



Nurmijärvi

Henkilöstökertomus 2023



Sisältö

	1
	1
Parempaa arkea	2
1. Tapahtumia vuonna 2023	3
Henkilöstötunnuslukuja v. 2020 – 2023.....	5
2. Henkilöstöohjelma – yhteiset tavoitteet	6
3. Henkilöstörakenne	9
3.1. Henkilöstösuunnittelun periaatteet.....	9
3.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys.....	10
3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma	13
4. Palkkakustannukset	15
4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen.....	15
4.2. Palkkakulujen kehitys.....	16
4.3. Palkitseminen.....	16
5. Yhteistoiminta	17
6. Sisäinen viestintä	19
7. Poissaolot ja vaihtuvuus	21
7.1. Poissaolojen jakauma.....	21
7.2. Sairauspoissaolot	22
7.3. Henkilöstön vaihtuvuus	22
7.4. Eläkkeelle siirtyminen	23
8. Työnantajakuva ja rekrytointi	25
8.1. Rekrytointi.....	25
8.2. Sijaisvälitys	25
9. Työhyvinvointi	27
9.1. Virkistystoiminta	27
9.2. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	27
9.3. Kuntoutus.....	28
9.4. Työterveyshuollon palvelut.....	29
9.5. Tapaturmat ja työturvallisuus.....	30
9.6. Työsuojelutoiminta	31
10. Osaamisen kehittäminen	34
10.1. Koulutukset	34

3.4.2024

Parempaa arkea

Yksi kalenterivuosi jäi jälleen tapahtumiseen, kiireiseen ja aikaansaannoksineen historiaan. Nurmijärven kunnan henkilöstö on mahdollistanut, edistänyt ja tukenut parempaa arkea monin tavoin. Työntekijöidemme yhteisenä tavoitteena tehtävästä riippumatta on edistää asukkaiden hyvinvointia tuottamalla laadukkaita ja monipuolisia palveluja. Ilman hyvinvoivaa henkilöstöä ja laadukasta johtamista kunnan monialainen organisaatio ei onnistuisi perustehtävässään.

Tämä henkilöstökertomus kuvaa viime vuoden henkilöstövoimavarojen kehitystä kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Raportointi perustuu Prima -palkkajärjestelmän ja Sarastia365BI:n sekä vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon raportteihin ja se on laadittu henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden yhteistyönä.

Kiitos työstäsi kunnan palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä! Kiitän myös esihenkilöitä, henkilöstön edustajia sekä johtoa ja päättäjiä edelleen jatkuneesta hyvästä, keskusteleavasta ja rakentavasta yhteistyöstä.

Leena Ojala, henkilöstöjohtaja



1. Tapahtumia vuonna 2023

Uusi henkilöstöohjelma vuosille 2023 – 2025 tuli voimaan kunnanhallituksen päätöksellä helmikuun alussa. Ohjelman perustana on Nurmijärven kunnan strategia vuosille 2022–2030. Strategian toimintaperiaatteet – asukas- ja asiakaslähtöisyys, vastuullisuus ja rohkeus – muodostavat henkilöstön yhteisen arvopohjan. Valmisteluvaiheessa esille nostettiin erityisesti yhteisöllisyyden, työyhteisön, työkaveruuden ja arvostavien kohtaamisten merkitys hyvän työilmapiiriin tekijöinä.

Henkilöstöohjelman toimenpitein edistetään erityisesti henkilöstön hyvinvointia ja laadukasta johtamista. Hyvinvointi ja johtaminen ovat isoja kokonaisuuksia ja niiden kehittäminen vaatii monia toimenpiteitä eri tasoilla: työyhteisöissä, toimialoilla ja koko organisaatiossa. Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa päivittäistä toimintaa, jatkuvaa kehittämistä ja organisaation johtamista.

Työilmapiirin kehitys

Loppuvuodesta toteutettiin uudistettu ja työilmapiiriä mittaava henkilöstökysely, jonka raportointi ajoittui vuoden 2024 alkuun. Henkilöstökyselyssä henkilöstötyytyväisyysindeksi oli 3,7 (asteikolla 1–5). Tuloksissa vahvimpia osa-alueita olivat työn sisältö ja motivaatio, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä lähiesihenkilötyö, matalinta tyytyväisyys oli työtilanteeseen, hyvinvointiin ja sisäiseen viestintään. Tulosten käsittely ja kehittämistoimenpiteiden valmistelu toteutuivat pääosin vuoden 2024 alkupuolella.

Henkilöstömäärän kehitys ja rekrytointi

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 1731 henkilöä, mikä on 38 vähemmän kuin vuonna 2022. Henkilöstömäärä laski siten edelliseen vuoteen nähden 2 %, laskua oli sivistys- ja hyvinvointitoimialalla, Aleksia-liikelaitoksessa ja konsernipalveluissa. Luvuissa on mukana Keski-Uudenmaan soteen siirtynyt henkilöstö (n. 30 hlöä).

Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 77,6 % henkilöstöstä ja määräaikaaisessa palvelussuhteessa 22,4 %. Tämä jakauma on pysynyt samana kuin vuonna 2022. Henkilöstömäärään sisältyy 21 työllistettyä.

Henkilöstötyövuosi eli HTV1 kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessaolopäivät huomioiden HTV1 oli yhteensä 1724 (v. 2022: 1738). Kun huomioidaan lisäksi henkilöstön poissaolot työstä, todellinen toteutunut työpanos eli HTV3 oli 1227 (v. 2022: 1229). Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan henkilöstömäärän kehitys on pysynyt tasaisena viime vuodet. Vuonna 2023 palveluksessa oli 38,7 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2022: 39,8).

Työmarkkinoilla kilpailu työvoimasta jatkui, mikä haastoi kunnan rekrytointeja ja henkilöstösuunnittelua. Useissa ammattiryhmissä oli vaikeuksia täyttää avoimia tehtäviä, myös henkilöstön poissaolosten vuoksi palkattavista lyhytaikaisista sijaisista oli pulaa erityisesti varhaiskasvatuksen ja ruoka- ja siivouspalvelujen tehtävissä. Rekrytointihaasteet huomioitiin paikallisten palkankorotusten kohdentamisessa, kouluttautumisen tukemisessa ja johtamisjärjestelmän kehittämisessä.

Vuoden aikana avoinna oli noin 530 määräaikaista ja vakinaista työpaikkaa. Vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti 94 henkilöä. Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 11,4 %, eli 153 vakinaista palvelussuhdetta päättyi vuoden aikana, heistä 24 vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi.

Palkkakustannusten kehitys

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Sopimukset sisältävät yleiskorotusten lisäksi paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä, palkkojen kehittämisohjelman ja kertaerät. Vuonna 2023 palkankorotukset tulivat voimaan pääosin 1.6.2023 lukien keväällä toteutettujen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen pyrkineiden paikallisneuvottelujen jälkeen. Yleiskorotukset olivat eri työehtosopimuksissa 2,02 % -2,2

%, paikalliset järjestelyerät 0,7 %, kehittämisohjelma 1,2 % ja kertaerät 120, 150 tai 467 euroa.

Maksetut palkat vuonna 2023 olivat yhteensä 68,2 Me, jossa edelliseen vuoteen verrattuna kasvua on 2,6 Me eli 4 %. Henkilöstökulut yhteensä olivat 83,6 Me (+ 3 Me, + 3,7 %).

Talouden sopeuttamisen henkilöstövaikutukset

Valtuuston kesäkuussa ja marraskuussa hyväksymä kestävä kasvun ohjelma (Nuuka) vuosille 2024 - 2026 sisältää useita henkilöstövaikutteisia toimenpiteitä, jotka liittyvät palvelujen tuottamis- ja toteutustapojen sekä tehtäväkuvien muutoksiin (esimerkiksi ruoka- ja siivouspalvelut, ympäristötoimiala, hallinto) ja palvelussuhdeasioita koskevien ohjeistusten tarkentamiseen (esimerkiksi ylityöt, vuosilomat ja säästövapaat). Lisäksi linjattiin, että henkilöstömäärän tulee pysyä nykytasolla ja henkilöstökustannusten kasvua hallintaan luonnollista poistumaa eli eläköitymistä ja vaihtuvuutta hyödyntäen.

