

•nakkila.

Henkilöstöraportti 2023



Sisällys

1 Lukijalle	1
2 Kuntastrategia.....	2
3 Henkilöstövoimavarat.....	2
3.1 Henkilöstön määrä.....	2
3.2 Henkilöstön rakenne.....	5
3.3 Henkilöstön keski-ikä	6
3.4 Sopimusalojen jakautuminen	6
3.5 Työajan jakautuminen	7
3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus.....	8
3.7 Henkilöstön eläköityminen	9
4 Osaaminen ja uudistuminen	11
4.1 Muutosvalmius.....	11
4.2 Asiakaskokemus.....	13
5 Työhyvinvoinnin johtaminen	13
5.1 Kuntoutus.....	15
5.2 Työterveyshuolto	15
5.3 Sairauspoissaolot	17
5.4 Työtapaturmat	19
5.5 Henkilöstöedut.....	20
6 Esihenkilötyö ja johtaminen.....	21
6.1 Esihenkilötyön tukeminen	21
6.2 Etätyömahdollisuus.....	22
6.3 Henkilöstön muistamiset	22
7 Tuloksellisuus ja tuottavuus.....	22
7.1 Kustannustehokkuus.....	22
7.2 Kehityskeskustelut	24
7.3 Työhyvinvointikyselyt.....	24
7.3 Yhteistoiminta ja työsuojelu	24
7.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	25

1 Lukijalle

Nakkilan kunnan henkilöstöraportti on tehty Kunta- ja hyvinvointityöntekijät 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 neljännes jää eläkkeelle vuosien 2024–2030 aikana. Eläköitymiset uhkaavatkin heikentää kuntien palvelutuotantokykyä erityisesti väestöään menettävillä alueilla. Nakkilan kunnan palveluksesta eläköityi vuonna 2023 kuusi työntekijää, joista neljä työskenteli hallinnossa.

Vuoden 2023 talousarviossa tavoitteeksi asetettiin henkilöstön sairauspoissaolojen ja niihin liittyvien kustannusten vähentäminen. Tavoitteeseen päästiin, sairauslomien määrä väheni 29,6 %:lla verrattuna vuoteen 2022. Osatyökykyisten työllistymiseen panostettiin ja aktiivisen tuen toimintamallia kehitettiin työkyvyn tuen johtamisessa. Panostus työhyvinvoinnin ja osaamisen turvaamiseen ja kehittämiseen jatkuu yhä edelleen.

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.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2023 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvouden 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 2023 muun muassa osallistuttiin strategian mukaiseen maakunnalliseen suunnittelu- ja yhteistyöhön, tehostettiin poikkihallinnollista yhteistyötä, uudistettiin palveluverkkoja ja yhtenäistettiin toimintakulttuureita. Sivistyksen toimialalla aloitettiin sähköisten palvelujen kehittäminen sekä digitaalisen palvelupolun rakentaminen varhaiskasvatuksesta perusopetukseen.

3 Henkilöstövoimavarat

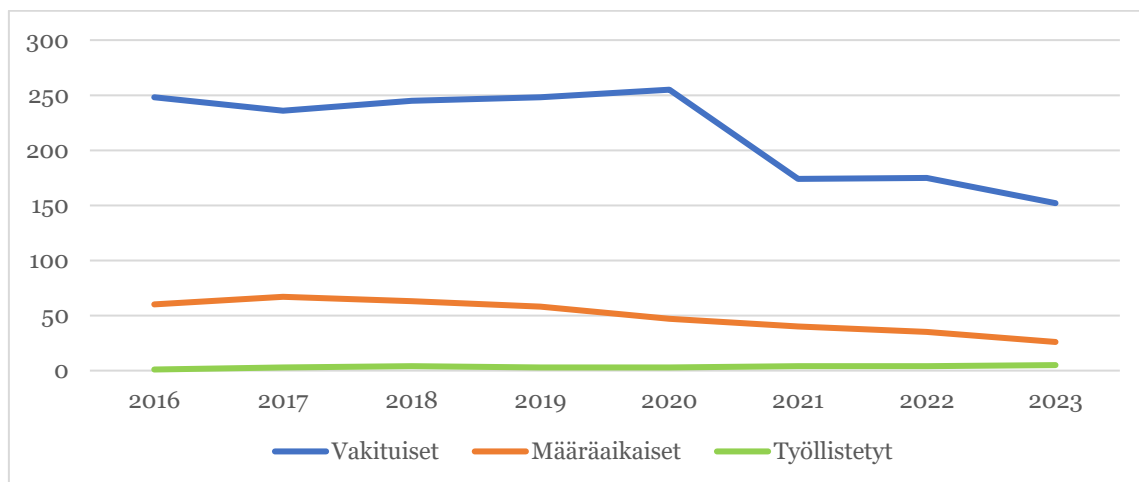
3.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 183 henkilöä. Heistä 152 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 26 määräaikaisessa työsuhteessa ja 5 henkilöä työllistettynä.

Työsuhde	2020		2021		2022		2023	
	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	255	250,5	174	170,6	175	170,7	152	150,4
Määräaikainen	50	44,3	44	43	39	37,1	31	29,8
Yhteensä	305	294,8	218	213,6	214	207,8	183	180,2

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2020–2023

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 2016–2023

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	4	1	1	6
Hallintopalvelut	9,6			9,6
Työllisyyden hoito	2	1	2,8	5,8
Ruokapalvelu	9	1,5	1	11,5
Hallinnon ja talouden toimiala yht.	24,6	3,5	4,8	32,9
Varhaiskasvatus	25,1	11,8		36,9
Perusopetus	60,3	7,7		68
Lukio	7	1		8
Vapaa-aikatoimi	5	1		6
Muut	1			1
Sivistyksen toimiala yht.	98,4	21,5	0	119,9
Kiinteistöhoito	5			5
Puhtaushuolto	13,4			13,4
Rakennustarkastus	1			1
Ympäristönsuojelu				
Muut	8			8
Tekninen toimiala yht.	27,4	0	0	27,4
Nakkilan kunta yht.	150,4	25	4,8	180,2

Taulukko 3. Henkilötyövuodet toimialoittain ja tulosalueittain 2023

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.

