

Henkilöstökertomus 2020



Nurmijärvi

Sisälllys

1. Johdanto	2
2. Uusi henkilöstöohjelma eli Ilmiöntekijöiden käsikirja	3
3. Henkilöstökyselyn tulokset	3
4. Henkilöstörakenne	6
4.1. Henkilöstösuunnittelu.....	6
4.2. Määräaikaisen henkilöstön käyttäminen.....	6
4.3. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys.....	6
4.4. Ikä- ja sukupuolijakauma.....	9
5. Palkkakustannukset	11
5.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen.....	11
5.2. Palkkakulujen kehitys.....	12
5.3. Palvelusvuosimuistaminen.....	12
6. Yhteistoiminta	13
7. Sisäinen viestintä	15
8. Poissaolot ja vaihtuvuus	16
8.1. Poissaolojen jakauma.....	16
8.2. Sairauspoissaolot.....	16
8.3. Henkilöstön vaihtuvuus.....	17
8.4. Eläkkeelle siirtyminen.....	17
9. Työnantajakuva ja rekrytointi	18
9.1. #ilmiöntekijät.....	18
9.2. Rekrytointi.....	18
9.3. Sijaisvälitys.....	19
10. Työhyvinvointi	20
10.1. Virkistystoiminta.....	20
10.2. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	20
10.3. Kuntoutus.....	21
10.4. Työterveyshuollon palvelut.....	21
10.5. Tapaturmat ja työturvallisuus.....	22
10.6. Työsuojelutoiminta.....	23
10.7. Työyhteisösovittelu.....	25
11. Osaamisen kehittäminen	26
11.1. Kehityskeskustelut.....	26
11.2. Koulutukset.....	26

Kansikuva: Ilmiöntekijät -somekampanjaan osallistuneet ryhmäkuvassa 27.11.2019

1. Johdanto

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on kuvata henkilöstövoimavarojen ja henkilöstöasioiden kehitystä sekä tunnuslukuja vuonna 2020 kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Henkilöstöraportointi perustuu Prima -palkkajärjestelmän ja Kuntax Kuntarin raportteihin. Tässä henkilöstökertomuksessa HTV:t on korjattu takautuvasti vuodelta 2019 Kuntari -raportoinnissa havaitun virheen vuoksi.

Nurmijärven kunnan henkilöstön yhteisenä perustehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia laadukkailla ja monipuolisilla palveluilla kuntalaisille. Strategisena tavoitteena on, että kunta on osaavien työntekijöiden hyvin johdettu työpaikka. Henkilöstötyön tavoitteet on määritelty tarkemmin kuntastrategiaan perustuvassa henkilöstöohjelmassa, jonka tarkoituksena on yhtenäistää ja selkeyttää monialaisen organisaation henkilöstöpolitiikkaa.

Uusi henkilöstöohjelma linjaa henkilöstötyön ja johtamisen kehittämistä vuosina 2020 ja 2021 (kunnanhallitus 16.3.2020 § 56). Yhteisten arvojen ja hyvän työfiiliksen lisäksi ohjelma nostaa esille esimerkiksi positiivisen ammattitaidon, osallisuuden ja yhteisöllisyyden tärkeimpinä teemoina. Henkilöstöohjelma nimettiin Ilmiöntekijöiden käsikirjaksi kuvaamaan kunnan henkilöstön merkitystä kunnan positiivisen ilmiön takana.

Viime vuosi jäi mieleen koronaepidemian, palveluverkkotyön ja NUUKA –valmistelun vuotena. Kuitenkin niiden varjoon jäi monia myönteisiä uutisia työntekijöiden työn tuloksista ja aikaansaannoksista ja tyytyväisistä asiakkaista. Siksi on tärkeää, että löydämme vuonna 2021 uusia keinoja tuoda esille saavutettuja tuloksia, esimerkiksi #ilmiöntekijät -kampanjaa jatkamalla.

Maaliskuusta alkaen koronaepidemia vaikutti kunnan toimintaan ja henkilöstöön monin tavoin. Erilai-

set ja toistuvat muutokset ovat vaatineet kaikilta paljon joustavuutta ja voimavaroja, toisaalta uusi tilanne on mahdollistanut ja nopeuttanut uusien käytäntöjen opettelua ja työkalujen käyttöä. Tilanteen ennakoimattomuus ja tartuntojen riskit sekä perustehtävän jatkuvat häiriöt ovat lisänneet työn kuormittavuutta ja koetelleet henkilöstön työssä jaksamista. Erilaisten suositusten ja rajoitusten toimeenpano, mutta myös toiminnan uudelleen käynnistäminen ja avaaminen ovat sujuneet kuitenkin kokonaisuutena hyvässä yhteistyössä. Epidemiasta on muodostunut pitkittänyt poikkeustilanne, joka on nostanut esille kunnan palvelujen ja henkilöstön osaamisen erityisen merkityksen ihmisten arjen sujumisessa.

Epidemian henkilöstövaikutuksia jouduttiin käsittelemään keväällä myös yhteistoimintaneuvotteluissa, joiden tuloksena jatkettiin erilaisia työjärjestelyjä lomautusten sijaan. Etätö yleistyi hallinto- ja asiantuntijatehtävissä ja syksyllä etätöön laadittiin uudet ohjeet myös epidemian jälkeiseen aikaan. Sijaisia palkattiin erityisesti kevätkaudella tavallista vähemmän. Henkilöstön poissaolojen määrä laski jonkin verran edelliseen vuoteen nähden, vaikka suositusten mukaisesti pientenkin oireiden vuoksi jäätiin pois töistä. Myös koulutuspäivien, matkakorvausten ja työtapaturmien määrä laski selvästi edelliseen vuoteen nähden.

Tärkeintä on kuitenkin, että työssään koronavirukselle altistuneiden tai sairastuneiden määrä kunnan henkilöstössä jäi hyvin pieneksi. Tämä osoittaa, että työntekijät huolehtivat perustehtävänsä ohella erinomaisesti sekä henkilöstön että asiakkaiden terveys-
turvallisuudesta.

Kiitän lämpimästi työntekijöitä, esimiehiä, henkilöstön edustajia, johtoa ja päättäjiä rakentavana pysyneestä yhteistyöstä poikkeuksellisen vuoden aikana.

Leena Ojala, henkilöstöjohtaja

2. Uusi henkilöstöohjelma eli Ilmiöntekijöiden käsikirja

Uusi henkilöstöohjelma vuosille 2020 – 2021 eli Ilmiöntekijöiden käsikirja hyväksyttiin kunnanhallituksessa 16.3.2020 (§ 56). Käsikirja ohjaa henkilöstötyötä ja johtamista sekä kertoo organisaatiolle henkilöstöasioiden kehittymisen suunnan. Ilmiöntekijöiden käsikirja korostaa henkilöstön osaamisen arvostusta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä valmentavaa johtamista. Siinä on kuvattu, millaisista asioista syntyy hyvän fiiliksen työpaikka, ja mitkä ovat esimiestyön yhteiset periaatteet.

Ohjelma sisältää kolme pääteemaa - Ylpeitä ammattilaisia, Osallistuva ja oppiva työyhteisö sekä uudistuva johtaminen – sekä niihin liittyviä toimenpiteitä ja mittareita. Nurmijärven kunnan positiivinen ilmiö on jokaisen työntekijän ja päätoimitehtävien työn tulosta. Siksi haluamme lisätä myönteistä ammattiylpeyttä ja nostaa aiempaa paremmin esille työn tuloksia ja aikaansaannoksia. Tämä heijastuu myös tulevien ilmiöntekijöiden rekrytointiin.

Osallistuminen ja yhdessä oppiminen perustuu arvostavaan, avoimeen ja rakentavaan vuoropuheluun, jota halutaan vahvistaa valmentavalla johtamisotteella – ja käytännöillä.

Ohjelman toteuttaminen käytännössä viivästyi koronaepidemian muutettua toimintaa voimakkaasti juuri ohjelman hyväksynnän jälkeen. Voimavaroja pitkäjänteiselle kehittämistyölle ei ollut suunnitellulla tavalla. Käsikirjasta tehtiin viestintämateriaalia, esimerkiksi video, postikortteja (ks. kuvat alla) ja sähköinen työkirja tiimien käyttöön.

Työn tulosten huomioimisen tavoitetta toteutettiin uudella ilmiöntekijöiden juhllalla, jossa pitkään kuntaa palvelleiden työntekijöiden lisäksi myönnettiin ilmiötekopalkintoja tiimeille. Lisäksi esimiesareenassa aloitettiin hyvän esimiestyön tunnustus -huomioiminen ja työntekijäkuvan kehittämistä jatkettiin uudessa työryhmässä. Valmistelu aloitettiin myös itseohjautuvuuden kehittämisessä sekä osaamisen ja koulutusten hallinnan järjestelmän hankinnassa.

