



**NOUSIAISTEN KUNNAN  
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODELTA 2021**

Yhteistoimintaryhmä 21.3.2022 § 9  
Kunnanhallitus 28.3.2022 § 62  
Valtuusto 13.6.2022 § 30

## Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>3</b>
Kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet .....	3
Katsaus vuoteen 2021 .....	3
<b>2. Henkilöstön määrä</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät</b> .....	<b>8</b>
Henkilöstön poissaolot.....	8
Työterveyshuollon kustannukset .....	12
<b>4. Eläkeiän täyttävät</b> .....	<b>13</b>
<b>5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset</b> .....	<b>14</b>
Henkilöstökustannukset.....	14
Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin .....	14
Talkoovapaat .....	15
<b>6. Kehittäminen</b> .....	<b>16</b>
Kehityskeskustelut.....	16
Työtyytyväisyyskysely ja sen jatkotoimenpiteet .....	16
Työterveyshuolto .....	16
<b>7. Yhteistoiminta</b> .....	<b>17</b>
Työsuojelu .....	17
Yhteistoimintaryhmä .....	17
Paikallisneuvottelut.....	18
<b>8. Työhyvinvointia tukevia palveluja</b> .....	<b>18</b>

## 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.

Henkilöstötilinpäätös on tehty nyt ensimmäistä kertaa Populus-henkilöstöjärjestelmän uudistuksen jälkeen, mikä on vaikuttanut siihen, että kaikkia aiemmin henkilöstötilinpäätöksissä raportoituja tietoja ei enää saada uudesta järjestelmästä ulos. Tämän vuoksi myös joitakin aiemmin raportoitujen tietojen esittämistapaa ja laajuutta on jouduttu muuttamaan.

### Kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet

Nousiaisten kunnanvaltuuston vuonna 2018 hyväksymässä strategiassa nostettiin esille henkilöstöstä, että *”meillä päättäjät, henkilöstö ja kuntalaiset puhaltavat yhteen hiileen ja kehittävät kuntaa rohkeasti”*. Kuntastrategiassa nostettiin esille henkilöstömitoituksen ja työnkuvien tarkastelu, yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Valtuustokauden tavoitteena todettiin, että *”panostamme henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sairauspoissaolojen määrän vähentämiseksi”*.

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt uuden strategian vuoteen 2025 kokouksessaan 15.11.2021 § 79. Strategiassa nostetaan esille henkilöstöstä, että *”meille henkilöstö on tärkeä, kehitämme esihenkilötyötä ja rakennamme myönteistä työnantajakuva”*.

