



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010

SISÄLLYSLUETTELO

<u>JOHDANTO</u>	3
<u>HENKILÖSTÖHALLINNON TÄRKEIMPIÄ TAPAHTUMIA VUONNA 2010</u>	5
<u>HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2010</u>	7
<u>VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA</u>	11
<u>VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSAIKA</u>	13
<u>HENKILÖSTÖN POISSAOLOT</u>	14
<u>RAHAPALKKA JA HENKILÖSTÖKULUT</u>	18
<u>KOULUTUS- JA KULTTUURIPALVELUT 2007 - 2009</u>	21
<u>KUNNALLINEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ</u>	22
<u>PALKANSAAJIEN KESKIANSIOT KUNNISSA</u>	23
<u>YHTEISET TYÖSÄÄNNÖT</u>	24
<u>HENKILÖSTÖETUUDET 1.1.2009 ALKAEN</u>	26
<u>TYÖTERVEYSHUOLTO</u>	27
<u>KOKEMUKSIA LOMAUTUSTEN TOTEUTTAMISESTA VUONNA 2010</u>	28
<u>Nummi-Pusulan kunnan työhyvinvointikysely 2010: kooste sanallisista kommenteista</u>	38
<u>Nummi-Pusulan kunnan työsuojelun toimintakertomus vuodelta 2010</u>	39
Liite: Nummi-Pusulan kunnan työhyvinvointikyselyn tulokset	

JOHDANTO

Nummi-Pusulassa henkilöstökatsauksia ja -raportteja on esitetty vuodesta 2001 alkaen. Henkilöstöräpörtti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä ja niiden muutoksista. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Raportissa kuvataan toteutunutta henkilöstötilannetta, mutta henkilöstöräpörtöinnin tehtävä on kiinnittää erityistä huomiota tulevaisuuteen ja siihen varautumiseen. Henkilöstöräpörtti antaa kokonaiskuvan, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa.

Nummi-Pusulän kunnanvaltuusto hyväksyi keväällä 2005 kunnan henkilöstöstrategian. Henkilöstöstrategia tehtiin kuntastrategiaa tukevana linjauksena. Henkilöstöstrategiasa on määritelty mm. henkilöstöön kohdistuvat määrälliset ja rakenteelliset sekä osamiseen ja hyvinvointiin liittyvät tavoitteet.

Henkilöstöräpörtin avulla seurataan kunnallisia palveluja tuottavan henkilöstön tilaa ja kerätään tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä. Se on esitystavaltaan suppea ja kokoava ja tietoja siihen kerätään säännöllisesti. Toisaalta henkilöstöräpörtin avulla saadaan näkyviin epäkohdat, jolloin niihin on helpompi tarttua. Tasa-arvolainsäädäntö ja muut tasa-arvonäkökohdat huomioon ottaen henkilöstöräpörtin keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista sekä ottaen huomioon yksilönsuoja.

Kunnanhallitus päätti 2.3.2009 § 67, että kunnan yhteistyöelimenä toimii jatkossa yhteistoimintaryhmä, jonka toimikausi on neljä vuotta eli vuodet 2009 – 2012. Yhteistoimintaryhmän kokoonpano muodostuu siten, että kunta-alan pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edustajansa, yt-ryhmään voi osallistua myös ns. yhteistoimintalain 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja ja työnantajaedustajiksi nimitään henkilöstöpäällikkö, tekninen johtaja ja sivistystoimenjohtaja. Lisäksi kunnanhallitus päätti, että kuntaan asetetaan työsuojelutoimikunta työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti ja työsuojelutoimikuntaan nimetään työsuojelupäällikön lisäksi työnantajan edustajana tekninen johtaja. Samalla päätöksellä - kunnan yhteistoimintasopimus 21.6.2002 irtisanottiin.

Vuonna 2010 yhteistoimintaryhmään kuuluivat henkilöstön edustajina 3 pääluottamusmiestä seuraavista järjestöistä: JHL, JUKO ja JYTY. Lisäksi jäsenenä olivat kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti 3 työnantajan edustajaa eli osastopäälliköt. Työsuojelupäälliköllä ja tarvittaessa työsuojeluvalltuutetulla oli myös mahdollisuus osallistua kokouksiin. Vuonna 2010 on sovittu, että yhteistoimintaryhmän kokouksiin voivat osallistua myös työterveyshuollon edustajat. Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2010 yhteensä 7 kertaa.

Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin vuonna 2010 mm. seuraavia asioita:

- vuoden 2010 henkilöstösäästöt (palkattomat vapaat ja lomautukset)
- uusien kunnallisten virka- ja työehtosopimusten vaikutukset
- tuloksellisuuserän käsittely 1.9.2010 alkaen
- tyhy -rahan käyttämisen tarkennetut ohjeet
- työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitys

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

- kunnan julistautuminen savuttomaksi työnantajaksi vuoden 2011 alusta alkaen
- kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely vuodenvaihteessa 2010-2011
- varhaisen puuttumisen ohjeistus esimiehille ja henkilöstölle
- kouluverkkoselvityksen laatiminen
- Nummi-Pusulan kunnan päihdeohjelma
- epäasiallisen kohtelun käsittelyn toimintaohjeet
- ristiriitojen käsittely työpaikalla
- ohjeita työkuormituksen ennalta ehkäisyyn
- eräiden pitkäkestoisimpien koulutusten osalta tehtävä koulutussopimus koulutukseen osallistuvan henkilön ja työnantajan kanssa

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2010 yhteensä viisi kertaa, teki kuusi työpaikkakäyntiä ja käsitteli mm. seuraavia asioita:

- työsuojeluhenkilöstön valinta kaudelle 2010 – 2013
- työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2010
- työterveyshuollon ja työsuojelun työpaikkakäyntien raportit
- työsuojelun toimintakertomus 2009
- työnantajan kelakorvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista 2009
- työsuojelun työpaikkaväkivallan ehkäisy ja hallinta Nummi-Pusulan kunnassa
- Nummi-Pusulan henkilöstölle tehty työpaikkaväkivallan uhan kyselyn tulokset
- kunta-alan työolobarometri 2009
- kunnallisen työsuojeluyhteistoiminnan vaikuttavuuden kehittäminen
- AVI:n työsuojeluosaston Nummi-Pusulan kunnantalolle 29.9.2010
- esimiesvastuu työsuojelussa

Lisäksi kunnassa toimii sisäilmatyöryhmä, jonka toimintaan ovat osallistuneet työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, tekninen johtaja sekä työterveyshuollon, terveysvalvonnan ja siivoustoimen edustajat. Työryhmä on kokoontunut vuonna 2010 yhteensä neljä kertaa.

Henkilöstöpäällikön tehtävät on hoidettu 4.3.2010 alkaen ostopalveluna siten, että Karkkilan kaupungin hallintopäällikkö on hoitanut näitä tehtäviä 40 %:n työpanoksella (keskimäärin 2 päivää/viikko).

Päälähtämismiespalvelut on myös hoidettu ostopalveluina perusturvakuntayhtymä Karviaiselta, Karkkilan kaupungilta ja Vihdin kunnalta.

Työsuojeluvaltuutetut on valittu Nummi-Pusulan kunnan organisaatiosta.

Työsuojelupäällikön palvelut on järjestetty siten, että Puhti myy ao. palvelut Nummi-Pusulan kunnalle, Karkkilan kaupungille, Karviaiselle ja nyttemmin myös Vihdin kunnalle. Työsuojelupäällikkö hoitaa myös Nummi-Pusulan kunnan henkilöstön eläke-asiamiespalvelua.

HENKILÖSTÖHALLINNON TÄRKEIMPIÄ TAPAHTUMIA VUONNA 2010

Kunnanhallitus päätti 3.5.2010 § 113 **vuoden 2010 henkilöstösäästöistä**. Ne toteutettiin pääosin viiden työpäivän vapaaehtoisilla palkattomilla vapailta ja lomautuksella. Säästöjä kertyi noin 78.000 euroa (summa ei sisällä henkilöstösäästöjen valmistelu- ja toteutuskustannuksia). Henkilöstösäästöistä laadittiin erillinen seurantaraportti, joka saatettiin tiedoksi kunnanhallitukselle. Seurantaraportti on myös henkilöstöraportin liitteenä.

Vuodenvaihteessa 2010-2011 järjestettiin **henkilöstön työhyvinvointikysely**. Vastauksia saatiin 97 kappaletta eli noin 44 % henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Kyselyn tuloksia hyödynnetään siten, että toukokuun 2011 loppuun mennessä jokainen työyksikkö laatii oman yksikkönsä osalta 1-3 kehittämisehdotusta.

Kolme neljästä (75 %) henkilöstöstä on tätä mieltä:

- minulla on selkeä tehtäväkuva (90 %)
- osaan työni hyvin (86 %)
- minulle on täysin selvää, mitä minulta työssä odotetaan (83 %)
- voin käyttää työssäni osaamistani erittäin paljon (80 %)
- esimieheni kohtelee alaisiaan tasapuolisesti (79 %)
- työilmapiiri yksikössäni on erittäin hyvä (75 %)

Vähintään puolet (50 %) henkilöstöstä on tätä mieltä:

- esimieheni antama palaute on asiallista (74 %)
- työni on erittäin mielekästä (73 %)
- saan tietoa työtehtävieni hoitamiseksi aivan riittävästi (72 %)
- työnjako ja vastualueet yksikössäni ovat selviä (72 %)
- esimies varmistaa alaisilleen hyvät edellytykset työssä onnistumiseen (71 %)
- esimieheni ottaa huomioon päätöksissään alaisen näkemykset (71 %)
- esimieheni ehtii kuunnella alaisiaan (70 %)

- esimieheni tukee alaistensa kehittymispyrkimyksiä (68 %)
- yksikössäni toimitaan suunnitelmien mukaisesti (65 %)
- yksikköni yhteiset tavoitteet ja toiminta ovat erittäin selkeät (61 %)

- esimieheni hyväksyy työhönsä kohdistuvaa arviointia (59 %)
- jaksan työssäni erittäin hyvin (58 %)
- työni tarjoaa mahdollisuuksia uuden oppimiseen runsaasti (57 %)
- työskentelyolosuhteeni ovat toimivat (57 %)
- minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani tehtävissäni aivan riittävästi (55 %)
- esimieheni selventää alaistensa työtavoitteita ja suunnitelmia riittävästi (55 %)
- esimieheni perustelee ratkaisujaan (55 %)
- esimieheni kannustaa runsaasti alaisiaan (55 %)
- suosittelisin nykyistä työtäni ystävälleni, jos hän olisi siihen pätevä ja olisin luopumassa siitä paikkakunnan vaihdon vuoksi (55 %)
- koen, että työtäni arvostetaan (54 %)
- yksikössäni keskustellaan muutoksista (53 %)
- voin vaikuttaa työhöni liittyviin ratkaisuihin erittäin paljon (52 %)
- toiminnan laatuun kiinnitetään runsaasti huomiota yksikössäni (51 %)
- työvälineeni ovat tarkoituksenmukaiset (50 %)

Eräitä muita huomioita:

- yksikössäni hajotetaan voimavaroja liian moniin asioihin samanaikaisesti (49 %)
- työmääräni on aivan liian suuri (45 %)
- työyksikköni vaihtuminen on hyvä asia (ei 45 %, kyllä 20 %)
- en ole käynyt kehityskeskustelua esimieheni kanssa (41 %)

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

Työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon 13.1.2011 pidetyssä palaverissa pohdittiin **keinoja kunnan henkilöstön työssäjaksamisen edistämiseen:**

- tyhy -iltapäivät: kunnanviraston osalta henkilöstöpäällikkö laittaa henkilöstölle tiedustelun ajasta, paikasta ja ohjelmasta
- stressinhallintaryhmät: kunnanviraston henkilöstön kiinnostus vähäistä
- toimistopalvelujen kehittäminen
 - työkuorman tasaaminen, liukuva työaika, kunnanviraston aukioloaika ym.
 - keskustellaan ensin esimiespalaverissa
- luottamushenkilöiden toiminnan aiheuttamat haasteet työssäjaksamiselle
 - työterveyshuolto/työsuojelu voivat esittää näkemyksensä luottamushenkilöille sopivassa tilaisuudessa
 - esim. henkilöstökertomuksen käsittely, muu valtuuston kokous tms.
 - henkilöstöpäällikkö selvittää asiaa
- työsuojelutarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet: mm. ylitöiden seuranta
- tehtäväkuvien laatiminen tai päivittäminen
- työhyvinvoinnin edistämistyöryhmän kokoaminen, työpsykologi mukana
 - esimiespalaverin jälkeen
- työvälineiden parantaminen
 - Karviaisen työfysioterapeutti laatinut ergonomia-arviointien raportteja
 - laaditaan kiireellisyysjärjestys työvälineiden parantamisessa
- varhaisen tuen ohjeistuksen esittely
 - kaksi eri tilaisuutta, toinen opetustoimen esimiehille ja toinen muille
 - työterveyshuolto esittelee to 3.3. klo 12/14.30
 - myös henkilöstöpäällikkö esittelee työyksiköille tarvittaessa/pyynnöstä
- esimiesiltapäivät: henkilöstöpäällikkö järjestelee, työhyvinvointi yhtenä aiheena
- ylimmän johdon työnohjaus: henkilöstöpäällikkö selvittää
- työhyvinvointikyselyn työstäminen yksiköittäin, 2-3 tärkeintä kehittämisehdotusta
- TYK -kuntoutus 2011 (kela hyväksynyt)

Työhyvinvointikyselyn sekä työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon näkemysten pohjalta on nähtävissä yksi Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöön vaikuttava erityispiirre: Eräiden luottamushenkilöiden toimintatavat sekä luottamushenkilöstön ja henkilöstön välinen epäluottamus kuormittavat työyhteisöjä. Tilanne aiheuttaa henkilöstön piirissä kyynistymistä ja heikentää siten työhyvinvointia ja työtuloksia. Työterveyshuolto, työsuojelu sekä henkilöstöhallinto pyrkivät etsimään keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää myös tältä osin.

Loppuvuodesta saatiin yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja naapurikuntien (Karkkila ja Vihti) ja Karviaisen ja Puhdin kanssa valmiiksi joukko varhaisen tuen ohjeita. Ohjeistus sisältää Nummi-Pusulan kunnan mallin henkilöstön työkyvyn turvaamiseksi, päivitetyn päihdeohjelman, epäasiallisen kohtelun käsittelyn toimintaohjeen, oppaan ristiriitojen selvittämiskäytännöistä sekä ohjeita työn aiheuttaman haitallisen henkisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn.

Syyskuun 2010 alusta alkaen jaettiin kunnan henkilöstölle kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyvä tuloksellisuuserä.

Kunnanhallitus päätti 20.9.2010 § 243 yt-ryhmän esityksen mukaisesti julistaa Nummi-Pusulan kunnan savuttomaksi työnantajaksi 1.1.2011 alkaen. Samalla kunnanhallitus päätti tukea tupakoinnin lopettavia työntekijöitä tarjoamalla työterveyshuollon asiantuntijatukenä sekä kustantamalla 50 % työterveyslääkärin määräämästä tupakan vieroitushoidosta niille työntekijöille, jotka ilmoittautuvat työterveyshuoltoon 30.3.2011 mennessä.

