

EURAN KUNTA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2025



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 31.12.2025	8
2.6. HENKILÖSTÖKULUT	8
2.6.1. HENKILÖSTÖKULUT PALVELUALOITTAIN	9
2.6.2. VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUUTOKSET JA SOPIMUSKOROTUKSET VUONNA 2025	9
2.7. TULEVAISUUDEN MUUTOKSET VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖRAKENTEeseen	10
3. POISSAOLOT	11
3.1. HENKILÖSTÖN KOULUTUS	11
3.2. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	12
3.2.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT DIAGNOOSEITTAIN	13
3.2.2. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT PÄIVIEN KESTON MUKAAN	13
3.2.3. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT PALVELUALOITTAIN (KALENTERIPV)	14
4. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	15
5. PALKKAUSANALYYSI	19
6. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO	20
7. TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA	22
8. YHTEISTOIMINTA	23
9. 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 2025 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojeluun sekä työhyvinvointiin liittyvät keskeiset teemat. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2024.

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

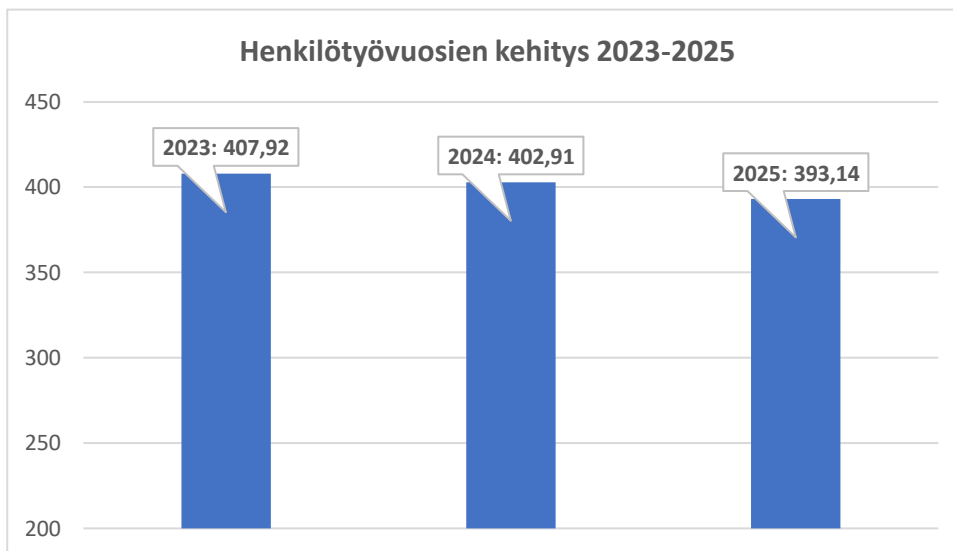
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT JA -KUSTANNUKSET

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*(osa-aikaprosentti/100)

2.1. Tehdyt henkilötyövuodet

Koko kunta



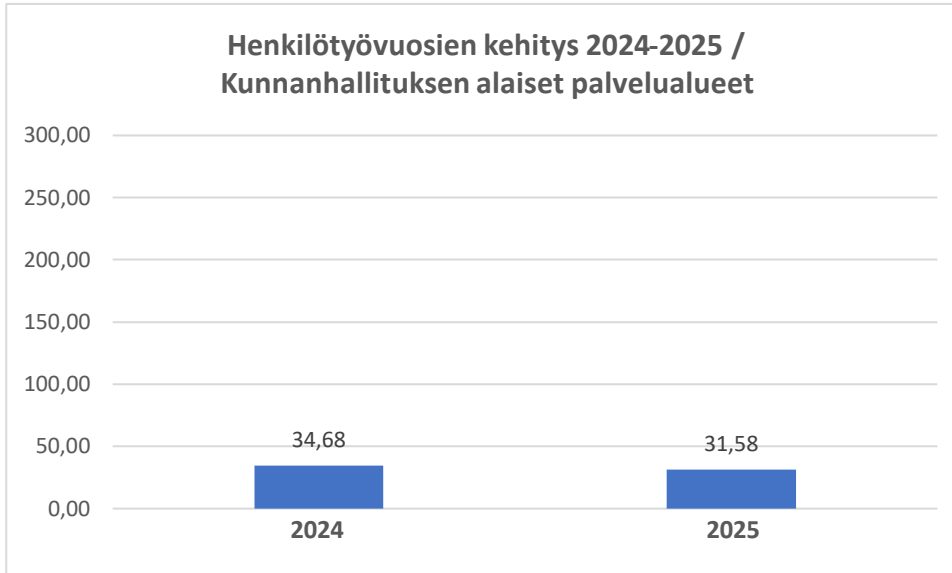
Vuoden 2025 henkilöstösuunnitelmassa arvioitiin henkilötyövuosien pysyvän kutakuinkin vuoden 2024 tasolla. Henkilötyövuodet vähenivät 9,77 htv edelliseen vuoteen verrattuna.

