



NURMIJÄRVI



Henkilöstökertomus 2016



NURMIJÄRVI

Sisällysluettelo

1. Yhteistyötä ja tekemisen iloa.....	3
2. Henkilöstörakenne.....	6
2.1. Henkilöstösuunnittelu.....	6
2.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys.....	6
2.3. Ikä- ja sukupuolijakauma.....	9
2.4. Työhistoria kunnassa.....	12
3. Palkkakustannukset.....	14
3.1. Yleiskorotukset ja palkkausjärjestelmien muutokset.....	14
3.2. Henkilöstökulujen kehitys.....	15
4. Poissaolot ja vaihtuvuus.....	17
4.1. Poissaolojen jakauma.....	17
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja työkierto.....	17
4.3. Lähtökysely.....	18
4.4. Rekrytointi ja sijaisvälitys.....	20
4.5. Eläkkeelle siirtyminen.....	22
5. Osaamisen kehittäminen.....	24
5.1. Koulutuspäivien määrä.....	24
5.2. Henkilöstö- ja esimieskoulutukset.....	26
5.3. Kehityskeskustelut.....	27
6. Työhyvinvointi.....	28
6.1. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	28
6.2. Kuntoutus.....	29
6.3. Sairauspoissaolojen käsittely.....	29
6.4. Sairauspoissaolojen kehitys.....	30
6.6. Tapaturmat ja työturvallisuusilmoitukset.....	34
6.7. Työterveyshuollon palvelut.....	35
6.8. Työsuojelutoiminta.....	37
6.9. Työkykyä ylläpitävä ja virkistystoiminta.....	38
6.10. Savuton työaika.....	39
7. Yhteistoiminta.....	39
8. Henkilöstön muistaminen.....	42
9. Sisäinen viestintä.....	42
10. Henkilöstöohjelman toteutuminen (v. 2013 – 2016).....	43
10.1. Toimintatavat.....	43
10.2. Osaamisen kehittäminen.....	44
10.2. Osaamisen kehittäminen.....	44
10.3. Palkkaus ja palkitseminen.....	45
10.4. Työhyvinvointi.....	46

Lisätietoja

Leena Ojala, henkilöstöpäällikkö
Leena Sieviläinen, palvelussuhdepäällikkö vs.
Raija Nurmela, henkilöstöpalveluesimies

1. Yhteistyötä ja tekemisen iloa

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen ja -suunnittelun apuväline, joka antaa kokonaiskuvan ja tilastotietoja henkilöstöasioiden ja henkilöstörakenteen kehityksestä kunnassa. Henkilöstökertomus tuo tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen rinnalla tärkeää tietoa kunnan henkilöstöstä, työn monipuolisuudesta ja kunnasta työnantajana. Kunnan toiminta ja palvelut perustuvat henkilöstön osaamiseen, ammattitaitoon ja voimavaroihin.

Henkilöstökertomuksen aineisto on koottu henkilöstötietojärjestelmästä (Prima ja eHRM-info) aikaisempien vuosien tapaan ryhmiteltynä organisaatorakenteen mukaisesti ja tiedot perustuvat 31.12.2016 tilanteeseen. Vertailtavuus esitetään pääosin viiden viime vuoden kehityksessä (v. 2012 -2016). Kuntatyönantaja julkaisi vuonna 2013 suosituksen henkilöstöraportoinnista, jota on noudatettu soveltuvin osin ja raportointijärjestelmien mahdollistamalla tavalla tässä henkilöstökertomuksessa ja pyritty siten kunta-alan valtakunnalliseen vertailtavuuteen. Henkilöstöraportoinnin tietojärjestelmien kehittämistarve johtamisen ja talouden hallinnan tarpeita vastaavaksi on ilmeinen. Henkilöstötietojärjestelmien kokonaisuudistaminen on katsottu tarkoituksenmukaiseksi kuitenkin toteuttaa vasta sote- ja maakuntauudistuksen yhteydessä. Nykyinen tietojärjestelmien kokonaisuus ei mahdollista esimiehille ajantasaista raportointimahdollisuutta, vaikka palveleekin henkilöstötyön asiantuntijoiden tarpeita hyvin.

Strategisena tavoitteena henkilöstön työhyvinvointi, osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet

Nurmijärven kunnan henkilöstön yhteisenä perustehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia tuottamalla laadukkaita ja monipuolisia palveluja kuntalaisille. Kunta on monialainen suurtyönantaja, jonka henkilöstö kuuluu viiteen työ- ja virkaehtosopimukseen ja viiteen työaikajärjestelmään ja on sijoittunut kunnan alueella noin 100 eri toimipisteeseen. Monialaisen ja laajan organisaation yhtenäistä henkilöstöpolitiikkaa on toteutettu ja kehitetty kuntastrategian ja henkilöstöohjelman linjausten mukaisesti kertomusvuoden kuluessa.

Nurmijärven kuntastrategia 2014 – 2020 asettaa tavoitteeksi, että kuntaorganisaatio on houkutteleva työpaikka eri alojen ammattilaisille ja asiantuntijoille. Ammattitaitoinen, uudistuva ja hyvinvoiva henkilöstö voi parhaiten vastata kuntalaisten tarpeisiin. Henkilöstön työhyvinvoinnin, osaamisen ja vaikutusmahdollisuuksien kehittämisen avulla on vahva strateginen perusta.

Uutta henkilöstöohjelmaa vuosille 2017 – 2019 ryhdyttiin laatimaan keväällä 2016. Valmisteluun nimettiin työryhmä, joka pohti mm. tulevien vuosien tarpeita henkilöstöjohtamisessa. Kunnan henkilöstö osallistui ohjelman valmisteluun yhteisten keskustelutilaisuuksien eli puimaloiden kautta. Puimaloissa käytyjen keskustelujen anti oli tärkeä ja kulki ohjenuorana valmistelussa. Henkilöstöohjelman hyväksyntä ja käyttöönotto siirtyi vuoden 2017 alku- puolelle.

Henkilöstöohjelman tärkeänä tehtävänä linjata ja ohjata hyvää ja yhtenäistä henkilöstöjohtamista. Ohjelman nimi – Yhteistyötä ja tekemisen iloa – viittaa voimavaroihin, joita tarvitaan koko organisaatiossa.

Edellisen eli vuosille 2013 - 2016 laaditun henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi sisältyy tähän henkilöstökertomukseen. Kaikkia henkilöstöohjelmaan kirjattuja toimenpiteitä ei ole pystytty resurssien puitteissa toteuttamaan ohjelman voimassaoloaikana. Toimenpiteitä oli runsaasti, yhteensä 38 kpl, joista toteutettiin osittain tai kokonaan suurin osa kehittämishankkeista. Henkilöstöohjelma tavoitteineen ja linjauksineen on antanut kuitenkin kokonaisuutena selkeän raamin henkilöstöasioiden suunnitelmalliselle kehittämiselle.

Henkilöstömäärä laski edelleen

Kunnan henkilöstömäärä 31.12.2016 tilanteessa oli yhteensä 2 434. Henkilöstömäärä sisältää kaikki vertailuajankohtana voimassa olleet palvelussuhteet. Henkilöstömäärä laski 81:lla (-3,2 %) vuoteen 2015 nähden (v. 2015: 2 515, -0,9 %). Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 1 901 henkilöä (78 % henkilöstöstä) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa tai sijaisena 533 (22 %). Vakinaisen henkilöstön määrä laski edellisvuodesta 40:lla ja määräaikaisen henkilöstön määrä laski 41:lla.

Henkilöstömäärä kasvoi vuosittain vuoteen 2013 saakka, mutta vuodesta 2014 alkaen henkilöstömäärä on laskenut merkittävästi. Tavoitteena ollut vähentää henkilöstökuluja kunnan talouden tasapainottamiseksi. On merkittävää sekä henkilöstön että asiakkaiden kannalta, että talouden sopeuttaminen ei ole edellyttänyt palveluihin vaikuttavia lomautuksia eikä irtisanomisia. Vähentyminen on saavutettu toimialojen ja liikelaitosten yhteisen henkilöstösuunnittelun, eläke- ja muun poistuman hyödyntämisen ja tehtävämuutosten kautta. Kunnan johtoryhmä seurasi henkilöstömäärän kehitystä vuoden mittaan talousraportoinnin yhteydessä.

Palkkauksen kehittäminen

Vuoden kuluessa saatiin paikallisneuvottelujen kautta useita päätöksiä uusista palkkausjärjestelmistä. Kyseessä oli työnantajan aloitteesta käynnistettyjä paikallisia työn vaativuuden arvioinnin hankkeita, joiden tavoitteena oli laatia ajantasaisia, selkeitä ja oikeudenmukaisia palkkausjärjestelmiä eri henkilöstöryhmissä. Henkilöstön ja työnantajan edustajat ansaitsevat suuret kiitokset hyvästä neuvotteluilmapiiiristä, asioihin perehtymisestä ja tuloksellisesta yhteistyöstä palkkauksen kehittämisessä.

Kilpailukyky sopimus

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Kunta-alan Unioni ja Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo) allekirjoittivat 5.9.2016 valtakunnallisen kilpailukyky sopimuksen mukaiset kunta-alan sopimukset. Sopimus on voimassa 1.2.2017–31.1.2018 ja se toi historiallisia muutoksia. Kilpailukyky sopimuksella sovittiin lomarahojen leikkaamisesta vuosina 2017–2019, sosiaalivakuutusmaksujen maksuosuuksien siirtämisestä palkansaajille ja työajan pidentämisestä 24 tunnilla vuodessa ilman siitä johtuvia palkankorotuksia. Sopimus ei sisällä yleiskorotuksia. Kilpailukyky sopimuksen toimeenpanoa valmisteltiin esimiesten ja henkilöstöryhmien kanssa loppuvuodesta. Työajan pidennykset suunniteltiin siten, että pidennyksestä saadaan hyötyä kuntalaispalveluihin ja yksikön toimintaan.

Muutokset organisaatiossa

Kunnanhallituksen loppuvuodesta 2015 nimeämä ohjausryhmä valmisteli kunnan organisaation muuttamista. Organisaatiorakenteen muuttamisella tavoiteltiin muutoksia luottamustoimira-kenteessa, johtamisjärjestelmässä ja toimialarakenteessa. Syyskaudella valmisteluun osallistui myös toimialojen edustajista koottu työryhmä. Henkilöstölle kerrottiin valmistelun vaiheista erityisesti syyskaudella Myllyn sivuston ja Supliikin kautta. Valtuusto päätti kuitenkin marras-kuussa, että kunnan operatiivista organisaatiota ei muuteta, mutta luottamustoimielinraken-etta uudistettiin 1.6.2017 alkaen.

Sosiaali- ja terveystoimialalla, varhaiskasvatuspalveluissa, Vesi-liikelaitoksessa, Aleksia-liikelaitoksessa toteutettiin useita palvelutoiminnan ja johtamisjärjestelmien muutoksia kerto-musvuoden kuluessa. Muutosten myötä esimiesten tehtäviä ja yksiköiden rakenteita on muu-tettu. Työterveys –liikelaitoksessa valmisteltiin markkinoilla toimivien palvelujen yhtiöittämistä kuntalain ko. siirtymäsäännöksen mukaisesti ja valtuusto päätti yhtiön perustamisesta syys-kuussa. Kaikki nämä muutokset on edellyttäneet suunnitelmallista valmistelua, viestintää työ-yhteisöille ja asianmukaisia yhteistoimintamenettelyjä.

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon ja maakuntahallinnon uudistusten etenemistä ja vaiheita seurattiin edelleen. Keski-Uudenmaan alueellisen soteorganisaation valmisteluun osal-listui iso joukko esimiehiä, työntekijöitä ja henkilöstön edustajia. Kokonaisuutena arvioiden näiden suurten muutosten pitkä valmisteluvaihe ja niiden myötä pitkittynyt epävarmuus muu-tosten laajuudesta ja niiden vaikutuksista kunnan työntekijöiden toimintaympäristöön ja työ-hön vaikutti työilmapiiriin. Muutosten aiheuttamia konkreettisia henkilöstövaikutuksia kunnan tasolla oli kuitenkin vielä liian aikaista konkreettisemmin arvioida tai suunnitella mm. lainsää-dännön keskeneräisyyden vuoksi.

Lopuksi

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto on huolehtinut hallintosäännössä määritellyn tehtävänsä mukaisesti kunnan henkilöstöpolitiikan kehittämisestä. Henkilöstöjaosto piti kertomusvuoden aikana 9 kokousta. Henkilöstöpolitiikan kehittyminen edellyttää johdon ja esimiesten yhteistä näkemystä ja eri toimijoiden välistä hyvää yhteistyötä. Esitän valmistelijoiden ja esittelijöiden puolesta lämpimät kiitoksemme henkilöstöjaostolle erittäin hyvistä ja rakentavista keskuste-luista.

Leena Ojala

henkilöstöpäällikkö

2. Henkilöstörakenne

2.1. Henkilöstösuunnittelu

Uudet vakinaiset ja määräaikaiset virat ja työsuhteet perustetaan vuosittain talousarvion yhteydessä henkilöstösuunnitelmassa talousarvion laadintaohjeiden mukaisesti. Talousarvion henkilöstösuunnitelma laaditaan koko suunnittelukaudelle eli talousarvio-vuoden lisäksi kahdelle seuraavalle vuodelle. Talouden kehityksen vuoksi tavoitteena on ollut vähentää määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön määrää henkilöstösuunnittelun ja luonnollisen poistuman keinoin toiminnan ja rakenteiden uudistamisen sekä uudelleenjärjestelyjen yhteydessä. Henkilöstösuunnittelun ensisijaisia keinoja ovat tehtäväjärjestelyt ja toimenkuvamuutokset. Henkilöstösuunnitelmassa on myös huomioitu eläköitymispotentiaali. Palveluverkon ja palvelutuotannon muutokset voivat vaikuttaa henkilöstömäärän kehitykseen lisäävästi tai vähentävästi. Palvelutuotannon henkilöstötarpeet pyritään kattamaan pääsääntöisesti nykyisellä henkilöstöllä.

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot perustuvat työsopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään, jos kyseessä on sijaisuus, kausi/kesätyöntekijä, työllistetty, työharjoittelu tai projektiluonteinen tehtävä. Vuoden 2014 alussa voimaan tulleen osaamisen kehittämisen lainsäädännön mukaisesti määräaikaisen henkilöstön määrän kehityksestä tulee esittää vuosittain arvio.

Kunnan määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus koko henkilöstöstä vaihtelee vuosittain ja vuoden kuluessa erityisesti sijaisuustarpeiden mukaan. Viiden vuoden jaksolla määräaikaisen henkilöstön osuus oli korkeimmillaan vuonna 2013 (24 %) ja matalin vuonna 2016 (22 %). Talouden hallinnan ja henkilöstökulujen säästöpainneiden vuoksi rekrytointeja siirrettiin, määräaikaisen henkilöstön käyttöä rajoitettiin ja avoimien paikkojen täyttämisen sijaan tehtäviä jaettiin uudelleen. Tulevien vuosien osalta arviona on, että henkilöstömäärän kasvun sijaan painopiste on tehtävämuutoksissa ja sisäisissä siirroissa ja että kokonaisuutena vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella vaihteluvälillä.

Vuoden 2016 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa valtuusto perusti yhteensä 7,5 uutta virkaa ja työsopimussuhteista tehtävää (3 perheohjaajaa, erityissosiaali-ohjaaja ja työtoiminnan ohjaaja sekä erityisluokanopettaja ja 3 luokanopettajaa). Aikaisempiin vuosiin nähden henkilöstösuunnitelmaa karsittiin valmisteluvaiheessa taloustilanteen vuoksi ja uusia virkoja ja tehtäviä perustettiin selvästi vähemmän.

2.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys

Kunnan henkilöstömäärä 31.12.2016 tilanteessa oli yhteensä 2 434. Henkilöstömäärä sisältää kaikki vertailuajankohtana voimassa olleet palvelussuhteet. Henkilöstömäärä laski 81:lla (-3,2%) vuoteen 2015 nähden (v. 2015: 2 515, -0.9%). Henkilöstömäärä kasvoi vuosittain vuoteen 2013 saakka, mutta vuodesta 2014 alkaen henkilöstömäärä on laskenut merkittävästi, jona aikana on tavoitteena ollut vähentää henkilöstökuluja kunnan talouden

tasapainottamiseksi. Vähentyminen on saavutettu toimialojen ja liikelaitosten yhteisen henkilöstösuunnittelun, eläke- ja muun poistuman hyödyntämisen ja tehtävämuutosten kautta. Henkilöstömäärän kehitystä seurattiin vuoden mittaan talousraportoinnin yhteydessä. Vuoden 2016 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa hyväksyttiin yhteensä 7,5 uutta virkaa ja työsopimussuhteista tehtävää.

Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 1 901 henkilöä (78 % henkilöstöstä) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa tai sijaisena 533 (22%). Vakinaisen henkilöstön määrä laski edellisvuodesta 40:lla ja määräaikaisen henkilöstön määrä laski 41:lla. Henkilöstömäärään sisältyy 28 työllistettyä henkilöä (v. 2015: 18). Eri kuukausien (huhti-heinä-loka-joulukuu) henkilöstömäärän keskiarvo oli 2480, mikä on edellisen vuoden vastaavaan määrään nähden 62 vähemmän (v. 2015: 2 542).

Henkilötyövuosia kertyi 1 738 (v. 2015: 1 769) eli 31 henkilötyövuotta edellisvuotta vähemmän. Henkilötyövuosi lasketaan tehdystä työajasta, josta vähennetään muut poissaolot paitsi vuosilomat ja koulutuspäivät (huom. HTV-luku ei sisällä opetushenkilöstöä laskennallisista syistä). Työpanos kuvaa kattavammin tehdyn työajan, mukaan lukien opetushenkilöstön. Asukaslukuun suhteutettuna vuonna 2016 Nurmijärven kunnan palveluksessa oli 58 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2015: 60).