Kestävän kasvun ohjelman valmisteluun sisältyi useita yhteistoimintamenettelyä vuoden aikana. Tammi-helmikuussa toteutettiin henkilöstön talouskysely, jossa pyydettiin ideoita kunnan talouden sopeuttamiseksi. Yhteistoimintaelimessä käsiteltiin henkilöstöteemaan sisältyviä ehdotuksia säästökeinoiksi ja tehtiin ohjelman kokonaisuudesta henkilöstövaikutusten arviointia. Kestävän kasvun ohjelma käsiteltiin valmistelevassa yhteistoimintaneuvottelussa toukokuussa ja ohjelman täydennysesityksen osalta uudelleen syyskuussa. Lisäksi valtuuston periaatepäätöksen jälkeen sopeutusohjelman kokonaisuudesta käytiin kuuden viikon ajan yhteistoimintaneuvotteluja syksyllä osana talousarvion valmistelua.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien uudistaminen

Sarastia oy on tuottanut kunnan palkanmaksupalvelut 1.10.2022 alkaen. Siirtopäätöksen yhteydessä tavoitteeksi asetettiin palkka- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien vaihtaminen kustannuste-

hokkaampiin ja käytettävyydeltään parempiin järjestelmiin. Valmistelu näiden tietojärjestelmien vaihtamisesta aloitettiin keväällä 2023 ja varsinainen käyttöönottoprojekti loppuvuodesta siten, että Populus –ohjelma otetaan käyttöön 1.5.2024 lukien. Vuoden 2023 aikana myös Titania –työvuorosuunnittelun järjestelmäpalvelut siirrettiin Sarastiaan. Lisäksi otettiin käyttöön Rego –riskien hallinnan järjestelmä ja Promid –työajanseurannan järjestelmä.



Henkilöstötunnuslukuja v. 2020 – 2023.

Tunnusluvut	2023	2022	2021	2020
Henkilöstön lukumäärä (31.12.2023)	1731	1769	1778	1748
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	-38 hlöä	-9 hlöä	+ 30 hlöä	+15 hlöä
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	-2 %	-0,5 %	1,7 %	+0,8%
HTV1	1724	1738	1723	1680
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	- 14 HTV	+ 15 HTV	+ 43 HTV	- 20 HTV
Vakinainen henkilöstö	1344	1382	1308	1328
Määräaikainen henkilöstö (sis. työllistetyt ja oppis.)	386	387	470	420
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	22 %	22 %	26 %	24 %
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä	11 %	11 %	11 %	9 %
Sukupuolijakauma (miehet %)	17 %	17 %	16 %	14 %
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	11 %	15 %	10 %	10 %
Maksetut palkat	68,2 M €	65,6 M €	63,7 M €	60,9 M €
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	4 %	3 %	5 %	-0,10 %
Työterveyshuollon kustannukset / HTV	554 €	488 €	479 €	518 €
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä / HTV	18,0	20,4	16,8	16



Henkilöstökyselyn tulokset

Henkilöstökyselyssä työntekijöillä on mahdollisuus ilmaista näkemyksensä ja kokemuksensa työstä ja kunnasta työpaikkana eli asioista, joiden koetaan olevan hyvin ja jotka kaipaavat kehittämistä. Kysely tuottaa kokonaiskuvaa työilmapiiriin vaikuttavista asioista. Kysely on tärkeä osa toiminnan kehittämistä ja tiedolla johtamista.

Uudistettu henkilöstökysely toteutettiin marras-joulukuussa 2023. Sähköiseen kyselyyn kertyi yhteensä 954 vastausta eli 56 % henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Kysely toteutetaan jatkossa vuosittain syyskaudella. Tulosten käsittely vuoropuhelussa työpaikoilla jatkuu tammikuusta 2024 alkaen ja sovitut toimenpiteet kootaan yhteenvedoksi maaliskuun alussa.

Kuntatasoisissa tuloksissa nousi esille sekä myönteisiä että kehitettäviä asioita. Henkilöstön tyytyväisyyttä kuvaava kokonaiskeskiarvo oli varsin hyvällä tasolla eli 3,7 (asteikolla 1 - 5). Kuitenkin vain 26 % vastaajista selkeästi suositelisi kuntaa työnantajana eli antoi kunnalle arvosanan 9 tai 10.

Työn sisältö ja motivaatio sekä kokemus tasarvoisesta ja yhdenmukaisesta kohtelusta olivat tuloksissa selvästi myönteisimmät kokonaisuu-det. Vastaajista 77 % oli täysin samaa tai joksseenkin samaa mieltä siitä, että töihin on mukava mennä ja että nykyiset työtehtävät ovat mielekkäitä. Lisäksi koettiin, että työ tarjoaa riittävästi haasteita (82 %) täysin samaa tai joksseenkin samaa mieltä), työntekijöillä on työssä tarvittavaa osaamista (88 %) ja omaa tai yksikön työtä ohjaavat tavoitteet ovat selkeitä (85 % ja 71 %). Kolmantena myönteisenä teemana oli lähiesihenkilön toiminta: esihenkilöt osoittavat luottavansa tiimiläisiinsä (79 %) ja antavat työssä tarvittavaa tukea (72 %).

Kehitettäviä asioita puolestaan olivat työtilanteeseen ja hyvinvointiin liittyvät asiat, kuten

työstä palautuminen, mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työtilanteeseen sekä negatiivisen stressin kokeminen. Vastaajista vain 30 % oli täysin samaa mieltä tai joksseenkin samaa mieltä siitä, että kunta työnantajana edistää henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia parantavia toimenpiteitä. Lisäksi vain 30 % vastaajista koki, että kunnassa on selkeät tavoitteet palveluiden kehittämiseen. Huomionarvoinen asia on, että 19 % vastaajista on kokenut väkivaltaa tai uhka-lua työssään viimeisen 12 kuukauden aikana.

Sisäiseen viestintään kaivataan tulosten perusteella myös parannusta. Vain 27 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai joksseenkin samaa mieltä siitä, että tiedonkulku yksiköiden välillä toimii hyvin ja 29 % siitä, että sisäinen viestintä on parantanut työmotivaatiota.

Avoimet vastaukset pyydettiin kyselyssä kah-teen kysymykseen: "Mitkä ovat organisaatiomme vahvuudet" ja "Mitkä ovat organisaatiomme tärkeimmät kehityskohteet". Vahvuuk-siksi vastauksissa nimettiin hyvä ilmapiiri ja yhteistyö, ammattitoinen henkilöstö ja mukavat työkaverit, halu kehittyä sekä luotettava työn-antaja ja sopivan kokoinen organisaatio.



Toisaalta vastauksissa myös kehittämiskohteeksi nimettiin yhteistyö ja yhteishengen kasvattaminen – organisaation eri osissa tilanteet ovat erilaisia tai koetaan hyvinkin eritavoin. Muita eniten esille nousseita kehittämiskohteita olivat työntekijöiden arvostaminen ja kuuleminen, työsuhte-edut sekä päätöksenteon ja toiminnan selkeyden puute.

Henkilöstökysely 2023 Keskiarvot (kunta)	n = 954
HTI	3,7
TYÖTILANNE	3,2
TYÖYHTEISÖ	3,7
TYÖN SISÄLTÖ JA MOTIVAATIO	4,1
HYVINVOINTI	3,6
TYÖSSÄ KEHITTYMINEN	3,8
VIESTINTÄ	3,3
TYÖN TAVOITTEET	3,7
KEHITYSKESKUSTELUT	3,6
ESIHENKILÖTYÖ	3,9
TASA-ARVO JA OIKEUDENMUKAINEN KOHTELU	4,2

*Skaala: 1-5, heikoin 1 ja vahvin 5.
Henkilöstötyytyväisyysindeksi (HTI) lasketaan keskiarvona seuraavista väittämistä:*
- Olen kokonaisuutena tyytyväinen työtilanteeseen.
- Olen kokonaisuutena tyytyväinen työnantajaani.
- Olen ylpeä siitä, että olen Nurmijärven kunnassa töissä.

Myönteiset asiat	Kehitettävät asiat
• Lähiesihenkilötyö • Työn merkitys, sisältö ja motivaatio • Osaaminen, kehittyminen työssä, osaamisen hyödyntäminen • Tietoisuus työn tavoitteista • Kokemus tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden toteutumisesta	• Työstä palautuminen, työtilanteeseen vaikuttamisen mahdollisuudet ja negatiivisen stressin kokemus • Työnantajan toimenpiteet terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi • Epätietoisuus kunnan tavoitteista palveluiden kehittämiseksi • Sisäinen viestintä • Työssä koettu väkivalta tai sen uhka

3. Henkilöstörakenne

3.1. Henkilöstösuunnittelun periaatteet

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

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 eli tehtävien muutosten kautta.

Johto ja esihenkilöt huolehtivat henkilöstösuunnittelussa esimerkiksi erilaisista tehtäväjärjestelyistä ja tehtäväkuvien muutoksista. Ennen kuin avoimeksi tulevien tehtävien ja virkojen rekrytoinnin suunnitteluun ryhdytään, arvioidaan, voidaanko tarve täyttää erilaisin sisäisin työjärjestelyin.