### Katsaus vuoteen 2021

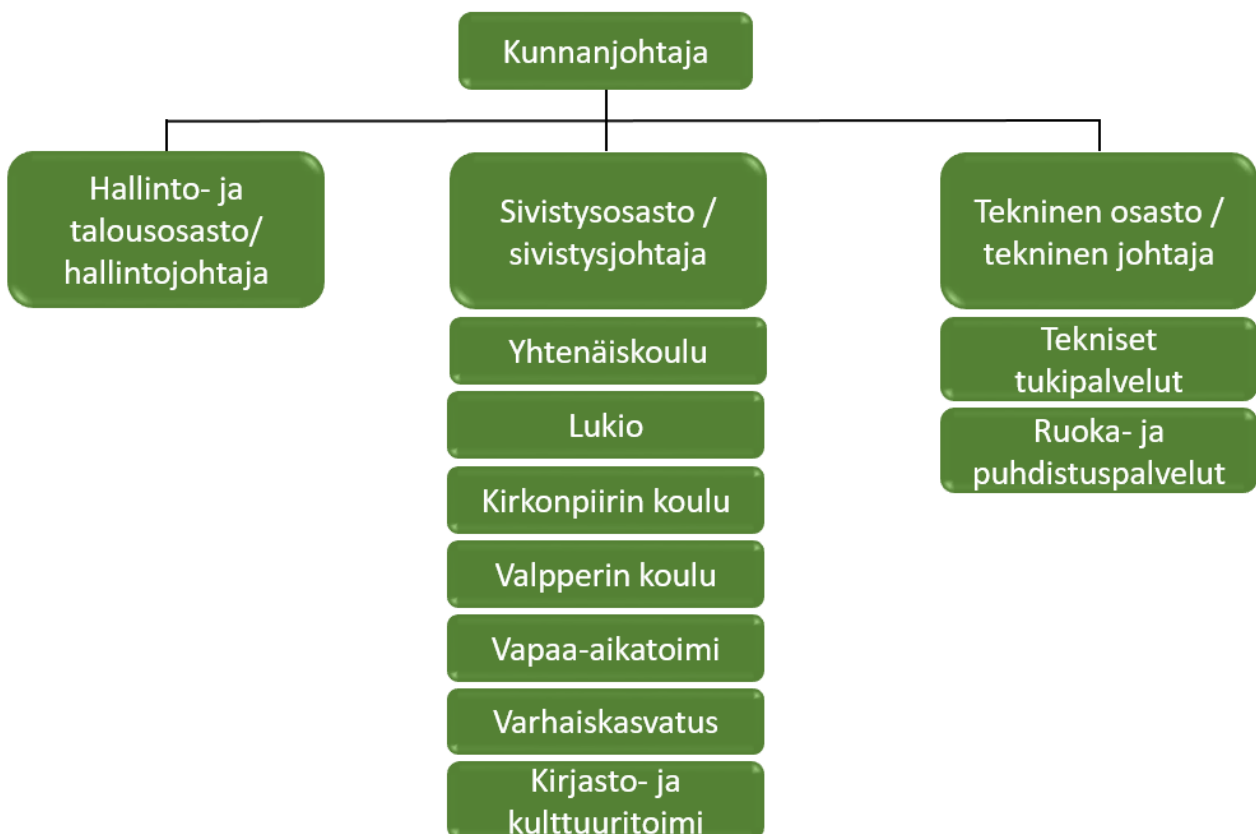
Edellinen vuosi (2020) oli Nousiaisten kunnalle taloudellisesti erittäin vahva ja ylijäämäisellä tuloksella kerrytettiin taseeseen ylijäämää. Taloudellisesti vuoteen 2021 lähdettiin kuitenkin noin 850 000 euroa alijäämäisellä talousarviolla ja suurimpana investointikohteena oli Henrikin yhtenäiskoulun A-osan rakentamisen loppuun saattaminen. Toiminnallisesti vuosi näyttäytyi ennakkoon poikkeuksellisen kuormittavana johtuen siitä, että kunnan perustyön ohessa tarkoituksena oli viedä läpi investointeja, hankkeita, sopeuttamaan taloutta, huolehtimaan koronavirukseen liittyvästä varautumis- ja tiedottamistyöstä, järjestämään vaalit ja aloittamaan uuden valtuustokauden työskentely.

Toiminnallisesti vuosi 2021 oli ennakoidusti kuormittava ja koronaviruspandemia aiheutti ylimääräistä työtä sekä järjestelyjä kunnassa. Nousiaisten kunnanvirastojen toimipisteissä tehtiin vahvasti etättyötä läpi vuoden valtakunnallisen etättyösuosituksen johdosta. Liikuntahalli otettiin käyttöön heti vuoden alussa, mutta voimassa olleet kokoontumisrajoitukset vaikuttivat liikunta- ja virkistystilojen käyttöön läpi vuoden. Yhtenäiskoulun uudisosa (A-osa) otettiin onnistuneesti käyttöön ennakoitua aikaisemmin ja koulutoiminta uusissa tiloissa käynnistyi elokuussa. Koljolan päiväkotikiinteistön ostopalvelusopimus Pilke-päiväkodin kanssa päättyi 31.7.2021, jonka jälkeen päiväkodin nimi vaihdettiin nimikilpailun myötä Puolen hehtaarin päiväkodiksi ja järjestämisvastuu siirtyi kunnalle. Kunta aloitti heti elokuun alusta järjestämään varhaiskasvatusta tiloissa ja varhaiskasvatuksen tarve kasvoi läpi vuoden.

Vuoden aikana keskeisimmät henkilöstövaihdokset tapahtuivat Henrikin yhtenäiskoulun rehtorin ja hallintojohtajan irtisanoutumisten myötä. Vuoden aikana kunta otti toimintansa käyttöön liikuntahallin, Henrikin yhtenäiskoulun uudisosan ja Puolen hehtaarin päiväkodin. Esihenkilökokouksia järjestettiin säännöllisesti läpi vuoden.

