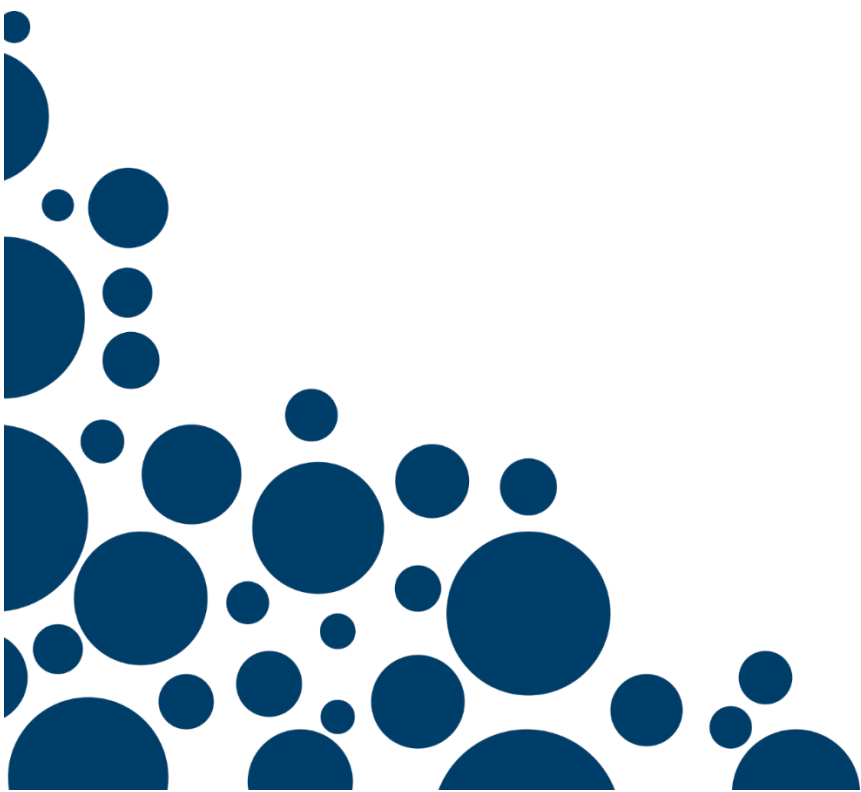


•nakkila.

Henkilöstöraportti 2025



Sisällys

1 Lukijalle.....	2
2 Kuntastrategia.....	3
3 Henkilöstövoimavarat.....	4
3.1 Henkilöstön määrä	4
3.2 Henkilöstön rakenne.....	8
3.3 Henkilöstön keski-ikä	9
3.4 Sopimusalojen jakautuminen	10
3.5 Työajan jakautuminen.....	11
3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus	12
3.7 Henkilöstön eläköityminen	13
4 Osaaminen ja uudistuminen.....	17
4.1 Muutosvalmius ja osaaminen.....	17
4.2 Uudistuminen	18
4.2 Asiakaskokemus.....	19
5 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	20
5.1 Kuntoutus	21
5.2 Työterveyshuolto.....	22
5.3 Sairauspoissaolot.....	23
5.4 Työtapaturmat.....	27
5.5 Henkilöstöedut	29
6 Esihenkilötyö ja johtaminen	30
6.1 Esihenkilötyön tukeminen.....	30
6.2 Etätyömahdollisuus	31
6.3 Henkilöstön muistamiset.....	31
7 Tuloksellisuus ja tuottavuus	32
7.1 Kustannustehokkuus	32
7.2 Kehityskeskustelut	34
7.3 Työhyvinvointikyselyt	35
7.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	35
7.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	36
8 Henkilöstöriskit	36

1 Lukijalle

Henkilöstö on kunnan toiminnan ja palvelujen tuottamisen keskeinen voimavara. Tämä henkilöstöraportti tukee kunnan strategista johtamista tarjoamalla kokonaiskuvan henkilöstön tilasta, kehityksestä ja keskeisistä tunnusluvuista.

Raportin avulla seurataan henkilöstöön liittyvien strategisten tavoitteiden toteutumista sekä tunnistetaan palvelutuotannon, johtamisen ja henkilöstövoimavarojen kehittämistarpeita. Henkilöstöraporttia hyödynnetään kunnan johdon, esihenkilöiden ja luottamushenkilöiden päätöksenteon sekä ennakoivan henkilöstösuunnittelun tukena.

Henkilöstön eläköityminen haastaa kunta-alaa, koska kuntien palveluksessa olevista henkilöistä lähes kolmannes jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kuntien tuleekin tarkastella kriittisesti henkilöstörakennettaan ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin, koska vaarana on mm. tietotaidon katoaminen. Nakkilan kunnan palveluksessa oli 31.12.2025 25 60-vuotiasta tai sitä vanhempaa työntekijää ja palveluksesta eläköityi vuonna 2025 6 työntekijää.

Työhyvinvointi on julkisella alalla kehittynyt monin tavoin hyvään suuntaan ja myös Nakkilan kunnassa on panostettu siihen. Vuoden 2025 talousarviossa henkilöstöpalveluiden tavoitteiksi asetettiin työkykyjohtamisen, kehityskeskustelumallin ja työelämätaitojen kehittäminen sekä työhyvinvointisuunnitelman päivitys. Tavoitteisiin päästiin, työkykyjohtamisen tueksi laadittiin työkykyjohtamisen tiekartta, joka tukee yhtenäisiä ja ennakoivia käytäntöjä koko organisaatiossa. Kehityskeskusteluja piti tai antoi mahdollisuuden keskustelulle 75 % esihenkilöistä ja työelämätaidot käytiin läpi esihenkilötiimissä, jolla oli käytössään konkreettinen työkalu, jonka avulla kukin esihenkilö käsitteli aihetta omassa tiimissään. Työhyvinvointisuunnitelman päivitys alkoi syksyllä 2025.

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 31.12.2025 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvouden tilannetta kuvaavia. Ne ovat koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Keva:n, Tilastokeskuksen ja KT Kunta- ja hyvinvointityönantajien 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 kohtaustaikkana
- perheiden ja työyhteisöjen hyvinvointi sekä yhteistyö

Henkilöstö noudattaa strategiaa omassa työssään. Vuonna 2025 muun muassa toimialoilla strategiatyötä tehtiin seuraavasti:

Kunnanhallitus

- huolehdittiin, että kaavoitus pysyy ajantasaisena
- huolehdittiin, että joukkoliikenne pysyy sujuvana
- kehitettiin yhteistoimintaa järjestöjen ja kunnan kesken
- toteutettiin osallistava hanke
- kehitettiin viestintää ja markkinointia

Sivistyksen toimiala

- digitaalisen palvelupolun yhtenäistämisen hanke saatettiin loppuun
- kehitettiin ja arvioitiin systemaattista laatua varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle
- koordinoitiin harrastustoimintaa ja kehitettiin yhteistyötä kolmannen sektorin, yrittäjien ja kunnan toimialojen välillä
- suoritettiin palveluverkon uudistus ja yhtenäistettiin toimintakulttuuri

Tekninen toimiala

- osallistuttiin paikalliseen, seudulliseen ja maakunnalliseen alue- ja liikennesuunnitteluohjelmien sekä maankäytön suunnitteluun
- edistettiin TAPO-hankkeita
- parannettiin liikunta- ja kuntoilumahdollisuuksia
- rakennettiin ja ylläpidettiin Arantilan puiston alueen virkistysmahdollisuuksia

3 Henkilöstövoimavarat

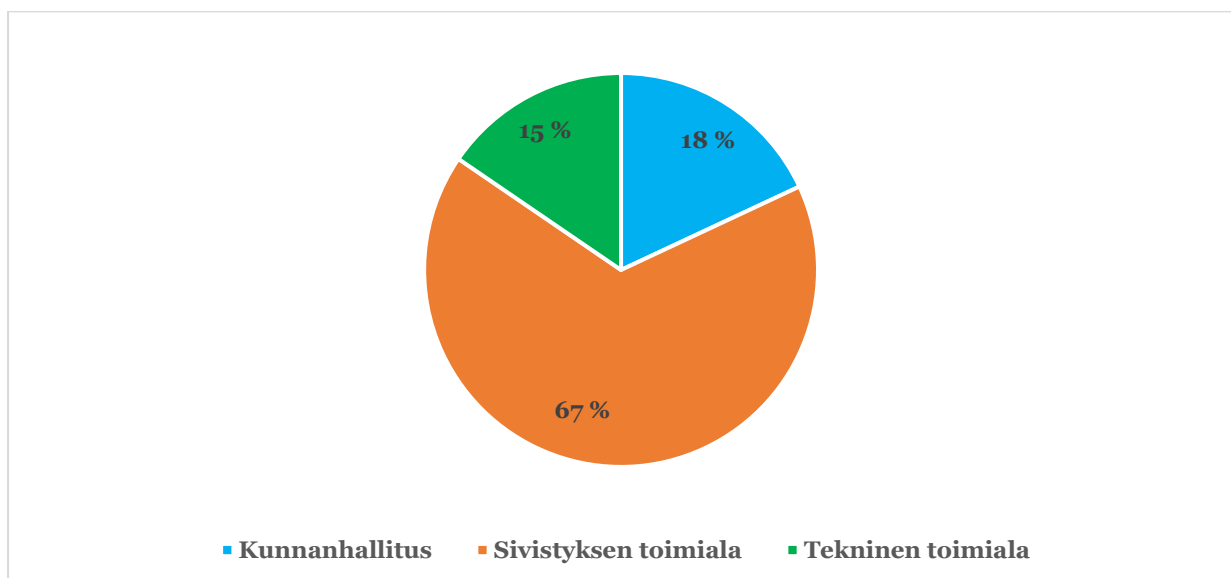
3.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 194 henkilöä. Heistä 159 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 33 määräaikaisessa työsuhteessa ja 2 henkilöä työllistettynä.

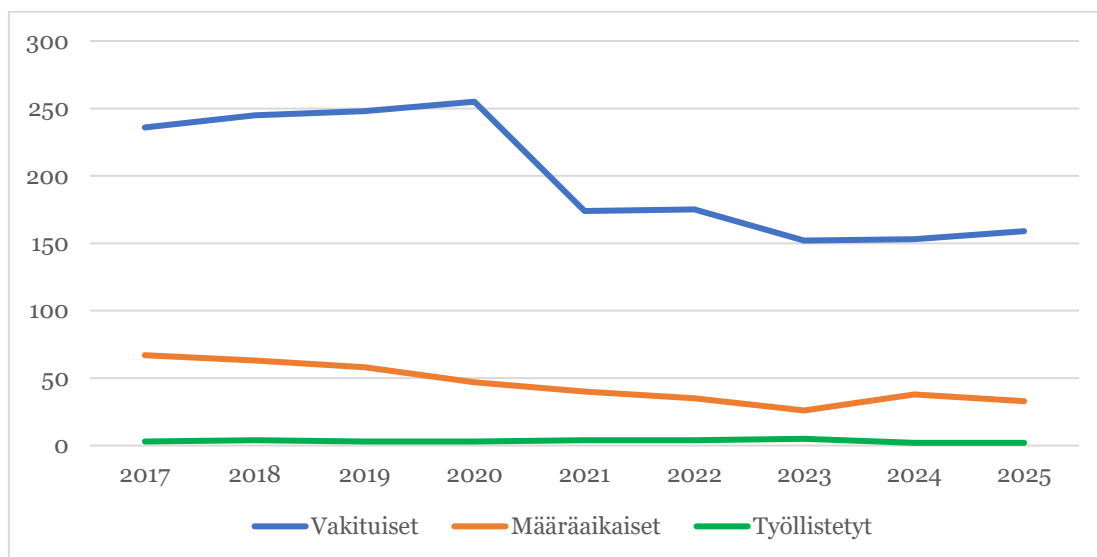
Työsuhde	2022		2023		2024		2025	
	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituisen	175	170,7	152	150,4	153	147,5	159	151,8
Määräaikainen	39	37,1	31	29,8	40	34,7	35	32,8
Yhteensä	214	207,8	183	180,2	193	182,2	194	184,6

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2022–2025

Eniten henkilöstöä työskentelee sivistyksen toimialalla, jossa on myös henkilöstömäärältään suurimmat tulosalueet, perusopetus (73 työntekijää) ja varhaiskasvatus (40 työntekijää).



