

•nakkila.

Henkilöstöraportti



Sisällys

1 Lukijalle.....	2
2 Kuntastrategia	3
3 Henkilöstövoimavarat	3
3.1 Henkilöstön määrä.....	3
3.2 Henkilöstön rakenne	6
3.3 Henkilöstön keski-ikä	7
3.4 Sopimusalojen jakautuminen.....	7
3.5 Työajan jakautuminen.....	8
3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus	9
3.7 Henkilöstön eläköityminen.....	10
4 Osaaminen ja uudistuminen	11
4.1 Muutosvalmius.....	11
4.2 Asiakaskokemus.....	12
5 Työhyvinvoinnin johtaminen	13
5.1 Kuntoutus	13
5.2 Työterveyshuolto.....	14
5.3 Sairauspoissaolot.....	15
5.4 Työtapaturmat.....	17
5.5 Henkilöstöedut.....	19
6 Esihenkilötyö ja johtaminen	20
6.1 Esihenkilötyön tukeminen.....	20
6.2 Etätyömahdollisuus.....	20
6.3 Henkilöstön muistamiset	20
7 Tuloksellisuus ja tuottavuus	21
7.1 Kustannustehokkuus	21
7.2 Kehityskeskustelut.....	22
7.3 Työhyvinvointikyselyt.....	23
7.3 Yhteistoiminta ja työsuojelu	23
7.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	24

1 Lukijalle

Nakkilan kunnan henkilöstöraportti 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 jopa kolmannes jää eläkkeelle vuosien 2020 – 2030 aikana. Näinollen eläköitymiset uhkaavatkin heikentää kuntien palvelutuotantokykyä erityisesti väestöään menettävillä alueilla. Nakkilan kunnan palveluksesta eläköityi vuonna 2022 kuusi työntekijää.

Vuodelle 2022 tavoitteeksi asetettiin henkilöstön sairauspoissaolojen ja niihin liittyvien kustannusten vähentäminen. Tavoitteeseen pyritään tekemällä kokonaisvaltainen ja käytännönläheinen ohjelma työhyvinvoinnin johtamisen kehittämiseen.

Työolobarometrin mukaan kunta-alalla erityisen merkitykselliseksi oman työnsä kokoneiden osuus on kasvussa ja on jo noin kaksinkertainen muihin toimialoihin verrattuna. Kunta-alalla jopa 51 prosenttia työntekijöistä kokee yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen tunnetta usein. 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.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT antoi vuonna 2021 uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan ja sitä suositellaan noudatettavan tilinpäätösvuodesta 2022 alkaen. Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Vuoden 2022 henkilöstöraportti on koottu noudattaen KT:n suositusta.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2022 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvuoden tilannetta kuvaavia. Ne ovat koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Keva:n 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 kohtaustapaikkana
- Perheiden ja työyhteisöjen hyvinvointi sekä yhteistyö

Henkilöstö noudattaa strategiaa omassa työssään ja vuonna 2022 muun muassa osallistuttiin strategian mukaiseen maakunnalliseen suunnittelu- ja yhteistyöhön, otettiin uusia toiminnan työkaluja käyttöön sekä lisättiin ja kehitettiin eri palvelumuotoja.

3 Henkilöstövoimavarat

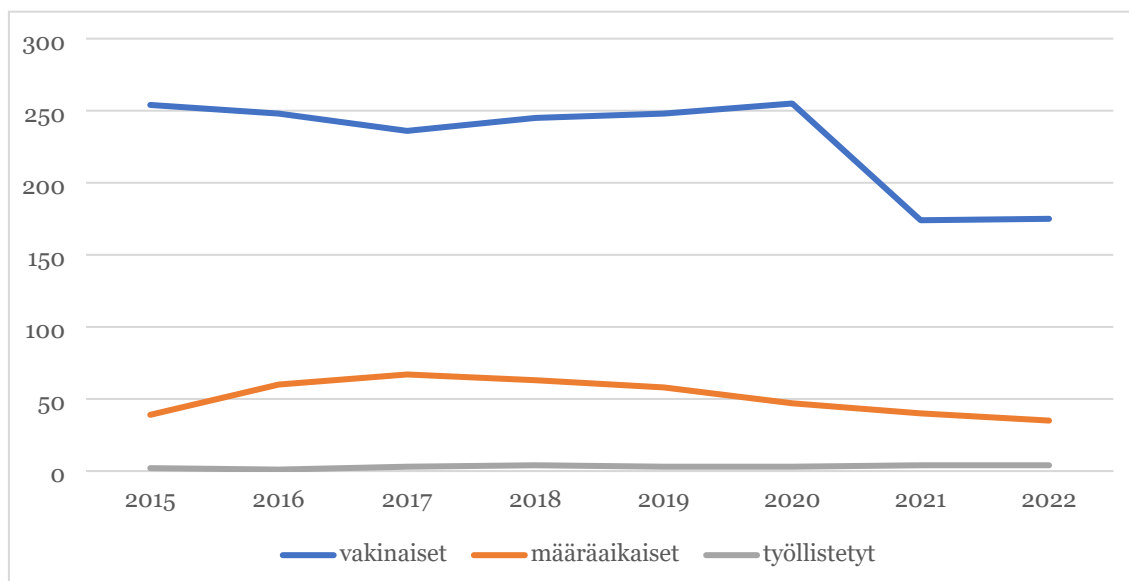
3.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 214 henkilöä. Heistä 175 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 35 määräaikaisessa työsuhteessa ja 4 henkilöä työllistettynä.

