

EURAN KUNTA
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
2024



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT JA -KUSTANNUKSET	4
2.1. TEHDYT HENKILÖTYÖVUODET	4
2.2. HENKILÖTYÖVUOSIEN KEHITYS PALVELUALOITTAIN	5
2.3. TYÖ- JA VIRKASUHTEISTEN MÄÄRÄT	6
2.4. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS / UUDET VIRAT JA TOIMET	7
2.5. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2024.....	8
2.6. HENKILÖSTÖKULUT	9
2.6.1. HENKILÖSTÖKULUT PALVELUALOITTAIN.....	10
2.6.2. VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUKAISET SOPIMUSKOROTUKSET VUONNA 2024	10
3. POISSAOLOT	11
3.1. HENKILÖSTÖN KOULUTUS.....	11
3.2. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	12
3.2.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT DIAGNOOSEITTAIN	12
3.2.2. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT PÄIVIEN KESTON MUKAAN	13
3.2.3. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT PALVELUALOITTAIN	14
4. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	15
5. PALKKAUSANALYYSI	18
6. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO	19
7. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2024	21
8. TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA	22
9. YHTEISTOIMINTA.....	23
10.YHTEENVETO	24

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.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstöorganisaation rakenne ja rakenteeseen liittyvät muutokset vuoden 2024 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojeluun sekä työhyvinvointiin liittyvät keskeiset teemat. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2023.

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2024 Kuntien eläkevakuuttajien Kevan verkkotyökälulla. Erityisen ilahduttavaa oli kyselyn vastausprosentti 65,9 % (v. 2022 43 %). Työhyvinvointikyselyn tuloksissa oli myös aikaisempaa positiivisempi vire.

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

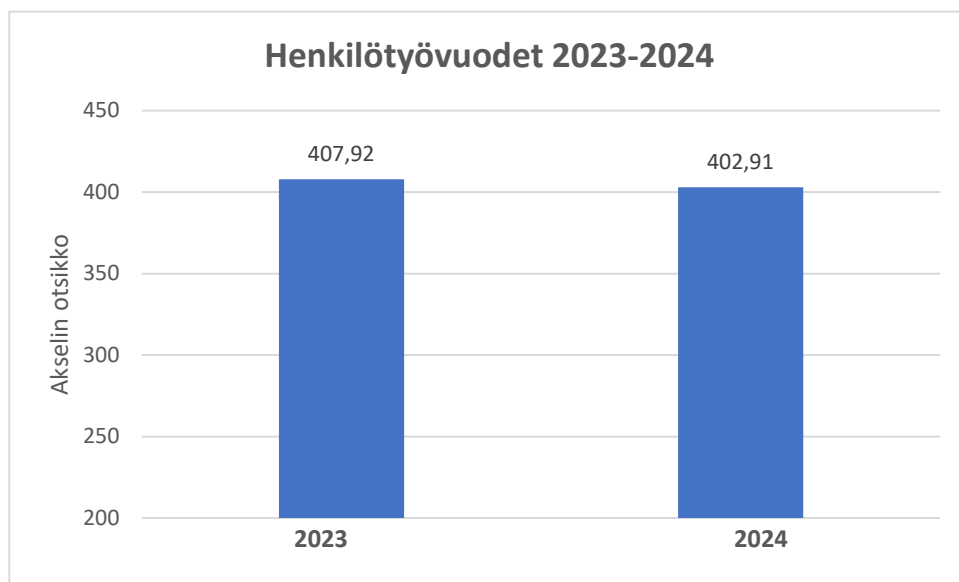
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT JA -KUSTANNUKSET

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 / $365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$)

2.1. Tehdyt henkilötyövuodet

Koko kunta



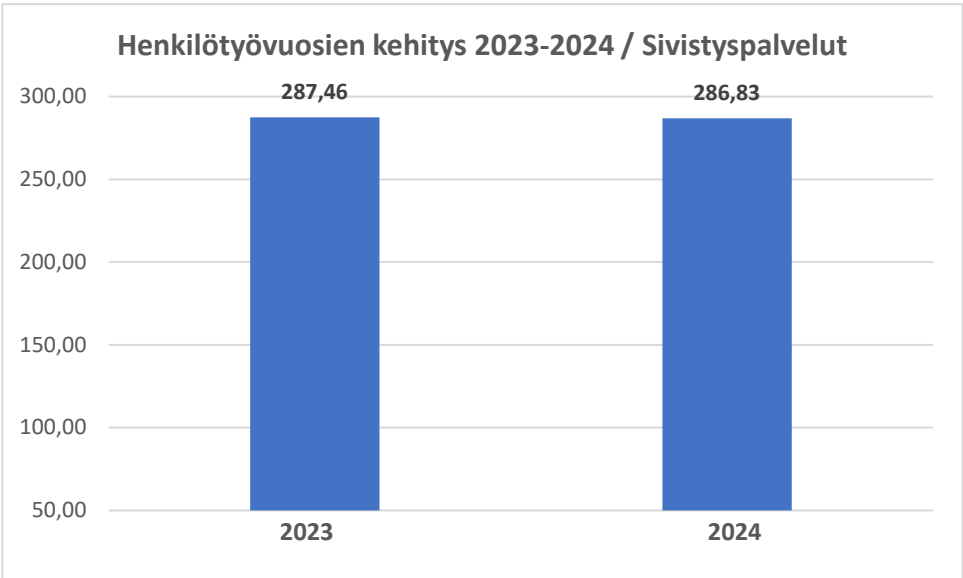
Vuoden 2024 henkilöstösuunnitelmassa arvioitiin henkilötyövuosien pysyvän vuoden 2023 tasolla. Henkilötyövuodet vähenivät 5 htv edelliseen vuoteen verrattuna.

HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA/HTV

	2023	2024
Miehet	79	75
Naiset	329	328
Yhteensä	408	403

2.2. Henkilötyövuosien kehitys palvelualoittain

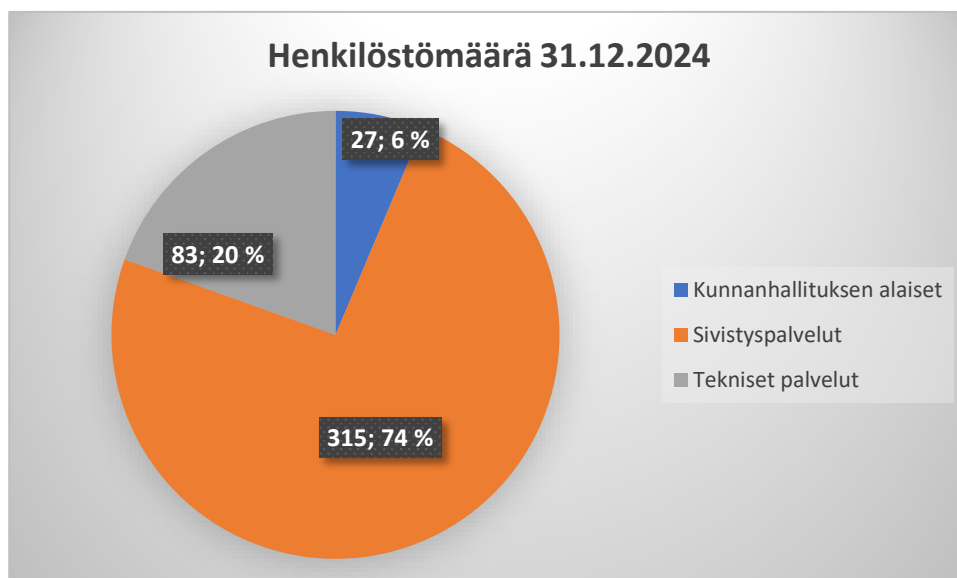
Seuraavissa taulukoissa henkilötyövuosien kehitystä tarkastellaan palvelualueittain:





2.3. Työ- ja virkasuhteisten määrät

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Vuoden 2024 tilastointipäivänä 31.12.2024 Euran kunnan henkilöstömäärä oli 425 henkilöä, joista vakituudessa työ-/virkasuhteessa oli 333 henkilöä ja määräaikaissä työsuhteessa 92 henkilöä.



Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstön lukumäärä 31.12.2023 ja 31.12.2024. Huomioitavaa on, että tilastointiajankohtana on kunnassa ollut lyhytaikaisia sijaisia mm. vakinaisen henkilöstön vuosilomasijaisina.

	2023	2024
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut		
Vakinaiset	26	22
Määräaikaiset	1	2
Sijaiset	1	1
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	1	2
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	
Oppisopimussuhteiset yht.	1	
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut	30	27
 Sivistyspalvelut		
Vakinaiset	228	235
Määräaikaiset	54	45
Sijaiset	26	35
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	0	
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	
Oppisopimussuhteiset yht.	2	
Sivistyspalvelut yht.	310	315
 Tekniset palvelut		
Vakinaiset	72	76
Määräaikaiset	4	2
Sijaiset	6	5
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	0	
Oppilas/harj./kesätyöntekijä	0	
Oppisopimussuhteiset yht.	0	
Tekniset palvelut yht.	82	83
 Yhteensä	422	425

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 2024 aikana perustettiin seuraavat virat/toimet:

- ✓ vastaavan nuoriso-ohjaajan virka, sis. hyte-koordinaattorin tehtävät, liikunta- ja nuorisopalvelut (Khall 15.1.2024 18§)

- ✓ varahenkilön toimi, ruokapalvelut (Khall 29.1.2024 42§)
- ✓ varahenkilön toimi, siivouspalvelut (Khall 29.1.2024 43§)

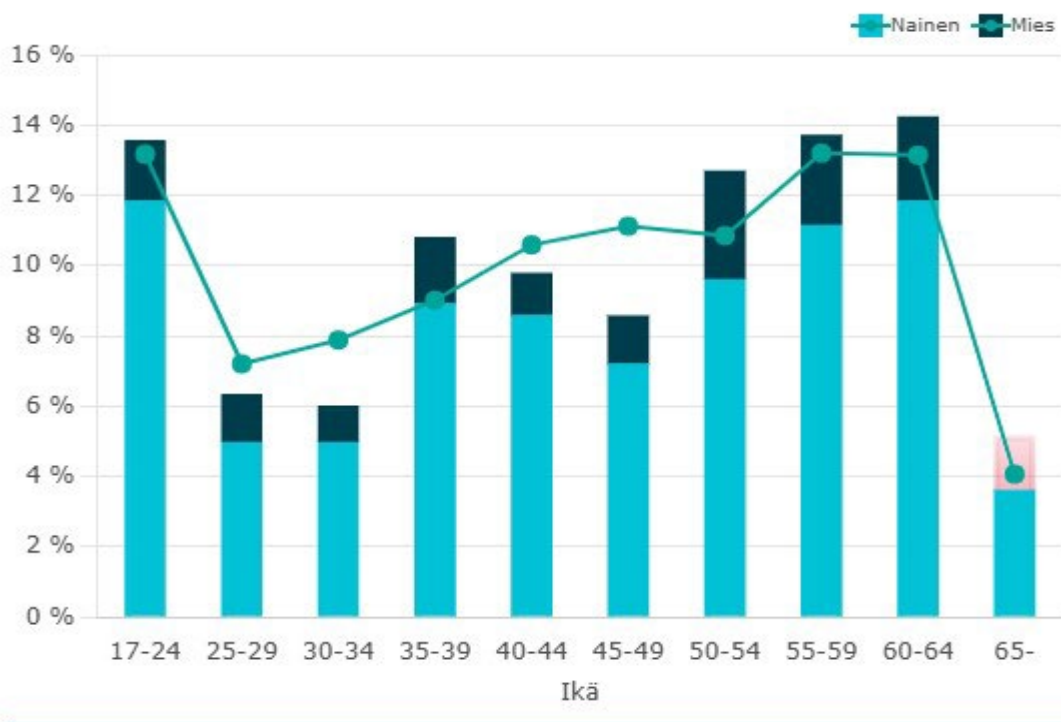
Eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä ja kunnan palveluksesta vakituaisesta työ-/virkasuhteesta muusta syystä erosi 11 henkilöä.