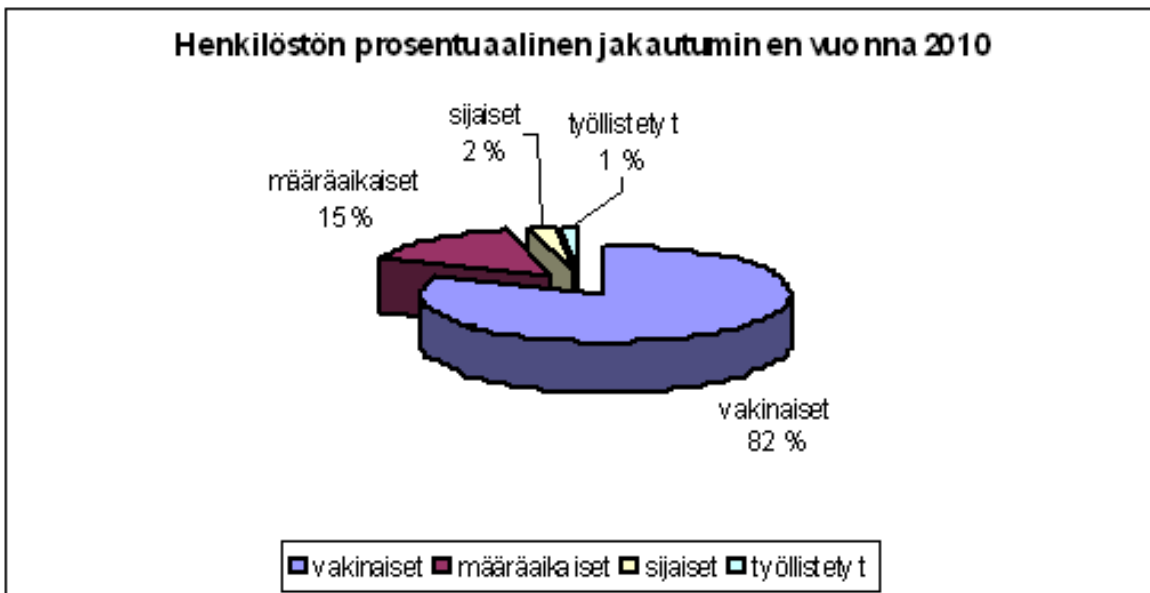
Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2010

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2010 oli 207 (vuonna 2008 se oli 349 ja vuonna 2009 se oli 213). Luvussa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset ja työllistetyt. Vuoteen 2008 verrattuna henkilöstön määrä on vähentynyt perusturvakuntayhtymä Karviaisen ja liikelaitoskuntayhtymä Puhdin aloittaessa toimintansa vuoden 2009 alussa. Kunnan henkilökunnasta siirtyi 105 henkilöä Karviaisen palvelukseen ja neljä Puhdin palvelukseen.

Oleellisin muutos Nummi-Pusulan kunnan henkilöstörakenteessa vuonna 2010 oli se, että sijaisten osuus koko henkilöstöstä pieneni reiluun kahteen prosenttiin. Vuodesta 2002 alkavalla tarkastelujaksolla on aikaisemmin alhaisin vastaava prosenttiosuus ollut 5,4 %.

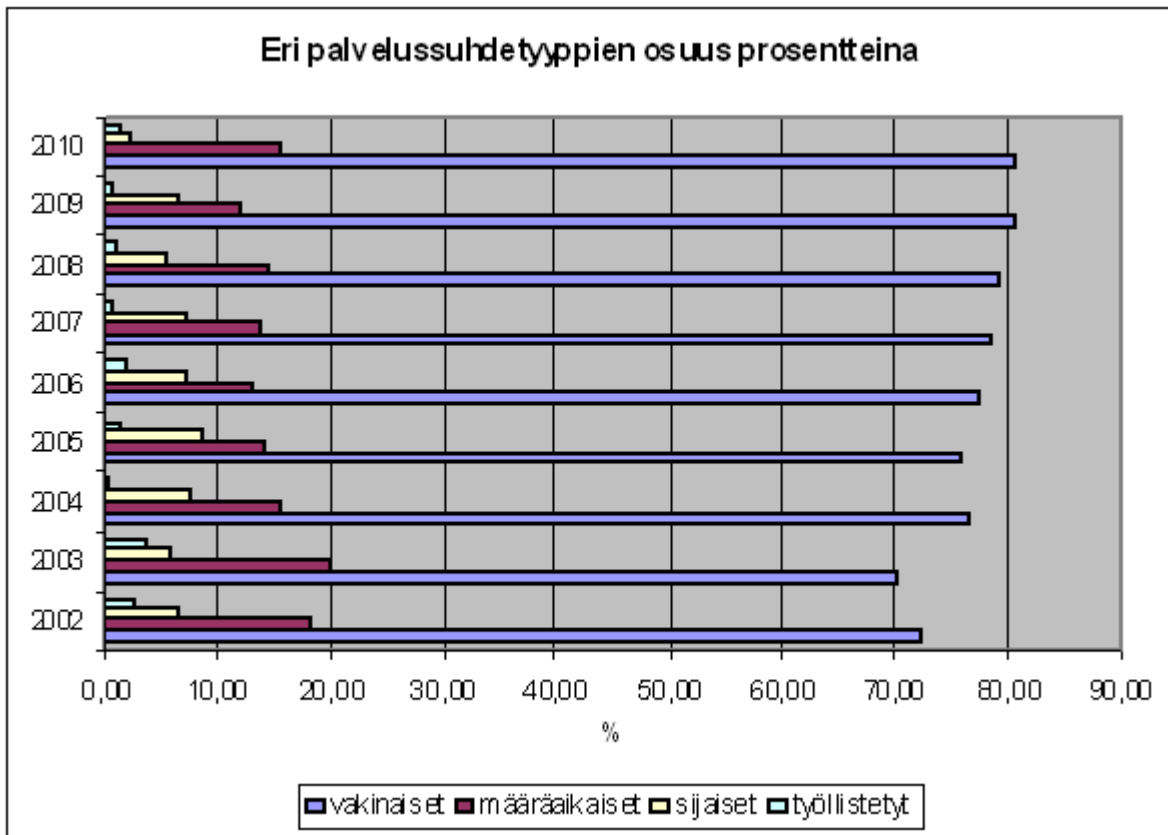
Koko maassa kuntien henkilöstörakenteesta vuonna 2009 vakinaisia oli 77,6 %, määräaikaisia 21 % ja työllistettyjä 1,7 %.



Alla olevasta taulukosta ilmenee Nummi-Pusulan kunnan henkilöstön lukumäärän kehitys vuosina 2003 – 2010. Vuoden 2009 alusta perusturvakuntayhtymä Karviaiseen siirtyi 105 henkilöä ja liikelaitoskuntayhtymä Puhtiin 4 henkilöä.

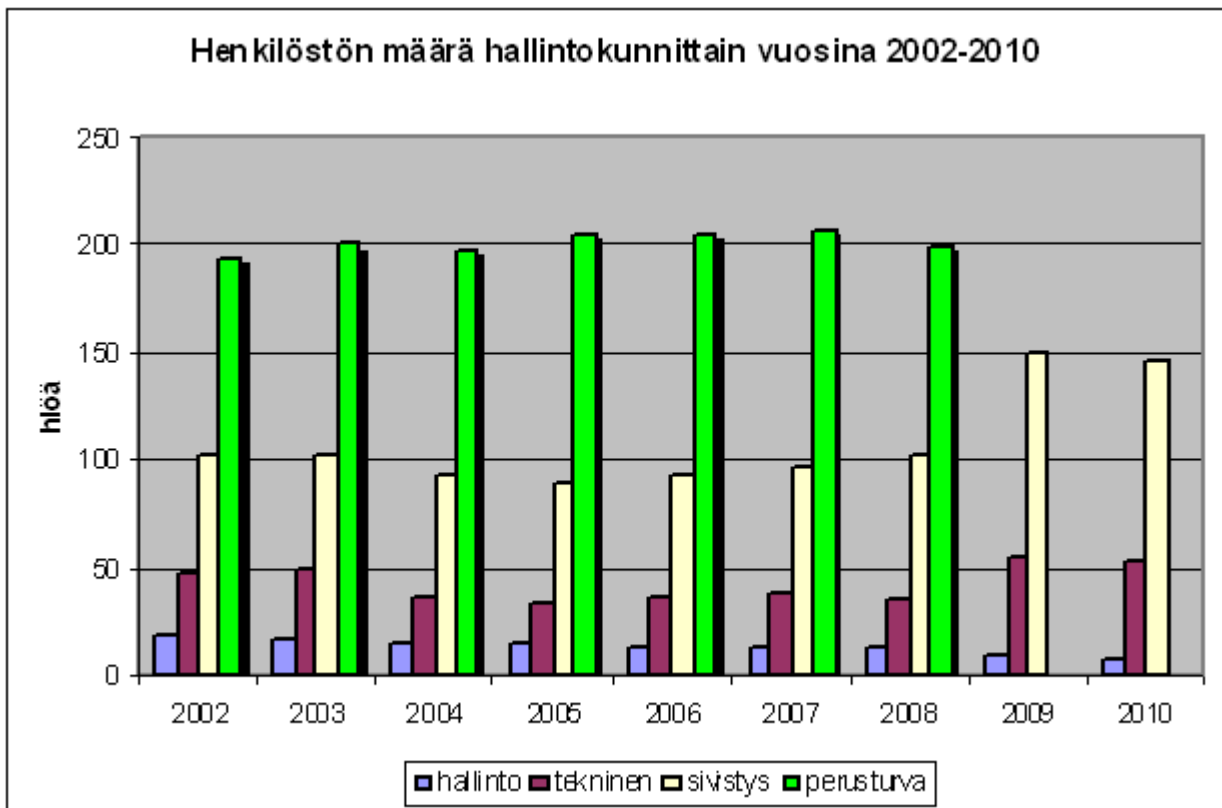
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
vakinaiset	263	259	263	260	270	275	277	172	167
määräaikaiset	67	74	53	49	46	48	50	26	32
sijaiset	23	21	26	30	25	25	19	14	5
työllistetyt	10	14	1	4	7	2	3	1	3
YHTEENSÄ	363	368	343	343	348	350	349	213	207

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010



Vakinaisen henkilökunnan määrä on kasvanut 2002 luvusta 72,45 % vuoden 2010 lukuun 80,68 % (edellisenä vuotena 80,75 %). Vastaavasti erityisesti määräaikaisten ja työllistettyjen osuus on pienentynyt.

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010



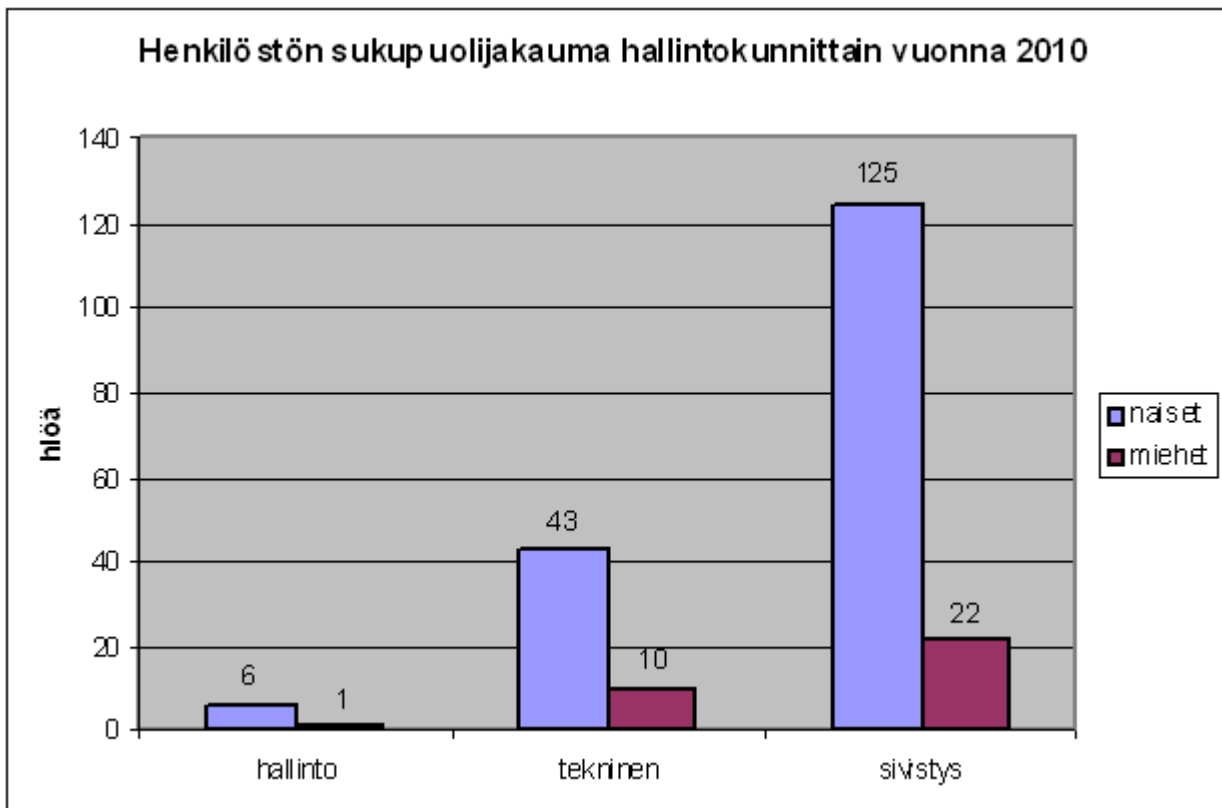
Nummi-Pusulan kunnan organisaatiossa toteutettiin vuonna 2009 kaksi muutosta, jotka vaikuttavat henkilöstöraportissa osastojen väliseen vertailuun:

- ruokahuolto siirtyi sivistysosastolta teknisen osaston alaisuuteen; ja
- varhaiskasvatus siirtyi perusturvaosastosta sivistysosaston alaisuuteen.

Henkilöstön määrä hallintokunnittain vuosina 2002 - 2010

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
hallinto	19	16	15	14	13	12	12	9	7
tekninen	47	49	37	34	37	38	35	54	53
sivistys	102	103	93	90	93	96	103	150	147
perusturva	195	200	198	205	205	207	199	0	0
yhteensä	363	368	343	343	348	353	349	213	207

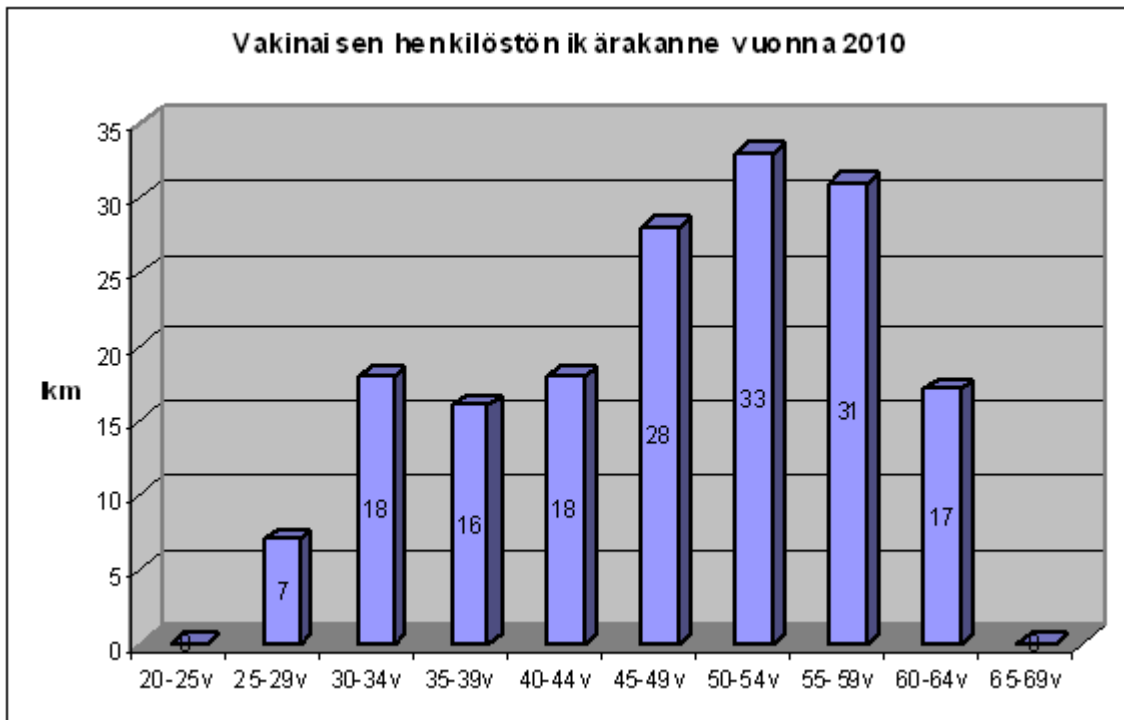
Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010



Kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on vuonna 2010 muuttunut edellisestä vuodesta siten, että naisten osuus on pienentynyt ja miesten osuus vastaavasti kasvanut yhdellä prosenttiyksiköllä. Vuonna 2009 koko kunta-alalla naisten osuus oli 79 % ja miesten osuus 21 % (sama kuin vuonna 2008).



