

**Kh 28.5.2012 § 131**  
**YT-ryhmä 30.5.2012**  
**Kv 11.6.2012 § 18**



Henkilöstöraportti 2011

## **SISÄLLYSLUETTELO**

<b>1 KESKEISET ASIAT</b>	<b>3</b>
<b>2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ</b>	<b>3</b>
2.1 Henkilöstön lukumäärä 31.12.2011	3
2.2 Vakinaisen henkilöstön määrä toimialoittain	3
2.3 Henkilöstön vaihtuvuus	3
<b>3 HENKILÖSTÖN RAKENNE</b>	<b>3</b>
3.1 Ikäjakauma ja keski-ikä	3
3.2 Eläköityminen	3
3.3 Sukupuolijakauma	3
3.4 Vakinaiset ja määräaikaiset	3
3.5 Palvelusvuodet Karkkilan kaupungilla	3
<b>4 HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT</b>	<b>3</b>
4.1 Henkilötyövuodet	3
4.2 Poissaolot	3
4.3 Poissaolot oman sairauden vuoksi	3
<b>5 HENKILÖSTÖMENOT</b>	<b>3</b>
<b>6 TYÖHYVINVOINTI JA -SUOJELU</b>	<b>3</b>
6.1 TYHY-toiminta	3
6.2 Työterveyshuolto	3
6.3 Työsuojaus	3
<b>7 YHTEISTOIMINTA</b>	<b>3</b>

## 1 KESKEISET ASIAT

Vuoden 2011 aikana jatkettiin koko henkilöstöä ja kuntapalveluja koskevia kehitys- ja muutoshankkeita sekä niihin liittyviä selvityksiä. Vuoden 2011 alusta otettiin käyttöön keskitetty asiakas-, hallinto- ja toimistopalvelumalli, jonka tavoitteena on tuottaa jatkossakin laadukkaita palveluita niin ulkoisille kuin sisäisille asiakkaille. Taustalla on henkilöstön lähivuosina tapahtuva eläköityminen, hiljaisen tiedon varmistaminen ja toisaalta kustannustehokkuuden parantaminen talouden tasapainottamissuunnitelman mukaan. Uudessa palvelumallissa tuotamme keskitetysti koko kaupungille sisäiset ja ulkoiset asiakas-, asianhallinta-, henkilöstö-, sihteeri-, talous- ja tiedotuspalvelut. Koulusihteeripalvelut tuotetaan edelleen kouluilla.

Puhdin siirtoselvitys Kunnan Taitoa Oy:lle käynnistettiin vuonna 2011. Tavoitteena on, että Puhdin nykyisin tuottamat palvelut ja henkilöstö siirtyisi Kunnan Taitoalle vuoden 2013 alusta liikkeenluovutuksen periaatteella. Samassa yhteydessä on tarkoitus arvioida ja kehittää kaupungin omia henkilöstö- ja taloushallinnon prosesseja tarkastelemalla rajapintoja suhteessa Taitoan palveluihin.

Teknisen ja ympäristöpalvelujen organisaatiomalli saatiin myös päätökseen ja uusi palvelu-/organisaatiomalli otettiin käyttöön vuoden aikana. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen palveluverkkoselvitys käynnistyi keväällä 2010. Ulkopuolinen asiantuntija teki raportin nykytilanteesta ja ennakoii mm. lasten määrän kehitystä tulevina vuosikymmeninä. Varhaiskasvatuksen johtamis- ja organisaatiomallin uudistamistyö käynnistyi loppuvuodesta 2010 ja uusi johtamisjärjestelmä toteutettiin 1.8.2011 alkaen.

Kehittämistyön ja selvitysten tarkoitus on tuottaa tulevaisuuden palvelutarpeisiin vastaavia rakenteellisia uudistuksia ja ottaa entistä enemmän asiakaslähteisyyttä 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. Vuoden 2011 aikana julkaistiin kuusi henkilöstötiedotetta, Intrassa tiedottamista jatkettiin ja esimiehille järjestettiin useita yhteisiä tilaisuuksia. Kaiken kaikkiaan niin sisäinen kuin ulkoinenkin tiedottaminen on selkeästi parantunut kaikilla foorumeilla, kun olemme saaneet päätöksen tiedotussihteerin ja viestintätiimi toimii säännöllisesti.

Vuoden 2012 aikana on tarkoitus tehdä seuraava työhyvinvointikysely henkilöstölle. Edellinen kysely tehtiin vuonna 2010. Vuonna 2010 työyksiköiden tekemät työhyvinvointisuunnitelmat päivitetään vuoden 2012 kuluessa.

Annu Kalliaisena  
hallinto- ja talousjohtaja

## 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

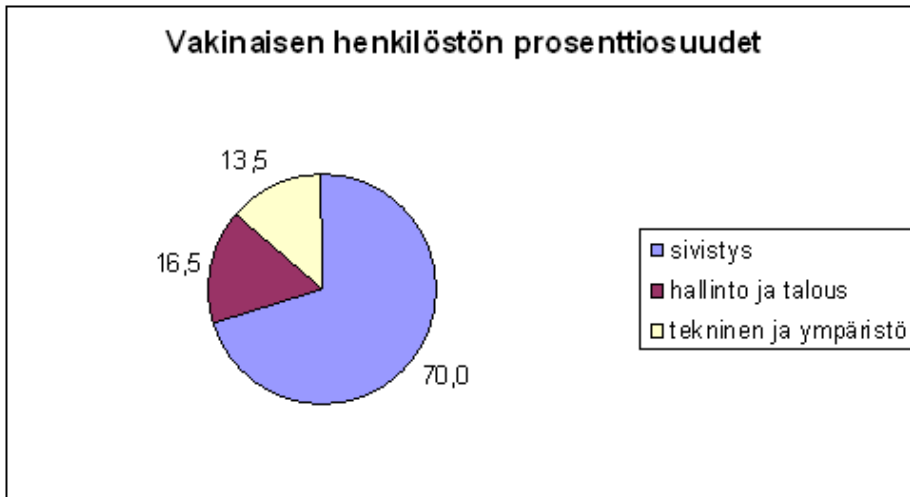
### 1 Henkilöstön lukumäärä 31.12.2011

Karkkilan kaupungin palveluksessa 31.12.2011 oli 230 vakinaista sekä 91 määräaikaista henkilöä. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisessa palveluksessa olevien lukumäärä kasvoi 25 työntekijällä (ilman oppisopimuksia ja työllistettyjä). Enemmistö (88,8 %) kaikista määräaikaisista työskenteli sivistystoimialalla, pääasiassa koulutuksen ja varhaiskasvatuksen tehtävissä. Syynä palveluksen määräaikaisuudelle oli työloman/virkavapaan sijaisuuksien lisäksi pula koulutetusta pätevistä henkilöstöstä varhaiskasvatuksessa. Koulutuksen puolella opetusryhmien pienentämiseen sekä kerhotoiminnan kehittämiseen saadut erityisavustukset mahdollistivat määräaikaisten lisähenkilöiden palkkauksen.