Taulukko 2. Henkilöstön jakautuminen toimialoille vuonna 2025

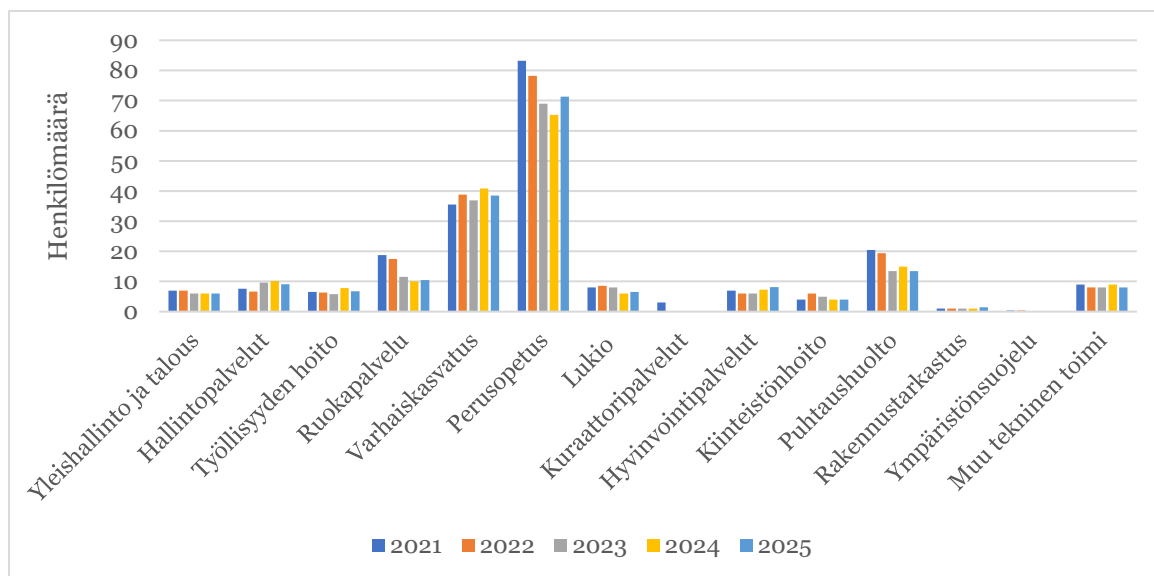


Taulukko 3. Eri henkilöstöryhmien määrän kehitys vuosina 2017–2025

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

Henkilöstö	Vakinaiset htv	Määräaikaiset htv	Työllistetyt htv	Yhteensä htv
Yleishallinto ja talous	6			6
Hallintopalvelut	8,6	0,5		9,1
Työllisyyden hoito	2	3,8	1	6,8
Ruokapalvelu	8,5	2		10,5
Hallinnon ja talouden toimiala yht.	25,1	6,3	1	32,4
Varhaiskasvatus	31,1	7,4		38,5
Perusopetus	59	11,6	0,7	71,3
Lukio	6,5			6,5
Hyvinvointipalvelut	5,3	2,8		8,1
Sivistyksen toimiala yht.	101,9	21,8	0,7	124,4
Kiinteistöhoito	4			4
Puhtaushuolto	11,4	2		13,4
Rakennustarkastus	1,4			1
Ympäristönsuojelu				
Muut	8			9
Tekninen toimiala yht.	24,8	3	0	27,8
Nakkilan kunta yht.	151,8	31,1	1,7	184,6

Taulukko 4. Henkilötyövuodet toimialoittain ja tulosalueittain 2025



Taulukko 5. Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain 2021–2025

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.

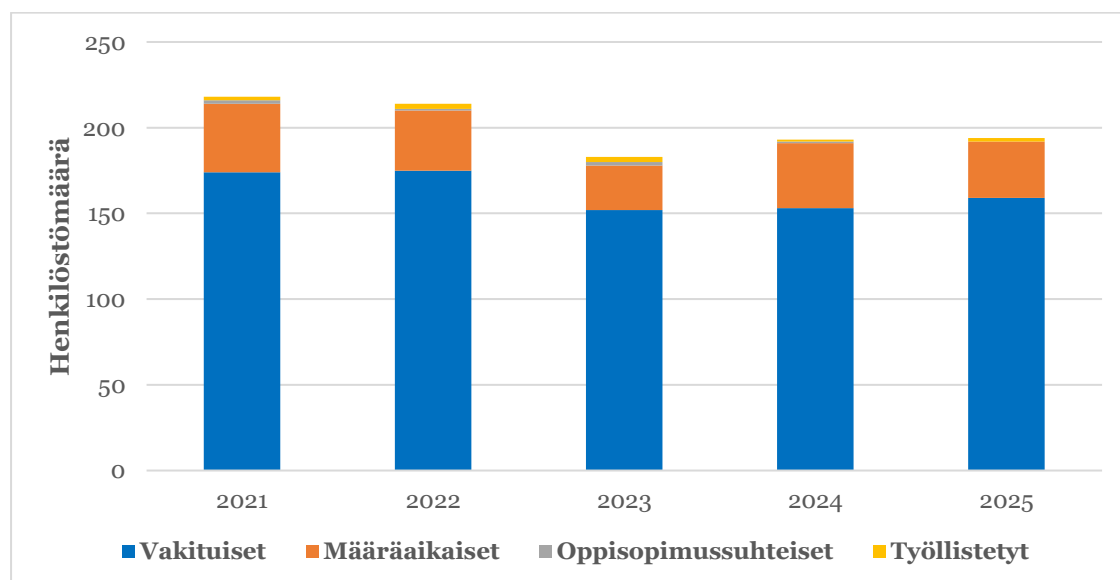
Vuonna 2025 vakinaisten työntekijöiden määrä kasvoi vuoteen 2024 verrattuna 6 henkilöllä, mutta määräaikaisten määrä väheni 5 työntekijällä. Varhaiskasvatuksessa määräaikaisten määrä väheni 6 henkilöllä, mutta perusopetuksessa määräaikaisten määrä kasvoi 6 henkilöllä.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	130	29	159
-josta osa-aikaisia	17	2	19
Määräaikaiset	25	10	35
-määräaikaisia (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset)	10	6	16
-osa-aikaisia	7	0	7
-sijaisia	13	4	17
-työllistettyjä	2	0	2
-oppisopimussuhteisia	0	0	0
Yhteensä	155	39	194

Taulukko 6. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2025

Vuoden 2025 lopussa vakituksessa palvelussuhteessa oli 159 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 82,0 %. Vuonna 2025 vakituisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi vuoteen 2024 verrattuna 3,9 %:lla (6 henkilöä).

Muiden määräaikaisten kuin sijaisten, työllistettyjen ja oppisopimussuhteisten määrä väheni vuoteen 2024 verrattuna 46,7 %:lla (14 henkilöä) ja sijaisten määrä kasvoi 112,5 %:lla (9 henkilöä). Työllistettyjen määrä kasvoi yhdellä henkilöllä ja oppisopimussuhteisten määrä väheni yhdellä henkilöllä.



Taulukko 7. Palvelussuhteen luonteiden keskinäinen suhde vuosina 2021–2025

Alla olevasta taulukosta huomataan, että vakituisten työntekijöiden määrä kasvoi yleishallinnossa ja taloudessa sekä hallintopalveluissa 2 työntekijällä ja ruokapalvelussa 1 työntekijällä. Sivistyksen toimialalla vakinaisten määrä kasvoi 4 työntekijällä ja teknisen toimialalla vakinaisten työntekijöiden määrä väheni.

Muilla toimialoilla paitsi sivistyksen toimialalla määräaikaisten työntekijöiden määrä väheni. Sivistyksen toimialalla määräaikaisten työntekijöiden määrä kasvoi 1 työntekijällä. Siellä varhaiskasvatuksen määräaikaisten työntekijöiden määrä väheni 6 työntekijällä. Perusopetuksen määräaikaisten työntekijöiden määrä kasvoi 6 työntekijällä ja hyvinvointipalveluiden 1 työntekijällä.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä on viitteellinen, koska tilanne on vain 31.12. päivän tilanteen mukainen.

Tulosalue/toimiala	Vakituiset		Muutos	Määräaikaiset		Muutos
	2024	2025		2024	2025	
Yleishallinto ja talous sekä hallintopalvelut	13	15	2	3	1	-2
-Työllisyyden hoito	2	2	0	6	5	-1
-Ruokapalvelu	9	10	1	4	2	-2
Sivistyksen toimiala	101	105	4	23	24	1
Teknisen toimiala	28	27	-1	4	3	-1

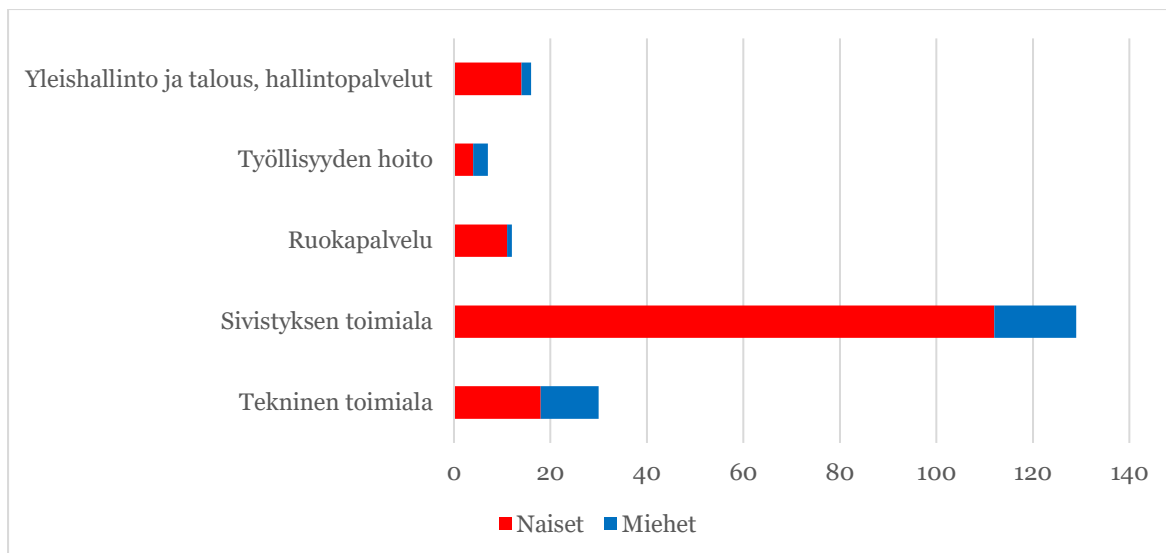
Taulukko 8. Vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2024 ja 2025

Suurin yksittäinen ammattiryhmä Nakkilan kunnassa on opettajat, joita oli 31.12.2025 tilanteessa yhteensä 57 työntekijää. Seuraavaksi suurimmat ammattiryhmät ovat lastenhoitajat (25 työntekijää), koulunkäynninohjaajat ja puhtaushuoltajat (molempia 16 työntekijää), varhaiskasvatuksen opettajat (10 työntekijää) ja hallintosihteerit (8 työntekijää).

