

Euran kunnan henkilöstötilinpäätös 2024

Yttk 28.03.2025 § 6

Valmistelu ja lisätiedot henkilöstöasiantuntija Päivi Vahtera, puh. 044 422 4001

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.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstöorganisaation rakenne ja rakenteeseen liittyvät muutokset vuoden 2024 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojelun tila. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2023.

Henkilöstötilinpäätös 2024 on laadittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suosituksen mukaan.

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.

Henkilötyövuodet vähenivät vuoteen 2023 verrattuna 5 htv:lla. Henkilöstökulujen toteuma oli n. 1 milj euroa talousarviossa arvioitua vähemmän ja n. 678 tuhatta euroa vähemmän kuin vuoden 2023 toteuma.

Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat vuodesta 2023 78 kalenteripäivää.

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2024 Kuntien eläkevakuuttajan Kevan verkkotyökalulla. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 65,9 %, kun se viimeksi toteutetussa kyselyssä v. 2022 oli 43 %. Työhyvinvointikyselyn tuloksissa oli nähtävissä aikaisempaa selvästi positiivisempi vire.

Työterveyspalveluiden tuottaja vaihtui v. 2024 alusta lukien ja yhteistyö Lääkärikeskus Minervan kanssa on käynnistynyt hyvin. Yhteistyön edelleen kehittämiseksi vuoden 2025 aikana panostetaan työterveysyhteistyön johtamiseen. Vaikuttava työterveyshuolto edellyttää hyvin toimivaa yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Työnantajan tulee johtaa työterveysyhteistyötä ja määritellä sille tarpeet. Tarpeiden mukaan kohdistettu ja toimiva työterveyshuolto on keino tukea henkilöstön työkykyä ja on investointi hyvinvoivaan henkilöstöön.

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. Taitojen kehittämisen pitää olla mahdollista kaikille. Vuoden 2024 lopulla käyttöönotetun digitaalisen verkkokoulutusympäristön yhtenä tavoitteena on, että kouluttautumisesta tulee saumaton osa työarkea.

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

Henkilöstötilinpäätös vuodelta 2024 on esityslistan oheismateriaalina.

Esittelijä

Henkilöstöasiantuntija Päivi Vahtera

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy omalta osaltaan henkilöstötilinpäätöksen 2024 ja lähettää sen edelleen kunnanhallitukselle.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Khall 31.03.2025 § 106
94/01.00.02/2025

Valmistelu ja lisätiedot

Kunnanjohtaja Kari Kankaanranta puh. 044 422 4020..

Esityslistan oheismateriaalina on henkilöstötilinpäätös vuodelta 2024.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kari Kankaanranta

Päätösehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy osaltaan henkilöstötilinpäätöksen 2024 ja esittää sitä edelleen valtuuston hyväksyttäväksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Pöytäkirjamerkintä: sivistysjohtaja Kompuinen Matti poistui kokouksesta asian käsittelyn jälkeen kello 16:48.