

Henkilöstökertomus 2019



Nurmijärvi

Sisällys

	1
1. Johdanto	3
2. Henkilöstöohjelman toteutuminen	4
3. Henkilöstökyselyn tulokset	7
4. Henkilöstörakenne	9
4.1. Henkilöstösuunnittelu.....	9
4.2. Ikä- ja sukupuolijakauma	9
4.3. Määräaikaisen henkilöstön käyttäminen	12
4.4. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys	12
5. Palkkakustannukset	16
5.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen	16
5.2. Henkilöstömenojen kehitys	17
5.3. Palvelusvuosimuistaminen.....	18
6. Yhteistoiminta	19
7. Sisäinen viestintä	21
8. Poissaolot ja vaihtuvuus	22
8.1. Poissaolosten jakauma.....	22
8.2. Sairauspoissaolot	22
8.3. Kuntoutus.....	23
8.4. Tapaturmat ja työturvallisuus.....	23
8.5. Henkilöstön vaihtuvuus	24
8.6. Eläkkeelle siirtyminen	24
9. Työnantajakuva ja rekrytointi	26
9.1. #ilmiöntekijät	26
9.2. Työpaikkailmoitukset	26
9.3. Sijaisväilytys	26
10. Työhyvinvointi	28
10.1. Virkistystoiminta	28
10.2. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	29
10.3. Työterveyshuollon palvelut.....	29
10.4. Työsuojelutoiminta	31
10.5. Työyhteisösovittelu	32
11. Osaamisen kehittäminen	33
12.1. Kehityskeskustelut	33
12.2. Koulutuspäivien määrä	33
12.3. Henkilöstö- ja esimieskoulutukset	34

1. Johdanto

Nurmijärven kunnan henkilöstön yhteisenä perustehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia tuottamalla laadukkaita ja monipuolisia palveluja kuntalaisille. Kunta on monialainen ja monimuotoinen noin 1800 ammattilaisen työnantaja. Henkilöstö kuuluu neljään työ- ja virkaehtosopimukseen ja työaikajärjestelmään ja työskentelee kunnan alueella noin 100 eri toimipisteessä.

Kunnan strategisena tavoitteena on, että kunta on osaavien työntekijöiden hyvin johdettu työpaikka. Tavoite edellyttää jatkuvaa henkilöstötyön kehittämistä. Henkilöstötyön tahtotila ja tavoitteet on määriteltävä kuntastrategiaan perustuvassa henkilöstöohjelmassa, jonka tarkoituksena on yhtenäistää ja vahvistaa kunnan henkilöstöpolitiikkaa. Henkilöstöohjelman toteutumista vuosina 2017-2019 on arvioitu tarkemmin sivuilla 4-5. Uutta henkilöstöohjelmaa vuosille 2020-2021 ryhdyttiin valmistelemaan syksyllä 2019. Valmistelun aikana käydyissä keskusteluissa nousi esille erityisesti osallisuuden, vuoropuhelun ja myönteisen ammattiympäristön teemoja. Uuden henkilöstöohjelman viimeistely siirtyi vuoden 2020 alkupuolelle.

Vuoden 2019 alussa kunnan henkilöstöstä noin neljäsosa siirtyi Keski-Uudenmaan soten palvelukseen ja lisäksi muutamia henkilöistä siirtyi liikkeenluovutuksissa HUS Kuvantamisen, Kiertokapula oy:n, Sarastia oy:n (ent. KuntaPro) ja valtion oikeusapu- ja edunvalvontapiiriin palvelukseen. Näiden suurten muutosten toimeenpanto yhteistyössä vastaanottaneiden työnantajien kanssa jatkui edelleen kertomusvuoden puolella. Lisäksi kunnan organisaatorakenne muuttui vuoden 2019 alusta lukien. Vuoden 2019 aikana myös Aleksia –liikelaitoksen organisaatio- ja toimintatapamuutosten valmistelu jatkui ja ympäristötoimialan organisaatiota muutettiin 1.8.2019 lukien.

Henkilöstöraportoinnissa siirryttiin kertomusvuoden aikana Kuntari –raportointiin. Muutos mahdollisti ajantasaisen henkilöstö- ja taloustiedon saatavuuden kunnan johdolle ja päälliköille ja vahvisti näin tiedolla johtamista. Raportointijärjestelmän muutos aikuttaa henkilöstökertomuksessa esiteltäviin henkilöstöä koskeviin tunnuslukuihin. Tunnusluvut esitetään vuosilta 2017 – 2019. Laajoista henkilöstö- ja organisaatiomuutoksista johtuen tunnusluvut eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia aikaisempiin vuosiin nähden. Lisäksi henkilöstökertomuksen rakennetta on uudistettu selkeämmäksi.

Kunnan päättäjiä, johtoryhmiä, esimiehiä, henkilöstön edustajia, henkilöstöverkostoa ja henkilöstöä erinomaisesta yhteistyöstä kiittäen

Leena Ojala, henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstöohjelman toteutuminen

Henkilöstöohjelma on ollut voimassa kolme vuotta, vuodet 2017 – 2018. Sen tarkoituksena on ollut yhtenäistää ja vahvistaa kunnan henkilöstöpolitiikka kuntastrategian suuntaisesti. Henkilöstöohjelman tavoitteet ja konkreettinen toimenpidesuunnitelma jakautuvat neljään teemaan: työhyvinvointi, osaaminen, palkkaus ja palkitseminen sekä johtaminen ja esimiestyö. Seuraavassa on esitetty tiivistelmä ohjelman toteutumisesta.

Henkilöstöohjelman toteutuminen 31.12.2019 mennessä.

Toimenpide	Toteumat
Työyhteisötaitoista järjestetään säännöllisesti koulutusta.	Työyhteisö tehdään yhdessä –koulutustilaisuuksia henkilöstölle järjestettiin vuonna 2018 ja Polkuja taitavaan itsensä johtamiseen –koulutukset syksyllä 2019. Sovun silta eli työyhteisösovittelun ohje tuli voimaan 1.6.2017. Sisäisten työyhteisösovittelijoiden (Sovun rakentajat –verkosto) koulutuksia on järjestetty vuosina 2017, 2018 ja 2019.
Työyhteisöjen virkistyspäivien järjestämiseen laaditaan yhteiset ohjeet tasapuolisuuden vuoksi.	Ohje tuli voimaan 1.8.2017 (½-1 työpäivää vuodessa virkistykseen, enintään 60e/hlö).
Henkilöstölehdessä ja/tai muulla työpaikalla sovitulla tavalla on käytössä ”Kehu työkaveria” -palsta.	Henkilöstölehdessä työntekijät lähettävät toisilleen tervehdyksiä ja kiitoksia kesäkuussa ja joulukuussa. Viestintäyksikön syksyllä käynnistämä #ilmiöntekijät –kampanja Instagramissa jatkui vuoden 2019 ja se palkittiin kunta-alan työelämän kehittämisohjelmassa (Kunteko).
Työturvallisuusilmoituksia ja työtapaturmia käsitellään säännöllisesti työpaikkakokouksissa riskien vähentämiseksi.	Toteutunut työsuojeluorganisaation toiminnan kautta.
Sisäilmaongelmien käsittely- ja korjausprosessi tehdään nykyistä sujuvammaksi ja avoimemmaksi.	Sisäilmatyöprosessi on määritelty ja sisäilmatyöryhmä käsittelee sisäilmakohteita ja niihin liittyviä toimenpiteitä säännöllisesti.
Työpaikoilla arvioidaan työkuormitusta (esimerkiksi työpaikkakokouksissa ja kehityskeskusteluissa) ja työterveyshuolto toimii työpaikkojen yhteistyökumppanina.	Toimialakohtaiset työterveyshuollon toimintasuunnitelmat laadittu yhteistyötapaamisissa. Työkuormituksen arviointikäytäntöjä on kehitetty yhdessä työterveyshuollon kanssa.
Työpaikan riskien arviointi on osa työpaikkojen jokapäiväistä toimintaa.	Toimipaikkojen riskien ja vaarojen arvioinnissa käytetään 4Ks –ohjelmaa.

Työkyvyn aktiivinen tuki –toimintamallin koulutuksia järjestetään säännöllisesti ja sitä käsitellään johtoryhmissä ja esimieskokouksissa.	Käsitelty johtoryhmien kokouksissa ja esimiesinfoissa.
Työnantaja kannustaa työntekijöitä omasta hyvinvoinnistaan huolehtimiseen liikunta- ja kulttuurisaldon avulla.	Smartum –liikunta- ja kulttuurisaldoa käytti vuonna 2019 yhteensä 1356 työntekijää.
Työterveyshuollon ohjausta ergonomisiin työtä-poihin hyödynnetään aikaisempaa enemmän.	Toteutunut toimialakohtaisten työterveyshuollon toimintasuunnitelmien kautta.
Rekrytointikoulutuksia järjestetään vuosittain.	Toteutunut. 2017: Työhönottohaastattelu (2 tilaisuutta), 2018: Työnantajaimagon kehittäminen rekrytointiprosessin avulla (2), 2019: Rekrytointikoulutus (1), Videorekrytinnin koulutukset (3)
Työntekijöiden verkostoja hyödynnetään nykyistä enemmän rekrytoinnissa.	Työpaikkailmoituksia jaetaan sosiaalisessa mediassa (Facebook, LinkedIn, Instagram). Viestinnän käynnistämä #ilmiöntekijät –somekampanja saavuttanut runsaasti näkyvyyttä.
Sisäinen työkierto on ohjeistettu ja käytössä.	Sisäistä työkiertoa tapahtuu osana henkilöstösuunnittelua, mutta erillisiä ohjeita siihen ei ole laadittu.
Perehdyttämisprosessia noudatetaan ja perehdyttämissuunnitelmaa käytetään kaikilla työpaikoilla.	Palautekyselyä perehdyttämisestä ei ole tehty.
Kehityskeskustelujen toimintamalli uudistetaan.	Tehty vuonna 2018.
Kehitetään henkilöstön ”osaamispankki” työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseksi esimerkiksi sisäisissä koulutuksissa.	Ei ole toteutettu.
Huolehditaan henkilökohtaisten lisien oikeudenmukaisuudesta eri sopimusten kesken.	Uusi henkilökohtaisten lisien järjestelmä otettiin käyttöön syksyllä 2017. Henkilökohtaisiin on kohdennettu paikallisia eriä vuosina 2018-2019.
Päivitetään työn vaativuuden arvioinnit (TVA) vastaamaan muuttuvia tehtäviä sekä tarkastellaan esimiesten ja alaisten palkkojen suhteita.	Huomioitu kaikissa työn vaativuuden arvioinnin prosesseissa vuosina 2017-2019.
Määritellään periaatteet yksittäisen työntekijän, työryhmän tai tiimin pikapalkitsemiseen hyvästä työsuorituksesta.	Valmistelu kesken.

