



Henkilöstötilinpäätös 2020

Versio	Pvm	Kuvaus	Laatija/laatijat	Hyväksyjä
1.0	10.3.2021	Yhteistyötoimikunta		
1.1.	29.3.2021	Kunnanhallitus		
		Valtuusto		

Versiohistoria

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Henkilöstömäärän kehitys	2
2.1 Tehdyt henkilötyövuodet.....	2
2.2 Työ- ja virkasuhteisten määrät	4
3. Poissaolot.....	6
3.1 Terveysperusteiset poissaolot	7
3.1.1 Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain	9
4. Ikärakenne	13
5. Eläkkeelle siirtyminen	14
6. Palkkausanalyysi	15
7. Työsuojelu ja työterveyshuolto.....	17
8. Työhyvinvointia edistävä toiminta.....	19
9. Yhteenveto	20

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.

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Toisaalta tähän vaikutti vuonna 2019 hyväksytyt palveluiden ja talouden vakauttamisohjelma, mutta ennen kaikkea koronavirusepidemia. Molemmat vaikuttivat Euran kunnan tavoitteisiin sikäli positiivisesti, että henkilötyövuosien määrä laski ja henkilöstövoimavaroja käytettiin tehokkaasti.

Vuosi 2020 oli jo toinen vuosi peräkkäin, kun Euran kunnassa käytiin koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Vuonna 2019 tavoitteena oli vakauttamistyön mukaisesti vähentää henkilöstöä ja tämän myötä tehostaa resurssien käyttöä. Vakauttamisohjelman mukaiset linjaukset henkilöstövähennyksistä toimeenpantiin lähes loppuun vuoden 2020 aikana. Pieni osa suunnitelluista ja linjatuista vähennyksistä jäi vielä vuoden 2021 puolelle. Koronavirusepidemian myötä keväällä 2020 neuvoteltiin henkilöstön lomautuksista, koska osa palveluista jouduttiin sulkemaan kokonaan tai osittain. Suunnitelluista lomautuksista ei lopulta toteutunut kuin osa, koska neuvotteluprosessiin ei tullut kuntaorganisaatioihin helpotuksia, jonka myötä neuvottelu- ja toimeenpanoprosessi olisi nopeutunut normaalista.

Isoimmat henkilöstösäästöt koronavirusepidemian aikaan saavutettiin henkilöstön tehokkaalla liikumisella ja sijaisten käytön vähentämisellä niissä toiminnoissa, joissa palvelutuotantoa oli rajoitettu.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta vuoden 2020 osalta on myös tärkeä tarkastella henkilöstön jakamista koronavirusepidemian ja muiden muutosten aikana. Tätä tarkastelua pyritään tekemään sairauspoissaolojen kohdalla. Vuoden 2020 aikana kuntien henkilöstöstä suurin osa joutui poikkeuksellisen paineen ja työmäärän alle. Tehtäviä muutettiin, tehtäviä tuli lisää ja muun muassa suojarusteiden käyttöä edellytettiin. Suurimmat ponnistelut tehtiin luonnollisesti sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä, mutta myös muissa kunnan toiminnoissa koettiin isoja muutoksia: etätyöskentely, etäopetus, kiristyneet hygieniamääräykset, johtaminen ja muu normaalin palvelutuotannon muutos sekä sopeutuminen valtakunnallisiin määräyksiin ja suosituksiin.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstöorganisaation rakenne ja rakenteeseen liittyvät muutokset vuoden 2020 aikana sekä poissaolot, palkkauksen kehitys ja työsuojelun tila. Vertailukautena käytetään pääosin edeltävää vuotta 2019.

2. Henkilöstömäärän kehitys

2.1 Tehdyt henkilötyövuodet

Koko kunta

	Henkilötyövuosi 2020	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	98,42	101,86	109,52	-3,38
N	647,49	673,95	680,97	-2,89
Kaikki yhteensä	745,91	775,81	790,49	-2,95

Tehtyjen henkilötyövuosien määrä jatkoi laskua vuodesta 2019 vuoteen 2020 suunnitelmien mukaisesti. Tähän vaikutti vuonna 2019 hyväksytyt vakauttamisohjelma ja koronavirusepidemia.

