



**NOUSIAISTEN KUNNAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODELTA 2018**

Yhteistoimintaryhmä 18.3.2019
Kunnanhallitus X.X.2019 § X
Valtuusto X.X.2019 § X

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
Edellisen ja nykyisen kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet	3
Katsaus vuoteen 2018	4
2. Henkilöstön määrä	5
3. Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät	8
Henkilöstön poissaolot.....	8
Työterveyshuollon kustannukset	10
4. Eläkeiän täyttävät	11
5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset	12
Henkilöstökustannukset.....	12
Virka- ja työehtosopimuksen muutokset palkkauskustannuksiin	12
Talkoovapaat	14
6. Kehittäminen	15
Kuntastrategioiden henkilöstönäkökulma	15
Kehityskeskustelut.....	16
7. Yhteistoiminta	17
Työsuojeluvaltuutetut.....	17
Yhteistoimintaryhmän toiminta.....	17
Paikallisneuvottelut	17
8. Työhyvinvointia tukevia palveluja	18

1. Johdanto

Nousiaisten kunnan henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on tukea johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus kunnan henkilöstöstä. Henkilöstötilinpäätös täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä.

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö edistää kunnan tavoitteiden saavuttamista eri palveluissa. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista, kuten eläköitymisistä. Tässä henkilöstötilinpäätöksessä käsitellään useita erilaisia henkilöstöön liittyviä tietoja, kuten henkilöstön määrää, poissaoloja, työpanosta ja kustannuksia sekä muita merkittäviä tapahtumia tilivuoden aikana.

Edellisen ja nykyisen kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet

Nousiaisten kunnan aiemmassa strategiassa 2021, joka oli hyväksytty kunnanvaltuustossa 12.12.2011 § 72, arvioiksi oli nimetty tasapuolisuus, läheisyys, luonto ja laadukkuus. Strategiassa on nostettu pätevä ja ammattitaitoinen henkilöstö Nousiaisten kunnan vahvuuskijäksi. Strategiassa on todettu henkilöstöstä seuraavaa:

” Osaavan henkilöstön saatavuus on yhä haastavampaa ja siksi siihen panostetaan kehittämällä työolosuhteet niin hyviksi, että kaikki viihtyvät työssään erinomaisesti. Fyysiset olosuhteet luodaan toimiviksi ja psyykinen sekä sosiaalinen ilmapiiri innostavaksi ja toisia kannustavaksi positiivisen palautteen keinoin, jolloin hyvät tulokset mahdollistuvat. Myös mielekkäiden työtehtävien kautta voidaan saada uutta henkilökuntaa. Tähän vaikuttaa osaltaan kuntien välinen yhteistyö, joka on samalla haastavaa ja innostavaa. Henkilöstöedut pidetään houkuttelevalla ja kannustavalla tasolla. Lisäksi huolehditaan kunnan imagoista hyvänä työnantajana ja asuinpaikkakuntana.

Osaava henkilöstö on laadukkaiden palveluiden perusta. Kuntaan rekrytoidaan koulutettuja alansa ammattilaisia. Kunta panostaa henkilöstön tietotaidon kehittämiseen ja ylläpitoon ajan tarpeita vastaavasti. Täydennyskoulutusta suunnitellaan tarpeiden mukaan. Myös henkilöstön oikeasta mitoituksesta huolehditaan.

Henkilöstö on tärkein tekijä, kun kunta tuottaa palveluja. Heidän avullaan kuntalaiset voivat saada laadukkaita palveluja sujuvien palveluprosessien kautta. Osaavan henkilöstön avulla kunta voi pyrkiä saavuttamaan vaikuttavuuteen liittyvät tavoitteensa käytettävissä olevilla resursseilla. Henkilöstön tulee uudistua ja kehittyä koko ajan, jotta kunta voi saavuttaa haluamansa päämäärät.

Kriittiset menestystekijät

Henkilöstön arvostus ja ammattitaito

Koulutus ja toiminnan haavoittuvuus, kun tietotaito on yhdellä ihmisellä

Työilmapiiri ja turvallisuuden tunne

Sairastavuus ja työn kuormittavuus

Tiedonkulku”

Nousiaisten kunnan strategia päivitettiin vuoden 2018 aikana. Uusi strategia 2021 hyväksyttiin valtuustossa 1.10.2018 § 76. Uudessa strategiassa nostetaan esille henkilöstöstä, että *"meillä päättäjät, henkilöstö ja kuntalaiset puhaltavat yhteen hiileen ja kehittävät kuntaa rohkeasti"*. Kuntastrategiassa nostetaan esille henkilöstömitoituksen ja työnkuvien tarkastelu, yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Tavoitteena valtuustokaudelle todetaan, että *"panostamme henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sairauspoissaolojen määrän vähentämiseksi"*.

Strategian henkilöstöä koskevia painopisteitä on tarkasteltu tarkemmin luvussa 6 Kehittäminen.

Katsaus vuoteen 2018

Nousiaisten kunnan näkökulmasta vuosi 2018 oli haasteellinen. Erityisesti vesihuollon häiriötilanne, kunnantalon ja Vappulan päiväkodin sisäilmaongelmat ja väistötilat sekä Hirvi-joen penkan sortuma asettivat kunnan voimavarat koetukselle. Näistä johtuen keskityttiin toimintojen ja palvelutarjonnan turvaamiseen haastavissa olosuhteissa sekä toiminnan jatkuvuuden varmistamiseen. Loppuvuoteen vaikutti myös tapahtuneet johtavien viranhaltijoiden henkilöstövaihdokset, kun sekä kunnanjohtaja, tekninen johtaja että hallinto- ja sivistysjohtaja irtisanoutuivat viroistaan. Näillä kaikilla tekijöillä on ollut luonnollisesti vaikutus myös henkilöstöön ja asettivat kokonaisuudessaan myös henkilöstön voimavarat koetukselle. Tämän johdosta tulevina vuosina tulee kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Vuonna 2018 tapahtui Nousiaisten kunnassa muun muassa seuraavia merkittäviä, pysyviä/pitkäaikaisia henkilöstömuutoksia

A) Yleishallinnossa (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja) tapahtui seuraavia henkilöstömuutoksia

- Kunnanjohtajan irtisanoutuminen 8.11.2018 lukien (viimeinen viranhoitopäivä 9.10.2018). Tehtävän väliaikaisena hoitajana kunnanhallituksen puheenjohtaja välillä 10.10.2018-7.1.2019. Uuden kunnanjohtajan rekrytointi.
- Hallinto- ja sivistysjohtajan irtisanoutuminen 4.11.2018 lukien (viimeinen viranhoitopäivä 5.10.2018). 15.10.2018 alkaen kokopäiväinen vt. hallintojohtaja.

