



EURAJOKI

Hyvinvoinnin ytimessä

Henkilöstöraportti 2021

KANSILEHTI



Eurajoen kunnan logo ammentaa visuaalista ilmettään ja väritystä merellisyydestä. Logo koostuu kahdesta eri osasta: purje-elementistä ja nimiöosasta.

Purje viestii liikkeestä eteenpäin muuttuvassa maailmassa. Nimiöosa puolestaan kiinnittyy arvokkaalla muotokielellään paikkakunnan kulttuurihistoriaan ja vahvoihin arvoihin.

1. SISÄLLYSLUETTELO

kansilehti	2
JOHDANTO	6
Perustietoa raportoinnista	7
Merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana	7
Muutoksia organisaatiotason kirjauksiin vertailuvuosien aikana	7
VUOSI 2021	7
Raportointitasot vuoden 2021 henkilöstöraportissa	8
1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA –RAKENNE	9
1.1. Henkilöstön määrä 31.12.	9
1.2. Vakinainen henkilöstö	10
1.3. Määräaikaiset palvelussuhteet	11
1.4. Työllistetyt	12
1.5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	13
1.6. Päätoimisuus	14
1.7. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä yleisimmissä tehtävänimikkeissä	15
1.8. Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain	15
2. TYÖAIKA	16
2.1. Käytössä olevat työaikamuodot	17
2.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna	17
2.3. Työajan jakautuminen	20
3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	21
3.1. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet	21
3.2. Eläkkeelle siirtyneet	21
3.3. Eläkkeelle siirtymisen ennuste	21
3.4. Rekrytointi	22
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	23
4.1. Kehityskeskustelut	23
4.2. Koulutuskorvaus	23
4.1.	23
4.3. Omaehtoisen koulutuksen tukeminen	23
5. TYÖHYVINVOINTI	24
5.1. Terveysperusteiset poissaolot	24
5.2. Tapaturmat	26
5.3. Työsuojelu	26
5.4. Työterveyshuolto	28

5.5. Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet	28
5.6. Työhyvinvointikyselyt	29
6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	29
6.1. Palkkauksen rakenne	29
6.2. Henkilöstökulut	30
6.3. Huomionosoitukset	31
7. YHTEISTOIMINTA	32

Kuntastrategia 2018–2021



2. JOHDANTO

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstöraportti kertoo tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä keskeisistä asioista. Tiedot esitetään enimmäkseen kuntaliitoksen jälkeisen viiden vuoden ajanjaksolta, jolloin voidaan nähdä kehityksen trendi. Raportti toimii käsikirjana, josta voi etsiä kulloinkin tarvittavia tietoja. Tilastotiedot ajetaan aina kunkin vuoden lopussa (31.12.). Tiedot on tarkoitettu strategisen ja operatiivisen johtamisen apuvälineeksi koko kaupunkiorganisaation tasolla kullakin hallinnonalalla.

Kunta-alalle on ominaista työvoimavaltaisuus. Henkilöstökulujen osuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, tuottaako kunta itse palvelut vai ostetaanko ne ostopalveluna yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymältä tai toiselta kunnalta. Vuoden 2021 alusta lukien kunnan henkilöstön lukumäärä väheni sosiaalipalvelujen henkilöstön Kessoteen siirtymisen johdosta. Tämä vaikutti merkittävästi henkilöstöraportin vertailutietoihin. Vuoteen 2021 vaikutti voimakkaasti myös koronaepidemia. Vallitsevan tilanteen julkisen sektorin työnantajat ohjasivat ne julkisen sektorin työntekijät etätöihin, joiden työtehtävät sen mahdollistivat.

Hyvän henkilöstöjohtamisen pääpaino on työsuoritusten tuloksellisuuden optimoinnissa ja työhyvinvoinnin edistämässä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen ja työn organisointi. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi. Henkilöstöraportointi tuottaa runsaasti tietoa, jota voidaan hyödyntää myös työhyvinvoinnin arvioinnissa.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstövoimavarojen tuntemisen lisäksi on ennakoitava myös muutokset työvoimantarpeessa sekä palvelujen kysynnän muutokset, kuten mm. väestön ikärakenteen muuttuminen. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on kunnan arvokasta omaisuutta, aineetonta pääomaa. Ilman henkilöstöä ja jokaisen henkilön osaamista kunnan palveluja ei voitaisi järjestää ja tuottaa. Osaaminen on tietojen ja taitojen lisäksi myös halua sekä tahtoa käyttää tietoja ja taitoja. Osaaminen voidaankin määritellä henkilön kyvyksi toimia erilaisissa muuttuvissakin tilanteissa.

Henkilöstökulujen osuus kunnan vuoden 2021 tilinpäätöksessä oli 21,3 milj. euroa, kun ne vuonna 2020 olivat 27,4 milj. euroa ja vuonna 2019 olivat 27,3 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 29,3 % (39,7 % vuonna 2020 ja 38,9 % vuonna 2019).

Eurajoella 3.3.2022

Bella Ahto
Talous- ja hallintojohtaja

PERUSTIETOA RAPORTOINNISTA

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan

3. MERKITTÄVÄT HENKILÖSTÖMUUTOKSET VERTAILUVUOSIEN AIKANA

Keväällä 2018 liiketoiminnan siirron yhteydessä Palvelukeskus Käenpesän henkilöstö siirtyi Esperi Care Oy:n palvelukseen. Vakinaisia työntekijöitä siirtyi 18 ja määräaikaisia 3.

Vuoden 2021 alusta lukien perusturvan henkilöstö siirtyi Kessoten palvelukseen.

4. MUUTOKSIA ORGANISAATIOTASON KIRJAUKSIIN VERTAILUVUOSIEN AIKANA

1.1.2018 siirretty 4 henkilöä sivistyskeskuksen hallinnosta vapaa-aikakeskuksen hallintoon.

5. VUOSI 2021

Vuoden 2021 tunnuslukuja vertailtaessa tulee huomioida, että vuoden 2020 henkilöstöstä n. 22 prosenttia siirtyi 1.1.2021 alkaen Kessoten palvelukseen.

