

**EURAN KUNTA**  
**HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS**  
**2023**



## SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	1
2. HENKILÖSTÖTYÖVUOSIEN KEHITYS.....	2
2.1. TEHDYT HENKILÖTYÖVUODET .....	2
2.2. HENKILÖTYÖVUOSIEN KEHITYS PALVELUALOITTAIN .....	3
2.3. TYÖ- JA VIRKASUHTEISTEN MÄÄRÄT .....	4
2.4. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS / UUDET VIRAT JA TOIMET.....	5
2.5. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2023.....	6
2.6. HENKILÖSTÖKULUT .....	7
2.6.1. HENKILÖSTÖKULUT PALVELUALOITTAIN.....	7
2.6.2. VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUKAISET SOPIMUSKOROTUKSET VUONNA 2023 .....	8
3. POISSAOLOT .....	9
3.1. KOULUTUSPOISSAOLOT.....	9
3.2. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	10
3.2.1. SAIRAUSPOISSAOLOT DIAGNOOSEITTAIN .....	10
3.2.2. TERVEYSPERUSTAISET POISSAOLOT PALVELUALOITTAIN.....	12
4. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	14
5. PALKKAUSANALYYSI .....	17
6. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO .....	18
7. TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA .....	20
8. YHTEENVETO .....	21

## 1. JOHDANTO

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajan suositus henkilöstökertomuksen laadintaan 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 kehittäminen/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.

Leimallista vuoden 2023 toiminnassa henkilöstöhallinnon näkökulmasta oli kuntaorganisaation toiminnan kehittäminen hyvinvointialueiden aloitettua toimintansa 1.1.2023. Euran kuntaorganisaatiosta siirtyi n. 358 henkilötyövuotta Satakunnan hyvinvointialueelle.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstöorganisaation rakenne ja rakenteeseen liittyvät muutokset vuoden 2023 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojeluun sekä työhyvinvointiin liittyvät keskeiset teemat. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2022.

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

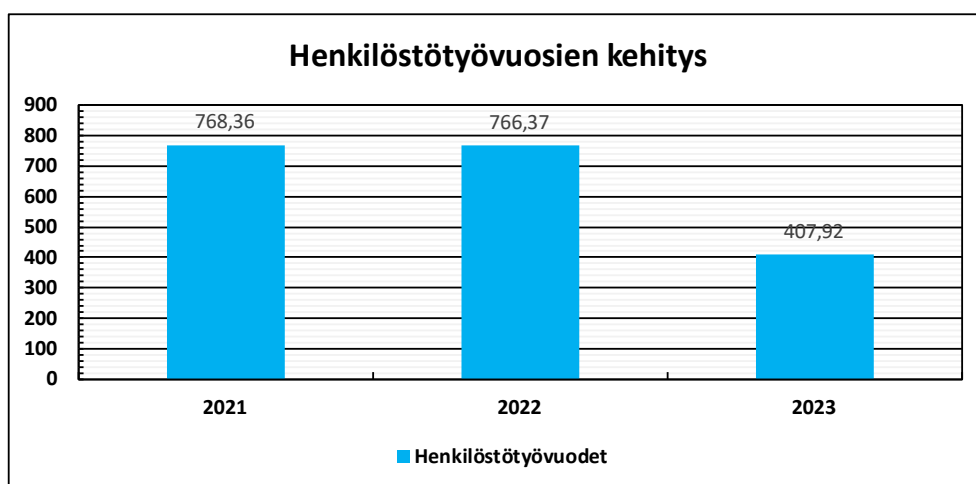
---

## 2. HENKILÖSTÖTYÖVUOSIEN KEHITYS

Henkilöstömäärän vaihtelu kalenterivuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus kunnan henkilöstömäärästä vaikuttavat siihen, että käsite henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olutta 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