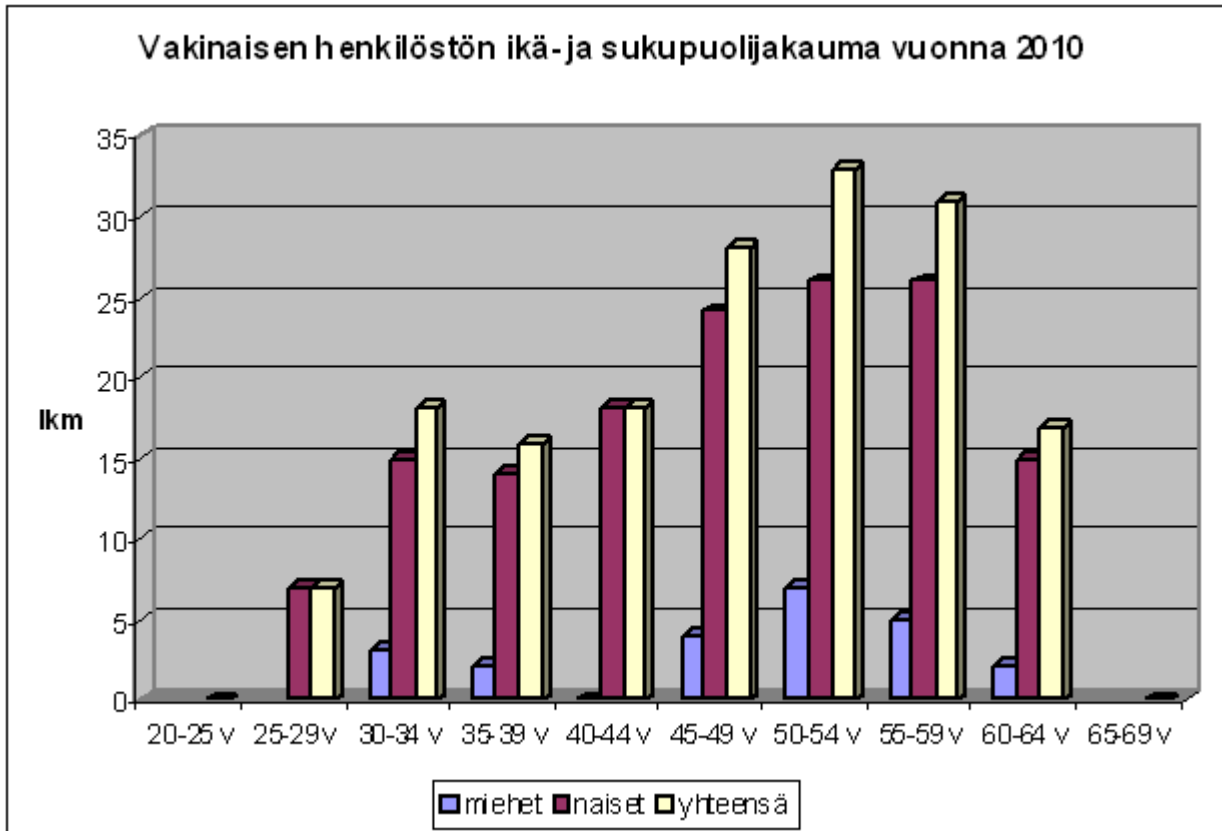
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



Suurin muutos edelliseen vuoteen on tapahtunut ikäraknessä 40-44 vuotiaat, joiden määrä on laskenut 8 henkilöllä.

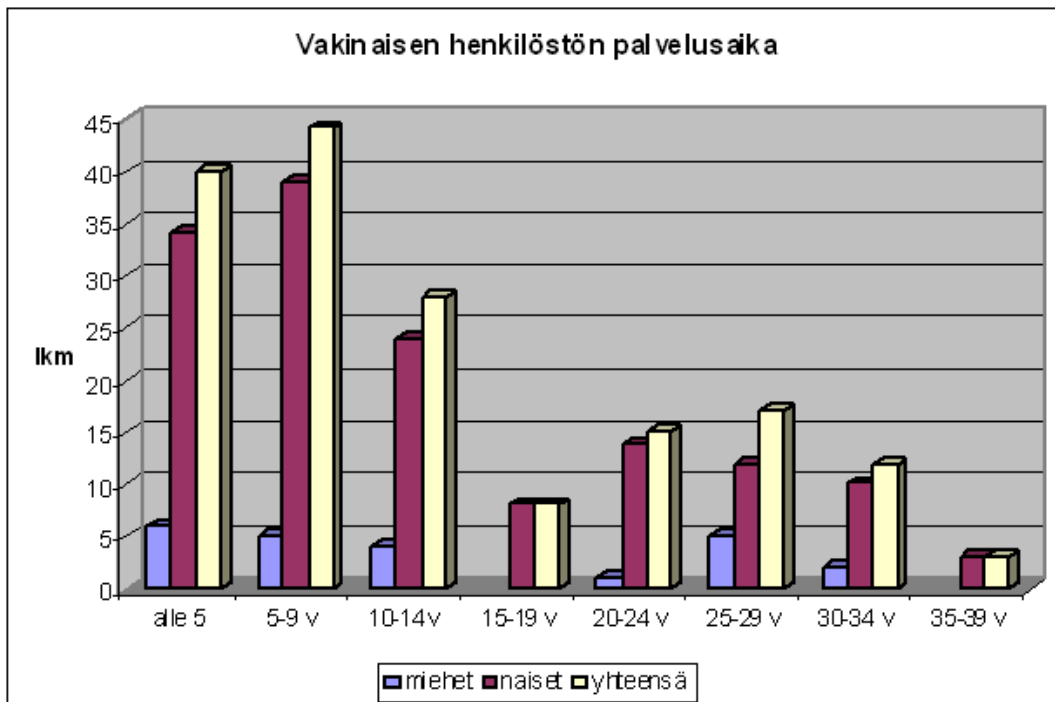
Henkilöstöstä on 50-vuotiaita yli 48 % (edellisenä vuotena 45 %). Hieman useampi kuin joka neljäs on vähintään 55 vuotta (29 %) ja vastaavasti noin joka neljäs on alle 40 vuotta (24 %).

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

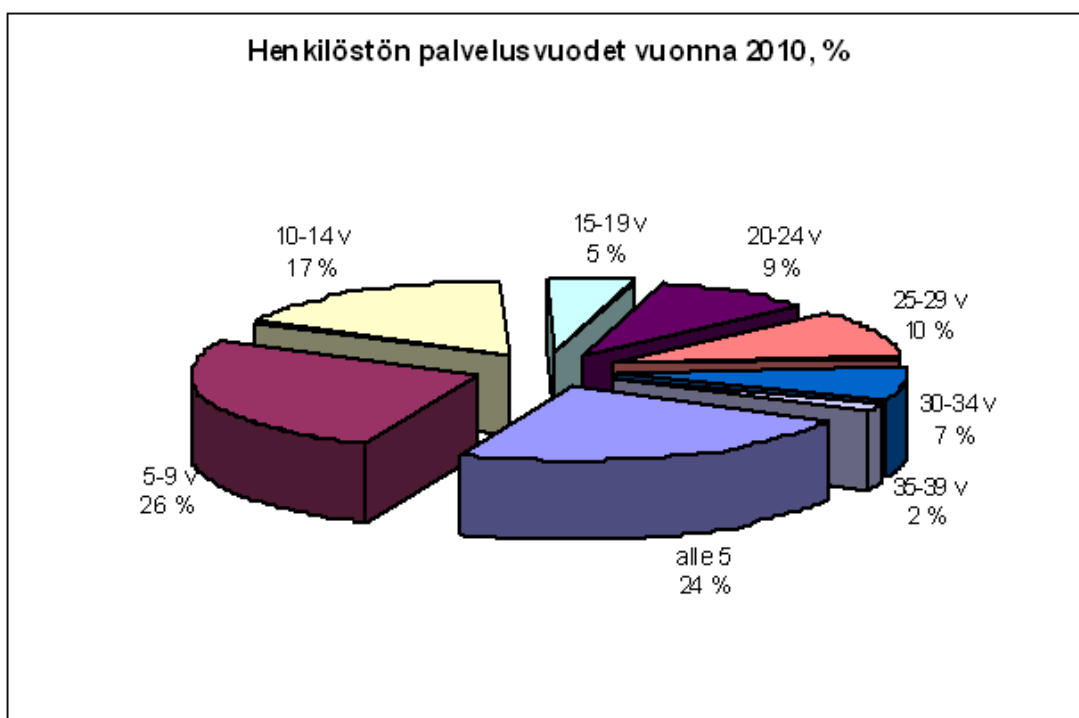


Palkansaajien keski-ikä kunnassa vuonna 2009 oli 45,5 vuotta. Nummi-Pusulan kunnassa vuonna 2010 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,5 vuotta (edellisenä vuonna 47,1 vuotta).

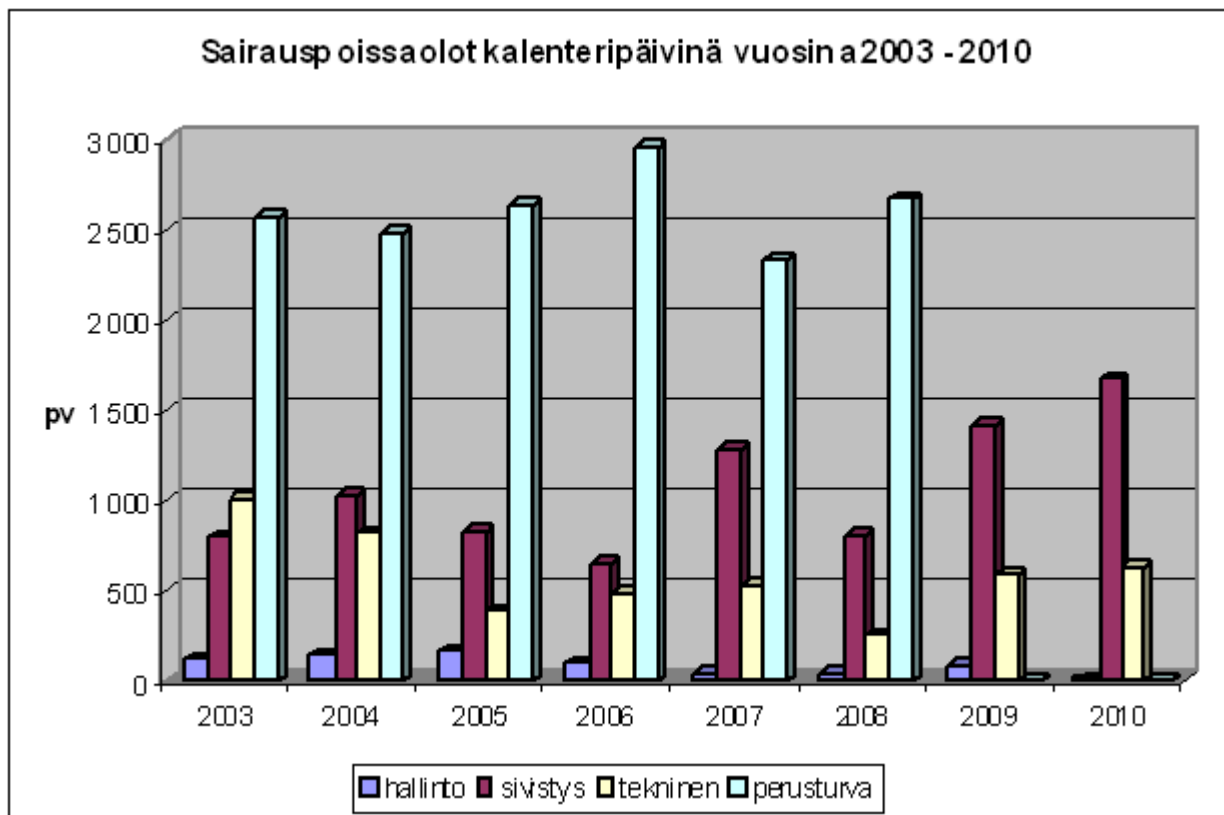
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSAIKA



Alle 10 vuotta palvelleiden suhteellinen osuus kunnan henkilöstöstä pieni vuonna 2010 noin 3 prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaavasti vähintään 25 vuotta kuntaa palvelleiden suhteellinen osuus kasvoi noin 3 prosenttiyksiköllä. Alle 10 vuotta palvelussuhteessa olleita on yli puolet eli noin 50 % (vuonna 2009 vastaavasti noin 53 % ja vuonna 2008 noin 49 %) ja yli 20 vuotta palvelleita on noin 28 % (vuonna 2009 vastaavasti noin 27 % ja vuonna 2008 noin 28 %).



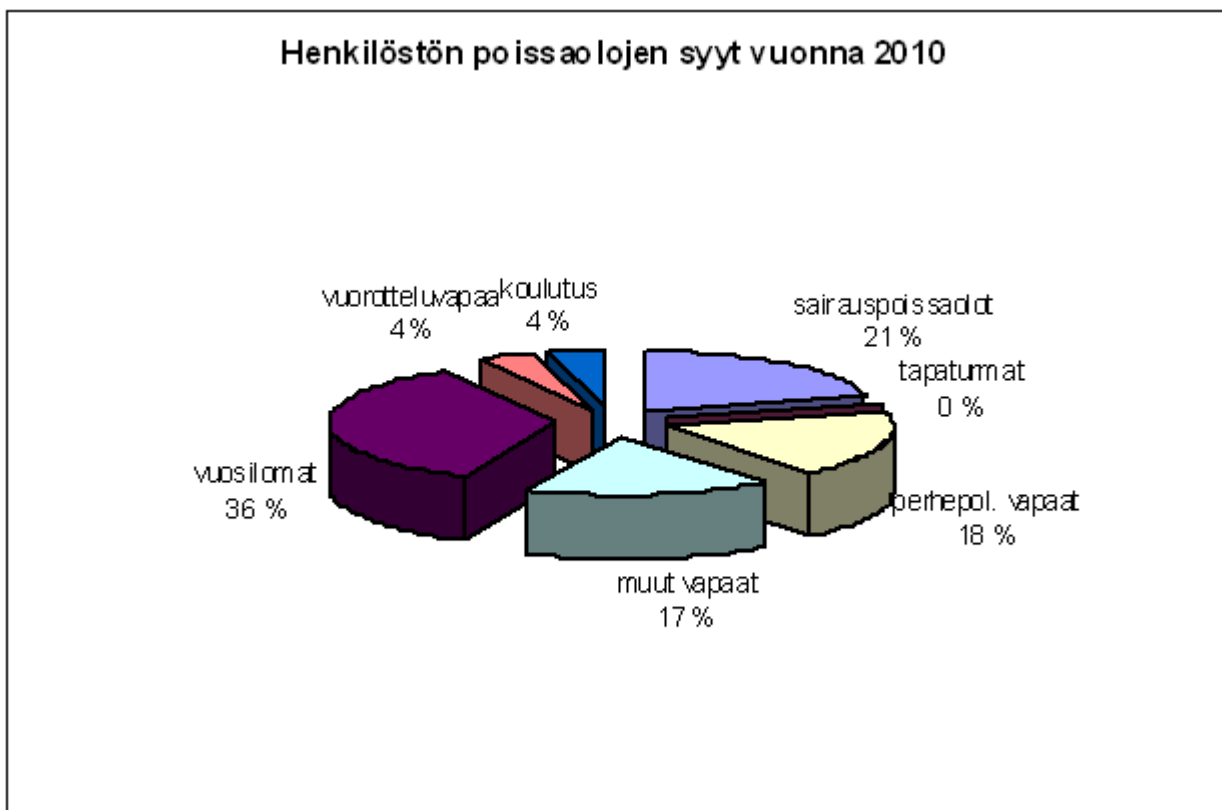
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT



Sairauspoissaolopäivät / työntekijä vuosina 2003 - 2010

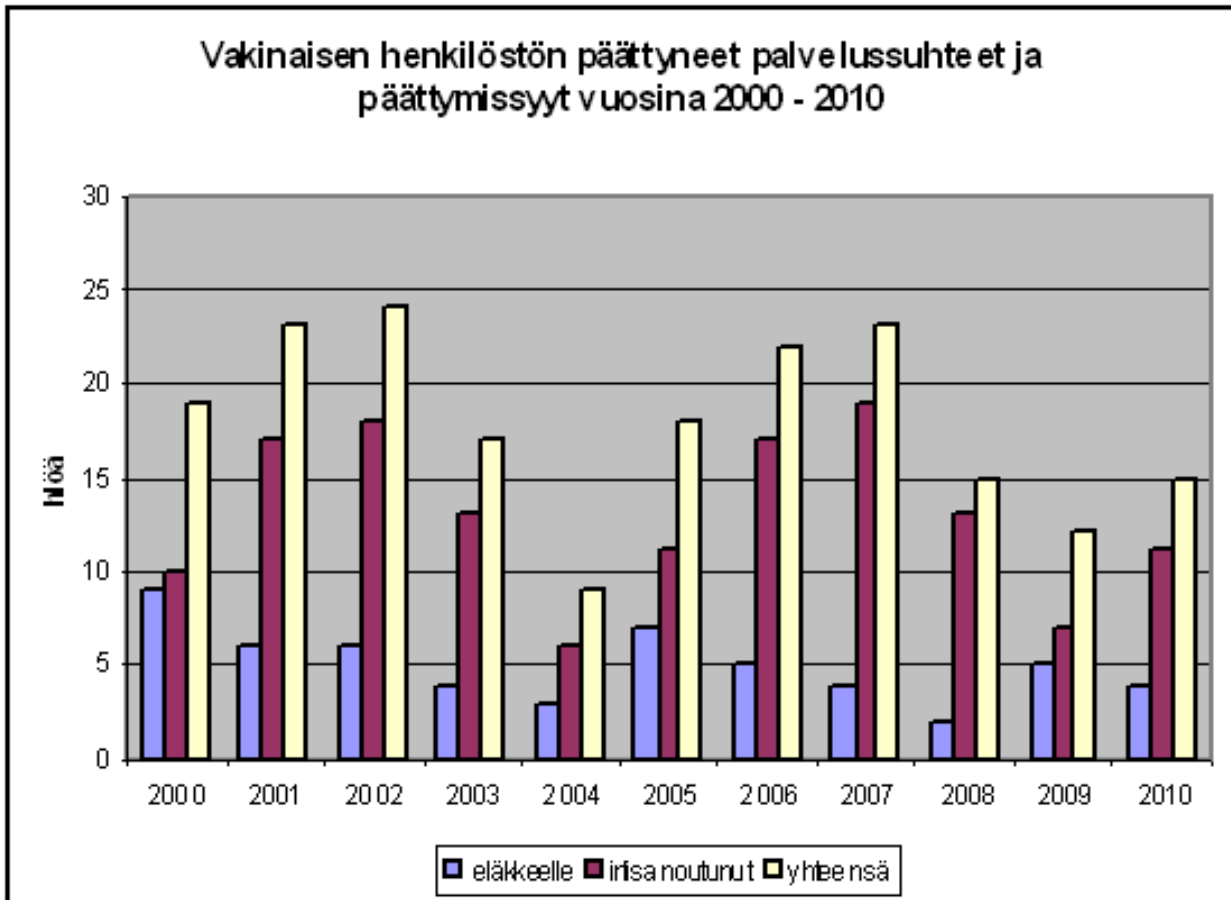
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
hallinto	7,4	9,1	11,0	7,0	4,0	4,0	9,1	1,9
perusturva	12,8	12,5	13,0	14,4	11,4	13,4	0,0	0,0
sivistys	7,7	10,9	9,2	7,0	13,1	7,8	9,4	11,3
tekninen	20,3	22,1	11,0	13,0	13,1	7,0	10,7	11,9
YHTEENSÄ	12,1	13,0	11,9	12,0	12,1	10,8	9,8	11,1

Sairauspoissaolojen suhteellinen määrä (henkilöä/työntekijä) kääntyi kahden vuoden alenevan suuntauksen jälkeen jälleen nousuun. Lyhyiden (1-3 pv) sairauspoissaolojen suhteellinen osuus kaikista sairauspoissaoloista väheni vuonna 2010 merkittävästi. Vuonna 2010 lyhyiden sairauspoissaolojen osuus oli 15,3 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2009 vastaavasti 32,05 %, vuonna 2008 se oli 22,8 %, vuonna 2007 se oli 21 % ja vuonna 2006 puolestaan 16,7 %).



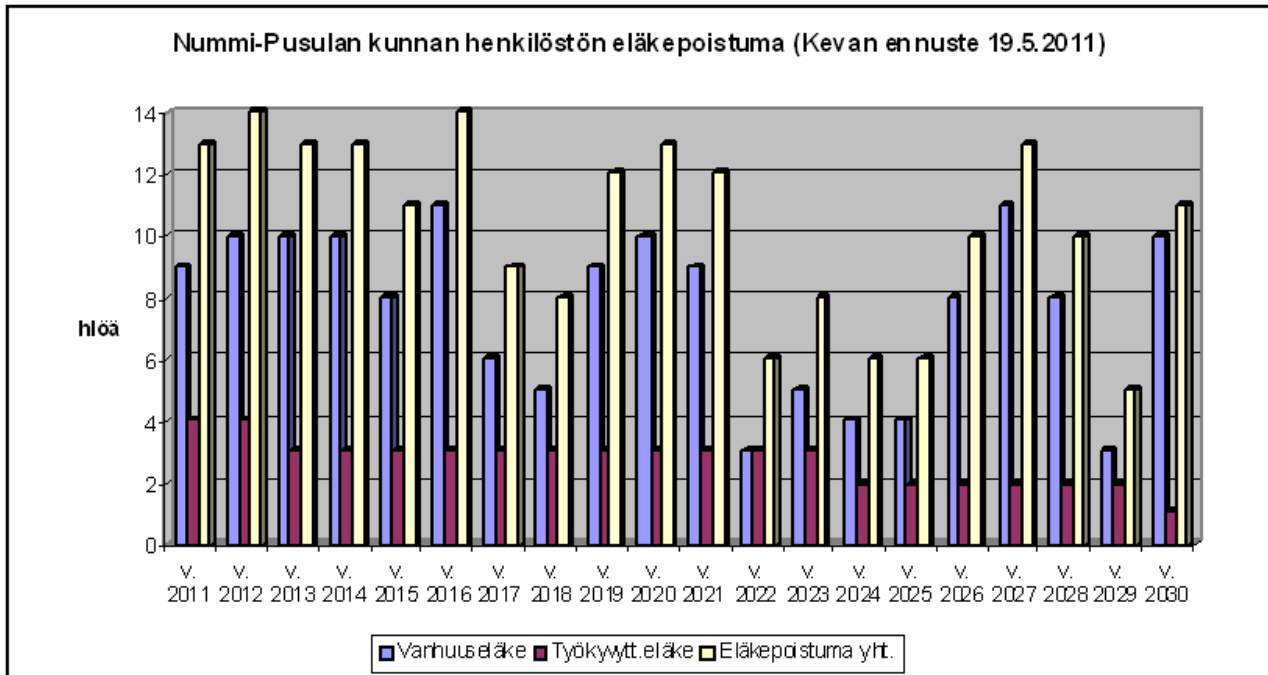
Henkilöstön poissaolojen syiden kehittymisestä aikaisempiin vuosiin verrattuna voidaan todeta seuraavaa:

- Sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista vuonna 2010 oli 21 %, kun se vuonna 2009 oli 19 % ja vuonna 2008 vain 13 %
- Perhepoliittisten vapaiden suhteellinen osuus väheni hieman edellisestä vuodesta, jolloin niiden osuus oli 24 %
- Vuosilomien osuus kaikista poissaoloista väheni noin 3 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna
- Muiden vapaiden osuus nousi noin 6 prosenttiyksikköä (sisältää palkattomat vapaat ja lomautukset)



Suhteellisesti tarkastellen vuonna 2010 jäi eläkkeelle saman verran henkilöstöä kuin edellisellä vuonnalla eli noin 2 % henkilöstöstä. Irtisanoutuneiden määrä on vaihdellut vuosittain kahdesta viiteen prosenttiin henkilöstön kokonaismäärästä (vuonna 2010 se oli 5,3 % ja vuonna 2009 se oli 3,3 %).

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010



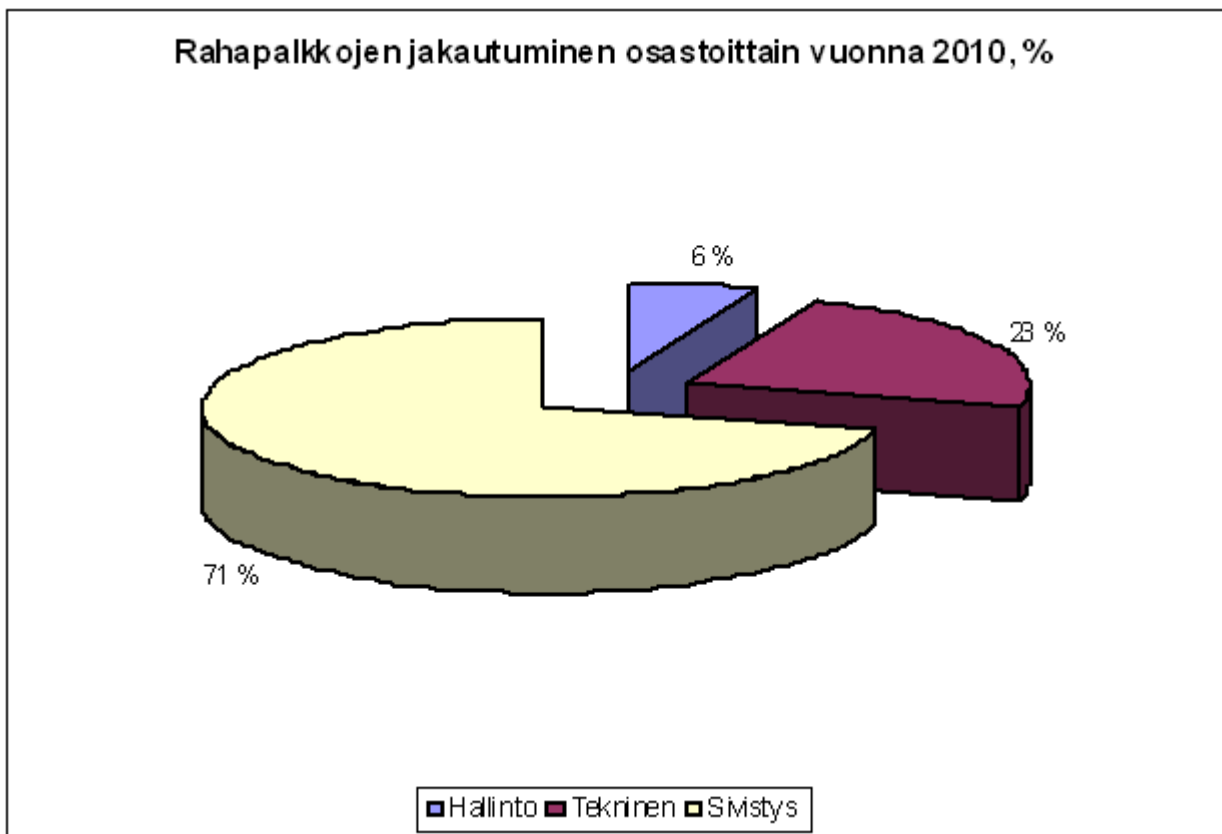
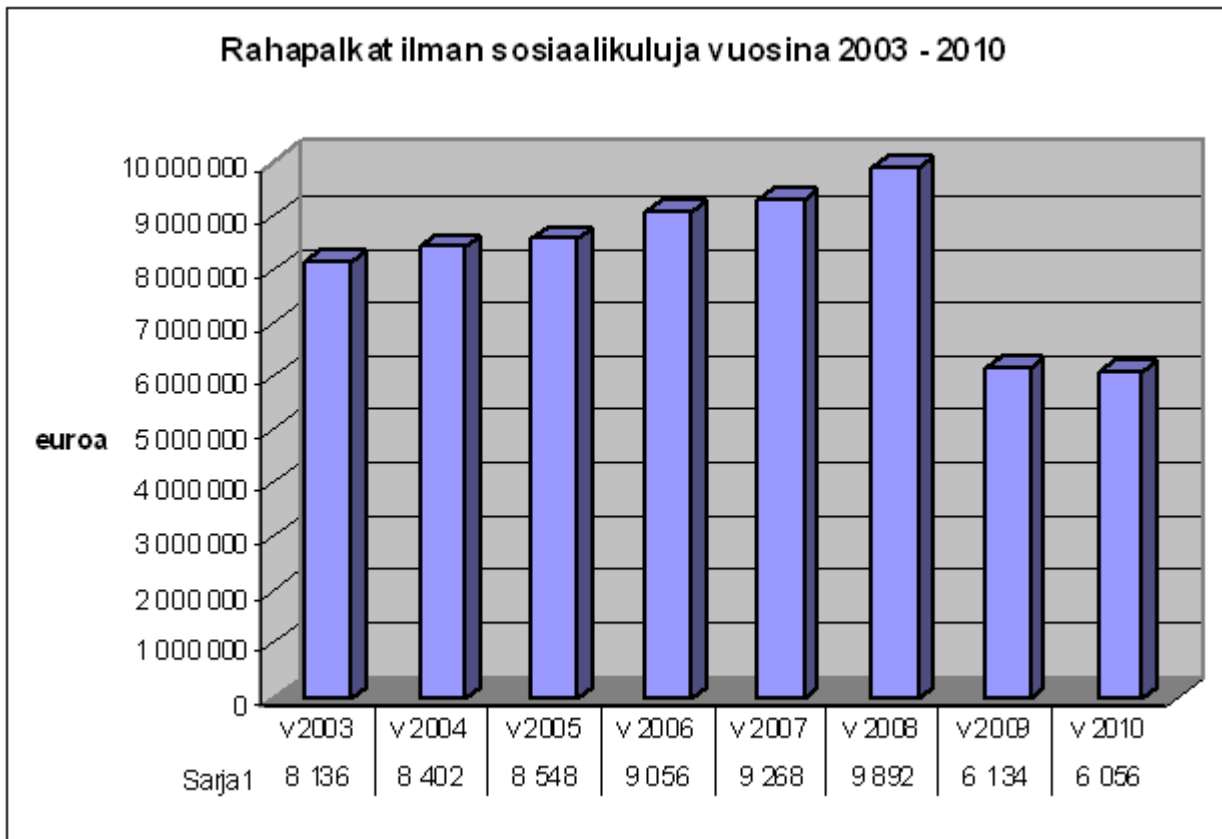
Vuoden 2005 alusta tullut eläkeuudistus antaa mahdollisuuden työskennellä aina 68 vuotiaaksi asti, joskin eläkkeelle voi jäädä pääsääntöisesti jo 63 vuotta täyttäneenä. Jo ennen vanhuuseläkeiän täyttymistä on mahdollista mm. osa-aikaeläkkeelle hakeutuminen.

