



Henkilöstötilinpäätös 2019

Versio	Pvm	Kuvaus	Laatija/laatijat	Hyväksyjä
1.0	25.2.2020	Yhteistyötoimikunta		

Versiohistoria

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Henkilöstömäärän kehitys	1
2.1 Tehdyt henkilötyövuodet	1
2.2 Työ- ja virkasuhteisten määrät	3
3. Poissaolot	6
3.1 Terveysperusteiset poissaolot	7
3.1.1 Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain	9
4. Ikärakenne	13
5. Eläkkeelle siirtyminen	13
6. Palkkausanalyysi	14
7. Työsuojelu ja työterveyshuolto	16
8. Työhyvinvointia edistävä toiminta	18
9. Yhteenveto	18

1. Johdanto

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.

Kunnanhallitus nimesi alkuvuonna palveluiden ja talouden vakauttamistyöryhmän. Työryhmän tehtävänantona oli valmistella valtuuston päätöksentekoon vakauttamisohjelma, jolla kunnan palvelutuotanto ja talous vakautetaan kestäväälle tasolle. Kunnanhallitus käynnisti kokouksessaan 6.5.2019 §158 osana kunnan talouden ja palveluiden vakauttamistyötä yhteistoimintaneuvottelut, tavoitteena enintään 35 henkilötyövuoden väheneminen. Valtuusto hyväksyi elokuun kokouksessaan laaditun palveluiden ja talouden vakauttamisohjelman henkilöstövaikutusten osalta. Vakauttamisohjelman mukaiset henkilöstömenojen säästöt kohdennettiin eläkejärjestelyin, määräaikaista työsuhteita vähentämällä sekä irtisanomismenettelyjen kautta.

Vähennykset jakaantuivat kaikille palvelualueille: kunnanhallituksen alainen toiminta, perusturvapalvelut, sivistyspalvelut ja tekniset palvelut. Henkilötyövuosina arvioituna vähennykset jakaantuivat seuraavalla tavalla:

- Kunnanhallituksen alainen toiminta 4 htv
- Perusturvapalvelut 7 htv
- Tekniset palvelut 11 htv
- Sivistyspalvelut 14,5 htv

Tehtäväsisällöittäin vähennykset jakaantuivat seuraavalla tavalla:

- 6,5 htv hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö
- 7 htv johtaminen ja esimiestyö
- 10 htv kunnossapito- tai vastaava tukipalveluhenkilöstö (ml. ravinto- ja siivouspalvelut)
- 5,5 htv opetushenkilöstö eli tuntikehysleikkaus
- 5,5 htv muu välitön asiakastyö (mm. kirjastopalvelut, perusterveydenhuolto, varhaiskasvatus)
- 2 htv muut tehtävät

Vakauttamistarpeeseen voitiin reagoida jo neuvotteluiden aikana jättämällä toimia ja virkoja täyttämättä. Henkilöstöressurssien vähentäminen ajoittuu vuoden 2019 kevätkaudelta eli yhteistoimintaneuvotteluiden alusta vuoden 2020 lopulle etupainotteisesti.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstöorganisaation rakenne ja rakenteeseen liittyvät muutokset vuoden 2019 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojelun tila. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2018.

2. Henkilöstömäärän kehitys

2.1 Tehdyt henkilötyövuodet

Koko kunta

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	101,86	109,52	-6,99 %
N	673,95	680,97	-1,03 %
Kaikki yhteensä	775,81	790,49	-1,86 %

Tehtyjen henkilötyövuosien määrä koko kunnan osalta laski vuoteen 2018 verrattuna 1,86 %. Henkilötyövuoteen vaikuttaa määräaikaisten työsuhteiden ja sijaisuuksien pituudet sekä pääosin vakinaisen henkilöstön määrä pois lukien palkattomat poissaolot.

	2017	2018	2019
Henkilöstökulut	-34 663 974	-35 905 046	-35 650 106
Palkat ja palkkiot	-27 336 251	-28 627 651	-28 584 599
Eläkekulut	-6 139 836	-6 166 171	-6 247 138
Muut henkilösivukulut	-1 187 888	-1 111 224	-818 368

Henkilöstömenojen suhteellisen vähäiseen laskemiseen, huolimatta henkilötyövuosien vähennyksestä, vaikuttaa kunta-alan palkankorotukset 2018-2019:

- Yleiskorotus 1.5.2018 lukien, korotuksen suuruus oli 26 euroa kuitenkin vähintään 1,25 prosenttia
- Yleiskorotus 1.4.2019 lukien, korotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia
- Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien, paikallinen järjestelyerä oli 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta
- Paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, kertaerä oli suuruudeltaan 9,2 % palkansaajan varsinaisesta palkasta tai keskituntiansiosta

Perusturvapalvelut

	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi 2017
M	20,16	25,53	20,44
N	320,54	325,52	312,64
Kaikki yhteensä	340,71	351,05	332,49

Sivistyspalvelut

	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi 2017
M	42,50	42,96	43,28
N	243,33	243,26	240,76
Kaikki yhteensä	285,83	286,22	284,05

Konsernin tukipalvelut

	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi 2017
M	2,75	2,75	2,75
N	9,78	9,54	8,99
Kaikki yhteensä	12,53	12,29	11,74

Tekniset palvelut

	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi 2017
M	32,98	37,12	32,80
N	87,33	89,18	85,05
Kaikki yhteensä	120,31	126,31	117,85

sis. toimitilapalvelut

Kuntajohtaminen ja vetovoimapalvelut

	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi 2017
M	1,98	2,26	2,00
N	3,27	3,05	2,61
Kaikki yhteensä	5,25	5,31	4,61

Hallintopalvelut

	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi 2017
M	1,25	1,70	1,00
N	9,62	10,37	12,87
Kaikki yhteensä	10,87	12,07	13,87

2.2 Työ- ja virkasuhteisten määrät

Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstön lukumäärä 31.12.2019/2018. Määräaikaista henkilöstöä koko kunnassa tilastointipäivänä oli 211 henkilöä, josta sijaisia 80 henkilöä. Huomioitavaa on, että tilastointiajankohtana on kunnassa ollut lyhytaikaisia sijaisia mm. vakinaisen henkilöstön vuosilomasijaisina.