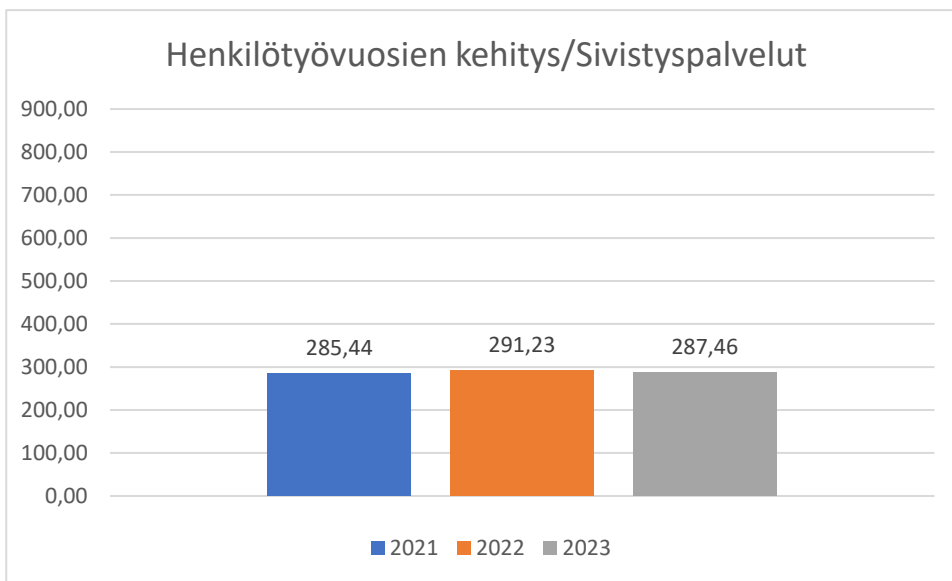
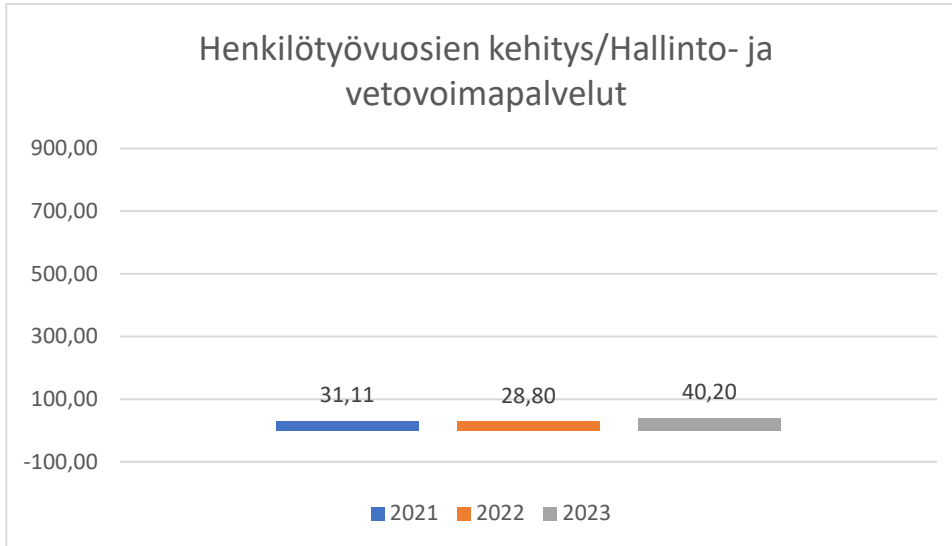


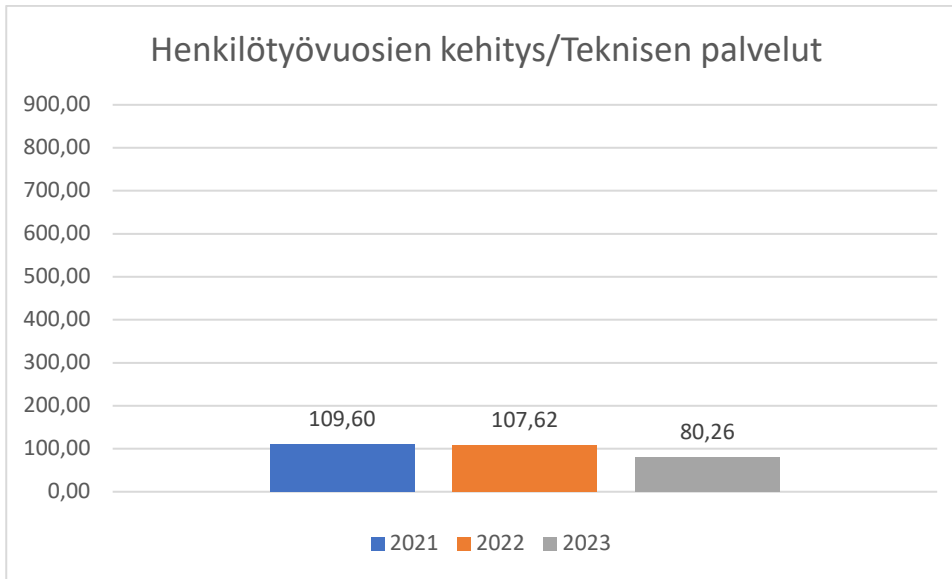
### HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA/HTV

	2021	2022	2023
Miehet	100	98	79
Naiset	668	668	329
<b>Yhteensä</b>	<b>768</b>	<b>766</b>	<b>408</b>

## 2.2. Henkilötyövuosien kehitys palvelualoittain

Seuraavissa taulukoissa henkilötyövuosien kehitystä tarkastellaan palvelualueittain:

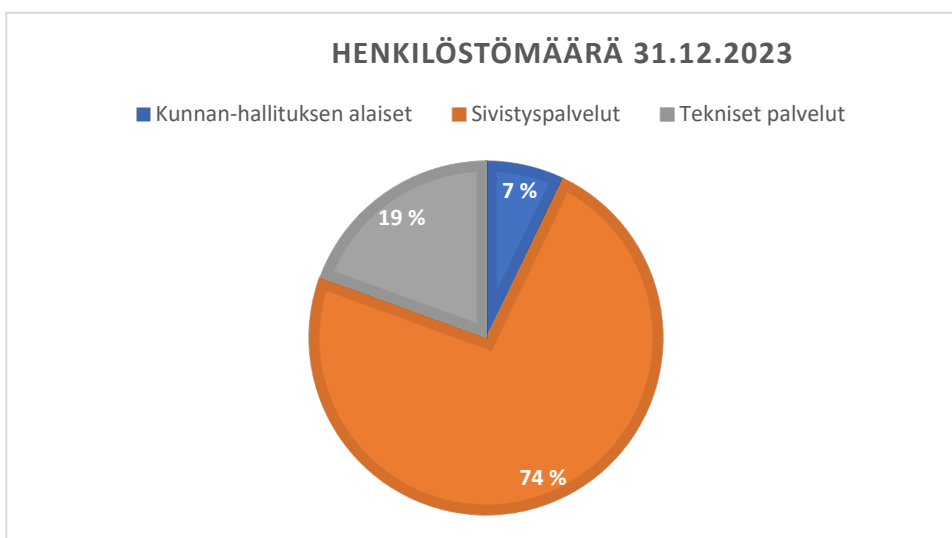




### 2.3. Työ- ja virkasuhteisten määrät

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöressurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Vuoden 2023 tilastointipäivänä 31.12.2023 Euran kunnan henkilöstömäärä oli 422 henkilöä, joista vakituisessa työ-/virkasuhteessa oli 326 henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa 96 henkilöä.

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä 31.12.2022 ja 31.12.2023. Huomioitavaa on, että tilastointiajankohtana on kunnassa ollut lyhytaikaisia sijaisia mm. vakinaisen henkilöstön vuosilomasijaisina.



	2022	2023
<b>Hallinto- ja vetovoimapalvelut</b>		
Vakinaiset	24	26
Määräaikaiset	2	1
Sijaiset	0	1
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	0	1
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	0
Oppisopimussuhteiset yht.	1	1
<b>Hallinto- ja elinvoimapalvelut yht.</b>	<b>27</b>	<b>30</b>
<b>Perusturvapalvelut</b>		
Vakinaiset	298	0
Määräaikaiset	7	0
Sijaiset	62	0
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	4	0
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	0
Oppisopimussuhteiset yht.	16	0
<b>Perusturvapalvelut yht.</b>	<b>387</b>	<b>0</b>
<b>Sivistyspalvelut</b>		
Vakinaiset	232	228
Määräaikaiset	62	54
Sijaiset	34	26
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	0	0
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	0
Oppisopimussuhteiset yht.	1	2
<b>Sivistyspalvelut yht.</b>	<b>329</b>	<b>310</b>
<b>Tekniset palvelut</b>		
Vakinaiset	101	72
Määräaikaiset	3	4
Sijaiset	8	6
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	0	0
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	0
Oppisopimussuhteiset yht.	1	0
<b>Tekniset palvelut yht.</b>	<b>113</b>	<b>82</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>856</b>	<b>422</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 2023 aikana hallinto- ja vetovoimapalveluista siirtyi eläkkeelle pääkirjanpitäjä ja palkkasihteeri. Kumpikin toimi jätettiin täyttämättä ja työtehtävät hoidetaan nykyisellä henkilöstöresurssilla. Näiden lisäksi sivistyspalveluissa jätettiin täyttämättä toimistosihteerin toimi.

Eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä ja kunnan palveluksesta vakituudesta työ-/virkasuhteesta erosi 15 henkilöä.

Vuonna 2023 perustettiin resurssiopettajan virka (kh 5.6.2023 §187)

## 2.5. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

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

Ikävuodet	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Ka	Lkm
Naiset	28	17	45	43	43	54	56	56	3	47,6	345
Miehet	3	6	8	6	8	16	14	14	2	49,7	77
<b>Kaikki</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>422</b>

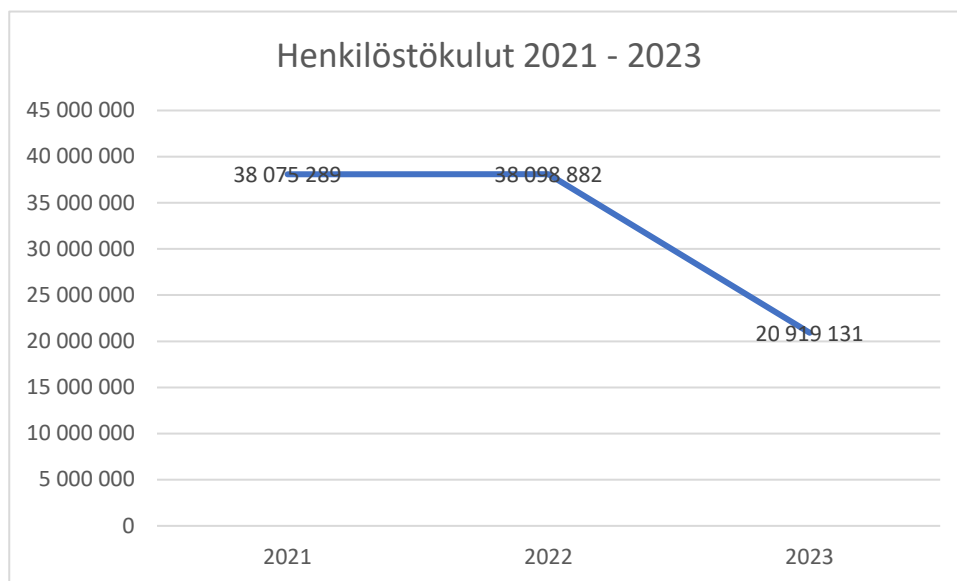


Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 44,2 vuotta. Keski-ikä nousi edellisestä vuodesta 0,9 vuotta.



