



**Nurmijärvi**

# Henkilöstökertomus 2022



## Sisälllys

	<b>1</b>
<b>Johdanto</b>	<b>2</b>
<b>1. Tapahtumia vuonna 2022</b>	<b>3</b>
<b>2. Henkilöstöohjelman toteutuminen</b>	<b>5</b>
<b>3. Henkilöstörakenne</b>	<b>7</b>
3.1. Henkilöstösuunnittelun periaatteet.....	7
3.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys.....	8
3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma.....	11
<b>4. Palkkakustannukset</b>	<b>13</b>
4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen.....	13
4.2. Palkkakulujen kehitys.....	14
4.3. Palkitseminen.....	14
<b>5. Yhteistoiminta</b>	<b>15</b>
<b>6. Sisäinen viestintä</b>	<b>17</b>
<b>7. Poissaolot ja vaihtuvuus</b>	<b>18</b>
7.1. Poissaolojen jakauma.....	18
7.2. Sairauspoissaolot.....	18
7.3. Henkilöstön vaihtuvuus.....	19
7.4. Eläkkeelle siirtyminen.....	20
<b>8. Työnantajakuva ja rekrytointi</b>	<b>21</b>
8.1. #ilmiontekijät - vuoden paras rekrykampanja.....	21
8.2. Rekrytointi.....	22
8.3. Sijaisvälitys.....	22
<b>9. Työhyvinvointi</b>	<b>24</b>
9.1. Virkistystoiminta.....	24
9.2. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	24
9.3. Kuntoutus.....	25
9.4. Työterveyshuollon palvelut.....	26
9.5. Tapaturmat ja työturvallisuus.....	27
9.6. Työsuojelutoiminta.....	28
<b>10. Osaamisen kehittäminen</b>	<b>29</b>
11.1. Koulutukset.....	30

28.4.2023

## Johdanto

Nurmijärven kunnan henkilöstön yhteisenä perustehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia tuottamalla laadukkaita ja monipuolisia palveluja kuntalaisille. Kunta alueensa suurimpana työnantajana huolehtii monialaisen henkilöstönsä hyvinvoinnista ja työnteon edellytyksistä kuntastrategian mukaisesti. Henkilöstöjohtamisemme tavoitteet on määritelty tarkemmin kuntastrategiaan perustuvassa henkilöstöohjelmassa, joka yhtenäistää ja selkeyttää monialaisen organisaation henkilöstöpolitiikkaa.

Henkilöstökertomus kuvaa henkilöstövoimavarojen ja tunnuslukujen kehitystä vuosina 2020–2022 kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Vuodelta 2022 laaditun henkilöstökertomuksen raportointi perustuu Prima -palkkajärjestelmän ja Sarastia365 BI:n sekä vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon raportteihin ja se on laadittu henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden yhteistyönä.

Vuosi 2022 muistetaan pandemiasta selviytymisen, Venäjän hyökkäyssodan alkamisen, inflaation ja mahdollisen sähköpulausajan aikana. Kunnan työntekijät ovat tehneet parhaansa ja paljon kaikissa palveluissamme vaativassa ajassa ja toimintaympäristössä. Kuntalaisten hyvän arjen sujuminen ja työntekijöidemme onnistumiset ovat voineet jäädä uutispimentoon aktiivisesta ja ennakoivasta viestinnästä huolimatta.

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

Leena Ojala, henkilöstöjohtaja



## 1. Tapahtumia vuonna 2022

Vuosina 2020 ja 2021 kunnan henkilöstö työskenteli koronapandemian monien vaikutusten keskellä. Myös vuosi 2022 alkoi koronan merkeissä, kun henkilöstön sairastuvuus ja siitä johtuvat poissaotot työstä kasvoivat huomattavasti ja edelleen lainsäädännön ja tilanteen muutokset vaativat erilaisten ohjeistusten valmistelua. Pandemian vuosikausia kestänyt poikkeustilanne toi monia muutoksia toimintaan, mutta nosti myös esille kunnan henkilöstön osaamisen erityisen merkityksen ihmisten arjen sujumisessa.

Vähitellen kertomusvuoden kuluessa pandemia laantui ja siihen liittyvä valmiustyö jäi taustalle, vaikka erityisesti lasten ja nuorten palveluissa sen jälkivaikutukset tuntuvat vielä pitkään. Henkilöstön työhyvinvoinnin tukea päätettiin vahvistaa ja yhtenä tärkeänä tuen muotona oli valtuuston myöntämä 90 000 euron lisämääräraha henkilöstön suosituttuun liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuun eli epassiin. Lisäksi pääsimme jatkamaan työyhteisöjen yhteisiä tapaamisia ja tyhytilaisuuksia.

### Kilpailu työvoimasta kiristyi

Kun pahimmasta koronapandemiasta selvittiin, Suomen työmarkkinoilla alkoi koveneva kilpailu osaavista työntekijöistä, joka vaikeutti palvelujen järjestämistä kunnassa.

Sijaisia oli yhä vaikeampaa saada palkattua riittävästi. Teknisen alan työmarkkinat jatkuivat vilkkaana. Hyvinvointialueiden valmisteluun rekrytoitiin asiantuntijoita ja johtajia useimmiten kunnista ja kaupungeista. Samaan aikaan työvoimapula paheni erityisesti varhaiskasvatuksessa ja myös opetushenkilöstön ja ruoka- ja siivouspalvelujen sijaisuuksia ja avoimia paikkoja oli yhä vaikeampi täyttää. Henkilöstön vaihtuvuus kunnassa kasvoi selvästi aikaisempiin vuosiin nähden. Rekrytointi oli siis vilkasta ja kunta julkaisi vuonna 2022 lähes 600 työpaikkailmoitusta, mikä on noin 200 enemmän kuin edellisinä vuosina.

Rekrytoinneissa onnistumista tuettiin laajasti viestinnän ja markkinoinnin keinoin. Työpaikkasivusto uudistettiin vuonna 2022 Kuntarekryn alustalle ja se saavutti 43 000 vierailua vuoden 2022 aikana. Kunnan ammattilaisia esille nostava #Ilmiöntekijät -kampanja tavoitti vuonna 2022 yli 9 miljoonaa kävijää. #Ilmiöntekijät -kampanja saavutti valtakunnallista huomiota ja se valittiin Duunitorin Rekrygaalassa vuoden 2022 parhaaksi rekrytointikampanjaksi.

### Hyvinvointialueiden valmistelun vaikutukset

Hyvinvointialueelle siirtyvään henkilöstöön liittyviä valmisteluja tehtiin vuoden aikana monin tavoin. Kunnasta siirtyi vuoden 2022 päätyttyä Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle yhteensä 29 työntekijää, joista suurin osa koulukuraattoreja ja koulupsykologeja kasvun ja oppimisen tuen palveluista ja lisäksi sairaala-apulaiset Aleksia -liikelaitoksesta.

Aleksia -liikelaitoksen osalta hyvinvointialueen muutos tarkoitti palvelusopimusten päättymistä Keusoten kanssa ja siksi ruoka- ja siivouspalvelujen palvelutuotannon muutokset yhdessä koronasta johtuvien taloushaasteiden kanssa johtivat yhteistoimintaneuvottelujen kautta toiminnan uudelleenjärjestelyihin ja henkilöstön vähennyksiin.

### Palkanmaksupalvelujen ulkoistaminen

Kunnanhallitus päätti hankintamenettelyn jälkeen maaliskuussa palkanmaksupalvelujen ulkoistamisesta Sarastia oy:lle. Ulkoistamiseen päädyttiin, koska palvelukeskuksella arvioitiin olevan suuremmat henkilöresurssit palkanlaskennan ja siihen liittyvien tietojärjestelmien kehittämiseen ja palvelujen jatkuvuuden turvaamiseen. Tiedossa oli, että HR-järjestelmien uudistaminen on väistämättä edessä ja palveluntuottajan kanssa yhteistyössä sen arvioitiin toteutuvan sujuvammin.

Ulkoistaminen toteutui CGI:n ja Sarastian kanssa tehdyn suunnitelman mukaisesti ilman erityisiä palkanmaksun häiriöitä lokakuun alusta alkaen. Valmistelun aikana ja siirtymävaiheen jälkeen palvelutuotannossa oli haasteita henkilöstön vaihtuvuuden ja erilaisten prosessien kehittämistarpeiden

vuoksi. Muutos omasta toiminnasta palvelukeskusten asiakkaaksi oli esihenkilötyön ja HR-tuen näkökulmista merkittävä ja se on muuttanut monia käyttäntöjä, jotka olivat muodostuneet oman toiminnan aikana.

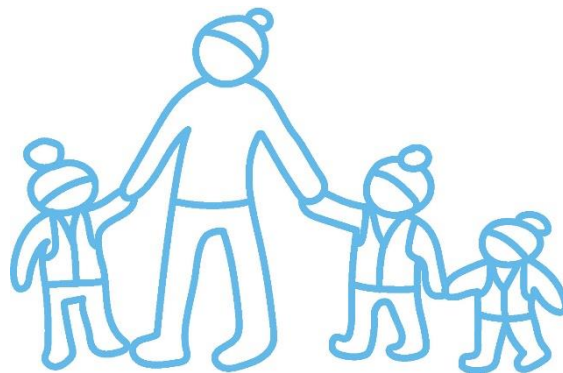
Ulkoistamista helpotti se, että palveluiden siirto toteutettiin nykyisin tietojärjestelmin. Tavoitteena on ottaa käyttöön uudet, käyttäjäystävällisemmät ja kustannustehokkaammat tietojärjestelmät vuonna 2024.