	2018	2019	2020
Henkilöstökulut	-35 905 046	-35 650 106	-34 909 308
Palkat ja palkkiot	-28 627 651	-28 584 599	-27 882 795
Eläkekulut	-6 166 171	-6 247 138	-6 054 064
Muut henkilösivukulut	-1 111 224	-818 368	-972 449

Henkilöstökulujen kehitys on henkilötyövuosien mukainen. Seuraavat asiat vaikuttivat koronavirusepidemian ja vakauttamisohjelman linjausten lisäksi henkilöstökuluihin/tehdyn työn määrään vuonna 2020:

1. uusi työehtosopimus, jonka ensimmäinen yleiskorotus tuli maksuun 1.8 alkaen,
2. lomarahat maksettiin täysimääräisinä kilpailukykykysymyksen määräajan päättymisen myötä,
3. Lehtocare Oy:n konkurssin myötä kunnan henkilöstömäärä kasvoi vajaalla kymmenellä hengellä maaliskuussa (päiväkoti Pikkurinkilän perustaminen) sekä
4. sivistyspalveluiden hankemäärärahat projektityöntekijöiden palkkaamiseen syyslukukaudesta alkaen.

Seuraavassa henkilötövuosien kehitystä tarkastellaan palvelualueittain.

Perusturvapalvelut

	Henkilötövuosi 2020	Henkilötövuosi 2019	Henkilötövuosi 2018
M	20,36	20,16	25,53
N	313,16	320,54	325,52
Kaikki yhteensä	333,52	340,71	351,05

Sivistyspalvelut

	Henkilötövuosi 2020	Henkilötövuosi 2019	Henkilötövuosi 2018
M	43,21	42,50	42,96
N	234,91	243,33	243,26
Kaikki yhteensä	278,12	285,83	286,22

Konsernin tukipalvelut

	Henkilötövuosi 2020	Henkilötövuosi 2019	Henkilötövuosi 2018
M	2,75	2,75	2,75
N	9,89	9,78	9,54
Kaikki yhteensä	12,64	12,53	12,29

Tekniset palvelut

	Henkilötövuosi 2020	Henkilötövuosi 2019	Henkilötövuosi 2018
M	28,57	32,98	37,12
N	79,45	87,33	89,18
Kaikki yhteensä	108,02	120,31	126,31

Kuntajohtaminen ja vetovoimapalvelut

	Henkilötövuosi 2020	Henkilötövuosi 2019	Henkilötövuosi 2018
M	2,10	1,98	2,26
N	2,54	3,27	3,05
Kaikki yhteensä	4,64	5,25	5,31

Hallintopalvelut

	Henkilötyövuosi 2020	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2018
M	1,41	1,25	1,70
N	7,53	9,62	10,37
Kaikki yhteensä	8,94	10,87	12,07

2.2 Työ- ja virkasuhteisten määrät

Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstön lukumäärä 31.12.2020/2019. Huomioitavaa on, että tilastointiajankohtana on kunnassa ollut lyhytaikaisia sijaisia mm. vakinaisen henkilöstön vuosilomasijaisina.

Koko kunta

	Henkilö- määrä		Henkilöluku- määrä ed. vuosi		Yhteensä Henkilö- määrä	Yhteensä Henki- lölukumäärä ed. vuosi
	M	N	M	N		
Vakinainen	87	562	86	525	647	611
Määräaikainen	22	158	16	195	182	211
Muut	1	3		1	4	1
Eri henkilöitä yhteensä	110	707	102	721	833	823

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 2020 aikana perustettiin seuraavat virat ja toimet:

Peruskoulun rehtorin virka (1. sijoituspaikka Kirkonkylän koulu) 1.8.2020 alkaen	Kh 13.1.2020 §10
Vanhus- ja vammaispalveluiden varahenkilöstö, 9 lähihoitajan toimea (perusturvapalvelut)	Kh 3.2.2020 §20
Varhaiskasvatuksen opettaja 3 toimea, lastenhoitaja 6 toimea, laitoshuoltaja 1 toimi ja ruokapalvelutyöntekijä 1 toimi (Lehtoday Caren konkurssi ja liikkeenluovutus)	Kh 16.3.2020 §71
Toimistosihteerin toimen muuttaminen taloussuunnittelijan viraksi 1.8.2020 alkaen (sivistyspalvelut)	Kh 4.5.2020 §142
Yrityskoordinaattorin toimi 1.12.2020 alkaen (vetovoimapalvelut)	Kh 28.9.2020 §251

Työ- ja virkasuhteisten määrät palvelualueittain:

Perusturvapalvelut

	Henkilömäärä		Henkilölukumäärä ed. vuosi		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölukumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölukumäärä muutos-%
	M	N	M	N			
Vakinainen	16	278	15	246	294	261	12,64
Määräaikainen	9*)	80*)	6	108	89	114	-21,93
Eri henkilöitä yhteensä	25	358	21	351	383	372	2,96

