



Nurmijärvi

Henkilöstökertomus 2021



Sisällys

	1
1. Johdanto	2
2. Henkilöstöohjelman toteutuminen	3
3. Henkilöstön fiiliskysely	4
4. Henkilöstörakenne	5
4.1. Henkilöstösuunnittelu.....	5
4.2. Määräaikaisen henkilöstön käyttäminen	5
4.3. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys	5
4.4. Ikä- ja sukupuolijakauma	8
5. Palkkakustannukset	10
5.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen	10
5.2. Palkkakulujen kehitys	11
5.3. Palkitseminen	11
6. Yhteistoiminta	12
7. Sisäinen viestintä	14
8. Poissaolot ja vaihtuvuus	15
8.1. Poissaolojen jakauma.....	15
8.2. Sairauspoissaolot	15
8.3. Henkilöstön vaihtuvuus	16
8.4. Eläkkeelle siirtyminen	16
9. Työnantajakuva ja rekrytointi	17
9.1. #ilmiöntekijät	17
9.2. Rekrytointi.....	18
9.3. Sijaisvälitys	18
10. Työhyvinvointi	19
10.1. Virkistystoiminta	19
10.2. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	19
10.3. Kuntoutus.....	20
10.4. Työterveyshuollon palvelut.....	20
10.5. Tapaturmat ja työturvallisuus	22
10.6. Työsuojelutoiminta	23
11. Osaamisen kehittäminen	25
11.1. Kehityskeskustelut	25
11.2. Koulutukset	25

1. Johdanto

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). Ohjelma sai jatkoajan vuodeksi 2022 (kunnanhallitus 23.8.2021, § 220), koska koronaepidemian vuoksi ohjelman toteuttaminen ei ole ollut mahdollista suunnitellusti. Yhteisten arvojen ja hyvän työfiiliksen lisäksi ohjelma nostaa esille esimerkiksi positiivisen ammattitilpeuden, osallisuuden ja yhteisöllisyyden tärkeimpinä teemoina. Henkilöstöohjelman nimi – Ilmiöntekijöiden käsikirja -kuva kunnan henkilöstön merkitystä kunnan positiivisen ilmiön takana.

Vuodet 2020 ja 2021 muistetaan tulevaisuudessa erityisesti koronapandemiasta, jonka varjoon jäi

monia myönteisiä uutisia työntekijöiden työn tuloksista ja aikaansaannoksista ja tyytyväisistä asiakkaista. Koronavirus on aiheuttanut erilaisia ja jatkuvia muutoksia kunnan toimintaan ja siten kuormittanut koko henkilöstöä. Toisaalta olemme oppineet uusia työkäytäntöjä ja myös ihmisten välisen kohtaamisen merkitystä. Pandemian pitkittynyt poikkeustilanne on nostanut esille kunnan palvelujen ja henkilöstön osaamisen erityisen merkityksen ihmisten arjen sujumisessa.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on kuvata henkilöstövoimavarojen ja henkilöstöasioiden kehitystä sekä tunnuslukuja vuosilta 2019-2021 kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Vuodelta 2021 laaditun henkilöstökertomuksen raportointi perustuu pääosin Prima -palkkajärjestelmän ja S365BIHR-raportteihin.

Kiitän lämpimästi kunnan kaikkia työntekijöitä, esimiehiä, henkilöstön edustajia, johtoa ja päättäjiä hyvästä yhteistyöstä ja henkilöstöasioiden pitkäjänteisestä kehittämisestä.

Leena Ojala, henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstöohjelman toteutuminen

Henkilöstöohjelma vuosille 2020 – 2021 ohjaa henkilöstötyötä ja johtamista sekä kertoo organisaatiolle henkilöstöasioiden kehittymisen suunnan. Ohjelma nimettiin Ilmiöntekijöiden käsikirjaksi ja se hyväksyttiin kunnanhallituksessa 16.3.2020 (§ 56). Ohjelma sai jatkoajan vuodeksi 2022 (kunnanhallitus 23.8.2021, § 220), koska koronaepidemian vuoksi ohjelman toteuttaminen ei ole ollut mahdollista suunnitellusti.

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.

[Tutustu henkilöstöohjelmaan tästä linkistä.](#)

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 päätöksentekijän 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.

Työn tulosten huomioimisen tavoitetta toteutetaan esimerkiksi ilmiöntekijöiden juhlalla, jossa pitkään kuntaa palvelleiden työntekijöiden lisäksi palkitaan ilmiötekopalkinnolla tiimejä tai työntekijöitä, jotka ovat edistäneet työssään kunnan arvoja tai strategian tavoit-

teita erinomaisella tavalla. Lisäksi kannustepalkkioiden myöntämisessä siirryttiin syksyllä joustavampaan ja ajantasaisen palkitsemisen mahdollistavaan käytäntöön. Hyvän esimiestyön tunnustuksia jaetaan esimiesareena -tilaisuuksissa esimiehille, jotka johtamisessaan ovat toimineet kunnan arvoja ja henkilöstöohjelman tavoitteita toteuttaen.

Sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvaan kehittämistä on jatkettu erityisesti viestinnän keinoin.

Itseohjautuvuuden työkalut vahvistaminen edellyttää pitkäjänteistä kehitystyötä. Projektin nimi YHES! Yhdessäohjautuvuus, joka kuvaa paremmin sen tavoitetta: yhdessäohjautuvat tiimit johtavat, kehittävät ja organisoivat omaa toimintaansa kohti yhteisiä tavoitteita. Yksiköiden ja tiimien yhdessäohjautuvuuden mahdollistavat organisaation käytännöt ja rakenteet. Käytäntöjen kehittämiseksi valmisteltiin yhdessäohjautuvuuden pilottiryhmien toimintaa, mutta toteutusta jouduttiin siirtämään vuodelle 2022.

Valmentavaa johtamisotetta vahvistettiin kunnan johtoryhmän johtamisvalmennuksen ja tulosaluepäälliköiden ja liikelaitosjohtajien verkkokurssin avulla.

Osana osaamisen näkyväksi tekemisen tavoitetta otettiin käyttöön uusi sähköinen Koulutus –palvelu, jonka avulla jokainen työntekijä näkee oman koulutushistoriansa. Vastaavasti esimies voi seurata yksikkönsä koulutusten tilannetta palvelussa. Palvelussa näkyy myös henkilöstön tutkintotiedot.

3. Henkilöstön fiiliskysely

Vuonna 2021 ei toteutettu samanlaista henkilöstökyselyä kuin aikaisempina vuosina, mutta osana koronasta toipumisen suunnitelmaa toteutettiin henkilöstön fiiliskysely. Marraskuun lopussa avoinna olleen henkilöstön fiiliskyselyn tarkoituksena oli kuulla koko henkilöstöltä, mitä kuuluu ja miten työt sujuvat ja pohtia sen perusteella, miten työhyvinvoinnin tukitoimia olisi kohdennettava. Vastauksia sähköiseen kertyi yhteensä 807 kpl ja vastausprosentti oli 44,7 %.

Kyselyn tulokset lähetettiin joulukuun alussa raportteina toimialoille ja liikelaitoksiin. Tavoitteena oli, että tuloksista on käyty keskustelut kaikilla työpaikoilla vuoden 2022 alussa.