3.2 Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; 194 työntekijästä naisia on 79,9 % (155 henkilöä). Yleisesti kunta-alalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, KT:n tilaston mukaan 76 % kunta-alan henkilöstöstä on naisia. Nakkilan kunnassa jokaisella toimialalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä.

Taulukko 9 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 9. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2025

Nakkilan kunnassa eniten miehiä työskentelee sivistyksen toimialalla, 17 miestyöntekijää. Suhteessa koko toimialan henkilöstöön, eniten miehiä työskentelee teknisellä toimialalla, 40,0 % (12 miestyöntekijää).

3.3 Henkilöstön keski-ikä

Nakkilassa henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2025 46,9 vuotta ja se on 0,2 vuotta vähemmän kuin vuosi sitten.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 46,2 vuotta, joten Nakkilassa henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi.

	Ikä						ka.ikä
	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65+	
Yleishallinto ja talous sekä hallintopalvelut	2	3	5	2	4	0	46,3
-työllisyyden hoito	1		2	4			46,1
-ruokapalvelu	2	1	3	5	1	0	47,1
Sivistyksen toimiala	15	24	36	38	15	1	45,6
Tekninen toimiala	1	2	9	5	12	1	52,6

Taulukko 10. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2025

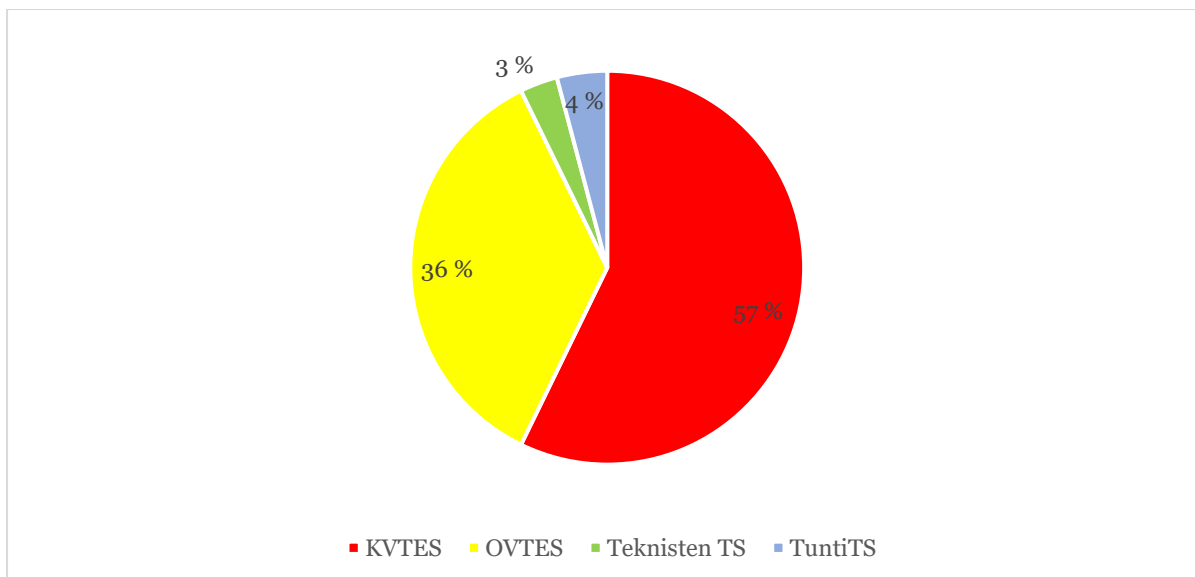
Kunta-alalla teknisten toimialoilla on keski-ikä hieman korkeampi kuin muilla toimialoilla ja niin myös Nakkilassakin, jossa teknisen toimialan keski-ikä on 52,6 vuotta. Keski-ikä on laskenut vuodesta 2024 1,7 vuodella.

Yleishallinnon ja talouden sekä hallintopalveluiden keski-ikä on pysynyt samana, työllisyyden hoidon keski-ikä on laskenut 2,0 vuodella ja ruokapalvelun keski-ikä on noussut 2 vuodella. Sivistyksen toimialan keski-ikä on laskenut 0,9 vuodella.

3.4 Sopimusalojen jakautuminen

Suurin osa eli 57,2 % henkilöstöstä (111 työntekijää) on kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piirissä. Lisäksi Nakkilassa sovelletaan kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) (69 työntekijää), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS) (6 työntekijää) sekä kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TuntiTES) (8 työntekijää).

OVTES:n piirissä ovat kaikki opettajat sekä varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuspäällikkö ja päiväkodin apulaisjohtaja. TS:n piirissä ovat muut teknisen ala piirissä työskentelevät henkilöt kuin tuntipalkkaiset ja TuntiTES:n piiriin kuuluvat teknisen alan piirissä työskentelevä tuntipalkkainen henkilöstö. Pääsopijajärjestöt ovat sopineet vuonna 2028 voimaan tulevasta uudesta teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksesta, joka yhdistää nykyisen teknisen sopimuksen ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukset.



Taulukko 11. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2025

3.5 Työajan jakautuminen

Henkilöstöstä 57,2 % (111 työntekijää) työskenteli yleistyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 38,25 tuntia ja 9,3 % (18 työntekijää) työskenteli toimistotyöajassa, jossa viikoittainen työaika on 36,25 tuntia. Perhepäivähoitajien työajassa (40 t/vk) työskenteli 2,1 % (4 henkilöä) ja opettajien työajan piirissä 29,4 % (57 henkilöä). Kokonaistyöajassa Nakkilan kunnalla työskenteli toimialajohtajat eli 4 työntekijää.

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 72,3 % vuoden 2025 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaava prosentti vuonna 2024 oli 75,2 % eli teoreettinen työaika on laskenut 2,9 % vuodesta 2024. Teoreettisen työajan laskua selittää pitkät sairauslomat sekä vanhempainvapaat.

Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 157,1 päivää/vuosi eli 83,1 % (laskettu todellisten koulupäivien mukaan) teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuonna 2024 vastaavat luvut olivat 123,5 päivää/vuosi eli 65,7 %. Vuoden 2024 matalaa prosenttiosuutta selitti pitkät 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 hallintopalvelut	185,0	73,1
-Työllisyydenhoito	222,0	87,7
-Ruokapalvelu	164,5	65,0
Sivistyksen toimiala	181,8	75,5
Opettajat	157,1	83,1
Tekninen toimiala	182,8	73,9

Taulukko 12. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2025

3.6 Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus

Vuonna 2025 3 vakituisen työntekijän työsuhde päättyi kunnan palveluksesta ja 6 työntekijää eläköityi. Vastaavasti uusia vakinaisia työntekijöitä rekrytoitiin eläköityneiden tilalle ja muihin vakituisiin tehtäviin 14 henkilöä. Suurin vaihtuvuus suhteessa henkilöstömäärään oli sivistyksen toimialalla, jossa kolmen irtisanoutumisen lisäksi eläköityi kolme työntekijää ja uusia vakinaistettiin kahdeksan henkilöä.

	Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet			Muutos %	Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	Muutos %
	Irtisanoutunut	Eläkkeelle	Yht.			
Yleishallinto ja talous sekä hallintopalvelut	0	0	0	0,0	3	23,1
Työllisyyden hoito	0	0	0	0	0	0
Ruokapalvelu	0	0	0	0	1	11,1
Sivistyksen toimiala	3	3	6	5,9	8	7,9
Tekninen toimiala	0	3	3	10,7	2	7,1
Koko kunta yht.	3	6	9	5,9	14	9,2

Taulukko 13. Henkilöstön vaihtuvuus 2025

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

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

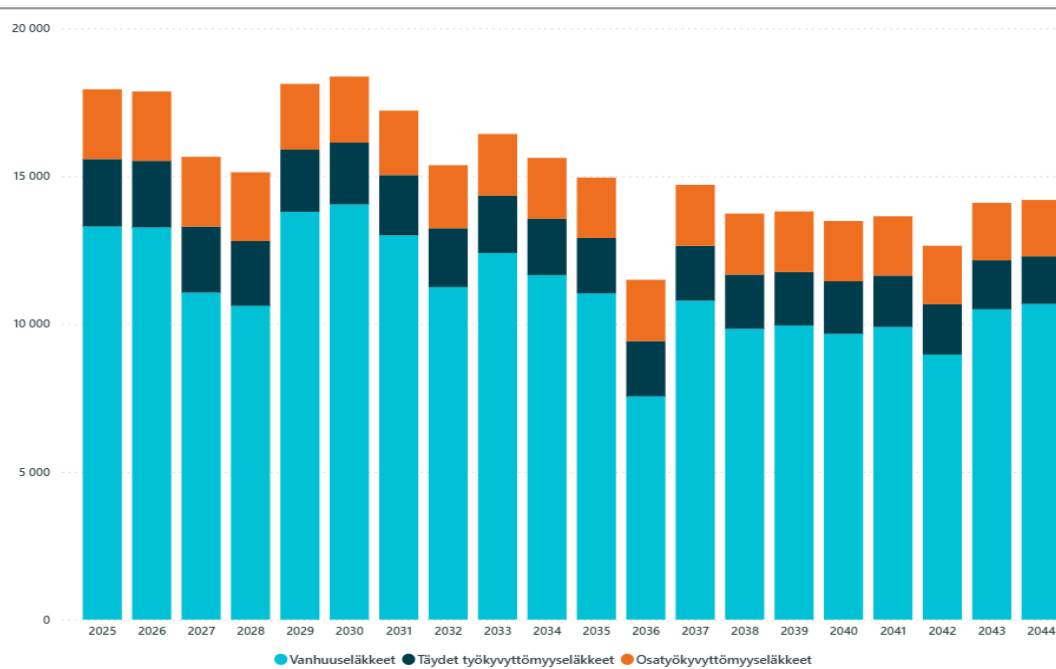
Vuonna 2025 yksi henkilö siirtyi kunnan sisällä vakituisesti tehtävästä toiseen ja hän työskentelee sivistyksen toimialalla. Kaksi työntekijää siirtyi määräaikaista toiseen tehtävään, toinen hallintopalveluista ja toinen sivistyksen toimialalla.

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 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:n piiriin.