## 2.6. Henkilöstökulut

	2021	2022	2023
<b>Henkilöstökulut</b>	38 075 289	38 098 882	20 919 131
Palkat ja palkkiot	30 575 157	30 641 155	16 763 545
Eläkekulut	6 353 417	6 420 426	3 431 834
Muut henkilösivukulut	1 146 715	1 037 301	723 752



Henkilöstökulut laskivat vuodesta 2022 vuoteen 2023 verrattuna 45,09 prosenttia.

### 2.6.1. Henkilöstökulut palvelualoittain

	Hallinto- ja vetovoimapa- velut	Perusturva- palvelut	Sivistyspal- velut	Tekniset palvelut
<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	-1.112469.217	-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

	Hallinto- ja vetovoimapal- velut	Perusturva- palvelut	Sivistyspal- velut	Tekniset palvelut
2023				
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>-2.183.934</b>	<b>43.041</b>	<b>-15.285.169</b>	<b>-3.493.068</b>
Palkat ja palkkiot	-1.779.201	68.197	-12.241.693	-2.810.848
Eläkekulut	-334.251	-12.009	-2.516.988	-568.585
Muut henkilösivukulut	-70.482	-13.148	-526.488	-113.635

### 2.6.2. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset vuonna 2023

Henkilöstöjärjestöjen kanssa neuvoteltiin kevään 2023 aikana sopimusten mukaisten paikallisten järjestelyerien jakamisesta. Kolmessa eri neuvottelussa päädyttiin yhteiseen näkemykseen järjestelyerien kohdentumisesta. Järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Sopimuskorotukset 2023:

- yleiskorotus 1,5 % 1.6.2023 lukien
- KVTES, OVTES, TS kehittämisohjelmaerä 1,2 % 1.6.2023 lukien
- KVTES, OVTES, TS järjestelyerät 0,4 % ja 0,3 % 1.6.2023 lukien

### 3. POISSAOLOT

Seuraavissa taulukoissa kuvataan poissaolojen jakautumista työpäivinä tyypeittäin vuosien 2022 ja 2023 välillä.

#### HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Koko kunta

	2022	2023
Sairaus	12239	4453
Opintovapaa	961	990
Perhevapaat	6842	1746
Työtaturma	241	114
Lomat	20854	9461
Koulutus	1121	455
Kuntoutus	145	54
Kuntoutustuki	898	187
Muut*)	4298	2876



\*) sis. mm. vuorotteluvapaa, kuntoutus, työn-  
tasausvapaa, ylityö-,liukuma-,saldovapaa,  
veso-päivä, virka-/työvapaa,

#### 3.1. Koulutuspoissaolot

	Työpäivät yhteensä	Poissaolleet
Koulutus, palkallinen	260	132
Ammattiyhd.koulutus/toiminta palkallinen	19	3
Opiskelu/koulutus, palkaton	187	2
Oppisopimuskoulutu. teoriajakso, pton	7	1
Työsuojelukoulutus, palkallinen	4	1
Koulutus, työn edellyttämä palkaton	1	1
Opintovapaa muk. opintovapaa, plton	990	9
<b>Yhteensä</b>	<b>1468</b>	<b>149</b>

Työllisyysrahasto maksaa kunnille hakemuksesta koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä 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 järjestä-mää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.

Koulutuskorvaus maksetaan hyvityksenä työnantajan työttömyysvakuutusmaksuihin.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä 2022–2023

	2022	2023
Koulutuspäivien määrä	879	206
1 koulutuspäivä	278	46
2 koulutuspäivää	152	32
3 koulutuspäivää	99	32
<b>Koulutuskorvauksen määrä</b>	<b>17 537,81</b>	<b>4 247,51</b>

### 3.2. Terveysperusteiset poissaolot

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

Sairauspoissaoloissa tapahtui huomattava lasku edellisiin vuosiin verrattuna.



#### 3.2.1. Sairauspoissaolot diagnooseittain

Henkilöstön työterveyspalveluja vielä vuonna 2023 tuottaneen Terveystalon datasta selviää, että kun vertailuvuosien (2021-2022) henkilöstömäärästä on poistettu hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö, on terveysperusteisissa poissaoloissa ollut laskua kaikissa diagnoosiryhmissä:

- infektiot; poissaolopäivien muutos; -32,4 %
- tuki- ja liikuntaelinsairaudet; poissaolopäivien muutos -24,7 %
- mielenterveyteen liittyvät poissaolot; poissaolopäivien muutos -22,7 %
- työ- ja vapaa-ajan tapaturmat; poissaolopäivien muutos -52,7 %

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja, näyttää siltä, että koronapandemiasta on päästy sairastavuuden näkökulmasta ns. normaaliin tilaan.

### Sairauspoissaolot päivien keston mukaan

#### Koko kunta

	Poissaolot kalenteripäivinä 2022	Poissaolot kalenteripäivinä 2023
Alle 4 pv	3 464	1 403
4 - 29 pv	7 014	2 112
30 - 60 pv	1 660	823
61 - 90 pv	854	408
91 - 180 pv	2 137	905
Yli 180 pv	730	0
Kaikki yhteensä	15 859	5 651

Terveysperusteisten poissaolojen kustannusten osalta huomioitavaa on, että pidemmissä poissa-oloissa 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 ja varhaisen tuen tehostamiseksi esihenkilöiden käytössä vielä vuonna 2023 oli Terveystalon Sirius-järjestelmä. Esihenkilö sai herätteen, mikäli hänen alaisellaan henkilöllä on ylittynyt varhaisen tuen mallissa määritellyt poissaolopäivät.

