



**NOUSIAISTEN KUNNAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODELTA 2023**

Yhteistoimintaryhmä 12.3.2024 § 3
Kunnanhallitus 25.3.2024 § 63
Valtuusto 10.6.2024 § 28

1	Johdanto	3
	Kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet	3
	Katsaus vuoteen 2023.....	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	14
5	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	16
	Henkilöstökustannukset	16
	Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin.....	16
6	Kehittäminen.....	17
	Kehityskeskustelut	17
	Työtyytyväisyyskysely ja sen seuranta.....	17
	Henkilöstön koulutus	17
7	Yhteistoiminta.....	18
	Työsuojelu.....	18
	Yhteistoimintaryhmä	18
8	Työhyvinvointia tukevia palveluja.....	19
	Työpaikkaruokailu.....	19
	Virkistäytyminen	19
	Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset	19
	Terveystarkastukset työssä, jossa on erityinen sairastumisen vaara	19
	Liikunta- ja kulttuurietu	19
	Kuntosali	19

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. 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 kuntastrategia 2022–2025 on hyväksytty valtuuston kokouksessa 15.11.2021 § 79. Strategiassa todetaan, että ”*Meille henkilöstö on tärkeä, kehitämme esihenkilötyötä ja rakennamme myönteistä työnantajakuva*”. Kuntastrategiassa nostetaan esille yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen.

Katsaus vuoteen 2023

Vuoden 2023 aikana toimintaympäristöön ilmaantui uutta epävarmuutta erityisesti Venäjän ja Ukrainan sekä Gazan ja Israelin välisten sotien myötä. Suomen Natoon liittyminen on vaikuttanut Venäjän toimintaan, esim. erilaiset kyberhyökkäykset ja itärajalle kohdistuva maahantulo. Laajamittainen maahantulo, inflaatio, korkojen ja sähkön hinnan nousu ovat tuoneet oman haasteensa toimintaympäristöön. Myös hyvinvointialueiden käynnistyminen on vaikuttanut merkittävästi kunnan toimintaan. 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. Sodan, Suomen liittyminen Natoon ja erilaiset kyberhyökkäykset nostivat varautumisasiat keskiöön. Korkojen nousu ja sähkön korkea hinta on haastanut kuntataloutta. Vuoden 2023 aikana moni ukrainalainen haki kotikuntaa Nousiaisiin. Kunnan asukasluku kasvoi vuoden 2023 aikana.

