



**NOUSIAISTEN KUNNAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODELTA 2020**

Yhteistoimintaryhmä 24.3.2021 § 7
Kunnanhallitus 29.3.2021 § 68
Valtuusto 28.6.2021 § 32

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
Kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet	3
Katsaus vuoteen 2020	3
2. Henkilöstön määrä	4
3. Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät	8
Henkilöstön poissaolot.....	8
Työterveyshuollon kustannukset	10
4. Eläkeiän täyttävät	12
5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset	13
Henkilöstökustannukset.....	13
Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin	13
Talkoovapaat	14
6. Kehittäminen	15
Kuntastrategian henkilöstönäkökulma	15
Kehityskeskustelut.....	15
Työtyytyväisyyskysely ja sen jatkotoimenpiteet	15
7. Yhteistoiminta	16
Työsuojelu	16
Yhteistoimintaryhmä	16
Yhteistoimintaneuvottelut ja lomautus	17
8. Työhyvinvointia tukevia palveluja	19

1. Johdanto

Nousiaisten kunnan henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on tukea johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus kunnan henkilöstöstä. Henkilöstötilinpäätös täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä.

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö edistää kunnan tavoitteiden saavuttamista eri palveluissa. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista, kuten eläköitymisistä. Tässä henkilöstötilinpäätöksessä käsitellään useita erilaisia henkilöstöön liittyviä tietoja, kuten henkilöstön määrää, poissaoloja, työpanosta ja kustannuksia sekä muita merkittäviä tapahtumia tilivuoden aikana.

Kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet

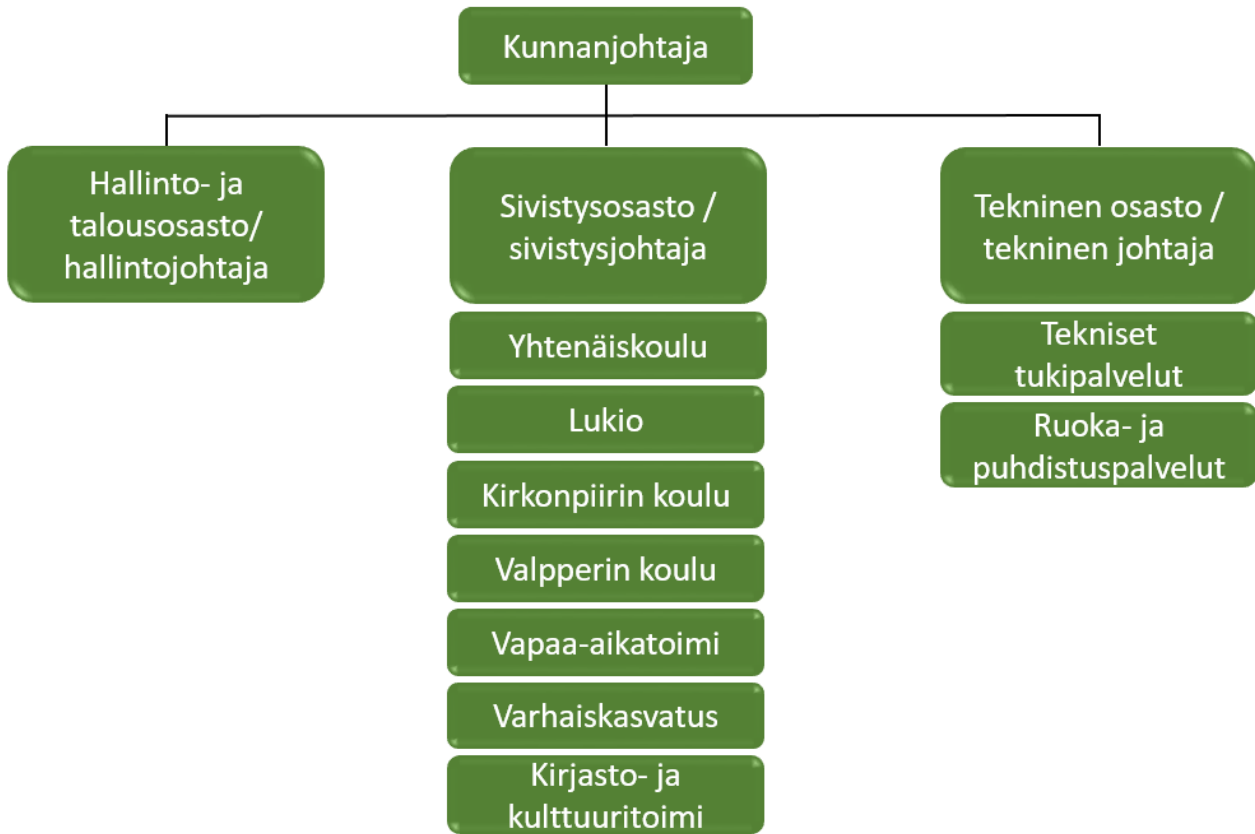
Nousiaisten kunnan strategia 2021 on hyväksytty valtuustossa 1.10.2018 § 76. Strategiasa todetaan, että *”meillä päättäjät, henkilöstö ja kuntalaiset puhaltavat yhteen hiileen ja kehittävät kuntaa rohkeasti”*. Kuntastrategiassa nostetaan esille henkilöstömitoituksen ja työnkuvien tarkastelu, yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Tavoitteena valtuustokaudelle todetaan, että *”panostamme henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sairauspoissaolojen määrän vähentämiseksi”*.

