

Versio 6.5.13

YT-ryhmä 23.5.2013
Kh 27.5.2013 § 187
Kv 17.6.2013 § 78



Henkilöstöraportti 2012

SISÄLLYSLUETTELO

1	YLEISTÄ.....	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
2.1	HENKILÖSTÖ 31.12.2012	4
2.2	VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN	4
2.3	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	5
3	HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	5
3.1	IKÄJAKAUMA JA KESKI-ikä	5
3.2	ELÄKÖITYMINEN	6
3.3	SUKUPUOLIJAKAUMA	6
3.4	PALVELUSVUODET KARKKILAN KAUPUNGILLA.....	7
4	HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT.....	7
4.1	HENKILÖTYÖVUODET	7
4.2	POISSAOLOT	8
4.3	POISSAOLOT OMAN SAIRAUDEN VUOKSI	9
5	HENKILÖSTÖMENOT.....	11
6	TYÖHYVINVOINTI JA -SUOJELU.....	11
6.1	TYHY -TOIMINTA.....	11
6.2	SPORTTIPASSILLA LIIKUNTAA JA KULTTUURIA.....	12
6.3	TYÖSUOJELU	12
6.4	TYÖTERVEYSHUOLTO	14
7	YHTEISTOIMINTA.....	14

1 YLEISTÄ

Kunta-alalla työpaikan varmuus on edelleen korkealla tasolla vuoden 2012 työolobarometrin mukaan. Samoin kaupungilla vakinaisten osuus (72 %) koko henkilöstöstä on pysytellyt korkeana ja kaupungin palveluksessa on viihdytty pitkään. Vakituudesta henkilöstöstä 42 % on ollut yhtäjaksoisesti kaupungin palveluksessa 11 – 43 vuotta ja 20 % on viihtynyt 6 – 10 vuotta. Esimiestyön koetaan kehittyneen myönteisesti ja esimiehet suhtautuvat rakentavasti henkilöstön muutosehdotuksiin. Henkilöstön ja johdon suhteiden ja luottamuksen koetaan kehittyneen myönteiseen suuntaan ja työntekijöitä kohdellaan tasapuolisemmin. Toisaalta ristiriitakokemukset esimiesten ja alaisten välillä olivat yleistyneet samoin määräaikaisiin kohdistunut eriarvoinen kohtelu ja syrjintäkokemukset olivat lisääntyneet vuosien kuluessa. Kaupungin esimiesten keskiarvo esimiestyöstä oli 3,94 asteikon ollessa 1 – 5. Henkilöstön osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen on myös panostettu. *Lähde kunta-alan työolobarometri 2012 ja Karkkilan kaupungin työhyvinvointikysely 2012.*

Vuoden 2012 keväällä käynnistettiin asiakaspalveluorganisaation kehittämis-hanke. Esimiehille, johdolle ja taloussihteereille järjestettiin neljäpäiväinen valmennus ”Murroksesta menestykseen”. Kehittämistyötä jatketaan vuoden 2013 aikana siten, että uusi asiakaspalveluorganisaatio toimii viimeistään 1.1.2014 alusta. Vuoden 2012 aikana julkaistiin neljä henkilöstötiedotetta, In-trassa tiedottamista jatkettiin ja esimiehille järjestettiin useita yhteisiä tilaisuuksia. Kaiken kaikkiaan niin sisäinen kuin ulkoinenkin tiedottaminen on selkeästi parantunut kaikilla foorumeilla, kun olemme saaneet päätoimisen tiedotussihteerin ja viestintätiimi toimii säännöllisesti. Nykyiseen viestintään ja tiedottamiseen oltiin hyvinvointikyselyn perusteella varsin tyytyväisiä.

Vuoden 2012 aikana tehtiin työhyvinvointikysely henkilöstölle (edelliset v. 2010 ja 2008). Tulosten perusteella työyksiköt ovat tehneet konkreettiset hyvinvointisuunnitelmat, joita toteutetaan ja seurataan säännöllisesti. Kaiken kaikkiaan hyvinvointikyselyn tulokset olivat varsin hyvät ja parannusta edelliseen kyselyyn oli tapahtunut. Henkilöstötilinpäätöksessä analysoidaan tuloksia koko kaupungin näkökulmasta. *Tulokset ovat raportin liitteenä.*

Kaiken kehittämistyön ja selvitysten tarkoitus on tuottaa tulevaisuuden palvelutarpeisiin vastaavia rakenteellisia uudistuksia ja ottaa entistä enemmän asiakaslähtöisyys kaikissa palveluissa huomioon. Kehittämistyö on yleensä pitkäjänteistä, prosessinomaista ja vaatii kaikkien panosta sekä yhteen hiileen puhaltamista. Tiedottamisen merkitys korostuu uudistusten suunnittelussa, valmistelussa ja toteuttamisessa. Henkilöstölle on erittäin tärkeää olla muutoksessa mukana ja tietää, missä kulloinkin mennään.

Annu Kalliaisena
hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstöpäällikkö

2 HENKILÖSTÖRAKENNE

2.1 Henkilöstö 31.12.2012

Karkkilan kaupungin palveluksessa 31.12.2012 oli 237 vakinaista ja keskimäärin 99 määräaikaista henkilöä (sisältää myös oppisopimuksella ja palkkatuella työskentelevät). Lisäksi työväenopistolla oli keskimäärin 43 sivutoimista tuntiopettajaa lukuvuoden aikana. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien lukumäärä kasvoi kahdeksalla työntekijällä pääasiassa oppisopimuksella ja palkkatuella työskentelevien määrän noustessa (keskimäärin 21 vuodessa ja edellisenä vuonna 11). Kaupungilla on kokonaisvastuu työllisyyden hoidosta mukaan lukien nuorisotakuu.

Enemmistö (92 %) kaikista määräaikaisista työskenteli sivistystoimialalla, pääasiassa koulutuksen ja varhaiskasvatuksen tehtävissä. Syynä palveluksen määräaikaisuudelle oli työloman/virkavapaan sijaisuuksien lisäksi pula koulutusta pätevistä henkilöstöstä varhaiskasvatuksessa. Onneksi vuoden aikana saatiin palkattua useita päteviä lastentarhanopettajia. Koulutuksen puolella opetusryhmien pienentämiseen sekä kerhotoiminnan kehittämiseen saadut erityisavustukset mahdollistivat määräaikaisten lisähenkilöiden palkkauksen. Lisäksi puistopuolen sesonkityöntekijät, projektityöntekijät ja palkkatuella työllistetyt olivat määräaikaisia.

Henkilöstömäärä	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Hallinto- ja talouspalvelut	36	38	4	5	40	43
Kasvatus- ja opetus, vapaa-aika	167	161	72	71	239	232
Tekn. ja ympäristöpalvelut	34	32	2	4	36	36
Yhteensä	237	231	78	80	315	311

Oppisopimussuhteisia oli keskimäärin 8, palkkatuella työllistettyjä 13 ja työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia 43.