Uudistetaan kannustepalkkiojärjestelmä.	Valmistelu kesken.
Kehitetään uusia tapoja muistaa kuntaa pitkään palvelleita.	Valmistelu kesken.
Työyhteisöissä keskustellaan ilmapiiiristä ja fiiliksistä sekä sovitaan tarvittaessa tilannetta parantavista toimenpiteistä.	Henkilöstökysely toteutetaan vuosittain tammi-helmikuussa ja sen tuloksista keskustellaan tiimi- ja yksikköpalavereissa.
Esimiehille järjestetään muutosjohtamisen koulutusta.	Ei ole järjestetty erillisiä muutosjohtamisen koulutuksia, mutta muutosjohtaminen toteutunut organisaatiomuutosten yhteydessä.
Jatkuvan viestinnän periaatetta noudatetaan ja viesti kulkee molempiin suuntiin.	Myllyn jatkuva ja aktiivinen päivitys, henkilöstölehti Supliikki ilmestynyt vuosittain 6-8 kertaa, työpaikkakoukset, kehittämispäivät, sähköpostitiedotteet.
Etätyön säännöt ja käytännöt päivitetään.	Etätyön käyttö on laajentunut esimies-, asiantuntija- ja toimistotehtävissä.

3. Henkilöstökyselyn tulokset

Henkilöstökysely on toteutettu vuosittain vuodesta 2017. Vuosittaiseen kyselyyn siirryttiin, koska toiminnan kehittymisen kannalta useammin toistuva henkilöstön palautekysely ja siihen perustuva toiminnan suunnittelu on tuloksellisempaa ja vaikuttavampaa, kuin aiempi harvoin toistuva ja ja pitkäkestoinen prosessi.

Tammi-helmikuussa avoinna olleeseen kyselyyn kertyi 1124 vastausta eli yli 60 % henkilöstöstä antoi kyselyn kautta palautetta. Sen tulosten käsittelyyn osallistuvat kaikki työntekijät. Tulosten käsittelyn on tarkoitus olla vuoropuhelua ja yhteistä tulkintaa siitä, mihin suuntaan johtamisen, työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittämistä halutaan viedä tiimeissä ja laajemmin toimialoilla. Kehittämissuunnitelmat laadittiin tulosten ja niistä käytyjen keskustelujen perusteella.

Kokonaisuutena kyselyn perusteella henkilöstön tyytyväisyys on pysynyt samalla tasolla viime vuodet. Myönteistä on, että tulosten perusteella henkilöstö kokee tulevansa työyhteisön jäsenenä ymmärretyksi ja hyväksytyksi ja ihmisillä on yhä voimavaroja kohdata työssä muutoksia ja uusia haasteita. Lisäksi työntekijät ovat tietoisia yhteisistä työn tavoitteista, mikä vaikuttaa työn tuloksellisuuteen. Vastaajista 67% vastaajista oli kokenut kehityskeskustelun vastanneen hyvin odotuksia ja tarpeita. Kehitettäviä asioita ovat avoimuus johtamisessa sekä isona kokonaisuutena kokemukset työhyvinvoinnin kehityksestä. Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita on tarkasteltava koko henkilöstön ja yksiköiden kannalta ja niiden kehittäminen on pitkäkestoista työtä.

Henkilöstökyselyssä korkeimman keskiarvon saavuttivat kunnan liikelaitokset. Kunnan ruoka- ja sivistöpalveluja tuottavan Aleksia –liikelaitoksen keskiarvo oli korkein eli 2,84 (asteikolla 0-4) ja parinkymmenen työntekijän kokoisen Vesi –liikelaitoksen lähes sama eli 2,82. Sekä sivistys- ja hyvinvointitoimialan että ympäristötoimialan keskiarvoksi muodostui 2,70 ja konsernipalveluiden 2,53.

Henkilöstökyselyn tulosten yhteenveto v. 2017 - 2019 (asteikko 0-4).

Henkilöstökyselyn tulokset	N=1490	N=1319	N=1123
	2017	2018	2019
Keskiarvo	2,61	2,75	2,71
Lähiesimieheni kanssa käymäni kehityskeskustelu vastaa odotuksiani ja tarpeitani (asteikko 0=erittäin huonosti 1=melko huonosti 2=ei hyvin eikä huonosti 3=melko hyvin 4=erittäin hyvin)	2,70	2,80	2,76
Lähimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista.	2,51	2,65	2,63
Johtaminen kunnassa perustuu avoimuuteen.		2,21	2,69
Työtäni arvostetaan.	2,75	2,82	2,88
Työhyvinvoinnin kehitys on työpaikallani viimeisen vuoden aikana (asteikko 0=mennyt selvästi huonompaan suuntaan 1=mennyt jonkin verran huonompaan suuntaan 2=pysynyt suunnilleen ennallaan 3=mennyt jonkin verran parempaan suuntaan 4=mennyt selvästi parempaan suuntaan)	2,00	2,18	2,19
Tunnen olevani ymmärretty ja hyväksytty.	2,76	2,87	2,90
Voimavarani kohdata muutoksia ja uusia haasteita ovat (asteikko 0=erittäin huonot 1=melko huonot 2=ei hyvät eikä huonot 3=melko hyvät 4=erittäin hyvät)	2,80	2,88	2,92
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti.	3,02	3,15	3,16
Meillä työtä sujuvat ja se näkyy työhyvinvointina.	2,43	2,53	2,52
Työyhteisössämme vallitsee luottamuksen ilmapiiri.	2,53	2,62	2,60
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista.	2,88	3,07	3,08
Työyksikössäni toimitaan sovittujen toimintatapojen mukaisesti.	2,56	2,73	2,67
Asteikko: 0=täysin eri mieltä 1=melko eri mieltä 2=en samaa enkä eri mieltä 3=melko samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä; paitsi ks. Väittämät 1,3 ja 7.			

4. Henkilöstörakenne

4.1. Henkilöstösuunnittelu

Uudet vakinaiset ja määräaikaiset virat ja työsuhteet perustetaan vuosittain talousarvion yhteydessä henkilöstösuunnitelmassa, talousarvion laadintaohjeiden ja hallintosäännön mukaisesti. Talousarvion henkilöstösuunnitelma laaditaan koko suunnittelukaudelle eli talousarviovuoden lisäksi kahdelle seuraavalle vuodelle, mutta perustettavat vakanssit esitetään vain talousarviovuodelle.

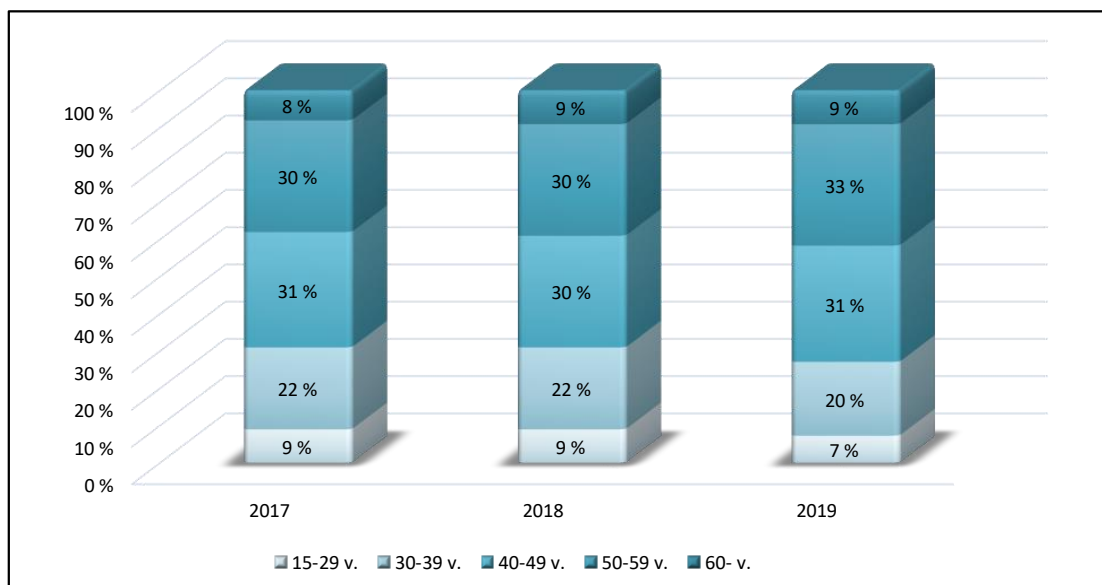
Henkilöstösuunnittelussa ensisijaisia keinoja ovat tehtäväjärjestelyt, toimenkuvamuutokset ja vakanssimuutokset. Siinä huomioidaan myös eläkkeelle siirtymisen johdosta mahdollistuvat tehtävämuutokset. Palveluverkon ja palvelutuotannon muutokset voivat vaikuttaa henkilöstömäärän kehitykseen lisäävästi tai vähentävästi. Tavoitteena on ollut kattaa palvelutarpeiden kasvusta johtuvat lisähenkilöstön tarpeet pääsääntöisesti nykyisellä henkilöstöllä.

Vuoden 2019 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa perustettiin ja otettiin käyttöön yhteensä 10 uutta virkaa ja työsuhteista tehtävää (v. 2018: 14,5). Vuoden aikana uusiin tehtäviin rekrytoitiin työllisyyskoordinaattori, oppilashallintokoordinaattori, psykologi, koulukuraattori, erityisopettajat perusopetukseen ja lukio-opetukseen, kahvilavastaava, kaksi projektityöntekijää, si- säilma-asiantuntija, vesilaitosinsinööri sekä laitosasentaja.

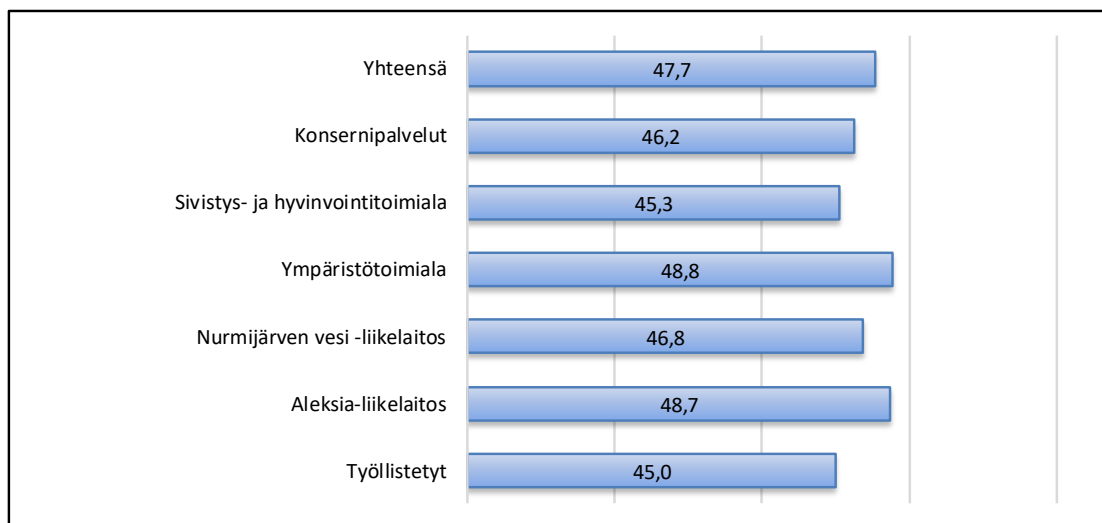
4.2. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä nousi edelliseen vuoteen nähden. Keski-ikä oli 47,7 vuotta (v. 2018: 46,2). Suurimmat ikäryhmät olivat 40 – 49 –vuotiaat (31 %) ja 50 – 59 –vuotiaat (33%). 15 – 39 –vuotiaita oli 27 % henkilöstöstä. Ikärakenteessa merkittävä asia henkilöstön monimuotoisuuden lisäksi on ennakoida erityisesti seuraavien viiden vuoden kuluessa eläkkeelle siirtyvä henkilöstö toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Erityisesti ympäristötoimialan ja Aleksia-liikelaitoksen henkilöstösuunnittelussa on varauduttava eläköitymisen vaikutuksiin

Henkilöstön ikärakenne (%) v. 2017 – 2019.