Taulukko1. Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden kehitys vuosina 2012-2016.

Palvelussuhteet	2012		2013		2014		2015		2016	
Vakinaiset	1955	76 %	1949	74 %	1947	77 %	1942	77 %	1901	78 %
Määräaikaiset (ml. sijaiset)	611	24 %	678	26 %	591	23 %	573	23 %	533	22 %
YHTEENSÄ	2566	100 %	2627	100 %	2538	100 %	2515	100 %	2434	100 %

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain jaettuna vakinaisiin, määräaikaisiin ja sijaisiin sekä kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin (tilanne 31.12.2016).

Organisaatio	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Sijaiset	Yhteensä	Muutos	Koko- aikaiset	Osa- aikaiset	
Keskushallinto	45	9	3	57	0	51	6	
Elinkeino- ja kuntakehityskeskus	13	1	0	14	-2	14	0	
Sosiaali- ja terveystoimiala	542	38	103	683	-24	623	60	
Talous- ja hallintopalvelut	22	0	0	22	-4	21	1	
Perhe- ja sosiaalipalvelut	119	13	17	149	28	139	10	
Terveyspalvelut	396	24	86	506	-47	457	49	
Liikuntapalvelut	5	1	0	6	-1	6	0	
Sivistystoimiala	987	126	176	1289	-43	1114	175	
Koulutuspalvelut	475	85	59	619	-11	503	116	
Varhaiskasvatuspalvelut	445	35	107	587	-32	535	52	
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	40	1	3	44	2	40	4	
Nuorisopalvelut	18	5	3	26	0	24	2	
Hallinto- ja talouspalvelut	9	0	4	13	-2	12	1	
Ympäristötoimiala	133	10	4	147	-3	138	9	
Hallinto- ja talouspalvelut	13	1	1	15	0	14	1	
Rakennusvalvonta	3	0	0	3	0	3	0	
Tekninen keskus	52	8	1	61	-3	54	7	
Asemakaavoitus- ja tekninen suunnittelu	28	1	2	31	1	31	0	
Tilakeskus	37	0	0	37	-1	36	1	
Nurmijärven vesi -liikelaitos	18	2	2	22	-1	22	0	
Nurmijärven työterveys -liikelaitos	13	3	0	16	-2	15	1	
Aleksia-liikelaitos	150	18	10	178	-16	142	36	
Aleksia ruokapalvelut	85	13	7	105	-12	84	21	
Aleksia siivouspalvelut ja hallinto	65	5	3	73	-4	58	15	
Työllistetyt		28		28	10	15	13	
v. 2016 yhteensä	1901	235	298	2434	-81	2134	300	-3,2 %
v. 2015	1942	224	349	2515	-23	2200	315	-0,9 %
v. 2014	1947	241	350	2538	-89	2205	333	-3,4 %
v. 2013	1949	255	423	2627	+61	2243	384	2,4 %
v. 2012	1955	214	397	2566	+22	2203	363	

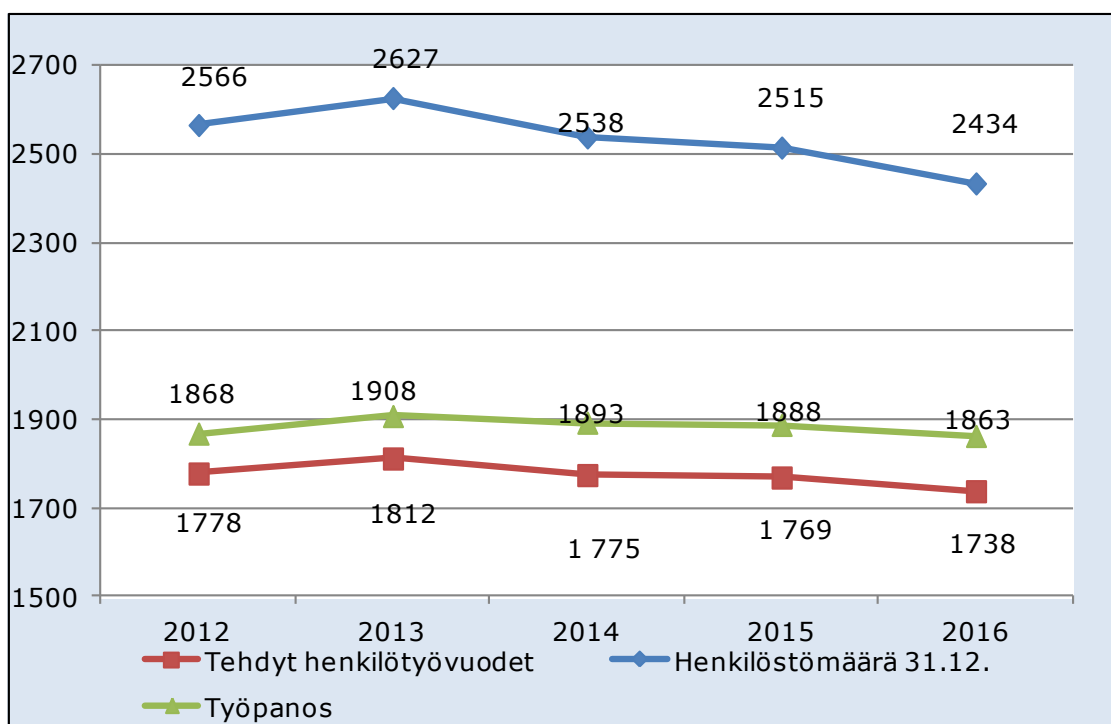


Kuva 1. Henkilöstömäärä 1000 asukasta kohden v. 2012 – 2016.

Henkilötyövuosi eli HTV kuvaa toteutunutta työaikaa. HTV muodostuu vakanssin toteutuneesta kokonaistyöajasta, josta vähennetään työstä poissaoloja lukuunottamatta vuosilomaa ja koulutuspäiviä. Opetushenkilöstön HTV:tä ei ole mahdollista nykyisistä henkilöstötietojärjestelmistä raportoida. Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2016 yhteensä 1 738, mikä oli 31 HTV:tä edellisvuotta pienempi.

Työpanos kuvaa toteutunutta kokonaistyöaikaa, josta on vähennetty kaikki työstä poissaolot. Työpanos kertoo koko palvelussuhteessa olevan henkilöstön työpanoksen kokonaismäärän eli se on HTV:tä kattavampi mittari.

Kuva 2. Henkilöstömäärän, työpanoksen ja HTV:n (HTV ei sis. opetushenkilöstöä) kehitys v. 2012 – 2016.



2.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

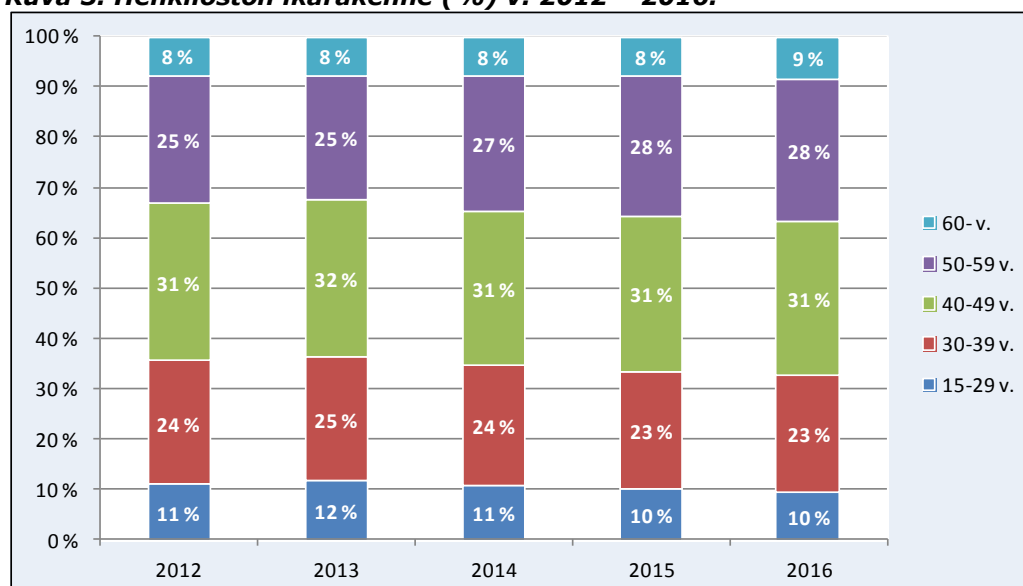
Kunnan henkilöstön ikärakenteessa ei ole tapahtunut viime vuosina juurikaan muutoksia. Alle 30 -vuotiaita oli 10 % henkilöstöstä eli 232 henkilöä. 30 – 39 -vuotiaita oli 23 % eli 561 henkilöä. Suurin ikäryhmä on edelleen 40 – 49 -vuotiaat, joita on 31 % eli 750 henkilöä. 50 – 59 -vuotiaita oli 28 % eli 682 henkilöä ja yli 60 -vuotiaita 9 % eli 209 henkilöä. 65 vuotta täyttäneitä oli 10 henkilöä.

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2016 lopussa oli 46,1 vuotta (v. 2015: 44,4). Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön keski-ikä vaihtelee 43,7 ja 49,8 ikävuoden välillä, mutta erot toimialojen välillä ovat pysyneet kutakuinkin muuttumattomana. Nuorinta henkilöstö on sivistystoi-

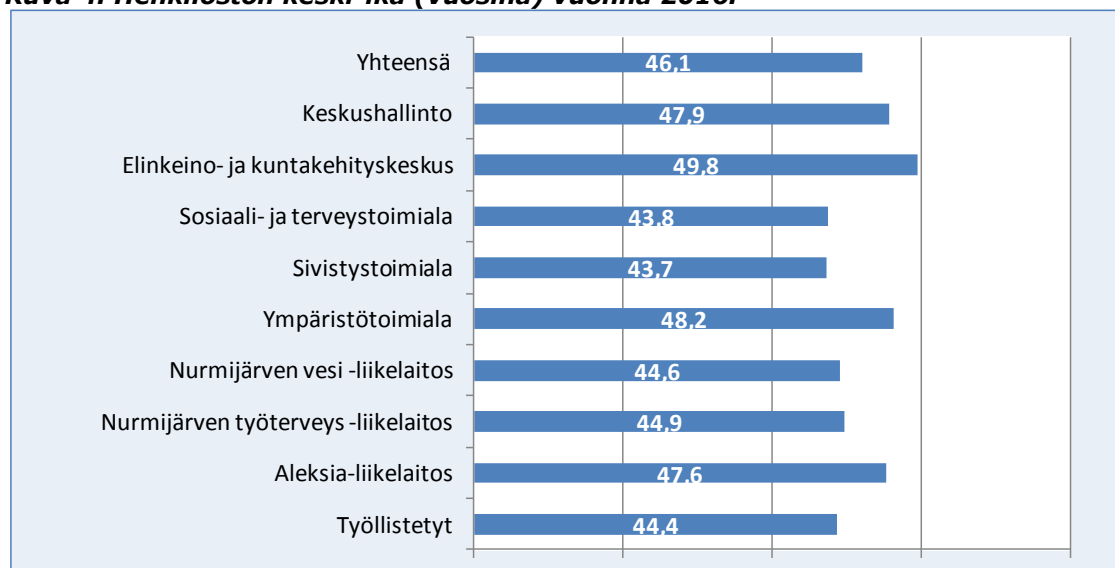
mialalla (43,7 vuotta) ja sosiaali- ja terveystoimialalla (43,8 vuotta). Keski-ikäntään vanhinta henkilöstöä oli elinkeino- ja kuntakehityskeskuksessa (49,8 vuotta), ympäristötoimialalla (48,2 vuotta), keskushallinnossa (47,9) ja Aleksia -liikelaitoksessa (47,6).

Henkilöstön ikärakenne on painottunut 50 - 59 -vuotiaiden ja 60 vuotta täyttäneiden ikäryhmissä erityisesti hallinnon tehtävissä eri toimialoilla, siivouspalveluissa, tilakeskuksessa sekä teknisessä keskuksessa. Ikärakenne on huomioitava näiden palvelujen henkilöstösuunnittelussa ja varautumisessa eläkkeelle siirtymisiin. Eläköitymisen tuomaan vaihtuvuuteen on syytä varautua, jos 60-vuotiaiden osuus yksikössä on merkittävä tai jos samassa yksikössä tapahtuu useita eläkkeelle siirtymisiä samanaikaisesti. Eläköitymisen hyödyntäminen on toisaalta yksi tärkeä keino vähentää henkilöstömäärää pidemmällä aikavälillä suunnitelmallisesti.

Kuva 3. Henkilöstön ikärakenne (%) v. 2012 – 2016.



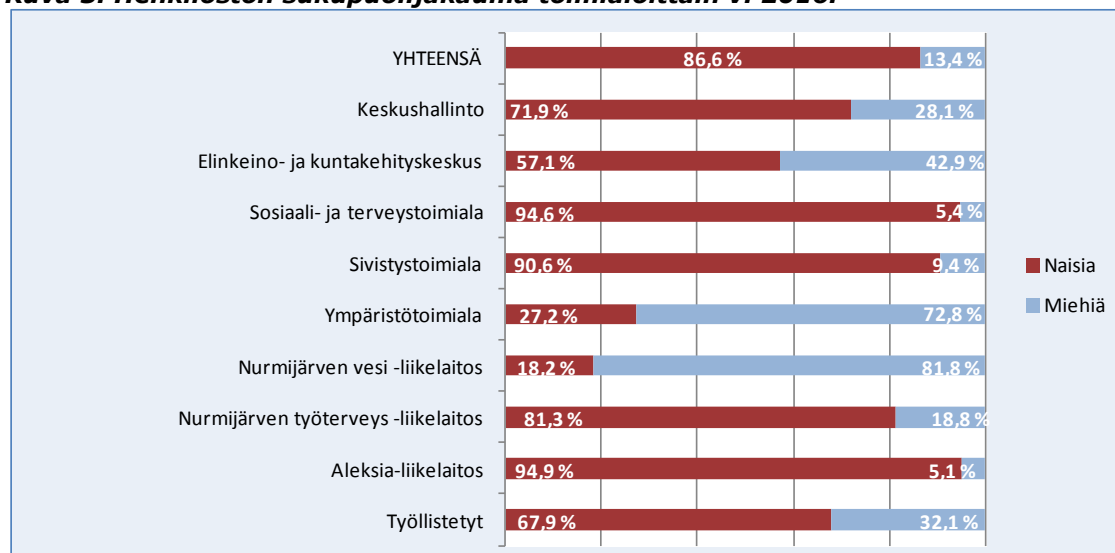
Kuva 4. Henkilöstön keski-ikä (vuosina) vuonna 2016.



Kunnan henkilöstörakenne on erittäin naisvaltainen. Sukupuolijakaumaa tulisi arvioida eri ammattiryhmissä ja pohtia esimerkiksi rekrytoinnissa ja urakierrossa käytettäviä keinoja ja kauman tasapainottamiseksi. Vuonna 2016 naisia yhteensä 2108 eli 86,6 % (v.2015: 87,1 %). Miehiä oli yhteensä 326 eli 13,4 % henkilöstöstä (v. 2015: 13,4 %). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 86,5 % ja miehiä 13,5 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 87,3 % ja 12,7 % miehiä.

Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön sukupuolijakauma on varsin epätasainen, elinkeino- ja kuntakehityskeskusta lukuunottamatta. Organisaatorakenteen mukaan tarkasteltuna naisten osuus eri toimialoilla vaihtelee 18 % ja 95 % välillä. Sivistystoimialalla, sosiaali- ja terveystoimialalla sekä Aleksia -liikelaitoksessa naisia henkilöstöstä on yli 90 %, kun taas ympäristötoimialalla ja Nurmijärven Vesi -liikelaitoksessa naisia on alle 30 %.

Kuva 5. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain v. 2016.



Kunnan henkilöstö jakautuu yhteensä noin 370 eri nimikkeeseen, joista miehiä on 142 ja naisia 271 nimikkeessä. Myös nimikkeittäin tarkasteltuna sukupuolijakauma on epätasainen. Nimikkeittäin tarkasteltuna naisten osuus on 100 % yhteensä 228 eri nimikkeessä, joissa on henkilöstöä yhteensä 1213 henkilöä. Lisäksi naisten osuus on 80 – 99 % yhteensä 18 eri nimikkeessä, joissa on henkilöstöä yhteensä 857 henkilöä. Naisten osuus on alle 50 % 14 eri nimikkeessä, joissa on henkilöstöä 53 henkilöä ja naisia ei ole yhtään 100 eri nimikkeessä, joissa on yhteensä 155 henkilöä. Seuraavassa on tuotu esille 20 yleisimmän nimikkeen sukupuolijakauma.