2.2 Vakinaisen henkilöstön määrä toimialoittain

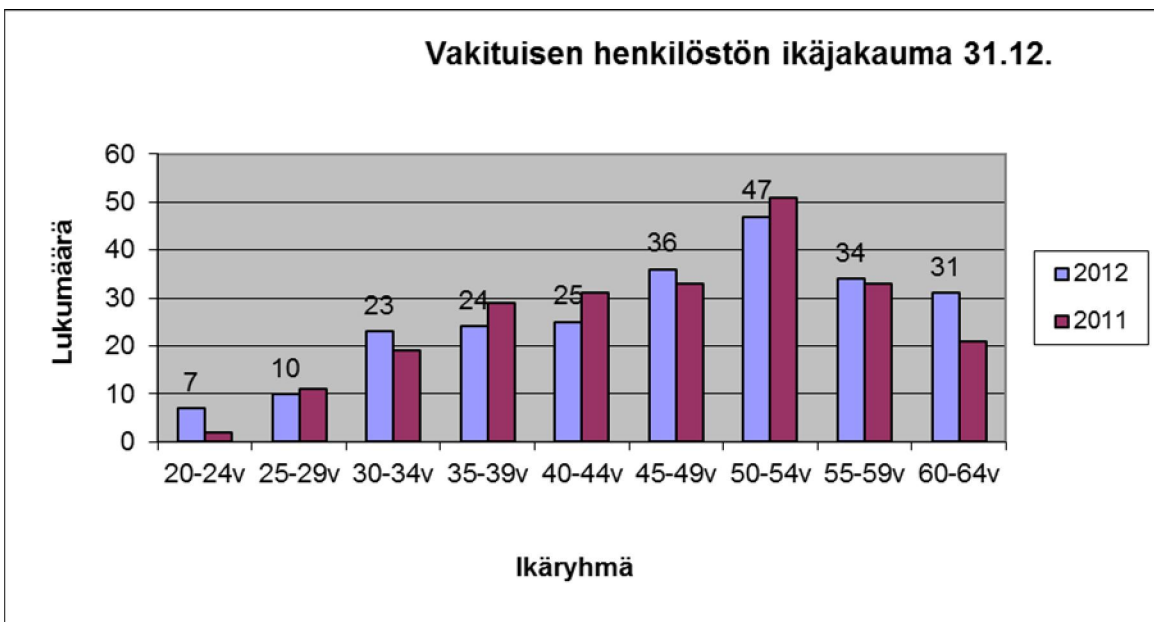
Henkilöstömäärältään suurin palvelujen tuottaja oli edelleen sivistys- ja vapaa-aika, jossa työskenteli vuoden 2012 lopussa 167 vakinaista henkilöä eli 70,5 % Karkkilan kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Hallinto- ja talouspalveluissa oli 36 vakinaista työntekijää (15,2 %) sisältäen ruokapalveluhenkilöstö. Tekni- sen ja ympäristötoimialan vastaavat luvut olivat 34 työntekijää (14,3 %).

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2012 aikana Karkkilan kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti 17 uutta henkilöä. Uusia henkilöitä palkattiin ruokapalveluihin, varhaiskasvatukseen, kouluille sekä rakennusvalvontaan, josta henkilöstöä jäi eläkkeelle, irtisanoutui tai kaupunki sai palkattua pätevän henkilön määräaikaisen tilalle. Työ- tai virkasuhde päättyi 13 henkilöllä. Eläkkeelle jääminen (4) palvelussuhteen päättymisen syynä laski 30,8 prosenttiin, kun se vuonna 2011 oli 12 henkilöä (52,2 %) päättäneistä palvelussuhteista.

3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

3.1 Ikäjakauma ja keski-ikä

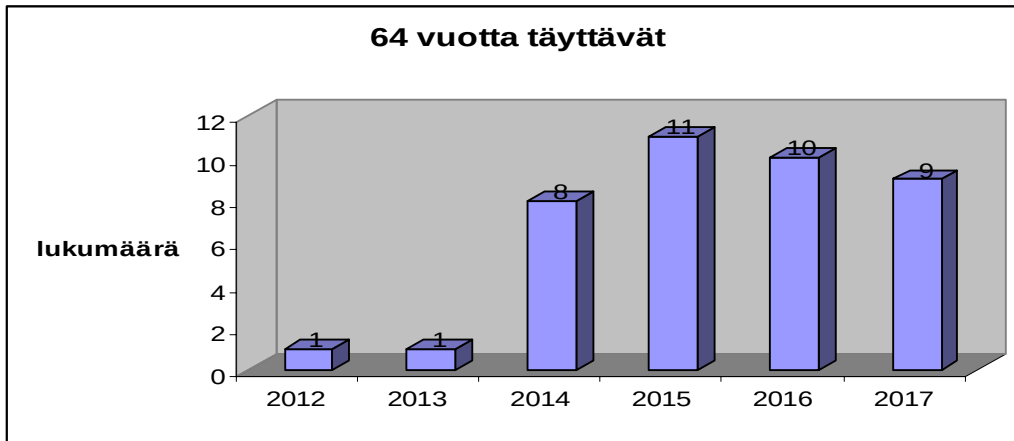


Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilökunnan ikärakenne. Suurin ikäryhmä oli edelleen 50 - 54 -vuotiaat (19,8 %). Alle 40 -vuotiaita henkilöstöstä on 27 % ja yli 40-vuotiaita 73 %. Yli 60 -vuotiaiden osuus on noussut 4 % eli osuus oli 13,2 % vuonna 2012. Samoin alle 24 -vuotiaiden osuus on kasvanut lähes kaksi prosenttia ollen 2,95 %.

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön keski-ikä on sama kuin vuonna 2011 eli 46,9 vuotta. Miesten keski-ikä on 48,2 vuotta ja naisten 46,5 vuotta. Vuonna 2011 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,6 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä lähes kaksi kolmasosaa jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

3.2 Eläköityminen

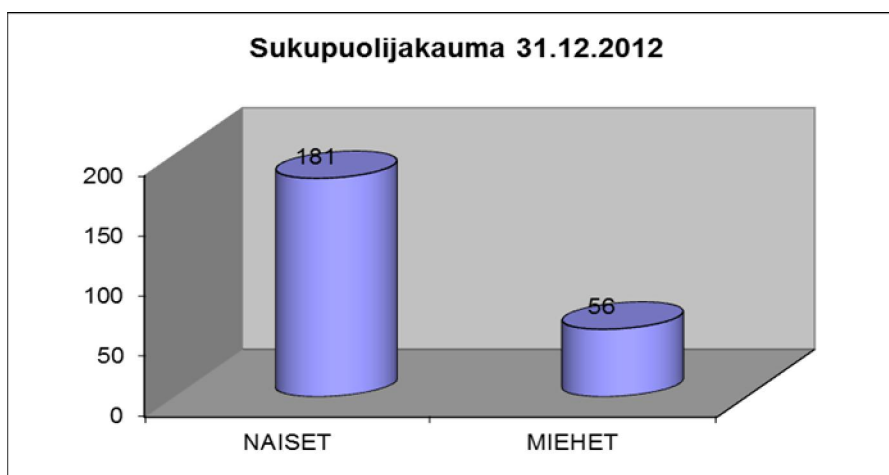
Vuoden 2012 aikana eläkkeelle Karkkilan kaupungin palveluksesta jäi neljä työntekijää ja osa-aikaeläkkeelle kaksi. Vanhuuseläkkeelle saattoi jäädä ha-
luamanaan ajankohtana 63 – 68 vuoden iässä. (Muutamia pitkäaikaiset työn-
tekijät ovat vielä ns. vanhan eläkesäännön piirissä, jossa eläkeikä on alle 63
vuotta.) Vuonna 2012 keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä kunta-
alalla oli 63,7 vuotta. Karkkilassa oltiin hyvin lähellä valtakunnan keskiarvoa,
sillä vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 63,8-vuotiaana.



Vuosina 2014 – 2017 arvioitu eläkkeelle jäävien työntekijöiden lukumäärä on keskimäärin 9,5 henkilöä vuodessa. Yhteensä kuuden vuoden poistuma on 38 työntekijää, mikä on 16,0 % henkilöstömäärästä 31.12.2012.

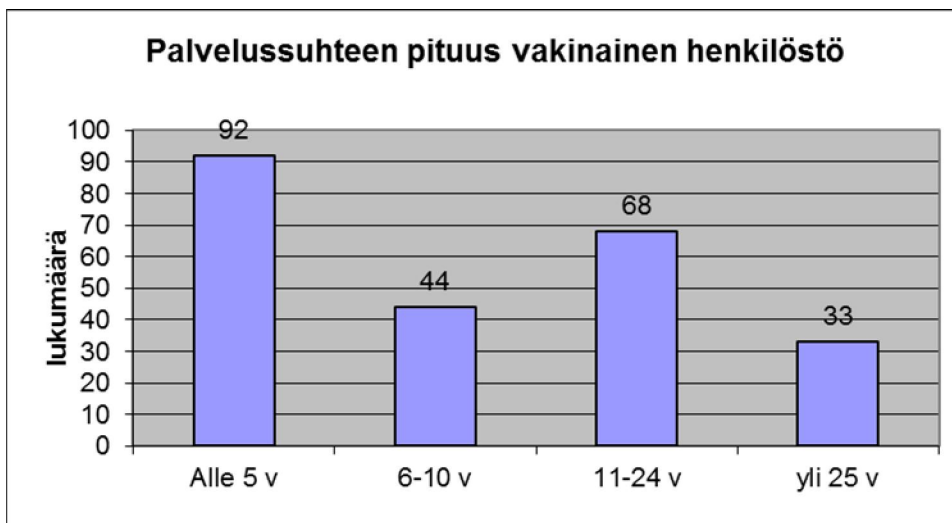
3.3 Sukupuolijakauma

Sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut olennaista muutosta edelliseen vuo-
teen verrattuna. Karkkilan henkilöstö on edelleen naisvoittoista, kuten kunnis-
sa yleensäkin. Naisten osuus vakinaisista työntekijöistä oli 76,4 % (181) ja
miesten 23,6 % (56).