[Tutustu henkilöstöohjelmaan tästä linkistä.](#)



3. Henkilöstökyselyn tulokset

Henkilöstökysely on toteutettu saman sisältöisenä vuosittain vuodesta 2017. Vuosittaiseen kyselyyn siirryttiin, koska toiminnan kehittymisen kannalta toistuva henkilöstön palautekysely on tuloksellista ja vaikuttavaa. Tulokset käsitellään vuoropuhelussa henkilöstön kanssa ja yhdessä tulkitaan ja sovitaan, mihin suuntaan johtamisen, työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittämistä halutaan viedä tiimeissä ja laajemmin toimialoilla. Tavoitteena on uudistaa henkilöstökyselyn sisältöä ja prosessia vuoden 2021 aikana.

Tammi-helmikuussa avoinna olleeseen kyselyyn kertyi 1193 vastausta eli yli 61 % henkilöstöstä antoi kyselyn kautta palautetta (v. 2019: 60 %). Tulokset jaettiin työpaikoille maaliskuussa ja niiden käsittely jatkui kesään saakka koronaepidemian rajoitettua toimintaa ja aikatauluja suuressa osassa kunnan työpaikkoja. Tulosten käsittelyssä oli mahdollista hyödyntää Hyvän fiiliksen työpaikka -lautapeliä. Työpaikat laativat lopuksi tiimilupaukset, jotka koottiin intraan.

Kyselyn kokonaiskeskiarvo asteikolla 0 - 4 oli samalla tasolla kuin edellisenä vuonna eli 2,69 (v. 2019: 2,71). Toimialoittain tarkasteltuna matalin keskiarvo oli konsernipalveluissa (2,47) ja

ympäristötoimialalla (2,48), korkeimmat puolestaan Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa (3,01), sivistys- ja hyvinvointitoimialalla (2,73) ja Aleksia -liikelaitoksessa (2,65).

Kyselyssä oli kolme aihekokonaisuutta: johtaminen, työhyvinvointi ja työyhteisö, jotka kukin sisälsivät 3 - 5 väittämää. Tulosten mukaan näistä eniten petrattavaa on johtamisessa, joka sai keskiarvoksi 2,52. Työyhteisöön liittyvät asiat sijoituivat toiseksi keskiarvolla 2,71. Työhyvinvointi oli aihekokonaisuuksista parhaimmalla tolalla, keskiarvolla 2,78.

Matalimmat keskiarvot väittämätasolla:

- ☞ Johtaminen perustuu avoimuuteen (ka. 2,20)
- ☞ Meillä työt sujuvat hyvin ja se näkyy hyvinvointina (ka. 2,56)

Korkeimmat keskiarvot väittämätasolla:

- ☞ Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti (ka. 3,12)
- ☞ Olen selvillä työyksikköni tavoitteista (ka. 3,00)
- ☞ Tunnen olevani ymmärretty ja hyväksytty (ka. 2,91)

Henkilöstökyselyn tulosten yhteenveto v. 2017 - 2020 (asteikko 0-4).

Henkilöstökyselyn tulosten yhteenveto 2017 - 2020				
	N=1490	N=1319	N=1123	N=1093
	2017	2018	2019	2020
Keskiarvo	2,61	2,75	2,71	2,69
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	2,74
Lähimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista.	2,51	2,65	2,63	2,61
Johtaminen kunnassa perustuu avoimuuteen.		2,21	2,69	2,20
Työtäni arvostetaan.	2,75	2,82	2,88	2,83
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	2,19
Tunnen olevani ymmärretty ja hyväksytty.	2,76	2,87	2,90	2,91
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	2,85
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti.	3,02	3,15	3,16	3,12
Meillä työtä sujuvat ja se näkyy työhyvinvointina.	2,43	2,53	2,52	2,56
Työyhteisössämme vallitsee luottamuksen ilmapiiri.	2,53	2,62	2,60	2,66
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista.	2,88	3,07	3,08	3,00
Työyksikössäni toimitaan sovittujen toimintatapojen mukaisesti.	2,56	2,73	2,67	2,64
<i>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.</i>				

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 2020 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa perustettiin ja otettiin käyttöön yhteensä 17 uutta virkaa ja työsuhteista tehtävää (v. 2019: 10).

4.2. Määräaikaisen henkilöstön käyttäminen

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa perustuvat työsopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimukseen. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään, jos kyseessä on sijaisuus, kausi-/kesätyöntekijä, työllistetty, työharjoittelu, projektiluonteinen tai vakiintumaton 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. Viime vuosina määräaikaisen henkilöstön osuus on vaihdellut 22 % ja 24 % välillä. Edellisten vuosien perusteella voidaan arvioida, että myös tulevien vuosien osalta vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella vaihteluvälillä.

4.3. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys

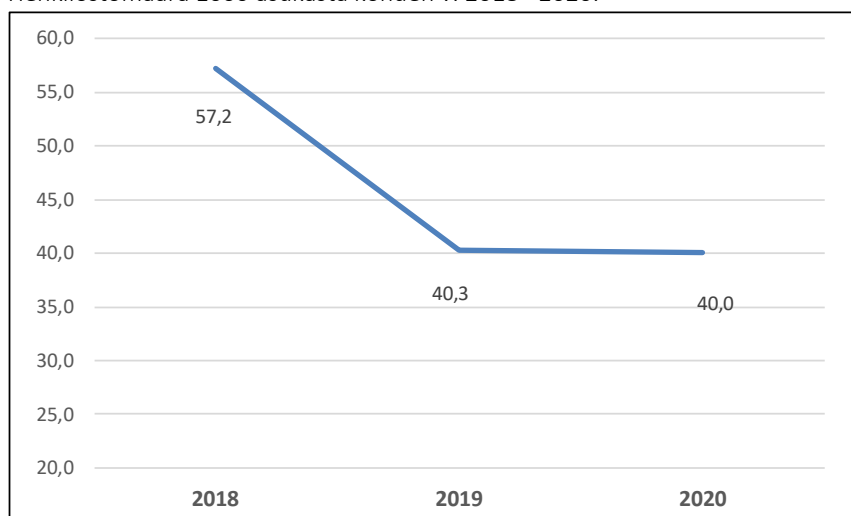
Henkilöstömäärän kehitys perustuu toimialojen ja liikelaitosten henkilöstösuunnitteluun, jossa palvelutuotannon tarpeiden ohella huomioidaan eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen ja tehtävämuutosten keinot.

Henkilöstömäärän kehitys oli varsin maltillista ja pysyi lähes vuoden 2019 tasolla, kasvua oli 0,8 %. Kunnan palveluksessa 31.12.2020 tilanteessa oli yhteensä 1 748 henkilöä (v. 2019: 1 733). Vakituisessa palvelussuhteessa oli 1 328 (1 320) ja määräaikaisia 420 (405) henkilöä. Henkilöstömäärään sisältyy yhteensä 11 työllistettyä.

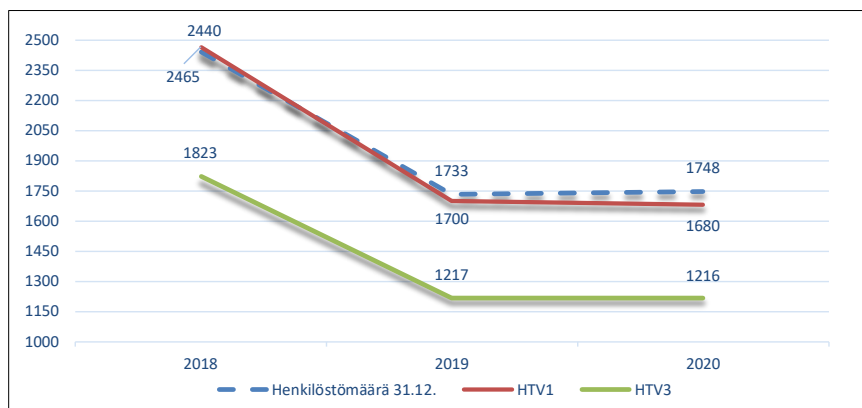
Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan palveluksessa oli 40,0 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2019: 40,3). Vuoteen 2018 nähden erotus johtuu sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstön siirtymisestä Keusoten palvelukseen vuoden 2019 alusta lukien.

