



**NOUSIAISTEN KUNNAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODELTA 2022**

Yhteistoimintaryhmä 21.3.2022 § 10
Kunnanhallitus 27.3.2023 § 61
Valtuusto 12.6.2023 § 38

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Johdanto | 3 |
| | Kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet | 3 |
| | Katsaus vuoteen 2022..... | 3 |
| 2 | Henkilöstön määrä ja rakenne..... | 5 |
| | Henkilöstön määrä..... | 5 |
| | Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne | 8 |
| | Henkilöstön vaihtuvuus | 8 |
| | Rekrytointi | 9 |
| 3 | Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät | 10 |
| | Henkilöstön poissaolot | 10 |
| | Sairauspoissaolot ja työtapaturmat..... | 10 |
| | Työterveyshuollon kustannukset..... | 12 |
| 4 | Eläkeiän täyttävät | 13 |
| 5 | Palkkaus ja henkilöstökustannukset | 15 |
| | Henkilöstökustannukset | 15 |
| | Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin..... | 15 |
| 6 | Kehittäminen..... | 16 |
| | Kehityskeskustelut | 16 |
| | Työtyytyväisyyskysely ja sen jatkotoimenpiteet..... | 16 |
| | Henkilöstön koulutus | 16 |
| 7 | Yhteistoiminta..... | 17 |
| | Työsuojelu..... | 17 |
| | Yhteistoimintaryhmä | 17 |
| 8 | Työhyvinvointia tukevia palveluja..... | 18 |
| | Työpaikkaruokailu..... | 18 |
| | Virkistäytyminen | 18 |
| | Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset | 18 |
| | Terveystarkastukset työssä, jossa on erityinen sairastumisen vaara | 18 |
| | Liikunta- ja kulttuurisetelit..... | 18 |
| | Kuntosali | 18 |

1 Johdanto

Nousiaisten kunnan henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on tukea johdon ja esihenkilöiden 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. Tunnuksluvut 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 kuntastrategia 2022–2025 on hyväksytty valtuuston kokouksessa 15.11.2021 § 79. Strategiassa todetaan, että ”*Meille henkilöstö on tärkeä, kehitämme esihenkilötyötä ja rakennamme myönteistä työnantajakuvaa*”. Kuntastrategiassa nostetaan esille yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen.

Katsaus vuoteen 2022

Vuoden 2022 aikana toimintaympäristöön ilmaantui uutta epävarmuutta erityisesti Venäjän aloittaman sodan myötä, laajamittaisen maahantulon, inflaation, korkojen nousun ja sähkömarkkinoiden kehityksen myötä. Yleiset virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan 1.5.2022 alkaen ja sopimuskaudelle 1.5.2022-30.4.2025 ajoittuu useita yleiskorotuksia, keskitettyjä ja paikallisia järjestelyeriä.

Toimintaympäristön muutokset aiheuttivat ennalta arvaamatonta työtä kunnassa, jota ei vielä talousarviota laadittaessa ollut tiedossa. Erityisesti maaliskuussa käynnistynyt sota Ukrainassa nosti varautumisasiat uudelleen keskiöön. Loppuvuotta ja talvea kohti huomio kiinnittyi sähköpulaan ja mahdollisiin sähkönjakelun keskeytyksiin, jotka eivät lopulta toteutuneet vuoden 2022 aikana. Vuoden 2022 aikana Suomi myönsi noin 45 000:lle Ukrainasta paenneelle oleskeluluvan tilapäisen suojelun perusteella. Vastaanottojärjestelmässä kirjoilla olevista ukrainalaisista enemmistö asuu Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa. Nousiaisissa järjestettiin uutena palveluna vuonna 2022 valmistavaa opetusta ja kunta sopi vastaanottokeskuksen kanssa majoituksen tarjoamisesta kunnassaan asuville tilapäisen suojelun piirissä oleville henkilöille.