### **Henkilöstötyön toimintamallia kehitettiin**

Jo aiemmin sovittua hallinnon tehostamista jatkettiin kehittämällä edelleen henkilöstötyön toimintamallia. Kolmen uuden henkilöstöasiantuntijoiden tiimin - palvelussuhdeasioiden, rekrytoinnin ja työhyvinvoinnin kehittämisen tiimit - tarkoituksena on edistää yhtenäisiä henkilöstötyön prosesseja ja vahvistaa HR-työn kehittymistä. Lisäksi nimikemuutoksilla haluttiin korostaa HR-asiantuntijoiden osaamista ja merkitystä esihenkilöiden tukena.

### **Työtaistelu-uhkista monivuotiseen ja -osaiseen palkkaratkaisuun**

Kunta-alan valtakunnallista sopimusratkaisua edelsi talvella vaikeat neuvottelut työtaisteluineen. Pahimmat työtaistelu-uhat jäivät onneksi kunnassa toteutumatta, mutta niihin varautuminenkin vei resursseja muulta toiminnalta ja ylityö- ja vuoronvaihtokielto vaikeutti entisestään sijaispulasta kärsineen varhaiskasvatuksen toimintaa. Uusi kolmivuotinen sopimuskausi sisältää useita eri muotoisia palkankorotuksia, joiden kustannusvaikutus sopimuskaudella on keskimäärin 8,79 %, ja lisäksi viisivuotisen palkkojen kehittämisohjelman palkankorotuksiin.



## 2. Henkilöstöohjelman toteutuminen

Henkilöstöohjelma vuosille 2020 – 2022 on linjannut henkilöstötyön ja -johtamisen kehittämistä. 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 ollut mahdollista suunnitellusti.

Ilmiöntekijöiden käsikirja korosti henkilöstön osaamisen arvostusta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä valmentavaa johtamista. Siinä kuvattiin, millaisista asioista syntyy hyvän fiilisen työpaikka, ja mitkä ovat esimiestyön yhteiset periaatteet.

Ohjelma sisälsi kolme pääteemaa: Ylpeitä ammattilaisia, Osallistuva ja oppiva työyhteisö sekä Uudistuva johtaminen. Teemoille oli asetettu tavoitteet ja niitä edistävät toimenpiteet määriteltiin vuosittain toimintasuunnitelmissa. Ohjelman toteutumisesta on raportoitu vuosittain henkilöstökertomuksessa. Mittareina olleet henkilöstö- ja esimieskyselyjen toteuttaminen jäi kuitenkin koronaepidemiasta johtuvista syistä kesken ja niiden uudistaminen siirtyi vuodelle 2023.

Työn tulosten huomioimisen tavoitetta on toteutettu ilmiöntekijöiden juhlalla. Pitkään kuntaa palvelleiden työntekijöiden lisäksi juhlassa palkitaan ilmiötekopalkinnolla tiimejä tai työntekijöitä, jotka ovat edistäneet työssään kunnan arvoja tai strategian tavoitteita erinomaisella tavalla. Muita keinoja hyvästä työsuorituksesta palkitsemiseen ovat henkilökohtaiset lisät ja kannustepalkkiot. Merkkipäivälahjojen ja brändituotteiden hankinnan osalta siirryttiin yhtenäiseen käytäntöön sisäisen verkkokaupan myötä ja jatkossa sitä on tarkoitus hyödyntää myös pienimuotoiseen palkitsemiseen. Palkitsemisjärjestelmän kehittämisessä odotettiin valtakunnallisten virka- ja työehtosopi-

musten ratkaisuja, joiden kautta toivottiin erityisesti voitavan lisätä joustavammin henkilökohtaisten lisien myöntämistä.

Valmentavan johtamisen teemoja käsiteltiin vuoden aikana kuudessa esimiesareena -tilaisuudessa. Hyvän esimiestyön tunnustuksia jaettiin esimiesareena -tilaisuuksissa esimiehille, jotka johtamisessaan ovat toimineet kunnan arvoja ja henkilöstöohjelman tavoitteita toteuttaen. Vapaamuotoinen ja sanallinen tunnustus on osoittautunut arvostetuksi tavaksi saada johtamistyöstään palautetta toiselta esimieheltä.

Sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan vahvistamista jatkettiin erityisesti viestinnän keinoin ja viestintätiimin tuella. Ilmiöntekijät -kampanjan ja monipuolisen rekrytointiviestinnän ansiosta kunta on näkynyt myönteisesti, jopa rohkeasti huumorin keinoja hyödyntäen.



Yhdessäohjautuvuuden kehittämisprojektia valmisteltiin edelleen alkuvuodesta, mutta toteutusta ei pystytty edistämään vuonna 2022 muiden resursseja vaatineiden prosessien vuoksi. Yhdessäohjautuvat tiimit johtavat, kehittävät ja organisoivat omaa toimintaansa kohti yhteisiä tavoitteita. Yksiköiden ja tiimien yhdessäohjautuvuuden mahdollistavat organisaation erilaiset käytännöt ja rakenteet.

Uutta kuntastrategiaa toteuttavaa henkilöstöohjelmaa vuosille 2023 – 2025 ryhdyttiin valmistelemaan syksyllä. Valmisteluun nimetty työryhmä arvioi, että edellisen henkilöstöohjelman aikana me-henki, itseohjautuvuus ja kokemus hyvän fiiliksen työpaikasta ovat pysyneet vahvoina haasteellisista koronavuosista-kin huolimatta, mutta perehdyttämisen uudistaminen ei ollut toteutunut odotetulla tavalla. Esimiehet puolestaan arvioivat, että ohjelma oli toisaalta selkeä, ohjaava ja ajankohtainen, mutta toisaalta se oli jäänyt osittain irralliseksi toimialojen toiminnasta ja siksi toteutumatta.

Uuden henkilöstöohjelman hyväksyminen siirtyi vuoden 2023 alkupuolelle ja sen toimeenpanosuunnitelmassa huomioidaan em. arviot.



## 3. Henkilöstörakenne

### 3.1. Henkilöstösuunnittelun periaatteet

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 erilaiset tehtäväjärjestelyt, toimenkuva- ja vakanssimuutokset. Ennen kuin avoimeksi tulevien tehtävien ja virkojen rekrytoinnin suunnitteluun ryhdytään, arvioidaan, voidaanko tarve täyttää erilaisin sisäisin työjärjestelyin. Rekrytoinilupamenettelyn mukaisesti kaikista yli 2 kuukautta kestävästä tarpeista haetaan rekrytointilupa, jonka myöntää pääosin toimiala/liikelaitosjohtaja. Kunnanhallituksen ja valtuuston valitsemien viranhaltijoiden rekrytointitarve arvioidaan kunnanhallituksessa eron myöntämisen ja viran haettavaksi julistamisen yhteydessä.

Kunnan 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 2022 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa perustettiin 26 uutta virkaa ja työsuhteista tehtävää, joista 25 sivistys- ja hyvinvointialalle ja 1 ympäristötoimialalle (v. 2021: 2).

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa perustuvat työsuhtelakiin 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 26 % välillä. Vuonna 2022 määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 22 % (v. 2021: 26 %).

Edellisten vuosien perusteella voidaan arvioida, että myös tulevien vuosien osalta vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella vaihteluvälillä, vaikka valtio ohjaa kuntien toimintaan merkittävästi erilaista hankerahoitusta määräaikaisen henkilöstön palkkaamiseen.



### 3.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys

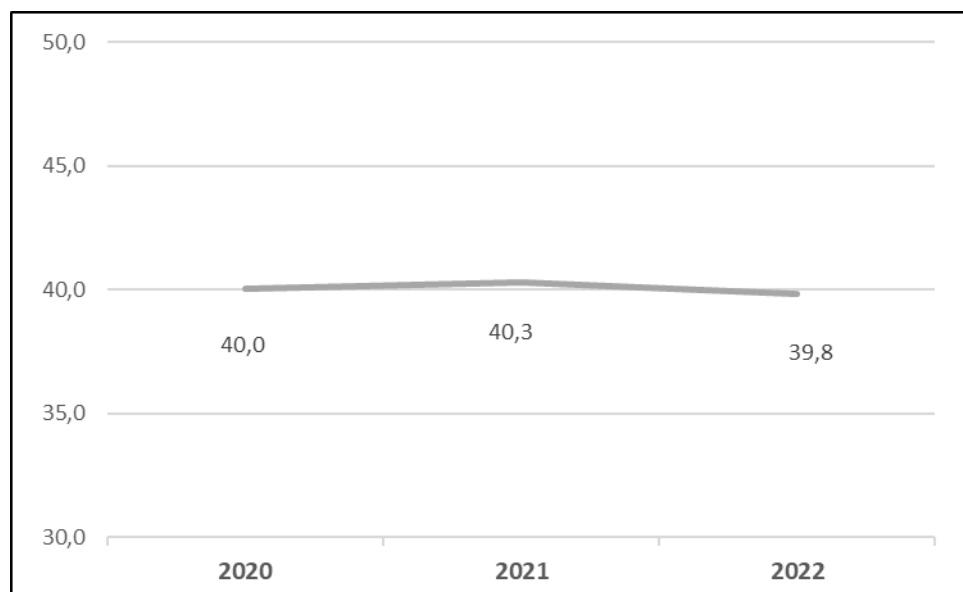
Henkilöstömäärän kehitys perustuu toimialojen ja liikelaitosten henkilöstösuunnitteluun, jossa palvelutuotannon tarpeiden ohella huomioidaan eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen ja tehtävämuutosten keinot.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 1769 henkilöä, mikä on 9 vähemmän kuin vuonna 2021. Henkilöstömäärä laski edelliseen vuoteen nähden 0,4 %. Henkilöstöstä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 78 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 22 %. Henkilöstömäärään sisältyy 24 työllistettyä.