Koko kunta

	Henkilömäärä		Henkilölu-kumäärä ed. vuosi		Henkilölu-kumäärä muutos-%		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölu-kumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölu-kumäärä muutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	86	525	92	567	-6,52 %	-7,41 %	611	659	-7,28 %
Määräaikainen	16	195	17	171	-5,88 %	14,04 %	211	188	12,23 %
Muut		2		1		%	2	1	100,00 %
Eri henkilöitä yhteensä	101	707	108	722	-6,48 %	-2,08 %	808	830	-2,65 %

Uudet virat ja toimet perustetaan normaalissa järjestyksessä esittämällä ne ensin kunnanhallitukselle. Jokaisesta uudesta virasta/toimesta on esitettävä sekä toiminnallinen että taloudellinen perustelu. Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana vakinaisten toimien ja virkojen täyttöluvat keskitettiin kunnanhallitukselle ja käytäntöä on jatkettu edelleen

Tilapäistä henkilökuntaa palkataan vain poikkeustilanteissa.

Vuoden 2019 aikana perustettiin seuraavat virat ja toimet:

Varhaiskasvatuksen opettajan toimi 1.8.2019 alk.	Kh 25.2.2019 § 91
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan toimet (2 kpl) 1.8.2019 alk.	Kh 25.2.2019 § 92
Hammaslääkärin virka 1.6.2019 alk.	Kh 11.3.2019 § 105
Peruskoulun ja lukion rehtorin virka (Yhteiskoulun ja lukion virkojen lopettaminen)	Kh 2.9.2019 § 269
Peruskoulun apulaisrehtorin virka	Kh 2.9.2019 § 270

Perusturvapalvelut

	Henkilömäärä		Henkilökumäärä ed. vuosi		Henkilökumäärämuutos-%		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilökumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilökumäärämuutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	15	246	15	271	0,00 %	-9,23 %	261	286	-8,74 %
Määräaikainen	6	108	8	88	-25,00 %	22,73 %	114	96	18,75 %
Eri henkilöitä yhteensä	21	351	23	357	-8,70 %	-1,68 %	372	380	-2,11 %

Sivistyspalvelut

	Henkilömäärä		Henkilökumäärä ed. vuosi		Henkilökumäärämuutos-%		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilökumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilökumäärämuutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	38	189	40	204	-5,00 %	-7,35 %	227	244	-6,97 %
Määräaikainen	6	66	5	62	20,00 %	6,45 %	72	67	7,46 %
Muut		1		1		0,00 %	1	1	0,00 %
Eri henkilöitä yhteensä	43	248	44	258	-2,27 %	-3,88 %	291	302	-3,64 %

Konsernin tukipalvelut

	Henkilö-määrä		Henkilölu-kumäärä ed. vuosi		Henkilölu-kumäärä muutos-%		Yh-teensä Henki-lömäärä	Yh-teensä Henkilö-luku-määrä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölu-kumäärä muutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	3	10	3	10	0,00 %	0,00 %	13	13	0,00 %
Määräaikainen				1				1	
Eri henkilöitä yhteensä	3	10	3	11	0,00 %	-9,09 %	13	14	-7,14 %

Tekniset palvelut

	Henkilö-määrä		Henkilölu-kumäärä ed. vuosi		Henkilölu-kumäärä muutos-%		Yh-teensä Henki-lömäärä	Yh-teensä Henkilö-luku-määrä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölu-kumäärä muutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	26	69	30	71	-13,33 %	-2,82 %	95	101	-5,94 %
Määräaikainen	4	22	3	19	33,33 %	15,79 %	26	22	18,18 %
Muut		1					1		
Eri henkilöitä yhteensä	30	90	33	87	-9,09 %	3,45 %	120	120	0,00 %

Hallintopalvelut

	Henkilö-määrä		Henkilölu-kumäärä ed. vuosi		Henkilölu-kumäärä muutos-%		Yh-teensä Henki-lömäärä	Yh-teensä Henkilö-luku-määrä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölu-kumäärä muutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	2	9	2	8	0,00 %	12,50 %	11	10	10,00 %
Määräaikainen		1	1	2		-50,00 %	1	3	-66,67 %
Eri henkilöitä yhteensä	2	10	3	10	-33,33 %	0,00 %	12	13	-7,69 %

Kuntajohtaminen ja vetovoimapalvelut

	Henkilömäärä		Henkilökumäärä ed. vuosi		Henkilökumäärämuutos-%		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilökumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilökumäärämuutos-%
	M	N	M	N	M	N			
Vakinainen	2	2	2	3	0,00 %	%	4	5	-20,00 %
Määräaikainen				1				1	
Eri henkilöitä yhteensä	2	2	2	4	0,00 %	%	4	6	-33,33 %

3. Poissaolot

Poissaolot euroina kuvaavat teoreettista summaa, jonka henkilö on ollut poissa työstään. Se on suuntaa antava indikaattori poissaolojen kustannuksista.