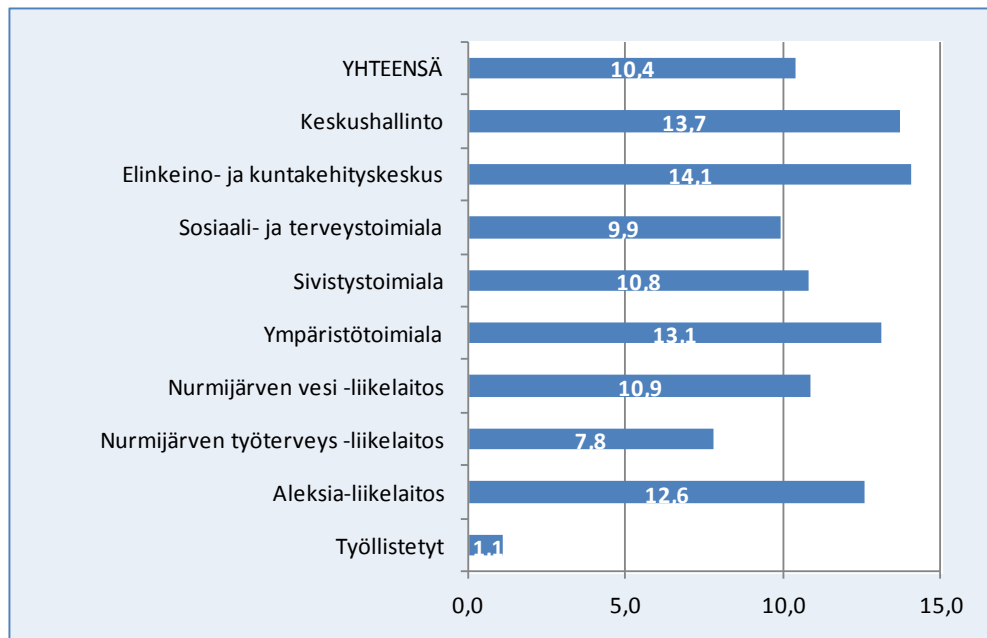
Taulukko 3. Sukupuolijakauma yleisimmissä nimikkeissä v. 2016.

nimike	miehiä	naisia	yht.
lastenhoitaja	0	269	269
luokanopettaja	32	164	196
lähihoitaja	6	180	186
lastentarhanopettaja	1	149	150
peruskoulun lehtori	33	97	130
koulunkäynninohjaaja	3	82	85
sairaanhoitaja	0	72	72
laitosapulainen	0	65	65
terveydenhoitaja	0	42	42
siivooja	0	40	40
ruokapalvelutyöntekijä	2	38	40
erityisluokan opettaja, erityisopettaja	3	56	59
erityisavustava	0	32	32
terveyskeskuslääkäri	12	19	31
ruokapalveluvastaava	1	26	27
hammashoitaja	0	26	26
perushoitaja	0	23	23
kirjastovirkailija	1	18	19
perhepäivähoitaja	0	18	18
sosiaalivyöntekijä	1	17	18
terveyskeskushammaslääkäri	2	17	19
päiväkodin johtaja	0	17	17

2.4. Työhistoria kunnassa

Henkilöstön keskimääräinen työhistoria vuonna 2016 oli 10,4 vuotta (v. 2015: 1,5 v). Tässä ei ole tapahtunut muutosta aikaisempiin vuosiin nähden, vaikka työhistorian kesto on kasvanut tasaisesti vuodesta 2011. Pisimmät työhistoriat olivat elinkeino- ja kuntakehityskeskuksessa (14,1 vuotta), keskushallinnossa (13,7 vuotta) ja ympäristötoimialalla (13,1 vuotta.) Toimi-aloittain tarkasteltuna lyhyimmät työhistoriat olivat Nurmijärven työterveydessä (7,8 vuotta) ja sosiaali- ja terveystoimialalla (9,9 vuotta).

Kuva 6. Henkilöstön työhistoria (vuosina) vuonna 2016 organisaatioittain.



3. Palkkakustannukset

3.1. Yleiskorotukset ja palkkausjärjestelmien muutokset

Palkkausjärjestelmät perustuvat työehtosopimuksiin ja niiden palkkaliitteisiin, tehtävien vaativuuden arviointiin ja sen perusteella laadittavaan tehtäväkohtaisten palkkojen ryhmittelyyn ja tasoihin. Tehtäväkohtainen palkka on nimensä mukaisesti tehtäväkuvaan perustuva palkka. Palkan kokonaisuus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, henkilökohtaisesta lisästä, työkokemuslisästä, muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, joista merkittävimpiä ovat työaikakorvaukset sekä mahdollisista tulospalkkioista.

Kunnan henkilöstöstä 70 % oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä, 20 % opetushenkilöstön OVTES:n, 5 % teknisten sopimuksen (TS), 3 % tuntipalkkaisten sopimuksen (TTES) ja 2 % lääkärien sopimuksen (LS) piirissä.

Valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuskausi oli 1.1.2016 – 31.1.2017. Vuoden 2016 aikana palkkojen yleiskorotukset olivat edelleen maltillisia aikaisempiin vuosiin nähden. Lisäksi kunnassa jatkettiin paikallisneuvottelujen kautta työn vaativuuden arviointien ja niihin perustuvien palkkausjärjestelmien kehittämistä. Palkkausjärjestelmien kehittämisen tavoitteena on, että palkkauksen perusteet ja maksettavat palkat on määritelty selkeästi ja oikeudenmukaisti.

KVTES:ssa tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää korotettiin 0,47 prosentilla 1.2.2016 alkaen tai jos tehtäväkohtainen palkka 31.1.2016 oli alle 3 404,26 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 16,00 eurolla kuukaudessa (osa-aikatyössä korotus työajan suhteessa).

Paikallisesti neuvoteltiin useista työn vaativuuden arviointien ja palkkausjärjestelmien muutoksista. KVTES:n soveltamisalaan kuuluvien tehtävien osalta palkkausmuutoksia toteutettiin ruokapalveluhenkilöstön tehtävissä (KVTES liite 6, 1.1.2016 alkaen), terveydenhuollon vaativissa hoitoalan ammattitehtävissä (liite 3, 1.7.2016 alkaen), terveydenhuollon johto- ja esimiestehtävissä (liite 3, 1.11.2016 alkaen) toimistotehtävissä (liite 1, 1.11.2016 lähtien).

OVTES:ssa palkantarkistukset toteutettiin 0,4 prosentin yleiskorotuksena 1.1.2016 alkaen ja vastaavalla prosentilla korotettiin henkilökohtaista lisää sekä palkkaliitteen mukaisia euromääräisiä lisiä sekä tuntipalkkioita. OVTES:ssa tekstimuutosten tarkoitus oli helpottaa oppilaitosten esimiestyötä lisäämällä opettajien työn järjestämisessä ja palkitsemisessa käyttökelpoisten palkkaus- ja työaikamääräysten käyttöä. Sopimusmuutokset tulivat voimaan 1.1.2016 tai 1.8.2016.

Teknisten (TS) sopimuslalla toteutettiin oli KVTES:n kaltainen yleiskorotus 1.2.2016 lukien. Kunnassa sovittiin kesäkuussa teknisen sopimusalaan kuuluvien uusi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmästä sekä tehtäväkohtaisten palkkojen palkkarakenteesta, jotka tulivat voimaan 1.8.2016 alkaen.

TTES:n piirissä perustuntipalkkojen, nuorten työntekijöiden palkkojen ja henkilökohtaisia perustuntipalkkoja korotettiin 1.1.2016 lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,08 – 0,11 €/tunti. Yleiskorotuksen kustannusvaikutus oli 0,72 prosenttia. Työkokemuksilisiä, henkilökohtaisia lisiä ja työolosuhteellisia ei korotettu. Lisäksi tuntitessissä sovittiin kesäkuussa 2016 uusi työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä, jossa eri palkkaustekijöiden säännöistä sovittiin. Kustannusvaikutus oli vähintään 1,34 €/tunti. Uusi järjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2016.

Terveyskeskusten lääkärien ja omalääkäreiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.1.2016 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 0,40 prosenttia. Henkilökohtaista lisää korotettiin 0,40 prosentilla. Terveyskeskuslääkäreille määrättyjä euromääräisiä toimenpide- ja käyntipalkkioita korotettiin myös 1.1.2016. Samoin omalääkäreille määrättyä väestöosaa korotettiin vastaavasti. Terveyskeskuslääkäreillä oli jaettavissa myös paikallinen järjestelyerä 0,30%. Terveyskeskusten hammaslääkäreiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa ja henkilökohtaista lisää korotettiin 1.1.2016 lukien 0,60% yleiskorotuksella.

Vuonna 2016 laadittiin tasa-arvosäädöksin perustuva palkkakartoitus, jossa verrattiin kokoaiskaisen henkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja ja varsinaisia palkkoja työehtosopimuksittain ja sukupuolten välillä palkkahinnoittelukohdittain KT:n palkkakartoitusosuuden mukaisesti. Palkkatietoja tarkasteltiin ryhmissä, joissa molempia sukupuolia oli yli kuusi henkilöä. Kunnan henkilöstö on naisvaltaista, toisaalta joissakin tehtävissä ei yhtään naista. Kartoituksen perusteella tehtäväkohtaisten palkkojen eroja korjattiin yksittäisissä tapauksissa.

3.2. Henkilöstökulujen kehitys

Vuonna 2016 kirjanpidon mukaiset palkat ja palkkiot työaikakorvauksineen ja sivukuluineen olivat yhteensä 103,24 M€ (v. 2015: 104,68 M€). Tästä sivukulujen osuus oli 23,33 M€. Henkilöstökulut laskivat edellisestä vuodesta 1,44 M€ eli 1,4 % (v. 2015: 0,81 M€ eli 0,81%). Henkilöstökulut asukasta kohden suhteutettuna oli 2 457 euroa (v. 2015<A: 2 498 €). Ylityöpalkkoja maksettiin 246 596 € (v. 2015: 241 825 €). Asiantuntijapalkkioita maksettiin 199 129 € (v. 2015: 156 998 €). Työntekijöiden ja viranhaltijoiden kokouspalkkioita maksettiin yhteensä 54 041 € (v. 2015: 48 500 €).

Taulukko 4. Työaikana ansaitut palkat ilman sivukuluja (M€) ja tehdyt työtunnit

Vuosi	Varsinaiset palkat (M€)	Ylityöpalkat (M€)	Palkat yhteensä (M€)	Varsinaiset työtunnit	Ylityötunnit	Työtunnit yhteensä
2011	65,09	2,25	74,39	3 266 968	53 297	3 320 265
2012	68,11	2,41	77,92	3 327 543	55 889	3 383 432
2013	70,60	2,46	80,85	3 379 092	56 486	3 435 578
2014	71,27	2,32	81,48	3 325 209	53 682	3 378 892
2015	71,86	2,18	81,81	3 320 250	49 815	3 370 066
2016	70,94	2,05	80,23	3 279 763	45 736	3 325 500

**Kuva 7. Henkilöstömenot (sis. palkat yhteensä sivukuluineen)asukasta kohden las-
kettuna 2012 – 2016.**



4. Poissaolot ja vaihtuvuus

4.1. Poissaolojen jakauma

Poissaolojen jakaumassa on käytetty teoreettisen säännöllisen työajan tunnuslukuja. Vuonna 2016 oli 253 työpäivää, joka tarkoittaa teoreettisten säännöllisten työpäivien lukumäärää (kalenterivuoden päivät, josta vähennetään lauantait, sunnuntait ja arkipyhät).

Erilaisia poissaoloja työstä vuonna 2016 oli yhteensä 200 400 kalenteripäivää, mikä on laskennallisesti noin 143 000 työpäivää. Eniten eli 41 % poissaolopäivistä kertyi vuosilomista, 17 % perhevapaista ja 22 % terveysperusteisista poissaoloista (sis. sairauspoissaolot, osatyökyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutukset). Palkattomia työ- ja virkavapaita pidettiin yhteensä päivää 12285 päivää ja lisäksi vuorotteluvapaiden määrä oli 4358 päivää ja opintovapaita pidettiin 8578 päivää.

Henkilöstö on pitänyt vapaaehtoisia palkattomia vapaita (poissaolokoodi 361) yhteensä 2709 päivää (v. 2015: 3216 päivää). Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden laskennallinen säästövaikutus palkkakuluissa oli 270 000 € (v. 2015: 320 000 €).

Taulukko 5. Poissaolojen jakautuminen v. 2016.

Teoreettinen vuosityöaika yhteensä v. 2016	Päivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät	365	
väh. lauantait ja sunnuntait	104	
väh. arkipyhät	8	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäivinä, koko henkilöstö)	615802	
Poissaolojen jakautuminen (kalenteripäivinä)	Päivät	% kaikista poissaoloista
Vuosilomat ja muut lomat	75923	41 %
Terveysperusteiset poissaolot	40969	22 %
Perhevapaat	31979	17 %
Koulutus	4221	2 %
Muut palkattomat poissaolot	27769	15 %
Vapaana annetut työaikakorvaukset	3437	2 %
Poissaolot yhteensä	184298	100 %

4.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja työkierto

Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus oli 8,8 % (v. 2015: 6,6 %). Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päätyneet palvelujaksot suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Yhteensä 169 vakinaisen henkilön palvelussuhde (v. 2015: 128 hlöä) päättyi joko eläkkeen, työpaikan vaihdon tai muun syyn vuoksi. Lähtövaihtuvuus nousi siis

aikaisempiin vuosiin nähden, mikä johtunee henkilökohtaisten syiden ohella erilaisista työhön vaikuttaneista muutoksista ja rekrytointikilpailusta työnantajien välillä. Korkein vaihtuvuus oli sosiaali- ja terveystoimialalla (11 %), Aleksia –liikelaitoksessa (11%) ja ympäristötoimialalla (14%) ja matalin sivistystoimialalla (6%) ja keskushallinnossa (7%). Vakinaisen henkilöstön ulkoinen tulovaihtuvuus oli 2,1 % eli 59 uutta henkilöä palkattiin vakinaiseen palvelussuhteeseen.

Sisäiset alkaneet ja päättyneet palvelujaksot kuvaavat henkilöstön sisäistä liikkuvuutta eli työkiertoa. Määräaikainen alkanut ja päättynyt palvelujakso on tyypillisimmin lyhyt sijaisuus. Työkiertoon tai sisäiseen rekrytointiin ei ole käytössä erityistä prosessia, koska rekrytointi perustuu pääsääntöisesti avoimeen hakumenettelyyn. Työkierron kehittäminen on siirtynyt valmisteltavaksi seuraaviin vuosiin.

Taulukko 6. Henkilöstön vaihtuvuus v. 2013 – 2016.

	2013		2014		2015		2016	
	Sisäiset	Ulkoiset	Sisäiset	Ulkoiset	Sisäiset	Ulkoiset	Sisäiset	Ulkoiset
Vakinaiset alkaneet palvelujaksot	236	91	291	70	229	59	320	59
Määräaikaiset alkaneet palvelujaksot	1218	5201	1187	4696	1332	4973	1328	5097
Vakinaiset päättyneet palvelujaksot	248	130	186	137	272	128	266	169
Määräaikaiset päättyneet palvelujaksot	1255	5094	1152	4679	1347	4938	1321	5108

4.3. Lähtökysely

Nurmijärven kunnan palveluksesta pois lähteviltä on kerätty keskitetysti palautetta sähköisellä lähtökyselyllä vuoden 2013 alusta alkaen toiminnan kehittämiseksi. Palautetta voi jättää monivalintaväittämällä (1=täysin ei mieltä – 5=täysin samaa mieltä) sekä kirjallisella palautteella. Lähtökyselyn vastausmäärä on pieni suhteessa vaihtuvuuteen, joten kyselyn käyttö tulisi vakiinnuttaa yhteiseksi käytännöksi, jotta tämän palautekanavan kautta saatu palaute olisi kattavampaa ja sitä hyödynnettäisiin.

Vuonna 2016 lähtökyselyyn tuli kaikkiaan 33 vastausta (v. 2015: 36 kpl). Aktiivisimmin lähtökyselyä täytettiin edellisvuosien tapaan sosiaali- ja terveystoimialalta, josta tuli noin puolet vastauksista. 60 % vastaajista ilmoitti siirtyvänsä toisen työnantajan palvelukseen ja 25 % eläkkeelle. Lähtökyselyn vastausten yhteenveto kertoo työilmapiirin heikentymiseen jossain määrin. Kirjallisissa palautteissa pois lähdön syiksi kerrottiin mm. erilaiset muutokset organisaatiossa ja palvelussuhteen ehdoissa, kiire ja negatiivinen ilmapiiri, mutta toisaalta viitattiin myös pitkään työmatkaan, urakehitykseen ja haluun kokeilla toisen tyyppistä työtä. Suositte-luindeksi on laskenut edellisiin vuosiin nähden selväksi, sillä vain 53 % vastaajista suositte-lisi Nurmijärven kuntaa ystävälleen (v. 2015: 71 %).

Kiittävää palautetta tuli erityisesti tehtäväkuvan selkeydestä ja mahdollisuuksista osaamisen kehittämiseen. Lisäksi tehtäväkuvan koettiin vastanneen hyvin työntekijöiden odotuksia ja se oli koettu monipuoliseksi. Noin puolet vastaajista koki voineensa vaikuttaa omaan työhönsä, mutta kolmannes oli tästä eri mieltä. Myös työvälineiden ajanmukaisuuteen oltiin enimmäk-

seen tyytyväisiä (82 %). Yhteistyöhön esimiehen kanssa oli tyytyväisiä 66 % vastaajista ja esimieheltä saatuun palautteeseen ja tukeen oli tyytyväisiä 62 %.

Tyytyväisyys on laskenut selvästi työyhteisön ilmapiiriin liittyvissä asioissa: vain 57 % vastaajista koki, että työyhteisössä oli arvostava ja luottamuksellinen ilmapiirit ja 54 % vastasi, että työyhteisössä jaetaan riittävästi tietoa. Kriittisintä palautetta tuli palkitsemisesta, etenkin henkilökohtaisesta osaamisesta ja taidoista palkitsemiseen ja palkkatasoon yleensä. Myöskään etenemismahdollisuuksiin ei oltu tyytyväisiä.

Kuva 8. Yhteenveto lähtökyselystä v. 2013 – 2016.