Sote-uudistukseen liittyen Nousiaisten kunta on vastannut vuoden aikana useisiin Varsinais-Suomen hyvinvointialueen tietopyyntöihin ja tiedusteluihin. Kunta on päätöksenteossaan käsitellyt liikkeenluovutusta koskevat selvitykset ja asiakirjat. Kunnasta hyvinvointialueelle siirtyvää irtaimistoa oli hyvin vähäisesti ja lopulta siirtyvää henkilöstöä ei ollut lainkaan.

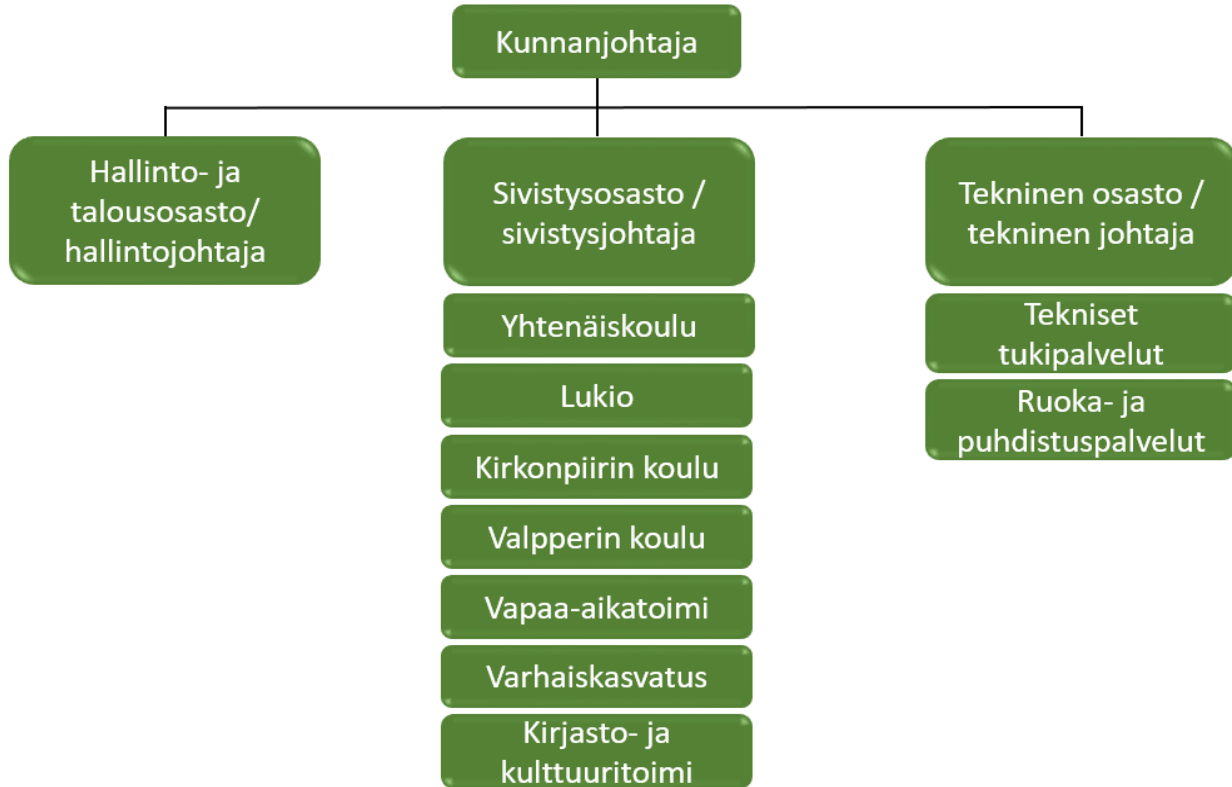
Vuoden 2022 lopullinen tulos toteutui lopulta selvästi talousarvioon nähden ennakoitua vahvempana ja noin 191 000 euroa alijäämäisenä. Ennakoitua vahvempaa tulosta selittävät erityisesti vahvat verotilitykset, kunnalle myönnetyt hanke- ja avustusrahoitukset, erikoissairaanhoidon kuntalaskutuksen palautus ja yleisesti toimintatuottojen toteutuminen ennakoitua vahvemmin suhteessa talousarvioon.