Vuonna 2010 eläkkeelle siirtyi neljä henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä on kahdeksan henkilöä.

Kunta-alan eläkepoistuma kasvaa nopeasti. Vuoteen 2025 mennessä kunnista ja kuntayhtymistä siirtyy eläkkeelle 271 000 henkilöä, mikä on enemmän kuin puolet nykyisestä työntekijämäärästä. 2000-luvun alussa kunta-alalta lähti eläkkeelle 10 000 henkeä vuodessa. Nyt määrä on noussut 12 000 henkeen ja vuoteen 2014 mennessä lähes 17 000 henkeen.

Kunnissa korkeimmat eläkepoistumat ovat peruspalveluammateissa. Osastonhoitajista ja siivoojista yli 70 % siirtyy eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä. Sairaala- ja hoitoapulaisista, kodinhoitajista ja kotiavustajista sekä perhepäivähoitajista yli 40 % jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana.

RAHAPALKKA JA HENKILÖSTÖKULUT



Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

HENKILÖSTÖKULUT

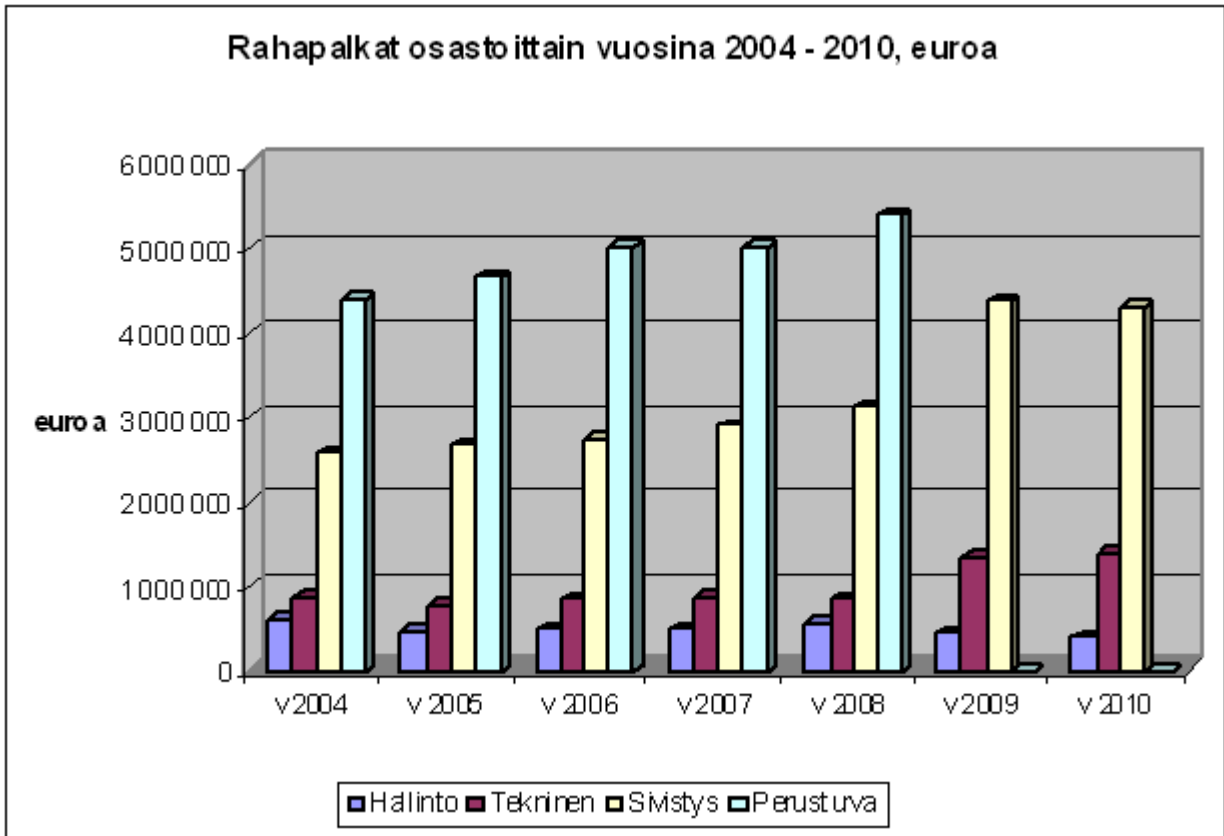
	2004	2005	2006	2007	2008	2 009	2 010
Rahapalkat	8 388 264	8 542 683	9 047 002	9 263 685	9 890 560	6 124 903	6 056 592
Eläkekulut	1 958 378	2 034 731	2 190 225	2 311 679	2 503 833	1 912 646	1 853 816
Muut henkilösivukulut	603 695	621 014	653 047	680 876	690 345	378 057	277 560
YHTEENSÄ	10 950 337	11 198 429	11 890 275	12 256 241	13 084 738	8 415 606	8 187 968
Henkilöstökorvaukset (tulot)	-94 953	-104 613	-102 739	-131 104	-118 121	-80 253	-100 843
Yht. tuloslaskelman mukaan	10 855 384	11 093 815	11 787 535	12 125 137	12 966 617	8 335 353	8 087 125
Aktivoitu käyttöomaisuuteen	13 951	3 135	12 438	4 752	2 100	12 862	0
Yhteensä henkilöstökulut	10 869 335	11 096 257	11 799 973	12 129 890	12 968 717	8 348 215	8 087 125
Luontoisedut	35 334	35 774	36 358	42 240	37 152	35 296	37 741

Matalapalkkatuki

Työnantaja on oikeutettu saamaan ns. matalapalkkatukea vuosina 2006 - 2010 maksettujen palkkojen osalta. Edellytyksenä tuen saamiselle on, että työntekijä on täyttänyt 54 vuotta, työskentelee vähintään 140 tuntia kuukaudessa ja työstä maksettava palkka on 900 - 2 000 euroa kuukaudessa.

Vuonna 2006 matalapalkkatukea saatiin keskimäärin 34 henkilöstä ja tuen määrä oli 53 736,86 euroa.
Vuonna 2007 matalapalkkatukea saatiin keskimäärin 33 henkilöstä ja tuen määrä oli 48 077,52 euroa.
Vuonna 2008 matalapalkkatukea saatiin keskimäärin 28 henkilöstä ja tuen määrä oli 31 435,78 euroa.
Vuonna 2009 matalapalkkatukea saatiin keskimäärin 35 henkilöstä ja tuen määrä oli 22 052,86 euroa.
Vuonna 2010 matalapalkkatukea saatiin keskimäärin 17 henkilöstä ja tuen määrä oli 18.674,93 euroa.

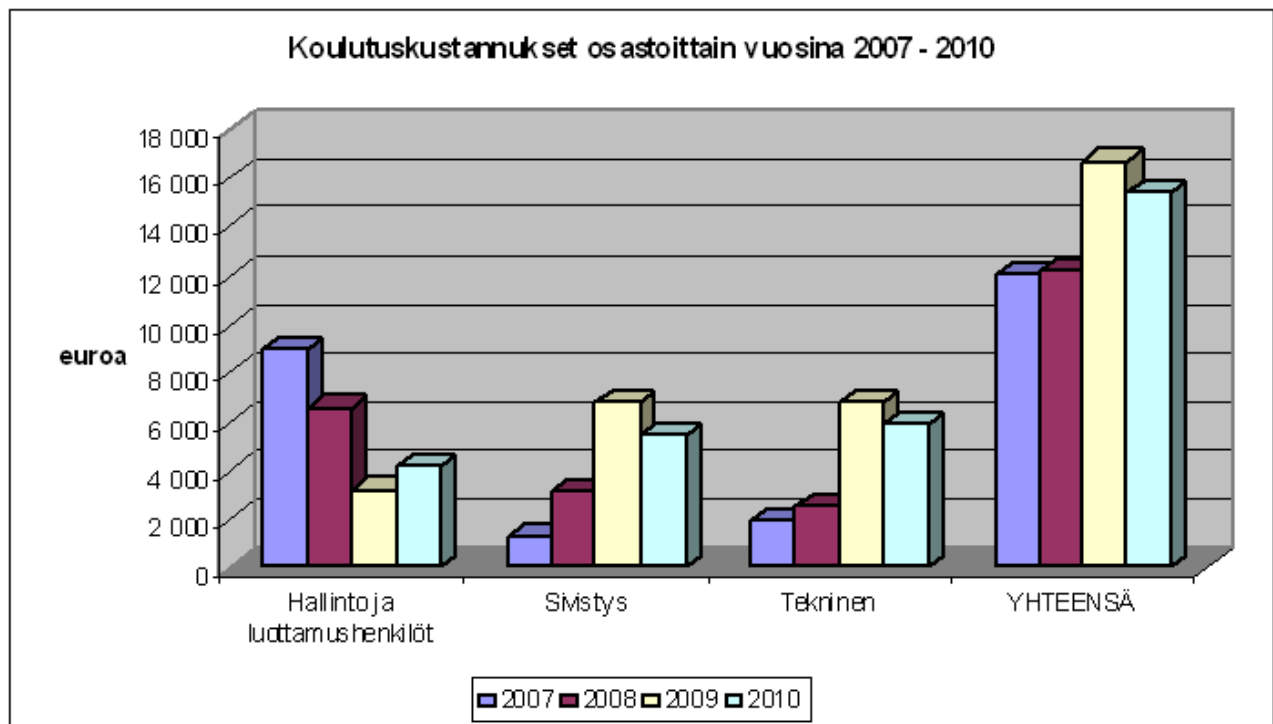
Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010



KOULUTUS- JA KULTTUURIPALVELUT 2007 - 2009

KOULUTUS- JA KULTTUURIPALVELUT VUOSINA 2007 - 2010, euroa

	2007	2008	2009	2010
Hallinto ja luottamushenkilöt	8 949	6 569	3 191	4 119
Sivistys	1 253	3 081	6 747	5 447
Tekninen	1 871	2 501	6 727	5 857
YHTEENSÄ	12 073	12 151	16 665	15 423



KUNNALLINEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Nummi-Pusulan kunnassa työskentelee työntekijöitä ja viranhaltijoita seuraavien sopimusten alaisuudessa: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) ja Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Jokainen sopimus sisältää erilaisia yksityiskohtia, jotka ohjaavat sen sopimuksen alaisen henkilöstön palkkausta ja muita työ-/virkasuhteisiin liittyviä asioita. Kunkin esimiehen tulee perehtyä riittävästi siihen sopimukseen, jonka alaisuuteen hänen henkilöstönsä kuuluu. Nykyiset työehtosopimukset ovat voimassa 1.2.2010 – 31.12.2011.

Kunnallisen palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla.

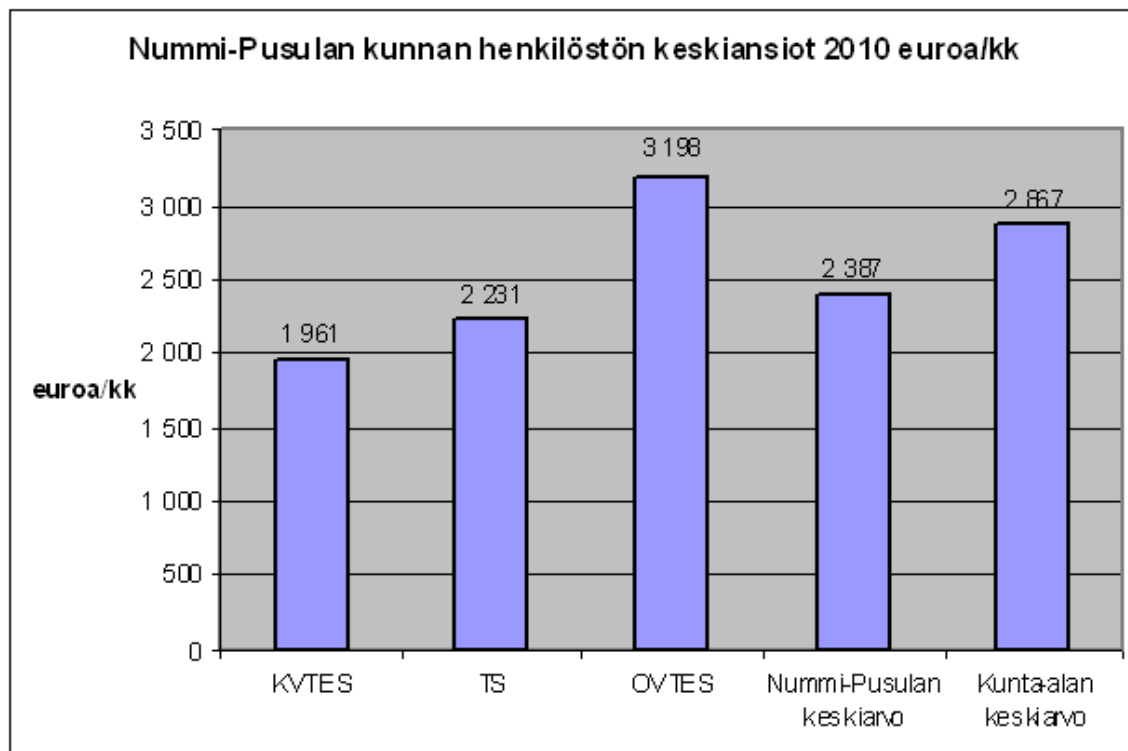
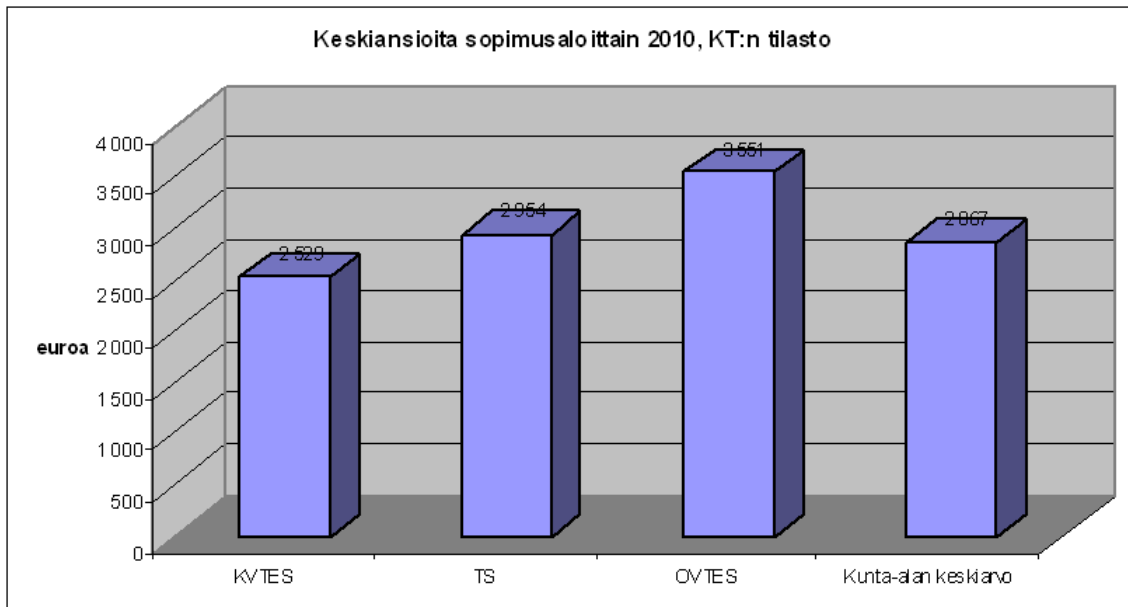
Palkkauksen perusteena ovat:

1. työtehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka)
2. työtulokset ja ammatinhallinta sekä palvelusaika (henkilökohtainen lisä)

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa omaan palkkukseensa.