Koko kunta

2018 Poissaolot	Poissaolot työpäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista työpäivistä	Poissaolojen %-osuus bruttopalkasta
Koulutusvapaat	2622	131 415,82 €	1,27 %	0,42 %
Kuntoutustuki	5	0,00 €	0,00 %	0,00 %
Muut palkalliset poissaolot *)	366	40 549,54 €	0,18 %	0,13 %
Muut palkattomat poissaolot **)	4593	628,04 €	2,22 %	0,00 %
Perhevapaat	5829	155 718,05 €	2,81 %	0,50 %
Terveysperusteiset poissaolot	8955	814 466,19 €	4,32 %	2,61 %
Työtapaturma	382	41 905,71 €	0,18 %	0,13 %
Vapaana annetut työaikakorvaukset	745	69 513,83 €	0,36 %	0,22 %
Vuosiloma ja muut lomat	19272	2 331 733,15 €	9,30 %	7,47 %
Kaikki yhteensä	42769	3 585 930,34 €	20,64 %	11,49 %

2019 Poissaolot	Poissaolot työpäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista työpäivistä	Poissaolojen %-osuus bruttopalkasta
Koulutusvapaat	2242	118 920,99 €	1,11 %	0,38 %
Kuntoutustuki	68	0,00 €	0,03 %	0,00 %
Muut palkalliset poissaolot *)	305	35 233,85 €	0,15 %	0,11 %
Muut palkattomat poissaolot **)	3246	883,60 €	1,60 %	0,00 %
Perhevapaat	5868	139 226,97 €	2,90 %	0,44 %
Terveysperusteiset poissaolot	8212	804 906,67 €	4,06 %	2,54 %

Työtaturma	96	8 623,13 €	0,05 %	0,03 %
Vapaana annetut työaikakorvaukset	744	72 195,21 €	0,37 %	0,23 %
Vuosiloma ja muut lomat	20558	2 547 204,23 €	10,16 %	8,05 %
Kaikki yhteensä	41339	3 727 194,65 €	20,43 %	11,78 %

*) mm. julkinen tehtävä, palkall. yksityisasia (syntymäpäivä, läheisen hautajaispäivä), vo ves-päivät, virkamatka

**) mm. kuntoutus, vuorotteluvapaa, ma.kuntoutustuki, lomautus, toisen viran hoito muualla, yksityisasia

Henkilöstön terveysterveiset poissaolot kääntyivät laskuun vuoden 2019 aikana. Työkyvyn varhainen tuki ja tuetun paluun malli -asiakirja päivitettiin vuoden 2019 aikana ja osana asiakirjan perehdytystä kaikki esimiehet koulutettiin uuden HR Analytics -raportointiohjelman käyttöön.

2018 Koulutuspoissaolot	Poissaolteiden henkilö- lukumäärä	Poissaolot työpäi- vinä	Poissaolot euroina
Koulutusvapaat	394	2622	131 415,82 €
0020 - täydennyskoulutus	379	1222	125 983,02 €
0018 - työmarkkinakoulutus	10	53	5 432,80 €
0022 - koulutus p:ton	13	39	0,00 €
0016 - opintovapaa	14	1283	0,00 €
0019 - oppisopimuskoulutus pton	3	25	0,00 €
Kaikki yhteensä	394	2622	131 415,82 €

2019 Koulutuspoissaolot	Poissaolteiden henkilö- lukumäärä	Poissaolot työpäi- vinä	Poissaolot euroina
Koulutusvapaat	429	2242	118 920,99 €
0020 - täydennyskoulutus	419	1075	111 799,05 €
0018 - työmarkkinakoulutus	7	62	7 121,94 €
0022 - koulutus p:ton	7	17	0,00 €
0016 - opintovapaa	14	1088	0,00 €
0019 - oppisopimuskoulutus pton			
Kaikki yhteensä	429	2242	118 920,99 €

3.1 Terveysterveiset poissaolot

Terveysterveisten poissaoltejen teoreettinen hinta euroina oli työpäivinä mitattuna yli 800.000,00 euroa vuosina 2018 ja 2019. Seuraavissa taulukoissa ko. poissaoltejen määrää tarkastellaan tarkemmin kalenteripäivinä.

Koko kunta

2018	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	2635	209 116,17 €	0,88 %	0,91 %
4 - 29 pv	6240	459 918,96 €	2,07 %	2,01 %
30 - 60 pv	1869	137 164,57 €	0,62 %	0,60 %
61 - 90 pv	668	37 588,00 €	0,22 %	0,16 %
91 - 180 pv	1010	12 584,20 €	0,34 %	0,05 %
Yli 180 pv	543	0,00 €	0,18 %	
Kaikki yhteensä	12965	856 371,90 €	4,31 %	3,74 %

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	2435	196 470,01 €	0,83 %	0,86 %
4 - 29 pv	5468	437 501,82 €	1,86 %	1,92 %
30 - 60 pv	1621	117 040,34 €	0,55 %	0,51 %
61 - 90 pv	703	43 634,35 €	0,24 %	0,19 %
91 - 180 pv	646	18 883,27 €	0,22 %	0,08 %
Yli 180 pv	424	0,00 €	0,14 %	
Kaikki yhteensä	11297	813 529,80 €	3,84 %	3,57 %

Terveysperusteisten poissaolojen määrä laski vuoden 2019 aikana. Henkilötyövuosien mukaan laskettuna terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuonna 2019 14,6 kalenteripäivää/htv, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 16,4.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla vuonna 2018 ja omasta sairaudesta johtuvia sairauspoissaoloja oli kunta-alalla keskimäärin 17 päivää vuonna 2018. Kunta 10-tutkimuksessa on mukana kuusi yli 100 000 asukkaan kaupunkia ja niiden viisi lähikaupunkia: Espoo, Helsinki, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Nokia, Valkeakoski, Naantali ja Virrat. Kunta10-tutkimuksen sairauspoissaolotilastot Työelämätieto-palvelussa <https://tyoelamatieto.fi/>

Terveysperusteisten poissaolojen kustannusten osalta huomioitavaa on, että pidemmissä poissaoloissa poissaolon kustannukset pienenevät. Lisäksi arviointia tehtäessä on huomioitava, että yksittäiset pitkät poissaolot vaikuttavat merkittävästi näistä kertyviin päiviin.

