



EURAJOKI

Hyvinvoinnin ytimessä

Henkilöstökertomus 2022

Yhteistyötoimikunta 22.3.2023

Kunnanhallitus 28.3.2023

Kunnanvaltuusto

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.

Sisällys

1.	JOHDANTO.....	6
1.1.	Perustietoa raportoinnista	7
1.2.	Merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana	7
1.3.	Raportointitasot vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa.....	7
1.4.	Kuntastrategia 2023–2026	8
2.	TILASTOTIETOA HENKILÖSTÖSTÄ.....	9
2.1.	Henkilöstön määrä 31.12.....	9
2.2.	Määräaikaiset palvelussuhteet.....	11
2.3.	Työllistetyt.....	12
2.4.	Ikärakenne.....	13
2.5.	Sukupuolirakenne	14
2.6.	Päätoimisuus.....	14
2.7.	Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain.....	15
2.8.	Työaika.....	16
2.9.	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna	17
2.10.	Henkilöstösuunnitelma	18
2.11.	Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyminen.....	19
2.12.	Eläkkeelle siirtyneet, työkyvyttömyyseläkemaksut ja ennusteet tulevasta.....	20
3.	OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN.....	22
3.1.	Kehityskeskustelut	22
3.2.	Koulutuspäivät.....	23
3.3.	Koulutuskorvaus	23
3.4.	Omaehtoisen koulutuksen tukeminen.....	23
3.5.	Rekrytointi.....	24
4.	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	24
4.1.	Henkilöstön työhyvinvointikysely	24
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot	26
4.3.	Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi	28
4.4.	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	28
4.5.	Tapaturmat.....	29
4.6.	Työsuojelu.....	31
4.7.	Työterveyshuolto.....	32
4.8.	Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet	32
5.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	33
5.1.	Palkkausjärjestelmä	33
5.2.	Henkilöstökulut	35
5.3.	Huomionosoitukset	36
6.	YHTEISTOIMINTA.....	37

Taulukot:

Taulukko 1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2022

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2018–2022

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2018–2022

Taulukko 4. Keskusten vakainainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä

Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2018–2022

Taulukko 6. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana

Taulukko 7. Työllistettyjen määrä vuosina 2018–2022

Taulukko 8. Koko henkilöstö ikäryhmittäin

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Taulukko 10. Määräaikaisissa palvelusuhteessa toimivien ikäjakauma

Taulukko 11. Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä

Taulukko 12. Koko- ja osa-aikatyössä oleva vakainainen henkilöstö

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2022 (vähintään 5)

Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain

Taulukko 15. Työaikamuodot 2020–2022 (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Taulukko 16. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)

Taulukko 17. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)

Taulukko 18. Henkilöstösuunnitelman 2022 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

Taulukko 19. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2022

Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyöt vuonna 2022

Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2012–2022 – Keva

Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2018–2022 – Keva

Taulukko 23. Eläköitymisennuste vuosille 2020– (Keva)

Taulukko 24. Koulutuspäivät/vakainainen henkilöstö 31.12

Taulukko 25. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2022

Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2021–2022

Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2022–2021 (Terveystalo)

Taulukko 28. Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot 2022

Taulukko 29. Terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden, pv/HTV1

Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2022 – Op Pohjola

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2022 – Op Poh-jola

Taulukko 32. Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2022 – Op Pohjola

Taulukko 33. Vakuutusyhtiön maksamat korvaukset vuosina 2018–2022 – Op Pohjola

Taulukko 34. Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmä

Taulukko 35. Kokonaisansioiden rakenne sopimusaloittain 2021 – Kuntatyönantajat

Taulukko 36. Henkilöstökulut 2018–2022

Taulukko 37. Palkkakustannukset 2018–2022

1. JOHDANTO

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstökertomus kertoo tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä keskeisistä asioista. Tiedot esitetään enimmäkseen kuntaliitoksen jälkeisen viiden vuoden ajanjaksolta, jolloin voidaan nähdä kehityksen trendi. Kertomus 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 kuntaorganisaation 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.

Hyvän henkilöstöjohtamisen pääpaino on työsuoritusten tuloksellisuuden optimoinnissa ja työhyvinvoinnin edistämisessä. 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. Henkilöstökertomus 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 työvoiman tarpeessa 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 voidaanakin määritellä henkilön kyvyksi toimia erilaisissa muuttuvissakin tilanteissa.

Henkilöstökulujen osuus kunnan vuoden 2022 tilinpäätöksessä oli 22,4 milj. euroa, kun ne vuonna 2021 olivat 21,3 milj. euroa ja vuonna 2020 olivat 27,4 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 29,0 % (29,3 % vuonna 2021 ja 39,7 % vuonna 2020).

Eurajoella 16.3.2022

Bella Ahto
Talous- ja hallintojohtaja

1.1. Perustietoa raportoinnista

Henkilöstökertomuksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

Henkilöstökertomuksen vertailuvuosina käytetään pääosin vuosia 2018–2022

1.2. Merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana

Keväällä 2018 Palvelukeskus Käenpesän henkilöstö siirtyi liiketoiminnan siirron yhteydessä Esperi Caren palvelukseen. Vakinaisia työntekijöitä siirtyi 18 ja määräaikaista 3.

Vuoden 2021 alusta n. 22 prosenttia henkilöstöstä siirtyi Kessoten palvelukseen. Siirto koski perusturvan henkilöstöä.

1.3. Raportointitasot vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa

TUKIPALVELUT	PALVELUALUE
KUNNANHALLITUS	KAAVOITUS
	PÄÄTÖKSENTEKO
	HALLINTO-, IT-, TALOUS- JA HENKILÖSTÖPALVELUT
TEKNINEN KESKUS	PALVELUALUE
TEKNINEN LAUTAKUNTA	HALLINTO, TEKNINEN TOIMI
YMPÄRISTÖLAUTAKUNTA	VESIHUOLTOPALVELUT
KESKUKSEN JOHTAJA: TEKNINEN JOHTAJA	YHDYSKUNTATEKNISET PALVELUT
	KIINTEISTÖJEN RAKENTAMIS- JA KUNNOSSAPITOPALVELUT
	RUOKAPALVELUT
	PUHTAUSPALVELUT
	RAKENNUSVALVONTA
	YMPÄRISTÖNSUOJELU
SIVISTYSKESKUS	PALVELUALUE
SIVISTYSLAUTAKUNTA	VARHAISKASVATUSPALVELUT
	PERUSOPETUSPALVELUT
KESKUKSEN JOHTAJA: SIVISTYSJOHTAJA	LUKIOKOULUTUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN
	KASVUN JA VANHEMMUUDEN PALVELUT
HYVINVOINTI- JA KUNTAKEHITYSKESKUS	PALVELUALUE
HYVINVOINTI- JA KUNTAKEHITYSLAUTAKUNTA	LASTEN JA PERHEIDEN HYVINVOINTIPALVELUT
KESKUKSEN JOHTAJA:	ELINKEINO-, MARKKINOINTI- JA VIESTINTÄPALVELUT
SIVISTYSJOHTAJA	HARRASTUS- JA KULTTUURIPALVELUT
KEHITYSJOHTAJA ELINKEINO-, MARKKINOINTI	KIRJASTO JA KANSALAIPOISTO
JA VIESTINTÄPALVELUJEN OSALTA	KUNNAN TYÖLLISTÄMISTOIMINTA

1.4. Kuntastrategia 2023–2026

Eurajoen visio

Eurajoki on valoisan tulevaisuuden koti, jossa asukkaat viihtyvät ja yritykset menestyvät.

Strategiset tavoitteet

Vetovoimainen Eurajoki

- Edistämme kunnan elinvoimaisuutta ja jatkuvaa kehittymistä.
- Mahdollistamme kilpailukykyisen ja yritysmyönteisen toimintaympäristön.
- Edistämme aktiivisella elinkeinopolitiikalla työllisyyttä ja yritysten toimintaedellytyksiä.
- Tarjoamme monipuolisia asumisen vaihtoehtoja sekä kehitämme ja hyödynnämme viihtyisää ympäristöämme.

Toimiva Eurajoki

- Toteutamme toimivat palvelut ja pidämme kunnossa rakennetun ympäristön.
- Huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta.
- Teemme päätökset ketterästi ja toimimme ratkaisukeskeisesti.
- Kehitämme ja hyödynnämme digitaalisia ratkaisuja.