Yli 80 prosenttia kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Lähes neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia. Naisvaltaisella alalla lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa. Suurin osa kuntien määräaikaista onkin sijaisia.

3.4 Palvelusvuodet Karkkilan kaupungilla



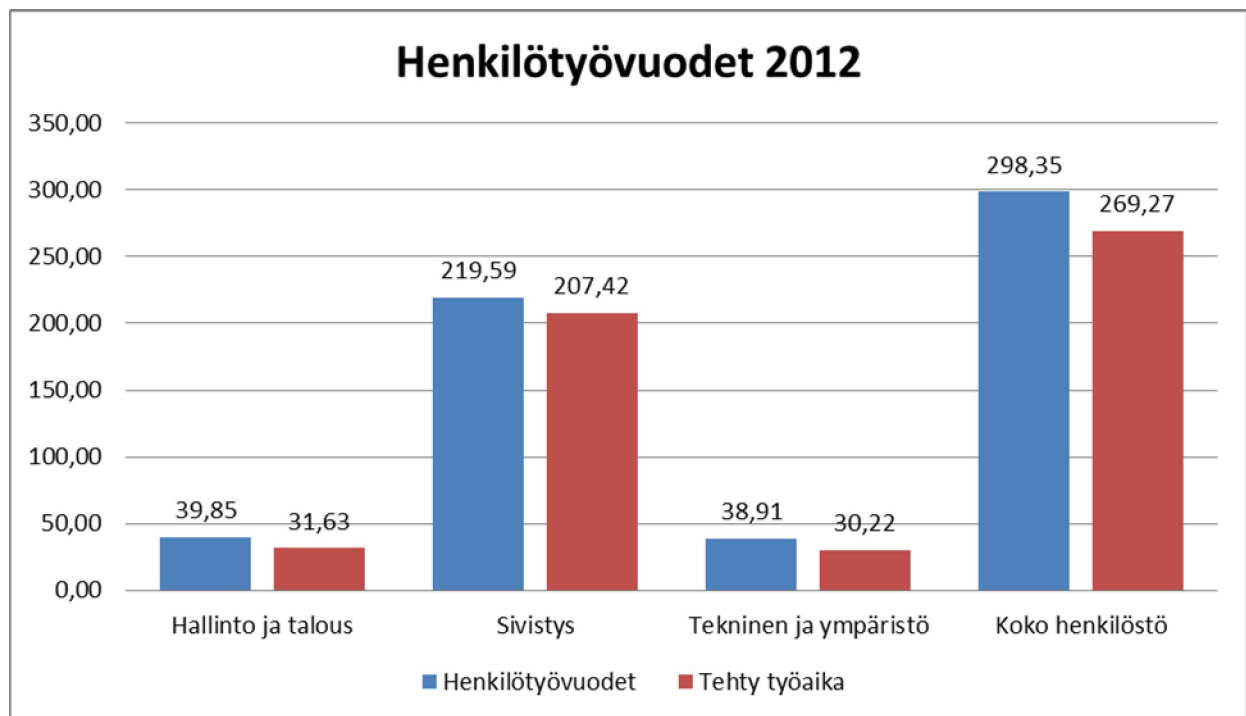
Karkkilan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 42,6 % (101 henkilöä) on ollut kaupungin palveluksessa yli 10 vuotta ja tästä 14 % yli 25 vuotta. Alle viiden vuoden palvelussuhteessa on ollut 38,8 % henkilöstä eli 92. Henkilöstön vaihtuvuus tulee lisääntymään jatkossa lähinnä eläköitymisten myötä, mutta henkilöstön vaihtuvuutta lisää myös nuoremman sukupolven vähäisempi sitoutuminen yhteen työnantajaan.

4 HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT

4.1 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutettua henkilön työpanosta. Kokoaikaisen henkilön, joka on ollut palveluksessa koko kalenterivuoden, HTV on 1. Henkilötyövuosien määrään on laskettu koko vuoden 2012 kaikki Karkkilan kaupungin palvelussuhteet (paitsi työväenopiston sivutoimiset tuntiopettajat). Laskenta huomioi palvelussuhteen keston sekä työajan ja suhteuttaa ne koko-aikaisiksi.

Tehty työaika saadaan vähentämällä poissaolot henkilötövuosista koulutukseen käytettyä aikaa lukuun ottamatta.



4.2 Poissaolot

Alla olevaan taulukkoon on koottu poissaolopäivät ja -kustannukset.

Koulutuspoissaoloihin sisältyvät sekä työnantajan määräämät palkalliset koulutusajat että palkattomat opintovapaat. Muut palkalliset vapaat koostuvat virka- ja työehtosopimusten mukaisista erityisvapaista (mm. työntekijän omat 50- ja 60-vuotispäivät), lastentarhanopettajien ns. VES -päivistä sekä perhepäivähoidattajien ylityövapaista.

	päivät		kustannukset	
	2011	2012	2011	2012
Sairauspoissaolot, palkalliset	2 588	2 513	223 168	219 848
Sairauspoissaolot, palkattomat	465	623		
Tapaturmat	51	67	5 081	6 149
Perhepoliittiset vapaat	1 974	1 728	58 466	34 603
Koulutuspoissaolot	416	689	51 205	61 432
Muut palkalliset poissaolot	455	556	28 865	41 161
Vuosilomat	5 687	5 947	609 159	643 027
Palkattomat virka-/työvapaat	2 320	3 454		
Yhteensä	13 956	15 577	975 944	1 006 220

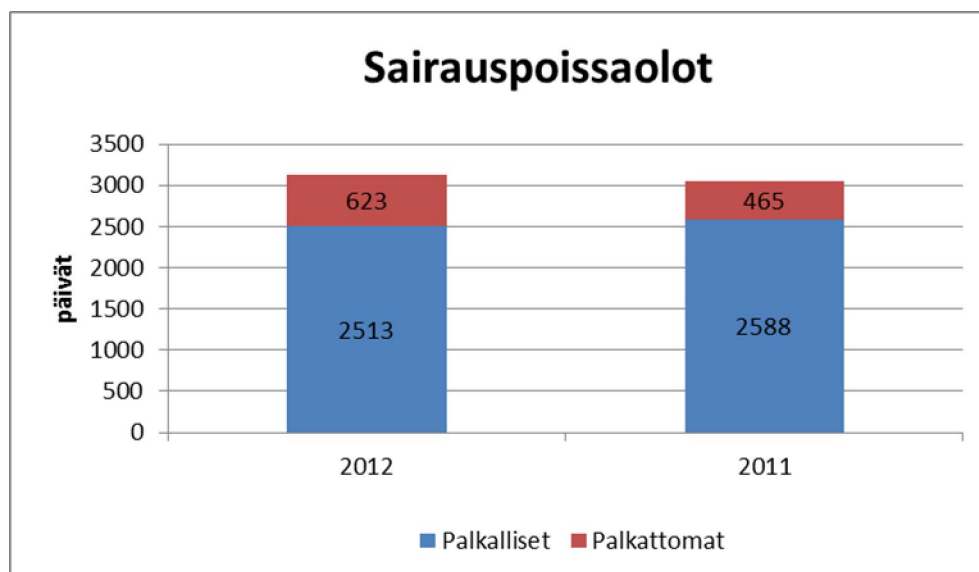
Yhteenlasketut poissaoloaikojen palkkakustannukset kasvoivat vuoteen 2011 verrattuna 3,1 % (30 276 €). Määrällisesti eniten nousivat vuosilomien kustannukset. Laskua oli sairauspoissaolojen ja perhepoliittisten vapaiden kustannuksissa.

Poissaolopäivien lukumäärä nousi edellisestä vuodesta 11,6 % (1 621 pv).

