



EURAJOKI

Hyvinvoinnin ytimessä

Henkilöstökertomus 2024

Kunnanhallitus 25.3.2025
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 2024 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 2024 työhyvinvointikysely.....	24
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot.....	25
4.3.	Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi	27
4.4.	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	27
4.5.	Tapaturmat.....	28
4.6.	Työsuojaus	30
4.7.	Työterveyshuolto.....	30
4.8.	Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet.....	31
5.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN.....	32
5.1.	Palkkausjärjestelmä	32
5.2.	Henkilöstökulut.....	33

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

Taulukot:

- Taulukko 1. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2024
- Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2020–2024
- Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2020–2024
- Taulukko 4. Keskusten vakinainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä
- Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2020–2024
- Taulukko 6. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana
- Taulukko 7. Työllistettyjen määrä vuosina 2020–2024
- 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 vakinainen henkilöstö
- Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2024 (vähintään 5)
- Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain
- Taulukko 15. Työaikamuodot 2021–2024 (vakinainen ja määräaikainen henkilöstö)
- Taulukko 16. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)
- Taulukko 17. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)
- Taulukko 18. Henkilöstösuunnitelman 2024 mukaiset virkojen ja toimien muutokset
- Taulukko 19. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2024
- Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyyt vuonna 2024
- Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2014–2024 - Keva
- Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2020–2024 - Keva
- Taulukko 23. Eläköitymisennuste vuosille 2025–2044 (Keva)
- Taulukko 24. Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö
- Taulukko 25. Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset 2024
- Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2022–2024
- Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2023–2024 - Terveystalo

Taulukko 28. Sairauspoissaolot pituusluokittain, hlö -Terveystalo

Taulukko 29. Työterveyden keskeisiä mittareita vuosina 2022–2024-Terveystalo

Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2024 – Op Pohjola

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2024 – Op Pohjola

Taulukko 32. Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot vuonna 2024 – Op Pohjola

Taulukko 33. Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmä

Taulukko 34. Kokonaisansioiden rakenne sopimusaloittain 2023 - Kuntatyönantajat

Taulukko 35. Henkilöstökulut 2020–2024

Taulukko 36. Palkkakustannukset 2020–2024

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 2024 tilinpäätöksessä oli 23,0 milj. euroa, kun ne vuonna 2023 olivat 23,1 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 60,7% (vuonna 2023 osuus oli 61,8%). Henkilöstökulujen osuus ja merkitys kunnan kokonaismenoista kasvoi huomattavasti hyvinvointialueen käynnistymisen myötä, koska sosiaali- ja terveystoimen palvelut siirtyivät pois kuntien järjestämisvastuulta.

Eurajoella 19.3.2025

Bella Ahto
Talous- ja hallintojohtaja

1.1. Perustietoa raportoinnista

Henkilöstökertomuksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Henkilöstökertomuksen vertailuvuosina käytetään pääosin vuosia 2019–2023.

1.2. Merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana

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, Luvian terveysasemalla ja Toimintakeskus Toimarissa.

1.3. Raportointitasot vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa

Tukipalvelut	Palvelualue
Kunnanhallitus	Kaavoitus
	Päätöksenteko
	Hallinto-, it-, talous- ja henkilöstöpalvelut
Tekninen keskus	Palvelualue
Tekninen lautakunta	Vesihuoltopalvelut
Ympäristölautakunta	Yhdyskuntatekniset palvelut
Keskuksen johtaja: Tekninen johtaja	Kiinteistöjen rakentamis- ja kunnossapitopalvelut
	Ruoka- ja toimitilapalvelut
	Rakennusvalvonta
	Ympäristönsuojelu
Sivistyskeskus	Palvelualue
Sivistyslautakunta	Varhaiskasvatuspalvelut
Keskuksen johtaja: Sivistysjohtaja	Perusopetuspalvelut
	Lukiokoulutus
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	Palvelualue
Hyvinvointi- ja kuntakehityslautakunta	Hyvinvointipalvelut
Keskuksen johtaja: Sivistysjohtaja, sekä	Kulttuuri- ja matkailupalvelut
	Kirjastopalvelut ja vapaa sivistystyö
Elinvoimapäällikkö elinvoima- markkinointi- ja viestintäpalvelujen ja työllistämisen osalta	Elinvoima-, markkinointi- ja viestintäpalvelut
	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 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.