2.5. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

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

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 44,7 vuotta. Keski-ikä nousi edellisestä vuodesta 0,5 vuotta.

Ikäjakauma 2024

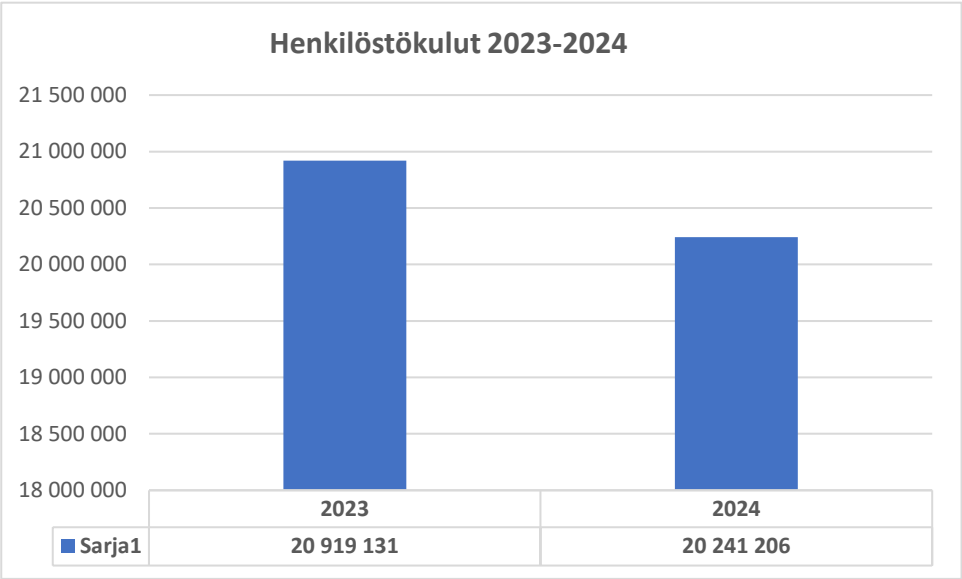


Lähde: Keva

2.6. Henkilöstökulut

	2023	2024
Henkilöstökulut	20 919 131	20 241 206
Palkat ja palkkiot	16 763 545	16 527 701
Eläkekulut	3 431 834	3 373 299
Muut henkilösivukulut	723 752	340 205

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu- ja sairausvakuutusmaksuprosentit laskivat vuoteen 2023 verrattuna. Henkilösivukuluja laskevana tekijänä em. lisäksi oli vuotta 2023 koskeva toteutumaton tapaturmavakuutusmaksujen ennakkokirjaus vuodelle 2024.



Henkilöstökulut laskivat vuodesta 2023 vuoteen 2024 verrattuna 2,67 prosenttia.

2.6.1. Henkilöstökulut palvelualoittain

	Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallinto- palvelut	Sivistyspalvelut	Tekniset palvelut
2023			
Henkilöstökulut	-2.183.934	-15.285.169	-3.493.068
Palkat ja palkkiot	-1.779.201	-12.241.693	-2.810.848
Eläkekulut	-334.251	-2.516.988	-568.585
Muut henkilösivukulut	-70.482	-526.488	-113.635
2024			
Henkilöstökulut	-1.834.901	-14.955.130	-3.451.177
Palkat ja palkkiot	-1.524.994	-12.175.411	-2.827.135
Eläkekulut	-296.343	-2.511.643	-565.282
Muut henkilösivukulut	-13.564	-268.075	-58.759

2.6.2. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset sopimuskorotukset vuonna 2024

Henkilöstöjärjestöjen kanssa neuvoteltiin kevään 2024 aikana sopimusten mukaisten paikallisten järjestely- ja kehittämisohjelmaerien jakamisesta. Kolmessa eri neuvottelussa päädyttiin yhteiseen näkemykseen erien kohdentumisesta. Palkkaeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Sopimuskorotukset 2024:

- yleiskorotus 0,77 % OVTES 1.5.2024 lukien
- yleiskorotus 1,5 % OVTES 1.6.2024 lukien
- yleiskorotus 2,27 % KVTES ja TS 1.6.2024 lukien
- kehittämisohjelmaerä 1,0 % KVTES ja OVTES osio G 1.6.2024 lukien
- kehittämisohjelmaerä 0,881 % TS 1.6.2024 lukien
- kehittämisohjelmaerä 0,6 % OVTES pl osio G 1.6.2024 lukien
- järjestelyerä 0,4 % ja 0,33 % KVTES, OVTES ja TS 1.6.2024 lukien