PALKANSAAJIEN KESKIANSIOT KUNNISSA

Kunta-alan vuoden 2010 lokakuun ansiötietöjen mukaan kuntasektorin kuukausipalkkaisen työntekijän kokonaisansiot olivat keskimäärin 2.867 euroa kuukaudessa, KVTES:n piirissä olevien kokonaisansiot keskimäärin 2.529 euroa/kk, opetusalan keskiansiot keskimäärin 3.551 euroa/kk ja teknisten sopimuksen keskiansiot keskimäärin 2.954 euroa/kk. Nummi-Pusulassa keskimääräinen ansio 2010 oli 2.387 euroa kuukaudessa (vuonna 2009 vastaavasti 2.314 euroa/kk).



Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

YHTEISET TYÖSÄÄNNÖT

Nummi-Pusulan kunnanhallitus hyväksyi 2.2.2009 § 28 Nummi-Pusulan, Vihdin, Karkkilan, Karviaisen ja Puhdin yhteiset työsäännöt 1.1.2009 alkaen.

1. Palkanmaksupäivät on yhdenmukaistettu kaikissa kunnissa

- Kuukauden toinen pankkipäivä (~~toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevat~~); vuonna 2010 tämä kohta on kumottu
- 16. päivä (tuntipalkkaisten kuukauden toinen palkkajakso, omaishoitajat, perhepäivähoitajat Nummi-Pusulassa ja Karkkilassa)
- Kuukauden viimeinen päivä (määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat, tuntipalkkaisten kuukauden ensimmäinen palkkajakso ja perhepäivähoitajat Vihdissä)

2. Työaikajärjestelmät

- Työaikajärjestelmä määräytyy tehtävän mukaisesti (toimistotyö, yleistyöaika, jaksotyö, 37 tunnin työaika, opetusvelvollisuustyöaika tai tuntipalkkaisia koskevan sopimuksen mukaan määräytyvä työaika)
- Jaksotyö voidaan ottaa käyttöön vain työaikalain 7 §:n mukaisissa tehtävissä silloin, kun tehtävässä on tarpeen säännönmukaisesti teettää yötyötä.
- Ns. muodollista jaksotyötä (KVTES III luvun 16 § 4 mom.) ei pääsääntöisesti käytetä. Jos tehtävässä ei säännönmukaisesti teetetä yötyötä, voidaan työaika järjestää yleistyöajassa tasoittumisjaksossa.
- Päivittäinen lepotauko (ns. ruokatauko) on pääsääntöisesti annettava kaikissa työaikamuodoissa, jos päivittäinen työaika on yli kuusi tuntia. Työnantajalla on työsuojelullinen velvollisuus työjärjestelyin huolehtia siitä, että lepotauko voidaan antaa. Jaksotyössä sairaalassa, terveyskeskuksessa tai hoito- ja huoltolaitoksissa työskentelevät voivat halutessaan ruokailla joutuisasti työaikana (15-20 min).

3. Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntäminen

- Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat myönnetään pääsääntöisesti palkattomina
- Työnantaja voi harkintansa mukaan myöntää harkinnanvaraista palkallista virka- tai työvapaata lähinnä koulutukseen osallistumista varten.
- Harkinnanvaraisten virka- tai työvapaiden myöntämisestä päättää työnantaja ottaen huomioon tarkoituksenmukaisuuden ja mm. mahdollisuudet töiden järjestelyyn vapaan aikana ko. yksikössä.
- Harkinnanvaraisten vapaiden myöntämiseen vaikuttaa työyksikön tilanne, vapaan syy ja vapaan aiottu pituus
- Pitkät virka- tai työvapaat (yli 7 kalenteripäivää)
 - myönnetään harkinnan mukaan, yleensä vain erittäin painavasta syystä

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

- lähtökohtaisesti ei myönnetä toisen työnantajan palveluksessa työskentelemään varten, ellei kysymyksessä ole esim. ammattitaidon lisäämiseksi tapahtuva erikoistumiskoulutus tai muu lyhytaikainen työskentely
- mikäli on todennäköistä, ettei ko. henkilö palaa oman kunnan/kuntayhtymän työhön, ei virka-/työvapaata tulisi myöntää (esim. sellaisen koulutuksen hankkiminen, joka ei sovellu nykyiseen työhön ja jonka mukaisia tehtäviä työnantajalla ei ole tarjota)
- haetaan ja myönnetään pääsääntöisesti työhön paluupäivään saakka.
- Lyhyet virka- tai työvapaat (enintään 7 kalenteripäivää)
 - Esimies harkitsee voidaanko myöntää yksikön tilanne huomioon ottaen
 - Jos yhdelle tai kahdelle kalenteriviikolle sijoittuva vapaa sisältää vähintään viisi työpäivää, vapaa haetaan ja myönnetään pääsääntöisesti työhön paluuseen tai muun vapaan alkamiseen saakka. Tällainen vapaa voidaan myöntää vain siten, että se sisältää myös kaksi vapaapäivää.
 - ma -pe --> ma - su
 - ti - pe ja ma --> ti - ma
 - ke - pe ja ma - ti, loma alkaa seuraava ke --> ke - ti
 - Kelan kuntoutusten osalta vähennetään kokonaisesta työviikosta vain ma-pe ja kahden viikon jaksoilla ma-la ja ma-pe. Jaksotyössä Kelan kuntoutuksen (ma-pe) jälkeiselle viikonlopulle ei suunnitella työaikaa. Säännöllinen työaika jää tällöin vajaaksi. Vajausta ei teetetä takaisin, ellei siihen ole erityisen pakottavaa syytä.
 - Jos palkaton vapaa sisältää alle viisi työpäivää, vapaa voidaan hakea ja myöntää vain työpäiviksi. Vapaata ei pitäisi myöntää esim. arkipyhien yhteydessä kahdessa tai useammassa erässä siten, ettei ko. henkilö ole lainkaan työssä palkattomien virka-/työvapaajaksojen välissä.
 - Osa-aikaisille, joiden työaika tasoittuu tasoittumisjakson kuluessa, ei palkatonta vapaata voida myöntää vain työpäiviksi. Esim. henkilö työskentelee pääsääntöisesti ke-pe. Jos tarkoitus on pitää koko viikko vapaata, voidaan vapaa hakemuksesta myöntää ajalle ma - su (palkka maksetaan joka päiväältä). Muussa tapauksessa työtä voitaisiin suunnitella muille päville.

4. Jäsenmaksuperintä

- Kunta-alan pääsopijajärjestöt Kunta-alan unioni (Jyty ja JHL), KTN, Juko, TNJ (Super) sekä näiden rekisteröidyt alayhdistykset sekä Tehy alayhdistyksineen

HENKILÖSTÖETUUDET 1.1.2009 ALKAEN

Kunnanhallitus on hyväksynyt Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöetuudet 16.3.2009 § 94.

Etuuksien valmistelun lähtökohtana oli Karviaisen, Karkkilan, Nummi-Pusulan ja Vihdin sekä Puhdin henkilöstön etuuksien yhdenmukaistaminen siten, että työnantajatoiminta olisi henkilöstölle tasa-arvoista ja esimiehille yhdenmukaista toteuttaa. Henkilöstöetuudet ovat osa alueen yhtenäistä työnantajatoimintaa.

TYÖTERVEYSHUOLTO

- lakisääteinen työterveyshuolto
- yleislääkäritasoinen sairaanhoito
- työterveyslääkärin läheteellä tapahtuva erikoislääkärikonsultaatio

TYHY-TOIMINTA

- puoli työpäivää työyhteisötapahtuman viettoon 25 €/osallistuja
- työyhteisön kehittäminen, virkistäytyminen ja yhteisöllisyys

MERKKIPÄIVIEN MUISTAMINEN

50- ja 60-vuotispäivät

- 150 € lahjakortti työnantajan määrittämään kohteeseen
- kukat

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

- 180 € lahjakortti työnantajan määrittämään kohteeseen
- työnantajan tarjoama kahvitarjoilu
- kukat

TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN

- 5 vuotta palvelusta muistolahja maksimi 30 € (esim. Nummen tai Pusulan historia -kirja)
- kukat

PITKÄ PALVELUSSUHDE VAIN KARVIAISESSA, PUHDISSA TAI JÄSENKUNNISSA PALVELLEET

- 100 € lahjakortti 10 vuotta palvelussuhdetta
- 150 € lahjakortti 20 ja 25 vuotta palvelussuhdetta
- 260 € lahjakortti 30, 35 ja 40 vuotta palvelussuhdetta
- halukkaille kultainen ansiomerkki 30 ja 40 vuoden palveluksesta

YHTEISET TAPAHTUMAT

- Vähintään yksi työnantajan järjestämä yhteinen tilaisuus vuosittain

TYÖPAIKKARUOKAILU

- Henkilöstöruokailu verotusarvon mukaan

UUDELLEENSIJOITUSTOIMINTA

- työkokeilut (ammatillinen kuntoutus)
- uudelleen koulutus
- työkierto

LIIKUNTAETUUDET

- Karviaisen ja Puhdin henkilöstö voi käyttää entiseen tapaan kuntien omistamia kuntosaleja

MUUT ETUUDET

- Rausjärvi on Nummi-Pusulan kunnan työntekijöiden/ Nummi-Pusulan palkkalistoilla 31.12.2008 olleiden Karviaisen ja Puhdin henkilöstöön kuuluvien käytettävissä.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon palvelut, kuten muutkin perusturvapalvelut, siirtyivät 1.1.2009 alkaen Perusturvakuntayhtymä Karviaisen hoidettaviksi. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteina ovat työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä työstä johtuvien terveysvaarojen ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisy.

Työterveyshuoltoa koskevan sopimuksen ja toimintasuunnitelman keskeisinä sisältöinä ovat:

- Lakisääteinen ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta (korvausluokka I); ja
- Työterveyspainotteinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito tutkimuksineen sisältäen erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä 1-3 konsultaatiokäyntiä / työkykyongelma tai sairaus (kl I ja II) hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa

Lakisääteinen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon sisältö:

- Työpaikkaselvitykset työsuojelun kanssa
- Työterveystarkastukset: ikäryhmittäin, työn altisteet huomioiden, tarvittaessa terveyteen ja työkykyyn liittyen
- Työkykyä ylläpitävä ja työhyvinvointia edistävä toiminta
- Työyhteisöasiat
- Työkykyyn ja kuntoutukseen liittyvät asiat
- Työsuojeluyhteistyö; kokoukset, sisäilmaryhmä
- Ensiapuvalmiuden ja suojaintarpeen selvitykset
- Tietojen anto, ohjaus ja neuvonta

Työterveyspalvelut tuotetaan Karviaisen Pusulan, Nummelan ja Karkkilan terveysasemilla. Yleislääkärin sairaanhoitopalvelua täydennetään tarvittaessa ostopalveluin. Tutkimuspalvelut ostetaan pääasiassa HUS:lta.

KOKEMUKSIA LOMAUTUSTEN TOTEUTTAMISESTA VUONNA 2010

Henkilöstöpäällikön kommentteja

- Valmisteluaika liian lyhyt
 - Kunnanhallituksen päätös 3.5.2010 § 113, lomautusilmoitus annettava yhtä kuukautta ennen lomautuksen toteuttamista, AVI:lle annettava selvitys mm. opetustoimen osalta 30 päivää ennen lomautusten toteuttamista
 - Nummi-Pusulan kunnan hallintosäännön mukaan vakinaisien viranhaltijoiden lomautuksista päättää toimitus
 - Erityisesti sivistyslautakunnan valmistelu vaatii riittävästi aikaa ennen kuin esimerkiksi opetushenkilöstön tai päivähoiton lomautukset voidaan toteuttaa
 - Valmisteluvaihe olisi ollut hyvä suorittaa valmiiksi jo edellisen vuoden puolella tai viimeistään lomautusvuoden ensimmäisinä kuukausina riittävän valmisteluajan turvaamiseksi
- Taloudelliset vaikutukset eri henkilöstöryhmiin
 - lomautusten vaikutuksia mm. osa-aikaeläkeläisten eläkkeeseen ei ehditty riittävästi valmistella
- Esimiesten työmäärä
 - Esimiehet joutuivat erityisesti isommissa työyksiköissä tekemään paljon lisätyötä: lomautusten ja toimintojen hoitamisen suunnittelu lomautusten aikana, lomautusilmoitusten laatiminen ja antaminen, lomautusten vaikutuksista tiedottaminen, lomautusten ilmoittaminen palkanlaskentaan ym.
- Henkilöstöpäällikön työmäärä
 - Suurin työ lomautusten suunnitteluvaiheessa: yt-menettely, päätösesityksen valmistelu kunnanhallitukselle, henkilöstöinfojen laatiminen ja infojen pitäminen, ryhmälomautusilmoituksen valmistelu ja lähettäminen työ- ja elinkeinotoimistoon, opetustoimen lomautusten valmistelu -> näiden osalta Karkkilan kaupunki veloitti lisälaskutuksena henkilöstöpäällikkönä toimivan hallintopäällikön 8 päivän työpanoksen Nummi-Pusulan kunnalta
 - Opetustoimea koskevat oikaisuvaatimukset työllistivät
 - Lomautusten toteuttamisen aikana työpanosta tarvittiin vain satunnaisesti: opastus, ongelmatilanteissa auttaminen, tarkistusilmoitusten tekeminen JHL:n työttömyyskassaan lomautusten toteuttamisen jälkeen
-

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

Yleistä

- Loppuvuodesta (mm. marraskuun lopulla) tulleiden talousarvion toteutumana uutiset hyvästä talouden kehityksestä söivät uskottavuutta lomautusperusteiden olemassaoloon
- Erityisesti jälkeinpäin jäi tuntuma, että lomautukset aiheuttavat varsin paljon negatiivista ilmapiiriä ja keskustelua sekä kuntaorganisaation sisällä että myös sen ulkopuolella ja sekoittavat normaalien toimintojen hoitamista => lomautuksiin tulisi ryhtyä vain äärimmäisen vaikeassa taloustilanteessa, kun muita keinoja ei ehditä käyttää

Vuoden 2010 henkilöstösäästöjen kustannuseuranta

(versio 1.2.2011)

	työpv	(5 pv/vko) työvkoa	(22 pv/kk) työkk	(52 vkoa/v) htv	keskiansio e/kk	ml. sivuku- lut e/kk	palkat yht. euroa	ml. sivuku- lut euroa
Palkattomat virkavapaat/työlo- mat	470	94,00	21,36	1,81	2 335	3 036	49 884	64 849
Lomautukset	96	19,20	4,36	0,37	2 335	3 036	10 189	13 246
Yhteensä	566	113,20	25,73	2,18	2 335	3 036	60 073	78 095
						palk.+si- vuk. e/työpv	e yht.	
Henkilöstöpäällikön kustannuk- set	16	3,2				263,02	4208,32	

KOKEMUKSIA LOMAUTUSTEN TOTEUTTAMISESTA VUONNA 2010

Esimiesten kommentteja:

- Negatiiviset asiat:
 - työvuoroja jouduttu muuttamaan normaalia enemmän
 - henkilökunta jatkanut työpäiväänsä, jotta lain velvoittamat suhdeluvut täytyvät
 - varalapsia tullut hoitoon normaalisti omien hoitolasten lisäksi, mikä lisännyt kuormittavuutta, jos samalle päivälle on sattunut lomautuksia/palkattomia
 - negatiivista huomiota kunnalle
 - vain kunnan työntekijät osallistuvat kunnan talouden tasapainottamiseen korkean veroprosentin lisäksi
 - paljonko säästöä oikeasti tuli?; verorahojakin kertynyt vähemmän palkattomien ja lomautusten vuoksi
 - paljonko resursseja/rahaa on kulunut koko prosessin läpiviemiseen?
 - työnantaja määräsi, milloin lomautukset pidetään
- Positiiviset asiat:
 - työntekijät pystyivät itse vaikuttamaan, milloin palkattomat pidetään

- vuosilomia ei jouduttu siirtämään
- lomautusten ja palkattomien johdosta ei ole jouduttu palkkaamaan sijaisia
- töiden järjestelyihin palkattomat ovat vaikuttaneet siten, että tehtäviä on osittain jätetty tekemättä
- vapaaehtoiset palkattomat ovat vaikuttaneet positiivisesti työssä jaksamiseen
- päivystysaika on lisääntynyt, asiakkailta tullut negatiivisia kommentteja
- lähiesimiehen työ on lisääntynyt työvuorojen laadinnassa, poikkeustilanteita on ollut pitkään

- Lomautukset hoidettiin koulussamme syysloman ja joululoman välisenä aikana. Ennen sitä tein lomautussuunnitelmat . Meidän koulussamme lomautuksen alla olleita opettajia oli n. kolmannes henkilökunnan määrästä. Lopullisten lomautuspäivien lukumäärä laski alkulukemista melkoisesti, sillä meillä oli syyskaudella erään opettajan sairauspoissaolo lokakuun alusta joululomaan saakka.