3.2.2. Terveysperustaiset poissaolot palvelualoittain

	2022	2023
<b>Hallinto- ja vetovoimapalvelut</b>		
Alle 4 pv	46	82
4–29 pv	102	113
30–60 pv	49	117
61–90 pv	0	98
91–180 pv	167	0
Yli 180 pv	0	0
<b>Hallinto- ja elinvoimapalvelut yht.</b>	<b>364</b>	<b>410</b>
<b>Perusturvapalvelut</b>		
Alle 4 pv	1849	0
4–29 pv	3750	0
30–60 pv	818	0
61–90 pv	652	0
91–180 pv	1205	0
Yli 180 pv	0	0
<b>Perusturvapalvelut yht.</b>	<b>8274</b>	<b>0</b>
<b>Sivistyspalvelut</b>		
Alle 4 pv	1160	1063
4–29 pv	2229	1342
30–60 pv	644	533
61–90 pv	111	91
91–180 pv	621	756
Yli 180 pv	730	0
<b>Sivistyspalvelut yht.</b>	<b>5495</b>	<b>3785</b>
<b>Tekniset palvelut</b>		
Alle 4 pv	409	258
4–29 pv	933	657
30–60 pv	149	173
61–90 pv	91	219
91–180 pv	144	149
Yli 180 pv	0	0
<b>Tekniset palvelut yht.</b>	<b>1726</b>	<b>1456</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>15859</b>	<b>5651</b>

---

**TYÖTAPATURMAT**

	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Hallinto- ja vetovoimapalvelut	0	0
Perusturvapalvelut	128	0
Sivistyspalvelut	101	2
Tekniset palvelut	112	164
<b>Yhteensä</b>	<b>341</b>	<b>166</b>

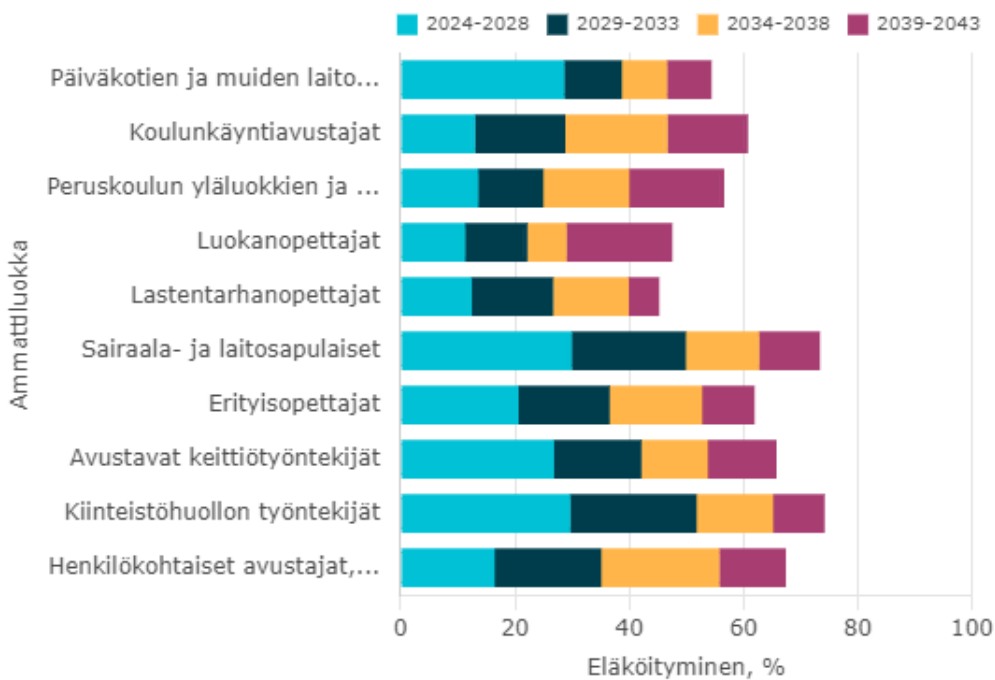
---

## 4. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Keven 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. Työkyvyttömyyseläkearviot eivät juuri vaihtelee kuntakoon mukaan.