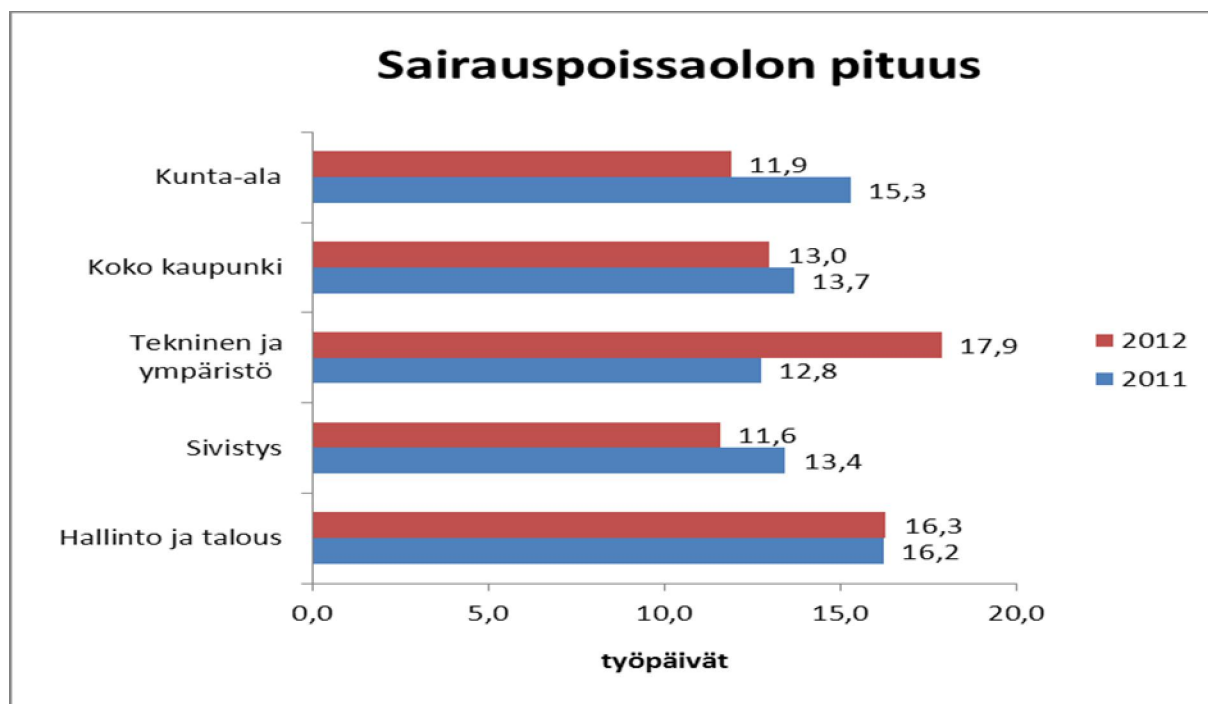
Kustannusten ja päivien muutokset eivät ole suoraan verrannollisia keskenään johtuen palkallisten ja palkattomien vapaiden määrien vaihtelusta.

4.3 Poissaolot oman sairauden vuoksi

Vuoden 2012 aikana Karkkilan kaupungin työntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi 3 136 päivää. Palkkaa maksettiin 2 513 päivältä ja loput 623 olivat palkattomia. Sairauspäivien lukumäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 83 päivää eli 2,7 %. Palkallisten poissaolojen määrä väheni ja palkattomien lisääntyi, mikä kertoo sairauspoissaolojen pidentymisestä.

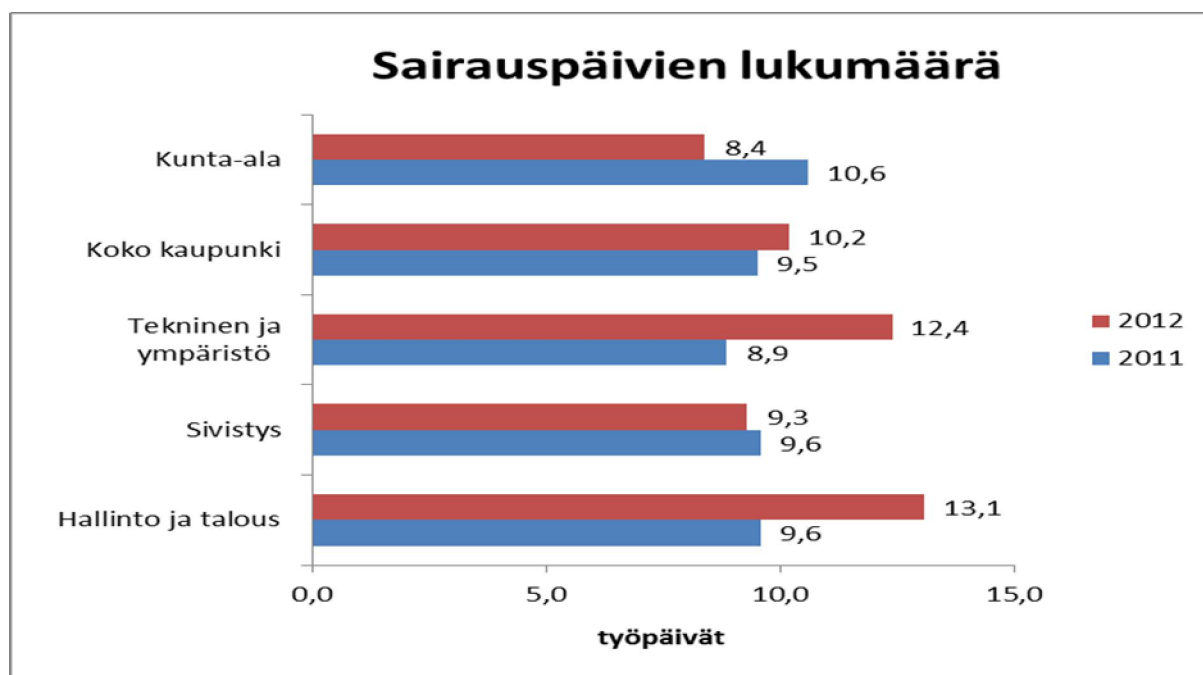


Seuraavissa taulukoissa on vertailtu Karkkilan kaupungin henkilökunnan sairauspoissaolojen kahta tunnuslukua koko kunta-alan keskiarvoihin.



Poissaolojen keskipituus on laskettu jakamalla vuoden 2012 sairauspäivien yhteismäärä poissaolteiden lukumäärällä. (Kunta-alan tieto: Kunta-alan työolobarometri 2012)

Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolo lyheni 3,4 työpäivää edelliseen vuoteen verrattuna. Karkkilassa vähennys oli paljon pienempi (0,7 pv) ja sairausloman keskipituus (13,0 pv) nousi yli kunnallisen keskiarvon (11,9 pv).



Sairauspäivien keskimäärä on saatu suhteuttamalla sairauspäivät koko henkilökunnan määrään 31.12.2012, huomioimatta työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia. (Kunta-alan tieto: Kunta-alan työolobarometri 2012)

Karkkilassa koko kaupungin keskiarvo (10,2 pv) nousi 0,7 työpäivää vuoden 2011 arvosta (9,5 pv). Keskimäärin kunta-alalla suuntaus oli päinvastainen eli sairauspäivät vähenivät 10,6 päivästä 8,4 päivään.

Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät olleet vuonna 2012 päivääkään poissa oman sairauden vuoksi, oli Karkkilassa 28 %.

5 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstökulut	2012	2011
Palkat ja palkkiot	10 148 981,91	9 680 780,59
Henkilöstösivukulut		
Eläkekulut	3 561 379,25	3 503 156,03
Muut henkilösivukulut	553 326,60	511 246,55
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-95 805,83	-117 527,28
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	14 167 881,93	13 577 655,89
Henkilöstökuluja on aktivoitu käyttöomaisuuteen	32 667,38	23 859,90

Palkat ja palkkiot kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna 4,9 % ja henkilöstömenot yhteensä 4,4 %. Palkkojen osuus henkilöstömenoista oli 71,6 % ja sivukulujen osuus 28,4 %.

Kaikkien kuntien ja kuntayhtymien henkilöstömenot (2011) olivat 20,3 miljardia euroa, josta palkkakustannusten osuus oli 15,6 miljardia (76,8 %) ja sivukulujen 23,2 %.