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.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	123	29	152
-josta osa-aikaisia	11	0	11
Määräaikaiset	22	9	31
-määräaikaisia (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset)	8	3	11
-osa-aikaisia	6	0	6
-sijaisia	12	3	15
-työllistettyjä	1	2	3
-oppisopimussuhteisia	1	1	2
Yhteensä	145	38	183

Taulukko 4. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2023

Vuoden 2023 lopussa vakituudessa palvelussuhteessa oli 152 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 83,1 %. Vuonna 2023 vakituisten palvelussuhteiden määrä vähentyi vuoteen 2022 verrattuna 13,1 %:lla (23 henkilöä).

Muiden määräaikaisten kuin sijaisten, työllistettyjen ja oppisopimussuhteisten määrä väheni vuoteen 2022 verrattuna 26,7 %:lla (4 henkilöä) ja sijaisten määrä väheni 33,3 %:lla (5 henkilöä). Työllistettyjen määrä pysyi samana, mutta oppisopimussuhteisten määrä kasvoi yhdellä henkilöllä.

Alla olevasta taulukosta huomataan, että jokaiselta toimialalta väheni vakituista henkilöstöä. Määräaikaisten henkilöiden määrästä kasvua oli ainoastaan talouden ja hallinnon toimialalla (1 henkilö).

Määräaikaisia työntekijöitä oli yhteensä 31, ja heistä 5 oli työllistettyjä ja 2 oppisopimussuhteisia. Molemmat, sekä palkkatuella palkatut että oppisopimussuhteiset, työskentelivät hallinnon ja talouden toimialalla.

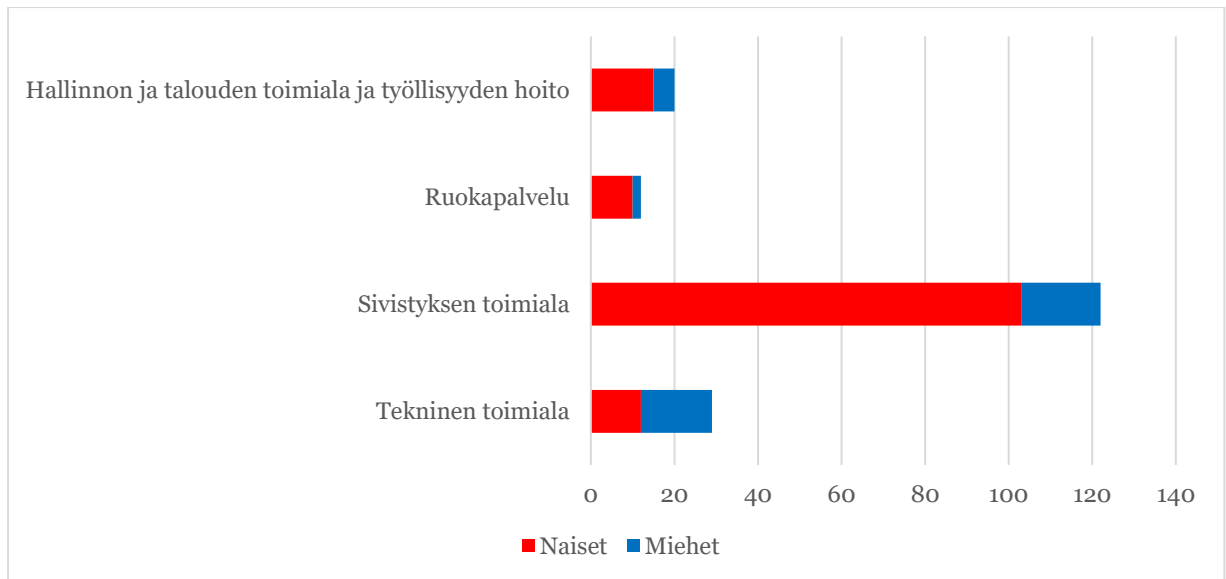
Määräaikaisten työntekijöiden määrä on viitteellinen, koska tilanne on vain 31.12.2023 päivän tilanteen mukainen.

Tulosalue	Vakituiset		Muutos	Määräaikaiset		Muutos
	2022	2023		2022	2023	
Hallinnon ja talouden toimiala (sis. työllisyyden hoito)	16	14	-2	5	6	1
-Ruokapalvelu	15	9	-6	4	3	-1
Sivistyksen toimiala	109	100	-9	28	22	-6
Teknisen toimiala	35	29	-6	2	0	-2

Taulukko 5. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2022 ja 2023

3.2 Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; 183 työntekijästä naisia on 79,2 % (145 henkilöä). Yleisesti kunta-alalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, vuonna 2022 kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 %. Nakkilan kunnassa ainoastaan teknisellä toimialalla työskentelee enemmän miehiä kuin naisia.



