



EURAJOKI

Hyvinvoinnin ytimessä

Henkilöstökertomus 2025

Kunnanhallitus 31.3.2026
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 2025 henkilöstökertomuksessa	7
1.4.	Kuntastrategia 2023–2026.....	8
2.	TILASTOTIETOA HENKILÖSTÖSTÄ.....	8
2.1.	Henkilöstön määrä 31.12.	8
2.2.	Määräaikaiset palvelussuhteet	10
2.3.	Työllistetyt	11
2.4.	Ikärakenne	12
2.5.	Sukupuolirakenne	13
2.6.	Päätoimisuus	13
2.7.	Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain	14
2.8.	Työaika	15
2.9.	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna	16
2.10.	Henkilöstösuunnitelma.....	17
2.11.	Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkkeelle siirtyminen	17
2.12.	Eläkkeelle siirtyneet, työkyvyttömyyseläkemaksut ja ennusteet tulevasta	18
3.	OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN	20
3.1.	Kehityskeskustelut.....	20
3.2.	Koulutuspäivät.....	21
3.3.	Koulutuskorvaus.....	21
3.4.	Omaehtoisen koulutuksen tukeminen.....	21
3.5.	Rekrytointi	21
4.	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	22
4.1.	Vuoden 2025 esihenkilökysely	22
4.2.	Terveysperusteiset poissaolot.....	23
4.3.	Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi	25
4.4.	Tapaturmat.....	25
4.5.	Työsuojelu	27
4.6.	Työterveyshuolto.....	27
4.7.	Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet.....	28
5.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN.....	28
5.1.	Palkkausjärjestelmä	29
5.2.	Henkilöstökulut.....	29
5.3.	Huomionosoitukset ja henkilöstöedut.....	30

6.	YHTEISTOIMINTA.....	30
7.	LOPUKSI.....	31

Taulukot:

- Taulukko 1. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2025
- Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2021–2025
- Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2021–2025
- Taulukko 4. Keskusten vakinainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä
- Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2021–2025
- Taulukko 6. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana
- Taulukko 7. Työllistettyjen määrä vuosina 2021–2025
- 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 vuosina 2025-2026 (väh. 5)
- Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain
- Taulukko 15. Työaikamuodot 2021–2025 (vakinainen ja määräaikainen henkilöstö)
- Taulukko 16. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)
- Taulukko 17. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)
- Taulukko 18. Henkilöstösuunnitelman 2025 mukaiset virkojen ja toimien muutokset
- Taulukko 19. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2025
- Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyyt vuonna 2025
- Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2015–2025 - Keva
- Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2022–2026 - Keva
- Taulukko 23. Eläköitymisennuste vuosille 2026–2045 (Keva)
- Taulukko 24. Koulutuspäivät/vakinainen henkilöstö
- Taulukko 25. Esihenkilökyselyn tulokset 2025
- Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2021–2025
- Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2023–2025 - Terveystalo

Taulukko 28. Sairauspoissaolot pituusluokittain, hlö -Terveystalo

Taulukko 29. Työterveyden keskeisiä mittareita vuosina 2023–2025-Terveystalo

Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot v:na 2021- 2025 Op Pohjola

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot v: 2021-2025 Op Pohjola

Taulukko 32. Henkilöstökulut 2021–2025

Taulukko 33. Palkkakustannukset 2021–2025

1. JOHDANTO

Vuosi 2025 oli Eurajoen kunnassa henkilöstön näkökulmasta monella tavalla merkittävä. Henkilöstön määrä pysyi vakaana ja työhyvinvoinnin tunnusluvut kehittyivät myönteisesti. Sairauspoissaolot vähenivät selvästi edellisvuodesta, ja työkyvyn tukitoimia toteutettiin aktiivisesti yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Vuoden aikana toteutettiin myös merkittävä kunta-alan palkkausjärjestelmän uudistus, kun KVTES- ja OVTES G -sopimusaloilla siirryttiin tasopalkkajärjestelmään.

Henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen on kirjattu Eurajoen kuntastrategian 2023–2026 keskeisiin tavoitteisiin. Strategian mukaisesti kunnan toiminnan perustana ovat toimivat palvelut ja osaava henkilöstö. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen tukevat palvelujen laatua sekä kunnan vetovoimaisuutta työnantajana.

Henkilöstökertomus kokoaa yhteen keskeiset tiedot Eurajoen kunnan henkilöstöstä, henkilöstörakenteesta, osaamisesta, työhyvinvoinnista ja henkilöstökustannuksista. Raportin tavoitteena on antaa johdolle ja päättäjille ajantasainen kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta sekä tukea strategista päätöksentekoa ja henkilöstösuunnittelua.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat keskeinen osa kunnan strategista johtamista. Henkilöstöön liittyvien tietojen säännöllinen seuranta mahdollistaa palvelutarpeiden muutoksiin varautumisen sekä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen suunnitelmallisesti. Henkilöstökertomuksen tietoja hyödynnetään myös yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Kunnan menestys ja palvelujen laatu perustuvat osaavaan, motivoituneeseen ja työkykyiseen henkilöstöön. Eurajoen kunnassa henkilöstö nähdään keskeisenä voimavarana ja merkittävänä osana kunnan aiheetonta pääomaa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin tukeminen ja toimivat johtamiskäytännöt ovat keskeisiä tekijöitä palvelujen laadun, toiminnan tuloksellisuuden ja kunnan vetovoimaisuuden turvaamisessa.

Eurajoella 24.3.2026

Nina Merilahti
Henkilöstöpäällikkö

1.1. Perustietoa raportoinnista

Henkilöstökertomuksen tiedot esitetään vuosittain 31.12. tilanteen mukaisina. Vertailutiedot esitetään pääosin vuosilta 2021–2025. Osa tunnusluvuista perustuu koko vuoden aikana kertyneisiin tietoihin.

Henkilöstötiedot perustuvat kunnan henkilöstöhallinnon järjestelmistä saatuihin tietoihin sekä ulkopuolisten toimijoiden, kuten työterveyshuollon ja Kevan, tuottamiin tilastoihin.

1.2. Merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana

Vuoden 2023 alussa hyvinvointialueelle siirtyi 12 työntekijää. Siirto koski koulukuraattoreita sekä ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstöä Palvelukeskus Jokisimpukassa, Luvian terveysasemalla ja Toimintakeskus Toimarissa. Siirrolla oli vaikutusta kunnan henkilöstömäärään sekä henkilöstörakenteeseen vertailuvuosien aikana.

1.3. Raportointitasot vuoden 2025 henkilöstökertomuksessa

Henkilöstötiedot esitetään henkilöstökertomuksessa pääosin toimialoittain ja palvelualueittain kunnan organisaatorakenteen mukaisesti.

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
Elinvoimapääällikkö elinvoima- markkinointi- ja viestintäpalvelujen ja työllistämisen osalta	Elinvoima-, markkinointi- ja viestintäpalvelut
	Kunnan työllistämistoiminta

1.4. Kuntastrategia 2023–2026

Eurajoen kuntastrategia 2023–2026 ohjaa kunnan toimintaa ja henkilöstöjohtamista. Strategian visio on:

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

Strategian keskeisiä painopistealueita ovat:

Vetovoimainen Eurajoki – kunnan elinvoimaisuuden ja kilpailukyvyn kehittäminen

Toimiva Eurajoki – toimivien palvelujen turvaaminen sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen

Hyvinvoiva Eurajoki – asukkaiden hyvinvoinnin ja aktiivisen elämän edistäminen

Kestävän kehityksen Eurajoki – ekologisesti, taloudellisesti ja toiminnallisesti kestävä kehittäminen

Henkilöstön näkökulmasta keskeisiä strategisia tavoitteita ovat osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin tukeminen sekä toimivien palvelujen varmistaminen.

2. TILASTOTIETOA HENKILÖSTÖSTÄ

Tähän lukuun on kerätty tunnuslukuja henkilöstöstä ja palvelussuhteista. Tiedot on esitetty joko 31.12.2025 tilanteen mukaan tai vertailuajanjakson 2021–2025 ajalta.

