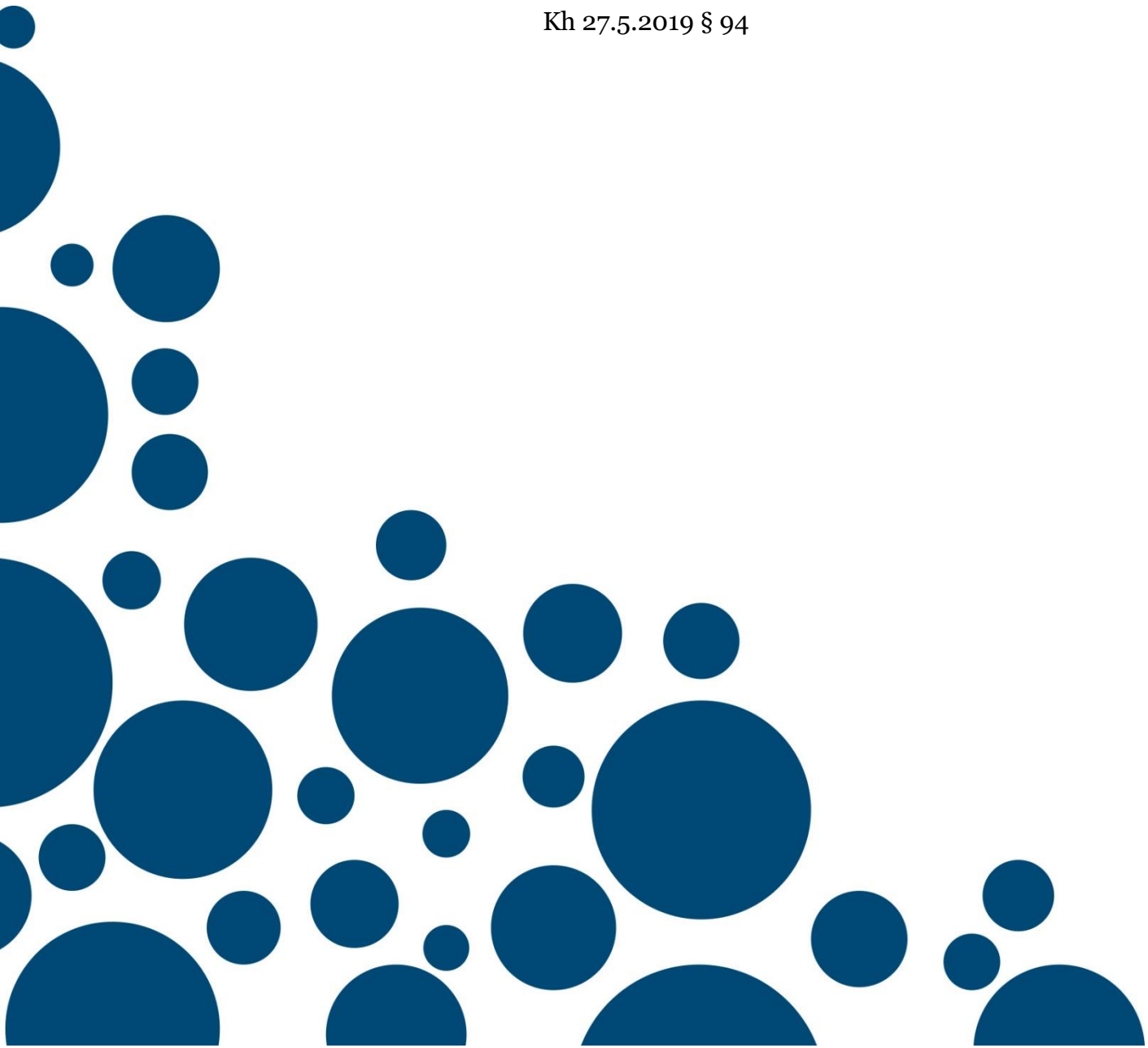


•nakkila.

Henkilöstöraportti 2018

Kh 27.5.2019 § 94



Sisällys

1. Lukijalle	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.1 Henkilöstön määrä.....	4
2.2. Henkilöstön rakenne.....	6
2.3 Henkilöstön eläköityminen	8
2.4 Työajan jakautuminen	9
2.5 Henkilöstön koulutus ja osaaminen.....	9
3. Henkilöstön hyvinvointi.....	10
3.1 Työhyvinvointi.....	10
3.1.1 Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
3.1.2 Työterveyshuolto.....	11
3.1.3 Kevan työhyvinvointikysely 2018	12
3.2 Poissaolot.....	13
3.3 Työtapaturmat.....	15
3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	16
4. Henkilöstökustannukset	17
4.1 Palkkauskustannukset.....	17
4.2 Keskiansiot	18
4.3 Palkalliset poissaolot.....	18
4.4 Palkattomat poissaolot.....	19

1. Lukijalle

Nakkilan kunnan henkilöstöraportti antaa hyvän ja kattavan kuvan kunnan henkilöstön rakenteesta ja tilasta sekä henkilöstöpolitiikan painopisteistä. Henkilöstöraportin olennaisempaan tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä kehittäminen. Tulosten pohjalta voimme arvioida edellisen vuoden toimintaa ja kehittää henkilöstöstrategiaa.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstöraportti koostuu henkilöstön määrää, rakennetta, työhyvinvointia ja osaamista kuvaavista kokonaisuuksista.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2018 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvuoden tilannetta kuvaavia. Ne on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Keva:n ja kuntatyönantajien tilastoista.