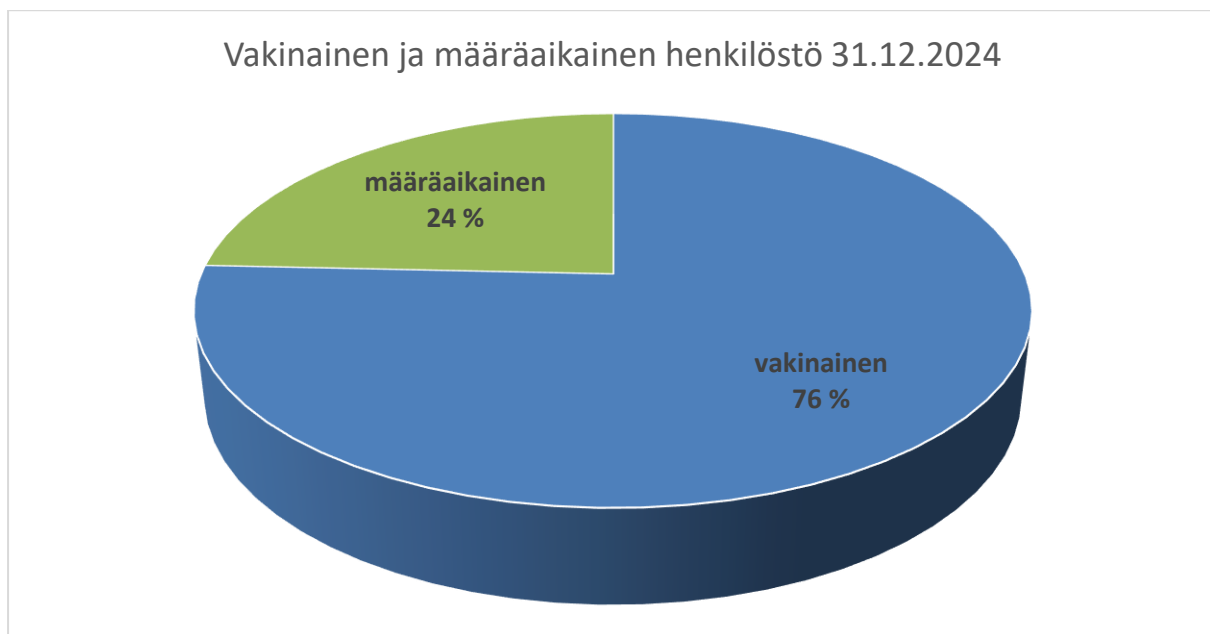
2. TILASTOTIETOA HENKILÖSTÖSTÄ

Tähän lukuun on kerätty tunnuslukuja henkilöstöstä ja palvelussuhteista. Tiedot on esitetty joko 31.12.2024 tilanteen mukaan tai vertailuvuosien 2020–2024 ajalta.

2.1. Henkilöstön määrä 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 449 henkilöä.

Taulukko 1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2024



Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli pääosa henkilöstöstä, 340 henkilöä eli 76 prosenttia. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 109 henkilöä eli 24 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista viisi oli työllistettyä ja oppisopimussuhteessa oli kaksi työntekijää.

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2020–2024

Palvelukeskus	Vuosi	Vakinainen	Määrä- aikainen	joista työ- listettyjä	ja oppi- sopimus- koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2024	13	1			14
	2023	14	3			17
	2022	14				14
	2021	15	1			16
	2020	16	2			18
Tekninen keskus	2024	68	8	1		76
	2023	71	8			79
	2022	78	9	1		87
	2021	80	10		1	90
	2020	79	8	1	1	87
Sivistyskeskus	2024	237	90		1	327
	2023	242	87			329
	2022	247	92			339
	2021	244	87	6		331
	2020	249	86	3		335
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	2024	22	10	4	1	32
	2023	24	10	5	1	34
	2022	26	10	5		36
	2021	20	5			25
	2020	20	5	1		25
Perusturvakeskus	2021	Siirto Kessoteen 1.1.2021				
	2020	129	49	2		178
	Yhteensä vuonna 2024					449

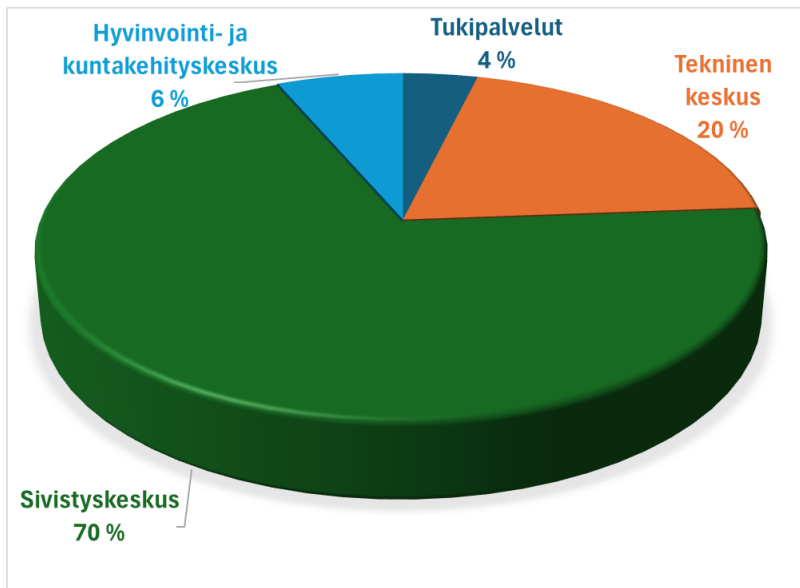
Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2020–2024

Vuosi	Hlömäärä	Muutos%
2020	493	-1
2021	359	-27,18
2022	365	1,67
2023	351	-3,84
2024	340	-3,13

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, 70 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 2020–2024

Palvelukeskus	2020	2021	2022	2023	2024	% palvelukeskuksen henkilöstöstä (2024)
Tukipalvelut	2	1	0	3	1	7,14
Tekninen keskus	8	10	9	8	8	10,53
Sivistyskeskus	86	93	92	87	90	27,52
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	3	6	10	10	10	31,25
Yhteensä	99	110	111	112	109	24,28 % 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	Hlömäärä
Sijaisuus	44
Avoimen viran hoito	2
Erillinen määräaikainen tehtävä	35
Projektiluonteinen työ	5
Oppisopimus	1
Työllistetty	5
Muu syy	17

Määräaikaisia työsuhteita perusteena on useimmiten sijaisuus tai erillinen määräaikainen tehtävä (n. 72 %). Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveysperusteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. varhaiskasvatuksessa ja opetustoimissa 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 2020–2024

Vuosi	Työllistetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2020	18	3
2021	15	2
2022	14	2
2023	15	2
2024	10	

2.4. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 45,5 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,1 vuotta ja vakinaisen 47,8 vuotta. Keski-ikä nousi kaikissa mainituissa ryhmissä.

Taulukko 8. Koko henkilöstö ikäryhmittäin

Ikäryhmä	Alle 20	20–29	30–39	40–49	50–59	Yli 60
Tukipalvelut			3	2	6	3
Tekninen keskus		2	15	21	20	18
Sivistyskeskus	6	36	67	106	85	27
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus		3	3	11	10	5
Yhteensä	6	41	88	140	121	53

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 11,8 prosenttia eli 53 henkilöä. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 30,1 prosenttia eli 135 henkilöä.

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

	2020	2021	2022	2023	2024
Tukipalvelut	49,6	49,7	50,9	51,9	51,8
Tekninen keskus	47,8	48,1	48,4	48,5	49,4
Sivistyskeskus	45,9	45,8	45,8	46,3	46,7
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus	50,3	50,6	50,5	50,1	50,7
Koko vakinainen henkilöstö	46,1	46,8	46,9	47,3	47,8

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja miesten 51,0 vuotta.