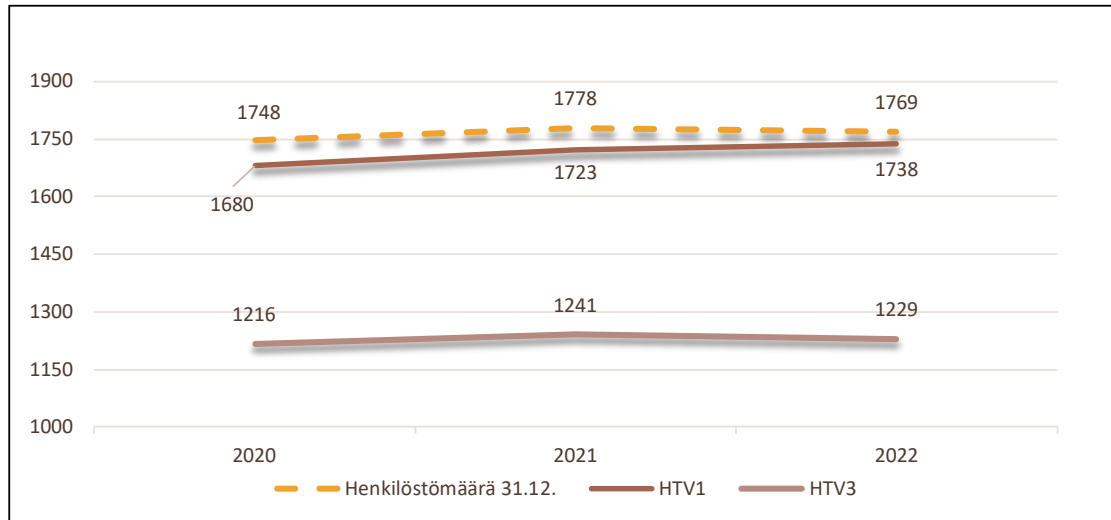
Henkilöstötyövuosi eli HTV1 kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessa olopäivät huomioiden HTV1 oli yhteensä 1738 (v. 2021: 1723). Kun huomioidaan henkilöstön poissaolot työstä, toteutunut työpanos eli HTV3 oli 1229 (v. 2021: 1241).

Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan henkilöstömäärän kehitys on pysynyt tasaisena viime vuodet. Vuonna 2022 palveluksessa oli 39,8 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2021: 40,3).

Henkilöstömäärä 1000 asukasta kohden v. 2020–2022



Henkilöstömäärän, HTV1:n ja HTV3:n kehitys v. 2020–2022



Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen mukaan vuosina 2020-2022.

	12/2022		12/2021		12/2020	
Vakituiset	1382	78,1 %	1309	76,0 %	1328	76,0 %
Sijaiset	148	8,4 %	218	11,0 %	193	11,0 %
Muut määräaikaiset	213	12,0 %	239	12,4 %	216	12,4 %
Työllistetyt	24	1,4 %	12	0,6 %	10	0,6 %
Oppisopimussuhteiset	2	0,1 %	0	0,1 %	1	0,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>1769</b>	<b>100 %</b>	<b>1778</b>	<b>100 %</b>	<b>1748</b>	<b>100 %</b>

Henkilöstömäärä (31.12.2023) sekä HTV1 tulosalueittain (2022).

Henkilöstön määrän kehitys	yhteensä	Muutos 2021/2022	vakinaiset	sijaiset	muut määräaik	osa- aikaisia	HTV1
<b>Konsernipalvelut</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>3 %</b>	<b>64</b>
Hallintopalvelut	12	1	11		1		12
Henkilöstöpalvelut	11	-4	8	1	2		14
Talous- ja strategiapalvelut	20	4	18	1	1		21
Viestintä- ja markkinointipalvelut	4	0	4				4
Elinvoimapalvelut	15	5	3		12		11
Yhteiset toiminnot	3	1	2		1		3
<b>Sivistys- ja hyvinvointitoimiala</b>	<b>1 380</b>	<b>8</b>	<b>1 052</b>	<b>137</b>	<b>191</b>	<b>12 %</b>	<b>1 344</b>
Hallinto- ja talouspalvelut	11	0	11				11
Koulutuspalvelut	637	-9	491	52	94		621
Koulutuksen ja varhaiskasvatuksen erillishankkeet	56	17	3	2	51		46
Varhaiskasvatuspalvelut	566	2	454	76	36		554
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	45	0	39	3	3		47
Nuorisopalvelut	29	1	26		3		31
Liikuntapalvelut	8	2	6	2			6
Hyvinvointipalvelut	28	1	22	2	4		28
<b>Ympäristötoimiala</b>	<b>143</b>	<b>-1</b>	<b>137</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2 %</b>	<b>146</b>
Tekninen keskus	55	2	52	1	2		59
Tilakeskus	38	3	37		1		40
Hallinto- ja talouspalvelut	16	0	16				16
Maankäyttö ja kaavoitus	34	6	32		2		30
<b>Nurmijärven Vesi -liikelaitos</b>	<b>22</b>	<b>-1</b>	<b>22</b>				<b>24</b>
<b>Aleksia -liikelaitos</b>	<b>159</b>	<b>-22</b>	<b>125</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>16 %</b>	<b>160</b>
Aleksian yhteiset	11	2	11				10
Kirkonkylän palvelualue	32	-13	26	1	5		16
Rajamäen palvelualue	34	-10	26	5	3		43
Klaukkala itä palvelualue	35	0	26	1	8		41
Klaukkala länsi palvelualue	33	0	23	1	9		34
Aleksian Pata	14	1	13		1		15
<i>Työllistetyt (sis. Toimialojen ja liikelaitosten lukuihin)</i>					24		14
<b>Henkilöstön lukumäärä yhteensä</b>	<b>1 769</b>		<b>1 382</b>	<b>148</b>	<b>239</b>	<b>0</b>	<b>1 378</b>

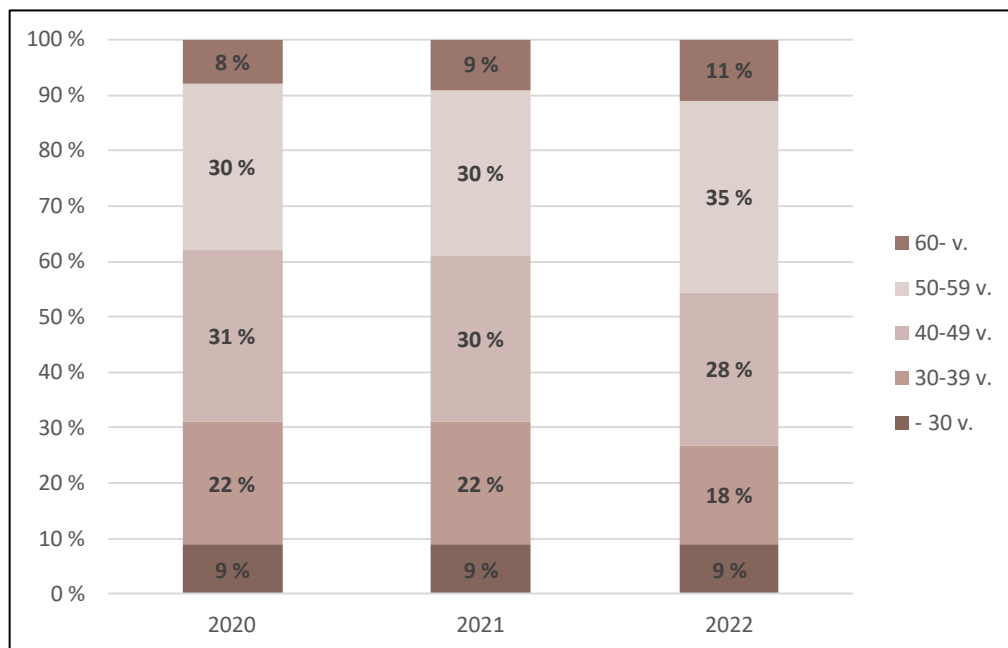
### 3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön ikärakenteessa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia viime vuosina. Suurimmat ikäryhmät ovat olleet 40 – 49 – vuotiaat ja 50 – 59 –vuotiaat. Alle 30 -vuotiaita oli 9 %. Yli 60 -vuotiaiden osuus on hieman kasvanut ja oli 11 % henkilöstöstä. Kunnan henkilöstön keski-ikä kasvoi hieman edelliseen vuoteen nähden ja oli 47 vuotta (v. 2021: 46 v).

Ikärakenteessa merkittävä asia henkilöstön monimuotoisuuden lisäksi on ennakoida seuraavien viiden vuoden kuluessa eläkkeelle siirtyvän henkilöstön vaikutukset toimintaan ja palvelutuotannon kehittämiseen. Erityisesti ympäristötoimialan ja Aleksia-liikelaitoksen henkilöstösuunnittelussa on varauduttava eläköitymisen vaikutuksiin.

Toimialoittain tarkasteltuna Aleksia-liikelaitoksen ja ympäristötoimialan työntekijöillä on korkein keski-ikä. Aleksia -liikelaitoksessa 65 % työntekijöistä oli yli 50-vuotiaita ja keski-ikä oli 50 vuotta. Ympäristötoimialalla 56 % työntekijöistä on yli 50-vuotiaista ja keski-ikä oli 49 vuotta. – 59 –vuotiaita. Matalin keski-ikä puolestaan on Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa (45 vuotta, yli 50 vuotiaita 36 %) ja sivistys- ja hyvinvointitoimialalla (46 vuotta, yli 50 vuotiaiden osuus 42 %).

Henkilöstön ikärakenne (%) v. 2020 – 2022.



Kunnan henkilöstörakenne on pysynyt erittäin naisvaltaisena. Miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2022 naisia oli 83 % (v. 2021: 84 %). Kunta-alalla yleisesti naisia on 80 % henkilöstöstä (lähde: KT, henkilöstötilastot 2021), mikä johtuu pitkälti kunta-alan ammattien sukupuolittuneisuudesta. Sukupuolijakaumaa tulisikin arvioida ammattiryhmittäin ja pohtia esimerkiksi koulutuksessa, rekrytoinnissa ja urakierrossa käytettäviä keinoja sukupuolijakauman tasapainottamiseksi.