Hyvinvoiva Eurajoki

- Tarjoamme sujuvan arjen ja kannustamme aktiiviseen elämään.
- Edistämme asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä.
- Toteutamme UNICEFin lapsiystävällisen kunnan toimintamallia.
- Tuemme yhdistys- ja harrastustoimintaa.

Kestävän kehityksen Eurajoki

- Tuemme ja kannustamme ekologisesti kestävä toiminnan kehittymistä.
- Huomioimme ympäristön kunnan toiminnassa, sopimuksissa ja valinnoissa.
- Toimimme taloudellisesti ja vastuullisesti.
- Kehitämme kestävä kehityksen mukaisia liikkumismuotoja.

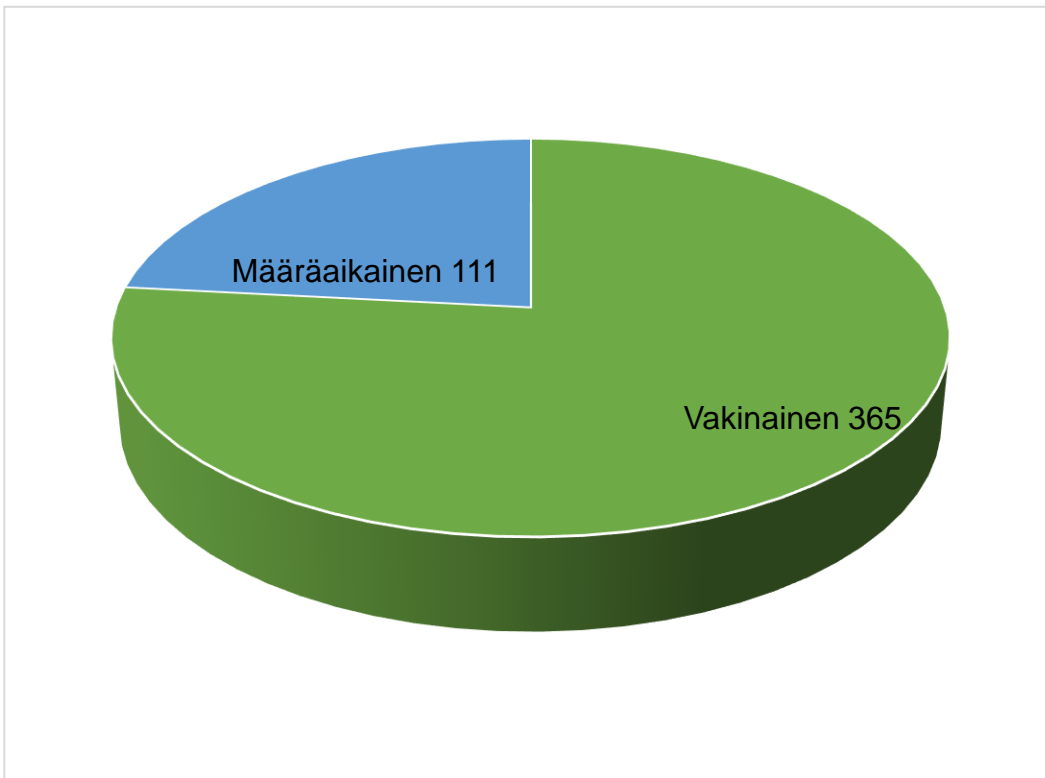
2. TILASTOTIETOA HENKILÖSTÖSTÄ

Tähän lukuun on kerätty tunnuslukuja henkilöstöstä ja palvelussuhteista. Tiedot on esitetty joko 31.12.2022 tilanteen mukaan tai vertailuvuosien 2018–2022 ajalta.

2.1. Henkilöstön määrä 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 476 henkilöä.

Taulukko 1. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2022



Pääosa henkilöstöstä (77,7 prosenttia) työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 22,3 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista (111 hlöä) oli 6 työllistettyä. Oppisopimussuhteisia ei ollut.

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2018–2022

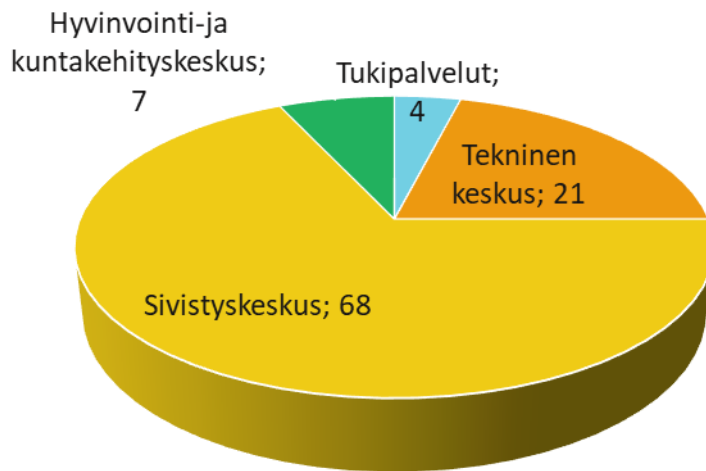
Palvelukeskus	Vuosi	Vakinainen	Määrä- aikainen	joista työl- listettyjä	ja oppisopimus- koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2022	14	0	0	0	14
	2021	15	1			16
	2020	16	2			18
	2019	16	1			17
	2018	18	1			19
Tekninen keskus	2022	78	9	1	0	87
	2021	80	10	0	1	90
	2020	79	8	1	1	87
	2019	81	7	1		88
	2018	81	9			90
Sivistyskeskus	2022	247	92	0	0	339
	2021	244	87	6		331
	2020	249	86	3		335
	2019	250	85	4	1	335
	2018	246	79	5	1	325
Vapaa-aikakeskus	2022	26	10	5		36
	2021	20	5			25
	2020	20	5	1		25
	2019	19	4			23
	2018	19 *	2	1	1	21
Perusturvakeskus	2021	Siirto Kessoteen 1.1.2021				
	2020	129	49	2		178
	2019	132	45	3		177
	2018	120	57	2		177
Yhteensä vuonna 2022						476

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2018–2022

Vuosi	Hlö määrä	Muutos%
2018	484	1,04
2019	498	2,89
2020	493	-1
2021	359	-27,18
2022	365	1,67

Vuoden 2021 henkilömäärissä näkyy perusturvapalvelujen siirtyminen Kessoteen.

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 21 prosenttia. Pienimmät keskuksat ovat hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus 6 prosentin osuudella ja tukipalvelut 4 prosentilla.

2.2. Määräaikaiset palvelussuhteet

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

Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2018–2022

Palvelukeskus	2018	2019	2020	2021	2022	% palvelukeskuksen henkilöstöstä (2021)
Tukipalvelut	1	1	2	1	0	0
Tekninen keskus	9	7	8	10	9	10,34
Sivistyskeskus	79	85	86	93	92	27,14
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	2	4	3	6	10	27,78
Yhteensä	91	97	99	110	111	23 % koko henkilöstöstä

Henkilöstökertomuksen vertailuajankohta on 31. joulukuuta. Määräaikaisen henkilöstön määrään vaikuttavat vuodenvaihteen vapaat. Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskuksen osalta määräaikaisten määrään vaikuttaa myös ko. ajankohdan työllistettyjen määrä.

Taulukko 6. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana

Peruste	Hlönmäärä
Sijaisuus	42
Avoimen viran hoito	1
Erillinen määräaikainen tehtävä	48
Projektiluonteinen työ	5
Oppisopimus	1
Työllistetty	5
Muu syy	9

Määräaikaisten työsuhteiden perusteena on useimmiten sijaisuus tai erillinen määräaikainen tehtävä (n. 81 %). Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveysperusteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttävät sijaisen palkkaamista toiminnan turvaamiseksi.

Projektiluonteinen työ on perusteena esimerkiksi erilaisissa hanketoissa. Erilaisten hankkeiden määrä on kasvanut viime vuosina varsinkin varhaiskasvatuksessa ja hyvinvointipalveluissa.

2.3. Työllistetyt

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

Taulukko 7. Työllistettyjen määrä vuosina 2018–2022

Vuosi	Työllistetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2018	27	7
2019	29	11
2020	18	3
2021	15	2
2022	14	2

Vuonna 2021 on tehty 8 päätöstä, jotka jatkuivat eri aikoja vuodelle 2022, näistä 2 oli ns. velvoitettytyöllistettäviä.