2.1. Henkilöstön määrä 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 449 henkilöä.

Taulukko 1. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2025



Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli pääosa henkilöstöstä, 340 henkilöä eli 76 prosenttia. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt) oli 109 henkilöä eli 24 prosenttia. Vertailuajankohdasta määräaikaista yhdeksän oli työllistettyä.

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2021–2025

Palvelukeskus	Vuosi	Vakinainen	Määrä- aikainen	joista työ- listettyjä	ja oppisopimus- koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2025	13	1			14
	2024	13	1			14
	2023	14	3			17
	2022	14				14
	2021	15	1			16
Tekninen keskus	2025	70	10			80
	2024	68	8	1		77
	2023	71	8			79
	2022	78	9	1		88
	2021	80	10		1	91
Sivistyskeskus	2025	234	83			317
	2024	237	90		1	328
	2023	242	87			329
	2022	247	92			339
	2021	244	87	6		337
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	2025	23	6	9		38
	2024	22	10	4	1	37
	2023	24	10	5	1	40
	2022	26	10	5		41
	2021	20	5			25
Yhteensä vuonna 2025						449

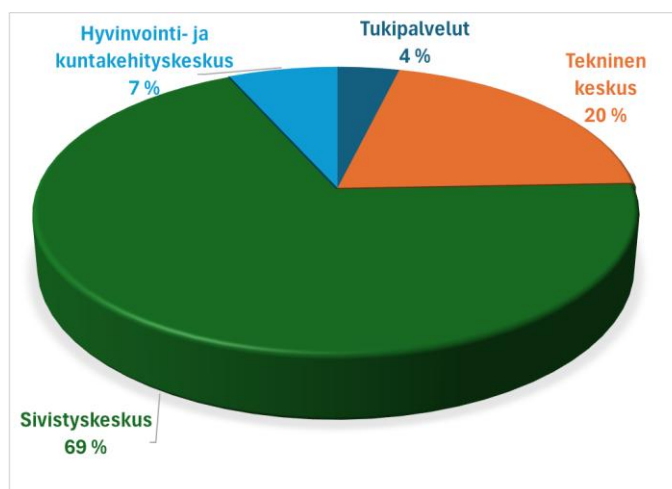
Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2021–2024

Vuosi	Hlömäärä	Muutos%
2021	359	-27,18
2022	365	1,67
2023	351	-3,84
2024	340	-3,13
2025	340	0

Merkittävät henkilöstömuutokset:

- vuonna 2021 ja vuonna 2023 osa henkilöstöstä siirtyi 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 7 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 2021–2025

Palvelukeskus	2021	2022	2023	2024	2025	% palvelukeskuksen henkilöstöstä (2025)
Tukipalvelut	1	0	3	1	1	7,1
Tekninen keskus	10	9	8	8	10	12,5
Sivistyskeskus	93	92	87	90	83	26,2
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	6	10	10	10	15	39,5
Yhteensä	110	111	112	109	109	24,3 % koko hlöstö

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. Määräaikaisten perusteet vertailuajankohtana

Peruste	Hlömäärä 2024	Hlömäärä 2025
Sijaisuus	44	42
Avoimen viran hoito	2	1
Erillinen määräaikainen tehtävä	35	35
Projektiluonteinen työ	5	5
Oppisopimus	1	0
Työllistetty	5	9
Muu syy	17	17

Määräaikaista työsuhteita perusteena on useimmiten sijaisuus tai erillinen määräaikainen tehtävä (n. 71 %). Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveysperusteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttävät sijaisen palkkaamista toiminnan turvaamiseksi.

Nimikkeistä määräaikaisen henkilöstön kohdalla kolme suurinta ryhmää olivat koulunkäynnin ohjaajat sekä varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat.

2.3. Työllistetyt

Työllistetyillä tarkoitetaan perinteisesti työ- ja elinkeinopalveluiden tukitoimenpiteillä työllistettyjä henkilöitä. Työvoimapalveluiden lainsäädännön muututtua 1.1.2025 alkaen uusia määräaikaista työsuhteita ei kuitenkaan enää toteutettu valtion palkkatuella aiempien vuosien mukaisesti.

Vuonna 2025 työsopimusten raportoinnissa käytettiin edelleen työsuhdekoodia ”työllistetty”, vaikka työsuhteet eivät kaikilta osin vastanneet aiempien vuosien palkkatuella toteutettuja työllistämisiä. Työsuhteisiin palkatut henkilöt olivat pääosin pitkäaikaistyöttömiä työnhakijoita.

Vuosi 2025 oli tältä osin siirtymävaihe, ja työllistämiseen liittyvät käytännöt ja raportointitavat tarkentuvat jatkossa lainsäädännön muutosten vakiintuessa.

Taulukko 7. Työllistettyjen määrä vuosina 2021–2025

Vuosi	Työllistetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2021	15	2
2022	14	2
2023	15	2
2024	10	2
2025	12	12

2.4. Ikärakenne

Henkilöstön ikärakennetta tarkastellaan keski-ikä sekä eri ikäryhmien osuuksien avulla. Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 45,9 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,0 vuotta ja vakinaisen 48,1 vuotta. Keski-ikä nousi hieman vakinaisten osalta ja laski hieman määräaikaisten osalta.

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	1	4	11	26	21	17
Sivistyskeskus	5	27	70	98	85	31
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus		3	5	11	15	4
Yhteensä	6	34	89	137	127	55

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 12,3 prosenttia eli 55 henkilöä. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 28,8 prosenttia eli 129 henkilöä.

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

	2021	2022	2023	2024	2025
Tukipalvelut	49,7	50,9	51,9	51,8	52,8
Tekninen keskus	48,1	48,4	48,5	49,4	49,3
Sivistyskeskus	45,8	45,8	46,3	46,7	47,2
Hyvinvointi- ja kunta-kehityskeskus	50,6	50,5	50,1	50,7	51
Koko vakinainen henkilöstö	46,8	46,9	47,3	47,8	48,1

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,1 vuotta. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 47,8 vuotta ja miesten 50,4 vuotta.

Taulukko 10. Määräaikaisissa palvelusuhteessa toimivien ikäjakauma

Ikäryhmä	Hlö määrä	% määräaikaisesta henkilöstöstä
0–19	6	5,5
20–29	25	22,9
30–39	26	23,9
40–49	24	22,0
50–59	19	17,4
60–68	9	8,3
Yhteensä	109	

Määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivista 28,4 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 8,3 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	24,3	75,7
Sivistyskeskus	11,1	88,9
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	17,4	82,6
Koko vakinainen henkilöstö	14,4	85,6

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 85,6 prosenttia ja miesten 14,4. Miesten osuus prosentteina keskuksen vakinaisesta henkilöstöstä oli suurin teknisessä keskuksessa, määrällisesti miehiä oli kuitenkin eniten sivistyskeskuksessa (26 hlöä).

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	67		3
Sivistyskeskus	210	9	15
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	22		1
Yhteensä	313	9	19

Vakinaisesta henkilöstöstä 91,8 prosenttia työskenteli vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelussuhteessa.

Osa-aikaisista 32,1 prosenttia (9 henkilöä) työskenteli osa-aikaisessa palvelussuhteessa työnantajan aloitteesta. Yleisin nimike tässä ryhmässä oli koulunkäynninohjaaja.

Omasta pyynnöstään osa-aikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 67,9 prosenttia osa-aikaisista (19 henkilöä). Syitä osa-aikaisuuteen olivat muun muassa osa-aikainen kuntoutus tai osa-aikaeläke.

Osa-aikaisten määrä kasvoi erityisesti sivistyskeskuksessa, jossa omasta pyynnöstä osa-aikatyötä tekevien määrä lisääntyi edellisvuodesta.