3. POISSAOLOT

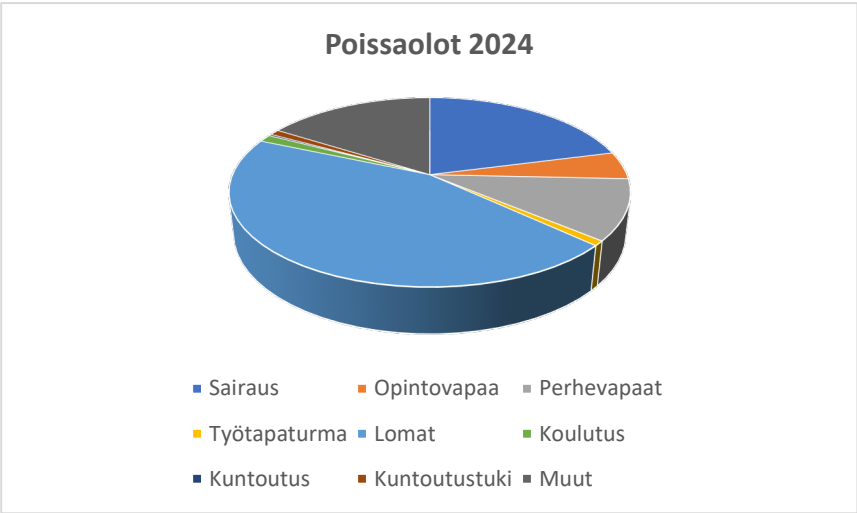
Seuraavissa taulukoissa kuvataan poissaolojen jakautumista työpäivinä tyypeittäin vuosien 2023 ja 2024 välillä.

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Koko kunta

	2023	2024
Sairaus	4453	4417
Opintovapaa	990	991
Perhevapaat	1746	2177
Työtapaturma	114	175
Lomat	9461	9383
Koulutus	455	264
Kuntoutus	54	59
Kuntoutustuki	187	199
Muut*)	2876	3381

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



3.1. Henkilöstön koulutus

	Työpäivät yhteensä	Poissaolleet
Koulutus, palkallinen	244	129
Ammattiyhd.koulutus/toiminta palkallinen	6	1
Opiskelu/koulutus, palkaton	18	6
Työsuojelukoulutus, palkallinen	7	2
Koulutus, työn edellyttämä palkaton	2	1
Opintovapaalain muk. opintovapaa, plton	991	12
Yhteensä	1268	151

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 2023–2024

	2023	2024
Koulutuspäivien määrä	206	183
1 koulutuspäivä	46	41
2 koulutuspäivää	32	14
3 koulutuspäivää	32	38
Koulutuskorvauksen määrä	4 247,51	3 762,85

Vuoden 2024 lopussa kunnassa otettiin käyttöön koko henkilöstölle suunnattu Eduhousen Oy:n digitaalinen oppimisalusta, joka tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla. Työyksiköitä on ohjeistettu, että henkilöstökoulutuksissa tulee ensisijaisesti hyödyntää Eduhousen koulutustarjontaa.

3.2. Terveysperusteiset poissaolot

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

Terveysperusteisten poissaolojen lukumäärässä ei ollut oleellista eroa vuoteen 2023 verrattuna.



3.2.1. Terveysperusteiset poissaolot diagnooseittain

Henkilöstön työterveyspalveluja tuottaneen Lääkärikeskus Minervan datasta selviää, että sairauspoissaoloprosentti koko kuntaorganisaatiossa oli 3,5 ja eniten terveysperusteisia poissaoloja oli varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja ruokapalveluissa. Poissaoloja oli eniten seuraavissa diagnoosiryhmissä:

- tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- vamma ja tapaturmat
- mielenterveyden häiriöt

Kausi-influenssa-/flunssasairaudet eivät aina vaadi käyntiä terveydenhuollon ammattihenkilön vastaanotolla, vaan esihenkilöillä on oikeus myöntää 1-7 kalenteripäivän mittaisen palkallisen sairauspoissaolon henkilön oman ilmoituksen perusteella. Esihenkilön myöntämiä sairauspoissaoloja oli v. 2024 aikana yhteensä 1 106 kalenteripäivää (v. 2023 1 469 kpv). Esihenkilö voi edellyttää työntekijän lääkarissäkäyntiä heti ensimmäisenä poissaolopäivänä.

3.2.2. Terveysperusteiset poissaolot päivien keston mukaan

Koko kunta

	Poissaolot kalenteripäivinä 2023	Poissaolot kalenteripäivinä 2024
Alle 4 pv	1 417	1 352
4 - 29 pv	2 203	2 570
30 - 60 pv	884	502
61 - 90 pv	408	426
91 - 180 pv	905	142
Yli 180 pv	0	903
Kaikki yhteensä	5 817	5 895

Terveysperusteisten poissaolojen kustannusten osalta huomioitavaa on, että pidemmissä poissaoloissa poissaolon kustannukset pienenevät johtuen mm. Kelan työnantajalle maksamasta sairauspäivärahasta. Toisaalta pidemmät poissaolot aiheuttavat sijaistarvetta ja hankaloittavat usein muita työjärjestelyitä.