2.4. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 45,3 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,8 vuotta ja vakinaisen 46,0 vuotta.

Taulukko 8. Koko henkilöstö ikäryhmittäin

Ikäryhmä	Alle 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	yli 65
Tukipalvelut		2		2		4	2	4	
Tekninen keskus	6	3	13	14	8	13	12	16	2
Sivistyskeskus	36	31	51	52	56	42	50	19	2
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	1	2	3	4	11	6	1	7	1
Yhteensä	43	38	67	72	75	65	65	46	5

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 10,7 prosenttia eli 51 henkilöä. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 31,1 prosenttia eli 148 henkilöä.

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Vuosi	2018	2019	2020	2021	2022
Tukipalvelut	49,4	48,6	49,6	49,7	50,9
Tekninen keskus	48,0	48,0	47,8	48,1	48,4
Sivistyskeskus	45,5	45,5	45,9	45,8	45,8
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	50,3	51,3	50,3	50,6	50,5
Koko vakinainen henkilöstö	46,2	46	46,1	46,8	46,9

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 46,6 vuotta ja miesten 49,1 vuotta.

Taulukko 10. Määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivien ikäjakauma

Ikäryhmä	Hlö määrä	% määräaikaisesta henkilöstöstä
0-19	1	0,9
20-29	23	20,7
30-39	30	27,0
40-49	32	28,9
50-59	21	18,9
60-68	4	3,6
Yhteensä	111	

Määräaikaisissa palvelussuhteissa toimivista 21,6 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 3,6 prosenttia kaikista määräaikaisista.

2.5. Sukupuolirakenne

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 85,5 prosenttia eli 407 henkilöä ja miesten 11,5 eli 69 henkilöä.

Taulukko 11. Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä

	Miesten osuus	Naisten osuus
Tukipalvelut	14,3	85,7
Tekninen keskus	23,1	76,9
Sivistyskeskus	11,3	88,7
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	19,2	80,8
Koko vakinainen henkilöstö	14,5	85,5

Miesten osuus prosentteina keskuksen vakinaisesta henkilöstöstä oli suurin teknisessä keskuksessa (23,1 %), määrällisesti miehiä oli eniten sivistyskeskuksessa (28)

2.6. Päätoimisuus

Taulukko 12. Koko- ja osa-aikatyössä oleva vakinainen henkilöstö

	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen (omasta pyynnöstä)
Tukipalvelut	14		
Tekninen keskus	74	1	3
Sivistyskeskus	224	18	5
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	23	1	2
Yhteensä	335	20	10

Vakinaisesta henkilöstöstä 91,8 prosenttia toimi vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisista 66,7 prosenttia toimi osa-aikaisessa palvelussuhteessa työnantajan aloitteesta. Työnantajan aloitteesta osa-aikaisina toimivat useimmiten kouluissa ja aamu- ja iltapäivätoiminnassa toimivat ohjaajat.

Omasta aloitteestaan osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 10 henkilöä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikainen kuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke.

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2022 (vähintään 5)

Tekninen keskus	Vak.hlömäärä
Toimitilahuoltaja	21
Ruokapalvelutyöntekijä	17
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	12
Sivistyskeskus	Vak.hlömäärä
Peruskoulun luokanopettaja	34
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	33
Perhepäivähoitaja	23
Varhaiskasvatuksen opettaja	23
Koulunk.ohj.-aamu- ja iltapäivätoim.ohj.	22
Peruskoulun ja lukion yht. lehtori	13
Peruskoulun lehtori	12
Erytysluokan opettaja	9
Erytisopettaja,peruskoulussa	6
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	7
Luokanopettaja-rehtori	6
Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori	10
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohj.	6
Ryhmäperhepäivähoitaja	5
Kirjastovirkailija	5

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

2.7. 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

Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain

Vuosi	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
2022	16	245	261	32	149	181	19	5	24	2	8	10

- vuonna 2018 palvelukeskus Käenpesän siirto Esperi Care Oy:lle (KVTES)
- 1.1.2021 sosiaali- ja terveystalouden siirto Kessoteen (KVTES)
- 1.9.2021 varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien ja päiväkodin johtajien siirto OVTES:iin (KVTES)

Suurin osa henkilöstöstä eli 54,8 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 93,9 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusalaan kuului 38,0 prosenttia ja heistä naisia 82,3 prosenttia. Miesvaltaisimmin oli TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuului 5,0 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 79,2 prosenttia oli miehiä. SOTE-sopimukseen kuului 2,1 prosenttia.

2.8. 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 SOTE-sopimuksessa 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.

Taulukko 15. Työaikamuodot 2020–2022 (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Työaikamuodot	Hlö määrä		
	2020	2021	2022
37,75 h/vko (VES III luku, liite 18)	10	4	4
Jaksotyö	154	15	13
Opetustyö	123	114	124
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	36	29	25
Yleistyöaika tai päivätyössä keskim. 38,15 h/vko	252	244	252
Toimistotyöaika 36,15 h/vko	66	56	58
Yhteensä	641	462	476

Yleisimmät työaikamuodot vuonna 2022 olivat yleistyöaika (52,9 % henkilöstöstä) ja opetus-työ (26,1 % henkilöstöstä). Pienimpään ryhmään, 37,75 h/vko, kuuluvat mm. koulukuraattorit.

2.9. 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 ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = **keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa** (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

Taulukko 16. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)

	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	20	18	18	18	15	-3
Tekninen keskus	96	91	86	92	90	-2
Sivistyskeskus	312	325	323	332	328	-4
Hyvinvointi- ja elinvoimakeskus	24	25	24	26	37	11
Perusturvakeskus	164	175	180	0	0	0

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

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

Taulukko 17. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)

	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	17	16	14	15	14	-1
Tekninen keskus	88	86	81	86	84	-2
Sivistyskeskus	285	286	283	301	300	-1
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	23	23	24	23	35	12
Perusturvakeskus	151	158	160	0	0	0

HTV2 = palkalliset henkilötyövuodet

2.10. Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelmalla pyritään arvioimaan ja suunnittelemaan seuraavan vuoden henkilöstöresursseja nykytila ja tulevaisuus huomioiden. Henkilöstösuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytään kunnanvaltuuston talousarviokäsittelyn yhteydessä.

Taulukko 18. Henkilöstösuunnitelman 2022 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Tukipalvelut	Ei uusia virkoja tai toimia
Tekninen keskus	Ei uusia virkoja tai toimia
Sivistyskeskus	
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimen vakinaistaminen
	Varhaiskasvatuksen opettajan toimen vakinaistaminen
	Varhaiskasvatuksen toimintaterapeutin toimen perustaminen
Perusopetus	Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan toimen vakinaistaminen (4 tointa)
	Toisen asteen kuraattorin toimen vakinaistaminen
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus	Ei uusia virkoja tai toimia

2.11. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyminen

Taulukko 19. Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2022

	Alkaneeet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	0	0
Tekninen keskus	5	14
Sivistyskeskus	20	21
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	3	2
Kaikki yhteensä	28	37
Osuus prosentteina vakinaisesta henkilöstöstä (31.12.2022)	7,7	10,1

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 28 uutta vakinaista työntekijää ja 37 vakinaisen työntekijän kohdalla palvelussuhde päättyi. Vaihtuvuus oli suurinta sivistyskeskuksessa, jossa aloitti vuoden aikana 20 uutta työntekijää ja lopetti 21 työntekijää. Päättyneissä palvelussuhteissa on mukana myös hyvinvointialueelle vuodenvaihteessa siirtyneet työntekijät.

Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissytyt vuonna 2022

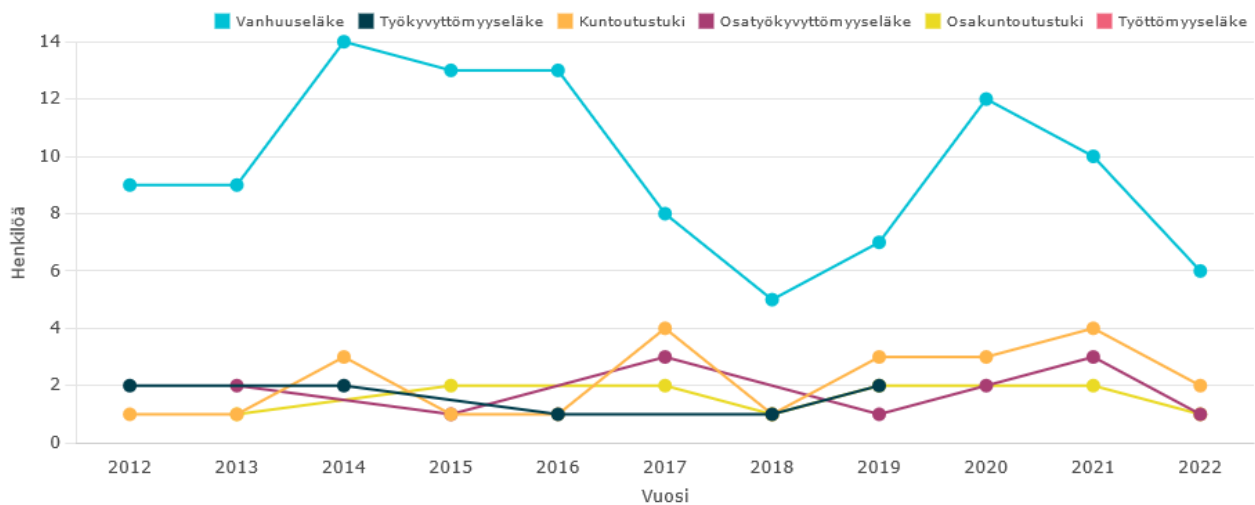
Päättymissyty	Kpl
Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen	12
Irtisanoutuminen	15
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	7
Kuollut	1
Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa	1

Yleisin syy palvelussuhteen päättymiselle vuonna 2022 oli irtisanoutuminen.

2.12. Eläkkeelle siirtyneet, työkyvyttömyyseläkemaksut ja ennusteet tulevasta

Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2012–2022 – Keva

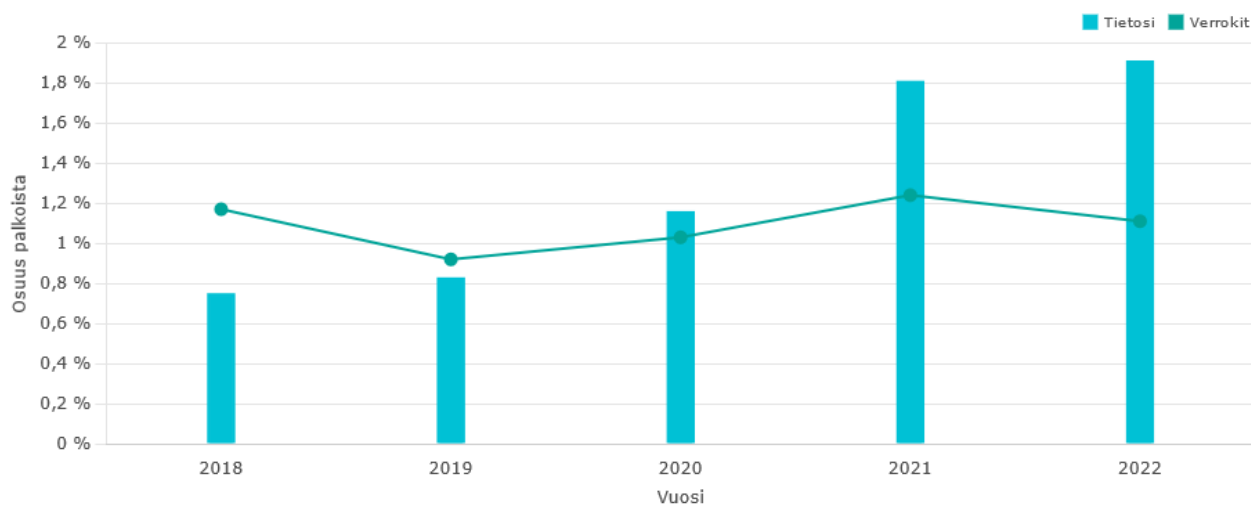
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vanhuuseläkkeelle jäi 6 työntekijää. Siirtyneiden keski-ikä oli 65,05 vuotta. Kuntoutustuella (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) oli 2 henkilöä. Osakuntoutustuella ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 1 henkilö.

Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2018–2022 – Keva

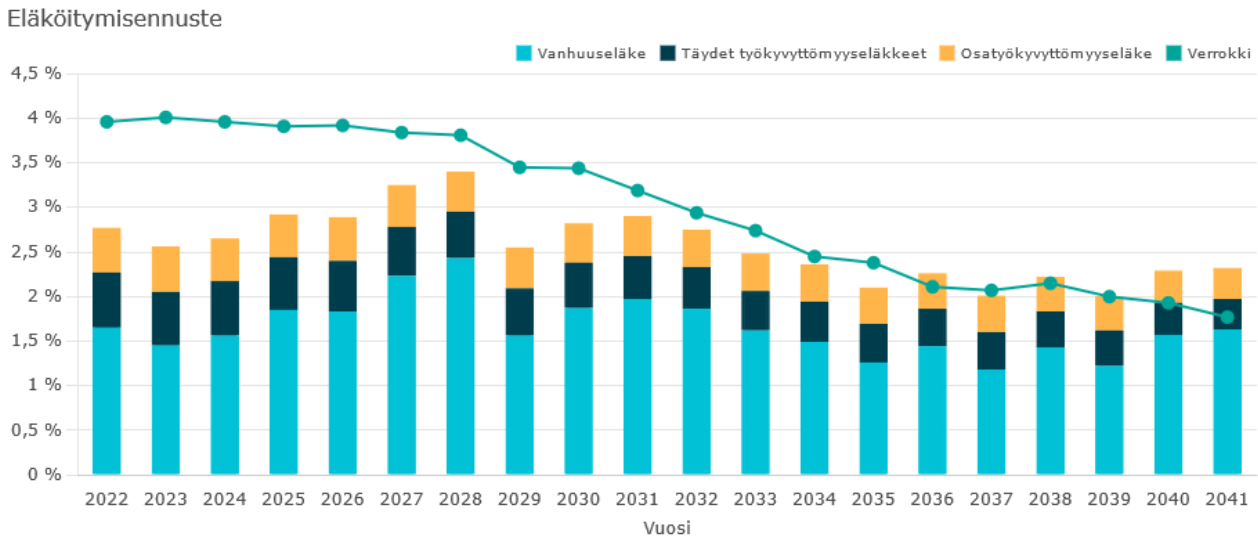
Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat asiat pähkinäkuoressa – Keva

Työkyvyttömyyseläke / kuntoutustuki	Vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun
täysi työkyvyttömyyseläke tai täysi kuntoutustuki	lisää maksua (yhden eläkkeen vaikutus max 24 kk)
osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki	ei vaikuta maksuun
työntekijän osallistuminen ammatilliseen kuntoutukseen, esim. työkokeiluun	ei vaikuta maksuun
työkyvyttömyyseläkettä edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki	pienentää lopullista työkyvyttömyyseläkemaksua

Taulukko 23. Eläköitymisennuste vuosille 2020- (Keva)



Eläköitymisennusteen mukaan viiden ensimmäisen vuoden aikana jäisi eläkkeelle 101 henkilöä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteessa tilanteeseen sekä vuoden 2022 organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Kevan ennusteen mukaan vuosien 2022–2026 aikana eläköityisi 8,02 prosenttia henkilöstöstä. Eniten eläkkeelle jääviä on ennusteen mukaan varhaiskasvatuksessa, ruoka- ja puh-tauspalveluissa sekä opetustoimissa.

3. OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Työelämä ja työtehtävät ovat jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen on myös kirjattu Eurajoen kunnan strategiisiin tavoitteisiin. Eurajoen kunta tarjoaa henkilöstölleen hyvät mahdollisuudet osallistua oman osaamisen kehittämiseen eri tavoin.

3.1. Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käydään vuosittain kaikkien vakinaisten työntekijöiden ja pitkien määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Keskusteluja ei ole käyty aivan uusien työntekijöiden eikä pitkällä vapailta (sairaslomat, perhevapaat, vuorotteluvapaat jne.) olevien kanssa. Keskustelulomakkeet täytetään C&Q-ohjelmassa.