	31.12.2010	31.12.2011
Vakinaiset	234	230
Määräaikaiset	55	80
Oppisopimussuhteiset	4	4
Työllistetyt	3	7
	296	321
Työväenopiston sivutoimiset tuntiopettajat	52	46
	348	367

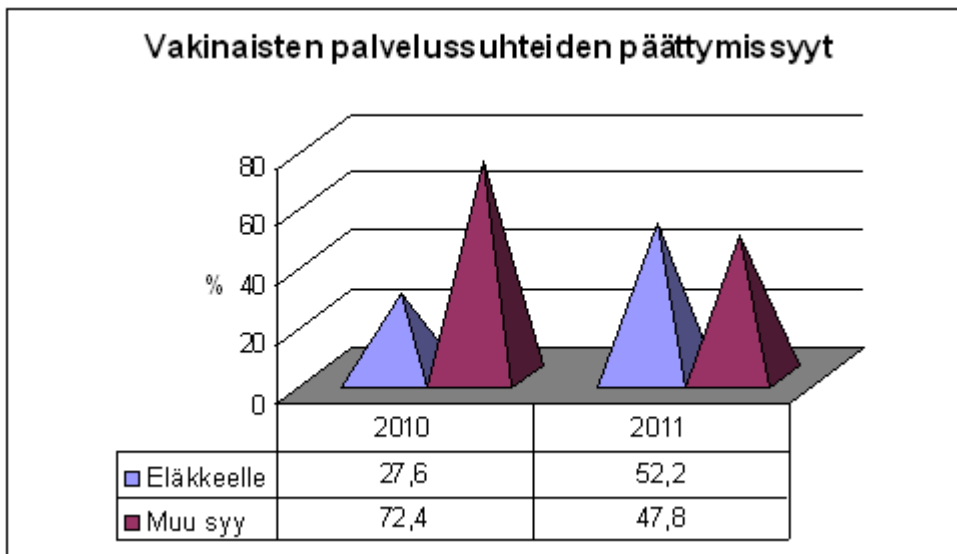
### 2 Vakinaisen henkilöstön määrä toimialoittain

Henkilöstömäärältään suurin palvelujen tuottaja oli edelleen sivistys- ja vapaa-aika, jossa työskenteli vuoden 2011 lopussa 161 vakinaista henkilöä eli 70,0 % Karkkilan kaupungin koko henkilöstöstä. Hallinto- ja talouspalvelujen toimiala ohitti henkilöstömäärässä teknisen ja ympäristötoimialan johtuen 1.1.2011 toteutetusta toimistopalvelu-uudistuksesta, jossa kaikki kahdeksan toimistotyöntekijää siirtyi hallinto- ja talouspalveluihin. Ruokapalveluhenkilöstö sisältyy myös hallinto- ja talouspalvelujen alle. Vakinaisen henkilöstön määrä toimialalla oli 38 eli 16,5 %. Teknisen ja ympäristötoimialan vastaavat luvut olivat 31 työntekijää ja 13,5 %.



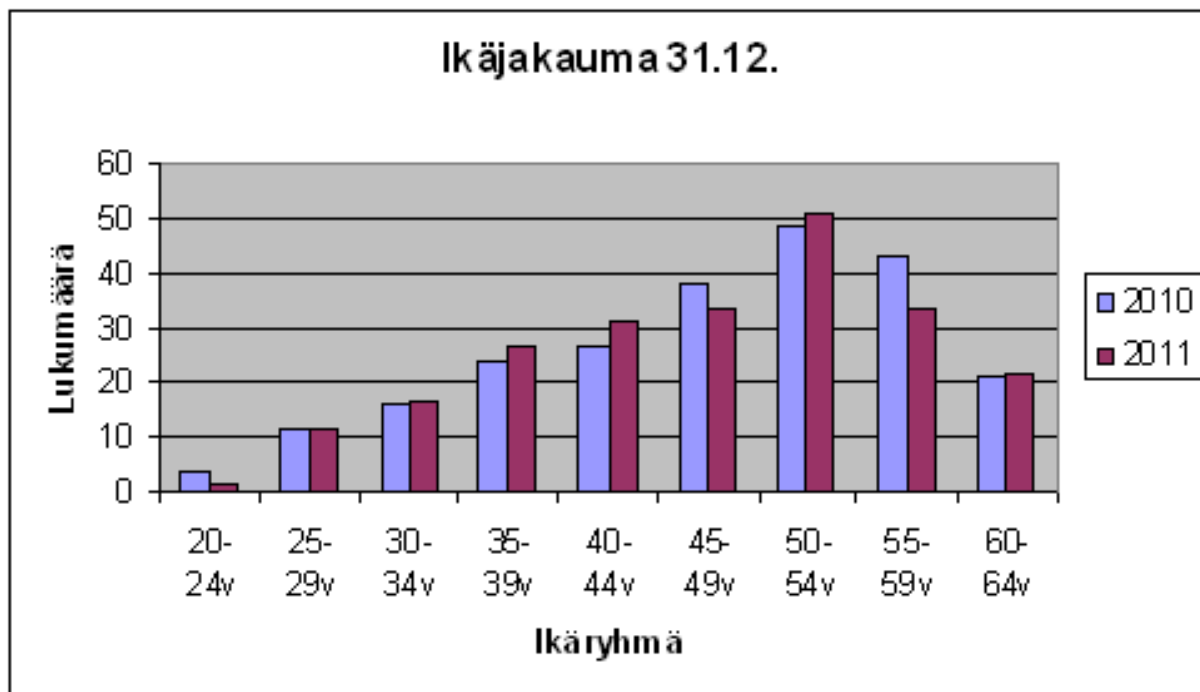
### 3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2011 aikana Karkkilan kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti 17 henkilöä. Työ- tai virkasuhde päättyi 23 henkilöllä. Eläkkeelle jääminen palvelussuhteen päättymisen syynä kasvoi 52,2 prosenttiin, kun se vuonna 2010 oli 27,6 %.



### 3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

#### 1 Ikäjakauma ja keski-ikä



Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilökunnan ikärakenne. Eläköitymisten seurauksena henkilöstö nuortui hieman. Suurin ikäryhmä oli edelleen 50 - 54 -vuotiaat. Heitä oli 22,2 % eli ikäryhmään kuuluu useampi kuin joka viides työntekijä. Yli 50-vuotiaiden osuus laski 46,5 prosenttiin (v.2010 48,3 %).