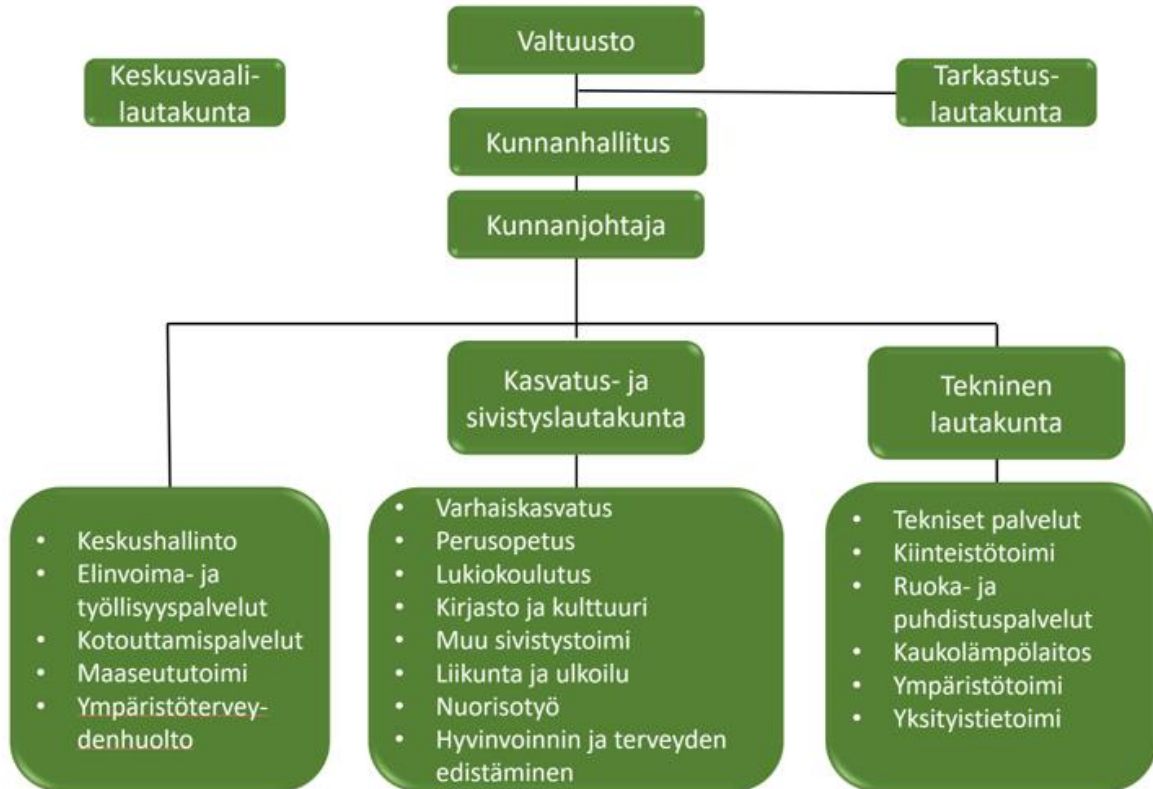
Perusturvakuntayhtymä Akselin vuoden 2023 tilinpäätös ja loppuselvityskertomus on hyväksytty valtuustossa 12.6.2023 § 43. Perusturvakuntayhtymä Akselin purku toteutettiin vuoden 2023 aikana, kun hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023. Kunnan taseesta poistui kuntayhtymäosuuksia sen myötä, kun perusturvakuntayhtymä Akselin, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ja Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin toiminta siirtyi Varsinais-Suomen hyvinvointialueen toiminnan piiriin. Vuoden 2023 avaavaan taseeseen kirjattiin peruspääomaa vähentävänä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin, Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin jäsenosuudet ja perusturvakuntayhtymä Akselin jäsenosuus, yhteensä 1 190 103,70 euroa.

Vuoden 2023 lopullinen tulos oli alijäämäinen ja toteutui lopulta selvästi muutettuun talousarvioon nähden ennakoitua heikompana, ja vähäisesti alkuperäistä talousarviota heikompana.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Kuva 1: Kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2023.



Vuoden 2023 lopussa (tilanteessa 31.12.2023) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 230 henkilöä, joista vakituisia oli yhteensä 194 henkilöä ja määräaikaisia 36. Sijaisia oli 11, lisäksi oli yksi oppisopimussuhteinen. Vakituisten ja määräaikaisten henkilöiden jakautuminen osastoittain on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1: Kunnan vakituisen palkatun henkilöstön määrä henkilöittäin osastoittain 31.12.2023 (määräaikainen henkilöstö sulkeissa)

	2021 hlö	2022 hlö	2023 hlö
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	6 (5)	6 (2)	8(1)
Sivistysosasto	145 (36)	156 (32)	153 (34)
Tekninen osasto	34 (2)	33 (2)	33 (1)
Yhteensä	185 (43)	195 (36)	194 (36)
	228	231	230

