



Nousiaisten kunnan henkilöstötilinpäätös vuodelta 2025

Yhteistoimintaryhmä 17.3.2026 § 9

Kunnanhallitus 30.3.2026 § 56

Valtuusto 1.6.2026 § 23

Sisälllys

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.....	10
2.6	Rekrytointi.....	11
3	Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät	12
3.1	Henkilöstön poissaolot.....	12
3.2	Työterveyshuollon kustannukset	14
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	19
6.1	Kehityskeskustelut.....	19
6.2	Työtyytyväisyyskysely ja sen seuranta	19
6.3	Henkilöstön koulutus	19
7	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	21
7.1	Työsuojelu	21
7.2	Yhteistoimintaryhmä.....	21
8	Työhyvinvointia tukevia palveluja	22
8.1	Työpaikkaruokailu	22
8.2	Virkistäytyminen	22
8.3	Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset	22
8.4	Terveystarkastukset työssä, jossa on erityinen sairastumisen vaara	22
8.5	Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu	22
8.6	Kuntosali.....	22

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 ennakoinnissa, 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 2026-2030 on hyväksytty valtuuston kokouksessa 1.12.2025 § 84. Kuntastrategiassa korostetaan henkilöstön työhyvinvointiin panostamista ja yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä. Strategiassa todetaan, että *”Olemme uudistumiskykyisiä, rohkeita muutosten äärellä, panostamme henkilöstön työhyvinvointiin ja kehitämme yhdessä tekemisen ilmapiiriä”*.

Katsaus vuoteen 2025

Nousiaisten kunnan talousarviovuoteen 2025 lähdettiin haastavasta taloudellisesta tilanteesta, kun alkupeäinen talousarvio oli noin 0,9 miljoonaa euroa alijäämäinen. Talousarviossa huomioitiin ensimmäistä kertaa 1.1.2025 voimaan astuneen TE-uudistuksen vaikutukset. Investointitason näkökulmasta vuosi 2025 näyttäytyi vahvana investointivuotena, kun talousarviossa varauduttiin 7,6 miljoonan euron edestä investointeihin.

Toiminnan näkökulmasta vuoteen 2025 ennakoitiin kohdistuvan muutoksena Turun työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen kiinteistöjen vuokraustoiminnan mahdollinen yhtiöittäminen. Henrikin yhtenäiskoulun B-osan rakennusurakan ennakoitiin näkyvän vahvasti kunnan toiminnassa. Lisäksi valtuustokauden vaihtumisen arviointiin heijastuvan erityisesti syksyn 2025 toimintaan.

Taloudellisesti haastavaa lähtötilannetta saatiin oikaistua vuoden 2025 aikana useilla eri toimenpiteillä. Toimenpiteet olivat luonteeltaan enemmän operatiivisia arjen säästötoimenpiteitä. Lisäksi toiminnassa hyödynnettiin laaja-alaisesti hankerahoitusta sekä olemassa olevia kunnan rahastoja. Merkittäviä rakenteellisia muutoksia ei tehty vuoden 2025 aikana. Näin ollen myöskään yhteistoimintaneuvotteluja ei käyty, eikä harkinnanvaraista valtionosuutta haettu. Vuoden 2025 lopullinen tulos oli alijäämäinen, mutta toteutui lopulta selvästi muutettuun talousarvioon nähden ennakoitua parempana.

KVTESin, OVTESin ja TS:n osalta uusi virka- ja työehtosopimuskausi alkoi 1.4.2025 (34 kk) ja neuvottelutuloksiin päästiin yhteisymmärryksessä. Uudet sopimuskaudet tarkoittivat myös uusia palkankorotuksia vuodelle 2025: 1.2. ja 1.6.2025 tuli jakoon kehittämishjelmaeriä (paikallinen ja keskitetty) sekä 1.10.2025 yleiskorotus.

