



**EURA  
SYDÄMESSÄ**

# **Henkilöstötilinpäätös 2022**

---

<b>Versio</b>	<b>Pvm</b>	<b>Kuvaus</b>	<b>Laatija/laatijat</b>	<b>Hyväksyjä</b>
1.0		Yhteistyötoimikunta 13.3.2023		
		Kunnanhallitus 27.3.2023		
1.1.		Muutettu HTV-taulu- koiden ulkoasua		

Versiohistoria

# Sisällys

1.	Johdanto.....	1
2.	Henkilötyövuosien kehitys.....	2
2.1	Tehdyt henkilötyövuodet.....	2
2.2.	Henkilötyövuosien kehitys palvelualueittain .....	3
2.3	Työ- ja virkasuhteisten määrät.....	4
2.4.	Henkilöstön vaihtuvuus / Uudet virat ja toimet .....	6
2.5.	Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022.....	6
2.6.	Henkilöstökulut .....	7
2.6.1.	Henkilöstökulut palvelualueittain .....	8
2.6.2.	Vuonna 2022 tapahtuneet muutokset työ- ja virkaehtosopimuksissa sekä sopimuskorotukset.....	8
3.	Poissaolot.....	9
3.1.	Koulutuspoissaolot .....	9
3.2	Terveysperusteiset poissaolo .....	10
3.2.1.	Sairauspoissaolot diagnooseittain .....	10
3.2.2.	Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain.....	12
4.	Eläkkeelle siirtyminen .....	14
5.	Palkkausanalyysi .....	16
6.	Työsuojelu ja työterveyshuolto.....	17
7.	Työhyvinvointia edistävä toiminta.....	19
8.	Yhteenveto .....	19

## 1. Johdanto

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat julkaisi 5.10.2021 suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uuden suosituksen mukainen raportointi on tarkoitettu otettavan käyttöön vuoden 2022 henkilöstökertomusta/-tilinpäätöstä laadittaessa. Uusi suositus kannustaa kuntia määrittelemään tavoitteet, toimenpiteet ja seurantamittarit keskeisille henkilöstötietoon kytkeytyville tarpeille ja tavoitteille. Suosituksessa nostetaan esiin neljä teemaa, joihin kannustetaan kiinnittämään huomiota: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, esihenkilötyö ja johtaminen sekä tuloksellisuus ja tuottavuus. KT pitää tärkeänä, että henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua kuntarakenteiden uudistamisessa ja kuntien yhteistyössä. Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi tunnusluvuiksi KT:n suosituksessa todetaan: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittämisen/koulutuspäivät.

Euran kunnan hallintosäännön mukaan henkilöstöorganisaation toiminta järjestetään siten, että henkilöstön voimavarojen tehokas käyttö ja saumaton yhteistoiminta mahdollistavat kunnan tavoitteiden saavuttamisen. Kunnanhallituksen tehtävänä on erityisesti henkilöstöpolitiikan johtaminen. Henkilöstövoimavarojen tuntemus tukee kunnan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa, henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä sekä työhyvinvointia.

Kunta-alan pääsopijajärjestöt SOTE ry:tä lukuun ottamatta pääsivät kesäkuussa 2022 ns. erillisopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista 2022 - 2025. SOTE ry ja KT hyväksyivät työriitaan ajautuneeseen tilanteeseen valtakunnansovittelijan sovintoesityksen lokakuussa. Näin ollen koko kunta-alalle saatiin solmittua uudet työ- ja virkaehtosopimukset vv. 2022 – 2025. Neuvotteluita vauhdittamaan palkansaajajärjestöjen asettamat työtaistelutoimenpiteet konkretisoituivat työpaikoilla ylityö- ja vuoronvaihtokieltoina. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 %. Sopimusratkaisun kustannusvaikutukset vuonna 2022 olivat keskimäärin 1,76 %.

Vuoden 2022 aikana käytiin yhteistoimintaneuvottelut koskien Satakunnan hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 siirtynyttä henkilöstöä. Hyvinvointialuetta koskevat erilaiset valmistelutehtävät työllistivät koko kuntaorganisaatiota vuoden 2022 aikana.

Vuoden 2020 keväällä alkanut koronaviruspandemia näyttäytyi erityisesti vuoden 2022 alkupuoliskolla entisestään kasvaneina sairauspoissaoloina. Vuoden 2022 aikana palattiin myös kausittaiseen infektiosairastavuuteen ja flunssa-aalto kuormitti erityisesti loppuvuonna 2022.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstöorganisaation rakenne ja rakenteeseen liittyvät muutokset vuoden 2022 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojeluun sekä työhyvinvointiin liittyvät keskeiset teemat. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2021.

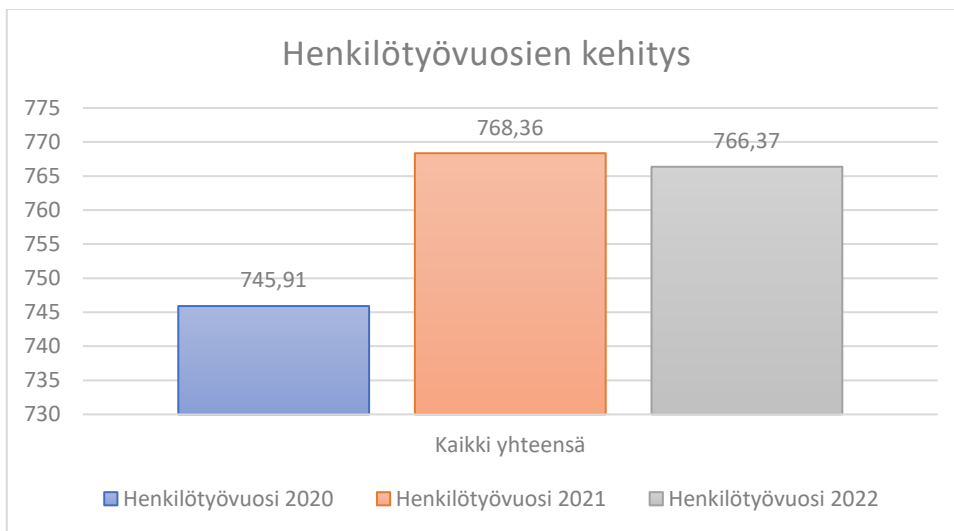
## 2. Henkilötyövuosien kehitys

Henkilöstömäärän vaihtelu kalenterivuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus kunnan henkilöstömäärästä vaikuttavat siihen, että käsite henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa, kuin henkilöstön lukumäärä tilastointipäivänä 31.12. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

KT:n suosituksen mukaisesti henkilötyövuodet on laskettu HTV2 mukaan (palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\*(osa-aikaprosentti/100)