Toimialoitain tarkasteltuna miesten osuus on pysynyt samalla tasolla viime vuodet. Konsernipalveluissa miehiä oli 44 %, sivistys- ja hyvinvointitoimialalla 10 %, ympäristötoimialalla 70 %, Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa 82 % ja Aleksia -liikelaitoksessa 5 % henkilöstöstä.

Nimikkeittäin tarkasteltuna sukupuolijakauma on pääosin naisvaltainen. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajista miehiä on vain yksi ja varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodin johtajat ovat kaikki naisia. Samoin ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän ja ruokapalveluvastaavan sekä kirjaston tehtävissä miehiä on hyvin vähän. Opettajista noin 87 % on naisia, rehtoreista puolestaan naisia on noin 39 %. Päällikkönimikkeissä naisia on hie-man yli puolet ja johtajanimikkeissä on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä, pois lukien päiväkodin johtajat. 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 2022. Suunnitelmaa varten syksyllä 2021 tehdyssä henkilöstökyselyssä keskeisiksi kehittämiskohteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi nousi työtehtävien jakaminen ja urakehitys.



## 4. Palkkakustannukset

Palkkausjärjestelmät perustuvat kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin ja niiden palkkaliitteisiin, paikallisesti vahvistettuun tehtävien vaativuuden arviointiin ja sen perusteella laadittavaan tehtäväkohtaisten palkkojen ryhmittelyyn ja tasoihin. Tehtäväkohtainen palkka on nimensä mukaisesti tehtävää tai virkaa hoitavasta henkilöstä riippumaton ja tehtäväkuvaan perustuva palkanosa. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, mahdollisesta työkokemuslisästä, mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä sekä muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, kuten työaikakorvauksista.

### 4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Vuonna 2022 kunta-alalla saavutettiin valtakunnallinen sopimusratkaisu. Valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Virka- ja työehtosopimuksissa sovittiin useista eri muotoisista palkankorotuksista, joiden kustannusvaikutus sopimuskaudella on keskimäärin 8,79 %.

Vuonna 2022 palkkoja korotettiin 1.6.2022 alkaen 2 % yleiskorotuksella (tehtäväkohtainen palkka vähintään 2300 euroa) tai 46 eurolla kuukaudessa (jos tehtäväkohtainen palkka alle 2300 euroa). Toinen vuodelle 2022 sijoittunut korotus oli 1.10.2022 maksuun tullut keskitetty järjestelyerä, jonka suuruus oli sopimuksittain 0,53 %, josta 0,03 % käytettiin perhevapaaudistukseen. Keskitetyn järjestelyerän jaosta päätettiin valtakunnallisesti sopijaosapuolten kesken. Sopimuskierroksella sovitut 0,4 % suuruiset paikalliset järjestelyerät tulevat maksuun vuosina 2023 ja 2024. Eristä neuvotellaan myöhemmin.

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä 49 % (v. 2021: 51 %) oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä, 38 % (v. 2021: 38 %) opetushenkilöstön (OVTES), 7 % (v. 2021 6 %) teknisten sopimuksen (TS), 4 % (v. 2021 3 %) tunti-palkkaisten sopimuksen (TTES) piirissä. Sote-sopimukseen kuului tilinpäätöshetkellä 2022 2 % kunnan vakinaisesta henkilöstöstä. Sote-sopimus on siirtynyt 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueilla sovellettavaksi virka- ja työehtosopimukseksi ja ko. sopimukseen kuuluva henkilöstö on siirretty KVTES:n alaisuuteen vuoden 2023 alusta.

Edellä mainittujen palkkaratkaisujen lisäksi sopimuskierroksella uudistettiin KVTES liitteen 12 omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmä. Kokonaisuudistus korvasi ko. liitteessä vuoden 2022 sopimuskorotukset.

Sopimusratkaisun yhteydessä sovittiin virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmää koskevasta kehittämisohjelmasta vuosille 2023-2027, joka sisältää myös palkankorotuksia. Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvissä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

## 4.2. Palkkakulujen kehitys

Palkkakulut kasvoivat edelliseen vuoteen nähden 3 %. Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 65,6 M€ (2021: 63,75 M€).

Henkilöstökuluja kertyi yhteensä 80,6 M€ (v. 2021: 78,27 M€). Asukasta kohden suhteutettuna henkilöstökulut oli 1814 € / asukas (v. 2021: 1791 €).

Palkkalaji	Kum. 12/2022	Kum. 12/ 2021	Muutos (€)	Muutos (%)
Peruspalkka	51 276 367,87	50 016 528,18	1 259 839,69	3,00%
Lisät ja palkkiot	8 523 351,68	8 278 741,97	244 609,71	3,00%
Lomarahat ja -korvaukset	3 803 781,94	3 535 824,19	267 957,75	8,00%
Työaikalisät	555 771,50	574 575,57	-18 804,07	-3,00%
Poissaolot	540 511,94	457 916,91	82 595,03	18,00%
Luontaisedut	482 805,00	465 520,76	17 284,24	4,00%
Yli- ja lisätyöt	417 884,47	417 415,83	468,64	0,00%
<b>Yhteensä</b>	<b>65 600 474,40</b>	<b>63 746 523,41</b>	<b>1 853 950,99</b>	<b>3,00%</b>

Maksetut palkat palkkalajeittain 2021–2022. (Lähde: Sarastia365 SBIHR)

## 4.3. Palkitseminen

Nurmijärven kunnan visio on paremman arjen ilmiö. Kuntastrategiaan on valittu ne strategiset tavoitteet, joilla visioon pyritään. Paremman arjen ilmiö -vision saavuttaminen edellyttää positiivisen sekä strategian ja tavoitteiden mukaisen toiminnan vahvistamista. Palkitsemisen kokonaisuutta uudistettaessa huolehditaan siitä, että palkitseminen sidotaan toiminnan tavoitteiden mukaisiin aikaansaannoksiin, kehittämiseen ja kehittymiseen. Palkitseminen on johdon ja esihenkilön työkalu suorituksen johtamisessa. Se, mistä palkitaan, kertoo henkilöstölle, minkälaista toimintaa toivotaan ja arvostetaan. Vuonna 2022 uudistettiin henkilöstöohjelmaa, jonka myötä myös palkitsemisen kokonaisuus tulee tarkasteltavaksi vuonna 2023.

Nurmijärven kunnalla on vuonna 2022 ollut aineellisia ja aineettomia palkitsemisen keinoja. Palkitsemisessa merkittävä rooli on aineettoman palkitsemisen merkityksen ymmärtämisellä ja käytäntöön viemisellä. Johtamisen tueksi tarvitaan kuitenkin myös aineellisia palkitsemisen muotoja.

Työsuorituksen arviointiin perustuvalla henkilökohtaisella lisällä halutaan kannustaa henkilöstöä erinomaisiin työsuorituksiin, osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä vastuutuntoon ja yhteistyökykyyn.

Käytössä on myös kannustepalkkio, joka on luonteeltaan kertapalkkio, jonka tavoitteena on kannustaa työntekijöitä toimimaan kunnan arvojen, kuntastrategian ja toiminnan tavoitteiden mukaisesti. Kannustepalkkiolla palkitaan yksilöä tai ryhmää esimerkiksi hyvästä yksittäisestä tavoitteiden mukaisesta aikaansaannoksesta, palvelujen tai työelämän laadun kehittamisestä, hyvästä asiakaspalvelusta, uudistumisesta ja uudistamisesta, oikeansuuntaisesta kehittymisestä, osaamisen kehittämisestä, joustavuudesta, hallinnon rajat ylittävän yhteistyön edistämisestä tai tavoitteiden mukaisesta onnistuneesta itseohjautuvuudesta. Toimialat voivat tarkentaa myös omia tavoitteita kannustepalkkion myöntämiselle.

Osana palkitsemisen kokonaisuutta järjestettiin 2.12.2022 Monikko-salissa Ilmiöntekijätjuhla, jossa juhlittiin henkilöstön onnistumisia

vuonna 2022. Ilmiöntekijät-juhlassa jaettiin kolmannen kerran ilmiöteko-palkinnot. Juhlassa palkitaan ilmiöntekijöitä eli työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka ovat omassa työssään toteuttaneet kunnan strategisia tavoitteita ja edistäneet strategian toteutumista. Ilmiöteko-palkinto on yksi keino nostaa kuntatasoisesti esille työntekijöiden aikaansaannoksia ja antaa ansaittua tunnustusta työssä saavutetuista tuloksista. Kunnan johtoryhmän myöntämällä palkinnolla halutaan nostaa esille ilmiömäisen hyviä aikaansaannoksia tai toimintatapoja.

Palvelusvuosimuistaminen on yksi osa kunnan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Palvelusvuosien perusteella palkitseminen viestittää henkilöstön sitoutumisen arvostamista. Nurmijärven kunta muisti myös pitkään palvelutta henkilöstöä ilmiöntekijät -juhlassa. Juhlassa huomioitiin Nurmijärven kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleet. 20 vuotta Nurmijärven kuntaa palvelleita oli yhteensä 49 henkilöä ja 30 vuotta palvelleita henkilöitä 14.