	2013 N=41	2014 N=28	2015 N=36	2016 N=33
Työtehtävät	3,9	4,0	4,0	3,9
Tehtäväkuvani oli selkeä	4,4	4,3	4,4	4,1
Tehtäväkuvani vastasi odotuksiani	4,0	4,2	4,1	4,1
Työn määrä oli sopivassa suhteessa työaikaan	3,5	3,7	3,8	3,5
Työni oli sopivan monipuolista ja vaati sopivasti uuden oppimista	3,8	4,2	4,0	4,1
Minulla oli mahdollisuuksia vaikuttaa työni sisältöön	3,8	3,8	3,6	3,5
Työvälineeni olivat ajanmukaiset	4,0	4,0	3,9	4,0
Työyhteisö	3,7	3,9	4,0	3,5
Yhteistyö esimieheni kanssa sujui hyvin	3,9	4,2	4,5	3,8
Sain riittävästi palautetta ja tukea esimieheltäni	3,6	3,6	4,1	3,4
Työyhteisössä jaettiin riittävästi tietoa	3,8	3,9	3,7	3,3
Työyhteisössäni oli arvostava ja luottamuksellinen ilmapiiri	3,6	3,8	3,8	3,4
Kehittymismahdollisuudet	3,5	3,6	3,7	3,4
Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen	3,8	4,1	3,9	3,7
Sain riittävät mahdollisuudet osaamiseni kehittämiseen	4,1	3,9	4,1	4,0
Työssäni oli hyvät etenemismahdollisuudet	2,6	2,6	2,6	2,4
Olen tyytyväinen esimieheni kanssa käytyihin kehityskeskusteluihin	3,5	3,6	4,1	3,7
Palkitseminen	3,0	3,0	3,2	3,0
Palkkataso vastasi odotuksiani	3,4	3,7	3,8	3,2
Henkilökohtaisesta osaamisestani ja taidoistani palkittiin	2,8	2,7	3,2	2,6
Hyvistä työtuloksistani palkittiin	2,7	2,4	2,7	2,6
Muuta	3,9	3,9	3,9	3,3
Suosittelisin Nurmijärven kuntaa työpaikaksi ystävälleni.	3,9	3,9	3,9	3,3
Yhteenveto	3,6	3,7	3,8	3,5
skaala		1,00-1,79		1,80-2,59
		2,60-3,39		3,40-4,19
		4,20-5,00		

4.4. Rekrytointi ja sijaisvälitys

Henkilöstömääränsä osalta Nurmijärven kunta kuuluu suurtyönantajien ryhmään ja on alueensa ylivoimaisesti suurin työnantaja. Siksi kunta näkyy rekrytoivana työnantajana aktiivisesti ja myös vuonna 2016 rekrytointi oli varsin vilkasta. Määräaikaista ja vakinaisia työpaikkoja oli avoinna yhteensä 322, joka on lähes saman verran kuin vuonna 2015 (316 kpl). Vuonna 2014 julkaistiin 305 ja 2013 509 työpaikkailmoitusta.

Kunta käytti työpaikkailmoituksen julkaisussa seuraavia kanavia: kunnan avoimet työpaikat – sivusto, julkisten kuulutusten ilmoitustaulu, TE-toimiston avoimet työpaikat – verkkopalvelu, muut työpaikkasivustot, erilaiset ammattilehdet sekä sanomalehdistä Keski-Uusimaa, Helsingin Sanomat ja Nurmijärven Uutiset. Lisäksi rekrytointipalvelut on markkinoinut lokakuusta 2015 alkaen avoimia työpaikkoja facebook -sivustolla muiden kanavien lisäksi.

Rekrytointia edelsi edellisten vuosien tapaan lupamenettely. Mitoitettujen tai operatiivisten tehtävien sekä mitoitettujen tyyppisten asiantuntija- ja esimiestehtävien rekrytointiluvat myönsi toimialajohtaja. Toimialojen, keskusten ja liikelaitosten toimisto- ja hallintotehtävien rekrytointiluvista päätti kunnanjohtaja. Toimialajohtajien, keskusten johtajien, tulosaluepäällikköiden ja tulosyksikön päällikköiden sekä muiden valtuuston tai kunnanhallituksen valinnan piiriin kuuluvien virkojen ja tehtävien rekrytointiluvista päätti kunnanhallituksen henkilöstöjaosto. Rekrytointiluvat käsiteltiin kokonaan sähköisenä Laura –rekrytointijärjestelmässä, joka on nopeuttanut työpaikan julkaisua.

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaisia akuutteihin, lyhytaikaisiin sijaisuuksiin terveys-, sosiaali-, varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä liikelaitos Aleksian ruokapalveluille. Sosiaalipalveluiden vammaispalvelujen Heikkilä ja Woimala siirtyivät loppuvuodesta uusina työyksiköinä käyttämään sähköistä sijaisvälitystä. Sijaisvälityksen kustannukset peritään toimialoilta suoriteperusteisesti v. 2017 alkaen.

Sijaisvälitykseen haetaan jatkuvalla haulla uusia sijaisia. Sijaisia oli terveyspalveluiden rekisterissä 593, vammaispalveluissa 12, varhaiskasvatuksessa 458, Aleksian ruokapalveluissa 102 ja koulutuspalveluilla 386 henkilöä. Päivittäinen käytettävissä olevien sijaisten määrä vaihteli 0-20 henkilön välillä, sillä jokainen sijainen voi valita itse, milloin haluaa vastaanottaa työtarjouksia. Sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin haastattelun jälkeen ja heidän opastetaan työtehtäviin työyksiköissä.

Sijaisvälityksen käyttöaste on ollut vuosina 2015-2016 edellisvuosia matalampi johtuen toiminnan muista järjestelyistä ja rekrytoinnin rajoituksista. Työyksiköiden sijaistarpeet muodostuivat äkillisistä, lyhyistä sairauslomista ja muista poissaoloista (alle 13 päivää kestävät poissaolot), vuosilomista sekä muista yksittäisistä poissaoloista. Terveyspalveluissa hoitohenkilöstön ja laitoshuoltajien sijaistarpeita oli 2909 kappaletta. Kunnan palveluksessa oleva vakituinen varahenkilöstö teki sijaisuuksista 40 % ja sijaisrekisteristä rekrytoidut sijaiset 33 %. Sijaistarpeiden kokonaistyyttöasteeksi (=täytetty sijaistarve) muodostui 72 %. Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja laitosapulaisten sijaistarpeita oli 1366 kappaletta ja kokonaistyyttöasteeksi muodostui 86 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen henkilöstön eli kiertävien lastenhoitajien sijoitteluvastuu siirtyi vuoden 2015 alusta päiväkotien johtajille. Koulutuspalveluissa opetta-

jien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita oli 1239 kappaletta ja kokonaistyyttöasteeksi muodostui 90 %. Liikelaitos Aleksian ruokapalveluissa kokkien ja ruokapalvelutyöntekijöiden sijaistarpeita oli 764 kappaletta ja kokonaistyyttöasteeksi muodostui 95 %. Koulutuspalveluissa ja ruokapalveluissa ei ole käytössään omaa vakinaista varahenkilöstöä.

Taulukko7. Sijaistarpeet ja sijaisten lukumäärä v. 2013 – 2016.

	2013		2014		2015		2016	
	Sijaisia	Sijaistarpeita	Sijaisia	Sijaistarpeita	Sijaisia	Sijaistarpeita	Sijaisia	Sijaistarpeita
Terveyspalvelut	400	3380	490	3082	559	3490	605	4073
Varhaiskasvatuspalvelut	137	7695	246	6267	466	1025	458	1366
Koulutuspalvelut	198*	549*	277	1598	448	1739	386	1239
Ruokapalvelut	57	1092	81	788	103	1083	102	764
Yhteensä	792	12716	1094	11735	1576	7337	1551	7442

*ajalla 4.9.-31.12.2013

Rekrytointipalvelujen ja sijaisvälitystä käyttävien esimiesten kesken järjestettiin kehittämis- ja yhteistyöpalavereja toimintamallin arvioimiseksi ja yhteistyön kehittämiseksi. Lisäksi vuoden lopussa toteutettiin palautekysely, jonka tarkoituksena oli kartoittaa Laura- rekrytointijärjestelmän ja rekrytointipalveluiden toimivuutta sekä kehittämistarpeita. Palautekysely oli suunnattu rekrytoiville ja sijaisvälitystä käyttäville esimiehille. Tulosten perusteella rekrytointipalveluissa suunnitellaan konkreettisia kehittämistoimenpiteitä vuodelle 2017.

Rekrytoijat osallistuivat Helsingissä järjestettyyn Laura- rekrytointijärjestelmän koulutuspäivään sekä Rekrytointipäivät 2016- koulutukseen. Osallistumisen tarkoituksena oli parantaa kuntatyönantajan näkyvyyttä ja tunnettavuutta sekä tehostaa sijaisten hankintaprosesseja. Rekrytoijat osallistuivat myös kunnan järjestämiin sisäisiin KVTES-, Sovunrakentajat ja Työyhteisö tehdään yhdessä -koulutuksiin.

Rekrytointipalvelu hoitaa osaltaan myös työttömien työnhakijoiden työllistämistä kunnan toimipisteisiin ja niihin liittyviä palkkatukihakemuksia. Rekrytoija valmistelee hakemukset TE-toimistolle yli 25-vuotiaita työttömien työnhakijoiden osalta, joilla on oikeus Työ- ja elinkeinokeskuksen myöntämään palkkatukeen ja kun toimialalla valmius maksaa palkkamenoista osaa itse.

4.5. Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtymisen tiedot perustuvat Kevan Työnantajan tilastopalveluun, joka kattaa sekä kuntien eläkelakien (Kuel) että valtion eläkelakien (Vael) alaisen henkilöstön.

Eläkkeelle lähtijöiden määrä on Nurmijärven kunnassa maltillinen suhteessa koko henkilöstömäärään, mutta kasvoi kuitenkin edelliseen vuoteen nähden. Kuel- ja Vael -eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä, kaikki eläkelajit huomioiden, oli 70 henkilöä (v. 2015: 65). Vanhuuseläkkeelle heistä siirtyi yhteensä 54 henkilöä (v. 2015: 42 hlöä). Vuonna 2016 osaaikaeläkkeelle siirtyi 4 henkilöä (v. 2015: 3 henkilöä).

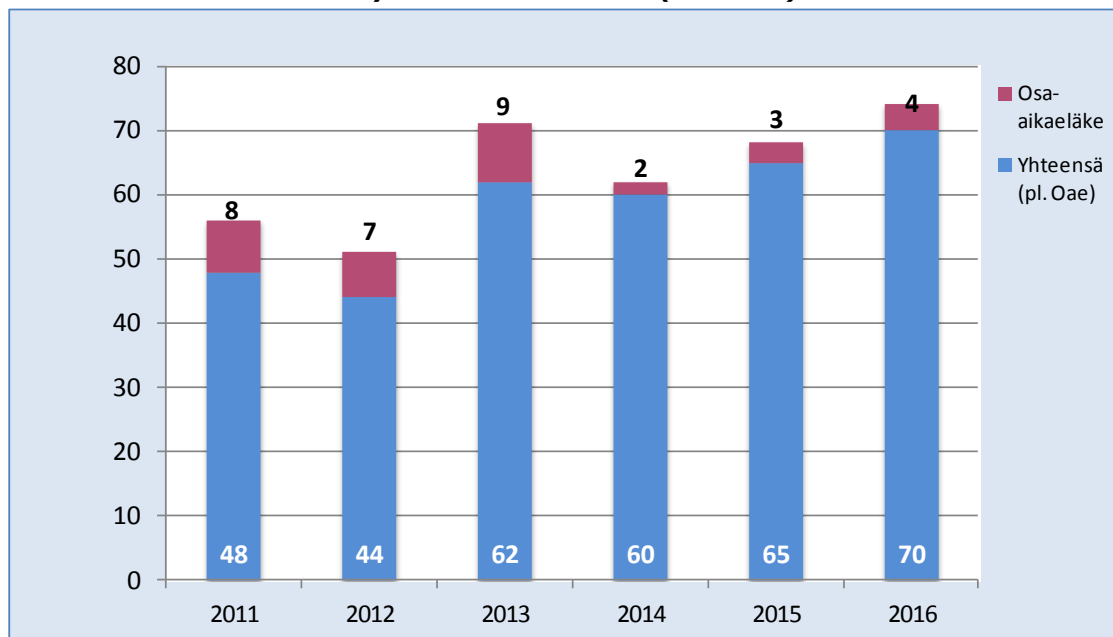
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 7 henkilöä (v. 2015: 10). Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä ratkaisu silloin, kun jäljellä olevan työkyvyn avulla henkilö voi jatkaa työskentelyä osa-aikatyössä kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen sijaan. Osatyökyvyttömyyseläkkeestä ei aiheudu työnantajalle varhaiseläkemenoperusteista maksua. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kuluneena vuonna 1 henkilö (v. 2015: 3) ja täydelle kuntoutustuelle 8 henkilöä (vuonna 2015: 10 henkilöä). Kuntoutustuki mahdollisti vähentyneen työkyvyn tilanteessa siirtymisen työkokeilun kautta uuteen työtehtävään kunnassa ja työuran jatkumisen.

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteisesta eli varhe-maksua työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle tai jotka alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. Kunnan varhe-maksu vuodelta 2016 oli 517 121 € (v. 2015: 507 254 €).

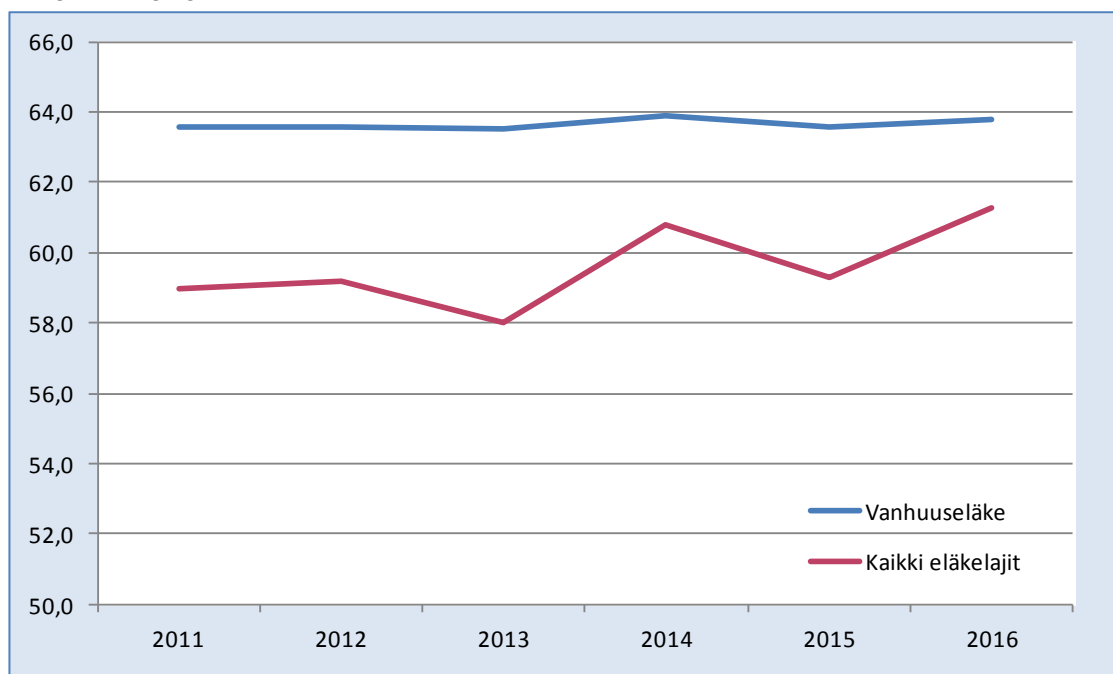
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä kaikkien Kuel- ja Vael -eläkelajien osalta vuonna 2016 oli 61,3 vuotta (v. 2015: 59,3 v.). Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä vuonna 2016 oli 63,8 vuotta ja se nousi 0,2 v. edelliseen vuoteen nähden (v. 2015: 63,6 v.). Osa vanhuuseläkeiän saavuttaneista henkilöistä jatkoi työuraansa. Osatyökyvyttömyyseläkkeissä keski-ikä oli 56,0 vuotta.

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnasta eläköityy vuosina vuoteen 2025 mennessä keskimäärin 66 henkilöä vuosittain, mikä on noin 3,4 % kunnan vakinaisesta henkilöstömäärästä. Tämä sisältää KuEL ja VaEL-eläkkeistä vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidut työkyvyttömyyseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jäädään nykyisen eläkelainsäädännön mukaisesti 63 – 68 -vuotiaana yksilöllisen valinnan mukaisesti, joten eläköitymisestä voidaan antaa vain arvioita. Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna ja laskennallisen eläkeiänperusteella henkilömäärällisesti eniten eläköitymistä tapahtuu lastenhoitajilla ja lastentarhanopettajilla sekä sairaala-apulaisilla. Lisäksi vuoteen 2030 mennessä odotetaan eläköityvän lukumäärällisesti huomattava määrä opettajia. Prosentuaalisesti ammattiryhmäänsä nähden eläköitymistä vuoteen 2030 mennessä tapahtuu sihteereillä, hammashoitajilla ja terveydenhoitajilla.

Kuva 9. Henkilöstön eläköityminen 2011 – 2016 (henkilöä) kaikki KuEL-eläkkeet.



Kuva 10. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (henkilöä) kaikki KuEL-eläkkeet v. 2011 - 2016.



5. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on työntekijän, tiimin ja koko organisaation osaamistason ja suorituskyvyn parantaminen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on osa kunnan toiminnan ja talouden johtamista. Ammattitaidon kehittymisen lähtökohtana on kannustava ja myönteinen ilmapiiri. Työn ja palvelujen muutokset luovat kunnan henkilöstölle uusia vaatimuksia ja mahdollisuuksia kehittyä ammattilaisena.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu:

- kuntastrategiaan ja henkilöstöohjelmaan
- henkilöstösuunnitelmaan
- talousarviossa asetettuihin palvelutoiminnan tavoitteisiin ja toimintasuunnitelmaan
- toiminnan vaatimuksiin ja kehittämiseen
- osaamistarpeisiin
- henkilökohtaisiin ja/tai ryhmäkehityskeskusteluihin

Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain, edellisen vuoden lopussa seuraavaa vuotta varten. Koulutussuunnitteluun sisältyy ohjeet myös koulutuspoissaolojen hyväksynnästä ja pitkäkestoisen jatko- ja täydennyskoulutuksen tukemisesta palkallisina vapaapäivinä. Koulutussuunnitelmiin kirjataan keskeisimmät osaamisen kehittämisen tarpeet henkilöstöryhmittäin, jotta osaamisen kehittäminen kohdennetaan tarpeellisiin ja kaikkia hyödyttäviin kohteisiin. Koulutussuunnitelmat laaditaan toimialan, liikelaitoksen ja keskuksen henkilöstömäärän ja rakenteen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi henkilöstöryhmittäin, tulosalueittain tai tulosyksiköittäin.