Taulukko 10. Määräaikaissa palvelusuhteessa toimivien ikäjakauma

Ikäryhmä	Hlömäärä	% määräaikaista henkilöstöstä
0–19	6	5,5
20–29	29	26,6
30–39	21	19,3
40–49	29	26,6
50–59	17	15,6
60–68	7	6,4
Yhteensä	109	

Määräaikaissa palvelusuhteissa toimivista 32,1 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 6,4 prosenttia kaikista määräaikaista.

2.5. Sukupuolirakenne

Taulukko 11. Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä

	Miesten osuus	Naisten osuus
Tukipalvelut	15,4	84,6
Tekninen keskus	25,0	75,0
Sivistyskeskus	11,4	88,6
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	18,2	81,8
Koko vakinainen henkilöstö	14,7	85,3

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 85,3 prosenttia ja miesten 14,7. Miesten osuus prosentteina keskuksen vakinaisesta henkilöstöstä oli suurin teknisessä keskuksessa (25,0 %), määrällisesti miehiä oli kuitenkin eniten sivistyskeskuksessa (27).

2.6. Päätoimisuus

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

	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen (omasta pyynnöstä)
Tukipalvelut	13		
Tekninen keskus	64		4
Sivistyskeskus	220	9	8
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	20		2
Yhteensä	317	9	14

Vakinaisesta henkilöstöstä 93,3 prosenttia toimi vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelusuhteessa. Osa-aikaisista 39,1 prosenttia eli 9 henkilöä toimi osa-aikaisessa palvelussuhteessa työnantajan aloitteesta. Yleisin nimike tässä ryhmässä oli koulunkäynninohjaaja.

Osa-aikaisista henkilöistä omasta aloitteestaan osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 60,9 prosenttia eli 14 henkilöä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osa-aikainen kuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke.

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2024 (vakinainen henkilöstö, vähintään 5)

Tekninen keskus	Vak. hlömäärä
Toimitilahuoltaja	19
Ruokapalvelutyöntekijä	12
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	11
Kiinteistönhoitaja	5
Sivistyskeskus	Vak. hlömäärä
Peruskoulun luokanopettaja	35
Koulunkäynninohjaaja	32
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	6
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	33
Varhaiskasvatuksen opettaja	21
Perhepäivähoitaja	23
Peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori	14
Peruskoulun lehtori	13
Erityisluokan opettaja	11
Erityisopettaja, peruskoulussa	6
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. Lehtori	6
Luokanopettaja-rehtori	5

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

Työnantajan tavoitteena on pitää nimikkeitä ajanmukaisina ja yhtenäisinä. Vuonna 2023 siirryttiin kunnanhallituksen päätöksellä sukupuolineutraaleihin nimikkeisiin. Muutoksen myötä mm. perhepäivähoidon esimiehestä tuli perhepäivähoidon esihenkilö ja kirvesmiehestä kiinteistöhoitaja.

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.
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
2024	17	243	260	31	135	166	18	5	23	0	0	0

- 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 57,9 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 93,5 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusalaan kuului 37,0 prosenttia ja heistä naisia 81,3 prosenttia. Miesvaltaisimmin oli TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 5,1 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 78,3 prosenttia oli miehiä.

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.
- *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 ottaen toimistotyöaika 36 h 15 min/vko.
- *Perhepäivähoitajien työaika*, sovelletaan omassa kodissa perhepäivähoitajina työskenteleviin.

Työaikamuoto valitaan työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa.

Taulukko 15. Työaikamuodot 2021–2024 (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Työaikamuodot	Henkilömäärä			
	2021	2022	2023	2024
37,75 h/vko (VES III luku, liite 18) *	4	4		
Jaksotyö	15	13	4	5
Opetustyö	114	124	115	120
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	29	25	25	23
Yleistyoaika tai päivätyössä keskim. 38,15 h/vko	244	252	259	248
Toimistotyöaika 36,15 h/vko	56	58	52	49
Kokonaistyoaika 36,25 h/vko (OVTES) **			4	4
Yhteensä	462	476	459	449

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

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

Yleisimmät työaikamuodot vuonna 2024 olivat yleistyoaika (55,2 % henkilöstöstä) ja opetus-työ (26,73 % henkilöstöstä). Pienimpiä ryhmiä olivat rehtoreilla käytössä oleva kokonaistyoaika sekä jaksotyö, johon 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 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)

	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	18	18	15	15	17	2
Tekninen keskus	86	92	90	83	81	-2
Sivistyskeskus	323	332	328	338	333	-5
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	24	26	37	37	36	-1
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)

	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	14	15	14	15	15	0
Tekninen keskus	81	86	84	78	76	-2
Sivistyskeskus	283	301	300	304	296	-8
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	24	23	35	35	36	1
Perusturvakeskus	160	0	0	0	0	0

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 2024 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Tukipalvelut	Ei uusia virkoja tai toimia
Tekninen keskus	Nimikemuutokset: ruokapalvelupäälliköstä ruokapalveluesihenkilö ja puhtauspalvelupäälliköstä puhtauspalveluesihenkilöksi.
Sivistyskeskus	
Varhaiskasvatus	Nimike- ja tehtävämuutos: varhaiskasvatuksen opettajasta varhaiskasvatuksen erityisopettaja.
	Yhden avustajan toimen muuttaminen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimeksi.
	Laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettajan toimi.
Perusopetus	Nimikemuutokset: tuntiopettajasta peruskoulun lehtori, ja erityisopettajasta erityisluokanopettaja.
	Erityisopettajan virka
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	Ei uusia virkoja tai toimia

2.11. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyminen

Taulukko 19. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2024

Päättymissy	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	1	2
Tekninen keskus	3	5
Sivistyskeskus	10	11
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	0	1
Yhteensä	14	19

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 14 uutta vakinaista työntekijää ja 19 vakinaisen työntekijän kohdalla palvelussuhde päättyi. Vaihtuvuus oli suurinta sivistyskeskuksessa, jossa aloitti vuoden aikana 10 uutta työntekijää ja lopetti 11 työntekijää.

Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyyt vuonna 2024

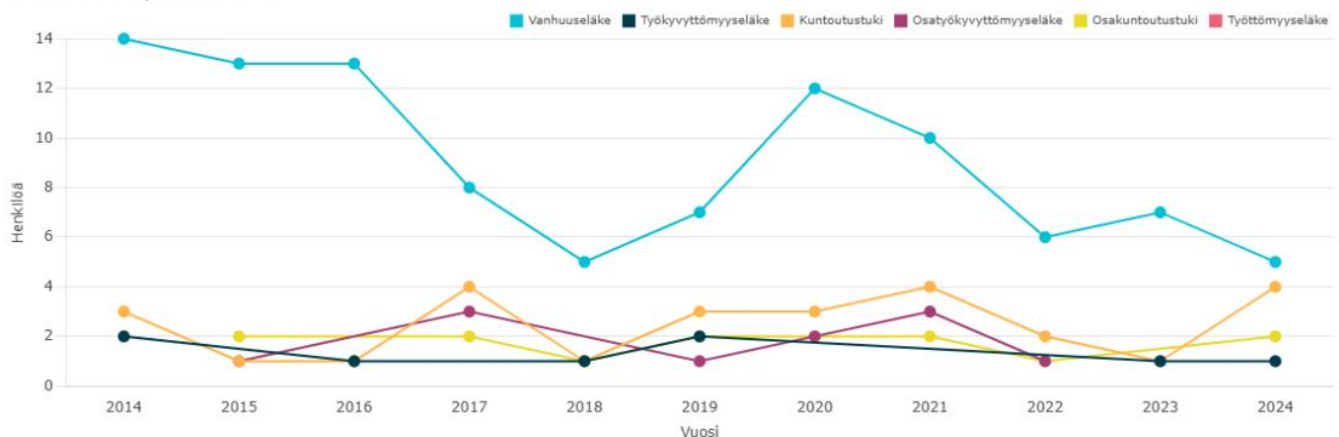
Päättymissy	Hlömäärä
Irtisanoutuminen	9
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	8
Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa	1
Yhteensä	19

Yleisimmät syyt palvelussuhteen päättymiselle vuonna 2024 olivat irtisanoutuminen ja siirtyminen vanhuuseläkkeelle.

2.12. Eläkkeelle siirtyneet, työkyvyttömyyseläkemaksut ja ennusteet tulevasta

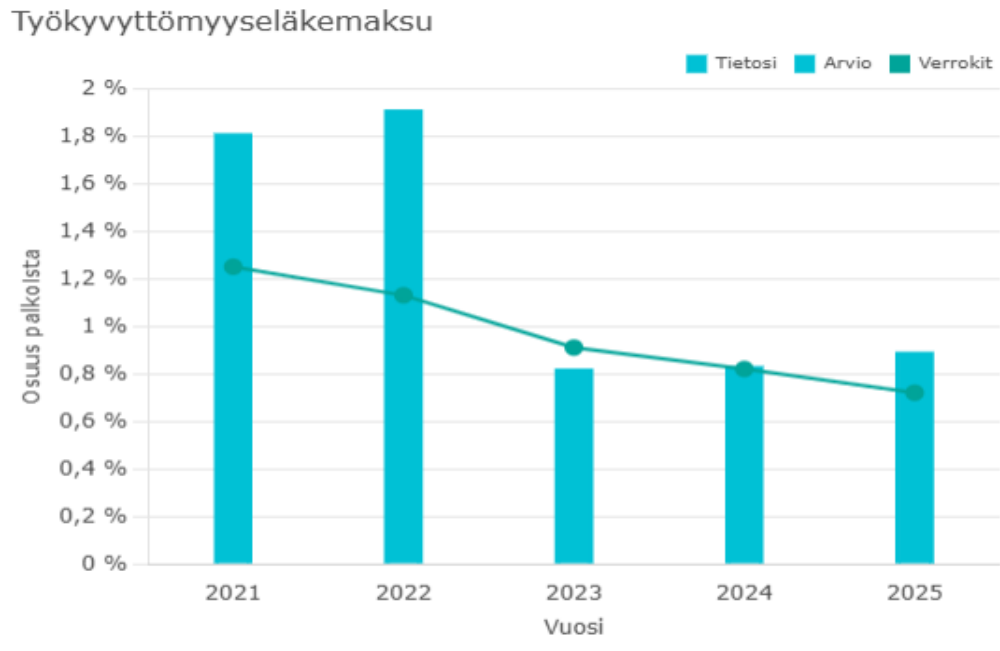
Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2014–2024 (Lähde Keva)

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vanhuuseläkkeelle jäi 5 työntekijää. Siirtyneiden keski-ikä oli 65,5 vuotta (lähde Keva).

Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2021–2025 (Lähde Keva)

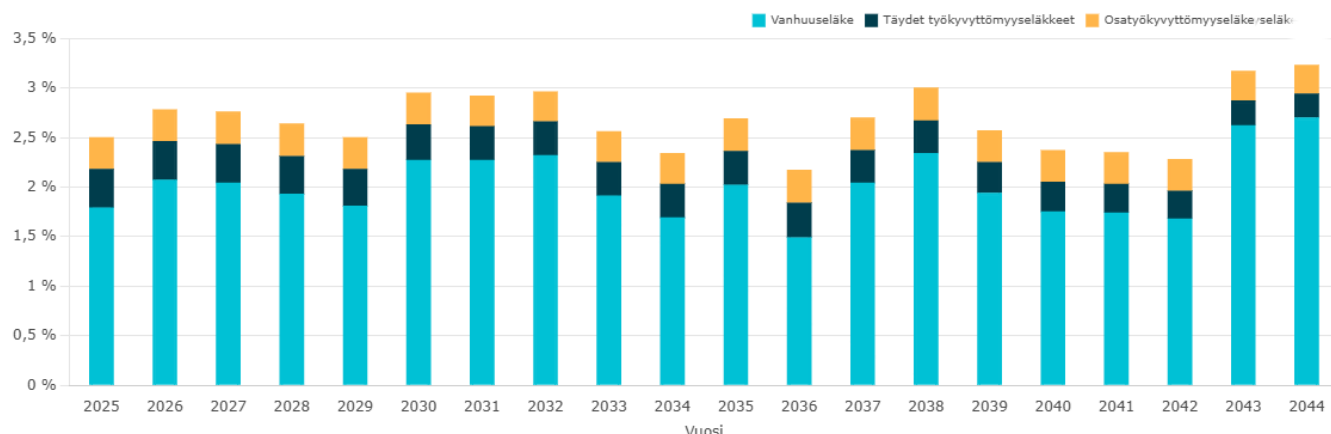


Työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat asiat pähkinäkuoressa – Keva

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 2025–2044 (Lähde Keva)

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2025–2029 jäisi eläkkeelle 58 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän 43 henkilöä. Eniten vanhuuseläkkeelle jääviä ennustetaan olevan seuraavissa ammattiryhmissä: toimitilahuoltajat, koulunkäynninohjaajat ja luokanopettajat.

Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteessa tilanteeseen sekä vuoden 2024 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 porrastain.

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 vapailla (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	710

Vakinaista henkilöä (31.12.2024) 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 ole- vasta palkkakustannuksesta. Vuodelta 2024 koulutuskorvausta haettiin 461 päivältä.

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 2024 omaehtoisen koulutuksen mukaisia palkallisia vapaapäiviä 65 kappaletta 5 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 2024 yhteensä 67 kappaletta. Rekrytoinneilla haettiin henkilöitä 117 työhön, näistä työsuhteisia palvelussuhteita 101 ja virkasuhteisia 16. Avoimista työpaikoista vakinaisia oli 16 ja määräaikaisia 101. Määräaikaisista 55 rekrytointia koski kesätyöpaikkoja. Hakemuksia kaikkiin avoimiin tehtäviin saapui yhteensä 1033 kappaletta.

Vuonna 2024 rekrytoinneista 41 kappaletta (61 prosenttia) tehtiin sivistyskeskuksessa. Sivistyskeskus oli myös suurin avoimien työpaikkojen määrässä, 86 kappaletta (74 prosenttia) ja hakemusten määrässä 571 kappaletta (55 prosenttia).

4. TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

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

4.1. Vuoden 2024 työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyt tehdään vuorovuosin koko henkilöstölle ja esihenkilöille. Vuonna 2024 oli koko henkilöstön työhyvinvointikyselyn vuoro. Kysely tehtiin nyt toisen kerran, joten mukana on myös vertailutaulukko vuodelta 2022.

Työhyvinvointikysely tehtiin loka-marraskuussa 2024. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 260 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli n. 59,4%. Määrät ovat lähes samat kuin aiemmassa kyselyssä vuodelta 2022.

Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa

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

Taulukko 25. Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset 2024

Työn sujuminen työyhteisössä	2024	2022
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,9	3,8
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,7	3,6
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,8	3,7
Olen selvillä työyksiköni tavoitteista	4,3	4,3
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,6	3,5
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,9	3,9
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4,2	4,1
Työtehtävät ja omat voimavarat		
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,9	3,9
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,3	4,3
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,4	3,3
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,8	3,8
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,6	3,7
Lähiesihenkilötyö		
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,2	4,2
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,7	3,8
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,6	3,6
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,8	3,9

Esihenkilöni on innostava ja kannustava	4	3,9
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	4	3,9
Työnantajan toiminta		
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,9	3,9
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,3	3,3
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,2	3,3
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä	3,9	3,9
Asiakkaat ja yhteistyö		
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,7	3,7
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,7	3,7

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

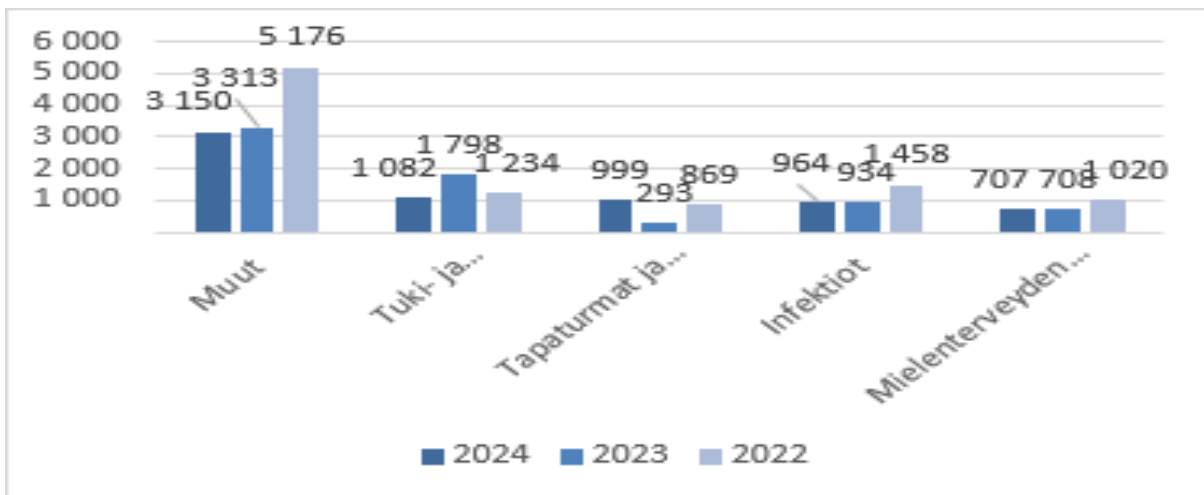
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2021–2024

	Kalenteripäiviä	Poissaolopäiviä/henkilö
2021	8381	18,1
2022	9636	20,7
2023	6647	16,4
2024	6859	16,1

Terveysperusteisia poissaoloja vertailuvuonna kertyi kunnan oman henkilöstöraportoinnin mukaan yhteensä 6859 päivää. Terveystalon raportin mukaan sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 16,1 päivää työntekijää kohden. Vastaava luku vuonna 2023 oli 16,4 kalenteripäivää.

