



EURAJOKI

Hyvinvoinnin ytimessä

Henkilöstökertomus 2023

Kunnanhallitus 26.3.2024
Yhteistyötoimikunta
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 2023 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	12
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	23
4.	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	24
4.1.	Vuoden 2023 työhyvinvointikysely	24
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot	25
4.3.	Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi	28
4.4.	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	28
4.5.	Tapaturmat	28
4.6.	Työsuojaus	30
4.7.	Työterveyshuolto	31
4.8.	Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet	32
5.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	32
5.1.	Palkkausjärjestelmä	32
5.2.	Henkilöstökulut	33

5.3. Huomionosoitukset.....	34
6. YHTEISTOIMINTA	35

Taulukot:

Taulukko 1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2023

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2019–2023

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2019–2023

Taulukko 4. Keskusten vakainainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä

Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2019–2023

Taulukko 6. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana

Taulukko 7. Työllistettyjen määrä vuosina 2019–2023

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 2023 (vähintään 5)

Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain

Taulukko 15. Työaikamuodot 2020–2023 (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Taulukko 16. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)

Taulukko 17. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)

Taulukko 18. Henkilöstösuunnitelman 2023 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

Taulukko 19. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2023

Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyyt vuonna 2023

Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2013–2023 – Keva

Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2019–2023 – Keva

Taulukko 23. Eläköitymisennuste vuosille 2024–2043 (Keva)

Taulukko 24. Koulutuspäivät/vakainainen henkilöstö

Taulukko 25. Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset 2023

Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2021–2023

Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2022–2023 – Terveystalo

Taulukko 28. Sairauspoissaolot pituusluokittain, hlö -Terveystalo

Taulukko 29. Työterveyden keskeisiä mittareita vuosina 2021–2023–Terveystalo

Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2023 – Op Pohjola

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2023 – Op Pohjola

Taulukko 32. Ammattitaukeista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2023 – Op Pohjola

Taulukko 33. Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmä

Taulukko 34. Kokonaisansioiden rakenne sopimusaloittain 2022 – Kuntatyönantajat

Taulukko 35. Henkilöstökulut 2019–2023

Taulukko 36. Palkkakustannukset 2019–2023

1. JOHDANTO

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

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.

Kunta-alalle on ominaista työvoimavaltaisuus. Henkilöstökulujen osuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, tuottaako kunta itse palvelut vai ostetaanko ne ostopalveluna yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymältä tai toiselta kunnalta.

Henkilöstökulujen osuus kunnan vuoden 2023 tilinpäätöksessä oli 23,1 milj. euroa, kun ne vuonna 2022 olivat 22,4 milj. euroa ja vuonna 2021 olivat 21,3 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 61,8 % (29,0 % vuonna 2021 ja 29,7 % vuonna 2021). Henkilöstökulujen osuus ja merkitys kunnan kokonaismenoista on kasvanut huomattavasti hyvinvointialueen käynnistymisen myötä, koska sosiaali- ja terveystoimen palvelut siirtyivät pois kuntien järjestämisvastuulta.

Eurajoella 18.3.2024

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.

Vuoden 2023 alussa hyvinvointialueelle siirtyi 12 sotealan työntekijää. Siirto koski koulukuraattoreita sekä ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstöä Palvelukeskus Jokisimpukassa, Luuvian terveysasemalla ja Toimintakeskus Toimarissa.

1.3. Raportointitasot vuoden 2023 henkilöstökertomuksessa

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

1.4. Kuntastrategia 2023–2026

Eurajoen visio

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

Strategiset tavoitteet

Vetovoimainen Eurajoki

- Edistämme kunnan elinvoimaisuutta ja jatkuvaa kehittymistä.
- Mahdollistamme kilpailukykyisen ja yritysmuotoisen 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 kestävän toiminnan kehittymistä.
- Huomioimme ympäristön kunnan toiminnassa, sopimuksissa ja valinnoissa.
- Toimimme taloudellisesti ja vastuullisesti.
- Kehitämme kestävän kehityksen mukaisia liikkumismuotoja.

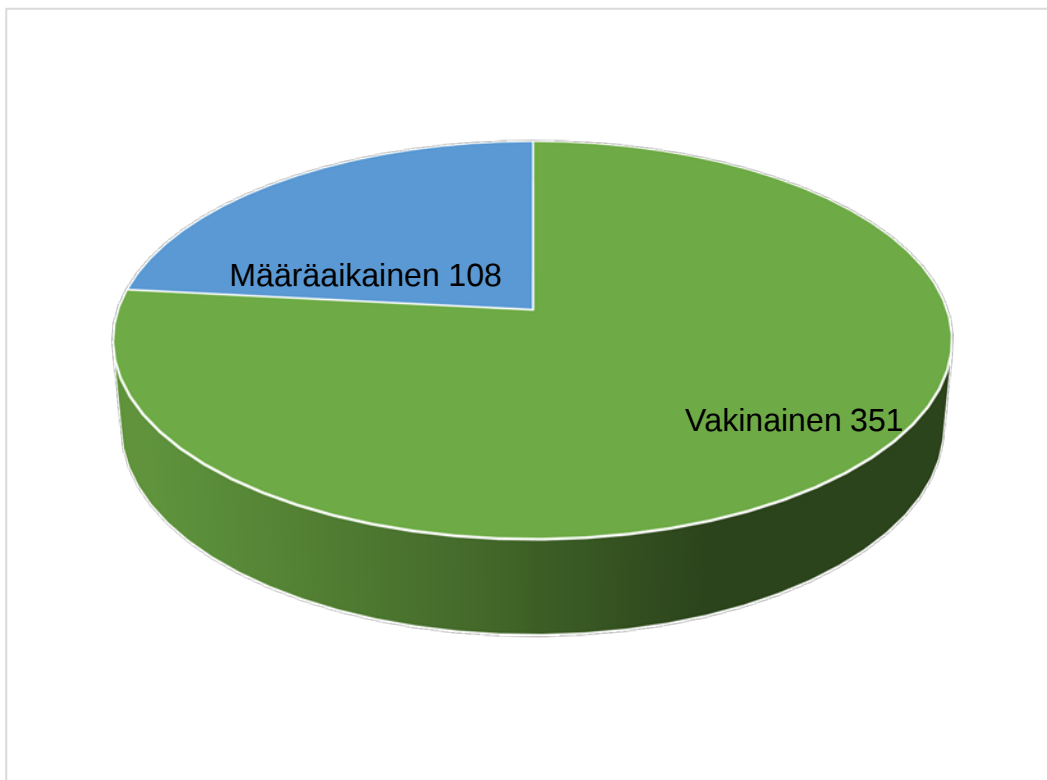
2. TILASTOTIETOA HENKILÖSTÖSTÄ

Tähän lukuun on kerätty tunnuslukuja henkilöstöstä ja palvelussuhteista. Tiedot on esitetty joko 31.12.2023 tilanteen mukaan tai vertailuvuosien 2019–2023 ajalta.

2.1. Henkilöstön määrä 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 459 henkilöä.

Taulukko 1. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2023



Pääosa henkilöstöstä (76,5 prosenttia) työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 23,5 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista (108 hlöä) viisi oli työllistettyä ja oppisopimussuhteessa oli yksi työntekijä.