## 5. 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 päälouottamusmiesten kanssa. Työpaikoilla työpaikkapalaverit toimivat työyhteisöjen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteina.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteistoi-

Vuonna 2022 otettiin käyttöön uusi merkkipäivälahjojen verkkopalvelut ja samanaikaisesti yhtenäistettiin kunnan käytännöt koskien merkkipäiviä (50 ja 60 vuotta) sekä kunnasta pois lähteneiden muistamista.



minnan 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 neljävuotinen toimikausi alkoi 2020 ja päättyi 2023. Tavoitteena kaudelle 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 kehittämiskohteista. Yhteistyöryhmän kokoonpanoon kuuluu 12 jäsentä, varsinaiset jäsenet määräytyvät tehtävän perusteella. Yhteistyöryhmän puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2022 yhteensä 7 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin vuosittain toistuvien ja valmistelussa olevien henkilöstöasioiden lisäksi erityisesti henkilöstöohjelman valmistelua, palkanlaskentapalveluiden ulkoistusta sekä hyvinvointialueuudistukseen liittyviä henkilöstösiirtoja. Loppuvuodesta 2022 yhteistyöryhmässä käsiteltiin lisäksi kestävän talouden ohjelman päivittämistyön käynnistämistä sekä kunnan talouden pitkän aikavälin tilannekuvaa.

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusmieskokouksissa, joissa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja edistetään vuoropuhelua. Pääluottamusmieskokoukseen osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö. Ryhmä kokoontui vuonna 2022 yhteensä 9 kertaa. Pääluottamusmieskokouksissa käsiteltiin muun hyvinvointialueuudistusta, kunnan palkanlaskentapalveluiden ulkoistusta, kunta-alan uutta sopimuskokonaisuutta ja siitä seuranneita muutoksia, henkilöstöohjelman valmistelua sekä henkilöstön saatavuutta.

Organisaatiomuutoksissa huolehditaan yhteistoimintalain mukaisen ja hyvää johtamista tukevan yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä. Vuonna 2022 käytiin yhteistoimintamenettelyjä palkanlaskentapalveluiden ulkoistukseen, hyvinvointialueuudistukseen sekä Aleksia-liikelaitoksen taloudelliseen tilanteeseen liittyen.

## Yhteistyöryhmän jäsenet vuonna 2022

Työnantajan edustajina toimivat (suluissa varajäsen):

- Outi Mäkelä, kunnanjohtaja, puheenjohtaja (Anu Savander-Hämäläinen, palvelujohtaja Aleksia)
- Katja Vuorinen, hallintojohtaja, varapuheenjohtaja (Erno Kontio, talousjohtaja)
- Tiina Hirvonen, sivistysjohtaja (Leena Laine, varhaiskasvatuspäällikkö 31.10.2022 asti, Marianna Kokko, varhaiskasvatuspäällikkö 1.11.2022)
- Jouko Lehtonen, tekninen johtaja XX asti, Juha Oksanen, tekninen johtaja 13.6.2022 alkaen (Leena Vuorenpää, hallintopäällikkö, ympäristötoimiala)
- Leena Ojala, henkilöstöjohtaja, esittelijä (Tiina Nurmi, työhyvinvointipäällikkö)
- Reetta Kontio, palvelussuhdepäällikkö, esittelijä, pöytäkirjanpitäjä (Sari Forsström, kunnanlakimies)

Henkilöstön edustajina toimivat (suluissa varajäsen)

- JUKO Jouni Rantakare, pääluottamusmies (JUKO Varpu Jokinen, varhaiskasvatus)
- JUKO Jyrki Käyhkö, pääluottamusmies (JUKO Minna-Liisa Haapamäki)
- JHL Pia Vannesluoma, pääluottamusmies (JHL Taina Karjalainen)
- Jyty Siv Jansson, pääluottamusmies (Jyty Tarja Luomanpää, luottamusmies)
- Tehy Riikka Kujala, pääluottamusmies
- Jani Vesänen, työsuojeluvaltuutettu (Raili Leivo)

## 6. 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. Syksyllä 2021 lanseerattiin kunnan sisäisen viestinnän pelikirja, jossa määriteltiin viestinnän roolin ja tavoitteet ja eri viestintävälineiden käyttöä. Kuntaorganisaation eri työyhteisöt määrittivät omalta osaltaan sisäistä viestintää pelikirjan avulla keväällä 2022.

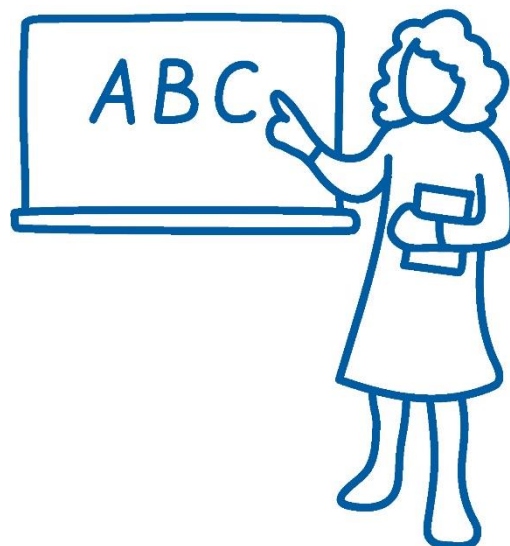
Mylly eli intranet toimi edelleen sisäisen viestinnän keskeisenä kanavana ja myös erilaisten toimintaohjeiden ja työkalujen kotipesänä. Myllyn kautta tiedotetaan ajankohtaisista asioista koko henkilöstölle päivittäin.

Henkilöstölehti Supliikki julkaistiin sähköisenä lehtenä ja se jaettiin uutiskirjeenä sähköpostin ja Myllyn kautta jokaiselle työntekijälle. Supliikki toimitetaan viestintä- ja markkinointipalvelujen ja henkilöstöpalveluiden yhteistyönä, viestintäpäällikön toimiessa päätoimittajana. Vuoden aikana henkilöstölehden ympärille kehittyi varsin tehokas ja toimiva toimitusprosessi.

Vuoden 2022 aikana koronapandemian helpottua, siirryttiin laajemmin lähityön ja etätöyön yhdistelmään ja järjestettiin enemmän

erilaisia livetilaisuuksia: esimerkiksi henkilöstön tiedotustilaisuuksia, koulutuksia, työyhteisöjen palavereita, rantafutisturnaus ja esimiesareenoja järjestettiin sekä etäyhteyksin että kasvotusten.

Syksyllä henkilöstölle viestittiin mahdolliseen sähköpulaan varautumisesta palveluissa ja lanseerattiin uusi kunnan sisäinen Solmunpurkaja-palkinto, joka myönnetään vuosittain henkilölle, joka ansioituneesti ja esimerkillisesti hoitaa asiakaspalveluviestintää Solmu-kanavassa.



## 7. Poissaolot ja vaihtuvuus

### 7.1. Poissaolojen jakauma

Poissaoloja työstä kertyi vuonna 2022 yhteensä 185 707 kalenteripäivää, mikä on noin 8500 päivää eli 5,6 % enemmän kuin vuonna 2021. Poissaolojen jakauma erilaisiin poissaoloryhmiin oli kuitenkin edellisten vuosien kaltainen.

Eniten kasvua oli perhevapaissa, sairauspoissaoloissa ja tapaturmista johtuvissa poissaoloissa. Poissaoloryhmä Muut sisältää 48926 päivää virka- ja työvapaita sisäisten siirtojen

vuoksi, erilaisia palkattomia vapaita 6134 päivää, vapaina pidettyjä työaikakorvauksia 3856 päivää ja vuosilomiin verrattavissa olevia päiviä 639 päivää.

Poissaolot kalenteripäivinä v. 2020 – 2022 (lähde: SBIHR)

Poissaoloryhmät	2020		2021		2022	
Koulutus	3318	1,9 %	3570	2,0 %	3979	2,1 %
Kuntoutus	111	0,1 %	88	0,1 %	328	0,2 %
Kuntoutustuki	3397	2,0 %	3409	1,9 %	3021	1,6 %
Lomat	51826	30,2 %	49462	28,1 %	50049	27,0 %
Muut*	59335	34,6 %	62754	35,7 %	63627	34,3 %
Opintovapaa	7899	4,6 %	7594	4,3 %	6885	3,7 %
Perhevapaat	16834	9,8 %	18163	10,3 %	22036	11,9 %
Sairaus	26750	15,6 %	27698	15,7 %	33565	18,1 %
Työtapaturma	1296	0,8 %	1287	0,7 %	1783	1,0 %
Vuorotteluvapaa	772	0,5 %	1870	1,1 %	434	0,2 %
<b>Yhteensä</b>	<b>171538</b>	<b>100 %</b>	<b>175895</b>	<b>100 %</b>	<b>185707</b>	<b>100 %</b>

### 7.2. Sairauspoissaolot

Kunnan ohjeistuksen mukaan esihenkilö voi myöntää työntekijälle sairauspoissaolon enintään 7 kalenteripäivän ajaksi ja viimeistään 8. päivästä alkaen vaaditaan lääkärintodistus. Poissaolo myönnetään aina 1 - 2 päivän jaksoissa ja esihenkilö harkitsee ilmoituksen vastaanottaessaan sen luotettavuuden. Esihenkilö voi perustellusta syystä edellyttää työntekijää/viranhaltijaa toimittamaan todistuksen työkyvyttömyydestä lääkäriltä tai määrätä työntekijän/viranhaltijan hakemaan jatkossa kaikki sairauspoissaolotodistukset jokaisesta päivästä työterveyshuollosta.

Korona-aikana sairauspoissaolokäytäntöjä muutettiin väliaikaisesti 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 etävastaanotolta kirjoitettu lääkärintodistus. Korona-ajan sairauspoissaolokäytäntö oli voimassa koko vuoden 2022.

Esihenkilön on käytävä työntekijän kanssa keskustelu, kun työntekijälle 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 esihenkilön on ilmoitettava poissaolosta työterveyshuoltoon, jotta siellä voidaan käynnistää tarvittavat toimet työntekijän työkyvyn tukemiseksi. Esihenkilöiden ilmoitusvelvollisuuden noudattamisessa on todettu olevan vaihtelua ja on todettu, että kattavaan ilmoittamiseen esihenkilöt tarvitsevat monipuolisemmat työkykyjohtamisen tietojärjestelmät.