3.2.3. Terveysperusteiset poissaolot palvelualoittain

	2023	2024
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut		
Alle 4 pv	82	53
4–29 pv	113	43
30–60 pv	117	
61–90 pv	98	
91–180 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut yht.	410	96
Sivistyspalvelut		
Alle 4 pv	1063	1015
4–29 pv	1342	1773
30–60 pv	533	220
61–90 pv	91	247
91–180 pv	756	142
Yli 180 pv	0	555
Sivistyspalvelut yht.	3 785	3 952
Tekniset palvelut		
Alle 4 pv	258	269
4–29 pv	657	676
30–60 pv	173	219
61–90 pv	219	89
91–180 pv	149	
Yli 180 pv	0	348
Tekniset palvelut yht.	1 456	1 601
Yhteensä	5 651	5 649

TYÖTAPATURMAT

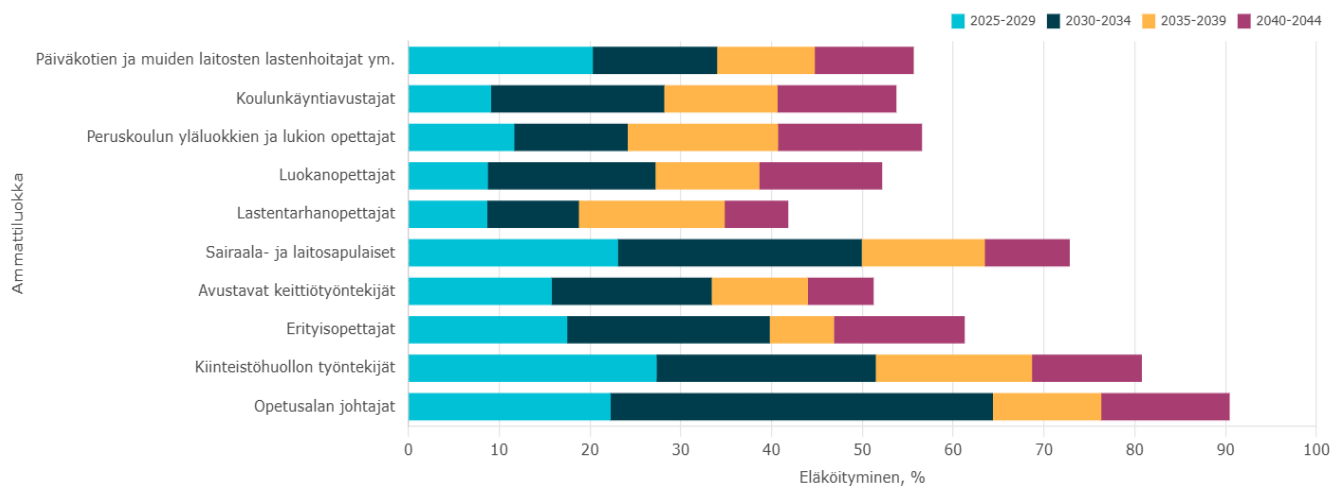
	2023	2024
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut	0	
Sivistyspalvelut	2	31
Tekniset palvelut	164	215
Yhteensä	166	246

4. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Kevan ennusteiden mukaan lähes joka kolmas kuntatyöntekijä eli yli 107 000 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.

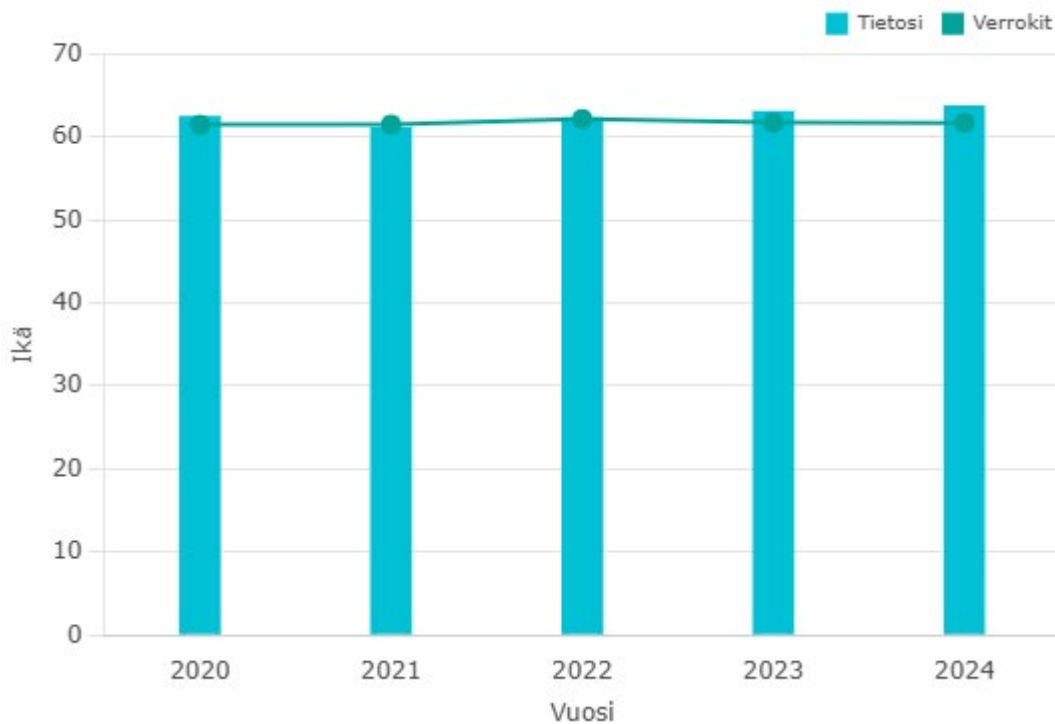
Alla on kuvattu KEVA:n ennuste Euran kunnan eläköityvästä henkilöstöstä ammattiryhmittäin:

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta (vuonna 2023 63 v), kun se keskimäärin kunta-alalla oli 61,66 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,8 vuotiaana.