Yhteistyötoimikunta hyväksyi tammikuussa 2019 uuden varhaisen tuen ja tuetun paluun mallin. Varhaisen tuen malli jakaantuu kolmeen osa-alueeseen: varhainen tuki, paluun tuki ja vaihtoehtoiset tavat työn sopeuttamiseen työkyvyn mukaan. Varhaisen tuen mallissa pyritään pureutumaan erityisesti lyhytaikaisiin terveysperusteisiin poissaoloihin ja asiakirjaan on määritelty herätteet, jolloin terveysperusteiset poissaolot tulee ottaa työntekijän kanssa puheeksi. Vastuuhenkilöt voivat seurata herätteitä henkilöstöraportointijärjestelmästä. Tuetun paluun mallissa ohjeistetaan tukemaan pitkältä terveysperusteiselta poissaololta työhön palaavaa työntekijää. Työn sopeuttaminen työkyvyn mukaan edellyttää usein henkilöstöhallinnon tukea.

Toimintamalli koulutettiin esimiehille helmikuun alussa 2019 järjestettävien HR Analytics henkilö-
töraportointijärjestelmän koulutuksien yhteydessä. Onnistuneen jalkautumisen edellytyksenä on
myös se, että työkyvyn varhaisen tuen ja tuetun paluun malli käsitellään jokaisessa työyksikössä
koko henkilöstön kanssa. Yhteisesti sovitut toimintamallit tulee esitellä läpinäkyvästi ja jokaisen tu-
lee nämä tiedostaa.

3.1.1 Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain

Kuntajohtaminen ja vetovoimapalvelut

2018	Poissaolot ka- lenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teo- reettisista kalenteripäi- vistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	3	728,05 €	0,32 %	0,46 %
Kaikki yhteensä	3	728,05 €	0,32 %	0,46 %

2019	Poissaolot kalen- teripäivinä	Poissaolot eu- roina	Poissaolojen %-osuus teoreetti- sista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	5	665,80 €	0,68 %	1,20 %
4 - 29 pv	13	1 692,88 €	1,78 %	3,05 %
30 - 60 pv	31	3 973,70 €	4,25 %	7,16 %
Kaikki yhteensä	49	6 332,38 €	6,71 %	11,40 %

Hallintopalvelut

2018	Poissaolot ka- lenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	32	2 071,44 €	0,71 %	0,63 %
4 - 29 pv	24	4 166,68 €	0,53 %	1,27 %
30 - 60 pv	31	2 224,01 €	0,69 %	0,68 %
91 - 180 pv	96	6 324,23 €	2,13 %	1,93 %
Kaikki yhteensä	183	14 786,36 €	4,05 %	4,52 %

2019	Poissaolot ka- lenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	15	1 107,58 €	0,38 %	0,36 %
61 - 90 pv	62	4 682,67 €	1,55 %	1,50 %
Kaikki yhteensä	77	5 790,25 €	1,93 %	1,86 %

Konsernin tukipalvelut

2018	Poissaolot kalente- ripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoret- tisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	22	1 902,55 €	0,45 %	0,48 %
Kaikki yhteensä	22	1 902,55 €	0,45 %	0,48 %

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	17	1 733,86 €	0,37 %	0,42 %
4 - 29 pv	21	2 350,42 €	0,45 %	0,57 %
Kaikki yhteensä	38	4 084,28 €	0,82 %	1,00 %

Perusturvapalvelut

2018	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	1459	117 958,24 €	1,11 %	1,15 %
4 - 29 pv	3164	241 547,59 €	2,40 %	2,36 %
30 - 60 pv	1031	64 766,28 €	0,78 %	0,63 %
61 - 90 pv	463	24 991,55 €	0,35 %	0,24 %
91 - 180 pv	362	0,00 €	0,27 %	
Yli 180 pv	181	0,00 €	0,14 %	
Kaikki yhteensä	6660	449 263,66 €	5,05 %	4,38 %

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	1323	107 048,33 €	1,04 %	1,07 %
4 - 29 pv	3130	246 969,01 €	2,45 %	2,46 %
30 - 60 pv	659	46 994,79 €	0,52 %	0,47 %
61 - 90 pv	272	18 857,73 €	0,21 %	0,19 %
91 - 180 pv	249	13 892,93 €	0,19 %	0,14 %
Kaikki yhteensä	5633	433 762,79 €	4,41 %	4,33 %

Työtapaturmat

2018	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Työtapaturma	495	38 363,99 €	0,38 %	0,37 %
0005 - työtapaturma	404	29 752,63 €	0,31 %	0,29 %
0006 - työmatkatapaturma	91	8 611,36 €	0,07 %	0,08 %
Kaikki yhteensä	495	38 363,99 €	0,38 %	0,37 %