Henkilöstötyövuosi eli HTV kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessa olopäivät huomioiden HTV oli yhteensä 1 680 (v. 2019: 1 700). Kun huomioidaan kaikki poissaolot työstä, HTV oli 1 216 (1217).

Henkilöstömäärä 1000 asukasta kohden v. 2018– 2020.



Henkilöstömäärän, HTV1:n ja HTV3:n kehitys v. 2018 – 2020.



Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen mukaan vuosina 2018-2020.

	12/2020		12/2019		12/2018	
Vakituiset	1328	76,0 %	1322	76,3 %	1856	76,1 %
Sijaiset	193	11,0 %	206	11,9 %	326	13,4 %
Muut määräaikaiset	216	12,4 %	192	11,1 %	229	9,4 %
Työllistetyt	10	0,6 %	11	0,6 %	26	1,1 %
Oppisopimussuhteiset	1	0,1 %	2	0,1 %	3	0,1 %
Yhteensä	1748	100 %	1733	100 %	2440	100 %

Henkilöstömäärä (31.12.2020) sekä HTV1 ja HTV3 tulosalueittain (2020)

Organisaatio	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Sijaiset	Yhteensä	Muutos 2020/2019	HTV1	HTV3
Konsernipalvelut	51	9		60	-8	62,7	53,1
Yhteiset toiminnot	2			2		2	1,9
Elinvoima- ja kuntakehityspalvelut	6	3		9	-4	9,6	8,5
Viestintä- ja markkinointipalvelut	3	1		4	1	3,8	2,7
Talouspalvelut	16			16	-1	16,0	14,2
Hallintopalvelut	13	1		14	-4	15,1	12,5
Henkilöstöpalvelut	11	4		15		16,2	13,3
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	963	187	180	1 330	15	1265,4	1047,4
Hallinto- ja talouspalvelut	11			11	1	11,0	10,1
Koulutuspalvelut	468	101	53	622	9	589,3	501,6
Varhaiskasvatuspalvelut	390	50	114	554	-19	543,0	438,8
Koulutuksen ja varhaiskasv. erillishankkeet		31	2	33	28	12,9	8,5
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	41	1	2	44	-3	43,9	33,5
Nuorisopalvelut	25	4	1	30	-3	30,6	26,6
Liikuntapalvelut	5		2	7	-1	7,0	5,5
Hyvinvointipalvelut	23		6	29	3	27,7	22,8
Ympäristötoimiala	131	10	3	144	-6	152,2	123,6
Hallinto- ja talouspalvelut	14	2		16		15,8	11,5
Maankäyttö ja kaavoitus	30	2		32	-1	32,6	26,4
Tekninen keskus	51	6	2	59	-3	64,9	53,2
Tilakeskus	36		1	37	-2	38,9	32,5
Nurmijärven vesi -liikelaitos	22		2	24	2	23,3	18,1
Aleksia -liikelaitos	161	21	8	190	13	176,0	145,5
Kirkonkylän palvelualue	49	3		52		50,9	42,1
Rajamäen palvelualue	32	8	5	45		40,8	32
Klaukkala länsi palvelualue	35	4	1	40		35	28,3
Klaukkala itä palvelualue	26	6	2	34		30,5	25,6
Aleksian Pata	10			10		9,5	9,0
Aleksian yhteiset	9			9		9,3	8,5
Henkilöstömäärä sisältää työllistetyt ja oppisopimusoppilaat				11	-2		
Yhteensä	1 328	227	193	1 748	15	1680	1388

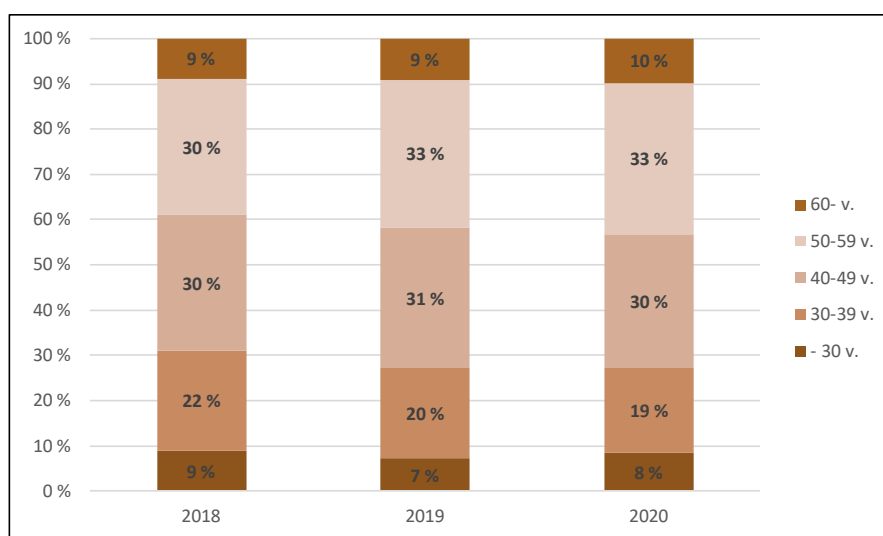
4.4. Ikä- ja sukupuolijakauma

Suurimmat ikäryhmät olivat 40 – 49 – vuotiaat ja 50 – 59 –vuotiaat. Alle 30 -vuotiaita oli 8 % ja yli 60 -vuotiaita 10 % henkilöstöstä.

Ikärakenteessa merkittävä asia henkilöstön monimuotoisuuden lisäksi on ennakoida erityisesti seuraavien viiden vuoden kuluessa eläk-

keelle siirtyvä henkilöstö toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Erityisesti ympäristötoimialan ja Aleksia-liikelaitoksen henkilöstösuunnittelussa on varauduttava eläköitymisen vaikutuksiin.

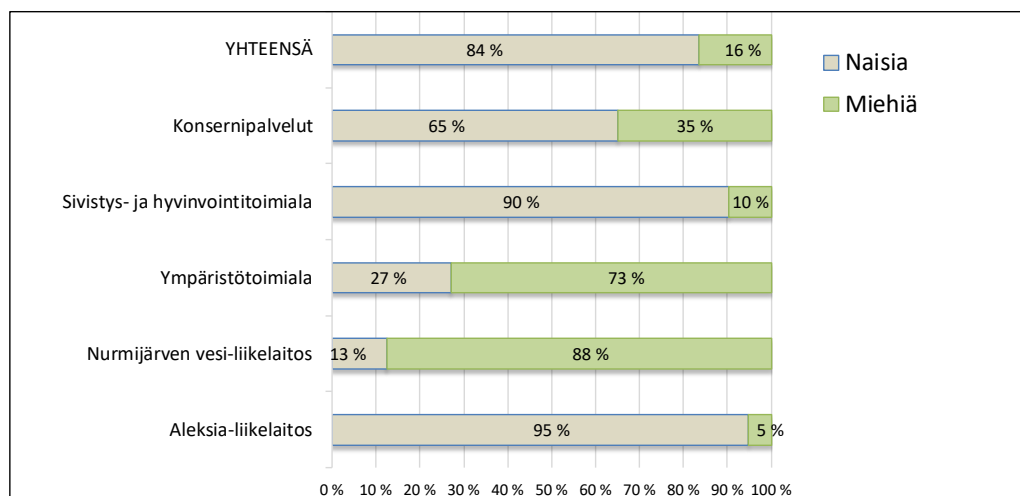
Henkilöstön ikärakenne (%) v. 2018 – 2020.



Kunnan henkilöstörakenne on pysynyt erittäin naisvaltaisena. Miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2020 naisia oli 86 % (v. 2019: 86 %). 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.

Toimialoittain tarkasteltuna naisten osuus on myös pysynyt samalla tasolla ja eri toimialoilla se vaihtelee 13 % ja 95 % välillä. Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla sekä Aleksia –liikelaitoksessa naisia henkilöstöstä on 90 % ja ympäristötoimialalla ja Nurmijärven Vesi –liikelaitoksessa naisia on 39 %.

Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain v. 2020.



Kunnan henkilöstö työskentelee yhteensä yli 200 eri nimikkeellä. Nimikkeittäin tarkasteltuna sukupuolijakauma on pääosin naisvaltainen. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä on vain yksittäisiä miehiä ja päiväkodin johtajat ovat kaikki naisia. Samoin ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän ja ruokapalveluvastaavan sekä kirjaston tehtävissä miehiä on hyvin vähän. Opettajista noin 90 % on naisia, rehtoreista puolestaan naisia on noin 45 %. Päällikkönimikkeissä naisia on hieman yli puolet ja johtajanimikkeissä on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä. Myös erilaisissa hallinnon ja asiantuntijatehtävissä ovat enemmän naisvaltaisia, noin neljäsosa heistä on miehiä. Rakennusalan ja kiinteistöhuollon tehtävät puolestaan ovat selvästi miesvaltaisia.