B) Sivistysosastossa tapahtui seuraavia henkilöstömuutoksia

- Hallinto- ja sivistysjohtajan irtisanoutuminen 4.11.2018 lukien (viimeinen viranhoitopäivä 5.10.2018). Sivistysjohtajan tehtävän väliaikaisena hoitajana yhtenäiskoulun rehtori välillä 5.10.2018-4.1.2019. Uuden kokopäiväisen sivistysjohtajan rekrytointi.
- Henrikin yhtenäiskoulun hallinnollinen yhdistäminen 1.8.2018 lukien. Nummen koulun rehtorin virka muutettiin apulaisrehtorin viraksi ja yhtenäiskoululla on yksi rehtori.
- Koulunkäynninohjaajan vakinaistaminen 7.8.2018 lukien Kirkonpiirin koululle.
- Luokanopettajana toimivan tuntiopettajan palkkaaminen toistaiseksi 7.8.2018 lukien Kirkonpiirin koululle. Tässä yhteydessä tehtiin sisäisiä siirtoja Kirkonpiirin erityisen tuen pienryhmän perustamisen johdosta.

C) Teknisellä osastolla tapahtui seuraavia henkilöstömuutoksia

- Teknisen johtajan irtisanoutuminen 1.10.2018 lukien ja uuden teknisen johtajan valinta 1.10.2018 alkaen.

2. Henkilöstön määrä

Vuoden 2018 lopussa (tilanteessa 31.12.2018) Nousiaisten kunnan palveluksessa oli yhteensä 231 henkilöä. Vakituksia oli yhteensä 170 henkilöä. Määräaikaisia työntekijöitä ja viranhaltijoita oli kaikilla osastoilla. Sijaisia ja osa-aikaisia oli sivistyslautakunnan sekä teknisen lautakunnan alaisuudessa. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen tehtäväalueittain on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1: Kunnan vakituisten palkatun henkilöstön määrä henkilöittäin osastoittain 31.12.2018

	2016 hlö	2017 hlö	2018 hlö
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	7 (0)	7 (0)	5 (2)
Sivistysosasto	137 (44)	139 (49)	139 (51)
Tekninen osasto	35 (5)	29 (3)	26 (8)
Yhteensä	179 (49)	175 (52)	170 (61)

Nousiaisten kunnan henkilöstömäärä on hieman kasvanut vuonna 2018 (231, vuonna 2017 yhteensä 227, vuonna 2016 yhteensä 227). Tilanteessa 31.12.2018 erityisesti määräaikaisten suhteellinen osuus oli hieman korkeampaa, johtuen osittain kunnan henkilöstövaihdoksista ja niihin liittyvistä määräaikaisista tehtäväjärjestelyistä. Kaikista Nousiaisten kunnan viranhaltijoista / työntekijöistä vakituinen palvelussuhde on noin 74 %:lla, sijaisuus noin 4 %:lla, määräaikaisuus noin 22 %:lla sekä osa-aikaisuus noin 20 %:lla.

Seuraavassa taulukossa 2 on käsitelty kunnan palvelussuhteita henkilötyövuosittain työyksiköittäin. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Taulukossa vaikuttaa vuonna 2018 Nummen koulun ja Henrikin koulun yhdistäminen hallinnollisesti 1.8.2018 lukien Henrikin yhtenäiskouluksi. Tämän vuoksi sitä koskevissa kohdissa on osa tiedoista merkitty merkillä -, mikäli tietojen yhteneväisyydestä ei ole ollut varmuutta ja uudet tietorivit on merkitty omina riveinään. Henkilötyövuosittain mitattuna henkilöstön määrä on pysynyt lähestulkoon samana kuin vuonna 2017, ero on ainoastaan 0,44 henkilötyövuotta (htv).

Taulukko 2: Kunnan kaikki palvelussuhteet henkilötyövuosittain (HTV) työyksiköissä 2016, 2017 ja 2018

TYÖYKSIKKÖ	TYÖEHTOSOPIMUS	HTV (tehty työaika) 2016	HTV (tehty työaika) 2017	HTV (tehty työaika 2018)
YLEISJOHTO JA HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	2,50	2,18	2,59
YLEISJOHTO JA HALLINTO	yleinen ves (työsuht.)	0,92	1,03	0,98
KUNNANJOHTAJA	yleinen ves (virkasuht.)	0,88	0,9	0,91
TALOUDENHOITO	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,51	1,45	1,55
YHTEENSÄ:		5,81	5,56	6,03
PÄIVÄHOIDON HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	0,00	0,00	0,00
PÄIVÄHOIDON HALLINTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,83	0,78	0,78
VAPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen ves (virkasuht.)	0,00	0,05	0,00
VAPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen osa, tes (työsuht.)	11,68	12,17	11,66
VAPPULAN ESIOPETUS	yleinen osa, tes (virkasuht.)	0,00	0,01	0,00
NUPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen ves (virkasuht.)	0,82	0,79	0,59
NUPPULAN PÄIVÄKOTIHOITO	yleinen osa, tes (työsuht.)	16,60	15,06	15,35
LASTEN PERHEPÄIVÄHOITO	yleinen ves (virkasuht.)	0,45	0,63	0,75
LASTEN PERHEPÄIVÄHOITO	perhepäivähoitajat	15,73	14,10	13,22
YHTEENSÄ:		46,11	43,59	42,35
HENRIKIN KOULUN YLEISOPETUS	yleinen ves (virkasuht.)	0,86	0,85	0,46
HENRIKIN KOULUN YLEISOPETUS	peruskoulu	21,21	20,68	10,59
HENRIKIN KOULUN YLEISOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,11	0,91	-0,1
HENRIKIN KOULUN ERITYISOPETUS	peruskoulu	0,00	0,08	0,12
HENRIKIN KOULUN ERITYISOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,00	0,22	-0,1
NUMMEN KOULUN ERITYISOPETUS	yleinen osa, ves (virkasuht.)	0,23	0,00	-
NUMMEN KOULUN ERITYISOPETUS	peruskoulu	0,9	0,37	-
NUMMEN KOULUN ERITYISOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,49	2,60	-
HENRIKIN YHTENÄISKOULU	yleinen ves (virkasuhteis	-	-	0,39
HENRIKIN YHTENÄISKOULU	peruskoulu	-	-	18,98
HENRIKIN YHTENÄISKOULU	yleinen osa, tes (työsuht	-	-	2,9
HENRIKIN YHTENÄISKOULU ESIOPETUS	peruskoulu	-	-	0,98
KIRKONPIIRIN KOULU 1-6	peruskoulu	10,45	10,25	11,27
KIRKONPIIRIN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,93	2,47	3,29
KIRKONPIIRIN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	0,96	1,95	1,58
KIRKONPIIRIN KOULUN ESIOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,00	0,31	0,88
NUMMEN KOULU 1-6	peruskoulu	15,70	16,22	9,05
NUMMEN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	2,03	2,35	2,3
NUMMEN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	1,98	1,96	1
NUMMEN KOULUN ESIOPETUS	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,94	0,69	-
PAIJULAN KOULU 1-6	peruskoulu	3,71	3,94	4,19
PAIJULAN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,57	0,55	0,74
PAIJULAN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	0,53	0,00	0,44
VALPPERIN KOULU 1-6	peruskoulu	3,38	3,36	3,31
VALPPERIN KOULU 1-6	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,91	0,71	0,6
VALPPERIN KOULUN ESIOPETUS	peruskoulu	1,06	1,00	1,02