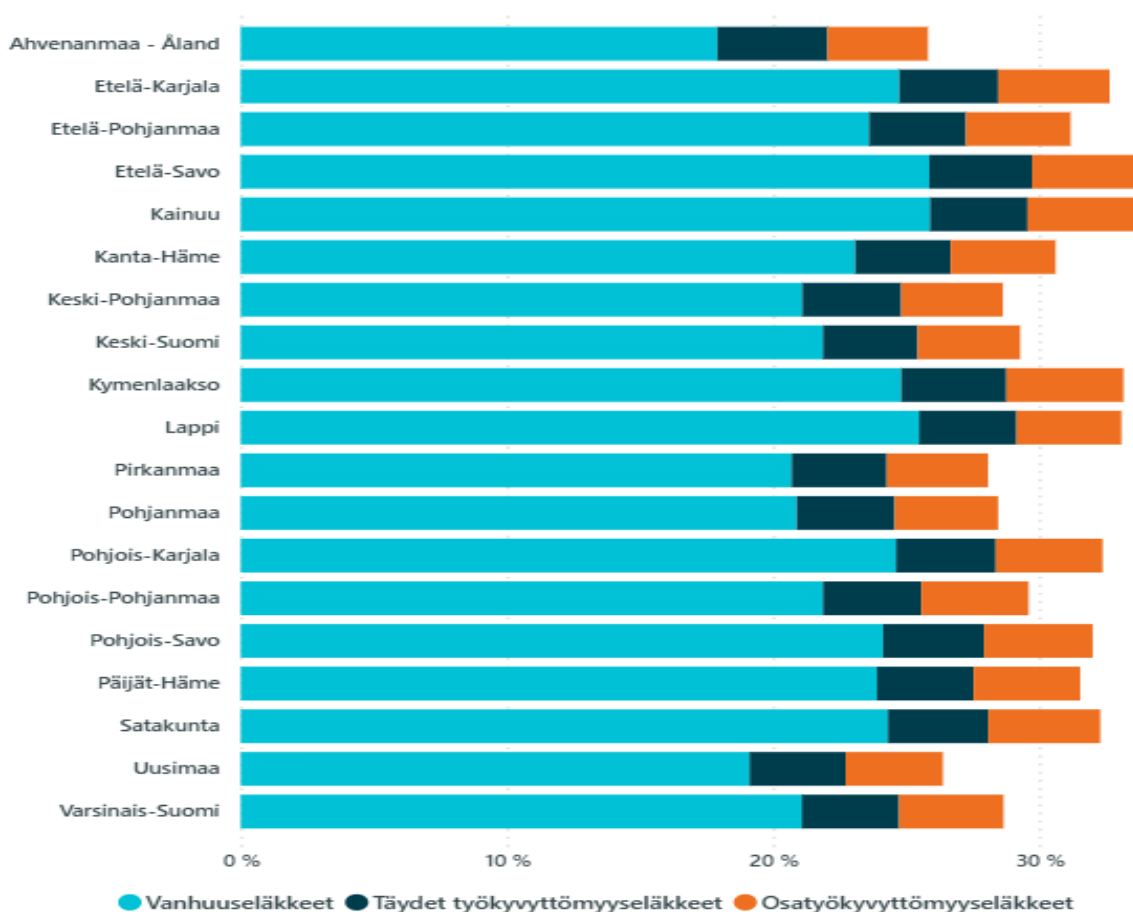


Taulukko 14. Eläköitymisennuste kunnissa ja hyvinvointialueilla vuosina 2025–2044. Lähde Keva

Eläköitymistahti 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. Perhepäivähoitajista ja puhtaushuoltajista jopa lähes puolet on eläköitymässä seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Kevan arvion mukaan Satakunnassa kuntien ja hyvinvointialueen henkilöstöstä noin 28,1 % siirtyy vanhuus- tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan 10 vuoden aikana.

Arvioitu eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana alueittain (2025-2034)



Taulukko 15. Arvioitu eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana alueittain (2025–2034). Lähde Keva

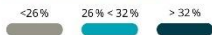
Ennusteessa on myös alueellisia eroja. Ainoastaan Etelä-Savossa, Lapissa, Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa on Kevan tilaston mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyviä suhteessa henkilöstöön Satakuntaa enemmän. Suomessa pienin vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus suhteutettuna henkilöstöön on Ahvenanmaalla.

Kevan tilastojen mukaan kunta-alalla eniten eläköityy seuraavan 10 vuoden aikana opettajia, perhepäivähoitajia, puhtaushuoltajia, sihteereitä ja opetusalan johtajia.

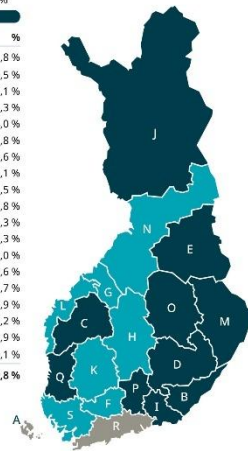
Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2025–2034*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2025–2034



Maakunta	Eläköityviä	%
A Ahvenanmaa	1 130	25,8 %
B Etelä-Karjala	2 350	36,5 %
C Etelä-Pohjanmaa	3 810	33,1 %
D Etelä-Savo	2 550	36,3 %
E Kainuu	1 410	34,0 %
F Kanta-Häme	2 870	31,8 %
G Keski-Pohjanmaa	1 560	29,6 %
H Keski-Suomi	4 220	30,1 %
I Kymenlaakso	3 000	35,5 %
J Lappi	3 690	33,8 %
K Pirkanmaa	9 140	29,3 %
L Pohjanmaa	3 550	29,3 %
M Pohjois-Karjala	2 980	35,0 %
N Pohjois-Pohjanmaa	7 070	30,6 %
O Pohjois-Savo	5 470	33,7 %
P Päijät-Häme	3 480	33,9 %
Q Satakunta	3 680	33,2 %
R Uusimaa	29 160	25,9 %
S Varsinais-Suomi	7 750	30,1 %
Koko maa	99 310	29,8 %



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

- Perhepäivähoitajat 50%
- Maatalouslomittajat 47%
- Siivoojat 49%
- Kirjasto-työntekijät 45%
- Yleissihteerit 45%

	Työkyvyttömyyseläkkeet, %			Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyyseläkkeet, Osa-			Kaikki eläkkeet, Vakuutetut	
	Vanhuseläkkeet, %	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, %	työkyvyttömyyseläkkeet		Vanhuseläkkeet	työkyvyttömyyseläkkeet	Vakuutetut		
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
Vanhaiskasvatuksen opettajat	17 %	2,6 %	3,2 %	23 %	3 690	570	700	4 960	21 950
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	22 %	1,4 %	1,5 %	24 %	4 570	310	270	5 140	21 240
Koulunkäyttävustajat	18 %	3,7 %	2,6 %	25 %	3 510	720	550	4 770	19 250
Luokanopettajat	20 %	1,9 %	2,0 %	24 %	3 500	330	350	4 180	17 680
Eriysohittajat	20 %	2,6 %	2,5 %	25 %	1 720	230	220	2 170	8 840
Sairaala- ja laitosapulaiset	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 keltityöntekijät	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
Kirjasto-työntekijät	36 %	5,1 %	4,2 %	45 %	950	130	110	1 190	2 630
Ravintolasesimiehet 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 %	500	90	120	710	2 560
Perhepäivähoitajat	39 %	6,8 %	3,5 %	50 %	890	160	80	1 130	2 270
Sairaanhoitajat	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
Henkilöstöhallinnon 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

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2025–2034

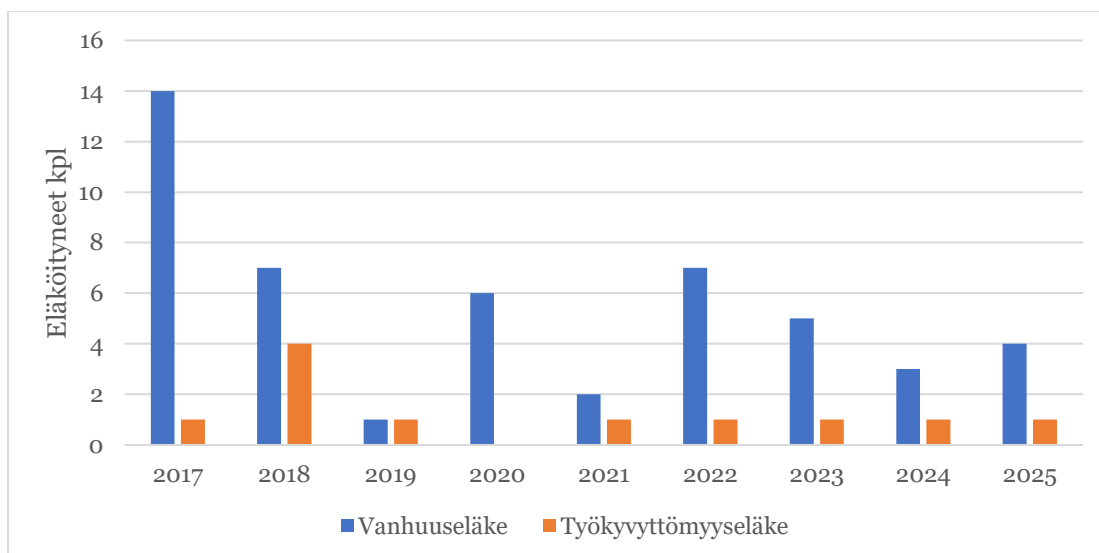


*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 30.11.2024 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

Taulukko 16. Arvioitu eläköityminen ammattiryhmittäin kunta-alalla vuosina 2025–2034 ja suurimmat ammattiryhmät, jotka eläköityvät seuraavan 10 vuoden aikana. 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 ennakoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle.

Vuonna 2025 jäi Nakkilan kunnasta 5 työntekijää vanhuuseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähtöhetken ikä oli 64,3 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 65,4 vuotta. Yksi työntekijä siirtyi myös täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 63,8 vuoden iässä.



Taulukko 17. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2017–2025

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. Suurella osalla kuntien henkilöstöstä on terveys- ja hyvinvointialan tai kasvatusalalan koulutus. Yleisimpiä terveys- ja hyvinvointialan tutkintoja ovat muun muassa lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisalan lähihoitajat, sosionomit ja koulunkäyntiavustajat. Kasvatusalalan tutkintoja ovat luokanopettajan ja varhaiskasvatuksen opettajan tutkinnot.

	% henkilöstöstä
Terveys- ja hyvinvointialat	24
Kasvatusalat	21
Humanistiset ja taidealat	11
Palvelualat	10
Tekniikan alat	9
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	8
Luonnontieteet	4
Muu tai tuntemattomat koulutusalat	4
Yleissivistävä koulutus	3
Yhteiskunnalliset alat	3
Maa- ja metsätalousalat	2
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	1
Yhteensä	100,0

Taulukko 18. Kunta- ja hyvinvointialan koulutusalat käyttöasteen mukaan vuonna 2024. Lähde Tilastokeskus

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, 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. Ammatillista osaamista ja koulutustarvetta kartoitetaan myös vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Koulutuksissa käytiin Nakkilan kunnassa vuotta 2024 vähemmän. Koulutuspäivät lasketaan niin, että kaikki alle kuuden tunnin koulutukset lasketaan yhteen 6 tunnin koulutuspäiviksi. Tämän laskentakaavan mukaan Nakkilan kunnassa henkilöstö kävi vuonna 2025 koulutuksissa yhteensä 174 päivänä (vuonna 2024 221 päivänä) eli n. 0,9 päivänä/työntekijä.

Kunnalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Toimialan esihenkilö on vastuussa oman henkilöstönsä osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä, mutta työntekijöiden oma aktiivisuus koulutukseen hakeutumiseen on tärkeää.