### 2.1 Tehdyt henkilötyövuodet

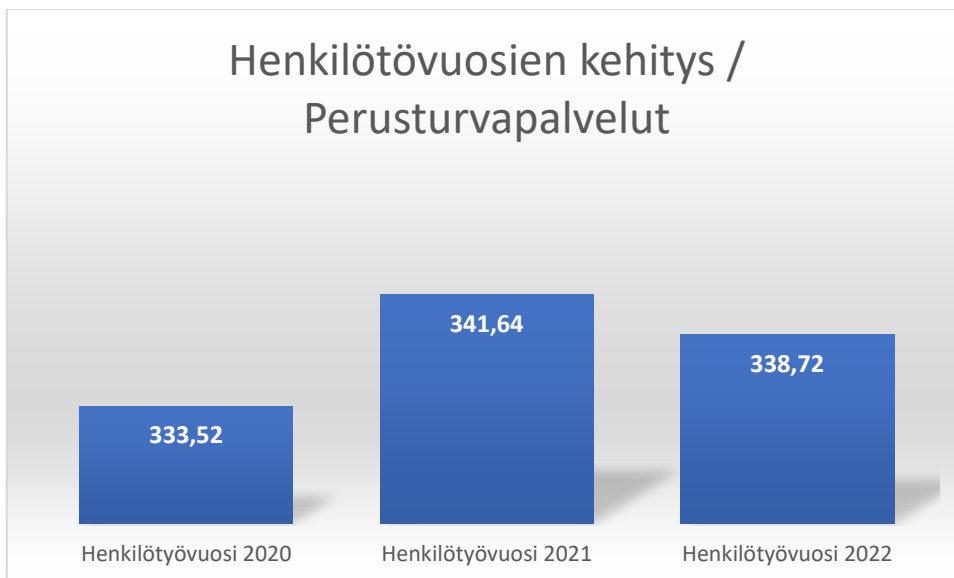
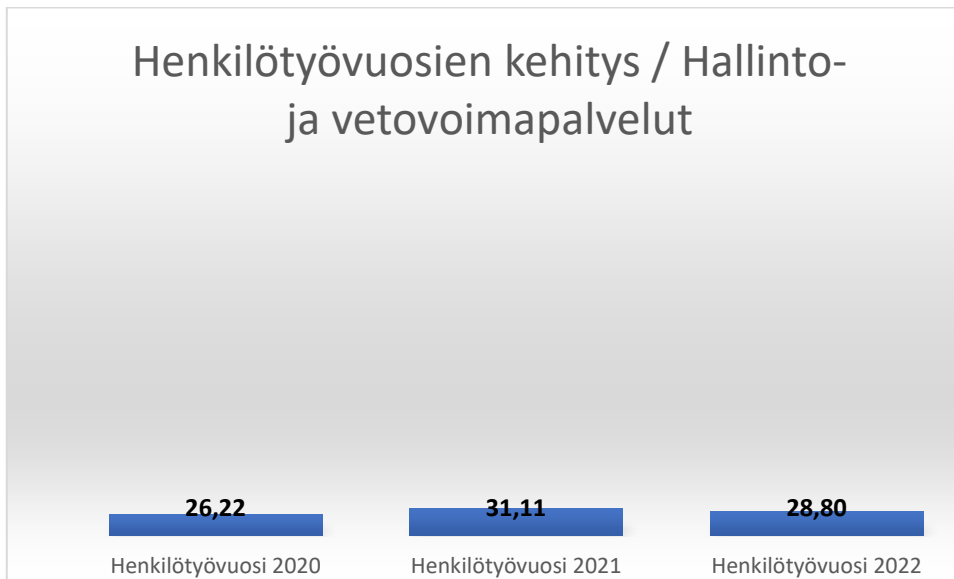
#### Koko kunta



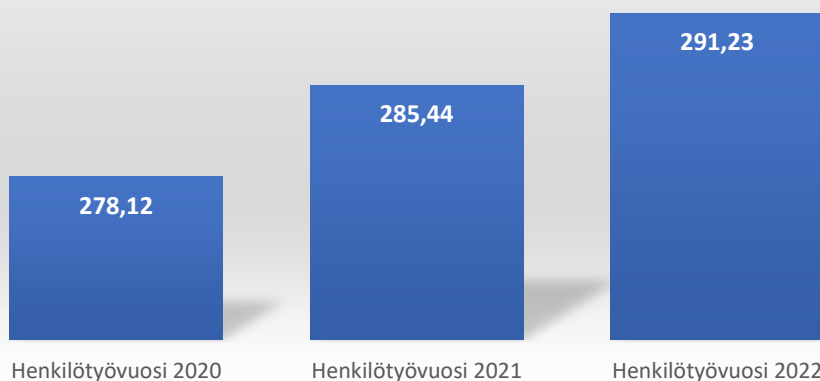
	Henkilötyövuosi 2020	Henkilötyövuosi 2021	Henkilötyövuosi 2022	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	98,42	100,33	98,49	-1,87 %
N	647,49	668,03	667,88	-0,02 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>745,91</b>	<b>768,36</b>	<b>766,37</b>	<b>-0,26 %</b>

## 2.2. Henkilötyövuosien kehitys palvelualueittain

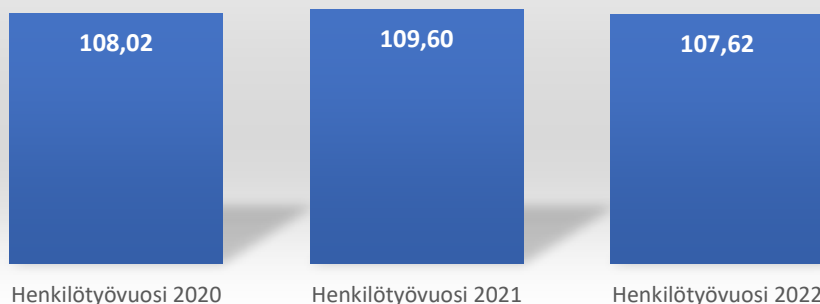
Seuraavissa taulukoissa henkilötyövuosien kehitystä tarkastellaan palvelualueittain:



## Henkilötyövuosien kehitys/Sivistyspalvelut



## Henkilötyövuosien kehitys / Tekniset palvelut



Vuonna 2022 henkilötyövuosia oli 2 htv edellisvuotta vähemmän ja Satakunnan hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa 1.1.2023, arvio kunnan henkilötyövuosiksi v. 2023 on 427,65 htv. Satakunnan hyvinvointialueelle siirtyi Euran kunnan palveluksesta noin 338,72 htv.

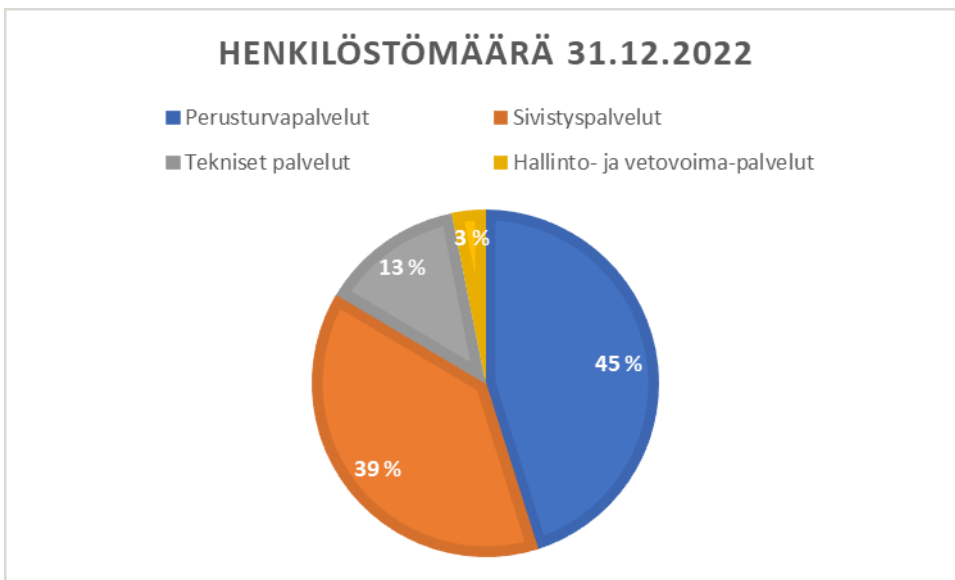
### 2.3 Työ- ja virkasuhteisten määrät

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Vuoden 2022 tilastointipäivänä 31.12.2022 Euran kunnan henkilöstömäärä oli 857 henkilöä, joista vakituudessa työ-/virkasuhteessa oli 655 henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa 202 henkilöä.