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 2021	HTV 2022	HTV 2023
Keskushallinto			
Vaalit	0,07	0,13	0,06
Kunnanhallitus	0,21	0	0
Luottamusmiestoiminta	0,22	0,23	0,19
Kunnanjohtaja	1	1	1
Palkanlaskenta	-	-	0,42
Muu toiminta	0,5	0,5	0,61
Ravakka-hanke	0,21	0,37	0,23
Yleisjohto ja hallinto	4,42	4,31	5,18
Laskentatoimi	1,5	1,5	1,5
Työsuojelu- ja tpd-toiminta	0,09	0,08	0,07
Yhteensä	8,22	8,12	9,26
Varhaiskasvatus			
Varhaiskasvatuksen hallinto	2	2	2
Vappulan päiväkoti	7,38	5,31	7,32
Nuppulan päiväkoti	20,91	19,31	19,46
Erityispäivähoito	2,24	3,16	3,97
Puolenhehtaarin päiväkoti	3,92	10,79	11,65
Paijulan päiväkoti	-	-	3,13
Esiopetusta täydentävä varhaiskasvatus	-	5,01	3,8
Lasten perhepäivähoito	12,29	10,98	11,61
Kiertävä varhaiskasv. erityisopetus	0,99	0,99	1,02
Lasten kotihoidontuki	0,01	0	0
Muut päivähoitopalvelut	0	0	0,42
Yhteensä:	49,75	57,55	63,96
Koulutuspalvelut			
Henrikin yhtenäiskoulun esiopetus	3,38	3,37	3,41
Kirkonpiirin koulun esiopetus	3,23	2,25	1,33
Henrikin yhtenäiskoulu 1-9	50,13	52,63	54,92
Kirkonpiirin koulu 1-6	12,40	12,70	14,15
Valpperin koulu 1-6	4,49	4,66	4,82
Erillisrahoitus	0,93	0,03	0,41
Aamu- ja iltapäivätoiminta	2,57	2,87	3,51
Nousiaisten lukio	15,61	15,01	14,61
Sivistystoimen hallinto	2,57	2,6	2,6
Valmo	-	2,47	2,93

Yhteensä	95,3	98,59	102,69
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta			
Nousiaisten kirjasto	2,8	2,86	3,08
Yleinen kulttuuritoiminta	0,25	0,21	0,26
Yhteensä	3,05	3,07	3,34
Vapaa-ajan palvelut			
Liikuntatoimen hallinto	0,50	0,5	0,5
Liikuntatoiminnot	1,79	3,52	4,91
Muut ulkoilualueet	0,48	1,36	1
Nuorisotyön hallinto	0,50	0,50	0,5
Varsinainen nuorisotyö	4,86	10,14	10,57
Etsivä nuorisotyö	2,00	2,44	2,02
Yhteensä:	10,13	18,46	19,5
Ympäristötoimi			
Rakennusvalvonta	1,33	1,66	1,3
Yhteensä:	1,33	1,66	1,3
Tekniset palvelut			
Teknisen toimen hallinto	1,25	1,00	1,6
Vesilaitos laskutettavat	1,41	0,70	0,79
Kadut	0,15	0	0
Puistot ja leikkikentät	0,77	0,67	0,75
Yhteensä:	3,58	2,37	3,14
Tekniset tukipalvelut			
Kiinteistöpalvelut	6,01	5,80	6,56
Keskuskeittiö	13,11	12,88	13,25
Puhdistuspalvelut	8,95	11,16	11,8
Yhteensä:	28,06	29,84	31,61
KOKO KUNTA YHTEENSÄ	199,40	219,66	234,8

Taulukko 3: Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2021, 31.12.2022 ja 31.12.2023

Sopimusala	Henkilöstö- määrä 2021	Henkilöstö- määrä 2022	Henkilöstö- määrä 2023
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES yht.	118	122	121
Perhepäivähoitajat KVTES yht.	12	11	11
Peruskoulu OVTES yht.	59	59	61
Lukio OVTES yht.	18	17	13
Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES yht.	10	13	15
Tekniset TS yht.	10	9	9
Yhteensä	228	231	230

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vuoden 2023 lopussa Nousiaisten kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,81 vuotta (miehet 45,9 ja naiset 45,5 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 57 prosenttia. Suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat (41 henkilöä, 18 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 31.12.2023

Ikäluokat	Naiset	Miehet	Yhteensä
Alle 30 v	20	2	22
30–34 v	14	5	19
35–39 v	18	6	24
40–44 v	28	5	33
45–49 v	32	9	41
50–54 v	24	5	29
55–59 v	27	7	34
60–64 v	27	1	28
yli 65 v	0	0	0
Yhteensä	190	40	230