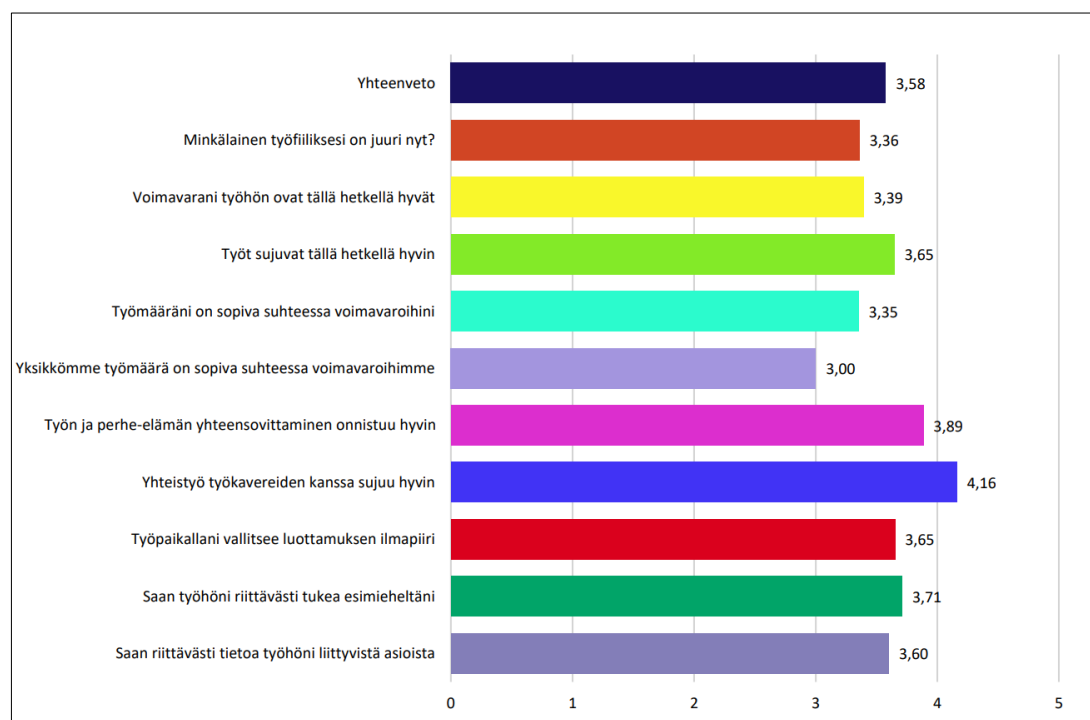
Kyselyssä myönteisimmät arviot saatiin siitä, että yhteistyö työkavereiden kanssa sujuu hyvin ja myös työn ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu. Tulokset siis korostavat oman työyhteisön ja työkaveruuden voimaa ja merkitystä. Erilaisten rajoitusten jälkeen on varmasti paljon tarvetta kohdata työkavereita, jutella ja

vaihtaa kuulumisia. Työmäärä ja jatkuva informaatiotulva sen sijaan koettiin selvästi kuormittavana asiana. Epidemia toi monilla työpaikoilla paljon uudenlaista työtä ja työhön muutoksia. Koronaepidemian hellittäessä onkin voitava höllentää myös työmäärää ja pysähtyä miettimään, mihin kaikkeen oikeasti nyt kannattaa ja pitää keskittyä.

Lisäksi jonkin verran koettiin, että epidemian vaikutukset työjärjestelyihin ovat olleet epätasa-arvoisia. Suurin osa työtehtävistä edellyttää läsnäoloa ja henkilökohtaista vuorovaikutusta ja siksi vain pienessä osassa esimerkiksi etätyö on ollut mahdollista. Vaikutukset ovat olleet voimakkaimmat kouluissa, päiväkodeissa, nuorisopalveluissa ja pienemmät esimerkiksi teknisellä alalla.

Koronaepidemiasta toipumisen vuoksi työhyvinvoinnin tuki johdolle, esimiehille ja erilaisille henkilöstöryhmille jatkuu vuonna 2022.

Henkilöstön fiiliskyselyn yhteenveto (skaala 1-5).



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.

Henkilöstösuunnittelun 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. Talouden kestävän kehityksen tavoitteena on kattaa palvelutarpeiden kasvusta johtuvat lisähenkilöstön tarpeet pääsääntöisesti nykyisellä henkilöstöllä.

Vuoden 2021 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa perustettiin vain kaksi uutta virkaa ja työsuhteista tehtävää (v. 2020: 17).

4.2. Määräaikaisen henkilöstön käyttäminen

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa perustuvat työsuhtelulakiin 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.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 1778 henkilöä. Heistä vakinaisessa

työ- tai virkasuhteessa oli 74 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 26 %. Henkilöstömäärään sisältyy 12 työllistettyä.

Henkilötyövuosia kertyi yhteensä 1723 HTV:tä. Henkilötyövuosi eli HTV kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessa

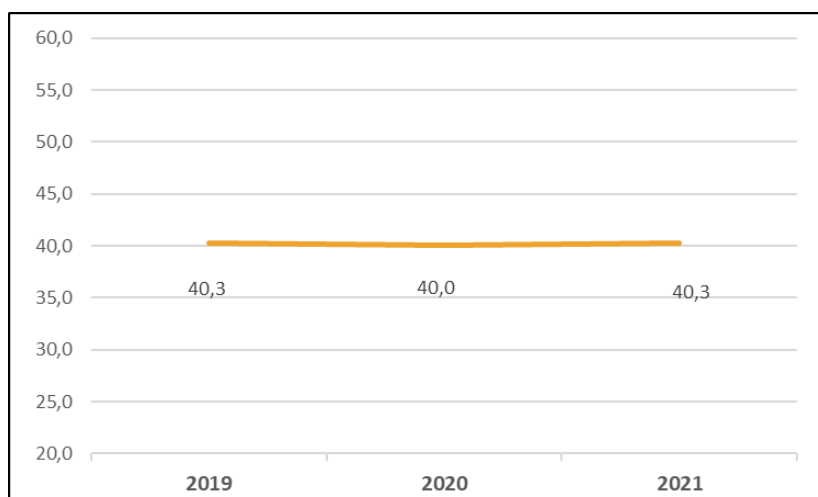
olopäivät huomioiden HTV oli yhteensä 1 723 (v. 2020: 1680). Kun huomioidaan henkilöstön poissaolot työstä, HTV oli 1 241 (v. 2020: 1216).