6 TYÖHYVINVOINTI JA -SUOJELU

6.1 TYHY -toiminta

Aiempien vuosien tapaan Karkkilan kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus suunnitella ja järjestää TYHY -tapahtuma, jonka tarkoituksena on yhteisen ajan viettäminen ja samalla oman työyksikön kehittäminen. Työaika tapahtumaan sai käyttää puoli työpäivää ja kustannuksiin budjetissa oli varattu 30 euroa osallistuvaa henkilöä kohden. Liikunnallisen TYHY -iltapäivän vietossa keilailu oli suosituin laji. Myös jousiammuntaa, frisbeegolfia ja karting-ajoa keilattiin. Kulttuuripainotteisilla TYHY -retkillä tutustuttiin mm. Tytyrin kaivosmusoon sekä Aki Kaurismäen uusimpaan tuotantoon. TYHY -raha oli edelleen 30 euroa/osallistuja. Kustannukset vuonna 2012 olivat 5 598 euroa eli TYHY -tapahtumiin osallistua keskimäärin 187 henkilöä.

6.2 SPORTTIPASSILLA LIIKUNTAA JA KULTTUURIA

Uutena työhyvinvoinnin lisäämiskeinona Karkkila alkoi tukea työntekijöidensä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia 1.4.2011 alkaen. Tuen suuruus on 100 euroa/henkilö vuodessa ja siihen oli oikeus päätoimisella työntekijällä, jolla oli yhdenjaksoinen vähintään 3 kk kestävä palvelussuhde. Edun toteuttamisen välineeksi valittiin Sporttipassi -palvelu, joka veloittaa työnantajalta ainoastaan todellisen käytetyn tuen ja jonka käyttöalueeseen kuuluvat kaikki verottoman edun alaiset liikunta- ja kulttuuripalvelut. Lisäksi sähköinen maksuväline on nykyaikainen ja ekologinen ratkaisu.

Sporttipassia on käyttänyt 146 eri työntekijää eli 62 % vakituisesta henkilöstöstä. Liikuntapalveluihin passia käytettiin 9 201,46 eurolla ja kulttuuripalveluihin 2 487,99 eurolla. Sporttipassin kustannukset vuonna 2012 olivat yhteensä 11 689,45 euroa. Palveluntuottajia olivat mm. Karkkilan Kuntokärpänen Oy, Karkkilan työväenopisto ja Balanssi Holding Oy Ltd.

Useiden muiden kuntatyönantajien tapaan myös Karkkilan kaupunki tukee työntekijöidensä tupakoinnin lopettamista ja on ryhtynyt savuttomaksi työnantajaksi 1.5.2011 alkaen. Tämän jälkeen tupakointi ei ole ollut sallittua kaupungin kiinteistöjen yhteydessä eikä työaikana. Karkkila työnantajana osallistuu tupakoinnin lopettajien vieroitushoitoon maksamalla 50 % lääke- tai nikotiinivalmisteista kolmen kuukauden ajalta.

6.3 TYÖSUOJELU

Vuosi 2012 alkoi työsuojelun toimintasuunnitelman laadinnalla ja edellisen vuoden toimintakertomuksen kokoamisella. Asiakirjat käsiteltiin työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Työsuojeluorganisaatio on tehnyt suunnitelmallisia ja pyyntöperusteisia työpaikkakäyntejä työpisteisiin, antanut ohjeita ja neuvoja työolojen parantamiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen. Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut eri alueiden työsuojelukoulutuksiin.

Työpaikkakäynnit on suoritettu suunnitelman mukaan ja pyyntöperusteisina käynteinä ja ne on toteutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työsuojeluvaltuutettu on tehnyt omaehtoisia seurantakäyntejä työpaikoille. Työpaikkakäynneillä on kiinnitetty huomiota työympäristön turvallisuuteen, fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen, riskienarviointiin ja työssä jaksamiseen. Työpaikkakäynneillä seurataan myös annettujen toimenpiteiden toteutumista. Suunnitelmallisia työpaikkakäyntejä on suoritettu Karkkilassa yhdeksään (9) kohteeseen.

Aluehallintoviraston (AVI) työsuojeluviranomaiset ovat suorittaneet tarkastuksia Karkkilassa vedenottamoille, puhdistamolle, Ahmoon koulun ja Nyhkälän koulun kouluterveydenhoitajan työtilaan.

Työajan hallintaan ja ylitöiden kertymiseen on kiinnitetty huomiota kaikissa organisaatioissa. Työaikakirjanpito tulee olla todennettavissa tarkastuksella. Ylityöraja 4 kk on 138 h ja vuodessa 250 h. Ylityötä seurataan 4 kk peräkkäisinä jaksoina. Vastuu ylitöiden seurannasta on esimiehellä. Työhygienian mittauksia on suoritettu yksi kpl. Työhyvinvointiin liittyviä palavereja on ollut kolme.

Työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja esimiesten yhteistyöllä pyrimme toimimaan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Yksi hyvä apuväline on varhaisen tuen malli, jota päivitettiin vuoden aikana.

Vuonna 2012 Karkkilassa on tehty henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka tulosten perusteella on tehty työyhteisön hyvinvointisuunnitelmat. Työhyvinvointisuunnitelmien toteutumisesta seurataan työpaikkakäyntien yhteydessä vuonna 2013.

Intran kautta tiedottamalla pyrittiin lisäämään henkilöstön tietoa turvallisuuden liittyvistä asioista. Hyvän Perehdyttämisen kiinnitetään huomiota. Karkkilalla on ohjeistus Intrassa, asiaa syvennetään ja "juurrutetaan" normaalisti työelämän käytänteeksi.

Vaarojen tunnistamista ja riskiarviointien tekoa jatketaan yhdeksässä kohteessa. Vaarojen tunnistaminen ja riskienarviointi on jatkuvaa toimintaa ja se tulee päivittää työpisteessä vuosittain.

Työsuojelun osaamista varmistettiin tarpeen mukaan. Työsuojeluhenkilöstö pitää osaamisen ajantasaisuutta yllä kouluttautumisella. Esimiehille on hankittu oppaita, annettu tietoa eri alueiden työsuojelusta.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteista ns. Läheltä piti - ilmoituksia on tullut Karkkilasta kymmenen (10) kpl. Läheltä piti – tapahtumat ovat, ei sairaanhoitoa aiheuttanut tapahtuma, josta olisi voinut aiheutua henkilölle tapaturma tai tapahtumasta on aiheutunut pieni vahinko. Läheltä piti - ilmoitukset lähetetään työsuojelupäällikölle, joka tilastoi ne vuosittain. Asiakirjat tulee säilyttää 10 vuotta.

Sairauspoissaoloja seurataan jokaisessa organisaatioissa ja työsuojelu tilastoi ne kerranvuodessa henkilöstöraportin valmistumisen jälkeen.

Sisäilmaryhmä on kokoontunut Karkkilassa viisi kertaa. Ahmoon koululla on järjestetty tiedotustilaisuus niin työntekijöille kuin huoltajille. Ensiapuvalmiuden parantamiseen on kiinnitetty huomiota. Työpaikkakäynneillä tarkistetaan EA- tarvikkeet. EA- koulutus oli kaksi kertaa. Koulutus hankittiin Työväenopiston kautta.

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut kuusi kertaa käsitellen 32 pykälää

Paula Laiho
työsuojelupäällikkö

6.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut Karkkilan kaupungille on 1.1.2009 alkaen tuottanut Perusturvakuntayhtymä Karviainen. Toiminnan tavoitteina ovat työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä työstä johtuvien terveysvaarojen ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisy. Karkkilan kaupungin henkilöstön työterveyshuoltopalveluihin kuuluu lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä kolme erikoislääkärin konsultaatiota. Lisäksi henkilökunta saa työterveyshuollon kautta psykologin palvelut.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2012 olivat 95 973 euroa, josta Kela korvasi työnantajalle 47 693 euroa.