6. RAPORTOINTITASOT VUODEN 2021 HENKILÖSTÖRAPORTISSA

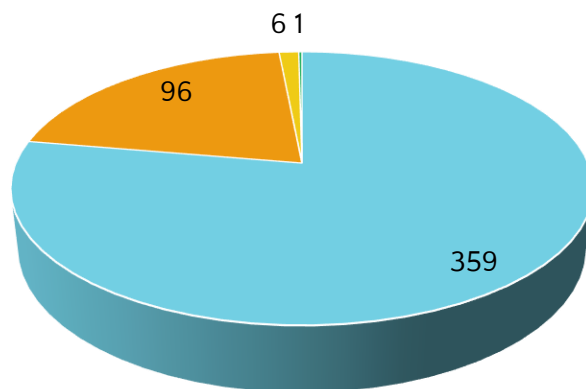
Tukipalvelut		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Kunnanhallitus		Kaavoitus	Kunnanjohtaja
		Päätöksenteko	Talous- ja hallintojohtaja
		Hallinto-, it-, talous- ja henkilöstöpalvelut	
		Elinkeino- ja viestintäpalvelut sekä esimiestyön kehittäminen	Kehitysjohtaja
Tekninen keskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Tekninen lautakunta		Vesihuoltopalvelut	Tekninen johtaja
Ympäristölautakunta		Yhdyskuntatekniset palvelut	Alueinsinööri
Keskuksen johtaja	Tekninen johtaja	Kiinteistöjen rakentamis- ja kunnossapitopalvelut	Kunnanrakennusmestari
		Ruoka- ja toimitilapalvelut	Palvelupäällikkö
		Rakennusvalvonta	Rakennustarkastaja
		Ympäristönsuojelu	Rakennustarkastaja
Sivistyskeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Sivistyslautakunta		Varhaiskasvatuspalvelut	Varhaiskasvatusjohtaja
Keskuksen johtaja:	Sivistysjohtaja	Perusopetuspalvelut	Sivistysjohtaja
		Lukiokoulutus ja osaamisen kehittäminen	Lukion rehtori
		Kasvun ja vanhemmuuden palvelut	Koulukuraattori
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Hyvinvointi- ja kuntakehityslautakunta		Lasten ja perheiden hyvinvointipalvelut	Sivistysjohtaja
Keskuksen johtaja	Sivistysjohtaja	Elinkeino-, markkinointi- ja viestintäpalvelut	Kehitysjohtaja
- elinkeino-, markkinointi ja viestintäpalvelujen osalta*	Kehitysjohtaja *virallinen siirto 1.1.2022		
		Harrastus- ja kulttuuripalvelut	Vapaa-aikakoordinaattori
		Kirjasto ja kansalaisopisto	Kirjastotoimen johtaja
		Kunnan työllistämistoiminta	Vapaa-aikakoordinaattori

1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA –RAKENNE

1.1. Henkilöstön määrä 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 462 henkilöä

Taulukko 1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2021



■ Vakinainen ■ Määräaikainen ■ Työllistetyt ■ Oppisopimuskoulutus

Pääosa henkilöstöstä, 77,7 prosenttia, työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 22,3 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista (103 hlöä) 1 oli oppisopimuskoulutuksessa ja 6 työllistettyä.

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2017–2021

Palvelukeskus	Vuosi	Vakinainen	Määräaikainen	joista työllistettyjä	ja oppisopimus-koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2021	15	1			16
	2020	16	2			18
	2019	16	1			17
	2018	18	1			19
	2017	17	1			18
Tekninen keskus	2021	80	10	0	1	90
	2020	79	8	1	1	87
	2019	81	7	1		88
	2018	81	9			90
	2017	80	17	2		97

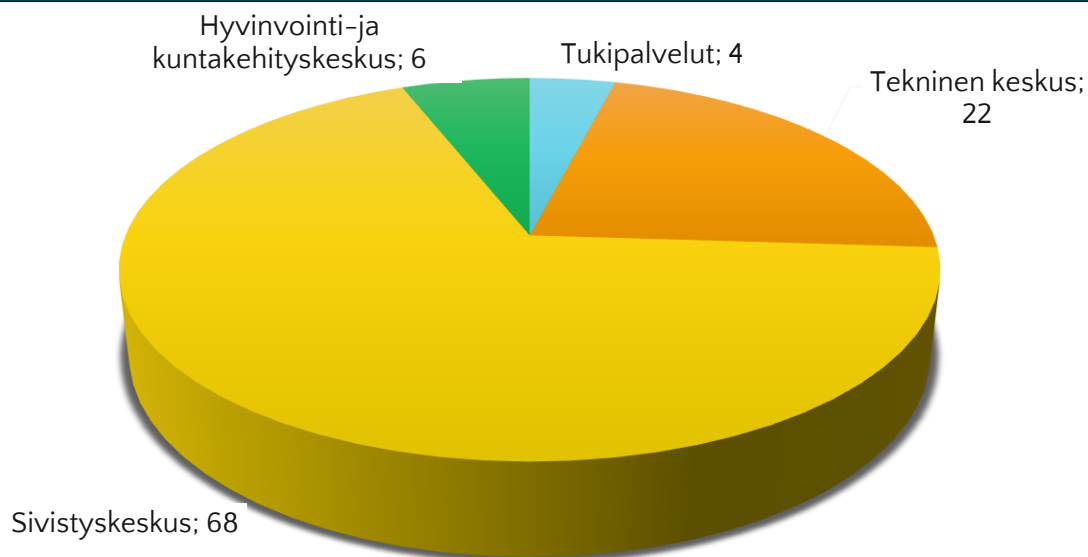
Sivistyskeskus	2021	244	87	6		331
	2020	249	86	3		335
	2019	250	85	4	1	335
	2018	246	79	5	1	325
	2017	231	79	1	4	310
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	2021	20	5			25
	2020	20	5	1		25
	2019	19	4			23
	2018	19 *	2	1	1	21
	2017	15	4		1	19
Perusturvakeskus	2021	Siirto Kessoteen 1.1.2021				
	2020	129	49	2		178
	2019	132	45	3		177
	2018	120**	57	2		177
	2017	136	56	1	3	192

1.2. Vakinainen henkilöstö

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2017–2021		
Vuosi	Hlö määrä	Muutos%
2017	479	
2018	484	1,04
2019	498	2,89
2020	493	-1
2021	359	-27,18

Muutos johtuu pääosin Perusturvapalvelujen siirtymisestä Kessoteen. Ilman perusturvaa muutosprosentti on -1,10. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni tukipalveluissa (-1 hlö) ja sivistyskeskuksessa (- 5 hlöä). Vakinainen henkilöstö kasvoi teknisessä keskuksessa sekä hyvinvointi- ja kuntakehityskeskuksessa molemmissa yhdellä henkilöllä.

Taulukko 4. Keskusten vakinainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä



Vakinaisen henkilökunnan osalta sivistyskeskus on selvästi suurin, 68 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä toimii sivistyskeskuksen palvelualueilla. Teknisen keskuksen osuus on 22 prosenttia. Pienimmät keskuksat ovat hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus 6 prosentin osuudella ja tukipalvelut 4 prosentilla.

1.3. Määräaikaiset palvelussuhteet

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensisijainen työsopimuksen muoto. Määräaikainen työsopimus saadaan kuitenkin tehdä silloin kun siihen on perusteltu syy. Perusteltuna syynä voi olla esim. työn luonne, sijaisuus tai muu toimintaan tai tehtävään liittyvä peruste.

Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2017–2021

Palvelukeskus	2017	2018	2019	2020	2021	% palvelukeskuksen henkilöstöstä (2021)
Tukipalvelut	1	1	1	2	1	6,25
Tekninen keskus	17	9	7	8	10	11,11
Sivistyskeskus	79	79	85	86	87	27,60
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	4	2	4	3	5	20,00
Yhteensä	101	91	97	99	110	23,45 % koko henkilöstöstä

Henkilöstöraportin vertailuajankohta on 31. joulukuuta. Määräaikaisen henkilöstön määrään vaikuttavat vuodenvaihteen vapaat.