NOUSIAISTEN LUKIO	lukio	13,59	13,29	13,89
NOUSIAISTEN KIRJASTO	yleinen ves (virkasuht.)	0,84	0,84	0,71
NOUSIAISTEN KIRJASTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,52	1,50	1,69
SIVISTYSTOIMEN HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	1,60	1,32	0,8
LIIKUNTATOIMEN HALLINTO	yleinen ves (virkasuht.)	0,86	0,85	0,78
LIIKUNTATOIMINNOT	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,57	1,26	1,32
VARSINAINEN NUORISOTYÖ	yleinen osa, tes (työsuht.)	2,45	3,20	2,73
YHTEENSÄ:		92,38	94,07	95,81
RAKENNUSVALVONTA	teknisten sopimus	0,75	0,76	0,53
TEKNISEN TOIMEN HALLINTO	teknisten sopimus	3,16	1,91	1,65
TEKNISEN TOIMEN HALLINTO	yleinen ves (virkasuhteis.)	0,86	0,85	0,85
TEKNISEN TOIMEN HALLINTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	1,40	0,89	0,81
PUISTOT JA LEIKKIKENTÄT	teknisten sopimus	0,00	0,59	0,57
KESKUSKEITTIÖ	yleinen osa, tes (työsuht.)	12,63	11,86	11,25
KIINTEISTÖPALVELUT	teknisten sopimus	3,20	2,42	3,15
PUHDISTUSPALVELUT	yleinen ves (virkasuht.)	0,88	0,76	0,00
PUHDISTUSPALVELUT	yleinen osa, tes (työsuht.)	6,47	5,24	5,84
VESILAITOKSEN HALLINTO	teknisten sopimus	0,20	0,00	0,00
VESILAITOKSEN HALLINTO	yleinen osa, tes (työsuht.)	0,45	0,00	0,00
VESIL.VERK.KUNNOSSAPITO	teknisten sopimus	0,59	0,00	1,02
YHTEENSÄ:		30,59	26,20	25,67
KAIKKI YHTEENSÄ:		174,89	169,42	169,86
Ags; pe92				

Kunnan henkilöstöstä valtaosa on 50-59 -vuotiaita naisia. Yleisesti ottaen naisten osuus vakituisen henkilöstön määrästä on hallitseva, kuten kunnissa yleensäkin. Alla olevassa taulukossa on eritelty henkilöstö ikäluokittain ja sukupuolittain. Taulukko sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.

Taulukko 3: Kunnan henkilöstö (sekä vakituiset että määräaikaiset) iän ja sukupuolen mukaan tilanteessa 31.12.2018

Ikäluokat	Naiset	Miehet	Yhteensä
Alle 30 v	26	3	29
30 -39 v	40	9	49
40-49 v	44	18	62
50-59 v	66	11	77
60-64 v	12	1	13
yli 65 v	0	1	1
Yhteensä	188	43	231

Taulukko 4: Kokonaistyöaika, tehty työaika ja HTV työehtosopimuksittain kalenterivuosina 2018 ja 2017

Kalenterivuosi 2018

Tes	Työehtosopimus	Kokon. tpvt	Kokon .kpvt	Kokon. tunnit	Tehdyt tpvt	Tehdyt kpvt	Tehdyt tunnit	HTV	Lisätyötunnit	Ylityötunnit
95	teknisten sopimus	2212	3212	16914,2	1938	2831	13570,5	6,92	101,47	386,75
100	yleinen ves (virkasuhteiset)	2771	4035	20542,45	2260	3346	16752,24	8,83	158,63	178,42
143	peruskoulu	13465	24747	61060,18	11200	21119	54589,16	62,53	0	0
144	lukio	3077	5957	12483,56	2970	5755	11964,77	13,89	0	0
200	yleinen osa, tes (työsuhteiset)	27464	39832	212023,1	20561	30464	127217,7	64,47	159,64	82,77
225	perhepäivähoitajat	4413	6417	35304	3384	4998	27072	13,22	537,56	0

Kalenterivuosi 2017

Tes	Työehtosopimus	Kokon. tpvt	Kokon .kpvt	Kokon. tunnit	Tehdyt tpvt	Tehdyt kpvt	Tehdyt tunnit	HTV	Lisätyötunnit	Ylityötunnit
95	teknisten sopimus	2104	3046	15828,8	1685	2460	12645,1	6,6	22,5	156,95
100	yleinen ves (virkasuhteiset)	3381	4913	24859,85	2658	3934	19406,79	10,38	40,5	6
143	peruskoulu	12781	23503	57922,25	11123	20827	54004,44	59,77	0	0
144	lukio	3328	6334	13300,24	3079	5846	11986,69	13,29	0	0
200	yleinen osa, tes (työsuhteiset)	26578	38568	202514,5	20128	29676	126179,26	65,25	85,49	11,35
225	perhepäivähoitajat	4769	6941	41251,85	3540	5202	28320	14,1	347,08	0

3. Henkilöstön tilannetta kuvaavat tekijät

Henkilöstön poissaolot

Nousiaisten kunta tekee tiivistä yhteistyötä Mehiläinen Oy:n työterveyshuollon kanssa. Kunnassa on käytössä muun muassa varhaisen puuttumisen malli. Poissaoloissa vuodesta toiseen merkittävänä osatekijänä vaikuttavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Taulukoista 5 ja 6 selviävät poissaolojen määrät ja syyt osastoittain vuosina 2017 ja 2018 ja taulukosta 7 sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuosina 2017 ja 2019. Taulukossa 8 käsitellään sairauspoissaoloja kalenteripäivinä ja eriteltynä sairauspoissaolon keston mukaan.