Seuraavassa raportoidaan henkilöstön koulutuspäivien määrät viime vuodelta. Koulutuspäivien ohella tärkeitä osaamisen kehittämisen keinoja ovat mm. työn opastus ja perehdyttäminen, työnohjaus, työkierto ja työpaikka- ja henkilöstökokoukset, joiden lukumääriä tai vaikuttavuutta ei voida raportoinnin keinoin tuoda esille. Osaamiskartoituksiin ei ole edelleenkään käytössä yhteistä toimintamallia tai työkaluja. Koulutussuunnittelun ja kehityskeskustelujen dokumentointi tulisi muuttaa sujuvammiksi sähköisiksi prosesseiksi, mutta se edellyttää henkilöstötietojärjestelmään investoimista.

5.1. Koulutuspäivien määrä

Henkilöstötietojärjestelmään kirjattuja koulutuspäiviä vuonna 2016 oli keskimäärin 1,7 päivää henkilöä kohden (v. 2015: 2,0 pvää). Palkallisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2015 yhteensä päivää 4 138 (v. 2015: 4 973 pvää). Raportoitujen koulutuspäivien määrä väheni edellisiin vuosiin nähden. Lisäksi palkattomia koulutuspäiviä kirjattiin yhteensä 9 932 päivää, joista pääosa eli 9020 päivää kertyi opintovapaista.

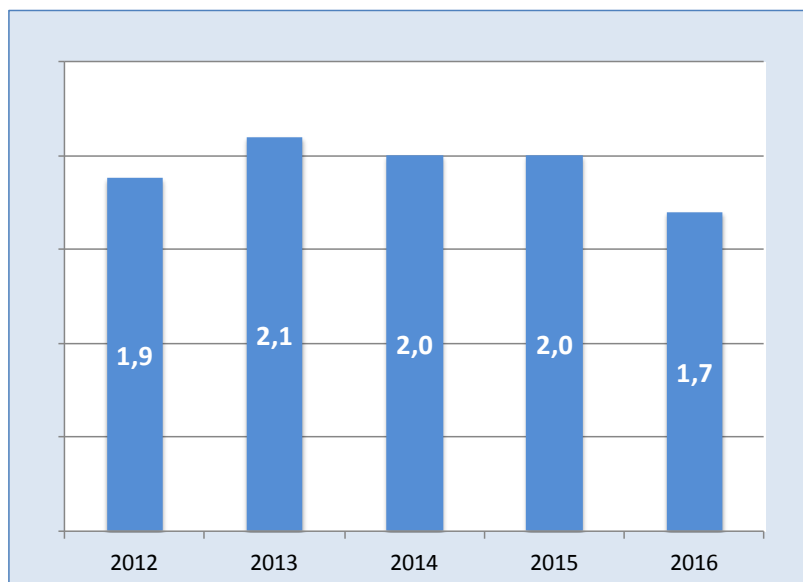
Henkilöstön koulutusajan palkkakustannuksia kirjattiin vuonna 2016 yhteensä 427 724 €, joka on 0,41 % henkilöstökuluista ja 0,54 % palkkakuluista (v. 2015: 472 520 €, 0,47 %, 0,58 %). Henkilöstön koulutusmenoja (tili 44410) kirjattiin vuonna 2016 yhteensä 345 473 € (v. 2015: 246 939 €). Koulutukseen käytetty investointi oli siten yhteensä (koulutusajan palkat ja koulutusmenot) 773 197 €. Koulutussuunnitelman ja koulutuspäivien perusteella saatiin keväällä

2016 vuodelta 2015 koulutuskorvausta 66 366 €, joka maksettiin kunnalle työttömyysvakuutusmaksun hyvityksenä (v. 2015: 68 416 €).

Taulukko 8. Koulutuspäivät ja koulutuspäiviltä maksetut palkat vuonna 2015.

Organisaatio	Henkilöä	Palkat (€)	Päivät	Päivää/hlö	Palkattomat koulutukset päivät	Palkattomat koulutukset päivää/hlö
Keskushallinto	57	10 279	98	1,7	366	6,4
Elinkeino- ja kuntakehityskeskus	14	5 991	47	3,4		
Sosiaali- ja terveystoimiala	683	198 542	1 761	2,6	3 140	4,6
Talous- ja hallintopalvelut	22	11 729	97	4,4		
Perhe- ja sosiaalipalvelut	149	53 897	507	3,4	850	5,7
Terveyspalvelut	506	132 143	1 148	2,3	2 290	4,5
Liikuntapalvelut	6	773	9	1,5		
Sivistystoimiala	1289	177 471	1 885	1,5	5 699	
Koulutuspalvelut	619	129 040	1 391	2,2	1 349	2,2
Varhaiskasvatuspalvelut	587	27 644	283	0,5	4 196	7,1
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	44	12 530	140	3,2	154	
Nuorisopalvelut	26	2 753	32	1,2		
Hallinto- ja talouspalvelut	13	5 505	39	3,0		
Ympäristötoimiala	147	15 110	137	0,9	273	1,9
Hallinto- ja talouspalvelut	15	1 963	17	1,1		
Rakennusvalvonta	3	103	1	0,3		
Tekninen keskus	61	5 508	53	0,9	273	4,5
Asemakaavoitus ja tekninen suunnittelu	31	5 151	45	1,5		
Tilakeskus	37	2 385	21	0,6		
Nurmijärven vesi -liikelaitos	22	4 276	34	1,5		
Nurmijärven työterveys -liikelaitos	16	4 919	43	2,7	2	
Aleksia-liikelaitos	178	10 161	122	0,7	352	2,0
Aleksia ruokapalvelut	105	8 816	108	1,0	200	1,9
Aleksia siivouspalvelut ja hallinto	73	1 345	14	0,2	152	225,0
Työllistetyt	28	974	12	0,4		
Yhteensä	2 434	427 724	4 138	1,7	9 832	4,0

Kuva 11. Palkallisten koulutuspäivien määrän kehitys henkilöä kohden v. 2012 – 2016 (keskimäärin kalenteripäivää henkilöä kohti vuodessa).



5.2. Henkilöstö- ja esimieskoulutukset

Toimialojen, liikelaitosten ja keskuksen henkilöstön ja erilaisten ammattiryhmien ammatillista osaamista vahvistavat sisäiset ja ulkoiset koulutukset on toteutettu pääosin toimialalla. Suurin osa koulutuksista oli lyhytkestoisia, tunteina tai yksittäisinä päivinä toteutuneita koulutuksia. Toimialoilla on järjestetty myös säännöllisesti esimiesten kehittämispäiviä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen toteutumista koskevat edelleen lakisääteiset velvoitteet.

Henkilöstöpalvelut järjesti vuonna 2016 useita yhteisiä esimies- ja henkilöstökoulutuksia:

- Työehtosopimuskoulutukset (TTES, TS, KVTES)
- Palkkausjärjestelmä/TVA-infot
- Sovun rakentajat -valmennus
- Työyhteisö tehdään yhdessä -koulutukset
- Eläkeinfo
- Tulokaspäivät eli perehdyttämistilaisuus helmikuussa ja syyskuussa kunnan uusille työntekijöille
- Esimiesten perehdyttämiskoulutus
- Leaderina kuntaorganisaatiossa, seudullinen esimiesvalmennusohjelma (4 osallistujaa)
- Titania -työvuorosuunnittelun koulutukset
- Esimiesinfot (4 tilaisuutta)

Esimesinfot ovat kaikille esimiehille ja henkilöstöasioita hoitaville yhteisiä tilaisuuksia, joiden tarkoituksena on tiedottaa ajankohtaisista henkilöstöasioista ja edistää yhtenäisiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä. Esimesinfoissa käsiteltiin mm. työyhteisöviestintää, muutosten johtamista, sovittelutoimintaa, palkkausjärjestelmien kehittämistä, työkykyjohtamista ja kilpailuky-

kysömuksen toimeenpanoa. Esimiesinfoissa kuultiin lisäksi vierailevina asiantuntijoina Maija Hakalaa työyhteisöviestinnästä, Katja Lundbergiä sovittelusta ja Marja Vilukselaa muutosjohtamisesta.

5.3. Kehityskeskustelut

Kunnan toimintatavan mukaisesti lähiesimies käy kehityskeskustelut jokaisen työntekijän/viranhaltijan tai ryhmän kanssa vuosittain. Kehityskeskustelujen ohjeet on koottu intranettiin ja käytössä on paperilomakkeet tehtäväkuvien, työn tavoitteiden ja osaamisen kehittämisen kirjaamiseen. Kehityskeskusteludokumenttien sähköistäminen tulee ottaa tavoitteeksi tulevina vuosina prosessin sujuvoittamiseksi.

Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkeyttää tehtäväkuvaa, sopia työn tavoitteista, arvioida työssä suoriutumista ja antaa molemmiin puolia palautetta. Lisäksi kehityskeskustelussa laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma toimenpiteineen. Kehityskeskustelut käydään talousarvion hyväksymisen jälkeen kalenterivuoden alussa tai lukuvuoden kannalta tarkoituksenmukaisella aikataululla.

6. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on laaja kokonaisuus, joka kattaa monia henkilöstöjohtamisen prosesseja, rekrytoinnista alkaen. Työhyvinvointi voidaan määritellä suppeasti ihmisen terveydentilana ja toimintakyknä, mutta laaja-alainen työhyvinvoinnin määritelmä ja keinovalikoima sisältävät yksilön lisäksi työprosessit, työympäristön, työyhteisön ja johtamisen.

6.1. Työkyvyn aktiivinen tuki

Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli on yksi Nurmijärven työkykyjohtamisen peruspilareista. Se sisältää työntekijöille ja esimiehille suunnattuja ohjeita erilaisiin työkyvyn ongelmatilanteisiin. Yhteiset käytännöt on sovittu esim. työssä ilmenevien ongelmien puheeksi ottamiseen, työterveysyhteistyöhön sekä työhön paluun tukemiseksi pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tavoitteena on ratkoa työkyvyn ongelmia ensisijaisesti työpaikalla esimiehen ja työntekijän kesken.

Työterveysneuvottelu on yksi yhteistyön keino työkykyongelmien ratkaisujen etsimiseksi tilanteissa, joissa työpaikalla tehdyt muutokset esim. työtehtävissä tai työajassa eivät ole riittäviä. Neuvotteluun osallistuu työntekijän ja hänen esimiehensä lisäksi työterveyshuollon edustajia sekä tarvittaessa työhyvinvointisuunnittelija. Vuonna 2016 työterveyshuollossa pidettiin yhteensä 119 neuvottelua, joista 63:een osallistui myös työhyvinvointisuunnittelija.

Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2016 yhteensä 16 työkokeilua, joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Keva voi ammatillisena kuntoutuksena tukea myös työntekijän uudelleen kouluttautumista. Uudelleen koulutuksen yhtenä vaihtoehtona on oppisopimuskoulutus. Vuonna 2016 Kevan tukeman oppisopimuskoulutuksen aloitti 2 työntekijää. Kevan työkokeilujen lisäksi työnantaja voi perustelluista syistä järjestää myös oman työkokeilun niille henkilöille, joilla Kevan ammatillisen kuntoutuksen kriteerit eivät täyty. Tällaisia työkokeiluja vuonna 2016 oli 1 kpl. Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki. Osasairauspäivärahaa käytti 23 henkilöä .

Kuluneena vuonna Aleksia -liikelaitoksessa käynnistyi 3-vuotinen TYHY-SIB -hanke, jonka tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen ja uusien toimintamallien löytäminen työntekijöiden työkyvyn tukeen. Siinä keskeisinä yhteistyökumppaneina ovat Aino Health Management, Trainer´s House, TietoTaito Group ja Headstead. Vuoden aikana hankkeessa järjestettiin Aleksia-liikelaitoksessa johdon valmennusta, esimiesvalmennuksia, henkilöstön terveysanalyysseja sekä kohdennetulle ryhmälle kuntoutusryhmiä. Aleksia-liikelaitoksessa otettiin myös käyttöön Health-manager terveysjärjestelmä, joka mahdollistaa lähiesimiehen aktiivisemmän oman yksikkönsä sairauspoissaolojen seurannan sekä ohjaa esimiestä toimimaan Nurmijärven Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti sairauspoissaolopäivien hälytysrajojen täyttyessä. Lisäksi Aleksia-liikelaitoksen työntekijöille käynnistyi Heath Desk -terveysneuvontapuhelin.

Sosiaali- ja terveystoimialalla käynnistyi toimialan, henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä korvaavan työn toimintamallin pilotointi. Sen tavoitteena on pitkällä aikavälillä sairauspoissaolojen väheneminen ja työkykyjohtamisen prosessien tehostaminen. Korvaavalla työllä tarkoitetaan osatyökykyiselle työntekijälle ohimenevän sairauden aiheuttaman sairausloman sijasta tai sairauspoissaolon jälkeen määräajaksi (1pv - 8vko) tarjottavaa työtä, josta työntekijä ja esimies sopivat määräajaksi. Korvaavaan työhön suostuminen on työntekijälle vapaaehtoista. Edellytyksenä on, että korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä eikä haitata tai estää sairaudesta toipumista. Korvaavaa työtä käytti pilotin aikakana 6 eri henkilöä ja niistä kertyi yhteensä 105 työpäivää. Kokemukset korvaavan työn käytöstä olivat niin hyviä, että suunnitelmana on laajentaa sen käyttöönotto koskemaan koko kuntaa vuoden 2017 aikana.

6.2. Kuntoutus

Kuntoutus on yksi keino edistää työntekijän työkykyä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi tai sairaus aiheuttaa uhkaa hänen työkyvylleen. Tällöin työterveyshuollossa voidaan harkita kuntoutusta työkyvyn tukemiseksi. Työkykyä tukevaan kuntoutukseen hakeutumiseen tarvitaan aina työterveyshuollon arvio kuntoutustarpeesta, mutta jo sitä ennen työpaikalla on pohdittu työn tai työympäristön muutostarpeita yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa.

Kelan työikäisten uudet alkavat kuntoutuksia muuttuivat vuonna 2016 Kiila-kuntoutuksiksi. Lisäksi henkilöstön kuntoutuksiin sisältyy pitkäaikaissairauksien sopeutumisvalmennukset. Kunta työnantajana tukee kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työterveyshuollon, perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntoutukseen osallistumisesta sekä kuntoutusrahan hakeamista työnantajalle.

Kuntoutuksiin ohjaaminen tapahtuu työterveyshuollon kautta. Kuntoutuksiin hakeutumista ja osallistumista ohjataan intranetissä olevan prosessikuvauksen avulla. Erilaisiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2016 yhteensä 47 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 508 päivää (v. 2015: 57 henkilöä ja 440 pvää).

6.3. Sairauspoissaolojen käsittely

Nurmijärvi osallistui vuonna 2015 yhdessä 14 muun kunnan kanssa Kevan Kaari – laskuripalveluun, jossa tarkasteltiin vuoden 2014 tietoihin perustuen henkilöstön sairauspoissaolojen määrää ja niiden aiheuttamia kokonaiskustannuksia, työterveyshuollon kustannuksia, varhaiseläkemenoperusteista maksua sekä työtapaturmista johtuneita kustannuksia. Lisäksi arvioitiin nykyisiä työkyvyn tukemisen työkykyjohtamisen toimintamalleja. Raportti osoitti selkeitä kehittämiskohteita, joihin valmisteltiin ratkaisuja kertomusvuoden kuluessa. Esimiehen työkaluja sairauspoissaolojen hallintaan parannettiin uusilla sähköisillä puheeksioton ja työkyvyn arviointipyyntöjen lomakkeilla. Ammatillisen kuntoutuksen prosessia tarkennettiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä. Lisäksi valmisteltiin pakollisten sairauspoissaolotodistusten käytön vähentämistä.

Sairauspoissaolojen hallintaan ja erilaisten tilanteiden hoitamiseen on kertomusvuoden kuluessa panostettu koulutuksen ja neuvonnan sekä dokumentoinnin keinoin. Esimies voi myöntää sairauspoissaolon 1-3 kalenteripäiväksi ja hoitajan tai lääkärin todistus oli esitetty aina 4. poissaolopäivästä ja lääkärin todistus aina 6. poissaolopäivästä alkaen. Vuoden kuluessa kuitenkin valmisteltiin uutta käytäntöä, jonka mukaan esimies voi myöntää sairauslomaa 1 – 2 päivän jaksossa korkeintaan 7 kalenteripäivää ja vasta 8. päivästä lähtien tarvitaan lääkärin todistus. Muutoksen perusteena oli todistuksiin tarvittavien vastaanottoaikojen ja hallinnoinnin vähentäminen ja luottamuksen lisääminen esimiesten ja työntekijäiden välille. Uudistus esitettiin tulemaan voimaan 1.1.2017 lähtien.

Esimiehen on otettava – työkyvyn aktiivisen tuen mukaisesti - puheeksi sairauspoissaolot työntekijän kanssa viimeistään 15 sairauspoissaolopäivän jälkeen. Puheeksiottamisen tarkoituksena on keskustella työkyvyn tukemisesta ja ennalta-ehkäistä tilanteen pahenemista. Puheeksiotot voidaan dokumentoida sähköisesti WebTallennuksessa esimiehen ja työntekijän yhteisen keskustelun perusteella, tämä toiminto otettiin käyttöön 1.9.2016 alkaen.

Vuosilomalla sairastumista koskee edelleen vuonna 2014 voimaan tullut työehtosopimusten säädös, että vuosilomaa voi siirtää työkyvyttömyyden johdosta vain lääkärin kirjoittaman todistuksen perusteella. Aluksi muutos vaikutti jonkin verran sairauspoissaoloja lisäävästi, koska vuosilomia siirrettiin nyt myös aikaisempaa lyhyempien eli alle 10 päivän työkyvyttömyyksien ajalta, mutta muutos ei ole enää vuonna 2016 ollut merkittävä.

