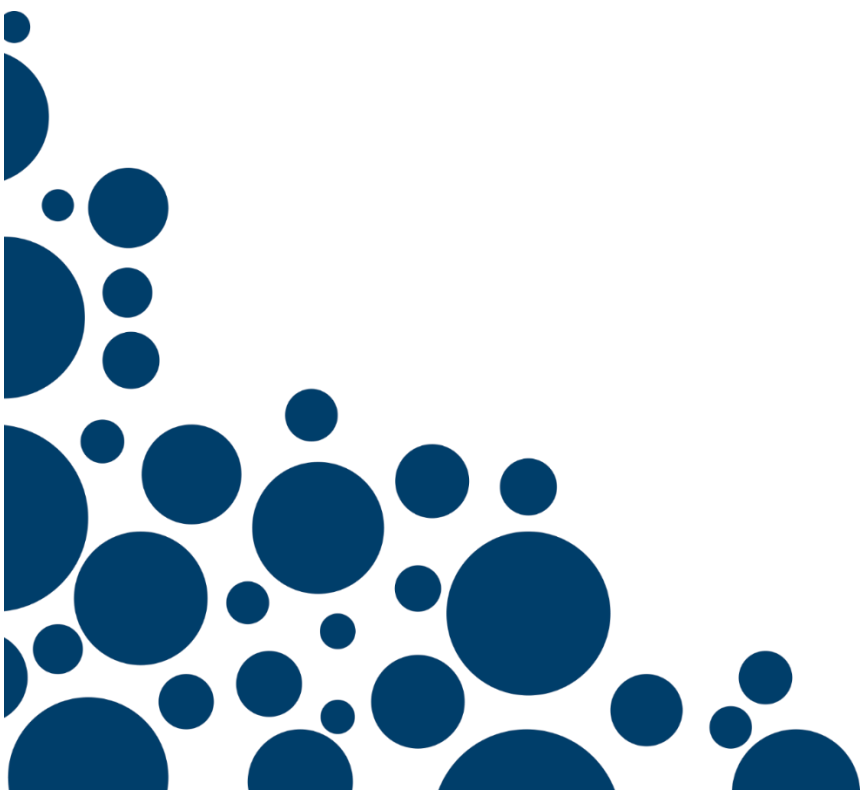


•nakkila.

Henkilöstöraportti
2024



Sisällys

1 Lukijalle.....	2
2 Kuntastrategia.....	3
3 Henkilöstövoimavarat.....	3
3.1 Henkilöstön määrä	3
3.2 Henkilöstön rakenne	7
3.3 Henkilöstön keski-ikä	8
3.4 Sopimusalojen jakautuminen	8
3.5 Työajan jakautuminen.....	9
3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus	10
3.7 Henkilöstön eläköityminen	11
4 Osaaminen ja uudistuminen.....	13
4.1 Muutosvalmius ja osaaminen.....	13
4.2 Uudistuminen	14
4.2 Asiakaskokemus.....	15
5 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	15
5.1 Kuntoutus	17
5.2 Työterveyshuolto	17
5.3 Sairauspoissaolot.....	19
5.4 Työtapaturmat.....	21
5.5 Henkilöstöedut	24
6 Esihenkilötyö ja johtaminen	25
6.1 Esihenkilötyön tukeminen.....	25
6.2 Etätyömahdollisuus	26
6.3 Henkilöstön muistamiset	26
7 Tuloksellisuus ja tuottavuus	26
7.1 Kustannustehokkuus	26
7.2 Kehityskeskustelut	28
7.3 Työhyvinvointikyselyt	29
7.3 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	30
7.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	30

1 Lukijalle

Nakkilan kunnan henkilöstöraportti on tehty Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n suositusten mukaan ja se antaa kattavan kuvan kunnan henkilöstön rakenteesta ja tilasta sekä henkilöstöpolitiikan painopisteistä. Henkilöstöraporttiin kootaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Raportti toimii päätöksenteon ja toiminnan arvioinnin apuvälineenä ja siinä arvioidaan henkilöstöresursseja voimavarana ja panostuksena kunnan palveluiden tuottamisessa.

Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat mm. osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Henkilöstön eläköityminen haastaa kunta-alaa, koska kuntien palveluksessa olevista henkilöistä lähes kolmannes jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kuntien tulee tarkastella kriittisesti henkilöstörakennettaan ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Nakkilan kunnan palveluksesta eläköityi vuonna 2024 kolme työntekijää.

Työhyvinvointi on julkisella alalla kehittynyt monin tavoin hyvään suuntaan. Aiempaa useampi työntekijä kokee kuitenkin epävarmuutta työnsä jatkuvuuden suhteen ja tämä koskee eritoten hyvinvointialaa. Vuoden 2024 talousarviossa henkilöstöpalveluiden tavoitteiksi asetettiin työhyvinvointikyselyn organisointi, työhyvinvointityöryhmän säännöllinen kokoontuminen ja työterveystyön ja työterveyspalveluiden kehittäminen. Tavoitteisiin päästiin työhyvinvointikyselyn ja työhyvinvointityöryhmän osalta. Työhyvinvoinnin sekä työterveystyön ja työterveyspalvelujen kehittäminen jatkuu.

Nakkilan kunta haluaa olla kuntatyönantaja, joka on tunnettu hyvästä työnantajakuvasta ja yhtenäisestä henkilöstöpolitiikasta. Nakkilan kunta tukee työntekijöidensä hyvinvointia muun muassa erilaisilla työhyvinvointia tukevilla henkilöstöeduilla. Nakkilan kunta on savuton työpaikka.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2024 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvuoden tilannetta kuvaavia. Ne ovat koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Keva:n, Protector Vakuutuksen ja kuntatyönantajien tilastoista.

2 Kuntastrategia

Nakkilan kunnan strategia hyväksyttiin valtuustossa 11.6.2018 ja sen neljä painopistealuetta ovat:

- ketterä rakentaminen sekä asumisen ja liikkumisen helppous
- järjestöjen ja yhdistysten toimintaedellytysten tukeminen ja kehittäminen
- Arantilan puisto ja sen jokiseutu kohtauspaiikkana
- perheiden ja työyhteisöjen hyvinvointi sekä yhteistyö

Henkilöstö noudattaa strategiaa omassa työssään ja vuonna 2024 muun muassa jatkettiin poikkihallinnollisen yhteistyön tehostamista, palveluverkkojen uudistamista ja toimintakulttuurien yhtenäistämistä. Osallistuttiin myös strategian mukaiseen maakunnalliseen suunnittelu- ja yhteistyöhön ja ylläpidettiin Arantilanpuiston alueen virkistysmahdollisuuksia. Aloitettiin digitaalisen palvelupolun yhtenäistäminen ja omaehtoisen harrastamisen tukeminen Arantilanpuistossa. Myös ennaltaehkäisevän MT-työn, yhteisöllisyyden ja osallisuuden rakenteiden kehittäminen alkoi.

3 Henkilöstövoimavarat

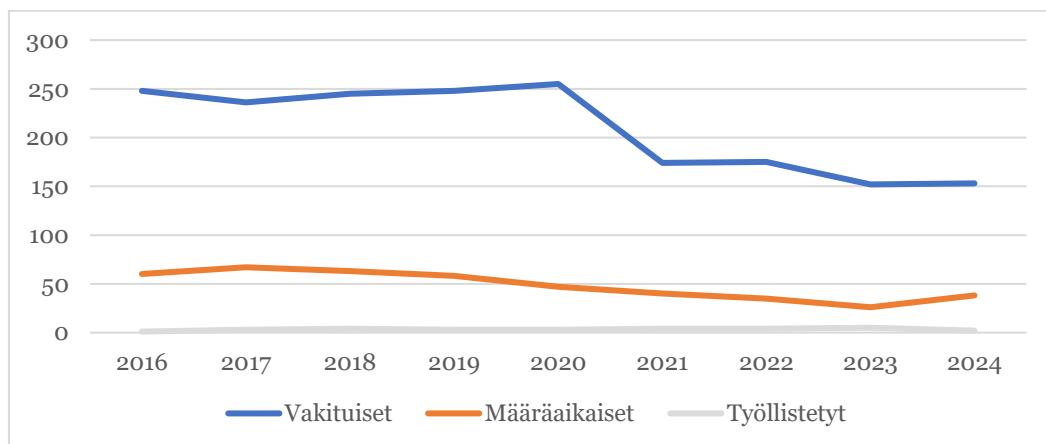
3.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 193 henkilöä. Heistä 153 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 38 määräaikaissäessä työsuhteessa ja 2 henkilöä työllistettynä.

	2021		2022		2023		2024	
Työsuhde	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	174	170,6	175	170,7	152	150,4	153	147,5
Määräaikainen	44	43	39	37,1	31	29,8	40	34,7
Yhteensä	218	213,6	214	207,8	183	180,2	193	182,2

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2021–2024

Henkilöstötyövuosi kuvaa todellista työpanosta paremmin kuin pelkkä henkilöstömäärä, koska se ottaa huomioon osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden todellisen työajan.