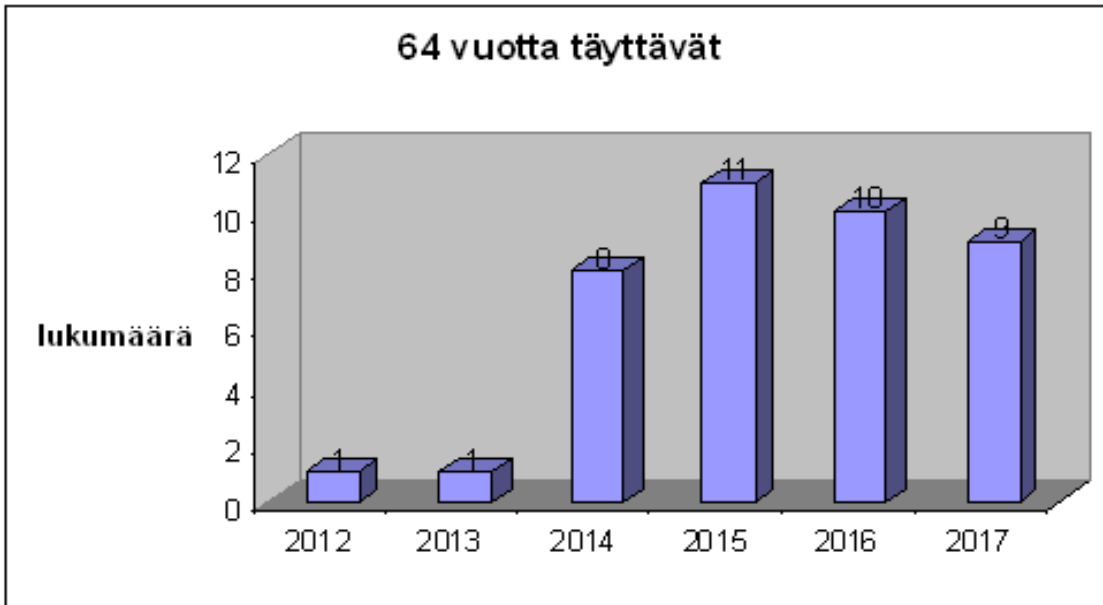
Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön keski-ikä nuoreni samalle tasolle kuin vuonna 2009 eli 46,8 vuoteen (v.2010 47,1 v.). Keskimäärin kuntatyöntekijät Suomessa ovat 45,5-vuotiaita.

#### 2 Eläköityminen

Vuoden 2011 aikana eläkkeelle Karkkilan kaupungin palveluksesta jäi 12 työntekijää ja osa-aikaeläkkeelle yksi.

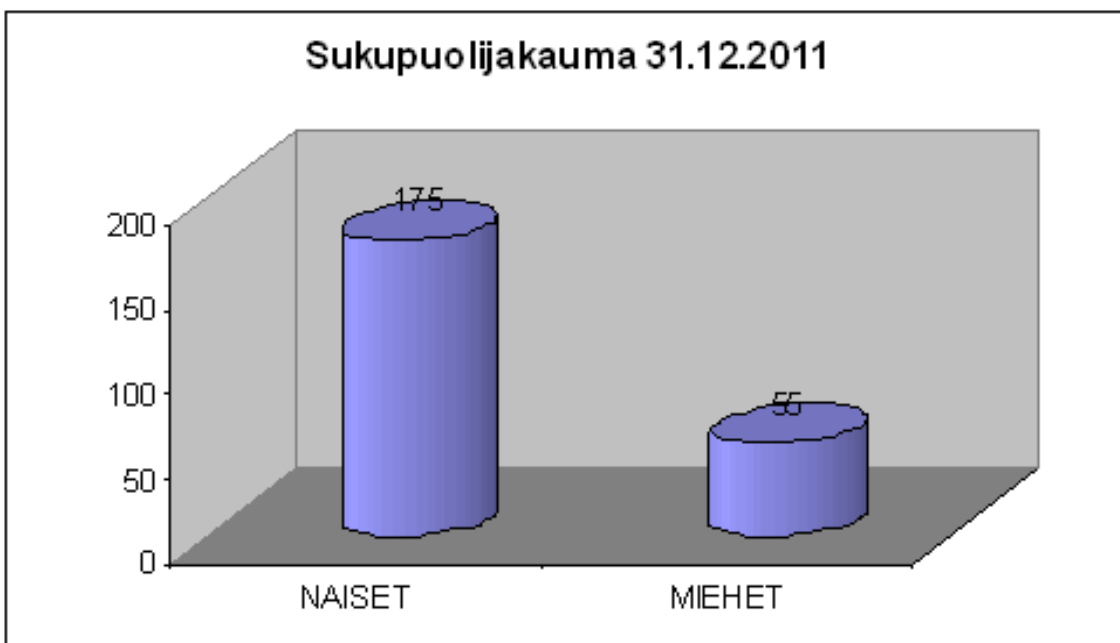
Vanhuuseläkkeelle saattoi jäädä haluamanaan ajankohtana 63 – 68 vuoden iässä. (Muutamia pitkäaikaisia työntekijöitä ovat vielä ns. vanhan eläkesäännön piirissä, jossa eläkeikä on alle 63 vuotta.) Vuonna 2011 keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä kunta-alalla oli 63,7 vuotta. Karkkilassa oltiin hyvin lähellä valtakunnan keskiarvoa, sillä vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 63,8-vuotiaana.

Alla olevassa kaaviossa on kuvattu, kuinka moni Karkkilan kaupungin vakinaisista työntekijöistä täyttää 64 vuotta seuraavan kuuden vuoden aikana.



Vuosina 2014 – 2017 arvioitu eläkkeelle jäävien työntekijöiden lukumäärä on keskimäärin 9,5 henkilöä vuodessa. Yhteensä kuuden vuoden poistuma on 40 työntekijää, mikä on 17,4 % henkilöstömäärästä 31.12.2011.