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä 31.12.2021 ja 31.12.2022. Huomioitavaa on, että tilastointiajankohtana on kunnassa ollut lyhytaikaisia sijaisia mm. vakinaisen henkilöstön vuosilomasijaisina.

<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2021</b>	<b>Perusturva- palvelut</b>	<b>Sivistys- palvelut</b>	<b>Tekniset palvelut</b>	<b>Hallinto- ja vetovoima- palvelut</b>	<b>Yhteensä</b>
Vakinainen, toist. voim. oleva yht.	288	231	96	25	640
Määräaikainen yht.	10	54	1	1	66
Sijainen yht.	78	29	10	2	119
Työllistetty, yhteiskuntatakuu yht.	4				4
Oppilas/harj./kesätyöntekijä yht.			1		1
Oppisopimussuhteinen yht.	2		3	1	6
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>382</b>	<b>314</b>	<b>111</b>	<b>29</b>	<b>836</b>

<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2022</b>	<b>Perusturva- palvelut</b>	<b>Sivistyspal- velut</b>	<b>Tekniset palvelut</b>	<b>Hallinto- ja vetovoima- palvelut</b>	<b>Yhteensä</b>
Vakinainen, toist. voim. oleva yht.	298	232	101	24	655
Määräaikainen yht.	7	62	3	2	74
Sijainen yht.	62	34	8		104
Työllistetty, yhteiskuntatakuu yht.	4		1		5
Oppisopimussuhteinen yht.	16	1	1	1	19
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>387</b>	<b>329</b>	<b>114</b>	<b>27</b>	<b>857</b>





## 2.4. Henkilöstön vaihtuvuus / Uudet virat ja toimet

Uudet virat ja toimet perustetaan normaalissa järjestyksessä esittämällä ne ensin kunnanhallitukselle. Jokaisesta uudesta virasta/toimesta on esitettävä sekä toiminnallinen että taloudellinen perustelu.

Tilapäistä henkilökuntaa palkataan vain poikkeustilanteissa

### Vuoden 2022 aikana perustettiin seuraavat virat ja toimet:

Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan virat (vanhus- ja vammaispalvelut) 1.1.2022 alkaen (kh 291121§443)

Sosiaalityöntekijän virka (lasten ja nuorten palvelut) 1.1.2022 alkaen (kh 291121§442)

Koulukuraattorin virka (oppilashuollon palvelut) 1.1.2022 alkaen (kh 131221§471)

Koulunuoriso-ohjaajan toimi (nuorisopalvelut) 6.6.2022 alkaen (kh 280222§70)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan toimi (varhaiskasvatuspalvelut) 1.8.2022 alkaen (kh 280222§71)

Varhaiskasvatuksen opettajan toimi, 3 kpl (lastenhoitajan toimien muuttaminen, varhaiskasvatuspalvelut) 1.8.2022 alkaen (kh 280222§72)

Kiertävän varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimi (varhaiskasvatuspalvelut) 1.8.2022 alkaen (kh 280222§69)

Liikuntapaikkojen hoitajan toimi (tekniset palvelut, kh 090522§160)

Työllisyyskoordinaattorin toimi (työllisyyspalvelut) 1.12.2022 alkaen, sisäinen täyttö (kh 171022§335)

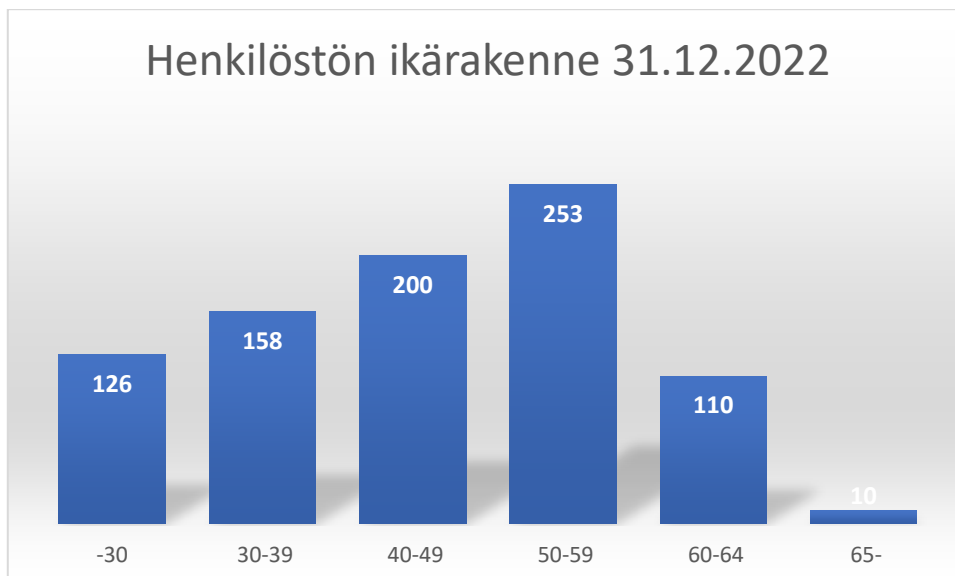
Etsivän nuorisotyöntekijän toimi (nuorisopalvelut) 1.12.2022 alkaen (kh 090522§159)

## 2.5. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

Ikäjohtaminen on kiinteänä osana kuntaorganisaation käytänteitä ja henkilöstöpolitiikkaa. Eri ikäiset nähdään vahvuutena, henkilöstön hyvinvointia tuetaan ikä huomioiden ja edistetään yksilöllistä joustavuutta sekä jatkuvaa oppimista.