Katsaus vuoteen 2020

Vuoteen 2020 lähdettiin taloudellisesti haastavasta asetelmasta, kun alla oli useampia alijäämäisiä tilinpäätöksiä ja paikoin pelkona oli jopa kunnan taseen kääntyminen alijäämäiseksi. Toiminnallisesti vuosi näyttäytyi ennakoilta työteliäältä, kun peruspalvelujen järjestämisen ohella oli tarkoitus viedä kunnan kannalta suuria investointeja läpi ja näköpiirissä hämötti mahdolliseen pandemiaan varautuminen. Vuosi 2020 olikin poikkeuksellisen kuormittava organisaatiolle ja koko kuntayhteisölle. Vuoden aikana on pyritty sopeutumaan kulloiseen tilanteeseen ja otettu käyttöön esimerkiksi vahvemmin etätyöskentelyä, etäkoukuksia ja palvelujen tuottamista sähköisesti. Valtakunnan tasoon nähden Varsinais-Suomen tartuntaluvut olivat korkeita, mutta alueen sisällä Nousiaisten tartuntaluvut asukaslukuun suhteutettuna pysyivät verrattain maltillisena. Koronaviruspandemiaan liittyvät suositukset, rajoitukset ja määräykset kuitenkin vaikuttivat organisaatorakenteet läpileikkaavasti lähes kaikkiin kunnan palvelutoimintoihin maaliskuusta lähtien. Kunnassa toteutettiin myös opetushenkilöstöä lukuun ottamatta koko kuntaa koskevat 12 päivän lomautukset. Koronaviruspandemiaan liittyvä ylimääräinen varautuminen ja epävarmuus ovat olleet läsnä toiminnassa vahvasti koko kalenterivuonna, mutta toisaalta henkilöstössä ei ole vuonna 2020 tapahtunut suuria vaihdoksia, ja kehittämishankkeita, investointeja ja palvelutuotantoa ollaan saatu hyvin edistettyä haastavasta tilanteesta huolimatta. Toiveena kuitenkin on, että pystyisimme palaamaan jälleen normaaliin päiväjärjestykseen, läsnäoloon ja yhteiseen tekemiseen ilman henkilösuojaimia mahdollisimman pian.

2. Henkilöstön määrä

Kuva 1: Kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2020. Ajalla 1.1.-31.5. yksikkönä toimi myös Paijulan koulu, joka siirtyi osaksi yhtenäiskoulua 1.6.2020 lukien.



Vuoden 2020 lopussa (tilanteessa 31.12.2020) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 221 henkilöä. Vakituksia oli yhteensä 175 henkilöä ja määräaikaisia 46. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen osastoittain on kuvattu taulukossa 1. Vuodesta 2019 alkaen palkkauksessa on siirrytty enenevässä määrin vakinaisiin työ/virkasuhteisiin.

Taulukko 1: Kunnan vakituisten palkatun henkilöstön määrä henkilöittäin osastoittain 31.12.2020 (määräaikainen henkilöstö sulkeissa)

	2018 hlö	2019 hlö	2020 hlö
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	5 (2)	7 (0)	7 (0)
Sivistysosasto	139 (51)	138 (48)	136 (46)
Tekninen osasto	26 (8)	32 (1)	32 (0)
Yhteensä	170 (61)	177 (49)	175 (46)

Seuraavassa taulukossa 2 on käsitelty kunnan palvelussuhteita henkilötyövuosittain työyksiköittäin. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Taulukossa vaikuttaa vielä 2018 Nummen koulun ja Henrikin koulun yhdistäminen hallinnollisesti 1.8.2018 lukien Henrikin yhtenäiskouluksi.

Taulukko 2: Kunnan kaikki palvelussuhteet henkilötyövuosittain (HTV) työyksiköissä 2018, 2019 ja 2020 (pe 92)

TYÖYKSIKKÖ	TYÖEHTOSOPIMUS	HTV (tehty työaika 2018)	HTV (tehty työaika 2019)	HTV (tehty työaika 2020)
YLEISJOHTO JA HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	2,59	2,45	2,47
YLEISJOHTO JA HALLINTO	yleinen ves (työsuht.)	0,98	0,99	0,79
KUNNANJOHTAJA	yleinen ves (virkasuht.)	0,91	0,88	0,87
TALOUDENHOITO	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,55	1,61	1,71
YLEISJOHTO JA HALLINTO	teknisten sopimus (työsuht.)	-	0,26	-
YHTEENSÄ:		6,03	6,19	5,84
 				
PÄIVÄHOIDON HALLINTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,78	0,76	0,78
VAPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen ves (virkasuht.)	0,00	0,24	0,67
VAPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen osa, tes (työsuht.)	11,66	8,91	6,51
NUPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen ves (virkasuht.)	0,59	0,75	0,77
NUPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen osa, tes (työsuht.)	15,35	18,69	18,05
LASTEN PERHEPÄIVÄHOITO	yleinen ves (virkasuht.)	0,75	0,77	0,71
LASTEN PERHEPÄIVÄHOITO	perhepäivähoitajat	13,22	12,16	10,64
YHTEENSÄ:		42,35	42,28	38,13
 				
HENRIKIN KOULUN YLEISOPETUS	yleinen ves (virkasuht.)	0,46	-	-
HENRIKIN KOULUN YLEISOPETUS	peruskoulu	10,59	0,03	-
HENRIKIN KOULUN YLEISOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	-0,1	-	-
HENRIKIN KOULUN ERITYISOPETUS	peruskoulu	0,12	-	-
HENRIKIN KOULUN ERITYISOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	-0,1	-	0,23
NUMMEN KOULUN ERITYISOPETUS	peruskoulu	-	-	-
NUMMEN KOULUN ERITYISOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	-	-	-
HENRIKIN YHTENÄISKOULU	yleinen ves (virkasuhteis	0,39	0,85	0,81
HENRIKIN YHTENÄISKOULU	peruskoulu	18,98	37,66	38,26
HENRIKIN YHTENÄISKOULU	yleinen osa, tes (työsuht	2,9	8,30	7,41
HENRIKIN YHTENÄISKOULU ESIOPE- TUS	peruskoulu	0,98	1,92	1,93
HENRIKIN YHTENÄISKOULU ESIOPE- TUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	-	0,02	-
KIRKONPIIRIN KOULU 1-6	peruskoulu	11,27	11,22	10,84
KIRKONPIIRIN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	3,29	4,21	4,00

