2012 oli 31,2.

Henkilöstökulut vuonna 2012 olivat 1 544 502 euroa, josta palkat olivat 1 275 287 euroa ja henkilösivukulut 269 215 euroa. Palkoista ylityöt ja työaikakorvaukset olivat 25 324 euroa.

Sairauspoissaolopäiviä oli 288, joista palkallisia oli 273. Sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden oli 7,2.

Henkilöstön näkökulmasta vuosi 2012 oli epävarmuuden aikaa. Vuoden aikana selvitettiin toiminnan siirtoa liikkeenluovutuksena kahdelle eri toimijalle. Selvitysten perusteella laskenta- ja palkanlaskentapalvelut siirtyivät henkilöstöineen Kunnan Taitoa Oy:lle ja tietohallintopalvelut Kuntien Tiera Oy:lle. Työsuojelupäällikkö siirtyi tehtävineen perusturvakuntayhtymä Karviaisen palvelukseen. Ratkaisut asiassa jäivät loppuvuoteen. Muutosten johdosta tehtiin paljon valmistelutyötä. Epävarmasta tilanteesta ja valmistelutyöstä aiheutuneesta lisätyöstä huolimatta palvelutuotanto hoidettiin palvelusopimuksen mukaisesti ja lisäksi työprosesseja ja toimintatapoja kehitettiin ja tehtiin muutoksia sekä toimintatapoihin että henkilöstön tehtäviin. Tiukka taloustilanne ohjasi voimakkaasti henkilöstöresurssin käyttöä, henkilöstö joutui venymään, jotta Puhti pystyi palvelemaan asiakkaitaan.

Kiitän omasta puolestani henkilöstöä ja esimiehiä erinomaisesta työstä epävarmuuden keskellä vuonna 2012.

Hannu Nummela
kuntayhtymän johtaja

2. HENKILÖTYÖVUODET JA HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

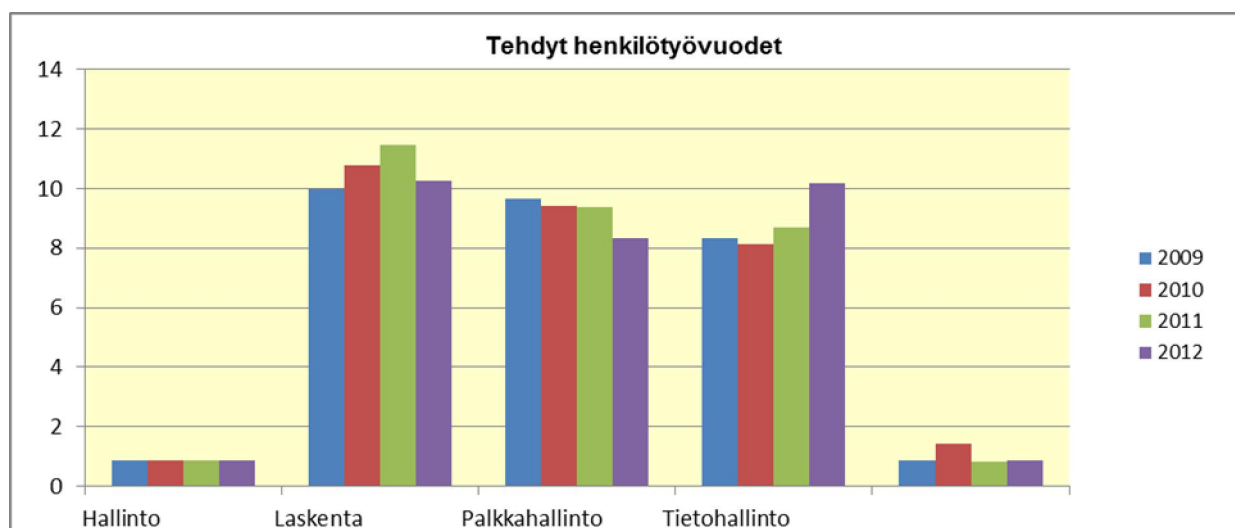
2.1. HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuosi kuvaa todellista tehtyä työpanosta ja se kertoo todellisen tehdyn työmäärän vuodessa. Tehty työaika HTV saadaan henkilöstöhallinnon järjestelmästä. Tunnusluvut perustuvat tietoon palvelussuhteiden kestoista ja työajoista. Seuranta ottaa huomioon kaikki lyhytaikaistenkin sijaisten käyttämiset. Tehty työaika ilmaisee henkilötyövuodet vähennettynä poissaoloilla koulutukseen käytettyä aikaa lukuun ottamatta. Henkilötyövuotta voidaanakin pitää kaikkein tarkimpana tunnuslukuna mittaamaan tehtyä työtä.