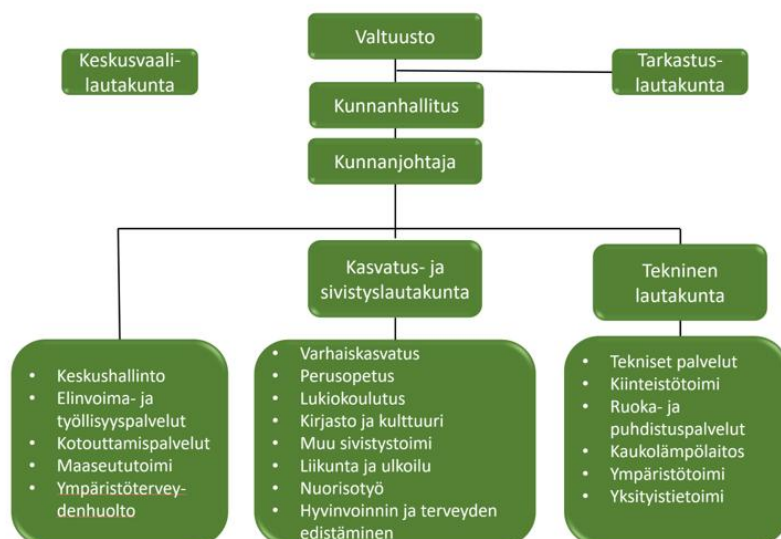
Vuosi 2025 oli henkilöstöhallinnon näkökulmasta erittäin kiireinen, koska samaan vuoteen ajoittui valtakunnallinen palkkausjärjestelmän muutos sekä paikallisesti työsuorituksen arviointijärjestelmän (TSA) käyttöönotto. 1.10.2025 siirryttiin KVTESin ja OVTES G-osion osalta tasopalkkajärjestelmään, joka työllisti erityisesti

esihenkilöitä ja henkilöstöhallintoa. TSA-järjestelmän käyttöönotto työllisti koko henkilökuntaa, mutta erityisesti esihenkilöitä, jotka arvioivat henkilöstönsä työsuoritusta ensimmäistä kertaa yhteisin kriteerein. Molemmat uudistukset edesauttavat henkilöstön yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua.

Kunnan asukasluku vuonna 2024 oli 4 659 ja se nousi vuoden 2025 aikana 4 672 henkilöön.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Kunnan henkilöstöorganisaatio ja henkilöstömäärä



Kuva 1. Kunnan henkilöstöorganisaatio vuonna 2025.

Vuoden 2025 lopussa (tilanteessa 31.12.2025) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 234 henkilöä, joista vakituisia oli yhteensä 194 henkilöä ja määräaikaista 40. Sijaisia oli 8. Vakituisten ja määräaikaisten henkilöiden jakautuminen osastoittain on kuvattu taulukossa 1.

OSASTO	2023 HLÖ	2024 HLÖ	2025 HLÖ
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	8 (1)	9 (2)	10 (0)
Sivistysosasto	153 (34)	148 (46)	150 (39)
Tekninen osasto	33 (1)	32 (0)	34 (1)
Yhteensä	194 (36) 230	189 (48) 237	194 (40) 234

Taulukko 1: Kunnan vakituisen palkatun henkilöstön määrä henkilöittäin osastoittain 31.12.2025 (määräaikainen henkilöstö sulkeissa)

2.2 Henkilöstön jakautuminen yksiköittäin

Henkilöstöstä karkeasti noin 81 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 ylityitä tai muullakaan

tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. HTV 2-laskukaavassa huomioidaan vain palkalliset palveluksessaolopäivät eli se raportoi palkallista työpanosta.

Vuoden 2025 aikana käytetty HTV-luku laski hieman vuodesta 2024.