Työsuhde	2019		2020		2021		2022	
	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	248	240,4	255	250,5	174	170,6	175	170,7
Määräaikainen	61	60	50	44,3	44	43	39	37,1
Yhteensä	309	300,4	305	294,8	218	213,6	214	207,8

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019 – 2022

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 2015 – 2022

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	6	1		7
Hallintopalvelut	5,6	1		6,6
Työllisyyden hoito	3,5	1	1,8	6,3
Ruokapalvelu	14,3	3,2		17,5
Hallinnon ja talouden toimiala yht.	29,4	6,2	1,8	37,4
Varhaiskasvatus	26	12,8		38,8
Perusopetus	67,5	9,7	1	78,2
Lukio	6	2,6		8,6
Kuraattoripalvelut	2	1		3
Vapaa-aikatoimi	6			6
Muut	1			1
Sivistyksen toimiala yht.	108,5	26,1	1	135,6
Kiinteistöhoito	5		1	6
Puhtaushuolto	18,4	1		19,4
Rakennustarkastus	1			1
Ympäristönsuojelu	0,4			0,4
Muut	8			8
Tekninen toimiala yht.	32,8	1	1	34,8
Nakkilan kunta yht.	170,7	33,3	3,8	207,8

Taulukko 3. Henkilötyövuodet toimialoittain ja tulosalueittain 2022

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

Vuonna 2022 vakituksia oli yksi enemmän kuin vuonna 2021 ja määräaikaisten määrä väheni viidellä henkilöllä. Alla olevasta taulukosta huomataan, että hallinnon ja talouden toimialalla sekä ruokapalvelussa väheni molemmista yksi vakituinen, sivistyksen toimialan vakituisten määrä kasvoi kahdella ja teknisen toimialan yhdellä vakituksella.

Määräaikaisten määrä laski sivistyksen toimialalla 4 henkilöllä. 28 määräaikaisesta 13 toimi varhaiskasvatuksessa. Teknisellä toimialalla määräaikaisten määrä väheni yhdellä henkilöllä.

39 määräaikaisesta henkilöstä 3 oli palkkatuella palkattuja ja yksi oppisopimussuhteinen. Heistä kolme työskenteli työllisyyden hoidossa, yksi sivistyksen toimialalla ja yksi teknisellä toimialalla.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä on viitteellinen, koska tilanne on vain 31.12.2022 päivän tilanteen mukainen.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	144	31	175
-josta osa-aikaisia	7	1	8
Määräaikaiset	28	11	39
-määräaikaisia (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset)	14	1	15
-osa-aikaisia	5	1	3
-sijaisia	11	9	20
-työllistettyjä	2	1	3
-oppisopimussuhteisia	1	0	1
Yhteensä	172	42	214

Taulukko 4. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2022

Vuoden 2022 lopussa vakituksessa palvelussuhteessa oli 175 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 81,8 %. Vuonna 2022 vakituisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi 0,6 %:lla (1 henkilö).

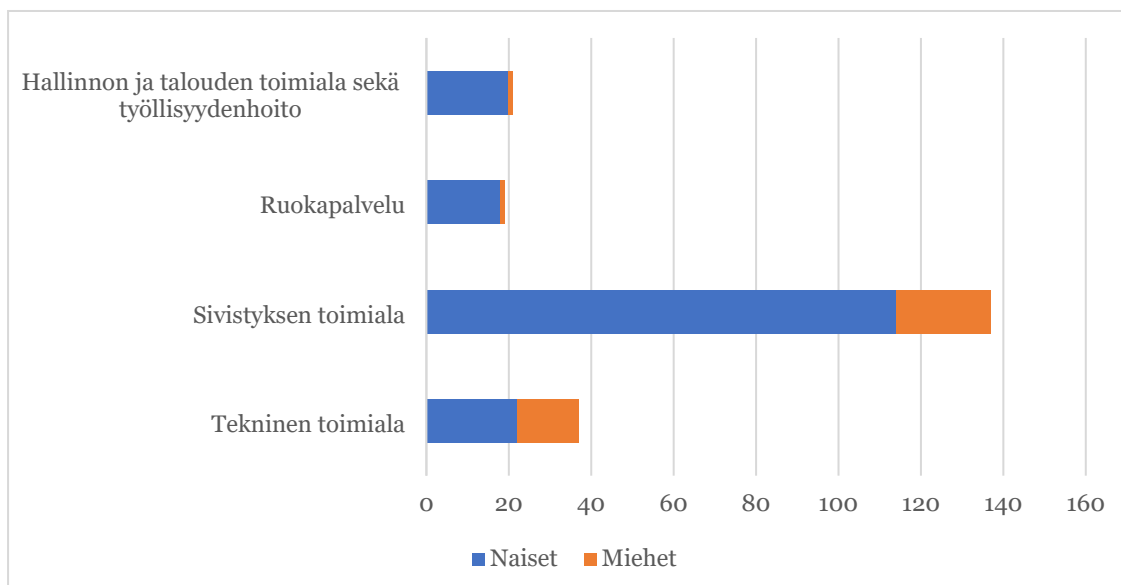
Muiden määräaikaisten kuin sijaisten, työllistettyjen ja oppisopimussuhteisten määrä väheni vuoteen 2021 verrattuna 6,3 %:lla (1 henkilö) ja sijaisten määrä väheni 16,7 %:lla (4 henkilöä). Työllistettyjen määrä pysyi samana, ainoastaan yhdellä heistä oli vuonna 2022 lisäksi oppisopimussuhde.

Tulosalue	Vakinaiset		Muutos	Määräaikaiset		Muutos
	2021	2022		2021	2022	
Hallinnon ja talouden toimiala (sis. työllisyyden hoito)	17	16	-1	5	5	-
-Ruokapalvelu	16	15	-1	4	4	-
Sivistyksen toimiala	107	109	2	32	28	-4
Teknisen toimiala	34	35	1	3	2	-1

Taulukko 5. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2021 ja 2022

3.2 Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; vakituudessa palvelussuhteessa olevista 175 henkilöstä naisia on 82,3 % (144 henkilöä). Yleisesti kunta-alalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, vuonna 2021 kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 %. Taulukko 5 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 6. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2022

3.3 Henkilöstön keski-ikä

Nakkilassa henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2022 47,3 vuotta ja se on 0,6 vuotta suurempi kuin vuosi sitten.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 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.