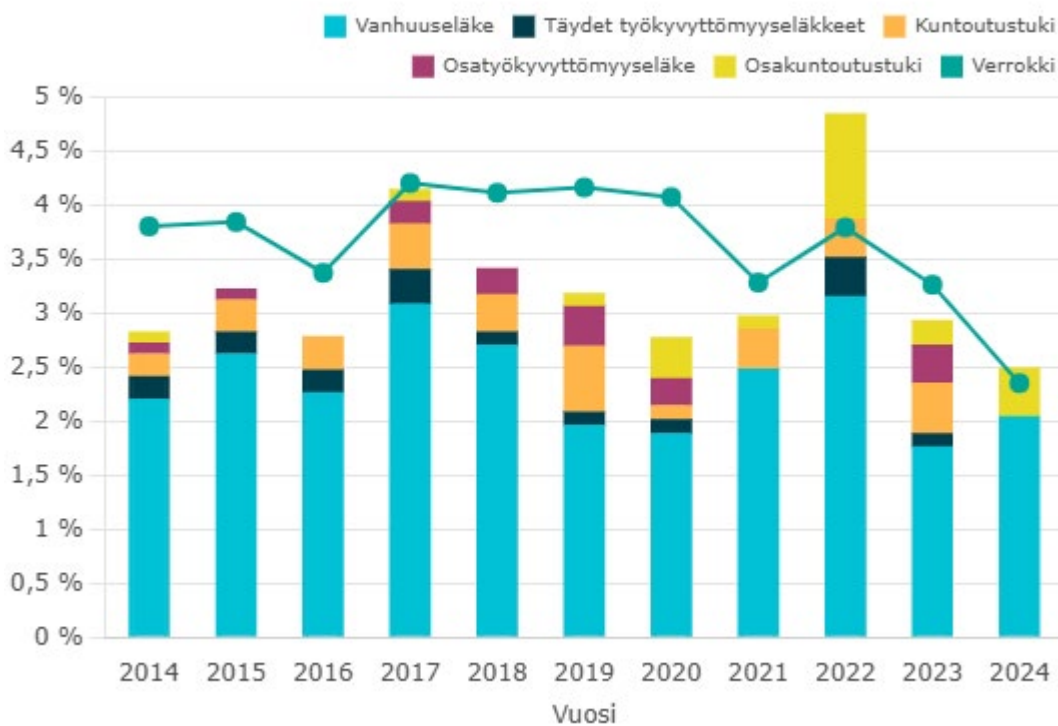
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Lähde:Keva

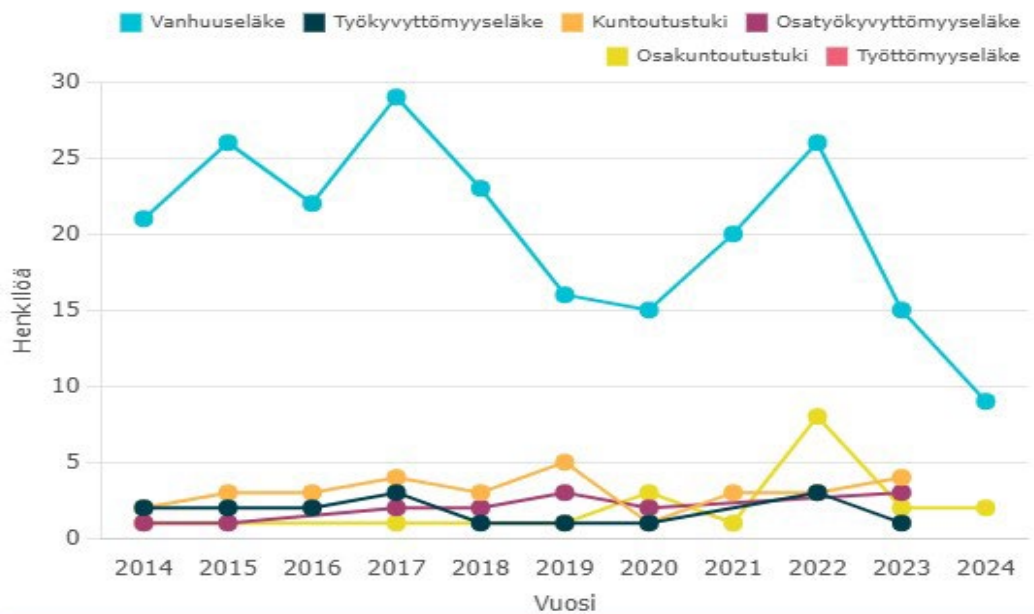
Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri eläkelajien alkavuus eläkelajeittain vuosina 2014–2024:

Eläkkeiden alkavuus



Lähde: Keva

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Lähde: Keva

5. PALKKAUSANALYYSI

PALKKAKARTOITUS SOPIMUSALOITTAIN 31.12.2023

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	215	20	2 305,36	3 786,05	-39,11
OVTES	121	31	3 064,87	3 215,32	-4,68
TS	6	26	3 097,06	2 612,40	18,55

PALKKAKARTOITUS SOPIMUSALOITTAIN 31.12.2024

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	219	18	2 385,10	3 650,40	-34,66
OVTES	122	34	3 180,74	3 364,19	-5,45
TS	6	24	3 240,17	2 776,50	19,54