Yt-neuvotteluissa oli sovittu, että lomautettu voi tulla töihin, jos koulusta on poissa joku muu opettaja, jolle ei oteta sijaista. Jotkut opettajat olivat halukkaita tulemaan töihin tässä tilanteessa, ja silloin lomautus peruuntui kokonaisuudessaan heidän osaltaan. Kaikki eivät kuitenkaan siihen suostuneet. Lopullinen lomautettujen määrä laski koulumme osalta tästä syystä kuitenkin reippaasti alle kolmasosan. Toisaalta oli myös päiviä, jolloin oli päällä lomautukset ja sen lisäksi muita opettajien poissaoloja niin paljon, että hädin töin saimme kaikki tunnit hoidettua.

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

Lomautussuunnitelmien valmistaminen kuormitti kyllä omaa työtäni suuresti. Siihen kuului lomautettavien lomautuspäivien sijoittelu ja sen lisäksi lomautettavien opettajien tuntien hoidon järjestely. Me saimme tunteja hoidettua melkoisen hyvin kahden viikon tet-jaksolta vapautuneiden pitämättä jääneiden tuntien kautta. Näihin järjestelyihin kulunut aika vastasi kaiken kaikkiaan yhden viikon työmäärää. Tämän lisäksi tuli yllättävät tilanteet, jolloin etukäteen tehtyjä suunnitelmia ei kuitenkaan syystä tai toisesta voitukaan toteuttaa. Niitäkin nimittäin tuli. Pelkän ajallisen työn kuormittumisen lisäksi tuli henkinen kuormittuminen minun ja vararehtorin osalta.

Opettajakunta kesti syyskauden kuitenkin ilman vakavampia tilanteita. Kaikki ymmärsivät tilanteen johtuvat muista kuin minusta tai vararehtorista, joten emme kuulleet keneltäkään itseemme kohdistuneita kommentteja. Mielestäni työyhteisömme kesti tilanteen, mutta toisaalta syyskaudella ei sitten paljoa ylimääräisiä oppituntien lisäksi jaksettu. Lisäksi opettajat joutuivat toisten oppiaineiden tunneilla kuin oman alansa ikäviin tilanteisiin, kun eivät voineet ensinnäkään tietenkään opettaa uutta asiaa tai auttaa oppilaita tehtävissä esille tulleissa ongelmissa. Toki olimme keskustelleet nämä asiat selviksi jo ennen lomautuksia, mutta äkillinen siirtyminen jonkun toisen sijaiseksi tuottaa aina tietynlaisen stressin. Otimme kuitenkin eteen tulleet asiat rauhallisesti ja asiallisesti.

Oppilaiden kesken ei herännyt kylläkään hämmennystä se, että paikalla olikin joku muu opettaja, mutta hämmennystä herätti se, että tämä muu opettaja ei välttämättä osannutkaan auttaa tehtävissä.

Huoltajilta ei tullut lomautuksesta kommentteja eikä huomautuksia. Koulun ulkopuolisia henkilöitä ei ollut tunneilla.

Lomautuspäiviin käytettiin kaksi vesopäivää, joten ne jäivät puuttumaan opettajilta. Käyttöä vesopäiville olisi kyllä ollut, sillä syyskauden lopussa oli loppumassa oppilashuollon kehittämisen hanke ja toinen kelpo-hankkeen vaihe. Lisäksi aloitettiin perusopetuksen laatukriteerien hanke. Näin ollen haluan tuoda esille myös tämän tärkeäksi koetun asian. Lomautuspäätösten tekijöillä on, ainakin joillakin, ollut virheellinen luulo/tieto siitä, että opettajia voidaan lomauttaa lomalla tai kesäkuun alussa. Koulussamme eräässä tilaisuudessa tuli esille tämä tieto. On siis saattanut todella käydä niin, että lomautuspäätöstä tehdessään valtuutetut eivät ole olleet syystä tai toisesta tietoisia opettajien mahdollisista lomautusjärjestelyistä.

Rehtorin näkökulmasta lomautukset vaikuttivat omaan työhöni työyksikköni johtajana koko syyskauden aikana lisäkuormituksena.

- Lomautusten aiheuttama työmäärä:
 - lomautusta koskevat neuvottelut ja keskustelut, lomautusten organisointi ja itse lomauttaminen
 - lukujärjestysten suunnittelu
 - yhteydenpito huoltajiin ennen ja jälkeen lomautusten
 - itse lomautuksen aikaiset koulupäivät olivat todella raskaita: ryhmät isompia, vastuu valtava; onneksi mitään ei sattunut
- Lomautusten vaikutus työyhteisössä:
 - koettiin hyvin voimakkaasti, että opettajan työtä ei arvosteta

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

- etenkin todistustenjako ilman luokanopettajaa herätti närästystä ei ainoastaan opettajissa vaan myös huoltajissa
 - työmotivaatio laski syyslukukaudella selvästi
 - se, että kaikkia ei lomautettu, koetteli yhteishenkeä, vaikka olikin hyvä, ettei kaikkia lomautettu
 - Opettajien lomautuksista yleensä
 - Opettajien lomautus on herättänyt vanhemmissa paljon kummastusta
 - Kuinka oppilasryhmistä vastuussa olevat henkilöt voidaan lomauttaa?
 - Ulkopuolinen apu lomautusten aikana
 - koulussamme oli lomautusten aikana lukuvuosisuunnitelmassakin mainittuja yhteistyötahoja "talkoissa"
 - vastuukysymysten vuoksi mainitut vierailijat toimivat aina koulun henkilökunnan apuna ja tätäkin olemme joutuneet selittelemään etu- ja jälkikäteen
-

KOKEMUKSIA LOMAUTUSTEN TOTEUTTAMISESTA VUONNA 2010

OAJ:n Nummi-Pusulan paikallisyhdistys

OAJ:n Nummi-Pusulan paikallisyhdistyksen kokoama raportti Opetustoimen lomautuksista Nummi-Pusulan kunnassa vuonna 2010 on koottu kertyneestä materiaalista, kokemuksista ja lomautuksen silmässä -tapahtuman polun varrella käydyistä keskusteluista. Tarkemmat säästösummat selvinnevät kevään edetessä. (Uusin kustannusseuranta osoittaa, että henkilöstöpäällikön lisäkulut laskettuna pois lomautussummasta, koko lomautuksesta jää noin 9000€ säästöön, opetusta ei ole eritelty)

1. Kunnanhallituksen näkökulma

Tavoitteena säästöt:

Haettu kokonaissäästö vapaaehtoisilla (jos et pidä vapaata, sinut lomautetaan) palkattomilla virkavapailla ja lomautuksilla n. 115000 €.

”Vapaaehtoisia” vapaita pidettiin 60000€ arvosta.

Kun varsinkaan opettajat (teknisesti mahdotonta pitää vapaaehtoisia vapaita ilman sijaiskustannuksia) eivät niitä käyttäneet, kunnanhallitus päätti **yksimielisesti** lomauttaa ”tasapuolisuuden nimissä” vapaita pitämättömän henkilökunnan joista selvästi suurin ryhmä olivat opettajat. Palkankorotusvarasta säästyneet n. 78600€ eivät vaikuttaneet asiaan (kunnanjohtaja ehdotti lomautuksista luopumista)

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit:

Kunnallisen puolen lomautuspäätös on helppo kunnan päättäjille, virkamiehet hoitavat homman, jos vaalit eivät ole lähellä ei äänestäjistäkään ole paineita. Lapset eivät äänestä. Asiakkailta (vanhemmilta ja oppilailta) ei missään vaiheessa kysytty: Mitäs jos huononamme palvelua?

Kuinka paljon vaikutti Koisjärven koulun lakkautuksen peruuttamisen aiheuttamat lisäkustannukset säästötavoitteisiin ja lomautuksiin?

Päätöstä tehdessä ei ehkä ajateltu seuraavia asioita:

*Lomautukset kohdistuvat erityisesti **oppilaisiin ja koulun turvallisuuteen** ja koulun yhteisöllisyyteen. Lomautuksen vaikutukset voivat ulottua seuraaviin vuosiin.*

Opetuksesta jo säästetty oppituntiresurssista. Yksi tunti vastaa 12 lomautuspäivää. Oppituntiresurssin leikkaaminen johtaa siihen, että oppilaat saavat vähemmän opetusta, mikä tarkoittaa käytännössä suurempia opetusryhmiä. Opetuksessa palkkakulujen ulkopuoliset menot ovat niin pienet ja loppuun asti säästetty, että säästöt kohdistuvat aina palkkakuluihin.

Lomautuksilla on negatiivinen vaikutus kuntaan työnantajana, mikä vaikuttaa suoraan koulujen toimintaan, kun rekrytointi vaikeutuu. Työntekijät valitsevat valintatilanteessa mieluummin kunnan, joka ei lomauta työntekijöitään.

2. Lomautusten organisointitason näkökulma

Henkilöstöpäällikkö – Koulutoimenjohtaja – Sivistyslautakunta

Yt-neuvottelut:

Työllisti varsinkin henkilöstöpäällikköä runsaasti. Valmisteluihin kului 8 työpäivää. Myös pääluottamusmiehen ajankäyttö lisääntyi sovituista ja maksoi kunnalle noin viikon verran ekstraa (JUKO).

Rajauksissa ulkopuolelle:

Lomautusten ulkopuolelle rajattiin erityisopetus, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, uudet opettajat ja väliaikaisessa työsuhteessa olevat.

Lopullinen lomautuksen säästötavoite opettajien osalta noin 15000€.

Sivistyslautakunta haki vapaaehtoisia vanhempia kouluihin korvaamaan opettajia. Ilmoitus tästä laitettiin kunnan internetsivulle.

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit:

Yt-neuvottelut sujuivat hyvässä hengessä.

Lopullinen haettu säästösumma oli aika pieni vaivaan nähden.

Vapaaehtoisten vanhempien rekrytointi aiheutti ongelmia. Kaunis ajatus ei käytännössä toimi:

Vanhemmat eivät ole virkasuhteessa, heitä ei koske vaitiolovelvollisuus eikä heillä ole viran mukanaan tuomaa käsky- ja rangaistusvaltaa oppilaisiin. Rehtori sen sijaan on vastuussa myös koulussa vierailevista.

3. Ammattiyhdistyksen näkökulma

Työllisti myös ammattiyhdistysväkeä runsaasti. Yritettiin vaikuttaa lomautuksiin joka vaiheessa.

Rauhoiteltiin lomautettuja ja valvottiin lomautettujen etuja. Luottamusmiehet kävivät kouluilla.

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit:

Nämä ammattiyhdistyksen vapaaehtoiset työtunnit ja muut kustannukset jäävät helposti laskematta mukaan lomautuksen "kustannuksiin". Kuitenkin ammattiyhdistyksen resurssit olisi ilman lomautuksia käytetty rakentamaan yhteistyöhön työnantajan kanssa ja opettajien kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

4. Koulujen johtoporras

Rehtorit ja vararehtorit

Sivistyslautakunta delegoi rehtorit suunnittelemaan ja vastamaan lomautusten suunnittelusta ja käytännön toteutuksesta eli siitä saavatko oppilaat opetussuunnitelman mukaista opetusta ja säilyykö oikeus oppimiseen turvallisessa oppimisympäristössä.

Rehtoreille kasautui käytännön järjestelyistä eniten työtä. Myös vastuu lomautuksen aikaisesta turvallisuudesta oli rehtorilla.

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

Rehtoreiden (ja yläkoulun vararehtorin(järjesteli tunneille pitäjät) työmäärä on koko syksyn ajalta yhteensä useita työviikkoja. Lomautuksen aiheuttama sijaiskielto työllisti sijaisjärjestelyistä vastaavia koko lomautuspäätöksen jälkeisen ajan.

Rehtorit ja vararehtorit tekivät lisätyöt omalla ajallaan ylitöinä, josta ei makseta erikseen korvausta. Lisätyöhön käytetty aika oli kuitenkin poissa rehtorien muusta työstä, joka normaalisti käytetään hallinnointiin ja koulun pedagogiseen johtamiseen.

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit:

Erityisesti paikallisyhdistystä huoletti rehtorien jaksaminen. Yläkoulun ja lukion rehtorin jaksaminen oli erityisesti koetuksella. Uuteen kouluun tutustuminen, syksyn ylioppilaskirjoitukset lomautusten suunnittelun kanssa kuormittivat kohtuuttomasti. Huolestuimme myös ulkopuolisten vierailijoiden ottamisesta kouluun lomautusten aikana Pusulan koululla. Vierailijoita kouluissa on käynyt kautta aikojen. Asiasta innostuneiden ja roolinsa(vierailija luuli olevansa opettaja – sivistyslautakunnan netti-ilmoituksen perusteella) väärinymmärtäneiden vanhempien kommentit paikallisradiossa ja paikallislehdissä aiheuttivat sen, että OAJ:n rehtorivaltuuskunta otti kantaa ja ohjeisti rehtoria. Opetus oli kuitenkin järjestetty niin, että jokaisella opetusryhmällä oli vasaava oikea opettaja eikä vierailijat kantaneet opettajan vastuuta.

5. Opetustyö

Opettajat ja avustajat

Vaikutus talouteen. Nuorella opettajalla lomautus voi järkyttää perheen talouden.

Lomautustuntien pitäminen ilman oppiaineen pätevyyttä ja ilman varsinaisen opettajan ohjeita. Kaikkea opetusta ei voitu turvallisuussyistä (kotitalous, fysiikka ja kemia) ja opettajan aineenhallinnan puuttuessa toteuttaa opetussuunnitelman mukaisena.

Erityisopetuksen rajaaminen lomautusten ulkopuolelle ei toteutunut täysin. Erityisopettajat joutuivat jättämään oman ryhmänsä ja pitämään lomautettavien tunteja.

Sijaisuuskielto rasitti opettajia lomautuksia enemmän. Et tiedä etukäteen milloin voit joutua sijaistamaan toista opettajaa. Oman työn suunnittelu ja ajoittaminen häiriytyy. Voit joutua hoitamaan kahden ryhmän opetusta yhtä aikaa kahdessa eri paikassa ja kahdessa eri oppiaineessa.

Lomautuksen lamauttava vaikutus lomautettavan työmotivaatioon, vireeseen.

Yläkoulussa jouduttiin myös kutsumaan lomautettuja opettajia työhön lyhyellä varoitusajalla. Rehtorin ja vararehtorin työ meni lomautetun opettajan lomautusjärjestelyjen osalta täysin hukkaan ja jouduttiin tekemään uudet suunnitelmat sairauspoissaolojen paikkaamiseksi. Lomautuksesta haettu säästö menetettiin. Myös lyhyempi projektityöpäivä oppilaille yläkoulussa lomautusten järjestelemiseksi aiheutti ylimääräisistä kuljetuksista tulevia kuluja.

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit:

Keskusteluissa lomautetuilla on ilmennyt masennusta, tarpeettomuuden tunteita, työmotivaation vähenemistä, katkeruutta.