Vuoden 2022 kehityskeskusteluissa päivitettiin tehtäväkuvat KVTES:n ja TS:n sopimus-aloilla henkilöstöhallinnon sitovien tavoitteiden mukaisesti.

3.2. Koulutuspäivät

Koulutuspäiviin on laskettu yhteen kokonaiset koulutuspäivät sekä vähintään tunnin kestäviä koulutusjaksoista kertyvät päivät (6 tuntia= 1 koulutuspäivä).

Taulukko 24. Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö 31.12

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	543	497	2	2
Muu koulutus	60	47		

3.3. Koulutuskorvaus

Koulutuksen korvaamisesta annettuun lakiin perustuen työnantaja voi hakea korvausta ammatillista osaamista kehittävästä 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 2022 koulutuskorvausta haettiin 371 päivältä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 242. Koulutuspäivien kasvuun vaikutti todennäköisesti koronapandemian hiipumisen myötä kasvaneet koulutustarjonta ja mahdollisuus osallistua myös lähipäiväkoulutuksiin.

3.4. 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.

Talous- ja hallintojohtaja on myöntänyt vuonna 2022 kahdelle hakijalle omaehtoisen koulutuksen mukaisia palkallisia vapaapäiviä. Vapaapäiviä on myönnetty yhteensä 20 päivää.

3.5. Rekrytointi

Henkilöstön rekrytointi tehdään sähköisenä rekrytointiprosessina Kuntarekry-ohjelmaa käyttäen. Kuntarekryn lisäksi avoimista työpaikoista ilmoitetaan kunnan ilmoituslehdissä, nettisivuilla ja työvoimahallinnon sivuilla. Ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä tulee kaikkiin yli 3 kuukauden palvelusuhteisiin hakea täyttölupa kunnanjohtajalta.

Vuonna 2022 Kuntarekryn kautta oli avoinna 114 työpaikkaa, keskimäärin hakemuksia saatiin 4-5/avoin työpaikka.

4. TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteina on henkilöstön hyvinvointi ja työssä onnistuminen. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen.

4.1. Henkilöstön työhyvinvointikysely

Eurajoen kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely tehtiin 13.10. – 4.11.2022 välisenä aikana. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 258 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli n. 58,6 %.

Työhyvinvointikyselyn yksikkökohtaisia tuloksia käsitellään työyksiköissä ja tulosten perusteella laaditaan tarvittavat kehittämissuunnitelmat. Henkilöstön työhyvinvointikysely tehdään vuorovuosin esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn kanssa.

Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa

1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.

Taulukko 25. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2022

Henkilöstön työhyvinvointikysely 2022 – koko organisaatio	Tulos
Työn sujuminen työyhteisössä	
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,8
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,6
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,7

Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,3
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,5
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,9
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4,1
Työtehtävät ja omat voimavarat	
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,9
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,3
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,3
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,8
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,7
Työhön liittyvät tuntemukset – vastauksena kerran tai useammin viikossa	
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	73 %
Olen innostunut työstäni	88 %
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	88 %
Lähiesihenkilötyö	
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,2
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,8
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,6
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,9
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,9
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,9
Työnantajan toiminta	
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,9
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,3
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,3
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä	3,9
Käsitys työnantajasta	
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	Kyllä 82 % Ei 18 %
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta työntekijän työkyvyn ollessa uhattuna?	Kyllä 58 % Ei 42 %
Asiakkaat ja yhteistyö	
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,7
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,7

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

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

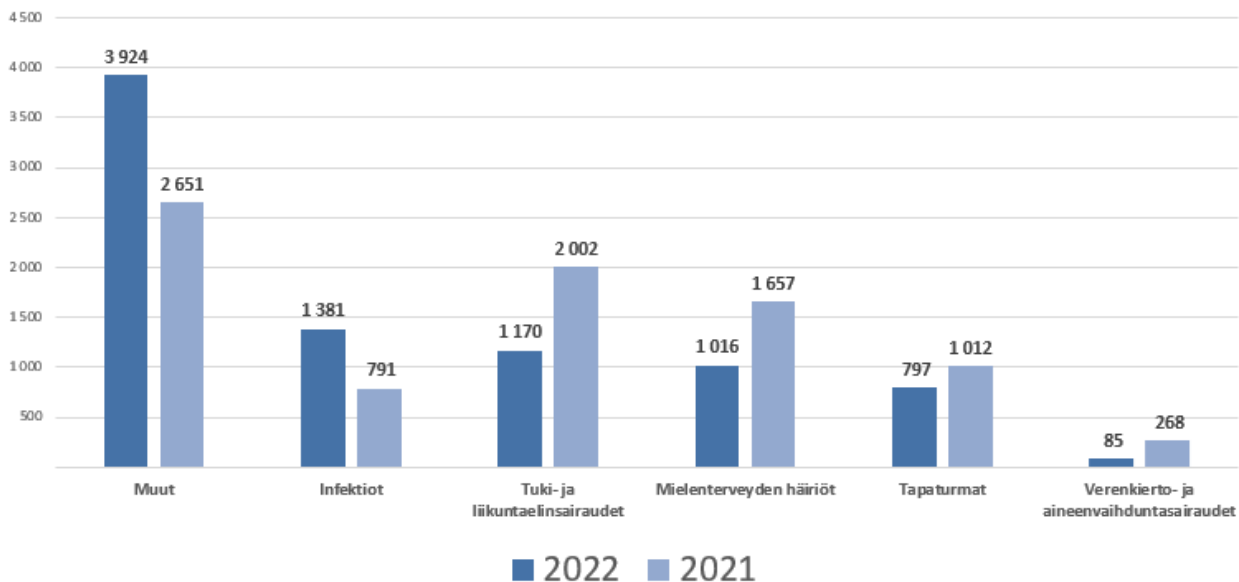
Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2021–2022

	Kalenteripäiviä	Poissaolopäiviä/henkilö
2021	8381	18,5
2022	9636	20,2

Terveysperusteisia poissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 9636 päivää. Poissaoloja kertyi keskimäärin 20,2 kalenteripäivää työntekijää kohden. Vastaava luku vuonna 2021 oli 18,5 kalenteripäivää.

Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2022–2021 (Terveystalo)

Sairauspoissaolot diagnooseittain 2022-2021



Terveystalo

Vuoden 2022 kohdan ”Muut” poissaoloista 26 prosenttia perustui korona-diagnoosikoodiin. Positiivista kehitystä on tapahtunut tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen kohdalla.

Koronavuosina 2020 ja 2021 infektioihin liittyviä poissaoloja oli maltillisesti osin koronaepidemiaan liittyvien rajoitusten vuoksi. Vuonna 2022 palattiin kausittaiseen infektiosairastavuuteen ja flunssa-aalto kuormitti erityisesti loppuvuonna 2022. Lisäksi korona näkyi selvästi vielä vuoden 2022 poissaoloissa. Työterveyshuollon kautta tehtiin vuonna 2022 koronatestejä 337 kappaletta.

Taulukko 28. Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot 2022

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1–7 pv	697	10
8–29 pv	3148	32
30–59 pv	1899	59
60–89 pv	835	145
90–179 pv	1766	318
Yli 180 pv	727	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötöyvuosi	19,3	1,2

Sairauspoissaoloista suurin osa (94 %) oli palkallisia. Kestoltaan eniten sairauspoissaoloja oli ryhmässä 8–29 päivää, tähän ryhmään kuuluivat myös suurin osa tartuntatautilain perusteella myönnettyistä koronasairauspoissaoloista.

Sivistyskeskus on henkilöstömäärältään suurin (71 % työntekijöistä 31.12.2022) ja sivistyskeskukseen sijoittui myös suurin osa vuoden 2022 sairauspoissaolopäivistä (77 %).

Poissaolopäivien määrä kasvoi etenkin päiväkodeissa ja perusopetuksessa. Kasvu perustuu todennäköisesti jo aiemmin mainittuihin koronapoissaoloihin sekä syksyn 2022 voimakkaaseen influenssakauteen.

Vuonna 2022 enintään 5 päivän sairauspoissaoloja sai ilmoittaa ns. omailoitukselle eli poissaoloon riitti esimiehen hyväksyntä. Omailoituksella sairauspoissaoloja ilmoitettiin 1057 kalenteripäivää. Omailoitukseen perustuvat päivät vähenivät 20 % vuodesta 2021.