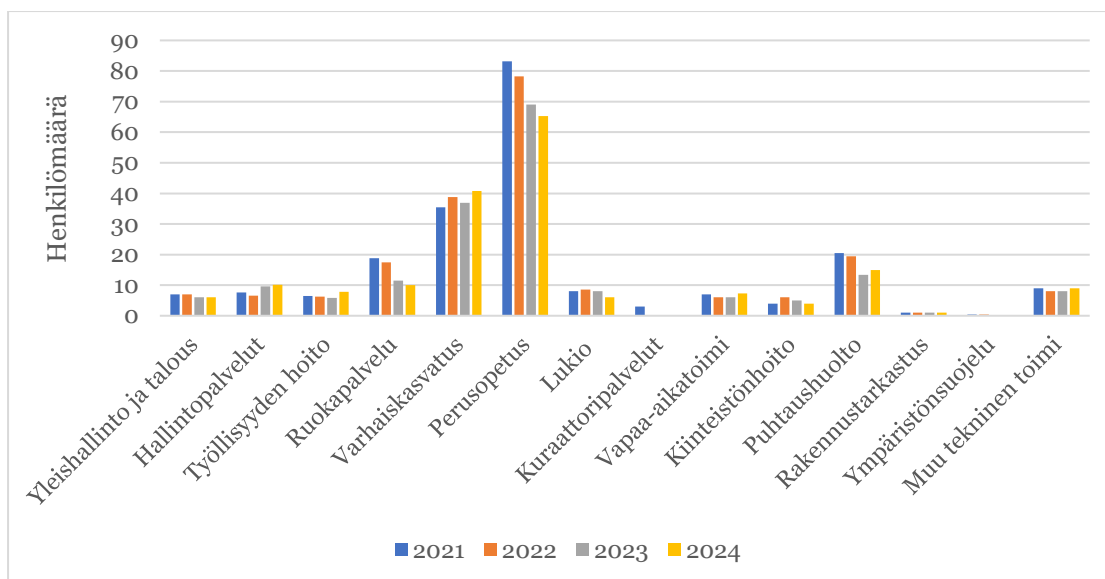


Taulukko 2. Eri henkilöstöryhmien määrän kehitys vuosina 2016–2024

Eniten henkilöstöä työskentelee sivistyksen toimialalla, jossa on myös henkilöstömäärältään suurimmat tulosalueet, perusopetus ja varhaiskasvatus.

Henkilöstö	Vakinaiset htv	Määräaikaiset htv	Työllistetyt htv	Yhteensä htv
Yleishallinto ja talous	5		1	6
Hallintopalvelut	7,6	2,5		10,1
Työllisyyden hoito	2	5,8		7,8
Ruokapalvelu	7,5	1,5	1	10,0
Hallinnon ja talouden toimiala yht.	22,1	9,8	2,0	33,9
Varhaiskasvatus	27,3	13,5		40,8
Perusopetus	60,2	5,1		65,3
Lukio	6			6
Vapaa-aikatoimi	6	1,3		7,3
Sivistyksen toimiala yht.	99,5	19,9	0	119,4
Kiinteistönhoito	4			4
Puhtaushuolto	12,4	2,5		14,9
Rakennustarkastus	1			1
Ympäristönsuojelu				
Muut	8,5	0,5		9
Tekninen toimiala yht.	25,9	3	0	28,9
Nakkilan kunta yht.	147,5	32,7	2,0	182,2

Taulukko 3. Henkilötyövuodet toimialoittain ja tulosalueittain 2024



Taulukko 4. Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain 2021–2024

Nakkilan kunnan henkilöstömäärän kehitys oli vuoteen 2020 saakka kasvavaa, mutta vuoden 2021 alusta henkilöstömäärä väheni 87 henkilöllä johtuen sosiaalipalveluiden siirtymisestä Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään.

Vuoden 2022 lopussa hyvinvointialueiden toiminnan alkaessa siirtyivät oppilashuollon henkilöstö sekä osa ruoka- ja puhtaushuollon henkilöstöstä hyvinvointialueen palvelukseen. Vuoden 2023 lopussa olikin vakituisia työntekijöitä 23 vähemmän kuin vuonna 2022 ja määräaikaisten työntekijöiden määrä oli vähentynyt 8 henkilöllä.

Vuonna 2024 vakinaisten määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna yhdellä, mutta määräaikaisten määrä kasvoi yhdeksällä työntekijällä. Eniten määräaikaisten määrä kasvoi hallintopalveluissa, työllisyyden hoidossa, varhaiskasvatuksessa ja puhtaushuollossa.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	124	29	153
-josta osa-aikaisia	13	1	14
Määräaikaiset	32	8	40
-määräaikaisia (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset)	25	5	30
-osa-aikaisia	8	1	9
-sijaisia	6	2	8
-työllistettyjä	1		1
-oppisopimussuhteisia	0	1	1
Yhteensä	156	37	193

Taulukko 5. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2024

Vuoden 2024 lopussa vakituksessa palvelussuhteessa oli 153 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 79,3 %. Vuonna 2024 vakituisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi vuoteen 2023 verrattuna 0,7 %:lla (1 henkilö).

Muiden määräaikaisten kuin sijaisten, työllistettyjen ja oppisopimussuhteisten määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna 172,7 %:lla (19 henkilöä) ja sijaisten määrä väheni 46,7 %:lla (7 henkilöä). Työllistettyjen ja oppisopimussuhteisten määrä vähenivät molemmat yhdellä henkilöllä.

Alla olevasta taulukosta huomataan, että yleishallinnossa ja taloudessa sekä sivistyksen toimialalla vakituisten määrä kasvoi yhdellä, mutta teknisellä toimialalla vakituisten määrä väheni yhdellä. Määräaikaisten henkilöiden määrässä kasvua oli kaikilla muilla toimialoilla paitsi sivistyksen toimialalla. Siellä varhaiskasvatuksessa määräaikaisia oli 3 ja vapaa-aikatoimessa 1 henkilö enemmän kuin vuonna 2023, mutta perusopetuksessa ja lukiossa määräaikaisten määrä taasen väheni kolmella.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä on viitteellinen, koska tilanne on vain 31.12.2024 päivän tilanteen mukainen.

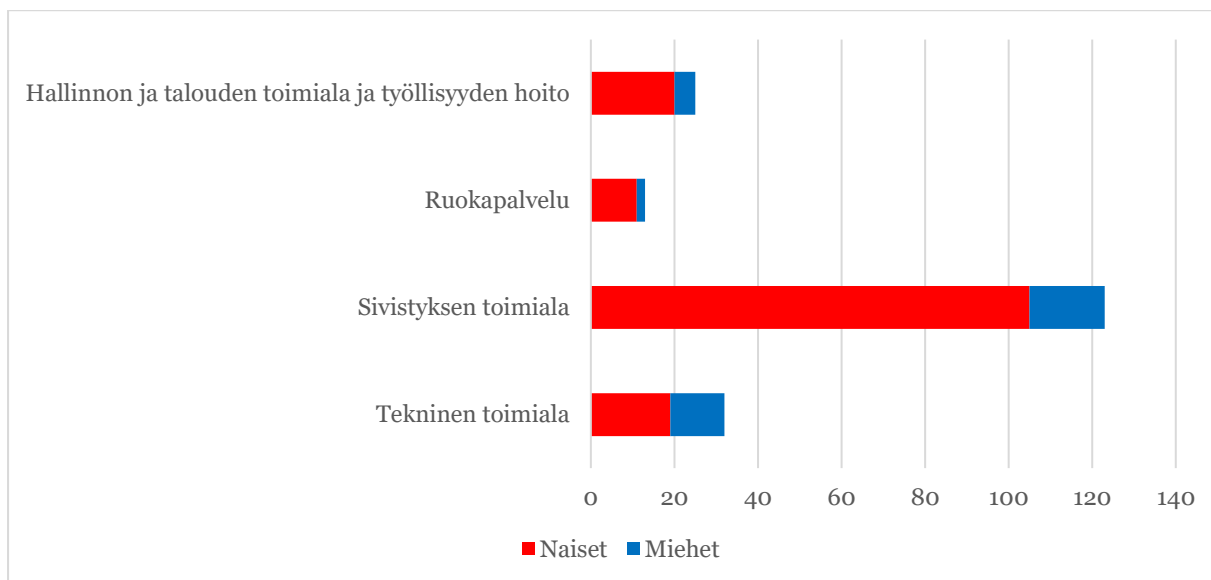
Tulosalue	Vakituiset		Muutos	Määräaikaiset		Muutos
	2023	2024		2023	2024	
Yleishallinto ja talous sekä työllisyyden hoito	14	15	1	6	10	4
-Ruokapalvelu	9	9	0	3	4	1
Sivistyksen toimiala	100	101	1	22	22	0
Teknisen toimiala	29	28	-1	0	4	4

Taulukko 6. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2023 ja 2024

3.2 Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; 193 työntekijästä naisia on 80,8 % (156 henkilöä). Yleisesti kunta-alalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, ja Nakkilan kunnassakin jokaisella toimialalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä.

Taulukko 7 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2024

3.3 Henkilöstön keski-ikä

Nakkilassa henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2024 47,1 vuotta ja se on 0,4 vuotta vähemmän kuin vuosi sitten.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,3 vuotta, joten Nakkilassa henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi. Kunta-alalla teknisten toimialoilla on keski-ikä hieman korkeampi kuin muilla toimialoilla ja niin myös Nakkilassakin.

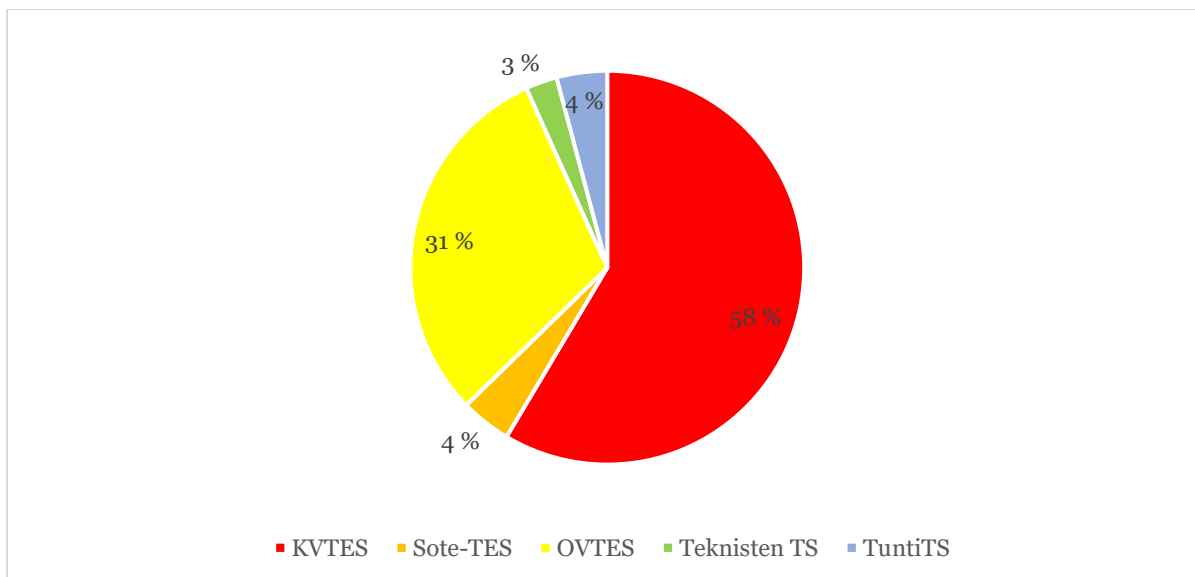
	Ikä						ka.ikä
	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65+	
Yleishallinto ja talous sekä työll.hoito	3	3	10	7	2	0	46,3
-ruokapalvelu	3	1	3	5	1	0	45,1
Sivistyksen toimiala	13	22	34	39	13	2	46,5
Tekninen toimiala	0	3	8	9	11	2	54,3

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2024

3.4 Sopimusalojen jakautuminen

Suurin osa eli 58,5 % henkilöstöstä on kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piirissä. Lisäksi Nakkilassa sovelletaan kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES), Sote-sopimusta, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS) sekä kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TuntiTES).