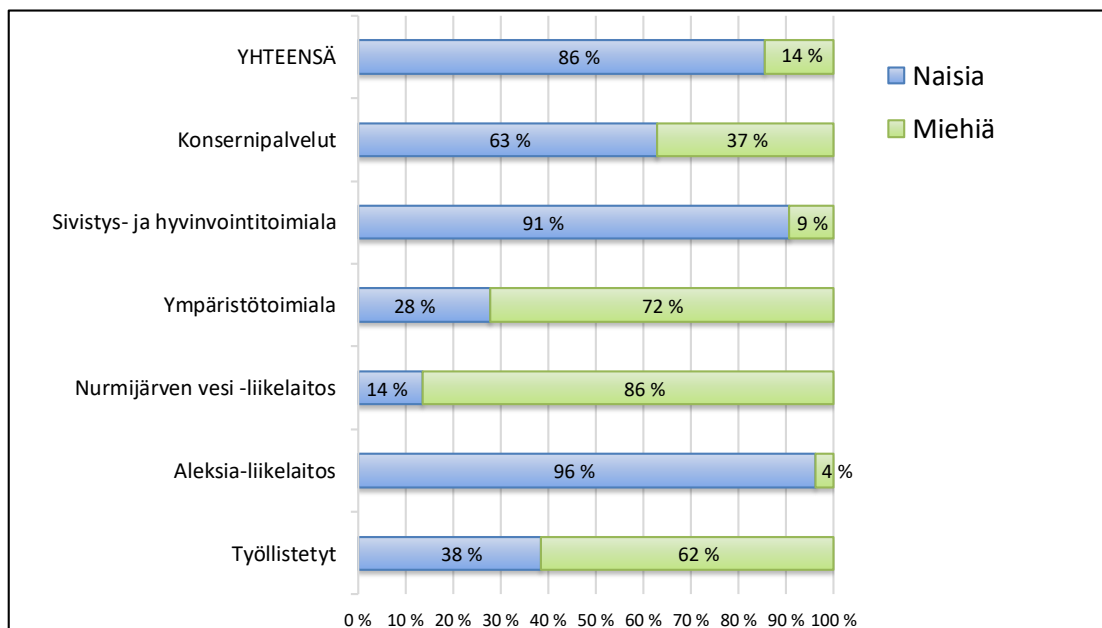
Henkilöstön keski-ikä (vuosina) vuonna 2019



Kunnan henkilöstörakenne on edelleen erittäin naisvaltainen ja miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän. Kunta-alalla yleisesti naisia on 80 % henkilöstöstä (lähde: KT, henkilöstötilastot). Sukupuolijakaumaa tulisi arvioida eri ammattiryhmissä ja pohtia esimerkiksi rekrytoinnissa ja urakierrossa käytettäviä keinoja jakauman tasapainottamiseksi. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2019 naisia oli 86 % (v. 2018: 86 %).

Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön sukupuolijakauma on varsin epätasainen. Naisten osuus eri toimialoilla vaihtelee 14 % ja 91 % välillä. Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla sekä Aleksia-liikelaitoksessa naisia henkilöstöstä on yli 90 % ja ympäristötoimialalla ja Nurmijärven Vesi-liikelaitoksessa naisia on alle 30 %.

Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain v. 2019.



Nimikkeittäin tarkasteltuna kunnan henkilöstö jakautuu yhteensä yli 200 eri nimikkeeseen. Myös nimikkeittäin tarkasteltuna sukupuolijakauma on epätasainen. Seuraavassa on tuotu esille 20 yleisimmän nimikkeen sukupuolijakauma.

Sukupuolijakauma yleisimmissä nimikkeissä v. 2019.

Nimike	Mies	Nainen	Yht.
LASTENHOITAJA	2	211	213
LASTENTARHANOPETTAJA	0	162	162
LUOKANOPETTAJA	41	168	209
PERUSKOULUN LEHTORI	28	94	122
KOULUNKÄYNNINOHJAAJA	4	73	77
LAITOSAPULAINEN	0	64	64
SIIVOOJA	1	47	48
TUNTIOPETTAJA	11	26	37
ERITYISLUOKAN OPETTAJA	2	35	37
ERITYISAVUSTAJA	0	36	36
RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ	1	34	35
LASTENHOITAJA/VARAHENKILÖ	1	34	35
RUOKAPALVELUVASTAAVA	1	32	33
ERITYISLUOKAN OPETTAJA	2	20	22
KIRJASTOVIRKAILIJA	1	16	17

Työnantajana kunnan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpai-
kan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja
henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä koko palvelussuhteen ajalta. Kunta edistää tasa-arvon to-
teutumista henkilöstöpolitiikassaan ja palvelusuhteen elinkaaren vaiheisiin liittyvien henkilöstöproses-
sien ja ohjeistusten kautta. Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on peräisin vuodelta
2016 ja se uudistetaan vuonna 2020.

4.3. Määräaikaisen henkilöstön käyttäminen

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa
perustuvat työsopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin.
Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään, jos kyseessä on sijaisuus, kausi-/kesätyöntekijä, työllistetty,
työharjoittelu, projektiluonteinen tehtävä tai henkilön oma pyyntö. Rekrytoiville esimiehille on koottu
ohjeet määräaikaisten palvelussuhteiden sopimisesta ja lain mukaisista perusteista.

Kunnan määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus koko henkilöstöstä vaihtelee vuosittain ja vuoden
kuluessa erityisesti sijaisuustarpeiden mukaan. Vuosina 2017 – 2019 määräaikaisen henkilöstön osuus
on vaihdellut 22 % ja 24 % välillä. Tulevien vuosien osalta arviona on edellisten vuosien mukaisesti,
että kokonaisuutena vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella
vaihteluvälillä.

4.4. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys

Vuoden 2019 alussa kunnan henkilöstörakenteessa tapahtui merkittäviä muutoksia. Silloin sosiaali- ja
terveydenhuollon henkilöstö siirtyi Keski-Uudenmaan soten palvelukseen ja lisäksi muutamia henki-
löistä HUS Kuvantamisen, Kiertokapulan, Sarastian (ent. KuntaPro) ja valtion oikeusapu- ja edunval-
vontapiiriin palvelukseen liikkeen luovutuksilla. Kunnan organisaatorakenne muuttui vuoden 2019
alusta lukien ja henkilöstöä siirtyi myös toimialojen välillä. Vuoden 2019 aikana Aleksia –liikelaitoksen
organisaatio- ja toimintatapamuutosten valmistelu jatkui ja ympäristötoimialan organisaatorakenne
muuttui 1.8.2019 lukien.

Henkilöstörakenteet muutokset vaikuttavat olennaisesti henkilöstöä koskevien tunnuslukujen vertail-
tavuuteen vuosina 2017-2019. Henkilöstöraportointi perustuu Prima –palkkajärjestelmään ja Kuntari
–raportointijärjestelmään.

Henkilöstömäärän kehitys perustuu toimialojen ja liikelaitosten henkilöstösuunnitteluun, jossa palve-
lutuotannon tarpeiden lisäksi huomioidaan eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen ja tehtävämuu-
tosten keinot. Henkilöstömäärä laski selvästi liikkeen luovutusten johdosta vuonna 2019. Kunnan pal-
veluksessa 31.12.2019 tilanteessa oli yhteensä 1 733 henkilöä (v. 2018: 2 440). Vakituksessa palvelus-
suhteessa oli 1 320 (1 858) ja määräaikaisissa 405 (581) henkilöä. Henkilöstömäärään sisältyy yh-
teensä 13 työllistettyä. Henkilöstömäärä laski 31.12.2018 tilanteeseen nähden yhteensä 707 henki-
löllä eli 28,9 % (+14, +0,6 %). Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan palveluksessa oli 40,3
henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2018: 57,1).

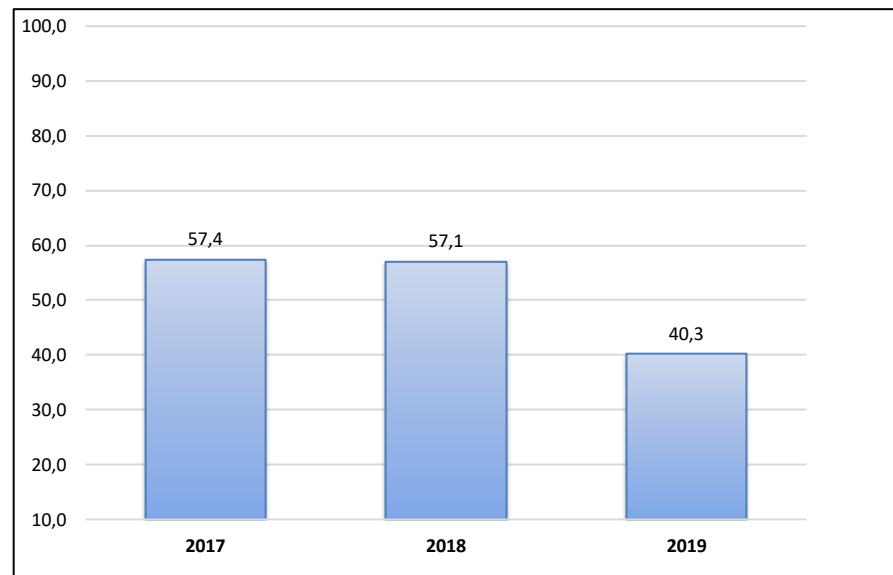
Henkilöstötyövuosi eli HTV tunnuslukuna kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja
tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessaolopäivät huomioiden HTV1 oli yhteensä 1 803,9 (2

465,0), vähennystä edelliseen vuoteen nähden 26,8%. Kun huomioidaan kaikki poissaolot työstä, HTV3 oli 1 325,7 (1 822,9).