Sairauspoissaolokertoja vuonna 2022 oli yhteensä 1537, näistä 98 prosenttia alle 30 kalenteripäivän poissaoloja. Kalenteripäivinä laskettuna alle 30 sairauspoissaolopäiviä oli 40 prosenttia kaikista sairauspoissaolopäivistä. Toisin sanoen 2 prosenttia sairauspoissaolokerroista aiheuttaa 60 prosenttia sairauspoissaolopäivistä. Nämä päivät ovat pitkiä (yli 30 kalenteripäivän) poissaoloja ja näihin sisältyy helposti myös pysyvän työkyvyttömyyden riski. Työnantaja pyrkii, yhteistyössä työterveyshuollon kanssa vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi juuri näihin poissaoloihin.

Taulukko 29. Terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden, pv/HTV1

	2020	2021	2022
Tukipalvelut	20,7	3,4	7,8
Tekninen keskus	16,8	21,5	17,5
Sivistyskeskus	15,5	16,7	22,5
Hyvinvointi- ja kuntakehitys-keskus	18,7	29,1	15,2

Terveysperusteisten poissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden laskettuna kasvoi tukipalveluissa ja sivistyskeskuksessa. Henkilömäärältään pienissä keskuksissa näkyy selvästi yksittäisten poissaolojen vaikutus tunnuslukuihin.

4.3. 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 poissaolojen keston perusteella.

Korvaavan työn malli otettiin käyttöön keväällä 2020. mukaan työterveyshuolto ottaa, Mallin mukaisesti työterveyshuolto ottaa, terveysperusteista poissaoloa 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.

Syksyllä 2022 solmittiin puitesopimus Katjanoponen Oy:n kanssa. Tavoitteena on etsiä pitkäkestoisia ratkaisuvaihtoehtoja työntekijän työkyvyn heikentyessä.

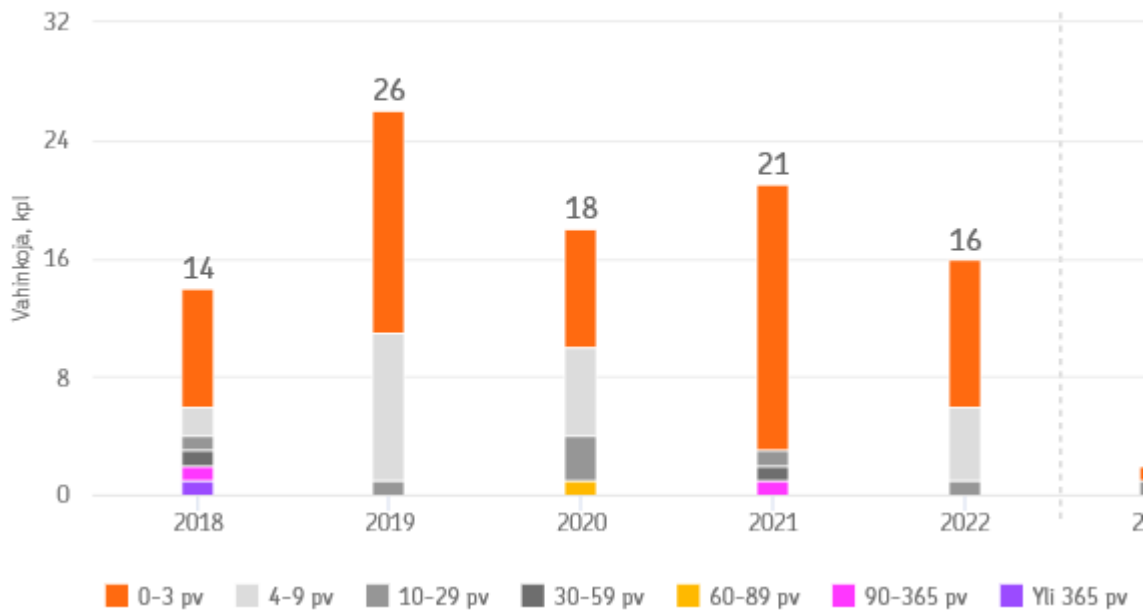
4.4. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Sairauspäivän hinnaksi lasketaan yleensä noin 350 euroa. Hinta muodostuu sijaisjärjestelyistä, ylityöistä ja työn hidastumisesta.

4.5. Tapaturmat

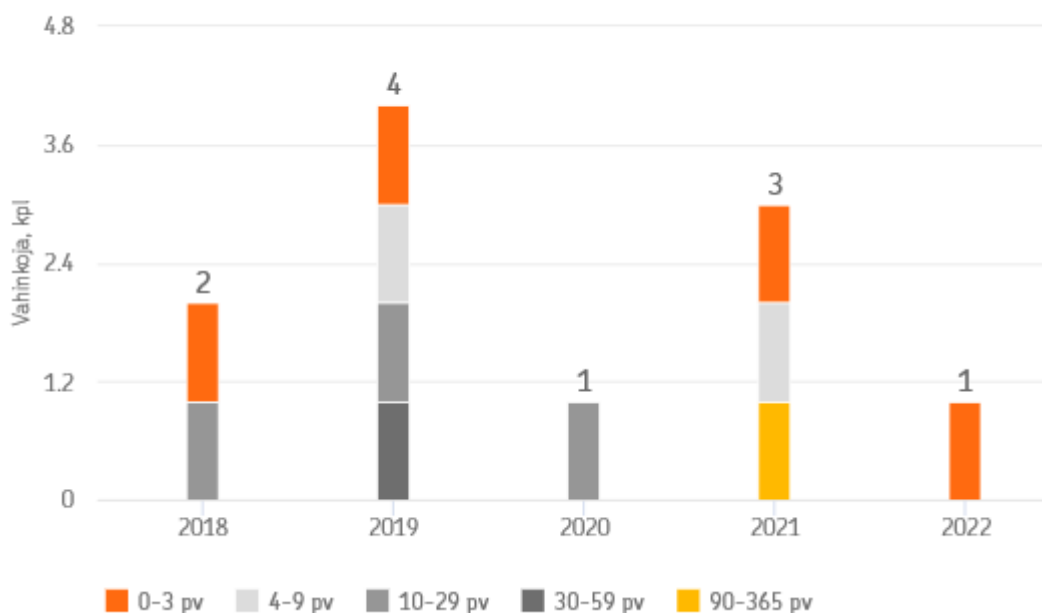
Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2022 – Op Pohjola

Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



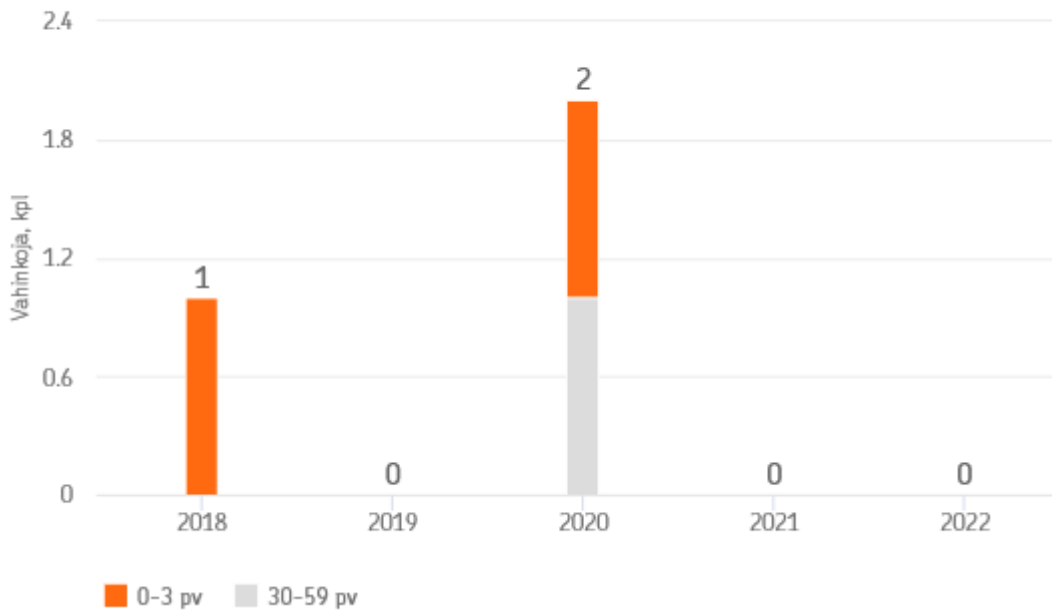
Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2022 – Op Pohjola

Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl

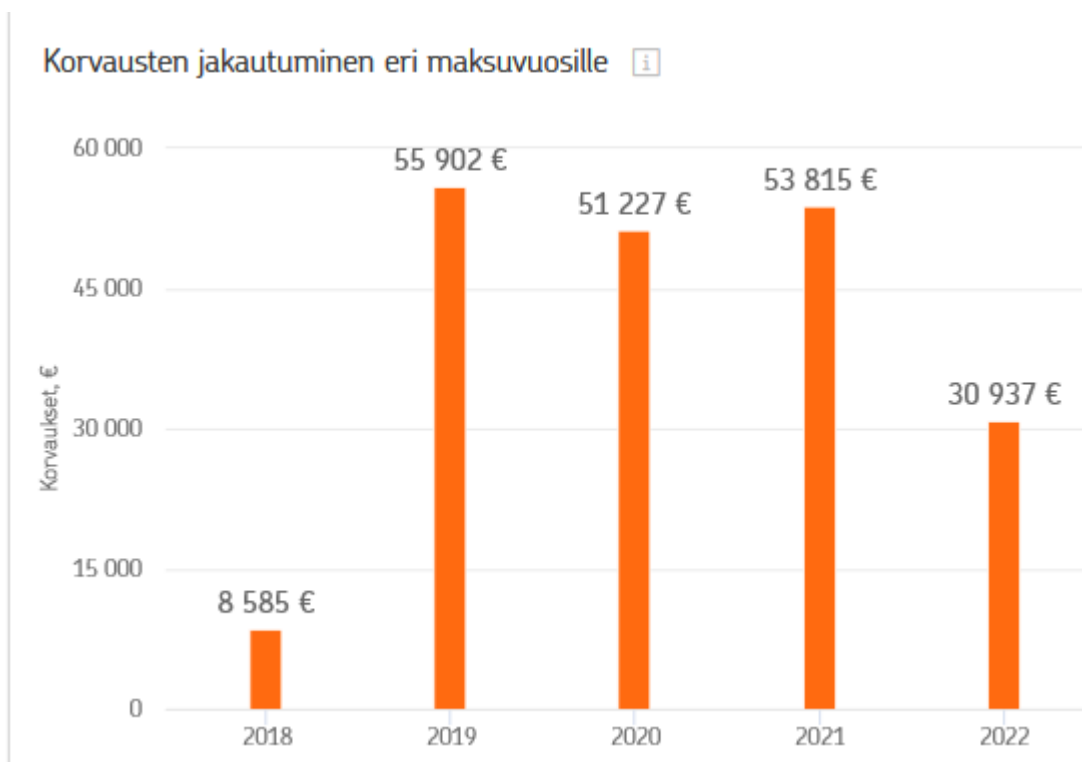


Taulukko 32. Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2022 – Op Pohjola

Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Taulukko 33. Vakuutusyhtiön maksamat korvaukset vuosina 2018–2022 – Op Pohjola



4.6. 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 työsuojelujäosto valmistele yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

Työsuojelutoiminta vuonna 2022 – teksti Niko Parviainen, työsuojeluvaltuutettu

Eurajoen kunnan työsuojelujäostoon kuuluivat toimintavuonna 2022 seuraavat jäsenet:

- työsuojelupäällikkö Anja Hakamaa
- varatyösuojelupäällikkö Taina Fagerström
- henkilöstöpäällikkö Katriina Tuomisto
- työsuojeluvaltuutettu Niko Parviainen
- 1. ja 2. varavaltuutetut Sari Päivömaa ja Elsi Anttila
- talous- ja hallintojohtaja Bella Ahto joryn edustajana.

Kuntaan valittiin toimikaudeksi 2022–2025 vaaleilla uusi työsuojeluvaltuutettu, Eurajoen yhteiskoululla tuntiopettajana työskentelevä Niko Parviainen. Toimihenkilöt eivät saaneet vaaleihin omia ehdokkaitaan, joten työsuojeluvaltuutettu edustaa myös toimihenkilöitä. Työsuojelujäosto kokoontui vuoden aikana 4 kertaa. Toiminta haki hyvin pitkälti muotoaan, sillä sekä työsuojelupäällikkö että työsuojeluvaltuutettu olivat uusia pesteissään. Niinpä uuden työsuojeluvaltuutetun ensimmäinen toimintavuosi sujuikin hyvin pitkälti kouluttautumisen ja uuden opettelun parissa. Paljon on tullut opittua työsuojelusta mm. työturvallisuuskeskuksen ja OAJ:n työsuojelun peruskursseilla. Työsuojelutoimintaan on valtuutetulla varattu ajankäyttöä kaksi työpäivää, ja työhuonekin on järjestynyt kunnantalolta taloushallinnon siivestä.

Työsuojelutoiminnan aikaansaannoksia vuodelta 2022:

- päivittänyt kunnan päihdeohjelman
- uusi työsuojeluvaltuutettu ehtinyt vieraila lähes kaikissa kunnan eri yksiköissä
- aloitettu prosessi kohti sähköisiä ilmoituslomakkeita
- pitänyt kunnan sisäilmamallista etäkahvilan
- edesauttanut sulkemaan päiväkotia Majakan alatalon, jossa oli sisäilman kanssa haasteita
- riskien ja vaarojen arvioinnit siirtyivät takaisin työsuojeluvaltuutetulle
- osallistuttu kahteen AVI:n tarkastukseen ja yhteen terveydellisten olojen selvitykseen
- tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa (mm. lakisääteiset työpaikkakäynnit)
- työsuojelujäoksen muistiot ovat luettavissa kunnan työntekijöille intrassa

4.7. Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virka-suhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasosta 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 2022 aikana henkilöstön lakisääteisten työterveys-huoltopalveluiden sekä yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista.

Vuoden 2022 työterveyshuollon kustannukset (sis. laskennallisen alv)

- korvausluokka I:n osalta 88.141 euroa (35,4 %)
- korvausluokka II:n osalta 160.610 euroa (64,6 %)
- yhteensä 248.751 euroa.

4.8. 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.

Lukuhaasteita toteutettiin vuoden aikana kaksi, ensimmäinen kesällä ja toinen joulunai-kaan. Vuonna 2022 tarjottiin henkilöstölle edelleen Smartum -liikunta- ja

kulttuurietuuksia ja/tai hierontaetuuksia. Vuoden 2022 aikana kunnan eri yksiköissä kiersi hierontatuoli. Myös asiointipyöriä oli edelleen käytössä lähes kaikissa yksiköissä.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua veloituksetta kahteen eri juoksutapahtumaan, Krikutillin kymmppiin sekä Uudenvuodenjuoksuun. Henkilöstölle järjestettiin lisäksi muuttaman vuoden tauon jälkeen keilaliiga.

Keväällä 2022 järjestettiin etänä työhyvinvointia tukeva luento. Syksyllä 2022 toteutettiin kevään luennon jatkoksi Kuormituksen keventäminen ja hyvän palautumisen merkitys - luento. Samalla viikolla luennon kanssa järjestettiin myös InBody 770 -kehonkoostumusmittaukset kaikille halukkaille.