Nakkilan kunnan uusi strategia vahvistettiin valtuustossa 11.6.2018 vuosille 2017–2021. Uuden strategian #nakkilastoorin ja tulevaisuustarinan visio on, että Nakkila on paras paikka yhdistää työ- ja perhe-elämä. Tämä visio toteutuu neljän painopisteen kautta:

1. Järjestöjen ja yhdistysten toimintaedellytysten kehittäminen ja tukeminen
2. Perheiden ja työyhteisöjen hyvinvointi sekä yhteistyö
3. Ketterä rakentaminen sekä asumisen ja liikkumisen helppous
4. Arantilan puisto ja sen jokiseutu kohtauspaikkana

Alkuvuodesta 2018 tehtiin kunnan henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka tulokset käytiin läpi henkilöstön kanssa ja ne esiteltiin myös kunnan päättäjille. Kyselyssä kartoitettiin erityisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja kokemusta työn sujuvuudesta.

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.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

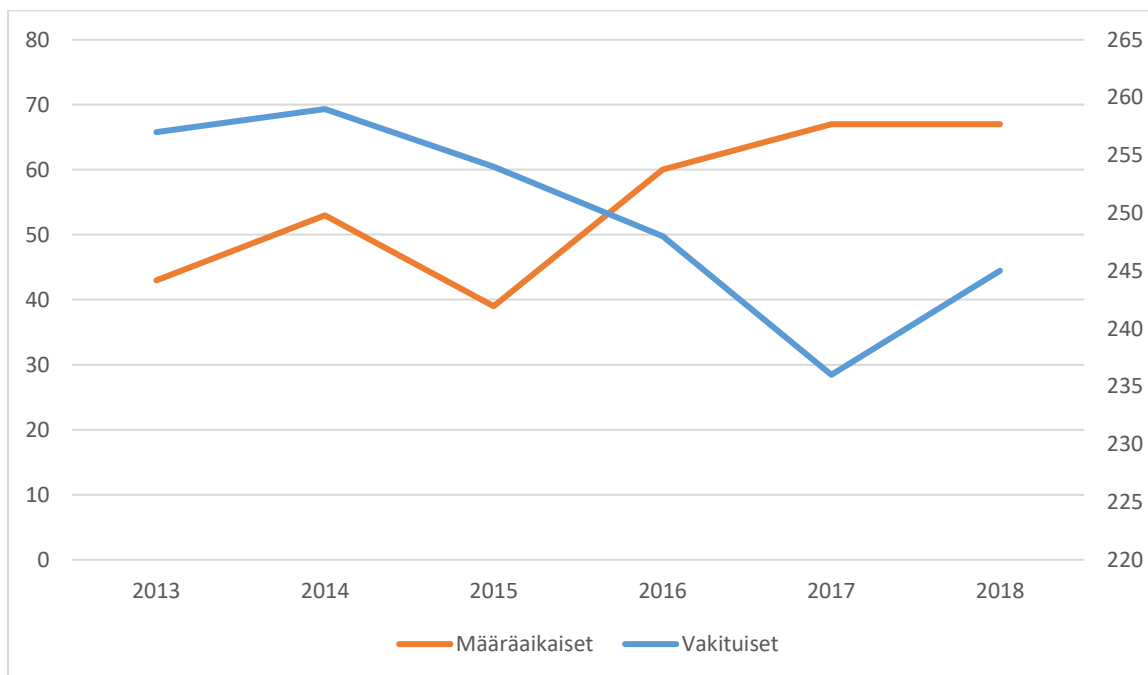
2.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuonna 2018 lopussa yhteensä 312 henkilöä. Heistä 245 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 63 määräaikaissäessä työsuhteessa ja 4 henkilöä työllistettynä.

	2015		2016		2017		2018	
Työsuhde	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	254	250,3	248	241,9	236	230,1	245	235,5
Määräaikainen	39	37,4	60	58,1	67	66,1	67	63
Yhteensä	295	289,7	309	301	306	299,2	312	298,5

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2015–2018 (pl. työllistetyt)

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.



Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2013–2018

Nakkilan kunnan henkilöstömäärän kehitys on laskeva, vuosina 2015–2018 vakituinen henkilökunta on vähentynyt yhdeksällä ja määräaikaisten kasvaneet 28 henkilöllä. Prosentuaalisesti vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt 4 % ja määräaikaisten henkilöstön määrä on kasvanut 71,8 % vuosina 2015–2018. Henkilöstön vähentyminen on eläköitymisestä johtuvaa, määräaikaistuuksien lisääntymisellä varaudutaan kuntatalouden muutoksiin.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	213	32	245
-josta osa-aikaisia	12	1	13
Määräaikaisten	45	12	67
-määräaikaisten (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimus-suhteiset)	14	4	18
-osa-aikaisia	4	0	4
-sijaisia	34	6	40
-työllistettyjä	2	2	4
-oppisopimus-suhteisia	1	0	1
Yhteensä	249	34	312

Taulukko 3. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2018

Taulukossa 3 on eritelty vakinaiset ja vakinaista osa-aikatyötä tekevät henkilöt. Lisäksi on eritelty määräaikaisten osa-aikaisten, sijaisien, työllistettyjen ja oppisopimus-suhteisten.

Vuoden 2018 lopussa vakituksissa palvelussuhteissa oli 245 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 72,8 %. Vuonna 2017 vakituisten palvelussuhteiden määrä laski 4,8 %, joka selittyy eläköitymisillä, toiminnassa tapahtuneilla muutoksilla ja projektien päättymisillä. Vuonna 2018 vakituisten työntekijöiden määrä on kuitenkin lisääntynyt 3,7 % (9 henkilöä).