Taulukko 6. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2023

3.3 Henkilöstön keski-ikä

Nakkilassa henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2022 47,5 vuotta ja se on 0,2 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 ja työll.hoito	1	3	7	7	2	0	47,8
-ruokapalvelu	1	2	2	4	2	0	49,1
Sivistyksen toimiala	12	22	35	40	12	1	46,1
Tekninen toimiala	0	2	5	11	11	0	54,8

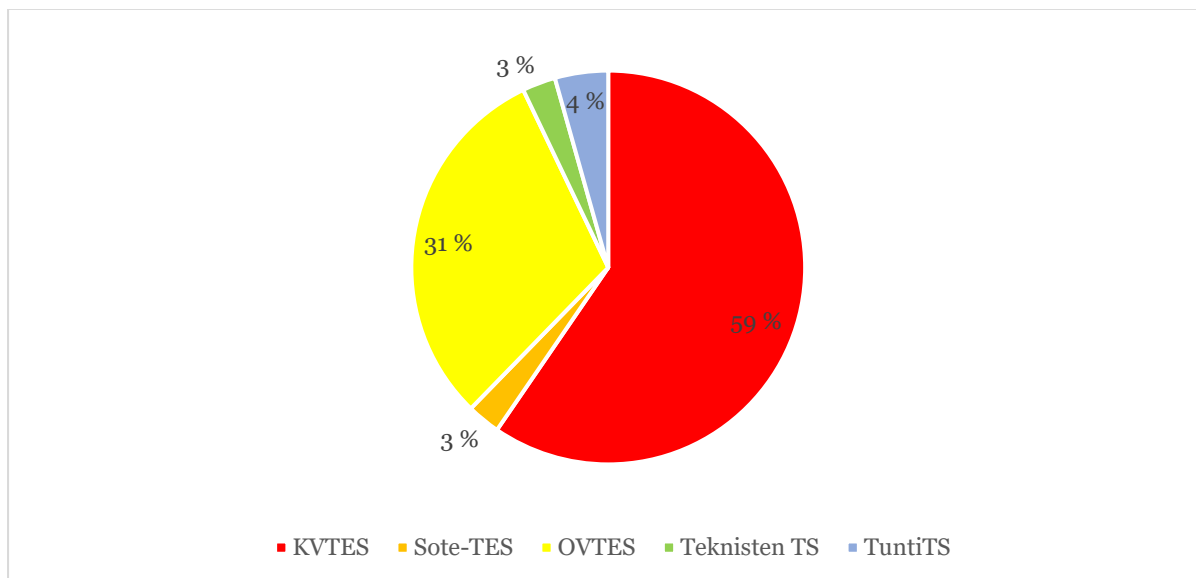
Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2023

3.4 Sopimusalojen jakautuminen

Suurin osa eli 59,6 % 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. Sote-sopimuksen piiriin kuuluvat kunnassa työskentelevät sosiaalihuollon työntekijät.



Taulukko 8. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2023

3.5 Työajan jakautuminen

Henkilöstöstä 56,3 % työskenteli yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 38,25 tuntia. 8,2 % työskenteli toimistotyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 36,25 tuntia ja 2,2 % eli 4 henkilöä työskenteli kokonaistyöajan piirissä. Perhepäivähoitajien työajassa (40 t/vk) työskenteli myös 2,2 % (4 henkilöä) ja opettajien työajan piirissä 31,1 % eli 57 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 77,2 % vuoden 2023 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaava prosentti vuonna 2022 oli 78,0 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 107,5 päivää/vuosi eli 56,9 % (laskettu todellisten koulupäivien mukaan) teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuonna 2022 vastaavat luvut olivat 119,8 päivää/vuosi eli 63,7 %. Opettajien teoreettinen

säännöllinen työaika on laskenut mm. pitkien sairauslomien ja 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	188,7	75,2
-Ruokapalvelu	141,5	56,4
Sivistyksen toimiala	189,7	75,6
Opettajat	107,5	56,9
Tekninen toimiala	187,7	73,6

Taulukko 9. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2023

3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus

Vuonna 2023 10 työntekijää irtisanoutui kunnan palveluksesta, 6 eläköityi ja yhden työsuhde päättyi kuoleman vuoksi. Vastaavasti uusia vakinaisia työntekijöitä rekrytoitiin eläköityneiden tilalle 9 henkilöä. Suurin vaihtuvuus suhteessa henkilöstömäärään oli hallinnon ja talouden toimialalla, jossa yhden irtisanoutumisen lisäksi eläköityi neljä työntekijää. Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet olivat kaikki hallinnossa, joten ilman työllisyshoidon henkilöstöä vaihtuvuus talouden ja hallinnon toimialalla oli 41,7 %.

	Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet			Muutos %	Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	Muutos %
	Irtisanoutunut	Eläkkeelle	Yht.			
Hallinnon ja talouden toimiala (sis. työll.hoito)	1	4	5	35,7	5	35,7
Ruokapalvelu	0	1	1	11,0	1	11,0
Sivistyksen toimiala	9	1	10	10,0	3	3,0

Tekninen toimiala	1	0	1	3,4	0	0,0
Koko kunta yht.	11	6	17	11,2	9	5,9

Taulukko 10. Henkilöstön vaihtuvuus 2023

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

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

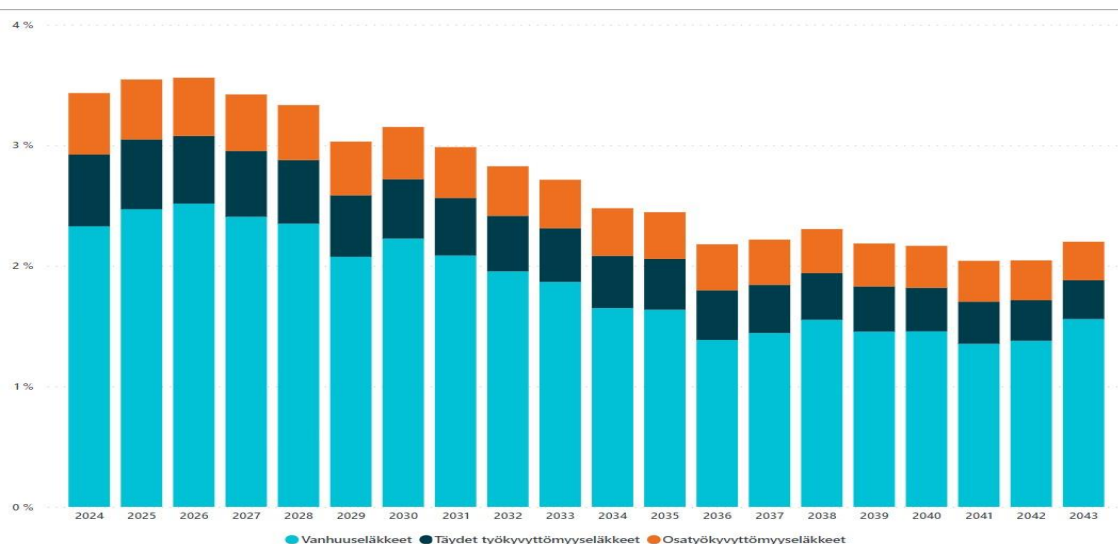
Vuonna 2023 neljä henkilöä siirtyi kunnan sisällä vakituisesti tehtävästä toiseen ja heistä kolme työskentelee sivistyksen toimialalla ja yksi talouden ja hallinnon toimialalla.