OVTES:n piirissä ovat kaikki opettajat sekä varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuspäällikkö ja päiväkodin apulaisjohtaja. Sote-sopimuksen piiriin kuuluvat kunnassa työskentelevät työllisyydenhoidon työntekijät.



Taulukko 9. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2024

3.5 Työajan jakautuminen

Henkilöstöstä 59,1 % työskenteli yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 38,25 tuntia. 8,2 % työskenteli toimistotyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 36,25 tuntia ja 2,1 % eli 4 henkilöä työskenteli kokonaistyöajan piirissä. Perhepäivähoitajien työajassa (40 t/vk) työskenteli myös 2,1 % (4 henkilöä) ja opettajien työajan piirissä 28,5 % eli 55 henkilöä.

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo yrityksen henkilöstön sovitun työaika- ja työntuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot, saadaan vuosityöaika.

Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Nakkilan kunnassa muiden kuukausipalkkaisten, paitsi opettajien, sekä tuntipalkkaisten tehty todellinen vuosityöaika oli 75,2 % vuoden 2024 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaava prosentti vuonna 2023 oli 77,2 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 123,5 päivää/vuosi eli 65,7 % (laskettu todellisten koulupäivien mukaan) teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuonna 2023 vastaavat luvut olivat 107,5 päivää/vuosi eli 56,9 %. Vuoden 2023 matalaa prosenttiosuutta selitti pitkät sairauslomat ja palkattomat poissaolot.

Opettajia ei ole huomioitu sivistyksen toimialan henkilöstölaskennoissa, vaan he ovat eriteltyinä erikseen alla olevan taulukon mukaisesti.

Toimiala	Pvä/hkl	% Teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Yleishallinto ja talous sekä työllisyydenhoito	205,3	81,8
-Ruokapalvelu	174,3	69,5
Sivistyksen toimiala	189,7	75,6
Opettajat	123,5	65,7
Tekninen toimiala	182,3	72,6

Taulukko 10. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2024

3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus

Vuonna 2024 kolme vakituista työntekijää irtisanoutui kunnan palveluksesta ja neljä eläköityi. Vastaavasti uusia vakinaisia työntekijöitä rekrytoitiin eläköityneiden tilalle ja muihin vakituisiin tehtäviin kahdeksan henkilöä. Suurin vaihtuvuus suhteessa henkilöstömäärään oli sivistyksen toimialalla, jossa kolmen irtisanoutumisen lisäksi eläköityi kaksi työntekijää ja uusia vakinaistettiin viisi henkilöä.

	Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet			Muutos %	Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	Muutos %
	Irtisanoutunut	Eläkkeelle	Yht.			
Yleishallinto ja talous sekä työllisyyden hoito	0	0	0	0,0	1	7,1
Ruokapalvelu	0	1	1	11,1	1	12,5
Sivistyksen toimiala	3	2	5	4,95	5	5,2
Tekninen toimiala	0	1	1	3,6	1	3,7
Koko kunta yht.	3	4	7	4,6	8	5,5

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus 2024

Työntekijä voidaan siirtää sisäisenä siirtona työpisteeltä tai toimialalta toiselle mm. seuraavista syistä:

- ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitus
- tehtävän siirto tuotannollisista syistä
- omasta toiveesta tehtävän vaihto

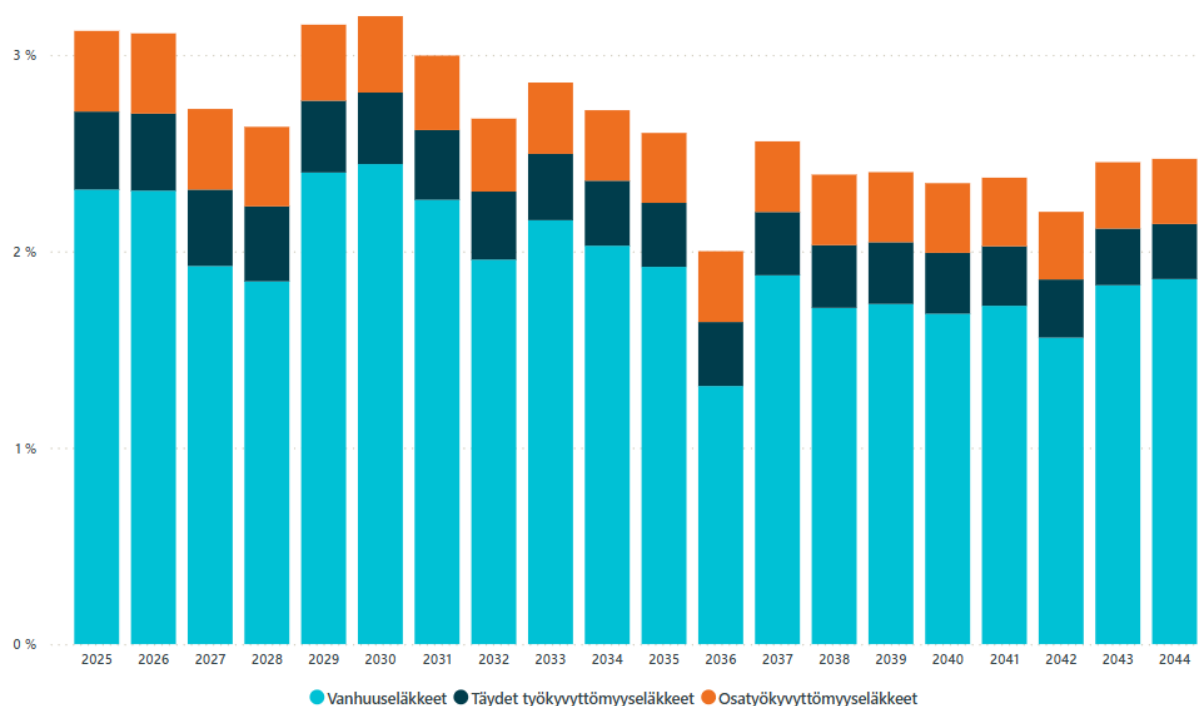
Vuonna 2024 kolme henkilöä siirtyi kunnan sisällä vakituisesti tehtävästä toiseen ja he kaikki työskentelevät sivistyksen toimialalla.

Lisäksi toimialojen sisällä ja niiden kesken tapahtui lyhytaikaista sijaistamista toimipisteiden välillä.

3.7 Henkilöstön eläköityminen

Suomen eläkejärjestelmä koostuu pääpiirteissään työ- ja kansaneläkejärjestelmästä sekä eräistä erityisriskejä varten säädettyistä laeista. Työeläkejärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki työsuhteessa olleet sekä yrittäjät ja maatalousyrittäjät. Kansaneläkejärjestelmän (Kela) piiriin kuuluvat kaikki Suomessa vakinaisesti asuvat.

Kuntien henkilöstö kuuluu Julkisten alojen eläkelain JuEL:n piiriin.



Taulukko 12. Eläköitymisennuste kunnissa ja hyvinvointialueilla vuosina 2025–2044. Lähde Keva

Eläköitymistähti jatkuu ripeänä lähivuosina kunnissa. Kuntien palveluksessa olevista henkilöistä jopa lähes kolmannes jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kuntakentän suurimmista ammattiryhmistä, opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta, eläköityy arvioilta joka neljäs työntekijä ja niiltä poistuu myös lukumääräisesti eniten työntekijöitä seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kevan arvion mukaan Satakunnassa kuntien ja hyvinvointialueen henkilöstöstä noin 33,2 % siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan 10 vuoden aikana.

Ennusteessa on myös alueellisia eroja. Kuntahenkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläköityminen on pienintä Uudellamaalla ja Ahvenanmaalla ja suurinta Etelä-Savossa ja Etelä-Karjalassa.