Henkilöstömäärä kasvoi edelliseen vuoteen nähden 1,7 %. Kehitys johtui koronarahoituksen ohjaamisesta määräaikaisen lisähenkilöstön palkkaamiseen, palvelutarpeiden kasvusta varhaiskasvatuksessa ja vammaisopetuksessa sekä avoinna olleiden vakinaisten tehtävien

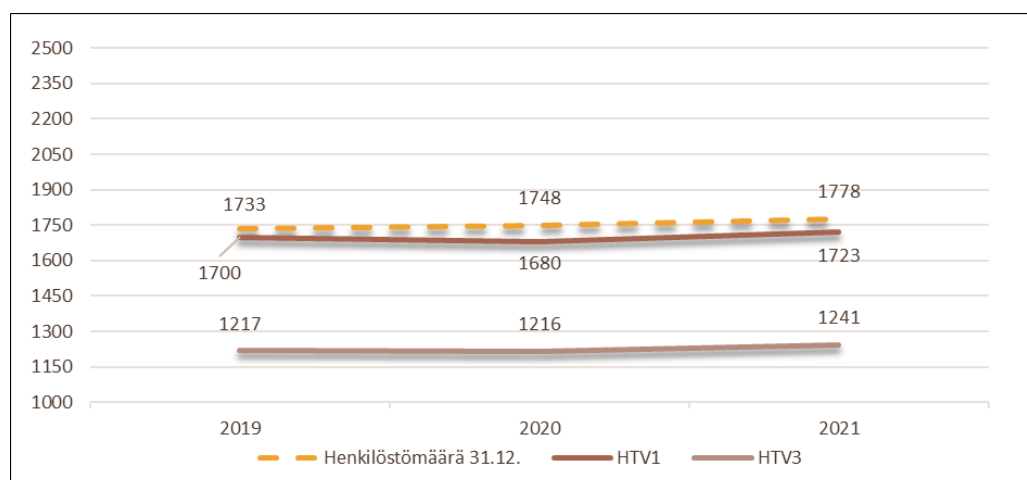
täyttämisestä. Samaan aikaan oli yhä suurempia vaikeuksia rekrytoida avoimiin tehtäviin ja sijaisuuksiin uusia työntekijöitä. Työmarkkinoiden yleinen vilkastuminen pahensi henkilöstöpulaa kunnassa.

Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan palveluksessa oli 40,3 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2020: 40,0).

Henkilöstömäärä 1000 asukasta kohden v. 2019– 2021.



Henkilöstömäärän, HTV1:n ja HTV3:n kehitys v. 2019 – 2021.



Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen mukaan vuosina 2019-2021.

	2021 joulukuu		2020 joulukuu		2019 joulukuu	
Vakituiset	1309	76 %	1328	76 %	1322	76 %
Sijaiset	218	11 %	193	11 %	206	12 %
Muut määräaikaiset	239	12 %	216	12 %	192	11 %
Työllistetyt	12	1 %	10	1 %	11	1 %
Oppisopimussuhteiset	0	0 %	1	0 %	2	0 %
Yhteensä	1778	100 %	1748	100 %	1733	100 %

Henkilöstömäärä (31.12.2021) sekä HTV1 ja HTV3 tulosalueittain (2021).

Organisaatio	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Sijaiset	Yhteensä	Muutos 2021/2020	HTV1	HTV3
Konsernipalvelut	50	7	3	60	0	64,1	47,8
Yhteiset toiminnot	2			2	0	2,4	2,1
Elinvoimapaalvelut	4	6		10	1	8,2	6,7
Viestintä- ja markkinointipalvelut	4			4	1	4,4	3,5
Talous- ja strategiapalvelut	15	1		16	0	21,1	16,3
Hallintopalvelut	13			13	-1	13,1	10,5
Henkilöstöpalvelut	12		3	15	0	14,9	8,7
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	972	206	194	1372	42	1310,4	942,0
Hallinto- ja talouspalvelut	11			11	0	11,6	9,8
Koulutuspalvelut	473	100	73	646	24	607,7	489,0
Varhaiskasvatuspalvelut	398	56	114	568	14	552	338,1
Koulutuksen ja varhaiskasv. erillishankkeet		39		39	6	29,9	23,3
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	41	1	3	45	1	44,4	35,4
Nuorisopalvelut	25	3		28	2	29,1	23,5
Liikuntapalvelut	4	1	1	6	-1	6,9	3,7
Hyvinvointipalvelut	20	6	3	29	0	28,8	19,2
Ympäristötoimiala	133	7	2	142	-2	145,0	114,2
Hallinto- ja talouspalvelut	15	1		16	0	15,4	11
Maankäyttö ja kaavoitus	28			28	-4	31,3	25,1
Tekninen keskus	51	4	2	57	-2	59,0	46,5
Tilakeskus	39	2		41	-4	39,3	31,6
Nurmijärven vesi -liikelaitos	21	1	1	23	-1	22,2	17,0
Aleksia -liikelaitos	132	31	18	181	-9	181,9	120,1
Kirkonkylän palvelualue	31	10	4	45	-7	42,5	27,0
Rajamäen palvelualue	30	5	9	44	1	43,3	26,2
Klaukkala länsi palvelualue	24	8	1	33	-7	33,8	23,8
Klaukkala itä palvelualue	26	7	2	35	1	33,9	23,3
Aleksian Pata	12	1	2	15	5	18,3	11,8
Aleksian yhteiset	9			9	0	10,1	8
Henkilöstömäärä sisältää työllistetyt ja oppisopimusoppilaat				12	-1		
Yhteensä	1308	252	218	1778	30	1723	1241

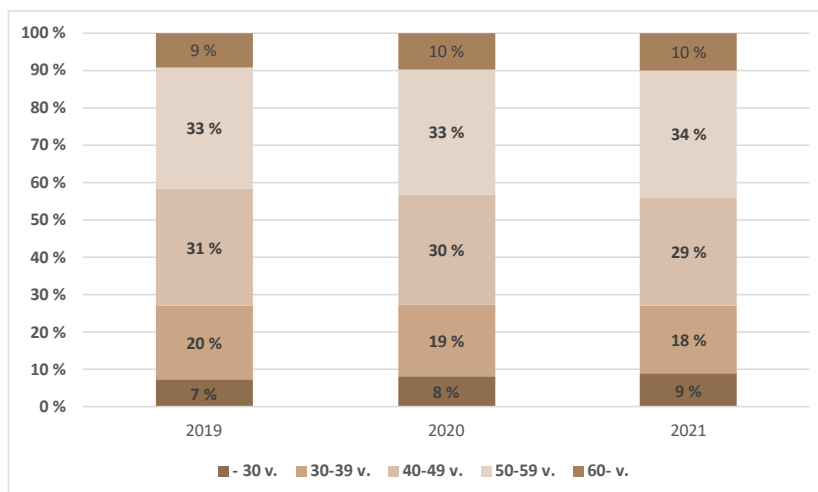
4.4. Ikä- ja sukupuolijakauma

Kunnan ikärakenteessa ei ole tapahtunut juuri-kaan muutoksia viime vuosina. Suurimmat ikäryhmät olivat 40 – 49 – vuotiaat ja 50 – 59 – vuotiaat. Alle 30 -vuotiaita oli 9 % ja yli 60 -vuotiaita 10 % henkilöstöstä.

Toimialoittain tarkasteltuna Aleksia-liikelaitoksen ja ympäristötoimialan työntekijöillä on korkein keski-ikä. Aleksialla yli 40 % työntekijöistä on 50 – 59 –vuotiaita. Ympäristötoimialalla 38 % työntekijöistä on 50 – 59 –vuotiaita. Matalin keski-ikä puolestaan on Nurmijärven Vedellä ja sivistys- ja hyvinvointitoimialalla. Nurmijärven vedellä alle 30 ja 30 – 39 – vuotiaita työntekijöitä on 33 % ja sivistys- ja hyvinvointitoimialalla 29 %.

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. 2019 – 2021.



Kunnan henkilöstörakenne on pysynyt erittäin naisvaltaisena. Miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2021 naisia oli 84 % (v. 2020: 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 miesten osuus on myös pysynyt samalla tasolla ja eri toimialoilla se vaihtelee voimakkaasti 5 % ja 74 % välillä. Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla sekä Aleksia – liikelaitoksessa miehiä henkilöstöstä on 10 % ja ympäristötoimialalla 74 %.