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuosina 2024-2025 (vakainainen henkilöstö, vähintään 5)

Tekninen keskus	Vak. hlömäärä 2024	Vak. hlömäärä 2025
Toimitilahuoltaja	19	19
Ruokapalvelutyöntekijä	12	12
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	11	11
Kiinteistönhoitaja	5	5
Sivistyskeskus	Vak. hlömäärä 2024	Vak. hlömäärä 2025
Peruskoulun luokanopettaja	35	31
Koulunkäynninohjaaja	32	31
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	6	6
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	33	31
Varhaiskasvatuksen opettaja	21	23
Perhepäivähoitaja	23	24
Peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori	14	14
Peruskoulun lehtori	13	13
Erityisluokan opettaja	11	11
Erityisopettaja, peruskoulussa	6	6
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori	6	6
Luokanopettaja-rehtori	5	(alle 5)

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

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.
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
2025	23	240	263	29	135	164	17	5	21	0	0	0

- 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 58,6 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 91,25 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusalaan kuului 36,5 prosenttia ja heistä naisia 82,3 prosenttia. Miesvaltaisinkin oli TS:n sopimusala. TS:n sopimusalaan kuului 4,7 prosenttia henkilöstöstä, ja heistä 81,0 prosenttia oli miehiä. Sopimusaloittainen henkilöstörakenne pysyi kokonaisuutena melko vakaana edellisvuoteen verrattuna.

2.8. Työaika

Kunnassa käytössä olevat työaikamuodot määräytyvät työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti. 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 soveltuvin osin koulun ja/tai oppilaitoksen toiminnalliset vaatimukset huomioon otettava toimistotyöaika 36 h 15 min/vko.
- *Perhepäivähoitajien työaika*, sovelletaan omassa kodissa perhepäivähoitajina työskenteleviin.

Taulukko 15. Työaikamuodot 2021–2025 (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö)

Työaikamuodot	Henkilömäärä				
	2021	2022	2023	2024	2025
37,75 h/vko (VES III luku, liite 18) *	4	4	0	0	0
Jaksotyö	15	13	4	5	6
Opetustyö	114	124	115	120	115
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	29	25	25	23	25
Yleistyöaika tai päivätyössä keskim. 38,15 h/vko	244	252	259	248	249
Toimistotyöaika 36,15 h/vko	56	58	52	49	50
Kokonaistyöaika 36,25 h/vko (OVTES) **			4	4	4
Yhteensä	462	476	459	449	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 2025 olivat yleistyöaika (55,5 % henkilöstöstä) ja opetus-työ (25,6 % henkilöstöstä). Pienimpiä ryhmiä olivat rehtoreilla käytössä oleva kokonaistyöaika sekä jaksotyö, johon kuuluvat päiväkodin vuorohoidossa toimivat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat.

2.9. Henkilöstön määrä henkilötövuosina laskettuna

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

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

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

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötövuodet lasketaan yhteen. Henkilötövuoden 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)

	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	18	15	15	17	14	-3
Tekninen keskus	92	90	83	81	82	1
Sivistyskeskus	332	328	338	333	328	-5
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	26	37	37	36	36	0

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

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

Taulukko 17. HTV2 (palkalliset henkilötövuodet)

	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	15	14	15	15	14	-1
Tekninen keskus	86	84	78	76	74	-2
Sivistyskeskus	301	300	304	296	295	-1
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	23	35	35	36	35	-1

2.10. Henkilöstösuunnitelma

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

Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2025 sisälsi yhden uuden viran perustamisen (lukion erityisopettaja) ja kahden toimen lakkauttamisen (vesilaitoksen hoitaja ja varhaiskasvatuksen avustaja).

Vuoden 2024 lopulla valtuusto päätti myös kouluverkkosuunnitelmasta. Päätöksen mukaan opetus lakkaa neljällä pienimmällä koululla viimeistään syksyllä 2026. Henkilöstövaikutukset ovat enimmillään noin 20 henkilötövuotta. Vähennykset tehdään mm. eläköitymiset ja määräaikaiset huomioiden, ilman irtisanomisia. Vaikutus näkyy syksyllä 2026.

Taulukko 18. Henkilöstösuunnitelman 2025 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Tukipalvelut	Hallintosihteerin työsuhteen muuttaminen virkasuhteeksi tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi.
Tekninen keskus	Vesilaitoksen hoitajan toimen lakkauttaminen. Hanninkylän vesilaitoksen sulkeminen poisti tarpeen täyttää avoinna olevaa vakanssi.
Sivistyskeskus	
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen avustajan toimen lakkauttaminen.
Lukio	Uusi virka: 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 2025

Päätymissyy	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	0	0
Tekninen keskus	4	4
Sivistyskeskus	9	15
Hyvinvointi- ja kuntakehityskeskus	2	2
Yhteensä	15	21

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 15 uutta vakinaista työntekijää ja 21 vakinaisen työntekijän kohdalla palvelussuhde päättyi. Vaihtuvuus oli suurinta sivistyskeskuksessa, jossa aloitti vuoden aikana 9 uutta työntekijää ja lopetti 15 työntekijää. Henkilöstön vaihtuvuus pysyi kokonaisuutena maltillisena ja edellisvuoden tasolla.

Taulukko 20. Palvelussuhteen päättymissyyt vuonna 2025

Päättymissyyt	Hlömäärä
Irtisanoutuminen	9
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	8
Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa	2
<i>Ei merkintää päättymissyystä raportilla</i>	1
Yhteensä	21

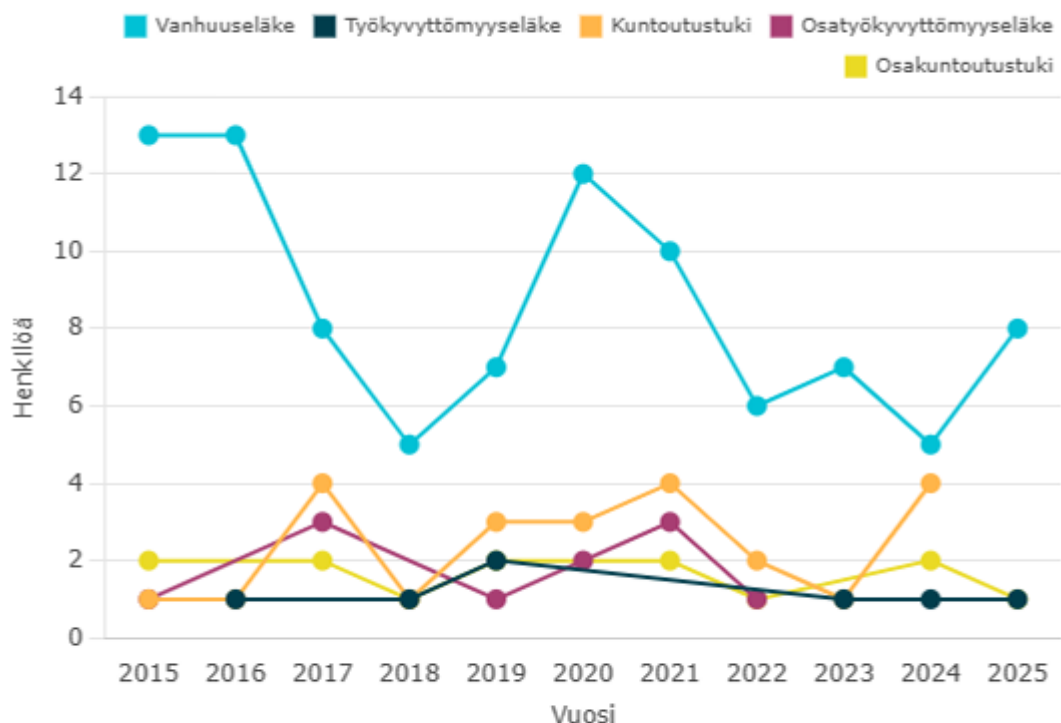
Yleisimmät syyt palvelussuhteen päättymiselle vuonna 2025 olivat irtisanoutuminen ja siirtymisen vanhuuseläkkeelle.

2.12. Eläkkeelle siirtyneet, työkyvyttömyyseläkemaksut ja ennusteet tulevasta

Eläkkeelle siirtymistä ja eläköitymisennusteita koskevat tiedot perustuvat Kevan tuottamiin tilastoihin ja ennusteisiin. Eläköitymisennusteiden perusteella henkilöstön eläköityminen jatkuu tulevina vuosina tasaisena, mikä korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun merkitystä.

Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2015–2025 (Lähde Keva)

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



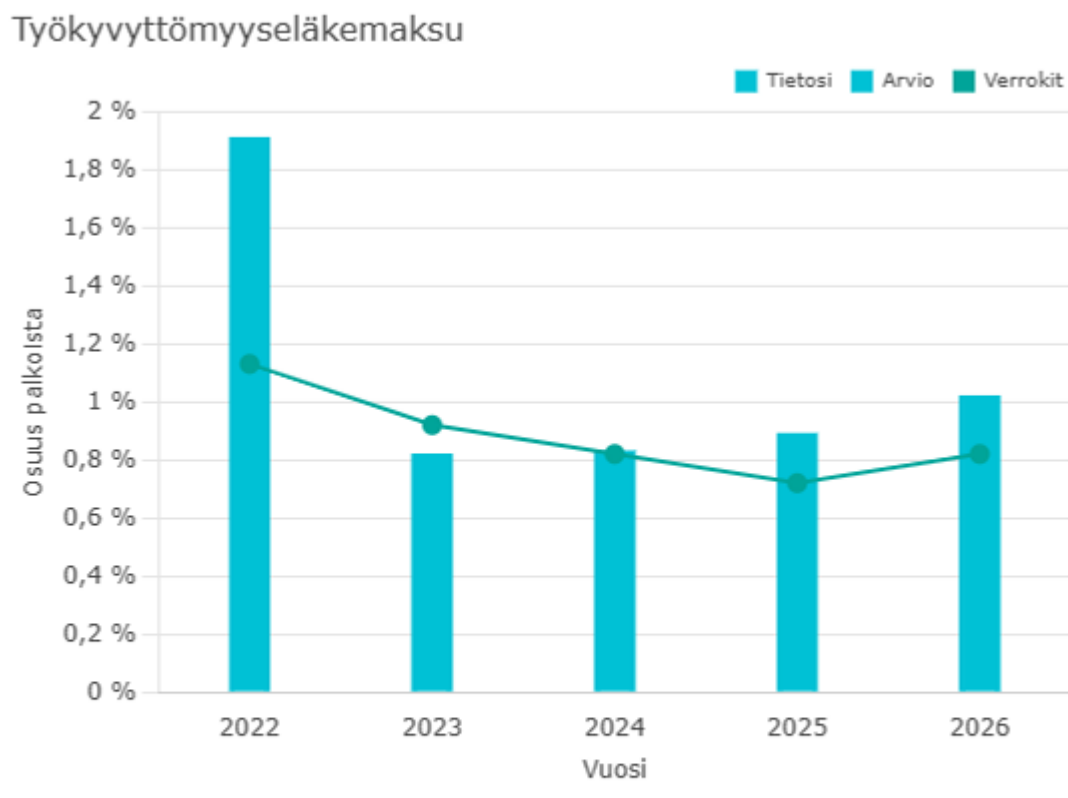
Lähde: Kevan Avaintiedot, Eurajoen kunta

Kuvaajassa esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain 10 vuoden aikana. Lisäksi esitetään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä ja muutos prosenttiyksikköinä verrattuna edelliseen vuoteen.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) on alkanut kyseisenä vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä vähintään kahden vuoteen ennen eläkkeen alkamista.

Vanhuuseläkkeelle jäi 8 työntekijää. Siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta (lähde Keva).

Taulukko 22. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruus vuosina 2022–2026 (Lähde Keva)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Eurajoen kunta

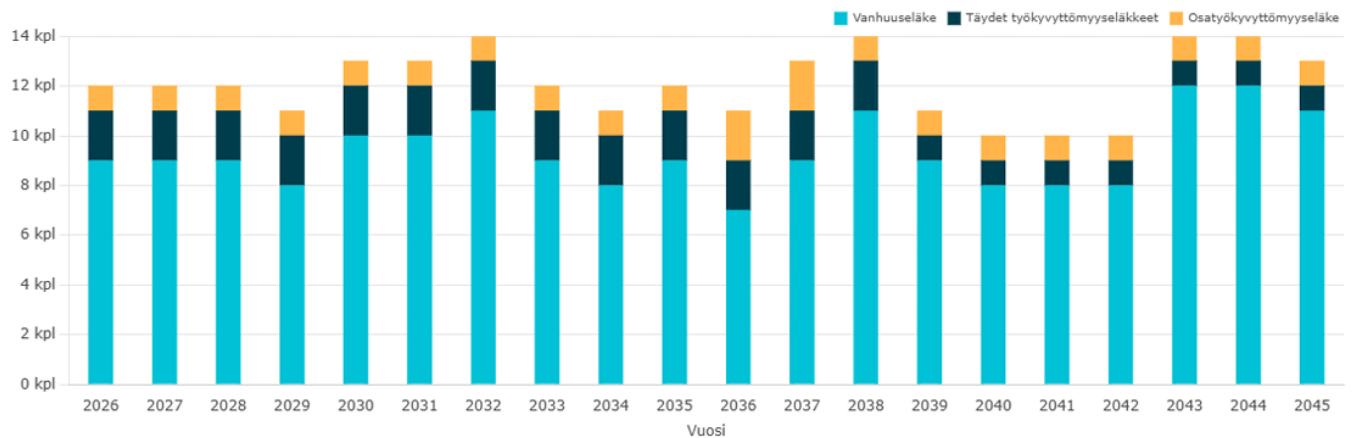
Kuvaajassa esitetään työkyvyttömyyseläkemaksun euromäärä ja osuus palkoista viiden vuoden aikana sekä muutos prosenttiyksikköinä edelliseen vuoteen verrattuna. Tiedot näytetään arvioina, kunnes ne vahvistetaan. Arvio perustuu kyseisen vuoden vahvistettuun tai arvioituun maksuprosenttiin ja viimeisimmän kokonaisen vuoden palkkasummaan.

Verrokkiviiva kuvaa verroktiorganisaatioiden keskimääräistä työkyvyttömyyseläkemaksua (oletusverrokki tai vertailuun valitut työnantajat). Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso vuonna 2026 on 0,8 prosenttia palkasta.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tasoon vaikuttaa erityisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä, minkä vuoksi ennakoiva työkyvyn tukeminen on työnantajalle tärkeää.

Taulukko 23. Eläköitymisennuste vuosille 2026–2045 (Lähde Keva)

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Aivaintiedot, Eurajoen kunta

Eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2026–2030 jäisi eläkkeelle 60 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän 45 henkilöä. Eniten vanhuuseläkkeelle jääviä tänä aikana ennustetaan olevan seuraavissa ammattiryhmissä: toimitilahuoltajat, koulunkäynninohjaajat, perhepäivähoitajat ja luokanopettajat.

Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteessa tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun 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, mikä korostaa henkilöstön osaamisen jatkuvan kehittämisen merkitystä. Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen on kirjattu Eurajoen kunnan strategiaan tavoitteisiin, ja kunnassa tarjotaan henkilöstölle monipuolisia mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen.

3.1. Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käydään vuosittain kaikkien vakinaisten sekä pitkäaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Keskusteluja ei pääsääntöisesti käydä aivan uusien työntekijöiden eikä pitkien poissaolojen (esimerkiksi sairaus- tai perhevapaiden) aikana. Kehityskeskustelulomakkeet 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	734

Vakinaista henkilöä (31.12.2025) kohden koulutuspäiviä oli keskimäärin kaksi päivää. Koulutuspäivien määrä pysyi hyvällä tasolla ja tuki henkilöstön osaamisen kehittämistä eri toimialoilla.

3.3. Koulutuskorvaus

Koulutuksen korvaamisesta annetun lain perusteella työnantaja on voinut hakea koulutuskorvausta ammatillista osaamista kehittävästä koulutuksesta. Lakimuutoksen myötä koulutuskorvaus poistuu vuoden 2025 jälkeen. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on ollut työnantajan laatima koulutussuunnitelma sekä koulutuksen kohdistuminen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Vuodelta 2025 koulutuskorvausta saatiin 571 koulutuspäivältä.