Kevan tilaston mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana eläköityy eniten perhepäivähoitajia ja puhtaushuoltajia

Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

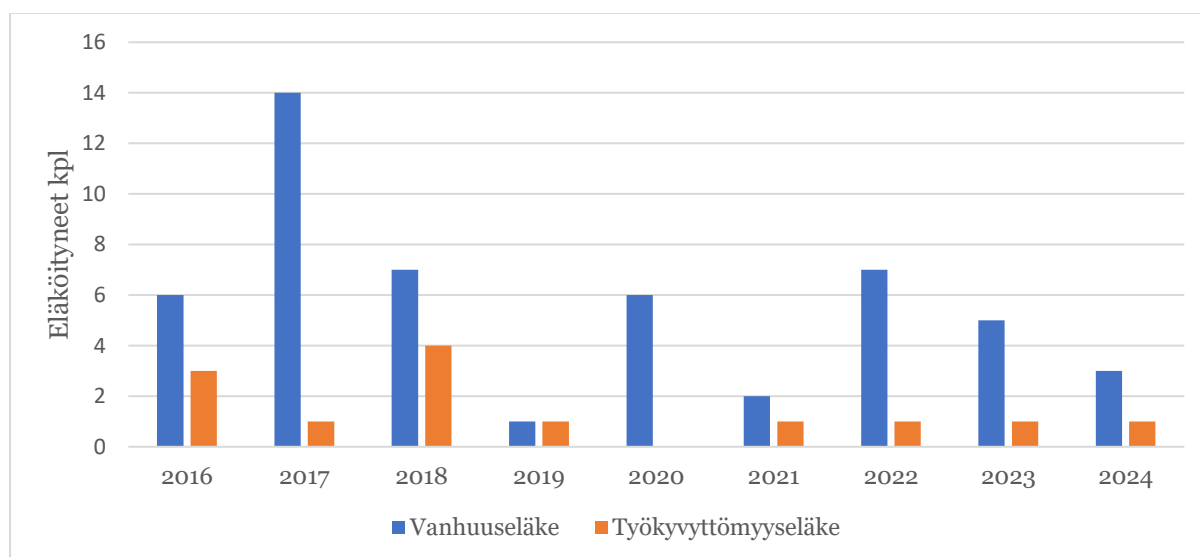
	Työkyvyttömyyseläkkeet, %			Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyyseläkkeet			Kaikki eläkkeet	Vakuutetut
	Vanhuuseläkkeet, %	Osa-	työkyvyttömyyseläkkeet, %		Vanhuuseläkkeet	Osa-	työkyvyttömyyseläkkeet		
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	20 %	1,2 %	1,3 %	23 %	8 530	490	540	9 560	42 650
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat	17 %	2,9 %	3,5 %	24 %	6 260	1 050	1 260	8 570	35 980
Varhaiskasvatuksen opettajat	17 %	2,6 %	3,2 %	23 %	3 690	570	700	4 960	21 950
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	22 %	1,4 %	1,3 %	24 %	4 570	310	270	5 140	21 240
Koulunkäyntiavustajat	18 %	3,7 %	2,8 %	25 %	3 510	720	550	4 770	19 290
Luokanopettajat	20 %	1,9 %	2,0 %	24 %	3 500	330	350	4 180	17 680
Erityisopettajat	20 %	2,6 %	2,5 %	25 %	1 720	230	220	2 170	8 840
Sairaala- ja laitospulaiset	33 %	4,1 %	4,8 %	42 %	2 710	340	390	3 440	8 240
Kiinteistöhuollon työntekijät	34 %	4,9 %	3,3 %	42 %	2 160	310	210	2 680	6 330
Avustavat keittiötyöntekijät	27 %	6,1 %	5,5 %	39 %	1 710	380	340	2 440	6 260
Yleissihteerit	39 %	3,1 %	3,0 %	45 %	2 330	190	180	2 700	6 050
Lähihoitajat	18 %	3,6 %	4,0 %	25 %	1 000	200	230	1 430	5 690
Sosiaalialan ohjaajat	19 %	2,9 %	2,9 %	25 %	750	110	110	970	3 870
Nuorisotyön ohjaajat	6 %	7,7 %	6,8 %	20 %	180	230	210	620	3 030
Opetusalan johtajat	38 %	2,1 %	2,0 %	43 %	1 160	60	60	1 280	3 020
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	31 %	3,8 %	3,8 %	38 %	820	100	100	1 020	2 670
Kirjastotyöntekijät	36 %	5,1 %	4,2 %	45 %	950	130	110	1 190	2 630
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	33 %	3,2 %	3,7 %	39 %	850	80	100	1 030	2 610
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	35 %	3,6 %	4,5 %	43 %	900	90	120	1 110	2 560
Perhepäivähoitajat	39 %	6,8 %	3,5 %	50 %	890	160	80	1 130	2 270
Sairaanhoidajat	16 %	2,9 %	4,1 %	23 %	360	60	90	510	2 240
Lastenhoidon johtajat	34 %	1,7 %	1,6 %	37 %	740	40	40	810	2 200
Siivoojat	38 %	5,4 %	5,2 %	49 %	830	120	110	1 060	2 180
Henkilökohtaiset avustajat	21 %	7,0 %	4,9 %	32 %	440	150	110	700	2 160
Maatalouslomittajat	32 %	9,2 %	6,0 %	47 %	610	180	120	910	1 950

Taulukko 13. Arvioitu eläköityminen ammattiryhmittäin kunta-alalla vuosina 2025–2034. Lähde Keva

Vaikka kunta ei voi määritellä tarkasti henkilöstönsä eläkkeellelähdejänkohtia, tulee sen tarkastella kriittisesti henkilöstörakennetta ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Suuret eläköitymispoistumat aiheuttavat myös tietotaidon

häviämistä, mikä asettaa vaatimukset ennakkoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle.

Nakkilan kunnassa eläköityminen on ollut maltillisempaa. Vuonna 2024 jäi Nakkilan kunnasta kolme työntekijää vanhuuseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähtöhetken ikä oli 65,4 vuotta. Yksi työntekijä siirtyi myös työkyvyttömyyseläkkeelle 64,3 vuoden iässä.



Taulukko 14. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2016–2024

4 Osaaminen ja uudistuminen

4.1 Muutosvalmius ja osaaminen

Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja koulutettua. Suurin osa kunta-alan henkilöstöstä on suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon. Yleisin koulutusala koko kunta- ja hyvinvointialalla on terveys- ja sosiaalialat, ja sen jälkeen yleisimmät ovat kasvatus- ja palveluala. Yleisesti kuntien henkilöstön koulutustaso on nousussa, mikä viestii eläköitymisien mahdollistavasta rakennemuutoksesta kuntien henkilöstössä. Koronapandemian luoma mahdollisuus etäkouluttautumiseen on edelleen helpottanut kouluttautumista.

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja osaamisvaatimukset kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Työn sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esim. teknologian kehittymisen myötä, esimerkiksi tekoälyn käyttöönotto on nyt ajankohtaista. Osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvinkin nopeasti, joten kunnalta ja henkilöstöltä vaaditaan

jatkuvaa muutosvalmiutta. Sen saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla. Kunnan on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä.

Koulutuksissa käytiin Nakkilan kunnassa selkeästi enemmän vuonna 2024 kuin vuonna 2023. Koulutuspäivät lasketaan niin, että kaikki alle kuuden tunnin koulutukset lasketaan yhteen 6 tunnin koulutuspäiviksi ja mukaan on otettu vain vakinaisten koulutuspäivät. Tämän laskentakaavan mukaan Nakkilan kunnassa vakinainen henkilöstö kävi vuonna 2024 koulutuksissa yhteensä 334 päivänä (vuonna 2023 153 päivänä) eli n. 2,2 päivänä/työntekijä.

Kunnalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

	Ammatillinen henkilöstökoulutus		Muu koulutus	
	Palkallinen	Palkaton	Palkallinen	Palkaton
Hallinnon ja talouden toimiala ja työllisyyden hoito	13			
Ruokapalvelu	6			
Sivistyksen toimiala	260	6	25	
Tekninen toimiala	7		17	
Yhteensä	286	6	42	0

Taulukko 15. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivät 2024

4.2 Uudistuminen

Nakkilan kunta hyödyntää rekrytoinneissaan Kuntarekry-ohjelmaa ja lisäksi hakuilmoitukset näkyvät TE-palveluiden sivustolla. Työpaikkoja haetaan sähköisesti.

Vuonna 2024 Nakkilan kunnalla oli avoinna yhteensä 26 työpaikkaa eri toimialoilla seuraavasti:

Toimiala	Avoimet työpaikat	joista vakituisia	joista määräaikaisia
Hallinnon ja talouden toimiala	1		1
Ruokapalvelu	2	1	1
Sivistyksen toimiala	11	7	4
Tekninen toimiala	12	2	10
Koko kunta yht.	26	10	16

Taulukko 16. Rekrytointien määrä vuonna 2024

Avoimiin työpaikkoihin kunta vastaanotti yht. 299 hakemusta. Vastaavasti vuonna 2023 avoimia työpaikkoja oli yhteensä 34 työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 241 hakemusta. Teknisellä toimialalla rekrytointiin 9 kesätyöntekijää, jotka sisältyvät oheiseen taulukkoon. Kesätyöntekijät sijoituivat puistoihin (6 työntekijää), puhtaushuoltoon (2 työntekijää) ja kiinteistöjen ja ulkoalueiden hoitoon (1 työntekijä). Kesätyöntekijöiden paikkoja haki yhteensä 33 hakijaa.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön myös nuorten kesätyöviikot. Kaikkiaan 18 nuorta työllistettiin viikon mittaisiin työsuhteisiin. Heistä yhdeksän sijoittui varhaiskasvatukseen, yksi työllisyyden hoitoon, kolme ruokapalveluun ja 9 nuorta hyvinvointipalveluihin. Näihin kesätyöpaikkoihin kunta vastaanotti 33 hakemusta ja nämä eivät sisälly edellä olevaan taulukkoon.

4.2 Asiakaskokemus

Hyvä palvelukokemus syntyy mm. sujuvista prosesseista ja asiakkaan kohteliaasta kohtaamisesta. Asiakaskokemus syntyy myös kunnan synnyttämien tunteiden ja mielikuvien perusteella jo ennen kuin asiakas edes tulee palvelun piiriin. Asiakaslähtöisyys onkin strategista valintaa ja sen tulee näkyä kunnan joka portaalla eri muodoissa.

Asiakaskokemuksia mitataan mm. erilaisilla kyselyillä. Kirkonseudun ja Tattaran kouluissa järjestettiin vuonna 2024 asiakaskyselyt ja tulokset olivat positiivisia. Myös hyvinvointipalveluissa järjestettiin asiakaskunnalle kyselyitä liittyen osallistamiseen. Vuonna 2024 järjestettiin yhdeksän eri kyselyä asiakkaille.

Kyselyiden vastauksia arvioidaan vuosittain ja niistä kootaan kehittämistarpeet, joiden pohjalta kehitetään jatkuvasti toimintaa.

5 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen on työelämän muutospaineissa organisaatioiden keskeinen haaste sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisellä saadaan aikaan sekä hyvinvoivia työntekijöitä että toiminnan ja talouden tuloksellisuutta.

Työhyvinvointia kuvataan monen tekijän summana. Työhyvinvointiin vaikuttavat mm. organisaation piirteet, johtaminen, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä työntekijän näkemys itsestään ja työyhteisöstään.



