



Nousiaisten kunnan henkilöstötilinpäätös vuodelta 2024

Yhteistoimintaryhmä 17.3.2025 § 3

Kunnanhallitus 31.3.2025 § 64

Valtuusto 26.5.2025 § 25

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.1	Kunnan henkilöstöorganisaatio ja henkilöstömäärä	5
2.2	Henkilöstön jakautuminen yksiköittäin	5
2.3	Henkilökunnan jakautuminen sopimusaloittain	8
2.4	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	9
2.5	Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
2.6	Rekrytointi.....	10
3	Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät	11
3.1	Henkilöstön poissaolot.....	11
3.2	Työtapaturmat.....	14
3.3	Työterveyshuollon kustannukset	15
4	Eläkeiän täyttävät.....	16
5	Palkkaus ja henkilöstökustannukset.....	18
5.1	Henkilöstökustannukset.....	18
5.2	Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin	18
6	Kehittäminen ja koulutus	20
6.1	Kehityskeskustelut.....	20
6.2	Työtyytyväisyyskysely ja sen seuranta	20
6.3	Henkilöstön koulutus	20
7	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	22
7.1	Työsuojelu	22
7.2	Yhteistoimintaryhmä.....	22
8	Työhyvinvointia tukevia palveluja	23
8.1	Työpaikkaruokailu	23
8.2	Virkistäytyminen	23
8.3	Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset	23
8.4	Terveystarkastukset työssä, jossa on erityinen sairastumisen vaara	23
8.5	Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu	23
8.6	Kuntosali.....	23

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 2024

Vuoden 2024 aikana toimintaympäristössä on ollut epävarmuutta erityisesti Venäjän ja Ukrainan sekä Gazan ja Israelin välisten sotien myötä. Suomen Natoon liittyminen on vaikuttanut Venäjän toimintaan, esim. erilaiset kyberhyökkäykset (mm. kaapelivauriot) ja itärajalle kohdistuva maahantulo. Kunnan taloudellinen tilanne sekä kansallinen ja Euroopan alueen talouden tilanne ovat tuoneet oman haasteensa toimintaympäristöön. Toimintaympäristön muutokset ovat aiheuttaneet työtä kunnassa. Sodat, Suomen liittyminen Natoon ja erilaiset kyberhyökkäykset nostivat varautumisasiat keskiöön.

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. Vuoden 2024 keväälle ajoittui eri toimialojen lakkoja ja osa myös kunnan henkilökunnasta osallistui lakkoihin.

Kuntien taloudelliset näkymät laajemminkin näyttäytyvät heikkoina, kun kunnalle siirretään yhä enemmän tehtäviä ilman riittävää taloudellista tukea. Nousiaisten kunnanvaltuusto hyväksyi 4.12.2023 § 71 talouden tasapainottamisohjelman. Osana kunnan talouden tasapainottamisohjelmaa, kohdistettiin vuoden 2024 aikana kunnan henkilökuntaan laaja-alaisia 5-7 päivän lomautuksia sekä yksittäisiin henkilöihin kohdistuvia palvelussuhteen päättymisiä. Henrikin yhtenäiskoulun B-osan rakentamisen aloittaminen vuoden 2024 aikana on rasittanut ja tulee rasittamaan Nousiaisten kunnan taloutta sekä väistötiloissa työskentelevää henkilökuntaa ja oppilaita. Lomautukset, väistötilat ja epävarma taloudellinen ja maailmanlaajuinen tilanne on osaltaan kuormittanut henkilökuntaa.

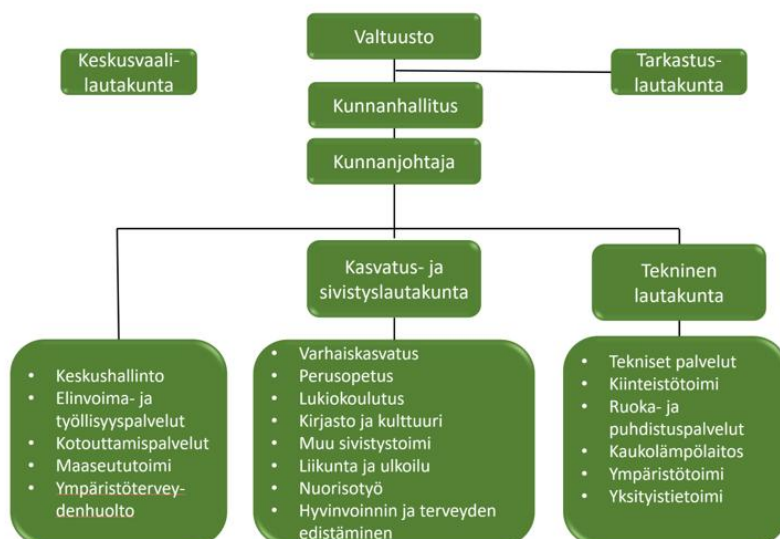
Kunnan asukasluku vuonna 2023 oli 4 695 ja se laski vuoden 2024 aikana 4 659 henkilöön.