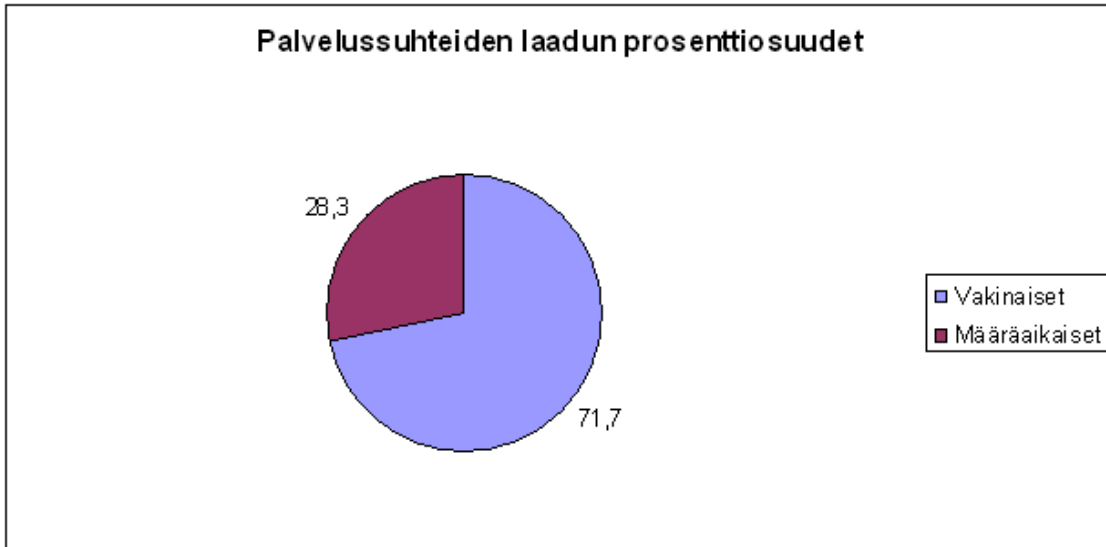
### 3 Sukupuolijakauma



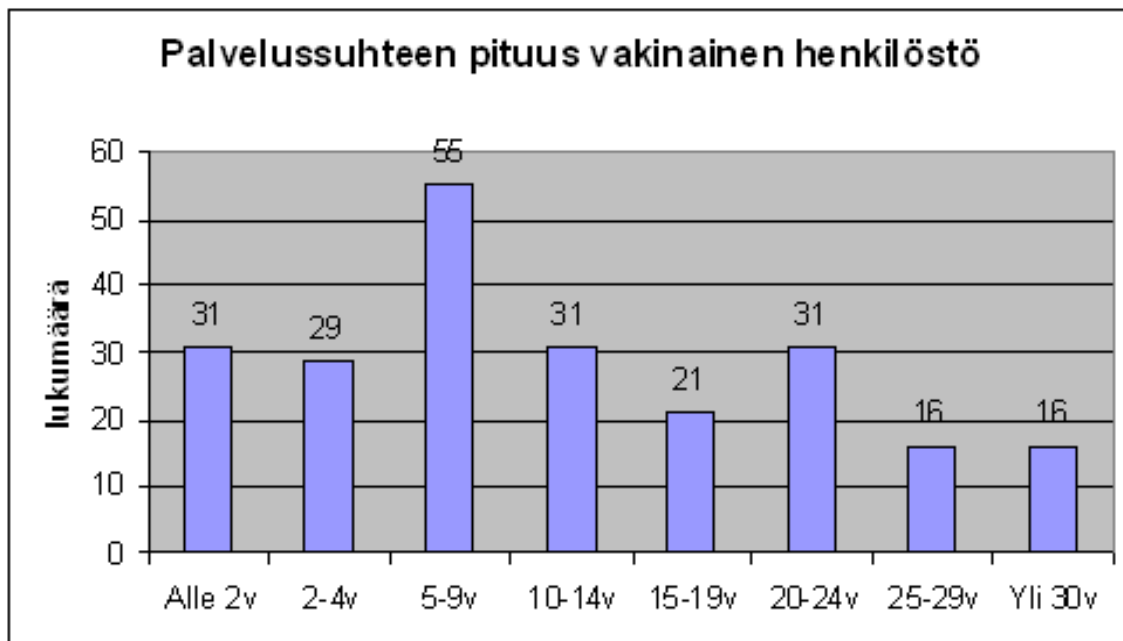
Sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut muutosta edelliseen vuoteen verrattuna. Karkkilan henkilöstö on edelleen naisvoittoista, kuten kunnissa yleensäkin. Naisten osuus vakinaisista työntekijöistä oli 76 % ja miesten 24 %. Koko kunta-alalla työntekijöistä naisia oli 79 % ja miehiä 21 %.

#### 4 Vakinaiset ja määräaikaiset

31.12.2011 Karkkilan kaupungin työntekijöistä 230 eli 71,7 % oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Määräaikaista henkilöstöä oli 91 eli 28,3 % (ilman työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia). Määräaikaisuuden syitä olivat virkavapaan/työloman sijaisuus, avoimen tehtävän hoitaminen (ilman muodollista kelpoisuutta), oppisopimus, työllistämistuki tai projektimääräraha sekä kausiluontoinen työ (lähinnä puistojen ja ulkoilualueiden hoidossa).



#### 5 Palvelusvuodet Karkkilan kaupungilla





Kaaviossa on kuvattu vakinaisten työntekijöiden palvelussuhteiden kestot 31.12.2011.

Kuten vuotta aiemminkin, ylivoimaisesti suurin joukko (55 henkilöä eli 23,9 %) ovat 5-9 vuotta Karkkilan palveluksessa työskennelleet. Kymmenen vuoden palvelusaika jakaa henkilökunnan puoliksi; joka toisen työntekijän palvelussuhde on kestänyt yli ja joka toisen alle tämän vuosimäärän. 14,0 prosentilla eli 32 työntekijällä on takanaan jo yli 25 palvelusvuotta.

## 4 HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT

### 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 2011 kaikki Karkkilan kaupungin palvelussuhteet (paitsi työväenopiston sivutoimiset tuntiopettajat). Laskenta huomioi palvelussuhteen keston sekä työajan ja suhteuttaa ne koko-aikaisiksi.

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



## 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 perhepäivähoidtajien ylityövapaista.

	päivät		kustannukset	
	2011	2010	2011	2010
Sairauspoissaolot, palkalliset	2 588	2 434	223 168	217 019
Sairauspoissaolot, palkattomat	465	715		
Tapaturmat	51	31	5 081	2 906
Perhepoliittiset vapaat	1 974	1 854	58 466	43 848
Koulutuspoissaolot	416	465	51 205	40 198
Muut palkalliset poissaolot	455	477	28 865	33 618
Vuosilomat	5 687	5 609	609 159	603 925
Palkattomat virka-/työvapaat	2 320	2 484		
<b>Yhteensä</b>	<b>13 956</b>	<b>14 069</b>	<b>975 944</b>	<b>941 514</b>