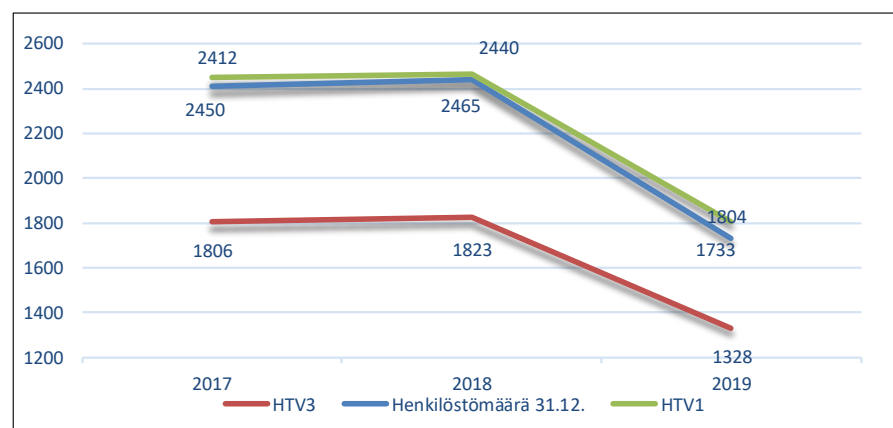
Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen mukaan vuosina 2017-2019.

Henkilöstön määrä (31.12.)						
Palvelussuhteen mukaan	12/2019	%	12/2018	%	12/2017	%
Vakituiset	1 322	76,3 %	1 856	76,1 %	1 886	78,2 %
Sijaiset	206	11,9 %	326	13,4 %	290	12,0 %
Muut määräaikaiset	192	11,1 %	229	9,4 %	208	8,6 %
Työllistetyt	11	0,6 %	26	1,1 %	27	1,1 %
Oppisopimussuhteiset	2	0,1 %	3	0,1 %	1	0,0 %
Kaikki yhteensä	1 733	100,0 %	2 440	100,0 %	2 412	100,0 %

Henkilöstömäärä 1000 asukasta kohden v. 2017– 2019.



Henkilöstömäärän, HTV1:n ja HTV3:n kehitys v. 2017 – 2019.



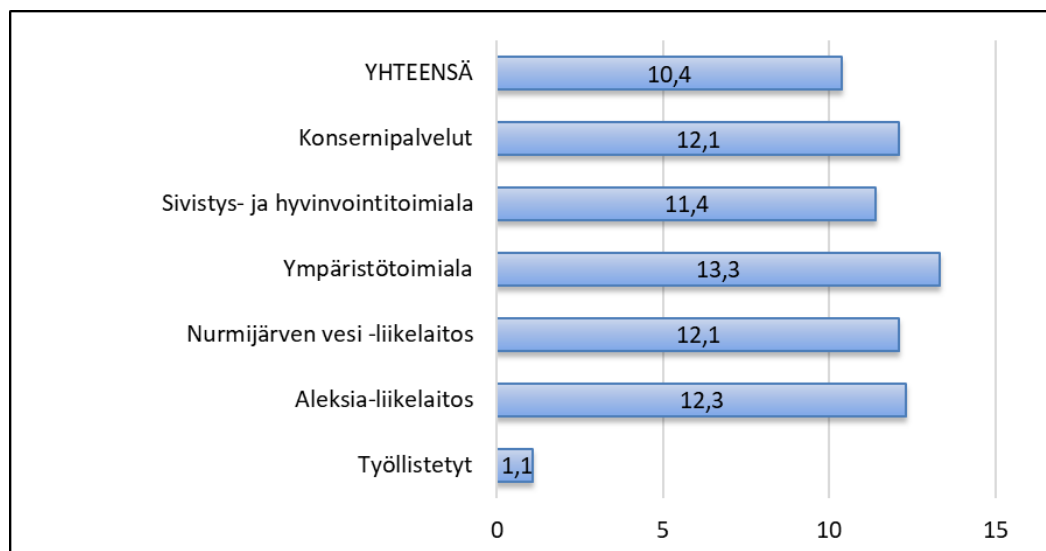
Henkilöstömäärä , HTV1 ja HTV3 tulosalueittain v. 2019.

Organisaatio	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Sijaiset	Osa- aikaiset	Yh- teensä	HTV1	HTV3
Ylin päätöksenteko	2				2	2,6	2,5
Konsernipalvelut	52	14	2	4	68	67,8	56,1
Elinvoima- ja kuntakehityspalvelut	6	7			13	13	12
Viestintä- ja markkinointipalvelut	3				3	3	3
Talouspalvelut	14	3		1	17	17	16
Hallintopalvelut	16	2	1	2	19	16	11
Henkilöstöpalvelut	13	2	1	1	16	19	15
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	966	161	187	165	1 314	1364,9	1078,6
Hallinto- ja talouspalvelut	10				10	11	9
Koulutuspalvelut (ml. perusop. Hank- keet)	477	89	52	114	618	604	497
Varhaiskasvatuspalvelut	389	57	126	45	572	622	475
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	39	5	3	5	47	46	36
Nuorisopalvelut	25	6	1	1	32	35	29
Liikuntapalvelut	4	1	3		8	8	6
Hyvinvointipalvelut	22	3	2		27	30	22
Ympäristötoimiala	138	10	2	3	150	159,6	122,7
Hallinto- ja talouspalvelut	13	3	0	1	16	14	10
Maankäyttö ja kaavoitus	30	1	2		33	19	11
Tekninen keskus	56	6		2	62	59	48
Tilakeskus	39				39	39	32
Nurmijärven vesi -liikelaitos	18	1	3		22	22,5	15,3
Aleksia -liikelaitos	146	19	12	23	177	186,5	146,8
ruokapalvelut	82	17	7	13	106	117	92,4
siivouspalvelut	62	2	5	10	69	67	52,8
Aleksia yhteiset	2				2	2	1,7
Työllistetyt ja oppisopimussuhteiset <i>(sis. toimialojen ja liikelaitosten lukui- hin)</i>		13			13	12,7	
v. 2019 yhteensä	1 320	199	206	195	1 733	1 803,9	1323

4.5. Työhistoria kunnassa

Kunnassa henkilöstön voidaan todeta olevan hyvin työnantajaan sitoutunutta, sillä keskimääräinen työhistorian pituus on pysynyt viime vuodet noin kymmenessä vuodessa. Pisimmät työhistoriat olivat ympäristötoimialalla (n. 13 vuotta) sekä konsernipalveluissa ja Aleksia –liikelaitoksessa (n. 12 vuotta.)

Henkilöstön työhistoria (vuosina) vuonna 2019.



5. Palkkakustannukset

Palkkausjärjestelmät perustuvat työehtosopimuksiin ja niiden palkkaliitteisiin, tehtävien vaativuuden arviointiin ja sen perusteella laadittavaan tehtäväkohtaisten palkkojen ryhmittelyyn ja tasoihin. Tehtäväkohtainen palkka on nimensä mukaisesti henkilöstön riippumaton ja tehtäväkuvaan perustuva palkka. Palkan kokonaisuus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä, mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä sekä muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvaksista, kuten työaikakorvauksista.

Kunnan henkilöstöstä 64 % oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä, 27 % opetushenkilöstön (OVTES), 6 % teknisten sopimuksen (TS) ja 3 % tunti-palkkaisten sopimuksen (TTES) piirissä. Jakauma muuttui Keusoten liikkeenluovutuksen myötä siten, että lääkärisopimus (LS) poistui kokonaan ja KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön osuus pieneni. Palkkasumma jakautuu eri työ- ja virkaehto-sopimuksittain siten, että vuoden 2019 palkkasumma KVTES:ssä on 32,1 milj. euroa, OVTES:ssä 20,6, TS:ssä 4,8 ja TTES:ssä 2 milj. euroa.

5.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.2.2018 – 31.3.2020. Kunnassa on vuonna 2019 toimeenpantu palkkoihin virka- ja työehtosopimusten mukaiset paikallisesti neuvoteltavat 0,9 – 1,2 %:n suuruiset palkankorotuserät 1.1.2019 lukien. Palkankorotuseristä tehtäväkohtaisten palkkojen korotusten osuus oli keskimäärin noin 70 % ja suorituksen arvioinnin perusteella henkilökohtaisina lisinä jaettiin noin 30 % lukuunottamatta varhaiskasvatusta, jossa tehtäväkohtaisten palkkojen korotusten osuus oli noin 90 %. Koko kunnan henkilöstöä koskevat 0,9 – 1,0 %:n suuruiset yleiskorotukset toimeenpantiin 1.4.2019 lukien.

Aleksia –liikelaitoksen organisaatiomuutoksen yhteydessä valmisteltiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa Aleksiaan uusi palkkausjärjestelmä. Uusi palkkausjärjestelmä vastaa uuden organisaation mukaisia tehtäviä. Aleksiaan syntyi useita uusia tehtäväkuvia ja niiden sijoittuminen työehtosopimuksen palkkaliitteisiin ja hinnoittelutunnuksiin selvitettiin ja jokaisen tehtävän vaativuus arvioitiin tehtäväkohtaisen palkan määrittämistä varten. Aleksiaan laadittiin palkkataulukko, joka kattaa kaikki tehtävät. Myös ympäristötoimialan organisaatiomuutoksen myötä muuttuneiden tehtäväkuvien tehtävänvaativuusarvioitiin ja muutokset toimeenpantiin voimassa olevaan palkkausjärjestelmään. Lisäksi tehtävän vaativuuden arviointeja tehtiin yksittäisiin muuttuneisiin tehtäviin.

Kunta päätti marraskuussa 2019 keskittää vakituisen henkilöstön palkanmaksun kuun 13. päivään. Päätös tarkoittaa kuun 1. päivän palkanmaksupäivästä luopumista ja palkanmaksun myöhentämistä 13. päivään noin 280 kunnan työntekijällä ja viranhaltijalla. Palkanmaksupäivän myöhentäminen mahdollistaa palkkaan vaikuttavien asioiden, kuten poissaolojen, oikea-aikaisemman huomioimisen palkanmaksussa, jolloin palkanmaksun oikeellisuus lisääntyy ja takautuvien palkankorjausten tekeminen vähentyy. 1.1.2019 käyttöön tullut kansallinen tulorekisteri myös edellyttää oikea-aikaisia palkkatietoja ja hankaloittaa takautuvien muutosten käsittelyä. Muutos tulee voimaan huhtikuussa 2020.

Kunta tilasi vuonna 2019 Tilastokeskukselta tasa-arvopalkkakartoituksen naisten ja miesten palkoista. Kartoitus perustuu lokakuun 2018 palkka-aineistoon, josta on poistettu Keusoteen 1.1.2019 siirtyneiden palkkatiedot. Tuloksia käsiteltiin kunnan yhteistyöryhmässä joulukuussa 2019.

5.2. Henkilöstömenojen kehitys

Henkilöstömenot laskivat henkilöstömäärän vähenemisen vuoksi 26,9 % edelliseen vuoteen nähden. Henkilöstömenot olivat 74,3 M€ (101,5 M€), josta palkkojen osuus oli 60,3 M€ (82,8 M€) ja sivukulut 14,1 M€ (18,9 M€). Edellä selostetut työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyneet palkankorotuserät 1.1.2019 ja 1.4.2019 nostivat palkkakuluja. Henkilöstömäärän vähenemisen lisäksi henkilöstömenoja laski kilpailukykysovimuksen mukainen lomarahojen 30 % leikkaus, joka oli voimassa 30.9.2019 saakka. Lomarahoja maksettiin yhteensä 2,7 milj. euroa. Myös paikallinen sopimus lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi oli voimassa 30.9.2019 saakka ja lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 63 199 euroa ja 712 päivää (83 894 euroa ja 648 päivää). Henkilöstökulut asukasta kohden suhteutettuna oli 1 721 euroa (v. 2018: 2 379€).