Valtioneuvosto myönsi 12.12.2024 Nousiaisten kunnalle Valtionvarainministeriön esityksestä vuodelle 2024 harkinnanvaraisen valtionosuuden korotusta 350.000 euroa. Valtionosuuden korotus paransi vuoden 2024

tulosta merkittävästi ennakoidusta. Vuoden 2024 lopullinen tulos oli ylijäämäinen ja toteutui lopulta selvästi muutettuun talousarvioon nähden ennakoitua parempana.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Kunnan henkilöstöorganisaatio ja henkilöstömäärä



Kuva 1. Kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2024.

Vuoden 2024 lopussa (tilanteessa 31.12.2024) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 237 henkilöä, joista vakituksia oli yhteensä 189 henkilöä ja määräaikaisia 48, määräaikaisista yksi henkilö oli suorittamassa siviilipalvelusta. Sijaisia oli 8. Vakituisten ja määräaikaisten henkilöiden jakautuminen osastoittain on kuvattu taulukossa 1.

OSASTO	2022 HLÖ	2023 HLÖ	2024 HLÖ
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	6 (2)	8 (1)	9 (2)
Sivistysosasto	156 (32)	153 (34)	148 (46)
Tekninen osasto	33 (2)	33 (1)	32
Yhteensä	195 (36) 231	194 (36) 230	189 (48) 237

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

2.2 Henkilöstön jakautuminen yksiköittäin

Henkilöstöstä karkeasti noin 82 prosenttia sijoittuu sivistysosastolle, loput tekniselle osastolle ja hallinto- ja talousosastolle. 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 palvelusuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut

henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muul-
lakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. HTV 2–laskukaa-
vassa huomioidaan vain palkalliset palveluksessaolopäivät eli se raportoi palkallista työpanosta.

Vuoden 2024 aikana käytetty HTV-luku laski hieman vuodesta 2023.

TYÖYKSIKKÖ	2022 HTV	2023 HTV	2024 HTV
Keskushallinto			
Vaalit	0,13	0,06	0,07
Kunnanhallitus	0	0	0
Luottamusmiestoiminta	0,23	0,19	0,15
Kunnanjohtaja	1	1	0,98
Palkanlaskenta	-	0,42	1
Muu toiminta	0,5	0,61	0,5
Ravakka-hanke	0,37	0,23	0
Yleisjohto ja hallinto	4,31	5,18	5,91
Laskentatoimi	1,5	1,5	1,47
Työsuoja- ja tpd-toiminta	0,08	0,07	0,05
Yhteensä	8,12	9,26	10,13
Varhaiskasvatus			
Varhaiskasvatuksen hallinto	2	2	1,96
Vappulan päiväkoti	5,31	7,32	8,67
Nuppulan päiväkoti	19,31	19,46	17,24
Erityispäivähoito	3,16	3,97	2,71
Puolenhehtaarin päiväkoti	10,79	11,65	11,96
Paijulan päiväkoti	-	3,13	6,91
Esiopetusta täydentävä varhaiskasvatus	5,01	3,8	3,66
Lasten perhepäivähoito	10,98	11,61	8,98
Kiertävä varhaiskasv. erityisopetus	0,99	1,02	1
Lasten kotihoidontuki	0	0	0
Varhaiskasvatuksen erillisrahoitus			0,49

Muut päivähoitopalvelut	0	0,42	0
Yhteensä:	57,55	63,96	63,58
Koulutuspalvelut			
Henrikin yhtenäiskoulun esiopetus	3,37	3,41	3,78
Kirkonpiirin koulun esiopetus	2,25	1,33	1,52
Henrikin yhtenäiskoulu 1-9	52,63	54,92	53,89
Kirkonpiirin koulu 1-6	12,70	14,15	12,88
Valpperin koulu 1-6	4,66	4,82	4,45
Erillisrahoitus	0,03	0,41	0,59
Aamu- ja iltapäivätoiminta	2,87	3,51	3,8
Nousiaisten lukio	15,01	14,61	14,13
Sivistystoimen hallinto	2,6	2,6	2,55
Valmo	2,47	2,93	2,28
Hyte	0	0	2,05
Yhteensä	98,59	102,69	101,92
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta			
Nousiaisten kirjasto	2,86	3,08	3,47
Yleinen kulttuuritoiminta	0,21	0,26	0,27
Yhteensä	3,07	3,34	3,74
Vapaa-ajan palvelut			
Liikuntatoimen hallinto	0,5	0,5	0,49
Liikuntatoiminnot	3,52	4,91	5,26
Muut ulkoilualueet	1,36	1	1,24
Nuorisotyön hallinto	0,50	0,5	0,49
Varsinainen nuorisotyö	10,14	10,57	10,55
Etsivä nuorisotyö	2,44	2,02	2,32
Yhteensä:	18,46	19,5	20,45
Ympäristötoimi			