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2019–2023

Palvelukeskus	Vuosi	Vakinainen	Määrä- aikainen	joista työl- listettyjä	ja oppisopimus- koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2023	14	3			17
	2022	14				14
	2021	15	1			16
	2020	16	2			18
	2019	16	1			17
Tekninen keskus	2023	71	8			79
	2022	78	9	1		87
	2021	80	10		1	90
	2020	79	8	1	1	87
	2019	81	7	1		88
Sivistyskeskus	2023	242	87			329
	2022	247	92			339
	2021	244	87	6		331
	2020	249	86	3		335
	2019	250	85	4	1	335
Vapaa-aikakeskus	2023	24	10	5	1	34
	2022	26	10	5		36
	2021	20	5			25
	2020	20	5	1		25
	2019	19	4			23
Perusturvakeskus	2021	Siirto Kessoteen 1.1.2021				
	2020	129	49	2		178
	2019	132	45	3		177
Yhteensä vuonna 2023						459

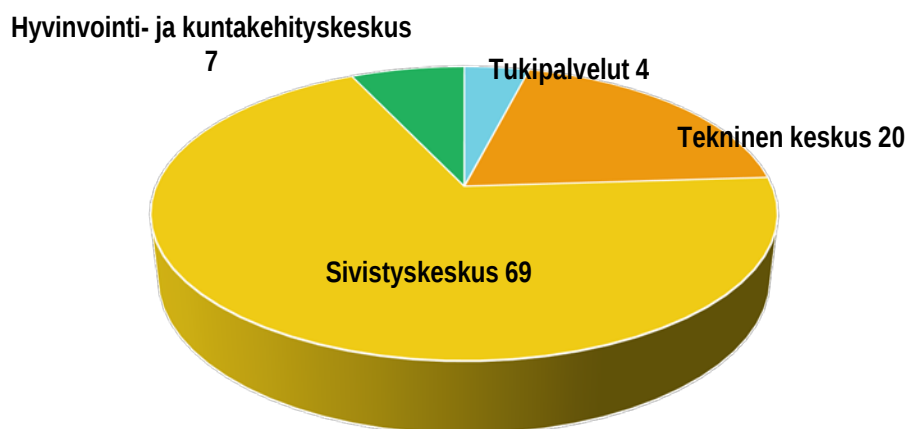
Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2019–2023

Vuosi	Hlönmäärä	Muutos%
2019	498	2,89
2020	493	-1
2021	359	-27,18
2022	365	1,67
2023	351	-3,56

Merkittävät henkilöstömuutokset:

- vuonna 2021 perusturvan siirtyminen Kessoteen
- vuonna 2023 osa henkilöstöstä hyvinvointialueelle

Taulukko 4. Keskusten vakinainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä



Vakinaisen henkilökunnan osalta sivistyskeskus on selvästi suurin, 69 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä toimii sivistyskeskuksen palvelualueilla. Teknisen keskuksen osuus on 20 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 syynä voi olla esim. työn luonne, sijaisuus tai muu toimintaan tai tehtävään liittyvä peruste.

Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2019–2023

Palvelukeskus	2019	2020	2021	2022	2023	% palvelukeskuksen henkilöstöstä (2023)
Tukipalvelut	1	2	1	0	3	17,65
Tekninen keskus	7	8	10	9	8	10,13
Sivistyskeskus	85	86	93	92	87	26,44
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	4	3	6	10	10	29,41
Yhteensä	97	99	110	111	112	23,53 % koko henkilöstöstä

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

Taulukko 6. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana

Peruste	Hlömäärä
Sijaisuus	39
Avoimen viran hoito	1
Erillinen määräaikainen tehtävä	41
Projektiluonteinen työ	4
Oppisopimus	1
Työllistetty	5
Muu syy	17

Määräaikaisia työsuhteita perusteena on useimmiten sijaisuus tai erillinen määräaikainen tehtävä (n. 74 %). 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 2019–2023

Vuosi	Työllistetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2019	29	11
2020	18	3
2021	15	2
2022	14	2
2023	15	2

2.4. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 45,2 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 38,4 vuotta ja vakinaisen 47,3 vuotta.

Taulukko 8. Koko henkilöstö ikäryhmittäin

Ikäryhmä	Alle 20	20–29	30–39	40–49	50–59	Yli 60
Tukipalvelut		1	3	2	6	5
Tekninen keskus		5	17	20	21	16
Sivistyskeskus	4	35	70	109	84	27
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus	1	1	5	13	7	7
Yhteensä	5	42	95	144	118	55

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 12 prosenttia eli 55 henkilöä. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 30,9 prosenttia eli 142 henkilöä.

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

	2023	2022	2021	2020	2019
Tukipalvelut	51,9	50,9	49,7	49,6	48,6
Tekninen keskus	48,5	48,4	48,1	47,8	48,0
Sivistyskeskus	46,3	45,8	45,8	45,9	45,5
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	50,1	50,5	50,6	50,3	51,3
Koko vakinainen henkilöstö	47,3	46,9	46,8	46,1	46,0

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 46,7 vuotta ja miesten 50,3 vuotta.

Taulukko 10. Määräaikaisissa palvelusuhteessa toimivien ikäjakauma

Ikäryhmä	Hlömäärä	% määräaikaisesta henkilöstöstä
0–19	5	4,6
20–29	27	25,0
30–39	25	23,1
40–49	29	26,9
50–59	16	14,8
60–68	6	5,6
Yhteensä	108	

Määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivista 29,6 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 5,6 prosenttia kaikista määräaikaisista.

2.5. Sukupuolirakenne

Taulukko 11. Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä

	Miesten osuus	Naisten osuus
Tukipalvelut	14,3	85,7
Tekninen keskus	25,4	74,6
Sivistyskeskus	11,6	88,4
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	16,7	83,3
Koko vakinainen henkilöstö	14,8	85,2

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 85,8 prosenttia eli 394 henkilöä ja miesten 14,2 eli 65 henkilöä. Miesten osuus prosentteina keskuksen vakinaisesta henkilöstöstä oli suurin teknisessä keskuksessa (25,4 %), 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	70		1
Sivistyskeskus	226	10	6
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus	22		2
Yhteensä	332	10	9

Vakinaisesta henkilöstöstä 94,6 prosenttia toimi vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelusuhteessa. Osa-aikaisista 52,6 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 9 henkilöä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikainen kuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke.