7 YHTEISTOIMINTA

Karkkilan kaupungin yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2012 kuusi kertaa, joista kaksi oli kehittämispäivää, toinen keväällä ja toinen joulun alla. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- talouden tilinpäätös ja henkilöstötilinpäätös 2011
- valtuustoseminaarin ja talousseminaarin evästyksset ja terveiset
- talousarvio 2013, taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet
- talouden tasapainottamissuunnitelma 2012 - 2014
- järjestelyerät 1.2.2013
- TVA -työn käynnistäminen KVTESin, TS:n ja TTESin piirissä

Alkuvuodesta tehtiin vuosisuunnitelma ja vuoden viimeisessä kokouksessa käytiin arviointi- ja palautekeskustelu vuoden tuloksista ja yhteistoiminnasta.

Karkkilan kaupunki linjasi loppuvuodesta 2010, että vuoden 2011 alusta niin pääluottamusmiehet kuin työsuojeluvaltuutetut ovat Karkkilan kaupungin omasta organisaatiosta. Seudullista yhteistyötä vuonna 2012 jatkettiin siten, että Nummi-Pusulan kunta osti Karkkilalta JUKO:n pääluottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun palveluita. Karkkilan kaupunki jatkoi työsuojelupäällikkö- ja eläkeasiamiespalveluiden ostamista liikelaitoskuntayhtymä Puhdilta.

YT -ryhmään kuuluivat vuona 2012:

- Majalahti Juha, kaupunginjohtaja, puheenjohtaja
- Johansson Jaana, henkilöstösihteeri, sihteeri 25.5.2012 asti
- Jokela Tapio, KTN, pääluottamusmies
- Kalliaiseno Annu, hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstöpäällikkö
- Laiho Paula, seudullinen työsuojelupäällikkö (Puhti)
- Laine Seija, JYTY, pääluottamusmies

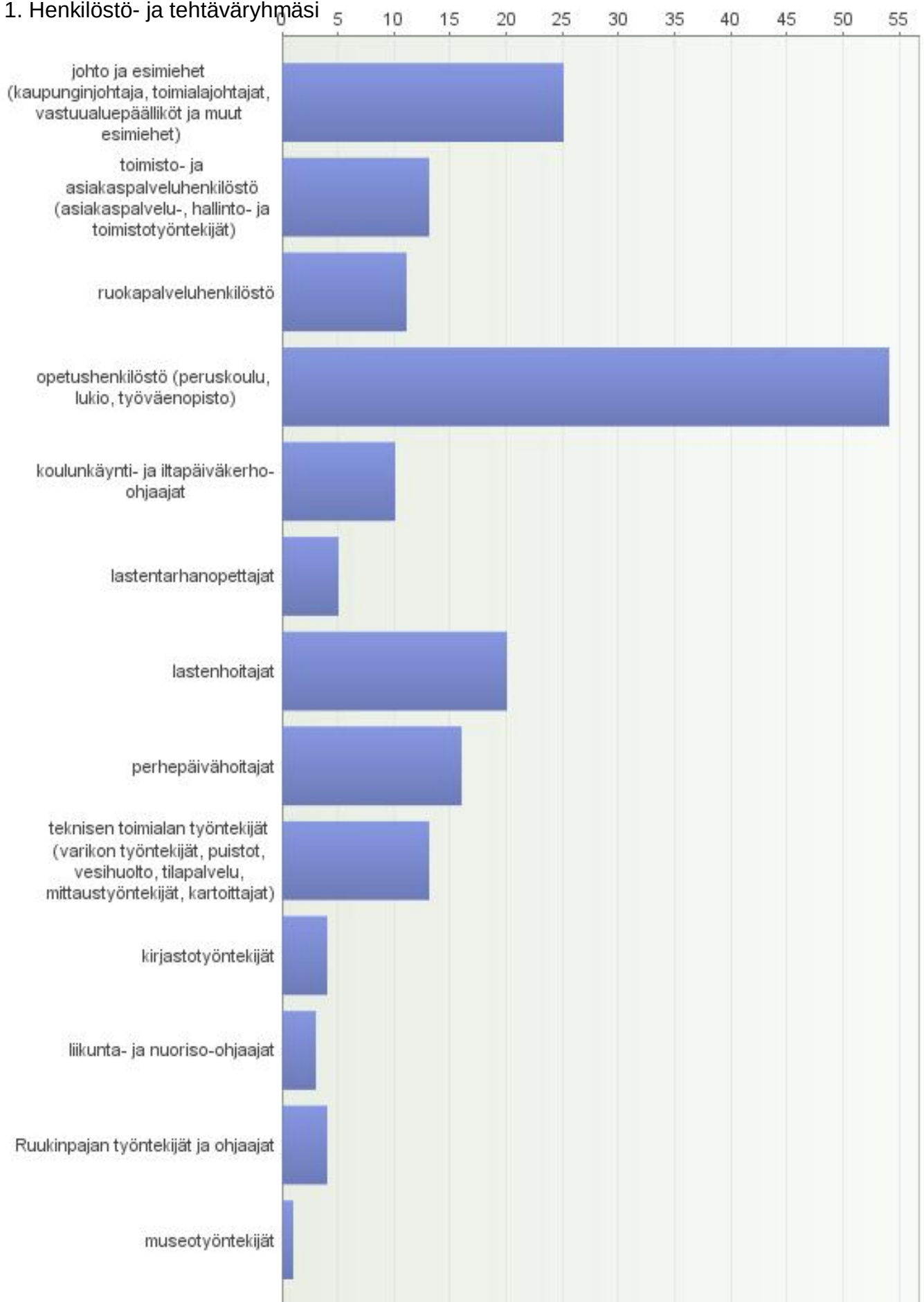
- Luukkonen Jarkko, hallintopäällikkö, sihteeri 26.5.2012 alkaen
- Pitkä Mervi, SUPER, paikallisosaston puheenjohtaja
- Setälä Kari, tekninen johtaja
- Suomi Matti, JHL, pääluottamusmies
- Tikkanen Markku, JUKO, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu
- Tuomisto Niku, sivistystoimenjohtaja

Nykyinen henkilöstöraportin suositus on vuodelta 2004. KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat päässeet neuvottelutulokseen uudesta suosituksesta, joten vuoden 2013 henkilöstötilinpäätös tehdään uuden suosituksen mukaan.