Henkilöstön vaihtuvuus

Nousiaisten kunnalle tuli vuonna 2023 palvelussuhteeseen 50 henkilöä, joista 21 tuli vakinaiseen työsuhteeseen. Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin muun muassa hallinto- ja tekninen johtaja, erityisluokan- ja luokanopettaja, varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia ja avustajia, palvelu- ja elinvoimapäällikkö, toimistoinsinööri, kiinteistöhoitaja, palveluvastaava, siivooja, perhepäivähoitaja, asianhallinta- ja palkkasihteeri. Määräaikaisia palvelussuhteita alkoi vuonna 29, 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 19, joista 8 henkilöä jäi eläkkeelle. Määräaikaisia työsuhteita päättyi 48, joista suuri osa päättyi työn kausiluonteisuuden tai projektiluonteisuuden vuoksi. Sijaisten palvelussuhteita päättyi 14. Päättyneistä sijaisuuksista suuri osa sijoittui alkaneiden sijaisuuksien tapaan sivistysosastolle.

Taulukko 5: Henkilöstön vaihtuvuus 2023

	Alkaneet työsuhteet	Päättyneet työsuhteet
Vakinaiset	21	19
Määräaikaiset	30	48
Sijaiset	13	14
Työllistetyt	1	1

Rekrytointi

Nousiaisten kunnassa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja TE-toimiston sivuilla ja näiden lisäksi ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla verkkosivuilla 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 37 prosenttia on ollut tukielinsairauksia, hengitystiesairauksia 15,9 ja 10,4 prosenttia mielenterveyteen liittyviä poissaoloja vuonna 2023. Tukielinsairauksien määrä on kasvanut, mutta hengityselinsairauksiin ja mielenterveyssairauksiin liittyvät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuonna 2023 verrattuna edeltäneeseen kalenterivuoteen. Taulukoista 6 ja 7 selviävät poissaolojen määrät ja syyt osastoittain työpäivinä henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä otettuina vuosina 2022 ja 2023.

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 työpäivinä vuoden 2023 aikana osastoittain

Osasto	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus	Perhe-vapaa	Muu vapaa	Lapsen sairastuminen
Yleishallinto	45	0	0	0	99	0
• tehty työaika 7,62 htv	5,0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	11 pv/hlö	0 pv/hlö
Sivistysosasto	1950	178	24	1528	2261	211
• tehty työaika 173,44 htv	8,82 pv/hlö	0,81 pv/hlö	0,11 pv/hlö	6,91 pv/hlö	10,23 pv/hlö	0,95 pv/hlö
Tekninen osasto	596	12	0	208	152	23
• tehty työaika 28,99 htv	1,63 pv/hlö	0,38 pv/hlö	0 pv/hlö	6,51 pv/hlö	4,75 pv/hlö	0,72 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2591	190	24	1736	2512	234

Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Nousiaisten kunnassa voi olla sairauden vuoksi poissa työstä esihenkilön 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, mutta laskeneet kuitenkin vuoteen 2022 verrattuna. Osittaisena selityksenä poissaolojen kasvulle lienee edelleen koronapandemia, jolloin henkilöstölle on korostettu, että pienemmistäkin oireista jäätäisiin kotiin. Toisaalta korona aiheuttaa

edelleen poissaoloja, joka korostuu erityisesti työtehtävissä, joita ei pysty tekemään etätyönä (mm. varhaiskasvatus ja perusopetus).

Työterveyshuollon tilastojen mukaan sairauspoissaolot ovat olleet:

- v. 2023 yhteensä 2897 päivää
- v. 2022 yhteensä 3184 päivää
- v. 2021 yhteensä 2194 päivää
- v. 2020 yhteensä 1998 päivää
- v. 2019 yhteensä 1900 päivää

Työterveyden tilastot sisältävät myös viikonloput ja päivät, joille on myönnetty sairauslomaa, mutta joissa henkilö on jo voinut palata töihin kesken sairausloman. Tämän vuoksi lukemat eroavat henkilöstöhallinnon järjestelmässä olevista poissaolopäivistä.