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 yhdeksää opinto- tai osaa- mista kohden. Omaehtoisen koulutuksen tuki on osoitettu kunnan vakinaiselle henkilöstölle.

Talous- ja hallintojohtaja myönsi vuonna 2025 omaehtoisen koulutuksen mukaisia palkallisia vapaapäiviä 56 kappaletta neljälle henkilölle.

3.5. Rekrytointi

Henkilöstön rekrytointi toteutetaan sähköisenä rekrytointiprosessina Kuntarekry-ohjelmaa käyttäen. Kuntarekryn lisäksi avoimista työpaikoista ilmoitetaan kunnan ilmoituslehdissä, verkkosivuilla sekä työvoimahallinnon palveluissa. Ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä kaikkiin yli kolmen kuukauden palvelussuhteisiin tulee hakea täyttölupa kunnanjohtajalta.

Rekrytointitietojen lähteenä on Kuntarekry-järjestelmä. Mikäli rekrytoinnin vastuhenkilö ei ole täyttänyt kaikkia taustatietoja, eivät tiedot siirry raportointiin. Vuonna 2025 rekrytointeja tehtiin Kuntarekryn tietojen mukaan yhteensä 63 kappaletta. Rekrytoinneilla haettiin henkilöitä 127 tehtävään, joista työsuhteisia palvelussuhteita oli 54 ja virkasuhteisia 12. Avoimista työpaikoista vakinaisia oli 12 ja määräaikaisia 54. Määräaikaisista rekrytoinneista 12 koski

kesätyöpaikkoja. Hakemuksia kaikkiin avoimiin tehtäviin saapui yhteensä 1224 kappaletta.

Vuonna 2025 rekrytoinneista 45 kappaletta (71 prosenttia) kohdistui sivistyskeskukseen. Sivistyskeskuksessa oli myös eniten avoimia työpaikkoja, 63 kappaletta (50 prosenttia), sekä eniten hakemuksia, yhteensä 659 kappaletta (54 prosenttia).

4. TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on henkilöstön hyvinvointi ja työssä onnistuminen. Työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys toiminnan tuloksellisuuteen, tuottavuuteen ja palvelujen laatuun.

4.1. Vuoden 2025 esihenkilökysely

Työhyvinvointikyselyt tehdään vuorovuosin koko henkilöstölle ja esihenkilöille. Vuonna 2025 oli esihenkilökyselyn vuoro. Kysely tehtiin nyt toisen kerran, joten mukana on myös vertailutaulukko vuodelta 2023.

Kyselyyn vastasi yhteensä 29 esihenkilöä 30:stä, eli vastausprosentti oli 96,7%. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 27.10. - 11.11.2025. Kysely on toteutettu Kevan tarjoamalla verkkopalvelulla. Kyselyssä on käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä. Verrokkiryhmä ovat keskisuuret kunnat.

Esihenkilökyselyn kokonaiskuva on vahvasti myönteinen. Useimmat osa-alueet arvioidaan hyviksi, ja monessa kohdassa tulokset ovat paremmat kuin verrokkikunnissa – erityisesti vertaistuen, esihenkilöltä saadun palautteen, työkyvyn tuen, osaamisen kehittämisen ja oman työn hallinnan osalta.

Esihenkilötyö näyttäytyy toimivana ja vakaana: työn edellytykset, työyhteisötaidot ja työhyvinvointi ovat hyvällä tasolla. Suuri enemmistö suosittelisi kuntaa työnantajana (86 %). Kehittämistarpeita nousee erityisesti palkitsemisen selkeydestä sekä viestinnän ja johtamisen yhtenäisyydestä. Näihin teemoihin tartutaan osana kunnan esihenkilötyön ja henkilöstöjohtamisen kehittämistä.

Taulukko 25. Esihenkilökyselyn tulokset 2025

Esihenkilötyön tuki	Tulos	Ed. tulos
Organisaatiossani on hyvät edellytykset tehdä omaa esihenkilötyötäni.	4	4,3
Koen työnantajani toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi.	3,8	4
Saan työnantajaltani hyvin työhöni tarvitsemaani tukea.	4,1	4,3
Minulla on hyvä mahdollisuus keskusteluihin ja vertaistukeen esihenkilökollegoideni kanssa.	4,7	4,6
Henkilöstön työyhteisötaidot toteutuvat mielestäni hyvin työyhteisössäni.	4	4
Saan omalta esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.	4,4	4,1
Työnantajani palkitsemiskäytännöt ovat kannustavia.	3,2	3,8
Johtaminen ja viestintä organisaatiossa		
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan.	3,5	3,9

Organisaationi strategiset tavoitteet tukevat toimintaani esihenkilönä.	3,9	4,3
Organisaatiossani on selkeästi määritelty tehtäväni ja vastuuni esihenkilönä.	4,4	4,5
Saan hyvin tietoa organisaatiossa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista työhöni.	3,3	3,9
Olen tyytyväinen organisaationi esihenkilöille suunnattuun viestintään.	3,7	4,2
Koen, että esihenkilötyötä arvostetaan organisaatiossani.	3,9	4,1
Työkyvyn tukikeinot		
Olen mielestäni hyvin perillä alaisteni työhyvinvoinnista ja työkyvystä.	4,4	4,1
Minulla on hyvin käytössä keinoja, joiden avulla voin tarvittaessa tukea alaisteni työhyvinvointia.	4,2	4,3
Organisaationi työkyvyn tuen toimintavat ja ohjeet ovat helposti hyödynnettäviä.	4	4,1
Saan tarvittaessa organisaationi henkilöstöpalveluista hyvin apua alaisteni työhyvinvointiasioissa ja työkyvyn tukemisessa.	3,9	4,1
Saan tarvittaessa työterveyshuollosta hyvin apua alaisteni työhyvinvointiasioissa ja työkyvyn tukemisessa.	4,1	4
Oma osaaminen ja kehittyminen		
Osaamiseni on mielestäni sopiva suhteessa työni vaatimuksiin.	4,3	4
Työnantajani kannustaa minua kehittämään osaamistani.	4,4	4,4
Organisaatiossani on tarjolla monipuolisia mahdollisuuksia kehittää osaamistani.	4,2	3,8
Minulla on riittävästi aikaa kehittää osaamista työssäni.	2,8	2,9
Oma hyvinvointi		
Koen oman työhyvinvointini hyväksi tällä hetkellä.	4	3,9
Olen sitoutunut nykyiseen työhöni.	4,7	4,7
Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa.	4,3	4,3
Koen, että työkuormitukseni on tällä hetkellä sopiva.	3,4	3,5
Minulla on sopivasti vapautta päättää, miten teen työni.	4,3	4,4
Pystyn nykyisessä työssäni hyvin yhdistämään työn ja muun elämän.	4,1	4
Tiedän saavani hyvin tukea työnantajalta ja työterveyshuolloilta jos työkykyni heikentyisi.	4,2	4,3
Käsitys työnantajasta	Kyllä %	Ei%
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	86	14

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

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

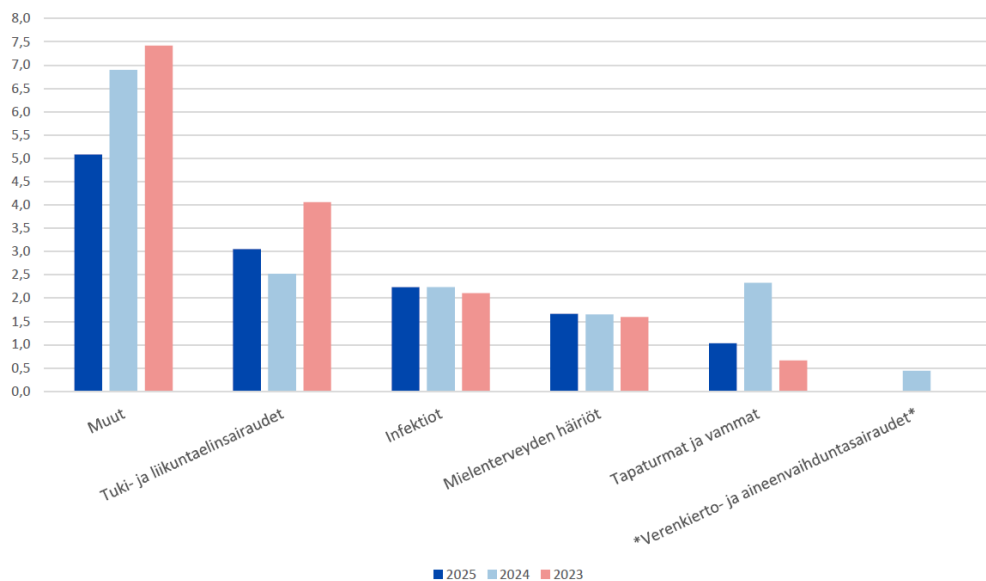
Taulukko 26. Terveysperusteiset poissaolot 2021–2025