YKSIKKÖ	2023 HTV	2024 HTV	2025 HTV
Keskushallinto			
Vaalit	0,06	0,07	0,02
Kunnanhallitus	0	0	
Luottamusmiestoiminta	0,19	0,15	0,24
Kunnanjohtaja	1	0,98	0,9
Palkanlaskenta	0,42	1	1
Muu toiminta	0,61	0,5	0,5
Ravakka-hanke	0,23	0	0
Yleisjohto ja hallinto	5,18	5,91	5,05
Laskentatoimi	1,5	1,47	1,5
Työsuojelu- ja tpd-toiminta	0,07	0,05	0,13
Työllisyyspalvelut			0,3
Atk jaettavat kustannukset			0,6
Yhteensä	9,26	10,13	10,24
Varhaiskasvatus			
Varhaiskasvatuksen hallinto	2	1,96	2
Vappulan päiväkoti	7,32	8,67	9,41
Nuppulan päiväkoti	19,46	17,24	15,44
Erytispäivähoito	3,97	2,71	3,25
Puolenhehtaarin päiväkoti	11,65	11,96	10,88
Paijulan päiväkoti	3,13	6,91	6,96
Esiopetusta täydentävä varhaiskasvatus	3,8	3,66	4,34

Lasten perhepäivähoito	11,61	8,98	8,55
Kiertävä varhaiskasv. erityisopetus	1,02	1	1
Lasten kotihoidontuki	0	0	0
Varhaiskasvatuksen erillisrahoitus		0,49	0,02
Muut päivähoitopalvelut	0,42	0	0
Yhteensä:	63,96	63,58	61,85
Koulutuspalvelut			
Henrikin yhtenäiskoulun esiopetus	3,41	3,78	4,34
Kirkonpiirin koulun esiopetus	1,33	1,52	1,55
Henrikin yhtenäiskoulu 1-9	54,92	53,89	54,47
Kirkonpiirin koulu 1-6	14,15	12,88	11,9
Valpperin koulu 1-6	4,82	4,45	3,99
Erillisrahoitus	0,41	0,59	0
Aamu- ja iltapäivätoiminta	3,51	3,8	3,57
Nousiaisten lukio	14,61	14,13	14,88
Sivistystoimen hallinto	2,6	2,55	2,43
Valmo	2,93	2,28	2,01
Hyte	0	2,05	1,23
Yhteensä	102,69	101,92	100,37
Kirjasto- ja kulttuuritoiminta			
Nousiaisten kirjasto	3,08	3,47	4,0
Yleinen kulttuuritoiminta	0,26	0,27	0,39
Yhteensä	3,34	3,74	4,39
Vapaa-ajan palvelut			
Liikuntatoimen hallinto	0,5	0,49	0,5
Liikuntatoiminnot	4,91	5,26	5,42
Muut ulkoilualueet	1	1,24	0
Nuorisotyön hallinto	0,5	0,49	0,5

Varsinainen nuorisotyö	10,57	10,55	11,7
Etsivä nuorisotyö	2,02	2,32	1,95
Yhteensä:	19,5	20,45	20,07
Ympäristötoimi			
Rakennusvalvonta	1,3	1,31	1,5
Yhteensä:	1,3	1,31	1,5
Tekniset palvelut			
Teknisen toimen hallinto	1,6	1,11	1,54
Vesilaitos laskutettavat	0,79	0,59	1,15
Kadut	0	0	0
Puistot ja leikkikentät	0,75	0,75	0,81
Yhteensä:	3,14	2,45	3,5
Tekniset tukipalvelut			
Kiinteistöpalvelut	6,56	5,37	5,03
Keskuskeittiö	13,25	12,48	12,42
Puhdistuspalvelut	11,8	12,79	12,8
Yhteensä:	31,61	30,64	30,25
KOKO KUNTA YHTEENSÄ	234,80	233,57	232,2

Taulukko 2: Henkilötyövuodet palvelussuhteessa HTV 2-laskukaavan mukaan.

2.3 Henkilökunnan jakautuminen sopimusaloittain

Henkilökuntaan sovelletaan Kunta-alan yleistä virka ja työehtosopimusta (KVTES), Kunta-alan ope-
tushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) tai Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopi-
musta (TS). Taulukossa 3 on jaoteltu henkilökunta sopimusaloittain. KVTESin alle kuului vuonna 2025
yhteensä 140 henkilöä, OVTESin alaisuuteen 87 henkilöä ja TS:n alaisuuteen 7 henkilöä.