Taulukko 6. Määräaikaisissa palvelusuhteessa toimivien ikäjakauma		
Ikäryhmä	Hlö määrä	% määräaikaisesta henkilöstöstä
0–19	2	1,9
20–29	28	27,2
30–39	30	29,1
40–49	23	22,3
50–59	15	14,6
60–68	5	4,9
Yhteensä	103	100

Määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivista 29,1 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 4,9 prosenttia kaikista määräaikaisista.

Taulukko 7. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana	
Peruste	Hlö määrä
Sijaisuus	46
Avoimen viran hoito	3
Erillinen määräaikainen tehtävä	40
Projektiluonteinen työ	2
Oppisopimus	1
Työllistetty	6
Muu syy	5

Määräaikaisia työsuhteita perusteena on useimmiten sijaisuus tai erillinen määräaikainen tehtävä. Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveysperusteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttävät sijaisen palkkaamista toiminnan turvaamiseksi.

1.4. Työllistetyt

Työllistetyt ovat työ- ja elinkeinoministeriön tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

Taulukko 8. Työllistettyjen määrä		
Vuosi	Työllistetetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2021	15	2
2020	18	3
2019	29	11
2018	27	7

1.5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 44,8 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 38 vuotta ja vakinaisen 46,8 vuotta.

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä					
	2021	2020	2019	2018	2017
Tukipalvelut	49,7	49,6	48,6	49,4	49,6
Tekninen keskus	48,1	47,8	48,0	48,0	48,1
Sivistyskeskus	45,8	45,9	45,5	45,5	45,5
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	50,6	50,3	51,3	50,3	51,2
Koko vakinainen henkilöstö	46,8	46,1	46	46,2	46,2

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 46,3 vuotta ja miesten 49,5 vuotta.

Taulukko 10. Koko henkilöstö ikäryhmittäin						
Ikäryhmä	Alle 20	20–29	30–39	40–49	50–59	Yli 60
Tukipalvelut			3	3	7	3
Tekninen keskus		4	18	26	25	17
Sivistyskeskus	2	38	85	100	85	21
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus		1	5	9	3	7
Yhteensä	2	43	111	138	120	48

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 10,4 prosenttia eli 48 henkilöä. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 33,8 prosenttia.

Sukupuolirakenne

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 85 prosenttia eli 305 henkilöä ja miesten 15 eli 54 henkilöä.

Taulukko 11. Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä		
	Miesten osuus	Naisten osuus
Tukipalvelut	13,3	86,7
Tekninen keskus	23,8	76,2
Sivistyskeskus	12,7	87,3
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	10,0	90,0
Koko vakinainen henkilöstö	15,0	85,0

Vuoden 2020 (31.12.) tilanteeseen verrattuna naisten osuus kasvoi tukipalveluissa ja hyvinvointi- ja kuntakehityskeskuksessa. Miesten osuus prosentteina keskuksen vakinaisesta henkilöstöstä oli suurin teknisessä keskuksessa (19 eli 23,8 %), määrällisesti miehiä oli eniten sivistyskeskuksessa (31 eli 12,7 %).

1.6. Päätoimisuus

Taulukko 12. Koko- ja osa-aikatyössä oleva henkilöstö (vak. + määr.aik.)			
	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen (omasta pyynnöstä)
Tukipalvelut	15		1
Tekninen keskus	85	1	4
Sivistyskeskus	288	32	11
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	22	2	1
Yhteensä	410	35	17

Henkilöstöstä 88,7 prosenttia toimi vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelusuhteessa.

Osa-aikaisista 67,3 prosenttia toimi osa-aikaisessa palvelusuhteessa työnantajan aloitteesta. Työnantajan aloitteesta osa-aikaisina toimivat useimmiten kouluissa ja aamu- ja iltapäivätoiminnassa toimivat ohjaajat.

Omasta aloitteestaan osa-aikaisessa palvelusuhteessa oli 17 henkilöä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikainen kuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke.

1.7. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä yleisimmissä tehtävänimikkeissä

Taulukossa on esitetty yleisimmät vakinaisen henkilöstön nimikkeet (vähintään viisi työntekijää). Suurimman henkilöstöryhmän muodostavat peruskoulun luokanopettajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat.

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2021 (vähintään 5)	
Tekninen keskus	Vakinainen henkilömäärä
Toimitilahuoltaja	21
Ruokapalvelutyöntekijä	17
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	13
Sivistyskeskus	Vakinainen henkilömäärä
Peruskoulun luokanopettaja	34
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	30
Perhepäivähoitaja	27
Varhaiskasvatuksen opettaja	22
Koulunk.ohj. -aamu- ja iltapäivätoim.ohj.	20
Peruskoulun ja lukion yht. lehtori	14
Peruskoulun lehtori	13
Erytysluokan opettaja	8
Erytisopettaja, peruskoulussa	6
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	6
Luokanopettaja-rehtori	6
Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori	6
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohj.	6
Ryhmäperhepäivähoitaja	5
Kirjastovirkailija	5

1.8. Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstö työskentelee seuraavilla sopimusaloilla:

OVTES = Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus,
 KVTES = Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus sekä
 TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
 SOTE = Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus

Vuoden 2021 aikana kunnallisessa työehtosopimuskentässä tehtiin kaksi suurta muutosta. Uutena sopimuksena Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus eli SOTE-sopimus tuli voimaan 1.9.2021. Sopimuksen piiriin siirrettiin pääosin aikaisemmin KVTES:n

sopimusalaan kuuluneet sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö. KVTES:n liitteiden 3 ja 4 henkilöstö siirrettiin kokonaisuudessaan SOTE-sopimuksen piiriin. Lisäksi KVTES:n piirissä olleet varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja päiväkodin johtajat siirrettiin pääosin OVTES:n piiriin 1.9.2021 alkaen.

Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain												
	KVTES			OVTES			TS			SOTE		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
2018	26	452	478	38	90	128	21	5	26			
2019	27	456	483	36	94	130	22	5	27			
2020	23	466	489	33	94	127	20	5	25			
2021	14	254	268	33	126	159	20	5	25	2	8	10

Suurin osa henkilöstöstä eli 58,8 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 94,8 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusala kasvoi sopimusmuutosten myötä 19,8 prosentista 34,4 prosenttiin. Naisten osuus OVTES:n henkilöstöstä oli 79,2 prosenttia. Miesvaltaisoin oli TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 5,4 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 80,0 prosenttia oli miehiä. SOTE-sopimuksen osuus henkilöstöstä oli vain 2,2 prosenttia.

2. TYÖAIKA

Henkilöstöön sovellettavia työaikamuotoja ovat:

- **Yleistyöaika**, sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.
- **Toimistotyöaika**, sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.
- **Eräiden asiantuntijoiden työaika**, sovelletaan vain KVTES:n liitteessä 18 luetelluissa tehtävissä. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 37 tuntia 45 minuuttia viikossa.
- **Jaksotyöaika**, voidaan soveltaa vain työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä. Niissäkin sitä sovelletaan vain sellaisissa tehtävissä, joissa työnantajalla on tarvetta teettää yötyötä tai yli 9 tunnin työvuoroja.
- **Opetustyöaika**, sovelletaan OVTES:n alaiseen henkilöstöön.
- **Perhepäivähoitajien työaika**, sovelletaan omassa kodissa perhepäivähoitajina työskenteleviin.