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

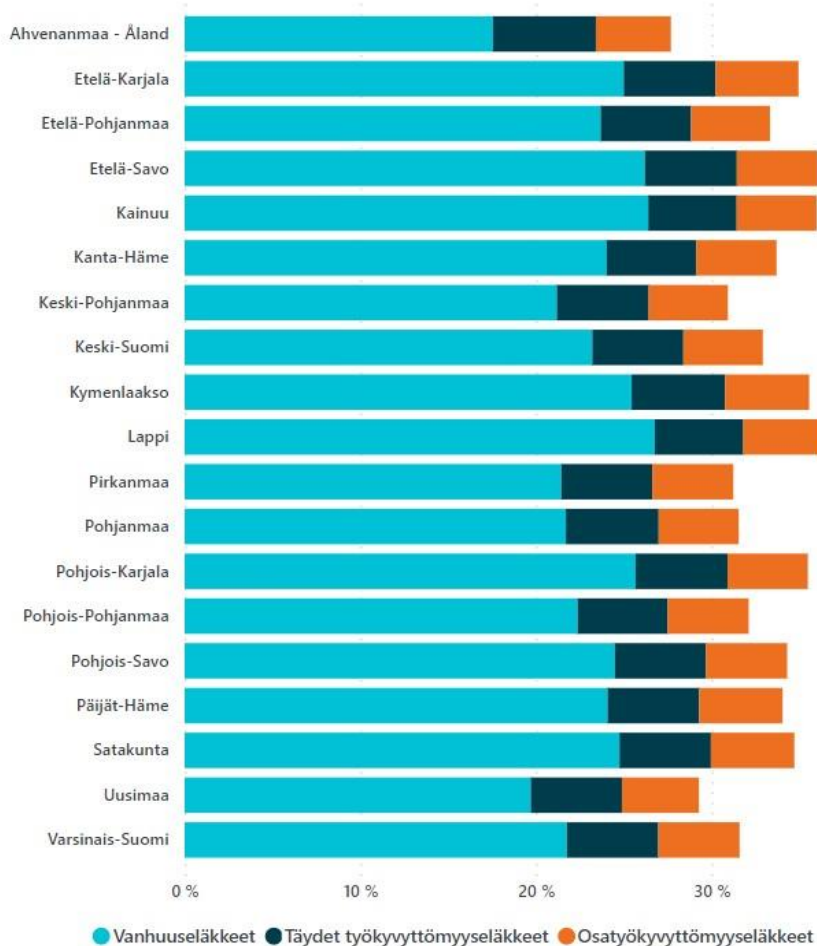
Kuntien henkilöstö kuuluu Julkisten alojen eläkelain JuEL:n piiriin.



Taulukko 11. Eläköitymisennuste kunnissa ja hyvinvointialueilla vuosina 2024–2043. Lähde Keva

Kuntien palveluksessa olevista henkilöistä jopa lähes neljännes jää eläkkeelle vuosien 2024–2030 aikana. Eläköityminen vaihtelee kuntakoon mukaan – mitä pienempi kunta on, sitä suurempi osuus työntekijöistä on Kevan arvion mukaan jäämässä vanhuuseläkkeelle em. kymmenen vuoden aikana. Näin ollen eläköitymiset uhkaavatkin heikentää kuntien palvelutuotantokykyä erityisesti väestöään menettävillä alueilla. Kevan arvion mukaan Satakunnassa kuntien ja hyvinvointialueen henkilöstöstä jopa lähes 41 % siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan 20 vuoden aikana.

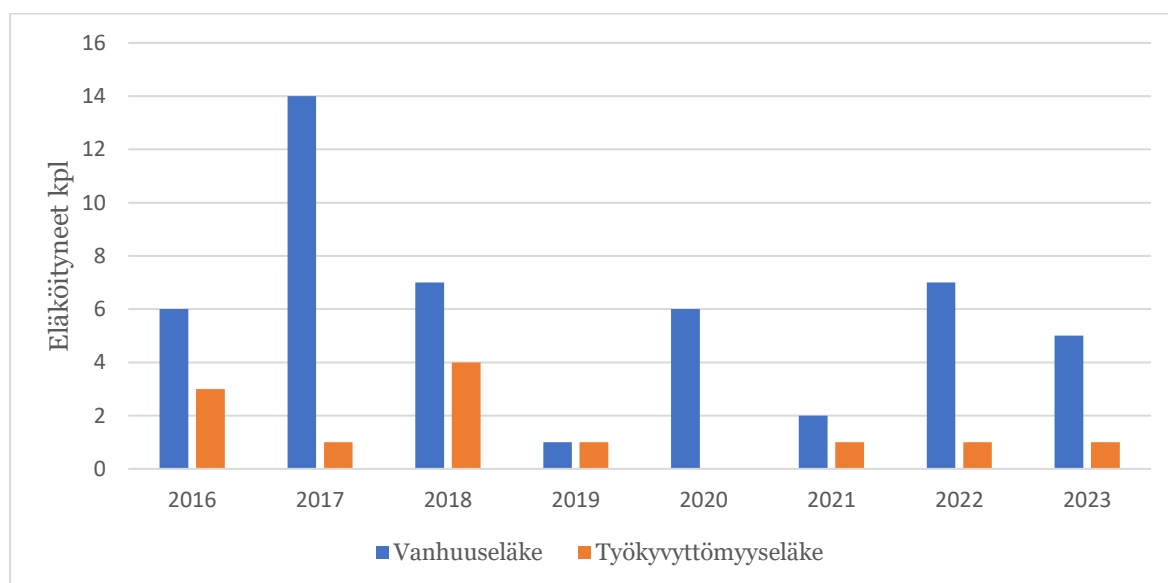
Ennusteessa on myös alueellisia eroja. Kuntahenkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläköityminen on pienintä Ahvenanmaalla ja Uudellamaalla ja suurinta Lapissa, Etelä-Savossa ja Kainuussa.