*) sis. oppisop. 3 hlöä ja työllistetty 1 hlö

Sivistyspalvelut

	Henkilömäärä		Henkilölukumäärä ed. vuosi		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölukumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölukumäärä muutos-%
	M	N	M	N			
Vakinainen	36	195	38	189	231	227	1,76
Määräaikainen	13	63	6	66	76	72	5,56
Muut				1		1	
Eri henkilöitä yhteensä	49	258	43	248	307	291	5,50

Konsernin tukipalvelut

	Henkilömäärä		Henkilölukumäärä ed. vuosi		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölukumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölukumäärä muutos-%
	M	N	M	N			
Vakinainen	3	10	3	10	13	13	
Määräaikainen		1			1		
Eri henkilöitä yhteensä	3	11	3	10	14	13	7,69

Tekniset palvelut

	Henkilömäärä		Henkilölukumäärä ed. vuosi		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölukumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölukumäärä muutos-%
	M	N	M	N			
Vakinainen	26	70	26	69	96	95	1,05
Määräaikainen	1	16	4	22	17	26	-34,62
Muut						1	
Eri henkilöitä yhteensä	27	86	30	90	113	120	-5,83

Hallintopalvelut

	Henkilömäärä		Henkilölukumäärä ed. vuosi		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölukumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölukumäärä muutos-%
	M	N	M	N			
Vakinainen	2	6	2	9	8	11	-27,27
Määräaikainen		3*)		1	3	1	
Eri henkilöitä yhteensä	2	9	2	10	11	12	-8,33

2 oppilas/harjoittelija

Kuntajohtaminen ja vetovoimapalvelut

	Henkilömäärä		Henkilölukumäärä ed. vuosi		Yhteensä Henkilömäärä	Yhteensä Henkilölukumäärä ed. vuosi	Yhteensä Henkilölukumäärä muutos-%
	M	N	M	N			
Vakinainen	3	2	2	2	5	4	25,00
Määräaikainen							
Eri henkilöitä yhteensä	3	2	2	2	5	4	25,00

3. Poissaolot

Seuraavassa taulukossa kuvataan poissaolojen jakautumista tyypeittäin vuosien 2019 ja 2020 välillä.

Koko kunta

Poissaolot	Poissaolot työpäivinä 2020	Poissaolot työpäivinä 2019
Koulutusvapaat	1798	2242
Kuntoutustuki	268	68
Muut palkalliset poissaolot*	138	305
Muut palkattomat poissaolot**	4512	3246
Perhevapaat	6036	5868
Terveysperusteiset poissaolot	9099	8212
Työtapaturma	81	96
Vapaana annetut työaikakorvaukset	407	744
Vuosiloma ja muut lomat	19702	20568
Kaikki yhteensä	42041	41349

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

**) mm. kuntoutus, vuorotteluvapaa, lomautus, toisen viran hoito muualla/omassa kunnassa, yksityisasia

Koulutuspoissaolot 2019	Poissaolteiden henkilö- lukumäärä	Poissaolot työ- päivinä
Koulutusvapaat	429	2242
0020 - täydennyskoulutus	419	1075
0018 - työmarkkinakoulutus	7	62
0022 - koulutus p:ton	7	17
0016 - opintovapaa	14	1088
0019 - oppisopimuskoulutus pton		
Kaikki yhteensä	429	2242

Koulutuspoissaolot 2020	Poissaolteiden henkilö- lukumäärä	Poissaolot työpäi- vinä
Koulutusvapaat	308	1798
0020 - täydennyskoulutus	279	547
0018 - työmarkkinakoulutus	5	15
0022 - koulutus p:ton	6	40
0016 - opintovapaa	14	1172
0019 - oppisopimuskoulutus pton	4	24
Kaikki yhteensä	308	1798

3.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen teoreettinen hinta euroina oli työpäivinä mitattuna yli 800.000,00 euroa vuosina 2019 ja 2020. Seuraavissa taulukoissa ko. poissaolojen määrää tarkastellaan tarkemmin kalenteripäivinä.

Koko kunta

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 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	2212	144 192,82 €	0,65 %	0,77 %
4 - 29 pv	6350	389 577,29 €	1,89 %	2,09 %
30 - 60 pv	2314	125 406,46 €	0,62 %	0,67 %
61 - 90 pv	511	34 830,80 €	0,18 %	0,19 %
91 - 180 pv	586	13 282,86 €	0,21 %	0,07 %
Yli 180 pv	426	0,00 €	0,15 %	
Kaikki yhteensä	12 399	707 290,23 €	3,70 %	3,79 %

Terveysperusteisten poissaolojen määrä nousi vuonna 2020 vuodesta 2019. Alle neljän päivän lyhyet poissaolot vähenivät, mutta selkeää kasvua tapahtui 4-29 ja 30-60 päivän poissaolojen osalta. Näiden osalta selvitystyötä tehdään alkuvuonna 2021 yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan eli Terveystalon kanssa.