## 2. Henkilöstön määrä

Kuva 1: Kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2021.



Vuoden 2021 lopussa (tilanteessa 31.12.2021) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 228 henkilöä. Vakituksia oli yhteensä 185 henkilöä ja määräaikaisia 43. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen osastoittain on kuvattu taulukossa 1.

*Taulukko 1: Kunnan vakituisten palkatun henkilöstön määrä henkilöittäin osastoittain 31.12.2021 (määräaikainen henkilöstö sulkeissa)*

	2019 hlö	2020 hlö	2021 hlö
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	7 (0)	7 (0)	6 (5)
Sivistysosasto	138 (48)	136 (46)	145 (36)
Tekninen osasto	32 (1)	32 (0)	34 (2)
<b>Yhteensä</b>	<b>177 (49)</b>	<b>175 (46)</b>	<b>185 (43)</b>

Seuraavassa taulukossa 2 on käsitelty henkilötyövuosien määrää osastoittain. 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 muulla tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. HTV 2-laskukaavassa huomioidaan vain palkalliset palveluksessaolopäivät eli se raportoi palkallista työpanosta.

*Taulukko 2 Henkilötyövuodet palvelussuhteessa HTV 2-laskukaavan mukaan.*

TYÖYKSIKKÖ	HTV 2019	HTV 2020	HTV 2021
<b>Keskushallinto</b>			
Vaalit	0,04	0	0,07
Kunnanhallitus	0	0	0,21
Luottamusmiestoiminta	0,25	0,24	0,22
Kunnanjohtaja	1,00	0,97	1
Muu toiminta	0,61	0,48	0,5
Ravakka-hanke	0	0	0,21
Yleisjohto ja hallinto	3,59	3,42	4,42
Laskentatoimi	1,50	1,71	1,5
Työsuojelu- ja tpd-toiminta	0,10	0,08	0,09
<i>Yhteensä</i>	<i>7,08</i>	<i>6,90</i>	<i>8,22</i>
<b>Varhaiskasvatus</b>			
Varhaiskasvatuksen hallinto	1,99	1,92	2,00
Vappulan päiväkot	9,21	7,87	7,38

Nuppulan päiväkoti	22,73	20,68	20,91
Erityispäivähoito	2,90	1,51	2,24
Puolen Hehtaarin päiväkoti	0	0	3,92
Lasten perhepäivähoito	15,21	13,13	12,29
Kiertävä varhaiskasv. erityiso	0,75	0,97	0,99
Lastenhoidontuki	0	0	0,01
Muut päivähoitopalvelut	0,02	0	
<i>Yhteensä</i>	<i>52,80</i>	<i>46,08</i>	<i>49,75</i>
<b>Koulutuspalvelut</b>			
Henrikin yhtenäiskoulun esiopetus	2,64	3,56	3,38
Kirkonpiirin koulun esiopetus	3,33	3,29	3,23
Paijulan koulun esiopetus	0,01	0,03	0
Valpperin koulun esiopetus	0,87	0,36	0
Henrikin yhtenäiskoulu 1-9	53,09	48,49	50,13
Kirkonpiirin koulu 1 - 6	13,62	12,47	12,40
Paijulan koulu 1 - 6	1,20	0,78	0
Valpperin koulu 1-6	5,15	3,77	4,49
Muu oma perusopetus	0,00	0,17	0
Erillisrahoitus	0,52	0,64	0,93
Aamu- ja iltapäivätoiminta	3,42	2,81	2,57
Nousiaisten lukio	14,11	15,52	15,61
Sivistystoimen hallinto	2,49	2,45	2,57
<i>Yhteensä</i>	<i>100,45</i>	<i>94,34</i>	<i>95,3</i>
<b>Kirjasto- ja kulttuuritoiminta</b>			
Nousiaisten kirjasto	3,25	2,66	2,8
Yleinen kulttuuritoiminta	0,30	0,29	0,25
<i>Yhteensä</i>	<i>3,55</i>	<i>2,95</i>	<i>3,05</i>
<b>Vapaa-ajan palvelut</b>			
Liikuntatoimen hallinto	0,50	0,48	0,50
Liikuntatoiminnot	1,09	0,58	1,79
Kuntosali	0,06	0,03	0
Muut ulkoilualueet	0,36	0,34	0,48
Nuorisotyön hallinto	0,50	0,48	0,50
Varsinainen nuorisotyö	2,55	2,08	4,86
Etsivä nuorisotyö	0,98	1,11	2,00
<i>Yhteensä</i>	<i>6,04</i>	<i>5,11</i>	<i>10,13</i>
<b>Ympäristötoimi</b>			
Rakennusvalvonta	1,48	1,45	1,33
<i>Yhteensä</i>	<i>1,48</i>	<i>1,45</i>	<i>1,33</i>
<b>Tekniset palvelut</b>			