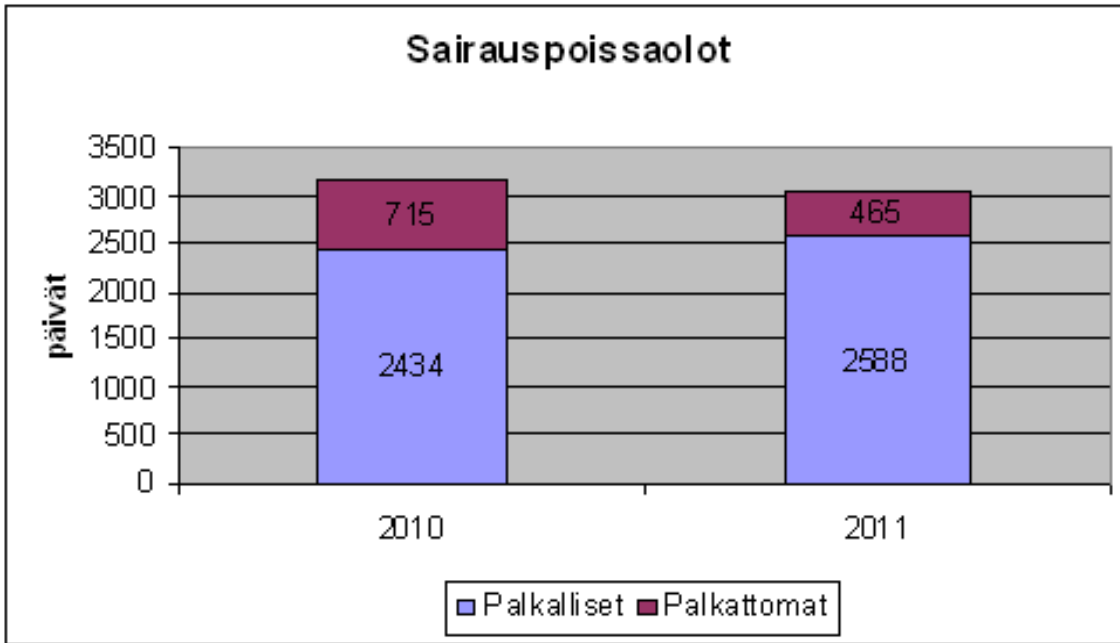
Yhteenlasketut poissaoloaikojen palkkakustannukset kasvoivat vuoteen 2010 verrattuna 3,7 % (34 430 €). Määrällisesti eniten nousivat perhepoliittisten vapaiden kustannukset, joihin lasketaan äitiys- ja vanhempainvapaan sekä tilapäisen hoitovapaan palkkamenot. Laskua oli ainoastaan muiden palkallisten vapaiden kustannuksissa.

Poissaolopäivien lukumäärässä oli vain 0,8 % (113 pv) ero edellisvuoteen.

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

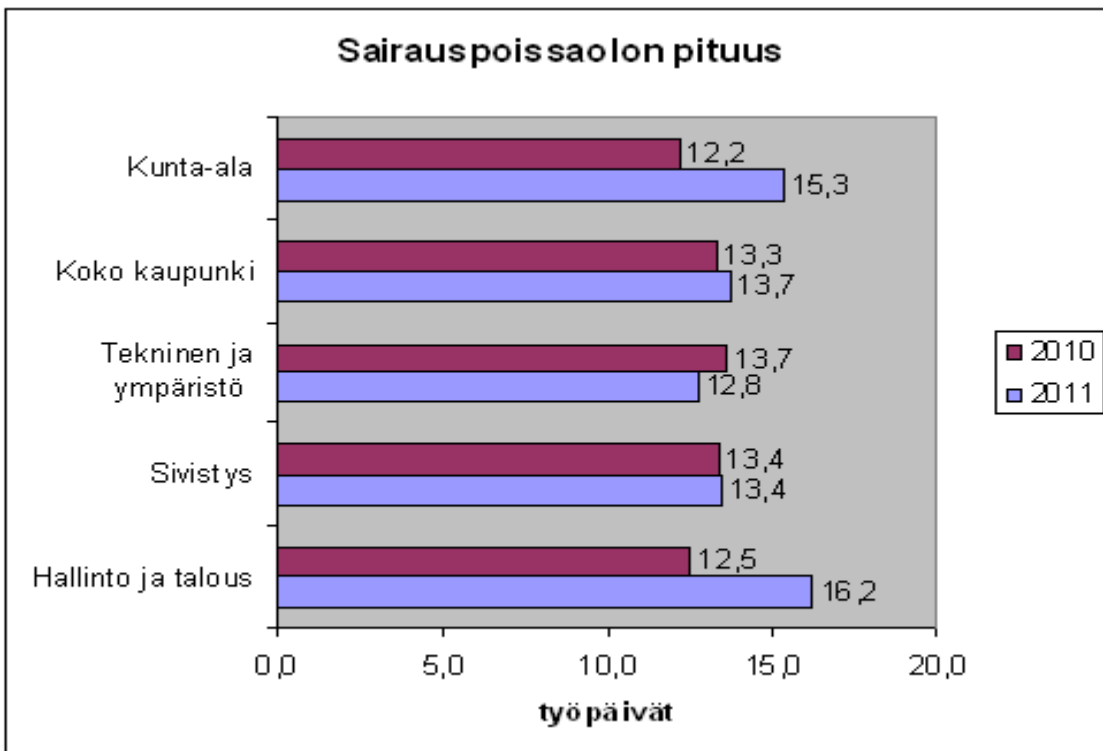
## 3 Poissaolot oman sairauden vuoksi

Vuoden 2011 aikana Karkkilan kaupungin työntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi 3 053 päivää. Palkkaa maksettiin 2 588 päivältä ja loput 465 olivat palkattomia. Sairauspäivien lukumäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 96 päivää eli 3,0 %.