Taulukko 5: Poissaolojen määrät päivinä vuoden 2017 aikana osastoittain

Osasto	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus	Perhe- vapaa	Muu vapaa	Lapsen sairastuminen
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	63	0	0	0	16	1
• tehty työaika 5,56 htv	11,33 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	2,88 pv/hlö	0,18 pv/hlö
Sivistysosasto	2317	128	393	2242	1091	128
• tehty työaika 137,66	16,83 pv/hlö	0,93 pv/hlö	2,85 pv/hlö	16,29 pv/hlö	7,93 pv/hlö	0,93 pv/hlö
Tekninen osasto	517	334	383	0	174	15
• tehty työaika 26,20 htv	19,73 pv/hlö	12,75 pv/hlö	14,62 pv/hlö	0 pv/hlö	6,64 pv/hlö	0,57 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2897	462	776	2242	1281	144
Kustannukset (euroa)	190 266	8410	ei tietoa	42 007	23 324	11 486

Taulukko 6: Poissaolojen määrät päivinä vuoden 2018 aikana osastoittain

Osasto	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntoutus	Perhe- vapaa	Muu vapaa	Lapsen sairastuminen
Yleishallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnan- johtaja)	24	0	0	0	48	5
• tehty työaika 6,03 htv	3,98 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	0 pv/hlö	7,96 pv/hlö	0,83 pv/hlö
Sivistysosasto	2283	116	365	1629	1566	168
• tehty työaika 138,16	16,52 pv/hlö	0,84 pv/hlö	2,64 pv/hlö	11,79 pv/hlö	11,33 pv/hlö	1,22 pv/hlö
Tekninen osasto	639	56	181	0	48	10
• tehty työaika 25,67 htv	24,98 pv/hlö	2,18 pv/hlö	7,05 pv/hlö	0 pv/hlö	1,97 pv/hlö	0,39 pv/hlö
Yhteensä (pv)	2946	172	546	1629	1662	183
Kustannukset (euroa)	184 409	10 579	ei tietoa	14 316	32 871	14 636

Taulukko 7: Sairauspoissaolot koko organisaatiossa kalenterivuosina 2017 ja 2018

**Sairauspoissaolot koko organisaatiossa
kalenterivuonna 2018**

(pe141)

Kesto työpäivinä	Poissaolotapausten määrä
0	5
1	145
2	137
3	102
4	33
5	26
6	16
7	9
8	6
9	10
10	10
11	3
12	4
14	1
15	1
17	5
18	1
19	3
20	4
21	2
22	4
24	1
28	1
33	2
36	1
45	1
46	1
57	1

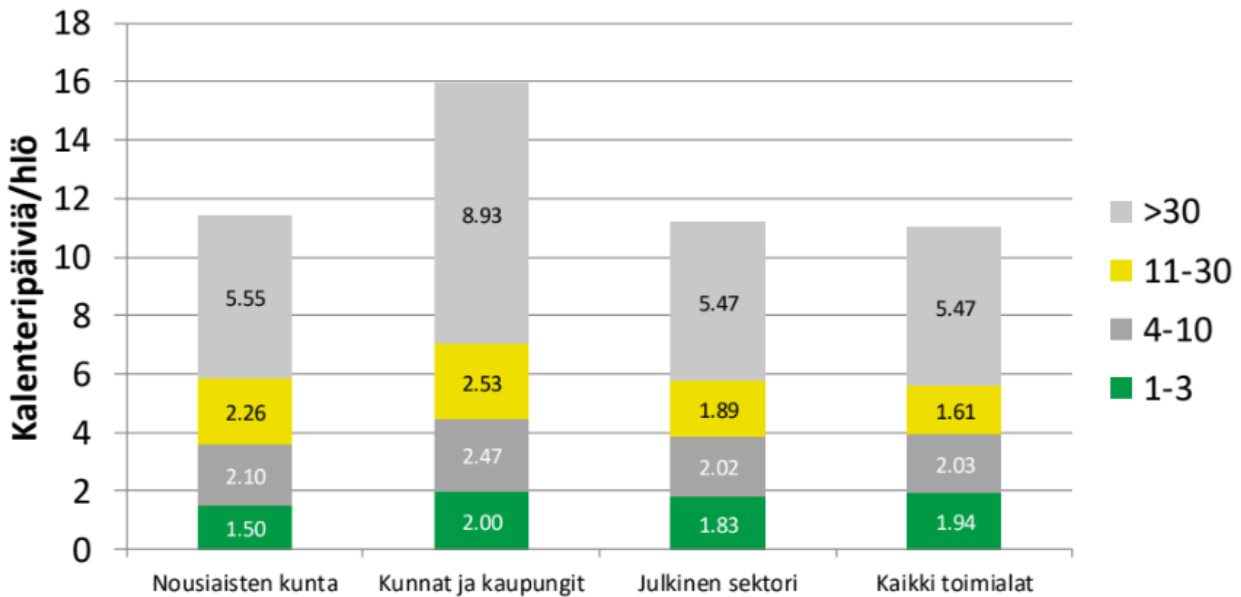
**Sairauspoissaolot koko organisaatiossa
kalenterivuonna 2017**

(pe141)

Kesto työpäivinä	Poissaolotapausten määrä
0	4
1	135
2	124
3	74
4	45
5	48
6	14
7	7
8	10
9	6
10	7
11	3
12	5
13	1
14	3
15	3
16	2
17	1
18	1
19	1
20	2
22	1
25	2
27	1
28	1
32	1
39	1
40	2

59	1	43	1
62	1	47	1
		49	1
		76	1

Taulukko 8: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä ja eriteltynä sairauspoissaolon keston mukaan (tarkastelujakso 2/2018-1/2019), lähde: Mehiläinen Oy (työterveyshuolto)



Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohti kunta-alalla (vuoden 2018 tietoa ei vielä saatavilla, lähde: Työterveyslaitoksen tiedote 9.5.2018, saatavissa:

<https://www.ttl.fi/yli-kolme-paivaa-kestavat-sairauspoissaolot-vahentyneet-kunnissa/>).