SOPIMUSALA	HENKILÖSTÖ- MÄÄRÄ	HENKILÖSTÖ- MÄÄRÄ	HENKILÖSTÖ- MÄÄRÄ
	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	121	131	132
Perhepäivähoidotajat KVTES	11	9	8
Peruskoulu OVTES	61	59	58
Lukio OVTES	13	14	13
Varhaiskasvatuksen opettajat OVTES	15	16	16
Tekniset TS	9	8	7
Yhteensä	230	237	234

Taulukko 3: Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2023, 31.12.2024 ja 31.12.2025.

2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vuoden 2025 lopussa Nousiaisten kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,59 vuotta (miehet 43,5 ja naiset 46,1 vuotta) eli hieman noussut edellisestä vuodesta. Vastaava luku vuonna 2024 oli 45,25 vuotta. Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 57,7 % (vuonna 2024 55,7 %). Suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat, joita oli 42 eli 17,9 % henkilöstöstä (vuonna 2024 41 henkilöä, 17 % henkilöstöstä). Yleisesti ottaen naisten osuus vakituisen henkilöstön määrästä on hallitseva, kuten kunnissa yleensäkin.

Alla olevassa taulukossa 4 on eritelty henkilöstö ikäluokittain ja sukupuolittain vuonna 2025. Taulukko sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät sekä suluissa vertailuvuoden 2024.

IKÄLUOKAT	NAISET 2025	MIEHET 2025	YHTEENSÄ 2025
	(VUOSI 2024)	(VUOSI 2024)	(VUOSI 2024)
Alle 30 v	22 (25)	2 (3)	24 (28)
30–34 v	16 (12)	7 (6)	23 (18)
35–39 v	15 (18)	10 (6)	25 (24)
40–44 v	23 (30)	4 (5)	27 (35)
45–49 v	32 (28)	10 (11)	42 (39)
50–54 v	26 (25)	7 (5)	33 (30)

55–59 v	26 (31)	4 (6)	30 (37)
60–64 v	28 (25)	2 (1)	30 (26)
yli 65 v	(0)	(0)	(0)
Yhteensä	188 (194)	46 (43)	234 (237)

Taulukko 4: Kunnan henkilöstö (vakituiset ja määräaikaiset) iän ja sukupuolen mukaan tilanteessa 31.12.2025.

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Nousiaisten kunnalle tuli vuonna 2025 palvelussuhteeseen 57 henkilöä, joista 16 tuli vakinaiseen työsuhteeseen. Vastaava lukema vuonna 2024 oli 69 henkilöä, joista 18 tuli vakinaiseen työsuhteeseen.

Määräaikaisuuksien syitä vuonna 2025 olivat kausiluontoinen tehtävä, toiminnan vakiintumattomuudesta johtuva, muu työn luonteesta johtuva määräaikaisuuden peruste, määräaikainen varahenkilö, työllistetty, muu sijainen ja osa-aikaeläkkeellä olevan sijainen. Määräaikaisia työntekijöitä oli varhaiskasvatuksessa 12 henkilöä, kerho-, nuoriso- ja liikunnan ohjaajia yhteensä 15, koulunkäynninohjaajia 8, määräaikaisia opettajia 6.

Vakinaisia työsuhteita päättyi vuonna 2025 13, joista 4 henkilöä jäi eläkkeelle. Vuonna 2024 päättyneitä vakinaisia työsuhteita oli 18, joista 2 henkilöä jäi eläkkeelle. Määräaikaisia työsuhteita päättyi vuonna 2025 yhteensä 50. Suuri osa määräaikaisista palvelussuhteista päättyi työn kausiluonteisuuden tai projektiluonteisuuden vuoksi. Sijaisten palvelussuhteita päättyi 7. Päättyneistä sijaisuuksista suuri osa sijoittui alkaneiden sijaisuuksien tapaan sivistysosastolle.

	ALKANEET TYÖSUHTEET 2025 (VUOSI 2024)	PÄÄTTYNEET TYÖSUHTEET 2025 (VUOSI 2024)
Vakinaiset	16 (18)	13 (18)
Määräaikaiset	34 (40)	43 (46)
Sijaiset	6 (11)	7 (15)
Työllistetyt	1 (2)	0 (2)

Taulukko 5: Henkilöstön vaihtuvuus 2025, suluissa vuosi 2024.