Maksetut palkat palkkalajeittain 2018-2019.

Maksetut palkat palkkalajeittain				
	Kum. 12/2019	Kum. 12/2018	Muutos (€)	Muutos (%)
Peruspalkka	47 682 863	65 441 398	-17 758 535	-27,1 %
Peruspalkka	47 682 863	65 441 398	-17 758 535	-27,1 %
Lisät ja palkkiot	8 655 367	9 746 799	-1 091 432	-11,2 %
Lisät ja palkkiot	8 655 367	9 746 799	-1 091 432	-11,2 %
Lomarahat ja -korvaukset	2 649 645	3 418 510	-768 865	-22,5 %
Lomarahat ja -korvaukset	2 649 645	3 418 510	-768 865	-22,5 %
Työaikalisät	672 194	1 957 868	-1 285 674	-65,7 %
Työaikalisät	672 194	1 957 868	-1 285 674	-65,7 %
Luontaisedut	461 603	452 954	8 649	1,9 %
Ravintoetu	445 157	438 394	6 763	1,5 %
Autoetu	7 917	3 400	4 517	132,9 %
Asuntoetu	6 230	8 308	-2 079	-25,0 %
Puhelinetu	2 300	2 852	-552	-19,3 %
Yli- ja lisätyöt	445 828	469 220	-23 392	-5,0 %
Yli- ja lisätyöt	445 828	469 220	-23 392	-5,0 %
Poissaolot	392 451	600 788	-208 337	-34,7 %
Lomat	326 474	472 454	-145 980	-30,9 %
Sairaus	65 561	124 211	-58 650	-47,2 %
Perhevapaat	416	4 123	-3 708	-89,9 %
Yhteensä	60 959 950	82 087 537	-21 127 587	-25,7 %

5.3. Palvelusvuosimuistaminen

Palvelusvuosimuistaminen on yksi osa kunnan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Palvelusvuosien perusteella palkitseminen viestittää henkilöstön sitoutumisen arvostamista. Nurmijärven kunta muisti pitkään palvelutta henkilöstöä 12.12.2019 pidetyssä henkilöstöjuhlassa. Juhlassa jaettiin polku-pyörälahjakortit Nurmijärven kuntaa 20, 30 ja 40 vuotta palvelleille. 20 vuotta Nurmijärven kuntaa palvelleita oli yhteensä 29 henkilöä, 30 vuotta palvelleita henkilöä 21 ja 40 vuotta palvelleita 2 henkilöä. Lisäksi työpaikoilla on eri tavoin huomioitu 50- ja 60- vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä.

6. Yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettely on työnantajan velvollisuus ja se tapahtuu ennen asiassa tehtävää päätöksentekoa. Välitön yhteistoiminta toteutuu päivittäisessä vuorovaikutuksessa työnantajan edustajan/esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan välillä esimerkiksi palaverien tai työpaikkakokousten muodossa. Välillisessä eli edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellään laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Paikallinen sopiminen varmistaa hyvää työrauhaa ja hallittuja muutostilanteita.

Yhteistoimintamenettelyjen tarkoituksena on varmistaa avoin ja rakentava keskustelu sekä henkilöstön näkemysten aito kuuleminen. Hyvin hoidettu yhteistoiminta säilyttää tai parantaa henkilöstön luottamusta johtamiseen ja edistää siten työhyvinvointia.

Kunnassa valmisteltiin yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa Aleksia –liikelaitoksen organisaatiomuutos ja ympäristötoimialan organisaatiomuutos. Aleksian uusi organisaatio tuli voimaan 1.1.2020. Organisaatiomuutoksen henkilöstövaikutukset koskivat laajasti liikelaitoksen henkilöstöä muun muassa uusina tehtäväkuvina, tehtävänimikkeinä, tehtäväkohtaisina palkkoina ja muuttuneina työpisteinä. Myös Aleksian organisaation johtamisjärjestelmä uudistettiin. Edustuksellisen yhteistoimintamenettelyn lisäksi henkilöstölle järjestettiin yhteistoiminnallisia tilaisuuksia muutoksen käsitteilyä varten. Lisäksi valmisteltiin ympäristötoimialan organisaatiomuutos, joka tuli voimaan 1.8.2019. Ympäristötoimialan organisaatiomuutoksen yhteistoiminta käytiin edustuksellisesti ja lisäksi järjestettiin kuulemistilaisuudet niille viranhaltijoille, joiden virantoimitusvelvollisuus muuttui.

Kunnan henkilöstömäärän vähentymisen vuoksi pääluottamusmiesten ajankäyttö neuvoteltiin vastaamaan vähentynyttä jäsenmäärää ja luottamusmieskorvaukset tarkistettiin 1.4.2019 lukien. Henkilöstöjärjestöjen jäsenmäärä väheni vuodesta 2018 noin 370 jäsenellä ja sen myötä pääluottamusmiesten yhteenlaskettu ajankäyttö väheni 25 tuntia viikossa.

Työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintalain 14 §:n tarkoittamana yhteistoiminta-elimenä toimii yhteistyöryhmä ja sen toimikausi on neljä vuotta (2016 – 2019). Hyvinvointitoimialan edustajien siirryttyä Keusoteen 1.1.2019, yhteistyöryhmässä oli vuonna 2019 yhteensä 12 jäsentä entisen 14 sijaan. Puheenjohtajuus on vuorovuosin työnantajan ja henkilöstön edustajilla. Vuonna 2019 puheenjohtajana toimi Juko:n pääluottamusmies Jouni Rantakare ja varapuheenjohtajana kunnanjohtaja Outi Mäkelä. Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2019 yhteensä kuusi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. valmistelussa olevia ja henkilöstöä koskevia ohjeita ja sääntöjä, talousarviota ja henkilöstösuunnitelmaa sekä organisaatiomuutoksia. Lisäksi yhteistyöryhmä valmistautui uudelle toimikaudelle sopimalla yhteistyöryhmän toiminnan tavoitteista kaudelle 2020 – 2023 ja uudistamalla toimintaperiaatteita ja kokoonpanoa sekä kirjaamalla Nurmijärven kunnan yhteistoiminnan rakenteet.

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusmieskokouksissa, joissa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja edistetään vuoropuhelua. Pääluottamusmieskokoukseen osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöpäällikkö ja palvelussuhdepäällikkö. Ryhmä kokoontui vuonna 2019 yhteensä 8 kertaa.

Yhteistyöryhmän jäsenet v. 2019.

Jäsen	Varajäsen
Outi Mäkelä, kunnanjohtaja	Jukka Anttila, hallintojohtaja
Leena Ojala, henkilöstöpäällikkö	Kati Luostarinen, opetuspäällikkö
Sofia Kangas palvelussuhdepäällikkö	Anu Savander-Hämäläinen, palvelujohtaja
Anu Sorvali, kirjastonhoitaja	Ossi Kauppila, hankeinsinööri
Tiina Hirvonen, sivistystoimenjohtaja	Leena Laine, varhaiskasvatuspäällikkö
Jyrki Meronen, kunnallistekniikan päällikkö	Leena Vuorenpää, hallintopäällikkö
JYTY: Tarja Luomanpää, pääluottamusmies	Pirjo Limnell, koulusihteeri
JHL: Taina Karjalainen, pääluottamusmies	Liisa Poikonen, rekrytoija
JUKO: Jouni Rantakare, pääluottamusmies JUKO: Jyrki Käyhkö , pääluottamusmies	Varpu Jokinen, luottamusmies
KOHO (Super + Tehy): Riikka Kujala, pääluottamus- mies Tehy	Marja Soikkeli, luottamusmies Tehy
Kirsi Kirves, työsuojeluvaltuutettu	Jani Vesanen, työsuojeluvaltuutettu

7. Sisäinen viestintä

Yksi hyvän työpaikan tunnusmerkeistä on sujuva sisäinen viestintä ja vuorovaikutus. Viestintä on johtamisen työkalu, mutta toisaalta sisäinen viestintä kuuluu jokaisen työntekijän vastuulle. Uudessa viestintäohjelmassa tervetulleena tavoitteena on sisäisen viestinnän uudistaminen.

Sähköposti, kasvokkain viestintä sekä toimiva ja säännöllinen työpaikkakokouskäytäntö ovat tärkeimpiä sisäisen viestinnän keinoja. Uusi työkalu Teams on mahdollistanut joustavampia työryhmien työkentelytapoja ja sähköisiä kokouskäytäntöjä. Työpaikkakokousten tarkoituksena on edistää vuoropuhelua ajankohtaisista asioista ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista.

Toimialat ja liikelaitokset järjestävät henkilöstölleen erilaisia henkilöstö- ja esimiestilaisuuksia ajankohtaisista asioista. Esimiesinfo on kaikille kunnan esimiehille ja henkilöstöasioita hoitaville tarkoitettu, neljä kertaa vuodessa järjestettävä tilaisuus, jossa käsitellään yhteisiä henkilöstöjohtamisen teemoja ja viestitään ajankohtaisista henkilöstöasioista.

Koko kunnan henkilöstölle yhteisiä sisäisen viestinnän kanavia ovat intranet Mylly sekä henkilöstölehti Supliikki, joka on ilmestynyt pian 20 vuotta, vuodesta 2009 asti sähköisenä tiedotteena intranetissä. Myllyn ja Supliikin kautta viestitään työpaikoille ajankohtaiset henkilöstöasiat ja kuulumisia työpaikoilta. Supliikkia toimitetaan henkilöstöpalveluiden ja viestintäyksikön yhteistyönä ja se ilmestyi vuonna 2019 yhteensä 7 kertaa.

8. Poissaolot ja vaihtuvuus

8.1. Poissaolojen jakauma

Poissaoloja työstä kertyi vuonna 2019 yhteensä 175480 kalenteripäivää (v. 2018: 224006).

Poissaolot kalenteripäivinä v. 2017-2019.