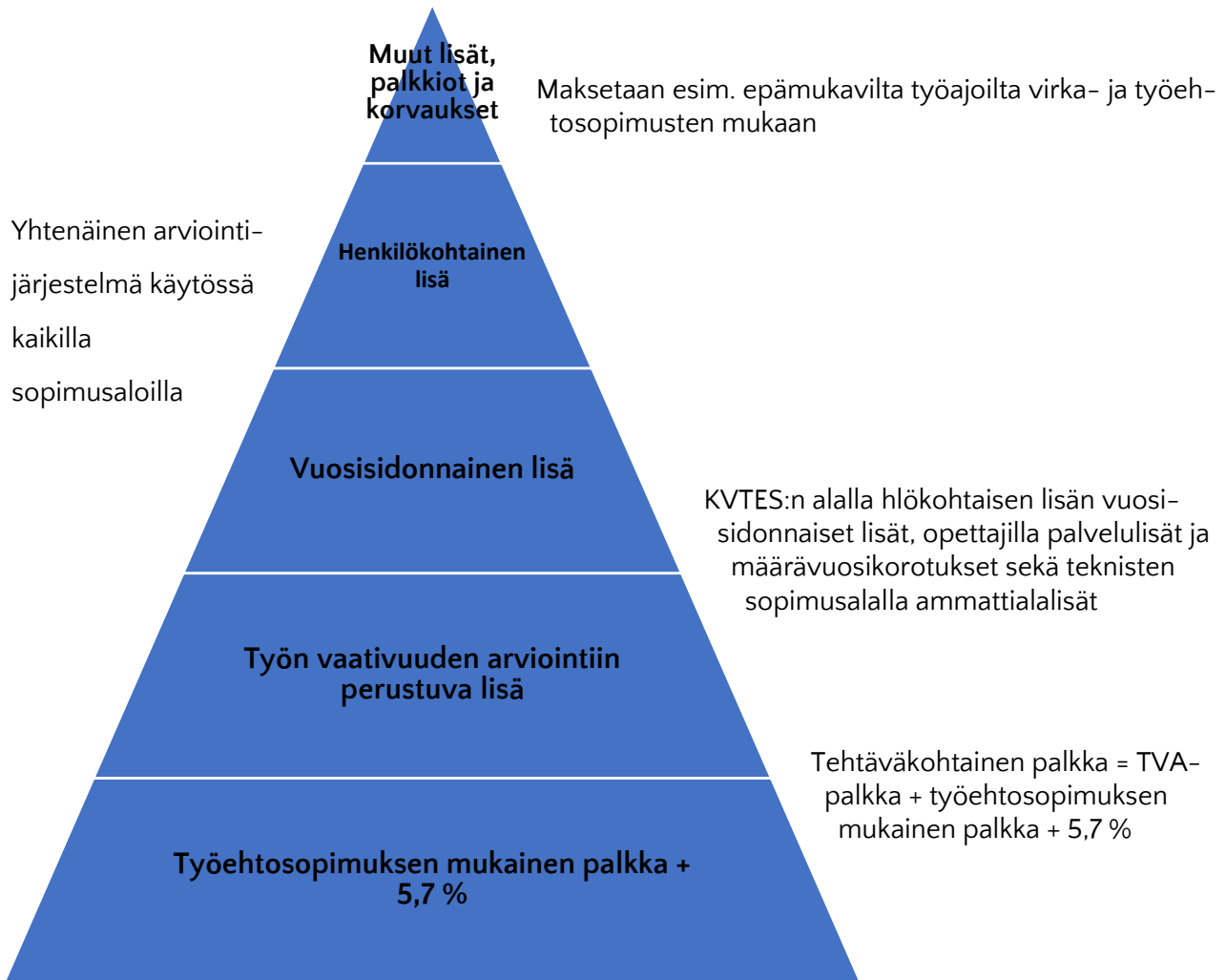
5. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Kunta-alan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida 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 %).

5.1. Palkkausjärjestelmä

Taulukko 34. Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmä



Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmään ei kuulu tulospalkkiota.

Taulukko 35. Kokonaisansioiden rakenne sopimusaloittain 2021 - Kunta-työnantajat

	Tehtäväkohtainen palkka	Palveluajansidottu lisät	Henkilökohtainen lisä	Muut säännöllisen työajan lisät	Lisä- ja ylityökorvaukset
KVTES	90,3	5,4	1,7	2,1	0,5
Opetusala	81,7	9,4	1,2	6,2	1,6
Tekniset	80,4	6,2	4,7	5,3	3,3

5.2. Henkilöstökulut

Taulukko 36. Henkilöstökulut 2018–2022

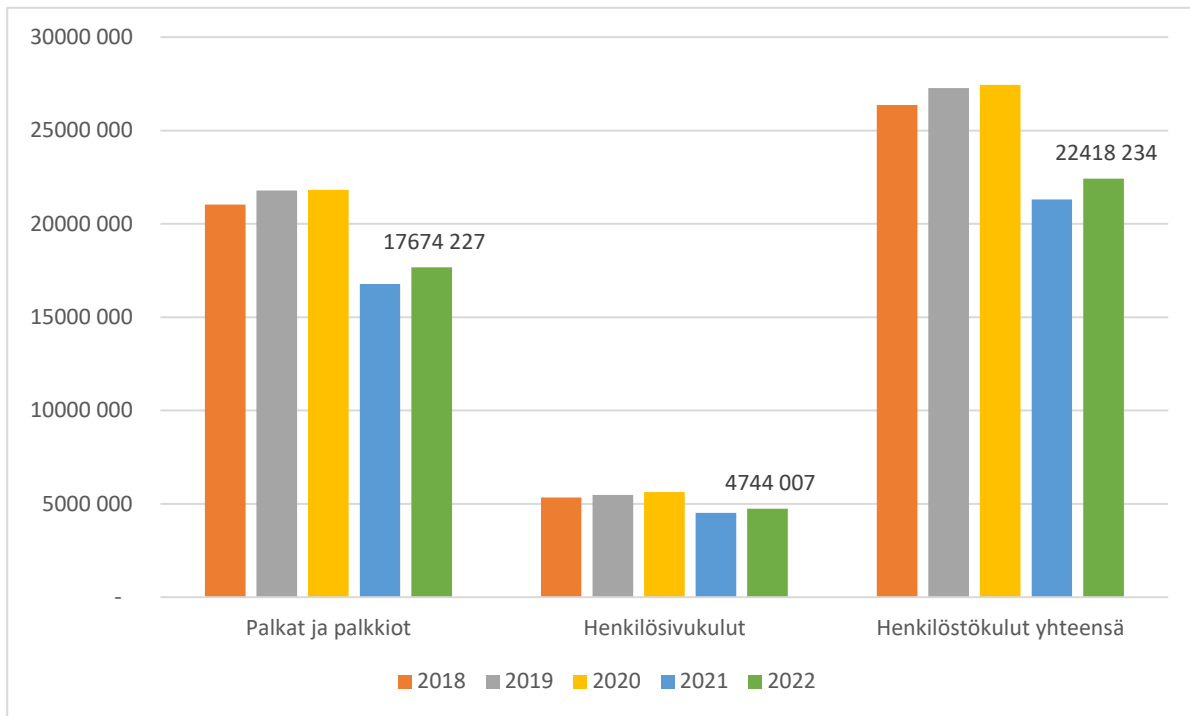
Palkat ja palkkiot	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos edelliseen %
Palkat ja palkkiot	21 028 291	21 787 775	21 814 006	16 781 715	17 674 227	5,3
Henkilösivukulut						
- eläkekulut	4 607 274	4 753 966	4 752 945	3 864 709	4 009 829	3,7
- muut henkilösivukulut	726 499	724 542	878 037	660 643	734 178	11,1
Henkilöstökulut yhteensä	26 362 065	27 266 284	27 444 989	21 307 068	22 418 234	5,2

Vertailuvuoden aikana saatiin kunta-alan neuvottelutulos kolmelle vuodelle. Vuonna 2022 kustannukset nousivat keskimäärin 1,76 prosenttia.

Vuonna 2022 tehtiin työsopimusten mukaiset muutokset palkkoihin:

- KVTES
 - yleiskorotus 1.6.2022, korotuksen suuruus 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
 - keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 yleiskorotuksena, erän suuruus 0,5 %
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
- OVTES
 - yleiskorotus 1.6.2022, korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2.0 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
 - keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 yleiskorotuksena, korotuksen suuruus 0,5 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
- TS
 - yleiskorotus 1.6.2022, korotuksen suuruus 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
 - keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 yleiskorotuksena, korotuksen suuruus 0,5 prosenttia,
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin

Taulukko 37. Palkkakustannukset 2018–2022



4.8.

5.3. Huomionosoitukset

Kunta muistaa pitkään kunnan palveluksessa olleita seuraavasti:

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

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

6. 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:

- täyttölupa- ja rekrytointiohjeen päivittäminen
- tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantaraportti 2022
- hyvinvointialueen valmisteluun liittyvät asiat
- työnohjauksen käytön periaatteet
- Eurajoen kunnan strategia
- perhepäivähoitajia koskeva paikallinen sopimus
- paikallinen sopimus varhaiskasvatuksen sekä ruoka- ja puhtauspalveluiden sijaisten hankintaan liittyvästä varallaolosta
- päihteiden ja toiminnallisten riippuvuuksien ohjelma