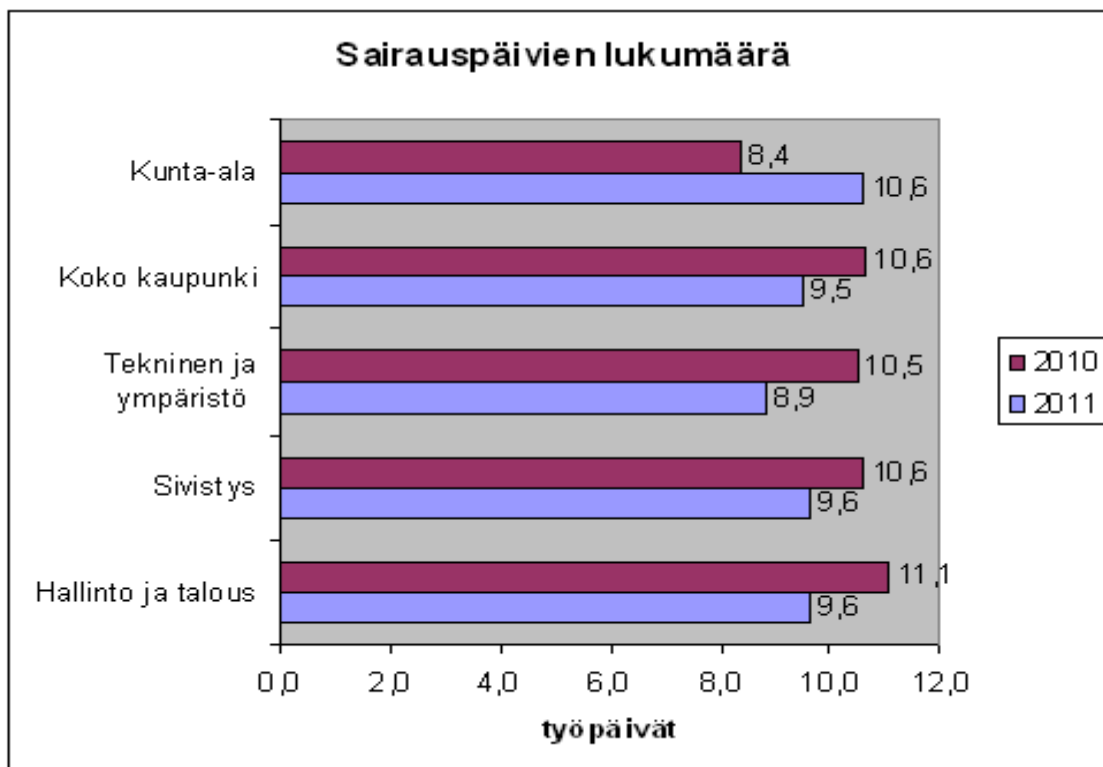
Kaaviosta näkyy, että palkalliset poissaolot ovat lisääntyneet. Näin ollen myös sairausajan palkkakustannukset ovat nousseet 2,8 %, vaikka sairauspäivien yhteenlaskettu määrä on pienentynyt.

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



Poissaolojen keskipituus on laskettu jakamalla vuoden 2011 sairauspäivien yhteismäärä poissaolleiden lukumäärällä. (Kunta-alan tieto: Kunta-alan työolobarometri 2011)

Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolo piteni yli kolme työpäivää edelliseen vuoteen verrattuna. Karkkilassa kasvu oli paljon pienempi (0,4 pv) ja sairausloman keskipituus (13,7 pv) jäi nyt alle kunnallisen keskiarvon (15,3 pv).



Sairauspäivien keskimäärä on saatu suhteuttamalla sairauspäivät koko henkilökunnan määrään 31.12.2011, huomioimatta työväenopiston sivutoimisia tuntiopettajia. (Kunta-alan tieto: Kunta-alan työolobarometri 2011)

Karkkilassa sairauspäivien lukumäärä työntekijää kohden väheni kaikilla toimialoilla. Koko kaupungin keskiarvo (9,5 pv) laski 1,1 työpäivää vuoden 2010 arvosta (10,6 pv). Keskimäärin kunta-alalla suuntaus oli päinvastainen eli sairauspäivät lisääntyivät 10,6 päivään aikaisemmasta 8,4 päivästä. Karkkila alitti myös tämän tunnusluvun osalta valtakunnallisen keskiarvon toisin kuin vuotta aikaisemmin.

Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät olleet vuonna 2011 päivääkään poissa oman sairautensa vuoksi, oli sekä Karkkilassa että kunta-alalla 31 %.

## 5 HENKILÖSTÖMENOT

Karkkilan kaupungin henkilöstömenot 2011 muodostuivat seuraavasti:

- palkkakustannukset 9 551 293 euroa (71,1 %)
- työnantajan maksamat sivukulut 3 890 374 euroa (28,9 %)
- henkilöstömenot yhteensä 13 441 667 euroa

Kaikkien kuntien ja kuntayhtymien henkilöstömenot (2010) olivat 19,9 miljardia euroa, josta palkkakustannusten osuus oli 76,9 % ja sivukulujen 23,1 %.

Karkkilan palkkakustannusten ja henkilösivukulujen suhde poikkeaa kuntien keskimääräisestä johtuen siitä, että Karkkilan kulut sisältävät myös HUS:iin ja Karviaiseen siirtyneen henkilöstön eläkemenoperusteiset sekä varhe-maksut.

	2010	2011	Muutos %
Palkat ja palkkiot	<b>9 165 837</b>	<b>9 551 293</b>	4,2
Sairausvakuutusmaksut	203 598	201 615	-1,0
Tapaturma- ja työttömyysvak.maksut	252 903	293 669	16,1
Eläkevakuutusmaksut	3 471 576	3 503 156	0,9
Henkilösivukulut yhteensä	3 928 077	3 998 440	1,8
Sairaus- ja tapaturmavak.korvaukset	92 790	108 066	16,5
Henkilösivukulut	<b>3 835 287</b>	<b>3 890 374</b>	1,4
Henkilöstökulut yhteensä	<b>13 001 124</b>	<b>13 441 667</b>	3,4

Työnantajan sosiaaliturvamaksu (sairausvakuutusmaksu) laski 1.1.2011 alkaen 2,23 prosentista 2,12 prosenttiin. Tämän vuoksi sairausvakuutuskulut ovat laskeneet, vaikka palkkasumma on suurempi kuin vuonna 2010.

Tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksut puolestaan nousivat 0,32 % edellisvuodesta.

Palkallisten sairauspoissaolojen ja työtapaturmien lisääntyminen vuoteen 2010 verrattuna on aiheuttanut niistä saatavien vakuutuskorvausten kasvamisen.