Pidemmissä sairauspoissaoloissa noudatetaan nk. 30–60-90 sääntöä. 30 sairauspoissaolopäivän jälkeen esimiehen on ilmoitettava pitkittyneestä poissaolosta työterveyshuoltoon työkyvyn tukemisen suunnittelua varten. Esimiesten ilmoitusvelvollisuuden noudattamista seurattiin osana sairauspoissaolojen tilastointia ja siinä huomattiin edelleen vaihtelua - prosessin laatua parannettaisiin henkilöstöraportoinnin järjestelmäuudistuksella, mikä ei vielä ole toteutunut. Jos sairauspoissaolo jatkuu yli 60 päivää, Kela ilmoittaa työntekijälle, että sairauspäivärahan maksaminen keskeytyy 90 päivän jälkeen, jollei Kelaan toimiteta työterveyshuollon lausuntoa työkyvyttömyydestään. Työterveyshuolto arvioi lausunnossaan työntekijän jäljellä olevaa työkykyä ja selvittää yhdessä työntekijän ja esimiehen kanssa työhön paluun mahdollisuuksia.

Sairauspoissaolojen tilastollisessa seurannassa otettiin käyttöön uudenlainen työkykyraportti. Säännöllisen ja aiempaan kattavamman seurannan tarkoituksena on lisätä ajantasaista tietoa työkyvyttömyyden kehityksestä analysoitavaksi ja toimenpiteitä varten. Raportti kootaan henkilöstöpalveluissa johdon kuukausiraporttien kanssa samassa aikataulussa tietosuojan vaatimukset huomioiden. Kunta- ja toimialatasoinen raportti käsitellään kunnan johtoryhmässä ja tulosaluetason raportti toimitetaan tulosaluepäälliköille. Puolivuositain tilastoja käsitellään tarkemmin johtoryhmissä.

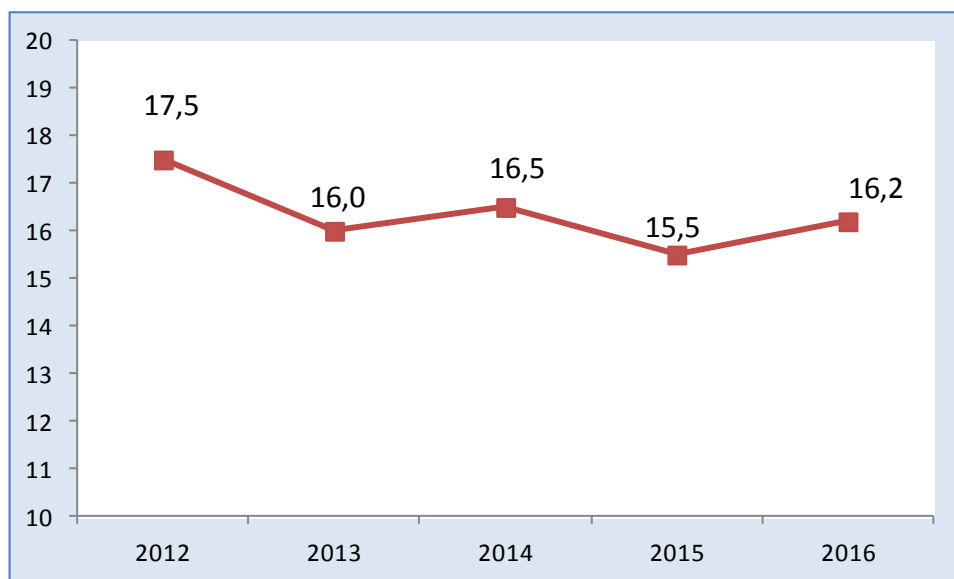
6.4. Sairauspoissaolojen kehitys

Vuonna 2016 sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli keskimäärin 16,2 kalenteripäivää (v. 2015: 15,5 pv). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden nousi edelliseen vuoteen näh-

den 0,7 kalenteripäivää henkilöä kohti. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 39 330 kalenteripäivää, mikä on noin 270 enemmän kuin edellisenä vuonna.

Erilaisia terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 22 % kaikista poissaoloista ja sairauspoissaoloja oli 6,7 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.

Kuva 12. Sairauspoissaolojen kehitys (kalenteripäivää/henkilö/vuosi) v. 2012 – 2016.



Organisaatioittain tarkasteltuna sairauspoissaoloja henkilöä kohti oli eniten Aleksia-liikelaitoksessa ja sosiaali- ja terveystoimialalla. Vähiten sairauspoissaoloja henkilöä kohti oli Nurmijärven vesi -liikelaitoksessa ja elinkeino- ja kuntakehityskeskuksessa. Tämä jakauma on pysynyt samankaltaisena viime vuosina.

Taulukko 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä henkilöä kohden organisaatioittain v. 2014 – 2016.

	1.1. - 31.12.2014			1.1. - 31.12.2015			1.1. - 31.12.2016			Muutos
	Hlö	SP(kp)	SP/hlö	Hlö	SP(kp)	SP/hlö	Hlö	SP(kp)	SP/hlö	SP/hlö
KOKO KUNTA	2538	41895	16,5	2515	39060	15,5	2434	39330	16,2	0,6
Keskushallinto	61	536	8,8	57	642	11,3	57	553	9,7	-1,6
Elinkeino- ja kuntakehit.	14	243	17,4	16	147	9,2	14	114	8,1	-1,0
Sosiaali- ja terveyst.	712	13442	18,9	707	12099	17,1	683	12819	18,8	1,7
Talous- ja hallintopalvelut	27	680	25,2	26	700	26,9	22	595	27,0	0,1
Perhe- ja sosiaalipalvelut	111	1907	17,2	121	1939	16,0	149	1947	13,1	-3,0
Terveyspalvelut	568	10679	18,8	553	9374	17,0	506	10237	20,2	3,3
Sivistystoimiala	1341	19744	14,7	1332	18788	14,1	1289	18888	14,7	0,5
Koulutuspalvelut	617	6433	10,4	630	6967	11,1	619	6830	11,0	0,0
Varhaiskasvatusp.	639	12228	19,1	619	10960	17,7	587	11207	19,1	1,4
Kirjasto- ja kulttuurip.	45	604	13,4	42	505	12,0	44	488	11,1	-0,9
Nuorisopalvelut	24	330	13,8	26	243	9,3	26	236	9,1	-0,3
Hallinto- ja talouspalvelut	16	149	9,3	15	113	7,5	13	126	9,7	2,2
Ympäristötoimiala	153	2570	16,8	150	2102	14,0	147	2548	17,3	3,3
Hallinto- ja talouspalvelut	15	137	9,1	15	110	7,3	15	83	5,5	-1,8
Tekninen keskus	62	1382	22,3	64	1116	17,4	61	1418	23,2	5,8
Asemakaav. ja tekn. suunn.	31	260	8,4	30	346	11,5	31	553	17,8	6,3
Tilakeskus	40	711	17,8	38	530	13,9	37	484	13,1	-0,9
Nurmijärven Vesi	22	169	7,7	23	170	7,4	22	245	11,1	3,7
Nurmijärven Työterveys	17	232	13,6	18	222	12,3	16	168	10,5	-1,8
Aleksia-liikelaitos	193	4297	22,3	194	4357	22,5	178	3710	20,8	-1,6
Ruokapalvelut	112	3062	27,3	117	2726	23,3	105	2106	20,1	-3,2
Siivouspalvelut ja hallinto	81	1235	15,2	77	1631	21,2	73	1604	22,0	0,8
Työllistetyt	25	662	26,5	18	533	29,6	39	285	7,3	-22,3

Sairauspoissaolosten kestoajakauma kuvaa, miten pitkiä yksittäiset sairauspoissaolot ovat olleet. Vuosittain suurin osa eli yli 70 % sairauspoissaolopäivistä oli alle 30 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja eli lyhyitä poissaoloja. Eniten sairauspoissaolotapauksia oli 1-3 kestäneissä sairauspoissaoloissa. Myönteistä kehitystä tapahtui 11-30 päivää ja 31-60 päivää kestäneissä poissaoloissa, sillä niiden määrä laski selvästi aikaisempaan vuoteen nähden. Toisaalta yli 180 päivää kestäneiden määrä nousi selvästi.

Taulukko 10. Henkilöstön sairauspoissaolosten kestoajakauma v. 2013 - 2016.

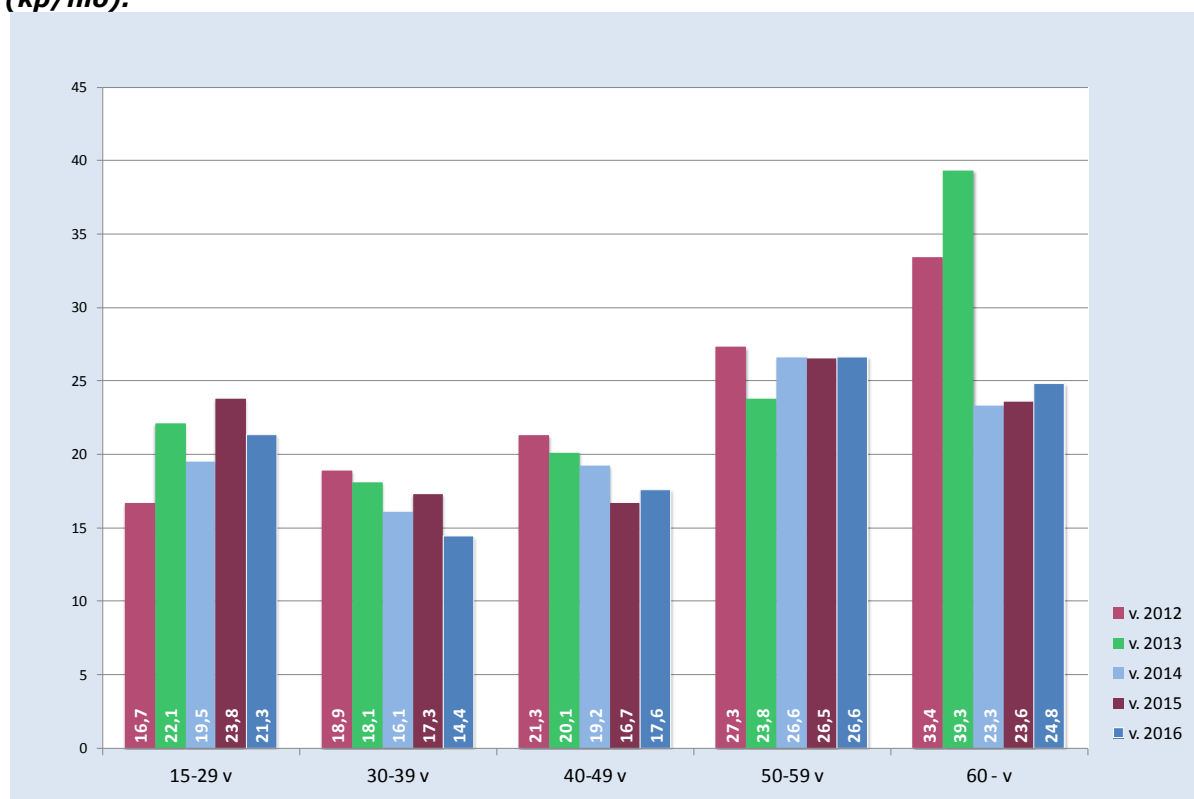
Sairauspoissaolot	1.1. - 31.12.2013			1.1. - 31.12.2014			1.1. - 31.12.2015			1.1. - 31.12.2016		
	Tapauksia	Päiviä	pv %	Tapauksia	Päiviä	pv %	Tapauksia	Päiviä	pv %	Tapauksia	Päiviä	pv %
alle 1 pv	662	205	0,5 %	698	243	0,6 %	685	220	0,6 %	750	221	0,6 %
1-3 pv	4514	8754	21,0 %	4712	9350	22,5 %	4456	8744	22,6 %	4738	9426	24,0 %
4-10 pv	1348	8152	19,5 %	1505	9111	22,0 %	1413	8626	22,3 %	1420	8587	21,8 %
11-30 pv	650	11208	26,9 %	640	11150	26,9 %	603	10403	26,9 %	572	9705	24,7 %
31-60 pv	164	6884	16,5 %	170	7142	17,2 %	136	5637	14,6 %	117	5012	12,7 %
61-90pv	24	1706	4,1 %	28	1953	4,7 %	27	1821	4,7 %	29	2006	5,1 %
91-180 pv	22	2320	5,6 %	11	1021	2,5 %	16	1956	5,1 %	15	1501	3,8 %
yli 180 pv	24	2486	6,0 %	14	1494	3,6 %	16	1287	3,3 %	27	2870	7,3 %
Yhteensä	7408	41715	100 %	7778	41464	100 %	7352	38694	100 %	7668	39328	100 %

Sairastavuuspoissaolot kertovat, kuinka paljon tapauksina ja päivinä sairaana ollut henkilöstö on sairastanut kalenteripäivinä keskimäärin. Vakituinen henkilöstö on sairauden vuoksi enemmän poissa kuin määräaikainen henkilöstö. Vuonna 2016 sairastavuuspoissaolojen keskimääräinen kesto laski 0,1 päivää ollen 18,4 päivä/poissaollut henkilö (v. 2015: 18,5 pv/hlö). Vakinaisen henkilöstön sairastavuuspoissaolot henkilöä kohti oli keskimäärin 20,9 päivää (v. 2015: 20,8 päivää) ja määräaikaisen henkilöstön 10,4 päivää (v. 2015: 11,6).

Sairauspoissaolleita henkilöitä oli vuonna 2016 yhteensä 2135 (v. 2015: 2086) ja 299 henkilöä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolleista henkilöistä vakinaisia henkilöitä oli yhteensä 1649 ja määräaikaisia henkilöitä 489.

Vuonna 2016 sairauspoissaolleilla 15 – 29 –vuotiailla sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 21,3 kp/v. Määrä on 2,5 päivää pienempi kuin edellisenä vuonna. Määrällisesti sairastavuuspoissaoloja oli edellisen vuoden tapaan ikäryhmässä 50 – 59 –vuotiaat (26,6 pvää). Yli 60 vuotiailla sairastavuuspoissaolot nousivat hieman ja oli yhteensä 24,8 pvää.

Kuva 13. Vakinaisen henkilöstön sairastavuuspoissaolot v. 2012 – 2016 ikäryhmittäin (kp/hlö).



6.6. Tapaturmat ja työturvallisuusilmoitukset

Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2016 sattui vakuutusyhtiölle ilmoitettuja tapaturmia 144 kpl ja työmatkatapaturmia 33 kpl. Työtapaturmien määrä kasvoi edelliseen vuoteen nähden n. 5% ja työmatkatapaturmien n. 14%. Työtapaturmista aiheutui 567 sairauspäivää, mikä huomattavasti enemmän kuin vuonna 2015 (300 pv).

Työmatkatapaturmista aiheutui 130 sairauspäivää, mikä on selvästi vähemmän kuin vuonna 2015 (244 pv). Työtapaturmien korvauksia(90443 €) koitui enemmän kuin seitsemään edelliseen vuoteen ja ne nousivat edellisestä vuodesta jopa 83%. Yleisin työtapaturman sekä työmatkatapaturman syy oli kaatuminen.

Turvallisuuden kehittäminen ja huomioiminen on työsuojeluorganisaatio jokapäiväistä tärkeää työtä. Valtakunnallisena tapaturmapäivänä 13.5.2016 järjestettiin Hopulle loppu – kampanjassa, jossa painopisteenä oli työmatkatapaturmat ja niiden ennaltaehkäisy. Supliikissa julkaistiin kisa ehdotuksista, miten parannetaan työmatkaturvallisuutta ja näin haastettiin jo-kaista kiinnittämään huomiota omaan työmatkaturvallisuuteen.

Riskien arvioinnin tavoitteena on löytää tärkeimmät työolojen ja työturvallisuuden vaaratekijät, riskit ja kehittämisaalueet, joihin voidaan tehokkaasti keskittää suunniteltua, ennaltaehkäisyä ja korjaavaa toimintaa. Työsuojeluorganisaation palautteen mukaan toimialoilla riskien arviointia työvälineenä käytetään liian vähän ja esimerkiksi toiminnan tai tilojen muuttuessa riskien arviointi voi jäädä tekemättä.

Taulukko 11. Työtapaturmat 2010 – 2016.

Vuosi	Vahinkoja (kpl)	Sairauspäivät yhteensä	Ohimenevät korvaukset yhteensä	Sairauspäivät/vahinko	Ohimenevä korvaus/vahinko
2016	144	567	90 443 €	3	628 €
2015	137	300	49 340 €	2	390 €
2014	128	195	33 968 €	1	265 €
2013	132	833	80 382 €	6	608 €
2012	145	610	62 047 €	4	427 €
2011	127	708	66 404 €	5	522 €

Taulukko 12. Työmatkatapaturmat 2010 – 2016.