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2023 (vakainainen henkilöstö, vähintään 5)

Tekninen keskus	Vak. hlömäärä
Toimitilahuoltaja	17
Ruokapalvelutyöntekijä	13
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	12
Kiinteistönhoitaja	5
Sivistyskeskus	Vak. hlömäärä
Peruskoulun luokanopettaja	36
Koulunkäynninohjaaja	33
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	32
Varhaiskasvatuksen opettaja	24
Perhepäivähoitaja	22
Peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori	14
Peruskoulun lehtori	12
Erityisluokan opettaja	10
Erityisopettaja, peruskoulussa	6
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. Lehtori	6
Luokanopettaja-rehtori	6
Ryhmäperhepäivähoitaja	5
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	5
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	Vak. hlömäärä
Kirjastovirkailija	5

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

Työnantajan tavoitteena on pitää nimikkeitä ajanmukaisina ja yhtenäisinä. Kunnanhallitus hyväksyi 28.3.2023 yhteistyötoimikunnan esityksen sukupuolineutraaleista nimikkeistä. Muutoksen myötä hyvinvointipalveluesimiehestä tuli hyvinvointipalveluesihenkilö, perhepäivähoidon esimiehestä perhepäivähoidon esihenkilö, kirvesmiehestä kiinteistönhoitaja, puhtauspalveluesimiehestä puhtauspalveluesihenkilö ja ruokapalveluesimiehestä ruokapalveluesihenkilö. Muutoksia tehdään myös talousarvion henkilöstösuunnitelmassa. Vuoden 2023 aikana mm. aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan sekä koulunkäynninohjaajien nimikkeet yhtenäistettiin koulunkäynninohjaajiksi

2.7. Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstö työskentelee seuraavilla sopimusaloilla:

OVTES = Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus,

KVTES = Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

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.
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
2023	16	248	264	30	141	171	19	5	24	0	0	0

- vuonna 2018 palvelukeskus Käenpesän siirto Esperri Care Oy:lle (KVTES)
- 1.1.2021 sosiaali- ja terveyspalveluiden siirto Kessoteen (KVTES)
- 1.9.2021 varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien ja päiväkodin johtajien siirto OVTES:iin (KVTES)
- 1.1.2023 henkilöstön siirto hyvinvointialueelle ja kuntiin jääneen henkilöstön siirto KVTES:iin (SOTE)

Suurin osa henkilöstöstä eli 57,5 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 93,9 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusalaan kuului 37,3 prosenttia ja heistä naisia 82,6 prosenttia. Miesvaltaisinkin oli TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 5,2 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 79,2 prosenttia oli miehiä.

2.8. Työaika

Henkilöstöön sovellettavia työaikamuotoja ovat:

- **Yleistyöaika**, sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaika. 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.
- **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.
- **Rehtorin kokonaistyöaika**, joka on soveltuvien osien koulun ja/tai oppilaitoksen toiminnalliset vaatimukset huomioon otettava toimistotyöaika 36 h 15 min/vko.
- **Perhepäivähoitajien työaika**, sovelletaan omassa kodissa perhepäivähoitajina työskenteleviin.

Työaikamuoto valitaan työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa.

Taulukko 15. Työaikamuodot 2020–2023 (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Työaikamuodot	Henkilömäärä			
	2020	2021	2022	2023
37,75 h/vko (VES III luku, liite 18) *	10	4	4	
Jaksotyö	154	15	13	4
Opetustyö	123	114	124	115
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	36	29	25	25
Yleistyöaika tai päivätyössä keskim. 38,15 h/vko	252	244	252	259
Toimistotyöaika 36,15 h/vko	66	56	58	52
Kokonaistyöaika 36,25 h/vko (OVTES) **				4
Yhteensä	641	462	476	459

* Hyvinvointialueelle siirtyneet koulukuraattorit olivat 37,75 h/vko-työajassa

** Rehtoreiden (yhteiskoulu, yhtenäiskoulu, lukio ja Keskustan koulu) työaikamuotona on aikaisemmin käytetty toimistotyöaikaa.

Yleisimmät työaikamuodot vuonna 2023 olivat yleistyöaika (56,4 % henkilöstöstä) ja opetus-työ (25,1 % henkilöstöstä). Pienimpään ryhmään, jaksotyö, kuuluvat päiväkodin vuorohoidossa toimivat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat.

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 ylityksiä 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)

	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	18	18	18	15	15	0
Tekninen keskus	91	86	92	90	83	-7
Sivistyskeskus	325	323	332	328	338	10
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	25	24	26	37	37	0
Perusturvakeskus	175	180				

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)

	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	16	14	15	14	15	1
Tekninen keskus	86	81	86	84	78	-6
Sivistyskeskus	286	283	301	300	304	4
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	23	24	23	35	35	0
Perusturvakeskus	158	160	0	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 2023 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Tukipalvelut	Ei uusia virkoja tai toimia
Tekninen keskus	Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijän toimien (2 kpl) muuttaminen toimitila- ruokapalvelutyöntekijäksi
Sivistyskeskus	
Varhaiskasvatus	Kahden perhepäivähoitajan toimen lakkauttaminen
	Yhden perhepäivähoitajan toimen muuttaminen varhaiskasvatuksen opettajan toimeksi
	Yhden perhepäivähoitajan toimen muuttaminen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimeksi
	Yhden varhaiskasvatuksen toimen muuttaminen varhaiskasvatuksen laaja-alaisen erityisopettajan toimeksi
Perusopetus	Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan toimen vakinaistaminen
	Vaativan erityisen tuen erityisluokanopettajan viran perustaminen
	Esiopetuksen erityisopettajan virka
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	Ei uusia virkoja tai toimia

2.11. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyminen

Taulukko 19. Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2023

Päättymissy	Alkaneeet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	0	0
Tekninen keskus	4	4
Sivistyskeskus	11	12
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	3	5
Yhteensä	18	21

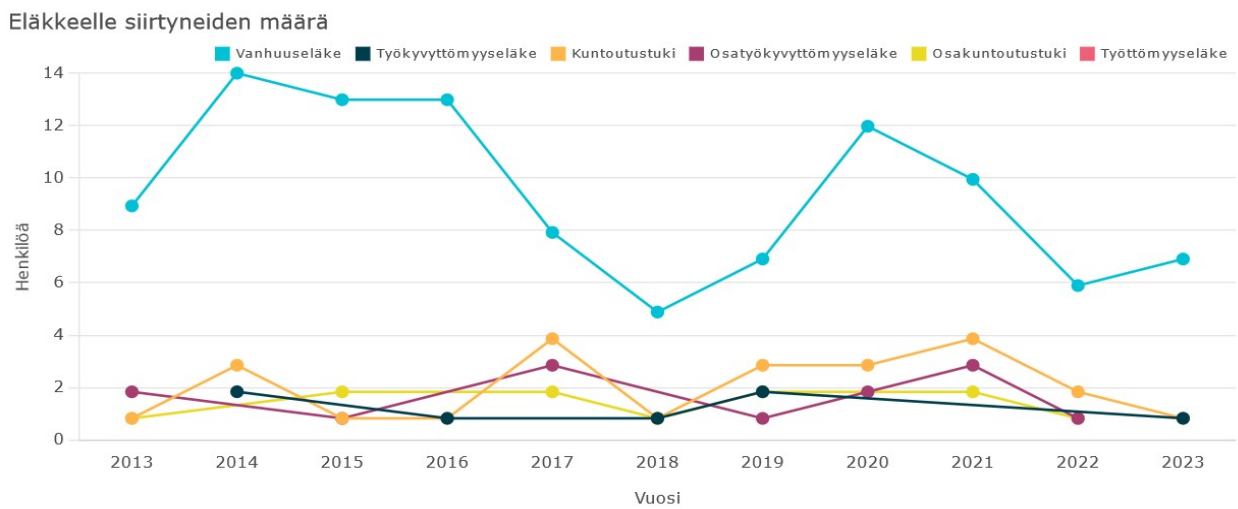
Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 18 uutta vakinaista työntekijää ja 21 vakinaisen työntekijän kohdalla palvelussuhde päättyi. Vaihtuvuus oli suurinta sivistyskeskuksessa, jossa aloitti vuoden aikana 11 uutta työntekijää ja lopetti 12 työntekijää.

Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyyt vuonna 2023

Päättymissy	Hlömäärä
Irtisanoutuminen	7
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	4
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	7
Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa	2
Yhteensä	21

Yleisimmät syyt palvelussuhteen päättymiselle vuonna 2023 olivat irtisanoutuminen ja siirtyminen vanhuuseläkkeelle.

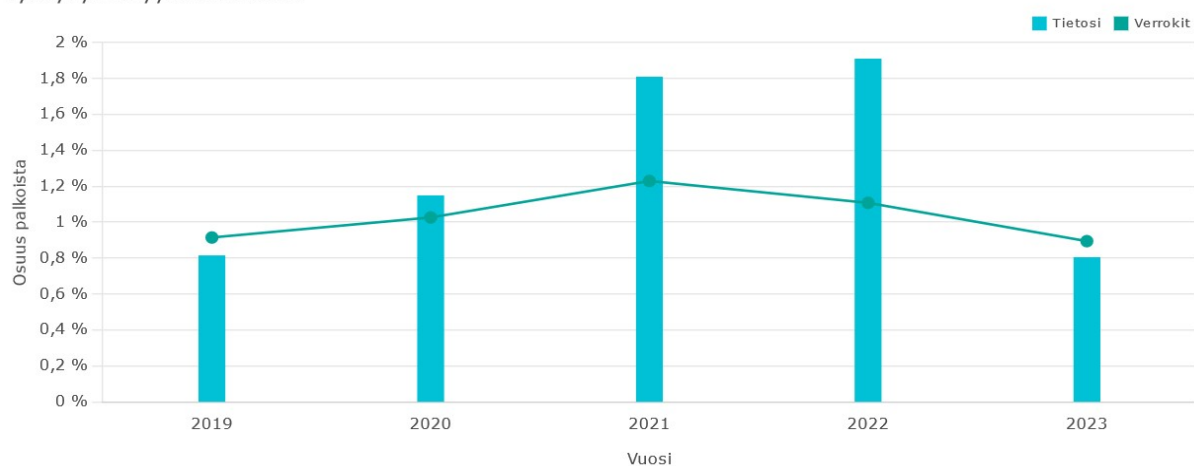
2.12. Eläkkeelle siirtyneet, työkyvyttömyyseläkemaksut ja ennusteet tulevasta

Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2013–2023 – Keva

Vanhuuseläkkeelle jäi 7 työntekijää. Siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta.

Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2019–2023 – Keva

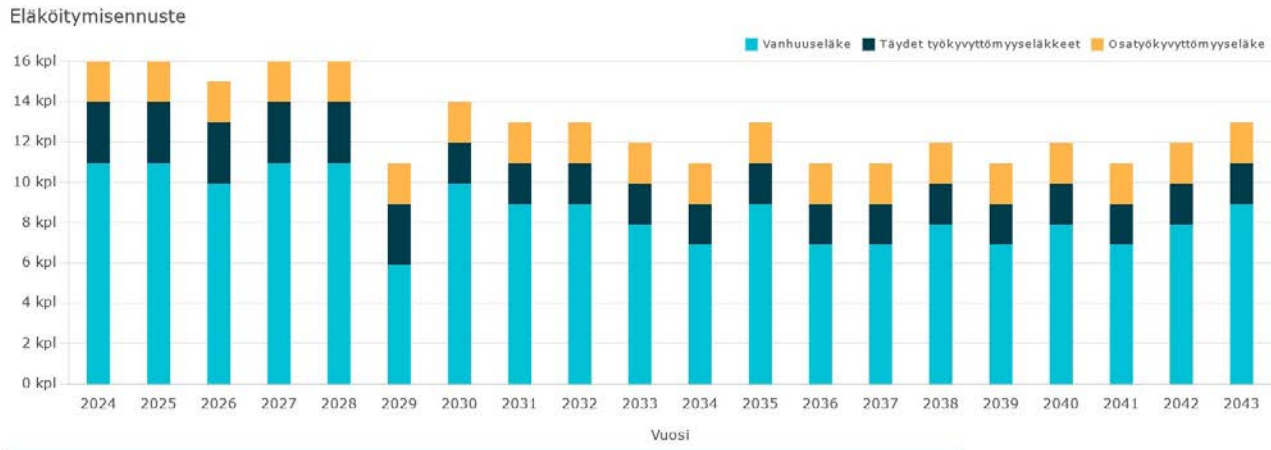
Työkyvyttömyyseläkemaksu



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 2024–2043- Keva



Eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2024–2028 jäisi eläkkeelle 79 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän 43 henkilöä. Eniten vanhuuseläkkeelle jääviä ennustetaan olevan opetustoimessa, varhaiskasvatuksessa sekä ruoka- ja puhtauspalveluissa.

Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteessa tilanteeseen sekä vuoden 2023 organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

3. OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Työelämä ja työtehtävät ovat jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen on myös kirjattu Eurajoen kunnan strategiaan 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.

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

Palkalliset koulutuspäivät	
Ammatillinen henkilöstökoulutus	713

Vakinaista henkilöä (31.12.2023) kohden koulutuspäiviä oli keskimäärin kaksi päivää.

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 2023 koulutuskorvausta haettiin 627 päivältä. Vuonna 2022 vastaava luku oli 371. Koulutuspäivien kasvuun vaikutti todennäköisesti työnantajan tarjoamat etäkoulutusmahdollisuudet sekä koronapandemian jälkeinen lähikoulutuspäivien tarjonnan kasvu.

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 2023 omaehtoisen koulutuksen mukaisia palkallisia vapaapäiviä 113 kappaletta 10 henkilölle.

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.

Rekrytointeja tehtiin vuonna 2023 yhteensä 70 kappaletta. Rekrytoinneilla haettiin henkilöitä 127 työhön, näistä työsuhteisia palvelussuhteita 110 ja virkasuhteisia 17. Avoimista työpaikoista vakinaisia oli 19 ja määräaikaista 109. Määräaikaista 55 rekrytointia koski kesätyöpaikkoja.

Vuonna 2023 rekrytoinneista 67 prosenttia tehtiin sivistyskeskuksessa. Sivistyskeskus oli myös suurin avoimien työpaikkojen määrässä (47 prosenttia) ja hakemusten määrässä (46 prosenttia).

4. TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

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

4.1. Vuoden 2023 työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyt tehdään vuorovuosin koko henkilöstölle ja esihenkilöille. Vuonna 2023 oli esihenkilökyselyn vuoro.

Eurajoen kunnan esihenkilöiden työhyvinvointikysely tehtiin lokakuussa 2023. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 25 esihenkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli n. 86,2 %.

Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa

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

Taulukko 25. Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset 2023

Esihenkilötyön tuki	Tulos
Organisaatiossani on hyvät edellytykset tehdä omaa esihenkilötyötäni.	4,3
Koen työnantajani toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi.	4
Saan työnantajaltani hyvin työhöni tarvitsemaani tukea.	4,3
Minulla on hyvä mahdollisuus keskusteluihin ja vertaistukeen esihenkilökollegoideni kanssa.	4,6
Henkilöstön työyhteisötaidot toteutuvat mielestäni hyvin työyhteisössäni.	4
Saan omalta esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.	4,1
Työnantajani palkitsemiskäytännöt ovat kannustavia.	3,8
Johtaminen ja viestintä organisaatiossa	
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan.	3,9
Organisaationi strategiset tavoitteet tukevat toimintaani esihenkilönä.	4,3

Organisaatiossani on selkeästi määritelty tehtäväni ja vastuuni esihenkilönä.	4,5
Saan hyvin tietoa organisaatiossa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista työhöni.	3,9
Olen tyytyväinen organisaationi esihenkilöille suunnattuun viestintään.	4,2
Koen, että esihenkilötyötä arvostetaan organisaatiossani.	4,1
Työkyvyn tukikeinot	
Olen mielestäni hyvin perillä alaisteni työhyvinvoinnista ja työkyvystä.	4,1
Minulla on hyvin käytössä keinoja, joiden avulla voin tarvittaessa tukea alaisteni työhyvinvointia.	4,3
Organisaationi työkyvyn tuen toimintatavat ja ohjeet ovat helposti hyödynnettäviä.	4,1
Saan tarvittaessa organisaationi henkilöstöpalveluista hyvin apua alaisteni työhyvinvointiasioissa ja työkyvyn tukemisessa.	4,1
Saan tarvittaessa työterveyshuollosta hyvin apua alaisteni työhyvinvointiasioissa ja työkyvyn tukemisessa.	4
Oma osaaminen ja kehittyminen	
Osaamiseni on mielestäni sopiva suhteessa työni vaatimuksiin.	4
Työnantajani kannustaa minua kehittämään osaamistani.	4,4
Organisaatiossani on tarjolla monipuolisia mahdollisuuksia kehittää osaamistani.	3,8
Minulla on riittävästi aikaa kehittää osaamista työssäni.	2,9
Oma hyvinvointi	
Koen oman työhyvinvointini hyväksi tällä hetkellä.	3,9
Olen sitoutunut nykyiseen työhöni.	4,7
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa.	4,3
Koen, että työkuormitukseni on tällä hetkellä sopiva.	3,5
Minulla on sopivasti vapautta päättää, miten teen työni.	4,4
Pystyn nykyisessä työssäni hyvin yhdistämään työn ja muun elämän.	4
Tiedän saavani hyvin tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta jos työkykyni heikentyisi.	4,3
Käsitys työnantajasta	
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallesi?	Kyllä 87 % Ei 13 %

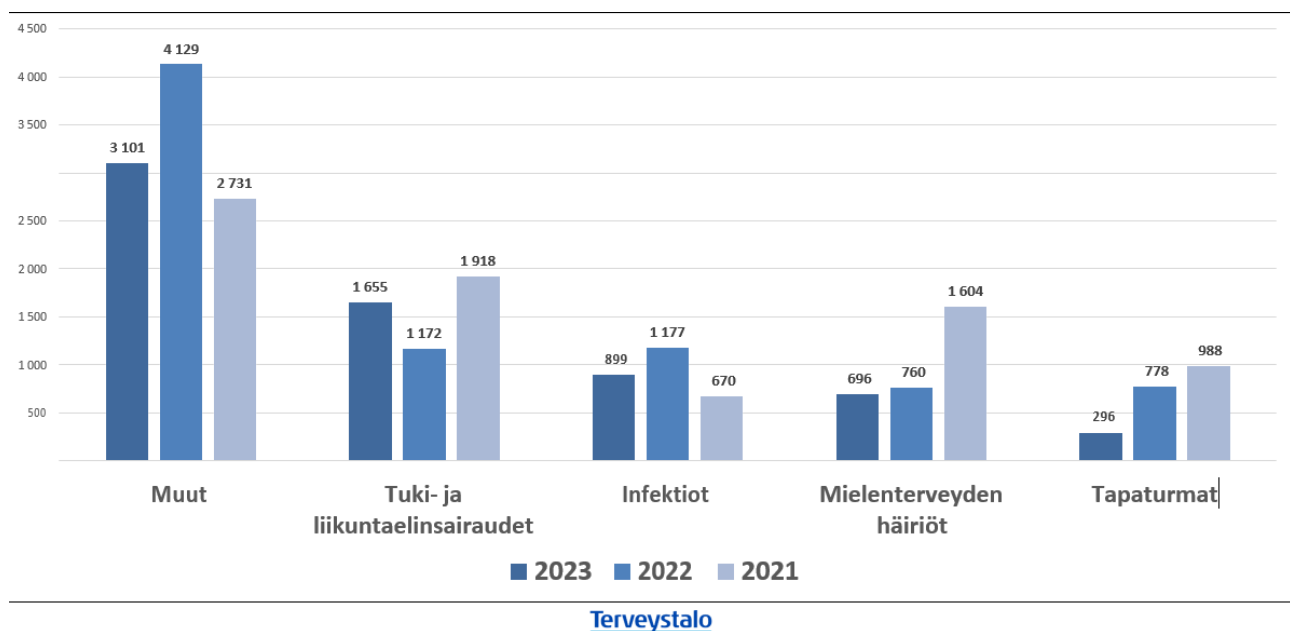
4.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitauodeista 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
2023	6647	16,4

Terveysperusteisia poissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 6647 päivää. Poissaoloja kertyi keskimäärin 16,4 kalenteripäivää työntekijää kohden. Vastaava luku vuonna 2022 oli 20,2 kalenteripäivää.

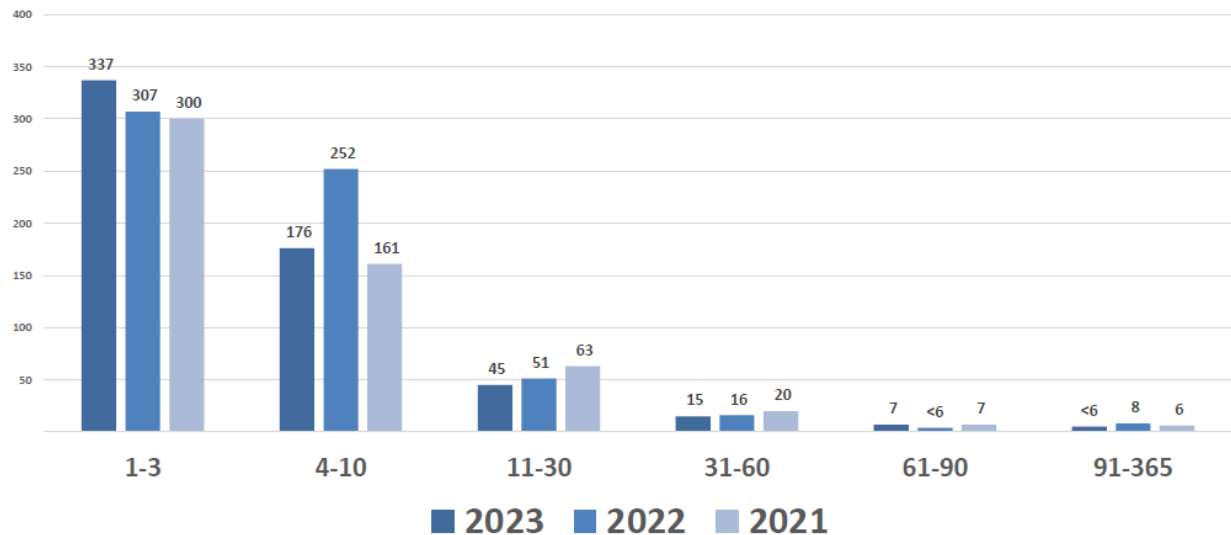
Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2021–2023 – Terveystalo