	Ammatillinen henkilöstökoulutus		Muu koulutus	
	Palkallinen	Palkaton	Palkallinen	Palkaton
Hallinnon ja talouden toimiala ja hallintopalvelut	8			
Työllisydenhoito	8			
Ruokapalvelu	2			
Sivistyksen toimiala	127		9	
Tekninen toimiala	0		20	
Yhteensä	145	0	29	0

Taulukko 19. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivät 2025

4.2 Uudistuminen

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

Vuonna 2025 Nakkilan kunnalla oli avoinna yhteensä 34 työpaikkaa eri toimialoilla seuraavasti:

Toimiala	Avoimet työpaikat	joista vakituisia	joista määräaikaisia
Yleishallinto ja talous sekä hallintopalvelut	1	1	
Ruokapalvelu	3	2	1
Sivistyksen toimiala	18	5	13
Tekninen toimiala	12	2	10
Koko kunta yht.	34	10	24

Taulukko 20. Rekrytointien määrä vuonna 2025

Avoimiin työpaikkoihin kunta vastaanotti yht. 576 hakemusta. Vastaavasti vuonna 2024 avoimia työpaikkoja oli yhteensä 26 työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 299 hakemusta. Teknisellä toimialalla rekrytoitiin 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 37 hakijaa.

Vuonna 2024 käyttöön otettiin nuorten kesätyöviikkoihin rekrytoitiin 2025 kesällä lisäksi yhteensä 20 nuorta. Vuonna 2025 aloitettiin kesätyöviikkojen lisäksi 7–8 luokkalaisille tarkoitetut nuorten yhteisölliset kesätyöryhmät, joihin rekrytoitiin 16 nuorta.

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. Peruskouluissa ja esiopetuksessa järjestettiin asiakaskyselyt sekä oppilaille että huoltajille, samoin työllisyyden hoidossa, nuorisotyössä ja ruokapalvelussa pyydettiin palautetta toiminnasta. Varhaiskasvatuksessa kysely huoltajille tehdään joka toinen vuosi, mutta palautetta saadaan, kuten esiopetuksessakin, myös vasukeskustelujen kautta.

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

5 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi on työhön liittyvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten ja voimavarojen sekä työntekijän oman kehon ja mielen kunnon yhteensopivuutta. Työhyvinvointi on työntekijän myönteinen kokemus siitä, että sekä työhön liittyvät voimavarat että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät tai ylittävät työn asettamat vaatimukset.

Työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen on työelämän muutospaineissa organisaatioiden keskeinen haaste sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisellä saadaan aikaan sekä hyvinvointia työntekijöitä että toiminnan ja talouden tuloksellisuutta. Työhyvinvoinnin johtaminen ei ole muusta johtamisesta irrallinen osa-alue, vaan työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla osa organisaation tuloksellisuutta edistävää strategista johtamistyötä.

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.

Työhyvinvointia tarkastellaan usein ongelmien ja heikon työhyvinvoinnin näkökulmasta ja huomio keskittyy korjaaviin toimenpiteisiin. Työhyvinvoinnin tukeminen ja ongelmien ennaltaehkäisy on vähintäänkin yhtä merkittävää, ja työntekijän oma panos ja positiivinen asenne on tärkeää.

Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämistä jatkettiin organisaatiossa vuoden 2025 aikana. Vuoden 2025 talousarviossa oli henkilöstöpalveluiden yhtenä sitovana tavoitteena työkykyjohtamisen kehittäminen mallintamalla ja ottamalla käyttöön työkykyjohtamisen prosessi. Lopputuloksena oli työkykyjohtamisen tiekartta, joka tukee yhtenäisiä ja ennakoivia käytäntöjä koko organisaatiossa. Sitovana tavoitteena oli myös työyhteisötaitojen kehittäminen, joka toteutettiin käymällä työyhteisötaidot läpi esihenkilötiimissä. Tiimillä oli käytössään konkreettinen työkalu, jota esihenkilö voi hyödyntää käsitellessään aihetta oman tiiminsä kanssa.

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 2025 kolme kertaa.

Työhyvinvointityöryhmä perusti keväällä 2024 henkilöstölle suunnatun avoimen palautekanavan, johon työntekijät voivat anonyymisti tuoda palautteita ja ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämisestä. Vuoden 2025 aikana vastaanotettiin 5 ehdotusta, jotka käsiteltiin työhyvinvointiryhmässä. Ehdotukset koskivat mm. työaikaliikkumista, hierontamahdollisuutta ja työergonomiaa.

Voimassa olevaa työhyvinvointisuunnitelmaa työhyvinvointityöryhmä lähti päivittämään osallistamalla henkilöstöä työhyvinvointipajoissa, joissa käytettiin OPERA-menetelmää. Pajoissa työyksiköt kokoontuivat miettimään työhyvinvointia, jonka pohjana oli arvopohja, merkitykselliset asiat ja omat arvot. Pajoista kerättiin yhteenvedot, joiden pohjalta päivitetty työhyvinvointisuunnitelma muodostuu. Työhyvinvointisuunnitelman päivittäminen jatkuu keväällä 2026.

Vuonna 2024 käyttöönotettua polkupyöräetua käytti vuoden 2025 lopussa 16 työntekijää. Vuoden 2026 vuoden alusta voimaan tulleen lakimuutoksen takia verovähennykseen ovat oikeutettuja ainoastaan ne työntekijät, jotka ovat lunastaneet työsuhdepolkupyörän viimeistään 22.4.2025.

Polkupyöräetu on työnantajan työntekijälle tarjoama mahdollisuus hankkia itselleen polkupyörä edullisemmin ja mahdollisesti 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 2025 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Kuntoutukseen osallistuneiden	
	henkilöiden lkm	kuntoutuspäivät yht.
Hallinnon ja talouden toimiala		
- ruokapalvelu		
Sivistyksen toimiala	2	13
Tekninen toimiala		
Yhteensä	2	13

Taulukko 21. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2025

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 2025 seuraavasti:

Käynnin luonne	2023	2024	2025
Terveys- ja seurantakäynnit, kpl	93	173	128
Työfysioterapeutin käynnit, kpl	52	83	114
Työterveyspsykologin käynnit, kpl	29	49	23
Työkykyneuvottelut, kpl	8	7	20
Työkykyneuvottelut, eri henkilöitä	5	7	14
Sairauskäynnit, kpl	284	351	373

Taulukko 22. Työterveyshuollon käynnit vuosina 2023–2025

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2025 oli arviolta yht. 53 397 € eli 275 €/työntekijä. Vuonna 2024 nettokustannus oli 56 689 € eli 294 €/työntekijä.

Nakkilan kunnassa käytännöt työkyvyttömyydestä johtuvien poissaolojen yhteydessä sekä työkyvyn tukemisessa on sovittu työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa.

Sairausvakuutus- ja työterveyslain 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 sairauspäivärahopäivää.

Edellä mainittuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon työkykyneuvotteluita järjestettiin vuonna 2025 yhteensä 20 kappaletta 14 eri työntekijälle. Vuonna 2024 niitä oli 7 kappaletta 7 työntekijälle ja vuonna 2023 8 kappaletta 5 työntekijälle.

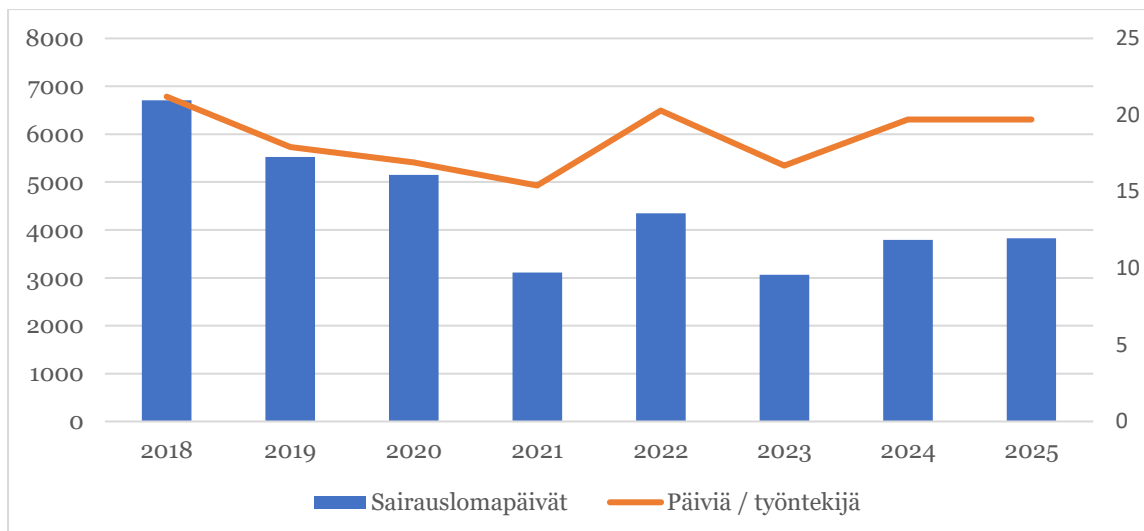
Terveystarkastusten yhteydessä Terveystalo järjestää osallistujille terveystarkastuksen, joka tuottaa tietoa hyvinvoinnista, terveystietoisuudesta sekä terveys- ja työkykyriskeistä. Kysely on tärkeä, se auttaa työterveyshuoltoa kartoittamaan tilannetta ja tarvittaessa se ohjaa työntekijän ajoissa oikealle 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 sairauslomiin kuin elämäntapatekijöillä. Nakkilan kunnalla on mahdollisuus viiden päivän sairauspoissaoloon esihenkilön luvalla. Esihenkilö seuraa työntekijän vointia sairauslomien aikana.

Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2025 oli yhteensä 3 825 päivää eli keskimäärin 19,7 pv/työntekijä. Päivien määrä sisältää myös työtaturmien vuoksi pidetyt sairauslomapäivät. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 792 päivää eli keskimäärin 19,7 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut vuoteen 2024 verrattuna 0,9 %. Kasvu vuoteen 2024 verrattuna on ollut eniten tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Ikäryhmittäin katsottuna eniten sairauspoissaolojen kasvua on ollut yli 50-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa.

Koko kunta-alalla oltiin vuonna 2024 poissa sairauden vuoksi keskimäärin 12,9 päivää. Vuoden 2025 vastaavaa tietoa ei ole vielä saatavissa.

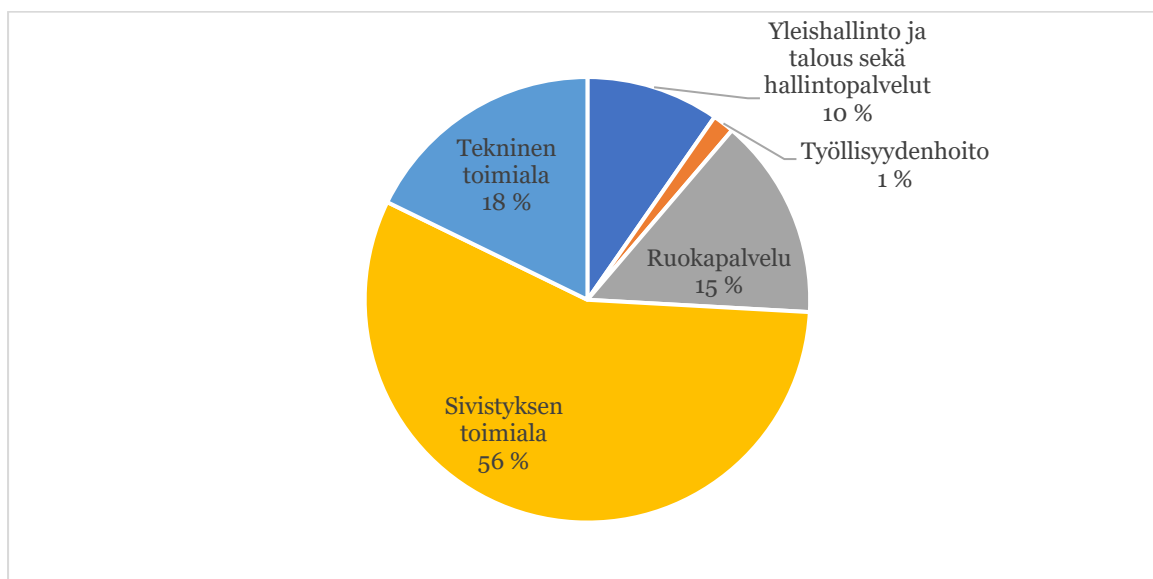


Taulukko 23. Sairauspoissaolot vuosina 2018–2025

Vuosien 2018–2020 aikana sairauspoissaoloihin sisältyy myös perusturvan henkilöstön sairauslomamat. Perusturva siirtyi Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen 1.1.2021 alkaen.