Poissaolot (kalenteripäivinä)	2017		2018		2019	
Muut	54372	23,5 %	53712	24,0 %	56567	32,2 %
Lomat	77680	33,6 %	79372	35,4 %	54243	30,9 %
Sairaus	36902	16,0 %	34999	15,6 %	27058	15,4 %
Perhevapaat	37923	16,4 %	36467	16,3 %	19655	11,2 %
Koulutus	8813	3,8 %	9015	4,0 %	5906	3,4 %
Opintovapaa	9387	4,1 %	5486	2,4 %	5598	3,2 %
Kuntoutustuki	2420	1,0 %	2681	1,2 %	3416	1,9 %
Vuorotteluvapaa	2391	1,0 %	1092	0,5 %	1606	0,9 %
Työtapaturma	1115	0,5 %	1022	0,5 %	1267	0,7 %
Kuntoutus	173	0,1 %	160	0,1 %	164	0,1 %
Yhteensä	231176	100,0 %	224006	100,0 %	175480	100,0 %

8.2. Sairauspoissaolot

Esimies voi myöntää työntekijälle sairauspoissaolon enintään 7 kalenteripäivän ajaksi ja viimeistään 8. päivästä alkaen vaaditaan aina lääkärintodistus. Poissaolo myönnetään aina 1-2 päivän jaksoissa ja esimies harkitsee ilmoituksen vastaanottaessaan sen luotettavuuden. Esimies voi edellyttää työntekijää/viranhaltijaa toimittamaan todistuksen työkyvyttömyydestä lääkäriltä. Aihetta todistuksen pyytämiseen voivat antaa esim. työntekijän toistuvat lyhyet sairauspoissaolot tai tiettyinä viikonpäivinä toistuvat säännölliset sairauspoissaolot. Esimies voi edelleen perustelluista syistä määrätä työntekijän/viranhaltijan hakemaan jatkossa kaikki sairauspoissaolotodistukset jokaisesta päivästä työterveyshuollosta.

Esimiehen tulee käydä työntekijän kanssa keskustelu, kun tälle on kertynyt 12 kk ajanjaksolla yhteensä 15 sairauspoissaolopäivää. Keskustelun tarkoitus on pohtia hyvissä ajoin työntekijälle tukitoimia tämän työssä jaksamisen varmistamiseksi. Pidemmässä sairauspoissaoloissa noudatetaan edelleen nk. 30–60–90 sääntöä. 30 sairauspoissaolopäivän jälkeen esimiehen on ilmoitettava pitkittyneestä poissaolosta työterveyshuoltoon työkyvyn tukemisen suunnittelua varten. Esimiesten ilmoitusvelvollisuuden noudattamisessa on aiemmin todettu olevan vaihtelua ja arviona on, että kattavaan ilmoittamiseen tarvitaan monipuolisemmat työkykyjohtamisen tietojärjestelmät.

Vuonna 2019 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli keskimäärin 16,3 kalenteripäivää (v. 2017: 14,8 pv). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden nousi edelliseen vuoteen nähden 1,5 kalenteripäivää henkilöä kohti. Työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tavoitteena on ollut, että poissaolot työkyvyttömyyden vuoksi vähentyvät ja näin tapahtui viime vuosina vuotta 2019 lukuunottamatta.

8.3. Kuntoutus

Kuntoutus on yksi keino edistää työntekijän työkykyä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi tai sairaus aiheuttaa uhkaa hänen työkyvyilleen. Tällöin työterveyshuollossa voidaan harkita kuntoutusta työkyvyn tukemiseksi. Työkykyä tukevaan kuntoutukseen hakeutumiseen tarvitaan aina työterveyshuollon arvio kuntoutustarpeesta, mutta jo sitä ennen työpaikalla on pohdittu työn tai työympäristön muutostarpeita yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Yhteistyössä työterveyshuollon ja kahden muun kunnan kanssa haettiin Kelan Kiila-kuntoutusta, joka oli suunnattu ope-tushenkilöstölle. Kuntoutus käynnistyi syksyllä 2019.

Kuntoutukseen ohjaaminen tapahtuu työterveyshuollon kautta ja hakeutumiseen on luotu oma pro-sessikuvaus. Erilaisiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2019 yhteensä 12 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 160 päivää (v. 2018: 15 henkilöä ja 98 pvää). Kunta työnantajana tukee kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työ-terveyshuollon, perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntoutukseen osallistumi-sesta sekä kuntoutusrahan hakemista työnantajalle.

8.4. Tapaturmat ja työturvallisuus

Vuonna 2019 vakuutusyhtiölle ilmoitettujen tapaturmien määrä oli 145 (2018: 176). Näistä työtapa-turmia oli 114 (2018: 133) ja työmatkatapaturmia 23 (2018: 49). Muussa olosuhteessa tapahtuneita tapaturmia oli 8 (2018: 7). Korvattuja vahinkoja vuonna 2019 oli 118 (2018: 160) ja korvattuja työky-vyttömyyspäiviä yhteensä 990 (2018: 633). Korvausmeno oli vuonna 2019 oli 174 000€ (2018: 122 000€). Todettuja ammattitauteja tai ammattitautiepäilyjä ei vakuutusyhtiöön ollut ilmoitettu vuonna 2019 yhtään.

Poikkeamailmoituksia vuonna 2019 sattuneista uhka-, ja väkivaltatilanteista, tapaturmista, työmatka-tapaturmista sekä tapaturmien läheltä piti -tilanteista tehtiin sähköisellä järjestelmällä 494kpl (2018: 638). Työturvallisuusilmoituksilla kerätty tieto jaoteltiin myös kohderyhmittäin henkilöstöä sekä asiak-kaita, lapsia, nuoria koskeviin tapahtumiin. Työsuojeluun liittyviä ilmoituksia olivat henkilöstöön koh-distuneet tapahtumat, joita tehtiin yhteensä 288kpl. Eniten ilmoituksia tehtiin koulutuspalveluista (180kpl) ja seuraavaksi eniten varhaiskasvatuspalveluista (60kpl).

Tapaturmat v. 2018 – 2019.

Työtapaturmat	2019	2018
Vahinkojen määrä, kpl	145	176
Korvatut vahingot, kpl	118	160
Korvausmeno, €	174 215 €	122 266 €
Korvatut työkyvyttömyyspäivät	990	633

8.5. Henkilöstön vaihtuvuus

Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päätyneet palvelujaksot suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus nousi edelliseen vuoteen nähden ja oli 10 % (v. 2018: 8,6 %). Yhteensä 133 vakinaisen henkilön palvelussuhde päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi (v. 2018: 154 hlöä). Näistä vanhuuseläkkeelle siirtyi 24 henkilöä.

Toimialoittain tarkasteltuna vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli korkeinta Aleksia –liikelaikoksessa (12 %). Sivistys- ja hyvinvointitoimialan ja ympäristötoimialan vaihtuvuus oli 9 % ja konsernipalveluissa 3 %.

Lähtövaihtuvuuden syitä tarkastellaan henkilöstön palautteiden ja lähtijäkyselyn kautta. Niiden perusteella työpaikasta lähtemiseen vaikuttaneita henkilökohtaisia syitä olivat oman urakehitys tai alanvaihto tai työmatka. Työpaikan resurssipula ja siitä johtuva työmäärä, työhön vaikuttaneet jatkuvat muutokset, epäselvä tehtäväkuva, palkkataso, työpaikan negatiivinen ilmapiiri ja johtamisen ongelmat olivat vaikuttaneet palautteiden mukaan lähtöpäätökseen. Palautteissa myös kiitettiin hyvästä esimiestyöstä, ongelmien ratkaisusta ja hyvästä tiimin sisäisestä ja tiimien välisestä yhteistyöstä.

8.6. Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtymisen tiedot perustuvat Kevan työnantajien tilastopalveluun, joka kattaa sekä kuntien eläkelakien (Kuel) että valtion eläkelakien (Vael) alaisen henkilöstön.

Eläkkeelle lähtijöiden määrä on Nurmijärven kunnassa maltillinen suhteessa koko henkilöstömäärään ja edellisvuoteen nähden eläkkeelle jääneiden määrä laski. Kuel- ja Vael -eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä, kaikki eläkelajit huomioiden, oli 38 henkilöä (v. 2018: 54). Vanhuuseläkkeelle heistä siirtyi yhteensä 24 henkilöä (v. 2018: 41 hlöä).

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 4 henkilöä (v. 2017: 5). Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä ratkaisu silloin, kun henkilö voi jäljellä olevan työkyvyn avulla jatkaa työskentelyä osa-aikatyössä kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen sijaan. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kuluneena vuonna 1 henkilö (2018: 2) ja täydelle kuntoutustuelle 9 henkilöä (vuonna 2017: 6 henkilöä).

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä kaikkien Kuel- ja Vael -eläkelajien osalta vuonna 2019 oli 59,2 vuotta (v. 2018: 60,8 v.). Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä vuonna 2019 oli 64,3 vuotta (v. 2018: 63,9 v.). Osa vanhuuseläkeiän saavuttaneista henkilöistä jatkoi työuraansa.

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnasta eläköityy vuosina vuoteen 2025 mennessä keskimäärin 72 henkilöä vuosittain, mikä on noin 3% kunnan vakinaisesta henkilöstömäärästä. Tämä sisältää KuEL ja VaEL-eläkkeistä vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidut työkyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jäädään nykyisen eläkelainsäädännön mukaisesti 63 – 68 -vuotiaana yksilöllisen valinnan mukaisesti, joten eläköitymisestä voidaan antaa vain arvioita.

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna vuoteen 2029 mennessä ja laskennallisen eläkeiän perusteella henkilömäärällisesti eniten eläköitymistä tapahtuu opettajilla, lastenhoitajilla, lähihoitajilla, sairaala-apulaisilla sekä lastentarhanopettajilla. Prosentuaalisesti ammattiryhmäänsä nähden eläköitymistä vuoteen 2030 mennessä tapahtuu siivoojilla, koulunkäyntiavustajilla ja sihteereillä.

9. Työnantajakuva ja rekrytointi

Henkilöstömääränsä osalta Nurmijärven kunta on alueensa suurin työnantaja ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuuden lisäksi tarvitsemme jatkuvasti sijaisia. Siksi kunta on rekrytoivana työnantajana näkyvä. Jokainen rekrytointiprosessi on alusta loppuun saakka työnantajakuvan välittämistä ja kunta-työn markkinointia. Uusi, valtuuston toukokuussa 2019 hyväksymä viestintäohjelma sisältää toimenpiteitä työnantajakuvan kehittämiseksi. Lisäksi syksyllä uuden henkilöstöohjelman valmistelun yhteydessä laadittiin selvitys kunnan ulkoisesta työnantajakuvasta. Työnantajamarkkinoinnissa keskitytään niiden myötä selkeämpään, suunnitelmalliseen ja somea hyödyntävään viestintään. Kunnan on myös toimittava jatkossa tiiviimmin yhteistyössä oppilaitosten kanssa eli vahvistettava ennakoidun rekrytinnin toimintaa.

9.1. #ilmiöntekijät

Viestintä- ja markkinointitiimi käynnisti vuoden 2019 alussa #ilmiöntekijät –kampanjan, jossa kunta esitteli viikoittain yhden työntekijänsä eli kunnan ammattilaisia somekanavissaan. Työntekijöiden tarinat tavoittivat sosiaalisessa mediassa noin 225 000 katselua ja keräsivät yli 18 000 tykkäystä, jakoa, kommenttia tai sydäntä. Kampanja tarinallisti työnantajaviestintää ja vahvisti kunnan työntekijöiden oman ja kollegoiden työn arvostusta. Kampanja palkittiin kunta-alan Kunteko –hankkeessa viestintätekona.