Vuosi 2022 näyttäyty taloudellisesti ja toiminnallisesti onnistuneelta vuodelta erityisesti huomioiden muuttunut toimintaympäristö ja siitä aiheutuneet lisäkustannukset sekä -järjestelyt.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Kuva 1: Kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2022.



Vuoden 2022 lopussa (tilanteessa 31.12.2022) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 252 henkilöä, joista vakituisia oli yhteensä 195 henkilöä, määräaikaisia 36, sijaisia 20 sekä yksi työllistetty. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen osastoittain on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1: Kunnan vakituisten palkatun henkilöstön määrä henkilöittäin osastoittain 31.12.2022 (määräaikainen henkilöstö sulkeissa)

| | 2020 hlö | 2021 hlö | 2022 hlö |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja) | 7 (0) | 6 (5) | 6 (2) |
| Sivistysosasto | 136 (46) | 145 (36) | 156 (32) |
| Tekninen osasto | 32 (0) | 34 (2) | 33 (2) |
| Yhteensä | 175 (46) | 185 (43) | 195 (36) |
| | 221 | 228 | 231 |

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 ylitöitä tai muullakaan 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 2020 | HTV 2021 | HTV 2022 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Keskushallinto | | | |
| Vaalit | 0 | 0,07 | 0,13 |
| Kunnanhallitus | 0 | 0,21 | 0 |
| Luottamusmiestoiminta | 0,24 | 0,22 | 0,23 |
| Kunnanjohtaja | 0,97 | 1 | 1 |
| Muu toiminta | 0,48 | 0,5 | 0,5 |
| Ravakka-hanke | 0 | 0,21 | 0,37 |
| Yleisjohto ja hallinto | 3,42 | 4,42 | 4,31 |
| Laskentatoimi | 1,71 | 1,5 | 1,5 |
| Työsuojelu- ja tpd-toiminta | 0,08 | 0,09 | 0,08 |
| Yhteensä | 6,90 | 8,22 | 8,12 |
| Varhaiskasvatus | | | |
| Varhaiskasvatuksen hallinto | 1,92 | 2 | 2 |
| Vappulan päiväkoti | 7,87 | 7,38 | 5,31 |
| Nuppulan päiväkoti | 20,68 | 20,91 | 19,31 |
| Erityispäivähoito | 1,51 | 2,24 | 3,16 |
| Puolenhehtaarin päiväkoti | 0 | 3,92 | 10,79 |
| Esiopetusta täydentävä varhaiskasvatus | - | - | 5,01 |
| Lasten perhepäivähoito | 13,13 | 12,29 | 10,98 |
| Kiertävä varhaiskasv. erityisopetus | 0,97 | 0,99 | 0,99 |
| Lasten kotihoidontuki | 0 | 0,01 | 0 |
| Muut päivähoitopalvelut | 0 | 0 | 0 |
| Yhteensä: | 46,08 | 49,75 | 57,55 |
| Koulutuspalvelut | | | |
| Henrikin yhtenäiskoulun esiopetus | 3,56 | 3,38 | 3,37 |
| Kirkonpiirin koulun esiopetus | 3,29 | 3,23 | 2,25 |
| Paijulan koulun esiopetus | 0,03 | 0 | 0 |
| Valpperin koulun esiopetus | 0,36 | 0 | 0 |
| Henrikin yhtenäiskoulu 1-9 | 48,49 | 50,13 | 52,63 |
| Kirkonpiirin koulu 1-6 | 12,47 | 12,40 | 12,70 |
| Paijulan koulu 1-6 | 0,78 | 0 | 0 |
| Valpperin koulu 1-6 | 3,77 | 4,49 | 4,66 |
| Muu oma perusopetus | 0,17 | 0 | 0 |
| Erillisrahoitus | 0,64 | 0,93 | 0,03 |
| Aamu- ja iltapäivätoiminta | 2,81 | 2,57 | 2,87 |
| Nousiaisten lukio | 15,52 | 15,61 | 15,01 |
| Sivistystoimen hallinto | 2,45 | 2,57 | 2,6 |