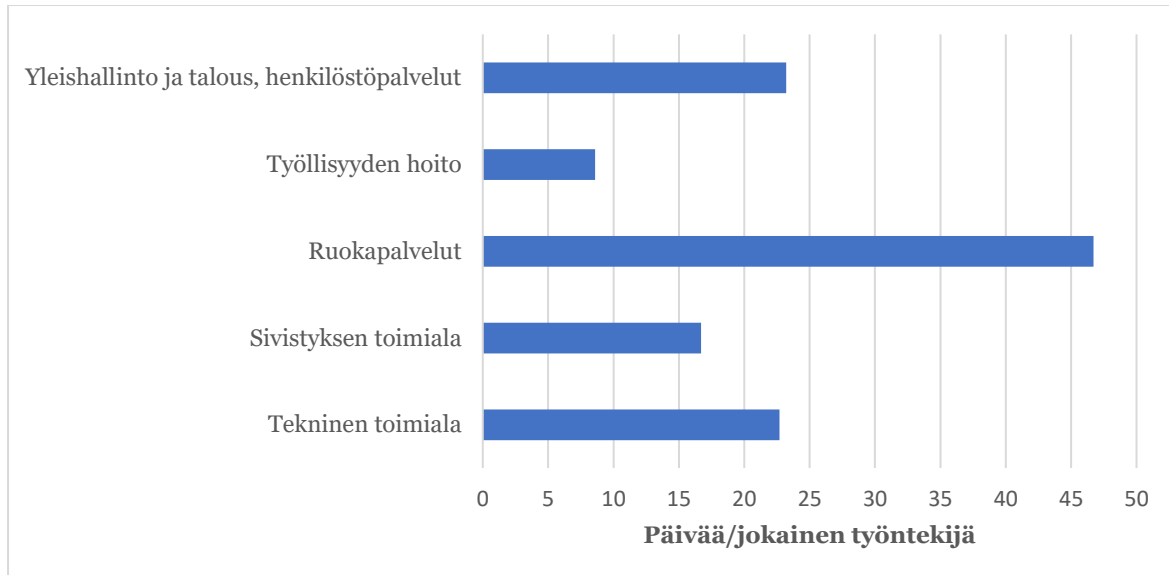
Vuonna 2025 sairauspoissaolopäivistä 56 % sijoittui sivistyksen toimialalle, jossa myös eniten työskentelee henkilöstöä. Kun verrataan sairauspoissaoloja/työntekijä, oli eniten sairauspoissaoloja ruokapalvelussa, 46,7 päivää/työntekijä. Yleishallinnossa ja taloudessa sekä hallintopalveluissa oli sairauspoissaoloja 23,2 päivää/työntekijä, sivistyksen toimialalla 16,7 päivää ja teknisellä toimialalla 22,7 päivää jokaista työntekijää kohden. Vähiten sairauspoissaoloja oli työllisyyden hoidossa, vain 8,6 päivää/työntekijä.

Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain:



Taulukko 24. Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain 2025

Kun lasketaan toimialan sairauspoissaolot jokaista työntekijää kohden, saadaan paremmin kuva siitä, paljonko ko. toimialalla on sairauspoissaoloja suhteessa työntekijöihin:



Taulukko 25. Sairauspoissaolot suhteessa toimialan kokonaistyöntekijämäärään

Suurin osa sairauslomista kesti yhdestä kolmeen päivään. Niistä suurin osa on esihenkilöiden myöntämiä, ja ne ovatkin lukumääräisesti pysyneet melko tarkasti vuoden 2024 tasolla. Vuoteen 2024 verrattuna eniten sairauslomapäivien määrä on kasvanut yli 90 päivän mittaisissa sairauspoissaoloissa ja ne painottuvat vahvasti tuki- ja liikuntaelinvaivoihin. Myös 61–90 päivän mittaisen sairauslomien määrä on kasvanut. Esihenkilön tulisikin ennen kaikkea kiinnittää huomiota juuri yli kuukauden kestäviin sairauslomiin ja niiden syihin.

Työntekijöiden, joiden sairauspoissaolot johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairauksista, määrä on vähentynyt, mutta sairauspoissaolojen pituudet ovat kasvaneet vuoteen 2024 verrattuna. Mielenterveysyiden vuoksi pidetyt sairauslomat ovat vähentyneet. Seuraavan taulukon luvut sisältävät myös työtapaturmat ja palkattomat poissaolot:

Sairauspoissaolot poissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1-7 pv	1290	
8-29 pv	345	
30-59 pv	110	68
60-89 pv	151	
90-179 pv	260	
yi 180 pv	878	723
Yhteensä	3034	791
Yhteensä keskim. / henkilötyövuosi	16,4	4,3

Taulukko 26. Sairauspoissaolot jaoteltuna keston mukaan 2025

Sairauspoissaoloprosentti kertoo sairauspoissaolojen osuuden teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

	%
Sairauspoissaoloprosentti	10,9
0 päivää sairastaneet	15,5

Taulukko 27. Sairauspoissaoloprosentti ja 0 päivää sairastaneet 2025

Työntekijöiden, jotka eivät ole vuoden aikana olleet sairauslomalla, lukumäärä on kasvanut vuodesta 2024, jolloin 0 päivää sairastaneita oli 14 % työntekijöistä.

Terveystalon raportin mukaan sairastamisen kustannus oli Nakkilan kunnassa vuonna 2025 350 €/sairauspäivä eli yht. 1 338 750 €. Vuoden 2026 talousarviossa on henkilöstöpalveluiden suunnittelukauden yhtenä painopisteenä työkykyjohtamisen kehittäminen, jossa mm. otetaan käyttöön työkykyjohtamisen prosessikuvaus ja sen seuranta. Keväällä 2026 suoritetaan jälleen työhyvinvointikysely ja syksyllä 2026 otetaan käyttöön Kevan tarjoama Pulssi-kysely esihenkilöiden työkykyjohtamisen työkaluksi.

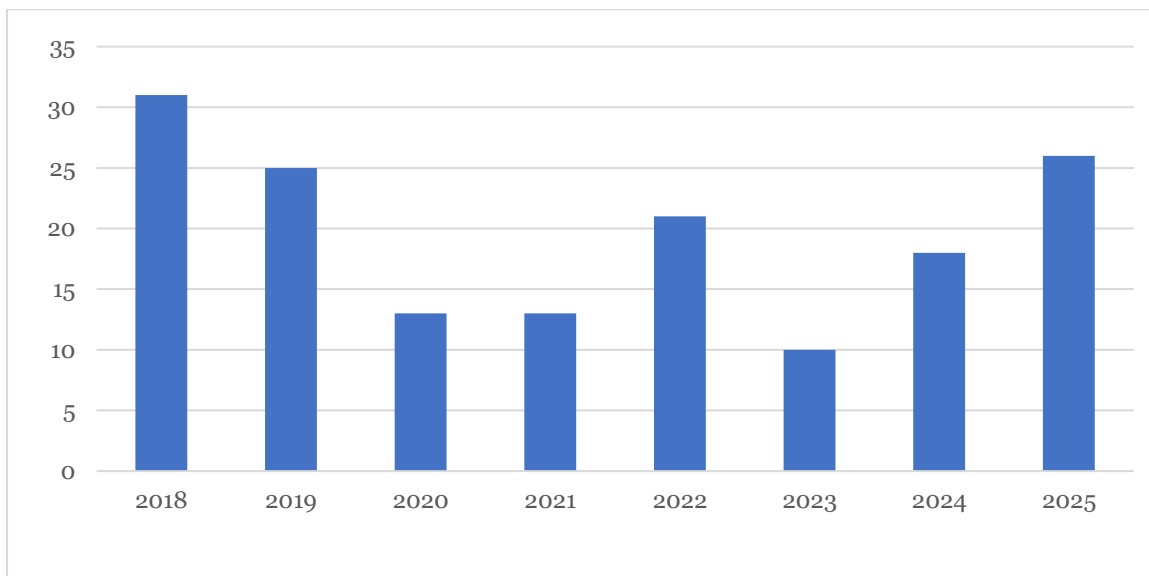
5.4 Työtapaturmat

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 työnteen 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.

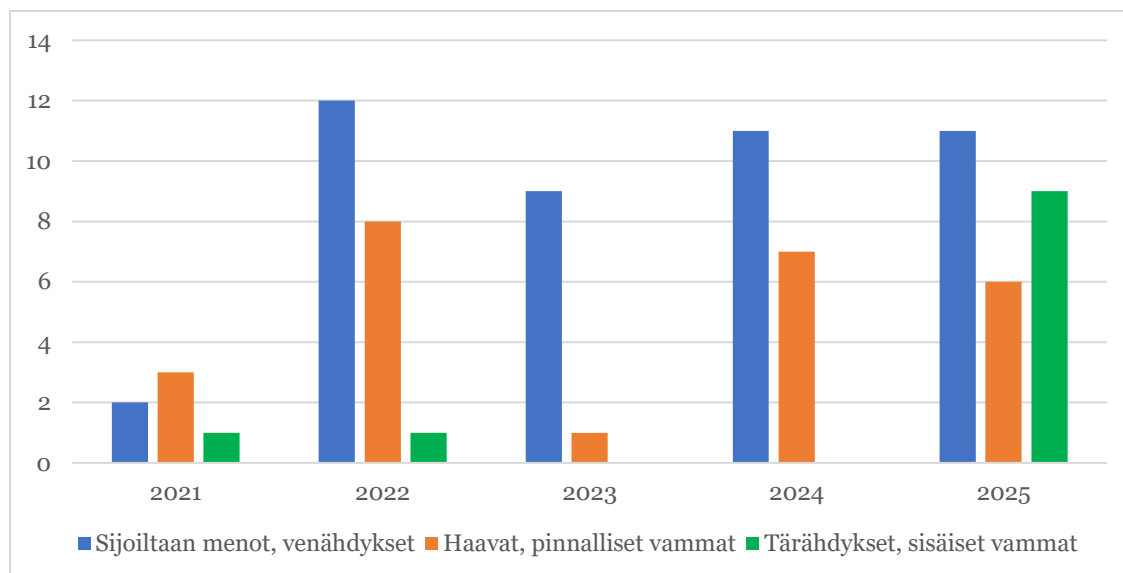
Vuonna 2025 sattui yhteensä 26 työtapaturmaa, joista 23 vakuutusyhtiö hyväksyi työtapaturmaksiksi. Vuonna 2024 vastaava luku oli 18. Korvauksia sattuneista vahingoista maksettiin 16 vahingosta yht. 83 782 €.