9.2. Työpaikkailmoitukset

Vuonna 2019 määräaikaista ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 390 kpl. Työpaikkailmoitusten sisältöjä uudistettiin ajanmukaisemmaksi ja työnantajaa paremmin markkinoiviksi. Työpaikkailmoitukset julkaistiin kunnan www-sivuilla, TE- toimiston avoimet työpaikat –verkkopalvelussa ja muilla työpaikkasivustoilla (mm. Kuntarekry, Duunitori, Rekrytointi.com) sekä kunnan facebook-sivustoilla. Videorekrytointityökalu RecRight otettiin osaksi rekrytointia keväällä 2019.

9.3. Sijaisvälitys

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaisia pääosin akuutteihin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä liikelaitos Aleksian ruokapalveluille. Sijaisvälityksen kustannuksia on laskutettu toimialoilta suoriteperusteisesti. Vuonna 2019 rekrytointipalvelujen kautta välitettiin yhteensä noin 4440 sijaista (v. 2018: n. 6000).

Sijaisvälitykseen rekrytoidaan jatkuvalla haulla uusia sijaisia. Sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin haastattelun jälkeen ja heidän opastetaan työtehtäviin työyksiköissä. Jokaiseen sijaisuuteen tehdään työ-sopimus työyksikössä. Varhaiskasvatuksen sijaisuuksiin oli käytettävissä 191, ruokapalveluiden sijaisuuksiin 120 ja koulutuspalveluiden sijaisuuksiin 322 henkilöä. Päivittäinen käytettävissä olevien sijais-ten määrä vaihteli keskimäärin 0-20 henkilön välillä, sillä jokainen sijainen voi itse valita, milloin haluaa vastaanottaa työtarjouksia.

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja laitospulastaisten sijaistarpeita oli 2293, joista täytettiin 77 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen toteutui päiväkodin johtajan

kautta. Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita oli 1435, joista täytettiin 69 %. Liikelaitos Aleksian ruokapalveluissa kokkien ja ruokapalvelutyöntekijöiden sijaistarpeita oli 707, joista täytettiin 83 %. Koulutuspalveluissa ja ruokapalveluissa ei ole käytössä kunnan omaa vakinaista varahenkilöstöä. Rekrytointipalvelujen ja sijaisvälitystä käyttävien esimiesten kanssa järjestettiin kehittämis- ja yhteistyöpalavereja toimintamallin arvioimiseksi ja yhteistyön kehittämiseksi.

10. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on laaja kokonaisuus, joka kattaa monia henkilöstöjohtamisen prosesseja, rekrytoinnista alkaen. Laaja-alaiseen näkemykseen työhyvinvoinnista sisältyvät yksilön terveyden ja hyvinvoinnin lisäksi työprosessit, työympäristön, työyhteisön ja johtamisen.

10.1. Virkistystoiminta

Henkilöstölle oli tarjolla monipuolista työkykyä ylläpitävää ja virkistävää toimintaa. Työpaikat järjestivät omia työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksia ja –päiviä.

Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietuna oli käytössä Smartum-saldo, joka mahdollisti monipuolista ja vapaa-valintaista liikunta- ja kulttuurietua koko henkilöstölle. Etuun oikeutettu työntekijä/viranhaltija sai 60 euron suuruisen edun käyttöönsä ja etu oli käytettävissä poikkeuksellisesti joulukuun viimeiseen päivään asti, sillä sopimus päättyi Smartumin kanssa.

Liikunta- ja kulttuurisaldoa sai vuonna 2019 yhteensä 1356 työntekijää (v. 2018: 1813). Vuoden loppuun mennessä käytetystä saldosta 70 % oli käytetty liikuntapalveluiden ostamiseen ja 30 % kulttuuri-palveluihin. Suosituimmat saldon käyttökohteet olivat mm. Rajamäen uimahalli 43,8 % ja muu liikunta 17,1%. Lisäksi yhteistyössä Rajamäen Uimahalli Oy:n, kuntosalin ja kunnan liikuntapalvelujen kanssa järjestettiin ryhmäliikuntatunteja syys- ja kevätkaudella 2019.

Nurmijärven kunta osallistui vuonna 2019 viidettä kertaa Hymis – Suomen huippukuntoisin kunta - kilpailuun, jossa työntekijöiden muodostaman joukkueet kisasivat aktiivisimman liikkujan tittelistä. Joukkueita oli yhteensä 26, joissa oli yhteensä 220 aktiivista osallistujaa. Varsinaista kuntien välistä kilpailua ei ollut, mutta Nurmijärven kunnan paras tulos oli 7,8h/viikko.

Kunta tarjosi henkilöstölle alennushintaiset liput kesän Taaborinvuoren kulttuuritapahtumiin. Tapah-tumia oli kaksi: Tuhkimo ja Rosvot – balladi joutomiehille ja Taaborivuori soi, jossa esiintyjänä oli Elastinen. Henkilöstölle järjestettiin joulukonsertti Klaukkalan Monikkosalissa, jossa esiintyi suomalainen a cappella –yhtye FORK. Yleisöä paikalla oli noin 400 henkeä.

Kunnalla on Herusissa henkilöstön virkistyskäyttöön varattu Rantamaja Slumppi, jota työpaikat voivat varata käyttöönsä 15 euron vuorokausihintaan. Slumpin kesäkausi oli 2.5.–10.10.2019. Maanantait, torstait ja juhannus olivat henkilökunnan vapaassa käytössä ilman ryhmävarauksia. Porkkalanniemen ulkoilualueella oleva mökki on Nurmijärven kuntalaisten vuokrattavissa (2vrk/kesä/vuokraaja).

10.2. Työkyvyn aktiivinen tuki

Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli on kunnan henkilöstön työkykyjohtamisen peruspilareista. Se sisältää työntekijöille ja esimiehille suunnattuja ohjeita erilaisiin työkyvyn ongelmatilanteisiin. Yhteiset käytännöt on sovittu esimerkiksi työssä ilmenevien ongelmien puheeksi ottamiseen, työterveysyhteistyöhön sekä työhön paluun tukemiseksi pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tavoitteena on ratkoa työkyvyn ongelmia ensisijaisesti työpaikalla esimiehen ja työntekijän kesken.

Työterveysneuvottelu on keskeinen yhteistyön keino työkykyongelmien ratkaisujen etsimiseksi tilanteissa, joissa työpaikalla tehdyt muutokset esimerkiksi työtehtävissä tai työajassa eivät ole riittäviä. Neuvotteluun osallistuu työntekijän ja hänen esimiehensä lisäksi työterveyshuollon edustajia sekä tarvittaessa työhyvinvointipäällikkö. Vuonna 2019 työterveyshuollossa pidettiin yhteensä 67 työntekijälle (v.2018: 84).

Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2019 yhteensä 15 työkokeilua (2018: 8), joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Keva voi ammatillisena kuntoutuksena tukea myös työntekijän uudelleen koulutautumista. Uudelleen koulutuksessa oli vuonna 2019 Kevan tukemana 1 henkilö. Lisäksi Kevan ammatillisessa kuntousselvityksessä oli 1 henkilö. Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki. Osasairauspäivärahaa käytti 19 henkilöä (v. 2018: 26) ja osasairauspäiviä kertyi yhteensä 1097.

Korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki vuonna 2019 yhteensä 8 henkilöä 95 työpäivänä. Korvaavan työn tavoitteena on pitkällä aikavälillä sairauspoissaolojen väheneminen ja työkykyjohtamisen prosessien tehostaminen. Korvaavalla työllä tarkoitetaan osatyökykyiselle työntekijälle ohimenevän sairauden aiheuttaman sairausloman sijasta tai sairauspoissaolon jälkeen määrääjäksi (1pv - 8vko) tarjottavaa työtä, josta työntekijä ja esimies sopivat määrääjäksi. Korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä eikä haitata tai estää sairaudesta toipumista.

10.3. Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon palvelujen tarkoituksena on yhteistyössä työnantajan kanssa ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Kuntien ja Keusoten omistama Keski-Uudenmaan työterveys oy on tuottanut työterveyshuollon palvelut kunnan henkilöstölle 1.1.2018 lukien.

Nurmijärven kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelut on määritelty kunnan ja Keski-Uudenmaan työterveyshuolto oy:n palvelusopimuksessa (allekirjoitettu 4.12.2017) sekä palvelujen kohdentamiseksi laadittavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelma oli laadittu ajalle 1.1.2019 – 31.12.2020.

Ennaltaehkäiseviä palveluja (Kelan korvausluokka 1) ovat

- Työyhteisön hyvinvointi
- Yksilön terveyden tukeminen
- Tietojen antaminen ja ohjaus
- Kuntoutukseen ohjaaminen
- Työkyvyn arviointi
- Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyspainotteisia, yleislääkäritasoisia sairaanhoidon palveluja (Kelan korvausluokka 2) ovat

- Työterveyshoitajan ja/tai työterveyslääkärin vastaanotto sisältäen työ- ja toimintakyvyn arvioinnin ja seurannan
- Asiantuntijoiden konsultaatiot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi
- Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset laboratorio- ja röntgentutkimukset työperäisten vaarojen ja haittojen sekä terveydentilan tai toiminta- ja työkyvyn selvittämiseksi, seuraamiseksi ja arvioimiseksi
- Erikoislääkärin konsultaatiot työkykyarviota varten työterveyslääkärin läheteellä 1-3 kertaa/sairaus kokonaisvastuun säilyessä työterveyshuollossa

Lisäksi Kela-korvauksen ulkopuolisia työterveyshuoltopalveluja ovat

- henkinen tuki akuutissa kriisissä (jälkihoito)
- Sairaanhoitajien puhelinneuvonta ja vastaanottokäynnit
- Elintapa- ja muut ei-KELA-korvattavat ryhmät toimintasuunnitelmien mukaisesti

Työterveysyhteistyö ja palveluprosessit ovat selkeytyneet merkittävästi yhtiön toimintavuosien aikana. Palvelusopimus, toimintasuunnitelmat ja vuosikello ovat jäsentäneet kunnan ja työterveyshuollon yhteistyötä. Lisäksi kunnan ja yhtiön johdon edustajien muodostama työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa säännöllisesti palvelujen toteutumista ja kohdentumista.

Kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2019 olivat 1 002 394 € (v. 2018: 1 140 699 €). Kustannukset pysyivät siis lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuotena, vaikka henkilöstömäärä laski selvästi. Tämä johtui yhtiön ensimmäisen toimintavuoden eli v. 2018 aikana toteutumatta jääneiden työpaikkaselvityskäyntien toteutumisesta vuonna 2019 sekä monipuolisten palvelujen saatavuuden parantumisesta. Esimerkiksi työterveyslääkärien ja työfysioterapeuttien palveluja on ollut enemmän saatavilla. Työterveyshuollon kustannuksia voidaankin pitää merkittävänä investointina henkilöstön työhyvinvointiin.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset (ilman Kela-korvausta) kunnan työntekijää kohden vuonna 2019 olivat 578 € (2018: 469 €). Kelan korvaus työnantajan maksamista työterveyshuollon kokonaiskustannuksista haetaan vuosittain toukokuun loppuun mennessä ja korvauksen suuruus on vaihdellut 43-50 % kustannuksista. Kustannuksista ennaltaehkäisevään palveluun vuonna 2019 (lakisääteinen työterveyshuolto, Kela korvausluokka 1) kohdistui 51 % (v. 2018: 41,7 %) ja sairaanhoidon palveluihin (Kela korvausluokka 2) 49 % (v. 2018: 58,3 %). Työterveyshuoltoa koskevana tavoitteena on, että 60 % toiminnasta ja kustannuksista olisi ennaltaehkäisevää työtä.