Osaltaan poissaoloihin vaikutti koronavirusepidemia, jonka myötä lievissäkin hengitystieoireissa edellytettiin jäämään kotiin. Toisaalta normaali influenssakausi jäi hyvin vaatimattomaksi. Koronaviruksesta johtuen esimiesten valtuuksia myöntää oma ilmoitus -poissaoloa laajennettiin siten, että esimiehet pystyivät normaalista ohjeesta poiketen myöntämään sairauslomaa sairastumispäivä sekä 9 tätä seuraavaa arkipäivää (arkipäiviä ovat maanantai - lauantai), jos sairauden epäiltiin johtuvan koronaviruksesta. Tämän jälkeen tarvittiin lääkärintodistus, jotta sairauslomaa voitiin myöntää lisää.

Valtakunnallisesti vuonna 2019 Kunta-alan sairauspoissaolot vähenivät (tilasto vuodelta 2020 ei ole vielä valmis). Kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää vuonna 2019. Tiedot perustuvat Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimukseen. Henkilötyövuosien mukaan laskettuna terveysperusteisia poissaoloja kertyi Euran kunnan henkilöstölle vuonna 2020 noin 15,5 kalenteripäivää/htv.

Terveysperusteisten poissaolojen kustannusten osalta huomioitavaa on, että pidemmissä poissaoloissa poissaolon kustannukset pienenevät Kelan työnantajalle maksamasta sairauspäivärahasta johtuen. Toisaalta pidemmät poissaolot aiheuttavat sijaistarvetta ja hankaloittavat usein muita työjärjestelyitä. Lisäksi arviointia tehtäessä on huomioitava, että yksittäiset pitkät poissaolot vaikuttavat merkittävästi näistä kertyviin päiviin.

Terveysperusteisten poissaolojen hallinnan parantamiseksi ja varhaisen tuen mallin käytön tehostamiseksi otettiin käyttöön Sirius-järjestelmä kesäkuussa 2020. Järjestelmä on tarkoitettu esimiesten käyttöön. Se antaa sähköpostiin ilmoituksen, mikäli työntekijällä on ylittynyt varhaisen tuen mallissa sovitut poissaolomäärät. Tämän myötä esimiehen tulee keskustella asiasta työntekijän kanssa tai sopia työterveysneuvottelu. Keskustelut kirjataan ja merkitään Sirius-järjestelmään.

Järjestelmän jalkautuminen aktiiviseen käyttöön sujui vuonna 2020 kohtalaisesti. Jalkauttaminen vaatii vuonna 2021 vielä paljon työtä, jotta esimiehet omaksuvat järjestelmän käytön osaksi arjen ja työhyvinvoinnin johtamista.

3.1.1 Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain

Kuntajohtaminen ja vetovoimapalvelut

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	5	665,80 €	0,46 %	0,48 %
4 - 29 pv	13	1 692,88 €	1,19 %	1,23 %
30 - 60 pv	31	3 973,70 €	2,83 %	2,88 %
Kaikki yhteensä	49	6 332,38 €	4,47 %	4,59 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansioista
Alle 4 pv	6	383,89 €	0,27 %	0,32 %
4 - 29 pv	26	1 375,45 €	0,46 %	1,16 %
Kaikki yhteensä	32	1 759,34 €	0,73 %	1,48 %

Hallintopalvelut

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	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 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	3	293,34 €	0,10 %	0,13 %
4 - 29 pv	6	432,96 €	0,19 %	0,19 %
Kaikki yhteensä	9	726,30 €	0,29 %	0,32 %

Konsernin tukipalvelut

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
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 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	4	301,87 €	0,09 %	0,09 %
4 - 29 pv	49	6 124,85 €	1,06 %	1,78 %
Kaikki yhteensä	53	6 426,72 €	1,14 %	1,87 %

Perusturvapalvelut

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	1331	108 572,02 €	1,02 %	1,06 %
4 - 29 pv	3153	248 992,88 €	2,42 %	2,44 %
30 - 60 pv	659	46 994,79 €	0,51 %	0,46 %
61 - 90 pv	272	18 857,73 €	0,21 %	0,18 %
91 - 180 pv	249	13 892,93 €	0,19 %	0,14 %
Kaikki yhteensä	5664	437 310,36 €	4,35 %	4,29 %