Työnantajana kunnan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä koko palvelussuhteen ajalta. Kunta edistää tasa-arvon toteutumista henkilöstöpolitiikassaan ja palvelusuhteen elinkaaren vaiheisiin liittyvien henkilöstöprosessien ja ohjeistusten kautta. Kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on peräisin vuodelta 2016 ja uusi suunnitelma laaditaan vuonna 2021.

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 tehtävää hoitavasta henkilöstä riippumaton ja tehtäväkuvaan perustuva palkka. Palkan kokonaisuus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta,

työkokemuksellisestä, mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä sekä muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, 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.

5.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.4.2020 – 28.2.2022. Virka- ja työehtosopimusten mukainen 0,87 – 1,22 %:n suuruinen palkkojen yleiskorotus maksettiin 1.8.2020 lukien. Kilpailukyky sopimukseen perustuvien työajanpidennykset poistettiin työaikajärjestelmistä elokuussa 2020, kuten muutkin työ- ja virkaehtosopimusten muuttuneet määräykset.

Ympäristötoimialan teknisten työ- ja virkaehtosopimuksen tehtävän vaativuusryhmittelyjä tarkistettiin palkkaryhmissä II ja III. Muutokset toteutettiin voimassa olevaan palkkausjärjestelmään ja tehtäväkohtaisiin palkkoihin 1.9.2020 lukien.

Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaliitteen 5, hinnoittelukohtaan 05KOU0060 tehtävän vaativuuden arviointia tarkistettiin siirtämällä uuteen vaativuusryhmään oppilasohjaajien tehtävä ja palkka korottui 1.8.2020 lukien. Lisäksi tehtävän vaativuuden arviointeja ja palkan määrittelyjä tehtiin yksittäisiin muuttuneisiin tehtäviin.

Palkitsemisen kokonaisuutta uudistettiin vuoden 2020 aikana. Kunnan positiivinen ilmiö -vision saavuttaminen edellyttää positiivisen, strategian ja tavoitteiden mukaisen toiminnan vahvistamista. Siksi palkitsemista uudistettiin valmentavan johtamisen toimintakulttuurin kehittymistä

tukevaksi. Palkitsemisessa merkittävä rooli on aineettoman palkitsemisen merkityksen ymmärtämisellä ja käytäntöön viemisellä. Kunnassa aloitettiin hyvää työtä, esimies –tunnustusten jakaminen esimiesareenoissa. Hyvää työtä, esimies –tunnustus on vertaispalkitsemista esimieheltä esimiehelle.

Johtamisen tueksi tarvitaan myös aineellisia palkitsemisen muotoja. Vuonna 2020 valmisteltiin ja otettiin käyttöön uusi kuntatasoinen strateginen ilmiötekojen palkitseminen. Ilmiöteko palkinnon tavoitteena on tunnistaa ja nostaa esiin henkilöstön ilmiötekoja ja niiden takana olevia ihmisiä. Vuonna 2020 kunnan johtoryhmä palkitsi 3 ilmiötekoa. Lisäksi kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta palvelusvuosilahja muutettiin euro-määräiseksi kertapalkkioksi. Ilmiöteko palkinnot ja palvelusvuosilahjat jaettiin uudessa ilmiöntekijät -juhlassa joulukuussa, joka järjestettiin koronatilanteen vuoksi etäyhteyksin.

Palkitsemista on kehitetty vuonna 2020 myös valmistelemalla uudet kannustepalkkion ohjeet ja muuttamalla määrärahan jaon perusteita. Näillä toimenpiteillä toteutetaan henkilöstöohjelman tavoitetta tuoda rohkeasti esiin aikaansaannoksimme ja antaa tunnustusta saavutetuista tuloksista. Kunnan johtoryhmässä ja esimiesareenassa käsiteltiin palkitsemista valmentavan johtamisen työkaluna, kunnan palkitsemisen kokonaisuutta ja siihen tulleita muutoksia.

5.2. Palkkakulujen kehitys

Palkkakulut pysyivät lähes vuoden 2019 tasolla. Palkkoja maksettiin yhteensä 60,91 M€ (60,96 M€) ja sivukuluja 14,93 M€ (14,72 M€). Henkilöstökuluja kertyi yhteensä 74,73 M€, mikä on asukasta kohden suhteutettuna oli 1 695 euroa (v. 2018: 74,25 € ja 1 721€).

Elokuussa maksetut yleiskorotukset nostivat palkkakuluja arviolta 0,5 M€. Tehty työpanos väheni edelliseen vuoteen nähden 20 HTV:tä. Sijaisia palkattiin erityisesti keväällä suunniteltua vähemmän, syyskaudella puolestaan palkattiin valtion koronarahoituksella lisää määräaikaista henkilöstöä. Työaikakorvauksia maksettiin selvästi aiempia vuosia vähemmän.

Maksetut palkat palkkalajeittain 2019 - 2020.

	Kum. 12/2020	Kum. 12/2019	Muutos (€)	Muutos (%)
Peruspalkka	47 900 121	47 682 863	217 258	0,5 %
Lisät ja palkkiot	7 994 074	8 655 367	-661 293	-7,6 %
Lomarahat ja -korvaukset	3 337 814	2 649 645	688 169	26,0 %
Työaikalisät	526 797	672 194	-145 397	-21,6 %
Poissaolot	422 296	392 451	29 845	7,6 %
Luontaisedut	409 097	461 603	-52 507	-11,4 %
Yli- ja lisätyöt	318 667	445 828	-127 161	-28,5 %
Yhteensä	60 908 866	60 959 950	-51 084	-0,1 %

5.3. Palvelusvuosimuistaminen

Palvelusvuosimuistaminen on yksi osa kunnan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Palvelusvuosien perusteella palkitseminen viestittää henkilöstön sitoutumisen arvostamista.

Nurmijärven kunta muisti pitkään palvelutta henkilöstöä 9.12.2020 pidetyssä ilmiöntekijät -juhlassa. Etäyhteyksin järjestetyssä juhlassa

huomioitiin Nurmijärven kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleet. 20 vuotta Nurmijärven kuntaa palvelleita oli yhteensä 28 henkilöä, 30 vuotta palvelleita henkilöitä 14 ja 40 vuotta palvelleita 2 henkilöä. Lisäksi työpaikoilla on eri tavoin huomioitu 50- ja 60- vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä.

6. Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) sekä lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006). Nurmijärvellä yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä ja työsuojelun valvontalain mukaisena yhteistoimintaelimenä työsuojelutoimikunta. Lisäksi kunnan johtoryhmissä on henkilöstön edustus ja kunta työnantajana järjestää säännöllisesti palaverit pääluottamusmiesten kanssa. Työpaikoilla työpaikkapalaverit toimivat työyhteisöjen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteina.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteistoiminnan tavoitteena on mahdollistaa henkilöstön osallistuminen työnantajan kanssa kunnan toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työntekijän ja esimiehen välinen vuorovaikutus on tärkeää sekä hyvän johtamiskulttuurin että yhteistoimintalain hengen kannalta.

Yhteistyöryhmän uusi neljävuotinen toimikausi alkoi 2020. Tavoitteena kaudelle 2020 - 2023 on kehittää yhteistyöryhmän toimintaa vuorovaiikutuksellisempaan, vaikuttavampaan ja organisaation kehittämistä tukevampaan suuntaan. Virallisten yhteistoiminta-asioiden lisäksi yhteistyöryhmä edistää kuntastrategian ja henkilöstöohjelman tavoitteita ja tunnistaa, tuo esiin ja keskustelee organisaation kehittämis-kohteista. Yhteistyöryhmän kokoonpano supistettiin 12 jäseniseksi, varsinaiset jäsenet

määräytyvät jatkossa tehtävän perusteella ja kiertävästä puheenjohtajuudesta luovuttiin. Yhteistyöryhmän puheenjohtajana toimii jatkossa kunnanjohtaja.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2020 yhteensä 9 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin vuosittain toistuvien ja valmistelussa olevien henkilöstöasioiden lisäksi erityisesti koronatilanteen ja NUUKA -toimenpidesuunnitelman henkilöstövaikutuksia. Koronan aiheuttamien toiminnan sopeuttamistarpeiden vuoksi järjestettiin yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintamenettely, jossa käsiteltiin henkilöstön mahdollista lomauttamista.