| | | | |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Valmo | - | - | 2,47 |
| Yhteensä | 100,45 | 95,3 | 98,59 |
| Kirjasto- ja kulttuuritoiminta | | | |
| Nousiaisten kirjasto | 2,66 | 2,8 | 2,86 |
| Yleinen kulttuuritoiminta | 0,29 | 0,25 | 0,21 |
| Yhteensä | 2,95 | 3,05 | 3,07 |
| Vapaa-ajan palvelut | | | |
| Liikuntatoimen hallinto | 0,48 | 0,50 | 0,5 |
| Liikuntatoiminnot | 0,58 | 1,79 | 3,52 |
| Kuntosali | 0,03 | 0 | 0 |
| Muut ulkoilualueet | 0,34 | 0,48 | 1,36 |
| Nuorisotyön hallinto | 0,48 | 0,50 | 0,50 |
| Varsinainen nuorisotyö | 2,08 | 4,86 | 10,14 |
| Etsivä nuorisotyö | 1,11 | 2,00 | 2,44 |
| Yhteensä: | 5,11 | 10,13 | 18,46 |
| Ympäristötoimi | | | |
| Rakennusvalvonta | 1,45 | 1,33 | 1,66 |
| Yhteensä: | 1,45 | 1,33 | 1,66 |
| Tekniset palvelut | | | |
| Teknisen toimen hallinto | 0,87 | 1,25 | 1,00 |
| Vesilaitos laskutettavat | 1,38 | 1,41 | 0,70 |
| Kadut | 0,15 | 0,15 | 0 |
| Puistot ja leikkikentät | 0 | 0,77 | 0,67 |
| Yhteensä: | 2,4 | 3,58 | 2,37 |
| Tekniset tukipalvelut | | | |
| Kiinteistöpalvelut | 5,66 | 6,01 | 5,80 |
| Keskuskeittiö | 12,75 | 13,11 | 12,88 |
| Puhdistuspalvelut | 7,69 | 8,95 | 11,16 |
| Yhteensä: | 29,96 | 28,06 | 29,84 |
| | | | |
| KOKO KUNTA YHTEENSÄ | 185,33 | 199,40 | 219,66 |

Taulukko 3: Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2022 ja 31.12.2021

| Sopimusala | Henkilöstömäärä 2021 | Henkilöstömäärä 2022 |
|---|-------------------------|-------------------------|
| Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES yht. | 118 | 122 |
| Perhepäivähoitajat KVTES yht. | 12 | 11 |
| Peruskoulu OVTES yht. | 59 | 59 |
| Lukio OVTES yht. | 18 | 17 |
| Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES yht. | 10 | 13 |
| Tekniset TS yht. | 10 | 9 |
| Yhteensä | 228 | 231 |

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vuoden 2022 lopussa Nousiaisten kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,33 vuotta (miehet 44,80 ja naiset 45,46 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 55 prosenttia. Suurin ikäryhmä oli 40–44-vuotiaat (38 henkilöä, 16 prosenttia henkilöstöstä). Yleisesti ottaen naisten osuus vakituisen henkilöstön määrästä on hallitseva, kuten kunnissa yleensäkin. Alla olevassa taulukossa 4 on eritelty henkilöstö ikäluokittain ja sukupuolittain. Taulukko sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.

Taulukko 4: Kunnan henkilöstö (vakituiset ja määräaikaiset) iän ja sukupuolen mukaan tilanteessa 31.12.2022

| Ikäluokat | Naiset | Miehet | Yhteensä |
|-----------------|------------|-----------|------------|
| Alle 30 v | 19 | 1 | 20 |
| 30–34 v | 14 | 8 | 22 |
| 35–39 v | 20 | 5 | 25 |
| 40–44 v | 32 | 6 | 38 |
| 45–49 v | 24 | 11 | 35 |
| 50–54 v | 23 | 6 | 29 |
| 55–59 v | 26 | 7 | 33 |
| 60–64 v | 26 | 2 | 28 |
| yli 65 v | 1 | 0 | 1 |
| Yhteensä | 185 | 46 | 231 |