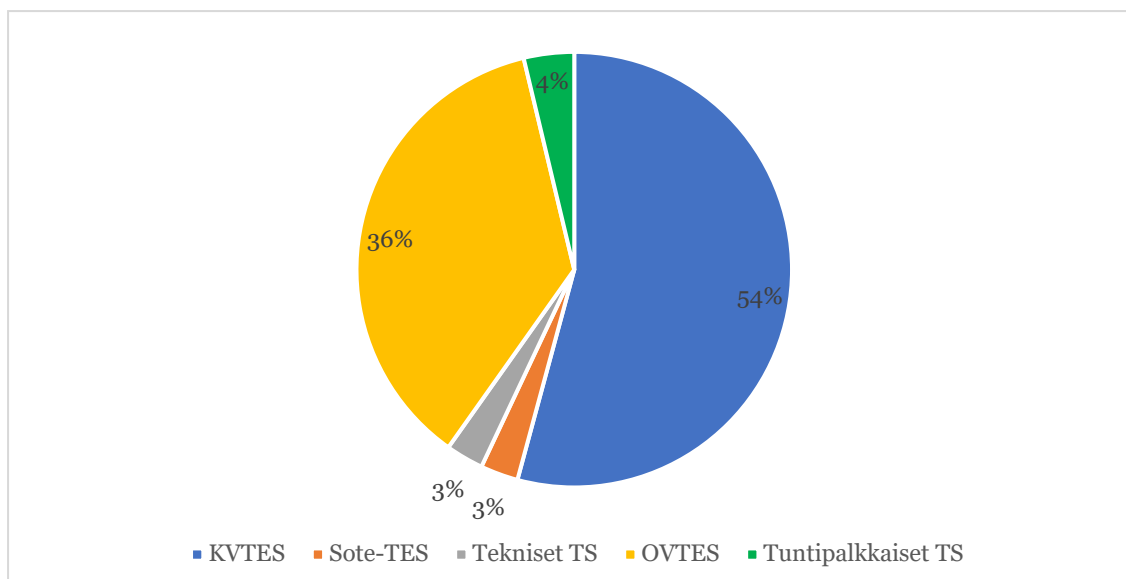
	Ikä						ka.ikä
	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65+	
Hallinnon ja talouden toimiala	1	4	4	6	6	0	50,3
-ruokapalvelu	2	2	3	6	5	1	50,8
Sivistyksen toimiala	19	22	37	48	11	0	45,5
Tekninen toimiala	0	6	5	14	12	0	52,6

Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2022

3.4 Sopimusalojen jakautuminen

Suurin osa eli 54,2 % 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 ja päiväkodin johtaja 1.9.2021 alkaen. Sote-sopimuksen piiriin kuuluvat kunnassa työskentelevät sosiaalihuollon työntekijät.



Taulukko 8. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2022

3.5 Työajan jakautuminen

Henkilöstöstä 60,3 % työskenteli yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 38,25 tuntia. 6,1 % työskenteli toimistotyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 36,25 tuntia ja 5 henkilöä työskenteli jaksotyöajassa (114,75 t/3vk). Neljä henkilöä työskenteli kokonaistyöajassa ja perhepäivähoitajien työajassa sekä opettajat (64 henkilöä) työskentelivät opettajien työajassa.

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, tehty vuosityöaika oli 199,0 päivää/vuosi eli 78,4 % vuoden 2022 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2021 se oli 197,3 päivää/vuosi eli 78,0 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 119,8 päivää/vuosi eli 63,7 % (laskettu todellisten koulupäivien mukaan) teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuonna 2021 vastaavat luvut olivat 149,4 päivää/vuosi eli 78,7 %. Opettajien teoreettinen säännöllinen työaika on laskenut mm. pitkien palkattomien poissaolojen vuoksi.

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

Toimiala	Pvä/hkl	% Teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Hallinnon ja talouden toimiala	201,4	79,3
-Ruokapalvelu	192,0	75,6
Sivistyksen toimiala	194,1	76,4
Opettajat	119,8	63,7
Tekninen toimiala	199,0	78,4

Taulukko 9. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2022

3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus

Vuonna 2022 kymmenen työntekijää irtisanoutui kunnan palveluksesta ja seitsemän eläköityi. Vastaavasti uusia vakinaisia työntekijöitä rekrytoitiin 11 henkilöä. Suurin vaihtuvuus suhteessa henkilöstömäärään oli hallinnon ja talouden toimialalla, jossa kahden irtisanoutumisen lisäksi eläköityi kaksi työntekijää.

	Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet			Muutos %	Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	Muutos %
	Irtisanoutunut	Eläkkeelle	Yht.			
Hallinnon ja talouden toimiala	2	2	4	25,0	2	12,5
Ruokapalvelu	2	2	4	21,1		0
Sivistyksen toimiala	6	3	9	8,3	8	7,3
Tekninen toimiala	0	0	0	0,0	1	2,9
Koko kunta yht.	10	7	17	7,9	11	5,1

Taulukko 10. Henkilöstön vaihtuvuus 2022

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 2022 kolme henkilöä siirtyi kunnan sisällä tehtävästä toiseen. Kaksi siirtyi sivistyksen toimialan sisällä tehtävästä toiseen ja yksi henkilö siirtyi ruokapalvelusta sivistyksen toimialalle.