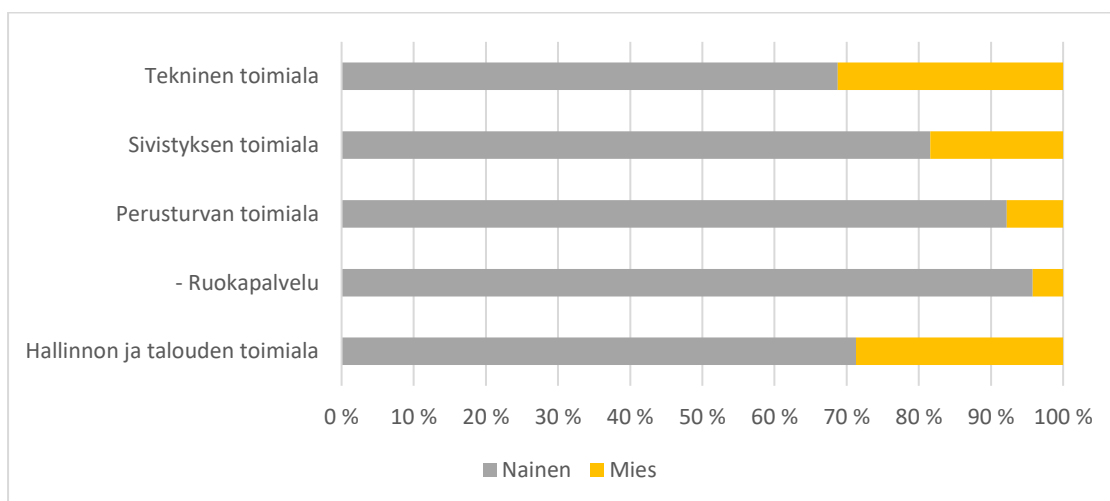
Määräaikaisten palvelussuhteissa työskentelee yhtä monta henkilöä kuin edellisenä vuotena, kun vuonna 2017 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä nousi 11,7 % verrattuna vuoden 2016 tilanteeseen. Vuonna 2018 määräaikaisten palvelussuhteiden määrässä ei näin ollen ole ollut samanlaista kehitystä kuin 2015–2017 vuosien aikana. Taulukossa 4 on eritelty vakituisen ja määräaikaisten henkilöstön sijoittuminen toimialoittain, sekä sen muutoksesta edelliseen vuoteen.

Tulosalue	Vakinaiset		Muutos (hkl)	Määräaikaiset		Muutos
	2017	2018		2017	2018	
Hallinto ja talous	8	9	+1	1	0	- 1
-Ruokapalvelu	18	18	-	5	5	-
Perusturvan toimiala	79	80	+1	27	29	+2
Sivistyksen toimiala	98	108	+10	31	29	- 2
Teknisen toimiala	33	32	- 1	3	0	- 3

Taulukko 4. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain 2017 ja 2018

2.2. Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; vakituksessa palvelussuhteessa olevista 245 henkilöstä naisia on 83,5 % (205). Yleisesti kunnissa on enemmän naisia kuin miehiä töissä, vuonna 2017 kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 %. Taulukko 5 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 5. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2018

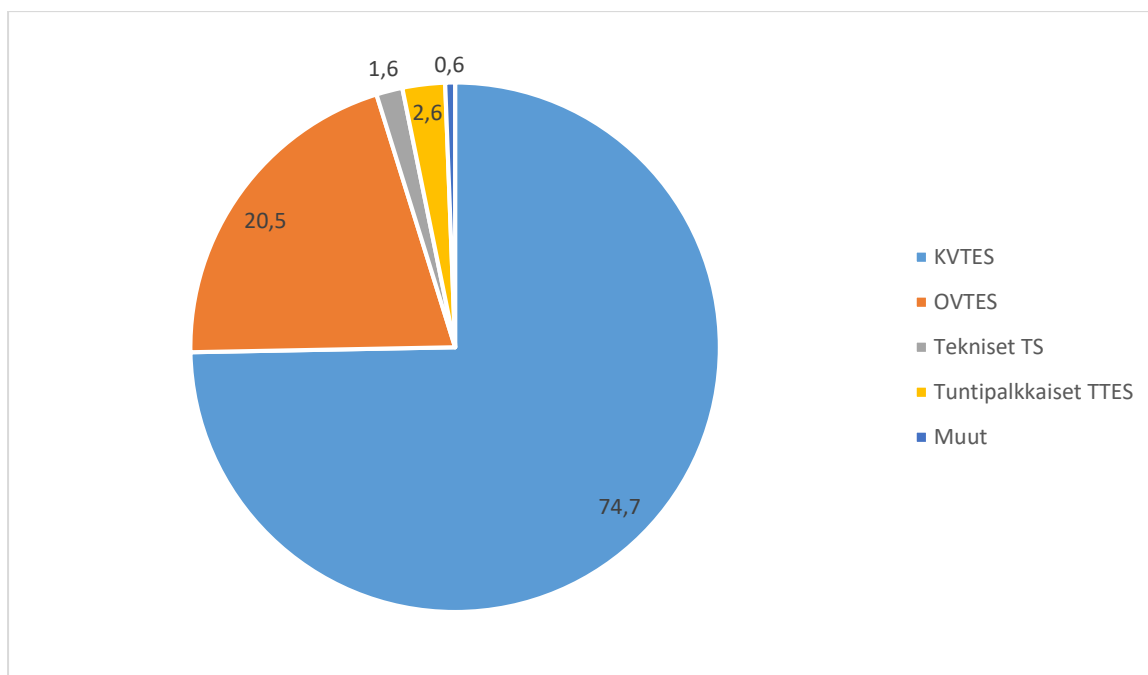
Kunta-alan henkilöstön keski-ikä koko Suomessa on 45,8 vuotta (vuosi 2017), Nakkilassa vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2018 46,6 vuotta. Suurta

muutosta ei henkilöstön keski-iässä tapahdu sillä vuonna 2017 Nakkilan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,3 vuotta, jolloin se on 0,7 vuotta matalampi kuin vuonna 2017, sekä 1,5 vuotta suurempi kuin maan keskiarvo.

Ikä	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65+	ka.ikä
Hallinto ja talous	0	3	1	8	5	0	53,1
- ruokapalvelu	3	2	2	10	4	0	48,8
Perusturvan toimiala	19	13	29	26	10	6	45,8
Sivistyksen toimiala	15	23	49	40	8	1	45,1
Tekninen toimiala	1	3	5	22	1	0	51,4

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2018.

Isoin osa henkilöstöstä on kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) puitteissa 74,7 %. Lisäksi Nakkilassa sovelletaan kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta sekä kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta.