Henkilöstön vaihtuvuus

Nousiaisten kunnalle tuli vuonna 2022 palvelussuhteeseen 70 henkilöä, joista 21 tuli vakinaiseen työsuhteeseen. Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin muun muassa varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia, tuntiopettajia, koulunkäynninohjaajia sekä siivoojia. Määräaikaisia palvelussuhteita alkoi vuonna 34, joista suuri osa sijoittui sivistysosastolle. Määräaikaisia palvelussuhteita on työn kausiluontoisuuden vuoksi muun muassa koulunkäynninohjaajilla sekä kerho-ohjaajilla. Varhaiskasvatuksessa määräaikaisia työsuhteita on varhaiskasvatuksen opettajilla sekä lastenhoitajilla, johtuen sekä työn luonteesta, että työntekijöiden kelpoisuudesta. Sijaisten alkaneet palvelussuhteet painottuivat sivistysosastolle, jossa sijaisia on käytetty muun muassa pidempien sairauslomien, hoitovapaiden sekä vuorotteluvapaiden ajan. Lyhytaikaisia sijaisuuksia ei tarkastella tässä yhteydessä.

Vakinaisia työsuhteita päättyi 11, joista 3 henkilöä jäi eläkkeelle. Määräaikaisia työsuhteita päättyi 24, joista suuri osa päättyi työn kausiluonteisuuden tai projektiluonteisuuden vuoksi. Sijaisien palvelussuhteita päättyi 19. Päättyneistä sijaisuuksista suuri osa sijoittui alkaneiden sijaisuuksien tapaan sivistysosastolle.

Taulukko 5: Henkilöstön vaihtuvuus 2022

| | Alkaneet työsuhteet | Päättyneet työsuhteet |
|---------------|----------------------------|------------------------------|
| Vakinaiset | 21 | 11 |
| Määräaikaiset | 34 | 24 |
| Sijaiset | 14 | 19 |
| Työllistetyt | 1 | 1 |

Rekrytointi

Nousiaisten kunnassa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja TE-toimiston sivuilla ja näiden lisäksi ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Työpaikkailmoitukseen haetaan sähköisesti.

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 27,4 prosenttia on ollut tukielinsairauksia, hengitystiesairauksia 19,1 ja 13,3 prosenttia mielenterveyteen liittyviä poissaoloja vuonna 2022. Sekä tukielinsairauksiin että mielenterveys-sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuonna 2022 verrattuna edeltäneeseen kalenterivuoteen. Taulukoista 6 ja 7 selviävät poissaolojen määrät ja syyt osastoittain vuosina 2022 ja 2021.

Taulukko 6: Poissaolojen määrät työpäivinä vuoden 2022 aikana osastoittain

| Osasto | Sairaus | Työtapa-turma | Kuntoutus | Perhe-vapaa | Muu vapaa | Lapsen sairastuminen |
|------------------------------|-------------|---------------|-----------|-------------|-------------|----------------------|
| Yleishallinto | 79 | 0 | 0 | 0 | 93 | 0 |
| • tehty työaika 6,81 htv | 11,6 pv/hlö | 0 pv/hlö | 0 pv/hlö | 0 pv/hlö | 13,6 pv/hlö | 0 pv/hlö |
| Sivistysosasto | 2567 | 0 | 27 | 2038 | 2151 | 238 |
| • tehty työaika 157,63htv | 16,2 pv/hlö | 0 pv/hlö | 0 pv/hlö | 12,9pv/hlö | 13,6 pv/hlö | 1,5 pv/hlö |
| Tekninen osasto | 562 | 9 | 28 | 286 | 64 | 65 |
| • tehty työaika 27,74 htv | 20,3pv/hlö | 0,3 pv/hlö | 1 pv/hlö | 10,3 pv/hlö | 2,3 pv/hlö | 2,3 pv/hlö |
| Yhteensä (pv) | 3208 | 9 | 55 | 2324 | 2308 | 303 |