Kuviossa 1 seurataan henkilötyövuosia palvelutuoteryhmittäin. Koko kuntayhtymän tasolla henkilötyövuosien määrä oli 30,49, edellisvuonna 31,23. Henkilötyövuodet niin laskettuna, että poissaoloja ei vähennetä, olivat 39,29, edellisvuonna 39,56.

Maksettuja yli- ja lisätyötunteja kertyi yhteensä 674 eli 17,1 työssä ollutta työntekijää kohden, edellisvuonna vastaavat luvut olivat 613 ja 15,5.

Kuvio 1 Henkilötyövuodet 2009 -2012



2.2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vuoden 2012 lopussa Puhdin palveluksessa oli henkilöitä toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 33 ja määräaikaissä palvelussuhteessa 7. Henkilöstömäärä oli yhteensä 40. Määräaikaisiä palvelussuhteita käytettiin, koska valmistauduttiin tuleviin muutoksiin ja mahdolliseen työn vähenemiseen. Osa-aikaisia henkilöstöstä oli 4.

2.3. VAIHTUVUUS

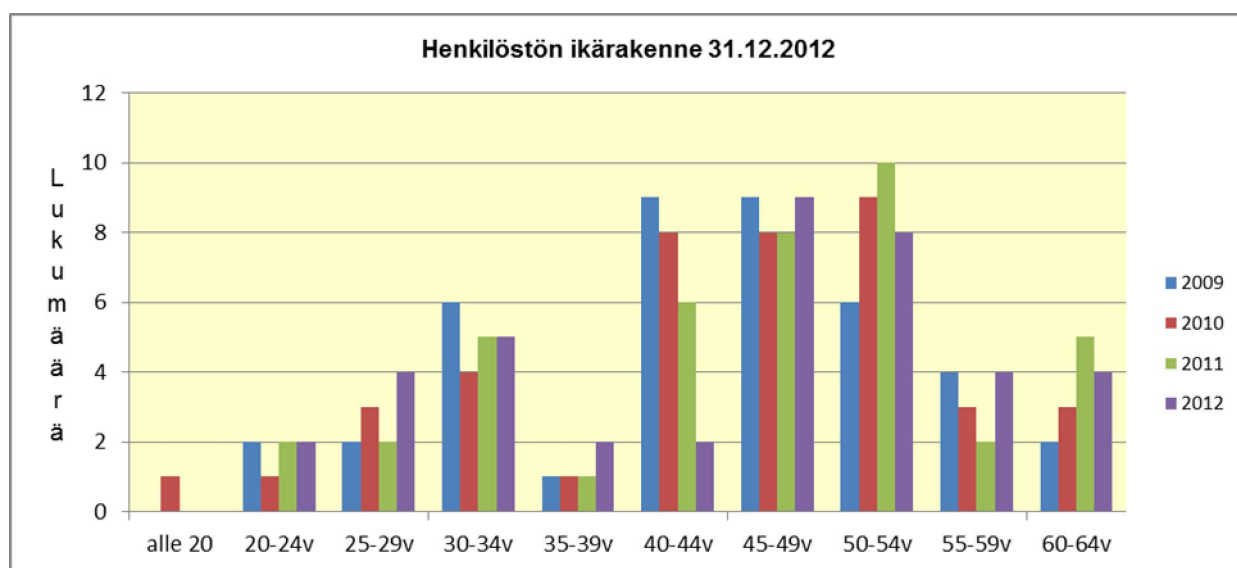
Vuoden 2012 aikana Puhdin palveluksesta siirtyi pois kolme henkilöä. Eläkkeelle heistä siirtyi kaksi.

3. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2012 oli vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla 45,9 vuotta. Naistyöntekijöiden keski-ikä oli 46,6 vuotta ja miesten 43,9 vuotta.