	Kalenteripäiviä	Poissaolopäiviä/henkilö
2021	8381	18,1
2022	9636	20,7
2023	6647	16,4
2024	6859	16,1
2025	5763	13,1

Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuonna 2025 kunnan oman henkilöstöraportoinnin mukaan yhteensä 5 763 kalenteripäivää. Terveystalon raportin mukaan sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13,1 päivää työntekijää kohden, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 16,1 kalenteripäivää.

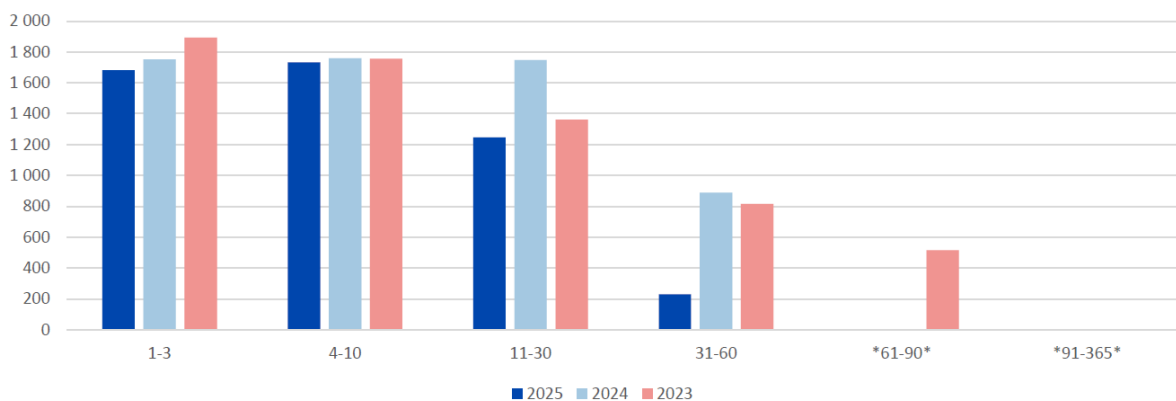
Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuodesta selvästi. Kehitys on ollut laskeva jo useamman vuoden ajan vuoden 2022 jälkeen. Muutokseen ovat voineet vaikuttaa mm. työkyvyn tuen toimenpiteet, esihenkilötyö sekä työterveyshuollon kanssa tehty yhteistyö.

Taulukko 27. Sairauspoissaolot diagnooseittain 2023-2025 (Lähde Terveystalo)



Taulukossa esitetään sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin (päivää/henkilö). Kohtaan ”Muut” sisältyvät mm. esihenkilön luvalla myönnetyt lyhyet sairauspoissaolot. Esihenkilö voi myöntää terveysperusteisen poissaolon enintään viideksi päiväksi.

Taulukko 28. Sairauspoissaolot pituusluokittain 2023-2025 (Lähde Terveystalo)



Lyhyissä, 1–3 päivän poissaoloissa yleisin syy oli ”Muut”, eli mm. esihenkilön luvalla myönnetyt poissaolot. 4–10 päivän poissaoloissa korostuivat infektiot. Pitkiin poissaoloihin liittyy usein kohonut työkyvyttömyyden riski, minkä vuoksi työnantaja pyrkii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa vaikuttamaan niihin ennaltaehkäisevästi.

Taulukko 29. Työterveyden keskeisiä mittareita vuosina 2023–2025 (Lähde Terveystalo)

Mittari	2023	2024	2025
Henkilöstön määrä	443	429	432
Terveys- ja seurantakäynnit, kpl	332	341	359
Sairauskäynnit	910	1009	969
Terveystarkastukset, altiste	10	7	5
Terveystarkastukset, terveyden seuranta	63	64	73
Sairaspoissaolopäivät yhteensä	7046	6902	5659
Sairaspoissaolopäivät pv/hlö	15,9	16,1	13,1
Työtapaturmapoissaolot, pv	122	445	147
Työterveysneuvottelut, kpl	22	10	27
Työterveysneuvottelut, henkilöitä	20	8	18

Työterveyden mittareiden perusteella sairauspoissaolopäivät vähenivät vuonna 2025 edellisvuoteen verrattuna. Samanaikaisesti työterveysneuvottelujen määrä kasvoi, mikä viittaa työkyvyn tuen aktiiviseen toteuttamiseen.

4.3. Toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi

Työssä jaksamisen tukemisessa ja työhyvinvoinnin edistämisessä esihenkilöillä on keskeinen rooli. Kunnassa on esihenkilöiden tukena käytössä Terveystalon Sirius-sovellus, joka hälyttää aktiivisen tuen mallin mukaisten hälytysrajojen täytyessä.

Esihenkilöt käyvät säännöllisesti keskusteluja työntekijöiden kanssa tilanteissa, joissa mallin mukaiset hälytysehdot täyttyvät. Keskustelut perustuvat sekä lyhyiden sairauspoissaolojen määrään että pidempien poissaolojen keston.

Korvaavan työn mallin mukaisesti työterveyshuolto arvioi sairauspoissaolon yhteydessä työntekijän mahdollisuudet työskennellä tilapäisesti korvaavissa tehtävissä.

Mielenterveyden tukemiseksi käytössä ovat Terveystalon matalan kynnyksen palvelut Mielen Chat ja Mielen Sparri.

Työyhteisöissä syntyvät ristiriitatilanteet ovat osa normaalia vuorovaikutusta, mutta niiden varhainen käsittely on keskeistä työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöjä tuetaan työterveyshuollon, työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden yhteistyöllä. Tarvittaessa käytetään myös ulkopuolisia tukimuotoja, kuten työnohjausta ja työyhteisösovittelua.

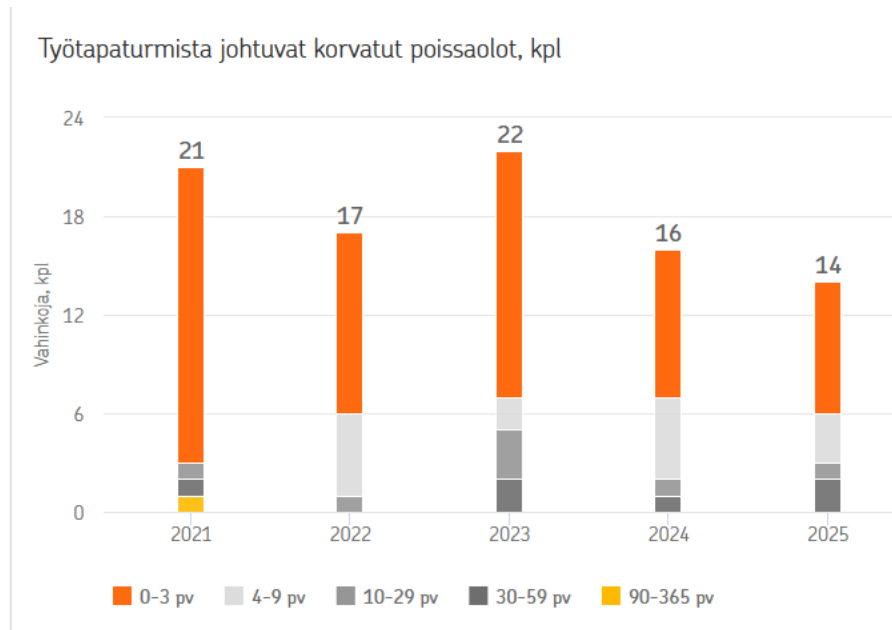
Toimenpiteiden tavoitteena on tukea työkykyä varhaisessa vaiheessa sekä ehkäistä pitkittyviä poissaoloja.