Taulukko 7: Poissaolojen määrät päivinä vuoden 2021 aikana osastoittain

| Osasto | Sairaus | Työtapa-turma | Kuntoutus | Perhe-vapaa | Muu vapaa | Lapsen sairastuminen |
|-------------------------------|--------------|---------------|-------------|-------------|-----------|----------------------|
| Yleishallinto | 72 | 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 |
| Sivistysosasto | 1630 | 7 | 30 | 1167 | 0 | 0 |
| • tehty työaika 139,90 htv | 11,54 pv/hlö | 0,05 pv/hlö | 0,21pv/hlö | 8,26 pv/hlö | 0 pv/hlö | 0 pv/hlö |
| Tekninen osasto | 367 | 52 | 4 | 230 | 0 | 10 |
| • tehty työaika 29,91 htv | 13,99 pv/hlö | 1,98 pv/hlö | 0,15 pv/hlö | 8,77 pv/hlö | 0 pv/hlö | 0,38 pv/hlö |
| Yhteensä (pv) | 2069 | 59 | 34 | 1397 | 0 | 10 |

Sairauspoissaolot ja työtaturmat

Nousiaisten kunnassa voi olla sairauden vuoksi poissa työstä esimiehen luvalla viiteen päivään asti. Poissaolo myönnetään omalla ilmoituksella aluksi maksimissaan kolmeksi päiväksi, jonka jälkeen voidaan myöntää kaksi lisäpäivää. Sairauspoissaolot ovat nousseet vuoden 2019 alhaisesta tasosta. Osittaisena selityksenä on koronapandemian aika, jolloin henkilöstölle on korostettu, että pienemmistäkin oireista jätetään kotiin.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan sairauspoissaolot ovat olleet:

- v. 2022 yhteensä 3184 työpäivää
- v. 2021 yhteensä 2194 työpäivää
- v. 2020 yhteensä 1998 työpäivää
- v. 2019 yhteensä 1900 työpäivää

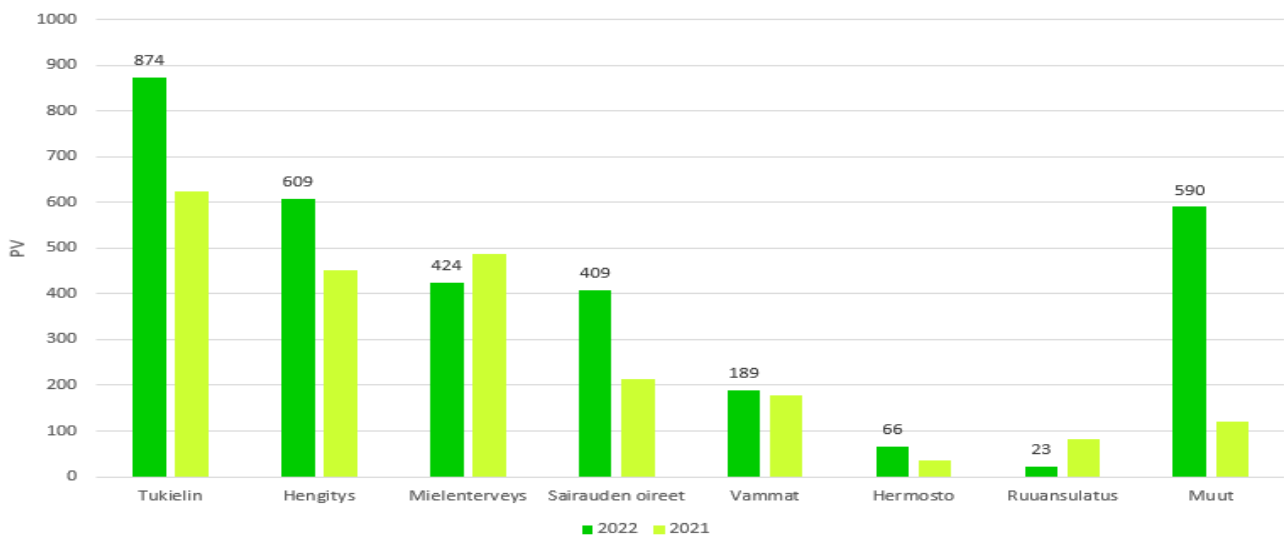
Taulukko 8: sairauspoissaolopäivien jakauma keston mukaan

| | 1-3 päivää | 4-10 päivää | 11-29 päivää | 30 päivää ja yli | Yhteensä sairauspoissaolopäivä |
|------|------------|-------------|--------------|------------------|---------------------------------------|
| 2022 | 683 | 1010 | 483 | 1008 | 3184 |
| 2021 | 672 | 685 | 655 | 182 | 2194 |
| 2020 | 645 | 710 | 268 | 375 | 1998 |
| 2019 | 634 | 452 | 352 | 462 | 1900 |