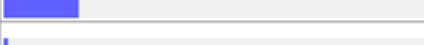



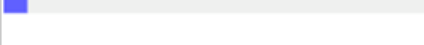
Vuosi	Vahinkoja (kpl)	Sairauspäivät yhteensä	Ohimenevät korvaukset yhteensä	Sairauspäivät/vahinko	Ohimenevä korvaus/vahinko
2016	33	130	25 901 €	3	784 €
2015	29	244	39 516 €	8	1 362 €
2014	24	199	38 315 €	8	1 596 €
2013	22	370	24 476 €	16	1 112 €
2012	31	395	45 286 €	12	1 460 €
2011	34	417	50 531 €	12	1 486 €

Työturvallisuusilmoitukset

Vuonna 2016 sattuneista uhka-, vaara- ja väkivaltatilanteista sekä tapaturmien läheltä piti - tilanteista tehtiin ilmoituksia kunnan käytössä olevalla sähköisellä järjestelmällä 437 kpl. Järjestelmällä ilmoitetaan henkilöstöön ja asiakkaisiin, lapsiin sekä nuoriin kohdistuneet tilanteet. Eniten ilmoituksia tehtiin sivistystoimen toimialalta (n. 54%) ja sosiaali- ja terveystoimen toimialalta (n. 30%). Suurin osa ilmoituksista liittyi uhka- tai väkivaltatilanteisiin (n. 48%). Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien osalta työturvallisuusilmoituksia jäi tekemättä, kun niiden määrää verrataan vakuutusyhtiön tilastoihin. Työturvallisuusilmoitukset ovat yksi työsuojelun tärkeistä työkaluista. Ilmoitusten avulla työsuojelu voi suunnitella seuraavan kauden painopisteitä vastaamalla tarpeisiin.

Jokaisen työturvallisuusilmoituksen kohdalla arvioidaan, onko tarvetta akuutille toiminnalle. Ilmoituksesta lähetetään kopio ilmoituksen tekijälle, esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle sekä muille sovituille tahoille. Mikäli ilmoituksessa on toivottu työsuojelun yhteydenottoa, työsuojelu pohtii asianomaisten kanssa tilannetta ja suunnittelee ennaltaehkäiseviä toimia jatkoa varten.

Kuva 14. Työturvallisuusilmoitusten syyt vuonna 2016

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Uhka- tai väkivaltatilanne	208	48,04%					
2. Tapaturman läheltä piti -tilanne	46	10,62%					
3. Työtapaturma	77	17,78%					
4. Työmatkatapaturma / henkilöstö	5	1,15%					
5. Asiakkaisiin, lapsiin, nuoriin kohdistunut uhka- tai väkivaltatilanne	57	13,16%					
6. Tapaturman läheltä piti -tilanne / asiakkaat, lapset, nuoret	25	5,77%					
7. Tapaturma / asiakkaat, lapset, nuoret	15	3,46%					

6.7. Työterveyshuollon palvelut

Nurmijärven Työterveys -liikelaitos on tuottanut kunnan työntekijöiden työterveyshuollon-palvelut vuodesta 2007 alkaen. Työterveyshuollon palvelut perustuvat vuonna 2013 laadittuun sopimukseen, työnantajan työterveyshuollon soveltamisohjeeseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelma vuosille 2013 - 2016 sisälsi henkilöstölle ostettavien työterveyshuoltopalvelujen yleiset tavoitteet, kunnan eri työpaikkojen olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat palvelujen kohdentamiset. Toimintasuunnitelmaa päivitetään palveluihin kohdistuvien tarpeiden ja työhyvinvointijohtamisen tavoitteiden suuntaisesti vuosittain toimialojen esimiesten kanssa käytävissä neuvotteluissa.

Työterveyshuollon palveluja tuotti vuonna 2016 kaksi työterveyshuollon erikoislääkärinä, kolme yleislääkärinä, 6 työterveyshoitajaa, 3 sairaanhoitajaa, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi, työterveyssihteeri ja liikelaitoksen johtaja. Lisäksi on ostopalveluna tuotettu ravitsemusterapeutin ja työhyvinvointivalmentajan ja lääkäripalveluita. Työterveyshuolto tarjosi palveluja kahdessa toimipisteessä, Kirkonkylällä ja Klaukkalassa.

Yksilökohtaisia työterveysneuvotteluja työterveyshuollossa pidettiin 119 (v. 2015: 124). Työterveyshuolto järjesti henkilöstölle ryhmätoimintana painonhallintaryhmän ja selkärühmän.

Työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset vuonna 2016 olivat 1 110 476 € (v. 2015: 1 328 585 €). Kustannukset laskivat edellisvuodesta 218 106 € eli 16,42 % (v. 2015: +10,4 %). Kunnan työterveyshuollon kokonaiskustannukset (ilman Kela-korvausta) kunnan työntekijää kohden vuonna 2016 olivat 452 € (v. 2015: 527 €). Kustannuksista ennaltaehkäisevään palveluun vuonna 2016 (lakisääteinen, Kela korvausluokka 1) kohdistui 50,2 % (v. 2015 44 %) ja sairaanhoidon palveluihin 49,8 % (v. 2015: 56 %). Työterveyshuoltoa koskevana tavoitteena on, että enintään noin 50 % toiminnasta ja kustannuksista olisi sairaanhoitoa. Siksi toimintaa suunnataan ennaltaehkäisyyn eli terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn seurantaan, työpaikkaselvityksiin sekä tietojen antamiseen, neuvontaan sekä ohjaukseen, myös lääkäreiden työn osalta.

Työnantaja ohjeisti henkilöstön työajan käyttämistä terveydenhoidollisiin tutkimuksiin. Aikaisemmin työterveyshuollon palvelut olivat henkilöstön käytettävissä työajalla eli käynnit luettiin työaikaan. Uusi ohje tuli voimaan vuoden 2016 alussa ja sen myötä terveydenhoidollisten palvelujen käyttö siirtyi osittain työajasta omaksi ajaksi. Vain työnantajan määräämät tutkimukset, akuutit hoidontarpeet tai muu todellinen tarve (esim. aikaa ei voida muuttaa työajan tai työvuoron ulkopuolelle) luetaan edelleen työaikaan. Terveydenhoidollisten tutkimusten ja lääkärin määräämien tutkimusten lukemisesta omaksi ajaksi tai työajaksi on perussäädökset KVTES:ssa ja sen lisäksi paikallisesti on sovittava tarkemmin esimerkiksi työterveyshuollon palvelujen käyttämisestä. Kunnan edellinen ohje työajan käyttämisestä terveydenhoidollisiin tutkimuksiin oli päätetty henkilöstöjaostossa v. 2001 ja uusista linjauksista päätettiin marraskuussa 2015 (§ 45). Muutos vaikutti henkilöstön hakeutumiseen työterveyshuoltoon siten, että ajanvarauksia peruttiin ja aikoja vapautui muuhun käyttöön, esimerkiksi ennaltaehkäisevään toimintaan. Painopisteen muutos sairaanhoidosta ennaltaehkäisevään näkyy selvästi toimintatiedoissa.

Taulukko 13. Työterveyshuollon kustannukset (€/hlö) vuosina 2012 – 2016.

Kunnan henkilöstömäärän keskiarvo 2457 työntekijää (vuoden alun ja lopun keskiarvo).

	2012	2013	2014	2015	2016
Kustannukset yhteensä /hlö	452 €	445 €	497 €	527 €	452 €
Kustannus Kelan korvauksen jälkeen /hlö	239 €	224 €	246 €	301 €	301 €
Kustannukset Kela korvausluokassa I (ennalta ehkäisevä työterveyshuolto)	39,9 %	39,5 %	32,0 %	44,28 %	50,21 %
Kustannukset Kela korvausluokassa II (sairaanhoito)	60,1 %	58,5 %	68,0 %	55,72 %	49,79 %

Taulukko 14. Työterveyshuollon toimintatiedot vuonna 2016 (2015).

Suorittaja/ toimenpide	Terveys- tarkastukset kpl	Sairaanhoido- käynnit kpl	Työpaikka- selvitykset tuntia	Yksilön neuvonta ja ohjauskäynnit kpl
Lääkärit	708 (725)	6255 (6755)	11 (21)	1019 (1428)
Terveystenhoitajat	834 (1004)	1512 (2968)	380 (221,50)	1730 (1666)
Fysioterapeutit	5 (6)	83 (328)	89 (69)	429 (271)
Työterveyspsykologi	38 (3)	14 (7)	133 (34,50)	346 (355)
Laboratoriokokeet	1536 (2137)	6653 (8970)		
Röntgentutkimukset	9 (15)	603 (868)		

6.8. Työsuojelutoiminta

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

Työsuojelun toimintaohjelma

Kunnan työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2016-2019 ja se on hyväksytty työsuojelutoimikunnassa helmikuussa 2016 sekä yhteistyöryhmässä ja kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa maaliskuussa 2016. Työsuojelun toimintaohjelman päätavoitteena on edistää työympäristöjen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä henkilöstön työkykyä, erityisesti vaikuttan tapaturmien ennaltaehkäisyyn ja niistä johtuvien poissaolojen ja kustannusten vähentämiseen, sekä edistää hyviä työyhteisötaitoja.

Työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi vahvistetaan työpaikkojen turvallisuuskulttuuria ja -käytänteitä. Turvallisuuden kannalta olennaisia käytäntöjä ovat säännönmukainen vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi, läheltä piti -tilanteiden havaitseminen ja dokumentointi sekä työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden tutkiminen ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttaminen.

Hyviä työyhteisötaitoja edistetään koulutuksilla sekä vuorovaikutusta ja työyhteisön toimivuutta parantavien käytäntöjen jakamisella.

Työsuojelun yhteistoiminta

Kuntaorganisaation tasolla työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsittelee säännöllisesti kokoontuva 12-jäseninen työsuojelutoimikunta. Vuonna 2016 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työsuojelun toimintaohjelma 2016-2019, työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA -korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työ-

suojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttiin mukaan kunnanhallituksen henkilöstöjaoston puheenjohtaja, työterveyshuollon edustajat ja Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen edustaja.

Työsuojeluorganisaatiolla oli edustus mm. kunnan yhteistoimintaryhmässä, sisäilmatyöryhmässä, henkilöstöohjelman laatineessa työryhmässä ja sovun rakentajat –työryhmässä. Työsuojeluvaltuutetut ja turvallisuuspäällikkö osallistuivat toimipaikkojen työpaikkakokouksiin, joissa esiteltiin ja käsiteltiin työsuojeluun liittyviä asioita.

Päätoimisina työsuojeluvaltuutettuina toimivat Kirsi Kirves ja Juhani Olenius ja sivutoimisena työsuojeluvaltuutettuna Jari Anttila. Työsuojelupäällikkönä toimi turvallisuuspäällikkö Tero Keitaanniemi.

Työsuojelutiimi

Työsuojeluvaltuutetut ja turvallisuuspäällikkö toimivat työsuojeluun liittyvissä asioissa tiiminä, joka toimii yhteistoiminnassa esimiesten, henkilöstön, lähikuntien ja viranomaisten kanssa. Tiimi osallistui työhyvinvoinnin edistämiseen, kehittämiseen ja seurantaan esimerkiksi kouluttamalla henkilöstöä ja antamalla esimiehille, henkilöstölle ja työyhteisöille tuki- ja konsultointipalveluita. Tiimi teki työpaikkakäyntejä ja työpaikkaselvityskäyntejä yhdessä työterveyshuollon kanssa ja osallistui Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksiin. Työsuojelutiimille tuli vuonna 2016 eniten yhteydenottoja työpaikoilta liittyen työyhteisöjen ristiriitatilanteisiin ja sisäilmaongelmiin.

Työsuojelukoulutus

Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä koulutuksia järjestettiin vuonna 2016 keskitetysti ja räätälöidysti henkilöstöpalveluiden toimesta sekä toimialojen toimesta. Henkilöstöpalvelut järjesti mm. Sovun rakentajat -valmennuksen, ensiapu- ja hätäensiapukoulutusta, teknisen työn turvallisuuskoulutusta uusille opettajille ja rehtoreille sekä vaarojen ja riskien arviointikoulutusta. Toimialojen toimesta järjestettiin mm. uhkaavan henkilön kohtaamiseen valmentavaa koulutusta sekä ensiapu- ja hätäensiapukoulutuksia.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen tarkastukset

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen tarkastukset kohdistuivat 2016 ympäristötoimialaan ja sosiaali- ja terveystoimen toimialan terveyspalveluihin. Ympäristötoimialan tarkastetut kohteet olivat Nurmijärven Vesi, Metsätuomelan jäteasema, tilakeskus, tekninen keskus sekä Kirkonkylän ja Rajamäen liikuntapuistot. Terveyspalveluista tarkastettiin Klaukkalan, Kirkonkylän ja Rajamäen kotihoidon toiminnot.

6.9. Työkykyä ylläpitävä ja virkistystoiminta

Henkilöstölle oli tarjolla monipuolista työkykyä ylläpitävää ja virkistävää toimintaa. Työpaikat järjestivät omia työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksia ja -päiviä.

Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietuna on käytössä Smartum - liikunta- ja kulttuurisaldo, joka mahdollistaa monipuolista ja vapaa-valintaista liikunta- ja kulttuurietua koko henkilöstölle.

Edun suuruudesta (hlöä kohden) päätetään talousarvioesitysten yhteydessä. Etuun oikeutettu työntekijä/viranhaltija sai 50 euron suuruisen edun käyttöönsä ja etu on käytettävissä 15 kuu-kautta, jonka jälkeen käyttämättä jäänyt saldo hyvitetään työnantajalle takasin. Liikunta- ja kulttuurisaldoa sai vuonna 2016 yhteensä 1839 työntekijää (v. 2015: 1802). Vuoden loppuun mennessä käytetystä saldosta 80 % oli käytetty liikuntapalveluiden ostamiseen ja 20 % kulttuuripalveluihin. Suosituimmat saldon käyttökohteet olivat mm. Rajamäen uimahalli 30,8 % ja kunnan KKI-tunnit 3,1 %. Lisäksi yhteistyössä Rajamäen Uimahalli Oy:n ja kunnan liikuntapalvelujen kanssa järjestettiin ryhmäliikuntatunteja syys- ja kevätkaudella 2016.

Nurmijärven kunta osallistui vuonna 2016 toista kertaa Hymis – Suomen huippukuntoisin kunta kilpailuun, jossa työntekijöiden muodostaman joukkueet kisasivat aktiivisimman liikku-jan tittelistä. Joukkueita oli yhteensä 63 ja niissä jäseniä 541. Kolme aktiivisinta joukkuetta palkittiin pienillä jumppavälineillä. Lisäksi kilpailtiin muita kilpailuun osallistuneita kuntia vas-taan. Nurmijärven kunta tuli kuntien välisessä kisassa toiseksi.

Kunta tarjosi henkilöstölle alennushintaiset liput kesän Taaborinvuoren kulttuuritapahtumiin. Tapahtumia oli valittavana kolme: Nummisuutarit –näytelmä Kivi-juhlilla, Taaborivuori soi - konsertti, jossa esiintyjänä oli Agents ja Esa Pulliainen sekä Taaborin kesäteatterin Risto Röp-pääjä –näytelmä.

Henkilöstölle järjestettiin yhteinen joulukonsertti Nurmijärven yhteiskoulun juhlasalissa, jossa esiintyi tenori Tomi Metsäketo ja pianisti Jukka Nykänen. Yleisöä paikalla oli noin 350 henkeä.

Kunnalla on Herusissa henkilöstön virkistyskäyttöön varattu Rantamaja Slumppi, jota työpaikat voivat varata käyttöönsä 15 euron vuorokausihintaan. Slumpin kesäkausi oli 9.5. – 9.10.2016. Maanantait, torstait ja juhannus olivat henkilökunnan vapaassa käytössä ilman ryhmävarauk-sia. Porkkalanniemen ulkoilualueella oleva mökki on Nurmijärven kuntalaisten vuokrattavissa (2vrk/kesä/vuokraaja).

6.10. Savuton työaika

Henkilöstön tupakoimattomuutta tai tupakoinnin vähentämistä haluttiin edistää siirtymällä sa-vuttomaan työaikaan 1.5.2014 alkaen. Savuttomuus nähdään yhtenä tärkeänä keinona edistää henkilöstön hyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuolto tarjosi ryhmätoimintaa tupakoinnin lopettaville. Savuttoman työajan noudattamisessa on osittain ongelmia, mikä joh-tuu osaltaan työaikajärjestelmien erilaisuudesta, tähän liittyvän puheeksiottamisen kynnykses-tä ja sisäisen viestinnän puutteista.

7. Yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettely on työnantajan velvollisuus ja se tapahtuu ennen asiassa tehtävää päätöksentekoa. Välitön yhteistoiminta toteutuu päivittäisessä vuorovaikutuksessa työnan-tajan edustajan/esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan välillä esimerkiksi palaverien tai työ-

paikkakokousten muodossa. Välillisessä eli edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellään laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat.

Yhteistoimintamenettelyjen tarkoituksena on varmistaa rakentava keskustelu, henkilöstön näkemysten aito kuunteleminen. Paikallinen sopiminen varmistaa hyvää työrauhaa ja hallittuja muutostilanteita. Hyvin hoidettu yhteistoiminta säilyttää tai parantaa henkilöstön luottamusta johtamiseen ja edistää siten työhyvinvointia.

Kunnan talouden ja toiminnan sopeuttaminen tarkoittaa henkilöstön näkökulmasta toimintojen uudelleenorganisointia ja erilaisia henkilöstöön vaikuttavia muutostilanteita. Yhteistoiminnan merkitys korostuu esimerkiksi taloustilanteen heikentyessä. Kunta jatkoi tiukempaa linjaa taloudessa mm. kiinnittämällä huomiota määräaikaisen henkilöstön käyttöön, jatkamalla työaikajärjestelmien muutoksia, eläköitymiseen ja vaihtuvuuteen perustuvalla henkilöstömäärän vähentymisellä, pienehköillä rakenteellisilla muutoksilla ja pitämällä vapaita.

Uudistuneen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain edellyttämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusunnitelma valmisteltiin henkilöstön osalta yhteistyössä toimialojen kanssa. Sen yhteydessä laadittiin myös tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus naisten ja miesten palkoista eri palkansaajaryhmissä.

Vuonna 2016 jatkettiin työehtosopimusten mukaisten työaikamuotojen tarkoituksia ja muutoksia eri henkilöstöryhmissä. Ns. muodollisesta jaksotyöstä on siirrytty yleistyöaikamuotoon ja lounastauot työajasta omaksi ajaksi. Muutokset ovat koskeneet Aleksia –liikelaitosta ja perhe- ja sosiaalipalveluja.