	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-
<b>Naiset</b>	113	141	175	209	98	8
<b>Miehet</b>	13	17	25	44	12	2
<b>Kaikki</b>	<b>126</b>	<b>158</b>	<b>200</b>	<b>253</b>	<b>110</b>	<b>10</b>

## Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

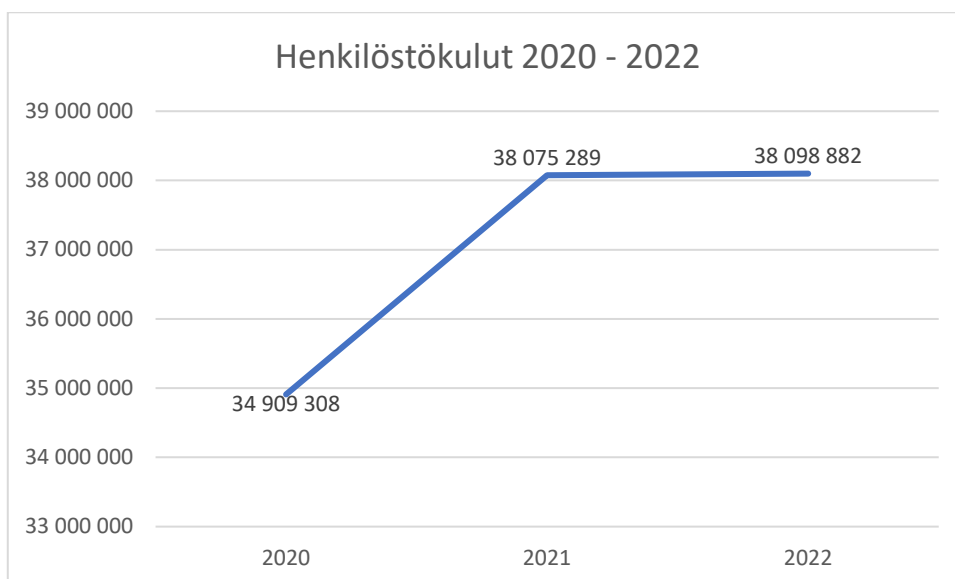


Henkilöstön keski-ikä 43,3 vuotta.

## 2.6. Henkilöstökulut

	2020	2021	2022
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>-34 909 308</b>	<b>-38 075 289</b>	<b>-38 098 882</b>
Palkat ja palkkiot	-27 882 795	-30 575 157	-30 641 155
Eläkekulut	-6 054 064	-6 353 417	-6 420 426
Muut henkilösivukulut	-972 449	-1 146 715	-1 037 301

## Henkilöstökulut 2020 - 2022



Koko kunnan henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2021 ainoastaan n. 0,06 prosenttia.

### 2.6.1. Henkilöstökulut palvelualueittain

	Hallinto- ja vetovoima- palvelut	Perusturva- palvelut	Sivistys- palvelut	Tekniset palvelut
<b>2020</b>				
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>-1.649.968</b>	<b>-16.287.765</b>	<b>-12.940.467</b>	<b>-4.031.108</b>
Palkat ja palkkiot	-1.309.124	-12.839.554	-10.583.084	-3.151.033
Eläkekulut	-295.286	-2.993.307	-1.994.432	-771.039
Muut henkilösivukulut	-45.558	-454.905	-362.950	-109.035
<b>2021</b>				
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>-1.854.413</b>	<b>-18.022.141</b>	<b>-13.869.531</b>	<b>-4.329.204</b>
Palkat ja palkkiot	-1.503.148	-14.307.350	-11.327.848	-3.436.811
Eläkekulut	-301.696	-3.143.041	-2.136.767	-771.913
Muut henkilösivukulut	-49.568	-571.750	-404.916	-120.481
<b>2022</b>				
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>-1.811.415</b>	<b>-17.622.584</b>	<b>-14.293.996</b>	<b>-4.370.886</b>
Palkat ja palkkiot	-1.469.217	-14.022.270	-11.681.648	-3.468.019
Eläkekulut	-293.618	-3.143.819	-2.193.353	-789.637
Muut henkilösivukulut	-48.580	-456.495	-418.995	-113.230

Sivistyspalveluiden henkilöstömenojen kasvu aiheutui mm. yleissivistävän koulutuksen tilapäisen henkilöstön ja sijaisten sekä varhaiskasvatuspalveluiden sijaisten palkkakustannuksista.

Yhtenä selvittävänä tekijänä palkkakustannusten kasvuun on sivistyspalveluiden lyhyiden sairauspoissaolojen huomattava kasvu, joka kertonee siitä, että esim. influenssaepidemia kuritti erityisesti sivistyspalveluita.

### 2.6.2. Vuonna 2022 tapahtuneet muutokset työ- ja virkaehtosopimuksissa sekä sopimuskorotukset

Kunta-alalle saatiin sopimusratkaisu uusista virka- ja työehtosopimuksista, kun Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT, Julkisen alan unioni JAU ja Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO pääsivät neuvotteluratkaisuun kesällä 2022. Myöhemmin syksyllä, lokakuussa, myös sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry ja KT hyväksyivät työriidan ratkaisemiseksi tehdyn valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen. Sopimusneuvottelujen vauhdittamiseksi henkilöstöjärjestöt asettivat mm. ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja.

#### Sopimuskorotukset 2022

- yleiskorotus 1.6.2022 lukien. Korotuksen suuruus 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
- keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 lukien. Korotuksen suuruus 0,5 %
- kustannusvaikutus vuonna 2022 n. 1,76 %

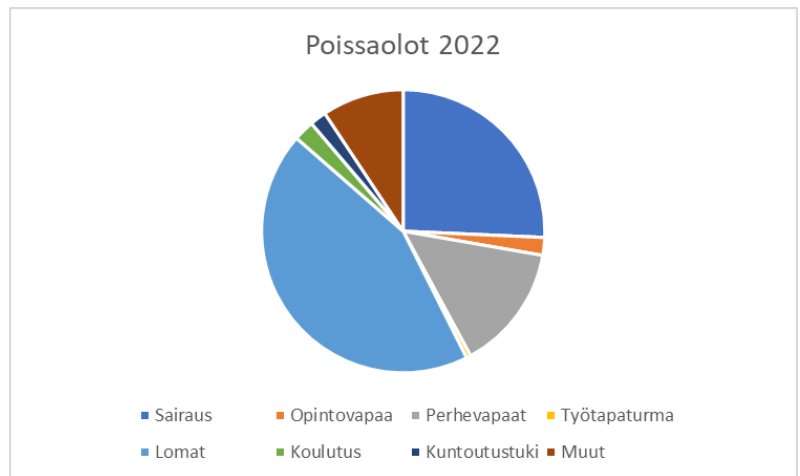
Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 5.9.2022 §258 korottaa hälytysrahan 100 euroon ja vuoronvaihtorahan 50 euroon ajalle 1.9.2022-31.12.2022. Lisäksi hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle päätettiin maksaa ylimääräinen ePassi-saldo, 50 euroa.

### 3. Poissaolot

Seuraavissa taulukoissa kuvataan poissaolojen jakautumista työpäivinä tyypeittäin vuosien 2021 ja 2022 välillä.