Kuviossa 2 on kuvattu vakinaisen henkilöstön ikärakennetta. Henkilöstöstä 32,5 % oli vuonna 2012 alle 40 -vuotiaita ja alle 50 -vuotiaiden osuus oli 60 %. 50 -vuotta täyttäneiden osuus oli 40 % henkilöstöstä ja 60 -vuotta täyttäneiden osuus, 10 % henkilöstöstä.

Kuvio 2 henkilöstön ikärakenne, lukumäärä



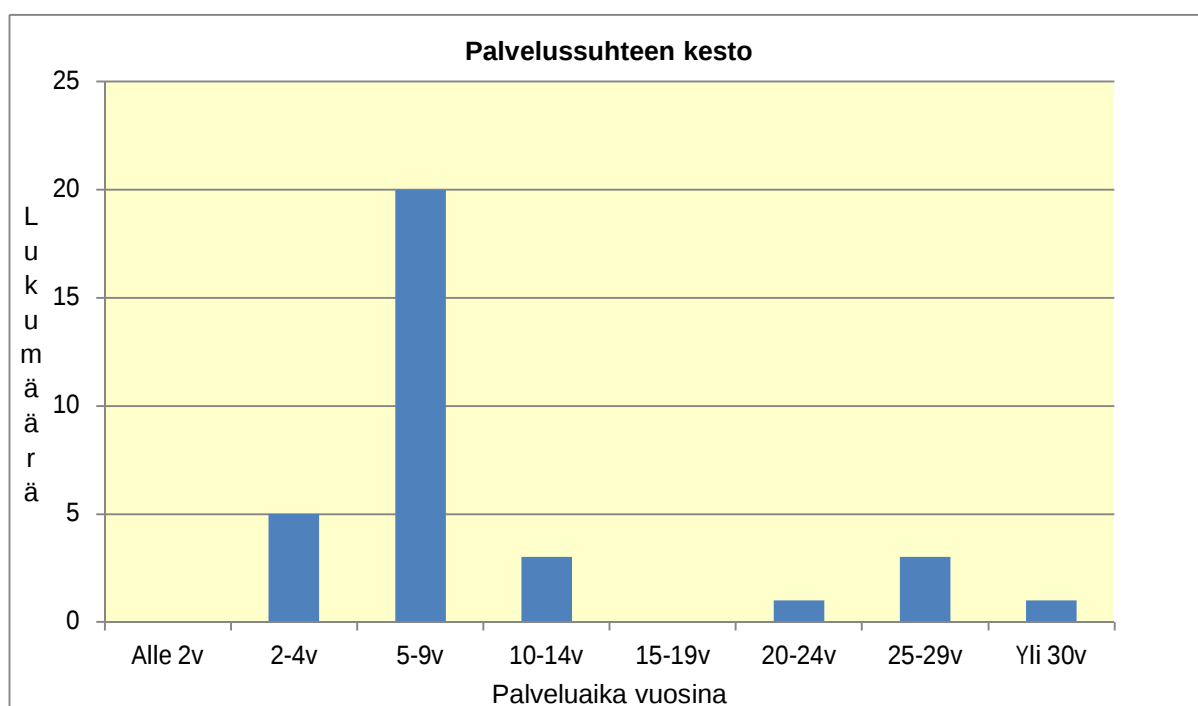
Puhdin vakinaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä vuoden 2012 lopussa naisia oli 25 ja miehiä 8.

4. PALVELUSVUODET

Puhdin palveluksessa henkilöstö on ollut vuoden 2012 lopussa enintään neljä vuotta tai tämän alle. Kuviossa 3 on tarkasteltu Puhdin vakinaisen henkilöstön palvelusvuosia toimialalla ottaen huomioon palvelusvuodet, jotka he ovat olleet jäsenkuntien palveluksessa välittömästi ennen siirtymistään Puhtiin. Tarkastelussa on otettu huomioon vain se jäsenkunta, josta siirtyminen tapahtui. Tilastoinnissa on kunnissa ollut pieniä eroja, joten taulukon tiedot ovat suuntaa antavia.

Kokonaisuutena tarkastellen henkilöstön palvelusvuodet jäävät varsin alhaisiksi. Noin 76 % palvelussuhteista on kestänyt alle 10 vuotta.