KIRKONPIIRIN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	1,58	0,91	1,03
KIRKONPIIRIN KOULUN ESIOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,88	0,01	0,07
NUMMEN KOULU 1-6	peruskoulu	9,05	-	-
NUMMEN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	2,3	-	-
NUMMEN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	1	-	-
NUMMEN KOULUN ESIOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	-	-	-
PAIJULAN KOULU 1-6	peruskoulu	4,19	3,41	1,51
PAIJULAN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,74	0,81	0,35
PAIJULAN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	0,44	0,91	0,47
VALPPERIN KOULU 1-6	yleinen ves (virkasuhteis.)	-	-	0,05
VALPPERIN KOULU 1-6	peruskoulu	3,31	3,19	2,99
VALPPERIN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,6	0,77	1,12
VALPPERIN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	1,02	0,98	0,53
VALPPERIN KOULUN ESIOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	-	0,03	0,02
NOUSIAISTEN LUKIO	lukio	13,89	13,46	13,58
NOUSIAISTEN KIRJASTO	yleinen ves (virkasuht.)	0,71	0,71	0,83
NOUSIAISTEN KIRJASTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,69	1,81	1,64
SIVISTYSTOIMEN HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	0,8	1,63	1,62
SIVISTYSTOIMEN HALLINTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	-	-	0,33
LIIKUNTATOIMEN HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	0,78	0,85	0,78
LIIKUNTATOIMINNOT	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,32	0,85	0,60
VARSINAINEN NUORISOTYÖ	yleinen osa, tes (työsuht.)	2,73	3,08	2,78
YHTEENSÄ:		95,81	97,62	93,67
RAKENNUSVALVONTA	teknisten sopimus	0,53	0,94	0,82
TEKNISEN TOIMEN HALLINTO	teknisten sopimus	1,65	2,92	0,79
TEKNISEN TOIMEN HALLINTO	yleinen ves (virkasuhteis.)	0,85	0,80	0,84
TEKNISEN TOIMEN HALLINTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,81	0,82	0,87
PUISTOT JA LEIKKIKENTÄT	teknisten sopimus	0,57	0,47	-
KESKUSKEITTIÖ	yleinen osa, tes (työsuht.)	11,25	11,96	11,34
KIINTEISTÖPALVELUT	teknisten sopimus	3,15	4,45	3,91
KIINTEISTÖPALVELUT	yleinen osa, tes (työsuht.)	-	-	0,02
PUHDISTUSPALVELUT	yleinen ves (virkasuht.)	0,00	-	-
PUHDISTUSPALVELUT	yleinen osa, tes (työsuht.)	5,84	6,72	5,35
VESIL.VERK.KUNNOSSAPITO	teknisten sopimus	1,02	0,83	0,85
YHTEENSÄ:		25,67	29,91	24,79
KAIKKI YHTEENSÄ:		169,86	176,00	162,43
<i>Ags; pe92</i>				

Kunnan henkilöstöstä valtaosa on 50-59 -vuotiaita naisia. Yleisesti ottaen naisten osuus vakituisen henkilöstön määrästä on hallitseva, kuten kunnissa yleensäkin. Alla olevassa taulukossa on eritelty henkilöstö ikäluokittain ja sukupuolittain. Taulukko sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.

Taulukko 3: Kunnan henkilöstö (sekä vakituiset että määräaikaiset) iän ja sukupuolen mukaan tilanteessa 31.12.2020 (pe 124)

Ikäluokat	Naiset	Miehet	Yhteensä
Alle 30 v	28	3	31
30 -39 v	34	8	42
40-49 v	44	15	59
50-59 v	68	9	77
60-64 v	9	2	11
yli 65 v	1	0	1
Yhteensä	184	37	221

Taulukko 4: Kokonaistyöaika, tehty työaika ja HTV työehtosopimuksittain kalenterivuosina 2020, 2019 ja 2018 (pe 93)

Kalenterivuosi 2020

Tes	Työehtosopimus	Kokon. tpvt	Kokon .kpvt	Kokon. tunnit	Tehdyt tpvt	Tehdyt kpvt	Tehdyt tunnit	HTV	Lisätyötunnit	Ylityötunnit
95	teknisten sopimus	2053	2969	15534,65	1640	2431	12184,05	6,37	33,5	75,81
100	yleinen ves (virkasuhteiset)	3232	4668	23891,4	2642	3911	19498,15	10,44	61,45	21,15
143	peruskoulu	13016	24264	58772,62	11014	20997	54200,97	57,55	0	0
144	lukio	3368	6484	13524,32	3065	5946	12385,2	13,58	0	0
200	yleinen osa, tes (työsuhteiset)	25558	36857	196547,8	19429	28690	123987,8	63,87	20,11	31,8
225	perhepäivähoitajat	3435	4971	27480	2691	3980	21528	10,64	1005,76	0

Kalenterivuosi 2019

Tes	Työehtosopimus	Kokon. tpvt	Kokon .kpvt	Kokon. tunnit	Tehdyt tpvt	Tehdyt kpvt	Tehdyt tunnit	HTV	Lisätyötunnit	Ylityötunnit
95	teknisten sopimus	2822	4088	21515,4	2551	3732	18867,7	9,86	99,96	120,74
100	yleinen ves (virkasuhteiset)	3047	4432	22623,45	2491	3710	18487,28	9,92	33,3	30,53
143	peruskoulu	13623	25152	62281,91	11572	21861	55762,94	60,22	0	0
144	lukio	3108	6011	12929,65	2971	5773	12145,54	13,46	0	0
200	yleinen osa, tes (työsuhteiset)	27122	39261	209347,15	21675	31853	136193,54	70,34	176,66	64
225	perhepäivähoitajat	3768	5473	30144	3051	4447	24408	12,16	1924,43	0