Vuonna 2016 suuremmalla painotuksella ja ajankäytössä osallistuttiin Keski-Uudenmaan aluesoten valmisteluun, yhteistyöhön ja työryhmätoimintaan. Ylikunnallisia yhteistoimintatilaisuuksia järjestettiin kolme, yksi keväällä ja kaksi syksyllä. Elokuussa valmistui Keski-Uudenmaan sote-alueyksikön henkilöstötyöryhmän väliraportti arvioituista henkilöstövaikutuksista. Tietojen keruu perustuu KT:n antaman valtakunnallisen ohjeistukseen. Väliraportti käsiteltiin yhteistyöryhmässä syyskuussa 2016.

Yhteistyöryhmä yhteistoimintaelimenä

Työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintalain 14 §:n tarkoittamana yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä ja sen toimikausi on neljä vuotta. Toimikaudella 2016 – 2019 yhteistyöryhmässä on 7 työnantajan edustajaa ja 7 henkilöstön edustajaa. Puheenjohtajuus on vuorovuosin työnantajan ja henkilöstön edustajilla. Vuonna 2016 puheenjohtajana toimi kunnanjohtaja Kimmo Behm ja varapuheenjohtajana Tehyn pääluottamusmies Leila Kivi. Yhteistyöryhmä piti 7 kokousta vuonna 2016. Kokouksissa käsiteltiin mm. valmistelussa olevia ja henkilöstöä koskevia ohjeita ja sääntöjä, talousarviota ja henkilöstösuunnitelmaa sekä henkilöstöä koskevia muutoksia.

Taulukko 15. Yhteistyöryhmän jäsenet v. 2016 – 2019.

Jäsen	Varajäsen
Kimmo Behm, kunnanjohtaja	Jukka Anttila, hallintojohtaja
Leena Ojala, henkilöstöpäällikkö	Kati Luostarinen, opetuspäällikkö
Leena Sieviläinen, palvelussuhdepäällikkö vs.	Anu Savander-Hämäläinen, palvelujohtaja
Tero Keitaanniemi, turvallisuuspäällikkö	Johanna Sahlstedt, vesilaitoksen johtaja
Tiina Hirvonen, sivistystoimenjohtaja	Leena Laine, varhaiskasvatuspäällikkö
Jyrki Meronen, kunnallistekniikan päällikkö	Leena Vuorenpää, hallintopäällikkö
Tarja Sainio, avoterveydenhuollon päällikkö	Erja Pentti, sosiaali- ja terveysjohtaja
JYTY: Tarja Luomanpää, pääluottamusmies	Pirjo Linnell, koulusihteeri
JHL: Taina Karjalainen, pääluottamusmies	Keijo Rantanen, luottamusmies
JUKO: Jouni Rantakare, pääluottamusmies	Varpu Jokinen, luottamusmies
JUKO: Samuli Niemi, pääluottamusmies	Jyrki Käyhkö, luottamusmies
SUPER: Anita Saarenpää, pääluottamusmies	Janita Viitanen, puheenjohtaja
TEHY: Leila Kivi, pääluottamusmies	Merja Tuominen, puheenjohtaja
Kirsi Kirves, työsuojeluvaltuutettu	Juhani Olenius, työsuojeluvaltuutettu

8. Henkilöstön muistaminen

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

Vuonna 2016 palvelusvuosimuistamista käytettiin vuonna 2015 uudistettua linjaa, jossa luovuttiin 30 ja 40 vuotta Nurmijärven kuntaa palvelleille haettavista Kuntaliiton ansiomerkeistä. Samalla palvelusvuosimuistamista rajattiin koskemaan vain Nurmijärven kunnan palvelua. Aikaisemmin käytäntönä on ollut, että 60 vuotta täyttäneiltä on hyväksytty palvelusvuosilaskentaan mukaan myös muu kunnallinen palvelu. Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto päätti muutoksista 3.6.2014 (§ 21).

Nurmijärven kunta muisti pitkään palvelutta henkilöstöä 9.12.2016 pidetyssä henkilöstöjuhlassa. Juhlassa jaettiin polkupyörälahjakortit Nurmijärven kuntaa 20, 30 ja 40 vuotta palvelleille. 20 vuotta Nurmijärven kuntaa palvelleita oli yhteensä 59 henkilöä, 30 vuotta palvelleita henkilöä 18 ja 40 vuotta palvelleita 3 henkilöä.

9. Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkeintä on kasvokkain viestintä sekä toimiva ja säännöllinen työpaikkakokouskäytäntö. Työpaikkakokouksista säädetään kunnan hallintosäännössä (kohta 3.2.). Niiden tarkoituksena on edistää vuorovaikutusta, yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamista ja tiedottaa ajankohtaisista asioista.

Ajankohtaisista asioista järjestetään myös toimialojen omia henkilöstö- ja esimiestilaisuuksia sekä kaikille yhteisiä valmistelijapalavereja ja esimiesinfoja. Esimiesinfo on kaikille kunnan esimiehille ja henkilöstöasioita hoitaville tarkoitettu, neljä kertaa vuodessa järjestettävä tilaisuus, jossa käsitellään yhteisiä henkilöstöjohtamisen teemoja ja viestitään ajankohtaisista asioista.

Koko kunnan henkilöstölle yhteisiä viestintäkanavia ovat sisäinen intranet Mylly sekä henkilöstölehti Supliikki. Henkilöstölehti on viestinnän lisäksi tärkeä yhteisöllisyyden vahvistaja. Henkilöstölehti Supliikki on ilmestynyt vuodesta 2001 saakka, vuodesta 2009 asti sähköisenä tiedotteena intranetissä. Sen kautta viestitään työpaikoille ajankohtaiset henkilöstöasiat ja kuulumisia työpaikoilta. Supliikkia toimitetaan henkilöstöpalveluiden ja viestintäyksikön yhteistyönä. Supliikki ilmestyi vuonna 2016 yhteensä 8 kertaa.

10. Henkilöstöohjelman toteutuminen (v. 2013 – 2016)

10.1. Toimintatavat

Tavoite	Toimenpide	Toteutuminen vuosina 2013-2016
Palveluprosessien sujuvuus ja asiakkaan vuorovaikutteinen kohtaaminen	Toimiva asiakaspalautejärjestelmä.	Asiakaspalautetta kootaan kunnan www-sivujen kautta sähköisillä lomakkeilla ja toimialojen päättämällä tavalla. Yhtenäistä prosessia tai tietojärjestelmää ei ole käytössä. Palautteeseen vastataan ja toimenpiteet suunnitellaan yksikkökohtaisesti.
	Säännölliset koulutukset ja keskustelutilaisuudet henkilöstölle.	Asiakaspalvelukoulutuksia sisältyy jonkin verran koulutussuunnitelmiin, mutta asiakaspalvelukoulutusten määrää ei ole erikseen raportoitu.
Hyvin toimivat työyhteisöt	Työpaikkakokousten käytäntöjä arvioidaan ja kehitetään osana henkilöstökyselyä (v. 2013 ja v. 2015).	Vuonna 2013 tehdyn henkilöstökyselyn perusteella työpaikkakokouksia pidetään suurimmassa osassa työyksiköitä säännöllisesti. Innostava työpaikkakokous –koulutustilaisuudet järjestettiin 25.11.2013 ja 29.4.2014. Vuonna 2015 työhyvinvointikyselyn perusteella työpaikkojen kehittämissuunnitelmissa oli toimenpiteitä kokouskäytäntöjen kehittämiseksi.
	Arvokeskustelu vuosittain jokaisessa työyksikössä	Vuonna 2013 toteutetussa henkilöstökyselyssä arvioitiin kunnan arvojen toteutumista työyksiköissä ja laadittiin niitä edistäviä huoneentauluja. Arvot sisältyvät uuteen kuntastrategiaan 2014 - 2020.
	Lähtökyselyn palautetta hyödynnetään organisaation kehittämisessä.	Sähköinen lähtökysely kunnan palveluksesta pois lähteneille otettiin käyttöön vuoden 2013 alussa. Yhteenvedo kyselystä sisältyy henkilöstökertomukseen.
	Henkilöstökyselyn toteuttaminen vuosina 2013 ja 2015 ja työyksiköiden kehittämissuunnitelmien seuranta.	Henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2013 ja vuonna 2015 Kaari -työhyvinvointikysely yhteistyössä Kevan kanssa. Jatkossa henkilöstökysely toteutetaan vuosittain.
	Työyhteisötaitoja (alaistaitoja) kehitetään koulutusten avulla.	Sovun rakentajat -valmennus ja Työyhteisö tehdään yhdessä -koulutukset järjestettiin vuonna 2016.
Yhtenäinen henkilöstöjohtaminen	Laaditaan kuntatasoinen esimiestyön osaamiskartta ja johtamiskoulutusohjelma v. 2013.	Esimiestyön osaamisalueista ei ole käytössä yhteistä karttaa tai linjausta, henkilöstöohjelmaa lukuunottamatta. Esimies- ja johtamisvalmennuksia on selostettu henkilöstökertomuksessa.
	Esimiestyön arviointimenetelmän kehittäminen	Ei toteutettu v. 2013 -2016, koska arviointiprosessia ja palvelutuottajan kilpailutusta ei valmisteltu resurssipulan vuoksi. Rekrytoinneissa käytettävät soveltuvuusarviointipalvelut kilpailutettiin vuonna 2016.
Nurmijärven kunta tunnetaan hyvänä työnantajana	Työnantajakuvan arviointi v. 2014.	Ei toteutettu v. 2013-2016.

10.2. Osaamisen kehittäminen

Tavoite	Toimenpide	Toteutuminen vuosina 2013-2016
Tulokkaiden hyvä perehdyttäminen.	Toimiala/tulosaluekohtainen ja kunnan yhteinen perehdytysaineisto, -prosessi ja -käytännöt ovat ajantasalla.	Perehdyttämisen kehittämisprojekti toteutettiin vuonna 2015. Tulokaspäivän sisältö ja perehdytysmateriaalit uudistettiin.
	Toteutetaan esimiestyön perehdytyskoulutus säännöllisesti uusille esimiehille.	Perehdytysuunnitelma uudelle esimiehelle laadittiin v. 2014 ja se on käytettävissä intrassa. Perehdytysmateriaali uudistettiin em. projektin yhteydessä. Perehdyttämiskoulutus toteutettiin ensimmäisen kerran syksyllä 2016 ja se toistetaan vuosittain.
Henkilöstön osaaminen vastaa asiakas- ja palvelutarpeita.	Kehityskeskustelujen ohjeet ja lomakkeet päivitetään v. 2013.	Päivitys tehty vuoden 2013 lopussa.
	Kehitetään ammattiryhmäkohtaisia osaamiskartoituksia.	Vuonna 2014 Aleksian osaamiskartoitus.
	Työyksikön/tulosalueen koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain.	Koulutussuunnitelmissa siirryttiin uuteen, yhtenäiseen toimintatapaan vuoden 2014 alussa.
		Toteutuneiden koulutuspäivien lukumäärä henkilöä kohden sisältyy henkilöstökertomukseen.
	Päivitetään ammatillisen täydennyskoulutuksen edistämisen periaatteet v. 2014.	Ohje tuli voimaan 1.9.2016.
	Hyödynnetään vapaaehtoista työ- ja tehtäväkiertoa työyksiköiden ja toimialojen välillä.	Vaihtuvuudesta ja sisäisestä liikkuvuudesta raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Sisäisen työkierron prosessia ei ole kehitetty.
Rekrytointiprosessit ovat toimivia ja tehokkaita.	Rekrytointiosaamista vahvistetaan tarvittavalla koulutuksella vuosittain.	Rekrytointikoulutus järjestettiin syksyllä 2015.
	Rekrytointiviestintä (esim. työpaikkailmoitukset, www-sivut, kampanjat) päivitetään v. 2013.	Sijaisväilyksen esittelymateriaalit, Myllyn sisällöt ja www-sivujen Avoimet työpaikat -sivuston sisältö on uudistettu ja lehti-ilmoituksen ja word-pohjan grafiikka on uudistettu v. 2015. Rekrytointipalvelut avasi Facebook -sivuston työpaikkojen markkinointia varten v. 2015.
	Aktivoidaan oppilaitosyhteistyötä	Työharjoittelijoiden ja opinnäytetöiden määrää ei ole raportointi v. 2013-2016.
		Oppisopimusten lukumäärä sisältyy henkilöstökertomukseen.

10.3. Palkkaus ja palkitseminen

Tavoite	Toimenpide	Toteutuminen vuosina 2013-2016
Palkkausjärjestelmä tukee aloitteellisuutta ja tuloksellisuutta.	Työn vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA) uudistetaan sopimusaloittain v. 2013.	Vuonna 2013 uudistettiin osa KVTES:n piiriin kuuluvista TVA-ryhmistä. Vuonna 2014 uudistettiin Teknisten sopimukseen kuuluvien TVA ja terveyskeskuslääkäreiden rekrytointipalkkatalukko. TS TVA:n toimeenpano aloitettiin v. 2015 ja jatkettiin vuonna 2016. Vuonna 2016 on lisäksi laadittu TTES TVA, KVTES/toimistoala, KVTES/terveydenhoitoala, KVTES/sosiaaliala, KVTES/ruokapalvelut ja siivousaala, ns. sopimuspalkkaisten TVAulospalkkiojärjestelmät: Aleksia kesäkuussa ja Vesilaitos joulukuussa 2016
	Tuloksellisuuspalkkauksen ja nopean palkitsemisen periaatteista sovitaan v. 2014.	Uusi aloitepalkkiojärjestelmä laadittiin v. 2016.
	Suorutumiseen ja tuloksiin perustuvien henkilökohtaisten lisien periaatteista sovitaan v. 2014.	Valmistelu käynnistettiin syksyllä 2016, tavoitteena siirtyä uuteen arviointijärjestelmään v. 2017 kuluessa.
Aktiivinen viestintä palkkausjärjestelmästä.	Viestintämateriaali uusitaan (Mylly) v. 2013.	Toteutettiin vuonna 2014.
	Esimiehet perehdytetään kunnan uuteen palkkausjärjestelmään ja osaaminen varmistetaan vuosittain toistuvilla koulutuksilla.	Esimiesinfoissa on käsitelty esimiehen tehtäviä palkitsemisessa ja palkkausjärjestelmiin liittyviä ohjeita.
	Esimiehet tiedottavat henkilöstöä työpaikkakokouksissa palkkausjärjestelmän perusteista ja palkan rakenteesta.	Infotilaisuudet esimiehille ja henkilöstölle on järjestetty TVA-muutosten toimeenpanosta. KVTES, TS ja TTES -koulutukset järjestetty v. 2016.

10.4. Työhyvinvointi

Tavoite	Toimenpide	Toteutuminen vuosina 2013-2016
Toimitaan varhaisen avoimen yhteistyön periaatteiden mukaisesti.	Säännölliset koulutustilaisuudet puheeksiottamisesta ja työhyvinvoinnista.	Työhyvinvoinnin johtamista on käsitelty useita kertoja esimiesinfoissa ja johtoryhmien kokouksissa.
Vastuullinen työnantajatoiminta työkyvyn ongelmatilanteissa.	Täydennetään työkyvyn ja uudelleensijoittumisen prosessia korvaavan työn mallilla v. 2013.	Työkyvyn aktiivinen tuki –ohje tuli voimaan 1.2.2014 ja ohje terveydellisistä syistä tapahtuviin työtehtävien muutoksiin hyväksyttiin 10.12.2014. Korvaavan työn pilotointi sotelissa v. 2016.
	Arvioidaan työkyvyttömyyden kustannusrakennetta v. 2013.	Vuonna 2015 osallistuttiin Kevan Kaari -laskuripalveluun ja raportti työkyvyttömyyden kustannuksista saatiin joulukuussa. Kehittämistoimenpiteet toteutettu v. 2016.
Monipuolinen TYHY/TYKY –toiminta.	Selkeytetään TYHY/TYKY –toimintamallit v. 2013.	Tyhy/virkistyspäivien linjausta valmisteltiin v. 2016.
	Henkilökohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat osaksi työterveyshuollon palveluja v. 2013.	Työterveysuunnitelma sisältyi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.
	Liikunta- ja kulttuuriseteli henkilöstön omaehtoisen virkistäytymisen tukemiseksi v. 2014.	Liikunta- ja kulttuurisetelien käyttöönotto hyväksyttiin 10.12.2014 ja otettiin käyttöön syksyllä 2015.
	Edistetään terveitä elintapoja, päihteettömyyttä ja tupakoinnin vähentämistä.	Savuton kunta 1.1.2014 alkaen –periaatepäätös tehtiin valtuustossa 18.9.2013/§110 ja savuton työaika -ohje henkilöstölle tuli voimaan 1.5.2014.
Terveellinen ja turvallinen työympäristö	Kaikissa työyksiköissä tehdään jatkuvaa vaarojen ja riskien arviointia.	Työtaturmatilastot esitellään henkilöstökertomuksessa. Sähköinen työturvallisuusilmoitus otettiin käyttöön vuonna 2013.
		Riskipiste –koulutuksia on toteutettu v. 2013-2016.
	Kokonaisturvallisuus kuuluu perehdyttämiskäytäntöihin ja koulutussuunnitelmiin kaikissa yksiköissä.	Asiaa on käsitelty työpaikkaselvityskäynneillä ja työturvallisuusasiakirjoissa.
	Sisäilmatyöryhmä ja työsuojelutoimikunta osallistuvat sisäilmaongelmien ratkaisemiseen.	Sisäilmatyöryhmä ja työsuojelutoimikunta ovat toimineet v. 2013-2016.
Tehokas työterveysyhteistyö	Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamallin noudattaminen.	Asiaa esitellään henkilöstökertomuksessa.
	Työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen toimialojen kanssa palvelujen kohdentamiseksi.	Toimintasuunnitelma vuosille 2014-2016 ja toimialakohtaiset suunnitelmat olivat voimassa ja uusi toimintasuunnitelma vuosille 2017-2018 valmisteltiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