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 säädetyistä laeista. Työeläkejärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki työsuhteessa olleet sekä yrittäjät ja maatalousyrittäjät. Kansaneläkejärjestelmän (Kela) piiriin kuuluvat kaikki Suomessa vakinaisesti asuvat.

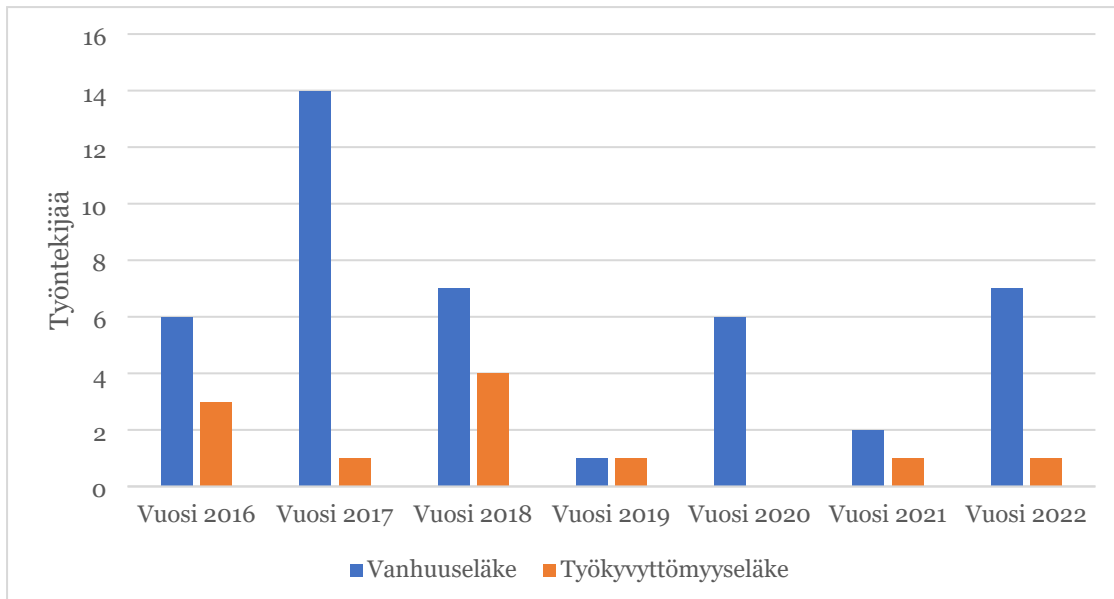
Kuntien henkilöstö kuuluu Julkisten alojen eläkelain JuEL piiriin. Vuoden 2017 alusta voimaan tulleeseen JuEL:iin yhdistettiin kunnallisen eläkelain (KuEL), valtion eläkelain (VaEL) ja evankelisluterilaisen kirkon (KiEL) työeläketurvaa koskevat säännökset.

Kuntien palveluksessa olevista henkilöistä jopa kolmannes jää eläkkeelle vuosien 2020 – 2030 aikana. Eläköityminen vaihtelee kuntakoon mukaan – mitä pienempi kunta on, sitä suurempi osuus työntekijöistä on Kevan arvion mukaan jäämässä vanhuuseläkkeelle em. kymmenen vuoden aikana. Näinollen eläköitymiset uhkaavatkin heikentää kuntien palvelutuotantokykyä erityisesti väestöään menettävillä alueilla.

Ennusteessa on myös alueellisia eroja. Kuntahenkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläköityminen on pienintä Ahvenanmaalla ja Uudellamaalla ja suurinta Kymenlaaksossa ja Satakunnassa.

Vaikka kunta ei voi määritellä tarkasti henkilöstönsä eläkkeellelähtöajankohtia, tulee sen tarkastella kriittisesti henkilöstörakennetta ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Suuret eläköitymispoistumat aiheuttavat myös tietotaidon häviämistä, mikä asettaa vaatimukset ennakoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle.

Vuonna 2022 jäi Nakkilan kunnasta kuusi työntekijää vanhuuseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähtöhetken ikä oli 64,6 vuotta. Yksi työntekijä siirtyi myös työkyvyttömyyseläkkeelle 54,8 vuoden iässä.



Taulukko 11. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2016 – 2022

4 Osaaminen ja uudistuminen

4.1 Muutosvalmius

Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja koulutettua. Suurin osa kunta-alan henkilöstöstä on suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon. Yleisin koulutusala on terveys- ja sosiaaliasiat ja sen jälkeen yleisimmät ovat kasvatus- ja palveluala. Yleisesti kuntien henkilöstön koulutustaso on nousussa, mikä viestii eläköitymisen 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. 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.

Koulutuspäivät lasketaan niin, että kaikki alle kuuden tunnin koulutukset lasketaan yhteen 6 tunnin koulutuspäiviksi ja vain vakinaisten työntekijöiden koulutuspäivät lasketaan. Tämän laskentakaavan mukaan Nakkilan kunnassa vakinaisen henkilöstö kävi vuonna 2022 koulutuksissa yhteensä 98 päivänä eli n. 0,6 päivänä/työntekijä. Kunnalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

	Ammatillinen henkilöstökoulutus		Muu koulutus	
	Palkallinen	Palkaton	Palkallinen	Palkaton
Hallinnon ja talouden toimiala	7			
Ruokapalvelu	1		10	
Sivistyksen toimiala	66		2	2
Tekninen toimiala			10	
Yhteensä	74	0	22	2

Taulukko 12. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivät 2022

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

Vuonna 2022 Nakkilan kunnalla oli avoinna yhteensä 45 työpaikkaa eri toimialoilla seuraavasti:

Hallinnon ja talouden toimiala	4
Ruokapalvelu	3
Sivistyksen toimiala	27
Tekninen toimiala	2 + 9
Koko kunta yht.	45

Taulukko 13. Rekrytointien määrä vuonna 2022

Avoimista työpaikoista 19 oli vakinaista ja 26 määräaikaista. Avoimiin työpaikkoihin kunta vastaanotti yht. 321 hakemusta. Teknisellä toimialalla rekrytointiin 9 kesätyöntekijää, jotka sisältyvät oheiseen taulukkoon. Kesätyöntekijöiden paikkoja haki yhteensä 33 hakijaa.