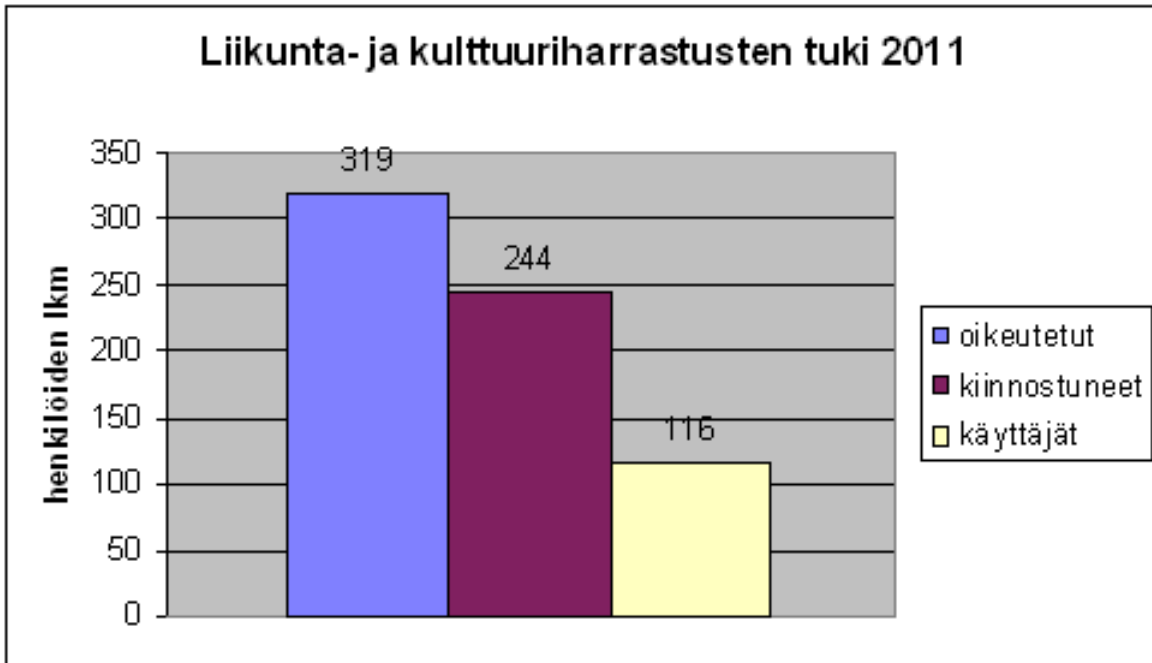
## **6 TYÖHYVINVOINTI JA -SUOJELU**

### **1 TYHY-toiminta**

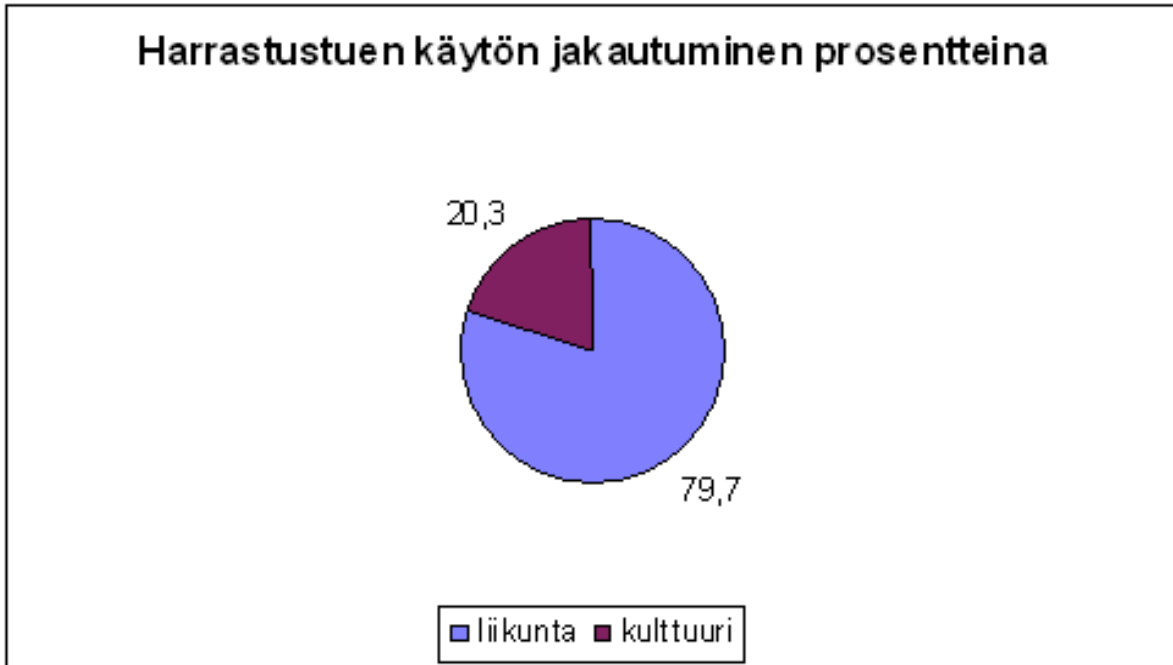
Aiempien vuosien tapaan Karkkilan kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus suunnitella ja järjestää TYHY -tapahtuma, jonka tarkoituksena on yhteisen ajan viettäminen ja samalla oman työyksikön kehittäminen. Työaikaa tapahtumaan sai käyttää puoli työpäivää ja kustannuksiin budjetissa oli varattu 30 euroa osallistuvaa henkilöä kohden. Liikunnallisen TYHY -iltapäivän vietossa keilailu oli suosituin laji. Myös jousiammuntaa, frisbeegolfia ja karting-ajoa kokeiltiin. Kulttuuripainotteisilla TYHY -retkillä tutustuttiin mm. Tytyrin kaivosmuseoon sekä Aki Kaurismäen uusimpaan tuotantoon.

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. Mikäli työskentely ei kestänyt koko 1.4.-31.12.11 välistä aikaa, tuen määrä suhteutettiin palvelussuhteen keston. 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.

Vuonna 2011 edun piiriin kuului 247 vakinaista sekä 72 määräaikaista työntekijää. Heistä 244 henkilöä eli 76,5 % ilmoitti olevansa kiinnostunut hyödyntämään tukea. Käyttötilaston mukaan 116 työntekijää oli käyttänyt Sporttipassia maksuvälineenä liikunta- ja kulttuuriharrastuksissaan huhtikuusta joulukuuhun 2011. Todellinen käyttöprosentti oli siten 47,5 % tuen vastaanottajista ja 36,3 % kaikista tukeen oikeutetuista.



Yhteensä Karkkilan kaupunki maksoi vuonna 2011 tukea 9 537,39 euroa, mikä oli keskimäärin 82,22 euroa käyttäjää kohti. 47 työntekijää (40,5 % käyttäjistä) rahoitti harrastuksiaan edun maksimimäärällä eli 100 eurolla. Tuen käyttö oli liikuntapainotteista, sillä 79,7 % kokonaissummasta meni liikuntaharrastuksiin ja 20,3 % kulttuuriharrastusten kustannuksiin.



Useiden muiden kuntatyönantajien tapaan myös Karkkilan kaupunki haluaa tukea työntekijöidensä tupakoinnin lopettamista ja ryhtyi savuttomaksi työnantajaksi 1.5.2011 alkaen. Tämän jälkeen tupakointi ei ole ollut sallittua kaupungin kiinteistöjen yhteydessä eikä työaikana. Karkkila työnantajana osallistuu tupa-

koinnin lopettajien vieroitushoitoon maksamalla 50 % lääke- tai nikotiinivalmisteista kolmen kuukauden ajalta.

## **2 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 erikoislääkäriin konsultaatiota. Lisäksi henkilökunta saa työterveyshuollon kautta psykologin palvelut.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2011 olivat 87 330 euroa, josta Kela korvasi työnantajalle 51 875 euroa (59,4 %).

## **3 Työsuojelu**

Vuosi 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 kuuteen kohteeseen.