Teknisen toimen hallinto	1,32	0,87	1,25
Vesilaitos laskutettavat	1,40	1,38	1,41
Kadut	0,15	0,15	0,15
Puistot ja leikkikentät	0,90	0	0,77
<i>Yhteensä</i>	<i>3,77</i>	<i>2,40</i>	<i>3,58</i>
<b>Tekniset tukipalvelut</b>			
Kiinteistöpalvelut	7,38	5,66	6,01
Keskuskeittiö	13,47	12,75	13,11
Moision keittiö	0,01	0	0
Puhdistuspalvelut	9,10	7,69	8,95
<i>Yhteensä</i>	<i>29,96</i>	<i>26,10</i>	<i>28,06</i>
<b>KOKO KUNTA YHTEENSÄ</b>	<b>205,14</b>	<b>185,33</b>	<b>199,40</b>

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 31.12.2021*

Ikäluokat	Naiset	Miehet	Yhteensä
Alle 30 v	28	3	31
30 -39 v	29	10	39
40-49 v	47	17	64
50-59 v	58	13	71
60-64 v	19	2	21
yli 65 v	1	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>182</b>	<b>46</b>	<b>228</b>

*Taulukko 4: Henkilöstön vaihtuvuus 1.1.2021-31.12.2021*

	Alkaneet työsuhteet	Päättyneet työsuhteet
Vakinaiset	26	18
Määräaikaiset	24	4
Sijaiset	18	28
Työllistetyt	1	0

Taulukko 5: Henkilöstömäärä sopimusaloittain 31.12.2021

Sopimuala	Henkilöstömäärä
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES yht.	118
Perhepäivähoitajat KVTES yht.	12
Peruskoulu OVTES yht.	59
Lukio OVTES yht.	18
Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES yht.	10
Tekniset TS yht.	10
Vuosityöaika opinto-ohjaajat 1.1.21 alk. yht.	1
	<b>228</b>

### 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. Sairauspoissaoloista 28,4 prosenttia on ollut tukielinsairauksia ja 22,2 prosenttia mielenterveyteen liittyviä poissaoloja vuonna 2021. Sekä tukielinsairauksiin että mielenterveyssairauksiin liittyvät sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuonna 2021 verrattuna edeltäneeseen kalenterivuoteen. Yli 29 päivän poissaoloista yli 75 % on liittynyt juuri em. diagnooseihin kun vuonna 2020 yli 29 päivän sairauspoissaoloista noin 75 % liittyi vammoihin ja ruuansulatussairauksiin.

Taulukoista 6, 7 ja 8 selviävät poissaolojen määrät ja syyt osastoittain vuosina 2021, 2020 ja 2019 ja taulukosta 9 sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuosina 2019, 2020 ja 2021. Taulukossa 10 käsitellään sairauspoissaolojen diagnoosijakaumaa vuonna 2021 ja 2020.

Taulukko 6: Poissaolojen määrät työpäivinä vuoden 2021 aikana osastoittain

Osasto	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus	Perhe- vapaa	Muu vapaa	Lapsen sai- rastuminen	Lomautus
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	72	0	0	0		0	0
• tehty työaika 6,96 htv	10,34 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö
Sivistysosasto	1630	7	30	1167	0	0	277
• tehty työaika 141,2 htv	11,54 pv/hlö	0,05 pv/hlö	0,21 pv/hlö	8,26 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	1,96 pv/hlö
Tekninen osasto	367	52	4	230	0	10	0
• tehty työaika 26,22 htv	13,99 pv/hlö	1,98 pv/hlö	0,15 pv/hlö	8,77 pv/hlö	0 pv/hlö	0,38 pv/hlö	0 pv/hlö
<b>Yhteensä (pv)</b>	<b>2069</b>	<b>59</b>	<b>34</b>	<b>1397</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>277</b>
Kustannukset (euroa)							<b>Säästö kunnalle n. 25 000 euroa</b>