Työaikamuoto valitaan työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa.

2.1. Käytössä olevat työaikamuodot

Yleisimmät työaikamuodot vuonna 2021 olivat yleistyöaika (52,8 % henkilöstöstä) ja opetustyö (24,7 % henkilöstöstä). Pienimmän ryhmän muodostivat liitteen 18 henkilöt. Liitteen 18 ryhmään kuuluvat mm. sosiaalityöntekijät, koulupsykologit ja -kuraattorit.

Taulukko 15. Työaikamuodot 2020–2021		
Työaikamuodot	Henkilömäärä	
	2020	2021
37,75 h/vko (VES III luku, liite 18)	10	4
Jaksotyö	154	15
Opetustyö	123	114
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	36	29
Yleistyöaika tai päivätyössä keskim. 38,15 h/vko	252	244
Toimistotyöaika 36,15 h/vko	66	56
Yhteensä	641	462

Syksyllä 2021 tehdyt sopimusalan muutokset eivät vaikuttaneet työntekijöiden työaikamuotoihin.

2.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna

Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

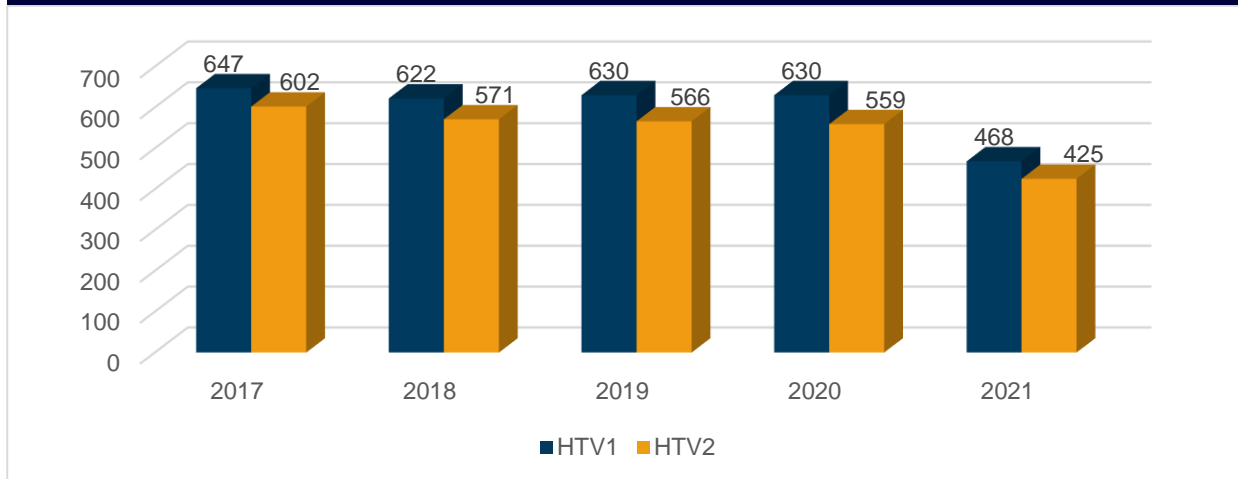
Henkilötyövuosi:

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

= keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = palkalliset henkilötyövuodet.

Taulukko 16. Keskimääräinen henkilöstö (HTV1) ja palkalliset henkilötyövuodet (HTV2) vuosina 2017–2021



HTV1=keskimääräinen henkilöstön lukumäärä

HTV2 = HTV1-palkattomat poissaolot = palkalliset henkilötyövuodet

Vuoden 2018 kohdalla näkyy Palvelukeskus Käenpesän siirto Esperri Care Oy:lle ja vuoden 2021 kohdalla perusturvan siirto Kessoteen.

Taulukko 17. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)

	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	20	20	18	18	18	0
Tekninen keskus	100	96	91	86	92	6
Sivistyskeskus	303	312	325	323	332	9
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	24	24	25	24	26	2
Perusturvakeskus	186	164	175	180	0	-180

HTV1 = keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

Taulukko 18. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)

	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	17	17	16	14	15	1
Tekninen keskus	95	88	86	81	86	5
Sivistyskeskus	281	285	286	283	301	18
Hyvinvointi- ja elinvoimakeskus	24	23	23	24	23	-1
Perusturvakeskus	171	151	158	160	0	-160

HTV2 = palkalliset henkilötyövuodet

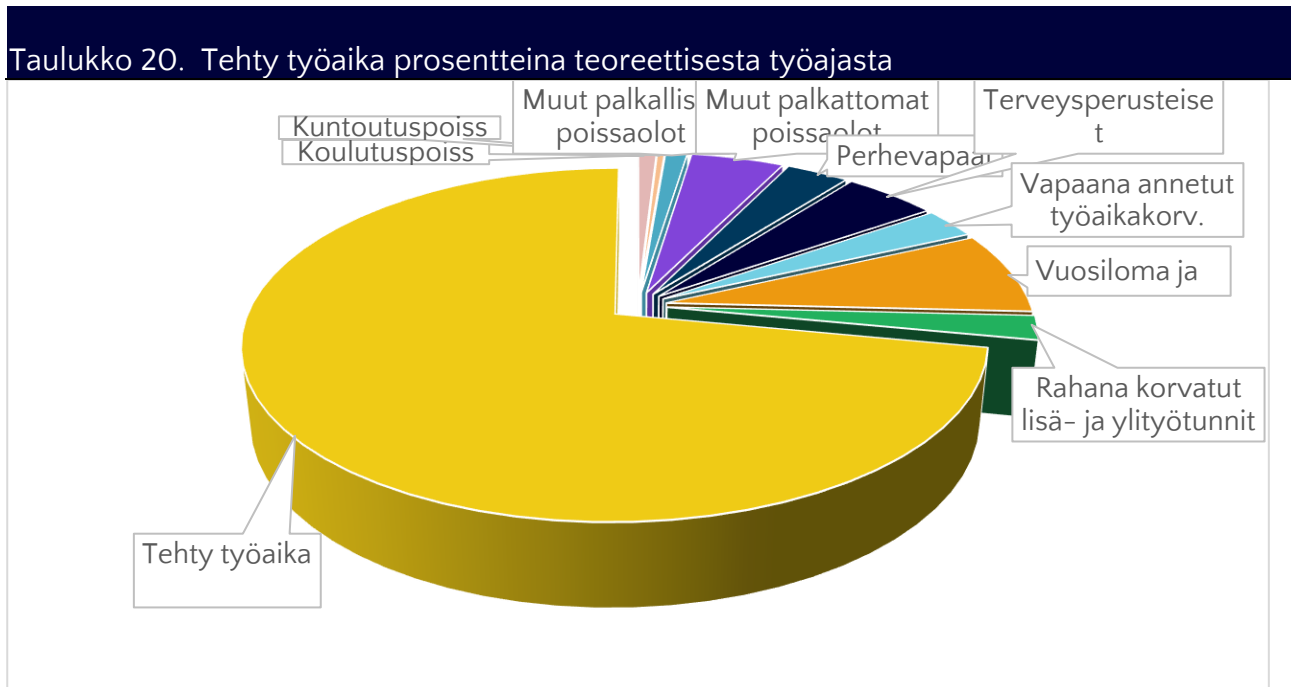
Talousarviokäsittelyn yhteydessä hyväksytään vuosittain seuraavan vuoden henkilöstösuunnitelma.