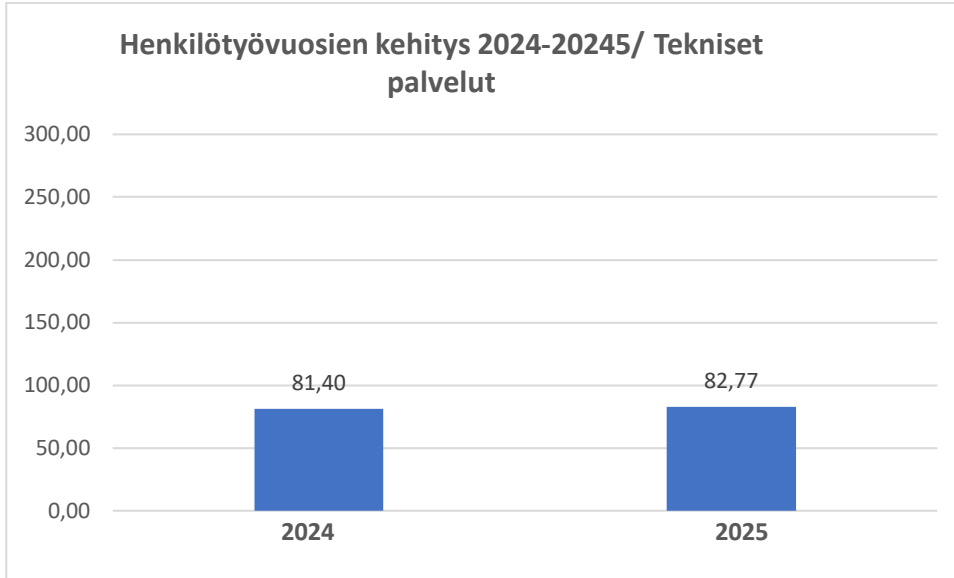
HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA/HTV

	2024	2025
Miehet	75	74
Naiset	328	319
Yhteensä	403	393

2.2. Henkilötyövuosien kehitys palvelualueittain

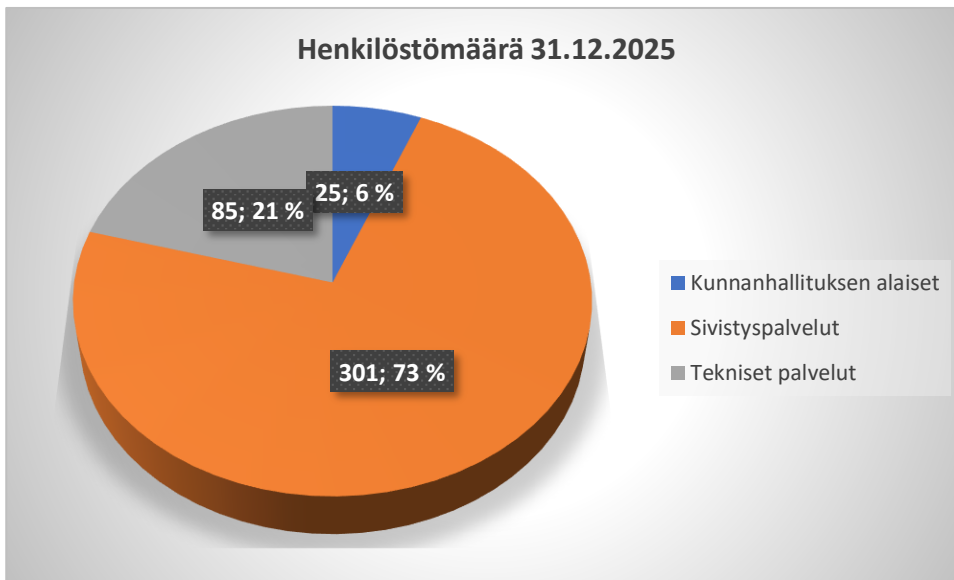
Seuraavissa taulukoissa henkilötyövuosien kehitystä tarkastellaan palvelualueittain:





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 2025 tilastointipäivänä 31.12.2025 Euran kunnan henkilöstömäärä oli 411 (v. 2024 425) henkilöä, joista vakituiseissa työ-/virkasuhteissa oli 343 (v. 2024 333) henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa 68 (v. 2024 92) henkilöä.



Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstön lukumäärä 31.12.2024 ja 31.12.2025. Huomioitavaa on, että tilastointijakohtana on kunnassa ollut lyhytaikaisia sijaisia mm. vakinaisen henkilöstön vuosilomasijaisina.

	2024	2025
Kuntajohtaminen, elinvoimapa- lut, talous- ja hallintopalvelut		
Vakinaiset	22	21
Määräaikaiset	2	3
Sijaiset	1	1
Työllistetty / yhteiskuntatakuu yht.	2	
Kuntajohtaminen, elinvoimapa- lut, talous- ja hallintopalvelut	27	25
Sivistyspalvelut		
Vakinaiset	235	243
Määräaikaiset	45	40
Sijaiset	35	18
Sivistyspalvelut yht.	315	301
Tekniset palvelut		
Vakinaiset	76	79
Määräaikaiset	2	3
Sijaiset	5	3
Tekniset palvelut yht.	83	85
Yhteensä	425	411

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 2025 aikana perustettiin seuraavat virat/toimet:

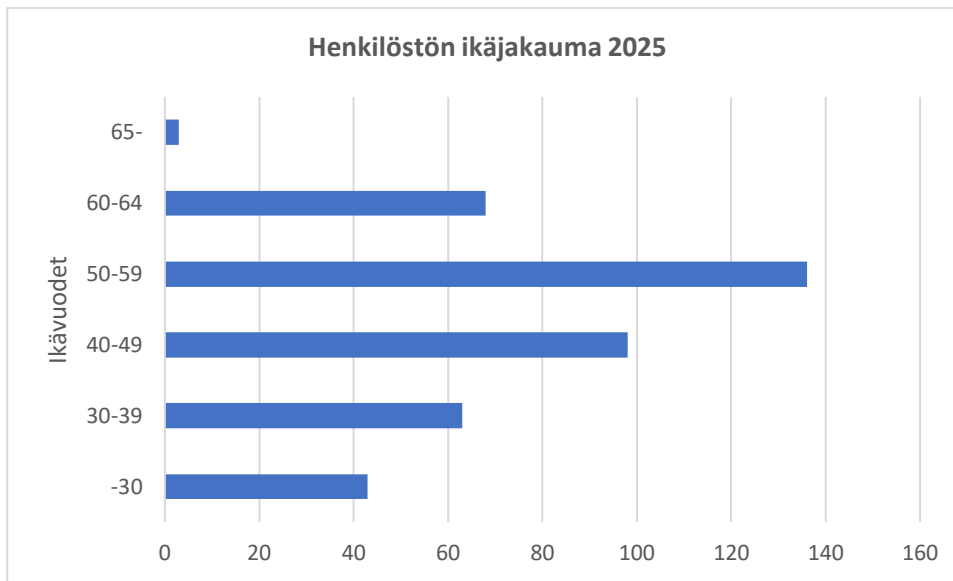
- ✓ toimet varhaiskasvatukseen (khall 17.3.2025 § 91): avustaja ja neljä lastenhoitajaa
- ✓ liikuntapaikkojen hoitajan toimi, yhdyskuntatekniset palvelut (khall 23.6.2025 § 217)
- ✓ ympäristötekniikan insinöörin toimi (khall 15.12.2025 § 365)

Eläkkeelle siirtyi 9 henkilöä ja kunnan palveluksesta vakituisesta työ-/virkasuhteesta muusta syystä erosi 5 henkilöä.

2.5. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025

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

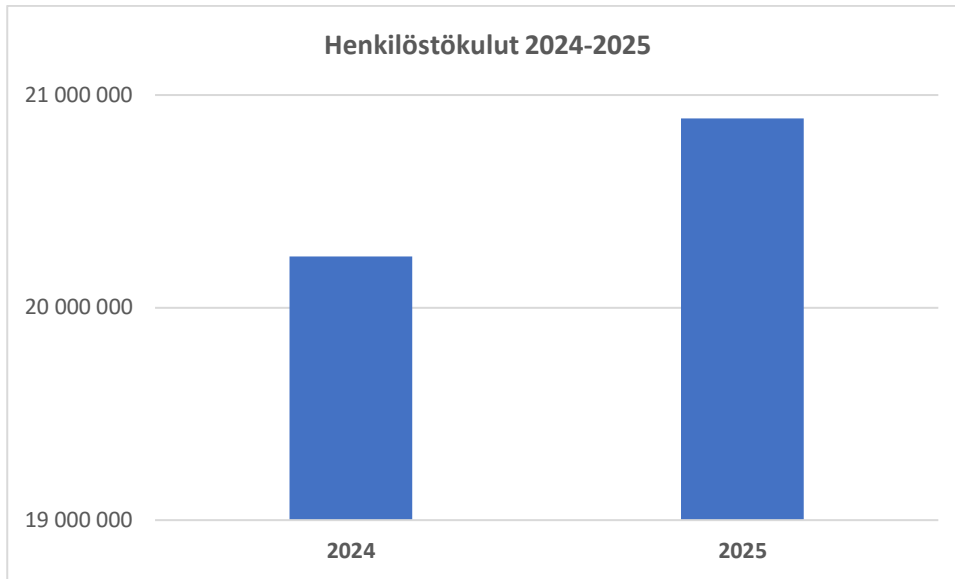
Henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 47,6 vuotta.



2.6. Henkilöstökulut

	2024	2025
Henkilöstökulut	20 241 206	20 842 742
Palkat ja palkkiot	16 527 701	16 861 737
Eläkekulut	3 373 299	3 390 404
Muut henkilösivukulut	340 205	590 601

Ero vuoden 2024 ja 2025 kohdassa Muut henkilösivukulut, johtuu vuodelle 2024 tehdystä toteutumattomasta tapaturmavakuutusmaksujen ennakkokirjauksesta. Vuonna 2025 muut henkilösivukulut olivat normaalilla tasollaan.



Henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2024 vuoteen 2025 verrattuna n. 2,97 prosenttia. Talousarvioon verrattaessa henkilöstökulujen toteuma oli 97,7 %.