2.6 Rekrytointi

Nousiaisten kunnassa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja Työmarkkinatorin verkkosivuilla 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 työterveyspöytäkirja 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 2025-2026.

Taulukoista 6 ja 7 selviävät Nousiaisten kunnan poissaolojen määrät ja syyt osastoittain työpäivinä henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä otettuina vuosina 2024 ja 2025. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuvat poissaolot olivat hieman laskeneet edellisestä vuodesta jokaisella osastolla. Sen sijaan kuntoutuksesta johtuvat poissaolot ovat kasvaneet. Lapsen sairastumisesta johtuvat poissaolot olivat niin ikään jonkin verran kasvaneet vuodesta 2024 vuoteen 2025. Erityisesti hallinto- ja talousosastolla poissaolojen määrä oli erittäin pieni ja se oli myös vähentynyt prosentuaalisesti eniten.

OSASTO	SAIRAUS	TYÖTAPATURMA	KUNTOUTUS	PERHEVAPAA	MUU VAPAA	LAPSEN SAIRASTUMINEN
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	14	0	0	14	157	0
• tehty työaika 10,24 htv	1,4 pv/hlö	pv/hlö	pv/hlö	1,4 pv/hlö	15,7 pv/hlö	pv/hlö
Sivistysosasto	1829	17	3	797	2036	166
• tehty työaika 186,68 htv	9,68 pv/hlö	0,09 pv/hlö	0,02 pv/hlö	4,22 pv/hlö	10,77 pv/hlö	0,88 pv/hlö
Tekninen osasto	309	0	189	131	116	21
• tehty työaika 35,25 htv	8,83 pv/hlö	pv/hlö	5,4 pv/hlö	3,74 pv/hlö	3,31 pv/hlö	0,6 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2152	17	192	928	2309	187

Taulukko 7: Poissaolojen määrät työpäivinä vuoden 2025 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 vuoteen 2025 saakka. Osittaisena selityksenä poissaolojen kasvulle on ollut koronapandemia sekä mahdollisesti tilastointitavassa johtuvat erot. Pandemian jälkeen on ollut nähtävissä, että henkilökunta jäi herkemmin vähäisemmästäkin oireesta pois töistä. Tämä trendi on saatu onnistuneesti katkaistua.

Työterveyslaitoksen mediatiedotteen 11.6.2025 mukaan vuonna 2024 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,3 päivää poissa töistä oman sairauden vuoksi. Luku on lähes samalla tasolla kuin vuonna 2023, jolloin nähtiin selkeä käänne parempaan koronan aiheuttaman kasvupiikin jälkeen. Sairauspoissaolojen määrä oli tuolloin alhaisempi kuin kertaakaan 25 vuotta kestäneen seurannan aikana. (Lähde: <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/tiedote/kunta-alalla-sairauspoissaoloja-vahemman-kuin-kertaakaan-2000-luvulla>, 9.2.2026). Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkittyviä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä ja erityisesti mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ovat kasvaneet viime vuosina.

Nousiaisten kunnan kohdalla sairauspoissaoloja (oma sairaus, tapaturma ja kuntoutus) oli vuonna 2024 keskimäärin 11,00 päivää työntekijää kohden. Vuonna 2025 lukema oli 10,09. Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten kuntasektorin kansallista vuoden 2024 keskiarvoa matalammat ja edelleen hieman laskeneet vuoteen 2024 verrattuna. Vertailussa muuhun kuntasektoriin on huomioitava mahdolliset erot laskentatavoissa. Kunnan ilmoittamassa poissaoloprosentissa ei huomioida viikonloppua, mikäli viikonloppuna ei ole työvelvoitetta.

Tarkkaa diagnoosista johtuvaa tilasto ei ole saatavilla, sillä yhä suurempi määrä poissaoloja on työntekijän esihenkilölle ilmoittama poissaolo, jonka poissaolon syykoodi ei näy järjestelmistä. Suurin yksittäinen poissaolotekijä työterveyden myöntämissä poissaoloissa oli tuki- ja liikuntaelinsairaudesta johtuva poissaolo.