Kuvio 3 palvelussuhteen kesto vuosina Puhti ja jäsenkunta, josta henkilö siirtynyt

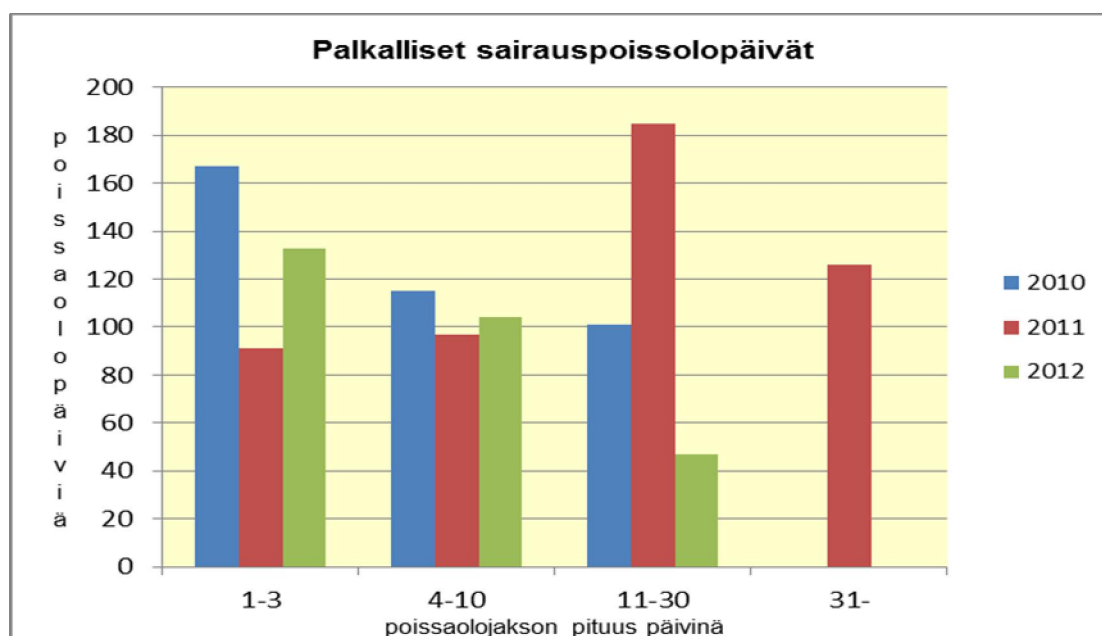


5. POISSAOLOT

5.1. SAIRAUSPOISSAOLOT

Henkilöstöraporttiin on kerätty tietoja henkilöstön sairauslomista. Seurannan kohteena ovat sairauspoissaolotyöpäivät, eli päivät, jotka ilman sairauslomaa olisivat olleet työpäiviä. Lisäksi vertaillaan sairauslomien prosentuaalista jakautumista keston mukaan. Erikseen seurataan lyhyiden (1-3 pv) sairauslomien määriä. Lyhyiden sairauslomien runsas määrä saattaa olla merkki työyhteisön ongelmista.

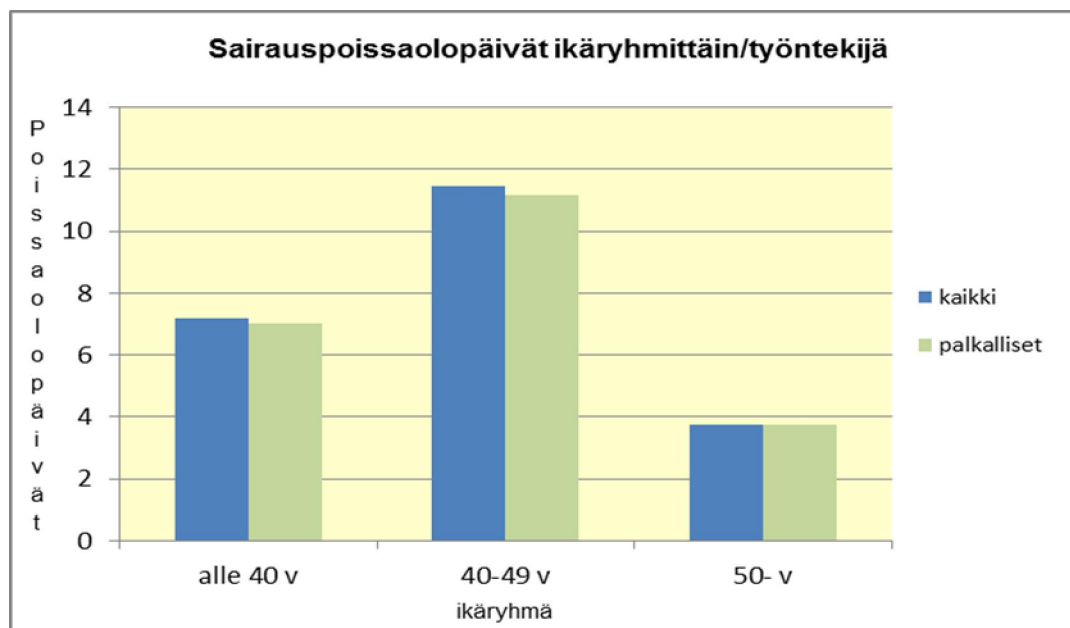
Kuvio 4 palkalliset sairauspoissaolopäivät