Rakennusvalvonta	1,66	1,3	1,31
Yhteensä:	1,66	1,3	1,31
Tekniset palvelut			
Teknisen toimen hallinto	1,00	1,6	1,11
Vesilaitos laskutettavat	0,70	0,79	0,59
Kadut	0	0	0
Puistot ja leikkikentät	0,67	0,75	0,75
Yhteensä:	2,37	3,14	2,45
Tekniset tukipalvelut			
Kiinteistöpalvelut	5,80	6,56	5,37
Keskuskeittiö	12,88	13,25	12,48
Puhdistuspalvelut	11,16	11,8	12,79
Yhteensä:	29,84	31,61	30,64
KOKO KUNTA YHTEENSÄ	219,66	234,80	233,57

Taulukko 2: Henkilötyövuodet palvelussuhteessa HTV 2-laskukaavan mukaan.

2.3 Henkilökunnan jakautuminen sopimusaloittain

Henkilökuntaan sovelletaan Kunta-alan yleistä virka ja työehtosopimusta (KVTES), Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) tai Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS). Taulukossa 3 on jaoteltu henkilökunta sopimusaloittain. KVTESin alle kuului vuonna 2024 yhteensä 140 henkilöä, OVTESin alaisuuteen 89 henkilöä ja TS:n alaisuuteen 8 henkilöä.

SOPIMUSALA	HENKILÖSTÖ- MÄÄRÄ 31.12.2022	HENKILÖSTÖ- MÄÄRÄ 31.12.2023	HENKILÖSTÖ- MÄÄRÄ 31.12.2024
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	122	121	131
Perhepäivähoidajat KVTES	11	11	9
Peruskoulu OVTES	59	61	59
Lukio OVTES	17	13	14

Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES	13	15	16
Tekniset TS	9	9	8
Yhteensä	231	230	237

Taulukko 3: Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2022, 31.12.2023 ja 31.12.2024

2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vuoden 2024 lopussa Nousiaisten kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,25 vuotta (miehet 44 ja naiset 45,5 vuotta) eli hieman laskenut edellisestä vuodesta. Vastaava luku vuonna 2023 oli 45,81 vuotta. Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 55,7 % (vuonna 2023 57 %). Suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat, joista oli 41 eli 17 % henkilöstöstä (vuonna 2023 41 henkilöä, 18 % henkilöstöstä). Yleisesti ottaen naisten osuus vakituisten henkilöstön määrästä on hallitseva, kuten kunnissa yleensäkin.

Alla olevassa taulukossa 4 on eritelty henkilöstö ikäluokittain ja sukupuolittain. Taulukko sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät sekä suluissa vertailuvuoden 2023.

IKÄLUOKAT	NAISET 2024 (VUOSI 2023)	MIEHET 2024 (VUOSI 2023)	YHTEENSÄ 2024 (VUOSI 2023)
Alle 30 v	25 (20)	3 (2)	28 (22)
30–34 v	12 (14)	6 (5)	18 (19)
35–39 v	18 (18)	6 (6)	24 (24)
40–44 v	30 (28)	5 (5)	35 (33)
45–49 v	28 (32)	11 (9)	39 (41)
50–54 v	25 (24)	5 (5)	30 (29)
55–59 v	31 (27)	6 (7)	37 (34)
60–64 v	25 (27)	1 (1)	26 (28)
yli 65 v	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Yhteensä	194 (190)	43 (40)	237 (230)

Taulukko 4: Kunnan henkilöstö (vakituiset ja määräaikaiset) iän ja sukupuolen mukaan tilanteessa 31.12.2024

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Nousiaisten kunnalle tuli vuonna 2024 palvelussuhteeseen 69 henkilöä, joista 18 tuli vakinaiseen työsuhteeseen. Vastaava lukema vuonna 2023 oli 50 henkilöä, joista 21 tuli vakinaiseen työsuhteeseen. Määräaikaisia palvelussuhteita alkoi vuonna 53, joista suuri osa sijoittui sivistysosastolle.