Taulukko 8: Sairauspoissaolopäivien (sis. viikonloput) jakauma keston mukaan, lähde: Mehiläinen Oy

	1-3 päivää	4-10 päivää	11-29 päivää	30 päivää ja yli	Yhteensä sairauspoissaolopäivä
2023	600	489	357	1451	2897
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 (lähde: <https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>). Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2022 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 20,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Kaikkien ammattiryhmien sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Todennäköinen syy on koronaviruksen aiheuttamat poissaolot (lähde: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kunta-alan-sairauspoissaolot-kaantyyvat-jyrkkaan-kasvuun>). Vuoden 2023 tietoja ei ole vielä saatavilla.

Nousiaisten kunnan kohdalla sairauspoissaoloja oli keskimäärin 9,89 työpäivää/ 11,91 päivää työntekijää kohden laskentatavasta riippuen. Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten kansallista keskiarvoa matalammat ja lukema on laskenut vuoden 2022 lukemasta (13,8).

Taulukossa 9 on kuvattuna sairauspoissaolojen määriä päivissä sekä prosenttiosuuksia vuosina 2022 ja 2023 diagnooseittain.

Taulukko 9: Diagnoosijakauma vuosina 2022 ja 2023, lähde: Mehiläinen Oy (sis. viikonloput)

	2023 päiviä yhteensä	2022 päiviä yhteensä	2023 prosenttia	2022 prosenttia
Tukielin	1072	874	37	27,4
Sairausten oireet	508	409	17,5	12,8
Hengitys	462	609	15,9	19,1
Mielenterveys	301	424	10,4	13,3
Vammat	267	189	9,2	5,9
Hermosto	76	66	2,6	2,1
Tartunta	70	23	2,4	0,7
Muut	141	590	4,9	18,5
Yhteensä	2897	3184	100	100

Työtapaturmia sattui vuonna 2023 13 työpaikalla ja 4 työmatkalla. Yleisimpiä työtapaturmia ovat henkilön kaatuminen, putoaminen, hyppääminen tai liukastuminen, joita oli 6 kpl. Toiseksi suurin syy oli väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama) tai järkyttävä tilanne, joita oli 5 kpl. Työtapaturmien määrä on noussut vuoteen 2022 verrattuna, mutta on kuitenkin alhaisempi kuin vuoden 2021 tapaturmamäärä ja alhaisempi kuin Suomessa työpaikoilla keskimäärin.

Vaikka tapaturmien määrä on pysynyt kohtuullisena, on tapaturmiin kohdistuvien korvauspäivien määrä vuonna 2023 ollut hyvin korkea. Vuosina 2019-2022 korvattavien päivien määrä on ollut vaihteluvälillä 8-82 päivää, kun se vuonna 2023 on ollut peräti 244 päivää. Henkilön liukastuminen, horjahtaminen tai kompastelu on ollut suurin yksittäinen korvauksiin johtanut tekijä. Korvauspäivistä noin 79 % johtui vuosina 2019-2023 liukastumisesta, horjahtamisesta tai kompastelusta.

Taulukko 10: Työtapaturmien määrät 2020–2023, lähde vakuutusyhtiö If Oyj

Sattumisvuosi	2020	2021	2022	2023
Työmatkalla	2	2	1	4
Työpaikalla	11	18	7	13
Yhteensä	13	20	8	17

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.

Perusturvakuntayhtymä Akselin toteuttaman kilpailutuksen perusteella Nousiaisten kunnan työterveyspalvelujen tuottajana on Mehiläinen Oy 31.12.2024 saakka. Sopimukseen sisältyy kahden vuoden optio ajalle 1.1.2025 - 31.12.2026, jonka käyttöön otosta päätettiin kunnanhallituksessa 18.12.2023 § 233. Nykyinen työterveyshuollon palvelusopimus Mehiläinen Oy:n kanssa on siten voimassa 31.12.2026 asti.