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. Kunnassa järjestettiin vuonna 2022 yhdeksän eri kyselyä eri yksiköiden asiakaskunnalle. Tulokset ovat olleet henkilöstön osalta hyviä, arvosanat ovat olleet asteikolla 1 – 5 keskimäärin 4 hyvästä 5 kiitettävään.

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

5 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista sekä työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokuluissa ja työeläkemaksuissa.

Esihenkilön tehtävänä on huolehtia alaistensa hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä Keva:n työilmapiirikyselyillä.

Työkyky on jokaisen vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työntekijöitä voidaan kannustaa omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen työkykyä edistävillä toimenpiteillä, esimerkiksi henkilöstöliikunnalla ja -ruokailulla.

Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista onkin tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

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. Vuonna 2022 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Kuntoutukseen osallistuneiden	
	henkilöiden lkm	kuntoutuspäivät yht.
Hallinnon ja talouden toimiala		
- ruokapalvelu	1	3
Sivistyksen toimiala	2	9
Tekninen toimiala	4	23
Yhteensä	7	35

Taulukko 14. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2022

5.2 Työterveyshuolto

Nakkilan kunnan työterveyshuollon järjestää Terveystalo. Terveystalo tuottaa neljännesvuosittain raportteja työhyvinvoinnin kehityksestä työterveyshuollon ohjausryhmälle, johon kuuluvat sekä Terveystalon että kunnan edustajat.

Käynnin luonne	Käynnit	
	2022	2021
Terveys ja seuranta	123	169
Työfysioterapeutti	67	54
Työterveyspsykologi	15	37
Ravitsemusterapeutti	2	0
Sairaus	353	264
Työtapaturma	13	5
Työterveystarkastukset	36	49
Työkykyneuvottelut	10	10

Taulukko 15. Työterveyshuollon käynnit 2022 ja 2021

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2022 oli yht. 51 727 € eli 242 €/työntekijä. Vuonna 2021 nettokustannus oli 47 002 € eli 216 €/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 2022 yhteensä 10 kappaletta. Vuonna 2021 niitä oli myös 10 kappaletta ja vuonna 2020 yhteensä 19 kappaletta.

Terveystarkastusten yhteydessä Terveystalo järjestää osallistujille terveystarkastuksen, joka tuottaa tietoa hyvinvoinnista, terveystarkastuksesta sekä terveys- ja työkykyriskeistä. Vuonna 2022 kysely toimitettiin 39 työntekijälle, ja heistä 24 vastasi kyselyyn. Kyselyn tuloksista voitiin tehdä yhteenveto seuraavasti:

- 37,5 %:lla vastaajista löydökset ennustavat terveystarkastamiseen liittyviä sairauksia

- 16,7 %:lla vastaajista löydökset ennustava työkykyriskejä sekä terveyskäyttäytymiseen liittyviä sairauksia
- 8,3 %:lla vastaajista on löydöksiä, jotka ennustavat vahvasti sairauspoissaoloja ja pysyvää työkyvyttömyyttä

Terveyskysely järjestetään vuosittain aina terveystarkastuksiin osallistuville. Kysely on tärkeä, se auttaa työterveyshuoltoa kartoittamaan tilannetta ja tarvittaessa se ohjaa työntekijän ajoissa oikealle hoitopolulle.

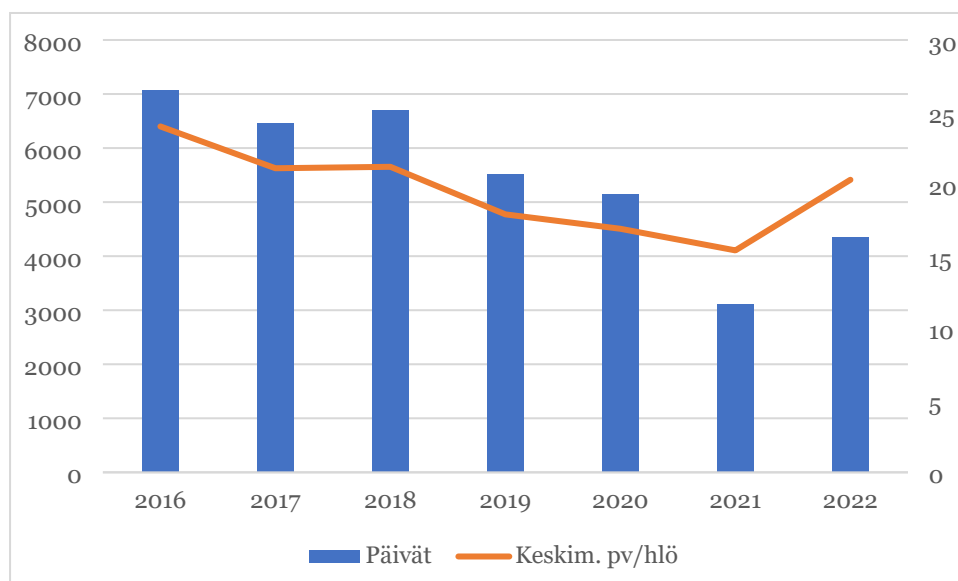
5.3 Sairauspoissaolot

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.