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 asiantuntijatehtävät ovat enemmän naisvaltaisia, noin neljäsosa heistä on miehiä. Rakennusalan ja kiinteistöhuollon tehtävät puolestaan ovat selvästi miesvaltaisia.

Työnantajana kunnan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitet-

tävä 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 uutta suunnitelmaa valmisteltiin vuonna 2021, mutta sen valmistuminen siirtyi vuodelle 2022. Suunnitelmaa varten syksyllä 2021 tehdyssä henkilöstökyselyssä keskeisiksi kehittämiskohteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä nousi työtehtävien jakaminen ja urakehitys.

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, työkokemuslisästä, mahdollisesta

henkilökohtaisesta lisästä sekä muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, kuten työaikakorvauksista.

Kunnan henkilöstöstä 51 % (v. 2020: 64 %) oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä, 38 % (v. 2020: 27 %) opetushenkilöstön (OVTES), 6 % teknisten sopimuksen (TS), 3 % tunti-palkkaisten sopimuksen (TTES) piirissä ja 2 % sote-sopimuksen piirissä.

5.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.4.2020 – 28.2.2022. Virka- ja työehtosopimusten mukainen 0,72–1,0 %:n suuruinen palkkojen yleiskorotus maksettiin 1.4.2021 lukien.

Sopimuskierroksella sovittu paikallinen järjestelyerä tuli maksuun 1.4.2021 alkaen. Keskusliittotasolla paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa tavoitteeksi oli asetettu paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkauspäköhtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esimiesasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisen järjestelyerän neuvotteluihin osallistuivat työnantajan edustajina toimialajohtajat ja palvelussuhdepäällikkö sekä henkilöstön edustajina pääluottamusmiehet ja mahdollinen muu järjestön edustaja. Neuvottelutuloksen perusteella paikallista järjestelyerää kohdennettiin henkilökohtaisiin

lisiin sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin kaikissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Merkittävä työehtosopimusten muutos tuli voimaan 1.9.2021 lukien, kun pätevät varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat sekä päiväkotien johtajat siirtyivät KVTES:stä OVTES:iin. Samanaikaisesti koulukuraattorit, – psykologit ja sairaala-apulaiset siirtyivät KVTES:sta uuteen SOTE-sopimukseen. Muutoksen myötä paikallista tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää päivitettiin näiden muutosten mukaisesti.

Palkitsemisessa siirryttiin uuteen kannustepalkitsemisen käytäntöön syksyllä 2021. Näillä toimenpiteillä toteutetaan henkilöstöohjelman tavoitetta tuoda rohkeasti esiin aikaansaannoksiamme ja antaa tunnustusta saavutetuista tuloksista. Kunnan johtoryhmässä ja esimiesareenassa käsiteltiin palkitsemista valmentavan johtamisen työkaluna, kunnan palkitsemisen kokonaisuutta ja palkitsemiseen tulleet muutokset.

5.2. Palkkakulujen kehitys

Palkkakulut kasvoivat edelliseen vuoteen nähden 5 %. Palkkoja maksettiin yhteensä 63,75 M€ (2021: 60,91 M€) ja sivukuluja 14,13 M€ (v.

2021: 14,93 M€). Henkilöstökuluja kertyi yhteensä 78,27 M€ (v. 2020: 74,73 M€). Asukasta kohden suhteutettuna luku oli 1791 € (v. 2020: 1695 €).

Maksetut palkat palkkalajeittain 2020 - 2021.

	Kum. 12/2021	Kum. 12/2020	Muutos (€)	Muutos (%)	Toissa kk	Edellinen kk	Valittu kk
Peruspalkka	50 016 528	47 900 121	2 116 408	4,00 %	49 825 851	49 904 239	50 016 528
Lisät ja palkkiot	8 278 742	7 994 074	284 668	4,00 %	8 212 009	8 299 547	8 278 742
Lomarahat ja -korvaukset	3 535 824	3 337 814	198 010	6,00 %	3 517 849	3 518 894	3 535 824
Työaikalisät	574 576	526 797	47 779	9,00 %	555 840	549 102	574 576
Poissaolot	465 521	409 097	56 424	14,00 %	462 341	461 588	465 521
Luontaisedut	457 917	422 296	35 621	8,00 %	442 807	454 584	457 917
Yli- ja lisätyöt	417 416	318 667	98 749	31,00 %	404 759	417 419	417 416
Yhteensä	63 746 523	60 908 866	2 837 658	5,00 %	63 421 455	63 605 373	63 746 523

5.3. Palkitseminen

Nurmijärven kunta muistaa ja palkitsee henkilöstään eri tavoin. Palvelusvuosimuistaminen on yksi osa kunnan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Palvelusvuosien perusteella palkitseminen viestittää henkilöstön sitoutumisen arvostamista.

Nurmijärven kunta muisti pitkään palvelutta henkilöstöä 10.12.2021 pidetyssä ilmiöntekijät - juhlassa. Juhla pidettiin hybridi-järjestelyin. Osa palkituista pääsi paikan päälle Monikko-saliin ja osa juhli etäyhteyksien päässä. Juhlassa huomioitiin Nurmijärven kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleet. 20 vuotta Nurmijärven kuntaa palvelleita oli yhteensä 37 henkilöä, 30 vuotta palvelleita henkilöitä 14 ja 40 vuotta palvelleita 5 henkilöä.

Ilmiöntekijät-juhlassa jaettiin vuonna 2021 toisen kerran myös ilmiöteko-palkinnot. Juhlassa palkitaan ilmiöntekijöitä, eli työntekijöitä, jotka edistävät kunnan arvoja ja strategiaa erinomaisella tavalla. Kunnan johtoryhmän myöntä-

mällä palkinnolla halutaan nostaa esille ilmiömäisen hyviä aikaansaannoksia tai toimintatapoja. Palkinnon saivat tänä vuonna 3 työntekijää sekä kaksi työntekijäryhmää. Palkitut työntekijät olivat Mika Vänni, koordinaattori, Kalle Koski, liikuntapaikkapäällikkö ja Henna Karvonen, varhaiskasvatuksen koordinaattori. Työntekijäryhminä palkittiin päiväkodinjohtajat ja rehtorit. Työntekijäryhmien palkintojen perusteena oli, että koronapandemiasta huolimatta esihenkilömme olivat suoriutuneet tehtävässään ilmiömäisen hyvin, huolehtineet kuntastrategiassa linjattujen peruspalveluiden järjestämisestä ja varmistaneet omalla toiminnallaan koulutyön sekä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa tehtävän työn sujuvuuden ja turvallisuuden.

Lisäksi työpaikoilla on eri tavoin huomioitu 50- ja 60- vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä.

Henkilöstön merkkivuosien ja vastaavien tilaisuuksien muistamiskäytännön muuttamista

valmisteltiin loppuvuodesta 2021 ja uuteen käytäntöön siirrytään vuoden 2022 alkupuolella.

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 vuorovaikutuksellisempaan, 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 kokoonpanoon kuuluu 12 jäsentä, varsinaiset jäsenet määräytyvät tehtävän perusteella. Yhteistyöryhmän puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2021 yhteensä 7 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin vuosittain toistuvien ja valmistelussa olevien henkilöstöasioiden lisäksi erityisesti koronatilanteen, NUUKA -toimenpidesuunnitelman henkilöstövaikutuksia sekä hyvinvointialueuudistukseen liittyviä henkilöstösiirtoja.