Työhyvinvoinnin ja sen johtamisen kehittämisessä tulee muistaa, että työhyvinvointi ei ole staattinen tila ja että työhyvinvointi sisältää yksilö- ja tilannekohtaista vaihtelua. Työhyvinvoinnin johtamisessa esihenkilö asetetaan toiminnan keskiöön, mutta kuitenkin työorganisaatio asettaa esihenkilön toiminnalle rajoja tai mahdollisuuksia.

Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämistä jatkettiin organisaatiossa vuoden 2024 aikana. Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisestä aiemmin laadittu opinnäytetyö mittasi työhyvinvoinnin johtamisen nykytilaa sekä kehittämiskohteita. Opinnäytetyön mukaan työhyvinvoinnin johtaminen organisaatiossa toteutuu säännöllisin palaveroin, kehityskeskusteluin, työkykyneuvotteluin, varhaisen tuen keskusteluin ja työterveysyhteistyön kautta sekä työturvallisuus huomioiden.

Nakkilan kunnalla on oma työhyvinvointityöryhmä, joka koostuu kunnanhallituksen, luottamusedustajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden edustuksesta. Työhyvinvointityöryhmän tavoitteena on jatkaa työhyvinvoinnin ja sen johtamisen kehittämistä sekä osallistaa myös työntekijät siihen. Ryhmä kokoontui vuonna 2024 viisi kertaa.

Työhyvinvointityöryhmä perusti keväällä 2024 henkilöstölle suunnatun avoimen palautekanavan, johon työntekijät voivat anonyymisti tuoda palautteita ja ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämisestä. Vuoden 2024 aikana vastaanotettiin neljä ehdotusta, jotka käsiteltiin työhyvinvointiryhmässä.

Alkuvuodesta 2024 järjestettiin myös koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely, johon osallistui 59,7 % henkilöstöstä. Kyselyssä käytettiin apuna Kevan verkkotyökalua, ja vastauksia verrattiin vuonna 2022 tehdyn kyselyn vastauksiin. Lähes kaikkien vastausten arvosanat olivat nousseet, eli tämän perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin taso on Nakkilan kunnassa parantunut viimeisen kahden vuoden aikana.

Vuonna 2024 otettiin lisäksi käyttöön työsuhdepolkupyöräetu, jota vuoden 2024 lopussa käytti 12 työntekijää. Polkupyöräetu on työnantajan työntekijälle tarjoama mahdollisuus hankkia itselleen polkupyörä edullisemmin ja verovapaasti. Etu kannustaa työntekijöitä liikkumiseen ja edistää samalla myös ympäristötavoitteita.

5.1 Kuntoutus

Työkyky on kokonaisuus, joka koostuu useammasta tekijästä kuten terveydentilasta, toimintakyvystä, työn hallinnasta ja motivaatiosta. Työkykyä ylläpitävä toiminta on tärkeä työelämän kehittämisen osa-alue. Työntekijän hyvä työkyky vaikuttaa suoraan työn tuloksellisuuteen sekä työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Vaikka vastuu työntekijän terveydestä, elintavoista ja asenteista kuuluukin työntekijälle itselleen, voi työnantaja tukea niitä hyvällä johtamisella ja tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuden ylläpitää fyysistä ja psyykkistä hyvinvointiaan.

Nakkilan kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua Kelan korvaamaan kuntoutukseen palkallisella työajalla. Kuntoutuksen tarkoituksena on parantaa työkykyä ja tukea työelämässä pysymisessä. Vuonna 2024 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Kuntoutukseen osallistuneiden	
	henkilöiden lkm	kuntoutuspäivät yht.
Hallinnon ja talouden toimiala		
- ruokapalvelu	1	4
Sivistyksen toimiala	2	10
Tekninen toimiala		
Yhteensä	3	14

Taulukko 17. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2024

5.2 Työterveyshuolto

Nakkilan kunnan työterveyshuollon järjestää Terveystalo. Terveystalo tuottaa puolivuositain raportteja työhyvinvoinnin kehityksestä työterveyshuollon ohjausryhmälle, johon kuuluvat sekä Terveystalon että kunnan edustajat. Ohjausryhmän raportti saatetaan myös henkilöstötoimikunnan tietoon.

Työterveyspalveluja käytettiin vuonna 2024 seuraavasti:

Käynnin luonne	Käynnit		
	2022	2023	2024
Terveys ja seuranta	123	94	173
Työfysioterapeutti	67	52	83
Työterveyspsykologi	15	29	49
Ravitsemusterapeutti	2	0	10
Sairauskäynnit	353	284	351
Työtapaturmat (pv)	24	27	33
Terveystarkastukset	36	38	31
Työterveysneuvottelut	10	8	7

Taulukko 18. Työterveyshuollon käynnit vuosina 2022–2024

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2024 oli arviolta yht. 56 689 € eli 294 €/työntekijä. Vuonna 2023 nettokustannus oli 49 427 € eli 270 €/työntekijä.

Nakkilan kunnassa käytännöt työkyvyttömyydestä johtuvien poissaolojen yhteydessä sekä työkyvyn tukemisessa on sovittu työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Sairausvakuutus- ja työterveislain pohjalta laaditun ohjeistuksen mukaan Nakkilan kunnassa esihenkilö neuvottelee työntekijän kanssa, mikäli työntekijän sairauspoissaolo on yhtäjaksoisesti tai useassa eri jaksossa kestänyt yhteensä 20 kalenteripäivää. Esihenkilö ilmoittaa asiasta työterveyshuoltoon, joka järjestää ilmoituksen saatuaan yhteispalaverin (työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto), tekee toimenpide-ehdotukset työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiä vastaavaksi sekä tarvittaessa koordinoi yhteistyötä muun terveydenhuollon kanssa.

Samoin esihenkilö osallistuu mahdolliseen neuvotteluun, mikäli työntekijän työkyvyttömyys jatkuu yli 90 sairauspäivärahapäivää.

Edellä mainittuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon työkykyneuvotteluita järjestettiin vuonna 2024 yhteensä 7 kappaletta. Vuonna 2023 niitä oli 8 kappaletta ja vuonna 2022 10 kappaletta.

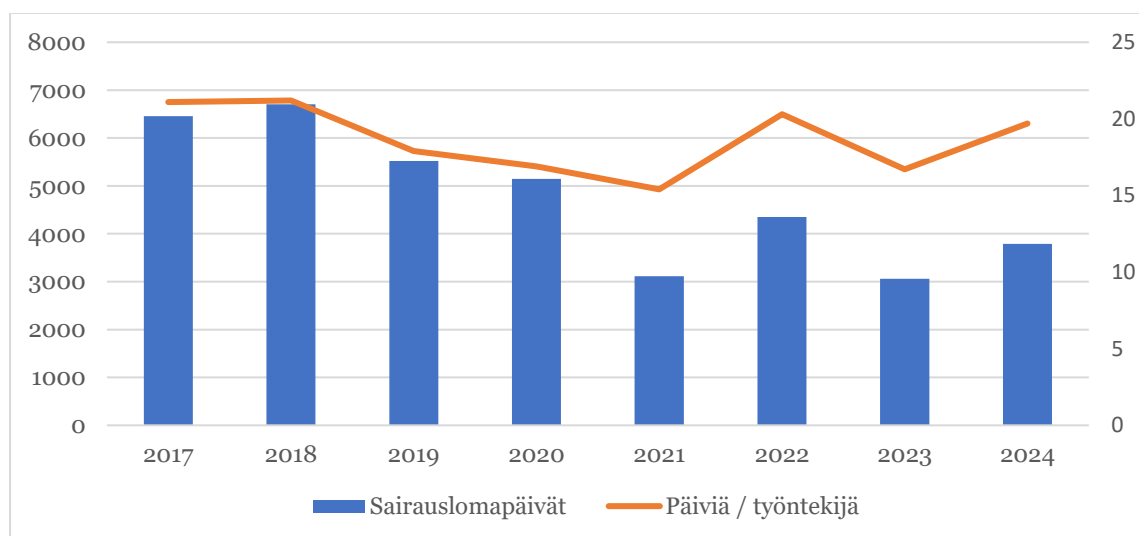
Terveystarkastusten yhteydessä Terveystalo järjestää osallistujille terveystarkastuksen, joka tuottaa tietoa hyvinvoinnista, terveyskäyttäytymisestä sekä terveys- ja työkykyriskeistä. Kysely on tärkeä, se auttaa työterveyshuoltoa kartoittamaan tilannetta ja tarvittaessa se ohjaa työntekijän ajoissa oikealle hoitopolulle.

5.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen seuranta on tärkeää, jotta voidaan toimia ennaltaehkäisevästi ja vähentää siten niiden määrää ja sitä kautta kehittää työnteon toimivuutta. Työelämän laatutekijöillä on todettu olevan huomattavasti suurempi vaikutus mm. yli kolmen päivän mittaisiin sairaslomiin kuin elämäntapatekijöillä.

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2024 oli yhteensä 3 792 päivää eli keskimäärin 19,7 pv/työntekijä. Päivien määrä sisältää myös työtaturmien vuoksi pidetyt sairauslomapäivät. Vuonna 2023 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 062 päivää eli keskimäärin 16,7 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut vuoteen 2023 verrattuna 24,1 %. Kasvua vuoteen 2023 verrattuna on ollut eniten vapaa-ajan tapaturmissa ja myös mielenterveyden häiriöihin liittyvissä sairauspoissaoloissa on ollut kasvua.

Koko kunta-alalla oltiin vuonna 2023 poissa sairauden vuoksi keskimäärin 16,4 päivää. Vuoden 2024 vastaavaa tietoa ei ole vielä saatavissa.