Nousiaisten kunnan sairauspoissaolot ovat siten hieman kansallista keskiarvoa matalammat.

Työterveyshuollolta saatujen tietojen mukaan sairauspoissaolot jakautuvat diagnoosin mukaan seuraavasti (tarkastelujakso 2/2018-1/2019):

- Tuki- ja liikuntaelin: 41 %
- Tapaturmat, vammat: 4 %
- Hengitystie: 21 %
- Mielen terveys: 20 %
- Muut: 14 %

Työterveyshuollon kustannukset

Nousiaisten kunnan työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka 1), erillisen sairaanhoitosopimuksen (korvausluokka 2) ja fysioterapeutin palvelut. Korvausluokkaan 1 kuuluvat ennalta ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäyn-

neistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan 2 kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Työfysioterapeutin toteuttamia toimintaryhmiä työkyvyn ylläpitämiseksi järjestetään vuosittain tapauskohtaisesti tarpeen mukaan. Toimintaryhmien lopullinen määrä/vuosi määräytyy kuitenkin työterveyshuollon resurssien perusteella. Työterveyshuolto valitsee toteutettavat ryhmät ja KELA korvaa työnantajalle noin 60 % kyseisistä ryhmistä muodostuneista kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset ovat vaihdelleet vuodesta toiseen varsin paljon.

Taulukko 9: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015-2018 (alv 0 %)

Työterveyshuollon palvelut	Kustannukset vuonna 2015	Kustannukset vuonna 2016	Kustannukset vuonna 2017	Kustannukset vuonna 2018
Lakisääteinen työterveyshuolto	35 296,65 euroa	39 551,99 euroa	26 182,72 euroa	26 764,15 euroa
Sopimuksen mukainen sairaanhoito	45 426,10 euroa	53 855,30 euroa	41 431,49 euroa	34 328,51 euroa
Yhteensä (euroa)	80 822,75 euroa	93 407,20 euroa	67 614,21 euroa	61 092,66 euroa

Lisäksi vuonna 2018 työpaikan ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen tarvittaviin koulutuksiin ja tarvikkeisiin on käytetty yhteensä 1696,09 euroa (alv 0 %).

4. Eläkeiän täyttävät

Nousiaisten kunnasta jäi eläkkeelle vuonna 2018 yhteensä 9 henkilöä (3 avustajaa, 2 siivoojaa, 2 perhepäivähoitajaa, 1 suurtaloukokki, 1 luokanopettaja)

Nousiaisten kunnassa eläkeiän täyttää vuoteen 2025 mennessä arviolta yhteensä 28 henkilöä. Eniten eläkkeelle jää ammatinimikemäärällisesti lastenhoitajia ja perhepäivähoitajia. Taulukosta 10 ilmenee kunnan eläkeiän täyttävien lukumäärä vuosina 2019-2025 osastoittain.

Taulukko 10: arvio eläkeiän täyttävistä vuosina 2019-2025 osastoittain

Osasto	Eläkeiän täyttävien henkilöiden lukumäärä vuosina 2019-2025
Hallinto- ja talousosasto	3
Tekninen osasto	6
Sivistysosasto	20
Yhteensä	28

Julkisen sektorin työntekijöillä on vielä voimassa olevia henkilökohtaisia eläkeikiä. Henkilökohtaisella eläkeiällä voi olla merkitystä henkilön eläkkeen määrään, mutta henkilöllä on henkilökohtaisesta eläkeiästään huolimatta subjektiivinen oikeus valita vanhuuseläkkeelle jäämisen ajankohta.

Yleinen vanhuuseläkeikä

Syntymävuosi	Yleinen vanhuuseläkeikä
1955	63v 3kk
1956	63v 6kk
1957	63v 9kk
1958	64v
1959	64v 3kk
1960	64v 6kk
1961	64v 9kk
1962–1964	65v
1965–	vahvistetaan myöhemmin

Keva on aikaisemmin toimittanut pyynnöstä eläkelistauksia työnantajille. Listalla oleva eläkeikä on perustunut henkilön 31.12.2004 karttuneen eläkkeen vapaakirjalle tallennettuun eläkeikä tietoon. Nämä tiedot eivät enää välttämättä vastaa todellista tilannetta, koska listausta tehtäessä ei ole tutkittu eläkeiän säilymisen edellytyksiä.

Henkilökohtaisen eläkeiän merkitys on koko ajan pienenemässä. Vanhojen lisäeläkekarttumien ja eläkkeen normeeraus vaikutus pienenee vähitellen. Henkilöiden päätökseen jatkaa työelämässä yli eläkeikänsä tai jäädä eläkkeelle jo ennen sitä vaikuttavat yhä enemmän muut seikat kuin henkilökohtainen eläkeikä. Työnantajan kannalta luotettavaa tietoa eläköitymisestä ei ole enää saatavilla eläkeikälistojen perusteella.

Keva on päättänyt, että johtuen eläkelistöihin liittyvistä epätarkkuuksista ja niiden käyttökelpoisuuden kyseenalaisuudesta se ei enää toimita listoja työnantajille. Julkisen sektorin työntekijät ovat saaneet tai saavat työeläkeotteen, osta kunkin henkilön oma eläkeikä selvää.

5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenojen toteutuminen Nousiaisissa vuosina 2017 ja 2018 ilmenee alla olevasta taulukosta 8.

Taulukko 8: Henkilöstömenot tp 2017 ja tp 2018

	Tilinpäätös 2017	Tilinpäätös 2018
Henkilöstökulut yht.	8 533 351	8 738 357
Palkat	6 791 310	6 986 373
Henkilöstösivukulut	1 742 041	1 751 948
joista eläkekulut	1 527 476	1 547 581

Virka- ja työehtosopimuksen muutokset palkkauskustannuksiin

Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa ajalla 1.2.2018-31.3.2020.

KVTES:n ja TS:n piirissä oleville sisältyi yleiskorotus tehtäväkohtaiseen palkkaan 1.5.2018 lukien. Korotus oli 1,25 % tai jos tehtäväkohtainen palkka oli alle 2080 euroa, korotus oli 26 euroa. Korotus koski myös henkilökohtaisia lisiä. OVTES:ssa tehtäväkohtaista palkkaa ja OVTES Osio A 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1.5.2018 lukien 1,17 %.