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohti kunta-alalla (vuoden 2022 tietoa ei vielä saatavilla, lähde: <https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>). Nousiaisten kunnan kohdalla sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13,8 päivää työntekijää kohden. Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten kansallista keskiarvoa matalammat.

Työterveyshuollolta saatujen tietojen mukaan sairauspoissaolot jakautuvat diagnoosin mukaan seuraavasti:

Taulukko 9: Diagnoosijakauma, lähde: Mehiläinen Oy (työterveyshuolto)



Työtapaturmia sattui vuonna 2022 7 työpaikalla ja 1 työmatkalla. Yleisimpiä työtapaturmia ovat henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen tai liukastuminen. Myös äkillinen fyysinen kuormittuminen, kuten nostaminen tai työntäminen ovat keskeisiä syitä työtapaturmille. Henkilön horjahtamisesta, liukastumisesta tai kaatumisesta aiheutuu myös eniten poissaoloja työtapaturman takia. Työtapaturmien määrä on laskenut vuonna 2022 aiempiin vuosiin verrattuna.

Taulukko 10 Työtapaturmien määrät 2019–2022

| Sattumisvuosi | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| työmatkalla | 1 | 2 | 2 | 1 |
| työpaikalla | 16 | 11 | 18 | 7 |
| Yhteensä | 17 | 13 | 20 | 8 |

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

Nykyinen työterveyshuollon sopimus on voimassa 31.12.2024 asti, perusturvakuntayhtymä Akselin toteuttaman kilpailutuksen perusteella palveluntuottajana on Mehiläinen Oy.

Taulukko 11: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022 (alv 0 %)

| Työterveyshuollon palvelut | Kustannukset vuonna 2018 | Kustannukset vuonna 2019 | Kustannukset vuonna 2020 | Kustannukset vuonna 2021 | Kustannukset vuonna 2022 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Lakisääteinen työterveyshuolto | 26 764,15 € | 30 788,63 € | 21 056,52 € | 37 450,13 € | 52 175,40 € |
| Sopimuksen mukainen sairaanhoito | 34 328,51 € | 32 955,52 € | 36 598,12 € | 57 515,53 € | 49 154,42 € |
| Yhteensä (euroa) | 61 092,66 € | 63 744,52 € | 57 654,64 € | 94 965,66 € | 101 329,81 € |

4 Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2022 yhteensä 3 henkilöä (1 rakennustarkastaja, 1 suurtaloukokki ja 1 varhaiskasvatuksen lastenhoitaja).

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 2027 loppuun mennessä arviolta yhteensä 30 henkilöä. Taulukosta 12 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä ajalla 1.1.2023-31.12.2027 osastoittain.

Taulukko 12: arvio eläkeiän täyttävistä ajalla 1.1.2023-31.12.2027 osastoittain

| Osasto | Eläkeiän täyttävien henkilöiden lukumäärä ajalla 1.1.2023-31.12.2027 |
|---------------------------|--|
| Hallinto- ja talousosasto | 2 |
| Tekninen osasto | 9 |
| Sivistysosasto | 19 |
| Yhteensä | 30 |

Yleisen vanhuuseläkeiän täyttävien henkilöiden tehtävänimikkeitä ovat

Hallinto- ja talousosasto

- asiantuntijasihteeri
- järjestelmäsihteeri

Tekninen osasto

- tekninen johtaja
- toimistosihteeri
- ruokahuoltopäällikkö
- palveluvastaava

- ravitsemistyöntekijä
- ruokapalveluvastaava
- siivooja (3 henkilöä)

Sivistysosasto

- tuntiopettaja
- luokanopettaja (3 henkilöä)
- lukion ja perusopetuksen yhteinen lehtori
- koulunkäynninohjaaja (3 henkilöä)
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (8 henkilöä)
- perhepäivähoitaja
- varhaiskasvatuksen opettaja
- hallintosihteeri

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 2020, 2021 ja 2022 ilmenee alla olevasta taulukosta 12.