Palkkakartoitukset on tehty tilanteesta 31.12.2024, vertailutietona vuoden 2023 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 vielä vuonna 2024 oli työn vaativuuden arviointi, jossa arvioidaan tehtävää, ei henkilöä, hänen osaamistaan tai ominaisuuksiaan. Kuluvalle työ- ja virkaehtosopimuskaudella valtakunnalliset neuvotteluosapuolet jatkoivat neuvotteluja uudesta järjestelmästä, joka korvaa nykyisen tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan järjestelmän. Työryhmä seurasi simulointi- ja kokeilumääräysten käyttöönottoa valituilla työnantajilla. Työryhmän toimeksiantoon kuului myös hinnoittelujärjestelmän, työkokemuseläimen ja henkilökohtaisen lisän määräysten mahdollinen muuttaminen. Valtakunnalliset neuvotteluosapuolet saavuttivat joulukuussa 2024 neuvotteluratkaisun uudesta tasopalkkajärjestelmästä KVTES ja OVTES osio G:n (varhaiskasvatus) sopimukseen.

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.

6. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

Kunnan henkilöstön työterveyspalveluiden tuottaja vaihtui vuoden 2024 alusta lukien ja työterveyspalvelut tuottaa Lääkärikeskus Minerva Eurasta. Työterveyshuollon palvelusopimuksen mukainen sopimuskausi on kolme (3) vuotta alkaen 1.1.2024 ja päättyen 31.12.2026. Perussopimuskauden jälkeen kunnalla on oikeus kahden vuoden (1+1) mittaiseen optiokauteen. Henkilöstön kokemukset uudesta palveluntuottajasta ovat olleet varsin positiiviset.

Euran kunnan työsuojelun yhteistoimintahenkilöt olivat vuonna 2024 työsuojelupäällikkö Päivi Vahtera, opettajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Heikkilä, hallinnon, perusturvan, hyvinvointi- ja teknisten palveluiden työntekijöiden sekä lastenhoitajien, perhepäivähoitajien ja koulunkäyntiohjaajien työsuojeluvaltuutettu Timo Aalto 31.7.2024 saakka ja 1.8.2024 alkaen I varatyösuojeluvaltuutettu Kirsi Pruukka nousi varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi. Syksyllä suoritettussa työsuojelun täydennysvaalissa I varavaltuutetuksi tuli valituksi kiinteistönhoitaja Toni Orava.

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

Vakavia työtapaturmia ei Euran kunnan henkilökunnalle vuonna 2024 sattunut yhtään.

Työterveyshuollon järjestämät työpaikkaselvitykset tehtiin seuraaviin yksiköihin:

- Panelian koulu
- Avoin päiväkotikoti Ompu
- Perhepäivähoito

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä ei vuoden 2024 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 2024 aikana tarkastuksen seuraaviin Euran kunnan toimintayksiköihin:

- Kauttuan päiväkotikoti
- Maaseututoimi
- Viheralueet

Asiakirjojen perusteella suoritettava tarkastus tehtiin työstä syntyvään meluun liittyen koulukeskuksen keskuskeittiöön. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja laati käynneistä käyntiraportit, joihin kirjattiin mahdolliset toimintaohjeet ja kehotukset korjausajatauluineen.

Vuoden 2024 aikana kunnan henkilöstölle järjestettiin kolme 8 tunnin pituista hätäensiapukoulutusta.

Tarkasteltaessa työterveyshuollon kustannusten kehitystä vuosien 2023 ja 2024 välillä, erityisen huolestuttavaa on yleislääkäritasaisen sairaudenhoidon eli kela II korvausluokan kustannusten nousu yli 132 %:lla. Pääpaino työterveyshuollon järjestämisessä tulee ensisijaisesti olla ennaltaehkäisevässä ja henkilöstön työkykyä ylläpitävässä toiminnassa.

Esihenkilöille järjestettiin syksyn 2024 aikana Kuntien Eläkevakuuttajan KEVAn työkykyjohtamista koskeva luento.

Euran kunnan sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Päivi Vahtera, työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut Timo Aalto (31.7.2024 saakka) ja Kirsi Pruukka (1.8.2024 lukien), opettajien ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Heikkilä, terveystarkastaja Sari Koivusaari, teknisten palveluiden rakennuspäällikkö/tekninen johtaja Ari Jyräkoski, rakennusmestari Sami Salonen ja työterveyshoitaja Petra Virtanen.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Sisäilman haittailmoituksia työryhmälle jätettiin vuoden aikana yhteensä neljä kpl.

Työsuojelun keskeisenä kehittämiskohteena vuoden aikana oli työsuojelun toimintaohjelmassakin mainittu riskien ja vaarojen selvittäminen/arviointi Euran kunnan jokaisessa työyksikössä.

Työsuojeluorganisaation ja eri palvelualueiden välinen yhteistyö työsuojeluasioiden hoitamisessa sujui hyvin.

7. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2024

Työhyvinvointikysely toteutettiin 27.3. – 22.4.2024 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 390 henkilölle ja siihen vastasi 257 henkilöä. Vastausprosentti oli 65,9 %, kun se edellisellä kyselykerralla (v. 2022) oli 43 %. Vertailuaineistoa saatiin yhteensä 80 organisaatiosta ja vertailuaineistossa oli yhteensä 16 562 vastaajaa. Euran verrokkiryhmänä kyselyssä oli keskiuureet kunnat.