Uudet vakanssit

Vuoden 2023 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa perustettiin 16 uutta virkaa ja työsuhtesuhhteista tehtävää, joista 14 sivistys- ja hyvinvointialalle ja 2 konsernipalveluihin (v. 2022: 26).

Rekrytointiluvat

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.

Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa perustuvat työsuhtesopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään, jos kyseessä on sijaisuus, avoinna oleva virka, 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 2023 määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 22 % (v. 2022: 22 %).

Edellisten vuosien perusteella voidaan arvioida, että myös tulevien vuosien osalta vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella vaihteluvälillä. Valtio ohjaa kuntien toimintaan merkittävästi erilaista hankerahoitusta, joka kohdistuu 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 2023 lopussa yhteensä 1731 henkilöä, mikä on 38 vähemmän kuin vuonna 2022 (1769). Henkilöstömäärä laski siten edelliseen vuoteen nähden 2 %. toimialoitainen kehitys tähän. Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 77,7 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 22,3 %. Tämä jakauma on pysynyt samana kuin vuonna 2022. Henkilöstömäärään sisältyy 21 työllistettyä.

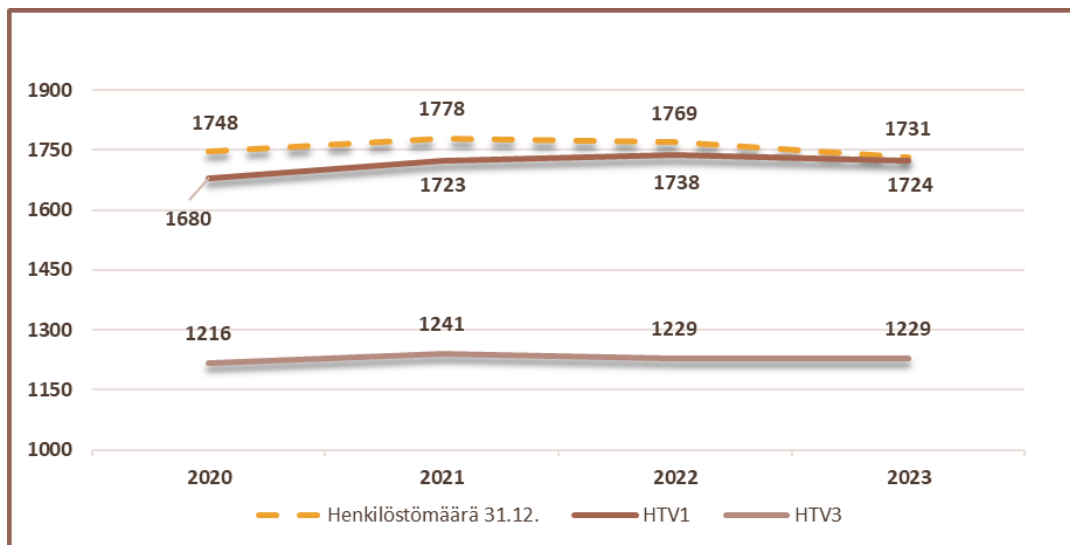
Henkilöstötyövuosi eli HTV1 kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessa-olopäivät huomioiden HTV1 oli yhteensä 1724

(v. 2022: 1738). Kun huomioidaan lisäksi henkilöstön poissaolot työstä, todellinen toteutunut työpanos eli HTV3 oli 1227 (v. 2022: 1229).

Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan henkilöstömäärän kehitys on pysynyt tasaisena viime vuodet. Vuonna 2023 palveluksessa oli 38,7 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2022: 39,8).



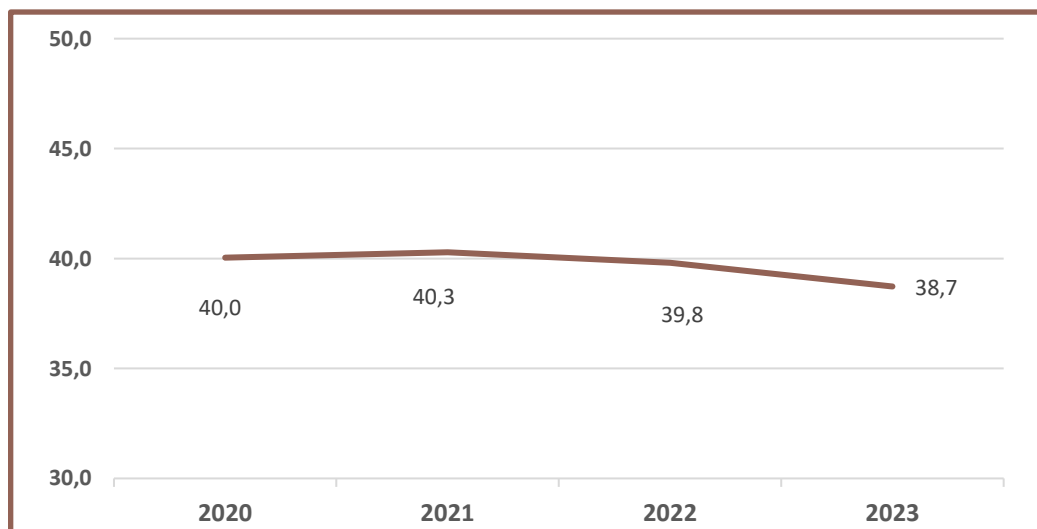
Henkilöstömäärän, HTV1:n ja HTV3:n kehitys v. 2020–2023.



Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen mukaan v. 2020-2023.

	12/2023		12/2022		12/2021		12/2020	
Vakituiset	1348	77,7 %	1382	78,1 %	1309	76,0 %	1328	76,0 %
Sijaiset	161	9,3 %	148	8,4 %	218	11,0 %	193	11,0 %
Muut määräaikaiset	197	11,4 %	213	12,0 %	239	12,4 %	216	12,4 %
Työllistetyt	21	1,1 %	24	1,4 %	12	0,6 %	10	0,6 %
Oppisopimussuhteiset	7	0,4 %	2	0,1 %	0	0,1 %	1	0,1 %
Yhteensä	1731	100 %	1769	100 %	1778	100 %	1748	100 %

Henkilöstömäärä 1000 asukasta kohden v. 2020 – 2023.



Henkilöstömäärä (31.12.2023) sekä HTV1 tulosalueittain (2023).

Toimialat/liikelaitokset	henkilöstön määrä (palvelussuhteet)	muutos 2022/2023	vakinaiset	sijaiset	muut määräaik.	oppi- sopimus	työl- listetyt	HTV1
Konsernipalvelut	57	-9	46	1	6	0	4	61,0
Hallintopalvelut	11	-1	10		1			10,3
Henkilöstöpalvelut	11	0	8	1	2			11,0
Talous- ja strategiapalvelut	18	-2	18					18,3
Viestintä- ja markkinointipalvelut	6	2	5		1			5,7
Elinvoimapaalvelut	8	-7	3		1		4	13,4
Yhteiset toiminnot	3	0	2		1			2,3
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	1 363	-15	1 015	152	184	7	5	1 348,6
Hallinto- ja talouspalvelut	18	7	15	1	2			17,8
Koulutuspalvelut	633	-2	492	53	88			618,3
Koulutuksen ja varhaiskasvatuksen erillishankkeet	64	8	11		53			59,2
Varhaiskasvatuspalvelut	561	-5	428	89	35	6	3	565,7
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	48	3	40	6	2			46,5
Nuorisopalvelut	34	5	24	3	4	1	2	34,8
Liikunta- ja hyvinvointipalvelut	5	-3	5					6,3
Ympäristötoimiala	145	1	132	3	8		2	151,7
Tekninen keskus	53	-3	49		3		1	61,4
Tilakeskus	41	3	37		4			40,0
Hallinto- ja talouspalvelut	17	1	16				1	16,8
Maankäyttö ja kaavoitus	34	0	30	3	1			33,5
Nurmijärven Vesi -liikelaitos	22	0	21	1				22,2
Aleksia -liikelaitos	144	-15	130	4			10	140,7
Aleksian yhteiset	6	*	6					8,5
Pohjoinen palvelualue	39	*	37	1			1	37,6
Keskinen palvelualue	44	*	36	2			6	42,2
Eteläinen palvelualue	40	*	37	1			2	38,3
Aleksian Pata	15	*	14				1	14,1
<i>Työllistetyt (sis. Toimialojen ja liikelaitosten lukuihin)</i>							21	18,9
Henkilöstömäärä yhteensä	1 731	-38	1 344	161	198	7	21	1 724,2