Vuonna 2018 toteutettiin paikallisneuvottelut 1.1.2019 lukien voimaan astuvasta paikallisesta järjestelyerästä. KVTES:n paikallinen järjestelyerä oli 1,2 prosenttia palkkasummasta, OVTES:n paikallinen järjestelyerä oli 0,9 % palkkasummasta ja TS:n järjestelyerä oli 0,9 % palkkasummasta. TS:n järjestelyerästä 0,3 % tuli käyttää henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi TS:ssa oli 0,3 % keskitetty järjestelyerä, joka lisättiin lopulta osaksi paikallista järjestelyerää.

Työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasapuolisesti neuvotteluosapuolia. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä.

Järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat:

- palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen
- palkkausepäkohtien korjaaminen
- tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Samalla huolehditaan, että:

- johto- ja esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa alaistensa ja verrokkiryhmien palkkaan nähden
- järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasumat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä (KVTES)
- työnantaja ottaa huomioon, että järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti.

Nousiaisten kunnassa paikallisneuvottelut käytiin 10.12.2018 ja 13.12.2018. Osapuolet hyväksyivät ehdotukset paikallisen järjestelyerän jakamisesta yksimielisesti. Tämän jälkeen asiaa käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä 18.12.2018 ja Nousiaisten kunnanhallitus hyväksyi esityksen järjestelyerän jakamisesta kokouksessaan 27.12.2018. Järjestelyerä astui voimaan 1.1.2019 lukien.

Kaikkiin sopimusaloihin kohdistui myös tammikuussa 2019 maksettava kertaerä, joka oli 9,2 % palkansaajan

- KVTES II luvun 5 §:n mukaisesta varsinaisesta palkasta tai
- LS Yleisen osan 9 §:n mukaisesta varsinaisesta palkasta tai
- OVTES Osio A 21 §:n mukaisesta varsinaisesta palkasta tai
- TS II luvun 18 §:n mukaisesta varsinaisesta palkasta tai
- TTES 35 §:n 1 momentin mukaisesta keskituntiansiosta, joka kerrotaan luvulla 166.

Kertaerän maksamisen edellytyksenä oli, että työntekijän/viranhaltijan palvelussuhde kuntaan/kuntayhtymään on alkanut viimeistään maanantaina 3.9.2018 ja jatkunut keskeytyttä vähintään sunnuntaihin 18.11.2018. Kertaerää ei makseta, jos työntekijällä/viranhaltijalla ei ole kyseisenä ajanjaksona yhtään palkallista päivää. Palkallinen päivä

on esimerkiksi vuosiloma, palkallinen virka-/työvapaa, työntasausvapaa tai päivystysvapaa. Palvelussuhteen ei tarvitse olla enää voimassa tammikuussa 2019. Kertaerän saamisen edellyttämän ajanjakson sisällä sallitaan enintään seitsemän kalenteripäivän yhtäjaksoinen katko palvelussuhteiden välillä. Työ-/virkasuhteen katko voi toistua ajanjakson aikana.

Kertaerä kohdistettiin kirjanpidossa vuodelle 2018, sillä kirjanpitolautakunnan kuntajaoston lausunnon mukaan määräraha tulee kirjata vuoden 2018 tilinpäätökseen kuluksi, koska työnantajalle syntyy tuloksellisuuserän maksuvelvollisuus jo vuoden 2018 aikana.

Talkoovapaat

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 15.1.2018 § 14 talkoovapaiden käytöstä vuonna 2018.

Talkoovapaan periaatteista työnantaja päätti yksipuolisesti. Kunnan palveluksessa olevalle henkilökunnalle annettiin mahdollisuus käyttää mahdollisuuksien mukaan talkoovapaata. Palkattoman virkavapauden/työloman ajalta pidätettiin palkka ainoastaan työvuorotaulukon mukaisilta työpäiviltä. Työjärjestelyt tuli kuitenkin hoitaa palkkaamatta sijaista ja aiheuttamatta muille lisä- ja ylityötä. Virkavapauden/työloman myöntämisen tuli muutoinkin olla työyksikön kannalta mahdollinen ja tarkoituksenmukainen. Talkoovapaata voitiin myöntää yksittäisinä päivinä tai yhtäjaksoisesti enintään kahden viikon ajaksi. Talkoovapaapäivien vuotuista enimmäismäärää ei rajattu.

Talkoovapaa annettiin esimiehen hyväksymällä tavalla vuonna 2018. Talkoovapaan anojan tuli selvittää loman myöntämisestä päättävälle esimiehelle, miten työjärjestelyt hoidetaan talkoovapaan aikana. Talkoovapaalla ei ollut vähentävää vaikutusta palvelulisien laskentaan eikä vuosilomapäivien kertymiseen, eikä sitä merkitty työtodistukseen. Mikäli henkilö sairastui talkoovapaan aikana, talkoovapaa siirrettiin toiseen ajankohtaan.

Talkoovapaita pidettiin vuonna 2018 yhteensä 78 työpäivää / 83 kalenteripäivää.

Taulukko 9: Talkoovapaat vuosina 2017 ja 2018 osastoittain

	v. 2017 työpäivät	v. 2017 kalenteripäivät	v. 2018 työpäivät	v. 2018 kalenteripäivät
Keskushallinto (hallinto- ja talousosasto + kunnanjohtaja)	0	0	8	10
Sivistysosasto	93	103	62	65
Tekninen osasto	19	21	8	8
Yhteensä	112	124	78	83

6. Kehittäminen

Kuntastrategioiden henkilöstönäkökulma

Nousiaisten kunnanvaltuusto hyväksyi kunnan strategian vuoteen 2021 kokouksessaan 12.12.2011 § 72. Tämä strategia oli vuonna 2018 voimassa pääosan vuotta, ennen kuin uusi strategia hyväksyttiin valtuustossa 1.10.2018 § 76. Aiemmassa henkilöstöstrategiassa oli erillinen osuus henkilöstönäkökulma, jossa on viisi kriittistä menestystekijää eli tekijää, joissa ainakin pitäisi onnistua, että kunnan tavoitteet voidaan saavuttaa. Seuraavaksi on käyty läpi nämä menestystekijät ja mitä ne tarkoittavat.

Henkilöstö on tärkein tekijä, kun kunta tuottaa palveluja. Heidän avullaan kuntalaiset voivat saada laadukkaita palveluja sujuvien palveluprosessien kautta. Osaavan henkilöstön avulla kunta voi pyrkiä saavuttamaan vaikuttavuuteen liittyvät tavoitteensa käytettävissä olevilla resursseilla. Henkilöstön tulee uudistua ja kehittyä koko ajan, jotta kunta voi saavuttaa haluamansa päämäärät.