Vuonna 2012 sairauspoissaolotyöpäiviä oli 7,2/työntekijä (vuonna 2011 13,1). Näistä 95 % oli palkallisia ja 5 % palkattomia. 1-3 työpäivän poissaolotyöpäiviä oli 3,3/työntekijä eli 47 % kaikista sairauspoissaoloista. Vuonna 2011 1-3 työpäivän poissaolotyöpäiviä oli 2,4 /työntekijä eli 17 % kaikista sairauspoissaoloista. Lyhytaikaisten sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt edellisvuodesta. Sen sijaan pidempi-aikaisten palkallisten sairauspoissaolopäivien määrä on vähentynyt.

Kuviossa 5 sairaus- ja kuntoutustukityöpäivät on laskettu suhteessa henkilöstömäärään ikäryhmittäin.

Kuvio 5 sairauspoissaolotyöpäivät ikäryhmittäin työntekijää kohden



Kuvio 6 sairauspoissaolokertojen prosenttiosuudet



Lyhyiden, eli 1-3 päivää kestäneiden sairauspoissaolokertojen määrä poissaolokertojen määrästä oli 76 % (vuonna 2011 61 %). Sairauspoissaolokertojen määrä oli 97 (vuonna 2011 85) ja näistä 1-3 päivän sairauspoissaoloja oli 74 (vuonna 2011 52).

5.2. TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2012 Puhdissa ei ollut työtaturmia.

5.3. KOULUTUS

Koulutukseen osallistumiseen on kirjattu kaikki koulutuspäivät ja opintovapaapäivät kokonaisina työpäivinä. Myös sisäinen koulutus on näissä luvuissa mukana.

Rekisteröityjä koulutuspäiviä oli kaikkiaan 79 (vuonna 2011 70) eli 2 päivää/työntekijä. Henkilöstön koulutukseen käytettiin 21 407 euroa eli 271 euroa/rekisteröity koulutuspäivä ja 535 euroa/työntekijä (vuonna 2011 559 euroa/työntekijä). Koulutuspäivien ajan henkilöstökustannukset olivat 7 684 euroa. Opintovapaapäiviä oli 152.

5.4. POISSAOLOT KOKONAISUUTENA

Kokonaisuutena työpäivinä poissaolot ja poissaolokustannukset (palkka sivukuluineen) muodostuivat taulukon 1 mukaisiksi.

Taulukko 1 Poissaolopäivät ja poissaolokustannukset

	poissaolo- päivät 2009	poissaolo- päivät 2010	poissaolo- päivät 2011	poissaolo- päivät 2012	poissaolokus- tannukset 2012
Palkalliset sairauspoissaolot	345	381	475	273	25 357
Palkattomat sairauspoissaolot	97	253	42	15	0
Tapaturmat	30	0	0	0	0
Äitiysloma/vanhempainvapaa	197	22	271	432	1 112
Lapsen sairaus	39	35	15	15	
Koulutus	61	89	70	79	7 684
Opintovapaa				152	
Muu palkallinen poissaolo*	59	26	4	3	349
Vuosiloma	901	1 162	1 255	1 369	148 819
Palkaton työlo- ma/virkavapaus	128	59	82	27	0
	1 857	2 027	2 214	2 365	183 322

* sisältää oppisopimuskoulutuspäiviä ja ylityövapaita 2009 ja 2010

6. ELÄKÖITYMINEN

Vuonna 2012 Puhdista siirtyi vanhuuseläkkeelle kaksi työntekijää.