Taulukko 13: Henkilöstömenot vuosien 2020, 2021 ja 2022 tilinpäätöksissä

| | Tilinpäätös 2020 | Tilinpäätös 2021 | Tilinpäätös 2022 |
|-----------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Henkilöstökulut yht. | 9 026 527 | 9 602 528 | 10 415 212 |
| Palkat | 7 248 514 | 7 704 795 | 8 408 964 |
| Henkilöstösivukulut | 1 778 013 | 1 897 734 | 2 006 249 |
| - joista eläkekulut | 1 545 964 | 1 647 112 | 1 745 166 |

Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin

Henkilöstökustannusten nousuun on vaikuttanut henkilöstömäärän kasvu ja 1.6.2022 toteutunut yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on ollut voimassa 1.4.2020- 28.2.2022 ja uusittu sopimus on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korpalle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Vuodelle 2022 sopimusratkaisuun sisältyi yleiskorotus 1.6.2022 lukien. Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 2 prosentilla. 1.10.2021 astui voimaan keskitetty järjestelyerä, jossa korotuksen suuruus oli 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen.

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 oli tarkoitus toteuttaa loppuvuodesta 2022, mutta henkilöstövaihdoksista johtuen kyselyn toteuttaminen siirtyi maaliskuuhun 2023.

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2022 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Vuonna 2022 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 87 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 27, kahden päivän koulutuksia 9 ja kolmen päivän koulutuksia 14. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Tämän lisäksi eri osastoilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa. Vuonna 2021 koulutuskorvausta haettiin 67 päivältä.

7 Yhteistoiminta

Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2022 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 2022 yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja.

Yhteistoimintaryhmän jäsenet:

kunnanjohtaja Teemu Heinonen

hallintojohtaja (hallintojohtaja toimii KT-yhteyshenkilönä)

kunnanhallituksen edustaja Kari Salminen

kunnanhallituksen edustaja Mikko Virtanen

JUKO:n pääluottamusmies Mika Martikkala

JHL:n pääluottamusmies Maarit Salama

JYTY:n pääluottamusmies Katri Wikstedt

työsuojelupäällikkö Erkki Hurmerinta

työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala

työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen.

Vuonna 2022 yhteistoimintaryhmä kokoontui viisi kertaa (9.2., 21.3., 30.5., 3.10. ja 28.11.). Yhteistoimintaryhmä käsitteli mm. yt-neuvotteluita hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön tietojen luovuttamisen johdosta, tilinpäätöstä, henkilöstötilinpäätöstä ja tietotilinpäätöstä, työterveyshuollon korvausten hakemista Kelalta, työsuojelun selvitystä vuosina 2020 ja 2021 sattuneiden työtapaturmien taustoista ja tehdyistä toimenpiteistä, kunnan eettisiä pelisääntöjä, Henrikin yhtenäiskoulun B-osan hankkeen väistötilasuunnitelman päivittämistä, ohjetta sopimushallinnasta, ohjetta viestinnän ja tiedottamisen periaatteista, valtakunnallista sopimusratkaisua kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista 2022-2025, talousarviota, työsuojelun toimintaohjelmaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

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 2022 pidettiin koko henkilöstölle pikkujoulut Henrikin yhtenäiskoulun ruokalassa.

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 työntekijä olivat oikeutettuja tilaamaan vuoden 2022 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.

Kuntosali

Kunnanhallitus on päättänyt myöntää henkilöstölle ilmaisen kuntosalin käyttöoikeuden Nousiaisten kuntosalille. Edellisen kerran etuuden myöntämisehtoja on tarkasteltu kunnanhallituksen kokouksessa 7.11.2022 § 224.