Työterveyshuollon kustannukset (€/hlö) vuosina 2017 – 2019.

	2017	2018	2019
Kustannukset yhteensä /hlö	434 €	469€	578€
Kustannus Kelan korvauksen jälkeen /hlö	220 €	223 €	
Kustannukset Kela korvausluokassa I (ennalta ehkäisevä työterveyshuolto)	48,0 %	41,7%	50,9%
Kustannukset Kela korvausluokassa II (sairaanhoito)	52 %	58,3%	49,1%

10.4. Työsuojelutoiminta

Työsuojelun tavoitteena on kehittää yhteistyössä työyksiköiden kanssa työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan edellytyksiä työpaikoilla. Päävastuu työsuojelun toteutumisesta on työnantajalla ja siten työnantajaa edustavilla esimiehillä. Työsuojelu on osa turvallisuus- ja työhyvinvointijohtamista.

Nykyinen voimassa oleva kunnan työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2016–2019. Sen pää tavoitteena on edistää työympäristöjen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä henkilöstön työkykyä. Lisäksi tavoitteena on ennaltaehkäistä työ- ja työmatkatapaturmia ja vähentää niistä johtuvia poissaoloja ja kustannuksia. Uuden työsuojelun toimintaohjelman laatiminen käynnistettiin työsuojeluorganisaation toimesta syksyllä 2019.

Työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi vahvistetaan työpaikkojen turvallisuuskulttuuria ja – käytänteitä. Turvallisuuden kannalta olennaisia käytäntöjä ovat säännöllinen vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi, läheltä piti -tilanteiden havaitseminen ja dokumentointi sekä työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden tutkiminen ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttaminen

Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johon kuuluu 12 jäsentä: 3 työnantajan edustajaa, 3 toimihenkilöiden edustajaa ja 6 työntekijöiden edustajaa. Vuonna 2019 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA -korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttiin mukaan työterveyshuollon edustaja, Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen edustaja sekä kunnan sisäilmatyöryhmän edustaja. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimi vuonna 2019 Jari Anttila ja sihteerinä Tiina Nurmi. Työsuojeluorganisaatiolla oli edustus mm. kunnan yhteistoimintaryhmässä ja sisäilmatyöryhmässä.

Päätoimisina työsuojelualtuutettuina toimivat Kirsi Kirves ja Jani Vesanen. Työsuojelupäällikkönä toimi 28.2. asti turvallisuuspäällikkö Tero Keitaanniemi ja 1.3. alkaen työhyvinvointipäällikkö Tiina Nurmi. Työsuojelualtuutetut ja työhyvinvointipäällikkö osallistuivat toimipaikkojen työpaikkakokouksiin, kehittämispäiviin ja erilaisiin hankkeisiin, joissa käsiteltiin työsuojeluun liittyviä asioita tai pohdittiin ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Esimiesten ja työntekijöiden tukeminen ja neuvonta olivat keskeisiä työn painopisteitä. Työsuojelutiimille tuli vuonna 2019 eniten yhteydenottoja työpaikoilta liittyen työyhteisöjen ristiriitatilanteisiin ja sisäilmaongelmiin.

Työsuojelualtuutetut ja turvallisuuspäällikkö toimivat työsuojeluun liittyvissä asioissa tiiminä, joka toimii yhteistoiminnassa esimiesten, henkilöstön, lähikuntien ja eri viranomaisien kanssa. Tiimi osallistui työhyvinvoinnin edistämiseen, kehittämiseen ja seurantaan esimerkiksi kouluttamalla henkilöstöä ja antamalla esimiehille, henkilöstölle ja työyhteisöille tuki- ja neuvontapalveluita. Tiimi teki työpaikkakäyntejä ja työpaikkaselvityskäyntejä yhdessä työterveyshuollon kanssa ja osallistui Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksiin. Varsinaisia työsuojelutarkastuksia tehtiin vuonna 2019 koulutuspalvelujen hallintoon ja kuuteen alakouluun. Niiden lisäksi AVI teki kyselytarkastuksen yläkouluille kemikaaliturvallisuuteen liittyen.

10.5. Työyhteisösovittelu

Kunnassa jatkui vuonna 2018 käynnistynyt sisäisten työyhteisösovittelijoiden eli Sovunrakentajien verkoston toiminta. Esimies voi tilata työyhteisössä ilmenneeseen konfliktiin selvittelyyn avukseen koulutetut sisäiset sovittelijat sovittelijakoordinaattorin kautta. Sovunrakentajat eivät ratkaise konfliktia, vaan auttavat sen osapuolia itse löytämään tilanteeseensa ratkaisun. Vuonna 2019 sovunrakentajien työyhteisösovittelua käytettiin 4 työyhteisössä.

11. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on työntekijän, tiimin ja koko organisaation osaamistason ja suorituskyvyn parantaminen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on osa kunnan toiminnan ja talouden johtamista. Ammattitaidon kehittymisen lähtökohdaksi tarvitaan kehittämiseen ja kokeilemiseen kannustava ilmapiiri. Työn ja palvelujen muutokset luovat jatkuvasti kunnan henkilöstölle uusia vaatimuksia ja mahdollisuuksia kehittyä ammatillisina.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu:

- kuntastrategiaan
- henkilöstöohjelmaan
- talousarviossa asetettuihin palvelutoiminnan tavoitteisiin
- palvelutoiminnan vaatimuksiin ja kehittämiseen
- osaamistarpeisiin
- koulutussuunnitelmiin ja
- henkilökohtaisiin ja/tai ryhmäkehityskeskusteluihin

Koulutussuunnitteluun sisältyy ohjeet koulutuspoissaolojen hyväksynnästä ja pitkäkestoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen tukemisesta palkallisina vapaapäivinä. Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain, edellisen vuoden lopussa seuraavaa vuotta varten ja niihin kirjataan keskeisimmät osaamisen kehittämisen tarpeet henkilöstöryhmittäin osaamisen kehittämisen kohdentamiseksi. Koulutussuunnitelmat laaditaan toimialan, liikelaitoksen ja keskuksen henkilöstömäärän ja rakenteen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi henkilöstöryhmittäin, tulosalueittain ja tulosyksiköittäin.

12.1. Kehityskeskustelut

Lähiesimies käy kehityskeskustelut jokaisen työntekijän/viranhaltijan tai ryhmän kanssa vuosittain. Kehityskeskustelun tarkoituksena on keskustella kunkin työtilanteesta, selkeyttää tehtäväkuva, sopia työn tavoitteista, antaa molemmin puolista palautetta ja pohtia yhteistyön kehittämiseen liittyviä asioita. Kehityskeskustelut käydään talousarvion hyväksymisen jälkeen kalenterivuoden alussa tai lukuvuoden aikana, yksikön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana. Vuonna 2018 otettiin käyttöön uudet sähköiset kehityskeskustelulomakkeet. Niiden avulla työntekijän ja esimiehen valmistautuminen keskusteluun ja sen dokumentointi on sujuvaa.

12.2. Koulutuspäivien määrä

Henkilöstötietojärjestelmään kirjattuja koulutuspäiviä vuonna 2019 oli keskimäärin 3,3 päivää henkilöä kohden (2018: 3,7 pvää). Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2019 yhteensä 5906 päivää (2018: 9015 pvää). Opintovapaita kertyi lisäksi 5598 päivää (2018:9486). Koulutussuunnitelmien ja koulutuspäivien perusteella saatiin keväällä 2019 vuodelta 2018 koulutuskorvausta 39 577 €, joka maksettiin kunnalle työttömyysvakuutusmaksun hyvityksenä (v. 2017: 43 632 €).

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v. 2017-2019.

	Koulutus- päivät	Koulutuspoissa- olojen kulut	Koulutuspäivät/HTV1
2019	5906	591 000	3,3
2018	9015	902 000	3,7
2017	8815	881 000	3,6

12.3. Henkilöstö- ja esimieskoulutukset

Toimialojen, liikelaitosten ja keskuksen henkilöstön ja erilaisten ammattiryhmien ammatillista osaamista vahvistavat sisäiset ja ulkoiset koulutukset on toteutettu kullakin toimialalla. Suurin osa koulutuksista oli lyhytkestoisia, tunteina tai yksittäisinä päivinä toteutuneita koulutuksia. Toimialoilla on järjestetty myös säännöllisesti esimiesten kehittämispäiviä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen toteutumisesta koskevat edelleen lakisääteiset velvoitteet ja sen vuoksi koulutuspäivien lukumäärät raportoidaan KT Kuntatyönantajille erikseen.

Henkilöstöpalvelujen tehtävänä on tukea ja kehittää henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä. Henkilöstöpalvelut järjesti neljä koko esimiehistölle ja henkilöstöasiantuntijoille tarkoitettuja esimiesinfo –tilaisuuksia. Esimiesinfoissa käsiteltiin mm. yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, korvaavaa työtä, palkkausjärjestelmämuutoksia, tietosuoja-asioita, esimiehen tunnetaitoja, suorituksen johtamista ja työn merkityksellisyysjohtamista. Esimiesinfoissa kuultiin lisäksi vierailevina asiantuntijoina Ira Kujalaa ja Anulisa Lahtista, Jaakko Sahimaata ja Erkka Westerlundia.

Henkilöstöpalvelut järjesti kunnan esimiehille vuonna 2019 myös seuraavat koulutukset:

- Hyvän fiiliksen työpaikka -pelityöpajat
- Kysymisen kautta valmentavaksi esimieheksi –koulutus
- Johtoryhmien valmentavan johtamisen koulutukset
- Tulokaspäivät eli uusien työntekijöiden yhteinen perehdyttämistilaisuudet helmikuussa ja syyskuussa
- Esimiesten perehdyttämiskoulutus syksyllä (kolmiosainen koulutus)

Valtakunnalliseen kunta-alan esimiesten ja keski johdon vuoden mittaiseen valmennukseen (EKJ4) osallistui kuusi esimiestä. Valmennukseen sisältyvänä kehittämishankkeena he suunnittelivat ja käynnistivät esimiesten vertaismentorointiryhmät.

Henkilöstölle järjestettiin Polkuja taitavaan itsensä johtamiseen –koulutukset syksyllä sekä sovittelu-koulutus uusille sisäisille sovittelijoille.



Nurmijärvi

Nurmijärven kunta

Postiosoite: PL 37, 01901 Nurmijärvi

Katuosoite: Kunnanvirasto, Keskustie 2 b

Puhelin: (09) 250 021

kunta@nurmijarvi.fi

www.nurmijarvi.fi