Puhdin henkilöstön ikärakenteen perusteella eläköitymisiä tapahtuisi 2014 ja sen jälkeen. Eläkkeelle ei jäisi kuitenkaan alkuvaiheessa useita samana vuonna. Ikäluokkiin 50-54 -vuotiaat ja 45-49 -vuotiaat kuuluu useita henkilöitä, joten varsinainen eläköitymishuippu tulisi vasta vuosien päästä. Eläkepoistuman ennustettavuutta vaikeuttaa joustava eläkeikä niiden osalta, joilla ei ole henkilökohtaista eläkeikää. Vuodesta 2005 lähtien eläkkeelle jäämisikä on pääsääntöisesti valittavissa 63 – 68 vuoden välillä.

7. RAHAPALKAT

Vuonna 2012 Puhdista maksettiin palkkoja 1 271 727 euroa. Palkat muodostuivat taulukon 2 mukaisista eristä.

Taulukko 2 Maksetut palkat

	2009	2010	2011	2012	
	euroa	euroa	euroa	euroa	%
Varsinainen kuukausipalkka	913 418	943 151	945 947	964 880	75,9
Ylityöt ja lisätyöt	34 135	17 816	18 808	20 668	1,6
Kertakorvaukset jakokous-palkkiot			3 950	6 184	0,5
Työaikakorvaukset	3 875	1 433	1 676	4 656	0,4
Lomaraha	50 956	64 303	65 421	69 566	5,5
Lomakorvaus	3 848	6 656	5 436	10 546	0,8
Poissaolokustannukset	134 532	170 379	208 672	195 227	15,4
	1 140 764	1 203 737	1 249 910	1 271 727	100,0

Palkat tehtyä henkilötyövuotta kohden ilmenevät taulukosta 3.

Taulukko 3 Palkkasumma palvelutuoteryhmittäin

	Palkka-summa	Tehdyt henkilötyövuodet	Palkka/henkilötyövuosi
Hallinto ja muut hallintopalvelut	110 865	1,72	64 457
Laskenta	402 085	10,27	39 151
Palkkahallinto	312 655	8,33	37 534
Tietohallinto	446 121	10,17	43 866
Yhteensä	1 271 727	30,49	41 710

Kirjanpidon mukainen palkkojen ja palkkioiden yhteissumma muodostui taulukon 4 mukaiseksi.

Taulukko 4 Kirjanpidon mukainen palkkojen ja palkkioiden jakauma

Palkkalaji	2009 euroa	2010 euroa	2011 euroa	2012 euroa
Vakinaisten viranhaltijoiden kk-palkat	138 729	152 229	152 759	131 959
Työsuhteisten kk-palkat	879 403	906 677	946 161	1 019 593
Erilliskorvaukset	38 010	19 249	20 511	25 324
Sairaus ja äitiyslomasijaisten palkat	33 666	61 280	59 189	21 311
Työllisyystyöt			5 870	3 193
Lomaraha	50 956	64 303	65 421	69 566
Lomarahaa ja loma-ajan palkan jaksotus	30 940	1 734	28 843	6 993
Henkilöstökorvaukset	-31 354	-14 857	-25 372	-6 920
Henkilökunnan palkat	1 140 350	1 190 614	1 253 381	1 271 019
Kokouspalkkiot	6 538	6 975	5 515	4 268
Palkat ja palkkiot yhteensä	1 146 887	1 197 589	1 258 896	1 275 287

8. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

8.1. YHTEISTOIMINTA

Yhteistoimintaryhmän vuonna 2012 muodostivat

Hannu Nummela	kuntayhtymänjohtaja
Kristian Lindholm	tietohallintopäällikkö
Paula Laiho	työsuojelupäällikkö
Marjatta Hiltunen	pääluottamusmies Jyty
Päivi Hellgren	pääluottamusmies JHL
Veijo Turunen	pääluottamusmies KTN

Kokouksiin osallistui myös työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2012 kaikkiaan 6 kertaa.

Yhteistoimintaryhmän kokouksissa käsiteltiin vuonna 2012 mm. henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia, työjärjestelyjä, liikkeenluovutusten valmistelua ja Puhdin taloudellista tilannetta.