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusmieskokouksissa, joissa käsitellään ajan-kohtaisia aiheita ja edistetään vuoropuhelua. Pääluottamusmieskokoukseen osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö. Ryhmä kokoontui vuonna 2021 yhteensä 9 kertaa. Pääluottamusmieskokouksissa käsiteltiin muun muassa paikallisia järjestelyeriä ja asiaa koskevaa neuvottelu-aikataulua, hyvinvointialueuudistusta, koronatilannetta ja sen myötä muuttuneita henkilöstöhallinnon ohjeistuksia sekä henkilöstön saatavuutta.

Organisaatiomuutoksissa huolehditaan yhteistoimintalain mukaisen ja hyvää johtamista tukevan yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä. Vuonna 2021 käytiin yhteistoimintamenettelyä konsernipalveluiden organisaation muutoksiin liittyen ja Aleksia -liikelaitoksen henkilöstölle järjestettiin henkilöstöinfoja Keusoten yhteistyön muutoksista.

Yhteistyöryhmän jäsenet vuonna 2021

JÄSEN	VARAJÄSEN
Työnantajan edustajat	
Outi Mäkelä, puheenjohtaja, kunnanjohtaja	Anu Savander-Hämäläinen, palvelujohtaja Aleksia
Jukka Anttila, varapuheenjohtaja, hallintojohtaja	Ville Rajahalme, talousjohtaja
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
JHL Taina Karjalainen, pääluottamusmies	JHL Tarja Soronen (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 Vesanen, 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 kunnan tavoitteista, ja suurin sisäisen viestinnän kehittämiskohde vuonna 2021 oli sisäisen viestinnän yhteisten pelisääntöjenmäärittely ja jalkauttaminen kuntaorganisaatioon. Määrittelytyö aloitettiin vuonna 2020 intran uudistamisen yhteydessä ja työ eteni suunnitellusti 2021. Syksyllä lanseerattiin kunnan sisäisen viestinnän pelikirja. Se määrittelee viestinnän roolin ja tavoitteet sekä ohjeistaa henkilöstöä eri viestintävälineiden käytössä. Tämä helpottaa jokaisen työntekijän viestimistä, viestinnästä tulee myös yhtenäistä ja sujuvaa. Pelikirjan läpikäyminen tehdään tiimi- ja tulosaluetasolla ja esimiehen johdolla tammi-maaliskuun 2022 aikana. Pelikirja tarjoaa alustan sisäisen viestinnän pelisääntöjen jalkauttamiseen kuntaorganisaatiossa mutta myös erikokoisten työyhteisöjen sisäisen viestinnän kehittämiseen yhdessä osallistavussa hengessä.

Tärkeimmiksi sisäisen viestinnän välineiksi ja kanaviksi koronan myötä ovat nousseet Teams-verkkokokoukset ja -työskentely, sähköpostit, puhelin, intranet Mylly ja koko henkilöstölle suunnattu henkilöstölehti Supliikki, joka uudistui joulukuussa 2021. Uudistunut Supliikki julkaistaan Mylly-intrakanavassa ja se jaetaan jokaisen työntekijän sähköpostiin uutiskirjemuodossa. Lisäksi Supliikki on mahdollista printata työpaikoille kahvipöytäversioksi. Näin

kunnan henkilöstölehti tavoittaa entistä kattavammin koko kunnan henkilöstön. Uudistuksen yhteydessä henkilöstölehden sisältöä myös määriteltiin tarkemmin. Supliikin toimituskunta teetti kunnan työntekijöille kyselyn Supliikista ja toivotuista sisällöistä. Tulosten analysoinnin jälkeen lehdessä keskitytään jatkossa entistä tarkemmin aikaa kestäviin kokonaisuuksiin sekä yhteisöllisyyttä rakentaviin juttuihin. Sen sijaan nopeat sisäisen viestinnän sisällöt julkaistaan intrakanavassa.

Teamsissa 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.

Vuonna 2020 uudistettu intrakanava Mylly on lunastanut sille rakennetun paikkansa kunnan sisäisessä viestinnässä. 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. Myllyssä on tiedotettu niin koronaan liittyvistä asioista, aluevaaleista kuin kevyemmistäkin sisällöistä.

Someviestintään laadittiin sisäinen ohje tukikeinoista tilanteisiin, joissa työntekijä tai viranhaltija joutuu somessa epäasiallisen kohTELUN kohteeksi.

Sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittämiseksi on suunnitteilla viestinnän koulutusta henkilöstölle vuonna 2022-2023.

8. Poissaolot ja vaihtuvuus

8.1. Poissaolojen jakauma

Poissaoloja työstä kertyi vuonna 2021 yhteensä 172 541 kalenteripäivää, mikä on 2,5 pvää enemmän kuin vuonna 2020. Poissaolojen jakauma oli poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta edellisten vuosien mukainen.

Henkilöstö piti aiempaa vähemmän vapaaehtoisia palkattomia vapaita säästötarkoituksessa eli 1412 kalenteripäivää (v. 2020: 3 074 pvää). Muita harkinnanvaraisia palkattomia vapaita pidettiin 6 567 kalenteripäivää eli saman verran kuin edellisenä vuonna (v. 2020: 5 028).

Poissaolot kalenteripäivinä v. 2019 – 2021.

	2019		2020		2021	
Koulutus	5906	3,4 %	3318	1,9 %	3570	2,0 %
Kuntoutus	164	0,1 %	111	0,1 %	88	0,1 %
Kuntoutustuki	3416	1,9 %	3397	2,0 %	3409	1,9 %
Lomat	54243	30,9 %	51826	30,2 %	49462	28,1 %
Muut	56567	32,2 %	59335	34,6 %	62754	35,7 %
Opintovapaat	5598	3,2 %	7899	4,6 %	7594	4,3 %
Perhevapaat	19655	11,2 %	16834	9,8 %	18163	10,3 %
Sairaus	27058	15,4 %	26750	15,6 %	27698	15,7 %
Työtapaturma	1267	0,7 %	1296	0,8 %	1287	0,7 %
Vuorotteluvapaa	1606	0,9 %	772	0,5 %	1870	1,1 %
Yhteensä	173 451	100,0 %	171538	100,0 %	175895	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 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 päivältä (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 työnteki-

jälle 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 2021 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli 16,3 kalenteripäivää (v. 2020: 16,0 pv). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden nousi edelliseen vuoteen nähden 0,3

kalenteripäivää. Koronaepidemia ei siis kuitenkaan nostanut poissaolojen kokonaismäärää merkittävästi, mikä on myönteistä, vaikka koronan vuoksi suosituksena oli jäädä pois työstä vähäistenkin flunssaoireiden vuoksi. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi konsernipalveluissa, ympäristötoimialalla, Aleksia -liikelaitoksessa ja Nurmijärven Vesi-liikelaitoksessa. Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla sairauspoissaolojen määrä laski 0,2 päivää. Sairauspoissaolojen määrä nousi koulutuspalveluissa 1,5 päivällä (yht. 12,4 kalenteripäivää/hlö) ja varhaiskasvatuksessa puolestaan laski 2,8 päivällä (yht. 20,7 kalenteripäivää/hlö).

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. 2020: 10 %). Yhteensä 136 vakinaisen henkilön palvelussuhde päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi (v. 2020: 133 hlöä).