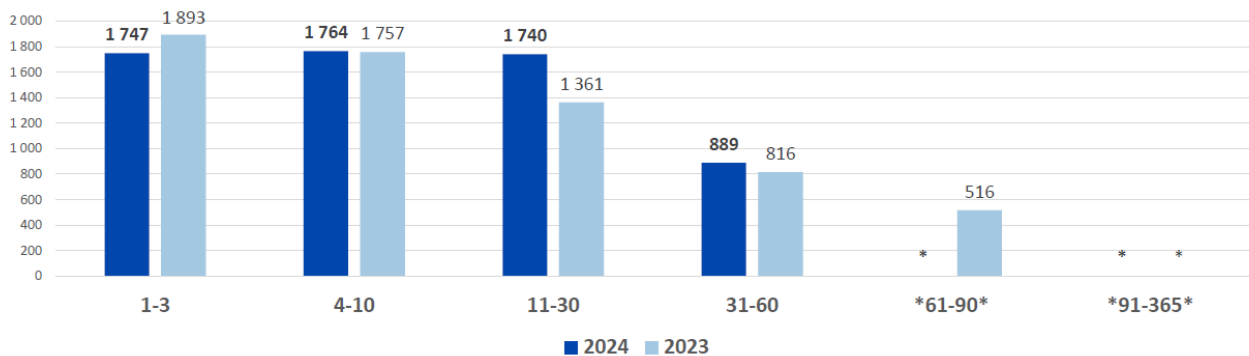
Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2022-2024 (Lähde Terveystalo)



Kohtaan ”Muut” kuuluvat mm. esihenkilöt luvalla myönnetyt poissaolot. Esihenkilö voi myöntää terveystieteellisen poissaolon enintään viideksi päiväksi.

Taulukko 28. Sairauspoissaolot pituusluokittain, hlö (Lähde Terveystalo)

Sairauspoissaolopäivät pituusluokittain 2024-2023



Sairauspoissaoloista suurin osa (98,8 %) oli palkallisia. Kestoltaan eniten sairauspoissaoloja oli ryhmässä 1–3 päivää. (* = henkilömäärä alle 6)

Työnantaja pyrkii, yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi pitkiin poissaoloihin sillä niihin liittyy usein pysyvän työkyvyttömyyden riski.

Taulukko 29. Työterveyden keskeisiä mittareita vuosina 2023–2024 (LähdeTerveystalo)

Mittari	Toteuma 2024	Toteuma 2023
Henkilöstön määrä	429	443
Terveys- ja seurantakäynnit, kpl	341	332
Sairauskäynnit, kpl	1 008	910
Terveystarkastukset; altiste/ terveyden seuranta/ työkyky (kpl)	7 / 64 / 18	10 / 63 / 34
Sairauspoissaolopäivät (yhteensä)/ pv/henkilö	6 890 / 16,1	7 046 / 15,9
Työtatapaturmapoissaolot, pv	445	122
Työterveysneuvottelut, kpl/hlö	10 / 8	22 / 20
Suositus korvaavaan työhön annettu, hlö	18	18

4.3. Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi

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

Korvaavan työn mallin mukaisesti työterveyshuolto ottaa, terveysperusteista poissaoloa harkitessaan, 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.

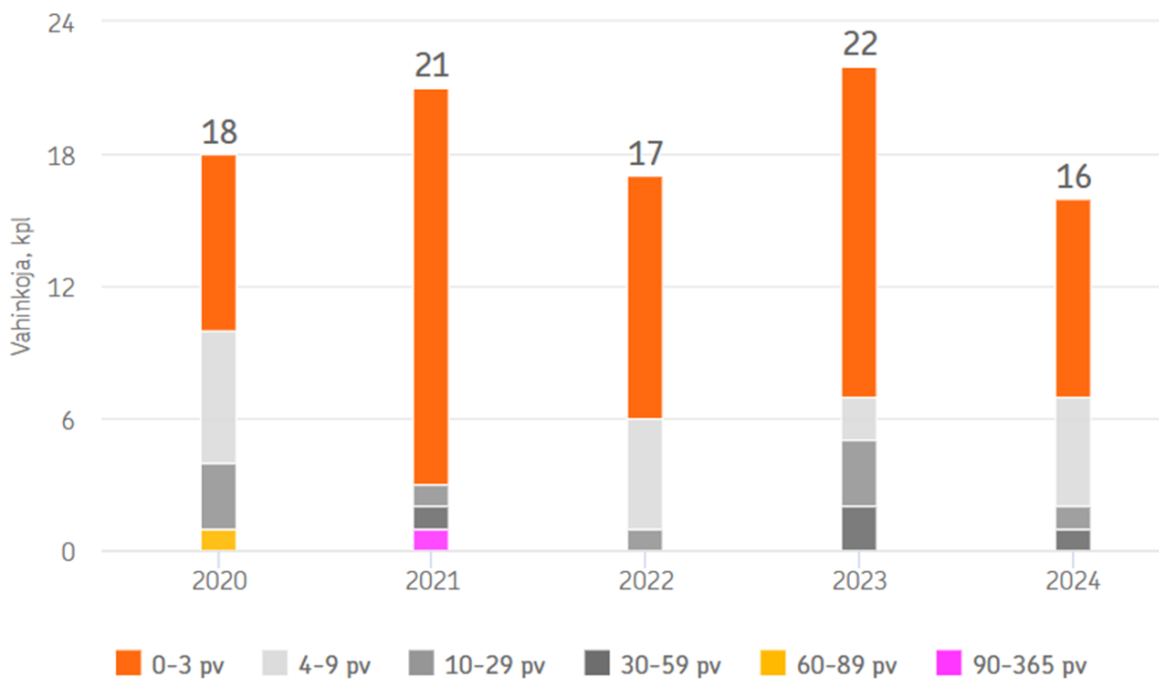
4.5. Tapaturmat

Eurajoen kunnan työntekijät kuuluvat Pohjolan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen piiriin. Vuonna 2024 korvauksia Pohjolta maksettiin yhteensä 68.347 euroa. Korvaussumma sisältää n. 3.000 euroa vuonna 2023 aiheutuneista tapaturmista, toisaalta noin 6.600 euroa oli vuonna 2021 sattuneesta ja korvatusta tapaturmasta perittyä palautusta.