Taulukko 28. Työtapaturmien määrä vuosina 2018–2025

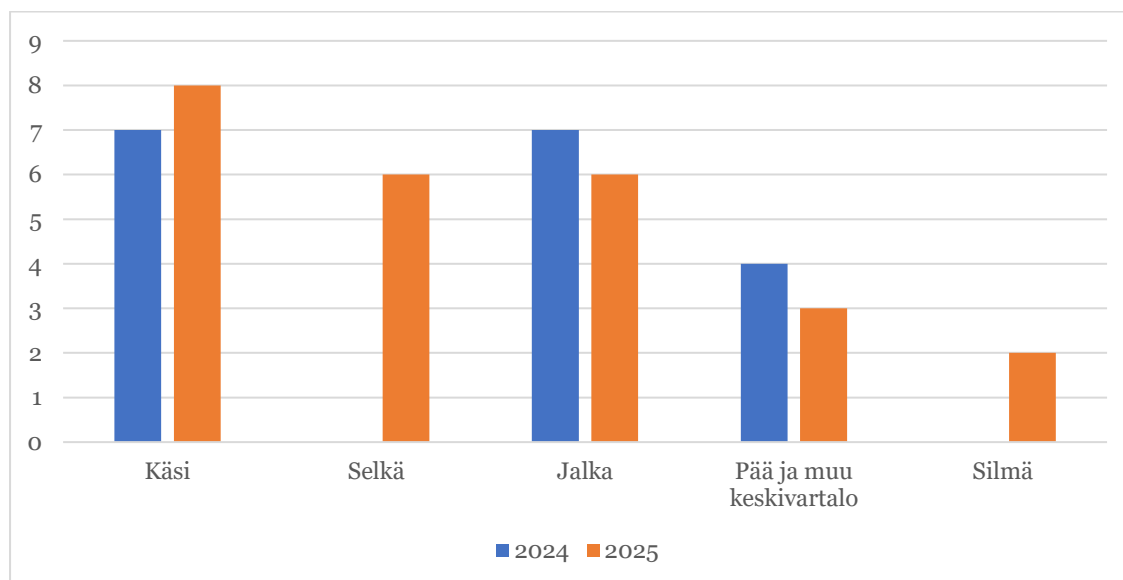
Kaikista tapaturmista 22 syntyi työolosuhteissa ja 4 työmatkalla. Eniten työtaturmia sattui kaatumisen tai liukastumisen seurauksena (10 työtaturmaa) ja kolmessa työtaturmassa kyse oli väkivaltatilanteesta.

Keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 5 236 € (v. 2024 589 €).



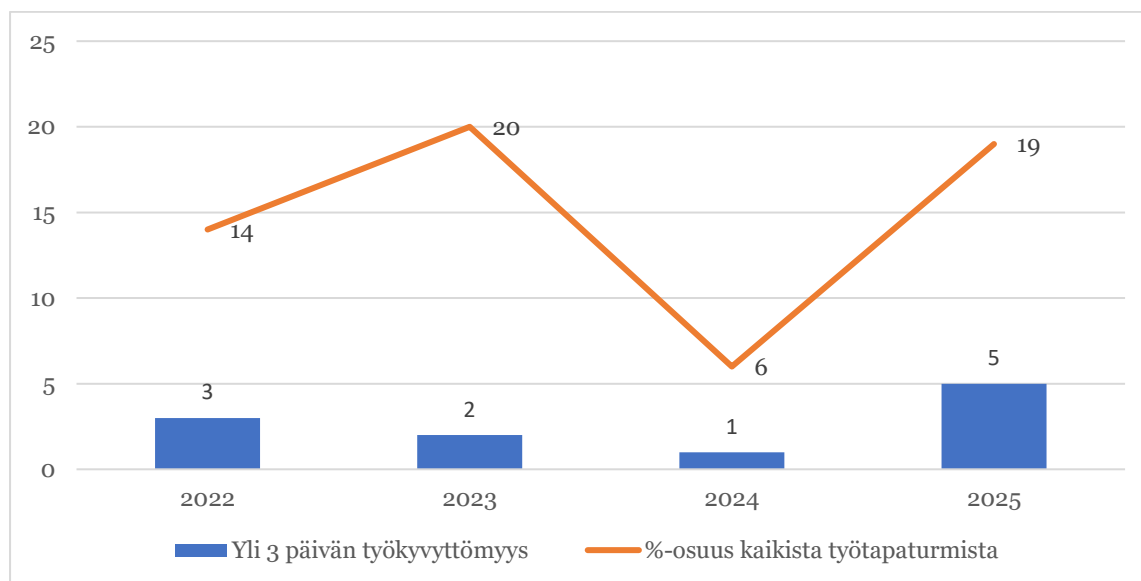
Taulukko 29. Vammatyyppien lukumäärä ja jakautuma vuosina 2021–2025. Lähde Protector Vakuutus

Kahdeksassa työtaturmassa vammat kohdistuivat käteen ja kuusi työtaturmaa kohdistui sekä selkään että jalkaan.



Taulukko 30. Vammojen kohdistuminen työtaturmissa vuosina 2024–2025

Yli kolmen päivän työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden työtapaturmien määrä on Nakkilan kunnassa ollut viime vuosina pieni verrattaessa koko saman toimialan tapaturmien keskimääräiseen määrään. Keskimäärin 64 % kaikista Suomen työtapaturmista aiheuttaa alle 3 päivän työkyvyttömyyden, joten keskimäärin 36 % kaikista työtapaturmista aiheuttaa yli 3 päivän työkyvyttömyyden. Vuonna 2025 Nakkilan kunnassa yli 3 päivää aiheuttaneiden työtapaturmien suhteellinen osuus kaikista vuoden työtapaturmista oli 19 %.



Taulukko 31. Yli kolmen päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneiden työtapaturmien määrä ja niiden prosentuaalinen osuus kaikista ko. vuoden työtapaturmista

5.5 Henkilöstöedut

Nakkilan kunnassa on ollut vuodesta 2013 lähtien toiminnassa työhyvinvointiohjelma, joka käsittää kolme suurempaa kehittämiskohdetta: tiedonkulku, työyhteisön toimivuus sekä työssä jaksaminen. Työhyvinvointiryhmä aloitti työhyvinvointiohjelman päivittämisen vuonna 2025 ja työ jatkuu keväällä 2026.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla edesautetaan työntekijän työhyvinvointia ja työkyvyn säilyttämistä. Henkilöstöllä on käytössään ePassi-etuus, jonka arvo on 150 euroa vuodessa. ePassi myönnetään kaikille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde kestää vähintään 3 kuukautta ja sitä voi käyttää liikuntaan, kulttuuriin sekä hyvinvointiin. Vuonna 2025 ePassia käytti 162 työntekijää ainakin yhden kerran.

Vuonna 2025 ePassin lisäksi talousarviossa oli varattu 30 €/työntekijä kunnan yhteiseen tyhytoimintaan. Kunta järjesti työntekijöilleen yhteisen tyhypäivän syyskuussa 2025 ja päivään osallistui n. 70 työntekijää.

Vuonna 2024 käyttöön otetun työsuhdepolkupyöräedun veroetu poistui niiltä työntekijöiltä, jotka ovat lunastaneet työsuhdepolkupyörän 22.4.2025 jälkeen. Työsuhdepolkupyöräetu jäi kuitenkin työntekijöille mahdolliseksi.

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 optikkoja varten. Työnantaja korvaa linssit sekä 100 € sangoista.
- Alennukset Syysamilta: 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
 - Tiistai-iltana toiminnallinen treeni liikuntakeskuksella
 - Perjantai-iltana kuntonyrkkeilyä
 - 35 euron hyvitys lähiseudun uimahalleista
 - 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 2025

esihenkilötiimi kokoontui säännöllisesti. Tilaisuuksia oli teemoittain, ja esihenkilöiden kanssa käsiteltiin eri ajankohtaisia asioita ja samalla he saivat vertaistukea toisiltaan.

Työkykyjohtamiseen esihenkilöt saivat tukea työkykyjohtamisen opinnäytetyöstä, johon liittyi esihenkilöille suunnatut työpajat. Opinnäytetyön tuloksena muodostui työkykyjohtamisen tiekartta esihenkilöiden työkykyjohtamisen tueksi. Opinnäytetyö esiteltiin myös työhyvinvointiryhmälle keväällä 2026. Esihenkilöille tarjottiin syksyllä 2025 Itsensä johtaminen esihenkilönä -koulutusta, mutta esihenkilöillä ei ollut siihen tarvetta.

6.2 Etätyömahdollisuus

Vuonna 2019 laadittu etätyöohje otettiin laajemmin käyttöön vuoden 2020 koronapandemian julkisen alan etätyösuosituksen jälkeen. Ohje on viimeksi päivitetty vuonna 2025. Ohjeen mukaan etätyötä on mahdollista tehdä enintään kahtena päivänä viikossa niin, että viikon työpäivistä yli puolet on läsnä tehtävää työtä. Etätyö soveltuu itsenäistä hallinto-, asiantuntija- ja suunnittelutyötä tekeville työntekijöille ja käytäntöä sovelletaan mm. hallintoväelle. Etätyömahdollisuudesta tehdään aina ensin kirjallinen sopimus esihenkilön ja työntekijän välillä.

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.
 - - 9 vuotta, lahjan arvo 100 €
 - 10–19 vuotta, lahjan arvo 150 €
 - 20–29 vuotta, lahjan arvo 200 €
 - yli 30 vuotta, lahjan arvo 300 €

Mikäli lahjan saaja hankkii lahjan yhteistyöyrityksestä, lahjakortin arvo on +50 €.

- *Eläkkeellelähtöpäivä*
 - - 9 vuotta, lahjan arvo 150 €
 - 10–19 vuotta, lahjan arvo 200 €
 - 20–29 vuotta, lahjan arvo 350 €
 - yli 30 vuotta, lahjan arvo 450 €

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. Kuntatalouden tila heikkeni odotetusti vuodesta 2024, sillä kuntien kustannukset kasvoivat mm. TE-uudistuksen myötä. Talouden tilan heikkenemistä selittävät myös verotulojen aleneminen heikon työllisyyden vuoksi sekä valtionosuuksien leikkaukset.

Nakkilan kunnan vuoden 2025 tulos oli alijäämäinen. Henkilöstökulut ylittivät 1,8 % budjetoidun.