Ulkopuolisten sijaisten ottamisen kieltäminen aiheuttaa koulussa ongelmia. Opettajien jaksaminen joutui erityisesti koitokselle. Monet opettajat olivat niin väsyneitä että kieltäytyivät ottamasta tarjottuja sijaisuuksia. Yläkoululla ja lukiossa oli muutamia tosi pahoja kriisipäiviä (paljon sairauspoissaoloja) ettei sijaisia enää riittänyt ollenkaan, jolloin oli pakko ottaa ulkopuolisia sijaisia. Ulkopuolisten kelpoisten sijaisten saanti yhtäkkiä on hyvin hankalaa.

6. Oppijan näkökulma

Koululaiset ja opiskelijat

Puutteita opetuksessa. Kotitalouden ruuanlaiton asemasta tehtäviä internetissä, kemian töiden sijalla opetusvideoita.

Lomautustunnit lukiossa opiskelua ilman ohjausta ja ohjeita. Kuinka suuri opettajien stressaantuneisuuden vaikutus opetukseen, jää nähtäväksi. Lukion itsenäisyysjuhla jäi käytännössä järjestämättä lomautusten takia.

Perinne kärsi, sillä tapahtuma on tärkeä lukion yhteisöllisyydelle.

Päätäjäispäivän lomautus aiheutti järkytyksen ekaluokkalaiselle: Oma tuossa vaiheessa tärkeä opettaja ei osallistu joulujuhlaan eikä jaa todistusta oppilaalle.

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit:

Oppilaat olivat hämmentyneitä, kun opettajat olivat poissa pitkin syksyä. Oppilaat selvästi harmissaan opettajien poissaoloista, ei juh lameininkiä. Oppilaiden menetykset hankalasti mitattavissa ja arvotettavissa rahaksi

7. Vanhempien näkökulma

Koulussa joutokäyntiä opetuksessa. Vanhemmille tiedotettiin lomautuksista etukäteen. Kuultiinko huoltajia perusopetuslain ja lukiolain mukaisesti ennen lomautuspäätöksen tekemistä?

OAJ:n paikallisyhdistyksen kommentit: Nummi-Pusulan koulujen vanhemmat tyytyivät helposti kunnanhallituksen päätökseen. Nummi-Pusulan oppilaiden vanhemmilla ei ollut aktiivisuutta vastustaa lasten koulunkäyntiä huonontavia päätöksiä.

8. Yleisiä huomioita:

Mitä vaikuttivat säästövapaat, jotka osassa kouluista toteutuivat?

Säästövapailta, joissa poissaolijalle ei palkata sijaista, on sama vaikutus opetukseen kuin lomautuksella. Oppilas ei saa opetussuunnitelman mukaista opetusta. Turvallisuus vaarantuu, kun ryhmiä yhdistellään tai opetetaan yhtä aikaa eri tiloissa. Toivotavasti järjestelyt on kirjattu lukuvuosisuunnitelman muutoksina koulujen toimintaan.

Kuinka paljon lomautus vaikuttaa oppimistuloksiin ja kuinka kauan?

Kun oppilaat osallistuvat kansallisiin oppimistulosten vertailuihin, ei voitane edellyttää, että säästöjen ja lomautusten jälkeen oppimistulokset ovat entisen tasoisia tai kohentuneet?

Mitä vaikutti/vaikuttaa lomautuskunnan imago?

Kuinka pitkään ja kuinka paljon lomautuskunnan imago vaikuttaa lapsiperheiden muuttamiseen paikkakunnalle ja pätevän henkilökunnan rekrytointeihin.

Mitä tapahtui työhyvinvoinnille?

Aiheuttaako lomautus pahoinvointia ja lisääntyvätkö sairaspöissaolot?

Työsuojelu ei sen sijaan ottanut kantaa lomautuksiin tai kiinnittänyt ennalta huomiota henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseen lomautusten aikana.

Naula yhteisöllisen koulun arkkuun?

On varmaan turha odotella lähivuosina opettajilta ylimääräisiä panostuksia koulun suhteen esimerkiksi 60-vuotismatrikkelin tapaisia projekteja tai muita "talkootyönä" toteutettuja tapahtumia tai osallistumisia kunnan tilaisuuksiin. Opettajat saivat "katkeraa" palautetta, kun voimavarat eivät riittäneet minkäänlaiseen osallisuuteen syksyllä kunnan erätapahtumassa.

Todelliset säästöt, jos lasketaan kaikki todelliset kustannukset ja lisätyöstä aiheutuneet kustannukset?

Opettajien lomautuksista tavoitellun 15000€ säästön sijaan n. 5000€ säästöt. Entäs ne lisätyöt? Paljonko ne maksoivat?

Rikottiinko lakia?

Varmasti rikottiin perusopetuslakia. Kaikissa aikaisemminkin lomautuksissa on rikottu perusopetuslakia.

Mielenkiintoinen näkökulma vanhemmalta, jonka lapset olivat oppilaina koulussa, jossa opettajat ottivat säästövapaata: Lomautuksen kaltainen menettely toteutettiin ilman minkäänlaista tiedottamista ja valvontaa. Vanhemmat eivät tieneet mitään järjestelyistä, miten ryhmät oli yhdistetty, oliko käytetty avustajia opettajina.

Onkin uusi ja mielenkiintoinen näkökulma. Rehtori vastaa säästövapaiden järjestelyistä. Meno koulussa voi olla vaikka kuinka villiä ja jos kukaan ei valita eikä mitään satu niin kaikki siirtyy unholaan. Pitäisikö säästövapaissaakin olla velvollisuus jonkinlaiseen selvitykseen, miten ne on hoidettu. Jos lukuvuosisuunnitelman muutokset on toimitettu sivistyslautakunnalle, niin asiahan on kunnossa ja järjestelyt sieltä luettavissa.

Kun kunnan taloudella ei mennykään niin huonosti, oliko lomautus tarpeellinen, olisiko lomautus voitu peruuttaa?

Ottaako päättäjä vastuun?

Mitä sanoo kunnanhallituksen jäsen opiskelijalle, joka ensi keväänä juuri jäi karvan verran haluamansa opiskelupaikan vaatimuksista? Miten on, toteutuiko yhdenvertaisuus lain edessä asuinpaikasta riippumatta?

Nummi-Pusulan kunnan työhyvinvointikysely 2010: kooste sanallisista kommenteista (kaikki vastaukset)

Haluaisin tehdä myös muita tehtäviä kunnan organisaatiossa, mitä:

- toimistotyötä
- vanhusten parissa tehtävä työ
- koulun toiminnan kehittämistä
- kaavoitusasiat
- konsultoiva työ
- ruokalistoihin vaikuttaminen
- jotain voisin jättää nykyisestä työstä pois

Yksikössäni ei tehdä uudistuksia:

- haluja on mutta aika tai voimat eivät riitä (7 kpl)
- uudistusten toteuttaminen vaikeaa niukan henkilökunnan takia
- kehitystä tarvitaan
- elämme jatkuvassa muutospaineessa
- muutosten vyöry jatkuvien esimiesvaihdosten vuoksi väsyttää
- hankkeet ovat hyviä, mutta viime aikoina niitä on ollut liikaa
- tieto ei kulje riittävästi ja osallistumismahdollisuudet ovat riittämättömiä
- rohkeutta muutoksiin voisimme lisätä
- uudistuksia on ollut helppo esittää ja niihin on suhtauduttu positiivisesti
- monet asiat työntekijän vaikutuksen ulkopuolella (mm. Puhti, Karviainen, luottamushenkilöiden tekemät päätökset)

Vapaa palaute:

- liian laaja-alaiset tehtäväkuvat
- vertaistuki puuttuu täysin
- talous kuntoon, että aineellisesti saadaan asiat toimimaan
- lomautukset ja sijaiskiellot heikentäneet työmotivaatiota (useita mainintoja)
- esimiesten runsas vaihtuminen rasittavat työhyvinvointia (useita mainintoja)
- esimiehen vaikutus työilmapiiriin paranemiseen on ollut ratkaiseva
- viime vuosina henki on muuttunut niin, että henkilöstön toimia täytyy koko ajan epäillä ja etsiä virheitä
- työn vaatavuus on lisääntynyt mutta sen arvostus vähentynyt ja epäasiallista käytöstä esiintyy
- työmäärä kasvanut, mutta henkilöstö on minimoitu
- Nummi-Pusulan kunnassa on aina huolehdittu henkilökunnan koulutuksesta ja se on todella upeaa ja kannustavaa
- toivoisin, että työyhteisössä kehitetään työntekijöiden toistensa tukemista, epäonnistumisten hyväksymistä ja luottamuksen ansaitsemista
- yhteisissä kokouksissa pitäisi ehtiä joskus keskustelemaan niistäkin asioista, jotka vaivaavat eniten organisaatiossa ja sen toiminnassa
- työpaikan ilmapiiri on hyvä (useita mainintoja)
- tyhy -toiminta säännölliseksi toiminnaksi
- uimalippuja, kuntosali ei käy kaikille (useita mainintoja)

Nummi-Pusulan kunnan työsuojelun toimintakertomus vuodelta 2010

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.

Työsuojeluorganisaation vuoden 2010 toiminta alkoi vaaleilla, joissa valittiin työsuojelun toimijat kaudelle 2010 - 2013 kaikkiin organisaatioihin.

Työsuojeluvaltuutettuna on toiminut Kirsi Hietanen, vara valtuutettuna Tarja Pöllänen ja toisena vara valtuutettuna Marko Vanhatalo.

Työsuojelupäällikköpalvelut tuottaa LLKY Puhti.

Työsuojelutoimikunnassa ovat toimineet työsuojeluvaltuutettu Kirsi Hietanen, työsuojelupäällikkö Paula Laiho, tekninen johtaja Jorma Lehtonen, jäsen Tarja Pöllänen, työterveyshoitaja Tuula Salmi sekä työterveyshuollon ylilääkäri Tommi Komulainen.

Työsuojeluorganisaatio on tehnyt suunnitelmallisia ja pyyntöperusteisia työpaikkakäyntejä työpisteisiin, antanut ohjeita ja neuvoja työolojen parantamiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen. Työsuojelun henkilöstö on osallistunut eri alueiden työsuojelunkoulutuksiin.

Työsuojelupäällikkö on käynyt Työsuojelupäällikön jatko kurssin ja Työturvallisuuskortti kouluttajan koulutuksen. Työturvallisuuskortti koulutus organisaatioiden henkilöstölle (tilauksesta) alkaa syyskaudella.

Työpaikkakäynnit on suoritettu suunnitelman mukaan / pyyntöperusteisena käynteinä ja ne on toteutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkakäynneillä on kiinnitetty huomiota työympäristön turvallisuuteen, fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen, riskienarviointiin ja työssä jaksamiseen. Työpaikkakäyntien yhteydessä on jaettu toimialan uutta kirjallisuutta työyhteisöihin mm. Turvallisesti hoitotyössä, Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa jne.

Työpaikkakäyntejä on suoritettu Nummi-Pusulassa 5 kohteeseen.

Aluehallintoviraston (AVI) työsuojeluosaston viranomaiset suorittivat tarkastuksen syyskuussa Nummi-Pusulan keskushallintoon.

Varhaisen tuen mallia on työstetty yhdessä työterveyshuollon ja henkilöstöpäälliköiden kanssa.

Työhyvinvointiin liittyviä palaverieja, joissa aiheena ovat olleet työyhteisön ristiriidat tai muu epäasiallinen kohtelu oli Nummi-Pusulassa 5 kertaa.

Nummi-Pusulan kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2010

Esimieskoulutusta työsuojelun asioissa on annettu Nummi-Pusulassa esimiesiltapäivän yhteydessä sekä työpaikkakäynneillä.

Vaarojen kartoitus ja arviointia, Nummi-Pusulassa työ on saatu valmiiksi. Päivittäminen muutosten yhteydessä tai vähintään kerran vuodessa.

Työpaikkaväkivallan uhan kartoitus suoritettiin vuoden 2010 aikana Nummi-Pusulan kunnan työntekijöille.

Työturvallisuuslakiin perustuvia työnantajan huolehtimisvelvoitteista ns. **Läheltä piti-ilmoituksia** on Nummi-Pusulasta 8 kpl.

Työtapaturmia Nummi-Pusulassa 4 kpl.

Sairauspoissaoloja seurataan jokaisessa organisaatioissa ja työsuojelu tilastoi ne keranvuodessa.

Sisäilmaryhmä on kokoontunut Nummi-Pusulassa 4 kertaa. Sisäilmatyöryhmän työpaikkakatselmuksia on suoritettu Nummi-Pusulassa 3 kertaa.

Sisäilmaryhmän toimintaa kehitetään koko ajan. Sisäilmaongelmia esiintyy jokaisessa organisaatiossa, joihin pureudutaan sisäilmaryhmässä eri asiantuntijoiden kanssa. Yhtenä tekijänä sisäilmanlaatuun on riittämätön ilmanvaihto / asiakas määrä, mikä aiheuttaa monessa rakennuksessa ilmastoinnin tarvetta lähiaikoina, johon joudutaan paneutumaan jokaisen organisaation rakennuksissa.

Niilonpirtissä sisäilmatutkimuksen tiedotustilaisuus oli lokakuun alussa.

Nummi-Pusulan koulun sisäilmatutkimuksen tulosten tiedotustilaisuus oli lokakuussa.

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut Nummi-Pusulassa 5 kertaa käsitellen 36 pykälää.

Työsuojelun kehittämistä varten on työsuojelun toiminnan arviointia pyydetty

Nummi-Pusulassa työterveyshuollon asiantuntijoilta ja työsuojeluorganisaatiolta.

Työhyvinvointia edistämään järjestettiin kunnantalon henkilöstölle työhyvinvointi-ilta-päivä, jossa oli luento oikeanlaisesta ravinnosta, liikuntaa sekä pientä iltapalaa.

Ensiapuvalmiuden parantamiseen on kiinnitetty huomiota järjestämällä ea - koulutusta. Nummi-Pusulan henkilöstölle ea - koulutus oli loka-marraskuussa.

Yhteistyötä eri toimijoiden kanssa kehitetään. Työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto ja työsuojelupäällikkö ovat kokoontuneet yhden kerran yhteistyön kehittämispalaveriin. Lisäksi työsuojelupäällikkö on osallistunut mahdollisuuksien mukaan organisaatioiden YT-kokouksiin.

Verkostoitumista on kehitetty, työsuojeluvaltuutetut ovat verkottuneet oman alueensa muihin toimijoihin, työsuojelupäällikkö kuuluu Työsuojelupäälliköt ry:n sekä tehnyt yhteistyötä naapurikuntien työsuojelupäälliköiden kanssa mm. Vihti, Lohja ja Porvoo.

Työsuojelun ennakoivat mittarit

Nummi-Pusula

211 työntekijää	Vuosi		
	2009	2010	2011
Läheltä piti -ilmoitukset			
Läheltä piti -ilmoitusten määrä (kpl / 100 henkilöä)	3	8	0
Sairauspoissaolot			
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	2046	2304	0
Sairauspoissaolo / tp / henkilö	9,38	10,91	0
=1-3 vrk		283	
Työtaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät	32	11	0
Työsuojelukoulutusta x kertaa (esimiehille)	1	1	
Työtaturmat			
Työtaturmat yhteensä (kpl)	6	5	0
Työpaikkataturmat (kpl)	5	3	0
Työmatkataturmat (kpl)	1	2	0
Ammattitaudit (kpl)	0	0	0
Työpaikkaselvitys/kpl	13	5	
Vaarojen arviointien määrä/kpl	22	1	
Toimikunnan kokousten määrä/kpl	6	5	
Työturvallisuuskoulutukseen osallistuvien määrä /hlö		2	
Työyhteisöpalaverit	3	4	
Työhygieniamittaus		1	
Sisäilmaryhmä	5	4	
Ensiapukoulutuksen määrä kpl		1	

Sairauspoissaolot sisältävät niin palkalliset kuin palkattomat sairauslomat.