#### Koko kunta

	2021	2022
Sairaus	11052	12234
Opintovapaa	1140	961
Perhevapaat	5774	6844
Työtapaturma	172	241
Lomat	19504	20847
Koulutus	979	1121
Kuntoutustuki	433	898
Muut	3818	4443
<b>Yhteensä</b>	<b>42872</b>	<b>47589</b>



\*) sis. mm. vuorotteluvapaa, kuntoutus, työntasausvapaa, ylityö-,liukuma-,saldovapaa, vesopäivä, aktiivivapaa, virka-/työvapaa, karanteeni

#### 3.1. Koulutuspoissaolot

	Poissaoloiden henkilömäärä 2021	Poissaolot työpäivinä	Poissaoloiden henkilömäärä 2022	Poissaolot työpäivinä
<b>Koulutusvapaat</b>				
Täydennyskoulutus	292	871	334	954
Työmarkkinakoulutus	6	36	6	25
Koulutus p:ton	5	219	5	112
Opintovapaa	12	1140	14	961
Oppisopimuskoulutus palkall.			11	33
Oppisopimuskoulutus pton	6	85	6	22
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>321</b>	<b>2351</b>	<b>376</b>	<b>2107</b>

Työllisyysrahasto maksaa kunnille hakemuksesta koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta ja koulutuskorvausta maksetaan enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on mm., että kuntaan on laadittu vuosittainen koulutussuunnitelma, johon koulutus sisältyy ja että koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.

Koulutuskorvaus maksetaan hyvityksenä työnantajan työttömyysvakuutusmaksuihin.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä 2020 – 2022

	2020	2021	2022
Koulutuspäivien määrä	329	858	879
1 koulutuspäivä	80	248	278
2 koulutuspäivää	57	155	152
3 koulutuspäivää	45	100	99
<b>Koulutuskorvauksen määrä</b>	<b>6 318,77</b>	<b>16 984,11</b>	<b>17 537,81</b>

### 3.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Sairauspoissaolot kasvoivat v. 2022 aikana 1 081 päivällä edelliseen vuoteen verrattuna. Huomionarvoista on, että pitkät sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi ja sairastavuuden kasvu näkyi lyhyissä sairauspoissaoloissa. Edellä mainittua selittää koronaviruksen vielä vuonna 2022 aiheuttamat sairauspoissaolot ja kausi-influenssat, jotka kuormittivat erityisesti loppuvuonna 2022. Aikaisempina koronavuosina (2020 ja 2021) infektioihin liittyviä poissaoloja oli maltillisesti osin koronaepidemiaan liittyvien rajoitusten vuoksi ja vuonna 2022 palattiin kausittaiseen infektiosairastavuuteen.

Tartuntatautilain mukaisia palkallisia poissaoloja oli kaikilla neljällä palvelualueella yhteensä 1 488 (v. 2021 483) kalenteripäivää 205 (v. 2021 48) henkilöllä. Kansaneläkelaitos korvasi em. poissaoloja 83 632,14 eur (v. 2021 43 500). Tartuntatautilain mukaisia palkattomia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 15 kalenteripäivää 3 henkilöllä.

#### 3.2.1. Sairauspoissaolot diagnooseittain

Työterveyshuoltopalveluja tuottavan Terveystalon raporttien mukaan yleisimmät sairauspoissaoloja aiheuttaneet diagnoosit olivat:

- tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- infektiot (koronan lisäksi runsaasti myös muita hengitystieinfektioita)
- mielenterveyden häiriöt
- verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
- muut sairaudet (koronan aiheuttamat poissaolot, oma ilmoitus -poissaolot, korva-, iho- ja ruoansulatuselinten sairaudet)

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamat poissaolot vähenivät vuoteen 2021 verrattuna yli 10 %. Taustalla mm. on vuoden 2022 alussa voimaan tullut työterveyshuoltolain muutos, joka mahdollisti työfysioterapeuttien vahvemman mukanaolon ennaltaehkäisevässä työssä. Myös mielenterveyspoissaolot laskivat vuodesta 2021.

Henkilöstön työterveyspalveluja tuottavan Terveystalon datasta selviää, että työikäisten sairastaminen kasvoi yleisesti kymmeniä prosentteja vertailtaessa vuotta 2022 vuoden 2021 tilastoon. Sairastaminen myös näkyi yhä useammalla työpaikalla, sillä loppuvuoden flunssa-aalto oli poikkeuksellisen voimakas ja kontrasti koronavuosien sairastamiseen oli suuri.



### Sairauspoissaolot päivien keston mukaan

#### Koko kunta

	Poissaolot kalenteripäivinä 2021	Poissaolot kalenteripäivinä 2022
Alle 4 pv	2 600	3 464
4 - 29 pv	5 544	7 014
30 - 60 pv	1 651	1 660
61 - 90 pv	1 885	854
91 - 180 pv	2 219	2 137
Yli 180 pv	879	730
Kaikki yhteensä	14 778	15 859

Terveysperusteisten poissaolojen kustannusten osalta huomioitavaa on, että pidemmissä poissaoloissa poissaolon kustannukset pienenevät johtuen Kelan työnantajalle maksamasta sairauspäivärahasta. Toisaalta pidemmät poissaolot aiheuttavat sijaistarvetta ja hankaloittavat usein muita työjärjestelyitä. Lisäksi arviointia tehtäessä on huomioitava, että yksittäiset pitkät poissaolot vaikuttavat merkittävästi näistä kertyviin päiviin.

Terveysperusteisten poissaolojen hallinnan parantamiseksi ja varhaisen tuen mallin käytön tehostamiseksi Euran kunnassa on käytössä Terveysalon Sirius-järjestelmä. Järjestelmä on tarkoitettu esihenkilöiden käyttöön. Järjestelmä antaa sähköpostiin ilmoituksen, mikäli työntekijällä on ylittynyt varhaisen tuen mallissa sovitut poissaolomäärät. Tämän myötä esihenkilön tulee keskustella asiasta työntekijän kanssa tai sopia työterveysneuvottelu. Keskustelut kirjataan ja merkitään Sirius-järjestelmään. Sirius-järjestelmän käytön tehostamista on edelleen jatkettu vuoden 2022 aikana. Tavoitteena on, että esihenkilöt omaksuisivat järjestelmän käytön osaksi arjen ja työhyvinvoinnin johtamista.

### 3.2.2. Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain

#### Hallinto- ja vetovoimapalvelut

	Poissaolot kalenteripäivinä 2021	Poissaolot kalenteripäivinä 2022
Alle 4 pv	15	46
4 - 29 pv	141	102
30-60 pv		49
61-90 pv	117	
91-180 pv		167
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>273</b>	<b>364</b>

#### Perusturvapalvelut

	Poissaolot kalenteripäivinä 2021	Poissaolot kalenteripäivinä 2022
Alle 4 pv	1438	1849
4 - 29 pv	3148	3750
30 - 60 pv	1247	818
61 - 90 pv	1269	652
91 - 180 pv	1696	1205
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>8798</b>	<b>8274</b>

### Työtapaturmat

	Poissaolot kalenteri- päivinä 2021	Poissaolot kalenteri- päivinä 2022
Työtapaturma	69	128
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>69</b>	<b>128</b>

### Sivistyspalvelut

	Poissaolot kalenteri- päivinä 2021	Poissaolot kalenteri- päivinä 2022
Alle 4 pv	842	1160
4 - 29 pv	1388	2229
30 - 60 pv	290	644
61 - 90 pv	389	111
91 - 180 pv	523	621
Yli 180 pv	879	730
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>4311</b>	<b>5495</b>

### Työtapaturmat

	Poissaolot kalenteri- päivinä 2021	Poissaolot kalenteri- päivinä 2022
Työtapaturma	75	101
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>75</b>	<b>101</b>