Henkilöstön palkkauskustannukset koostuvat suurimmaksi osaksi vakinaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkoista. Näiden lisäksi palkkauskustannuksia syntyi erilliskorvauksista sekä erilaisista määräaikaisuuksista ja sijaisuuksista ja luottamushenkilöiden palkkioista. Vuonna 2025 sijaisten palkat olivat yhteensä 367 470 euroa (vuonna 2024 505 502 euroa) ja niiden osuus oli 4,8 % kaikista vuoden 2025 maksetuista palkoista. Sairauslomasijaisten palkat vähenivät 9,3 % ja vuosilomasijaisten palkat 28,8 % vuoteen 2024 verrattuna. Muiden sijaisten, joihin luetaan osa määräaikaisista sekä muiden kuin sairaus- ja vuosiloma-ajan palkallisten poissaolojen sijaisuudet, palkat vähenivät 48,5 %. Alla olevassa taulukossa on eriteltyä maksetut palkat toimialoittain:

Tili	Keskusvaali- lautakunta	Tarkastus- lautakunta	Kunnan- hallitus	Sivistys- valiokunta	Tekninen valiokunta	Yhteensä €
Luottamustoimipalkkiot	5 713	2 904	44 501	6 971	5 095	65 184
Viranhaltijoiden palkat			345 417	2 740 116	212 047	3 297 580
Työsuhteisten palkat	5 532		847 868	1 973 291	416 790	3 243 481
Erilliskorvaukset	2 846		4 052	319 594	23 972	262 430
Tunti- ja urakkapalkat	310		497	1 033	184 669	186 509
Kertapalkkiot (kokoukset)	630	720	6 900	2 740	2 350	13 340
Muut palkat	833		5 901	48 632		85 629
Sairauslomasijaiset			13 998	113 550	27 021	154 569
Vuosilomasijaiset				65 863	15 508	81 371
Äitiyslomasijaiset				17 243		18 243
Muut sijaiset			7 355	102 678	4 254	114 287

Taulukko 32. Henkilöstölle ja luottamushenkilöille maksetut palkat toimialoittain 2025

Vuonna 2025 1.5. astui voimaan uudet virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat voimassa 34 kuukautta, eikä niitä voi irtisanoa. Sopimuskauden aikana palkankorotukset ovat yhteensä 7,37 %.

Vuonna 2025 palkkoja korotettiin 1.10.2025 voimaan tulleella 2,5 %:n yleiskorotuksella.

Ns. tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025 alkaen KVTES:n sekä OVTES:n osio G:n alaisilla työntekijöillä. Uusi tasopalkkajärjestelmä korvaa aiemman työn vaativuuden arviointiin (TVA) perustuvan palkkausjärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmän piiriin kuuluu Nakkilan kunnassa n. 125 työntekijää.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun kriteereihin (OSVA), jotka on määritelty palkkaliitteittäin ja -ryhmittäin. Pakolliset kriteerit on määritelty valtakunnallisesti, ja näiden lisäksi kukin työnantaja voi määritellä paikallisia tasokriteereitä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C), jolle jokaiselle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Kukin työnantaja määrittelee lopulliset tasopalkat. Kullakin palkkaryhmän tasolla on vain yksi tasopalkka.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa ns. tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kolme, tasolisiä opiskelijan ohjauksesta, varhaiskasvatuksen vastuullisesta lääkehoidosta ja päiväkodin johtaja, joka toimii myös varhaiskasvatusjohtajana. Paikalliset tasolisät on määritelty yhdessä kunnan ja järjestöjen kesken ja ne ovat tasolisät lääkehoidosta, työvuorosuunnittelusta, esihenkilön sijaistamisesta, ap/ip-hoidon suunnittelusta sekä siitä, jos toinen työntekijä työskentelee ao. työntekijän kotona.

Yleiskorotuksen lisäksi 1.2.2025 maksettiin keskitetty erä 0,35 % (OVTES osio G 0,55 %) ja 1.6.2025 voimaan tullut paikallinen järjestelyerä 0,45 % (OVTES osio G 0,25 %). Keskitetty erä käytettiin eräiden tasopalkkojen nostoon valtakunnallisen tasopalkan tasolle ja paikallinen järjestelyerä käytettiin palkkojen harmonisointiin.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa varten perustettiin keväällä 2025 tasopalkkatyöryhmä, johon kuului hallintojohtaja, henkilöstö- ja talousasiain sihteeri sekä järjestöjen pääluottamusedustajat. Tasopalkkatyöryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana kuusi kertaa.

Sopimuskauden tulevat kehittämiserät on tasopalkkatyöryhmissä sovittu käytettäväksi tasopalkkojen harmonisointiin. Tulevista paikallisista järjestelyeristä neuvotellaan vuosittain. Harmonisointia varten valmisteltiin syksyllä 2025 harmonisointisuunnitelma, jonka mukaan harmonisointi on suoritettu viimeistään 1.2.2028 voimaan astuvista eristä.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työntantajamaksut, joita ovat sairausvakuutusmaksu, työnantajan 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 2025 talousarviossa kokonaan hallinnon ja talouden toimialan henkilöstöhallinnon kuluihin ja se vyörytetään taloustilastointivaiheessa toimialoille menojen suhteessa.

Alla olevassa taulukossa on eriteltyä vuoden 2025 työntantajamaksut. Yhteensä henkilöstökulut olivat 9 237 834 € (vuonna 2024 9 159 101 €), joista työntantajamaksujen osuus oli 1 718 728 € (v. 2024 1 727 601 €). Työntantajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 18,61 % (v. 2023 19,58 %). Vuoteen 2024 verrattuna henkilöstökulut

kasvoivat 0,86 % johtuen palkkamäärän kasvusta. Työnantajamaksujen osuus henkilöstökuluista laski 0,97 % johtuen työttömyysvakuutusmaksun ja palkkaperusteisen eläkemaksun laskusta.

Työnantajamaksuihin lasketaan mukaan myös em. tasausmaksu, joka vuonna 2025 oli yht. 221 780 € (vuonna 2024 288 631 €).

Tilinpäätösvaiheessa lasketaan myös lomapalkkavarauksen muutos, joka kirjataan jaksotettuihin henkilöstökuluihin. Lomapalkkavaraus on se lomien määrä, mikä vuodenvaihteessa henkilöstölle on kertynyt 1.4.–31.12. välisenä aikana.

Työnantajamaksut	€
Palkkaperusteiset KuEL-maksut	1 072 260
Tasausmaksu	221 780
VaEL-maksut	193 591
Sairausvakuutusmaksut	138 423
Työttömyysvakuutusmaksut	45 094
Jaksotetut työnantajamaksut	2 961
Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut	44 619
Yhteensä	1 718 728

Taulukko 33. Työnantajamaksut 2025

Yli 9 kalenteripäivän yhdenjaksoisista sairauslomista on työnantajan mahdollisuus hakea Kelalta maksettua palkkaa vastaava sairauspäiväraha itselleen. Nämä, sekä työtapaturmista työnantajalle maksetut tapaturmapäivärahat, olivat vuonna 2025 yht. 157 363 € (v. 2024 113 704 €) ja ne vähentävät tilinpäätöksessä henkilöstökuluja.

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 ja jaksamiseen. Samalla esihenkilö saa hyvää tilannekuvaa työyhteisön kokonaistilasta, miltä pohjalta suunnistaa yhteisiin laajempiin tavoitteisiin. Vuoden 2025 henkilöstöpalveluiden yhtenä sitovana tavoitteena on kehityskeskustelumallin kehittäminen osana ennakoivaa työkykyjohtamista ja henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Nakkilan kunnassa esihenkilöiden tavoitteeksi on asetettu kehityskeskusteluiden pitäminen vuosittain. Esihenkilöistä 75 % piti vuosittaisen kehityskeskustelun alaisilleen tai antoi mahdollisuuden siihen.

7.3 Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikyselyn avulla työnantaja kartoittaa ja kehittää henkilöstönsä työhyvinvointia. Nakkilan kunnassa on tavoitteena järjestää työhyvinvointikysely henkilöstölle joka toinen vuosi. Vuonna 2024 järjestettiin henkilöstölle työhyvinvointikysely Kevan verkkotyökalun avulla ja seuraava työhyvinvointikysely järjestetään keväällä 2026.

7.4 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. Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimii henkilöstö- ja talousasiainsihteri.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2025 kuusi kertaa eli noin joka toinen kuukausi. Kokouksissa käsiteltiin mm. kulloinkin ajankohtaiset talousasiat (toteutumiset, tilinpäätös, talousarvio), yhteistoimintalain mukaan käsiteltävät asiat (mm. tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto, etätöohjeen ja merkkipäiväohjeen päivitys, työterveyden ohjausryhmän raportit, toiminnan uudelleenjärjestelyt) sekä työsuojeluasiat (mm. tulevat työpaikkaselvitykset ja -tarkastukset). Henkilöstötoimikunnan pöytäkirja julkaistaan kokouksen ja pöytäkirjantarkastuksen jälkeen henkilöstön yhteisellä teams-kanavalla.

Loppuvuodesta 2025 perustettiin työsuojeluvaalitoimikunta, johon kuului hallintojohtaja, henkilöstö- ja talousasiainsihteri sekä järjestöjen pääluottamusedustajat. Toimikunnan tehtävänä oli järjestää työsuojeluvaltuutettujen työsuojeluvaalit toimikaudelle 2026–2029. Myös työsuojeluvaalien tilannetta käsiteltiin syksyn henkilöstötoimikunnan kokouksissa.

7.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja tasa-arvolakiin (609/1986), jotka velvoittavat työnantajaa edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Nakkilan kunnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu samaan asiakirjaan ja sitä päivitetään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tukee henkilöstön hyvinvointia ja myönteistä työnantajakuva. Suunnitelman päivittämisessä arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa, tunnistetaan kehittämistarpeet ja määritellään konkreettiset toimenpiteet, joiden toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan osana henkilöstöjohtamista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen on aloitettu keväällä 2026 ja suunnitelma valmistuu kevään aikana. Suunnitelmaa päivitetään jatkossa työhyvinvointikyselyn yhteydessä joka toinen vuosi.

8 Henkilöstöriskit

Työkyvyn tukeminen ja varhainen välittäminen

Nakkilan kunnassa työkyvyn tukemiseen on panostettu aktiivisesti. Vuonna 2025 käytiin yhteensä 43 varhaisen tuen keskustelua, joista merkittävä osa kohdistui sivistyksen toimialalle. Erityisesti varhaiskasvatuksessa varhaisen tuen malli on ollut aktiivisessa käytössä. Tämä kertoo siitä, että työkyvyn haasteisiin pyritään tarttumaan ajoissa ja esihenkilöt ovat sitoutuneita tukemaan henkilöstöä arjen työssä. Sairauspoissaolojen seuranta tuottaa tärkeää tietoa, jota hyödynnetään jatkossa ennaltaehkäisevien ja työkykyä vahvistavien toimenpiteiden kehittämisessä.

Sijaisjärjestelyiden kehittäminen toiminnan turvaamiseksi

Sivistyksen toimiala kattaa valtaosan kunnan henkilöstöstä, ja toiminnan jatkuvuuden varmistaminen poissaolotilanteissa on keskeistä. Vuonna 2025 on jo tunnistettu sijaisjärjestelyihin liittyvät erityistarpeet, ja niihin on myös reagoitu ennakoivasti. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa on siirrytty pysyvien sijaisten käyttöön, mikä vahvistaa arjen sujuvuutta, vähentää kuormitusta ja parantaa palveluiden laatua. Rekrytointien aktiivisuus kertoo toimialan dynaamisuudesta ja kehittämishalukkuudesta.

Kokeneen henkilöstön vahvuus ja osaamisen säilyttäminen

Kunnan henkilöstön keski-ikä kuvastaa vahvaa kokemusta ja pitkää osaamista erityisesti

teknisellä toimialalla. Tämä luo kunnalle merkittävän osaamispääoman. Samalla se tarjoaa hyvän pohjan suunnitelmalliselle osaamisen siirrolle, mentoroinnille ja ennakoivalle henkilöstösuunnittelulle, joilla varmistetaan ammattitaidon ja hiljaisen tiedon säilyminen myös tulevaisuudessa