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusmieskokouksissa, joissa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja edistetään vuoropuhelua. Pääluottamusmieskokoukseen osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö. Ryhmä kokoontui vuonna 2020 yhteensä 7 kertaa. Pääluottamusmieskokouksissa käsiteltiin muun muassa palkitsemisen kehittämistä sekä kunnan uudistettua etätyöhjettä, jossa etätyön periaatteita ja käytäntöjä määriteltiin ja etätyön tekemistä helpotettiin. Etätyön käytäntöjä parannettiin myös mobiilileimauksen käyttöön ottamisella.

Organisaatiomuutoksissa huolehditaan yhteistoimintalain mukaisen ja hyvää johtamista tukevan yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä. Vuonna 2020 kunnan konsernipalveluiden monistamon ja puhelinvaihteen toiminnan uudelleen järjestelyistä aiheutui henkilöstövaikutuksia, jotka käsiteltiin yhteistoimintamenettelyssä.

Yhteistyöryhmän jäsenet v. 2020.

JÄSEN	VARAJÄSEN
Työnantajan edustajat	
Outi Mäkelä, puheenjohtaja, kunnanjohtaja	Anu Savander-Hämäläinen, palvelujohtaja Aleksia
Jukka Anttila, varapuheenjohtaja, hallintojohtaja	Ville Rajahalme, talusjohtaja
Tiina Hirvonen, sivistysjohtaja	Leena Laine, varhaiskasvatuspäällikkö
Jouko Lehtonen, tekninen johtaja	Leena Vuorenpää, hallintopäällikkö
Leena Ojala, esittelijä, henkilöstöjohtaja	Tiina Nurmi, työhyvinvointipäällikkö
Sofia Kangas, esittelijä, pöytäkirjanpitäjä, palvelussuhdepäällikkö	Sari Forsström, kunnanlakimies
Henkilöstön edustajat	
JUKO Jouni Rantakare, pääluottamusmies	JUKO Varpu Jokinen (varhaiskasvatus)
JUKO Jyrki Käyhkö, pääluottamusmies	JUKO Minna-Liisa Haapamäki (Aleksia)
JHL Taina Karjalainen, pääluottamusmies	JHL Tarja Sorjonen (varhaiskasvatus)
JYTY Tarja Luomanpää, pääluottamusmies	JYTY Irmeli Frigård (ympäristötoimialan talous- ja hallintopalvelut)
KOHO (Tehy ja Super) Riikka Kujala, pääluottamusmies Tehy	KOHO Marja Soikkeli (varhaiskasvatus)
Työsuojelu, Jani Vesänen, työsuojeluvaltuutettu	Työsuojelu, Kirsi Kirves, työsuojeluvaltuutettu

7. Sisäinen viestintä

Toimiva sisäinen viestintä tavoittaa koko kunnan henkilöstön, tehtävästä riippumatta. Se edistää omalta osaltaan työntekijöiden työssä viihtymistä, hyvinvointia ja sitoutumista kuntaorganisaatioon. Viestintä kuuluu kaikille työntekijöille, jolloin se on avointa ja osallistavaa sekä tavoittaa oikeat henkilöt oikeaan aikaan.

Sisäisen viestinnän kehittäminen on yksi viestintäohjelman tavoitteista, ja vuonna 2020 aloitettiin sisäisen viestinnän pelikirjan suunnittelu ja tekeminen. Se määrittelee viestinnän roolin ja tavoitteet sekä ohjeistaa henkilöstöä eri viestintävälineiden käytössä. Tämä helpottaa jokaisen työntekijän viestimistä, viestinnästä tulee myös yhtenäistä ja sujuvaa. Tämän tueksi on suunnitteilla viestinnän koulutusta henkilöstölle vuonna 2021.

Tärkeimmiksi sisäisen viestinnän välineiksi ja kanaviksi nousivat koronan myötä Teams-verkkokokoukset ja -työskentely, sähköpostit, puhelin, intranet Mylly ja koko henkilöstölle suunnattu henkilöstölehti Supliikki, joka ilmestyi sähköisenä vuonna 2020 kuusi kertaa.

Teams-verkkokokouksina toteutettiin henkilöstön tiedotustilaisuudet, koulutukset, työyhteisöjen säännölliset palaverit ja esimiesareenat. Esimiesareena on kunnan esimiehille ja henkilöstöasioita hoitaville tarkoitettu tilaisuus, jossa käsitellään yhteisiä henkilöstöjohtamisen teemoja ja viestitään ajankohtaisista henkilöstöasioista. Teams on myös työyhteisöjen ja eri työryhmien työskentelyalusta, jossa työstetään yhteisiä asioita ja ollaan keskinäisessä vuorovaiku-

tuksessa keskustelupalstan välityksellä. Teamsin kautta voi soittaa videopuheluita, se onkin yksi teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen lisäväline.

Suurin sisäisen viestinnän kehittämiskohde vuonna 2020 oli intranet Myllyn uudistaminen. Uusi Mylly otettiin käyttöön joulukuussa. Myllystä löytyy henkilöstölle tietoa organisaatiosta, henkilöstöasioista, hankinnoista, tukipalveluista sekä erilaisia tietojärjestelmiä työsuhteeseen ja työn tukemiseen liittyen. Myllyssä julkaistaan ajankohtaisia uutisia, joita työntekijät voivat myös kommentoida tai peukuttaa uudessa Myllyssä. Myllyn kehittämistyö jatkuu, ja sen vuorovaikutteisuutta pyritään tulevaisuudessa lisäämään entisestään.



8. Poissaolot ja vaihtuvuus

8.1. Poissaolojen jakauma

Poissaoloja työstä kertyi vuonna 2020 yhteensä 165 962 kalenteripäivää, mikä on 4,3% vähemmän kuin vuonna 2019. Poissaolojen jakauma oli poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta edellisten vuosien mukainen.

Koronaepidemian aiheuttamien toiminnan muutosten vuoksi henkilöstö piti aiempaa

enemmän vapaaehtoisia palkattomia vapaita säästötarkoituksessa, joita kertyi yhteensä 3 074 kalenteripäivää. Niiden laskennallinen säästövaikutus palkkakuluissa oli 300 000 € (v. 2019: 1 586, 150 000 €). Muita harkinnanvaraisia palkattomia vapaita pidettiin 5 028 kalenteripäivää eli saman verran kuin edellisenä vuonna (2019: 5 210).

Poissaolot kalenteripäivinä v. 2018 - 2020.

	2018		2019		2020	
Koulutus	8813	4,0 %	5906	3,4 %	3155	1,9 %
Kuntoutus	2420	1,2 %	3416	1,9 %	3397	2,0 %
Kuntoutustuki	173	0,1 %	164	0,1 %	111	0,1 %
Lomat	79372	35,4 %	54243	30,9 %	51173	30,8 %
Muut	53712	24,0 %	56567	32,2 %	55604	33,5 %
Opintovapaa	9387	2,4 %	5598	3,2 %	7756	4,7 %
Perhevapaat	37923	16,3 %	19655	11,2 %	16270	9,8 %
Sairaus	34999	15,6 %	27058	15,4 %	26442	15,9 %
Työtapaturma	1115	0,5 %	1267	0,7 %	1282	0,8 %
Vuorotteluvapaa	2391	0,5 %	1606	0,9 %	772	0,5 %
Yhteensä	224006	100 %	173451	100 %	165962	100 %

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 perustellusta syystä työntekijää/viranhaltijaa toimittamaan todistuksen työkyvyttömyydestä lääkäriltä tai määrätä työntekijän/viranhaltijan hakemaan jatkossa kaikki sairauspoissaolotodistukset jokaisesta päivästä työterveyshuollosta.

Koronatilanteen vuoksi sairauspoissaolokäytäntöjä muutettiin siten, että esimiehen myöntämän 7 sairauspoissaolopäivän jälkeen hyväksyttiin hoitajan todistus kahdelta seuraavalta päi-

vältä (päivät 8 ja 9) ja lääkärintodistusta edellytettiin vasta 10. sairauspoissaolopäivästä lähtien. Korona-aikana hyväksyttiin myös etä vastaanotolta kirjoitettu lääkärintodistus.

Esimiehen on käytävä 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 nk. 30 - 60 - 90 sääntöä. 30 sairauspoissaolopäivän jälkeen esimiehen on ilmoitettava poissaolosta työterveyshuoltoon, jotta siellä voidaan käynnistää tarvittavat toimet työntekijän työkyvyn tukemiseksi. Esimiesten ilmoitusvelvollisuuden noudattamisessa on

todettu olevan vaihtelua ja arviona on, että kattavaan ilmoittamiseen tarvitaan monipuolisemmat työkykyjohtamisen tietojärjestelmät.