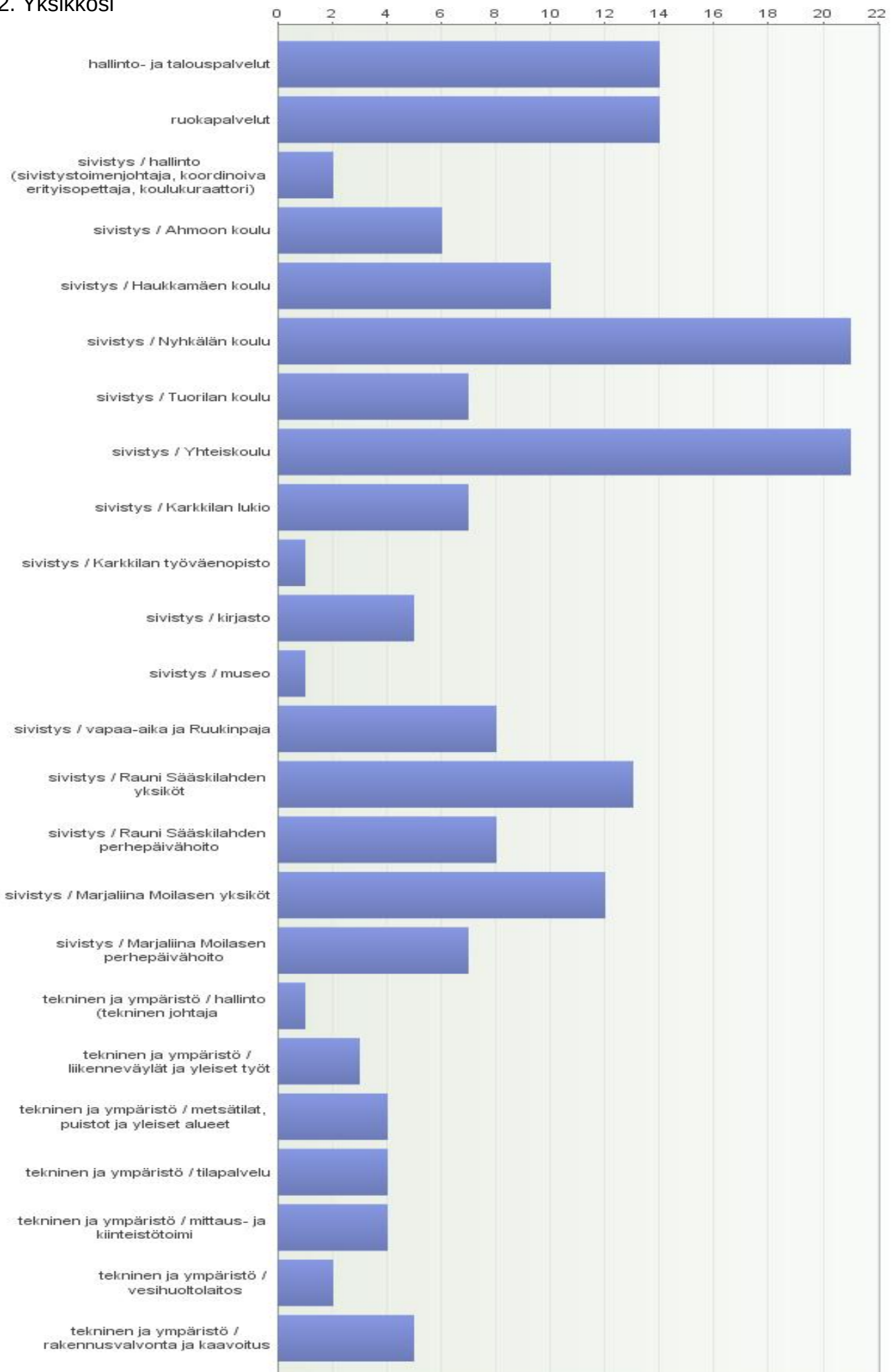
- **Uusi suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen 2013**
- KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat päässeet neuvottelutulokseen henkilöstöraporttisuosituksesta. Neuvottelutulos käsitellään osapuolten päättävissä ryhmissä huhti–toukokuun 2013 aikana, jonka jälkeen KT tiedottaa uudesta suosituksesta mm. yleiskirjeellä.
- Uusi suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen korvaa vuodelta 2004 olevan kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen.
- Uusi suositus perustuu viitekehykseen, jossa henkilöstöraportoinnissa seurataan henkilöstövoimavaroja, kehittämistoimenpiteitä, henkilöstön aikaansaannoskykyä sekä vaikutuksia toimintaan ja tuloksiin. Henkilöstöraportointi liittyy kunta-, palvelu- ja henkilöstöstrategiaan, henkilöstövoimavarojen ennakointiin sekä jatkuvaan kehittämiseen.
- Suositus sisältää myös suositeltavat, kaikissa kuntaorganisaatioissa yhdenmukaisella tavalla kerättävät henkilöstöraportoinnin tunnusluvut.

Liitteenä Työhyvinvointikysely 2012, vastaajia 180

1. Henkilöstö- ja tehtäväryhmäsi



2. Yksikkösi



3. Omaan työhön liittyvä informaatio

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Minulla on selkeä tehtäväkuva	1	7	3	68	99	178	4,44
Minulle on täysin selvää, mitä minulta työssäni odotetaan	0	11	5	85	72	173	4,26
Saan tietoa työtehtävieni hoitamiseksi aivan riittävästi	2	20	7	87	57	173	4,02
Saan palautetta työstäni riittävästi	10	36	12	89	28	175	3,51
Yhteensä	13	74	27	329	256	699	4,06

4. Työn motivoivuus

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työni on erittäin mielekästä	2	9	2	86	79	178	4,3
Voin käyttää työssäni osaamistani erittäin paljon	2	10	7	57	104	180	4,39
Koen, että työtäni arvostetaan	7	33	17	85	38	180	3,63
Yhteensä	11	52	26	228	221	538	4,11

5. Henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani tehtävässäni aivan riittävästi	7	24	8	79	60	178	3,9
Työni tarjoaa mahdollisuuksia uuden oppimiseen runsaasti	5	32	15	60	66	178	3,84
Minulla on mahdollisuuksia muihin tehtäviin siirtymiseen organisaatiossa	33	34	75	28	9	179	2,7
Työyksikön vaihtuminen on hyvä asia	47	54	50	22	6	179	2,36
Yhteensä	92	144	148	189	141	714	3,2

6. Työvälineet ja -olosuhteet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työvälineeni ovat tarkoituksenmukaiset	2	29	4	90	55	180	3,93
Työskentelyolosuhteeni ovat toimivat	4	43	7	81	45	180	3,67
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin ratkaisuihin erittäin paljon	5	35	13	92	34	179	3,64
Yhteensä	11	107	24	263	134	539	3,75

7. Työn kuormittavuus

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Jaksan työssäni erittäin hyvin	2	27	6	104	40	179	3,85
Työmääräni on sopiva	5	28	9	99	39	180	3,77
Osaan työni hyvin	0	3	10	90	76	179	4,34
Yhteensä	7	58	25	293	155	538	3,99

8. Yhteistyö yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työilmapiiri yksikössäni on erittäin hyvä	0	15	7	87	71	180	4,19
Avun saaminen yksikössäni on helppoa	2	13	5	88	72	180	4,19
Yksikköni palaverit toimivat hyvin	7	23	18	87	44	179	3,77
Yhteensä	9	51	30	262	187	539	4,05

9. Selkeys ja tavoitteellisuus yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Yksiköni yhteiset tavoitteet ja toiminta ovat erittäin selkeät	3	14	17	97	49	180	3,97
Työnjako ja vastualueet yksikössäni ovat selviä	2	15	15	89	59	180	4,04
Yhteensä	5	29	32	186	108	360	4,01

10. Toiminnan ohjaaminen yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Toiminnan laatuun kiinnitetään runsaasti huomiota yksikössäni	3	22	29	87	39	180	3,76
Yksikössäni toimitaan suunnitelmien mukaisesti	1	14	14	106	45	180	4
Yksiköni yhteisten tavoitteiden toteutumista ja työtuloksia käsitellään riittävästi	4	36	28	77	33	178	3,56
Yhteensä	8	72	71	270	117	538	3,77

11. Tehokkuus yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Yksiköni päätöksenteko on riittävän nopeaa	4	18	19	89	48	178	3,89
Yksikössäni keskitytään olennaiseen	1	17	20	96	44	178	3,93
Yhteensä	5	35	39	185	92	356	3,91

12. Muutosten hallinta yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Yksikössäni tehdään sopivasti uudistuksia	2	24	39	89	24	178	3,61