Taulukko 7: 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
<b>Yhteensä (pv)</b>	<b>2132</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>1653</b>	<b>794</b>	<b>122</b>	<b>1442</b>
<b>Kustannukset (eu- roa)</b>	<b>171 538</b>	<b>3 802</b>	<b>ei tietoa</b>	<b>17 857</b>	<b>45 812</b>	<b>10 014</b>	<b>Säästö kunnalle n. 115 000 euroa</b>

Taulukko 8: 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
<b>Yhteensä (pv)</b>	<b>2311</b>	<b>8</b>	<b>95</b>	<b>1152</b>	<b>1332</b>	<b>156</b>
<b>Kustannukset (euroa)</b>	<b>145 047</b>	<b>451</b>	<b>ei tietoa</b>	<b>40 399</b>	<b>57 403</b>	<b>11 936</b>

Taulukko 9: Sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuosina 2021, 2020 ja 2019

**Sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuonna 2021**

Kesto työpäivinä	Poissaolotapausten määrä	Työpäiviä yhteensä
1	141	141
2	117	234
3	99	297
4	28	112
5	32	160
6	20	120
7	15	105
8	8	64
9	6	54
10	7	70
11	3	33
12	4	48
13	13	169
15	3	45
17	1	17
18	4	72
19	2	38
20	3	60
21	1	21
22	2	44
23	1	23
27	1	27
29	2	58
32	2	64
36	1	36
39	1	39
43	1	43
<b>Yhteensä</b>		<b>2194</b>

**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
<b>YHTEENSÄ</b>		<b>1998</b>

**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
<b>YHTEENSÄ</b>		<b>1900</b>

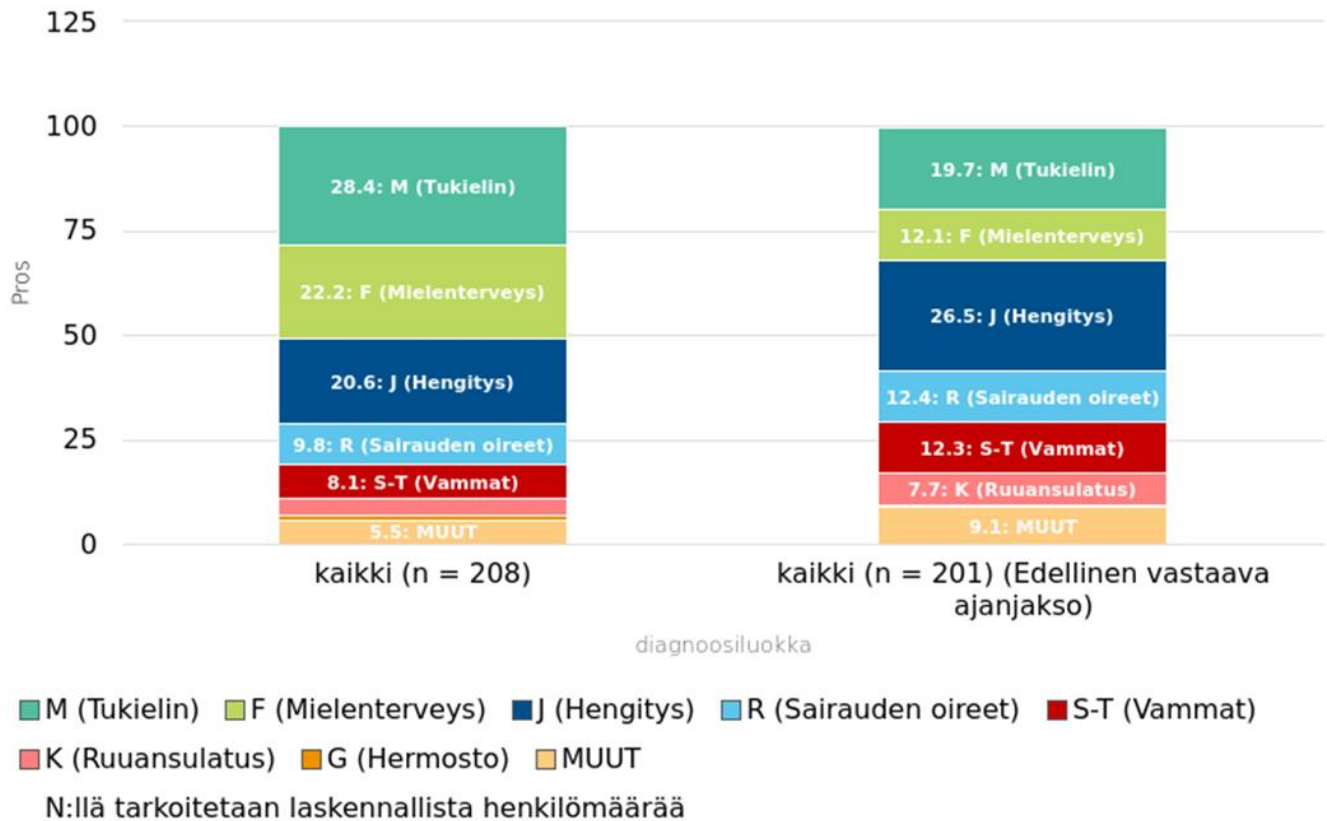
Sairauspoissaolot ovat nousseet vuoden 2019 alhaisesta tasosta. Osittaisena selityksenä on koronapandemian aika, jolloin henkilöstölle on korostettu, että pienemmistäkin oireista jäätäisiin kotiin. Sairauspoissaolot ovat olleet:

- v. 2017 yhteensä 2174 työpäivää
- v. 2018 yhteensä 2287 työpäivää
- v. 2019 yhteensä 1900 työpäivää
- v. 2020 yhteensä 1998 työpäivää
- v. 2021 yhteensä 2194 työpäivää

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohti kunta-alalla (vuoden 2021 tietoa ei vielä saatavilla, lähde: <https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>). Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten kansallista keskiarvoa matalammat.

Työterveyshuollolta saatujen tietojen mukaan sairauspoissaolot jakautuvat diagnoosin mukaan seuraavasti:

*Taulukko 10: Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma vuonna 2021 ja edellisenä vastaavana ajankohtana, lähde: Mehiläinen Oy (työterveyshuolto)*



## 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 on määritelty 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 korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismää-

rää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Nykyinen työterveyshuollon sopimus on voimassa 1.1.2021-31.12.2024. Sopimus sisältää myös mahdollisuuden käyttää kahden vuoden pituisen optiokauden. palveluntuottajana toimii Mehiläinen Oy.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet merkittävästi edellisiin vuosiin verrattuna. Nousun taustalla on työntekijämäärän kasvu ja uusi työterveyshuollon sopimus, jossa hinnoittelumallia on muutettu ja työntekijäkohtainen vuosikustannus on noussut aiempaan sopimukseen verrattuna.

*Taulukko 11: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017-2021 (alv 0 %)*

Työterveyshuollon palvelut	Kustannukset vuonna 2017	Kustannukset vuonna 2018	Kustannukset vuonna 2019	Kustannukset vuonna 2020	Kustannukset vuonna 2021
Lakisääteinen työterveyshuolto	26 182,72 euroa	26 764,15 euroa	30 788,63 euroa	21 056,52 euroa	37 450,13 euroa
Sopimuksen mukainen sairaanhoito	41 431,49 euroa	34 328,51 euroa	32 955,52 euroa	36 598,12 euroa	57 515,53 euroa
<b>Yhteensä (euroa)</b>	<b>67 614,21 euroa</b>	<b>61 092,66 euroa</b>	<b>63 744,52 euroa</b>	<b>57 654,64 euroa</b>	<b>94 965,66 euroa</b>

#### 4. Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2021 yhteensä 3 henkilöä (1 varhaiskasvatuksen avustaja, 1 varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja 1 varhaiskasvatuksen opettaja).

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 vuoden 2026 loppuun mennessä arviolta yhteensä 18 henkilöä. Taulukosta 12 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä ajalla 1.1.2022-31.12.2026 osastoittain.