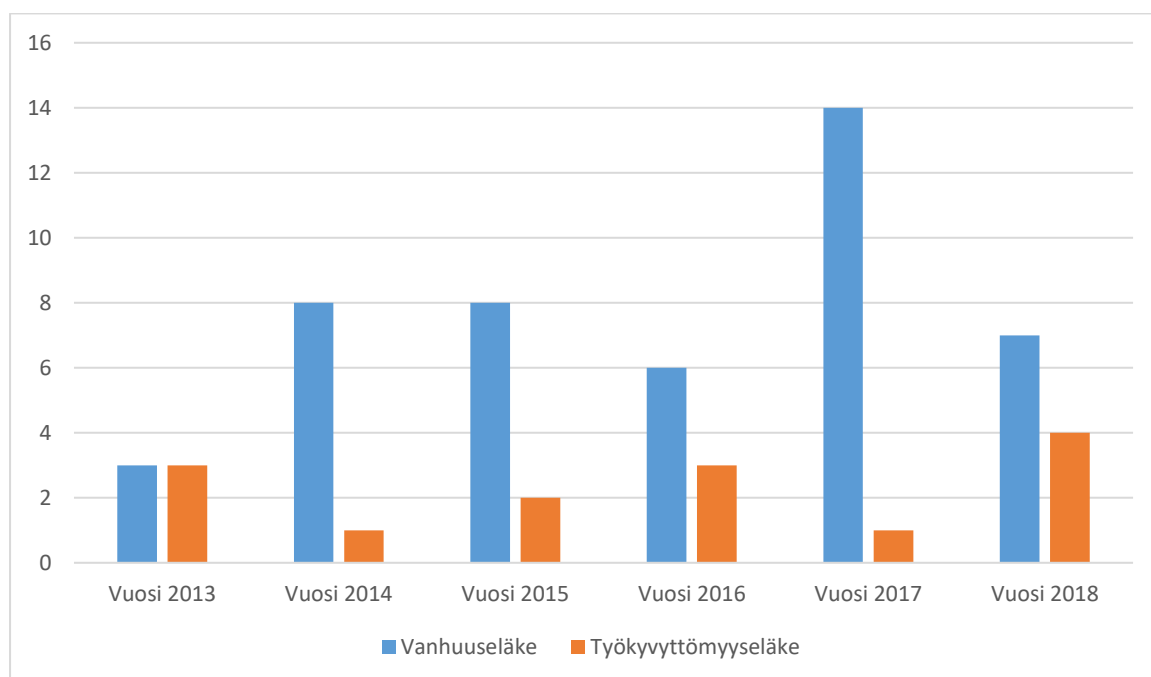
Taulukko 7. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 2018

2.3 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 palveluksessa olevista henkilöistä jopa 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä. Kunnan tulee tarkastella kriittisesti henkilöstörakennetta ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Suuret eläköitymispoistumat aiheuttavat myös tietotaidon häviämistä, mikä asettaa vaatimukset ennakkoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle.

Vuonna 2018 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 7 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi ja 4 työkyvyttömyyseläkkeelle, yhteensä vuonna 2018 eläköityi 11 henkilöä. Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle jäi 14 henkilöä ja osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä eläköitymishetkellä oli 64,3 vuotta (vuonna 2017 62,3 vuotta).



Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2013–2018

2.4 Työajan jakautuminen

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

Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Nakkilan kunnassa muiden kuukausipalkkaisten, paitsi opettajien, tehty vuosityöaika oli 181,6 päivää/vuosi eli 72,4 % vuonna 2018 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2017 se oli 184,1 päivää/vuosi eli 73,1 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 178,2 päivää/vuosi eli 71 %, kun vuonna 2017 se oli vastaavasti 150,7 päivää/vuosi eli 60,1 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajia ei ole huomioitu sivistyksen toimialan henkilöstölaskennoissa, vaan ne ovat eriteltynä erikseen alla olevan taulukon mukaisesti.

Toimiala	Pvä/hkl	% Teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Hallinnon ja talouden toimiala	202,6	80,7
-Ruokapalvelut	187,4	74,6
Perusturvan toimiala	165,8	66
Sivistyksen toimiala	182,5	72,7
Opettajat	178,2	71
Tekninen toimiala	208,4	83

Taulukko 9. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2018

2.5 Henkilöstön koulutus ja osaaminen

Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja koulutettua. Yleisesti kuntien henkilöstön koulutustaso on nousussa, mikä viestii eläköitymisen mahdollistavasta rakennemuutoksesta kuntien henkilöstössä.

3. Henkilöstön hyvinvointi

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

Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaistensa hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä Keva:n työilmapiirikyselyillä. Nakkilan kunnassa on suurimassa osassa yksiköitä käyty kehityskeskusteluita muutaman vuoden välein. Jatkossa tähän kiinnitetään tarkemmin huomiota ja pyritään järjestämään keskusteluja kaikilla toimialoilla säännöllisesti.

Työntekijällä on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Nakkilan kunta edistää työntekijöiden kuntoa tarjoamalla monipuolisesti henkilöstölle maksuttomia liikuntavuoroja, subventiota sekä ePassi-liikuntarahaa vuosittain.

3.1 Työhyvinvointi

3.1.1 Henkilöstön työhyvinvointi

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. 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 2018 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Henkilöiden lkm		Kuntoutuspäivät yht.	
	2017	2018	2017	2018
Hallinnon ja talouden toimiala	0	0	0	0
Perusturvan toimiala	5	0	47	0
Sivistyksen toimiala	2	4	10	25
Tekninen toimiala	1	0	6	0
Yhteensä	8	4	63	25

Taulukko 10. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2017 ja 2018

Nakkilan kunnassa on ollut vuodesta 2013 lähtien toiminnassa työhyvinvointiohjelma, joka käsittää kolme suurempaa kehittämiskohdetta: tiedonkulku, työyhteisön toimivuus sekä työssä jaksaminen. Työhyvinvointiryhmä koostuu kunnan työntekijöistä. He valvovat työhyvinvointisuunnitelman toteutumista. Työhyvinvointiryhmä ei kokoontunut vuoden 2018 aikana. Henkilöstötoimikunta päätti kokoukseen 12.12.2018 henkilöstötoimikunnan uuden kokoonpanon ja toiminta jatkuu vuoden 2019 puolella.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla turvataan työntekijän työkyvyn säilyminen. Vuonna 2018 Tyky-setelit vaihtuivat ePassi-palveluun, jonka arvo on 40 euroa vuodessa. ePassin otti käyttöön vuonna 2018 yhteensä 292 työntekijää.