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 2020–2024 – Op Pohjola

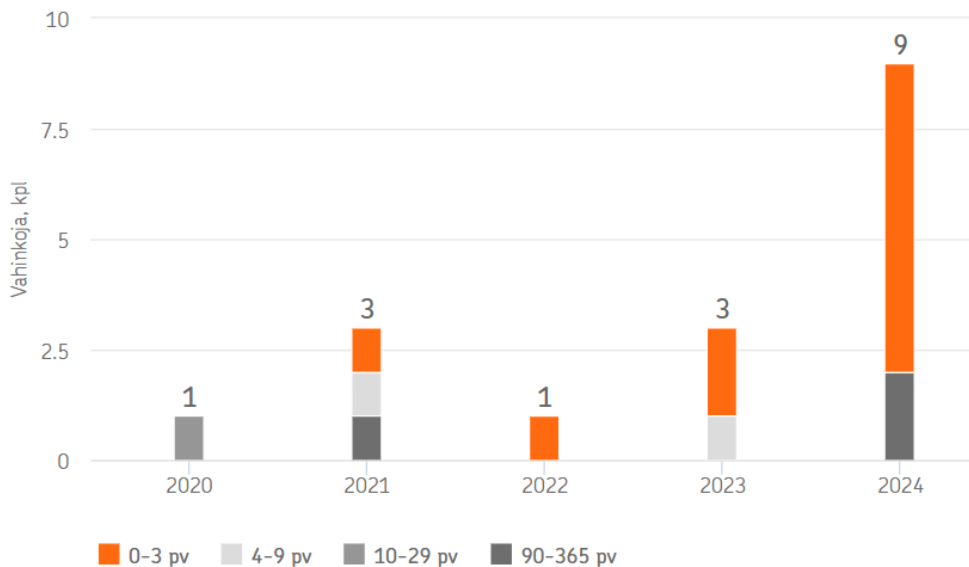
Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Vuonna 2024 korvatuista työpaikkatapaturmista 94 prosenttia oli lieviä. Pisin poissaolo kuului kestoltaan ryhmään 30–59 päivää.

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuosina 2020–2024 – Op Pohjola

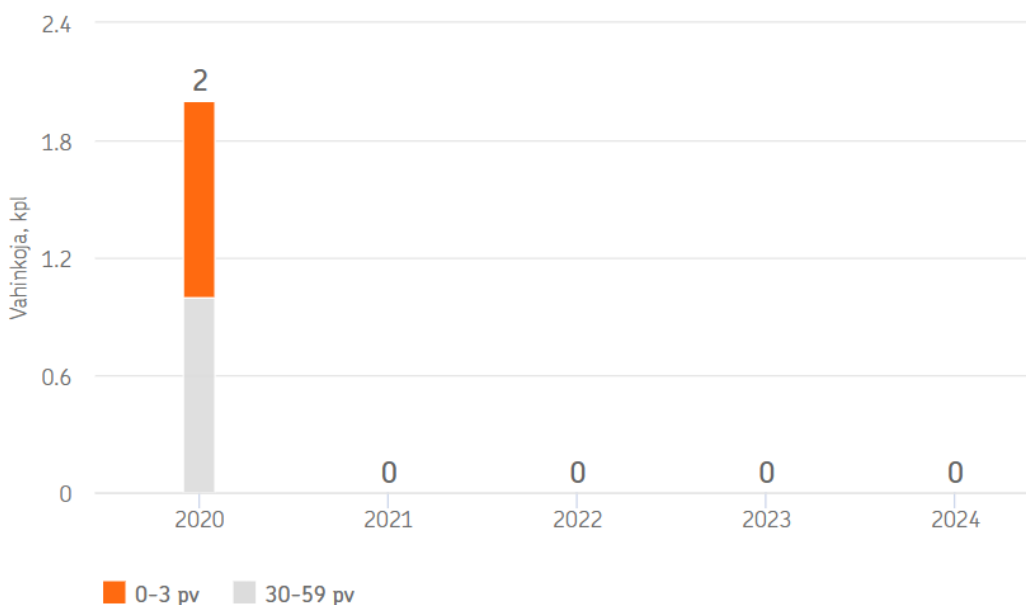
Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Työmatkatapaturmista korvattavista poissaoloista valtaosa ei aiheuttanut poissaoloja (kuuluvat 0-3 päivän ryhmään), kaksi poissaoloa kuului kestoltaan ryhmään 90-365 päivää.

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

Ammattitaudeista johtuvat korvatut poissaolot, kpl



Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei vuonna 2024 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 työsuojelujasto valmistelee yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

Työsuojelutoiminta vuonna 2024 – teksti Niko Parviainen, työsuojeluvaltuutettu

”Eurajoen kunnan työsuojelujastoon kuuluivat toimintavuonna 2024 seuraavat jäsenet:

- työsuojelupäällikkö Anja Hakamaa
- varatyösuojelupäällikkö Taina Fagerström
- henkilöstöpäällikkö Katriina Tuomisto 1.1-31.3, Nina Merilahti 1.4 ->
- työsuojeluvaltuutettu Niko Parviainen
- 1. ja 2. varavaltuutetut Mira Lehtomäki ja Ilkka Ruonala
- talous- ja hallintojohtaja Bella Ahto joryn edustajana

Vuosi 2024 työsuojelun näkökulmasta oli hyvin samankaltainen kuin edeltäväkin vuosi. Mitään suuria mullistuksia ei tapahtunut. Työsuojelujasto kokoontui vuoden aikana neljä kertaa ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa. Pahimmat sisäilmakohteet tullaan remontoidaan kaikki lähivuosien aikana. Yhteistyö jatkui tiiviinä niin työterveyshuollon kuin AVI:n suuntaan. Alkuvuodesta työsuojelujasto kartoitti työntekijöiden näkemyksiä työterveyshuollon palveluiden toimivuudesta. Tähän saatiin runsaasti vastauksia ja tuloksista tiedotettiin niin henkilöstöä kuin Terveystaloakin. Työntekijöille järjestettiin yhden päivän Työhyvinvointikorttikoulutus virastolla, johon osallistui 25 työntekijää. Kunnan esihenkilöille laadittiin ohjeistusta biologisista altisteista. Melumittauksia toteutettiin alueiden ja ympäristön kunnossapidon työntekijöille ja niiden seurauksena laadittiin heille AVI:n kehotuksesta meluntorjuntasuunnitelma. AVI teki myös kohdennetut tarkastukset psykososiaalisista kuormitustekijöistä Yhteiskoululle, lukiolle ja Keskustan koululle, sekä vesilaitoksella toteutettiin biologisten riskien arviointia. Myös terveysvalvontaviranomainen suoritti omia tarkastuksiaan mm. varhaiskasvatukseen ja yhteiskoululle.