Taulukko 11: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2023 (alv 0 %)

Työterveyshuollon palvelut	Kustannukset vuonna 2019	Kustannukset vuonna 2020	Kustannukset vuonna 2021	Kustannukset vuonna 2022	Kustannukset vuonna 2023
Lakisääteinen työterveyshuolto	30 788,63 €	21 056,52 €	37 450,13 €	52 175,40 €	59 952,88 €
Sopimuksen mukainen sairaanhoito	32 955,52 €	36 598,12 €	57 515,53 €	49 154,42 €	59 385,66 €
Yhteensä (euroa)	63 744,52 €	57 654,64 €	94 965,66 €	101 329,81 €	119 338,53 €

4 Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2023 yhteensä 8 henkilöä (1 tekninen johtaja, 1 ruokahuoltopäällikkö, 1 asianhallintasihteeri, 1 varhaiskasvatuksen opettaja, 1 varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, 1 perhepäivähoitaja ja 2 koulunkäynninohjaaja).

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 2028 loppuun mennessä arviolta yhteensä 24 henkilöä. Taulukosta 12 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä ajalla 1.1.2024-31.12.2028 osastoittain.

Taulukko 12: arvio eläkeiän täyttävistä ajalla 1.1.2024-31.12.2028 osastoittain

Osasto	Eläkeiän täyttävien henkilöiden lukumäärä ajalla 1.1.2024-31.12.2028
Hallinto- ja talousosasto	1
Tekninen osasto	8
Sivistysosasto	15
Yhteensä	24

Yleisen vanhuuseläkeiän täyttävien henkilöiden tehtävänimikkeitä ovat:

Hallinto- ja talousosasto

- järjestelmäasiantuntija

Tekninen osasto

- keittiöpäällikkö
- suurtaloukokki

- ravitsemistyöntekijä
- ruokapalveluvastaava-siivooja
- siivooja (3 henkilöä)
- toimistos sihteeri

Sivistysosasto

- tuntiopettaja (2 henkilöä)
- luokanopettaja (3 henkilöä)
- lukion ja perusopetuksen yhteinen lehtori
- koulunkäynninohjaaja (2 henkilöä)
- koulunkäynnin-iltapäivätoiminnanohjaaja
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (4 henkilöä)
- perhepäivähoitaja
- hallintosihteeri

Tosin on huomioitava, että henkilökohtaisen eläkeiän merkitys on koko ajan pienenevässä 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 2021-2023 ilmenee alla olevasta taulukosta 13. Henkilöstömenot ovat kasvaneet, vaikka henkilöstön määrä on hieman vähentynyt.

Taulukko 13: Henkilöstömenot vuosien 2021-2023 tilinpäätöksissä

	Tilinpäätös 2021	Tilinpäätös 2022	Tilinpäätös 2023
Henkilöstökulut yht.	9 602 528	10 415 212	11 469 980
Palkat	7 704 795	8 408 964	9 315 023
Henkilöstösivukulut	1 897 734	2 006 249	2 154 957
- joista eläkekulut	1 647 112	1 745 166	1 840 274

Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin

Henkilöstökustannusten nousuun on vaikuttanut merkittävästi 1.6.2023 toteutunut yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämiserä sekä 30.6.2023 maksetut kertapalkkiot sekä sijaiskulut. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Vuodelle 2023 sopimusratkaisuun sisältyi useita korotuksia ja jaettavia eriä riippuen noudatettavasta virka- ja työehtosopimuksesta. Korotukset on esitetty taulukossa 14.