Kriittiset menestystekijät
<i>Henkilöstön arvostus ja ammattitilpeys</i>
<i>Koulutus ja toiminnan haavoittuvuus, kun tietotaito on yhdellä ihmisellä</i>
<i>Työilmapiiri ja turvallisuuden tunne</i>
<i>Sairastavuus ja työn kuormittavuus</i>
<i>Tiedonkulku</i>

1) Henkilöstön arvostus ja ammattitilpeys

Kunnassa pyritään siihen, että jokainen työntekijä voi olla ylpeä ammatistaan ja työnsä jäljestä. Jokainen huolehtii omista tehtävistään ja tekee sovitut asiat oma-aloitteisesti. Tarvittaessa henkilöä tuetaan auttamalla häntä omissa tehtävissään resurssien puitteissa.

Henkilöstön kokema arvostus on tärkeää, jotta he kokevat työnsä tärkeäksi ja tuntevat olevansa tasavertaisia työyhteisön jäseniä. Jokainen työntekijä on tärkeä hoitaessaan omaa tehtäväänsä. Arvostus pyritään tuomaan esiin sekä positiivisen palautteen kautta jokapäiväisessä työssä että merkkipäivien ja vuosipäivien yhteydessä. Henkilöstölle annetaan palautetta säännöllisesti ja heidän antamaansa palautetta kuunnellaan ja siihen reagoidaan mahdollisimman nopeasti.

2) Koulutus ja toiminnan haavoittuvuus, kun tietotaito on yhdellä ihmisellä

Henkilöstön tehtävät ovat usein niin eriytyneitä muista, että sijaistaminen on vaikeaa. Tämä johtaa siihen, että kunta on organisaationa haavoittuva, kun tietotaito on yhdellä henkilöllä. Sijaisjärjestelyjen suunnittelemisen, niihin kiinteästi liittyvä koulutus ja niiden toimivaksi saaminen on yksi edellytys, että organisaatio kykenee toimimaan esim. pitkien sairaslomakausien aikana.

3) Työilmapiiri ja turvallisuuden tunne

Henkilöstön hyvinvointi on tärkeä tekijä. Ristiriidat haittaavat työyhteisön kunnollista toimivuutta ja sen vuoksi niihin tulee kiinnittää erityistä huomiota ja pyrkiä heti ratkaisemaan ne.

4) Sairastavuus ja työn kuormittavuus

Työ kuormittaa eri tavoin henkilöstöä riippuen työolosuhteista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Saman tyyppiset työasennot ja toistuvat liikkeet aiheuttavat kuormitusta. Työtehtävät kuormittavat eri tavoin myös henkisesti. Kun joko fyysinen tai psyykinen työn kuormittavuus ylittää työntekijän sietokyvyn, sairastavuus ja poissaolot lisääntyvät.

Kunnassa otetaan käyttöön niin sanottu Varhaisen puuttumisen malli. Osastot seuraavat sairastavuutta ja reagoivat sairauspoissaoloihin. Tällöin selvitetään, miten työ kuormittaa ja onko työllä osuutta sairastavuuteen ja poissaoloihin. Jos työ on joko osa- tai pääsyynä poissaoloihin, tilanteeseen puututaan ja tehdään tarvittavia korjauksia.

Jokaisen työpiste pyritään laittamaan heti työ- / virkasuhteen aluksi asianmukaiseen kuntoon. Näin toimitaan ennaltaehkäisevästi ja henkilöstön työolot pidetään asiallisina ja terveys hyvänä. Työvälineisiin ja koulutukseen panostetaan, jotta näistä ei johdu ylimääräistä rasitusta ja vääriä työasentoja.

5) Tiedonkulku

Henkilöstön tulee tietää työyksikkönsä ja kunnan asioista. Epätietoisuus aiheuttaa usein epävarmuutta ja huhut valtaavat alaa. Asianmukaisella tiedottamisella pyritään välttämään tätä. Asioista tiedotetaan jo asioiden valmisteluvaiheessa.

Osastokokoukset ovat pääasiallinen viikoittainen tiedonvälitystilaisuus. Tämän lisäksi käytetään sähköisiä tiedonvälityskanavia. Jokainen toimipiste rakentaa omat toimintamallinsa, miten ja milloin tietoa levitetään ja ajatuksia vaihdetaan koko toimipisteen henkilöstön kesken. Näissä tilaisuuksissa käydään läpi myös asiakkailta tullutta palautetta.

Tiedonkulkua henkilöstön ja luottamushenkilöiden välillä pyritään parantamaan, jotta kaikki ovat perillä yhteisistä päämääristä ja keinoista, miten näihin pyritään.

Päivitetty kuntastrategia

Nousiaisten kunnan strategia päivitettiin vuoden 2018 aikana. Uusi strategia 2021 hyväksyttiin valtuustossa 1.10.2018 § 76. Uudessa strategiassa nostetaan esille henkilöstöstä, että *”meillä päättäjät, henkilöstö ja kuntalaiset puhaltavat yhteen hiileen ja kehittävät kuntaa rohkeasti”*. Kuntastrategiassa nostetaan esille henkilöstömitoituksen ja työnkuvien tarkastelu, yhteisen toimintakulttuurin ja pelisääntöjen luominen sekä panostaminen henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Tavoitteena valtuustokaudelle todetaan, että *”panostamme henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sairauspoissaolojen määrän vähentämiseksi”*. Uusi strategia on sisällöltään erilainen ja lyhyempi kuin aiempi, ja ei sisällä vastaavia yksityiskohtaisia henkilöstöä koskevia osuuksia.

Kehityskeskustelut

Esimiehet käyvät työntekijöidensä kanssa vuosittaiset kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa käydään läpi mm. päätehtäviä, tehtävien määrittelyä, työssä onnistumisen kokemuksia, odotuksia ja tavoitteita sekä toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi.

Kehityskeskusteluissa osapuolet asettavat yhdessä tavoitteita, joita työntekijän tulisi tavoittaa seuraavan vuoden aikana. Kehityskeskustelussa on tärkeää käydä läpi myös kunnan strategiaa, sillä sieltä löytyvät tavoitteet, jotka tulisi purkaa yksittäisen työntekijän tasolle. Kehityskeskustelussa voidaan tarkemminkin tarkastella strategiaa ja pohtia, mitä siinä olevat tavoitteet voisivat tarkoittaa käytännön toiminnassa ja työn organisoinnissa.