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
- Työterveystarkastukset toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- Työantajan tukemat liikuntapalvelut:
 - Fysiokimppa-jumppa kerran viikossa
 - Alennus Nakkilan Lääkintävoimistelun kuntosalista ja hieronnasta
 - Alennus Voimalapisteen kuntosalista
 - 35 euron hyvitys lähiseudun uimahalleista
 - avantouinti Salomonkalliolla
 - golf-osake Nakkila Golf:ssa
- Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista 2 kuukauden maksuttomilla nikotiinivalmisteilla
- Ensiapukoulutuksen järjestäminen

3.1.2 Työterveyshuolto

Nakkilan kunnan työterveyshuolto on järjestetty Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymässä. Henkilöstön työterveyshuollon käynnit jakautuvat terveydenhoitajan tai lääkärin käynteihin, em. käyntejä korvaaviin puhelinkonsultaatioihin, laboratorio- ja/tai röntgenkäynteihin, ohjaus- ja neuvontapuheluihin sekä terveystarkastuskäynteihin.

	2017	2018
Lääkärikäynnit	666	667
Terveystarkastuskäynnit	138	105
Lääkärin puhelinkonsultaatiot	190	268
Terveystarkastajan puhelinkonsultaatiot	170	233
Laboratoriokäynnit	1 868	1 864
Röntgenkäynnit	249	214
Työterveystarkastukset	221	196
Työterveysneuvottelut	28	32

Taulukko 11. Työterveyshuollon käynnit 2017 ja 2018

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2018 oli yhteensä 126 364 euroa, joka on n. 405 euroa per työntekijä. Vuonna 2017 nettokustannus oli yhteensä 60 603 euroa ja per henkilö kustannuksia tuli 198 euroa/työntekijä.

Sairausvakuutus- ja työtervelain mukaan Nakkilan kunnassa esimies neuvottelee työntekijän kanssa, mikäli työntekijän sairauspoissaolo on yhtäjaksoisesti tai useassa eri jaksossa kestänyt yhteensä 20 kalenteripäivää. Tarvittaessa esimies 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.

Edellä mainittuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon työterveysneuvotteluita järjestettiin vuonna 2018 yhteensä 32 kappaletta. Vuonna 2017 niitä oli 28 kappaletta ja vuonna 2016 yhteensä 36 kappaletta.

3.1.3 Kevan työhyvinvointikysely 2018

Vuonna 2018 toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely, vastauksia kyselyyn tuli 183 kappaletta ja vastausprosentti oli noin 67 %. Kysely jakautui eri osa-alueisiin, jotka olivat:

- Työn sujuminen työyhteisössä
- Lähiesimiestyö
- Työnantajan toiminta
- Työtehtävät ja omat voimavarat
- Asiakkaat ja yhteistyö
- Lisäkysymykset

Pääasiassa vastaukset mukailivat vertailuryhmän keskiarvoja kaikissa osa-alueissa.

Työn sujuminen työyhteisössä -osiossa keskiarvon alapuolelle jäivät ”perehdyttäminen”, ”luottamuksellinen ilmapiiri työyhteisössä”, ”yhteistyö

yksiköiden välillä” sekä ”tieto työyksikön tärkeimmistä tehtävistä ja toimintatavoista”. Yhteensä ensimmäisessä osiossa oli 7 kysymystä, joista 4 jäi keskiarvon alapuolelle.

Lähiesimiestyö-osiossa oli kuusi kysymystä, joista kaikki oli hieman keskiarvon yläpuolella.

Työnantajan toiminta –osiossa kuudesta kysymyksestä viisi oli keskiarvon alapuolella. Vastaajien mukaan seuraavat kohdat ”organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaa”, ”johtaminen perustuu avoimuuteen”, ”olen tyytyväinen organisaation johtamistapaan”, ”suositteletko työpaikkaa tuttavillesi” ja ”oletko tietoinen toimintavasta jos työntekijän työkyky on uhattuna”, ovat keskiarvoa huonommalla tasolla kuin vertailukunnissa.

Työtehtävät ja omat voimavarat –osiossa kysymyksiä oli yhdeksän. Niistä neljä oli jakaumakysymyksiä. Viidestä kysymyksestä kolme oli keskiarvon alapuolella, ne ovat ”minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi”, ”voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin” ja ”minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni”. Jakaumakysymyksissä Nakkila pärjasi paremmin, kaikissa neljässä kysymyksessä ”päivittäin”-vaihtoehto sai enemmän vastauksia kuin verrokkikunnissa. Kysymykset olivat: ”olen innostunut työstäni”, ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, tunnen tyydytystä kun olen syventynyt työhöni” ja ”työn imu: tarmokkuuden, innostumisen ja syventymisen kokemukset”.