Taulukko 19. Henkilöstösuunnitelman 2021 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

Tukipalvelut	Lakkautettu virka/toimi
Henkilöstöhallinto	0,5 palkkasihteerin toimi
Tekninen keskus	Perustetut virat/toimet
Vesihuoltopalvelut	Uusi vesilaitoksen käyttöpäällikön virka
	Lakkautettu virka/toimi
Kiinteistöjen rakentamis- ja kunnossapitopalvelut	Kiinteistöhoitajan toimi
Sivistyskeskus	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Varhaiskasvatus	Kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tointa kiertävänä varahoitajana
	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Perusopetus	Musiikin lehtorin virka
	Perusopetuksen ja lukion yhteinen matemaattisten aineiden lehtorin virka
	Perusopetuksen tuntiopettajuuden kaksi tuntiopettajan virkaa
	Perusopetuksen ja lukion historian ja yhteiskuntaopin lehtorin virka
Lukiokoulutus ja työllistämistoimet	Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan toimen vakinaistaminen

2.3. Työajan jakautuminen

Tehty työaika = teoreettinen säännöllinen työaika – vuosilomat – terveysperusteiset poissaolot – kaikki muut palkalliset poissaolot – kaikki muut palkattomat poissaolot – vapaana annetut työaikakorvaukset + rahana korvatut lisä- ja ylityöt.



Taulukko 21. Teoreettisen työajan jakautuminen prosentteina 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Koulutuspoissaolot	1	1	3	2	1
Kuntoutuspoissaolot	<1	<1	1	<1	<1
Muut palkalliset poissaolot	<1	<1	<1	<1	1
Muut palkattomat poissaolot	4	5	7	8	5
Perhevapaat	3	4	5	5	4
Terveysperusteinen	4	4	6	6	5
Vapaana annetut työaikakorvaukset	1	0	1	<1	3
Vuosiloma ja muut lomat	8	8	11	11	8
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	-2	-2	-3	-2	-2
Tehty työaika	81	79	63	63	77

Taulukon vertailtavuuteen vaikuttaa perusturvan siirtyminen Kessoteen vuoden 2021 alussa.

3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

3.1. Alkaneeet ja päättyneet palvelussuhteet

Taulukko 22. Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2021		
	Alkaneeet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut		1
Tekninen keskus	4	3
Sivistyskeskus	21	26
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus		2
Yhteensä	25	32

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 25 uutta vakinaista työntekijää ja 32 vakinaisen työntekijän kohdalla palvelussuhde päättyi. Vaihtuvuus oli suurinta sivistyskeskuksessa, jossa aloitti vuoden aikana 21 uutta työntekijää ja lopetti 26 työntekijää.

Taulukko 23. Palvelussuhteen päättymissyit	
Päättymissyit	Kpl
Irtisanoutuminen	22
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	9

Yleisin syy palvelussuhteen päättymiselle vuonna 2021 oli irtisanoutuminen. Vanhuuseläkkeelle jäi 9 työntekijää ja työkyvyttömyyseläkkeelle 1 työntekijä.

3.2. Eläkkeelle siirtyneet

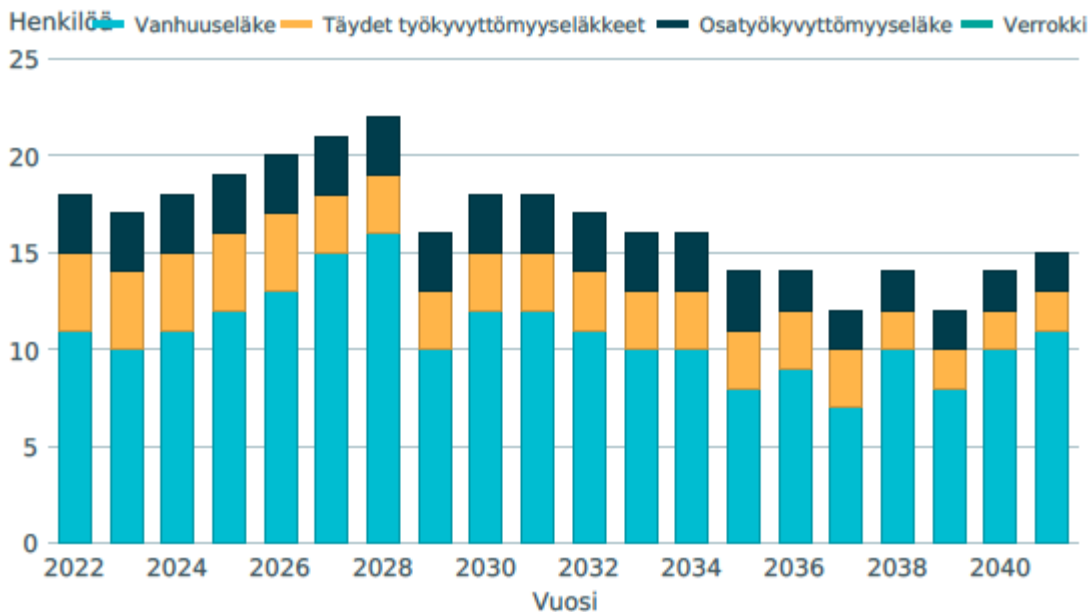
Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi seurantavuoden aikana 1 työntekijä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 työntekijää keski-ään ollessa 63,9 vuotta.

3.3. Eläkkeelle siirtymisen ennuste

Taulukko 24. Eläköitymisennuste vuosille 2022–2041 (Keva)

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste



Kevan ennusteiden mukaan varhaiskasvatuksessa jää vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeille vuoteen 2030 mennessä keskimäärin 2 työntekijää/vuosi, muussa sivistystoimessa (opetus ja ohjaajat) noin kolme työntekijää/vuosi ja teknisessä keskuksessa samoin 3 työntekijää/vuosi.

3.4. Rekrytointi

Henkilöstön rekrytointi tehdään sähköisenä rekrytointiprosessina Kuntarekry-ohjelmaa käyttäen. Kuntarekryn lisäksi avoimista työpaikoista ilmoitetaan kunnan ilmoituslehdissä, nettisivuilla ja työvoimahallinnon sivuilla.

Vuonna 2021 Kuntarekryn kautta tehtiin 59 ilmoitusta avoimista tehtävistä. Käyntejä sivustolla oli keskimäärin 71/avoin työpaikka. Eniten kiinnostusta herättivät kesätyöntekijöiden lisäksi kiinteistöhoitajan, vesilaitoksen käyttöpäällikön ja matkailu- ja tapahtumatuottajan toimet

Täyttölupamenettely

Kunnassa on käytössä täyttölupamenettely vakinaisiin ja kaikkiin yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin. Täyttölupa tehdään Kuntarekryn kautta ja päätöksen tekee kunnanjohtaja.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1. Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käydään vuosittain kaikkien vakinaisten työntekijöiden ja pitkien määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Keskusteluja ei ole käyty aivan uusien työntekijöiden eikä pitkillä vapailla (sairaslomat, perhevapaat, vuorotteluvapaat jne.) olevien kanssa.