Määräaikaisuuksien syitä vuonna 2024 olivat kausiluontoinen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuudesta johtuva, muu työn luonteesta johtuva määräaikaisuuden peruste ja määräaikainen varahenkilö. Määräaikaisia työntekijöitä oli varhaiskasvatuksessa 14 henkilöä, kerho-, nuoriso- ja liikunnan ohjaajia yhteensä 13, koulunkäynninohjaajia 10, määräaikaisia tuntiopettajia 6. Lisäksi määräaikaisissa työntekijöissä oli maahanmuuttajien ohjaaja, lastenohjaaja ukrainalaisille lapsille kokousten ajaksi ja koulunuorisotyöntekijä.

Vakinaisia työsuhteita päättyi vuonna 2024 18, joista 2 henkilöä jäi eläkkeelle. Vuonna 2023 päättyneitä vakinaisia työsuhteita oli 19, joista 8 henkilöä jäi eläkkeelle. Määräaikaisia työsuhteita päättyi vuonna 2024 46. Suuri osa määräaikaisista palvelussuhteista päättyi työn kausiluonteisuuden tai projektiluonteisuuden vuoksi. Sijaisten palvelussuhteita päättyi 15. Päättäneistä sijaisuuksista suuri osa sijoittui alkaneiden sijaisuuksien tapaan sivistysosastolle.

	ALKANEET TYÖSUHTEET 2024 (VUOSI 2023)	PÄÄTTYNEET TYÖSUHTEET 2024 (VUOSI 2023)
Vakinaiset	18 (21)	18 (19)
Määräaikaiset	40 (30)	46 (48)
Sijaiset	11 (13)	15 (14)
Työllistetyt	2 (1)	2 (1)

Taulukko 5: Henkilöstön vaihtuvuus 2024, suluissa vuosi 2023.

2.6 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. Työpaikkailmoituksiin haetaan sähköisesti.

3 Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät

3.1 Henkilöstön poissaolot

Nousiaisten kunnalla on työterveyssopimus Mehiläinen Oy:n kanssa tehden heidän kanssaan tiivistä yhteistyötä. Työterveyden edustajat osallistuvat säännöllisin väliajoin esihenkilökokouksiin. Ohjausryhmän kokouksia on 4-6 kertaa vuodessa, jonka lisäksi sekä hallintojohtaja että työsuojelupäällikkö tapaavat työterveyden edustajia säännöllisesti.

Kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli sekä päihdeohjelma. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2021-2024. Vuoden 2024 lopussa päivitettiin yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa työterveyshuollon toimintasuunnitelma optiovuosille 2025-2026.

Työterveyslaitoksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi ei ole lähtenyt parempaan suuntaan. Jo joka kymmenes on todennäköisesti työuupunut – ja vähintään kohonnut työuupumuksen riski koskee edelleen joka neljättä. (Lähde: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>, 13.2.2025). Miten Suomi Voi -tutkimuksen tulokset 2.10.2024 vahvistavat Työterveyslaitoksen tuloksen. Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkittyviä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä.

Omasta tai lapsen sairaudesta, tapaturmasta ja kuntoutuksesta johtuvat poissaolot ovat vuonna 2024 vähentyneet vuodesta 2023. Poissaolojen syy ”muu vapaa” sisältää mm. palkattomat poissaolot ja lomautukset. Tämän poissaolokategorian kasvu vuodesta 2023 vuoteen 2024 johtuu kunnanhallitus päätöksestä 22.4.2024 § 78, jossa yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen kohdistettiin henkilökuntaan säästötoimenpiteistä. Vakituiseen henkilökuntaan kohdistettiin lomautuksia osastosta riippuen viidestä seitsemään arkipäivään. Lomautusten ulkopuolelle jätettiin mm. osa varhaiskasvatuksen henkilökunnasta. Lomautuksia toteutettiin monilta osin myös vastaavana omaehtoisena palkattomana poissaolona.

Taulukoista 6 ja 7 selviävät poissaolojen määrät ja syyt osastoittain työpäivinä henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä otettuina vuosina 2023 ja 2024.