Vuonna 2022 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli 20 kalenteripäivää (v. 2021: 16,3 pv). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden nousi selvästi edelliseen vuoteen nähden, mikä on ollut korona-ajan yleinen trendi. Koronan vuoksi suosituksena oli jäädä pois työstä vähäistenkin flunssaoireiden vuoksi. Vuoden aikana koronasta johtuvien töistä poissaolojen käytäntöjä tarkennettiin Keusoten toimesta. Esimerkiksi altistumistilanteen

poissaolo-ohjeet ja karanteenin noudattamisen ohjeet vaikuttivat poissaolomäärien kasvuun. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi sivistys- ja hyvinvointitoimialalla (20,4 pv), ympäristötoimialalla (15,6 pv), Aleksia -liikelaitoksessa (23,6 pv) ja Nurmijärven Vesi-liikelaitoksessa (21,6 pv). Konsernipalveluissa sairauspoissaolojen määrä (13,2 pv) laski edelliseen vuoteen nähden.

Työterveyshuollon kirjoittamien sairauspoissaolotodistusten perusteella kaksi suurinta diagnoosiryhmää sairauspoissaoloissa olivat mielen terveyden häiriöt (34 %) ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet (33 %). Hengitystieinfektioiden ja koronan vuoksi poissaoloja oli 14 % poissaoloista.

Mielen hyvinvoinnin kehittämishanke käynnistettiin vuonna 2022. Mielen hyvinvointi otettiin yhdeksi työterveyshuollon toimintasuunnitelman painopistealueeksi ja vuodelle 2023 suunniteltiin esihenkilövalmennuksia ja mielen hyvinvoinnin oppaan laatiminen.

### 7.3. Henkilöstön vaihtuvuus

Työmarkkinat vilkastuivat ja avoinna olleiden työpaikkojen määrä Suomessa kasvoi merkittävästi vuonna 2022. Myös kunnan vakituisten henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi selvästi, yhteensä 211 vakituista palvelussuhdetta päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun syyn vuoksi (v. 2021: 137 hlöä). Luku sisältää myös liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön.

Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päättyneet palvelussuhteet suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus nousi selvästi edelliseen vuoteen nähden ja oli 15 % (v. 2021: 10 %)

Vaihtuvuus nousi sivistys- ja hyvinvointitoimialalla, Aleksia -liikelaitoksessa ja konsernipalveluissa. Ympäristötoimialalla vaihtuvuus pysyi samalla tasolla edelliseen vuoteen nähden (v. 2022 ja 2021: 11 %) ja Vesi -liikelaitoksessa laski (v. 2022 14 %, 2021 19%). Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 14 % (v. 2021: 9 %), Aleksia -liikelaitoksessa 25 % (15 %) ja konsernipalveluissa 37 % (12 %).

Lähtövaihtuvuuden syitä tarkastellaan henkilöstön palautteiden ja sähköisen 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 lähtöpäätöksiin. Palautteissa myös

kiitettiin hyvästä esimiestyöstä, ongelmien ratkaisuista ja hyvästä tiimin sisäisestä ja tiimien välisestä yhteistyöstä.



#### 7.4. 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. Edelliseen vuoteen nähden eläkkeelle jääneiden määrä nousi jonkin verran. Kuel- ja Vael-eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä oli kaikki eläkelajit huomioiden 42 henkilöä (v. 2021: 47). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä oli jokseenkin sama kuin edellisvuonna, yhteensä 32 henkilöä (v. 2021: 35 hlöä).

Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille (sisältäen kuntoutustuet) siirtyneiden määrä puolestaan hieman laski ja heitä oli yhteensä 10 henkilöä (v. 2020: 12). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyi yhteensä 5 henkilöä (v. 2021: 2). Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki ovat hyviä ratkaisuja 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 62,3 vuotta (v. 2020: 61,0

v). Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli 64,6 vuotta (v. 2021: 64,4 v). Osa vanhuuseläkeiän saavuttaneista henkilöistä jatkoi työuraansa.

Työnantajan Kevalle maksama työkyvyttömyyseläkemaksu nousi vuodelta 2022 edelliseen vuoteen nähden selvästi. Maksu oli vuonna 2022 706541 €, 1,24% (v. 2021: 518 856 €, 0,94%). Maksuun vaikuttavat ennenaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet, myös kuntoutustuet. Työnantajalla on työkykyjohtamisen keinoin työntekijöiden työssä jatkamista edistämällä mahdollisuus vaikuttaa tähän maksumuutokseen.

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnan henkilöstöstä eläköityy vuoteen 2030 mennessä 1,8–2,9 %, sisältäen vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidut työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna vuoteen 2030 mennessä ja laskennallisen eläkeiän perusteella määrällisesti eniten eläköityviä henkilöstöryhmiä ovat luokanopettajat sekä yläkoulujen ja lukioiden opettajat, lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat, siivoustyöntekijät, ruokapalveluiden työjohto, kiinteistöhuollon työntekijät, erityisopettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat.

## 8. 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 työnantajakuvan muodostamista ja kuntatyön markkinointia. Kunnan on myös toimittava tiiviimmin yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja vahvistettava ennakoivaa rekrytointia.

Oppilaitosyhteistyön kehittämisen valmistelu aloitettiin vuonna 2022 ja työtä jatketaan vuonna 2023. Tarkoituksena on kehittää toimiva malli toimialoille oppilaitosyhteistyön lisäämiseksi ja työnantajakuvan vahvistamiseksi opiskelijoiden keskuudessa.

### 8.1. #ilmiöntekijät - vuoden paras rekrykampanja

Viestintä- ja markkinointitiimi toteutti vuonna 2022 jatkoa #ilmiöntekijät-kampanjalle, jolla tavoiteltiin sekä kunnan työnantajamielikuvan vahvistamista sekä yksittäisten rekrytointien tukemista. Kampanjalla haluttiin myös ravisella kuntatyöhön liittyviä ennakkoluuloja ja esitellä kunnassa tehtävän työn merkityksellisyyttä. Kunnan henkilöstölle, ilmiöntekijöille lanseerattiin 2022 oma logo ja brändi-ilme. Lisäksi kunnan työnantajamielikuvalla määriteltiin oma tone-of-voice. Kunnassa toimi työnantajamielikuvan kehittämiseen ja rekrytointiviestintään keskittynyt poikkihallinnollinen Duunitiimi sekä LinkedIn-viestinnän kehittämiseen keskittynyt LinkedIn-tiimi, jonka jäsenet mm. kouluttautuivat someviestinnän osalta.

Alkuvuodesta uudet #ilmiöntekijät-viestintäsällöt näkivät päivänvalon. #ilmiöntekijät-kampanja tavoitavuus oli vuonna 2022 yli 9 miljoonaa. Somessa videot ovat tavoittaneet yli 2,6 miljoonaa, videoita katsottiin noin 1500 tuntia ja niistä tykkäiltiin noin 62000 kertaa.

Vuonna 2022 rekrytointien kokonaisuuden ja työnantajakuvan kehittämistä jatkettiin yhteistyössä viestinnän kanssa. Työnantajasivusto uudistettiin vuonna 2022 kuntarekryn alustalle. Työnantajasivusto saavutti 43 000 vierailua vuoden 2022 aikana ja vierailujen määrää saatiin lisättyä merkittävästi edellisestä vuodesta. Vuonna 2022 nostettiin myös kunnan työnantajanäkyvyyttä LinkedInissä.

Kampanja ohjasi vuoden aikana kunnan rekrytointi-ilmoituksiin yli 15000 kävijää. Kampanja saavutti laajaa näkyvyyttä mediassa.

#ilmiöntekijät-kampanjassa esiteltiin laajasti kunnassa tehtävää työtä: varhaiskasvatuksen työntekijöistä opettajiin ja rantapelastajista vesilaitoksen johtajaan. #ilmiöntekijät-viestintä antoi tukea mm. sähköinsinöörien, maarakennuspäällikön, katupäällikön, varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja sijaisten, työllisyyskoordinaattorin, viestintäasiantuntijan, matkailukoordinaattorin ja katukunnossapitoinsinöörin rekrytoinneille. Lisäksi #ilmiöntekijät-viestinnässä esiteltiin mm. nuorisopäällikkö, kouluvalmentaja, hallintojohtaja, palvelussuhdepäällikkö, erityisopetuksen asiantuntija, koulunkäynninohjaaja ja liikuntasuunnittelija henkilötarinoiden kautta.

Nurmijärven kunnan #ilmiöntekijät valittiin 3.11.2022 Rekrygaalassa vuoden 2022 parhaaksi rekrytointikampanjaksi. Rekrygaalan tuomaristo ihasteli erityisesti Nurmijärven kunnan omaleimaista ja rohkeaa lähestymistä

rekrytointimarkkinointiin kunta-alalla. Ilmiöntekijät-kampanjaan voi tutustua osoitteessa [nurmijarvi.fi/ilmiontekijat](http://nurmijarvi.fi/ilmiontekijat)

## 8.2. Rekrytointi

Vuonna 2022 määräaikaista ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 569 kpl (v. 2021: 454 kpl). Henkilöstön saatavuuden haasteet alkoivat näkyä vahvemmin myös kunta-alalla vuonna 2022. Eniten rekrytointihaasteita oli varhaiskasvatuksen kasvatustehtävien, opettajien ja oppilasohjaajien, koulukuraattorien ja –psykologien tehtäviin sekä teknisen alan päällikkö- ja asiantuntijatehtäviin.