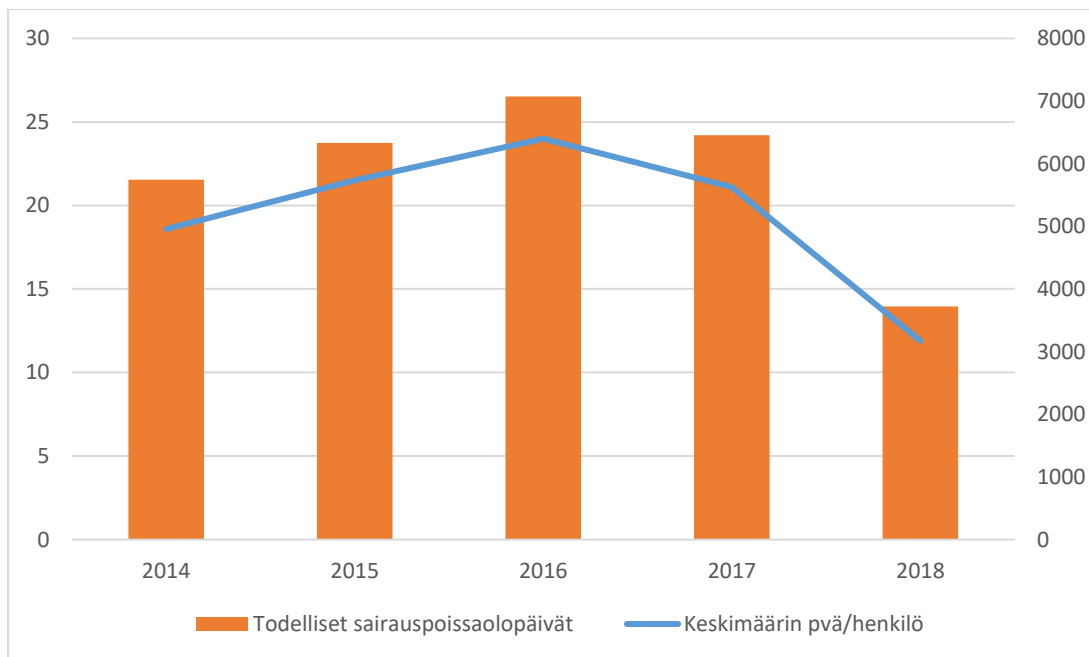
Asiakkaat ja yhteistyö –osiossa kysymyksiä oli kaksi kappaletta ja niistä toinen oli keskiarvoa alempana. Kysymys koski palautteiden hyödyntämistä työn kehittämisessä. Lisäkysymyksissä kartoitettiin mm. esimiesten tiedottamista, työvälineitä ja työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Näistä ei ole vertailutietoja.

Suurimmat ongelmat tutkimuksen mukaan liittyvät johtamiseen, yhteistyöhön ja tiedottamiseen.

3.2 Poissaolot

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

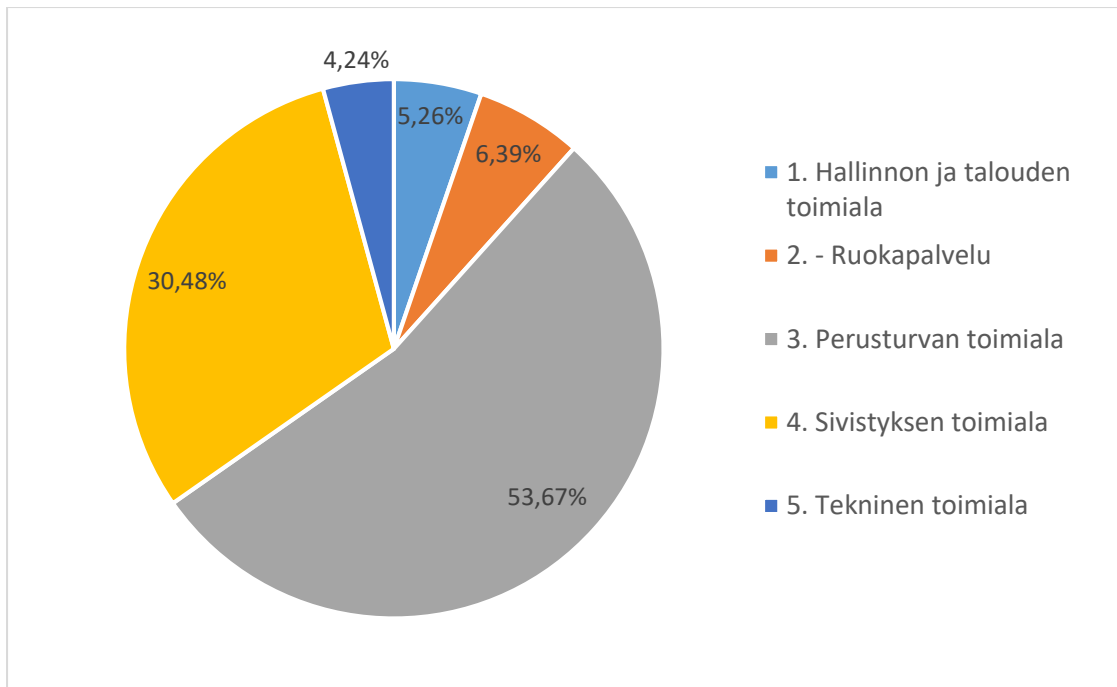
Vuonna 2018 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3724 päivää eli keskimäärin 11,9 pv/työntekijä. Vuonna 2017 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 6 455 päivää eli keskimäärin 21,1 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on kääntynyt laskuun vuodesta 2016 lähtien. Sairauspoissaolot ovat laskeneet 47,34 % vuosien 2016–2018 välisenä aikana.



Taulukko 12. Sairauspoissaolojen määrä vuosina 2014–2018

Sairauspoissaolojen ennakkoinnissa työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää. Pitkät ja toistuvat sairauspoissaolot viittaavat heikentyneeseen työkykyyn. Vuonna 2012 tuli voimaan sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki, joka velvoittaa työnantajan ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon jo 30 sairauspoissaolopäivän jälkeen. Kunnanhallituksen hyväksymän sairauspoissaolo-ohjeen mukaan työntekijän kanssa on pidettävä esimiehen toimesta keskustelu ja mahdollisesti ohjattava työterveyshuoltoon jo 20 sairauspoissaolopäivän jälkeen.