*Taulukko 12: arvio eläkeiän täyttävistä ajalla 1.1.2022-31.12.2026 osastoittain*

Osasto	Eläkeiän täyttävien henkilöiden lukumäärä ajalla 1.1.2022-31.12.2026
Hallinto- ja talousosasto	2
Tekninen osasto	6
Sivistysosasto	10
<b>Yhteensä</b>	<b>18</b>

Yleisen vanhuuseläkeiän täyttävien henkilöiden tehtävänimikkeitä ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (4 henkilöä), varhaiskasvatuksen opettaja, perhepäivähoitaja, rakennus-tarkastaja, asianhallintasihteeri, tekninen johtaja, ruokahuoltopäällikkö, suurtalouskokki, järjestelmäasiantuntija, luokanopettaja, tuntiopettaja, koulunkäynninohjaaja, hallintosihteeri ja siivooja (2 henkilöä).

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, 2020 ja 2021 ilmenee alla olevasta taulukosta 13.

*Taulukko 13: Henkilöstömenot tp 2018, tp 2019, tp 2020 ja tp 2021*

	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2020	Tilinpäätös 2021
<b>Henkilöstökulut yht.</b>	<b>8 738 357</b>	<b>9 281 470</b>	<b>9 026 527</b>	<b>9 602 528</b>
Palkat	6 986 373	7 466 597	7 248 514	7 704 795
Henkilöstösivukulut	1 751 948	1 814 873	1 778 013	1 897 734
joista eläkeku- lut	1 547 581	1 615 214	1 545 964	1 647 112

### Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin

Henkilöstökustannusten nousuun on vaikuttanut henkilöstömäärän kasvu ja 1.4.2021 toteutunut yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on ollut voimassa 1.4.2020-28.2.2022. Sopimuskauden kustannusvaikutus 23 kuukauden sopimuskaudella oli 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. 1.4.2021 astui voimaan 1,0 %:n yleiskorotus sekä 0,8 %:n paikallinen järjestelyerä

## Talkoovapaat

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 18.1.2021 § 5 talkoovapaiden käytöstä vuonna 2021.

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 2021. 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 vuoden 2021 aikana yhteensä 27 työpäivää.

*Taulukko 14: Talkoovapaat vuosina 2019, 2020 ja 2021 osastoittain*

	v. 2019 työpäivät	v. 2019 kalenteripäivät	v. 2020 työpäivät	v. 2020 kalenteripäivät	v. 2021 työpäivät	v. 2021 kalenteripäivät
Keskushallinto (hallinto- ja ta- lousosasto + kunnanjohtaja)	15	17	0	0	0	0
Sivistysosasto	65	68	146	146	13	13
Tekninen osasto	17	21	0	0	14	16
<b>Yhteensä</b>	<b>97</b>	<b>106</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>27</b>	<b>29</b>

## **6. Kehittäminen**

### **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**

Edellinen työtyytyväisyyskysely pidettiin 15.12.2020-15.1.2021. Kyselyyn saatiin 118 vastausta. Kevään 2021 aikana laadittiin yksikkökohtaiset toimenpideohjelmat työtyytyväisyyskyselyn pohjalta. Yksiköt tutustuivat kyselyn tuloksiin, kävivät niiden pohjalta keskustelua ja laativat konkreettiset toimenpideohjelmat kehittämiskohteista. Seuraava työtyytyväisyyskysely on tarkoitus toteuttaa loppuvuodesta 2022.

### **Työterveyshuolto**

Syksyllä 2021 otettiin käyttöön Mehiläisen EsimiesKompassi, joka on työkalu esimiehille työntekijöiden työkyvyn varhaisen tuen varmistamiseen sekä sairauspoissaoloihin puuttumiseen. Palvelun avulla esihenkilöt saavat hälytyksiä ja toimintaohjeita esimerkiksi työntekijöidensä toistuviin sairauspoissaoloihin ja kuinka toimia eri tilanteissa. Esimerkiksi varhaisen tuen mallin mukaiset keskustelut käydään Kompassin kautta. Lisäksi otettiin käyttöön TyökykyKompassi, joka on henkilöstöhallinnon (hallintojohtaja) työkalu, jolla pystyy seuraamaan sitä, että esihenkilöt käyvät tarvittavat varhaisen tuen keskustelut.



## 7. Yhteistoiminta

### Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2021 työsuojeluvaltuutettuina toimi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna Jaana Sankala ja työsuojeluvaravaltuutettuna Maarit Salama. 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 2021 yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii Pia Saikkonen.