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Työtapaturma	129	7 375,77 €	0,10 %	0,07 %
0005 - työtapaturma	120	6 678,67 €	0,09 %	0,07 %
0006 - työmatkatapaturma	9	697,10 €	0,01 %	0,01 %
Kaikki yhteensä	129	7 375,77 €	0,10 %	0,07 %

Sivistyspalvelut

2018	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	726	60 829,39 €	0,67 %	0,69 %
4 - 29 pv	1606	119 696,21 €	1,48 %	1,36 %
30 - 60 pv	564	52 602,64 €	0,52 %	0,60 %
61 - 90 pv	61	7 383,71 €	0,06 %	0,08 %
91 - 180 pv	447	6 259,97 €	0,41 %	0,07 %
Yli 180 pv	362	0,00 €	0,33 %	
Kaikki yhteensä	3766	246 771,92 €	3,47 %	2,81 %

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	737	64 210,52 €	0,69 %	0,72 %
4 - 29 pv	1480	130 262,57 €	1,38 %	1,45 %
30 - 60 pv	440	40 005,37 €	0,41 %	0,45 %
61 - 90 pv	218	13 105,64 €	0,20 %	0,15 %
91 - 180 pv	397	4 990,34 €	0,37 %	0,06 %
Yli 180 pv	424	0,00 €	0,40 %	
Kaikki yhteensä	3696	252 574,44 €	3,45 %	2,81 %

Työtaturmat

2018	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtaturma	32	1 935,00 €	0,03 %	0,02 %
0005 - työtaturma	18	1 310,04 €	0,02 %	0,01 %
0006 - työmatkataturma	14	624,96 €	0,01 %	0,01 %
Kaikki yhteensä	32	1 935,00 €	0,03 %	0,02 %

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtaturma	3	294,87 €	0,00 %	0,00 %
0006 - työmatkataturma	3	294,87 €	0,00 %	0,00 %
Kaikki yhteensä	3	294,87 €	0,00 %	0,00 %

Tekniset palvelut

2018	Poissaolot kalente- ripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan an- sioista
Alle 4 pv	386	25 007,88 €	0,85 %	0,96 %
4 - 29 pv	1439	94 047,39 €	3,16 %	3,62 %
30 - 60 pv	243	17 571,64 €	0,53 %	0,68 %
61 - 90 pv	144	5 212,74 €	0,32 %	0,20 %
91 - 180 pv	105	0,00 €	0,23 %	
Kaikki yhteensä	2317	141 839,65 €	5,09 %	5,46 %

2019	Poissaolot kalente- ripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan an- sioista
Alle 4 pv	316	19 968,02 €	0,72 %	0,79 %
4 - 29 pv	738	49 815,37 €	1,67 %	1,96 %
30 - 60 pv	491	26 066,48 €	1,11 %	1,02 %
61 - 90 pv	151	6 988,31 €	0,34 %	0,27 %
Kaikki yhteensä	1696	102 838,18 €	3,84 %	4,04 %

Työtapaturmat

2018	Poissaolot kalente- ripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteri- päivistä	Poissaolojen %- osuus säännöllii- sen työajan ansi- oista
Työtapaturma	24	1 523,78 €	0,05 %	0,06 %
0005 - työtapaturma	21	1 324,34 €	0,05 %	0,05 %
0006 - työmatkatapaturma	3	199,44 €	0,01 %	0,01 %
Kaikki yhteensä	24	1 523,78 €	0,05 %	0,06 %

2019	Poissaolot kalente- ripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteri- päivistä	Poissaolojen %- osuus säännöllii- sen työajan ansi- oista
Työtapaturma	14	952,49 €	0,03 %	0,04 %
0005 - työtapaturma	14	952,49 €	0,03 %	0,04 %
Kaikki yhteensä	14	952,49 €	0,03 %	0,04 %

4. Ikärakenne

Euran kunnan henkilöstön ikärakenne on kuntaorganisaatioille melko tyypillinen. Henkilöstö on ikääntynyttä.

2018	Henkilö %-osuus ikäryhmästä
Alle 25	4,30 %
25-34	17,66 %
35-44	20,41 %
45-54	27,09 %
55-64	29,36 %
Yli 65	1,19 %

2019	Henkilö %-osuus ikäryhmästä
Alle 25	5,20 %
25-34	15,47 %
35-44	20,79 %
45-54	26,73 %
55-64	30,32 %
Yli 65	1,49 %

55-64 vuotta täyttäneiden osuus koko kunnan henkilöstöstä nousi kertomusvuoden aikana yli 30 %:iin. Henkilöstön vaihtuvuus tulee olemaan näin ollen voimakasta lähivuosina. Ikäjohtaminen on kiinteänä osana kuntaorganisaation käytänteitä ja henkilöstöpolitiikkaa, eri ikäiset nähdään vahvuutena, tuetaan henkilöstön hyvinvointia ikä huomioiden, edistetään yksilöllistä joustavuutta sekä jatkuvaa oppimista.

5. Eläkkeelle siirtyminen

Edellisen luvussa esitellyn ikärakenteen myötä eläkkeelle siirtyminen on voimakasta.

2018	Eläkkeelle siirtyneet	Eläkkeelle siirtyneiden ikä
Kuntoutustuki	1	56,00
Osa-aika eläke	5	47,80
Vanhuuseläke	15	63,33
Yhteensä	21	59,29

2019	Eläkkeelle siirtyneet	Eläkkeelle siirtyneiden ikä
Kuntoutustuki	2	58,00
Osa-aika eläke	8	58,63
Vanhuuseläke	13	64,15
Yhteensä	23	61,70

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuositasolla tarkasteltuna saattaa vaihdella riippuen eläkepäättöksen ajoittumisesta. Keskimäärin taso on ennusteiden mukaan kuitenkin noin 20-30 henkilöä/vuosi.