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

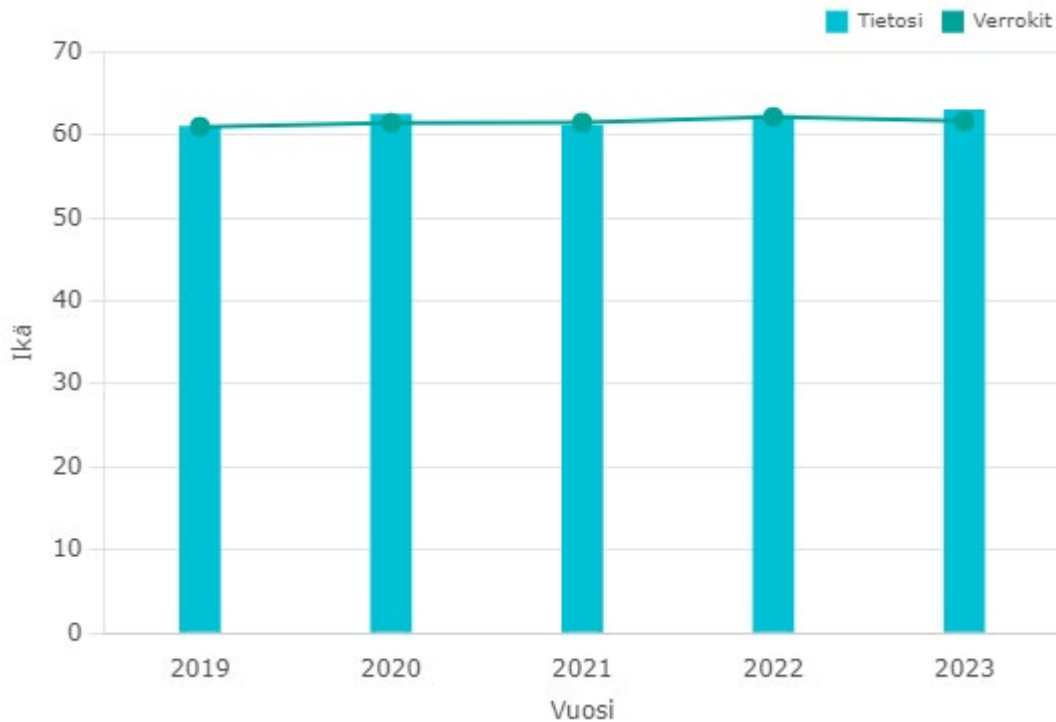
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63 vuotta (vuonna 2022 62,3 v), kun se keskimäärin kunta-alalla oli 61,64 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,4-vuotiaana.

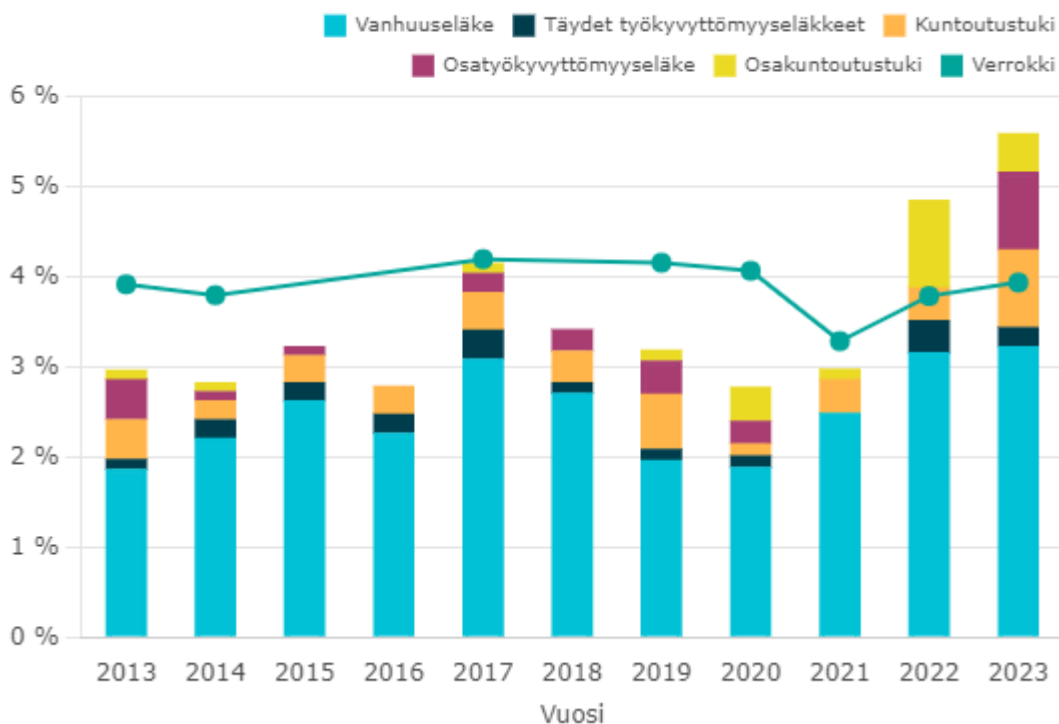


### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri eläkelajien alkuvuus eläkelajeittain vuosina 2013–2023:

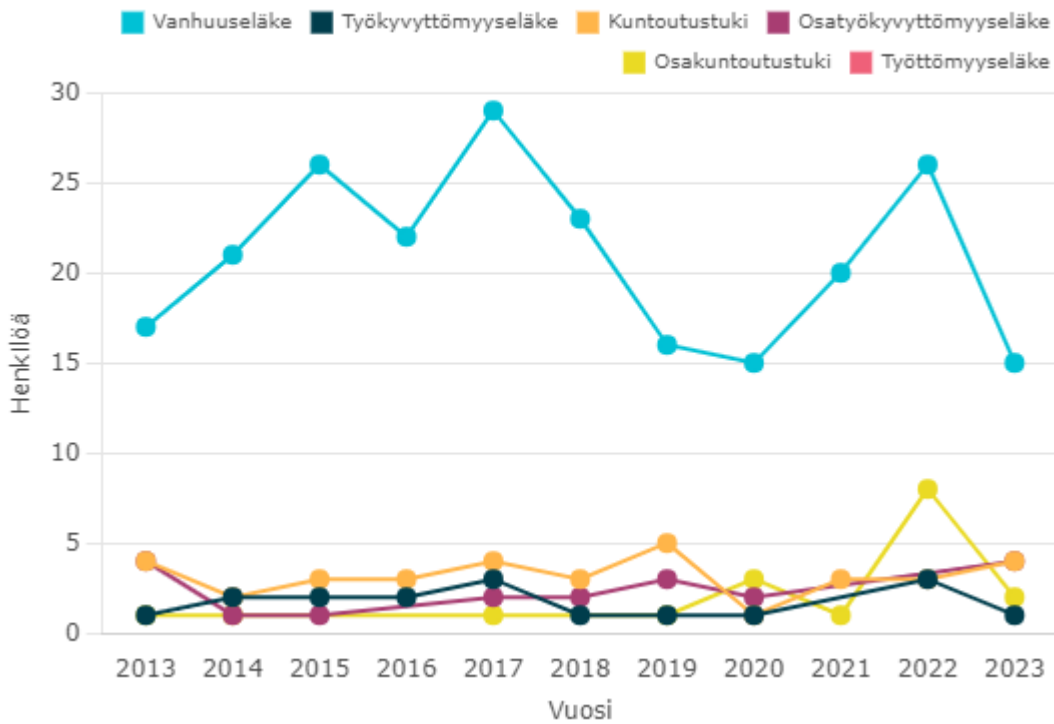
### Eläkkeiden alkuvuus



Eläköitymisennuste



Eläkkeelle siirtyneiden määrä



## 5. PALKKAUSANALYYSI

### PALKKAKARTOITUS SOPIMUSALOITTAIN 31.12.2022

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	236,00	26,00	2 213,53	3 227,97	0,31
SOTE-TES	361,00	13,00	2 467,20	2 420,27	-0,02
OVTES	126,00	35,00	2 938,89	3 098,59	0,05
TS	5,00	31,00	2 797,62	2 554,05	-0,10
LS	8,00	6,00	8 489,21	6 951,15	-0,22

### PALKKAKARTOITUS SOPIMUSALOITTAIN 31.12.2023

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	215,00	20,00	2 305,36	3 786,05	0,39
SOTE-TES					
OVTES	121,00	31,00	3 064,87	3 215,32	0,05
TS	6,00	26,00	3 097,06	2 612,40	-0,19
LS					

Palkkakartoitukset on tehty tilanteesta 31.12.2023, vertailutietona vuoden 2022 kartoitukset. Palkkoja verratessa tulee huomioida, että sopimusaloista erityisesti KVTES sisältää työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin tehtäväkohtainen palkkaus myös vaihtelee. Yli 56 % henkilöstöstä kuuluu KVTES-sopimuksen piiriin. Naisten keskimääräinen palkkataso on KVTES-sopimuksessa olevilla pienempi kuin miesten. Miesten palkkoja nostavat ylempissä johtotehtävissä olevien miesten palkat.

Tehtäväkohtaisten palkkojen määräytymisperuste 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, työkokemuksellisen ja henkilökohtaisen lisän määräysten mahdollinen muuttaminen.

Euran kunnan hallintosäännön mukaan kunnan jokaisella vakinaisella viranhaltijalla ja työsuhteisella 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 määrättäessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen.

---

## 6. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

Kunnan henkilöstön työterveyspalvelut tuotti vielä vuonna 2023 Terveystalo. Vuoden aikana työterveyspalvelut kilpailutettiin ja palveluiden tuottajaksi vuoden 2024 alusta lukien valittiin Lääkärikeskus Minerva.

Työterveyspalveluiden vaikuttavuutta arvioitiin työterveyshuollon ohjausryhmässä, johon kuului työsuojeluhenkilöstö, kunnan johtoryhmä ja Terveystalon edustajat.

Euran kunnan työsuojelun yhteistoimintahenkilöt olivat vuonna 2023 työsuojelupäällikkö Atte Penttilä (31.7.2023 asti), työsuojelupäällikkö Päivi Vahtera 1.8.2023 alkaen, 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, joissa käsiteltiin työsuojelutoimintaan liittyvät asiat.

Vakavia työtapaturmia ei Euran kunnan henkilökunnalle vuonna 2023 sattunut yhtään.

Työpaikkaselvitykset, joihin työsuojelu osallistui, työterveyshuolto laati seuraaviin yksiköihin:

- Euran pääkirjasto
- Pohjois-Euran päiväkotit, Panelia
- Kiinteistö- ja tilapalvelut
- Sivistys-, hyvinvointi- ja nuorisopalvelut (sivistyspalvelutoimisto)
- Kiukaisten koulu
- Kirkonkylän koulu

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä ei vuoden 2023 aikana tehty yhtään.