Yhteistoimintaryhmän jäsenet:

kunnanjohtaja Teemu Heinonen

hallintojohtaja Riikka Liljeroos (hallintojohtaja toimii KT-yhteyshenkilönä)

kunnanhallituksen edustaja 15.8.2021 asti Olli Sillanpää (varalla Pasi Tasanen)

kunnanhallituksen edustaja 15.8.2021 asti Petteri Paananen (varalla Katri Lakkapää)

kunnanhallituksen edustaja 16.8.2021 alkaen Kari Salminen (varalla Petteri Paananen)

kunnanhallituksen edustaja 16.8.2021 alkaen Mikko Virtanen (varalla Jussi Kulmala)

JUKO:n pääluottamusmies Mika Martikkala

JHL:n pääluottamusmies Maarit Salama

JYTY:n pääluottamusmies Pia Saikkonen (puheenjohtaja)

työsuojelupäällikkö Pertti Grönholm

työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala

työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen.

Vuonna 2021 yhteistoimintaryhmä kokoontui kolme kertaa (24.3., 20.9. ja 29.11.). Yhteistoimintaryhmä käsitteli mm. TVA-prosessin käynnistämistä, hyvän yhteistoiminnan käsikirjan hyväksymistä, vuoden 2020 työterveyshuollon korvausten hakemista, tilinpäätöstä 2020, tietotilinpäätöstä 2020, henkilöstötilinpäätöstä 2020, päihdeohjelman päivittämistä, Mehiläisen Esihenkilökompassin ja Työkykykompassin toimintojen käyttöönottoa varhaisen tuen mallin jalkauttamiseksi, paikallisten sopimusten täytäntöönpanoa, talousarviota 2022 ja taloussuunnitelmaa 2023 ja 2024, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2022, työsuojelun toimintaohjelmaa vuodelle 2022 ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2022-2023.

### Paikallisneuvottelut

Kunta-alan työehtosopimukseen sisältyi 1.4.2021 maksettava paikallinen järjestelyerä. KVTES:n, OVTES:n ja TS:n järjestelyerien suuruus oli 0,8 % palkkasummasta. Nousiaisten kunnassa paikallisneuvottelut käytiin 11.1. ja 25.1. ja kunnanhallitus hyväksyi kokouksessaan 15.2. paikallisneuvotteluiden ehdotuksen.

Paikallisneuvottelu käytiin myös 12.4. koskien 50/60-vuotispäivän tasapuolista huomioimista. Kunnanhallitus päätti 26.4., että 1.1.2022 alkaen myös vapaapäiväksi sattuvat tai vuosiloma-aikaan ajoittuvat 50- ja 60-vuotispäivät oikeuttavat saamaan vastaavan vapaapäivän muuna ajankohtana.

Paikallisneuvottelut pandemiasta aiheutuneiden tehtävien vaativuuden kasvamisesta sekä lisätöiden ja –vastuiden korvaamisesta käytiin 12.4., 3.5., 31.5. ja 14.6. Paikallisneuvotteluissa päädyttiin käsittelemään erillisinä asioina henkilöstön tukemista koronaviruspandemiasta johtuen, hälytysrahakäytänteitä sekä opettajien muuttokorvausasiaa. Kunnanhallitus päätti 21.6. hyväksyä paikallisneuvotteluiden ehdotuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisesta erillisellä työyksiköihin kohdennettavalla 8000 € summalla koronaviruspandemiasta johtuen. Kunnanhallitus hyväksyi kokouksessaan 21.6. myös paikallisen sopimuksen koulurakennusten muuttoihin liittyvien opettajien ylimääräisen työn korvaamisesta ja paikallisen sopimuksen hälytysrahakäytänteistä.

## **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 2021 pidettiin koko henkilöstölle pikkujoulut Henrikin yhtenäiskoulun ruokalassa, mutta osallistujamäärä jäi vähäiseksi.

### **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, kiinteistöhoiton 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 työntekijät olivat oikeutettuja tilaamaan vuoden 2021 aikana 80 euron arvosta liikunta- ja kulttuuriseteleitä siten, että työntekijä itse maksoi niistä 50 % eli 40 euroa ja kunta puolestaan 50 % eli 40 euroa.

### **Kuntosali**

Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 17.8.2020 § 206 myöntää henkilöstölle ilmaisen kuntosalin käyttöoikeuden Nousiaisten kuntosalille.