Kehityskeskustelujen lisäksi vuoden aikana voidaan käydä myös toinen keskustelu, jossa tarkastellaan sitä, miten tavoitteet ovat toteutuneet. Jos erillistä keskustelua ei käydä, tavoitteita tulisi tarkastella seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä.

7. Yhteistoiminta

Työsuojelu

Työsuojelun toiminta-ajatuksena on henkilöstön henkisen ja fyysisen työkyvyn turvaaminen. Vuonna 2018 työsuojeluvaltuutettuina toimi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna Jaana Sankala, 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Maarit Salama ja 2. työsuojeluvaravaltuutettuna Pia Tenhu. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna toimi Tapio Suominen, 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Antti Aro-Heinilä ja 2. työsuojeluvaravaltuutettuna Sami Teuri. Työsuojelupäällikkönä toimi tekninen johtaja. 7.1.2019 lukien työsuojelupäällikkönä on toiminut rakennustarkastaja.

Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmään kuuluivat työnantajan edustajina kunnanhallituksen jäsenet Olli Sillanpää (varalla Pasi Tasanen) ja Petteri Paananen (varalla Katri Lakkapää), kunnanjohtaja ja hallinto- ja sivistysjohtaja (15.10 lukien hallintojohtaja, hallintojohtaja toimii KT-yhteyshenkilönä) sekä työsuojelupäällikkö (vuonna 2018 tekninen johtaja). Henkilöstön edustajina ryhmään kuuluivat JUKO:n pääluottamusmies Mika Martikkala, JHL:n pääluottamusmies Maarit Salama, JYTY:n pääluottamusmies Pia Saikkonen, työsuojeluvaltuutettu Jaana Sankala ja työsuojeluvaltuutettu Tapio Suominen. Vuonna 2018 puheenjohtajana toimi kunnanjohtaja.

Vuonna 2018 yhteistoimintaryhmä kokoontui kolme kertaa (20.3., 19.11 ja 18.12.). Yhteistoimintaryhmä käsitteli mm. Nousiaisten kunnan tilinpäätöstä ja henkilöstötilinpäätöstä, Perusturvakuntayhtymä Akselin tilinpäätöstä, kunnanjohtajan viran täyttöä, hallinto- ja sivistysjohtajan virkajärjestelyitä, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2019, talouden toteumaa, lisämäärärahaesityksiä ja talousarviota, työ- ja virkaehtosopimuksia 1.2.2018-31.3.2020, järjestelyerää ja kertaerää 1.1.2019 sekä työsuojelun toimintaohjelmaa vuodelle 2019.

Paikallisneuvottelut

Kunta-alan työehtosopimukseen sisältyi 1.1.2019 maksettava paikallinen järjestelyerä. KVTES:n paikallinen järjestelyerä oli 1,2 prosenttia palkkasummasta, OVTES:n paikallinen järjestelyerä on 0,9 % palkkasummasta ja TS:n järjestelyerä on 0,9 % palkkasummasta. TS:n järjestelyerästä 0,3 % tuli käyttää henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi TS:ssa oli 0,3 % keskitetty järjestelyerä, joka lisättiin lopulta myös paikalliseen järjestelyerään.

Nousiaisten kunnassa paikallisneuvottelut käytiin 10.12.2018 ja 13.12.2018. Osapuolet hyväksyivät ehdotukset paikallisen järjestelyerän jakamisesta yksimielisesti. Tämän jälkeen asiaa käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä 18.12.2018 ja Nousiaisten kunnanhallitus hyväksyi esityksen järjestelyerän jakamisesta kokouksessaan 27.12.2018. Järjestelyerä astui voimaan 1.1.2019 lukien.

8. Työhyvinvointia tukevia palveluja

Työpaikkaruokailu

Kunta on sopinut työpaikkaruokailun järjestämisestä koulujen kanssa.

Virkistäytyminen

Kunta järjestää normaalisti vuosittain koko henkilökunnalle tarkoitetun pikkujoulun. Pikkujoulujen järjestämisvastuu vaihtelee osastoittain. Koko henkilöstön yhteistä pikkujoulua vietettiin 7.12. Linnateatterissa. Lisäksi yksiköillä oli mahdollisuus pitää omia virkistyspäiviään määrärahojensa puitteissa.

Työkykyä ylläpitävät terveyden seurantatarkastukset

Seurantatarkastuksia tehdään alle 40-vuotiaille viiden vuoden välein, 40 vuotta täyttäneille kolmen vuoden välein ja 60 vuotta täyttäneille vuosittain.

Terveystarkastukset työssä, jossa on erityinen sairastumisen vaara

Seurantatarkastukset tehdään siivous- ja keittiötyötä tekeväälle henkilöstölle, kiinteistönhoidon työntekijöille sekä perhepäivähoitajille ja vuorohoitoyksikön työntekijöille kolmen vuoden välein. Tarkastuksen sisältö on sama kuin työhönsijoitustarkastuksessa.

Nämä ryhmät on valittu sen vuoksi, että työntekijöihin kohdistuu altisteita (kemiallisia ym.), yksin työskentelyä, vuorotyötä ja toimenkuvaan kuuluu nostoja ja siirtoja.

TYKY-toiminta

Työnantaja tarjoaa henkilöstölle liikunta- ja kulttuuriseteleitä 50 % omavastuuosuudella. Nousiaisten kunnan työntekijä olivat oikeutettuja tilaamaan vuoden 2018 aikana maksimissaan 160 euron arvosta liikunta- ja kulttuuriseteleitä siten, että hän itse maksoi niistä 50 % eli 80 euroa ja kunta puolestaan 50 % eli 80 euroa. Vuonna 2018 käytetty summa on 23 926 euroa (liikunta- ja kulttuurisetelit 20 038 euroa ja pikkujoulut 3 888 euroa). Myyntituottoja saatiin 11 140 euroa (liikunta- ja kulttuuriseteleiden ja pikkujoulujen omavastuuosuus).

Henkilöstön jumppa

Työterveyshuollon piirissä ei ollut vuonna 2018 liikuntaryhmiä. Yksilöergonomiaohjausta järjestettiin tarvittaessa työpisteissä. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua maksutta Anssin jumppa –ryhmäliikuntatunneille tiistai-iltapäivisin. Lisäksi kuntosalilla on ollut kaikille kuntalaisille ilmainen salivuoro keskiviikko-iltapäivisin ja lauantai-aamuisin.