Vuonna 2020 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli keskimäärin 15,9 kalenteripäivää (v. 2019: 16,3 pv). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laski siis edelliseen vuoteen nähden 0,4 kalenteripäivää henkilöä kohti. Konsernipalveluissa, Ympäristötoimialalla, Aleksis-

8.3. Henkilöstön vaihtuvuus

Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päätyneet palvelujaksot suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus pysyi samalla tasolla edelliseen vuoteen nähden ja oli 10 % (v. 2019: 10 %). Yhteensä 136 vakinaisen henkilön palvelussuhde päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi (v. 2019: 133 hlöä).

Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla, ympäristötoimialalla ja Aleksis -liikelaitoksessa vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 11 %, konsernipalveluissa 6 % ja Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa 5 %.

8.4. Eläkkeelle siirtyminen

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

Eläkkeelle lähtijöiden määrä on Nurmijärven kunnassa maltillinen suhteessa koko henkilöstömäärään ja edellisvuoteen nähden eläkkeelle jääneiden määrä laski hieman. Kuel- ja Vael-eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä, kaikki eläkelajit huomioiden, oli 36 henkilöä (v. 2019: 38). Vanhuuseläkkeelle heistä siirtyi yhteensä 20 henkilöä (v. 2019: 24 hlöä) ja erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille (sisältäen kuntoutustuet) 16 henkilöä (v. 2019: 14).

assa ja Nurmijärven Vesi-liikelaitoksessa sairauspoissaolojen määrä väheni edellisvuoteen nähden. Sivistys- ja hyvinvointitoimialallakin sairauspoissaolot vähenivät koulutuspalveluissa, liikuntapalveluissa ja hyvinvointipalveluissa. Muiden tulosalueiden osalta erityisesti varhaiskasvatuksessa sairauspoissaolojen määrän lisääntymiseen vaikutti suurelta osin korona-ajan suositus jäädä työstä pois vähäistenkin flunssatms. oireiden vuoksi.

Lähtövaihtuvuuden syitä tarkastellaan henkilöstön palautteiden ja lähtijäkyselyn kautta. Niiden perusteella työpaikasta lähtemiseen vaikuttaneita henkilökohtaisia syitä ovat olleet oma urakehitys, 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 myös lähtöpäätökseen. Palautteissa kiitettiin hyvästä esimiestyöstä, ongelmien ratkaisusta ja hyvästä tiimin sisäisestä ja tiimien välisestä yhteistyöstä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 6 henkilöä (v. 2019: 4). Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä ratkaisu silloin, kun henkilö voi jäljellä olevan työkyvyn avulla jatkaa työskentelyä osaaikatyössä kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen sijaan.

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

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnasta eläköityä vuoteen

2030 mennessä yhteensä 69 henkilöä, mikä on noin 5 % kunnan vakinaisesta henkilöstömäärästä. Tämä sisältää KuEL ja VaEL-eläkkeistä vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidut työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jäädään nykyisen eläkelainsäädännön mukaisesti 63 – 68 -vuotiaana yksilöllisen valinnan mukaisesti, joten eläköitymisestä voidaan antaa vain arvioita. Ammatti-

nimikkeittäin tarkasteltuna vuoteen 2030 mennessä ja laskennallisen eläkeiän perusteella henkilömäärällisesti eniten eläköitymistä tapahtuu opettajilla, lastenhoitajilla, koulunkäynninohjaajilla, sairaala-apulaisilla sekä lastentarhanopettajilla.

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 kuntatyön markkinointia. Kunnan on myös toimittava tiiviimmin yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja vahvistettava ennakoivaa rekrytointia.

Valtuuston toukokuussa 2019 hyväksymä viestintäohjelma sisältää toimenpiteitä työnantajakuvan kehittämisessä. Työnantajamarkkinoinnissa keskitytään selkeämpään, suunnitelmalliseen ja somea hyödyntävään viestintään. Työnantajabrändistä sosiaalisessa mediassa laadittiin syksyllä 2020 selvitys ja kehittämissuunnitelma.

9.1. #ilmiöntekijät

Viestintä- ja markkinointitiimi käynnisti vuonna 2019 #ilmiöntekijät -kampanjan, jossa kunta esitteli kunnan eri ammattilaisia somekanavissa ja muissa viestintäkanavissa. Työntekijöiden tarinat tavoittivat sosiaalisessa mediassa noin 225 000 katselua ja keräsivät yli 18 000

tykkäystä, jakoa, kommenttia tai sydäntä. Kampanja pyöri vuonna 2020 alkuvuodesta sosiaalisen median kanavissa ja loppuvuoden aikana kampanja näkyi mm. julkisena tiedotteena jaettavassa tiedotuslehdessä. Vuonna 2020 myös aloitettiin suunnitelmat #ilmiöntekijät-kampanjan kehittämiseksi vuodelle 2021.

9.2. Rekrytointi

Vuonna 2020 määräaikaisia ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 109 kpl (v. 2019: 390 kpl). Avoinna olevia työpaikkoja oli huomattavasti vähemmän kuin aikai-empina vuosina johtuen koronaepidemian vaikutuksista työvoiman tarpeeseen. Eniten

vaikeuksia löytää työntekijöitä oli varhaiskasvatukseen, oppilasohjaajien, koulukuraattorien ja –psykologien tehtäviin sekä teknisen alan päällikkö- ja asiantuntijatehtäviin.

Työpaikkailmoitusten sisältöjä uudistettiin ajanmukaisemmaksi ja työnantajaa paremmin markkinoiviksi. Työpaikkailmoitukset julkaistiin kunnan www-sivuilla, TE- toimiston avoimet työpaikat -verkkopalvelussa, Kuntarekryssä sekä lisäksi esimerkiksi Facebook -sivuilla, Oikotiellä, Duunitorilla ja Rekrytointi.com - palvelussa, sanomalehdissä ja ammattilehdissä

9.3. Sijaisvälitys

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaista pääosin akuutteihin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä liikelaitos Aleksian ruokapalveluille. Sijaisvälityksen kustannuksia on laskutettu toimialoilta suoriteperusteisesti. Vuonna 2020 rekrytointipalveluihin ilmoitettiin sijaistarpeita yhteensä noin 3390, mikä on selvästi vähemmän kuin edellisenä vuonna (v. 2019: n. 4400). Koronatilanne vaikutti vuonna 2020 sijaistarpeita vähentävästi, esimerkiksi varhaiskasvatuksessa kevätkaudella hoidettavien lasten määrän vähäisyydestä johtuen.

Sijaisvälitykseen rekrytoidaan jatkuvalla haulla uusia sijaista. Sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin haastattelun jälkeen ja heidät opastetaan työtehtäviin työyksiköissä. Jokaiseen sijaisuuteen tehdään työsopimus työyksikössä. Varhaiskasvatukseen sijaisuuksiin oli käytettävissä 132, ruokapalveluiden sijaisuuksiin 46 ja koulutuspalveluiden sijaisuuksiin 246 henkilöä. Päivittäinen käytettävissä olevien sijaisten määrä vaihteli keskimäärin 0 - 20 henkilön välillä, sillä jo-

sekä muilla työpaikkasivustoilla. Rekrytointineissa hyödynnettiin myös RecRight-videorekrytointityökalua.

kainen sijainen voi itse valita, milloin haluaa vastaanottaa työtarjouksia. Koronaepidemian vaikutukset näkyivät myös keikkatyöhakemusten, että sijaistarpeiden ja palkattavien sijaisten määrää vähentävästi.

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja laitospulaisten sijaistarpeita oli 1773, joista täytettiin 77 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen toteutui päiväkodin johtajan kautta. Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita oli 925, joista täytettiin 70 %. Liikelaitos Aleksian ruokapalveluissa kokkien ja ruokapalvelutyöntekijöiden sijaistarpeita oli 694, joista täytettiin 92 %. Koulutuspalveluissa ja ruokapalveluissa ei ole käytössä kunnan omaa vakinaista varahenkilöstöä.

Syksyllä 2020 käynnistyi liikelaitos Aleksian siivouspuolen sijaisvälityksen projekti, jonka tavoitteena on, että vuonna 2021 kaikki Aleksia – liikelaitoksen tehtävät ovat keskitetyn, sähköistetyn sijaisvälityksen piirissä.