Taulukko 12. Arvioitu eläköityminen alueittain vuosina 2024–2033 kunnissa ja hyvinvointialueilla. Lähde Keva

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

Vuonna 2023 jäi Nakkilan kunnasta viisi työntekijää vanhuuseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähtöhetken ikä oli 64,5 vuotta. Yksi työntekijä siirtyi myös työkyvyttömyyseläkkeelle 62,1 vuoden iässä.



Taulukko 13. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2016 – 2023

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 koko kunta- ja hyvinvointialalla on terveys- ja sosiaali- ja palveluala, ja sen jälkeen yleisimmät ovat kasvatus- ja palveluala. Yleisesti kuntien henkilöstön koulutustaso on nousussa, mikä viestii eläköitymisten 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 vakinainen henkilöstö kävi vuonna 2023 koulutuksissa yhteensä 153 päivänä (vuonna 2022 98 päivänä) eli n. 0,8 päivänä/työntekijä. Kunnalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

	Ammatillinen henkilöstökoulutus		Muu koulutus	
	Palkallinen	Palkaton	Palkallinen	Palkaton
Hallinnon ja talouden toimiala	15			
Ruokapalvelu	3			
Sivistyksen toimiala	98	3	16	
Tekninen toimiala	2		16	
Yhteensä	118	3	32	0

Taulukko 14. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivät 2023

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

Vuonna 2023 Nakkilan kunnalla oli avoinna yhteensä 34 työpaikkaa eri toimialoilla seuraavasti:

Hallinnon ja talouden toimiala	4
Ruokapalvelu	3
Sivistyksen toimiala	17
Tekninen toimiala	1 + 9
Koko kunta yht.	34

Taulukko 15. Rekrytointien määrä vuonna 2023

Avoimista työpaikoista 8 oli vakinaista ja 26 määräaikaista. Avoimiin työpaikkoihin kunta vastaanotti yht. 241 hakemusta. Vastaavasti vuonna 2022 avoimia työpaikkoja oli yhteensä 45 työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 321 hakemusta. Teknisellä toimialalla

rekrytointiin 9 kesätyöntekijää, jotka sisältyvät oheiseen taulukkoon. Kesätyöntekijät sijoittuivat puistoihin (6 työntekijää), puhtaushuoltoon (2 työntekijää) ja kiinteistöjen ja ulkoalueiden hoitoon (1 työntekijä). Vapaa-aikatoimessa työskenteli kaksi kesätyöntekijää. Kesätyöntekijöiden paikkoja haki yhteensä 31 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 2023, kuten myös vuonna 2022, yhdeksän eri kyselyä eri yksiköiden asiakaskunnalle. Tulokset ovat olleet hyviä ja vuoteen 2022 verrattuna yhtä hyviä tai jopa parempia.

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 kehittämällä saadaan aikaan sekä hyvinvoivia työntekijöitä että toiminnan ja talouden tuloksellisuutta.

Työhyvinvointia kuvataan monen tekijän summana. Työhyvinvointiin vaikuttavat 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 työhyvinvointi sisältää yksilö- ja tilannekohtaista vaihtelua. Työhyvinvoinnin johtamisessa esihenkilö asetetaan toiminnan keskiöön, mutta kuitenkin työorganisaatio asettaa esihenkilön toiminnalle rajoja tai mahdollisuuksia.

Työhyvinvoinnin johtamista kehitettiin organisaatiossa vuoden 2023 aikana. Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisestä laadittu opinnäytetyö mittasi työhyvinvoinnin johtamisen nykytilaa sekä kehittämiskohteita. Opinnäytetyön mukaan työhyvinvoinnin johtaminen organisaatiossa toteutuu säännöllisin palaverein, kehityskeskusteluin, työkykyneuvotteluin, varhaisen tuen keskusteluin ja työterveysyhteistyön kautta sekä työturvallisuus huomioiden. Esihenkilöt näkevät tärkeänä työhyvinvoinnin johtamisessa työkyvyn tukemisen, omalla esimerkillä johtamisen, työkuorman tasaisen jakamisen, työkuulttuurin muuttamisen ja toimivien ja nykyaikaisten työvälineiden tarjoamisen.

Opinnäytetyön kehittämistyön tulosten mukaan konkreettisia kehittämistoimia organisaation työhyvinvoinnin johtamisessa ovat

- koko organisaation johtamistavan kehittäminen avoimempaan suuntaan
- työterveysyhteistyön prosessien yhtenäistäminen sekä saatavilla olevien palveluiden tasa-arvoinen kehittäminen työntekijöiden antaman palautteen avulla
- pyrkiminen tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen johtamiseen eri toimialojen välillä
- tuen lisääminen oman työn suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä työntekijöille että esihenkilöille

- palautteen antamisen sekä kehityskeskustelumallien kehittäminen
- toimivien työnkuvien ja prosessien jatkuva kehittäminen

Organisaatiossa käynnistettiin alkusyksystä 2023 työhyvinvointityöryhmä. Työhyvinvointityöryhmän tavoitteena on jatkaa ja osallistaa työntekijöitä työhyvinvoinnin ja sen johtamisen kehittämiseen.