Työtaturmat

	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtaturma	129	7 375,77 €	0,10 %	0,07 %
0005 - työtaturma	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 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	1238	83 344,77 €	0,80 %	0,98 %
4 - 29 pv	3319	207 496,47 €	2,21 %	2,43 %
30 - 60 pv	1052	59 381,10 €	0,65 %	0,69 %
61 - 90 pv	61	2 930,87 €	0,05 %	0,03 %
91 - 180 pv	92	0,00 €	0,07 %	
Kaikki yhteensä	5762	353 153,21 €	3,79 %	4,13 %

Työtapaturmat

	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtapaturma	65	3 905,91 €	0,05 %	0,05 %
0005 - työtapaturma	43	3 071,84 €	0,03 %	0,04 %
0006 - työmatkatapaturma	22	834,07 €	0,02 %	0,01 %
Kaikki yhteensä	65	3 905,91 €	0,05 %	0,05 %

Sivistyspalvelut

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	746	64 911,42 €	0,71 %	0,72 %
4 - 29 pv	1514	132 859,33 €	1,44 %	1,48 %
30 - 60 pv	440	40 005,37 €	0,42 %	0,45 %
61 - 90 pv	218	13 105,64 €	0,21 %	0,15 %
91 - 180 pv	397	4 990,34 €	0,38 %	0,06 %
Yli 180 pv	424	0,00 €	0,40 %	
Kaikki yhteensä	3739	255 872,10 €	3,56 %	2,86 %

Työtaturmat

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 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	663	41 048,25 €	0,53 %	0,57 %
4 - 29 pv	1972	119 591,05 €	1,59 %	1,67 %
30 - 60 pv	938	50 687,55 €	0,67 %	0,71 %
61 - 90 pv	325	24 927,34 €	0,32 %	0,35 %
91 - 180 pv	494	13 282,86 €	0,49 %	0,19 %
Yli 180 pv	426	0,00 €	0,42 %	
Kaikki yhteensä	4818	249 537,05 €	4,02 %	3,49 %

Työtaturmat

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtaturma	14	854,21 €	0,01 %	0,01 %
0005 - työtaturma	14	854,21 €	0,01 %	0,01 %
Kaikki yhteensä	14	854,21 €	0,01 %	0,01 %

Tekniset palvelut

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	321	20 272,52 €	0,73 %	0,79 %
4 - 29 pv	767	51 616,27 €	1,75 %	2,01 %
30 - 60 pv	491	26 066,48 €	1,12 %	1,02 %
61 - 90 pv	151	6 988,31 €	0,34 %	0,27 %
Kaikki yhteensä	1730	104 943,58 €	3,95 %	4,10 %

Työtaturmat

2019	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtaturma	14	952,49 €	0,03 %	0,04 %
0005 - työtaturma	14	952,49 €	0,03 %	0,04 %
Kaikki yhteensä	14	952,49 €	0,03 %	0,04 %

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Alle 4 pv	298	17 301,50 €	0,64 %	0,87 %
4 - 29 pv	978	52 222,90 €	2,03 %	2,62 %
30 - 60 pv	324	15 337,81 €	0,59 %	0,77 %
61 - 90 pv	125	6 972,59 €	0,32 %	0,35 %
Kaikki yhteensä	1725	91 834,80 €	3,58 %	4,60 %

Työtaturmat

2020	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina	Poissaolojen %-osuus teoreettisista kalenteripäivistä	Poissaolojen %-osuus säännöllisen työajan ansiosta
Työtaturma	31	1 841,05 €	0,06 %	0,09 %
0005 – työtaturma	6			
0006 - työmatkataturma	25	1 841,05 €	0,06 %	0,09 %
Kaikki yhteensä	31	1 841,05 €	0,06 %	0,09 %

4. Ikärakenne

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

2020	Henkilö %-osuus ikäryhmästä
Alle 30	13,24 %
20-39	19,14 %
40-49	23,22 %
50-59	30,08 %
60-64	13,48 %
Yli 65	0,84 %

Ikärakenteen takia henkilöstön vaihtuvuus tulee olemaan edelleen 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.

Kevan uusimpien ennusteiden mukaan lähes joka kolmas kuntatyöntekijä eli yli 170 000 henkilöä jää eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden aikana. Eläköitymisessä on kuntakoon mukaan eroja siten, että mitä pienempi kunta sitä suurempi osuus vakuutetuista on arvion mukaan jäämässä seuraavan kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkearviot eivät juuri vaihtelee kuntakoon mukaan.