Seuraavaksi suurin on sairauden oireet, mihin ryhmään kuuluvat mm. esihenkilön luvalla myönnetyt lyhyet poissaolot.

Työtapaturmat

Työtapaturmien määrä on hieman laskenut edellisestä vuodesta. Työtapaturmia oli vuonna 2025 yhteensä 15, joista 13 tapahtui työpaikalla ja 2 työmatkalla. Tapaturmien kokonaismäärään on laskettu mukaan vakuutusyhtiölle tehdyt vahinkoilmoitukset sekä ainoastaan kunnan lomakkeella työsuojeluun tehdyt ilmoitukset tapaturmasta. Pelkästään kunnan lomakkeella tehdyt ilmoitukset ovat olleet luonteeltaan sellaisia, että tapaturma ei ole vaatinut hoitoa tai käyntiä työterveyshuollossa.

Tapaturmasyissä korostuivat väkivaltilanteiden aiheuttamat tapaturmat sekä liukastumis- ja kompastumistapaturmat, joita ilmoitetuista tapaturmista oli valtaosa. Väkivaltilanteet ovat olleet luonteeltaan lapsen aikuiseen kohdistamaa fyysistä väkivaltaa työpäivän aikana.

Työtapaturmavakuutus siirtyi 1.10.2025 If Vahinkovakuutusyhtiöltä OP Pohjolalle.

TAPATURMAN TAPAHTUMAPAIKKA	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Työmatkalla	2	2	1	4	1	2
Työpaikalla	11	18	7	13	17	13
Yhteensä	13	20	8	17	18	15

Taulukko 8: Työtapaturmien määrät 2020–2025 (lähde vuosilta 2020–30.9.2025 vakuutusyhtiö If Oyj ja 1.10.2025 alkaen OP Pohjola).

3.2 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 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 9 on vertailtu työterveyshuollon kustannuksia (alv 0 %) vuosilta 2021-2025. Kustannuksissa on huomioitu korvausluokka I ja II, mutta ei korvausluokatonta kuluja, joka on vuonna 2025 ollut yhteensä 7 004,57 (alv 0 %).

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT	VUOSI 2021	VUOSI 2022	VUOSI 2023	VUOSI 2024	VUOSI 2025
Lakisääteinen työterveyshuolto	37 450,13 €	52 175,40 €	59 952,88 €	60 230,93 €	62 327,56 €
Sopimuksenmukainen sairaanhoito	57 515,53 €	49 154,42 €	59 385,66 €	59 352,80 €	59 003,04 €
Yhteensä (euroa)	94 965,66 €	101 329,81 €	119 338,53 €	119 583,73 €	121 330,61 €

Taulukko 9: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2021–2025 (alv 0 %)

4 Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2025 yhteensä 4 henkilöä (sivistysosaston hallintosihteeri, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja kaksi siivoojaa).

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
1961	64 v 9kk
1962–1964	65 v
1965–	Kytetään elinajan odotteeseen. Ikäraja nousee vuosittain enintään kahdella kuukaudella vuodesta 2030 alkaen.

Nousiaisten kunnassa eläkeiän täyttää vuoteen 2030 loppuun mennessä arviolta yhteensä 26 henkilöä. Taulukosta 10 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä ajalla 1.1.2026-31.12.2030 osastoittain.

OSASTO	ELÄKEIÄN TÄYTTÄVIEN HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ AJALLA 1.1.2026-31.12.2030	ELÄKEIÄN TÄYTTÄVIEN HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ AJALLA 1.1.2025-31.12.2029
Hallinto- ja talousosasto	1	0
Tekninen osasto	9	10
Sivistysosasto	18	16
Yhteensä	28	26

Taulukko 10: arvio eläkeiän täyttävistä ajalla 1.1.2026-31.12.2030 ja 1.1.2025-31.12.2029 osastoittain

Yleisen vanhuuseläkeiän täyttävien henkilöiden tehtävänimikkeitä ovat:

Hallinto- ja talousosasto

- elinvoimapäällikkö

Tekninen osasto

- hallintosihteeri
- toimistosihteeri
- suurtalouskokki
- keittiöpäällikkö
- ravitsemistryöntekijä

- ruokapalveluvastaava-siivooja
- siivooja

Sivistysosasto

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

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 2023-2025 ilmenee alla olevasta taulukosta 11. Vuoden 2025 henkilöstökulut ovat hieman nousseet (noin 1,6 %) vuoden 2024 lukemasta. Nousu on maltillinen ottaen huomioon, että vuoden 2025 aikana virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset olivat 3,3 %.