Taulukko 14: Vuoden 2023 virka- ja työehtosopimusten korotukset

	Korotuksen peruste	KVTES	OVTES	TS
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %
1.6.2023	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 € + 120 € Liite 5)	467 € (467 € + 150 € Osio G)	467 €

6 Kehittäminen

Kehityskeskustelut

Esihenkilöt 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 seuranta

Edellinen työtyytyväisyyskysely toteutettiin alkuvuodesta 2023. Kyselyyn saatiin 137 vastausta. Kevään 2023 aikana laadittiin yksikkökohtaiset toimenpideohjelmat työtyytyväisyyskyselyn pohjalta. Yksiköt tutustuivat kyselyn tuloksiin, kävivät niiden pohjalta keskustelua ja laativat konkreettiset toimenpideohjelmat kehittämiskohteista. Yksiköt käyvät keväällä 2024 seurantakeskustelun, jossa he tarkastelevat asetettujen tavoitteiden toteutumista. Seuraava työtyytyväisyyskysely oli tarkoitus toteuttaa alkuvuodesta 2025.

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2023 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Vuonna 2023 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli 142 kappaletta, kun se vuonna 2022 oli 87 kappaletta ja vuonna 2021 67 kappaletta. Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksessa yhden päivän ajan, oli 83. Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksessa kahden päivän ajan, oli 19 ja kolmen päivän ajan 7. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Tämän lisäksi eri osastoilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa.

7 Yhteistoiminta

Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2023 työsuojeluvaltuutettuina toimi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna Jaana Sankala ja 1. työsuojeluvaramuutettuna Maarit Salama. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Tapio Suominen, 1. työsuojeluvaramuutettuna Sami Teuri ja 2. työsuojeluvaramuutettuna Tiina Kankaanpää. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennustarkastaja Erkki Hurmerinta.

Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä käsittelee säännöllisesti Nousiaisten kunnan ajankohtaisia henkilöstöasioita. Yhteistoimintaryhmä koostuu pääluottamusmiehistä, työsuojelupäälliköstä ja -valtuutetuista, luottamushenkilöedustajista, hallintojohtajasta ja kunnanjohtajasta. Vuonna 2023 yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi JHL:n pääluottamusmies Maarit Salama.

Yhteistoimintaryhmän jäsenet:

kunnanjohtaja Teemu Heinonen

hallintojohtaja Petra Einiö 4.4.2023 alkaen (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 Tanja Palonen 1.1.-30.9.2023, Katri Wikstedt 1.-23.10.2023, Pia Saikkonen 24.10.2023 alkaen

työsuojelupäällikkö Erkki Hurmerinta

työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala

työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen.

Vuonna 2023 yhteistoimintaryhmä kokoontui kahdeksan kertaa (27.2., 21.3., 16.5., 22.8., 3.10., 24.10., 9.11. ja 12.12.). Yhteistoimintaryhmä käsitteli mm. tilinpäätöstä, henkilöstötilinpäätöstä, tietotilinpäätöstä, työterveyshuollon korvausten hakemista Kelalta, henkilöstön työtyytyväisyyskyselyä, Henrikin yhtenäiskoulun B-osan väistötiloja, Paijulan päiväkodin toiminnan käynnistämistä, tehtävien vaativuuden arviointia, talousarviota 2024, taloussuunnitelmaa sekä talouden tasapainottamisohjelmaa vuosille 2024-2026, varhaisen tuen mallin ja lääkärissä käynnin ohjeen päivittämistä, etätyöohjeen päivittämistä, erityistyölasien hankintaohjeen päivittämistä, työsuojelun toimintaohjelmaa ja työsuojelun ilmoituslomakkeita, 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 2023 pidettiin koko henkilöstölle pikkujoulut Viking Linen piknikristeilyn merkeissä.

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 kulttuurietu

Työnantaja on tarjonnut vuodesta 2023 lähtien henkilöstölle liikunta- ja kulttuurietua ilman omavastuuta. Aikaisempi 40 euron omavastuu poistettiin vuonna 2023. Liikunta- ja kulttuuriedun määrä on 80 euroa/ työntekijä/ vuosi.

Kuntosali

Kunnanhallitus on päättänyt myöntää henkilöstölle ilmaisen kuntosalin käyttöoikeuden Noutsiaisten kuntosalille.