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
		59,29

2019	Eläkkeelle siirtyneet	Eläkkeelle siirtyneiden ikä
Kuntoutustuki	2	58,00
Osa-aika eläke	8	58,63
Vanhuuseläke	13	64,15
Yhteensä	21	61,70

2020	Eläkkeelle siirtyneet	Eläkkeelle siirtyneiden ikä
Kuntoutustuki	1	50,00
Osa-aika eläke	7	58,86
Vanhuuseläke	15	62,5
Yhteensä	23	60,81

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

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 esimerkiksi palveluverkon muutos yhteydessä.

6. Palkkausanalyysi

Palkkakartoitus sopimusaloittain 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 %
Palkkakartoitus sopimusaloittain 31.12.2020					
Sopimus-ala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tk-palkka naiset	Tk-palkka miehet	Palkkaero %
KVTES	616	40	2 292	3 023	31,89 %
OVTES	82	34	2 897	3 025	4,42 %
TS	5	25	2 527	3 604	42,62 %
LS	13	4	7 801	7 414	-4,96 %

Palkkakartoitus on tehty tilanteesta 31.12.2020, vertailutietona vuoden 2019 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 määräytymisperuste 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 työehtosopimusneuvottelut 2020-2024 saatiin päätökseen valtakunnallisesti keväällä 2020:

Sopimusratkaisun seurauksena kilpailukyky sopimuksessa sovitut työajan pidennykset poistuvat 31.8.2020 lukien. OVTES:ssä työajan pidennys poistui 1.8.2020. Työajan pidennyksistä luopumisen vastapainoksi sopimuksissa sovittiin työnantajille tulevista ns. vastaavista hyödyistä. Lääkäri sopimukseen työajan pidennykset jäivät.

Nykyinen KVTES:n sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sovitaan erilliseksi sopimusalaksi. KVTES:n liitteet 3 ja 4, sisältäen myös hinnoittelemattomat ryhmät sekä sosiaali- ja terveydenhuollon hinnoittelemattomat esimiehet. Sairaaloiden sairaala- ja laitoshuoltajat ovat sote-sopimuksessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus tulee voimaan 1.9.2021. Sopimus on voimassa 1.9.2021–28.2.2022.

Varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja varhaiskasvatuksen esimiehet (pois lukien perhepäivähoidon ohjaajat ja vastaavalla nimikkeellä toimivat, vaka-opettajan sijaisena toimivan epäpätevän palkkaus menee KVTES:n mukaan) siirtyvät OVTES-sopimukseen 1.9.2021 alkaen. Henkilöstön palvelussuhteen ehtona noudatetaan KVTES-sopimuksen ehtoja 31.12.2022 saakka.

Teknisten sopimuksen, tuntipalkkaisten työehtosopimuksen ja KVTES:n soveltamisalan päällekkäisyydet arvioidaan työryhmässä.

Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan ns. yleistä linjaa. Kunta-alan sopimusten kustannusvaikutus on 23 kuukauden sopimusjaksolla 3,04 prosenttia.

- Yleiskorotus 1.8.2020
- Yleiskorotus 1.4.2021
- Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021
- Lääkäreiden osalta KT ja JUKO neuvottelevat 28.2.2021 mennessä 0,5 prosentin suuruisen keskitetyn erän jaosta liitteissä 1-4. Erän jako liittyy 9 §:ssä sovittuun palkkausjärjestelmäuudistukseen ja jaetaan valtakunnallisesti. Mikäli erän jaosta ei päästä yhteisymmärrykseen, paikalliseen järjestelyerään siirretään 0,2 prosenttia ja 0,3 prosenttia jaetaan kohdennettuna korotuksena liitteiden 1-4 korkeimpiin peruspalkkatasoihin.

Aiesopimus kunta- ja maakunta-alan pääsopimusta varten. Kunta-alan pää sopijajärjestöt ja KT ovat sopineet mm. että kunta- ja maakunta-aloilla on yksi yhteinen pääsopimus sekä yksi yhteinen pääneuvotteluryhmä, mikäli nykyisen eduskunnan päätettävä sote- ja maakuntauudistus toteutuu niin, että se sisältää uuden KT-lain. Sopimuksella sovittiin mm. siitä, että maakuntiin sovitaan maakunnan yleinen virka- ja työehtosopimus, sote-sopimus ja lääkärisopimus sekä siitä, että maakuntiin ei tule TS-sopimusta.

Osa työaikaluvun muutoksista, ns. pakottavat muutokset, johtuvat vuoden 2020 alussa voimaan tulleesta uudesta työaikalaista. Työaikaluvun terminologiaa muutettiin vastamaan työaikalakia tulokinnin selkeyttämiseksi.

Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia siitä, että loman määräytymisvuodelta maksettava lomarahaa tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana.