Työpaikkailmoituksia julkaistiin kunnan www-sivuilla, TE- toimiston avoimet työpaikat -verkkopalvelussa, Kuntarekryssä sekä lisäksi esimerkiksi Instagram ja Facebook -sivuilla, Oikotieillä, Duunitorilla ja Rekrytointi.com -palvelussa, sanomalehdissä ja ammattilehdissä sekä muilla työpaikkasivustoilla.

Rekrytointimarkkinointia lisättiin koronavuosiensa jälkeen ja rekrytointipalvelut osallistui Järvenpään Rekry2022 työelämä- ja koulutusmessuille, Keudan Rekrykarnevaaleille sekä Digirekrytinnin Laura-päiville työnantajanäkyvyyden lisäämiseksi.



## 8.3. Sijaisvälitys

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaisia pääosin akuutteihin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä Aleksia -liikelaitoksen ruoka- ja siivouspalveluille. Sijaisvälitykseen rekrytoidaan jatkuvalla haulla uusia sijaisia. Sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin henkilöstöasiantuntijan tekemän haastattelun jälkeen ja työyksiköt huolehtivat sijaisten perehdyttämisestä.

Päivittäinen käytettävissä olevien sijaisten määrä vaihteli jokaisella toimialalla keskimäärin 0 - 20 henkilön välillä, sillä jokainen sijainen voi itse valita, milloin ja mihin yksiköihin haluaa vastaanottaa työtarjouksia.

Sijaisvälityksen kustannukset laskutetaan toimialoilta suoriteperusteisesti. Vuonna

2022 rekrytointipalveluihin ilmoitettiin sijaisstarpeita yhteensä 7 516, joka on selvästi enemmän kuin edellisellä vuonna (v. 2021: 6 214).

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja toimitilahuoltajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 5027 (v. 2021: 4097), joista täytettiin 61 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen sekä osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista toteutuivat suoraan päiväkodinjohtajien kautta.

Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 1913 (v. 2021: 1163), joista täytettiin 71 %. Myös koulutuspalveluilla osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista tapahtui

suoraan rehtoreiden kautta. Koulutuspalveluilla ei ole käytössä omaa vakinaista varahenkilöstöä.

Aleksian ruoka- ja siivouspalveluissa ruokapalveluvastaavan, ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän, ruokapalvelutyöntekijän, siivoojan ja sairaala-apulaisen sijaistarpeita oli 576 (v. 2021: 954), joista täytettiin 63 %. Ruoka- ja siivouspalveluiden sisäiset sijaiset sijoitetaan palveluesimiesten toimesta.

Sijaisvälityksen järjestelmää kehitettiin vuonna 2022, kun järjestelmässä käyttöön otettiin automaatiikka keikkatyötarjousten lähettämiseksi ja sijaisten tavoittamiseksi myös rekryointipalveluiden aukioloaikojen ulkopuolella.





## 9. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on monimuotoinen käsite, joka sisältää monta eri ulottuvuutta ja osa-aluetta. Laaja-alaiseen näkemykseen työhyvinvoinnista sisältyvät yksilön terveyden ja hyvinvoinnin lisäksi työprosessien sujuvuus, työympäristön terveellisyys ja turvallisuus, toimiva työyhteisö ja henkilöstöjohtaminen. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on siten laaja kokonaisuus, joka kattaa monia henkilöstöjohtamisen prosesseja, rekrytoinnista alkaen.



### 9.1. Virkistystoiminta

Työyhteisöjen omien työhyvinvointi- ja virkistystapahtumien järjestäminen oli alkuvuoden 2022 aikana vielä haastavaa koronatilanteen vuoksi. Erilaisten työyhteisöjen vapaamuotoisille kohtaamisille ja yhteisöllisyyttä vahvistaville tilaisuuksille todettiin olevan paljon tarvetta. Tapahtumia pystyttiin järjestämään toimialoilla terveysturvallisuustoimet huomioon ottaen mm. erilaisina ulkoilutapahtumina ja pienemmissä henkilöstöryhmissä kokoontuen. Vuoden kuluessa tilaisuuksia voitiin järjestää jälleen myös normaalisti.

Kunnan henkilöstön käytössä ollut vapaa-ajanviettopaikka Slumppi Herusten järven ranalla myytiin, koska sen kunnossapito oli vaatinut paljon resursseja suhteessa sen käytön laajuuteen.

### 9.2. 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

Henkilöstöetuna on vuodesta 2020 alkaen ollut Epassi. Vuonna 2022 liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi kunnan Epassiin otettiin käyttöön hyvinvointietu. Epassi mahdollistaa vapaavalintaisten liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointipalvelujen käyttämisen kalenterivuosittain. Vuonna 2022 Epassiin 70 euron saldoon tuli lisäksi 70 euron lisäsaldon suuruus oli yhteensä 140 euroa. Etu on ollut suosittu ja käytti 1362 työntekijää (v. 2020: 1236, v. 2021: 1220).

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.

Työkykyjohtamisen käytäntöjen kehittämiseen liittyen käynnistettiin mielen hyvinvoinnin edistämisen työryhmä, joka työskenteli pääasiassa syksyn 2022 aikana. Työryhmä koostui esihenkilöiden ja työntekijöiden edustajista. Lisäksi mukana oli edustajat Kevasta ja työterveyshuollosta. Työryhmässä arvioitiin mielen hyvinvoinnin edistämisen käytäntöjen kehittämistarpeita ja koottiin käytännön opasta esihenkilöiden ja työpaikkojen käyttöön.

Työterveysneuvottelu on keskeinen työkykyjohtamisen keino työkykyongelmien ratkaisujen etsimisessä. Ennen työterveysneuvottelua työpaikalla tehdään tarvittavia muutoksia esimerkiksi työtehtäviin tai työaikaan ja mikäli ne eivät ole riittäviä, järjestetään työterveyshuollossa kolmikantaneuvottelu. Neuvotteluun osallistuu työntekijän ja hänen esimiehensä lisäksi työterveyshuollon edustajia sekä tarvittaessa työhyvinvointipäällikkö tai työntekijän pyytämä tukihenkilö. Vuonna 2022 työterveysneuvottelu pidettiin yhteensä 70 työntekijälle (v.2021: 81).

### 9.3. 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. Vuodelle 2022 yhteistyössä Mäntsälän ja Tuusulan kanssa suunniteltu esihenkilöiden kuntoutus alkoi vähäisen

Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2022 yhteensä 8 työkokeilua (2021: 7), joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Työkokeilujen lisäksi Keva myönsi yksittäisille työntekijöille ammatillisena kuntoutuksena työhönvalmennusta, palveluntuottajan kuntoutus selvittelyä sekä koulutusta.

Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki. Osasairauspäivärahaa käytti 21 henkilöä (v. 2021: 30) ja osasairauspäiviä kertyi yhteensä 1027 (2021: 1622pv).

Korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki vuonna 2022 yhteensä 7 henkilöä 89 työpäivänä (2021: 2 hlöä/ 69 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 määräjäksi (1pv - 8vko) tarjottavaa työtä, josta työntekijä ja esimies sopivat. Korvaavan työn lisätään vuonna 2023.

kiinnostuksen vuoksi loppuvuodesta 2022 yksilökuntoutuksena.

Erilaisiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2022 yhteensä 13 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 114 päivää (v. 2021: 9 henkilöä ja 76 pvää). Kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista tuetaan myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työterveyshuollon, perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntoutukseen osallistumisesta sekä kuntoutusrahan hakemista työnantajalle.

## 9.4. 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 eli lakisääteiset ennaltaehkäisevät palvelut ja sairaanhoidon palvelut sisältävä 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. Kertomusvuonna voimassa ollut toimintasuunnitelma on laadittu ajalle 1.1.2021 – 31.12.2022. Toimintasuunnitelmassa työterveystoiminnalle asetettuja tavoitteita olivat: mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaoloihin liittyvien hoitopolkujen kehittäminen ja työhönpaluun nopeuttaminen, sairaanhoidon palvelujen kohdentaminen ja kustannusten hillitseminen (Kelan korvausluokka 2), työergonomian tukeminen työpaikkakäynnillä, työterveyshuollon työpaikkaselvityskäyntien vaikuttavuuden lisääminen, osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen sekä kriisitilanteiden tuen prosessien kehittäminen.

Kunnan ja yhtiön johdon edustajien muodostama työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa säännöllisesti palvelujen toteutumista ja kohdentumista. Työterveyshuollon edustajat osallistuivat työnantajan kanssa mielen hyvinvoinnin edistämisen työryhmään ja toivat omaa asiantuntemustaan siihen.

Toimintasuunnitelman tavoitteista edistettiin vuonna 2022 erityisesti mielen hyvinvoinnin tuen käytäntöjä. Työpaikkaselvityskäyntien

toimenpidesuosittelujen seurannasta edellisvuonna sovittua käytäntöä jatkettiin siitä saatujen hyvien kokemusten jälkeen. Osatyökykyisten työssä jatkamista tuettiin työterveyshuollon vastaanottokäynnillä ja niihin liittyen järjestettiin työterveysneuvotteluja. Työterveyshuollon asiantuntijat olivat tarvittaessa käytettävissä työpaikkojen haastavissa tilanteissa.

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
- Asiantuntijoiden konsultaatiot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi
- Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset laboratorio- ja röntgentutkimukset
- 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 sekä elintapa- ja muut ei-KELA-korvattavat ryhmät toimintasuunnitelmien mukaisesti.