Yhteistoiminta on toteutettu osin seudullisena järjestelmänä, jossa pääluottamusmiehet ovat edustaneet henkilöstöä kahdesta tai useammasta organisaatiosta.

8.2. TYÖSUOJELU

Puhdilla on omasta henkilöstöstä koostuva työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työsuojeluvaltuutettu Kaisa Tasala, työsuojelutoimikunnan jäsen Pekka Sairasalo ja työsuojelupäällikkö Paula Laiho. Pysyvinä asiantuntijoina kokouksissa ovat olleet kuntayhtymän johtaja Hannu Nummela ja työterveyshoitaja Riitta Lehtonen. Työsuojelupäällikkö on Puhdin palveluksessa ja hän hoiti myös Karkilan, Nummi-Pusulan, Vihdin ja Karviaisen työsuojelupäällikön tehtävät.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 4 kertaa.

Työsuojelun tehtäväkenttään kuuluu työvälineiden ja - ympäristön turvallisuuden valvonta, ensiapuvalmiuden parantaminen, vaarojen tunnistamisen ja riskiarviointien käsittely ja jatkotoimenpiteet, työhyvinvoinnin kehittäminen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy sekä tarvittavien ohjeiden luominen. Työpaikkakäyntejä tehdään suunnitelmallisesti ja työhygienisiä mittauksia tarvittaessa. Työsuojelupäällikkö opastaa ja ohjaa esimiehiä ja henkilöstöä, osallistuu tarvittaessa työyhteisöpalaveriin ja Tyhy-toimintaan sekä kouluttaa tai hankkii koulutusta työsuojeluhenkilöstölle. Työhyvinvointia arvioidaan sairauspoissaolojen, ylitöiden ja tapaturmien sekä läheltä piti tilanteiden seurannalla.

Työsuojeluorganisaatio on tehnyt suunnitelmallisen työpaikkakäynnin yhdessä työterveyshuollon kanssa tietohallinnon Karkkilan työpisteeseen, antanut ohjeita ja neuvoja työolojen parantamiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen. Työsuojelun henkilöstö on osallistunut työsuojelukoulutuksiin.

Henkilöstölle työsuojeluun liittyvistä asioista on kerrottu yhteisissä henkilöstötilaisuuksissa ja työyhteisöissä tarpeen mukaan. Riskiarviointeja päivitetään tarpeen mukaan.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen kuuluvia ns. läheltäpiti -ilmoituksia on tullut 2 kpl. Työtapaturmia ei ollut. Sairauspoissaoloja seurataan ja työsuojelu tilastoi ne kerran vuodessa. Sairauspoissaoloihin kuuluvat niin palkattomat kuin palkalliset sairauspoissaolot.

Ensiapuvalmiuden parantamiseen on kiinnitetty huomiota järjestämällä ea -koulutusta.

9. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYSHUOLTO

9.1. TYÖTYTYTYVÄISYYS

Vuonna 2012 ei tehty työtyytyväisyyskyselyä, edellinen työtyytyväisyyskysely tehtiin marraskuussa 2010. Vuonna 2011 tehtiin laaja kysely Työterveyslaitoksen innostuksen spiraali (Inspi) tutkimushankkeeseen liittyen.

Vuoden 2010 kyselyn perusteella keskeiset parannusta vaativat asiat olivat tiedonkulku, palautteenanto, työtilat ja toiminnan suunnitelmallisuus. Näihin keskityttiin tulosten käsittelyssä työyksikköpalaverissa.

Puhti siis osallistui vuonna 2011 Työterveyslaitoksen Innostuksen spiraali hankkeeseen, joka on osa laajempaa Tuottavuuden pyöreän pöydän Palje-ohjelmaa. Palje-ohjelman yleinen tavoite on työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikainen parantaminen. Inspi hankkeen tavoitteena on mm:

- Selvittää työpaikkojen keskeisimmät voimavarat, jotka edistävät työhyvinvointia, työn tuloksellisuutta ja innovatiivisuutta, pitkäaikaisterveyttä sekä työssä jatkamisen aikomuksia,
- Kartoittaa suomalaisten työpaikkojen työhyvinvoinnin kokonaiskuva,
- Kehittää palvelevan johtamisen menetelmiä ja selvittää sen yleisyyttä ja myönteisiä seurauksia,
- Kartoittaa työn yksilöllisen muokkaamisen edellytyksiä ja myönteisiä seurauksia.