4.2. Koulutuskorvaus

Koulutuksen korvaamisesta annettuun lakiin perustuen on mahdollista hakea korvausta ammatillista osaamista kehittävstä koulutuksesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus perustuu työnantajan etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutuskorvauksen voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden ja sen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Vuodelta 2021 koulutuskorvausta haettiin 242 päivältä. Koronapandemian vaikutus näkyi edelleen henkilöstön mahdollisuuksista osallistua koulutuksiin.

4.3. Omaehtoisen koulutuksen tukeminen

Eurajoen kunnanhallituksen päätöksen mukaan omaehtoista kouluttautumista tuetaan, yksikön toiminnan niin salliessa, työvuoro- ja työaikajärjestelyin sekä palkallisina vapaapäivinä. Palkallista virkavapaata/työlomaa on mahdollista saada yksi päivä 9 opinto- tai osaamispistettä kohden. Omaehtoisen koulutuksen tuki on osoitettu kunnan vakinaiselle henkilöstölle. Taloudellista suoraa tukea koulutukseen ei enää myönnetä.

Talous- ja hallintojohtaja on myöntänyt vuonna 2021 neljälle hakijalle omaehtoisen koulutuksen mukaisia palkallisia vapaapäiviä. Vapaapäiviä on myönnetty yhteensä 23 päivää.

5. TYÖHYVINVOINTI

5.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

	Kalenteripäiviä	Poissaolopäiviä/henkilö
2020	10521*	15,6
2021	8381	18,5

*Mukana perusturva

Terveysperusteisia poissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 8381 päivää. Poissaoloja kertyi keskimäärin 18,5 kalenteripäivää työntekijää kohden. Vastaava luku vuonna 2020 oli 15,6 kalenteripäivää.

	Tukipalvelut		Tekninen keskus		Sivistyskeskus		Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Terveysperusteiset poissaolot kalenteripv								
1–3 pv	16	89	79	43	503	70	20	50
4–29 pv	2	11	72	39	136	19	8	20
30–60 pv			15	8	58	8	6	15
61–90 pv			16	9	15	2	1	3
91–180 pv			1	1	4	1	3	8
181–365 pv					4	1	2	5
Yhteensä	18		183		720		40	

Sairaspoissaolokertoja oli vuonna 2021 yhteensä 961, näistä 64 prosenttia oli kestoaltaan 1–3 päivää. Alle 30 päivän poissaoloja oli 87 prosenttia kaikista poissaolokerroista. Lyhyiden poissaolojen määrää kasvattivat erityisesti koronapandemiaan liittyvät, esimiehen luvalla myönnetty poissaolot. Pitkiä, yli 90 päivän poissaolokertoja oli 14 henkilöllä, prosentteina laskettuna eniten hyvinvointi- ja kuntakehityskeskuksessa.

Taulukko 27. Terveysperusteiset poissaolot henkilötövuotta kohden

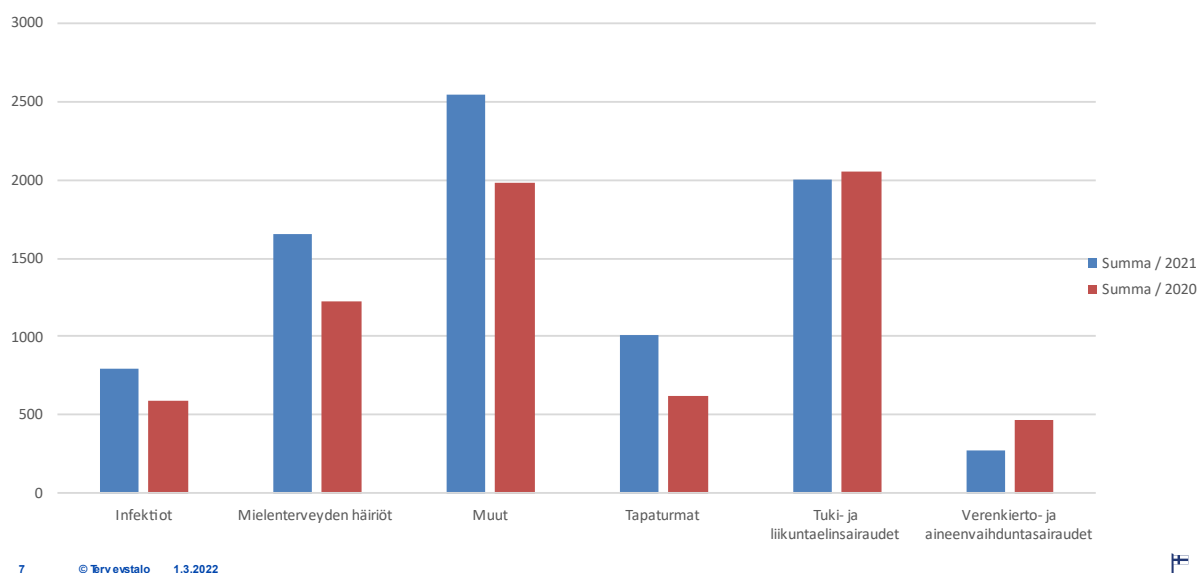
	pv/htv1	
	2020	2021
Tukipalvelut	20,7	3,4
Tekninen keskus	16,8	21,5
Sivistyskeskus	15,5	16,7
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	18,7	29,1

Terveysperusteisten poissaolojen määrä henkilötövuotta kohden laskettuna kasvoi tukipalveluja lukuun ottamatta kaikissa keskuksissa. Henkilömäärältään pienissä keskuksissa näkyy selvästi yksittäisten poissaolojen vaikutus tunnuslukuihin.

Koko henkilöstön osalta poissaoloja kertyi 17,9 päivää henkilötövuotta kohden, vastaava luku vuonna 2020 oli 15,8.

Taulukko 28. Sairaspoissaolojen perusteet 2021 - Terveystalo

Sairauspoissaolot 2021-2020, koko kunta Terveystalo



Taulukossa vertailua vuosien 2020 ja 2021 välillä. Huomioitavaa, että vuoden 2020 luvuissa on mukana myös perusturvan henkilöstö. Ryhmään muut kuuluvat mm. sairaslomat esimiehen luvalla.

Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi

Työssä jaksamisen tukemisessa ja työhyvinvoinnin edistämisessä on esimiehillä merkittävä rooli. Kunnassa on käytössä Terveystalon Sirius-sovellus esimiehille. Sovellus hälyttää mm. kunnan aktiivisen tuen mallin mukaisten hälytysrajojen kohdalla. Esimiehet käyvät säännöllisesti keskusteluja työntekijän kanssa, kun malliin kirjatut hälytysehdot täyttyvät. Keskusteluja käydään sekä lyhyiden sairaspöissaolojen määrän, että pitkien pöissaolojen keston perusteella.

Huhtikuussa 2020 käyttöön otettua korvaavan työn mallia voisi tehostaa nykyisestään, toisaalta koronapandemia on edelleen haitannut mallin tehokasta käyttöä. Korvaavan työn mallin mukaan työterveyshuolto ottaa, terveysperusteista pöissaoloa harkitessaan, kantaa myös työntekijän työkykyyn korvaavissa töissä. Korvaavan työn käyttö on työntekijälle vapaaehtoista.