4.4. Tapaturmat

Eurajoen kunnan työntekijät kuuluvat Pohjolan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen piiriin. Vuonna 2025 korvauksia Pohjolta maksettiin yhteensä 17.839 euroa. Sekä

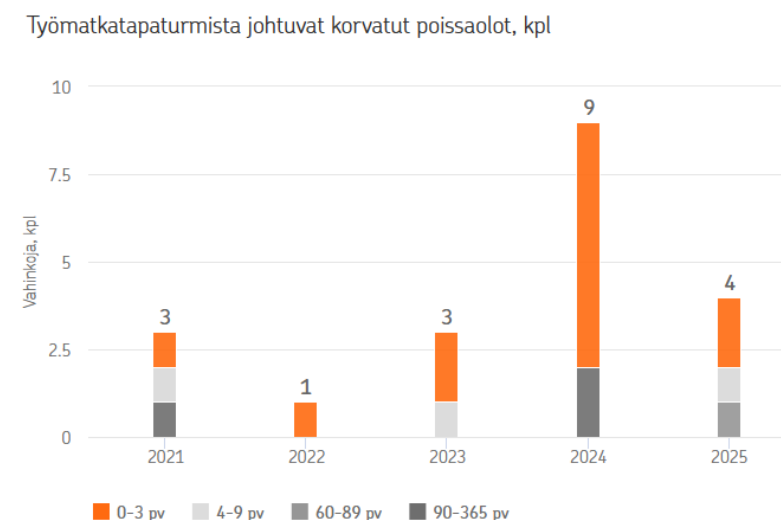
työtapaturmista että työmatkatapaturmista johtuvien korvattujen poissaolojen määrä laski edellisvuodesta. Ammattitaudeista johtuvia poissaoloja ei ole ollut koko vertailukaudella vuosina 2021–2025.

Taulukko 30. Työtapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuosina 2021–2025 Op Pohjola



Tapaturmat tilastoidaan korvattavien päivien mukaan lieviksi (0–9 pv), lievähköiksi (10–29 pv) ja vakaviksi (yli 30 pv). Vuonna 2025 korvatuista työpaikkatapaturmista 79 prosenttia oli lieviä. Vakavia tapaturmia oli kaksi.

Taulukko 31. Työmatkatapaturmista johtuvat korvatut poissaolot vuosina 2021–2025 Op Pohjola



Työmatkatapaturmista johtuvien poissaolojen määrä väheni vuonna 2025 selvästi edellisvuoden verrattuna, jolloin tapausten määrä oli poikkeuksellisen korkea. Määrä palautui lähemmäs aiempien vuosien tasoa.

4.5. Työsuojelu

Työsuojelun tavoitteena on työtapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, terveellisten ja turvallisten työolojen edistäminen sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen. Työsuojelua toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon, työnantajan ja henkilöstön kanssa.

Eurajoen kunnan yhteistoimintasopimuksen mukaisesti työsuojeluasioita käsitellään työsuojelujao-
stossa, joka valmistelee työsuojelun asiat yhteistyötoimikunnan käsittelyyn.

Työsuojelutoiminta vuonna 2025

Vuoden aikana työsuojelutoiminta sisälsi sekä säännöllistä yhteistyötä että työympäristöjen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä.

(Kooste työsuojelutoiminnasta: koonnut työsuojeluvaltuutettu Niko Parviainen)

Vuosi 2025 oli työsuojelun näkökulmasta kokonaisuutena rauhallinen, mutta sisälsi monipuolista kehittämis- ja yhteistyötoimintaa eri työympäristöissä.

Yhteistyö ja toiminta

- Työsuojelujao-
sto kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa ja sisäilmatyöryhmä kolme kertaa
- Yhteistyö työterveyshuollon ja aluehallintoviraston (AVI) kanssa oli tiivistä

Työpaikkaselvitykset ja tarkastukset

- Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä kohdistui mm. Eurajoen yhteiskouluun sekä Kuunar-
narin puhtaus- ja ruokapalveluihin
- AVI:n tarkastuksia kohdistui mm. puhtaus- ja ruokapalveluiden melukuormitukseen sekä
vesilaitokselle

Riskienhallinta ja työolosuhteet

- Riskien ja vaarojen arviointeja toteutettiin mm. Huhdan koululla, kirjastoissa ja varhais-
kasvatuksessa
- Meluntorjuntaohjelmia laadittiin eri toimintoihin
- Kuntaan hankittiin meluannosmittari meluallistumisen seurantaan

Osaaminen ja työyhteisötaidot

- Työsuojeluvaltuutettu järjesti henkilöstölle koulutusta työyhteisötaidoista sekä etäkahvi-
lana että lähitoteutuksena eri henkilöstöryhmille

Työsuojelutoiminnan painopiste oli ennakkoivassa työssä, riskien tunnistamisessa sekä työolo-
suhteiden kehittämisessä. Toimenpiteillä tuettiin turvallista työympäristöä ja pyrittiin ehkäise-
mään työkykyyn liittyviä riskejä.

4.6. Työterveyshuolto

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työ-
sopimus- ja virka-
suh-
teessa oleville työntekijöille ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää
yleislääkäritasois-
ta sairaanhoitoa. Työnantaja saa Kelalta korvausta työterveyshuollon

kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen korvausluokkaan: korvausluokka 1 sisältää ehkäisevän toiminnan ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset ja korvausluokka 2 työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kustannukset.

Työterveyspalvelut kilpailutettiin vuonna 2025, ja palveluntuottajana jatkaa Suomen Terveystalo Oy. Terveystalo tuottaa kunnalle lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelut.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat yhteensä 269 081 euroa, mikä oli keskimäärin 623,1 euroa henkilöä kohden. Kelakorvattavista kustannuksista korvausluokan 1 osuus oli 53 prosenttia ja korvausluokan 2 osuus 47 prosenttia.

Työterveyshuollon toiminnassa painottui ennaltaehkäisevä työ sekä työkyvyn tukeminen yhteistyössä esihenkilöiden kanssa.

4.7. Työhyvinvointia ja työkykyä edistävät toimenpiteet

Eurajoen kunta on savuton työyhteisö, ja työterveyshuolto ohjaa ja tukee savuttomuuteen pyrkiviä työntekijöitä tavoitteensa saavuttamisessa.

Kunnalle myönnettiin vuonna 2025 Suomen Aktiiviset Työpaikat -sertifikaatti tunnustuksena suunnitelmallisesta työstä henkilöstön työhyvinvoinnin, työkyvyn ja liikkumisen edistämiseksi.

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan myös Puhti-hyvinvointiohjelman avulla. Puhti-ohjelma tukee henkilöstön hyvinvointia suunnitelmallisesti muun muassa viestinnän, kampanjoiden ja erilaisten hyvinvointia edistävien toimenpiteiden avulla. Ohjelman toteuttamisessa hyödynnetään henkilöstöltä saatua palautetta sekä työhyvinvointikyselyjen tuloksia.

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on osa Eurajoen kunnan strategisia tavoitteita, ja työhyvinvointiin liittyviä asioita seurataan ja kehitetään säännöllisesti yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työhyvinvoinnin tilaa arvioidaan muun muassa säännöllisesti toteutettavien henkilöstökyselyjen avulla, joiden tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin kehittämisessä.

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 tai tasopalkkaan. Kunnanhallituksen päätösten perusteella työntekijän palkka on vähintään 5,7 prosenttia työehtosopimuksen mukaisen hinnoittelun tai asianomaisen palkkaryhmän alarajan yläpuolella (ns. Eurajoki-lisä 5 % ja tuottavuuslisä 0,7 %).