Vuoden 2011 syksyllä Inspihankkeessa toteutettiin melko laaja kysely, johon vastasi 78 % Puhdin työntekijöistä. Kyselyyn kokonaisuutena vastasi noin 11 500 työntekijää, joista kuntatyönantajien edustajia oli noin 6 500. Kyselyn tulokset saatiin tammikuussa 2012, työterveyslaitos on nostonut kyselyn perusteella esiin vahvoja ja kehitettäviä asioita. Kyselyn tulokset purettiin maaliskuussa 2012 työterveyslaitoksen asiantuntijan johdolla koko henkilöstön yhteisessä kehittämisspäivässä.

Puhdissa vahvoiksi asioiksi koettiin se, että työntekijät kehittävät itseään ja toimintaansa omaaloitteisesti. Vahvoja asioita ovat myös työstä suoriutuminen ajallaan ja se, että työtehtäviä ei koeta keskimääräistä rasittavammiksi.

Puhdissa työpaikan potentiaaliset voimavarat (kehittämismahdollisuudet) ovat työn kehittävyys ja työstä saatavan palautteen lisääminen, työryhmytyöskentelyn ja uudistushakuisuuden tukeminen, huomion kiinnittäminen oikeudenmukaisuuteen sekä luottamuksen rakentumisen edistämiseen työpaikalla ja työn sosiaalisten voimavarojen lisääminen.

Johtamista kyselyssä arvioitiin termillä palveleva esimies kahdeksalla eri ulottuvuudella, näissä Puhdin keskiarvo asteikolla 1 - 5 (5 paras arvo) oli 3,7. Kuntaorganisaatioiden vastaajien keskiarvo oli 4,1.

Työilmapiiriä lähinnä vastaava kysymys termillä organisatoriset voimavarat, tässä Puhdin keskiarvo asteikolla 1 – 5 oli 3,1 ja kaikkien kuntavastaajien keskiarvo 3,6. Samassa kysymyssarjassa kysyttiin käsitystä työpaikan varmuudesta, tässä Puhdin keskiarvo oli 2,9, joka oli samalla kyselyn alin keskiarvo tässä tutkimuksessa. Työpaikasta eroamista on miettinyt 40 % vastaajista, mikä on varsin korkea määrä. Puhdin tilanteen epävarmuus näkyy erityisesti näissä vastauksissa, mutta myös monissa muissa vastauksissa.

Työpaikan tavoitteita pitää tärkeinä ja merkittävinä 84 % vastaajista ja 90 % on valmis panostamaan tosissaan työpaikan perustehtävän toteuttamisessa. Tästä näkökulmasta työntekijöiden työmotivaatio on erittäin hyvä.

9.2. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon palvelut Puhdin henkilöstölle toimitti perusturvakuntayhtymä Karviainen. Työterveyshuollon laajuus oman henkilöstön osalta oli lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito, lakisääteiset ja harkinnanvaraiset terveystarkastukset sekä työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy. Työterveyshoitaja on osallistunut asiantuntijana työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

Työterveyshuollon edustajat ovat olleet aktiivisesti mukana työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvissä hankkeissa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2012 olivat 13 793 euroa eli noin 344 euroa/ työntekijä. Ennaltaehkäisevän terveydenhuollon kustannukset olivat 8 123 euroa ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset 5 565 euroa. KELA korvaa työterveyshuollon kustannuksista noin 7 300 euroa.

9.3. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan sisältönä on pääasiassa ollut henkilöstön liikuntamahdollisuuksien tukeminen. Työntekijöillä on käytössä liikuntaselvit, joilla voi maksaa liikuntapalvelujen käyttöä. Liikuntaselvitä oli käytössä 80 euron arvosta/työntekijä.

Työhyvinvointia on pyritty edistämään myös Puhdin koko henkilöstölle järjestettävillä yhteisillä tilaisuuksilla. Yhteinen tyhypäivä kokosi lähes koko henkilöstön. Puhdin pikkujoulu kokosi samoin suuren osan henkilöstöstä. Puhdin henkilöstön yhteisiä henkilöstötilaisuuksia työpaikkakokouksen muodossa pidettiin kolme. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset vuonna 2012 olivat noin 8 100 euroa eli noin 202 euroa/työntekijä.