Mielenterveyttä tukemaan otettiin syksyllä 2021 käyttöön Terveystalon matalan kynnyksen palvelut Mielen Chat ja Mielen Sparri.

5.2. Tapaturmat

Vakuutusyhtiölle ilmoitetut vahingot Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan

Taulukko 29. Ilmoitetut vahingot sattumisvuosittain, kpl					
Tapaturmalaji	2017	2018	2019	2020	2021
Työpaikkatapaturmat	19	25	18	8	7
Työmatkatapaturmat					2
Ammattitauti-ilmoitukset				2	
Yhteensä	19	25	18	10	9

Taulukko 30. Korvatut tapaturmat pöissaolon keston mukaan jaoteltuna, %			
Lukumäärä (%)	Työpaikkatapaturmat	Työmatkatapaturmat	Ammattitautipöissaolot
Lievä (0–9 pv)	87	50	0
Lievätkö (10–29 pv)		0	0
Vakava (yli 30 pv)	13	50	0
Yhteensä	100	100	0

5.3. Työsuojelu

Työsuojelun tavoitteena on työtapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, terveydellisten olojen parantaminen työpaikoilla sekä henkilöstön fyysisen ja psyykkisen terveydentilan parantaminen ja ylläpitäminen. Työsuojelua toteutetaan

työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä.

Eurajoen kunnan yhteistoimintasopimuksen mukaisesti yhteistyötoimikunnan työsuojelijaosto valmistelee yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

Työsuojelijaoston ja työsuojeluvaltuutettujen toiminta vuonna 2021

– teksti työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Sari Päivömaa

Työsuojelijaostoon kuului toimintavuonna työsuojelupäällikkö, varatyösuojelupäällikkö henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, sekä varavaltuutetut, hallintojohtaja joryn edustajana Työsuojelijaosto kokoontui säännöllisesti kerran kuukaudessa, pois lukien kesä-heinäkuu.

Työntekijöillä on oma työsuojeluvaltuutettu, jolle oli varattu kaksi päivää viikossa työaika työsuojelutehtäviin (hänellä on kaksi varavaltuutettua). Toimihenkilöillä on oma työsuojeluvaltuutettu (hänellä on kaksi varavaltuutettua), jolla ei ole ajankäyttöä määritelty. Toimihenkilöiden varavaltuutetut ovat hoitaneet varsinaisen valtuutetun ollessa palkattomalla työlomalla valtuutetun tehtäviä.

Työsuojeluorganisaatio on mm:

- kartoittanut lakisääteisten työterveyshuollon työpaikkakäyntien kohteet ja tiedottanut esimiehiä, sekä osallistunut korona-ajan rajoitusten mukaan näille käynneille
- kehittänyt korona-aikana vastiketta työpaikkakäynteihin työsuojelun etäkahvilan muodossa
- korona-aikana työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu on tehnyt etänä työsuojelupäivät, puhelin neuvonta on lisääntynyt
- tarvittaessa tiedottanut esimiehiä sekä työntekijöitä sähköpostitse mm. liukkauden torjunnasta, kuormitustekijöistä sekä kemikaalien vaarojen arvioinnista
- riskien ja vaarojen arvioinnit siirtyivät henkilöstöpäällikön alaisuuteen
- Avin ja terveydellisten olojen selvityksissä on oltu mukana
- työsuojelijaoksen muistiot ovat luettavissa työntekijöille kunnan intrassa

Tärkeimmät työsuojelutoiminnan tulokset/aikaansaannokset viimeisimmän vuoden toiminnasta:

- työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet työterveyshuollon lakisääteisiin työpaikkaselvityksiin
- työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet Avin työsuojeluvastuualueen työsuojelutarkastuksiin osallistuminen
- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu on suunnitellut ja pitänyt kaikki työsuojelukahvilat etänä

- työntekijöiden ja esimiesten henkinen tuki ja neuvonta puhelinpäivystyksen muodossa

5.4. Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoista sairaanhoitoa.

Työnantaja saa Kelalta korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Terveystalo Eurajoki vastasi vuoden 2021 aikana henkilöstön lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden sekä yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista

Vuoden 2021 työterveyshuollon kustannukset (väh. laskennallisen alv)

- korvausluokka I:n osalta 97 480 euroa (44,3 %)
- korvausluokka II:n osalta 122 400 euroa (55,7 %)
- yhteensä 219 881 euroa.

5.5. Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet

Savuton työyhteisö

Eurajoen kunta on savuton työyhteisö. Työterveyshuolto ohjaa ja tukee savuttomuuteen pyrkiviä työntekijöitä tavoitteensa saavuttamiseen.

Puhti – henkilöstön hyvinvointiohjelma

Puhti – henkilöstön hyvinvointiohjelma tukee henkilöstön hyvinvointia Puhti-tiedottein ja järjestämällä esim. kilpailuja, haasteita, Hyvien tekojen kalentereita sekä taukojumppaa.

Vuonna 2021 tarjottiin henkilöstölle edelleen Smartum liikunta- ja kulttuurietuuksia ja/tai hierontaetuuksia. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa, omavastuu on 25 prosenttia.

5.6. Työhyvinvointikyselyt

Esimiehille tehtiin marraskuussa 2021 esihenkilökysely. Kyselyn vastausprosentti oli 79,3. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkopalvelulla. Eurajoen kunnan esimiesten vastauksia vertailuaineistona käytettiin kahta muuta keskiuurta organisaatiota.

Kysely koostui 30 kysymyksestä jaettuna kuuteen eri kokonaisuuteen. Vertailuasteikkona käytettiin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.

Vastausten keskiarvot:

Esihenkilötyön tuki	4,1
Johtaminen ja viestintä organisaatiossa	4,1
Työkyvyn tukikeinot	3,8
Oma osaaminen ja kehittyminen	3,8
Oma hyvinvointi	4,2

Käsitys työnantajasta 96 prosenttia suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen.

6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Kunta-alan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoi- da henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja pitää kunta-alan palkat kilpailukykyisinä.

Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin. Kunnanhallituksen päätösten perusteella meillä myös taataan työntekijälle, että palkka on vähintään 5,7 prosenttia yli työehtosopimuksen mukaisen hinnoittelun alarajan (= ns. Eurajoki-lisä 5 % ja tuottavuuslisä 0,7 %).