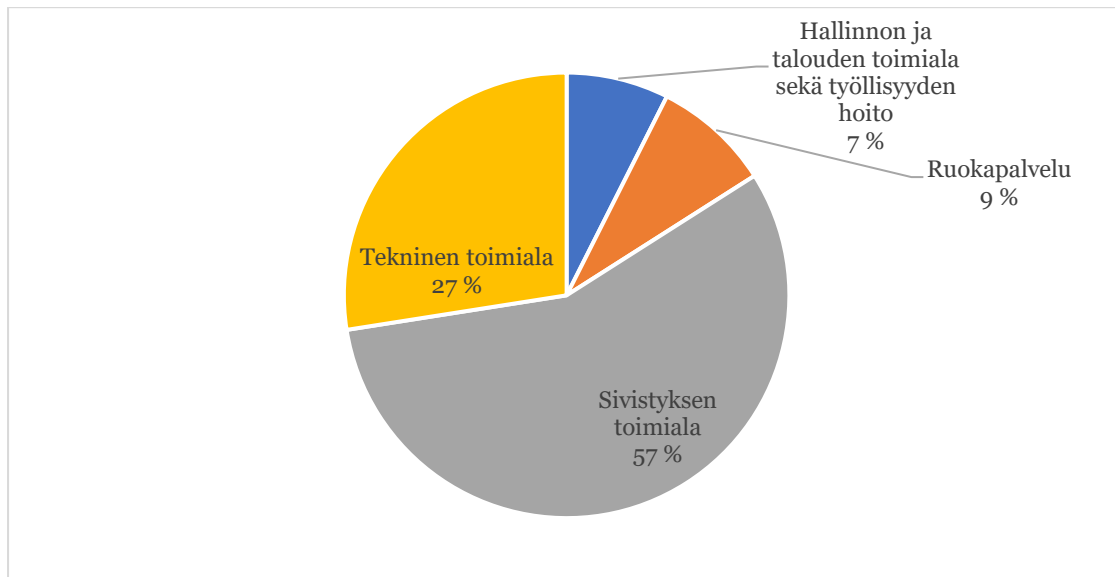


Taulukko 19. Sairauspoissaolot vuosina 2017–2024

Vuosien 2016–2020 aikana sairauspoissaoloihin sisältyy myös perusturvan henkilöstön sairauslomat. Perusturva siirtyi Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen 1.1.2021 alkaen.

Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivistä 56,5 % sijoittui sivistyksen toimialalle, jossa myös eniten työskentelee henkilöstöä. Kun verrataan sairauspoissaoloja/työntekijä, oli eniten sairauspoissaoloja teknisellä toimialalla, 32,6 päivää/työntekijä. Ruokapalvelussa sairauspoissaoloja oli 24,9 päivää/työntekijä ja sivistyksen toimialalla 17,4 päivää/työntekijä. Vähiten sairauspoissaoloja oli hallinnon ja

talouden toimialalla, vain 11,3 pv/työntekijä. Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 20. Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain 2024

Suurin osa sairauslomista kesti neljästä kymmeneen päivää. Vuoteen 2023 verrattuna eniten sairauslomapäivien määrä on kasvanut yli 90 päivän mittaisissa sairauspoissaoloissa, ja myös muut paitsi 31–60 päivän mittaisen sairauslomien määrä on kasvanut. Esihenkilön tulisikin ennen kaikkea kiinnittää huomiota juuri yli kuukauden kestäviin sairauslomiin ja niiden syihin.

Suhteessa eniten sairauspoissaoloja pidettiin vapaa-ajan tapaturmien takia, ja eniten niitä pitivät yli 60-vuotiaat. Seuraavan taulukon luvut sisältävät myös työtapaturmat ja palkattomat poissaolot.

Sairauspoissaolot poissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1-7 pv	1267	3
8-29 pv	734	
30-59 pv	441	
60-89 pv	131	
90-179 pv	312	
yi 180 pv	556	348
Yhteensä	3441	351
Yhteensä keskim. / henkilötyövuosi	19,7	1,8

Taulukko 21. Sairauspoissaolot jaoteltuna keston mukaan 2024

Sairauspoissaoloprosentti kertoo sairauspoissaolojen osuuden teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

	%
Sairauspoissaoloprosentti	12,1
0 päivää sairastaneet	14,0

Taulukko 22. Sairauspoissaoloprosentti ja 0 päivää sairastaneet 2024

Terveystalon tilaston mukaan sairastamisen kustannus oli Nakkilan kunnassa vuonna 2024 yht. 1 407 350 euroa (350 €/sairauspäivä). Kustannus oli noussut 382 000 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2024 talousarviossa on henkilöstöpalveluiden suunnittelukauden yhtenä painopisteenä työkykyjohtamisen kehittäminen, jossa mm. henkilöstölle pyritään saamaan tutuksi toimintamalli, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna.

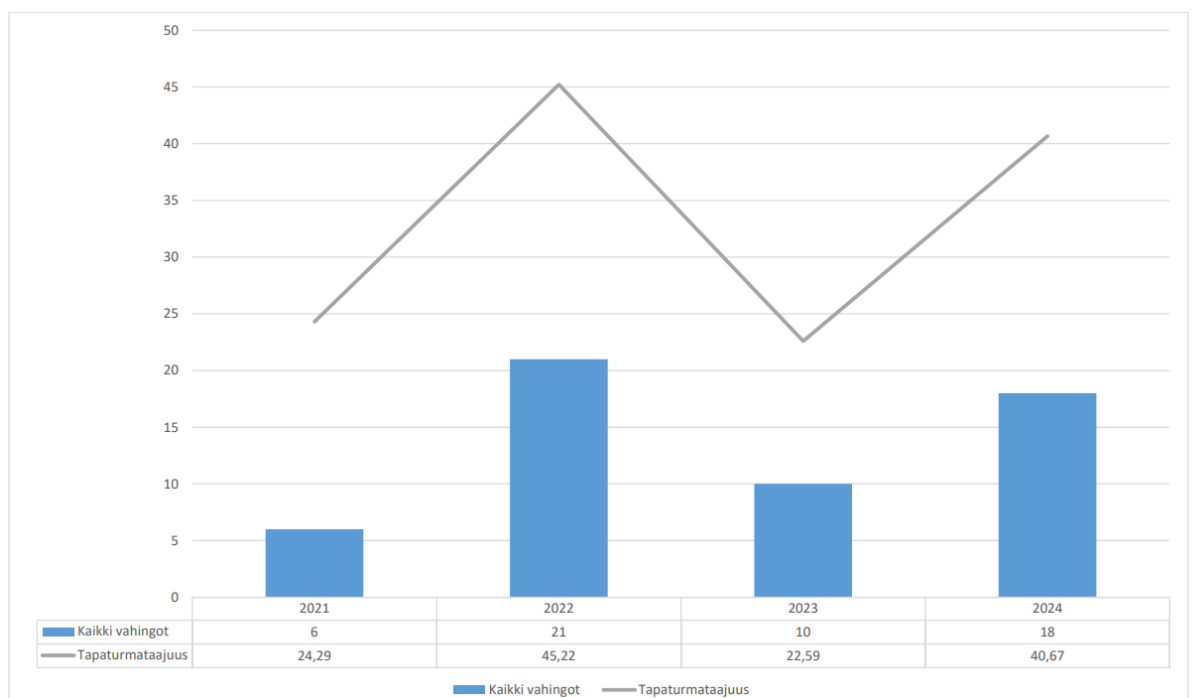
5.4 Työtapaturmat

Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapaturmaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Työtapaturma on tapaturma, joka on sattunut työtä tehdessä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Työstä johtuvilla olosuhteilla tarkoitetaan tilannetta varsinaisen työnteon ulkopuolella, esim. työpaikkaan kuuluvalla alueella, työmatkalla, työkomennuksella tai työntekijän ollessa hoitamassa työnantajan asioita.

Työtapaturmana voidaan korvata myös vamma, joka on syntynyt lyhyenä, enintään yhden vuorokauden pituisena aikana ja jota ei korvata ammattitautina. Tällainen vamma on esim. työliikkeen yhteydessä tapahtunut lihaksen tai jänteen kipeytyminen. Työtapaturma voi olla kysymyksessä silloin, jos toinen henkilö on aiheuttanut työntekijälle tämän työssä vamman tai sairauden.

Työtapaturmista ilmoitetaan työnantajan tapaturmavakuutusyhtiöön. Työtapaturmat eivät pääsääntöisesti kuulu työterveyshuollon piiriin, vaan ne tulee hoitaa julkisessa terveydenhuollossa tai yksityisessä palvelulaitoksessa. Nakkilan kunnan henkilöstö on vakuutettu Protector Vakuutuksessa.

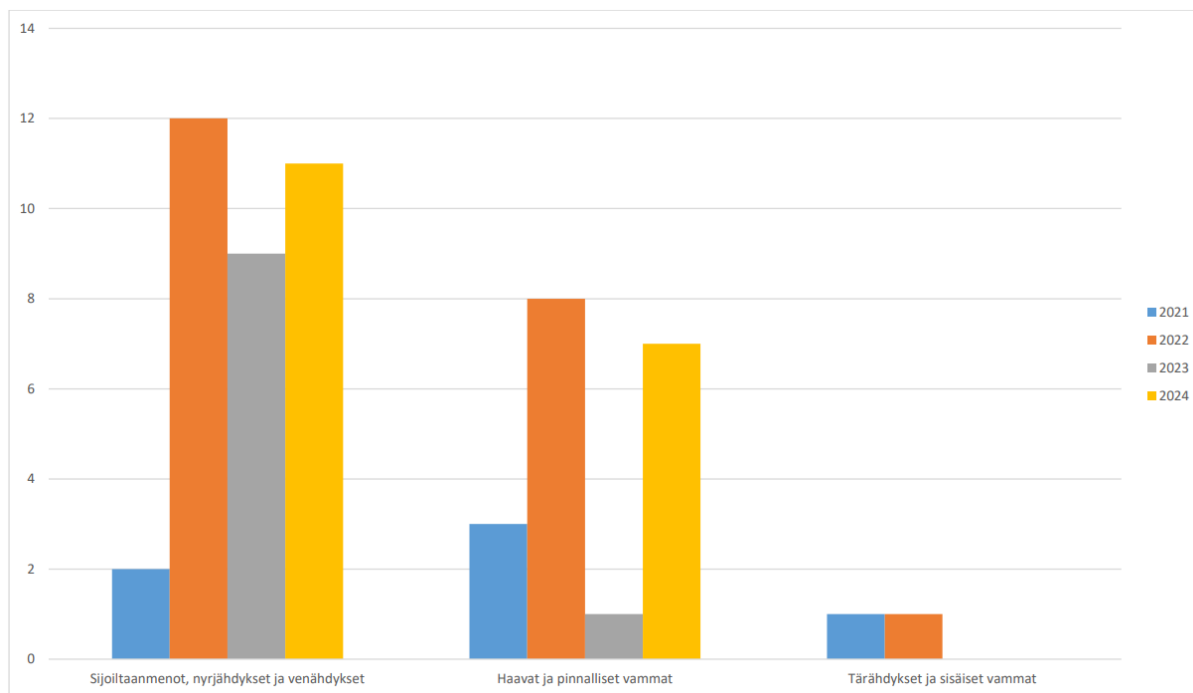
Vuonna 2024 sattui yhteensä 18 työtapaturmaa, joista 15 vakuutusyhtiö hyväksyi työtapaturmaksi. Vuonna 2023 vastaava luku oli 10. Korvauksia sattuneista vahingoista maksettiin kuudesta vahingosta.