Alueelliset erot kuntatyöntekijöiden tulevien vuosien eläköitymisessä näkyvät selvästi maakunta- ja kuntakohtaisissa tilastoissa. Eläköityminen on lähivuosina pienintä Ahvenanmaalla sekä Uudellamaalla ja suurinta Lapissa, Kainuussa ja Pohjois-Karjalassa.

Eläköitymisessä on kuntakoon mukaan eroja siten, että mitä pienempi kunta sitä suurempi osuus vakuutetuista on arvion mukaan jäämässä tulevina vuosina vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkearviot eivät juuri vaihtelee kuntakoon mukaan.

Seuraavassa taulukossa Kevan laatimat Euran kunnan henkilöstöä koskevat eläke-ennusteet (kumulatiivinen):

	Vanhuuseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Työkyvyttömyyseläke
2020 - 2024	105	22	23
2020 - 2029	227	39	41
2020 - 2034	315	54	56
2020 - 2039	385	66	67

Luonnollista poistumaa voidaan tarvittaessa hyödyntää mahdollisissa henkilöstöressurssien sopeuttamistarpeissa.

6. Palkkaanalyysi

Palkkakartoitus sopimusaloin 31.12.2018					
Sopimus-ala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	639	39	2 072	2 705	23,40 %
OVTES	88	33	2 769	2 888	4,10 %
TS	4	30	2 603	2 247	13,70 %
LS	6	6	6 585	6 223	5,82 %
	737	108	14 029	14 063	1,90 %

Palkkakartoitus sopimusaloin 31.12.2019					
Sopimus-ala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	620	35	2 135	2 899	36 %
OVTES	88	33	2 791	3 024	8,35 %
TS	5	28	2 586	2 407	7,44 %
LS	7	3	7 561	6 724	12,45 %
	720	99	15 073	15 054	0,13 %

Palkkakartoitus on tehty tilanteesta 31.12.2019, vertailutietona vuoden 2018 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-sopimuksen piiriin. Naisten keskimääräinen palkkataso on KVTES-sopimuksessa olevilla pienempi kuin miesten. Ryhmään kuuluvat suuret naisvaltaiset alat, kuten lastenhoitajat, lähihoitajat, hoitajat ja sairaanhoitajat. Miesten palkkoja nostavat ylemmissä johtotehtävissä olevien miesten palkat.

Tehtäväkohtaisten palkkojen määrätymisperuste on työn vaativuuden arviointi, jossa arvioidaan tehtävää, ei henkilöä, hänen osaamistaan tai ominaisuuksiaan. Tällä taataan yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset lähtökohdat työvaativuuden määrittelyyn perustuvassa palkkauksessa sukupuolesta riippumatta.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa 2018-2019 oli sovittu 1.1.2019 voimaan tulevasta paikallisesta järjestelyerästä. Järjestelyerän suuruus oli eri sopimusaloilla:

KVTES	1,2 %	18 348 eur
TS	1,2 %	1 280 eur
OVTES	0,9 %	4 103 eur
LS	0,7 %	693 eur

Järjestelyerän jakamisesta päästiin henkilöstöjärjestöjen kanssa neuvotteluratkaisuun 28.11.2018 ja hallintosäännön määräysten mukaisesti kunnanjohtaja viranhaltijapäätöksellään vahvisti neuvottelujen tuloksen.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisen palkkausjärjestelmän perusajatuksena on, että tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. Em. tarkoittaa sitä, että ns. automaattinen tehtäväkohtaisen palkan alentamismenettely esimerkiksi puuttuvan tutkinnon perusteella ei ole sopimuksen tulkinnan mukainen, mikäli se perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin.

Euran kunnan hallintosäännön mukaan kunnan jokaisella vakinaisella viranhaltijalla ja työsopimus-suhteisella 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 määrätymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen.

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmishuonevaatimukset) ja työolosuhteet, jollei toimivaltainen viranomainen päättä käyttää arvioinnissa ennalta määriteltäviä muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

KVTES mukaan vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, jonka avulla tehtävien vaativuuden arviointi voidaan suorittaa. Suositeltavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia, joka perustuu ennalta määriteltäviin objektiivisiin vaativuustekijöihin. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. Tehtävien

vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

Yhteistyötoimikunta nimesi vuoden 2018 lopulla 10 palkkatyöryhmää, joiden tehtävänä on koota tehtäväkuvaukset ja tarvittaessa yhdenmukaistaa ja päivittää ne. Lisäksi palkkatyöryhmien tehtävänä on tunnistaa ammattiryhmien vaativuustekijöitä ja laatia toimivat TVA-järjestelmät. Palkkatyöryhmät käsittelevät KVTES lisäksi myös LS, OVTES ja TS alaisen henkilöstön. Palkkatyöryhmät ovat kokoontuneet vuoden 2019 aikana ja osilla ryhmistä tehtävänannon mukainen työ on vielä kesken.

Palkkaus koostuu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi Euran kunnassa pääosin lisäksi seuraavista tekijöistä: työkokemuslisä ja henkilökohtainen lisä. Työkokemuslisä perustuu työehtosopimukseen. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella voimassa olevan arviointijärjestelmän mukaisesti. Kunnanhallitus hyväksyi loka-kuussa 2019 henkilökohtaisen lisän myöntämisperusteet.