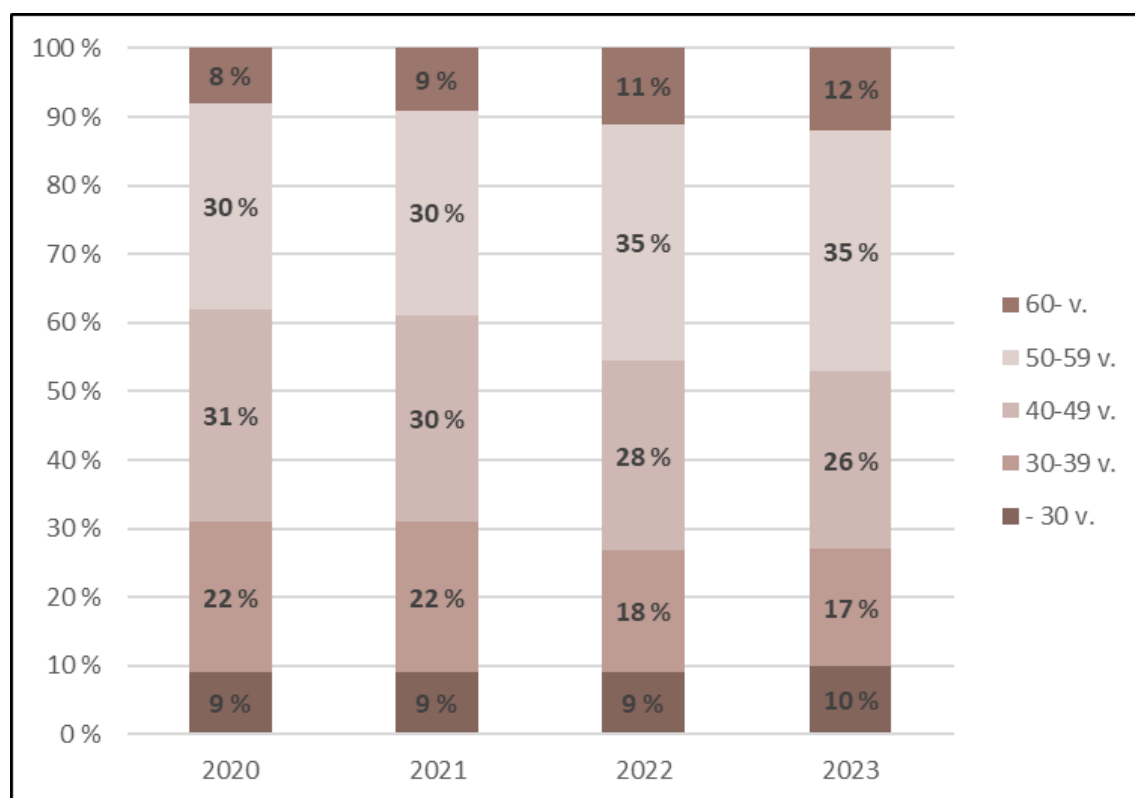
3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä ovat pysyneet lähes samoina viime vuosina. Suurimmat ikäryhmät ovat olleet 40 – 49 – vuotiaat (26 %) ja 50 – 59 –vuotiaat (35 %). Alle 30 -vuotiaita oli 10 % ja yli 60 -vuotiaiden osuus oli 12 % henkilöstöstä. Kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta (v. 2022: 46,5 v).

Ikärakenteessa merkittävä asia henkilöstön monimuotoisuuden huomioimisen lisäksi on ennakoida seuraavien viiden vuoden kuluessa eläkkeelle siirtyvän henkilöstön vaikutukset toimintaan ja palvelutuotannon kehittämiseen. Erityisesti ympäristötoimialan ja Aleksia-liikelaitoksen henkilöstösuunnittelussa on vaurauduttava 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. 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 – 2023.



Kunnan henkilöstörakenne on pysynyt erittäin naisvaltaisena. Miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2023 naisia oli 83 % (v. 2022: 83 %).

Kunta-alalla yleisesti naisia on 80 % henkilöstöstä (lähde: KT, henkilöstötilastot), mikä johtuu pitkälti kunta-alan ammattien sukupuolituneisuudesta. Henkilöstön sukupuolijakaumaa tulisikin arvioida ammattiryhmittäin ja pohtia esimerkiksi koulutuksessa, rekrytoinnissa ja urakierrossa käytettäviä keinoja sukupuolijakauman tasapainottamiseksi.

Toimialoittain tarkasteltuna miesten osuus on pysynyt samalla tasolla viime vuodet. Konsernipalveluissa miehiä oli 39 %, sivistys- ja hyvinvointitoimialalla 11 %, ympäristötoimialalla 69 %, Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa 86 % ja Aleksia -liikelaitoksessa 9 % henkilöstöstä.

Nimikkeittäin tarkasteltuna sukupuolijakauma on pääosin naisvaltainen. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen tehtävissä on vain yksittäisiä miehiä. Myös ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän ja ruokapalveluvastaavan sekä kirjaston tehtävissä miehiä on hyvin vähän. Opettajista noin suurin osa naisia, rehtoreista puolestaan naisia on alle puolet. Päällikkönimikkeissä naisia on hieman 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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajana kunnan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä koko palvelussuhteen ajalta. Kunta edistää tasa-arvon toteutumista henkilöstöpolitiikassaan ja palvelussuhteen elinkaaren vaiheisiin liittyvien henkilöstöprosessien ja ohjeistusten kautta.

Kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024 – 2025 valmistui loppuvuodesta 2023. Suunnitelman mukaisesti tehdään säännöllisesti palkkakartoituksia ja kysytään henkilöstön näkemyksiä tasa-arvoisesta kohtelusta. Lisäksi toimenpiteinä on esimerkiksi monikulttuurisuuden huomioiminen henkilöstösuunnittelussa ja nimikkeistön muuttaminen sukupuolineutraaleiksi-



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 työkokemuksisästä, mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä sekä muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, kuten työaikakorvauksista. Lisäksi palkkauksen kokonaisuuteen kuuluu kiinteästi palkitsemisen kokonaisuudet.

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä 50 % oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä, 39 % opetushenkilöstön sopimuksen (OVTES), 8 % teknisten sopimuksen (TS) sekä 4 % tuntipalkkaisten sopimuksen (TTES) piirissä.

4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Vuonna 2023 toimeenpantiin kunta-alan valtakunnallista sopimusratkaisua, joka sisälsi useita palkkaratkaisuja. Vuonna 2023 palkkoja korotettiin 1.6.2023 alkaen 2,02-2,2 % yleiskorotuksella. Lisäksi jaettavana oli 1.6.2023 alkaen paikallisia järjestelyeriä (0,4 % ja 0,3 % palkkasummasta) sekä kehittämisohjelmaerä (1,2 % palkkasummasta) ja kertaerä 30.6.2023.

Paikallisista järjestelyeristä sekä kehittämisohjelmaerästä neuvoteltiin paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Eriä kohdistettiin muun muassa palkkausjärjestelmän kehittämiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen kilpailukyyn parantamiseen sekä työsuorituksen huomioimiseen henkilökohtaisen lisän kautta.

Kilpailukyyn näkökulmasta yksi merkittävimpiä neuvottelutuloksia oli OVTES:n järjestelyerien kohdentaminen varhaiskasvatuksen kelpoisen henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön

tehtäväkohtaisiin palkkoihin sekä koulutuspalveluiden erityisopettajien tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen osalta neuvottelutulos saavutettiin liitteittäin. Neuvotteluissa sovittiin myös KVTES:n osalta joiden liitteiden TVA-tarkastelusta ennen vuoden 2024 järjestelyeräneuvotteluja, kuten liitteen 1 ja liitteen 2 kirjasto-, kulttuuri- ja museopalveluiden osalta. TVA-tarkastelujen palkkavaikutukset toteutetaan sopimuskaudelle sovittujen paikallisten järjestelyerien kautta.

4.2. Palkkakulujen kehitys

Palkkakulut kasvoivat edelliseen vuoteen nähden. Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 68,20 M€ (2022: 65,6 M€). Maksetut palkat ovat nousseet 4 % vuodesta 2022. Maksettujen palkkojen nousuun on vaikuttanut merkittävästi kunta-alan edellinen palkkaratkaisu,

josta vuodelle 2023 kohdistui useita palkankorotuksia.

Henkilöstökuluja kertyi yhteensä 83,6 M€ (v. 2022: 80,6 M€). Asukasta kohden suhteutettuna henkilöstökulut olivat vuonna 2023 1 865 € / asukas (v. 2022: 1 814 €/asukas).