Vuonna 2022 koronapandemia vaikutti yhä 1-3 päivän sairauspoissaoloihin lisäävästi ja em. pituisia sairauslomia olikin eniten. Kela maksoi työnantajalle koronan vuoksi pidetyistä sairauslomapäivistä tartuntapäivärahan 31.12.2022 saakka.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 4 351 päivää eli keskimäärin 20,3 pv/työntekijä. Vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 113 päivää eli keskimäärin 15,4 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa vuodesta 2016 lähtien, mutta nyt vuosien 2021 ja 2022 välinen poissaolojen nousu oli jopa 39,8 % johtuen pitkälti koronapandemiasta ja koronakaranteenien päättymisestä.

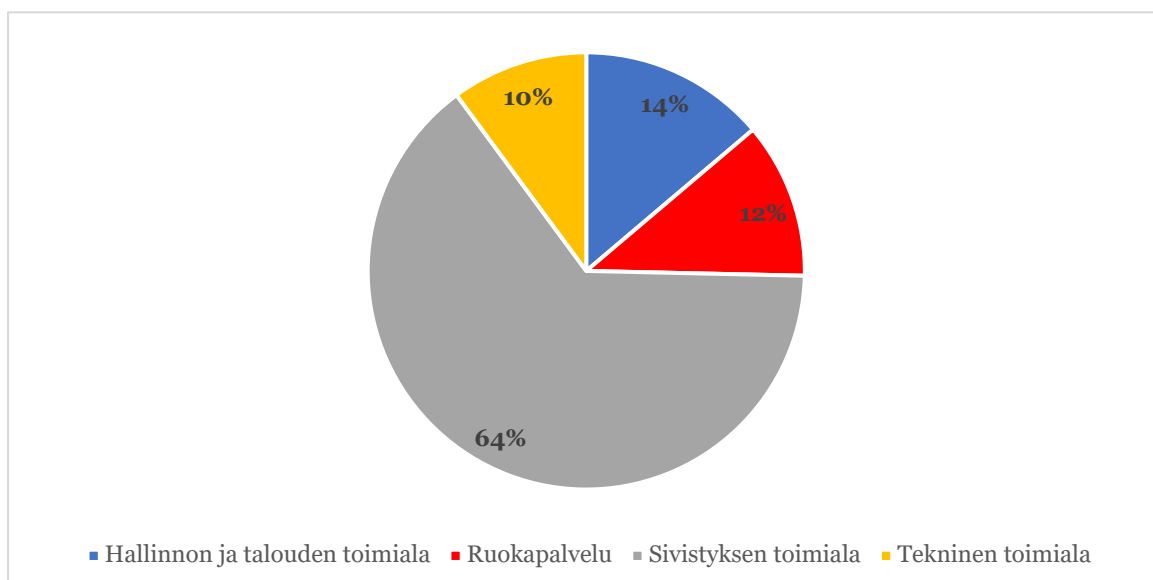
Koko kunta-alalla oltiin vuonna 2021 poissa sairauden vuoksi keskimäärin 16,7 päivää.



Taulukko 16. Sairauspoissaolot vuosina 2016 – 2022

Vuosien 2016 – 2020 aikana sairauspoissaoloihin sisältyy myös perusturvan henkilöstön sairauslomat. Perusturva siirtyi Kessoten palvelukseen 1.1.2021 alkaen. Sairauslomapäivät eivät sisällä työtapaturmien vuoksi pidettyjä eikä palkattomia sairauspoissaoloja.

Vuonna 2022 sairauspoissaolopäivistä 64 % sijoittui sivistyksen toimialalle, jossa myös eniten työskentelee henkilöstöä. Kun verrataan sairauspoissaoloja/työntekijä, oli eniten sairauspoissaoloja hallinnon ja talouden toimialalla, 28,6 päivää/työntekijä. Ruokapalvelussa sairauspoissaoloja oli 26,4 pv/työntekijä ja sivistyksen toimialalla 20,5 pv/työntekijä. Vähiten sairauspoissaoloja oli teknisellä toimialalla, 11,9 pv/työntekijä, vaikka siellä työskentely on monesti fyysisesti hyvinkin kuormittavaa. Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 17. Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain 2022

Suurin osa sairauslomista kesti 1-3 päivää ja sairauslomapäivien määrällä mitattuna 33,9 % kaikista sairauslomista oli kestoaltaan yli kuukauden. Esihenkilön tulisikin ennen kaikkea kiinnittää huomiota juuri näihin yli kuukauden kestäviin sairauslomiin ja niiden syihin. Seuraavan taulukon luvut sisältävät myös työtapaturmat ja palkattomat poissaolot.

Sairauspoissaolot poissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1-7 pv	1838	8
8-29 pv	1106	29
30-59 pv	493	45
60-89 pv	258	78
90-179 pv	653	0
yi 180 pv	0	0
Yhteensä	4348	160
Yhteensä keskim. / henkilötyövuosi	21,1	0,6

Taulukko 18. Sairauspoissaolot jaoteltuna keston mukaan 2022

Sairauspoissaoloprosentti kertoo sairauspoissaolojen osuuden teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

	%
Sairauspoissaoloprosentti	11,9
0 päivää sairastaneet	2,8 %

Taulukko 19. Sairauspoissaoloprosentti ja 0 päivää sairastaneet 2022

Helposti leviävistä influenssa- ym. taudeista kertoo myös se, että ainoastaan 6 työntekijää työskenteli Nakkilan kunnalla vuonna 2022 niin, ettei heille kertynyt yhtään sairauspoissaoloa.

Terveystalon tilaston mukaan sairastamisen kustannus oli Nakkilan kunnassa vuonna 2022 yht. 1 617 640 euroa (350 €/sairauspäivä). Vuoden 2023 talousarviossa onkin yhtenä henkilöstöhallinnon sitovana tavoitteena henkilöstön sairauspoissaolojen ja niihin liittyvien kustannusten vähentäminen sekä työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen mm. ottamalla työllisyysneuvon koordinaattorin työhyvinvoinnin johtamisen opinnäytetyön lopputulos esihenkilöiden työkaluksi.