OSASTO	SAIRAUS	TYÖTAPA- TURMA	KUNTOU- TUS	PERHE-VA- PAA	MUU VAPAA	LAPSEN SAIRASTU- MINEN
Yleishallinto	38	0	0	0	226	0
• tehty työaika 8,66 htv	3,45 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	20,6 pv/hlö	0 pv/hlö
Sivistysosasto	2018	202	5	1419	2654	158
• tehty työaika 170,49 htv	10,4 pv/hlö	1,04 pv/hlö	0,03 pv/hlö	7,31 pv/hlö	13,68 pv/hlö	0,81 pv/hlö
Tekninen osasto	343	1	1	203	321	7
• tehty työaika 29,65 htv	10,72 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	6,34 pv/hlö	10,03 pv/hlö	0,22 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2399	203	6	1622	3201	165

Taulukko 6: Poissaolojen määrät työpäivinä vuoden 2024 aikana osastoittain

OSASTO	SAIRAUS	TYÖTAPA- TURMA	KUNTOU- TUS	PERHE-VA- PAA	MUU VAPAA	LAPSEN SAIRASTU- MINEN
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	17,3 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

Taulukko 7: Poissaolojen määrät työpäivinä vuoden 2023 aikana osastoittain

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 aina vuoteen 2022 saakka, jonka jälkeen poissaolot ovat lähteneet laskuun. Osittaisena selityksenä poissaolojen kasvulle on ollut koronapandemia. Pandemian jälkeen on ollut nähtävissä, että henkilökunta jäi herkemmin vähäisemmästäkin oireesta pois töistä. Vuonna 2024 ovat sairauspoissaolopäivät laskeneet edelleen vuodesta 2023 yhteensä 495 päivällä (Mehiläinen Oy tilasto). Suurin prosentuaalinen lasku on lyhyissä 1-10 päivän poissaoloissa. Vaikka lasku on merkittävä ja oikeasuuntainen, ylittävät poissaolomäärät edelleen vuosien 2019-2021 poissaolomäärät.

Taulukosta 8 ilmenee Mehiläinen Oy:n poissaolotilastot. 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.

VUOSI	1-3 PÄIVÄÄ	4-10 PÄIVÄÄ	11-29 PÄIVÄÄ	30 PÄIVÄÄ JA YLI	YHTEENSÄ PÄIVIÄ
2024	482	339	355	1226	2402
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

Taulukko 8: Sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2019-2024 (sis. viikonloput), lähde: Mehiläinen Oy

Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,4 päivää. Työterveyslaitoksen mukaan vuoden 2022 sairauspoissaolot ovat olleet kuntasektorilla valtakunnallisestikin korkeat, keskimäärin 20,7 päivää. Vuoden 2024 osalta ei ole vielä saatavilla tietoja.

Nousiaisten kunnan kohdalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 keskimäärin 8,72 työpäivää/ 10,96 päivää työntekijää kohden laskentatavasta riippuen. Vuonna 2023 lukemat olivat 9,89 ja 11,91. Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten kansallista keskiarvoa matalammat ja ovat jatkaneet laskua vuodesta 2023 vuoteen 2024.

Taulukossa 9 on kuvattuna sairauspoissaolojen määriä päivissä sekä prosenttiosuuksia vuosina 2022-2024 diagnooseittain. Vuodesta 2023 vuoteen 2024 ainoastaan hermostoperäiset sairaudet ja tartunnat olivat nousussa, muut diagnoosit, myös mielenterveysperusteiset ja tukielinperusteiset poissaolot olivat laskeneet. Vuonna 2024 tukielinsairauksia oli kaikista poissaoloista 24,2 prosenttia, vammoja 17,1 prosenttia ja hengitystiesairauksia 15,4 prosenttia ja mielenterveyteen liittyviä poissaoloja 11,7 prosenttia. Vuonna 2023 sairauspoissaoloista 37 prosenttia on ollut tukielinsairauksia, 15,9 prosenttia hengitystiesairauksia, 10,4 prosenttia mielenterveyteen liittyviä poissaoloja ja 9,2 prosenttia vammoja. Tukielinsairauksien määrä ovat siten vähentynyt edellisestä vuodesta, samoin hengitystiesairaudet ovat vähentyneet. Kaikkein eniten olivat vähentyneet sairauden oireet, jotka olivat vähentyneet 17,5 prosentista 11 prosenttiin. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot olivat nousseet hieman 10,4 prosentista 11,7 prosenttiin.