Vaihtuvuus nousi konsernipalveluissa, ympäristötoimialalla, Aleksia -liikelaitoksessa ja Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa. Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 9%, ympäristötoimialalla 11%, ja Aleksia -liikelaitoksessa 15 %, konsernipalveluissa 12 % ja Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa 19 %.

8.4. Eläkkeelle siirtyminen

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

Lähtövaihtuvuuden syitä tarkastellaan henkilöstön palautteiden ja lähtökyselyn 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.

Eläkkeelle lähtijöiden määrä on Nurmijärven kunnassa maltillinen suhteessa koko henkilöstömäärään. Edelliseen vuoteen nähden eläkkeelle jääneiden määrä nousi jonkin verran. Kuel- ja Vael-eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä oli kaikki eläkelajit huomioiden 47 henkilöä (v. 2020: 36). Lisääntymistä tapahtui

erityisesti vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrässä, heitä oli yhteensä 35 henkilöä (v. 2020: 20 hlöä). Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille (sisältäen kuntoutustuet) siirtyneiden määrä puolestaan hieman laski ja heitä oli 12 henkilöä (v. 2020: 16). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyi yhteensä 2 henkilöä (v. 2020: 3). Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä ratkaisu silloin, kun henkilö voi jäljellä olevan työkyvyn avulla jatkaa työskentelyä osa-aikatyössä kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen sijaan.

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä kaikkien Kuel- ja Vael -eläkelajien osalta nousi vuonna 2021 ja oli 61,0 vuotta (v. 2020: 59,2 v). Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli

64,4 vuotta (v. 2020: 64,2 v). Osa vanhuuseläkeiän saavuttaneista henkilöistä jatkoi työuraansa.

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnasta eläköityy vuoteen 2030 mennessä yhteensä 66 henkilöä, mikä on noin 4 % kunnan vakinaisesta henkilöstömäärästä. Tämä sisältää KuEL ja VaEL-eläkkeistä vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidut työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyö-kyvyttömyyseläkkeet. Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna vuoteen 2030 mennessä ja laskennallisen eläkeiän perusteella henkilö-määrällisesti eniten eläköitymistä tapahtuu opettajilla, lastenhoitajilla, koulunkäynninohjaajilla, sairaala-apulaisilla sekä varhaiskasvatuksen opettajilla.

9. Työnantajakuva ja rekrytointi

Henkilöstömääränsä osalta Nurmijärven kunta on alueensa suurin työnantaja ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuuden lisäksi tarvitsemme jatkuvasti sijaisia. Kunta on rekrytoivana työnantajana näkyvä ja jokainen rekrytointiprosessi on alusta loppuun saakka työnantajakuva muodostamista ja kuntatyön markkinointia. Kunnan on myös toimittava tiiviimmin yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja vahvistettava ennakoivaa rekrytointia.

Vuonna 2021 rekrytointien kokonaisuutta kehitettiin yhteistyössä viestinnän kanssa. Hakuilmoitusten houkuttelevuuteen kiinnitettiin huomiota. Lisäksi työnantajakuva kehittämiseksi

suunniteltiin uusia toimintatapoja ja kampanjoita, joita toteutetaan vuonna 2022.

Kunnassa alkoi anonyymin rekrytoinnin kokeilu syksyllä 2021 ja hakijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistamaan anonyymiin rekrytointiin kannustetaan rekrytoivia yksiköitä. Kunnan työnantajakuva ja rekrytointien kokonaisuutta kehitettiin myös syksyllä 2021 aloitetulla henkilöstötyöhön liittyvällä uudistuksella, joka osaltaan vahvistaa rekrytoinneissa käytettävää asiantuntijuutta.

9.1. #ilmiöntekijät

Viestintä- ja markkinointitiimi suunnitteli vuonna 2021 jatkoa #ilmiöntekijät -kampanjalle. Kampanjan jatkossa keskitytään erityisesti videomarkkinointiin. Kunnan henkilöstölle, ilmiöntekijöille työstettiin vuonna 2021 omaa

logoa ja brändiä. #ilmiöntekijät-kampanjaan liittyvää valmistelua jatketaan vuonna 2022.

9.2. Rekrytointi

Vuonna 2021 määräaikaista ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 454 kpl (v. 2020: 109 kpl). Avoinna olevia työpaikkoja oli huomattavasti enemmän kuin aikaisempina vuosina ja yleisesti työmarkkinoilla tapahtui selvää vilkastumista. Samalla kunnissa palkattiin selvästi lisää määräaikaista työntekijöitä valtion koronatukien avulla, mikä osaltaan vähensi työnhakijoiden määrää. Eniten vaikeuksia löytää työntekijöitä oli varhaiskasvatuksen, oppilasohjaajien, koulukuraattorien ja –psykologien tehtäviin sekä

teknisen alan päällikkö- ja asiantuntijatehtäviin. Myös opettajien sijaisuuksiin oli yhä enemmän rekrytointihaasteita.

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 sekä muilla työpaikkasivustoilla. Rekrytoinneissa hyödynnettiin myös RecRight-videorekrytointityökalua.

9.3. Sijaisvälitys

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaista pääosin akuutteihin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä Aleksia -liikelaitoksen ruoka- ja siivouspalveluille. Sijaisvälityksen kustannuksia on laskutettu toimialoilta suoriteperusteisesti. Vuonna 2021 rekrytointipalveluihin ilmoitettiin sijais- tarpeita yhteensä noin 6214, mikä on selvästi enemmän kuin edellisenä vuonna (v. 2020: n. 3390).

Sijaisvälitykseen rekrytoidaan jatkuvalla haulla uusia sijaista. Sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin rekrytoijan tekemän haastattelun ja henkilöarvion jälkeen. Työyksiköissä sijaiset perehdytetään työtehtäviin työntekijöiden toimesta ja heille laaditaan työsopimukset.

Varhaiskasvatuksen sijaisuuksiin oli käytettävissä 160, ruoka- ja siivouspalveluiden sijaisuuksiin 68 ja koulutuspalveluiden sijaisuuksiin 128 henkilöä. Päivittäinen käytettävissä olevien sijaisten määrä vaihteli keskimäärin 0 - 20 henkilön välillä, sillä jokainen sijainen voi itse valita, milloin haluaa vastaanottaa työtarjouksia.

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja toimitilahuoltajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 4097, joista täytettiin 66 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen, sekä osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista, toteutui suoraan päiväkodin johtajien kautta. Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 1163, joista täytettiin 62 %. Myös koulutuspalveluilla osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista tapahtui suoraan rehtoreiden kautta. Koulutuspalveluilla ei ole käytössä omaa vakinaista varahenkilöstöä. Liikelaitos Aleksian ruoka- ja siivouspalveluissa kokkien, yhdistelmätyöntekijöiden, siivoojien ja ruokapalvelutyöntekijöiden sijais- tarpeita oli 954, joista täytettiin 83%. Ruoka- ja siivouspalveluiden sisäiset sijaiset sijoitetaan palveluesimiesten toimesta.

Työpaikkailmoitusten sisältöjä uudistettiin ajanmukaisemmaksi, työnantajaa paremmin markkinoivaksi sekä työnantajamielikuvaa kehitettiin yhdessä viestinnän kanssa. Laura-järjestelmää kehitettiin sijaisvälityksen osalta sekä nimettömän rekrytoinnin, eli anonyymi- rekrytoinnin mahdollistamiseksi.

10. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on laaja kokonaisuus, joka kattaa monia henkilöstöjohtamisen prosesseja, rekrytoinnista alkaen. Laaja-alaiseen näkemykseen työhyvin-

voinnista sisältyvät yksilön terveyden ja hyvinvoinnin lisäksi työprosessien sujuvuus, työympäristön terveellisyys ja turvallisuus, toimiva työyhteisö ja henkilöstöjohtaminen.

10.1. Virkistystoiminta

Työyhteisöjen omien työhyvinvointi- ja virkistystapahtumien järjestäminen oli vuoden 2021 aikana haastavaa koronatilanteen vuoksi. Tapahtumia kuitenkin pystyttiin järjestämään terveysturvallisuustoimet huomioiden mm. erilaisina ulkoilutapahtumina ja pienemmissä henkilöstöryhmissä kokoontuen.

Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietuna on vuodesta 2020 alkaen ollut Epassi, joka mahdollistaa vapaavalintaisten liikunta- ja kulttuuripalvelujen käyttämisen kalenterivuositain. Vuonna 2021 Epassin 70 euron suuruista etua käytti 1220 työntekijää (v. 2020: 1236). Vuonna

2021 päätettiin myös Epassin lisäedusta henkilöstölle. Lisäsaldon suuruus oli myös 70 euroa.

Henkilöstölle suunnattuja ryhmäliikuntatunteja ei koronatilanteen vuoksi järjestetty. Myös Herusissa 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 arvioitiin yhteistyössä Kevan kanssa kehittämishankkeessa. Siinä kehittämiskohteiksi nousivat työkykyjohtamisen roolien ja vastuiden selkiyttäminen ja kuvaaminen johtamisjärjestelmässä sekä työkykyjohtamiseen liittyvien muutostavoitteiden

asettaminen. Henkilöstöpalveluissa valmisteltiin loppuvuodesta työkykyjohtamisen roolien ja vastuiden selkiyttämistä, ja siihen liittyvä työ jatkuu vuoden 2022 puolella.

Työterveysneuvottelu on keskeinen yhteistyön keino työkykyongelmien ratkaisujen etsimiseksi tilanteissa, joissa työpaikalla tehty muutokset esimerkiksi työtehtävissä tai työajassa eivät ole riittäviä. Neuvotteluun osallistuu työntekijän ja hänen esimiehensä lisäksi työterveyshuollon edustajia sekä tarvittaessa työhyvinvointipäällikkö tai työntekijän pyytämä tukihenkilö. Vuonna 2021 työterveysneuvottelu pidettiin yhteensä 81 työntekijälle (v.2020: 76).

Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2021 yhteensä 7 työkokeilua (2020:

12), joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Keva voi ammatillisena kuntoutuksena tukea myös työntekijän uudelleen kouluttautumista. Uudelleen koulutuksessa oli vuonna 2021 Kevan tukemana 1 henkilö ja vakuutusyhtiön tukemana 1 henkilö. Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki. Osasairauspäivärahaa käytti 30 henkilöä (v. 2020: 20) ja osasairauspäiviä kertyi yhteensä 1622 (2020: 5204pv).

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 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. Vuoden 2021 lopussa suunniteltiin esihenkilöille suunnattua kuntoutusta yhteistyössä lähikuntien

Korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki vuonna 2021 yhteensä 2 henkilöä 69 työpäivänä (2020: 9 hlöä/ 85 työpäivää). 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.

Tuusulan, Mäntsälän ja Järvenpään kanssa. Se toteutuu vuoden 2022 aikana.

Erilaisiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2021 yhteensä 9 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 76 päivää (v. 2020: 10 henkilöä ja 80 pvää). Kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista tuetaan myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työterveyshuollon, perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntoutukseen osallistumisesta sekä kuntoutusrahan hakeamista 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 vuodesta 2018 alkaen.

Nurmijärven kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelut on määritelty kunnan ja Keski-Uudenmaan työterveyshuolto Oy:n palvelusopimuksessa sekä palvelujen kohdentamiseksi laadittavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelma on laadittu ajalle 1.1.2021 – 31.12.2022. Kunnan ja yhtiön johdon edustajien muodostama työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa säännöllisesti palvelujen toteutumista ja

kohdentumista. Toimintasuunnitelmassa työterveystoiminnalle asetettuja tavoitteita olivat: mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaoloihin liittyvien hoitopolkujen kehittäminen ja työhönpaluu nopeuttaminen, sairaanhoidon palvelujen kohdentaminen ja kustannusten hillitseminen (Kelan korvausluokka 2), työergonomian tukeminen työpaikkakäynneillä, työterveyshuollon työpaikkaselvityskäyntien vaikuttavuuden lisääminen, osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen sekä kriisitilanteiden tuen prosessien kehittäminen. Tavoitteisiin liittyen sairaanhoidon palvelujen ostoon tehtiin rajausta, minkä seurauksena siihen liittyvät kustannukset pienenivät merkittävästi. Työergonomiaan liittyviä työfysioterapeuttien käyntejä tehtiin vuoden aikana useille työpaikoille. Lisäksi työpsykologi piti kahdelle eri esimiesryhmälle kognitiivisen ergonomian valmennukset. Työpaikkaselvityskäyntien toteutuksesta laadittiin kuvaus ja niissä tehtyjen toimenpidesuosituksen osalta sovittiin toteutuksen seurantaan käytäntö. Osatyökykyisten työssä jatkamista tuettiin työterveyshuollon vastaanottokäynneillä ja niihin liittyen järjestettiin työterveysneuvotteluja. Työterveyshuollon asiantuntijat olivat tarvittaessa käytettävissä työpaikkojen kriisitilanteissa. Vuodelle 2022 jäi toimintasuunnitelman tavoitteiden osalta suuri kokonaisuus mielen-terveysperusteisten sairauspoissaolojen hoitoketjun kehittämiseen liittyen. Aiheen tarkasteluun on tarkoitus vuoden 2022 aikana perustaa työryhmä.

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

Työterveyshuollon kustannuksia voidaan pitää merkittävänä investointina henkilöstön työhyvinvointiin. Kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset vuonna 2021 olivat 825 171€ (v. 2020: 870 650 ja v. 2019: 1 002 394 €). Työterveyshuollon kustannukset (ilman Kela-korvausta) kunnan työntekijää kohden vuonna 2021 olivat 464 € 2020: 498€ ja (2019: 578 €). Kokonaiskustannukset laskivat hieman edelliseen vuoteen nähden.