Tehtävän vaativuuden arviointityöskentely

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisen palkkausjärjestelmän perusajatuksena on, että tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. Em. tar-

koittaa 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 henkilöstoryhmää koskeva. Tehtäväkuvassa määritellään henkilön asema organisaatiossa, tärkeimmät tehtävät ja sijaistukset. KVTES mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrätessä tai siitä sovittaessa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvukseen.

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, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet, jollei toimivaltainen viranomaisena päättäjä käytä arvioinnissa ennalta määriteltyjä 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 määriteltyihin objektiivisiin vaativuustekijöihin. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnointelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

Yhteistyötoimikunta nimesi vuoden 2018 lopulla 10 palkkatyöryhmää, joiden tehtävänä oli koota tehtäväkuvaukset ja tarvittaessa yhdenmukaistaa ja päivittää ne. Lisäksi palkkatyöryhmien tehtävänä oli tunnistaa ammattiryhmien vaativuustekijöitä ja laatia toimivat TVA-järjestelmät. Palkkatyöryhmät käsitelivät KVTES lisäksi myös LS, OVTES ja TS alaisen henkilöstön. Palkkatyöryhmien työskentely valmistui pääosin vuoden 2020 loppuun mennessä. Työskentelyssä havaittuja epäkohtia pyritään korjaamaan 1.4.2021 maksuun tulevan järjestelyerän myötä.

7. Työsuojelu ja työterveyshuolto

Euran kunnan työsuojeluryhmään kuuluivat vuonna 2020 työsuojelupäällikkö Markku Nurmi, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Atte Penttilä, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Timo Aalto ja Euran kunnan henkilöstön Euran Terveystalon työterveysyksikön työterveyshoitaja Tarja Kujansuu.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuivat vuoden aikana työsuojelutoimikuntana toimivan kunnan yhteistyötoimikunnan kokouksiin, missä käsiteltiin työsuojelutoimintaan liittyvät asiat. Työsuojeluryhmä kokoontui keväällä ilman työterveyshoitajaa kolme kertaa ja syksyllä kaksi kertaa, joissa työterveyshoitaja oli läsnä. Työsuojeluryhmän kokousten muistiot laitettiin intranettiin henkilökunnan nähtäväksi.

Työsuojeluryhmä teki vuonna 2020 työpaikkakäynnit Euran yhteiskouluun, Euran työllisyyskeskukseen, päiväkotia Euranrunkilään ja Koulukeskuksen keskuskeittiöön. 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 2020, Kauttuan koululle ja Kauttuan esiopetukseen. Tarkastuskäynti 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 2020 asiakirjoihin perustuvan tarkastuksen Kauttuan päiväkotiin, jossa pääpaino oli Koronaan varautuminen. Ilmiöpohjaisen tarkastuksen työsuojelutarkastaja teki terveystieteiden sairaalan siivoustoimeen. Tarkasteltavana ilmiönä oli biologinen altistuminen. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastaja laati käynneistä käyntiraportit, joihin kirjattiin mahdolliset toimintaohjeet ja kehotukset sekä mahdollinen korjausaikataulu.

Voimassa olevien kokoontumisrajoitusten vuoksi kunnan henkilöstölle ei järjestetty yhtään hätäensiapukoulutustilaisuutta vuonna 2020.

Vuoden 2020 alussa kunnassa siirryttiin sähköiseen ilmoituskäytäntöön: perusturvassa Haipro- ja muilla palvelualueilla Webpro-järjestelmään. Näihin järjestelmiin työntekijä ilmoittaa työturvallisuushäiriöistä ja tapaturmista. Esimies käsittelee yhdessä työyksikön kanssa sattuneet tapaukset. 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 etsittävä aktiivisesti ratkaisua, jotta ne eivät enää tulevaisuudessa toistuisi.

Euran kunnan sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Markku Nurmi, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Atte Penttilä. Kokouksiin osallistui asiantuntijana myös teknisten palveluiden rakennusmestari Sami Salonen.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui omiin kokouksiinsa vuonna 2020 kaksi kertaa. Sisäilmatyöryhmä käsittelee vuonna 2020 Honkilahden koulun, Kauttuan koulun, Kauttuan päiväkodin, terveystieteiden sairaalan tulipalon, Kirkonkylän koulun alakerran ja Satakunnankadulla olevan virastotalon sisäilmaan liittyviä asioita. Kunnassa tehtiin edelleen vuonna 2020 sisäilmatutkimuksia epäiltyihin ongelmakiinteistöihin melko aktiivisesti, jolloin kiinteistöjen korjaustarpeesta saatiin tarkka tieto ja voitiin päättää, onko tiloja kannattavaa enää korjata palvelukäyttöön. Tehtyjen sisäilmatutkimusten tekeminen näkyi ehkä sisäilmatyöryhmälle tulleiden haittailmoitusten pienenä määränä.