2.6.1. Henkilöstökulut palvelualoittain

	Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut	Sivistyspalvelut	Tekniset palvelut
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
2025			
Henkilöstökulut	1.654.828	15.538.250	3.649.665
Palkat ja palkkiot	1.360.832	12.537.624	2.963.281
Eläkekulut	250.771	2.556.461	583.173
Muut henkilösivukulut	43.225	444.164	103.211

2.6.2. Virka- ja työehtosopimusten muutokset ja sopimuskorotukset vuonna 2025

Vuoden 2025 aikana valmisteltiin kunnanjohtajan nimeämässä palkkaustyöryhmässä paikalliset soveltamisohjeet valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin tulleesta tasopalkkajärjestelmästä. Tasopalkkajärjestelmä korvaa KVTES:ssä ja OVTES osio G:ssä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä otettiin paikallisesti käyttöön 1.10.2025 lukien.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten 2022 - 2025 voimassaolo päättyi 30.4.2025. Neuvottelutulos uusista sopimuksista vuosille 2025 – 2028 saavutettiin loppukevällä. Uuden sopimuksen mukaisesti palkat nousivat vuonna 2025 2,5 %:n yleiskorotuksella 1.10.2025 lukien. Edellisen lisäksi kesäkuussa 2025 maksettiin kunta-alan kehittämisohjelman mukainen kehittämisera, keskimäärin 0,4 %.

2.7. Tulevaisuuden muutokset varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteeseen

Varhaiskasvatuslain mukaiset kelpoisuusvaatimukset tiukentuvat merkittävästi 1.1.2030 alkaen. Vuonna 2030 jokaisessa päiväkotiryhmässä tulisi olla kaksi korkeakoulutettua kasvattajaa. Päiväkodin henkilöstöstä (kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävät) vähintään 2/3 on oltava korkeakoulutettuja eli varhaiskasvatuksen opettajia tai sosionomeja. Näistä korkeakoulutetuista vähintään puolella on oltava varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus.

Nykyisellä toimipaikka- ja henkilöstörakenteella varhaiskasvatuslain muutokset tarkoittavat 15 henkilötyövuoden lisäystä varhaiskasvatuksen opettaja-/sosionomiresurssiin ja 13 henkilötyövuoden vähennystä lastenhoitajaresurssiin.

Muuttuvan lainsäädännön lisäksi parhaillaan valmisteilla oleva sivistyspalveluiden palveluverkkoselvitys linjaa tulevaisuuden organisaatorakennetta. Lasten määrän lasku vaikuttaa lähivuosina sivistyspalveluiden toimintaan varhaiskasvatuksessa, yleissivistävässä opetuksessa sekä kirjasto- ja liikuntapalveluiden järjestämisessä.

3. POISSAOLOT

Seuraavissa taulukoissa kuvataan poissaolojen jakautumista *työpäivinä* tyypeittäin vuosien 2024 ja 2025 välillä.

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Koko kunta

	2024	2025
Sairaus	4417	3772
Opintovapaa	991	532
Perhevapaat	2177	2999
Työtaturma	175	173
Lomat	9383	9314
Koulutus	264	280
Kuntoutus	59	20
Kuntoutustuki	199	304
Muut*)	3381	2795

*) sis. mm. työntasausvapaa, ylityö-, liukuma-, saldovapaa, veso-päivä, virka-/työvapaa,

Poissaolojen jakautuminen 2025



■ Sairaus ■ Opintovapaa ■ Muut
■ Perhevapaat ■ Työtaturma ■ Lomat
■ Koulutus ■ Kuntoutus ■ Kuntoutustuki

3.1. Henkilöstön koulutus

	Työpäivät yhteensä	Poissaolleet
Koulutus, palkallinen	201	142
Ammattiyhd.koulutus/toiminta palkallinen	21	2
Opiskelu/koulutus, palkaton	71	4
Työsuojelukoulutus, palkallinen	12	3
Oppisopimuskoulutus, teoriaj. palkaton	8	2
Opintovapaalain muk. opintovapaa, plton	532	8
Yhteensä	845	161

Työllisyysrahasto maksoi vielä vuodelta 2025 kunnille hakemuksesta koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena oli parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvauksen määrä oli 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta ja koulutuskorvausta maksetaan enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä oli mm., että kuntaan on laadittu vuosittainen koulutus-suunnitelma, johon koulutus sisältyy ja että koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista.

Koulutuskorvaus maksettiin hyvityksenä työnantajan työttömyysvakuutusmaksuihin.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä 2024–2025

	2024	2025
Koulutuspäivien määrä	183	216
1 koulutuspäivä	41	81
2 koulutuspäivää	14	30
3 koulutuspäivää	38	25
Koulutuskorvauksen määrä €	3 762,85	4 479,19

Vuoden 2024 lopussa kunnassa otettiin käyttöön koko henkilöstölle suunnattu Eduhousen Oy:n digitaalinen oppimisolusta, joka tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla. Työyksiköitä on ohjeistettu, että henkilöstökoulutuksissa tulee ensisijaisesti hyödyntää Eduhousen koulutustarjontaa. Vuonna 2025 Eduhousen koulutuksiin osallistui 54 henkilöä ja keskimääräinen katseluaika oli 4 t 36 min.