7. Työsuojelu ja työterveyshuolto

Euran kunnan työsuojeluryhmään kuuluivat vuonna 2019 työsuojelupäällikkö Markku Nurmi, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Atte Penttilä, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Timo Aalto ja Euran kunnan henkilöstön työterveyshoitaja Aulikki Kalli. Kaikki työsuojeluryhmän jäsenet ovat käyneet työsuojelutoiminnan peruskurssin, ja osa on koulutautunut työsuojeluun liittyviin asioihin myös laajemmin.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuivat vuoden aikana työsuojelutoimikuntana toimivan kunnan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, missä käsiteltiin yhteistoimintasopimuksen mukaan myös työsuojelutoimintaan liittyvät asiat. Työsuojeluryhmä kokoontui omiin kokouksiinsa Euran sote-keskukseen kuusi kertaa vuonna 2019. Työsuojeluryhmän kokousten muistiot laitettiin intranettiin henkilökunnan nähtäväksi.

Työsuojeluryhmä teki vuonna 2019 työpaikkakäynnit vanhuspalveluiden kotihoitoon ja sote-avopalveluihin. Työpaikkakäyntien tarkoituksena on tutustua Euran kunnan eri toimipisteiden työskentelyolosuhteisiin, antaa henkilöstölle tarvittaessa tietoa työskentelyolosuhteiden parantamisesta ja tehdä tarvittaessa korjausehdotuksia työskentelyolosuhteisiin. Työpaikkakäynneistä laadittiin käyntiraportit, joihin kirjattiin havaitut puutteet, korjausehdotukset ja esitettiin korjausaikataulu.

Työsuojeluryhmä teki tarkastuskäynnin vuonna 2019 Euran lukioon, Sampon koululle Honkilahdelle, Hinnerjoen koululle, Honkilahden koululle, nuorten työpajaan ja Palvelukoti Osmanrinteeseen. Neljä ensimmäistä tarkastuskäyntiä tehtiin osana kouluterveydenhuollon vetämää moniammatillista kouluyhteisön terveellisyyden ja turvallisuuden tarkastuskäyntiä. Myös tarkastuskäynneistä laadittiin käyntiraportit, joihin kirjattiin käynneillä esiin nousseita työsuojelullisia asioita.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja teki vuonna 2019 tarkastuskäynnit Euran lukioon, Honkilahden koululle ja koulukeskuksen keskuskeittiölle. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja laati käynneistä käyntiraportit, joihin kirjattiin mahdolliset toimintaohjeet ja kehotukset sekä mahdollinen korjausaikataulu. Asiakirjoihin perustuvan jälkitarkastuksen Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja teki vuonna 2019 Euran ulkoalueiden hoitoon.

Vuonna 2019 järjestettiin kunnan henkilöstölle viisi yhden päivän pituista (8 t) hätäensiapukoulutus-tilaisuutta. Hätäensiapukoulutus-tilaisuuksiin osallistui yhteensä 78 henkilöä Euran kunnan eri palvelualueilta.

”Läheltä-piti”-ilmoituksia tuli työsuojeluryhmälle vuonna 2019 yhteensä 484 kappaletta (vuonna 2018 490 kappaletta). Palvelukoti Nuutista tuli edelleen suurin osa ”läheltä-piti” – ilmoituksista. Myös muista palvelukodeista tuli melko paljon ”läheltä-piti” – ilmoituksia. Kaikki ”läheltä-piti” – ilmoitukset on käsiteltävä aina ko. työyksikön työyksikkökokouksissa ja ”läheltä-piti” – tilanteisiin on esitettävä aktiivisesti ratkaisua, jotta ne eivät enää tulevaisuudessa toistuisi.

Euran kunnan sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Markku Nurmi, toimitilapäällikkö Markku Nousiainen 4.9.2019 asti, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Atte Penttilä ja Euran kunnan henkilöstön työterveyshoitaja Aulikki Kalli. Kokouksiin osallistui asiantuntijana myös teknisten palveluiden rakennusmestari Sami Salonen.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui omiin kokouksiinsa vuonna 2019 neljä kertaa. Sisäilmatyöryhmä käsiteli vuonna 2019 Euran yhteiskoulun, Euran lukion, Honkilahden koulun, Panelian puukoulun, Kauttuan koulun, Honkilahden entisen kunnantalon alakerran, Kauttuan päiväkodin ja Satakunnan-kadulla olevan virastotalon sisäilmaan liittyviä asioita.

Sisäilmatyöryhmälle tuli vuonna 2019 kaksi haittailmoitusta. Haittailmoituksen koskivat Kauttuan koulun sisäilmaa ja Honkilahden koulun yhden henkilöstön jäsenen oireilua. Kunnassa tehtiin edelleen vuonna 2019 perusteellisia sisäilmatutkimuksia epäiltyihin ongelmakiinteistöihin heti alkuvaiheessa melko aktiivisesti, jolloin kiinteistöjen korjaustarpeesta saatiin heti tarkka tieto ja voitiin päättää, onko tiloja kannattavaa enää korjata palvelukäyttöön. Heti alkuvaiheessa tehtyjen sisäilmatutkimusten tekeminen näkyi sisäilmatyöryhmälle tulleiden haittailmoitusten pienenä määränä.