5.1. Palkkausjärjestelmä

Nykyiset palkkausjärjestelmät sopimusaloittain

Vuoden 2025 aikana kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistui merkittävästi KVTES- ja OVTES G -sopimusalojen osalta. Uudistuksessa otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä, joka korvasi aiemman tehtävien vaativuuden arviointiin (TVA) perustuneen järjestelmän ja muutti tehtäväkohtaisen palkkauksen rakennetta aiempaan verrattuna. Tehtävien vaativuuden arviointiin perustuva järjestelmä on edelleen käytössä OVTES- ja TS-sopimusaloilla. TS-sopimuksen osalta siirtyminen tasopalkkajärjestelmään on suunniteltu tapahtuvan seuraavalla sopimuskaudella vuonna 2028. Siirtymävaiheessa kunnassa on käytössä rinnakkain kaksi palkkausjärjestelmää.

Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmässä (TVA) tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän sisällön ja vaativuuden perusteella. Arvioinnissa huomioidaan muun muassa työn edellyttämä osaaminen, vastuu ja työn olosuhteet. Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palkka muodostuu muun muassa palvelusaikaan perustuvista lisistä, henkilökohtaisista lisistä sekä muista työehtosopimuksen mukaisista lisistä.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu tehtävän edellyttämään osaamiseen ja vastuuseen. Tehtävät sijoitetaan palkkaryhmittäin osaamisen ja vastuun tasoille (A–C), joille on määritelty vähintään maksettavat valtakunnalliset tasopalkat. Paikallisesti on mahdollista määritellä tarkentavia tasokriteerejä sekä tarvittaessa lisätasojä. Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa tasolisää sellaisista lisätehtävistä tai vastuista, joita ei ole huomioitu varsinaisessa tasopalkassa. Valtakunnallisia tasolisiä ovat muun muassa opiskelijan ohjaukseen ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvät lisät, ja lisäksi työnantaja voi määritellä paikallisia tasolisiä.

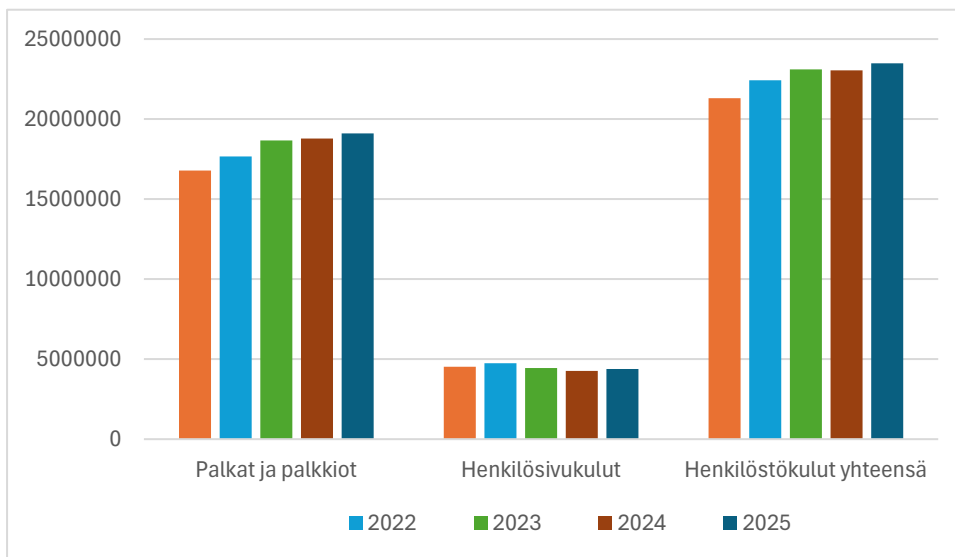
Palkkausjärjestelmän käyttöönotto oli laaja kokonaisuus, joka työllisti merkittävästi henkilöstöhallintoa ja esihenkilöitä. Uudistus edellytti tehtävien sijoittamista tasopalkkajärjestelmään sekä laajaa valmistelu- ja neuvottelutyötä henkilöstöjärjestöjen ja luottamusedustajien kanssa. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto edellytti myös palkkojen yhteensovittamista uusiin palkkaryhmiin ja tasoihin.

Uudistuksen tavoitteena on kehittää palkkausjärjestelmää siten, että se huomioi aiempaa paremmin tehtävien osaamisvaatimukset ja vastuun, tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä vahvistaa organisaation tuloksellisuutta ja vetovoimaisuutta työnantajana. Muutoksen vaikutukset palkkarakenteeseen ja henkilöstökustannuksiin näkyvät vaiheittain tulevinä vuosina, kun järjestelmän käyttö vakiintuu.

5.2. Henkilöstökulut

Taulukko 32. Henkilöstökulut 2021–2025

Palkat ja palkkiot	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos edelliseen %
Palkat ja palkkiot	16 781 715	17 674 227	18 662 263	18 783 643	19 099 865	1,7
Henkilösivukulut						
- eläkekulut	3 864 709	4 009 829	3 786 151	3 825 173	3 857 030	0,8
- muut henkilösivukulut	660 643	734 178	653 534	438 186	530 514	21,1
Henkilöstökulut yhteensä	21 307 068	22 418 234	23 101 949	23 047 002	23 487 409	1,9

Taulukko 33. Palkkakustannukset 2021–2025

Vuonna 2025 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.10.2025 yleiskorotus ja 1.6.2025 alkaen kohdennettava kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla sopimusaloilla 2,5 %. Edellisen sopimuskauden paikallinen kehittämisohjelmaerä oli OVTES osio G:ssä 0,25 % ja KVTES:ssä 0,45 %, jotka kohdennettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon. OVTES:n A-F osiossa kehittämisohjelmaerä oli 0,4 % ja TS:ssä 0,65 %. Talousarviossa oli varauduttu sopimuskorotuksiin, ja henkilöstökulut alittuivat 1,2 milj.

5.3. Huomionosoitukset ja henkilöstöedut

Kunta huomioi henkilöstöä erilaisilla palkitsemisen ja muistamisen tavoilla. Pitkään palveluksessa (20, 30 ja 40 vuotta) olleita työntekijöitä muistetaan palvelusvuosiin perustuvilla huomionosoituksilla, joihin sisältyy muun muassa ansiomerkkejä sekä mahdollisuus rahalahjaan tai palkalliseen vapaaseen. Henkilöstöä muistetaan myös merkkipäivien yhteydessä sekä palvelussuhteen päättyessä esimerkiksi eläkkeelle siirtymisen yhteydessä. Lisäksi jaetaan aloitepalkkioita uusista, kunnan toimintaa parantavista ehdotuksista.

Kunta tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuna vuosittaisen liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun ja työsuohdepyöräedun. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä muun muassa kansalaisopiston kurssien maksuihin, teatterien sekä urheilun ja muiden tapahtumien pääsylippuihin ja hierontaan koko Suomessa.

Vuonna 2025 Smartum-edun arvo oli 400 euroa/henkilö, josta työntekijän omarahaosuus oli 100 euroa. Ennen 23.4.2025 hankittu työsuohdepyörä on työntekijälle veroton luontoisetu 1200 euroon asti vuodessa. Leasingosimuksen maksimipituus on 48 kuukautta. Leasingkauden päätteeksi työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen tai palauttaa pyörän.

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:

- Kouluverkkosuunnitelma
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto
- Työterveyshuollon järjestäminen (toimijoiden kilpailutus)
- Henkilöstön maksuttoman aamupalan ja välipalan toimintaperiaatteet
- Paikallinen sopimus työaika- ja korvauskäytännöistä leirien ja retkien ajalta

7. LOPUKSI

Vuonna 2025 Eurajoen kunnassa jatkettiin määrätietoista työtä henkilöstön hyvinvoinnin, osaamisen ja toimivien työyhteisöjen kehittämiseksi. Henkilöstö on keskeinen voimavara kunnan palvelujen tuottamisessa ja toiminnan kehittämisessä myös tulevana vuosina.