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

Työpaikat järjestivät omia työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksia ja -päiviä ennen epidemia-aikaa ja myöhemmin koronatilanteen sallimissa rajoissa. Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietuna vuodesta 2020 alkaen on ePassi, joka mahdollistaa vapaavalintaisten liikunta- ja kulttuuripalvelujen käyttämisen kalenterivuositain. Sen käyttöön siirryttiin toukokuussa. ePassin 70 euron suuruisen edun käyttöönsä 1236 työntekijää (v. 2019: 1356) ja etu oli käytettävissä vuoden 2020 loppuun saakka. Alkuvuodesta tarjottiin

vielä ryhmäliikuntatunteja Rajamäen uimahallissa, mutta muuten ryhmäliikunnat jouduttiin koronaepidemian vuoksi perumaan loppuvuoden ajaksi. Myös Herussa sijaitsevan Slumpin mökin ja saunan sekä Porkkalanniemen mökin käyttöä jouduttiin rajoittamaan.

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. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin toteutumista ja työkykyjohtamisen kehittämistä arvioidaan kehittämishankkeessa yhteistyössä Kevan kanssa vuonna 2021.

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 2020 työterveysneuvottelu pidettiin yhteensä 76 työntekijälle (v.2019: 64).

Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2020 yhteensä 12 työkokeilua (2019: 15), joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Keva voi ammatillisena kuntoutuksena tukea myös työntekijän uudelleen koulutusta. Uudelleen koulutuksessa oli vuonna 2019 Kevan tukemana 3 henkilöä ja vakuutusyhtiön tukemana 1 henkilö. Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki. Osasairauspäivärahaa käytti 20 henkilöä (v. 2019: 19) ja osasairauspäiviä kertyi yhteensä 5204 (2019: 1097pv).

Korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki vuonna 2020 yhteensä 9 henkilöä 85 työpäivänä (2019: 8 hlöä/ 95 työpäivää). Korvaavan työn tavoitteena on pitkällä aikavälillä sairauspoissaolosten väheneminen ja työkykyjohtamisen prosessien tehostaminen. Korvaavalla työllä tarkoitetaan osatyökykyiselle

työntekijälle ohimenevän sairauden aiheuttaman sairausloman sijasta tai sairauspoissaolon jälkeen määräajaksi (1pv - 8vko) tarjottavaa työtä, josta työntekijä ja esimies sopivat määräajaksi. Korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä eikä haitata tai estää sairaudesta toipumista.

10.3. Kuntoutus

Kuntoutus on yksi keino edistää työntekijän työkykyä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi tai sairaus aiheuttaa uhkaa hänen työkyvylleen. Työkykyä tukevaan kuntoutukseen hakeutumiseen tarvitaan aina työterveyshuollon arvio kuntoutustarpeesta, mutta jo sitä ennen työpaikalla pohditaan työn tai työympäristön muutostarpeita yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutukseen ohjaaminen tapahtuu työterveyshuollon kautta ja kuntoutuksesta on laadittu tarkempi prosessikuvaus.

Erilaisiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2020 yhteensä 10 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 80 päivää (v. 2019: 12 henkilöä ja 160 pvää).

Kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista tuetaan myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työterveyshuollon, perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntoutukseen osallistumisesta sekä kuntoutusrahan hakemista työnantajalle.

10.4. Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon palvelujen tarkoituksena on yhteistyössä työnantajan kanssa ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Laaja työterveyshuolto on merkittävä investointi henkilöstön työhyvinvointiin. Kuntien ja Keusoten omistama Keski-Uudenmaan työterveys Oy on tuottanut työterveyshuollon palvelut kunnan henkilöstölle 1.1.2018 alkaen.

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. Kunnan ja yhtiön johdon edustajien muodostama työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa säännöllisesti palvelujen toteutumista ja kohdentumista.

Ennaltaehkäiseviä palveluja (Kelan korvausluokka 1) ovat

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

Työterveyspainotteisia, yleislääkäritasoisia sairanhoidon 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

Työterveyshuollon kustannuksia voidaan pitää merkittävänä investointina henkilöstön työhy-

Työterveyshuollon kustannukset (€/hlö) vuosina 2017 – 2020.

	2018	2019	2020
Kustannukset yhteensä /hlö	469 €	578 €	498 €
Kustannus Kelan korvauksen jälkeen /hlö	223 €	335 €	ei tiedossa
Kustannukset Kela korvausluokassa I (ennalta ehkäisevä työterveyshuolto)	41,7 %	50,9 %	50,4 %
Kustannukset Kela korvausluokassa II (sairaanhoito)	58,3 %	49,1 %	49,5 %

10.5. Tapaturmat ja työturvallisuus

Vuonna 2020 vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 106 tapaturmaa eli selvästi edellistä vuotta vähemmän (v. 2019: 145). Näistä työtaturmia oli 88 (v. 2019: 114) ja työmatkatapaturmia 17 (v. 2019: 23). Muussa olosuhteessa tapahtuneita tapaturmia oli 1 (v. 2019: 8).

vinvointiin. Kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2020 olivat 870 650 € (v. 2019: 1 002 394 €). Työterveyshuollon kustannukset (ilman Kela-korvausta) kunnan työntekijää kohden vuonna 2020 olivat 498 € (2019: 578 €). Kustannukset laskivat edelliseen vuoteen nähden selvästi.

Kustannuksista ennaltaehkäisevään palveluun vuonna 2020 (lakisääteinen työterveyshuolto, Kela korvausluokka 1) kohdistui 50,4 % (v. 2019: 50,9 %) ja sairaanhoidon palveluihin (Kela korvausluokka 2) 49,5 % (v. 2019: 49,1 %). Jakauma pysyi samana kuin vuonna 2019. Työterveyshuoltoa koskevana tavoitteena on, että 60 % toiminnasta ja kustannuksista olisi ennaltaehkäisevää työtä (korvausluokka 1), joten tämä tavoite ei toteutunut. Kelan korvaus työnantajan maksamista työterveyshuollon kokonaiskustannuksista haetaan vuosittain toukokuun loppuun mennessä ja korvauksen suuruus on vaihdellut 43 - 50 % kustannuksista.

Korvattuja vahinkoja vuonna 2020 oli 99 (v. 2019: 118) ja korvattuja työkyvyttömyyspäiviä yhteensä 504 (v. 2019: 990). Suurin osa eli 79 % tapaturmista johti 0 - 3 päivän poissaoloon ja yli 30 päivän poissaoloon vain 3 %. Korvausmeno oli 67 000 € (v. 2019: 174 000 €).

Poikkeamailmoituksia vuonna 2020 sattuneista uhka-, ja väkivaltatilanteista, tapaturmista, työmatkatapaturmista sekä tapaturmien läheltä piti -tilanteista tehtiin sähköisellä järjestelmällä 675 kpl (v. 2019: 494). Ilmoituksia tuli sekä henkilöstöä että asiakkaita, lähinnä lapsia ja nuoria

koskevista tapahtumista. Eniten ilmoituksia tehtiin koulutuspalveluista (388 kpl) ja varhaiskasvatuspalveluista (232 kpl).

Tapaturmat v. 2018 - 2020.

Työtapaturmat	2020	2019	2018
Vahinkojen määrä, kpl	106	145	176
Korvatut vahingot, kpl	99	118	160
Korvausmeno, €	67 497 €	174 215 €	122 266 €
Korvatut työkyvyttömyyspäivät	504	990	633

10.6. Työsuojelutoiminta

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

Nykyinen työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2020 - 2023. Toimintaohjelmassa on asetettu toimintakauden päätavoitteiksi työturvallisuuskulttuurin kehittäminen ja työympäristöjen kehittäminen. Työturvallisuuskulttuurin osalta erityisinä painopisteitä ovat vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin prosessin kehittäminen, läheltä piti -tilanteiden ilmoituskäytäntöjen kehittäminen, työturvallisuusosaamisen kehittäminen koulutusten avulla sekä työsuojeluparitoiminnan käynnistäminen. Työympäristöjen kehittämisen osalta erityisinä painopisteinä ovat työpaikkojen ergonomian kehittäminen fyysisen kuormituksen vähentämiseksi sekä sisäilmaongelmien ehkäisy yhteistyössä eri

toimijoiden kanssa. Toimintaohjelman toteutusta seurataan vuosittain työsuojelutoimikunnassa.

Toimintaohjelman mukaisesti käynnistettiin esimiesten työturvallisuuskoulutusten organisointi yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. Siihen sisältyen tarkennettiin joitakin työturvallisuusohjeistuksia kunnassa. Työsuojeluparitoiminnan osalta käynnistettiin pilotointi Aleksia-liikelaitoksessa ja siihen liittyen suunniteltiin työsuojelutiimin järjestämää perehdytyskoulutusta nimetyille työsuojelupareille.

Työympäristöjen kehittämisen osalta työfysioterapeutin ergonomiakäyntien määrää työpaikoille lisättiin. Kognitiivisen ergonomian kehittämistyö aloitettiin konsernipalveluissa. Sisäilmaongelmiin liittyen pidettiin kaksi erillistä koulutuksellista tilaisuutta.