### Tekniset palvelut

	Poissaolot kalenteri- päivinä 2021	Poissaolot kalenteri- päivinä 2022
Alle 4 pv	305	409
4 - 29 pv	867	933
30 - 60 pv	114	149
61 - 90 pv	110	91
91-180 pv		144
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1396</b>	<b>1726</b>



## Työtapaturmat

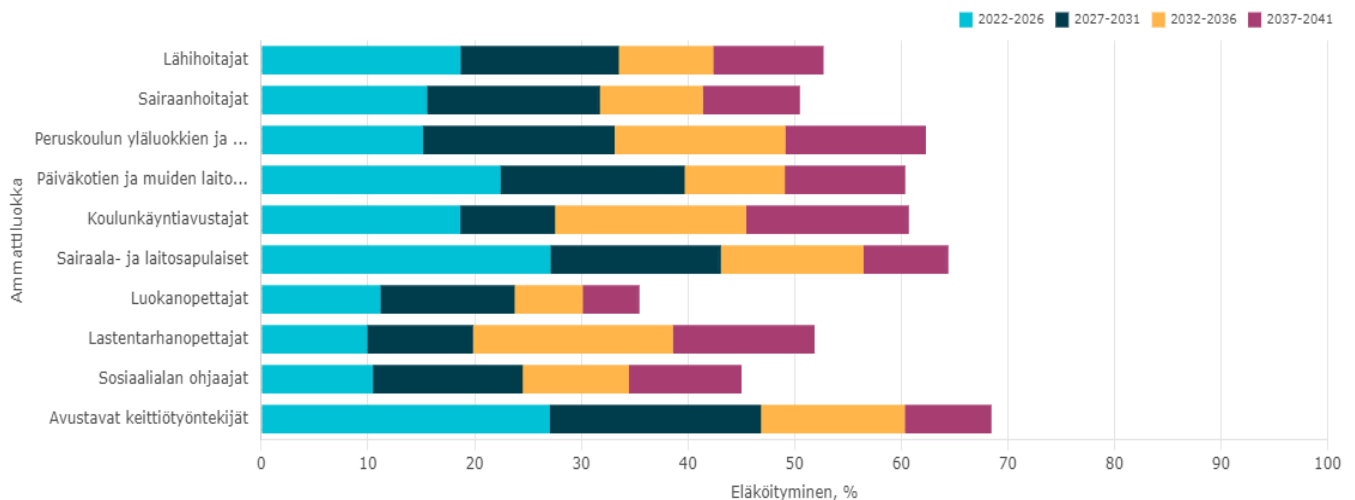
	Poissaolot kalenteripäivinä 2021	Poissaolot kalenteripäivinä 2022
Työtapaturma	100	112
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>112</b>

## 4. Eläkkeelle siirtyminen

Kevan uusimpien ennusteiden mukaan lähes joka kolmas kuntatyöntekijä eli yli 170 000 henkilöä jää eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden aikana. Eläköitymisessä on kuntakoon mukaan eroja siten, että mitä pienempi kunta sitä suurempi osuus vakuutetuista on arvion mukaan jäämässä seuraavan kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkearvot eivät juuri vaihtele kuntakoon mukaan.

Alla on kuvattu KEVA:n ennuste Euran kunnan eläköityvästä henkilöstöstä ammattiryhmittäin:

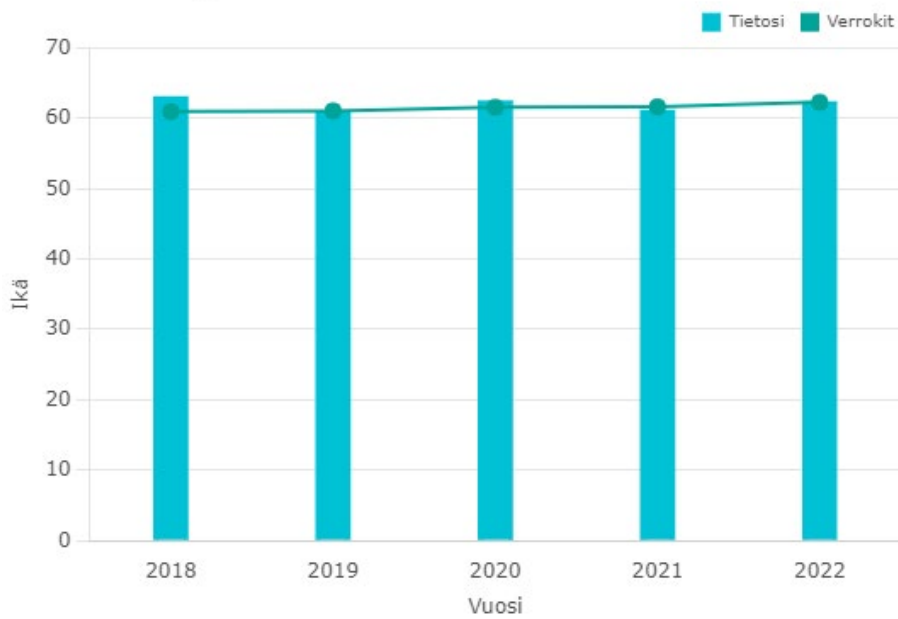
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Keva

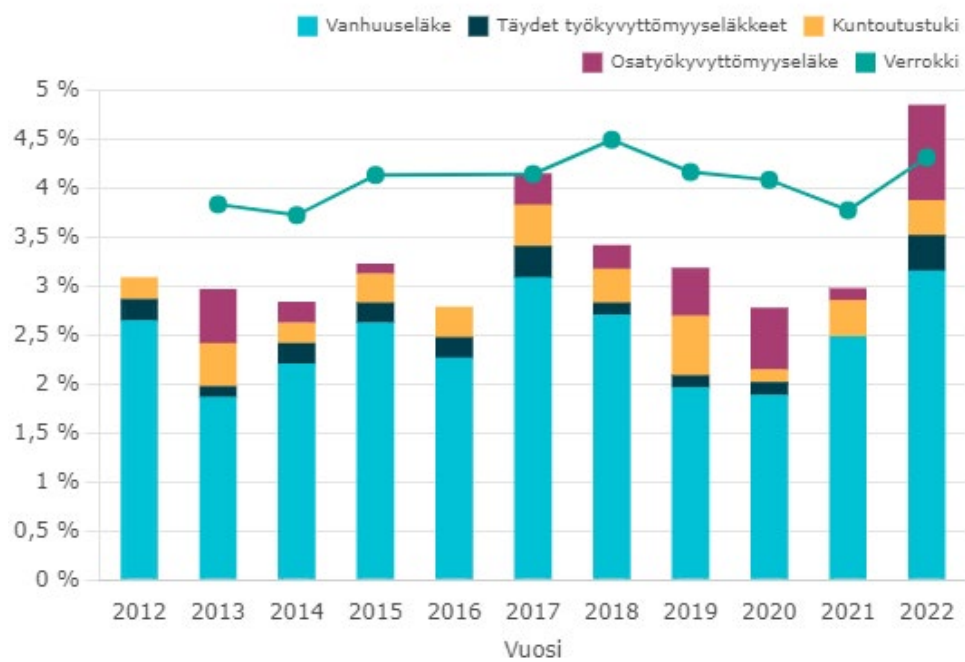
Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,3 vuotta (vuonna 2021 61,1 v), kun se keskimäärin kunta-alalla oli 62,2 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,4-vuotiaana.

## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



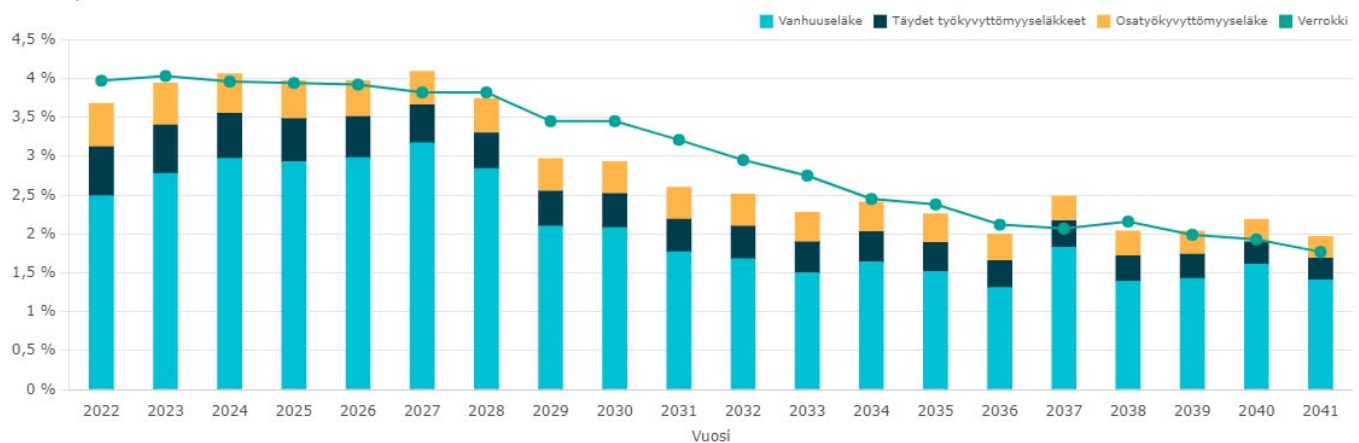
Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri eläkelajien alkavuus eläkelajeittain vuosina 2011 – 2022:

## Eläkkeiden alkavuus



Keva

## Eläköitymisennuste



Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuositasolla tarkasteltuna saattaa vaihdella riippuen eläkepäätöksen ajoittumisesta. Keskimäärin taso on ennusteiden mukaan kuitenkin noin 20-30 henkilöä/vuosi (sis.sote-henkilöstö).

## 5. Palkkausanalyysi

<b>Palkkakartoitus sopimusaloittain 31.12.2021</b>					
Sopimus-ala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	212	16	2 224	3 724	40,28 %
SOTE-TES	368	14	2 442	2 446	0,14 %
OVTES	114	30	2 860	3 088	7,38 %
TS	6	27	2 567	2 636	2,59 %
LS	12	5	8 158	7 175	-13,71 %

<b>Palkkakartoitus sopimusaloittain 31.12.2022</b>					
Sopimus-ala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	236	26	2 213,53	3 227,97	31,43
SOTE-TES	361	13	2 467,20	2 420,27	-1,94
OVTES	126	35	2 938,89	3 098,59	5,15
TS	5	31	2 797,62	2 554,05	-9,54
LS	8	6	8 489,21	6 951,15	-22,13

Palkkakartoitus on tehty tilanteesta 31.12.2022, vertailutietona vuoden 2021 kartoitus. Palkkoja verratessa tulee huomioida, että sopimusaloista erityisesti KVTES sisältää työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin tehtäväkohtainen palkkaus myös vaihtelee. Yli 75 % henkilöstöstä kuuluu KVTES ja SOTE-sopimuksen piiriin. Naisten keskimääräinen palkkataso on KVTES-sopimuksessa olevilla pienempi kuin miesten. Miesten palkkoja nostavat ylemmissä johtotehtävissä olevien miesten palkat.

Tehtäväkohtaisten palkkojen määrätymisperuste on työn vaativuuden arviointi, jossa arvioidaan tehtävää, ei henkilöä, hänen osaamistaan tai ominaisuuksiaan. Kuluvalle työ- ja virkaehtosopimuskaudella valtakunnalliset neuvotteluosapuolet jatkavat neuvotteluita uudesta järjestelmästä, jonka tarkoitus on korvata nykyinen tehtävän vaativuuden arviointiin perustuva järjestelmä. Työryhmä seuraa simulointi- ja kokeilumääräysten käyttöönottoa työnantajilla ja tekee tarvittavat muutokset järjestelmään tämän perusteella. Työryhmän toimeksiantoon kuuluu myös hinnoittelujärjestelmän, työkokemuksilisan ja henkilökohtaisen lisän määräysten mahdollinen muuttaminen.

Euran kunnan hallintosäännön mukaan kunnan jokaisella vakinaisella viranhaltijalla ja työsopimussuhteisella työntekijällä on tarkentava ja täydentävä tehtäväkuva. Se voi olla yhtä henkilöä tai henkilöstöryhmää koskeva. Tehtäväkuvassa määritellään henkilön asema organisaatiossa, tärkeimmät tehtävät ja sijaistukset. KVTES mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrätessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen.

## 7. Työsuojelu ja työterveyshuolto

Kunnan henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo.

Euran kunnan työsuojelun yhteistoimintahenkilöt olivat vuonna 2022 työsuojelupäällikkö Atte Penttilä, opettajien ja varhaiskasvatuksen opettajien ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Heikkilä, hallinnon, perusturvan, hyvinvointi- ja teknisten palveluiden työntekijöiden sekä lastenhoitajien, perhepäivähoitajien ja koulunkäyntiohjaajien työsuojeluvaltuutettu Timo Aalto.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuivat vuoden aikana työsuojelutoimikuntana toimivan kunnan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, missä käsiteltiin työsuojelutoimintaan liittyvät asiat.

Terveystalolain (1326/2010) mukaan koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tehtäviin kuuluu oppilaitosympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin edistäminen ja seuranta, joihin työsuojelutoimijat osallistuivat.

Vakavia työtapaturmia ei Euran kunnan henkilökunnalle vuonna 2022 sattunut yhtään.

Työpaikkaselvitykset, joihin työsuojelu osallistui, työterveyshuolto laati seuraaviin yksiköihin:

- Hallinto- ja vetovoimapalvelut
- Maaseutupalvelut
- Palvelukoti Osmanrinne
- Palvelukoti Viljavainio
- Palvelukoti Rantaniitty
- Vesihuoltolaitos
- Pohjois-Euran varhaiskasvatussyksikkö

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä:

- Hallinto- ja vetovoimapalvelut
- Maaseutupalvelut
- Yhteiskoulun teknisen työn opetustilaan
- Teknisen toimen varikolle

Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden sekä arvioi millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja teki vuonna 2022 tarkastuksen Euran kunnan toimipaikkoihin: Päiväkoti Pikku-Rinkilä, Palvelukoti Rantaniitty, Kotihoito, Uimahalli ja Perusturvan esihenkilöt. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja laati käynneistä käyntiraportit, joihin kirjattiin mahdolliset toimintaohjeet ja kehotukset korjausaikatauluineen.