Euran sivistyspalveluiden palvelualue on mukana seudullisessa Osaava Satakunta verkostossa. Osaava Satakunta tarjoaa ajankohtaista ammatillista täydennyskoulutusta sivistystoimialan henkilöstölle. Toiminnan keskeisenä tavoitteena on henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen nykypäivän ja tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi. Vuoden 2025 aikana Osaava Satakunta koulutuksiin Euran sivistyspalveluista oli 155 osallistujaa.

3.2. Terveysperusteiset poissaolot

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

Terveysperusteiset poissaolot vähenivät vuonna 2025 896 kalenteripäivällä vuoteen 2024 verrattuna.



3.2.1. Terveysperusteiset poissaolot diagnooseittain

Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti vuonna 2025 oli 4,5 %. Eniten terveysperusteisia poissaoloja oli sivistyspalveluiden varhaiskasvatuksessa ja teknisissä palveluissa. Henkilöstön työterveyspalveluja tuottaneen Lääkärikeskus Minervan datan mukaan eniten terveysperusteisia poissaoloja oli seuraavissa diagnoosiryhmissä:

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

Vuoden aikana eniten terveysperusteisia poissaoloja on ollut tammi-, helmi- ja joulukuussa. 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. 2025 aikana yhteensä 1 189 kalenteripäivää (v. 2024 1 106 kpv). Esihenkilö voi edellyttää työntekijän lääkärisikäyntiä heti ensimmäisenä poissaolopäivänä.

3.2.2. Terveysperusteiset poissaolot päivien keston mukaan

Koko kunta

	Poissaolot kalenteripäivinä 2024	Poissaolot kalenteripäivinä 2025
Alle 4 pv	1 352	1 228
4 - 29 pv	2 570	1 773
30 - 60 pv	502	713
61 - 90 pv	426	457
91 - 180 pv	142	828
Yli 180 pv	903	
Kaikki yhteensä	5 895	4 999

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 (kalenteripv)

	2024	2025
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut		
Alle 4 pv	53	27
4–29 pv	43	36
30–60 pv		78
61–90 pv		
91–180 pv		
Yli 180 pv		
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut yht.	96	141
Sivistyspalvelut		
Alle 4 pv	1015	929
4–29 pv	1773	941
30–60 pv	220	516
61–90 pv	247	130
91–180 pv	142	497
Yli 180 pv	555	
Sivistyspalvelut yht.	3 952	3 013
Tekniset palvelut		
Alle 4 pv	269	262
4–29 pv	676	631
30–60 pv	219	43
61–90 pv	89	327
91–180 pv		331
Yli 180 pv	348	
Tekniset palvelut yht.	1 601	1 594
Yhteensä	5 649	4 748

TYÖTAPATURMAT

	2024	2025
Kuntajohtaminen, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintopalvelut		
Sivistyspalvelut	31	198
Tekniset palvelut	215	53
Yhteensä	246	251

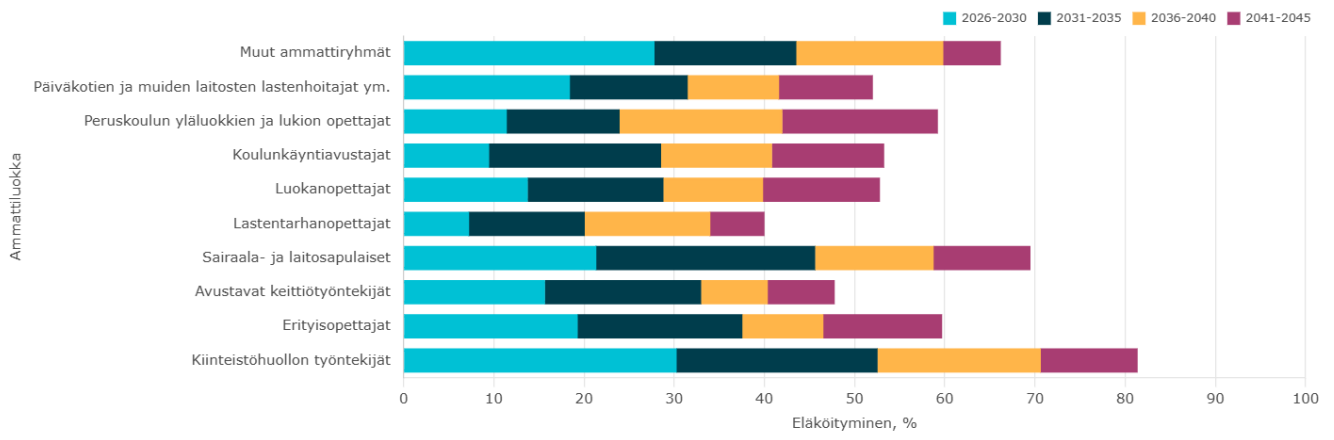
Lukumäärällisesti eniten työtaturmia ja läheltä piti -tilanteita sattui sivistyspalveluissa; varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksen kouluissa. Työtaturmia/väkivaltatilanteita kirjattiin 32 kpl ja läheltä piti/uhkatilanteita 10 kpl.

4. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Keven eläköitymisennusteen mukaan julkisen alan työntekijöistä on eläköitymässä lähes joka kolmas 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. Suurimmista ammattiryhmistä opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta eläköityy arviolta joka neljäs työntekijä, ja niiltä poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä seuraavien kymmenen vuoden kuluessa. Työkyvyttömyyseläkearviot eivät juuri vaihtele kuntakoon mukaan.

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

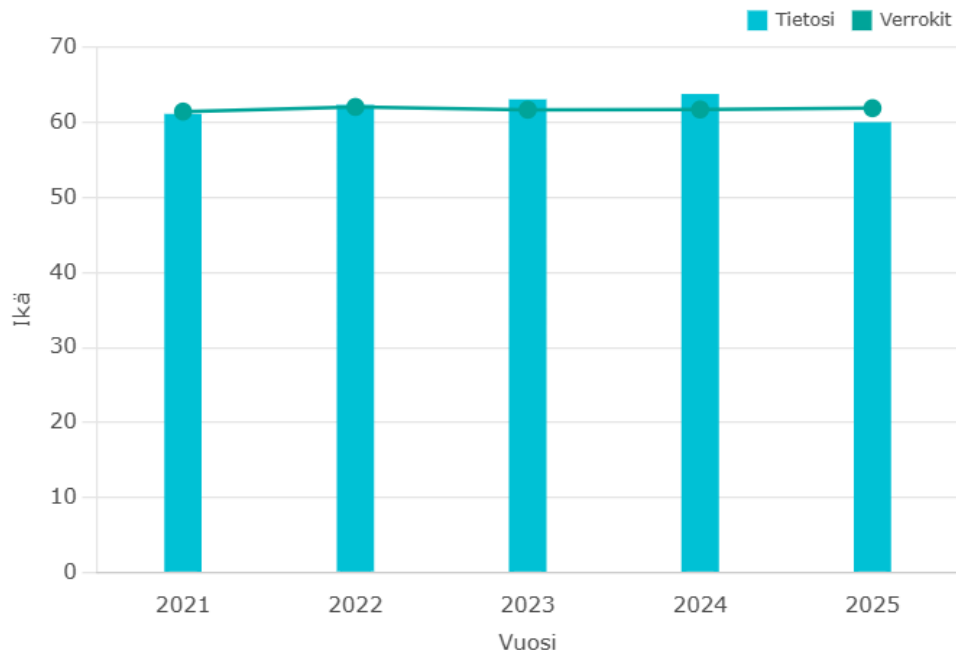
Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Keven Avaintiedot, Euran kunta

Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60 vuotta (vuonna 2024 63,7 v), kun se keskimäärin kunta-alalla oli 61,92 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,8-vuotiaana.

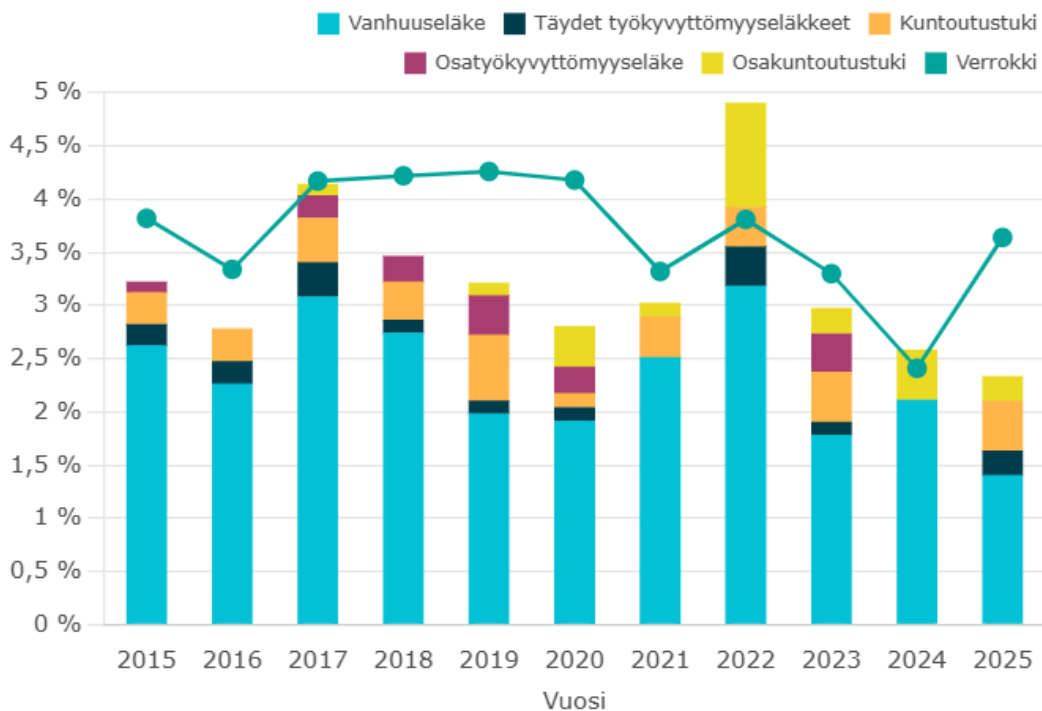
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Lähde: Kevan Avaintiedot, Euran kunta