Työsuojelun toimialaan liittyviä asioita oli vuonna 2019 edelleen hoidettavana paljon, mutta mitään suuria puutteita tai lainvastaisuuksia ei tullut työolosuhteissa esiin. Työsuojeluryhmä pyrki edelleen parantamaan työskentelyolosuhteita eri työpaikoilla yhteistyössä koko työpaikan henkilökunnan kanssa. Työsuojeluryhmä osallistui pyydettäessä oman työsuojeluohjelmansa lisäksi tarvittaessa myös muiden työsuojelun toimialaan kuuluvien asioiden käsittelyyn kunnassa. Vakavia työtapaturmia ei Euran kunnan henkilökunnalle vuonna 2019 sattunut yhtään. Työsuojelusuunnitelmassa tavoiteltua otolilaa, jossa kaikkien on hyvä olla työssä, ei vuonna 2019 täysin saavutettu. Työsuojeluryhmän työpaikkakäynnillä oli useissa työpaikoissa edelleen henkilökunnan mukaan melko paljon psykososiaalista kuormitusta ja kiireen lisääntymistä. Myös kunnassa vuonna 2019 toteutetut talouden vakauttamistoimenpiteet alensivat omalta osaltaan koettua työhyvinvointia.

Vuoden 2019 työsuojelusuunnitelmassa oli yhtenä teemana ”Ikääntynyt yli 55-vuotias työntekijä ja hänen työhyvinvointinsa”. Teemaan liittyen Eurassa järjestettiin yli 55-vuotiaille ikääntyneille työntekijöille kuntosali- ja voimistelutilaisuuksia. Lisäksi järjestettiin yksi kuntoliikuntatapahtuma Kuhan-kuonon kansallispuistossa toukokuussa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työsuojelutoiminta oli Eurassa edelleen toimivaa ja havaittuihin työsuojelullisiin puutteisiin pyrittiin yleensä heti puuttumaan ja etsimään ratkaisua yhteistyössä työpaikan kanssa. Pääsääntöisesti työsuojelulliset ongelmat saatiin työpaikoilla poistettua tai ainakin niitä saatiin vähennettyä. Työsuojelun toimintaedellytykset olivat Eurassa vuonna 2019 edelleen hyvät. Työsuojeluorganisaation ja eri palvelualueiden välinen yhteistyö työsuojeluasioiden hoitamisessa sujui pääsääntöisesti myös hyvin. (Laati: työsuojelupäällikkö Markku Nurmi)

Vuoden 2019 aikana kilpailutettiin Euran kunnan henkilöstölleen tarjoamat työterveyshuollon palvelut. Kilpailutuksen jälkeen palvelujen tuottajaksi valikoitui Terveystalo Oy, joka aloitti palvelujen tuottamisen Euran kunnan henkilöstölle 1.1.2020.

8. Työhyvinvointia edistävä toiminta

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

Euran kunnan henkilöstön työhyvinvointia pyrittiin vuonna 2019 edistämään seuraavilla toiminnoilla: kuntoliput kaksi kertaa vuodessa (yhteensä 112,00 euroa), erilaiset liikuntaryhmät, mm. tyky-jumppa Kirkonkylän koululla, sähkö Sorkkisissa ja ryhmäliikunta kuntosali Tzempissä. Liikuntailtapäivät järjestettiin sekä keväällä että syksyllä. Liikuntailtapäivien osallistumisprosentti oli alhainen, joten työhyvinvointia koordinoiva työryhmä esitti kunnan työpaikoille tyky-haasteen, Paras Tyky-teko, jolla kartoitettiin työpaikoilla jo mahdollisesti olevia omia työhyvinvointia tukevia toimintoja ja uusia ideoita ko. toimintaan.

Vuoden 2019 aikana tehtiin päätös ePassin hankinnasta, jolla korvataan kunnan omat kuntoliput. ePassi Sportti & Kulttuuri -mobiilietu on nykyaikainen vaihtoehto liikuntaseteleille. ePassi kustannukset perustuvat todelliseen käyttöön ja työnantaja voi seurata kustannuksia reaaliajassa.

9. Yhteenveto

Vuoden 2019 aikana käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden myötä henkilöstömäärä ja tehdyt henkilötyövuodet saatiin taittumaan laskuun aiempien vuosien kasvun jälkeen. Lasku tulee jatkumaan vuoden 2020 aikana yhteistoimintaneuvotteluiden päätösten mukaisesti. Henkilöstömäärä vakiintuisi nykyisellä palvelurakenteella vuoden 2020 lopulla. Huomioitava tosin on, että kuntatalouden tila edellyttää vakauttamistoimia myös tulevaisuudessa, joten palvelurakenteen muutokset vaikuttavat myös henkilöstömäärään. Arvioissa on toisaalta myös huomioitava ikääntyvän väestön määrän kasvu, hoitajamitoitusten muutokset ja lapsimäärän merkittävä pieneneminen. Eläköityminen ja muu luonnollinen poistuma ovat tarvittaessa välineitä henkilöstöressurssien sopeuttamistoimille niillä alueilla, jossa se katsotaan tarpeelliseksi.

Vuodelle 2020 tavoitteena on edelleen terveysperusteisten poissaolojen vähentäminen. Seuranta kehitetään ja painopistettä pyritään siirtämään edelleen entistä enemmän varhaiseen puuttumiseen. Työterveyspalveluiden tuottajan Terveystalon kanssa otetaan käyttöön Sirius-järjestelmä työkykyjohtamisen ja varhaisen tuen mallin käytön tueksi esimiehille. Lisäksi vuodelle 2020 on suunniteltu työterveyshuollon ja työkykyjohtamisen kokouksia, jossa arvioidaan henkilöstön terveydentilaa laajemmin. Vuoden 2020 alusta laajennettiin koko henkilöstölle käyttöön perusturvapalveluissa käytössä olevaa wPro työturvallisuusjärjestelmää. Järjestelmän avulla pyritään kehittämään työturvallisuusuhkien ilmoittamisprosessia ja näin ollen ehkäistä vaaratekijöitä.