Kalenterivuosi 2018

Tes	Työehtosopimus	Kokon. tpvt	Kokon .kpvt	Kokon. tunnit	Tehdyt tpvt	Tehdyt kpvt	Tehdyt tunnit	HTV	Lisätyötunnit	Ylityötunnit
95	teknisten sopimus	2212	3212	16914,2	1938	2831	13570,5	6,92	101,47	386,75
100	yleinen ves (virkasuhteiset)	2771	4035	20542,45	2260	3346	16752,24	8,83	158,63	178,42
143	peruskoulu	13465	24747	61060,18	11200	21119	54589,16	62,53	0	0
144	lukio	3077	5957	12483,56	2970	5755	11964,77	13,89	0	0
200	yleinen osa, tes (työsuhteiset)	27464	39832	212023,1	20561	30464	127217,7	64,47	159,64	82,77
225	perhepäivähoitajat	4413	6417	35304	3384	4998	27072	13,22	537,56	0

3. Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät

Henkilöstön poissaolot

Nousiaisten kunta tekee tiivistä yhteistyötä Mehiläinen Oy:n työterveyshuollon kanssa. Kunnassa on käytössä muun muassa varhaisen puuttumisen malli, joka päivitettiin vuoden 2019 lopussa. Poissaoloissa vuodesta toiseen merkittävänä osatekijänä vaikuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Taulukoista 5 ja 6 selviävät poissaolojen määrät ja syyt osastoittain vuosina 2019 ja 2020 ja taulukosta 7 sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuosi 2019 ja 2020. Taulukossa 8 käsitellään sairauspoissaoloja kalenteripäivinä ja eriteltyinä sairauspoissaolon keston mukaan.

Taulukko 5: Poissaolojen määrät päivinä vuoden 2020 aikana osastoittain

Osasto	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus	Perhe- vapaa	Muu vapaa	Lapsen sai- rastuminen	Lomautus
Yleishallinto (hallin- to- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	12	0	0	0	49	0	72
• tehty työai- ka 5,84 htv	2,05 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	8,39 pv/hlö	0 pv/hlö	12,33 pv/hlö
Sivistysosasto	1744	2	0	1653	661	112	1025
• tehty työai- ka 131,80 htv	13,23 pv/hlö	0,02 pv/hlö	0 pv/hlö	12,54 pv/hlö	5,12 pv/hlö	0,85 pv/hlö	7,78 pv/hlö
Tekninen osasto	376	48	12	0	84	10	345
• tehty työai- ka 24,79 htv	15,17 pv/hlö	1,94 pv/hlö	0,48 pv/hlö	0 pv/hlö	3,39 pv/hlö	0,40 pv/hlö	13,92 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2132	50	12	1653	794	122	1442
Kustannukset (eu- roa)	171 538	3 802	ei tietoa	17 857	45 812	10 014	Säästö kunnalle n. 115 000 euroa

Taulukko 6: Poissaolojen määrät päivinä vuoden 2019 aikana osastoittain

Osasto	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus	Perhe- vapaa	Muu vapaa	Lapsen sai- rastuminen
Yleishallinto (hallin- to- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	63	0	0	0	72	0
• tehty työai- ka 6,19 htv	10,18 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	11,63 pv/hlö	0 pv/hlö
Sivistysosasto	1807	8	90	1152	1148	151
• tehty työaika 139,90 htv	12,92 pv/hlö	0,06 pv/hlö	0,64 pv/hlö	8,23 pv/hlö	8,21 pv/hlö	1,08 pv/hlö
Tekninen osasto	441	0	5	0	112	5

• tehty työaika 29,91 htv	14,74 pv/hlö	0 pv/hlö	0,17 pv/hlö	0 pv/hlö	3,74 pv/hlö	0,17 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2311	8	95	1152	1332	156
Kustannukset (euroa)	145 047	451	ei tietoa	40 399	57 403	11 936

Taulukko 7: Sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuosina 2019 ja 2020

Sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuonna 2020

Kesto työpäivinä	Poissaolotapausten määrä	Työpäiviä yhteensä
1	108	108
2	120	240
3	99	297
4	34	136
5	48	240
6	10	60
7	7	49
8	6	48
9	3	27
10	15	150
11	6	66
13	2	26
15	2	30
20	1	20
21	1	21
24	1	24
25	1	25
27	1	27
29	1	29
38	1	38
42	1	42
44	1	44
251	1	251
YHTEENSÄ		1998

Sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuonna 2019

Kesto työpäivinä	Poissaolotapausten määrä	Työpäiviä yhteensä
1	140	140
2	133	266
3	76	228
4	27	108
5	31	155
6	5	30
7	5	35
8	7	56
9	2	18
10	5	50
11	4	44
12	1	12
13	3	39
15	3	45
18	1	18
21	2	42
22	1	22
24	1	24
25	1	25
26	1	26
27	1	27
28	1	28
33	1	33
45	1	45
50	1	50
83	1	83
251	1	251
YHTEENSÄ		1900

Sairauspoissaolot vähenivät vuodesta 2018 vuoteen 2019 merkittävästi, joten odotetun kaltaisesti vuonna 2020 sairauspoissaoloissa tapahtui hieman nousua takaisin ylöspäin. Määrä on kuitenkin edelleen maltillinen verrattuna aiempiin vuosiin. Sairauspoissaolot ovat olleet:

- v. 2017 yhteensä 2174 työpäivää
- v. 2018 yhteensä 2287 työpäivää
- v. 2019 yhteensä 1900 työpäivää
- v. 2020 yhteensä 1998 työpäivää

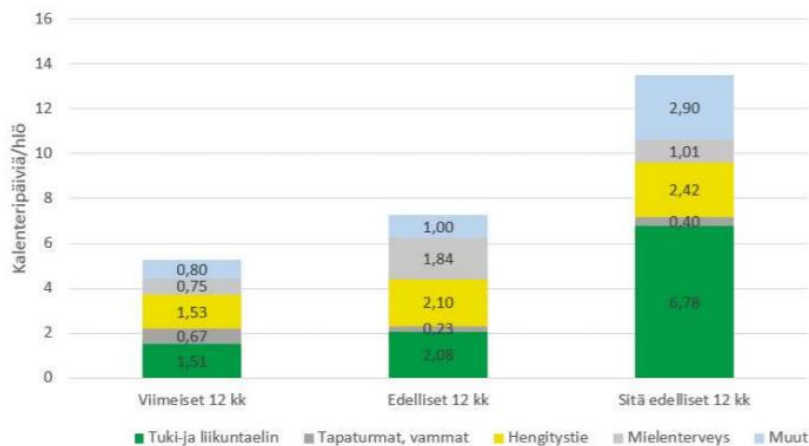
Lisäksi on huomioitava, että koronaviruspandemia lienee osaltaan vaikuttanut sairauspoissaoloihin, sillä henkilöstölle on korostettu koronaviruspandemian johdosta, että pienimmistäkin oireista on tullut jäädä kotiin lepäämään.

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,5 päivää työntekijää kohti kunta-alalla (vuoden 2020 tietoa ei vielä saatavilla, lähde: <https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>). Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten hieman kansallista keskiarvoa matalammat.

Työterveyshuollolta saatujen tietojen mukaan sairauspoissaolot jakautuvat diagnoosin mukaan seuraavasti:

Taulukko 8: Diagnoosijakauma, lähde: Mehiläinen Oy (työterveyshuolto)

SAIRAUSPOISSAOLOT DIAGNOOSIN MUKAAN 2017/09-2020/08



Työterveyshuollon kustannukset

Nousiaisten kunnan työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka 1), erillisen sairaanhoitosopimuksen (korvausluokka 2) ja fysioterapeutin palvelut. Korvausluokkaan 1 kuuluvat ennalta ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan 2

kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kelalta saatava ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärä on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Nykyinen työterveyshuollon sopimus oli voimassa 31.12.2020 asti. Uudella sopimuskaudella 1.1.2021 alkaen perusturvakuntayhtymä Akselin toteuttaman kilpailutuksen perusteella palveluntuottajana kuitenkin jatkaa Mehiläinen Oy.

Taulukko 9: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016-2020 (alv 0 %)

Työterveyshuollon palvelut	Kustannukset vuonna 2016	Kustannukset vuonna 2017	Kustannukset vuonna 2018	Kustannukset vuonna 2019	Kustannukset vuonna 2020
Lakisääteinen työterveyshuolto	39 551,99 euroa	26 182,72 euroa	26 764,15 euroa	30 788,63 euroa	21 056,52 euroa
Sopimuksen mukainen sairaanhoito	53 855,30 euroa	41 431,49 euroa	34 328,51 euroa	32 955,52 euroa	36 598,12 euroa
Yhteensä (euroa)	93 407,20 euroa	67 614,21 euroa	61 092,66 euroa	63 744,52 euroa	57 654,64 euroa

4. Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2020 yhteensä 4 henkilöä (1 kirjanpitäjä, 1 avustaja, 1 perhepäivähoitaja ja 1 erityisluokanopettaja).

Keva ei ole enää viime vuosina toimittanut eläkelistoja työnantajille johtuen eläkelistoihin liittyvistä epätarkkuuksista ja niiden käyttökelpoisuuden kyseenalaisuudesta. Julkisen sektorin työntekijät ovat saaneet tai saavat työeläkeotteen, josta kunkin henkilön oma eläkeikä selviää. Näin ollen seuraavat tiedot perustuvat yleisen vanhuuseläkeiän täyttämiseen.

Yleinen vanhuuseläkeikä

Syntymävuosi Yleinen vanhuuseläkeikä

1955 63v 3kk

1956 63v 6kk

1957 63v 9kk

1958 64v

1959 64v 3kk

1960 64v 6kk

1961 64v 9kk

1962–1964 65v

1965– Kytetään elinajan odotteeseen. Ikäraja nousee vuosittain enintään kahdella kuukaudella vuodesta 2030 alkaen.

Nousiaisten kunnassa eläkeiän täyttää vuoteen 2025 mennessä arviolta yhteensä 17 henkilöä. Taulukosta 10 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä ajalla 1.1.2021-31.12.2025 osastoittain.

Taulukko 10: arvio eläkeiän täyttävistä ajalla 1.1.2021-31.12.2025 osastoittain

Osasto	Eläkeiän täyttävien henkilöiden lukumäärä ajalla 1.1.2021-31.12.2025
Hallinto- ja talousosasto	2
Tekninen osasto	5
Sivistysosasto	10
Yhteensä	17

Yleisen vanhuuseläkeiän täyttävien henkilöiden tehtävänimikkeitä ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (3 henkilöä), varhaiskasvatuksen opettaja (2 henkilöä), varhaiskasvatuksen avustaja, perhepäivähoitaja, rakennustarkastaja, asianhallintasihteeri, tekninen johtaja, ruokahuoltopäällikkö, suurtaloukokki, järjestelmäasiantuntija, luokanopettaja, koulunkäynninohjaaja, hallintosihteeri ja siivooja.