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa oli selvästi näkyvissä aikaisempaa positiivisempi vire:

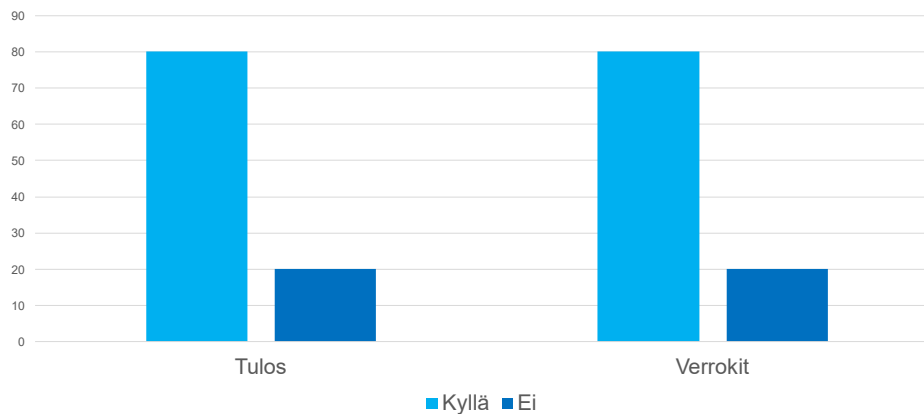
- yli 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että hänen ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, työssä voi käyttää tietoaan ja taitojaan monipuolisesti sekä työyksikön tavoitteet ovat selkeät
- 80 % vastaajista oli valmiita suosittelemaan nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen

Kyselyn tulosten perustella kehitettävää löytyy mm. avoimuudessa ja työyksiköiden välisessä yhteistyössä.

Yhteistyötoimikunta käsitteli työhyvinvointikyselyn tuloksia ja antoi työyksiköihin toimenpideohjeeksi, että palvelualueilla/työyksiköissä tuli nostaa kyselyn tuloksista 1-2 kehittämiskohdetta, jotka koettiin työyhteisön toiminnan kannalta tärkeinä teemoina.



Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



8. TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, joka kattaa työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin työpaikalla. Se tarkoittaa, että työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi, terveeksi ja motivoituneeksi työssään.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten työolot, työn vaatimukset, työntekijän omat voimavarat ja työyhteisön ilmapiiri.

Edellisen vuoden tapaan työyksiköiden haettavana oli myös vuonna 2024 tyhy-rahaa 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.*

Tyhyrahaa haki 26 työyksikköä.

Lokakuussa vietettiin työhyvinvoinnin kuukautta, jonka aikana henkilöstö sai käydä työajan ulkopuolella viisi kertaa maksutta Euran uimahallissa ja viisi kertaa Euran urheilutalon kuntosalilla. Kunnan henkilöstölle järjestettiin lisäksi viikoittain kaksi ohjattua kuntosaliryhmää ja yksi vesiliikuntaryhmä.

Henkilöstön käytettävissä on työhyvinvointietuutena ePassi-etuus, 90 euroa/vuosi. ePassin tarjoamia etuja voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Talousarvioon sisällytettyä ePassi-etuuden korotusta ei toteutettu talouden vakauttamistoimenpiteiden takia.

Elokuussa 2023 käyttöön otettu henkilöstön työsuhdepyöräetus oli käytössä yhteensä 68 työntekijällä.

Joulukuussa 2024 järjestettiin henkilöstön After Work- tilaisuus, johon ilmoittautui 146 työntekijää.

Aloitetoiminnan aktivoimiseksi, aloitetyöryhmä päätti, että alkuvuonna 2025 järjestetään aloitekampanja, jonka avulla kannustetaan henkilöstöä laatimaan aloitteita, joiden perusteella voidaan saavuttaa eri toimintojen kustannustehokkuutta.

9. YHTEISTOIMINTA

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta tarkoittaa neuvottelua ja kuulemistä. Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen kuin asia ratkaistaan. Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys. Kuultuaan henkilöstöä, työnantaja päättää, mihin toimenpiteisiin kulloisessakin asiassa ryhdytään.

YT-lain mukaisena yhteistoimintaelimenä Euran kunnassa toimii yhteistyötoimikunta, jossa käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu työnantajan edustajina palvelualuejohtajat ja työsuojelupäällikkö, henkilöstön edustajina toimivat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Työterveyshoitaja osallistuu tarvittaessa yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana neljä kertaa. Kokousasioina mm. kunta-alan palkankorotukset v. 2024, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2026, henkilöstön työhyvinvointikyselyn toteuttaminen, kunnan talouden vakauttaminen, henkilökohtaisen lisän myöntämisperusteet, henkilöstötilinpäätös v. 2023, työterveyshuollon kustannuskorvaushakemus v. 2023, henkilöstön työhyvinvointia koordinoiva toiminta, kunnan talousarvio v. 2025, työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2025, henkilöstön merkkipäiväohjeistuksen uudistaminen sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2025.

10. YHTEENVETO

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on ollut kuvata Euran kunnan henkilöstövoimavaroja ja niissä tapahtuneita muutoksia vuoden 2024 aikana. Henkilöstökulujen toteuma vuonna 2024 suhteessa talousarvioon oli 95,2 %. Terveysperusteisissa poissaoloissa ei tapahtunut huolestuttavaa kehitystä edelliseen vuoteen verrattaessa.

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 hyvinvointaan 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 käyttöön otetun digitaalisen verkkokoulutusympäristön yhtenä tavoitteena on, että kouluttautumisesta tulee saumatonta työarkea.

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