DIAGNOOSI	2024 PÄIVIÄ / %	2023 PÄIVIÄ / %	2022 PÄIVIÄ / %
Tukielin	582/24,2	1072/37	874/27,4
Sairauden oireet	410/17,1	508/17,5	409/12,8
Hengitys	369/15,4	462/15,9	609/19,1
Mielenterveys	280/11,7	301/10,4	424/13,3
Vammat	265/11,0	267/9,2	189/5,9
Hermosto	203/8,5	76/2,6	66/2,1
Tartunta	184/7,7	70/2,4	23/0,7
Muut	109/4,5	141/4,9	590/18,5
Yhteensä	2402/100	2897/100	3184/100

Taulukko 9: Diagnoosijakauma vuosina 2022-2024 (sis. viikonloput), lähde: Mehiläinen Oy

3.2 Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui vuonna 2024 18, joista 17 tapahtui työpaikalla ja 1 työmatkalla. Tapaturmasyyt vaihtelivat, eikä yksittäistä erillistä syytä noussut esille. Yleisin työtapaturman syy vuonna 2024 oli äkillinen fyysinen kuormittuminen (mm. nostaessa, työntäessä). Näiden lukumäärä oli 4 kpl, joka muodostaa 22 % osuuden kaikista tapaturmista.

Tapaturmatilastoa vuoden 2024 osalta ei voi suoraan vertailla edellisiin vuosiin, sillä aikaisempina vuosina ei tilastossa ole huomioitu kuin vakuutusyhtiön korvaamat tapaturmat. Vuoden 2024 lukemassa ovat mukana kaikki tapaturmat, myös sellaiset tapaturmat, joissa ei ole suoritettu korvauksia.

Korvauspäivien lukumäärä vuonna 2024 oli pudonnut 91:een vuoden 2023 huippulukemasta 244. Vuosina 2019–2022 korvattavien päivien määrä on ollut vaihteluvälillä 8–82 päivää, kun se vuonna 2023 on ollut peräti 244 päivää.

TAPATURMAN TAPAHTUMAPAIKKA	2020	2021	2022	2023	2024
Työmatkalla	2	2	1	4	1
Työpaikalla	11	18	7	13	17
Yhteensä	13	20	8	17	18

Taulukko 10: Työtapaturmien määrät 2020–2024, lähde vuosilta 2020-2023 vakuutusyhtiö If Oyj

3.3 Työterveyshuollon kustannukset

Nousiaisten kunnan työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka 1), erillisen sairaanhoitosopimuksen (korvausluokka 2) ja fysioterapeuttin 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 korvausluokan 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 käyttöönotosta päätettiin kunnanhallituksessa 18.12.2023 § 233. Nykyinen työterveyshuollon palvelusopimus Mehiläinen Oy:n kanssa on siten voimassa 31.12.2026 asti.

Taulukossa 11 on vertailtu työterveyshuollon kustannuksia (alv 0 %) vuosilta 2019-2024. Kustannuksissa on huomioitu korvausluokka I ja II, mutta ei korvausluokatonta kuluja, joka on vuonna 2024 ollut yhteensä 7046,85 (alv 0 %).

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT	VUOSI 2020	VUOSI 2021	VUOSI 2022	VUOSI 2023	VUOSI 2024
Lakisääteinen työterveyshuolto	21 056,52 €	37 450,13 €	52 175,40 €	59 952,88 €	60 230,93 €
Sopimuksenmukainen sairaanhoito	36 598,12 €	57 515,53 €	49 154,42 €	59 385,66 €	59 352,80€
Yhteensä (euroa)	57 654,64 €	94 965,66 €	101 329,81 €	119 338,53 €	119 583,73 €

Taulukko 11: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2024 (alv 0 %)

4 Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2024 yhteensä kaksi henkilöä (ict-järjestelmäasiantuntija ja luokanopettaja).

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 alimman vanhuuseläkeiän täyttämiseen.

Alin vanhuuseläkeikä

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä
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 2029 loppuun mennessä arviolta yhteensä 26 henkilöä. Taulukosta 12 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä ajalla 1.1.2025-31.12.2029 osastoittain.

OSASTO	ELÄKEIÄN TÄYTTÄVIEN HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ AJALLA 1.1.2025-31.12.2029	ELÄKEIÄN TÄYTTÄVIEN HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ AJALLA 1.1.2024-31.12.2028
Hallinto- ja talousosasto	0	1
Tekninen osasto	10	8
Sivistysosasto	16	15
Yhteensä	26	24

Taulukko 12: arvio eläkeiän täyttävistä ajalla 1.1.2025-31.12.2029 ja 1.1.2024-31.12.2028 osastoittain

Yleisen vanhuuseläkeiän täyttävien henkilöiden tehtävänimikkeitä ovat:

Hallinto- ja talousosasto

-

Tekninen osasto

- hallintosihteeri
- toimistosihteeri
- suurtaloukokki

- keittiöpäällikkö
- ravitsemistyöntekijä
- ruokapalveluvastaava-siivooja
- siivooja

Sivistysosasto

- hallintosihteeri
- apulaisrehtori
- luokanopettaja (3)
- lukion- ja perusopetuksen lehtori
- tuntiopettaja (2)
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (4)
- perhepäivähoitaja

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

5.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenojen toteutuminen Nousiaisissa vuosina 2022-2024 ilmenee alla olevasta taulukosta 13. Henkilöstömenot ovat pysyneet vuonna 2024 vuoden 2023 tasolla palkkoihin tehdyitä korotuksista huolimatta. Tätä selittävät vuonna 2024 toteutetut talkoovapaat ja lomautukset sekä myös hieman vuodesta 2023 laskeutunut htv (-1,23 htv).