Tosin on huomioitava, että henkilökohtaisen eläkeiän merkitys on koko ajan pienenemässä ja henkilöiden päätökseen jatkaa työelämässä yli eläkeikänsä tai jäädä eläkkeelle jo ennen sitä vaikuttavat yhä enemmän muut seikat kuin henkilökohtainen eläkeikä.

5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenojen toteutuminen Nousiaisissa vuosina 2018, 2019 ja 2020 ilmenee alla olevasta taulukosta 8.

Taulukko 8: Henkilöstömenot tp 2018, tp 2019 ja tp 2020

	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020
Henkilöstökulut yht.	8 738 357	9 281 470	9 026 527
Palkat	6 986 373	7 466 597	7 248 514
Henkilöstösivukulut	1 751 948	1 814 873	1 778 013
joista eläkekulut	1 547 581	1 615 214	1 545 964

Henkilöstökustannuksiin vaikuttivat osaltaan myös vuonna 2020 toteutetut lomautukset, joita on kuvattu tarkemmin kohdassa 7 Yhteistoiminta.

Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin

28.5.2020 saavutettiin kunta-alan sopimusten uusi sopimusratkaisu. Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.4.2020–28.2.2022. Sopimusratkaisu sisältää 2020–2021 sovittujen virka- ja työehtosopimusten lisäksi virka- ja työehtosopimuksen kunnallisen pääsopimuksen jatkamisesta ja eräitä muita määräyksiä sekä aiesopimuksen sote- ja maakuntauudistusta varten. Sopimusratkaisun yhteydessä sovittiin myös työelämän kehittämistä koskevasta yhteistyöstä.

Sopimuskauden 1.4.2020–28.2.2022 palkankorotukset olivat työmarkkinakierroksella syntyneen yleisen linjan mukaisia. Kustannusvaikutus 23 kuukauden sopimuskaudella on 3,04 prosenttia. Vuodelle 2020 sopimusratkaisuun sisältyi yleiskorotus 1.8.2020 lukien. Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,22 prosentilla.

Tämän jälkeen seuraavat korotukset ovat 1.4.2021 voimaan astuva 1,0 %:n yleiskorotus sekä 1.4.2021 voimaan astuva 0,8 %:n paikallinen järjestelyerä, jonka paikallisneuvotteluiden aloittamisesta sovittiin joulukuun 2020 yhteistoimintaryhmässä.

Talkoovapaat

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 20.1.2020 § 8 talkoovapaiden käytöstä vuonna 2020.

Talkoovapaan periaatteista työnantaja päätti yksipuolisesti. Kunnan palveluksessa olevalle henkilökunnalle annettiin mahdollisuus käyttää mahdollisuuksien mukaan talkoovapaata. Palkattoman virkavapauden/työloman ajalta pidätettiin palkka ainoastaan työvuorotaulukon mukaisilta työpäiviltä. Työjärjestelyt tuli kuitenkin hoitaa palkkaamatta sijaista ja aiheuttamatta muille lisä- ja ylityötä. Virkavapauden/työloman myöntämisen tuli muutoinkin olla työyksikön kannalta mahdollinen ja tarkoituksenmukainen. Talkoovapaata voitiin myöntää yksittäisinä päivinä tai yhtäjaksoisesti enintään kahden viikon ajaksi. Talkoovapaapäivien vuotuista enimmäismäärää ei rajattu.

Talkoovapaa annettiin esimiehen hyväksymällä tavalla vuonna 2020. Talkoovapaan anojan tuli selvittää loman myöntämisestä päättävälle esimiehelle, miten työjärjestelyt hoidetaan talkoovapaan aikana. Talkoovapaalla ei ollut vähentävää vaikutusta palvelulisien laskentaan eikä vuosilomapäivien kertymiseen, eikä sitä merkitty työtodistukseen. Mikäli henkilö sairastui talkoovapaan aikana, talkoovapaa siirrettiin toiseen ajankohtaan.

Talkoovapaita pidettiin vuonna 2020 yhteensä 146 työpäivää / 146 kalenteripäivää. Osallitaan talkoovapaiden pitämiseen ovat vaikuttaneet v. 2020 toteutetut lomautukset.

Taulukko 9: Talkoovapaat vuosina 2019 ja 2020 osastoittain

	v. 2019 työpäivät	v. 2019 kalenteripäivät	v. 2020 työpäivät	v. 2020 kalenteripäivät
Keskushallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	15	17	0	0
Sivistysosasto	65	68	146	146
Tekninen osasto	17	21	0	0
Yhteensä	97	106	146	146

6. Kehittäminen

Kuntastrategian henkilöstönäkökulma

Nousiaisten kunnanvaltuusto on hyväksynyt kunnan strategian vuoteen 2021 kokouksessaan 1.10.2018 § 76. Strategiassa nostetaan esille henkilöstöstä, että *”meillä päättäjät, henkilöstö ja kuntalaiset puhaltavat yhteen hiileen ja kehittävät kuntaa rohkeasti”*. Kuntastrategiassa nostetaan esille henkilöstömitoituksen ja työnkuvien tarkastelu, yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Tavoitteena valtuustokaudelle todetaan, että *”panostamme henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sairauspoissaolojen määrän vähentämiseksi”*.

Kehityskeskustelut

Esimiehet käyvät työntekijöidensä kanssa vuosittaiset kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa käydään läpi mm. päätehtäviä, tehtävien määrittelyä, työssä onnistumisen kokemuksia, odotuksia ja tavoitteita sekä toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi.

Kehityskeskusteluissa osapuolet asettavat yhdessä tavoitteita, joita työntekijän tulisi tavoittaa seuraavan vuoden aikana. Kehityskeskustelussa on tärkeää käydä läpi myös kunnan strategiaa, sillä sieltä löytyvät tavoitteet, jotka tulisi purkaa yksittäisen työntekijän tasolle. Kehityskeskustelussa voidaan tarkemminkin tarkastella strategiaa ja pohtia, mitä siinä olevat tavoitteet voisivat tarkoittaa käytännön toiminnassa ja työn organisoinnissa.