Kohtaan ”Muut” kuuluvat mm. esihenkilön luvalla myönnettyt poissaolot. Esihenkilö voi myöntää terveysperusteisen poissaolon enintään viideksi päiväksi.

Lähes 40 prosenttia tuki- ja liikuntaelinsairauksiin perustuvista poissaoloista johtuivat selän ja alaraajojen vaivoista.

Taulukko 28. Sairauspoissaolot pituusluokittain, hlö – Terveystalo

Sairauspoissaolot pituusluokittain, hlö

[Terveystalo](#)


Sairauspoissaoloista suurin osa (97 %) oli palkallisia. Kestoltaan eniten sairauspoissaoloja oli ryhmässä 1–3 päivää.

Sivistyskeskus on henkilöstömäärältään suurin ja sivistyskeskukseen sijoittui myös suurin osa vuoden 2023 sairauspoissaolopäivistä (73 %).

Sairauspoissaolopäivistä 67 prosenttia on yli 30 päivän poissaoloja. Työnantaja pyrkii, yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi pitkiin poissaoloihin sillä niihin liittyy usein pysyvän työkyvyttömyyden riski.

Taulukko 29. Työterveyden keskeisiä mittareita vuosina 2021–2023–Terveystalo

Mittari	Toteuma 2023	Toteuma 2022	Toteuma 2021
Henkilöstön määrä	405	387	436
Terveys-%	6,5	7,6	19,0
Työtapaturmapoissaolot (pv)	118	45	295
Sairauspoissaolopäivät	6 647	8 016	7 911
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	16,4	20,7	18,1
Mielenterveyden häiriöt/hlö	1,7	2,0	3,7
Tuki- liikuntaelinsairaudet/hlö	4,1	3,0	4,4

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 sairauspoissaolojen määrän, että pitkien poissaolojen keston perusteella.

Korvaavan työn mallin mukaisesti työterveyshuolto ottaa, terveysperusteista poissaoloa harjoitessaan, kantaa myös työntekijän työkykyyn korvaavissa töissä. Korvaavan työn käyttö on työntekijälle vapaaehtoista.

Mielenterveyttä tukemiseksi käytössä on Terveystalon matalan kynnyksen palvelut Mielen Chat ja Mielen Sparri.

Työnantajalla on myös voimassa 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.

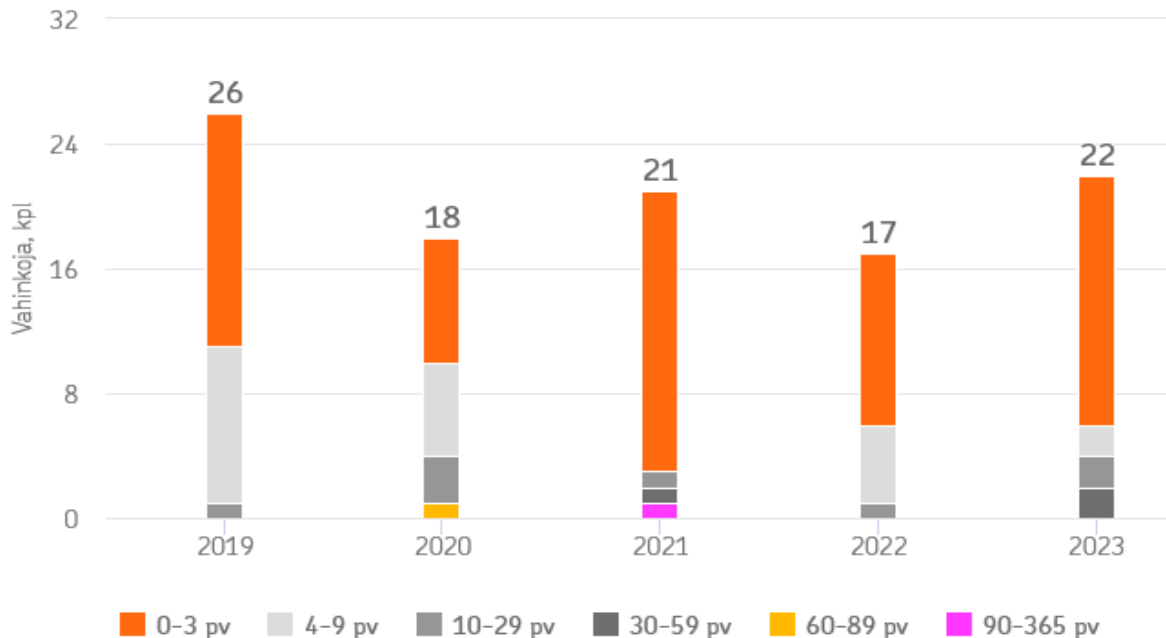
4.5. Tapaturmat

Eurajoen kunnan työntekijät kuuluvat Pohjolan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen piiriin. Vuonna 2023 korvauksia Pohjolta maksettiin yhteensä 40247 euroa, josta n. 4600 euroa aiheutui vuoden 2022 tapaturmista.

Tapaturmat tilastoidaan korvattavien päivien mukaan lieviksi (0–9 pv), lievähköiksi (10–29 pv) ja vakaviksi (yli 30 pv).

Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuosina 2019–2023 – Op Pohjola

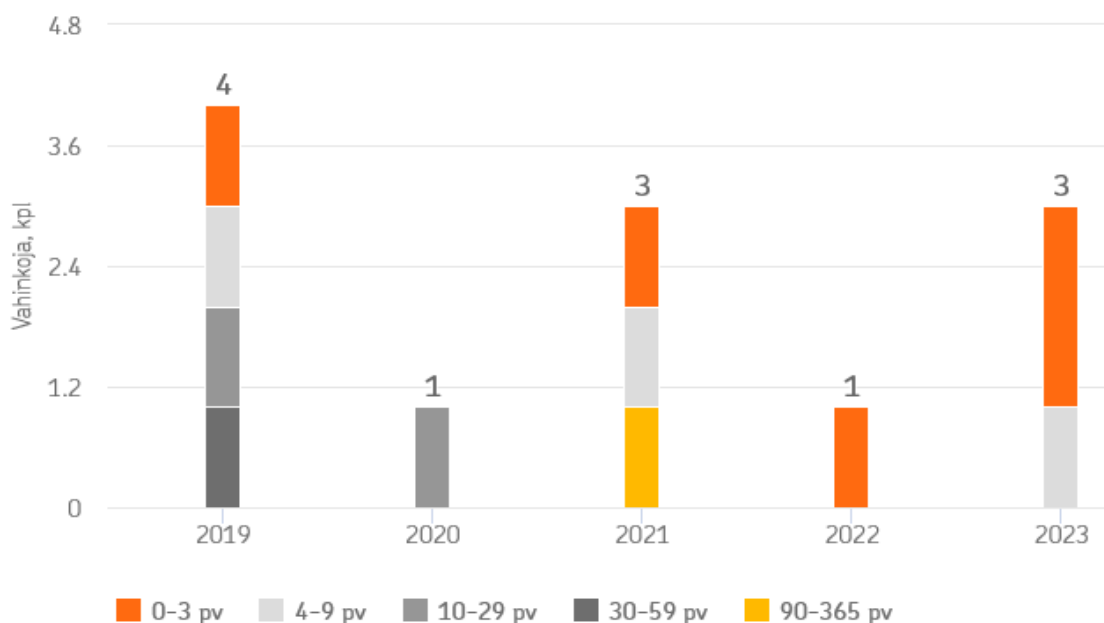
Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Vuonna 2023 korvatuista työpaikkatapaturmista 82 prosenttia oli lieviä. Pisimmät poissaolot kuuluivat kestoltaan ryhmään 30–59 päivää.

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuosina 2019–2023 – Op Pohjola

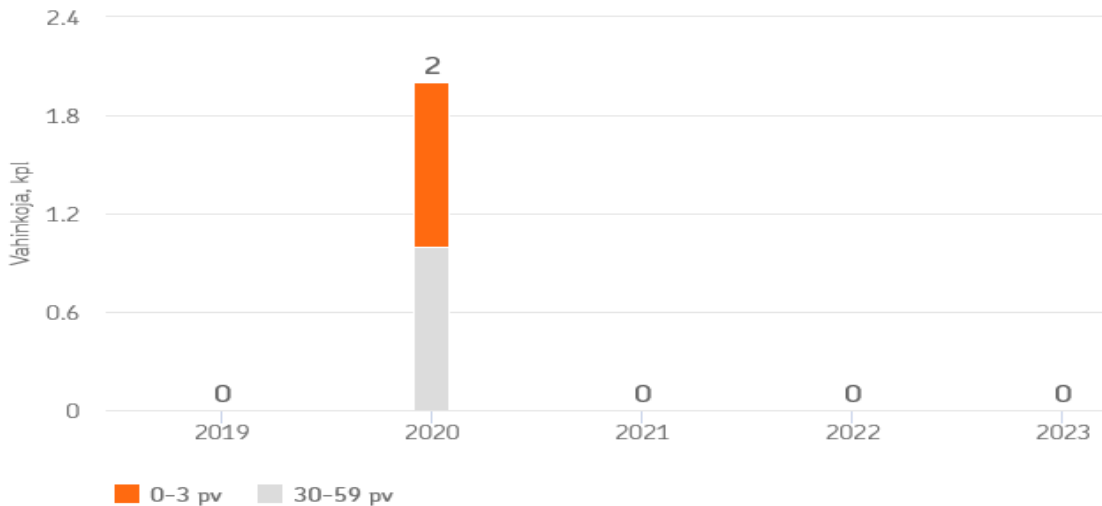
Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Työmatkatapaturmista korvattavista poissaoloista kaikki olivat lieviä eli kuuluivat ryhmään 0–9 päivää.

Taulukko 32. Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot vuosina 2019–2023 – Op Pohjola

Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei vuonna 2023 ollut.

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 työsuojelujäsen valmistelee yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

Työsuojelutoiminta vuonna 2023 – teksti Niko Parviainen, työsuojeluvaltuutettu

”Eurajoen kunnan työsuojelujäseniin kuuluivat toimintavuonna 2023 seuraavat jäsenet:

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

Vuosi 2023 oli työsuojelun näkökulmasta varsin rauhallinen. Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö tekivät tiiviisti yhteistyötä ja vierailivat mm. tammikuussa Tampereella valtakunnallisilla työsuojelupäivillä. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu perehtyi kemikaaliturvallisuusasioihin MAOLin järjestämässä koulutuksessa. Eri kohteissa suoritettiin jonkin verran melumittauksia ja kartoitettiin näin tarvetta mahdolliselle meluntorjuntaohjelmalle. Aluehallintovirasto suoritti kohdennettuja tarkastuksiaan mm. kuntamme päiväkoteihin ja kesätyöntekijöihin.

Sisäilmatyöryhmän kokoonpanoa hieman muokattiin ja sähköisten lomakkeiden kehittämistä jatkettiin. Työterveyshuollon kiireiden takia muutama työpaikkakäynti jäi pitämättä. Huhdan koululla oli jonkin aikaa koekäytössä Luokkahenki-sovellus.

Työsuojelutoiminnan aikaansaannoksia vuodelta 2023:

- päivitetty kunnan aktiivisen tuen, epäasiallisen kohtelun ja sisäilmaston hallintamallit
- sähköinen sisäilmailmoitus otettu käyttöön
- pidetty kunnan epäasiallisen kohtelun hallintamallista etäkahvila
- osallistuttu AVI:n tarkastuksiin koskien päiväkotien psykososiaalista kuormitusta ja väkivallan uhkaa
- tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa (mm. lakisääteiset työpaikkakäynnit)
- työsuojelujaosto kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa
- mahdollista hyödyntää työyhteisösovittelua ristiriitatilanteissa (työyhteisösovittelun periaatteet Eurajoen kunnassa)
- laadittu työtapatilanteen toimintaohje
- varhaiskasvatus laatinut menettelytapaohjeet väkivaltaisen/uhkaavan lapsen varalle
- osallistuttu terveysvalvontaviranomaisten tarkastuksiin”

4.7. Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virka-suhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoisista 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 2023 aikana henkilöstön lakisääteisten työterveys-huoltopalveluiden sekä yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista.

Vuoden 2023 työterveyshuollon kustannukset (sis. laskennallisen alv)

- korvausluokka I:n osalta 89.628 euroa (47,6 %)
- korvausluokka II:n osalta 98.561 euroa (52,4 %)
- yhteensä 188.189 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.

Vuonna 2023 tarjottiin henkilöstölle edelleen Smartum liikunta- ja kulttuurietuuksia ja/tai hierontaa. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa, omavastuu on 25 prosenttia.