6.1. Palkkauksen rakenne

<p>Tehtäväkohtainen palkka</p> <ul style="list-style-type: none"> - virka- ja työehtosopimuksen palkka-hinnoittelun ja työn vaativuuden arvioinnin perusteella - Eurajoella vähintään 5,7 % yli hinnoittelun alarajan 	<p>Henkilökohtaiset palkanosat</p> <ul style="list-style-type: none"> - palvelu-aikaan sidotut lisät <ul style="list-style-type: none"> - KVTES:n alalla henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiset lisät, opettajilla palvelulisät ja määrävuosikorotukset sekä teknisten sopimus-alalla ammattialalisät - henkilökohtainen lisä <ul style="list-style-type: none"> - yhtenäinen arviointijärjestelmä käytössä kaikilla sopimusaloilla - työaikakorvaukset <ul style="list-style-type: none"> - maksetaan epämukavilta työajoilta virka- ja työehtosopimusten mukaan - kannustuslisä <ul style="list-style-type: none"> - kunnanhallitus hyväksynyt periaatteet 2010
--	---

6.2. Henkilöstökulut

Taulukko 31. Henkilöstökulut 2017–2021						
Palkat ja palkkiot	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos ed. vuoteen %
Palkat ja palkkiot	21 310 527	21 028 291	21 787 775	21 814 006	16 781 715	-30
Henkilösivukulut						
- eläkekulut	4 627 541	4 607 274	4 753 966	4 752 945	3 836 383	-24
- muut henkilösivukulut	949 168	726 499	724 542	878 037	660 643	-6
Henkilöstökulut yhteensä	26 887 237	26 362 065	27 266 284	27 444 989	21 278 741	-29

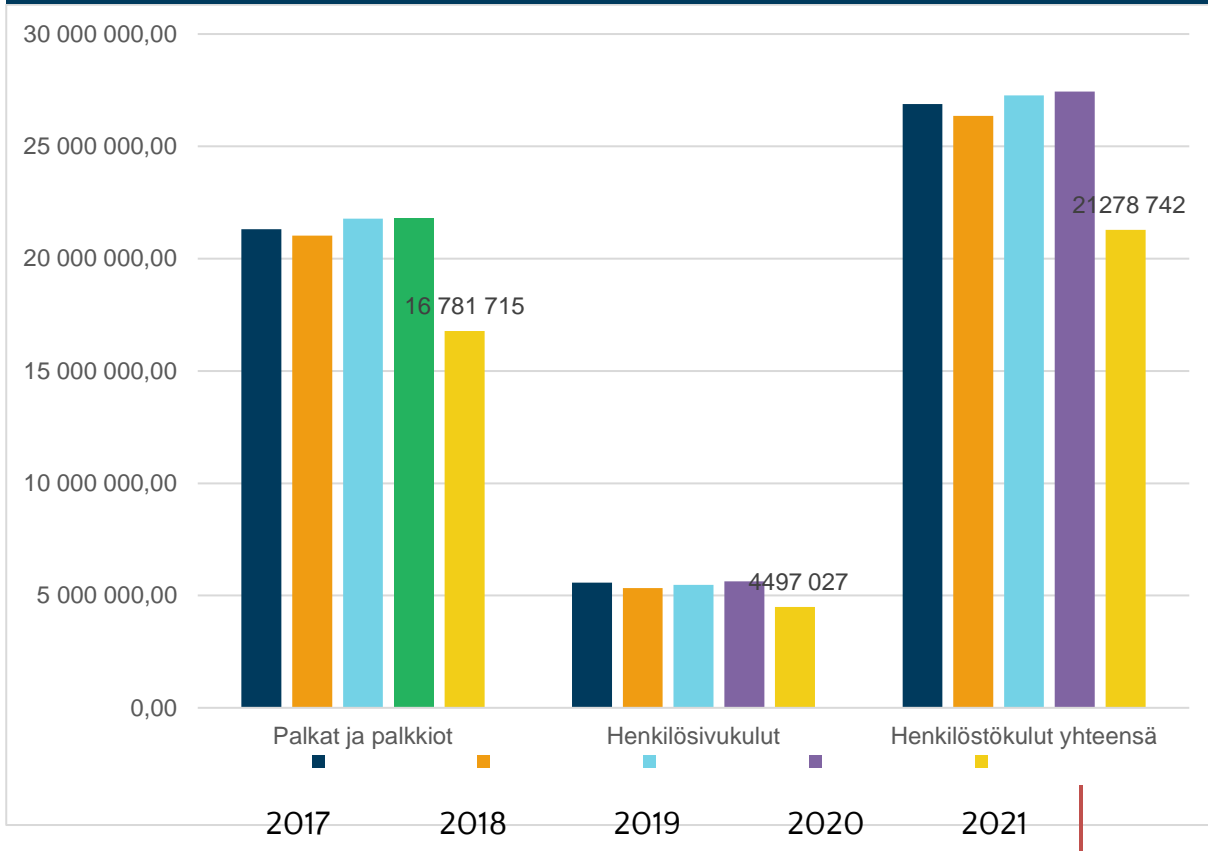
* Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnasta luopuminen v. 2018

** Perusturva Kessoteen
1.1.2021

Vertailuvuoden aikana tehtiin työsopimusten mukaiset muutokset palkkoihin:

- KVTES
 - yleiskorotus 1.4.2021, korotuksen suuruus 1,0 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
 - paikallinen järjestelyerä 1.4.2021, erän suuruus 0,8 % KVTES:n palkkasummasta
- OVTES
 - yleiskorotus 1.4.2021, korotuksen suuruus on peruskoulussa ja lukiossa 0,72 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
 - paikallinen järjestelyerä 1.4.2021, erän suuruus 0,8 % OVTES:n palkkasummasta
- TS
 - yleiskorotus 1.4.2021, korotuksen suuruus 1,0 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
 - paikallinen järjestelyerä 1.4.2021, erän suuruus 0,8 % TS:n palkkasummasta
 - järjestelyerästä vähintään 0,3 prosenttiyksikköä henkilökohtaisiin lisiin

Taulukko 32. Palkkakustannukset 2017–2021



6.3. Huomionosoitukset

Kunta muistaa pitkään kunnan palveluksessa olleita seuraavasti:

- 20 vuotta
 - Kuntaliiton hopeinen ansiomerkki ja
 - 300 euron rahalahja tai
 - kolmen päivän palkallinen vapaa
- 30 vuotta
 - Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja
 - 500 euron rahalahja tai
 - viikko palkallista vapaata
- 40 vuotta
 - Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja
 - 700 euron rahalahja tai
 - kaksi viikkoa palkallista vapaata

Lisäksi kunta muistaa työntekijöitä näiden 50- ja 60-vuotispäivinä, eläkkeelle jäädessä ja palveluksesta erotessa.

7. YHTEISTOIMINTA

Eurajoen kunnan yhteistyötoimintasopimuksen mukaan yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja parantaa työelämän laatua antamalla henkilökunnalle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa.

Yhteistoiminta tulee nähdä johtamisen välineenä, jonka avulla kunnan käytettävissä olevat voimavarat voidaan saada mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön.

Yhteistyötoimikunta käsitteli vuosittain toistuvien asioiden lisäksi mm. seuraavat asiat:

- henkilöstön osallisuuden kehittäminen kunnan päätöksenteossa
 - lomarahen vapaaksi vaihtamisen periaatteet
 - Eurajoen kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
 - työsuojelutoiminnan toimipistekohtaiset ohjeet
 - työsuojeluvaltuutettujen määrä 1.6.-31.12.2021
 - paikallinen sopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä ajalle 1.1.2022 – 31.12.2025
 - Eurajoen kunnan etätyöohjeet 1.8.2021 alkaen
 - lisäksi tiedotettiin ajankohtaista Satakunnan hyvinvointialueen valmistelusta
-