Palkkalaji	Kum. 12/2023	Kum. 12/2022	Muutos (€)	Muutos (%)
Peruspalkka	52 828 262,66	51 276 036,07	1 552 226,590	3,0%
Lisät ja palkkiot	9 512 750,79	8 523 351,68	989 399,110	11,6%
Lomarahat ja -korvaukset	3 805 384,97	3 803 752,08	1 632,890	0,0%
Työaikalisät	643 353,15	555 771,50	87 581,650	15,8%
Luontaisedut	534 987,82	482 805,00	52 182,820	10,8%
Poissaolot	520 106,16	540 511,94	-20 405,780	-3,8%
Yli- ja lisätyöt	356 490,69	417 884,47	-61 393,780	-14,7%
Yhteensä	68 201 336,24	65 600 112,74	2 601 223,500	4,0%

Maksetut palkat palkkalajeittain 2022–2023. (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 kokonaisuutta tarkastellaan. Erityiseksi kehityskohdiksi on tunnistettu joustava, nopea palkitseminen sekä työsuorituksen arvioinnin perusteella maksettavan henkilökohtaisen lisän prosessi.

Nurmijärven kunnalla on vuonna 2023 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, oikeansuunta-

sesta 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 24.11.2023 Monikko-salissa Ilmiöntekijät-juhla, jossa juhlittiin henkilöstön onnistumisia vuonna 2023. 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 56 henkilöä, 30 vuotta palvelleita henkilöitä 4 ja 40 vuotta palvelleita yksi työntekijä.



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 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 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 2023 yhteensä 9 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin vuosittain toistuvien ja valmistelussa olevien henkilöstöasioiden lisäksi erityisesti kunnan kestävä kasvun ohjelma NUUKAn päivittämistä sekä valtuuston vahvistamien toimenpiteiden henkilöstövaikutuksia, valtakunnallista TE-uudistusta sekä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusmieskokouksissa, joissa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja edistetään vuoropuhelua. Pääluottamusmieskokoukseen osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö. Ryhmä kokoontui vuonna 2023 yhteensä 7 kertaa. Pääluottamusmieskokouksissa käsiteltiin muun TES-muutoksia, työajanseurantajärjestelmäuudistusta, HR-järjestelmäuudistusta, organisaatiomuutoksia, erilaisia periaatteiden päivityksiä sekä TVA-tarkasteluja.

Organisaatiomuutoksissa huolehditaan yhteistoimintalain mukaisen ja hyvää johtamista tukevan yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä. Vuonna 2023 käytiin yhteistoimintamenettelyjä muun muassa nuorisopalveluiden organisaatiomuutoksesta sekä kestävä kasvun NUUKA-ohjelman toimenpiteiden henkilöstövaikutuksista.

Yhteistyöryhmän jäsenet vuonna 2023

Työnantajan edustajina toimivat (suluissa varajäsen):

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

Henkilöstön edustajina toimivat

- JUKO Jouni Rantakare, pääluottamusmies
- JUKO Jyrki Käyhkö, pääluottamusmies (JUKO Minna-Liisa Haapamäki)
- JHL Pia Vannesluoma, pääluottamusmies (JHL varapääluottamusmies-Taina Karjalainen)
- Jyty Siv Jansson, pääluottamusmies
- Tehy Riikka Kujala, pääluottamusmies
- Super Tanja Nikolajew, pääluottamusmies
- Jani Vesanen, työsuojeluvaltuutettu (läsnäolo- ja puheoikeus kokouksissa)

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.

Kehittäminen toimialoilla

Sisäisen viestinnän kehittäminen ympäristö- ja sivistys- ja hyvinvointitoimialalle on alkanut alkuvuodesta 2023, kun fiiliskyselyn pohjalta on saatu heräte kehittämistarpeista. Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla perustettiin työryhmä, jonka tarkoitus on kehittää sisäisen viestinnän asioita toimialan sisällä. Ympäristötoimialalle tehtiin myös sisäisen viestinnän tilannekartointus, ja tulosten perusteella viestintä- ja markkinointitiimi aloitti sisäisen viestinnän asioiden edistämisen ympäristötoimialalla.

Loppuvuonna 2023 toteutetun henkilöstökyselyn tulosten pohjalta sisäisen viestinnän kehittämisasiat nousivat uudelleen pintaan. Sisäisen viestinnän kehittämistyötä jatketaan, sillä se on tärkeä osa jokaisen työntekijän työtä ja työssä onnistumista.

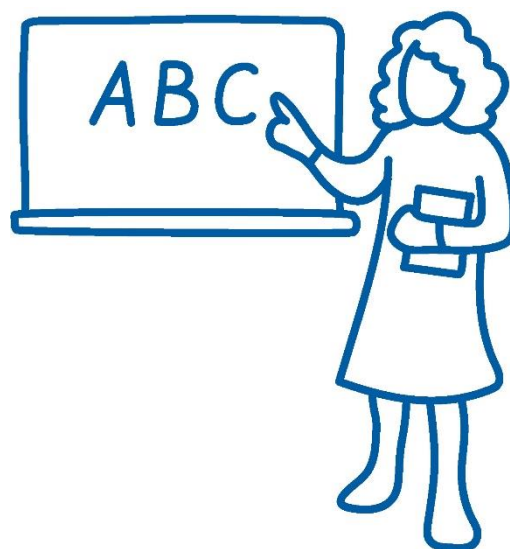
Viestinnän kanavat

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 julkaistaan sähköisenä lehtenä ja se jaetaan uutiskirjeenä sähköpostin ja Myllyn kautta jokaiselle työntekijälle. Supliikkeja julkaistiin vuoden 2023 aikana kuusi numeroa ja niissä käsiteltiin ajankohtaisia aiheita.

Supliikki toimitetaan viestintä- ja markkinointipalvelujen ja henkilöstöpalveluiden yhteistyönä, viestintäpäällikön toimiessa päätoimittajana. Vuosien aikana henkilöstölehden ympärille on kehittynyt varsin tehokas ja toimiva toimitusprosessi.

Vuonna 2023 on siirrytty laajemmin lähityön ja etätyön yhdistelmään ja järjestetty useita live-tilaisuuksia, esimerkiksi henkilöstön tiedotustilaisuuksia, koulutuksia, työyhteisöjen palaveria ja esihenkilöareenoita.



7. Poissaolot ja vaihtuvuus

7.1. Poissaolojen jakauma

Henkilöstön poissaoloja työstä syntyy eniten vuosilomien vuoksi. Henkilöstön vuosilomien pituus määräytyy työehtosopimuksissa palvelussuhteen keston ja aikaisemman työkokemuksen perusteella lomanmääräytymisvuositain (lukuunottamatta opetushenkilöstöä). Vuonna 2023 vuosilomia oli yhteensä 47 952 päivää.

Poissaoloja työstä kertyi vuonna 2023 yhteensä 180 811 kalenteripäivää, mikä on noin 5000 päivää eli 2,6 % vähemmän kuin vuonna

2022. Poissaolojen jakauma erilaisiin poissaoloryhmiin oli kuitenkin edellisten vuosien kaltainen.

Alla olevassa taulukossa poissaoloryhmä Muut sisältää 52 402 päivää virka- ja työvapaita sisäisten siirtojen vuoksi, erilaisia palkattomia vapaita 5336 päivää sekä vapaina pidettyjä työaikakorvauksia 3900 päivää. Palkattomia lakkopäiviä kertyi 99 päivää.

Poissaolot kalenteripäivinä v. 2020 – 2023 (lähde: SBIHR)

Poissaoloryhmät	2020		2021		2022		2023	
Koulutus	3318	1,9 %	3570	2,0 %	3979	2,1 %	5657	3,1 %
Kuntoutus	111	0,1 %	88	0,1 %	328	0,2 %	772	0,4 %
Kuntoutustuki	3397	2,0 %	3409	1,9 %	3021	1,6 %	2917	1,6 %
Lomat	51826	30,2 %	49462	28,1 %	50049	27,0 %	47952	26,5 %
Muut*	59335	34,6 %	62754	35,7 %	63627	34,3 %	66636	36,9 %
Opintovapaa	7899	4,6 %	7594	4,3 %	6885	3,7 %	6318	3,5 %
Perhevapaat	16834	9,8 %	18163	10,3 %	22036	11,9 %	19328	10,7 %
Sairaus	26750	15,6 %	27698	15,7 %	33565	18,1 %	29616	16,4 %
Työtapaturma	1296	0,8 %	1287	0,7 %	1783	1,0 %	1038	0,6 %
Vuorotteluvapaa	772	0,5 %	1870	1,1 %	434	0,2 %	577	0,3 %
Yhteensä	171538	100 %	175895	100 %	185707	100 %	180811	100 %

7.2. Sairauspoissaolot

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 syytä edellyttää työntekijää/viranhaltijaa toimittamaan todistuksen työkyvyttömyydestä lääkäriltä.

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. Kun työntekijälle on kertynyt 30 sairauspoissaolopäivää, 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. Tämä on yksi keskeisistä tavoitteista henkilöstöhallinnon järjestelmien uudistamisessa vuonna 2024.