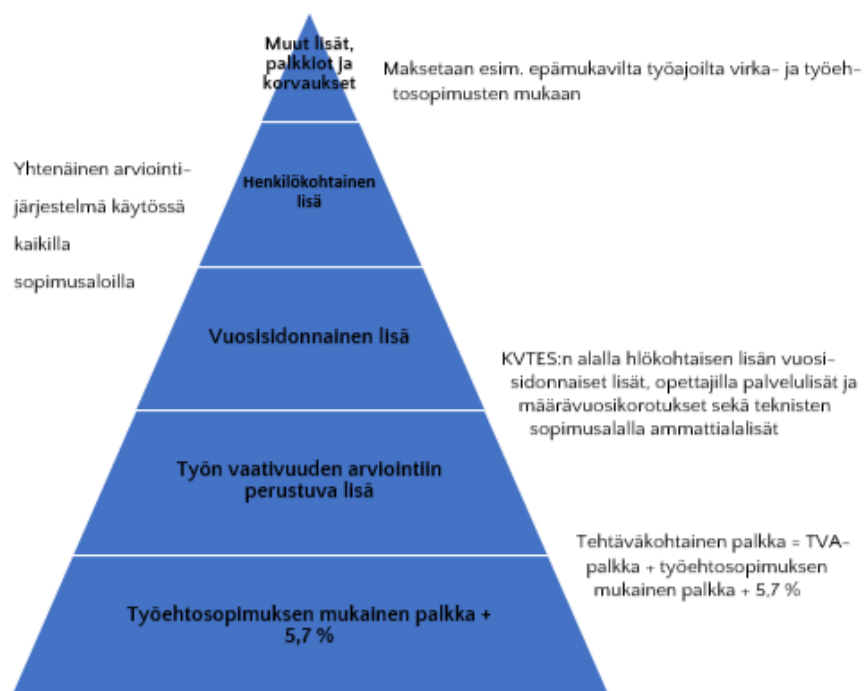
5. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

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 ala-ajan (= ns. Eurajoki-lisä 5 % ja tuottavuuslisä 0,7 %).

5.1. Palkkausjärjestelmä

Taulukko 33. Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmä



Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmään ei kuulu tulospalkkiota.

Taulukko 34. Kokonaisansioiden rakenne sopimusaloittain 2022 – Kuntatyönantajat

	Tehtävä- kohtainen palkka	Palvelu- aikaan sidotut lisät	Henkilö- kohtainen lisä	Muut säännöllisen työajan lisät	Lisä- ja ylityökor- vaukset
KVTES	90,4	5,3	1,3	2,2	0,5
Opetusala	82,1	9,3	1,0	6,0	1,5
Tekniset	81,3	6,1	4,2	5,1	3,2

5.2. Henkilöstökulut

Taulukko 35. Henkilöstökulut 2019–2023

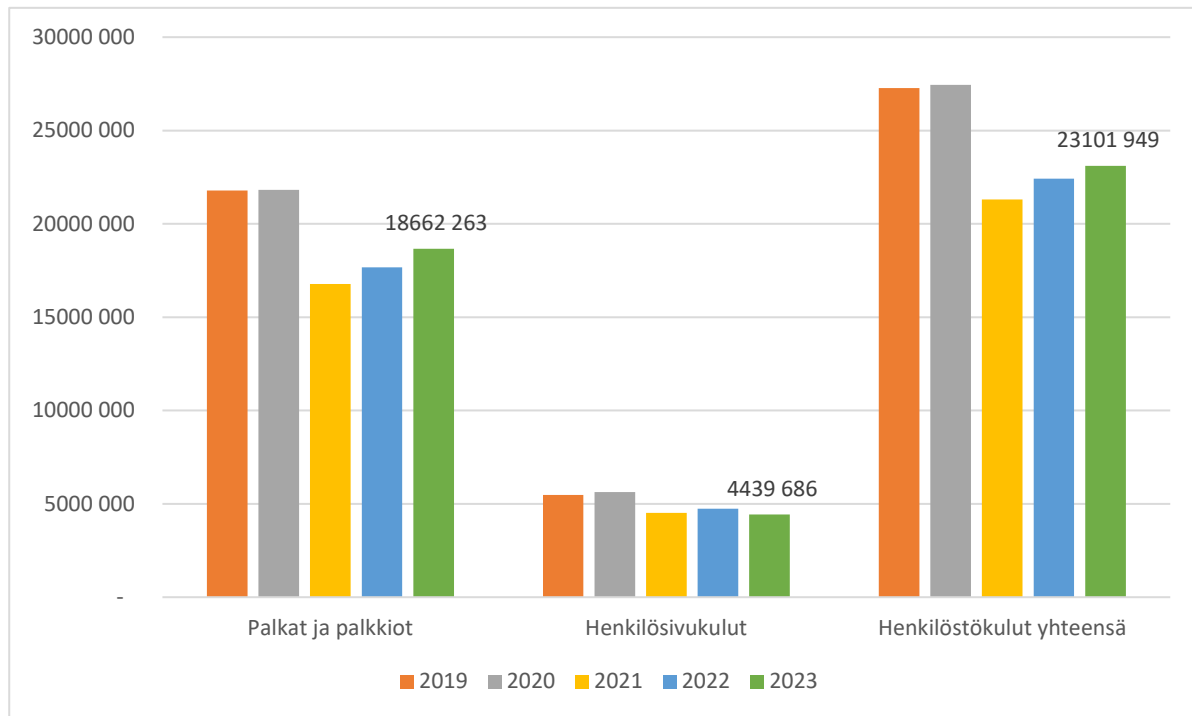
Palkat ja palkkiot	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos edelli- seen %
Palkat ja palkkiot	21 787 775	21 814 006	16 781 715	17 674 227	18 662 263	5,6
Henkilösivukulut						
– eläkekulut	4 753 966	4 752 945	3 864 709	4 009 829	3 786 151	–5,6
– muut henkilösi- vukulut	724 542	878 037	660 643	734 178	653 534	–11,0
Henkilöstökulut yhteensä	27 266 284	27 444 989	21 307 068	22 418 234	23 101 949	3

Vuoden 2023 yleiskorotukset, kertaerät ja paikallisesti jaettavat erät:

	KVTES	OVTES	TS
1.6.2023			
Paikallinen järjestelyerä	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %
Kehittämishjelmaerä	1,20 %	1,20 %	1,20 %
Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %
30.6.2023	KVTES	OVTES	TS
Kertaerä	467 (467+120 Liite 5)	467 (467+150 Osio G)	467

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämishjelmaerien käytöstä työnantaja neuvotteli pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Jaossa ensisijaisina tavoitteina olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Lisäksi huomioitiin johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkauksen oikeasuhtaisuus alaisiin tai verrokkiryhmiin nähden.

Paikallisten erien kohdentamisessa hyödynnettiin osin myös keväällä 2023 päivitettyä työn vaativuuden arviointijärjestelmää. Paikallisia eräiä kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin.

Taulukko 36. Palkkakustannukset 2018–2022

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:

- työn vaativuuden arviointijärjestelmän päivittäminen
- epäasiallisen kohtelun ja häirinnän hallintamalli
- henkilöstön työhyvinvointikysely vuodelta 2022
- tehtävänimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi
- työntekijöiden aktiivisen tuen mallia
- työn vaativuuteen perustuva korvaus työpaikkaohjaajana toimimisesta
- luontoismatkapuhelinedun käytön periaatteet
- sisäilmasto-ongelmien toimintamalli
- työyhteisösovittelun periaatteet Eurajoen kunnassa
- henkilöstön uudelleensijoituksen ja työkokeilun periaatteet työkykyprosessissa
- työsuhdepyörän käytön periaatteet