	TILINPÄÄTÖS 2022	TILINPÄÄTÖS 2023	TILINPÄÄTÖS 2024
Henkilöstökulut yht.	10 415 212	11 469 980	11 600 654
Palkat	8 408 964	9 315 023	9 494 186
Henkilöstösivukulut	2 006 249	2 154 957	2 106 467
- joista eläkekulut	1 745 166	1 840 274	1 863 492

Taulukko 13: Henkilöstömenot vuosien 2022-2024 tilinpäätöksissä

5.2 Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin

Henkilöstökustannusten nousuun on vaikuttanut merkittävästi 1.6.2023 toteutunut yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisjärjestelyerä, 30.6.2023 maksetut kertapalkkiot sekä sijaiskulut sekä 1.2.-1.8.2024 maksetut yleiskorotukset, kehittämisohjelmaerät ja paikalliset järjestelyerät. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskauti on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Vuodelle 2024 sopimusratkaisuun sisältyi useita korotuksia ja jaettavia eriä riippuen noudatettavasta virka- ja työehtosopimuksesta. Korotukset on esitetty taulukossa 14.

	KOROTUKSEN PERUSTE	KVTES	OVTES	OVTES G-OSIO	TS
1.2.2024	Kehittämisohjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %	0,77 %	
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	1,50 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,40 + 0,33 %	0,40 + 0,33 %	0,40 + 0,33 %	0,40 + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %

1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)		0,32 %		
-------------------------	---	--	--------	--	--

Taulukko 14: Vuoden 2024 virka- ja työehtosopimusten korotukset

6 Kehittäminen ja koulutus

6.1 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.

Vuoden 2024 lopulla kunnanhallitus päätti (kh 16.12.2024 § 248) uudesta henkilökohtaisen lisän järjestelmästä, joka otetaan käyttöön vuoden 2025 aikana. Osana järjestelmää henkilöstölle tehdään osaamisen karttoitus, joista pidetään kirjaa. Samassa yhteydessä esihenkilöt kirjaavat käydyt kehityskeskustelut. Näin johto pystyy aikaisempaa paremmin saamaan tietoa käydyistä kehityskeskusteluista ja syystä, minkä vuoksi vuosittaista kehityskeskustelua ei ole mahdollisesti tehty.

6.2 Työtyytyväisyyskysely ja sen seuranta

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutetaan joka toinen vuosi. Vuoden 2024 lopussa on toteutettu työtyytyväisyyskysely, jonka tulokset ja niistä laadittavat toimenpideohjelmat laaditaan vuoden 2025 keväällä. Toimenpideohjelmaa laadittaessa yksiköt tutustuvat kyselyn tuloksiin, käyvät niiden pohjalta keskustelua ja laativat konkreettiset toimenpideohjelmat kehittämiskohteista. Kyselyyn vastasi 131 henkilöä.

Edellinen työtyytyväisyyskysely toteutettiin alkuvuodesta 2023. Kyselyyn saatiin 137 vastausta. Kevään 2023 aikana laadittiin yksikkökohtaiset toimenpideohjelmat työtyytyväisyyskyselyn pohjalta. Vuoden 2024 aikana laadittiin väliarviointi toimenpideohjelmasta, jossa tarkasteltiin asetettujen tavoitteiden toteutumista. Väliarviointi saatettiin yhteistoimintaryhmälle tiedoksi.

6.3 Henkilöstön koulutus

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2024 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan osastokohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin, ja sitä on työstetty yhdessä esihenkilöiden kanssa.

Vuonna 2024 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli 189 päivää, vuonna 2023 142 päivää, vuonna 2022 87 päivää ja vuonna 2021 67 päivää. Ilmoitettujen koulutuspäivien määrä on siten kasvanut voimakkaasti, joka voi osin selittyä koulutuspäivien kirjaamista koskevalla sisäisellä ohjeistuksella.

Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksessa vuonna 2024 yhden päivän ajan, oli 29, kun se vuonna 2023 oli 83. Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksessa kahden päivän ajan, oli 23,

kun se vuonna 2023 oli 19. Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksissa vähintään kolmen päivän ajan, oli 41, kun vastaava lukema vuonna 2023 oli 7. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta.

Vuoden 2024 lopussa kunta hanki Eduhouse Oy:n tarjoama organisaatiolisenssin, joka mahdollistaa henkilökunnan osallistumaan Eduhousen koulutustarjontaan ilman lisäkustannuksia. Eduhousen koulutusala on käytössä kaikilla työntekijöillä ja luottamushenkilöillä ja sitä on mahdollista hyödyntää vapaa-ajalla rajoituksetta. Työajalla suoritettava koulutus vaatii aina esihenkilön etukäteisen hyväksynnän ja koulutuksen tulee liittyä kiinteästi henkilön työtehtäviin.

7 Yhteistoiminta ja työsuojelu

7.1 Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2024 työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Jaana Sankala ja 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Maarit Salama. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Tapio Suominen, 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Sami Teuri ja 2. työsuojeluvaravaltuutettuna Tiina Kankaanpää. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennustarkastaja Erkki Hurmerinta.

7.2 Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä käsittelee säännöllisesti Nousiaisten kunnan ajankohtaisia henkilöstöasioita. Yhteistoimintaryhmä koostuu pääluottamusmiehistä, työsuojelupäälliköstä ja -valtuutetuista, luottamushenkilöedustajista, hallintojohtajasta ja kunnanjohtajasta. Vuonna 2024 yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi kunnanjohtaja Teemu Heinonen.

Yhteistoimintaryhmän jäsenet:

- kunnanjohtaja Teemu Heinonen
- hallintojohtaja Petra Einiö (KT-yhteyshenkilö)
- kunnanhallituksen edustaja Kari Salminen
- kunnanhallituksen edustaja Mikko Virtanen
- JUKO:n pääluottamusmies Mika Martikkala
- JHL:n pääluottamusmies Maarit Salama
- JYTY:n pääluottamusmies Pia Saikkonen
- työsuojelupäällikkö Erkki Hurmerinta
- työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala
- työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen.

Vuonna 2024 yhteistoimintaryhmä kokoontui neljä kertaa (12.3., 10.9., 22.10. ja 26.11.). Lisäksi järjestettiin useita paikallisneuvotteluja. Yhteistoimintaryhmä käsittelee mm. tilinpäätöstä, henkilöstötilinpäätöstä, tietotilinpäätöstä, työterveyshuollon korvausten hakemista Kelalta, kunnan palkkiosäännön päivittämistä, henkilöstön työtyytyväisyyskyselyjen väliarviointeja, tapaturmatilastoja, vaitiolositoumuslomakkeen käyttöönottoa, perehdyttämisoppaita, työaikaa ja työaikakorvauksia koskevaa ohjetta, matkustusohjetta, taloussuunnitelmaa sekä talouden tasapainottamisohjelmaa vuosille 2024-2026, työsuojelun toimintaohjelmaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työterveyshuollon toimintaohjelmaa vuosille 2025-2026 sekä henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmää. Paikallisesti neuvoteltiin henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän lisäksi paikallisista järjestelyeristä, kertapalkkioiden maksusta, vapaa-aikatoimen järjestämien leirien työajasta ja työaikakorvauksista sekä työsuojeluvaltuutetun ajankäytön korvaamisesta.

8 Työhyvinvointia tukevia palveluja

8.1 Työpaikkaruokailu

Kunta on sopinut työpaikkaruokailun järjestämisestä koulujen kanssa.

8.2 Virkistäytyminen

Kunta järjestää normaalisti vuosittain koko henkilökunnalle tarkoitetun pikkujoulun. Pikkujoulujen järjestämisvastuu vaihtelee osastoittain. Vuonna 2024 pidettiin koko henkilöstölle pikkujoulut syyskuussa vapaa-aikatoimen ja kulttuuritoimen järjestämänä.

8.3 Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset

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

8.4 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.

8.5 Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu

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.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön henkilökunnan toiveesta kolme eri setelimahdollisuutta:

- 1) liikunta- ja kulttuurisaldoa 80 euron edestä,
- 2) hierontasaldoa 80 euron edestä tai
- 3) yhdistelmäsaldoon, jossa liikunta- ja kulttuurisaldoa saa 40 euron edestä ja hierontasaldoa 40 euron edestä.

8.6 Kuntosali

Kunnanhallitus on päättänyt myöntää henkilöstölle ilmaisen kuntosalin käyttöoikeuden Nousiaisten kuntosalille.