Aluehallintoviraston (AVI) työsuojeluviranomaiset ovat suorittaneet tarkastuksia Karkkilassa viiteen kohteeseen. Tarkastukset ovat kohdentuneet Varikolle, puhdistamolle ja vedenottamoille.

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 perättäisinä jaksoina. Vastuu ylitöiden seurannasta on esimiehellä. Vuoden 2011 keväällä kaupungin johtoryhmä antoi kaupungintalon henkilöstölle työaikaan ja työajan-



seurantaan liittyvän tiedotteen, jolla pyritään vähentämään viikoittaisen ja kuukausittaisen työajan ylityksiä.

Työhygienian mittauksia on suoritettu yksi kpl. Työhyvinvointiin liittyviä palaveria on ollut neljä.

Myös Karkkilan kaupungin työyhteisöissä on nähtävissä työssä uupumista ja epäasiallisen kohtelun tuntemuksia, joissa työelämän haasteet eivät vastaa työntekijöiden voimavaroja. Työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja esimiesten yhteistyöllä pyrimme pureutumaan näihin asioihin työssä jakamisen ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Yksi hyvä apuväline on varhaisen tuen malli, jota päivitettiin vuoden aikana. Henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojelu järjestivät esimiehille varhaisen tuen mallin koulutustilaisuuden.

Vuonna 2010 Karkkilassa on tehty henkilöstölle työhyvinvointikysely, josta esille tulleista asioista on tehty työyhteisön työhyvinvointisuunnitelmat. Työhyvinvointisuunnitelmien toteutumista seurataan työpaikkakäyntien yhteydessä vuonna 2011. Vuoden 2012 aikana suunnitelmat päivitetään.

Intran kautta tiedottamalla pyrittiin lisäämään henkilöstön tietoa turvallisuuden liittyvistä asioista. Helteen vaikutuksesta työpaikoilla tiedotettiin kesäkuun alussa. Työmatkaliikenneturvallisuudesta ja talviajan vaaroista (autoilu, talvi pyöräily ja jalankulku) sekä auton valojen käytöstä tiedotettiin lokakuun viimeisenä päivänä.

Hyvän Perehdyttämisen malliin Karkkilan työpaikoille varmennettiin ja työtä jatketaan syyskaudella. Karkkilalla on ohjeistus Intrassa, asiaa syvennetään ja "juurrutetaan" normaaliksi työelämän käytänteeksi.

Vaarojen tunnistamista ja riskiarviointien tekoa jatketaan viidessä kohteessa. Vaarojen tunnistaminen ja riskienarviointi on jatkuvaa toimintaa ja se tulee päivittää työpisteessä vuosittain. Vaarojen tunnistaminen ja riskiarviointi tehtiin teknisessä käsityössä. Työsuojeluvaltuutettu Karkkilasta osallistui teknisen käsityön turvallisuus koulutukseen. Karkkilassa tehtiin joulukuussa asiantuntijan kanssa pilottina yhteiskoulun teknisentyön luokan koneiden ja laitteiden vaarojen tunnistaminen ja riskiarviointi ja se mallinnetaan muihin kouluihin marraskuun lopussa järjestettävän koulutuksen jälkeen

Työsuojelun osaamista varmistettiin hankkimalla Karkkilan kouluille (2kpl/koulu) sekä sivistysjohtajalle ja työsuojeluvaltuutetulle Opetushallituksen uusittu Käsityön työturvallisuusopas. Opetushallituksen luonnontieteiden opetustilat, työturvallisuus ja välineet opas lähetettiin sähköisenä versiona Karkkilan työsuojeluvaltuutetulle jaettavaksi koulujen asianomaisille opettajille.

Räjähdyssuojakoulutus järjestettiin marraskuussa rehtoreille, teknisen käsityön opettajille ja kiinteistöhuollolle sekä työsuojelulle.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteista ns. Läheltä piti - ilmoituksia on tullut Karkkilasta neljä. 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. Alustavan tarkastelun perusteella Karkkilassa sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

Sisäilmaryhmä on kokoontunut Karkkilassa viisi kertaa. Karkkilan kaupungintalolle tehtiin työterveyshuollon toimesta Sisäilmastokysely.

Ensiapuvalmiuden parantamiseen on kiinnitetty huomiota. Työpaikkakäynneillä tarkistetaan EA- tarvikkeet. EA- koulutus kartoitus tehtiin joulukuussa, toteutus on vuonna 2012. Karkkilan työpisteisiin on hankittu EA -tarvikkeita.

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut viisi kertaa käsitellen 39 pykälää.

Paula Laiho  
työsuojelupäällikkö

## **7 YHTEISTOIMINTA**

Karkkilan kaupungin yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2011 kahdeksan kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- tilinpäätös ja henkilöstötilinpäätös 2010
- talousarvio 2012
- talouden tasapainottamissuunnitelma 2012 - 2014
- varhaiskasvatuksen uusi organisaatio- ja johtamismalli
- tekninen ja ympäristötoimen organisaatiouudistus
- järjestelyerät 1.5.2011
- TVA -työn käynnistäminen KVTESin, TS:n ja TTESin piirissä
- Karkkilan ryhtyminen savuttomaksi työnantajaksi
- Sporttipassi -palvelun käyttöönotto (liikunta- ja kulttuuriharrastusten tuki)

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 päälähtämismiehet kuin työsuojeluvaltuutetut ovat omasta organisaatiosta. Seudullista yhteistyötä jatkettiin siten, että Nummi-Pusulän kunta osti Karkkilalta JUKOn päälähtämismies- ja työsuojeluvaltuutetun palveluita. Karkkilan

kaupunki jatkoi työsuojelupäällikköpalveluiden ostamista liikelaitoskuntayhtymä Puhdilta.

YT -ryhmään kuuluivat:

- Majalahti Juha, kaupunginjohtaja, puheenjohtaja
- Johansson Jaana, henkilöstösihteeri, sihteeri
- Jokela Tapio, KTN, pääluottamusmies
- Kalliaisenahto Annu, hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstöpäällikkö
- Kymäläinen Jari, vs. sivistystoimenjohtaja, 26.4.-31.7.11
- Kärkäs Jaana, SUPER, paikallisosaston pj, 7.12.11 saakka
- Laiho Paula, seudullinen työsuojelupäällikkö (Puhti)
- Laine Seija, JYTY, pääluottamusmies
- Pietinen Jukka, sivistystoimenjohtaja, 25.4.11 saakka
- Pitkä Mervi, SUPER, paikallisosaston pj, 8.12.11 alkaen
- Setälä Kari, tekninen johtaja
- Suomi Matti, JHL, pääluottamusmies
- Tikkanen Markku, JUKO, pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu
- Tuomisto Niku, sivistystoimenjohtaja, 1.8.11 alkaen