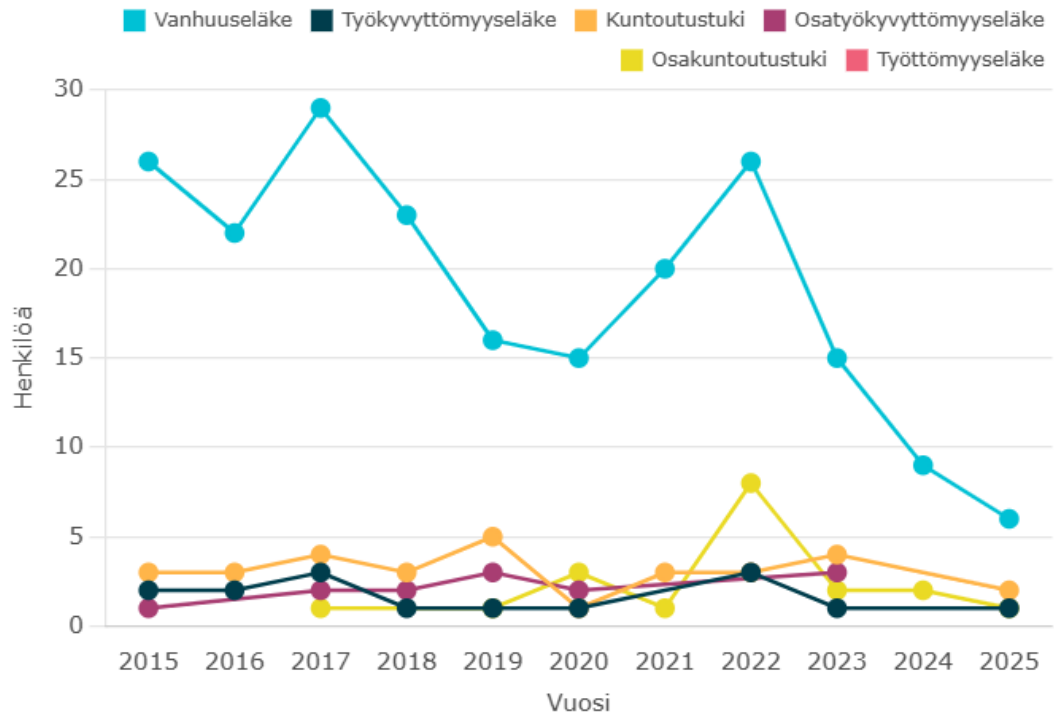
Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri eläkelajien alkuvuus eläkelajeittain vuosina 2015–2025:

Eläkkeiden alkuvuus



Lähde: Kevan Avaintiedot, Euran kunta

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Lähde: Kevan Avaintiedot, Euran kunta

5. PALKKAUSANALYYSI

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

PALKKAKARTOITUS SOPIMUSALOITTAIN 31.12.2025

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	206	21	2 512,88	3 728,09	-32,60
OVTES	123	29	3 312,10	3 485,83	-4,98
TS	8	23	3 380,10	2 706,05	24,91

Palkkakartoitus on tehty tilanteesta 31.12.2025, vertailutietona vuoden 2024 kartoitus. Palkkoja verratessa tulee huomioda, että sopimusaloista erityisesti KVTES sisältää työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin tehtäväkohtainen palkkaus myös vaihtelee. Yli 55 % henkilöstöstä kuuluu KVTES-sopimuksen piiriin. Naisten keskimääräinen palkkataso on KVTES-sopimusjärjestelmässä olevilla pienempi kuin miesten. Miesten palkkoja nostavat ylemmissä johtotehtävissä olevien miesten palkat.

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES ja Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES osio G (varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) palkkausjärjestelmä muuttui 1.2.2025 lukien niin, että tasopalkkajärjestelmä korvasi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty sopimuksen palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on lähtökohtaisesti kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B, C) Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Tasopalkkajärjestelmän paikallinen toimeenpano valmisteltiin kunnanjohtajan nimeämässä palkkausryhmässä, johon kuuluvat ao. henkilöstöjärjestöjen pääluottamusedustajat ja henkilöstöasiantuntija. Tasopalkkajärjestelmän toimeenpanon valmisteluun osallistuivat lisäksi keskeiset esihenkilöt. Tasopalkkajärjestelmä otettiin paikallisesti käyttöön 1.10.2025 lukien ja sen toimivuutta arvioidaan paikallisessa palkkausryhmässä.

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 ja keskeiset tehtävät.

6. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

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

Työterveyshuollon järjestämät työpaikkaselvitykset tehtiin seuraaviin yksiköihin:

- Ahmasojan koulu ml.Sampon yksikkö
- Honkilahden koulu
- Hinnerjoen koulu
- Kauttuan päiväkoti
- Päiväkoti Euranrinkilä
- Keskuskeittiö
- Kauttuan koulu
- Euran lukio
- Euran yhteiskoulu

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä ei vuoden 2025 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 2025 aikana tarkastuksen seuraaviin Euran kunnan toimintayksiköihin:

- Päiväkoti Lemmikki
- Panelian oppimiskeskuksen päiväkoti
- Kirkonkylän koulu
- Euran lukio
- Sivustyspalvelujen esihenkilötyö/psykososiaaliset kuormitustekijät
- Työnantajan työturvallisuusjohtamisen toimintakäytännöt psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa organisaation kaikilla tasoilla
- Vesihuoltolaitos
- Siivouspalvelut

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja laati käynneistä käyntiraportit, joihin kirjattiin mahdolliset toimenpiteet ja kehotukset korjausajatauluineen. Tarkastuksilla kiinnitettiin huomiota mm. ergonomisiin työskentelytapoihin ja psykososiaalisen kuormituksen hallintaan.

Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia tehtiin vuonna 2025 yht. 39 tarkastusta. (sis. määräaikaistarkastukset, ikäryhmätarkastukset ja vajaakuntoisten terveystarkastukset). Työterveyslääkärin terveystarkastuksia toteutui yht. 100 tarkastusta (sis. määräaikaistarkastukset, työhönsijoitustarkastukset, vajaakuntoisten tarkastukset, työkykyyn liittyvät B-lausunnot). Influenssarokotuksia pistettiin 92 kpl.

Vuoden 2025 aikana kunnan henkilöstölle järjestettiin kolme 8 tunnin pituista hätäensiapukoulutusta.

Euran kunnan työsuojelun yhteistoimintahenkilöt olivat vuonna 2025 työsuojelupäällikkö Päivi Vahtera, opettajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Heikkilä, hallinnon, vapaa-aika- ja teknisten palveluiden työntekijöiden sekä lastenhoitajien, perhepäivähoitajien ja koulunkäynti-ohjaajien työsuojeluvaltuutettu Kirsi Pruukka.

Syksyllä suoritetuissa työsuojeluvaleissa valittiin työsuojeluhenkilöstö kaudelle 1.1.2026 – 31.12.2029.

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

WPro työturvallisuusjärjestelmään kirjattuja työtaturmia sattui vuoden 2025 aikana yhteensä 33, joista 4 oli työmatkataturmia. Vakavia työtaturmia ei Euran kunnan henkilökunnalle vuonna 2025 sattunut yhtään.

Euran kunnan sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Päivi Vahtera, työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut Kirsi Pruukka, opettajien ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Kirsi Heikkilä, terveystarkastaja Sari Koivusaari, teknisten palveluiden rakennuspäällikkö/tekninen johtaja Ari Jyräkoski, rakennusmestari Sami Salonen, rakennusinsinööri Annika Lundgren (03/2025 alk.), siivouspäällikkö Virpi Lilja (11/2025 alk.) ja työterveyshoitaja Petra Virtanen.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Sisäilman haittailmoituksia työryhmälle jätettiin vuoden aikana yhteensä 3 kpl.

Työsuojelun keskeisenä kehittämiskohteena edellisen vuoden tapaan oli työsuojelun toimintaohjelmassakin mainittu riskien ja vaarojen selvittäminen/arviointi Euran kunnan jokaisessa työyksikössä sekä työsuojelutoiminnan ja työterveyshuoltoyhteistyön kehittäminen.

Työsuojeluorganisaation ja eri palvelualueiden välinen yhteistyö työsuojeluasioiden hoitamisessa sujui hyvin.

7. 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. Työhyvinvointi syntyy työssä. Se syntyy siitä, että työ sujuu ja että siinä on mahdollisuudet onnistua. Tutkimusten mukaan työn organisointi luo pohjan jaksamiselle. Työnjako, työvälineet, osaaaminen ja johtamiskulttuuri ratkaisevat, voiko työntekijä kokea hallintaa ja onnistumista. Pitkien tutkimuslinjojen mukaan se, että voi vaikuttaa oman työn tekemisen tapaan ja kokee oikeudenmukaisuutta ja arvostusta, on kaikille yleisesti hyväksi.

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 vuoden lopussa käytössä yhteensä 59 työntekijällä. Vuoden 2026 alusta lukien voimaan tullut työsuhdepyörän verovapauden poistuminen vähensi selvästi uusien työsuhdepyörrien hankkimista.

Joulukuussa 2025 järjestettiin henkilöstön After Work- tilaisuus, johon ilmoittautui 198 työntekijää.

8. YHTEISTOIMINTA

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta tarkoittaa neuvottelua ja kuulemista. Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista 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 2025 aikana kolme kertaa. Kokousasioina mm. KVTES ja OVTES osio G tasopalkkajärjestelmä, henkilöstötilinpäätös v. 2024, työterveyshuollon kustannuskorvaushakemus v. 2024, kunnan talousarvio v. 2026, työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2026, henkilöstön merkkipäiväohjeistuksen uudistaminen sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2026.

9. YHTEENVETO

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on ollut kuvata Euran kunnan henkilöstövoimavaroja ja niissä tapahtuneita muutoksia vuoden 2025 aikana. Henkilöstökulujen toteuma vuonna 2025 suhteessa talousarvioon oli 97,7 %. Terveysperusteiset poissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna n. 900 kalenteripäivällä.

Yhteistyö Lääkärikeskus Minervan kanssa on käynnistynyt hyvin. Yhteistyön edelleen kehittämiseksi vuoden 2025 aikana panostettiin erityisesti 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.

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