Uuden riskien arviointi -ohjelman kilpailutusta ei viety vuoden 2020 aikana päätökseen ja sen

myötä koko prosessin kehittäminen mukaan lukien läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen ovat edelleen kesken.

Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johon kuuluu 12 jäsentä: 3 työnantajan edustajaa, 3 toimihenkilöiden edustajaa ja 6 työntekijöiden edustajaa. Vuonna 2020 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa säännöllisiin kokouksiin sekä piti 2 tilannekatsauspalaveria koronaepidemian vuoksi. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA-korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita, kuten koronaan liittyviä ohjeistuksia. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttiin mukaan työterveyshuollon edustaja, Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen edustaja sekä kunnan sisäilmatyöryhmän edustaja. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimi vuonna 2020 Kirsi Kirves ja sihteerinä Tiina Nurmi. Työsuojeluorganisaatiolla oli edustus mm. kunnan yhteistoimintaryhmässä ja sisäilmatyöryhmässä.

Päätoimisina työsuojeluvaltuutettuina toimivat Kirsi Kirves ja Jani Vesanen. Työsuojelupäällikkönä toimi työhyvinvointipäällikkö Tiina Nurmi. Työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointipäällikkö 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. Esimiesten ja työntekijöiden tukeminen ja neuvonta olivat keskeinen osa työtä. Eniten vuoden aikana työllistivät erilaiset työhyvinvointiin liittyvät arjen käytäntöjen haasteet työpaikoilla, työpaikkojen ristiriidat sekä sisäilmaan liittyvät haasteet. Sisäilmaan liittyviä yhteydenottoja oli kuitenkin määrällisesti edellisiä vuosia vähemmän.

TYÖSUOJELUORGANISAATIO 2018-2021			
työsuojeluvaltuute- tut	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Kirsi Kirves	Liisa Poikonen	Tiina Koivalo
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Jari Anttila	Raili Leivo
työsuojelutoimikunta			
työnantajan edusta- jat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Nurmi Tiina	Ojala Leena	Kangas Sofia
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Hirvonen Tiina	Luostarinen Kati	Sorvali Anu
toimihenkilöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Savander-Hämäläinen Anu	Mastosalo Pertti	Vuorenpää Leena
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Vikman Iris	Aaltio Kati	Ahokas Katriina
työntekijöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Junttila Arja	Korteniemi Pia	Kirsi Kataja
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Anttila Jari	Benjaminsson Päivi	Ansa Roos
työntekijöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Kirves Kirsi	Poikonen Liisa	Koivalo Tiina
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Vesanen Jani	Katja Venho	Norrin Katriina
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Mika Vänni		
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Leivo Raili	Kujala Riikka	
työntekijöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Poikonen Liisa	Frigård Irmeli	Juutinen Monica
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Raukamo Pia	Lindroos Satu	Emilia Laakso

10.7. Työyhteisösovittelu

Kunnassa jatkui vuonna 2018 käynnistynyt sisäisten työyhteisösovittelijoiden eli Sovunrakentajien verkoston toiminta, jota koordinoi työhyvinvointipäällikkö. Esimies voi tilata työyhteisössä ilmenneeseen konfliktiin selvittelyyn avukseen koulutetut sisäiset sovittelijat sovitte-

lijakoordinaattorin kautta. Sovunrakentajat eivät ratkaise konfliktia, vaan auttavat sen osapuolia itse löytämään tilanteeseensa ratkaisun. Koronaepidemian vuoksi sovunrakentajien työyhteisösovittelua käytettiin kuluneena vuonna vain 3 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 lähtökohdanna kunnassa on kehittämiseen ja kokeilemiseen kannustava ilmapiiri. Työn ja palvelujen muutokset luovat jatkuvasti kunnan henkilöstölle uusia vaatimuksia ja samalla mahdollisuuksia kehittyä ammattilaisina.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu:

- kuntastrategiaan
- henkilöstöohjelmaan
- talousarviossa asetettuihin palvelutoiminnan tavoitteisiin
- palvelutoiminnan vaatimuksiin ja kehittämiseen

- osaamistarpeisiin
- koulutussuunnitelmiin ja
- henkilökohtaisiin ja/tai ryhmäkehityskeskusteluihin

Koulutussuunnitteluun sisältyy ohjeet koulutussuunnitelmissa olevien hyväksynnästä ja pitkäkestoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen tukemisesta palkallisina vapaapäivinä. Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain ja niihin kirjataan keskeisimmät osaamisen kehittämisen tarpeet henkilöstöryhmittäin. Koulutussuunnitelmat laaditaan toimialan, liikelaitoksen ja keskuksen henkilöstömäärän ja rakenteen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi henkilöstöryhmittäin, tulosalueittain tai tulosyksiköittäin.

11.1. Kehityskeskustelut

Lähiesimies käy kehityskeskustelut jokaisen työntekijän/viranhaltijan tai ryhmän kanssa vuosittain. Kehityskeskustelun tarkoituksena on keskustella työhön liittyvistä asioista, selkeyttää tehtäväkuvaa sekä sopia työn tavoitteista ja osaamisen kehittämisestä. Käytössä on sähköiset lomakkeet. Kehityskeskustelut käydään talousarvion hyväksymisen jälkeen kalenterivuoden alussa tai lukuvuoden aikana, yksikön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana.

11.2. Koulutukset

Henkilöstötietojärjestelmään kirjattuja koulutuspäiviä vuonna 2020 oli keskimäärin 1,8 päivää henkilöä kohden (2019: 3,3 pvää). Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2020 yhteensä 3 155 päivää (2019: 5 906 pvää). Opintovapaita kertyi lisäksi 5598 päivää (2018: 9486). Koulutussuunnitelmien ja koulutuspäivien perusteella saatiin

kevällä 2020 vuodelta 2019 koulutuskorvausta 39 577 €, joka maksettiin kunnalle työttömyysvakuutusmaksun hyvityksenä (v. 2018: 39 577 €).

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v. 2018 - 2020.

	Koulutus-päivät	Koulutus-kustannukset	Koulutus-päivät/HTV1
2020	3155	202 000	1,9
2019	5906	381 000	3,5
2018	8813	496 000	3,6

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 toteutumista koskevat edelleen lakisääteiset veloitteet ja sen vuoksi koulutuspäivien lukumäärät raportoidaan KT Kuntatyönantajille erikseen.

Henkilöstöpalvelut järjesti neljä koko esimiehistöille ja henkilöstöasiantuntijoille tarkoitettuja koulutustilaisuuksia nimeltään esimiesareena. Niiden tavoitteena on lisätä vuoropuhelua johtamisesta, tukea esimiestyötä ja edistää henkilöstöjohtamisen yhteisiä tavoitteita. Tilaisuuksissa käsiteltiin esimerkiksi koronaepidemian henkilöstövaikutuksia ja esimiesten toimintaohjeita, työhyvinvoinnin tukemista, henkilöstöohjelman eli Ilmiöntekijöiden käsikirjan teemoja, palkkausjärjestelmien kehittämistä, sisäistä viestintää ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstöpalvelut järjesti vuonna 2020 myös seuraavat koulutukset:

- Tulokaspäivä uusille työntekijöille keväällä ja syksyllä
- Esimiesten perehdyttämiskoulutus keväällä ja syksyllä (sis. Esimiespassi - verkkokoulutuksen ja 3 koulutustilaisuutta)
- Pidä huolta hyvinvoinnistasasi (työpsykologi Teemu Leino, Keski-Uudenmaan työterveys oy)
- Työhyvinvointi etätöissä (asiantuntija Päivi Rauramo, Työterveyslaitos)
- Videorekrytointi (business development manager Eerik Vähäkainu, Rec-Right oy)

Valtakunnalliseen kunta-alan esimiesten ja keski johdon vuoden mittaiseen valmennukseen (EKJ5) osallistui kuusi esimiestä. Valmennukseen sisältyvänä kehittämishankkeena toteutettiin esimieskyselyn poikkeusoloissa johtamisesta. Lisäksi kolme esimiestä osallistui Keudan koordinoimaan johtamisen erikoisammattitutkinnon ja lähiesimiehen ammattitutkinnon valmennuksiin, jotka toteutettiin oppisopimusopiskeluna.



Nurmijärvi

Nurmijärven kunta

Postiosoite: PL 37, 01901 Nurmijärvi

Katuosoite: Kunnanvirasto, Keskustie 2 b

Puhelin: (09) 250 021

kunta@nurmijarvi.fi

www.nurmijarvi.fi