Sairauspoissaolot kohdistuvat erityisesti perusturvan- ja sivistystoimen toimialoihin. Perusturvan monet toimipisteet ovat fyysisesti kuormittavia ja työ on usein henkisesti raskasta. Vuonna 2017 sairauspoissaolopäivistä 47 % sijoittui perusturvan toimialalle, kun vastaavasti vuonna 2018 sairauspoissaolopäivistä perusturvaan sijoittui 53,63 %. Alla oleva taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 13. Sairaspoissaolojen suhde toimialoittain vuonna 2018

3.3 Työtapaturmat

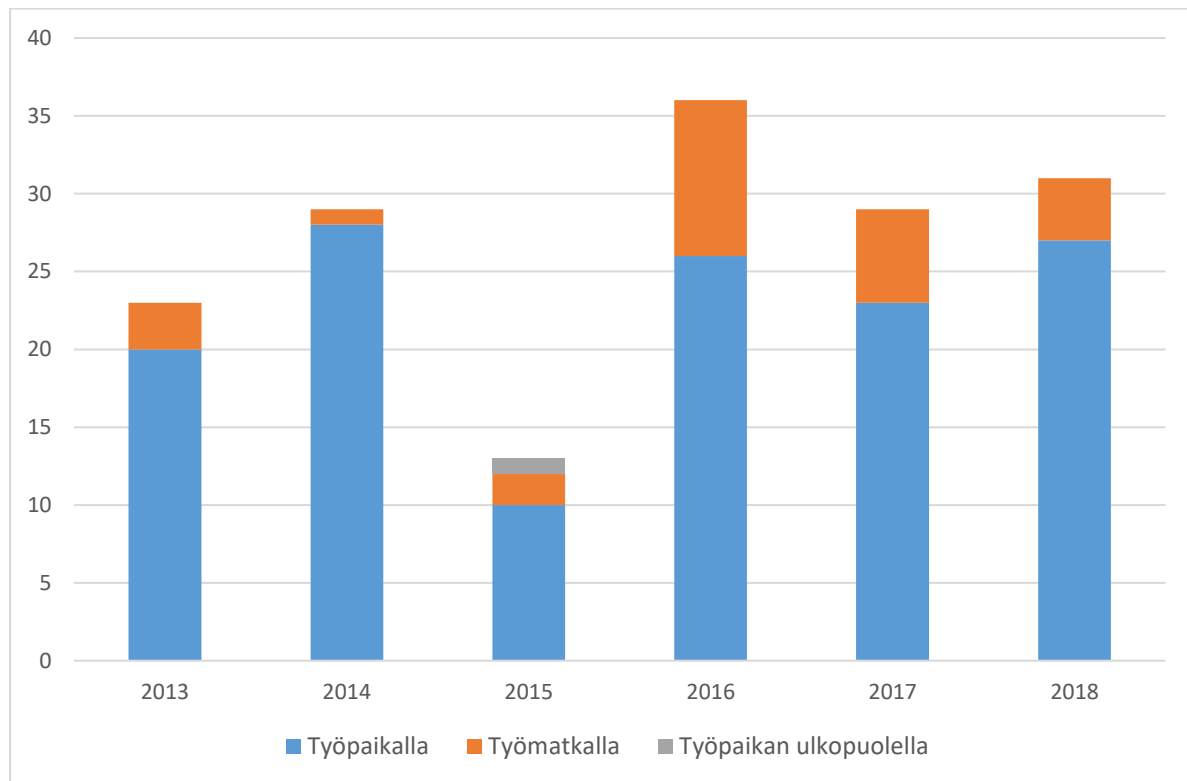
Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapaturmaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Työtapaturma on tapaturma, joka on sattunut työtä tehdessä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Työstä johtuvilla olosuhteilla tarkoitetaan tilannetta varsinaisen 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 jännteen kipeytyminen. Työtapaturma voi olla kysymyksessä silloin, jos toinen henkilö on aiheuttanut työntekijälle tämän työssä vamman tai sairauden.

Työtapaturmista ilmoitetaan työnantajan tapaturmavakuutusyhtiöön. Työtapaturmat eivät kuulu työterveyshuollon piiriin, vaan ne tulee hoitaa julkisessa terveydenhuollossa tai yksityisessä palvelulaitoksessa. Nakkilan kunnan henkilöstö on vakuutettu vahinkovakuutusyhtiö If Oy:ssä.

Vuonna 2018 If-vakuutusyhtiö maksoi korvauksia yhteensä 32 työtapaturmasta, joista 27 syntyi työolosuhteissa, 4 tapahtui työmatkalla ja yksi oli ammattitauti. Korvauspäiviä oli yhteensä 49 kappaletta ja keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 236€. Työssä sattuneista tapaturmista 12 syntyi liukastumisen, putoamisen tai kaatumisen seurauksesta. Useimmiten tapaturma kohdistui käsiin tai raajoihin. Vuonna 2017 maksettiin 23 työtapaturmasta korvauksia ja korvauspäiviä oli 194

kappaletta. Vuoden 2018 korvausmäärä oli 7 561,20€, kun vastaavasti vuonna 2017 se oli 23 020,97€.



Taulukko 14. Työtapaturman vuosina 2013–2018

3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu kunnassa kuntien yhteistoimintalakiin (449/2007). Yhteistoimintajärjestelmä käsittää työyhteisötasoisien yhteisötoiminnan. Nakkilan kunnan yhteistoimintaorganisaatio koostuu henkilöstötoimikunnasta joka toimii myös työsuojelutoimikuntana. Henkilöstötoimikuntaan kuuluvat: kunnanjohtaja, KT-yhteyshenkilö, pääluottamusmies tai luottamusmies kustakin paikallisjärjestöstä, työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutetut. Henkilöstötoimikunta kokoontuu noin kerran kuukaudessa. Se käsittelee kunnan organisaation ja henkilöstön toimintaan liittyviä, henkilöstölle merkityksellisiä asioita.

Nakkilan kunnanhallitus hyväksyi uuden työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2019–2022 kokouksessaan 21.1.2019 § 9. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat n. kerran kuukaudessa keskustelemaan työsuojeluun liittyvistä asioista.