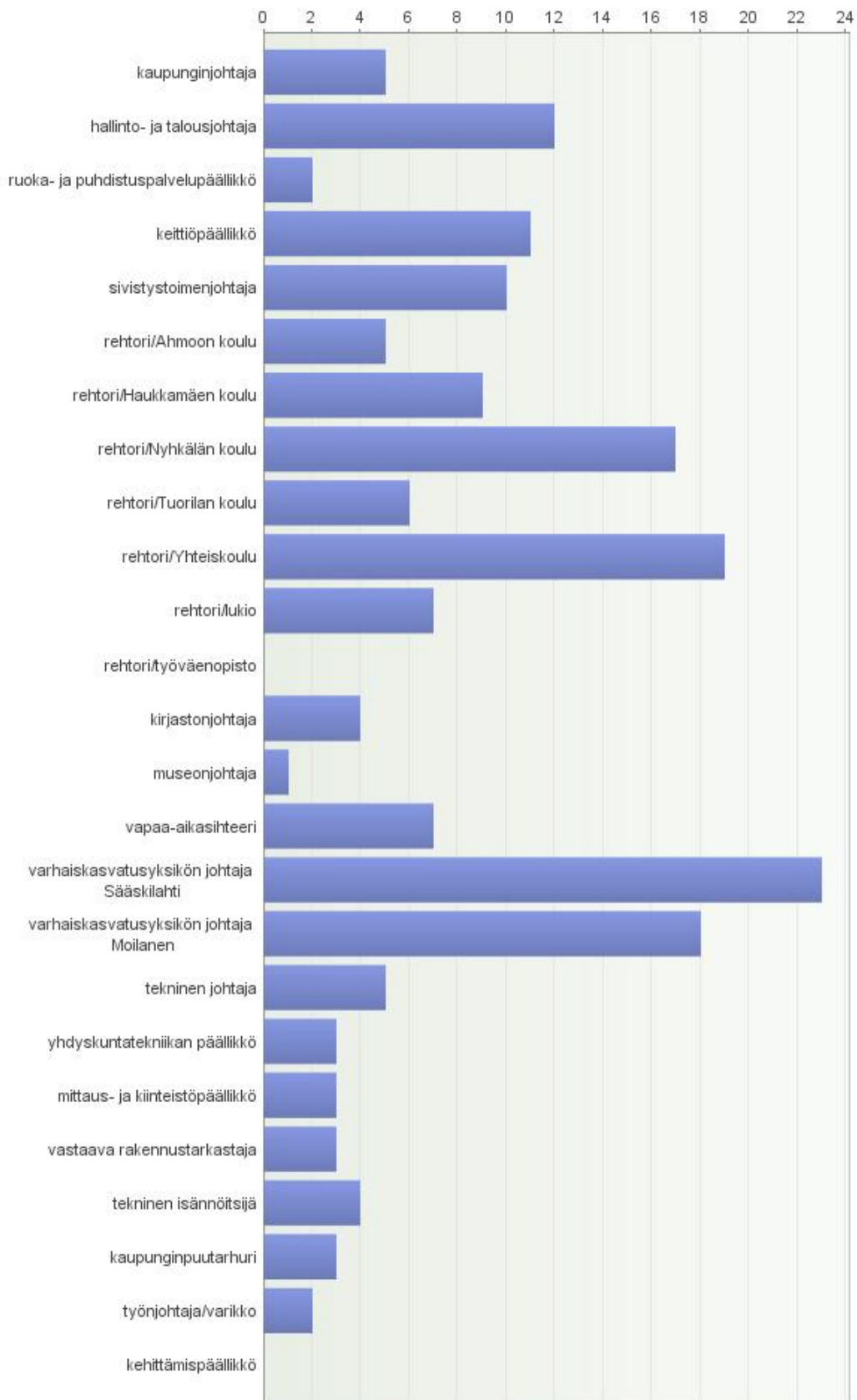
13. Muutosten hallinta yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Yksikössäni keskustellaan muutoksista	2	32	16	83	44	177	3,76

14. Muutosten hallinta yksikössä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Muutokset on toteutettu yksikössäni hyvin	5	19	45	90	20	179	3,56

15. Lähiesimieheni on



16. Esimies asijahtajana

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Esimieheni varmistaa alaisilleen hyvät edellytykset työssä onnistumiseen	2	16	19	77	65	179	4,04
Esimieheni ehtii kuunnella alaisiaan	4	27	12	64	71	178	3,96
Esimieheni selvittää alaisensa työtavoitteita ja suunnitelmia riittävästi	2	31	19	66	60	178	3,85
Yhteensä	8	74	50	207	196	535	3,95

17. Esimies henkilöjohtajana

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Esimieheni ottaa huomioon päätöksissään alaistensa näkemykset	0	15	14	71	78	178	4,19
Esimieheni kohtelee alaisiaan tasapuolisesti	3	14	24	46	92	179	4,17
Esimieheni perustelee riittävästi ratkaisujaan	1	16	23	60	78	178	4,11
Yhteensä	4	45	61	177	248	535	4,16

18. Esimieheni palautekäytännöt

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Saan esimieheltäni palautetta riittävästi	7	32	18	78	43	178	3,66
Esimieheni antama palaute on asiallista	2	8	17	49	101	177	4,35
Esimieheni hyväksyy työhönsä kohdistuvaa arviointia	1	8	47	52	69	177	4,02
Yhteensä	10	48	82	179	213	532	4,01

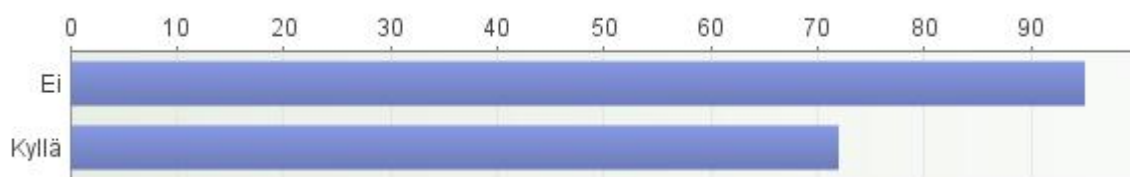
19. Esimies alaisten kehittäjänä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Esimieheni tukee alaistensa kehitymispyrkimyksiä	3	9	34	52	81	179	4,11
Esimieheni kannustaa runsaasti alaisiaan	3	18	37	77	43	178	3,78
Olen käynyt kehityskeskustelun esimieheni kanssa	58	7	16	16	79	176	3,29
Koen hyötäväni kehityskeskustelusta erittäin paljon	10	19	67	56	22	174	3,35
Yhteensä	74	53	154	201	225	707	3,63

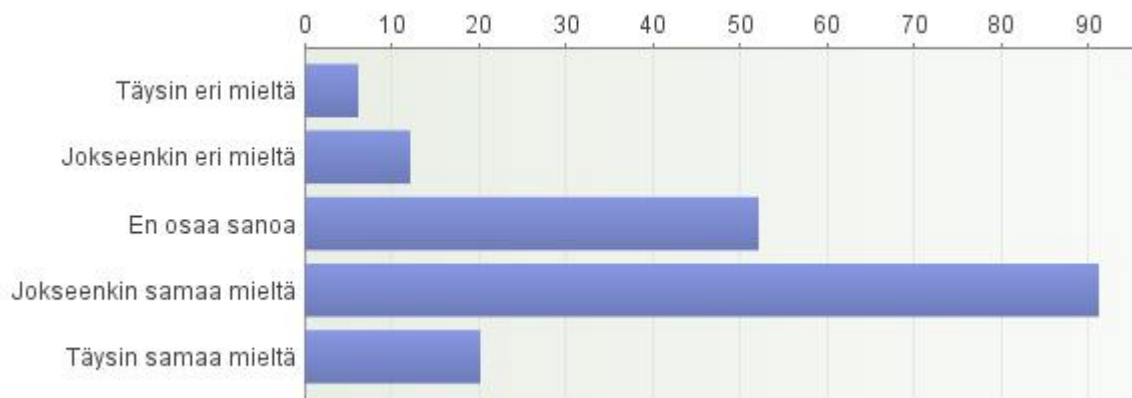
20. Suositteletko nykyistä työtäsi ystävällesi, jos hän olisi siihen pätevä ja olisit luopumassa siitä paikkakunnan vaihdon vuoksi?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Kehottaisin häntä ilman muuta hakemaan	11	18	24	64	61	178	3,82

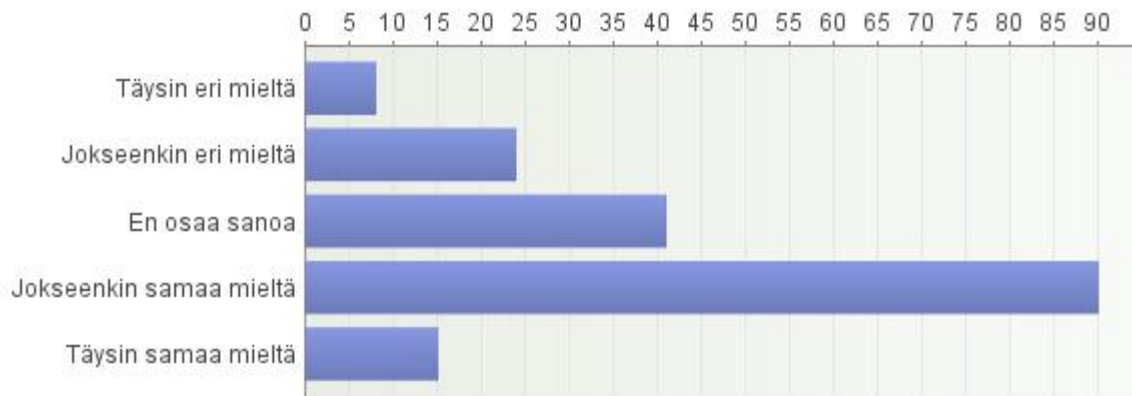
21. Kannatatko Karkkilan mahdollista kuntaliitosta?



22. Henkilöstötiedote vastaa tiedontarpeeseeni hyvin



23. Löydän intrasta tarvitsemani tiedot helposti



24. Tiedotustilaisuuksia ajankohtaisista asioista voisi olla useammin