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.

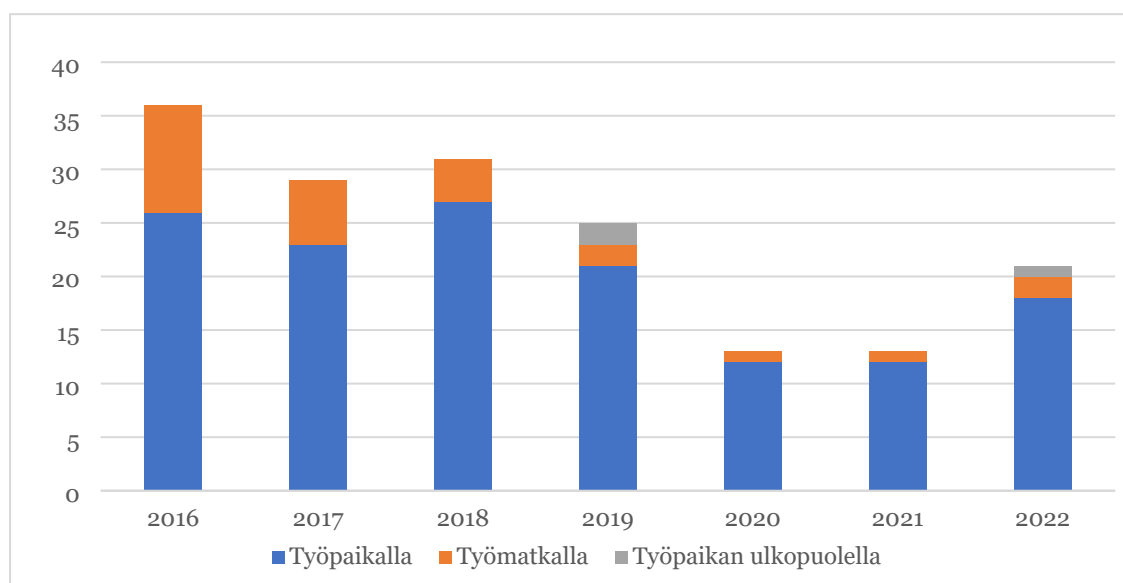
työpaikkaan kuuluvalla alueella, työmatkalla, työkomennuksella tai työntekijän ollessa hoitamassa työnantajan asioita.

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 2022 sattui yhteensä 21 työtapaturmaa, joista 18 syntyi työolosuhteissa 2 tapahtui työmatkalla ja 1 tapahtui työtehtävästä johtuvassa matkustamisessa. Korvauspäiviä oli yhteensä 40 kappaletta ja keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 205 €. Työssä sattuneista tapaturmista 7 johtui jalkoihin kohdistuneista vammoista.

Vuonna 2021 maksettiin 13 työtapaturmasta korvauksia ja korvauspäiviä oli 38 kappaletta. Vuoden 2022 korvausmäärä oli yhteensä 4 296 €, kun vastaavasti vuonna 2021 se oli 6 545 €.



Taulukko 20. Työtapaturmat vuosina 2016 - 2022

5.5 Henkilöstöedut

Nakkilan kunnassa on ollut vuodesta 2013 lähtien toiminnassa työhyvinvointiohjelma, joka käsittää kolme suurempaa kehittämiskohdetta: tiedonkulku, työyhteisön toimivuus sekä työssä jaksaminen.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla turvataan työntekijän työkyvyn säilyminen. Henkilöstöllä on käytössään ePassi-etuus, jonka arvo on 80 euroa vuodessa. Vuoden 2020 alusta alkaen ePassia on ollut mahdollisuus käyttää liikunnan ja kulttuurin lisäksi myös hyvinvointipalveluihin. ePassi-etuus jatkuu vuosittain. ePassi-etuuden lisäksi Nakkilan kunta on varannut talousarvioon työhyvinvointirahaa työyksiköissä vuosittain pidettäviin tyhy-tapahtumiin. Henkilöä kohti tyhy-raha on n. 23 euroa.

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 optikkaa varten. Työnantaja korvaa linssit sekä 100 € sangoista.
- Työntekijöillä on mahdollisuus työterveyshuollon fysioterapeuttipalveluihin
- Työterveystarkastukset toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- Työnantajan tukemat liikuntapalvelut:
 - Veloitukseton liikuntahallin kuntosalin käyttö (edun arvo 180 €/vuosi)
 - Liikunnanohjaajan veloitukseton neuvonta omaan liikuntasuunnitelmaan
 - Perjantaisin työntekijöiden salibandyvuoro liikuntakeskuksella
 - Tiistaisin toiminnallinen treeni liikuntakeskuksella
 - 35 euron hyvitys lähiseudun uimahalleista
 - Avantouinti Salomonkalliolla
 - Golf-osake Nakkila Golf:ssa
- 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 sekä toimialojen johtajat, kokoontuu viikoittain. Lisäksi vuonna 2022 järjestettiin lähiesihenkilöille ns. aamukahvitilaisuuksia muutaman kerran vuodessa. Tilaisuuksia oli teemoittain, ja esihenkilöiden kanssa käsiteltiin eri ajankohtaisia asioita ja samalla he saivat vertaistukea toisiltaan.

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

- *Eläkkeellelähtöpäivä*: 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.