4. Henkilöstökustannukset

4.1 Palkkauskustannukset

Henkilöstön palkkauskustannukset koostuvat suurimmaksi osaksi viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkoista. Näiden lisäksi erityisesti erilliskorvauksiin, sairas- ja vuosilomasijaisiin, sekä tunti- ja urakkapalkkoihin on mennyt palkkauskustannuksia. Alla olevassa taulukossa on eritelty toimialoittain palkkauskustannukset ja -menot. Vuonna 2018 sijaisten palkkoihin meni yhteensä 758 495 euroa. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

	Hallinnon ja talouden toimiala	- Ruokapa lvelu	Perusturvan toimiala	Sivistyksen toimiala	Tekninen toimiala	yht /€
Luottamushenkilöt	49 213	0	3 265	4 680	4 050	61 208
Viranhaltijoiden palkat	294 538	10 641	295 596	2 605 886	247 518	3 454 179
työsuhteisten palkat	278 504	406 395	1 949 823	1 625 154	450 754	4 710 630
erilliskorvaukset	225	34 694	44 7028	165 264	26 983	674 194
Sairaslomasijaiset	0	13 895	163 723	88 564	8 534	27 4716
Vuosilomasijaiset	0	21 808	163 723	88 564	8 534	27 4716
Äitiyslomasijaiset	0	0	24 772	24 550	0	49 332
Muut sijaiset	200	1 795	142 784	212 279	0	357 058
Erilliskorvaukset/Va EL	0	0	0	98 275	0	98 275
Viranh. & työntek. kertakorvaus	9 765	0	1 470	2 679	1 540	15 454
Tunti palkat	1 403	0	0	212	180 914	182 529
muut palkat	20 028	0	3 293	2 159	0	25 480

Taulukko 15. Palkkauskulut toimialoittain 2018 (pl. keskusvaalilautakunta)

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työntantajamaksut, joita ovat mm. sairausvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, eläkevakuutusmaksu sekä muut vastaavat vakuutusmaksut. Alla olevassa taulukossa

on eriteltynä vuoden 2018 työntajamaksut. Yhteensä henkilöstökuluihin kului 12 455 528 euroa, joista työntajamaksujen osuus oli 2 592 933. Työntajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 20,82 %. Vuonna 2017 henkilöstökulut olivat 12 508 838 euroa eli erotusta on noin 53 000 euroa.

Työntajamaksut	/€
KuEL-maksu/palk.perust.	-1.485.246,73
VEL-opettajat/työntajan osuus	-213.730,91
KuEL/varhemaksu	-91.032,45
KuEL/eläkemenoperust. maksu	-419.036,13
Jaksotetut eläkekulut	+4000,00
Kansaneläke- ja sv-maksut	-83.339,65
Työttömyysvakuutusmaksut	-165.211,65
Muut vakuutusmaksut	-136.435,38
Jaksotetut sos.vakuutusmaksut	+1.100,00
Yhteensä:	-2.592.932,90

Taulukko 16. Työntajamaksut 2018

4.2 Keskiansiot

Kaikkien kuukausipalkkalaisten kokonaisansioden mediaaniansiot (sis. varsinainen palkka ja mahdolliset lisät) oli vuonna 2018 2 654 euroa, joka on 1,72 % suurempi kuin vuonna 2017 (2 069€). Koko kunta-alan työskentelevien kuukausipalkkalaisten mediaaniansio oli vuonna 2018 2 834€. Noussutta keskiansiota osittain selittää 1.5.2018 alkaen voimaan astunut 26 euron tai 1,25 % yleiskorotus. KVTES – alaisten henkilöstön mediaaniansio oli 2 412 euroa (koko kunta-alan 2 699 euroa) sekä OVTES – alaisten henkilöstön mediaaniansiot oli 4 005 (koko kunta-alan 3 856 euroa).

4.3 Palkalliset poissaolot

Palkalliset poissaolot pitävät sisällensä sairauslomapäivät, lomapäivät sekä muut palkalliset vapaapäivät kuten äitiysvapaat, tilapäiset hoitovapaat tai koulutuspäivät. Suurin palkallisten poissaolojen määrä on perusturvatoimessa 4 728 (ka. 43,4pv/hkl) kalenteripäivällä. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkallisten poissaolojen määrä toimialoitteaan. On huomiotavaa, että sivistystoimeen on mukaan laskettu opettajat, joilla ei varsinaisesti ole lomapäiviä. Yhteensä vuonna 2018 palkallisia poissaoloja oli 10 638 kalenteripäivää. Keskimäärin työntekijä oli 34,1 kalenteripäivää vuodesta poissa palkallisesti.

Toimiala	Kalenteripäivät	%
Hallinnon ja talouden toimiala	624	5,87
– Ruokapalvelu	862	8,1
Perusturvan toimiala	4728	44,44
Sivistyksen toimiala	3169	29,79
Tekninen toimiala	1255	11,9
Yhteensä	10638	100

Taulukko 17. Palkallisten poissaolojen määrä toimialoittain 2018

4.4 Palkattomat poissaolot

Palkattomaksi poissaoloiksi määritellään kaikki ne poissaolot, joista työnantaja ei maksa korvausta. Näitä ovat esimerkiksi opintovapaat, perhevapaat, muun työnantajan kanssa solmitut palvelusuhteet, sekä muut työnantajan kanssa erikseen sovitut poissaolot. Vuonna 2018 palkattomia poissaoloja oli yhteensä 7 146 kalenteripäivää. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkattomien poissaolojen määrä toimialoittain. Opettajat ovat huomioituna sivistyksen toimialassa. Keskimäärin työntekijä oli 22,9 kalenteripäivää vuodesta poissa palkattomasti.

Toimiala	Kalenteripäivät	%
Hallinnon ja talouden toimiala	28	0,39
-Ruokapalvelu	394	5,51
Perusturvan toimiala	3542	49,57
Sivistyksen toimiala	3031	42,42
Tekninen toimiala	151	2,11
Yhteensä	7146	100

Taulukko 18. Palkattomat poissaolot toimialoittain 2018