Vuonna 2022 kunnan henkilöstölle järjestettiin keväällä kaksi Hätäensiapukoulutustilaisuutta, toinen oli yleisiä ensiaputaitoja kartuttava ja toinen oli hybridikoulutus (verkko/lähikoulutus) ja suunnattu varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Syksyllä järjestettiin myös kaksi Hätäensiapukoulutusta. Toinen painottui lasten ja nuorten parissa työskentelevien henkilöiden ensiaputilanteihin ja oli suunnattu perusopetuksen ja lukion henkilöstölle, toinen oli yleisiä ensiaputaitoja kartuttava.

Euran kunnan sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Atte Penttilä, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Timo Aalto, terveystarkastaja Sari Koivusaari, teknisten palveluiden rakennuspäällikkö Ari Jyräkoski, rakennusmestari Sami Salonen ja työterveyshoitaja Mira Vuolle. Työterveyslääkäri Jari Lahti konsultoi sisäilmatyöryhmää.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui neljä kertaa ja pöytäkirjat toimitettiin tiedoksi yhteistyötoimikunnalle. Uusi sisäilman hallintamalli ja ilmoituskäytäntö otettiin käyttöön. Uutena toimintamallina oli, että käsitellyn kohteen pöytäkirjanote lähetettiin kohteen esihenkilölle ja palvelualueen johtajalle.

TULI-projektissa on havaittu, että eräissä yksiköissä on runsaasti sairaspöissaoloja, ja osalla työntekijöistä on alentunut tai alenemassa oleva työkyky. TULES-peräinen sairaus alentaa työntekijän työkykyä. Projektilla pyritään työkyvyn ylläpitämiseen ja kohottamiseen. Projektissa mukana olevat yksiköt:

- Siivouspalvelut
- Kotihoito
- Palvelukoti Osmanrinne

Projektin toimintatapoja ovat olleet:

- kaikista mukana olevista yksiköistä on tehty työpaikkaselvitys ko. vuoden aikana.
- työyksiköiden työturvallisuus- ja terveystarkastusten arviointi on ajan tasalla
- projektin aikana on havaittu, että työtavat ja -ympäristö ovat turvallisissa kunnossa.
- varhaisen tuen mallin kevennettyä työtä ja osa-aikaista työtä on käytetty työntekijän työkyvyn tukemiseen

Työnantaja on hakenut Euran kunnalle oman kuntoutuskurssin, joka keskittyy tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Kelan kuntoutuspalveluiden ryhmä on myöntänyt toteutettavaksi ryhmämuotoisen KIILA-kuntoutuskurssin 86132 "Euran kunnan KIILA-kuntoutus", jonka toteuttaa Kuntoutuskeskus Kankaanpää. Kurssi järjestetään 8 henkilölle, jotka tulevat yllä olevista yksiköistä. Kurssi toteutetaan 1–1,5 vuoden aikana.

Arviointipäivä 9-11.05.2022	Käyntikerta 21-23.06.2022	1.ryhmäjakso 10-05.08.2022
Yhteydenotto 05-07.09.2022	2. ryhmäjakso 4-17.11.2022	

Kuntoutuksesta tehtiin henkilöstön intranettiin julkaisu: Kiila-kuntoutuksesta tukea työhyvinvointiin, jolla kannustettiin henkilöstöä huolehtimaan työkyvystään.

Kiila kuntoutus-kurssi jatkuu vielä vuonna 2023.

Tuli-projektin ryhmätoiminta, jota työterveyshuolto tuottaa, alkoi viikolla 22 ryhmän kokoontumisella ja yksilökäynnit työfysioterapeutilla toteutettiin kesällä. Marraskuussa ryhmätoiminta jatkui yhdellä kokoontumisella.

Työsuojeluorganisaation ja eri palvelualueiden välinen yhteistyö työsuojeluasioiden hoitamisessa sujui pääsääntöisesti hyvin.

## **8. Työhyvinvointia edistävä toiminta**

Työhyvinvointia edistävän/ylläpitävän toiminnan järjestämisestä vastaa yhteistyötoimikunnan nimeämä työhyvinvointia koordinoiva työryhmä, jossa on työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustus.

Henkilöstölle järjestettiin työhyvinvointikuukausi lokakuussa. Työhyvinvointikuukauden tavoitteena oli innostaa työyhteisöjä osallistumaan yhdessä järjestettyihin tapahtumiin; urheilutalon liikuntatuokiot ja kehonkoostumismittaukset, luisteluvuorot Panelian jäähallilla ja ulkoilu Möljällä. Opettajien Ammattijärjestö OAJ:n Euran paikallisosasto toi esille huolensa, että kunta ei ole onnistunut huomioimaan eri aloilla työskenteleviä opettajia vuoden 2022 työhyvinvointikuukauden järjestelyissä. Opettajat olivat pettyneitä siihen, ettei työnantaja mahdollistanut kaikille kunnan työntekijöille tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua työhyvinvointitapahtumiin. OAJ:n kannanotto oli yhteistyötoimikunnan käsittelyssä.

Vuoden 2023 talousarvioon on varattu 15 000 euron määräraha työyksikkökohtaiseen työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan. Työyksikkökohtaisen määrärahan tavoitteena on työhyvinvoinnin vahvistaminen kannustamalla työyksiköitä omaehtoiseen tyhy-toiminnan järjestämiseen.

Euran kunnan henkilöstön käytössä on ePassi järjestelmä koko henkilöstölle (ma. henkilöstöltä edellytetään yli 3 kk yhtäjaksoista työsuhdetta). Järjestelmään ladataan kaksi kertaa vuodessa 45 euroa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöön.

## **9. Yhteenveto**

Henkilöstötilinpäätöksen tehtävänä on ollut kuvata Euran kunnan henkilöstövoimavaroja ja niissä tapahtuneita muutoksia vuoden 2022 aikana.

Henkilöstötilinpäätöksen jälkeen katseet on syytä suunnata vuoteen 2023. Satakunnan hyvinvointialueen toiminnan käynnistyminen sosiaali- ja terveyspalveluiden ja pelastustoimen palveluiden tuottamisen osalta muutti merkittävästi Euran kunnan henkilöstörakennetta.

Noin puolet Euran kunnan henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen. Euran kunnan palveluksesta poistui koko perusturvapalveluiden henkilöstö (pl. nuorten työpaja), sivistyspalveluista oppilashuollon kuraattorit ja psykologit, teknisistä palveluista osa laitoshuoltajista ja ruokapalveluiden henkilöstöstä.

Kunnan henkilöstömäärä supistui 1.1.2023 alkaen yli 800:sta noin 400:aan. Vuoden 2023 alkaen tehokkaan palvelutuotannon edellytykset tulee turvata nykyistä huomattavasti pienemmällä henkilöstömäärällä. Kunnan strategiset linjaukset palvelutuotantoon tulee määritellä uudelleen, kun Euran kunta ei vastaa enää sosiaali- ja terveystalouden järjestämisestä ja tuottamisesta.