Vuonna 2023 sairauspoissaolojen määrä henkilöä (HTV) kohden oli 18,7 kalenteripäivää (v. 2022: 20,04 pv). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laski edellisestä vuodesta kahdella kalenteripäivällä henkilöä kohden, mutta määrä on edelleen korkeammalla tasolla kuin koronaa edeltävänä aikana. Sairauspoissaolojen määrä toimialoittain tai liikelaitoksittain tarkasteltuna oli

- sivistys- ja hyvinvointitoimiala: 18,50 (2022: 20,4) kalenteripäivää per henkilö
- ympäristötoimiala: 12,28 (2022: 15,6) kalenteripäivää per henkilö
- konsernipalvelut: 11,5 (2022: 13,2) kalenteripäivää per henkilö
- Aleksia-liikelaitos: 22 (2022: 23,6) kalenteripäivää per henkilö
- Nurmijärven vesi -liikelaitos: 10,05 (2022: 21,6) kalenteripäivää per henkilö

Työterveyshuollon kirjoittamien sairauspoissaolotodistusten perusteella kaksi suurinta diagnoosiryhmää sairauspoissaoloissa olivat mielenterveyden häiriöt (47 %) ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet (35 %).

Sairauspoissaolojen laskennallinen kustannus vuonna 2023 oli noin 3 miljoonaa euroa (v. 2022: 3,3 miljoonaa euroa).

7.3. Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edelliseen vuoteen nähden ja yhteensä 153 vakituista palvelussuhdetta päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun syyn vuoksi (v. 2022: 153 hlöä).

Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päättäneet palvelussuhteet suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus 11 % (v. 2022: 15 %).

Vaihtuvuus oli korkeinta (15 %) Aleksia -liikelaitoksessa (v. 2022: 25 %), matalinta (4 %)

puolestaan konsernipalveluissa (v. 2022: 37 %). Ympäristötoimialalla vaihtuvuus pysyi samalla tasolla (10 %). Vesi-liikelaitoksessa vaihtuvuus (9,5 %) laski edelliseen vuoteen nähden (v. 2022: 14%). Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 11 % (v. 2022: 14 %).

Vaihtuvuuden taustoja

Työpaikan vaihdon taustalla on yleensä useita syitä. Irtisanoutumisen syitä tarkastellaan henkilöstön palautteiden ja sähköisen lähtökyselyn kautta.

Kyselyn (N=34) lähtemiseen vaikuttaneita yleisiä henkilökohtaisia syitä (pl. eläkkeelle

siirtyneet) ovat olleet työn sisältö tai muutokset, oma ura- ja palkkakehitys, alanvaihto ja työmatka. Työpaikan resurssipula ja siitä johtuva työmäärä, työyhteisön ongelmat, etene-
mismahdollisuuksien puute sekä hyvistä työn tuloksista palkitsemisen vähäisyys olivat vaikuttaneet palautteiden mukaan myös lähtöpäätöksiin.

Myönteistä palautetta lähtijän antoivat sen sijaan hyvästä esihenkilötyöstä, työn sisällöstä sekä mahdollisuuksista vaikuttaa työn sisältöön ja oman osaamisen kehittämiseen.



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 39 henkilöä (v. 2022: 42). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä laski melko paljon edelliseen vuoteen nähden ja määrä oli yhteensä 24 henkilöä (v. 2022: 32 hlöä). Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille (sisältäen kuntoutustuet) siirtyneiden määrä puolestaan nousi hieman ja heitä oli yhteensä 14 henkilöä (v. 2022: 10). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyi yhteensä 4 henkilöä (v. 2022: 4). 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 laski vuonna 2023 ja oli 59,6 vuotta (v. 2022: 62,3 v). Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli 64,3 vuotta (v. 2022: 64,6 v). Osa vanhuuseläkeiän saavuttaneista henkilöistä jatkoi työuraansa.

Työnantajan Kevalle maksaman työkyvyttömyyseläkemaksun suuruudesta ei henkilöstökertomuksen tekemisen ajankohtana ollut vielä tietoa. Vuonna 2022 maksu oli 706 541 €, 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 maksuun.

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnan henkilöstöstä eläköityy vuoteen 2030 mennessä n. 3,5%. Lukuun sisältyy vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioitua työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna vuoteen 2030 mennessä ja laskennallisen

eläkeiän perusteella määrällisesti eniten eläköityviä henkilöstöryhmiä ovat luokanopettajat sekä yläkoulujen ja lukioiden opettajat, varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat,

lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat, siivoustyöntekijät, ruokapalveluiden työnjohto ja kiinteistöhuollon työntekijät.

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

Oppilaitosyhteistyön kehittämistä ja toimintamallien valmistelua tehtiin vuonna 2023 ja pi-

lotointi on toteutetaan vuonna 2024. Tarkoituksena on kehittää toimiva malli toimialoille oppilaitosyhteistyön lisäämiseksi ja työnantajakuvan vahvistamiseksi opiskelijoiden keskuudessa.

Vuonna 2022 uudistettu työnantajisivusto jatkoi hyvää saavutettavuutta. Vuonna 2023 sivustolla vierailtiin 56 500 kertaa (vuosi 2022 43 000 kertaa).

8.1. Rekrytointi

Vuonna 2023 määräaikaista ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 533 kpl, (v. 2022: 569 kpl, 2021: 454 kpl). Henkilöstön saatavuuden haasteet näkyivät edelleen kunta-alalla vuonna 2023. Eniten rekrytointihaasteita oli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön sekä osassa teknisen alan päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä.

Kunnassa on vahvistettu sisäistä rekrytointeja koskevat periaatteet vuonna 2023. Sisäisiä rekrytointeja oli 35 vuonna 2023.

Työpaikkailmoituksia julkaistiin kunnan www-sivuilla, TE- toimiston avoimet työpaikat -verkkopalvelussa, Kuntarekryssä sekä lisäksi esimerkiksi Instagram ja Facebook -sivuilla, Oiko-

tiellä, Duunitorilla ja Rekrytointi.com -palvelussa, sanomalehdissä ja ammattilehdissä sekä muilla työpaikkasivustoilla.

Rekrytointipalvelut osallistui Järvenpään Rekry2023 työelämä- ja koulutusmessuille, Keudan Rekrykarnevaaleille sekä Digirekrytoinnin Laura-päiville työnantajanäkyvyyden lisäämiseksi.



8.2. Sijaisvälitys

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaisia pääosin akuutteihin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä Aleksia -liikelaitoksen ruoka- ja siivous-

palveluille. 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 - 35 henkilön välillä, sillä jokainen sijainen voi itse valita, milloin ja mihin yksiköihin halua vastaanottaa työtarjouksia.

Sijaisvälityksen kustannukset laskutetaan toimialoilta suoriteperusteisesti. Vuonna 2023 rekrytointipalveluihin ilmoitettiin sijaistarpeita yhteensä 6 639, joten ilmoitettujen sijaistarpeiden määrä on laskenut vuodesta 2022: 7 516, 2021: 6 214).

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja toimitilahuoltajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 4 390 (v. 2022: 5 027, 2021: 4 097), joista täytettiin 51 %. Täyttöaste laski vuodesta 2022 11 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen sekä osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista toteutuivat suoraan päiväkodinjohtajien kautta.

Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 1 912 (v. 2022: 1 913, 2021: 1 163), joista täytettiin 60 %. Täyttöaste laski myös koulutuspalveluissa 11 %. 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 337 (v. 2022: 576, 2021: 954), joista täytettiin 67 %. Aleksialiikelaitoksen sijaistarpeet keskitetyn sijaisvälityksen kautta ovat laskeneet merkittävästi ja toimintatapoja tarkastellaan vuonna 2024. Ruoka- ja siivouspalveluiden sisäiset sijaiset sijoitetaan palveluesimiesten toimesta ja lisäksi esihenkilöt ovat sopineet osan lyhytaikaisista sijaisuuksista suoraan keikkalaisten kanssa.

Sijaisvälityksen toimintaa ja sen vaikuttavuutta tarkasteltiin vuonna 2023. Tarkastelun pohjalta kehitystyö jatkuu vuonna 2024 ja sijaisvälitystä kehitetään havaintojen perusteella.



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 omia työhyvinvointi- ja virkistystapahtumia pystyttiin järjestämään jälleen normaalisti muutaman poikkeusvuoden jälkeen. Vuosittain voidaan järjestää tiimin yhteinen tyhypsä tai kaksi osapäiväistä tyhytilaisuutta, joiden järjestelyihin on varattu määräraha 60 e/työntekijä. Erilaisten työyhteisöjen vapaamuotoisille kohtaamisille ja yhteisöllisyyttä vahvistaville tilaisuuksille on jatkossakin suuri tarve.