	TILINPÄÄTÖS 2023	TILINPÄÄTÖS 2024	TILINPÄÄTÖS 2025
Henkilöstökulut yht.	11 469 980	11 600 654	11 786 758
Palkat	9 315 023	9 494 186	9 576 589
Henkilöstösivukulut	2 154 957	2 106 467	2 210 169
- joista eläkekulut	1 840 274	1 863 492	1 875 641

Taulukko 11: Henkilöstömenot vuosien 2023-2025 tilinpäätöksissä

5.2 Virka- ja työehtosopimusten vaikutukset palkkauskustannuksiin

Vuoden 2025 aikana on toteutunut keskitetty erä (1.2.) paikallisia järjestelyeriä (1.6.) sekä yleiskorotus (1.10.), jotka ovat vaikuttaneet kunnan talouteen henkilöstökuluja lisäävästi.

Vuodelle 2025 sopimusratkaisuun sisältyi useita korotuksia ja jaettavia eriä riippuen noudatettavasta virka- ja työehtosopimuksesta. Korotukset on esitetty taulukossa 12.

	KOROTUKSEN PERUSTE	KVTES	OVTES A-F	OVTES G-OSIO	TS
1.2.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,35 %	0,40 %	0,55 %	
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 %	0,40 %	0,25 %	0,50 + 0,15 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,15 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 %/ 53 €	2,50 %	2,50 %	2,50 %/ 53 €

Taulukko 12: Vuoden 2025 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 otettiin käyttöön vuoden 2025 aikana. Osana järjestelmää henkilöstölle tehtiin vuoden 2025 aikana arviointi työssä suoriutumisesta (TSA-arviointi). Samassa yhteydessä esihenkilöt kirjasivat käydyt kehityskeskustelut. Näin johto pystyy aikaisempaa paremmin saamaan tietoa käydyistä kehityskeskusteluista ja syystä, minkä vuoksi vuosittaista kehityskeskustelua ei ole mahdollisesti tehty. Loppuvuodesta 2025 käynnistettiin yhtenäisen kehityskeskustelulomakkeen laatiminen, joka on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2026 kehityskeskusteluissa.

TSA-arvioinnin jälkeen osalle henkilökuntaa myönnettiin vuoden 2025 aikana henkilökohtaista lisää mm. paikallista järjestelyeristä.

6.2 Työtyytyväisyyskysely ja sen seuranta

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutetaan joka toinen vuosi. Vuoden 2024 lopussa on toteutettu työtyytyväisyyskysely, jonka tulokset ja niistä laadittavat yksikkökohtaiset toimenpideohjelmat laadittiin kevään ja syksyn 2025 aikana. Toimenpideohjelmaa laadittaessa yksiköt tutustuivat kyselyn tuloksiin, kävivät niiden pohjalta keskustelua ja laativat konkreettiset toimenpideohjelmat kehittämiskohteista. Toimenpideohjelmat saatettiin yhteistoimintaryhmälle tiedoksi syksyllä 2025.

Väliraportointi toimenpideohjelman tuloksista toteutetaan kevään 2026 aikana. Vuoden 2026 lopulla toteutetaan seuraava työtyytyväisyyskysely.

6.3 Henkilöstön koulutus

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2025 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan osastokohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin, ja sitä on työstetty yhdessä esihenkilöiden kanssa.

Vuonna 2025 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli 173 päivää ja laski siten hieman edellisvuodesta. Vuonna 2024 vastaava lukema oli 189 päivää. Vuonna 2023 142 päivää, vuonna 2022 87 päivää ja vuonna 2021 67 päivää.

Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksessa vuonna 2025 yhden päivän ajan oli 26, vuonna 2024 29 ja vuonna 2023 83. Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksessa kahden päivän ajan, oli vuonna 2025 24, vuonna 2024 23 ja vuonna 2023 19. Työntekijöiden lukumäärä, jotka olivat olleet koulutuksissa vähintään kolmen päivän ajan oli vuonna 2025 33, vuonna 2024 41 ja vuonna 2023 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 koulutuslupa on ollut käytössä kaikilla työntekijöillä ja luottamushenkilöillä vuoden 2025 ja sitä on mahdollista hyödyntää vapaa-ajalla rajoituksetta. Työajalla suoritettava koulutus vaatii aina esihenkilön etukäteisen hyväksynnän ja koulutuksen tulee liittyä kiinteästi henkilön työtehtäviin. Työntekijöistä 47 käytti vuoden 2025 aikana Eduhousea ja katselutunteja yhteensä 29 tuntia 15 minuuttia.

7 Yhteistoiminta ja työsuojelu

7.1 Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2025 työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Jaana Sankala ja 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Maarit Salama. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Tapio Suominen, 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Sami Teuri ja 2. työsuojeluvaravaltuutettuna Tiina Kankaanpää. Työsuojeluvaltuutettujen nelivuotiskausi päättyi 31.12.2025. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennustarkastaja Erkki Hurmerinta.

Loppuvuodesta järjestettiin työsuojeluvaalit. Uudet työsuojeluvaltuutetut ja -varavaltuutetut aloittavat tehtävissään 1.1.2026.

7.2 Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä käsittelee säännöllisesti Nousiaisten kunnan ajankohtaisia henkilöstöasioita. Yhteistoimintaryhmä koostuu pääluottamusmiehistä, työsuojelupäälliköstä ja -valtuutetuista, luottamushenkilöedustajista, hallintojohtajasta ja kunnanjohtajasta. Vuonna 2025 yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana pääluottamusedustaja Maarit Salama.

Yhteistoimintaryhmän jäsenet:

- kunnanjohtaja Teemu Heinonen
- hallintojohtaja Petra Einiö (KT-yhteyshenkilö)
- kunnanhallituksen edustaja Kari Salminen 31.5.2025 saakka, Päivi Rantanen 16.6.2025 alkaen
- kunnanhallituksen edustaja Mikko Virtanen
- JUKO:n pääluottamusedustaja Mika Martikkala
- JHL:n pääluottamusedustaja Maarit Salama
- JYTY:n pääluottamusedustaja Pia Saikkonen
- työsuojelupäällikkö Erkki Hurmerinta
- työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala
- työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen.

Vuonna 2025 yhteistoimintaryhmä kokoontui neljä kertaa (17.3., 12.5., 2.9. ja 2.12.). Lisäksi järjestettiin useita paikallisneuvotteluja. Yhteistoimintaryhmä käsitteli mm. tilinpäätöstä, henkilöstötilinpäätöstä, tietotilinpäätöstä, työterveyshuollon korvausten hakemista Kelalta, henkilöstön työtyytyväisyyskyselyjen tuloksia ja niiden perustella laadittuja yksikkökohtaisia toimenpideohjelmiä, tapaturmatilastoja, paikallisen palkkaustyöryhmän nimeämistä, henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmää (TSA), tasopalkkajärjestelmää ja sen muuttamista, paikallisia järjestelyeriä, väistötilan jatkokäyttöä kunnanvirastona, työaikaa ja työaikakorvauksia koskevaa ohjetta, taloussuunnitelmaa, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2026-2027, työsuojelun toimintaohjelmaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä työterveyshuollon toimintaohjelmaa vuodelle 2026.

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 2025 pidettiin koko henkilöstölle pikkujoulut marraskuussa ruoka- ja puhdistuspalvelujen 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. Edun määrä on 80 euroa/ työntekijä/ vuosi.

Vuonna 2025 oli käytössä kolme eri mahdollisuutta, joihin kohdistaa tarjotun edun:

- 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.