Työterveyshuollossa otettiin käyttöön uudet sähköiset ja tietoturvalliset Polku- ja Suunta -

palvelut vuonna 2022: Polku on tarkoitettu työterveyden ja henkilöasiakkaiden väliseen kiireettömään viestintään. Suunta puolestaan on tarkoitettu esihenkilöiden/henkilöstöhallinnon ja työterveyden väliseen yhteydenpitoon.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset lasivat edelliseen vuoteen nähden. Sairaanhoidon palvelujen oston vuoden 2021 alusta alkaen tehdyn rajauksen johdosta sairaanhoidon palvelujen kustannukset (Kelan korvausluokka 2 eli KL2) ovat pienentyneet (v. 2022: 337 233 €; 2021: 321 111 €). Kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset vuonna 2022 olivat 856 957 € (v. 2021: 825 171 €, v. 2020: 870 650 €). Työterveyshuollon kustannukset (ilman Kela-korvausta) kunnan työntekijää kohden vuonna 2022 olivat 484 € (2021: 446 €, 2020: 487 €).

Kustannuksista ennaltaehkäisevään palveluun vuonna 2022 (lakisääteinen työterveyshuolto,

Kela korvausluokka 1) kohdistui 57 % (v. 2021: 58%, v. 2020: 50 %) ja sairaanhoidon palveluihin (Kela korvausluokka 2) 39 % (v. 2021: 39 %, v. 2020: 50 %). Työterveyshuoltoa koskevana tavoitteena on, että 60 % toiminnasta ja kustannuksista olisi ennaltaehkäiseviä palveluja, joten vuosina 2021-2022 työterveyshuollon painotuksen tavoite on lähes toteutunut.

Kelan korvaus työnantajan maksamista työterveyshuollon kokonaiskustannuksista haetaan vuosittain toukokuun loppuun mennessä ja korvauksen suuruus on vaihdellut 43 - 50 % kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannusjakauma (lähde: Kelakorvaushakemus):

Työterveyshuollon kustannukset (€ / hlö) vuosina 2020 -2022			
	2020	2021	2022
Kustannukset yhteensä / hlö	487 €	446 €	484 €
Kustannukset Kela korvausluokassa 1	50 %	58 %	57 %
Kustannukset Kela korvausluokassa 2	50 %	39 %	39 %

## 9.5. Tapaturmat ja työturvallisuus

Vuonna 2022 vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 208 tapahtumaa. Määrä nousi selvästi edelliseen vuoteen verrattuna (2021: 137). Nousua selittää osittain koronaan liittyvät ammattitauti-ilmoitukset. Näistä työtapaturmia oli 125 (v. 2021: 103) ja työmatkatapaturmia 64 (v. 2021: 34). Muussa olosuhteessa tapahtuneita tapaturmia oli 3 (v. 2021: 1). Korvattuja vahinkoja vuonna 2022 oli 172 (v. 2021: 127) ja korvattuja työkyvyttömyyspäiviä yhteensä 208 (v. 2021: 138). Suurin osa eli 79 % tapaturmista johti 0 - 3 päivän poissaoloon ja yli 30 päivän

poissaoloon vain 5 %. Korvausmeno oli 174 400 € (v. 2021: 101 296 €).

Tapaturmista suurin osa (80) oli liukastumis- ja kompastumistapaturmia. Liukastumisia tapahtui eniten työpaikan parkkipaikalla tai pihalla (vain yksittäisiä tapauksia oman kodin pihalla) ja liikenteessä tapahtui 24 peräänajoa ja liukastumista. Asiakkaiden aiheuttamia työtapaturmia oli 31 kpl. Lisäksi tapaturmina raportoitii erilaisia venähdyksiä, palovammoja, haavoja ja putoavien tavaroiden aiheuttamia vammoja.

Poikkeamailmoituksia vuonna 2022 sattuneista uhka-, ja väkivaltatilanteista, tapaturmista, työmatkatapaturmista sekä tapaturmien läheltä piti -tilanteista tehtiin sähköisellä järjestelmällä

715 kpl (v. 2021: 757). Ilmoituksia tuli sekä henkilöstöä että asiakkaita, lähinnä lapsia ja nuoria, koskevista tapahtumista. Eniten ilmoituksia tehtiin koulutuspalveluista ja varhaiskasvatuspalveluista.

<b>Työtapaturmat v. 2020 – 2022</b>			
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Vahinkojen määrä	145	138	208
Korvatut vahingot	118	127	172
Korvausmeno €	174 215	1	174 400
Korvatut työkyvyttömyyspäivät	990	138	208

## 9.6. 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 esihenkilöillä.

Nykyinen työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2020 - 2023. Siinä päätavoitteiksi on asetettu työturvallisuuskulttuurin 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.

Vuoden 2022 aikana painotuksena oli uuden riskienhallintaohjelman hankinta. Kuntaan päätettiin hankkia kesäkuussa 2022 Qreformin Rego-riskienhallintaohjelma. Ohjelman käyttöönottoa valmisteltiin syksyllä 2022.

Työympäristöjen kehittämisen osalta työfysioterapeutin ergonomia- ja neuvonta käyntien toteuttamista työpaikoilla jatkettiin. Erillinen työturvallisuuskoulutus järjestettiin v. 2022 alussa aloittaneelle työsuojeluorganisaatiolle yhteistyössä vakuutusyhtiö Fennian kanssa.

Vuoden 2022 alussa aloitti uusi työsuojeluorganisaatio, jonka jäsenet valittiin syksyllä 2021 järjestetyissä vaaleissa. Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johon kuuluu 12 jäsentä: 3 työnantajan edustajaa, 3 toimihenkilöiden edustajaa ja 6 työntekijöiden edustajaa. Vuonna 2022 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA-korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvalli-

suuteen 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 Raili Leivo ja Jani Vesanen. 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. Esihenkilöiden 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.

<b>TYÖSUOJELUORGANISAATIO 2022-2025</b>			
<b>työsuojeluvaltuutetut</b>	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Raili Leivo	Katri Leinonen	Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Miira Arminen	Maria Ikävalko
<b>työsuojelutoimikunta</b>			
<b>työnantajan edustajat</b>	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Tiina Nurmi	Leena Ojala	Reetta Kontio
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Tiina Hirvonen	Kati Luostarinen	Anu Sorvali
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Anu Savander-Hämäläinen	Jyrki Meronen	Anita Pihala
<b>toimihenkilöiden edustajat</b>	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Jari Anttila	Marjaana Mäkinen	Janne Taipale
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Matias Niemi	Iris Vikman	Kati Aaltio
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Kalle Koski	Tarmo Tuomola	Pasi Himanen
<b>työntekijöiden edustajat</b>	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Raili Leivo	Katri Leinonen	Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Miira Arminen	Maria Ikävalko
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pirjo Valkonen	Katja Venho	Tanja Oguntuase
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pia Raukamo	Irmeli Frigård	XXX
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pasi Fagerholm	Satu Lindroos	Riikka Kujala
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Mika Vänni	Jonna Kivi	Petra Aarnio-Rovila

## 10. 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. Työpaikkoja kannustetaan kehittämiseen ja kokeilemiseen. 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
- yksiköiden vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin ja
- vuosittaisiin henkilökohtaisiin ja/tai ryhmäkehityskeskusteluihin

Koulutussuunnitteluun sisältyy ohjeet koulutuspoissaolojen hyväksynnästä ja pitkäkestoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen tukemisesta palkallisina vapaapäivinä. Lakisääteiset

koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain yksiköissä ja niihin kirjataan keskeisimmät osaamisen kehittämisen tarpeet henkilöstöryhmittäin.

Käytössä on sähköinen Koulutus –palvelu, jonka avulla jokainen työntekijä näkee oman koulutushistoriansa. Vastaavasti esimies voi seurata yksikkönsä koulutusten tilannetta palvelussa. Palvelussa näkyy myös henkilöstön tutkintotiedot.

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 sisältöä ja dokumentointia varten. Kehityskeskustelut käydään talousarvion hyväksymisen jälkeen kalenterivuoden alussa tai lukuvuoden aikana, yksikön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana.

### 11.1. Koulutukset

Henkilöstötietojärjestelmään kirjattuja koulutuspäiviä vuonna 2022 oli yhteensä 3979 päivää eli keskimäärin 2,3 päivää henkilöä kohden (v. 2021: 3558 pvää, 2,0 pvää/hlö). päivää (v.

Opintovapaita kertyi lisäksi 6885 päivää (2021: 7594 pvää).

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v2020 – 2022.

	Koulutus-päivät	Koulutus-kustannukset	Koulutuspäivät/H TV1
2022	3979	254 275	2,3
2021	3579	174 390	2,0
2020	3155	202 000	1,9

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 – lyhyet verkkokoulutukset tai webinaarit ovat yleistyneet selvästi viime vuosina. Toimialoilla on järjestetty myös säännöllisesti esihenkilöiden kehittämispäiviä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen toteutumista koskevat edelleen lakisääteiset velvoitteet ja sen vuoksi koulutuspäivien lukumäärät raportoidaan edelleen KT:lle eli Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajille.

Henkilöstöpalvelut järjesti seitsemän koko esimiehistöille ja henkilöstöasiantuntijoille tarkoitettuja esimiesareena -tilaisuutta, joissa oli kulloinkin noin 50-70 osallistujaa / krt. Esimiesareenoiden tavoitteena on lisätä vuoropuhelua johtamisesta, tukea esimiestyötä ja edistää henkilöstöjohtamisen yhteisiä tavoitteita.

Henkilöstöpalvelut järjesti vuonna 2022 myös seuraavat koulutukset:

- Tulokaspäivä uusille työntekijöille keväällä ja syksyllä, noin 25-30 osallistujaa / krt
- Uusien esihenkilöiden perehdytyskoulutussarja, 11 osallistujaa
- Ajanhallinnan valmennus esimiehille, 2 kpl, 11 ja 13 osallistujaa







# Nurmijärvi

Nurmijärven kunta

Postiosoite: PL 37, 01901 Nurmijärvi

Katuosoite: Kunnanvirasto, Keskustie 2 b

Puhelin: (09) 250 021

[kunta@nurmijarvi.fi](mailto:kunta@nurmijarvi.fi)

[www.nurmijarvi.fi](http://www.nurmijarvi.fi)