Henkilöstöetuna on vuodesta 2020 alkaen ollut Epassi ja vuodesta 2022 lähtien liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi henkilöstölle on tarjottu hyvinvointietua. Epassi mahdollistaa vapaavilintaisten liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointi-

palvelujen käyttämisen kalenterivuositain. Vuonna 2023 Epassin saldo oli 70 euroa. Etu on ollut suosittu ja sitä käytti 1295 työntekijää (v. 2022: 1362, v.2021: 1220, v. 2020: 1236).

Marraskuussa 2023 järjestettiin koko henkilöstölle joulukonsertti Monikkosalissa. Joulukonsertti toteutettiin yhteislaulutilaisuutena, jossa oli esiintymässä huippumuusikoista koottu laulu- ja soitinyhtye Nurmijärven Musiikkiopiston kautta. Tilaisuudessa oli yhteislauluja ja musiikkiesityksiä.

9.2. Työkyvyn aktiivinen tuki

Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli on yksi kunnan henkilöstön työkykyjohtamisen peruspilareista. Se sisältää työntekijöille ja esihenkilöille 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 työpäällä esihenkilön ja työntekijän kesken.

Työkykyjohtamisen käytäntöjen kehittämiseksi esihenkilöille järjestettiin keväällä 2023 Miellään töissä -valmennuksia yhteistyössä eläkevuutusyhtiö Kevan kanssa. Valmennusten teemoina olivat mm. mielen hyvinvointi, työkaluja työkyvyn arjohtamiseen, työn kuormitus- ja voimavaratekijät ja esihenkilöiden oma hyvinvointi. Valmennus liittyi edellisenä vuonna käynnistyneeseen mielen hyvinvoinnin edistämisen teemaan.

Työkykyjohtamisen toimenpiteinä esihenkilön on käytävä aktiivisen tuen keskustelu työntekijän kanssa, kun tietyt poissaolorajat ylittyvät. Nykyinen HR-järjestelmä ei mahdollista keskustelujen toteutumista. Työpaikalla pyritään tekemään tarvittavia toimenpiteitä työntekijän työssä pärjäämisen edistämiseksi. Näitä voivat olla esimerkiksi työn sisältöön tai työaikaan tehdyt toimenpiteet. Työkykyjohtamisen käytäntöihin liittyy keskeisesti myös työterveysneuvottelu, jossa työntekijän työkykyä tarkastellaan yhdessä työntekijän, tämän esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa pyrkien löytämään ratkaisuja työssä jatkamisen edistämiseksi. Neuvotteluun osallistuu työntekijän ja hänen esihenkilönsä lisäksi työterveyshuollon edustajia sekä tarvittaessa työhyvinvointipäällikkö tai työntekijän pyytämä tukihenkilö. Vuonna 2023 työterveysneuvottelu pidettiin yhteensä 85 työntekijälle (v.2022: 70).

Kevan, tapaturmavakuutusyhtiön tai Kelan tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2023 yhteensä 5 työkokeilua

(2022: 8), joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Työkokeilujen lisäksi Keva myönsi yksittäisille työntekijöille ammatillisena kuntoutuksena palveluntuottajan kuntoutusselvittelyä sekä koulutusta.

Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki. Osasairauspäivärahaa käytti 27 henkilöä (v. 2022: 21) ja osasairauspäiviä kertyi yhteensä 1866 (2022: 1027pv).

Vuoden 2023 lopussa päivitettiin Nuuka-toimenpiteenä korvaavan työn käytön periaatteet. Korvaavalla työllä tarkoitetaan osatyökykyiselle työntekijälle ohimenevän sairauden aiheuttaman sairausloman sijasta tai sairauspoissaolon jälkeen määrääjäksi (1pv - 8vko) tarjottavaa työtä, josta työntekijä ja esihenkilö sopivat. Korvaavan työn edistämiseksi tavoitellaan erityisesti työssäolopäivien lisäämistä sairauspoissaolojen sijaan. Tavoitteena on pitkällä aikavälillä sairauspoissaolojen väheneminen ja työkykyjohtamisen prosessien tehostaminen. Esihenkilöille järjestettiin yhteensä viisi valmennusta uusista käytännöistä, jotka astuvat voimaan vuoden 2024 alussa. Uusien käytäntöjen mukaan mahdollistetaan lyhytaikaisesti (max. 2viikkoa) osa-aikaisen työn tekeminen korvaavana työnä ilman palkkavaikutuksia. Vuonna 2023 korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki yhteensä 7 henkilöä 118 työpäivänä (2022: 7 hlöä/ 89 työpäivää).

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 työympäris-

tön muutostarpeita yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutukseen ohjaaminen tapahtuu työterveyshuollon kautta. Kuntoutukseen hakeutumisesta on laadittu tarkempi prosessikuvaus. Vuonna 2022 käynnistyi esihenkilöiden yksilökuntoutus, joka jatkui vuoden 2023 aikana ja siihen osallistui kaksi esihenkilöä.

Erilaisiin kuntoutuksiin osallistuttiin vuoden 2023 aikana useammin kuin edellisenä vuonna, mikä on ollut yhteistyössä työterveys-huollon kanssa yksi tavoite henkilöstön työky-vyn tukemiseksi. Vuonna 2023 kuntoutuksiin osallistui yhteensä 22 henkilöä ja poissaolopäi-viä niistä kertyi 183 (v. 2022: 13 henkilöä ja

114 päivää). Kuntoutuksiin sekä sopeutumis-valmennuksiin osallistumista tuetaan myöntä-mällä niitä varten palkallista vapaata, edellyt-täen työterveyshuollon, perusterveydenhuol-lon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntou-tukseen 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 en-naltaehkäisevät palvelut ja sairaanhoidon pal-velut sisältävä työterveyshuolto on merkittävä investointi henkilöstön työhyvinvointiin. Kun-tien ja Keusoten omistama Keski-Uudenmaan työterveys Oy on tuottanut työterveyshuollon palvelut kunnan henkilöstölle vuodesta 2018 alkaen.

Nurmijärven kunnan henkilöstön työterveys-huollon palvelut on määritelty kunnan ja Keski-Uudenmaan työterveyshuolto Oy:n pal-velusopimuksessa sekä palvelujen kohdenta-miseksi laadittavassa työterveyshuollon toi-mintasuunnitelmassa. Kertomusvuonna voi-massa ollut toimintasuunnitelma on laadittu ajalle 1.1.2023 – 31.12.2024. Toimintasuunni-telmassa työterveystoiminnalle asetettuja ta-voitteita olivat:

- mielenterveyssyistä johtuvien sai-rauspoissaolojen väheneminen ja työ-hönpaluun nopeuttaminen
- työn kuormitustekijöiden aiheutta-mien tuki- ja liikuntaelin vaivojen en-naltaehkäisy ja hallintakeinojen löytä-minen
- osatyökykyisten työssä jatkamisen tu-keminen.

Kunnan ja yhtiön johdon edustajien muodos-tama työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa

säännöllisesti palvelujen toteutumista ja koh-dentumista.

Toimintasuunnitelman tavoitteista edistettiin vuonna 2023 erityisesti mielen hyvinvoinnin tuen käytäntöjä. Työterveyshuollon edustajat osallistuivat esihenkilöille järjestettyyn mielel-lään työssä -valmennukseen. Osatyökykyisten työssä jatkamista tuettiin työterveyshuollon vastaanottokäynneillä ja niihin liittyen järjes-tettiin työterveysneuvotteluja. Työterveys-huollon edustajat olivat mukana valmenta-massa esihenkilöitä korvaavan työn käyttöön. Lisäksi he antoivat tukea työpaikkojen haasta-vissa tilanteissa.

Työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä palveluja (Kelan korvausluokka 1) ovat:

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

Työterveyspainotteisia, yleislääkäritasoisia sai-raanhoidon palveluja (Kelan korvausluokka 2) ovat:

- Työterveyshoitajan ja/tai työterveys-lääkärin vastaanotto
- Asiantuntijoiden konsultaatiot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi

- Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset laboratorio- ja röntgentutkimukset
- Erikoislääkärin konsultaatiot työkykyarviota varten työterveyslääkärin lähetteellä 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.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat noin 100 000 euroa (12 %) edelliseen

vuoteen nähden. Alustavan tiedon mukaan henkilöstön työterveyshuollon palveluista maksettiin vuonna 2023 954 724€ (v. 2022: 848 852€). Kustannukset työntekijää (HTV) kohden vuonna 2023 olivat 554 € (v. 2022: 488 €).

Kustannuksista 61% kuului Kelan korvausluokkaan 1 ja 35% Kelan korvausluokkaan 2. Korvausluokkien välinen suhdeluku on tavoitteen mukainen ja sen toteutumiseksi on määrätietoisesti tehty työtä.

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

Työterveyshuollon kustannusten kehitys V. 2020 2023.