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 2023 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Kuntoutukseen osallistuneiden	
	henkilöiden lkm	kuntoutuspäivät yht.
Hallinnon ja talouden toimiala		
- ruokapalvelu	2	11
Sivistyksen toimiala	4	30
Tekninen toimiala	0	0
Yhteensä	6	41

Taulukko 16. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2023

5.2 Työterveyshuolto

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

Käynnin luonne	Käynnit	
	2023	2022
Terveys ja seuranta	94	123
Työfysioterapeutti	52	67
Työterveyspsykologi	29	15
Ravitsemusterapeutti	0	2
Sairaus	284	353
Työtapaturma (pv)	27	24
Työterveystarkastukset	38	36
Työkykyneuvottelut	8	10

Taulukko 17. Työterveyshuollon käynnit 2023 ja 2022

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2023 oli yht. 49 427 € eli 270 €/työntekijä. Vuonna 2022 nettokustannus oli 51 727 € eli 242 €/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 2023 yhteensä 8 kappaletta. Vuonna 2022 niitä oli 10 kappaletta ja vuonna 2021 myös 10 kappaletta.

Terveystarkastusten yhteydessä Terveystalo järjestää osallistujille terveystarkastuksen, joka tuottaa tietoa hyvinvoinnista, terveystietoisuudesta sekä terveys- ja työkykyriskeistä. Vuonna 2023 kysely toimitettiin 49 työntekijälle, ja heistä 35 vastasi kyselyyn. Kyselyn tuloksista voitiin tehdä yhteenveto seuraavasti:

- 31,4 %:lla vastaajista löydökset ennustavat terveystietoisuuteen liittyviä sairauksia
- 28,6 %:lla vastaajista löydökset ennustavat työkykyriskejä sekä terveystietoisuuteen liittyviä sairauksia
- 14,3 %:lla vastaajista on löydöksiä, jotka ennustavat vahvasti sairauspoissaoloja ja pysyvää työkyvyttömyyttä

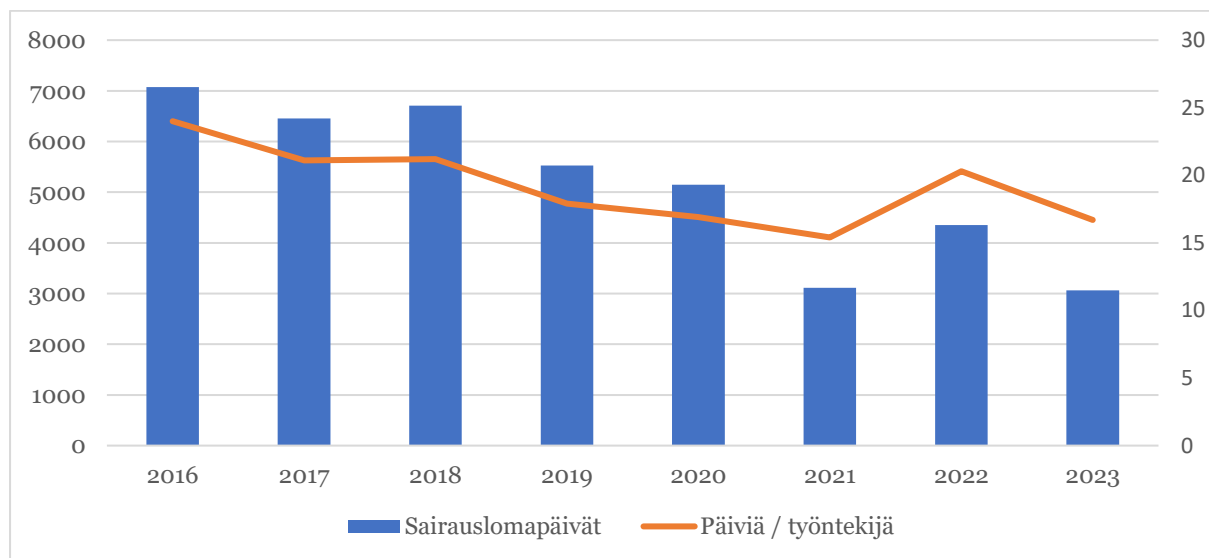
Terveyskysely järjestetään vuosittain aina terveystarkastuksiin osallistuville. Kysely on tärkeä, se auttaa työterveyshuoltoa kartoittamaan tilannetta ja tarvittaessa se ohjaa työntekijän ajoissa oikealle hoitopolulle.

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.

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2023 oli yhteensä 3 062 päivää eli keskimäärin 16,7 pv/työntekijä. Päivien määrä sisältää myös työtaturmien vuoksi pidetyt sairauslomapäivät. Vuonna 2022 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 4 351 päivää eli keskimäärin 20,3 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa vuodesta 2016 lähtien, mutta vuosien 2021 ja 2022 sairauspoissaolot olivat runsaampia johtuen koronapandemiasta.