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 vuoden 2023 aikana tarkastuksen seuraaviin Euran kunnan toimintayksiköihin: Siivouspalvelut, päiväkotit Euranrinkilä, Hinnerjoen nuorisotila Nurtsi ja Kauttuan nuorisotila Nuokkari. Asiakirjojen perusteella suoritettava tarkastus tehtiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Euran kuntaorganisaatiossa. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja laati käynteistä käyntiraportit, joihin kirjattiin mahdolliset toimintaohjeet ja kehotukset korjausaikatauluineen.

Vuoden 2023 aikana kunnan henkilöstölle järjestettiin kaksi 8 tunnin pituista hätäensiapukoulutusta.

Euran kunnan sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Atte Penttilä (31.7.23 asti), Päivi Vahtera (1.8.23 alkaen) työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Timo Aalto, opettajien ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Heikkilä, terveystarkastaja Sari Koivusaari, teknisten palveluiden rakennuspäällikkö Ari

---

Jyräkoski, rakennusmestari Sami Salonen ja työterveyshoitaja Mira Vuolle. Työterveyslääkäri Jari Lahti konsultoi sisäilmatyöryhmää.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana neljä kertaa.

Kertomusvuoden aikana työsuojelun toiminta-alueella laadittiin asiakirja Työkyvyn tuen opas. Uudella Työkyvyn tuen opas- mallilla korvattiin vuonna 2019 hyväksytty Työkyvyn varhainen tuki ja tuen paluun malli. Uudessa mallissa on kuvattu työkykyä monipuolisesti ja siihen vaikuttavien asioiden hahmottamista on pyritty tuomaan selkeällä tavalla esille. Myös asiaan liittyviä toimintamalleja ja vastuita on oppaassa selkeytetty.

Vuoden 2023 lopulla valmistui ja hyväksyttiin työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelun toimintaohjelmassa on mainittu työsuojelun keskeiseksi kehittämiskohteeksi riskien ja vaarojen selvittäminen sekä arviointi Euran kunnan jokaisessa työyksikössä.

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

---

---

## 7. TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA

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

Vuoden 2023 talousarvioon oli varattu 15 000 euron määräraha työyksiköiden omaehtoisesti järjestämän työhyvinvoinnin tukemiseen. Ns. tyhyrahan kriteerit olivat seuraavat:

- *järjestettävän tyhy-toiminnan tulee tapahtua työajan ulkopuolella*
- *määrärahaa ei voi käyttää alkoholitarjoiluun*
- *pääasiallisena tarkoituksena on työyhteisön yhteinen, työhyvinvointia tukeva toiminta, joka mahdollistaa kaikkien osallistumisen*
- *useampi työyksikkö voi järjestää yhteisen tapahtuman/aktiviteetin (esim. henkilöstömäärältään pienet työyksiköt)*
- *tyhy-raha maksetaan toteutuneen osallistujamäärän mukaan ostolaskuna kunnan ostolaskujärjestelmästä.*

Tyhyraha oli haettavana maaliskuussa ja sitä haki 26 työyksikköä. Tyhyraha hakemukset käsiteltiin työhyvinvointia koordinoivassa työryhmässä ja tyhyraha myönnettiin kaikille sitä hakeneille.

Syys-lokakuussa vietettiin työhyvinvoinnin kuukautta, jonka aikana henkilöstö sai käydä työajan ulkopuolella viisi kertaa maksutta Euran uimahallissa ja viisi kertaa Euran urheilutalon kuntosalilla. Liikkuva työelämä viikkoa vietettiin 18. – 24.9.2023. Viikon teemana oli tauot; Tauko tekee terää. Kunnan henkilöstölle järjestettiin kaksi ohjattua kuntosaliryhmää/vko.

Henkilöstön käytettävissä on työhyvinvointietuutena ePassi-etuus, 90 euroa/vuosi. ePassin tarjoamia etuja voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin.

Elokuussa 2023 otettiin käyttöön henkilöstön työsuhdepyöräetus. Työsuohdepyöräetuuden valmistelu käynnistettiin muun muassa siihen liittyvän henkilöstöaloitteen myötä. Työsuohdepyöräedun käyttöönotosta on lisäksi tehty henkilöstökysely, joka osoitti, että edusta kiinnostuneita on paljon. Vuoden 2023 lopussa yhteensä 41 työntekijää/viranhaltijaa oli ottanut työpyöräedun käyttöönsä.

Aloitetoiminnan aktivoimiseksi, aloitetyryhmä päätti joulukuun kokouksessaan erillisen aloitekampanjan järjestämisestä alkuvuoden 2024 aikana.

---

## 8. YHTEENVETO

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on ollut kuvata Euran kunnan henkilöstövoimavaroja ja niissä tapahtuneita muutoksia vuoden 2023 aikana.

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 väheni 1.1.2023 alkaen 49,3 %. Vuoden 2023 alkaen tehokkaan palvelutuotannon edellytykset tuli turvata nykyistä huomattavasti pienemmällä henkilöstömäärällä.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostaminen korostuu työelämän muuttuessa samanaikaisesti henkilöstön eläköitymisten kanssa. Osaamiseltaan vahva henkilöstö on kunnan tärkeä voimavara. Työssä jaksaminen paranee, kun henkilöstöllä on riittävä osaaminen työtehtävien hoitamiseen.

Ajantasaisten koulutusmahdollisuuksien lisäksi työhyvinvoinnin tekijöinä korostuvat laadukas esihenkilötyö sekä henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu.

---