	2020	2021	2022	2023
Kustannukset yhteensä / htv	518 €	479 €	488 €	554 €
Kustannukset Kela korvausluokassa 1	50 %	58 %	57 %	61 %
Kustannukset Kela korvausluokassa 2	50 %	39 %	39 %	39 %

9.5. Tapaturmat ja työturvallisuus

Vuonna 2023 vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 149 tapahtumaa (v. 2022: 208). ja niistä korvattavia tapahtumia oli 123 (2022: 172). Määrä laski selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Työtapaturmia sattui 116 (v. 2022: 125) ja työmatkatapaturmia 33 kpl (v. 2022: 64). Muussa olosuhteessa tapahtuneita tapaturmia ei tapahtunut lainkaan (v. 2022: 3). Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 149 (v. 2022: 208). Tapaturmista suurin osa (90 %) johti vain lyhyeen, 0 - 3 päivän, poissaoloon ja yli 30 päivän poissaoloon johti vain 2 % tapattuneista tapaturmista. Korvausmeno vuonna 2023 oli 85 613 € (v. 2022: 174 400 €).

Sattuneista työtapaturmista suurin osa (66%) oli erilaisia liukastumis- ja kompastumistapaturmia. Liukastumisia tapahtui erityisesti työpaikan piha-alueilla ja portaikoissa sekä kodin ja työpaikan välisellä matkalla. Asiakkaiden aiheuttamia työtapaturmia oli 17%. Lisäksi tapaturmina raportoitui erilaisia venähdyksiä, palovammoja, haavoja ja putoavien tavaroiden aiheuttamia vammoja.

Poikkeamailmoituksia vuonna 2023 sattuneista uhka-, ja väkivaltatilanteista, tapaturmista, työmatkatapaturmista sekä tapaturmien läheltä piti-tilanteista tehtiin sähköisellä järjestelmällä 1108 kpl (v. 2022: 715). Ilmoituksia tuli sekä henkilöstöä että asiakkaita, lähinnä lapsia ja

nuoria, koskevista tapahtumista. Eniten ilmoituksia tehtiin koulutuspalveluista ja varhaiskasvatuspalveluista.

Työtapaturmat v. 2020 – 2023.

	2020	2021	2022	2023
Vahinkojen määrä	107	137	206	149
Korvatut vahingot	99	127	172	123
Työssä	88	101	125	116
Työmatka	18	34	64	33
Muu olosuhde	1	1	3	0
Ammattitautiepäily	0	1	14	0
Korvatut työkyvyttömyyspäivät	107	114	206	149
0-3pv	82	104	163	135
4-14pv	13	14	31	5
15-30pv	7	6	2	6
yli 30pv	5	5	10	3
Korvausmeno €	135 292	102 476	191984	85 613

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 2023 alussa otettiin käyttöön uusi riskienhallintaohjelma Rego. Ohjelmaan sisältyy koko henkilöstön käytössä oleva poikkeamailmoituskanava sekä työn riskien arviointi -osio, josta esihenkilöt vastaavat oman yksikkönsä osalta. Lisäksi ohjelmaan sisältyy kiinteistökohtaiset pelastussuunnitelmat. Käyttöönotto- vaiheessa esihenkilöitä koulutettiin riskien arviointi -prosessissa sekä ohjelman käytössä. Koulutustilaisuuksia järjestettiin yhteensä viisi. Sen lisäksi työsuojelutiimi piti Teams-klinikoita käytön opastusta varten.

Vuonna 2022 aloittanut työsuojeluorganisaatio jatkoi kuluneena vuonna toimintaansa. Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johon kuuluu 12 jäsentä: 3 työnantajan edustajaa, 3 toimihenkilöiden edustajaa ja 6 työntekijöiden edustajaa. Vuonna 2023 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA-korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttiin mukaan työterveyshuollon edustaja, Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen edustaja sekä kunnan sisäilmatyöryhmän edustaja.

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.



TYÖSUOJELUORGANISAATIO 2022-2025

työsuojeluvaltuutetut	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Raili Leivo	Katri Leinonen	Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Maria Ikävalko	Pirjo Valkonen
työsuojelutoimikunta			
työnantajan edustajat	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
toimihenkilöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Jari Anttila	Marjaana Mäkinen	Janne Taipale
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Matias Niemi	Kati Aaltio	
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Kalle Koski	Tarmo Tuomola	Pasi Himanen
työntekijöiden edustajat	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Raili Leivo	Katri Leinonen	Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Maria Ikävalko	Pirjo Valkonen
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pirjo Valkonen	Katja Venho	
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pia Raukamo	Irmeli Frigård	

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, sillä työn ja palvelujen muutokset luovat jatkuvasti kunnan henkilöstölle uusia vaatimuksia ja samalla mahdollisuuksia kehittyä ammatillisina.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu:

- kuntastrategiaan
- henkilöstöohjelmaan
- talousarviossa asetettuihin palvelutoiminnan tavoitteisiin
- palvelutoiminnan vaatimuksiin ja kehittämiseen
- yksiköiden vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin ja
- vuosittaisiin henkilökohtaisiin ja/tai ryhmäkehityskeskusteluihin ja niissä soveltuihin kehityssuunnitelmiin.

Koulutussuunnitteluun sisältyy ohjeet koulutuspöissaolojen hyväksynnästä ja pitkäkestoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen tukemisesta palkallisina vapaapäivinä. Syksyllä uutena tukimuotona otettiin käyttöön avoimen korkeakoulun tutkinnon suorittamiseen val-

mistavien opintojen tuki ja lisättiin pitkäkestoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen palkallisten vapaiden vuosittaista määrää kymmenen päivään. Lakisääteiset koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain kattavasti 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.

Lähiesihenkilö 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.

10.1. Koulutukset

Henkilöstö osallistui erilaisiin koulutuksiin selvästi enemmän kuin aikaisempina vuosina, mikä on myönteistä. Henkilöstötietojärjestelmään kirjattuja koulutuspäiviä vuonna 2023 oli yhteensä 5690 päivää eli keskimäärin 3,3 päivää henkilöä kohden (v. 2022: 3979 pvää, 2,2

pvää/hlö). Opintovapaita kertyi lähes saman verran kuin aikaisempina vuosina eli 6318 päivää (2022: 6885 pvää).

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v. 2020 – 2023.

	Koulutus- päivät	Koulutus- kustannukset	Koulutuspäivät/ HTV1
2023	5690	199 712	3,3
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, myös lyhyet verkkokoulutukset tai webinaarit ovat yleisesti käytössä. 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 hyvinvointialueyhtymäntajille.

Esihenkilöiden koulutukset

Henkilöstöpalvelut järjesti kuusi koko esimiehille ja henkilöstöasiantuntijoille tarkoitettuja esihenkilöareena -tilaisuutta. Esihenkilöareenoiden tarkoituksena kunnan esihenkilöiden yhteisenä foorumina on kehittää johtamista, tukea esihenkilöiden työtä ja edistää henkilöstöjohtamisen yhteisiä tavoitteita. Esihenkilöareenoissa käsiteltiin ajankohtaisten palkka- ja palvelussuhdeasioiden lisäksi mm. talouden tasapainotuksen keinoja, työsuorituksen johtamisen ja työkykyjohtamisen prosesseja, vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä sekä henkilöstön hyvinvointia vahvistavia toimenpiteitä. Esihenkilöareenoissa vierailevina asiantuntijoina olivat Eero Laesterä (FCG), Ira Lange (OK5 oy), Annukka Sumkin (Bomentis oy) ja Olli Keskinen (Bow Concept oy).

Talvella toteutettiin kaksiosainen työkyvyn arkijohtamista ja hyvinvointia käsitellyt valmennus nimeltä Mielellään työssä! Koulutus toteutettiin yhteistyössä Kevan ja Tiina Kestin (KOHO Consulting oy) kanssa.

Kunta osallistui valtakunnalliseen Esihenkilöiden ja keskijohdon valmennusohjelmaan kahdeksan esihenkilön voimin (EKJ8), valmennuksen toteuttaa FCG oy.

Henkilöstöpalveluiden asiantuntijat toteuttivat uusille esihenkilöille kaksi perehdyttämiskoulutusta, keväällä ja syksyllä. Koulutukseen sisältyi kolme osiota ja Esihenkilöpassin verkkokurssi. Ympäristötoimialan esihenkilöille järjestettiin henkilöstöjohtamisen valmennus syksyllä. Lisäksi esihenkilöille järjestettiin koulutusta työsopimusten ja virkamääräysten laatimisesta.

Henkilöstöpalvelut järjesti myös Tulokaspäivän uusille työntekijöille keväällä ja syksyllä, yhteistyössä kunnan johdon ja viestinnän kanssa.





Nurmijärvi

Nurmijärven kunta

PL 37, 01901 Nurmijärvi

Puhelin: (09) 250 021

kunta@nurmijarvi.fi

www.nurmijarvi.fi