4.7. Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virka-suhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoisia 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 2024 aikana henkilöstön lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden sekä yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista.

Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannukset (sis. laskennallisen alv)

- korvausluokka I:n osalta 95.362 euroa (43,6 %)
- korvausluokka II:n osalta 123.258 euroa (56,4 %)
- yhteensä 218.620 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.

Henkilöstölle tarjottiin edelleen SmartumPlus liikunta- ja kulttuurietuuksia ja/tai hierontaetuuksia. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa, omavastuu on 25 prosenttia.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön uutena henkilöstöetuna työsuhdepyöräetu. Työsuhdepyörä on verovapaa luontoisetu, joka on osa työntekijän kokonaispalkkaa. Vuonna 2024 verotusarvo oli verovapaata tuloa enimmillään 100 €/kk eli 1200 €/vuosi.

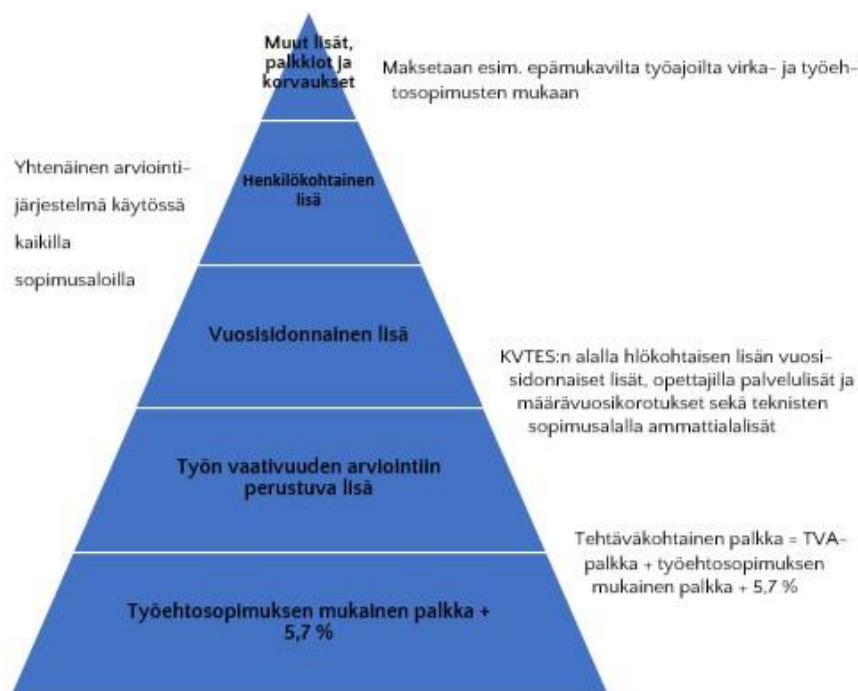
5. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

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-rajaa (= 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

	Tehtäväkohtainen palkka	Palvelu-aikaan sidotut lisät	Henkilökohtainen lisä	Muut säännöllisen työajan lisät	Lisä- ja ylityökorvaukset
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 2020–2024

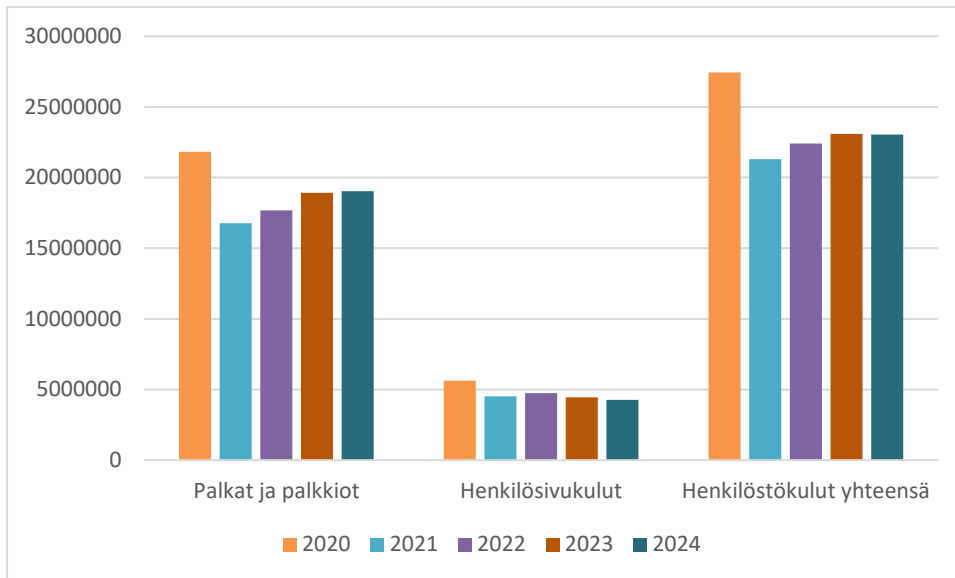
Palkat ja palkkiot	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos edelliseen %
Palkat ja palkkiot	21 814 006	16 781 715	17 674 227	18 662 263	18 783 643	0,7
Henkilösivukulut						
- eläkekulut	4 752 945	3 864 709	4 009 829	3 786 151	3 825 173	1,0
- muut henkilösivukulut	878 037	660 643	734 178	653 534	438 186	-33,0
Henkilöstökulut yhteensä	27 444 989	21 307 068	22 418 234	23 101 949	23 047 002	-0,2

Vuoden 2024 yleiskorotukset ja paikallisesti jaettavat erät (Lähde Kuntatyönantajat):

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS
1.2.2024	Kehittämishjelma-erä (keskitetty erä)				0,119 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %		
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestely-erä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelma-erä (keskitetty erä)*****		0,32 %		

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerien 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 myös keväällä 2023 päivitettyä työn vaativuuden arviointijärjestelmää. Paikallisia erä kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökoh-
tisiin lisiin.

Taulukko 36. Palkkakustannukset 2020–2024

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 yhteistoimintasopimuksen 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:

- Tuoksuton kunta – toimintaperiaatteet
- Kouluverkkosuunnitelma
- paikallista sopimusta varallaolosta
- työn altisteisiin ja niihin liittyviin velvoitteisiin liittyviä toimintaohjeita