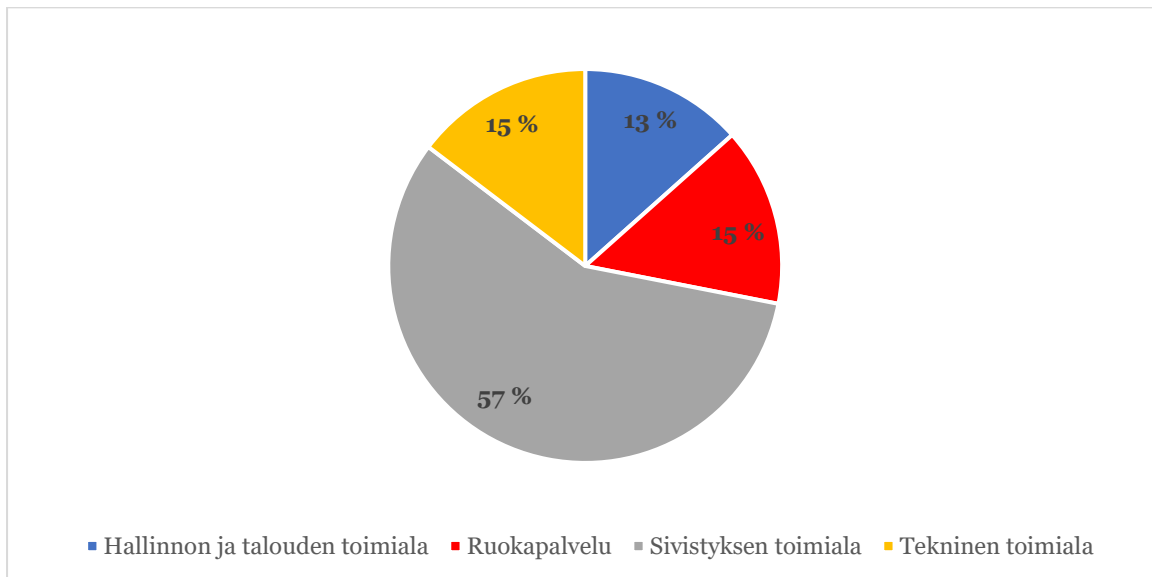
Koko kunta-alalla oltiin vuonna 2022 poissa sairauden vuoksi keskimäärin 20,7 päivää.



Taulukko 18. Sairauspoissaolot vuosina 2016–2023

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

Vuonna 2023 sairauspoissaolopäivistä 57 % sijoittui sivistyksen toimialalle, jossa myös eniten työskentelee henkilöstöä. Kun verrataan sairauspoissaoloja/työntekijä, oli eniten sairauspoissaoloja ruokapalvelussa, 37,0 päivää/työntekijä. Hallinnon ja talouden toimialalla sairauspoissaoloja oli 20,3 pv/työntekijä ja teknisellä toimialalla 15,3 pv/työntekijä. Vähiten sairauspoissaoloja oli sivistyksen toimialalla, 14,2 pv/työntekijä, vaikka siellä oli määrällisesti eniten sairauslomapäiviä. Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 19. Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain 2023

Suurin osa sairauslomista kesti 1–3 päivää. Vuoteen 2022 verrattuna eniten sairauslomapäivien määrä on laskenut 90–179 päivän sairauspoissaoloissa, joissa lasku on 55,1 %. Sairauslomapäivien määrällä mitattuna 38,7 % kaikista sairauslomista oli kestoltaan yli kuukauden. Esihenkilön tulisikin ennen kaikkea kiinnittää huomiota juuri näihin yli kuukauden kestäviin sairauslomiin ja niiden syihin. Seuraavan taulukon luvut sisältävät myös työtaturmat ja palkattomat poissaolot.

Sairauspoissaolot poissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1-7 pv	1367	
8-29 pv	511	
30-59 pv	426	27
60-89 pv	226	

90-179 pv	293	
yi 180 pv	180	32
Yhteensä	3003	59
Yhteensä keskim. / henkilötyövuosi	16,7	0,3

Taulukko 18. Sairauspoissaolot jaoteltuna keston mukaan 2023

Sairauspoissaoloprosentti kertoo sairauspoissaolojen osuuden teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

	%
Sairauspoissaoloprosentti	11,9
0 päivää sairastaneet	9,9

Taulukko 19. Sairauspoissaoloprosentti ja 0 päivää sairastaneet 2023

Terveystalon tilaston mukaan sairastamisen kustannus oli Nakkilan kunnassa vuonna 2023 yht. 1 025 500 euroa (350 €/sairauspäivä). Vuoden 2024 talousarviossa on suunnittelukauden painopisteenä työterveysyhteistyön ja työterveyspalveluiden kehittäminen.

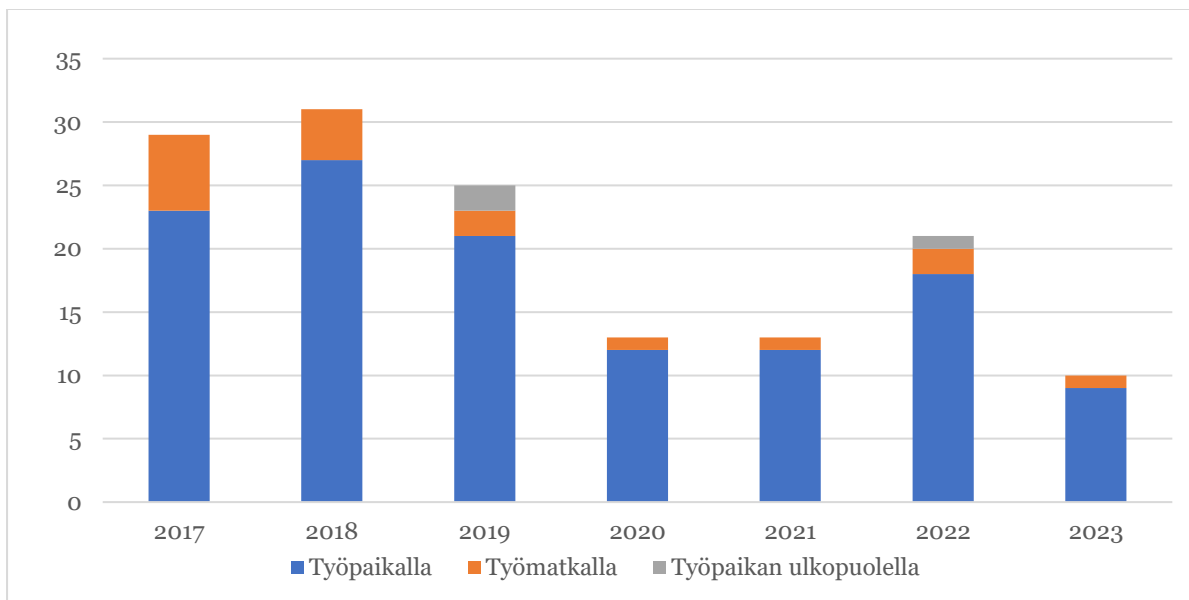
5.4 Työtapaturmat

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 2023 sattui yhteensä 10 työtaturmaa, vuonna 2022 vastaava luku oli 21. Tapaturmista 9 syntyi työolosuhteissa ja 1 työmatkalla. Korvauspäiviä oli yhteensä 35 kappaletta (v. 2022 40 kpl) ja keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 531 € (v. 2022 201 €). Viidessä työtaturmassa vammat kohdistuivat selkään ja/tai rintakehään. Vuoden 2023 korvausmäärä oli yhteensä 5 306 € kun se vuonna 2022 oli 4 296 €.