Henkilöstön palkkauskustannukset koostuvat suurimmaksi osaksi viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkoista. Näiden lisäksi palkkauskustannuksia syntyi erityisesti erilliskorvauksista, sairaus- ja vuosilomasijaisista sekä tuntipalkoista. Vuonna 2022 sijaisten palkat olivat yhteensä 317 589 euroa (vuonna 2021 240 233 euroa). Sairauslomasijaisten palkat nousivat 46,6 % vuodesta 2021 johtuen runsaista sairauspoissaoloista. Alla olevassa taulukossa on eriteltyä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

	Keskusvaali- lautakunta	Tarkastus- lautakunta	Kunnanhallitus	Sivistysvalio- kunta	Tekninen valiokunta	Yhteensä €
Luottamustoimipalkkiot	4 913	2 170	56 655	8 790	6 570	79 098
Viranhaltijoiden palkat			419 201	2 694 255	265 130	3 379 586
Työsuhteisten palkat	2 332		879 296	1 901 296	556 222	3 339 146
Erilliskorvaukset	2 211		33 512	289 704	28272	353 698
Tuntipalkat	1 007		730	1 958	174 334	178 028
Kertapalkkiot (kokoukset)	430	370	9 630	3 705	2 660	16 795
Muut palkat			23 076	15 078	152	38 306
Sairauslomasijaiset			21 203	146 928	11 237	179 368
Vuosilomasijaiset			12 518	48 103	17 777	78 399
Äitiyslomasijaiset				37 850		37 850
Muut sijaiset			1 447	20 525	541	21 972

Taulukko 21. Henkilöstölle maksetut palkat toimialoittain 2022

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 2022 korotettiin sopimusten mukaan tehtäväkohtaista palkkaa 46 euron / väh. 2 % yleiskorotuksella 1.6.2022 alkaen sekä keskitetyllä järjestelyerällä 1.10.2022 alkaen. Järjestelyerä jaettiin sopimuksen mukaan 0,5 %:n yleiskorotuksena.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työntajamaksut, joita ovat sairausvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, palkkaperusteinen ja eläkemenoperusteinen eläkevakuutusmaksu sekä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Vuodesta 2023 alkaen ei eläkemenoperusteista maksua enää peritä, vaan tilalle tulee tasausmaksu, joka jaetaan kuntien kesken niiden verorahoituksen suhteessa. Tasausmaksun tarkoituksena on kattaa niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

Alla olevassa taulukossa on eriteltyä vuoden 2022 työnantajamaksut. Yhteensä henkilöstökuluihin kului 9 620 310 euroa, joista työntajamaksujen osuus oli 1 985 659 euroa. Työntajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 20,64 %. Vuonna 2021 henkilöstökulut olivat 9 512 925 euroa eli henkilöstökulut ovat kasvaneet 107 385 euroa edellisvuoteen verrattuna.

Työntajamaksut	€
Palkkaperusteiset KuEL-maksut	1 076 952
VaEL-maksut	216 573
Eläkemenoperusteiset KuEL-maksut	437 744
Sairausvakuutusmaksut	100 953
Työttömyysvakuutusmaksut	98 032
Jaksotetut työntajamaksut	-10 206
Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut	45 200
Yhteensä	1 985 659

Taulukko 22. Työntajamaksut 2022

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. Vuonna 2022 kehityskeskusteluja pidettiin vaihtelevasti, 16 esihenkilöstä kymmenen piti keskustelut alaisilleen, ja kaksi niille alaisille, jotka kehityskeskusteluun halusivat osallistua. Neljä esihenkilöä ei pitänyt kehityskeskusteluja ollenkaan vuonna 2022.

7.3 Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikyselyn avulla työnantaja kartoittaa ja kehittää henkilöstönsä työhyvinvointia. Vuonna 2022 Nakkilan kunta järjesti työntekijöilleen Kevan tarjoaman työhyvinvointikyselyn, johon vastasi 84 työntekijää eli 38,4 % koko henkilöstöstä. Edellinen kysely tehtiin vuonna 2018.

Kyselyssä oli kolme osa-aluetta, työn sujuminen työyhteisössä, työhön liittyvät tuntemukset ja esihenkilötyö. Vastaukset annettiin asteikolla 1 -5, jossa 1 oli ”täysin eri mieltä” ja 5 ”täysin samaa mieltä”.

Ensimmäisen osa-alueen ”työn sujuminen työyhteisössä” vastaukset olivat kaikki arvosanojen 3,3 ja 4,1 välissä. Huonoimman arvosanan 3,3 sai kysymys ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada työni tehtyä” ja parhaimman 4,1 sai kysymykset ”olen selvillä yksikön tavoitteista” ja ”voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti”.

Seuraavan osa-alueen ”työhön liittyvät tuntemukset” vastaukset olivat keskivertoa korkeammalla tasolla (osa-alueessa ei ollut numeraalista arviointia).

Viimeisen osa-alueen ”esihenkilötyö” vastaukset olivat arvosanojen 2,9 ja 4,1 välissä. Alimman arvosanan sai kysymys ”olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan” ja korkeimman kysymys ”minun ja esihenkilöni välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri”.

Lisäksi kyselyssä kysyttiin muutama erilliskysymys. Esim. kysymykseen ”suositteletko nykyistä työpakkaa tuttavillesi” vastasi ”kyllä” 66 % vastaajista ja kysymyksen ”pidän riittävästi huolta omasta työkyvystäni” vastauskeskiarvo oli 4,1.

Kyselyn vastaukset eivät merkittävästi olleet muuttuneet vuoden 2018 tuloksista. Kyselyn tuloksen analysointia ja luotettavuutta vaikeuttaa vastanneiden henkilöiden vähäinen määrä.

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 2022 viisi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kulloinkin ajankohtaiset talousasiat, yhteistoimintalain mukaan käsiteltävät asiat sekä työsuojeluasiat. Henkilöstötoimikunnan pöytäkirja julkaistaan kokouksen jälkeen henkilöstön yhteisessä intrassa.

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 edistämiseksi 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 työnantajakuvan syntymiseen ja sitä kautta mm. rekrytointi helpottuu. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.