Kehityskeskustelujen lisäksi vuoden aikana voidaan käydä myös toinen keskustelu, jossa tarkastellaan sitä, miten tavoitteet ovat toteutuneet. Jos erillistä keskustelua ei käydä, tavoitteita tulisi tarkastella seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä.

Työtyytyväisyyskysely ja sen jatkotoimenpiteet

Nousiaisten kunta teetti vuoden 2020 lopulla työtyytyväisyyskyselyn henkilöstölleen. Edellinen työtyytyväisyyskysely toteutettiin vuonna 2019. Kysely oli henkilöstön vastattavana aikavälillä 15.12.2020-15.1.2021. Kyselyyn saatiin 118 vastausta. Keväällä 2021 toteutetaan edellisen työtyytyväisyyskyselyn tapaan yksikkökohtaisten toimenpideohjelmien laatiminen eli jatkotoimenpiteenä jokainen yksikkö tutustuu työtyytyväisyyskyselyn tuloksiin, käyn niiden pohjalta keskustelua ja laatii konkreettisen toimenpideohjelman kehittämiskohteista. Osastopäälliköt neuvovat esimiehiä käytännön toteutuksessa ja huolehtivat, että toimenpideohjelmat tulevat laadituksi ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että jokainen yksikkö olisi ehtinyt laatia toimenpideohjelman viimeistään kesäkuuhun mennessä, mutta mieluiten jo huhtikuun aikana. Toimenpideohjelman laatimisen jälkeen esimies lähettää täydennetyn lomakkeen osastopäällikölle ja hallintojohtajalle.

Marras-joulukuussa 2021 on tarkoitus teettää uudelleen vastaavan sisältöinen työtyytyväisyyskysely, jotta saadaan säännöllistä tietoa kyselyn indikaattorien muutoksesta.

7. Yhteistoiminta

Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2020 työsuojeluvaltuutettuina toimi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna Jaana Sankala, 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Maarit Salama ja 2. työsuojeluvaravaltuutettuna Pia Tenhu. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Tapio Suominen, 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Antti Aro-Heinilä ja 2. työsuojeluvaravaltuutettuna Sami Teuri. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennustarkastaja.

Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä käsittelee säännöllisesti Nousiaisten kunnan ajankohtaisia henkilöstöasioita. Yhteistoimintaryhmä koostuu pääluottamusmiehistä, työsuojelupäälliköstä ja -valtuutetuista, luottamushenkilöedustajista, hallintojohtajasta ja kunnanjohtajasta. Vuonna 2020 yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja.

Yhteistoimintaryhmän jäsenet:

kunnanjohtaja Teemu Heinonen (puheenjohtaja vuonna 2020)
hallintojohtaja Riikka Liljeroos (hallintojohtaja toimii KT-yhteyshenkilönä)
kunnanhallituksen edustaja Olli Sillanpää (varalla Pasi Tasanen)
kunnanhallituksen edustaja Petteri Paananen (varalla Katri Lakkapää)
JUKO:n pääluottamusmies Mika Martikkala
JHL:n pääluottamusmies Maarit Salama
JYTY:n pääluottamusmies Pia Saikkonen
työsuojelupäällikkö Pertti Grönholm
työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala
työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen.

Vuonna 2020 yhteistoimintaryhmä kokoontui viisi kertaa (10.2., 30.3., 25.5., 14.9. ja 7.12.). Yhteistoimintaryhmä käsitteli mm. hyvän yhteistoiminnan käsikirjan laatimista, henkilöstöetuja, etätyökäytänteitä, yhteistoimintaneuvotteluita koronavirustilanteesta johtuen, tilinpäätöstä, henkilöstötilinpäätöstä ja tietotilinpäätöstä, työterveyshuollon korvausten hakemista Kelalta, opetuksen järjestämistä syyslukukaudesta 2020 lukien, Nummen koulun kuntotutkimusta, Moisiokodin kuntotutkimusta, toimenpiteitä ja linjauksia koronaviruksen johdosta, työterveyshuollon palveluiden kilpailutusta, opettajien lomautuksen uudelleentarkastelua, yhtenäiskoulun B- ja C -osan hanketyötä, hallintosäännön päivittämistä, toisen etsivän nuorisotyöntekijän palkkaamista, talousarviota, osavuosiraportteja, työsuojelun toimintaohjelmaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa sekä kunnan ja Nousiaisten Vesi Oy:n palvelujen myyntisopimuksen muuttamista.

Yhteistoimintaneuvottelut ja lomautus

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
3. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
4. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 30.3.2020 § 74 yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämisestä koronaviruspandemian johdosta. Yhteistoimintaneuvotteluiden kutsu toimitettiin 31.3.2020 ja yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelut pidettiin 6.4.2020, 14.4.2020 ja 27.4.2020. Neuvotteluissa tarkasteltiin koronaviruspandemiaa ja sen vaikutuksia Nousiaisten kunnan henkilöstöressurssitarpeisiin, pandemian vaikutuksia kunnan talouteen, työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaisia työn keskeytyksiä, yhteistyötä perusturvakuntayhtymä Akselin kanssa, henkilöstön mahdollista lomauttamista ja sen periaatteita sekä töihin takaisinkutsun periaatteita lomautustilanteissa.