Taulukko 20. Työtaturmat vuosina 2017–2023

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 henkilöstöetuksia, joilla edesautetaan työntekijän työkyvyn säilymistä. Henkilöstöllä on käytössään ePassi-etuus, jonka arvo on 80 euroa vuodessa. ePassi-etuus jatkuu vuosittain ja vuonna 2024 sen arvo nostetaan 150 euroon. ePassia voidaan käyttää liikuntaan, kulttuuriin sekä hyvinvointiin. Vuonna 2023 ePassin lisäksi talousarviossa oli varattu n. 23 €/työntekijä työyksikkökohtaiseen tyhy-toimintaan. Tämä määräraha sulautettiin vuoden 2024 talousarviossa ePassin määrärahaan.

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 erikoistyölaseista optikkaa varten. Työnantaja korvaa linssit sekä 100 € sangoista.
- Alennukset Synsamilta: silmälasit -30 %, aurinkolasit -20 %, piilolinssit -10 %
- 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
 - Tiistaisin toiminnallinen treeni liikuntakeskuksella sekä myös muut liikuntalukkarin tunnit
 - 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 2023 esihenkilötiimi kokoontui säännöllisesti. 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. Vuosi 2023 oli tilinpäätöksiä verrattaessa poikkeuksellisen hyvä, mutta ennusteiden mukaan kuntatalous on heikoimmillaan vuosina 2024–2025.

Henkilöstön palkkauskustannukset koostuvat suurimmaksi osaksi viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkoista. Näiden lisäksi palkkauskustannuksia syntyi erityisesti erilliskorvauksista, sairauslomasijaisista sekä tuntipalkoista. Vuonna 2023 sijaisten palkat olivat yhteensä 332 861 euroa (vuonna 2022 317 589 euroa). Sairauslomasijaisten palkat vähenivät 15,8 % vuoteen 2022 verrattuna peilaten sairauslomapäivien määrän vähenemistä. Alla olevassa taulukossa on eriteltyä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

	Keskusvaali- lautakunta	Tarkastus- lautakunta	Kunnanhallitus	Sivistysvalio- kunta	Tekninen valiokunta	Yhteensä €
Luottamustoimipalkkiot	3 240	2 630	50 485	8 405	6 010	70 770
Viranhaltijoiden palkat	1 734		412 878	2 730 168	241 312	3 386 092
Työsuhteisten palkat	1 813		746 844	1 783 100	438 014	2 969 771
Erilliskorvaukset	2 664		5 838	184 394	17 440	210 336
Tuntipalkat	344		62	2 097	188 271	190 774
Kertapalkkiot (kokoukset)	210	480	6 750	3 850	2 275	13 565
Muut palkat			25 277	84 367	137	109 781
Sairauslomasijaiset			24 416	120 297	6 342	151 055
Vuosilomasijaiset			897	76 680	10 798	88 375
Äitiyslomasijaiset				26 541		26 541
Muut sijaiset				66 889		66 889

Taulukko 21. Henkilöstölle maksetut palkat toimialoittain 2023

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 2023 korotettiin tehtäväkohtaista palkkaa 2,2 % yleiskorotuksella (OVTES 2,02 %) sekä neuvotellulla järjestelyerällä 0,4 + 0,3 % 1.6.2023 alkaen. Lisäksi 30.6.2023 maksettiin kertaerä 467 €.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työntantajamaksut, joita ovat sairausvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, palkkaperusteinen eläkevakuutusmaksu sekä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Vuodesta 2023 alkaen eläkemenoperusteisen maksun korvasi 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 2023 talousarviossa kokonaan hallinnon ja talouden toimialan henkilöstöhallinnon kuluihin.

Alla olevassa taulukossa on eriteltyä vuoden 2023 työnantajamaksut. Yhteensä henkilöstökuluihin kului 9 170 716 € (vuonna 2022 9 620 310 €), joista työnantajamaksujen osuus oli 1 795 757 € (v. 2022 1 985 659 €). Työnantajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 19,58 % (v. 2022 20,64 %). Vuoteen 2022 verrattuna henkilöstökulut laskivat 4,7 %.

Työnantajamaksut	€
Palkkaperusteiset KuEL-maksut	1 020 305
Tasausmaksu	292 845
VaEL-maksut	204 578
Sairausvakuutusmaksut	111 604
Työttömyysvakuutusmaksut	116 700
Jaksotetut työnantajamaksut	6 447
Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut	43 278
Yhteensä	1 795 757

Taulukko 22. Työnantajamaksut 2023

Yli 9 kalenteripäivän yhdenjaksoisista sairauslomista on työnantajan mahdollisuus hakea Kelalta maksettua palkkaa vastaava sairauspäiväraha itselleen. Nämä, sekä työtapaturmista työnantajalle maksetut tapaturmapäivärahat, olivat vuonna 2023 yht. 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 2023.

7.3 Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikyselyn avulla työnantaja kartoittaa ja kehittää henkilöstönsä työhyvinvointia. Vuonna 2022 tehtiin kunnan henkilöstölle työhyvinvointikysely Kevan ja kunnan yhteistyöllä. Seuraava työhyvinvointikysely tehdään keväällä 2024.

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 2023 kuusi 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 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 työnantajakuvan syntymiseen ja sitä kautta mm. rekrytointi helpottuu. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.