Taulukko 23. Kaikki sattuneet vahingot ja tapaturmataajuus vuosina 2021–2024. Lähde: Protector Vakuutus

Työtapaturmalaajuus tarkoittaa sattuneiden työtapaturmien ja tehtyjen työtuntien suhdetta.

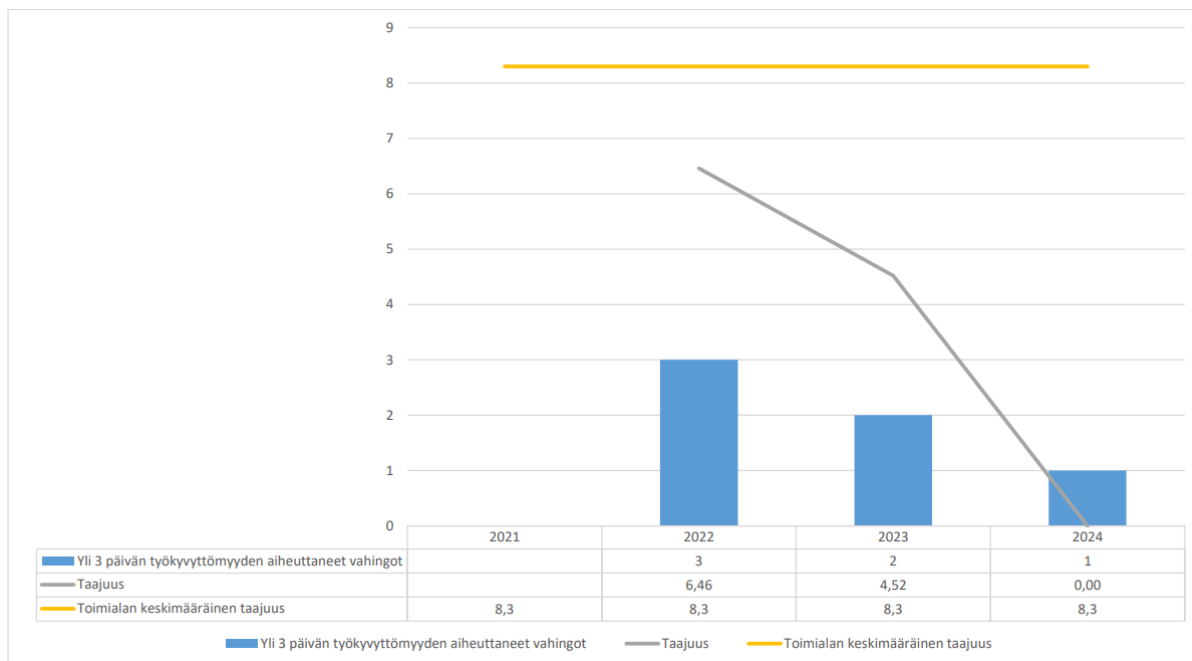
Kaikista tapaturmista 13 syntyi työolosuhteissa ja 5 työmatkalla. Keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 589 € (v. 2023 531 €). 11 tapaturmassa vamma oli sijoiltaanmeno, nyrjähdys tai venähdys ja seitsemässä työtapaturmassa haava tai pinnallinen vamma.



Taulukko 24. Vammatyyppien lukumäärä ja jakautuma vuosina 2021–2024. Lähde Protector Vakuutus

Seitsemässä työtapaturmassa vammat kohdistuivat useaan paikkaan ja myös pelkästään esim. selkään ja/tai rintakehään, sormiin ja jalkoihin kohdistui työtapaturmista aiheutuneita vammoja.

Yli kolmen päivän työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden työtapaturmien määrä on Nakkilan kunnassa ollut vuonna 2024 pieni verrattaessa koko saman toimialan tapaturmien keskimääräiseen määrään.



Taulukko 25. Yli kolmen päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneiden työtaturmien määrä ja taajuus sekä toimialan keskimääräinen taajuus vuosina 2021–2024. Lähde Protector Vakuutus

5.5 Henkilöstöedut

Nakkilan kunnassa on ollut vuodesta 2013 lähtien toiminnassa työhyvinvointiohjelma, joka käsittää kolme suurempaa kehittämiskohdetta: tiedonkulku, työyhteisön toimivuus sekä työssä jaksaminen. Syksyllä perustetun työhyvinvointityöryhmän yhtenä tehtävänä on työhyvinvointiohjelman päivittäminen.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla edesautetaan työntekijän työkyvyn säilymistä. Henkilöstöllä on käytössään ePassi-etuus, jonka arvo on 150 euroa vuodessa. ePassia voi käyttää liikuntaan, kulttuuriin sekä hyvinvointiin. Vuonna 2024 ePassin lisäksi talousarviossa oli varattu 30 €/työntekijä työyksikkökohtaiseen tyhy-toimintaan.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön työsuhdepolkupyöräetu.

ePassin lisäksi Nakkilan kunta tarjoaa työntekijöilleen seuraavia toimia ja etuja henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi:

- Työterveyshuolto tekee työterveyslain mukaiset työpaikkaselvitykset
- Työterveyshuolto tekee tarpeen mukaan erillisiä ergonomiaselvityksiä ja osallistuu pyydättäessä työtilojen ja -menetelmien ergonomiseen suunnitteluun

- Työterveyshoitaja antaa lähetteen näyttöpäätelaseista tai erikoistytölaseista optikkoa varten. Työnantaja korvaa linssit sekä 100 € sangoista.
- Alennukset Synsamilta: silmälasit -30 %, aurinkolasit -20 %, piilolinssit -10 % (koskee myös perheenjäseniä)
- Työntekijöillä on mahdollisuus työterveyshuollon fysioterapeuttipalveluihin
- Työterveystarkastukset toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- Työnantajan tukemat liikuntapalvelut:
 - Veloitukseton liikuntahallin kuntosalin käyttö (edun arvo 180 €/vuosi) (vakituiset ja määräaikaiset, joiden työsuhde kestää yli 3 kk)
 - Liikunnanohjaajan veloitukseton neuvonta omaan liikuntasuunnitelmaan
 - Tiistaisin toiminnallinen treeni liikuntakeskuksella
 - 35 euron hyvitys lähiseudun uimahalleista ja Salomoninkallion avantouinneista
 - Golf-osake Nakkila Golf:ssa (3 pelioikeutta)
- Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista 2 kuukauden maksuttomilla nikotiinivalmisteilla
- Ensiapukoulutuksen järjestäminen

6 Esihenkilötyö ja johtaminen

6.1 Esihenkilötyön tukeminen

Kuntaorganisaatiossa luottamustehtävään valitulla on keskeinen rooli johtamisessa. Se, mitä arvotetaan ja mihin luottamuselimissä sitoudutaan, heijastuu operatiiviseen toimintaan.

Nakkilan kunnan valtuuston hyväksymä strategia luo tavoitteet esihenkilötyölle ja johtamiselle ja niiden kehittymiselle. Johtamisen tavoitteena on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä.

Nakkilan kunnan johtoryhmä, johon kuuluu kunnanjohtaja, toimialajohtajat, varhaiskasvatuspäällikkö ja hyvinvointipäällikkö, kokoontuu viikoittain. Lisäksi vuonna 2024 esihenkilötiimi kokoontui säännöllisesti. Tilaisuuksia oli teemoittain, ja esihenkilöiden kanssa käsiteltiin eri ajankohtaisia asioita ja samalla he saivat vertaistukea toisiltaan.

Vuonna 2024 esihenkilöille järjestettiin aktiivisen tuen toiminnan arviointi kyselylomakkeen avulla. Aktiivisen tuen toimintaan ja varsinkin työterveyshuollon toimintaan aktiivisessa tuessa esihenkilöt olivat tyytyväisiä, ainoastaan pitkittyneiden sairauspoissaolojen toimintamalleihin kaivattiin vielä tukea.

6.2 Etätyömahdollisuus

Vuonna 2019 laadittu etätyöohje otettiin laajemmin käyttöön vuoden 2020 koronapandemian julkisen alan etätyösuosituksen jälkeen. Kunnanhallitus päivitti ohjeen 23.8.2021 kokouksessaan. Ohjeen mukaan etätyötä on mahdollista tehdä enintään kahtena päivänä viikossa. Etätyö soveltuu itsenäistä hallinto-, asiantuntija- ja suunnittelutyötä tekeville työntekijöille ja käytäntöä sovelletaan mm. hallintoväelle.