Kunnanhallitus käsitteli neuvotteluiden tulosta kokouksessaan 29.4.2020 § 113 ja päätti lomauttamisen periaatteista seuraavasti:

- Kunnan henkilöstö lomautetaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuen 12 kalenteripäivän ajaksi vuonna 2020 niin, että ensimmäinen lomautuspäivä on viimeistään 6.7.2020. Poikkeukset:
 - Opettajien lomautusaika on 7 päivää ja toteutus koulun keskeytysten ulkopuolella kalenterivuoden 2020 aikana (virkarehtorit 12 päivän lomautuksen piirissä).
 - Ne työntekijät/viranhaltijat, jotka ovat 6.7.2020 mennessä olleet kevään/kesän 2020 aikana vähintään 12 päivää palkattomalla vapaalla, eivät ole lomautuksen piirissä.
 - Ne työntekijät/viranhaltijat, jotka ovat 6.7.2020 mennessä olleet kevään/kesän 2020 aikana vähintään 12 päivää perusturvakuntayhtymä Akselin palveluksessa (virka-/työvapaalla kunnasta), eivät ole lomautuksen piirissä.
 - Lisäksi toki huomioidaan työsopimuslain, lain kunnallisesta viranhaltijasta sekä virka- ja työehtosopimusten asettamat rajaukset ja periaatteet.

- Koulunkäynninohjaajien lomautus aiempien vuosien tapaan: Lomautus 1.6.-11.8. välisellä ajalla vähennettynä kyseisen työntekijän kertyneillä lomapäivillä (suurimmalla osalla tästä jo työsopimuksissa erikseen maininta)
- Osa-aikaiset henkilöt lomautetaan samassa suhteessa kuin heidän työaikansa on suhteessa täyteen työaikaan.
- Lomautusten ajankohdat katsotaan osasto-/yksikkökohtaisesti sen mukaan, mikä on helpoin toteuttaa. Lomautuksen voi jakaa myös useammalle ajanjaksolle. Lomautukset tulee pyrkiä järjestämään siten, että niiden vaikutus kunnan palveluihin on mahdollisimman pieni.
- Lomauttamispäätökset tehdään hallintosäännön toimivaltamääräysten mukaan.

Kunnan henkilöstön lomautukset käynnistyivät kesällä ja 17.8.2020 tilanteessa muun henkilöstön kuin opettajien lomautukset oli pidetty. Ainoastaan kirjaston henkilöstöllä oli muutamia lomautuspäiviä, jotka pidettiin joulun välipäivinä.

Opettajien osalta kunnanhallitus päätti kokouksessaan 17.8.2020 § 186 peruuttaa Nousiaisten kunnan OVTES:n alaisten opettajien lomautukset perustuen opetus- ja kulttuuriministeriön Nousiaisten kunnalle myöntämien valtionavustusten ehtoihin.

Kaiken kaikkiaan siis muu henkilöstö, kuin opettajat lomautettiin ja 12 päivän lomautukset pidettiin pääsääntöisesti kesän 2020 aikana. Vuonna 2020 oli voimassa koronaviruspandemian johdosta laki työttömyysturvan väliaikaisesta muuttamisesta (214/2020), jonka perusteella lomautetut työntekijät/viranhaltijat saivat työttömyyspäivärahaa ja työmarkkinatukea heti ensimmäisestä päivästä alkaen eli 5 päivän omavastuu-aika oli poistettu väliaikaisesti.

Lomautusten säästövaikutus koko kunnan osalta (pois lukien opettajat) oli yhteensä noin 115 000 euroa.

8. Työhyvinvointia tukevia palveluja

Työpaikkaruokailu

Kunta on sopinut työpaikkaruokailun järjestämisestä koulujen kanssa.

Virkistäytyminen

Kunta järjestää normaalisti vuosittain koko henkilökunnalle tarkoitetun pikkujoulun. Pikkujoulujen järjestämisvastuu vaihtelee osastoittain. Vuonna 2020 pikkujouluja ei koronavirus-tilanteesta ja rajoituksista johtuen voitu pitää, mutta tarkoitus on pitää ne vuonna 2021 heti kun koronavirus-tilanne mahdollistaa tilaisuuden järjestämisen.

Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset

Seurantatarkastuksia tehdään alle 40-vuotiaille viiden vuoden välein, 40 vuotta täyttäneille kolmen vuoden välein ja 60 vuotta täyttäneille vuosittain.

Terveystarkastukset työssä, jossa on erityinen sairastumisen vaara

Seurantatarkastukset tehdään siivous- ja keittiötyötä tekeväälle henkilöstölle, kiinteistönhoidon työntekijöille sekä perhepäivähoitajille ja vuorohoitoyksikön työntekijöille kolmen vuoden välein. Tarkastuksen sisältö on sama kuin työhönsijoitustarkastuksessa. Nämä ryhmät on valittu sen vuoksi, että työntekijöihin kohdistuu altisteita (kemiallisia ym.), yksin työskentelyä, vuorotyötä ja toimenkuvaan kuuluu nostoja ja siirtoja.

Liikunta- ja kulttuurisetelit

Työnantaja tarjoaa henkilöstölle liikunta- ja kulttuuriseteleitä 50 % omavastuuosuudella. Nousiaisten kunnan työntekijä olivat oikeutettuja tilaamaan vuoden 2020 aikana maksimissaan 80 euron arvosta liikunta- ja kulttuuriseteleitä siten, että työntekijä itse maksoi niistä 50 % eli 40 euroa ja kunta puolestaan 50 % eli 40 euroa.

Muut työhyvinvointia tukevat palvelut

Työterveyshuollon yksilöergonomiaohjausta järjestettiin tarvittaessa työpisteissä. Lisäksi kuntosalilla on ollut kaikille kuntalaisille ilmainen salivuoro keskiviikkoisin ja lauantaisin aikavälillä 1.1.-31.8. Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 17.8.2020 § 206 myöntää henkilöstölle jälleen ilmaisen kuntosalin käyttöoikeuden Nousiaisten kuntosalille.