Kustannuksista ennaltaehkäisevään palveluun vuonna 2020 (lakisääteinen työterveyshuolto, Kela korvausluokka 1) kohdistui 58 % (v. 2020:

50,4 % ja v. 2019: 50,9 %) ja sairaanhoidon palveluihin (Kela korvausluokka 2) 39 % (v. 2020: 49,5 % ja 2019: 49,1 %). Työterveyshuoltoon koskevana tavoitteena on, että 60 % toiminnasta ja kustannuksista olisi ennaltaehkäisevää työtä (korvausluokka 1), joten vuoden 2021 osalta päästiin jo lähelle tätä tavoitetta työterveyshuollon palvelujen painotuksessa. Kelan korvaus työnantajan maksamista työterveyshuollon ko-

konaiskustannuksista haetaan vuosittain toukokuun loppuun mennessä ja korvauksen suuruus on vaihdellut 43 - 50 % kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset (€/hlö) vuosina 2019 – 2021			
	2019	2020	2021
Kustannukset yhteensä /hlö	578 €	498 €	464 €
Kustannukset Kela korvausluokassa I	50,90 %	50,40 %	58 %
Kustannukset Kela korvausluokassa II	49,10 %	49,50 %	39 %

10.5. Tapaturmat ja työturvallisuus

Vuonna 2021 vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 138 tapaturmaa. Määrä nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin määrissä tapahtui huomattavaa laskua koronan aiheuttamien poikkeusolojen vuoksi (v. 2020: 106). Näistä työtapaturmia oli 103 (v. 2020: 88) ja työmatkatapaturmia 34 (v. 2020: 17). Muussa olosuhteessa tapahtuneita tapaturmia oli 1 (v. 2020: 1). Korvattuja vahinkoja vuonna 2021 oli 127 (v. 2020: 99) ja korvattuja työkyvyttömyyspäiviä yhteensä 138 (v. 2020: 504). Suurin osa eli 76 % tapaturmista johti 0 - 3 päivän poissaoloon ja yli 30 päivän poissaoloon vain 4

%.

Korvausmeno oli 101 296 € (v. 2020: 67 497 €).

Poikkeamailmoituksia vuonna 2021 sattuneista uhka-, ja väkivaltatilanteista, tapaturmista, työmatkatapaturmista sekä tapaturmien läheltä piti -tilanteista tehtiin sähköisellä järjestelmällä 757 kpl (v. 2020: 675). Ilmoituksia tuli sekä henkilöstöä että asiakkaita, lähinnä lapsia ja nuoria, koskevista tapahtumista. Eniten ilmoituksia tehtiin koulutuspalveluista (379 kpl) ja varhaiskasvatuspalveluista (312 kpl).

Työtapaturmat vuosina 2019-2021			
	2019	2020	2021
Vahinkojen määrä	145	106	138
Korvatut vahingot	118	99	127
Korvausmeno, €	174 215 €	67 497 €	101 296 €
Korvatut työkyvyttömyyspäivät	990	504	138

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 painopisteinä 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 toteutumista seurataan vuosittain työsuojelutoimikunnassa.

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteiden mukaisesti vuonna 2021 järjestettiin toimialakohtaiset esimiesten työturvallisuuskoulutukset yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa, yhteensä 5 koulutusta. Koulutuksissa huomioitiin eri toimialojen erityispiirteitä työturvallisuuden johtamisessa. Työsuojelu-paritoiminnan osalta järjestettiin perehdytyskoulutustilaisuuksia Aleksia-liikelaitokseen nimetyille työsuojelupareille.

Työympäristöjen kehittämisen osalta työfysioterapeutin ergonomia- ja neuvonta käyntien toteuttamista työpaikoilla jatkettiin. Kognitiivisen ergonomian kehittämisen osalta järjestettiin valmennuksia varhaiskasvatuksen esimiehille ja ympäristötoimialan esimiehille.

Uuden riskien arviointi -ohjelman kilpailutusta ei viety vuoden 2021 aikana päätökseen ja sen myötä koko prosessin kehittäminen mukaan lukien läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen ovat edelleen kesken. Ohjelman kilpailutusta saatiin kuitenkin edistettyä ja se on tarkoitus saada päätöksen vuoden 2022 alussa.

Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johon kuuluu 12 jäsentä: 3 työnantajan edustajaa, 3 toimihenkilöiden edustajaa ja 6 työntekijöiden edustajaa. Vuonna 2021 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA-korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita, kuten koronaan liittyviä akuutteja tilanteita. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttiin mukaan työterveyshuollon edustaja, Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen edustaja sekä kunnan sisäilmatyöryhmän edustaja. Työsuojeluorganisaatiolla oli edustus mm. kunnan yhteistoimintaryhmässä, sisäilmatyöryhmässä ja työterveyshuollon ohjausryhmässä.

Päätoimisina työsuojeluvaltuutettuina toimivat Kirsi Kirves (30.7.2021 asti) ja Jani Vesanen sekä 1.8.2021 alkaen Raili Leivo. Työsuojelupäällikkönä toimi työhyvinvointipäällikkö Tiina Nurmi. Työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointipäällikkö toimivat työsuojeluun liittyvissä asioissa tiiminä, joka toimii yhteistoiminnassa esimiesten, henkilöstön, lähikuntien ja eri viranomaisten 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 edellisen vuoden tapaan määrällisesti vähemmän kuin ennen koronatilannetta.

Työsuojeluorganisaatio vuosina 2018-2021

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

11. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on työntekijän, tiimin ja koko organisaation osaamista-son ja suorituskvyn parantaminen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on osa kunnan toiminnan ja talouden johtamista. 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 koulutuspoissaolojen hyväksynnästä ja pitkäkestoisesta jatko- ja täydennyskoulutuksen tukemisesta palkallisina vapaapäivinä. Lakisääteiset 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 keskustelujen sisälltöä ja dokumentointia varten. Kehityskeskustelut käydään talousarvion hyväksymisen jälkeen ka-

lenterivuoden alussa tai lukuvuoden aikana, yksikön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana.

Toukokuussa 2021 otettiin käyttöön uusi sähköinen Koulutus –palvelu, jonka avulla jokainen työntekijä näkee oman koulutushistoriansa. Vastaavasti esimies voi seurata yksikkönsä koulutusten tilannetta palvelussa. Palvelussa näkyy myös henkilöstön tutkintotiedot.

11.2. Koulutukset

Henkilöstötietojärjestelmään kirjattuja koulutuspäiviä vuonna 2021 oli keskimäärin 2 päivää henkilöä kohden (v. 2020: 1,8 pvää). Koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2021 yhteensä 3579

päivää (v. 2020: 3155 pvää). Opintovapaita kertyi lisäksi 7594 päivää (2020: 5598 pvää).

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v. 2019 – 2021

	Koulutus- päivät	Koulutus- kustannukset	Koulutus- päivät/HTV1
2021	3579	175 140	2
2020	3155	202 000	1,9
2019	5906	381 000	3,5

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 velvoitteet ja sen vuoksi koulutuspäivien lukumäärät raportoidaan edelleen KT:lle eli Kunta- ja hyvinvointialueyönnantajille.

Henkilöstöpalvelut järjesti seitsemän koko esimiehille ja henkilöstöasiantuntijoille tarkoi-

tettuja koulutustilaisuuksia nimeltään esimiesareena. Niiden tavoitteena on lisätä vuoropuhelua johtamisesta, tukea esimiestyötä ja edistää henkilöstöjohtamisen yhteisiä tavoitteita.

Henkilöstöpalvelut järjesti vuonna 2021 myös seuraavat koulutukset:

- Tulokaspäivä uusille työntekijöille keväällä ja syksyllä
- Itseohjautuvuuden työpaja
- Kuplasta tiimiksi – yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Esimiesten työturvallisuuskoulutus (5 kertaa)



Nurmijärvi

Nurmijärven kunta

Postiosoite: PL 37, 01901 Nurmijärvi

Katuosoite: Kunnanvirasto, Keskustie 2 b

Puhelin: (09) 250 021

kunta@nurmijarvi.fi

www.nurmijarvi.fi