6.3 Henkilöstön muistamiset

Nakkilan kunnan voimassa olevan vakinaisen henkilöstön merkkipäivien muistamista koskevan ohjeen mukaan työnantaja muistaa työntekijää seuraavasti:

- *Työmerkkipäivät*, yhteenlaskettu työskentely Nakkilan kunnan palveluksessa:
 - 10 vuotta, lahjan arvo 100 €
 - 20 vuotta, lahjan arvo 200 €
 - 30 vuotta, lahjan arvo 350 €
 - 40 vuotta, lahjan arvo 450 €
- *Ikämerkkipäivät* ovat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät, jotka ovat myös palkallisia vapaapäiviä. Mikäli päivä sattuu kalenterin tai työehtosopimuksen mukaiseksi vapaapäiväksi, henkilö saa ylimääräisen vapaapäivän
- *Eläkkeelleläähtöpäivä*: läksiäislahjan arvo enintään 100 €

7 Tuloksellisuus ja tuottavuus

7.1 Kustannustehokkuus

Kuntasektorilla toiminta on jatkuvan paineen alla, kun palveluita tulisi tuottaa yhä laadukkaammin ja laajemmin, mutta niukemmilla resursseilla. Ilmiö ei ole uusi, ja se on tuttu koko julkisella sektorilla. Vuoden 2024 tulos oli ennakoitua parempi, mutta ennusteiden mukaan kuntatalouden näkymät tuleville vuosille ovat synkemmät.

Henkilöstön palkkauskustannukset koostuvat suurimmaksi osaksi viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkoista. Näiden lisäksi palkkauskustannuksia syntyi erityisesti erilliskorvauksista, sairauslomasijaisista sekä tuntipalkoista. Vuonna 2024 sijaisten palkat olivat yhteensä 505 502 euroa (vuonna 2023 332 861 euroa). Sairauslomasijaisten palkat kasvoivat 12,8 % vuoteen 2023 verrattuna peilaten sairauslomapäivien määrän kasvua. Muiden sijaisten, joihin luetaan osa

määräaikaisista sekä muiden kuin sairaus- ja vuosiloma-ajan palkallisten poissaolojen sijaisuudet, palkat kasvoivat 231,6 %. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

Tili	Keskusvaali- lautakunta	Tarkastus- lautakunta	Kunnan- hallitus	Sivistys- valiokunta	Tekninen valiokunta	Yhteensä €
Luottamustoimipalkkiot	8 735	2 310	41 757	6 280	4 400	63 482
Viranhaltijoiden palkat			315 256	2 734 771	221 396	3 271 423
Työsuhteisten palkat	7 920		884 805	1 697 408	434 939	3 025 072
Erilliskorvaukset	5 495		4 309	275 534	21 303	306 641
Tunti- ja urakkapalkat	1 428		308	1 296	198 749	201 781
Kertapalkkiot (kokoukset)	590	720	6 570	2 800	1 505	12 185
Muut palkat	2 600		5 866	77 163		85 629
Sairauslomasijaiset			19 338	127 088	23 977	170 403
Vuosilomasijaiset				103 018	11 233	114 251
Äitiyslomasijaiset				-970		-970
Muut sijaiset			8 186	213 507	126	221 819

Taulukko 26. Henkilöstölle maksetut palkat toimialoittain 2024

Vuonna 2022 solmittiin kunta- ja hyvinvointialalle uudet työ- ja virkaehtosopimukset, jotka ovat voimassa 1.5. 2022 – 30.4.2025 välisen ajan. Sopimuksissa paikallinen sopiminen laajenee ja näin paikallisia eriä pystytään paremmin kohdistamaan työvoiman saatavuuden edistämiseen.

Sopimusten mukaan vuonna 2024 korotettiin tehtäväkohtaista palkkaa 2,27 % yleiskorotuksella (OVTES 1,5 %) sekä neuvotellulla järjestelyerällä 0,4 + 0,33 % sekä neuvotellulla kehittämisellä, jonka suuruus oli KVTES:n, TuntiTES:n ja OVTES:n osio G:n alaisilla 1,0 %, OVTES:n osioiden A-F alaisilla 0,6 %, TS:n alaisilla 0,881 % ja sote-TES:n alaisilla 0,6 %. Korotukset tulivat voimaan 1.6.2024 alkaen.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työntantajamaksut, joita ovat sairasvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, palkkaperusteinen eläkevakuutusmaksu sekä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Vuodesta 2023 alkaen eläkemenoperusteisen maksun on korvannut Kevan perimä tasausmaksu, joka jaetaan kuntien kesken niiden verorahoituksen suhteessa. Tasausmaksun tarkoituksena on kattaa niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu on budjetoitu vuoden 2024 talousarviossa kokonaan hallinnon ja talouden toimialan henkilöstöhallinnon kuluihin ja se vyörytetään tilastointivaiheessa toimialoille menojen suhteessa.

Alla olevassa taulukossa on eriteltyä vuoden 2024 työnantajamaksut. Yhteensä henkilöstökulut olivat 9 159 101 € (vuonna 2023 9 170 716 €), joista työnantajamaksujen osuus oli 1 727 601 € (v. 2023 1 795 757 €). Työnantajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 18,86 % (v. 2023 19,58 %). Vuoteen 2023 verrattuna henkilöstökulut laskivat 0,72 % johtuen suurimmaksi osaksi sairausvakuutusmaksun 0,71 %:n vähenemisestä.

Työnantajamaksut	€
Palkkaperusteiset KuEL-maksut	1 043 158
Tasausmaksu	288 631
VaEL-maksut	206 711
Sairausvakuutusmaksut	85 278
Työttömyysvakuutusmaksut	60 838
Jaksotetut työnantajamaksut	-982
Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut	43 967
Yhteensä	1 727 601

Taulukko 27. Työnantajamaksut 2024

Yli 9 kalenteripäivän yhdenjaksoisista sairauslomista on työnantajan mahdollisuus hakea Kelalta maksettua palkkaa vastaava sairauspäiväraha itselleen. Nämä, sekä työtapaturmista työnantajalle maksetut tapaturmapäivärahat, olivat vuonna 2024 yht. 113 704 € (v. 2023 104 023 €).

7.2 Kehityskeskustelut

Kunnan toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi työssään hyvin ja menestyy.

Yhtenä mittarina ja myös työhyvinvoinnin tukena on esihenkilön ja alaisen välinen kehityskeskustelu, jonka tavoitteena on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa itseään, omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin asioihin ja samalla esihenkilön mahdollisuus olla myötävaikuttamassa työntekijän työmotivaatioon, osaamiseen, jaksamiseen. Samalla esihenkilö saa hyvää tilannekuvaa työyhteisön kokonaistilasta, miltä pohjalta suunnistaa yhteisiin laajempiin tavoitteisiin.

Nakkilan kunnassa esihenkilöiden tavoitteeksi on asetettu kehityskeskusteluiden pitäminen vuosittain. Lähes kaikki esimiehet pitivät kehityskeskustelut alaisilleen vuonna 2024.

7.3 Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikyselyn avulla työnantaja kartoittaa ja kehittää henkilöstönsä työhyvinvointia. Vuonna 2024 järjestettiin henkilöstölle työhyvinvointikysely Kevan verkkotyökalun avulla. Vastauksia verrattiin vuonna 2022 tehtyyn vastaavaan kyselyyn. Vastausten verrokkiryhmänä toimi myös keskisuuret kunnat.

Kysely toteutettiin sähköisenä helmikuun 2024 aikana. Kyselyyn vastasi 95 työntekijää, joten vastausprosentti oli 59,7 %.

Suurin osa kyselyn vastausten arvosanoista oli noussut verrattuna kahden vuoden takaiseen kyselyyn. Runsaasti arvosana oli noussut mm. seuraavien kysymysten vastauksissa:

- Työyhteisössäni pystytään ratkaisemaan ristiriitoja
- Työyhteisössäni vallitsee luottamuksen ilmapiiri
- Yhteistyö työyksiköiden välillä toimii hyvin
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
- Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri
- Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi
- Johtaminen organisaatiossani perustuu avoimuuteen
- Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä
- Suositteisitko työpaikkaasi tuttavillesi

Vuoden 2022 kyselyä huonommat arvosanat sai ainoastaan kaksi kysymystä:

- Työyhteisöni huolehtii perehdyttämisestä
- Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Em. kysymysten lisäksi Nakkilan kunnan kyselyssä oli muutama oma kysymys. Arvosana kysymykseen ”Työyhteisössäni vallitsee myönteinen ja keskustelevalle ilmapiiri” oli 3,9 asteikolla 1–5. Arvosana kysymykseen ”Pidän riittävästi huolta omasta työkyvystäni” oli 4,1.

Verrattuna keskisuurten kuntien keskimääräisiin vastauksiin Nakkilan kunnan työntekijöiden vastaukset sijoituivat suurimmaksi osaksi keskivaiheille. Julkisella alalla työhyvinvoinnin myönteisestä kehityksestä huolimatta työntekijöiden kokemuksessa henkisestä työkyvystä ei ole tapahtunut suurta muutosta vuoteen 2022 nähden, jolloin kokemus heikentyi jossain määrin aikaisempiin vuosiin nähden. Henkiseen työkykyyn onkin kiinnitettävä huomiota.

7.3 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Nakkilan kunnan yhteistoiminta on vakiintunutta ja avointa ja noudattaa yhteistoiminnasta säädetyn lain tarkoitusta ja henkeä. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (2007) tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Keskeistä on aito vuorovaikutus ja tavoitteena yksimielisyys.

Kunnassa on yhteistoimintaelin, henkilöstötoimikunta, jossa on yhdistetty sekä yhteistoiminta- että työsuojeluelin. Se koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantajan edustajana toimii kunnanjohtaja sekä työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden edustajana toimii työsuojeluvaltuutetut sekä ammattijärjestöjen edustajat.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2024 kuusi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kulloinkin ajankohtaiset talousasiat, yhteistoimintalain mukaan käsiteltävät asiat sekä työsuojeluasiat. Henkilöstötoimikunnan pöytäkirja julkaistaan kokouksen jälkeen henkilöstön yhteisellä teams-kanavalla.

7.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan vuoden 2015 alussa. Nakkilan kunnalla on voimassa oleva yhdenvertaisuussuunnitelma, johon on yhdistetty sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma laadittiin yhteistyössä henkilöstön kanssa ja kunnanhallitus hyväksyi sen 22.8.2016 kokouksessaan.

Tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti ja samankaltaisesti, se edistää henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstö on valmiimpi panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan vaikuttaa myös myönteisen työnantajakuva syntymiseen ja sitä kautta mm. rekrytointi helpottuu. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.