Työsuojeluun liittyvät asiat muuttuivat maaliskuussa koronapandemian alettua. Etätyöt ja palveluiden sulkeminen aiheuttivat henkilöstölle psykososiaalista kuormitusta vuonna 2020. Henkilöstön liikuntailtapäivät myös jäivät vailla yhteisöllistä osuutta kokoontumisrajoitteiden vuoksi. Työsuojeluryhmä osallistui pyydettyä oman työsuojeluohjelmansa lisäksi tarvittaessa myös muiden työsuojelun toimialaan kuuluvien asioiden käsittelyyn kunnassa. Vakavia työtapaturmia ei Euran kunnan henkilökunnalle vuonna 2020 sattunut yhtään. Työsuojelusuunnitelmassa tavoiteltua olotilaa, jossa kaikkien on hyvä olla työssä, ei vuonna 2020 täysin saavutettu. Myös kunnassa vuonna 2019 toteutetut talouden vakauttamistoimenpiteet alensivat omalta osaltaan koettua työhyvinvointia.

Yhteenvedon 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 2020 edelleen hyvät. Työsuojeluorganisaation ja eri palvelualueiden välinen yhteistyö työsuojeluasioiden hoitamisessa sujui pääsääntöisesti myös hyvin.

Pitkäaikainen kunnan työsuojelupäällikkö Markku Nurmi jäi vuosilomalle 17.11.2020 ja hän eläköityi 1.7.2021. Tehtävään siirtyi 1.1.2021 alkaen uutena työsuojelupäällikkönä Atte Penttilä.

8. Työhyvinvointia edistävä toiminta

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

Vuoden 2020 alusta Euran kunnassa otettiin käyttöön ePassi järjestelmä koko henkilöstölle. Järjestelmään ladataan kaksi kertaa vuodessa 45 euroa liikunta- ja kulttuuripalvelujen käyttöön. Edellä mainittua päätettiin laajentaa vuoden 2020 lopulla myös hyvinvointipalveluihin.

Helmikuussa työhyvinvointia koordinoiva työryhmä järjesti koko kunnan henkilöstölle After Work-tilaisuuden, johon osallistui yli 240 henkilöä.

Euran kunnan työhyvinvointia koordinoiva työryhmä haastoi syksyllä 2019 kaikki kunnan työyksiköt Tyky-tempaukseen. Työryhmä kartoitti haasteella työyksiköiden omia työkykyä edistäviä toimintoja. Työkykyä edistävän tai ylläpitävän toiminnan tuli olla työyksikössä yhteisöllistä ja siihen tuli osallistua suurimman osan työyksikön henkilöstöstä työ- tai vapaa-ajalla. Ensisijaisesti työryhmä kartoitti jatkuvia ja säännöllisiä käytäntöjä, mutta myös uusia ja säännölliseksi käytännöksi tähtäviä ideoita otettiin vastaan. Tyky-haasteeseen osallistui muutamia Euran kunnan työyksiköitä. Jokaisen työhyvinvointia edistävät toiminnot olivat erinomaisia esimerkkejä siitä, miten pienillä arjen teoilla voi olla suuri merkitys koko yhteisön hyvinvointiin.

Työhyvinvointia koordinoiva työryhmä valitsi kokouksessaan 21.1.2020 tyky-haasteen voittajaksi Käräjämäen päiväkodissa toteutetun toiminnon, jossa kasvatusta ja opetushenkilöstö oli haastettu tuomaan ”iloa ja hyvää mieltä työyhteisöön”. Henkilöstö oli lähtenyt haasteeseen hienosti mukaan. Tavoitteena oli, että jokainen huomaisi, että voi itse vaikuttaa ja tuoda iloa sekä hyvää mieltä työyhteisöön. Käräjämäen päiväkodin henkilöstö palkittiin 350 euron arvoisella työyhteisön yhteishenkeä kohottavalla palkinnolla. Edellä mainitun varsinaisen tyky-haasteen voittajan lisäksi työhyvinvointia koordinoiva työryhmä päätti palkita myös Kirkonkylän koulun työyhteisön 350 euron arvoisella työyhteisön yhteishenkeä kohottavalla palkinnolla.

Marraskuussa kunnan työhyvinvointia koordinoiva työryhmä järjesti kaksi henkilöstön liikuntailtapäivää patikkaretken muodossa.

Koronavirusepidemiasta johtuen erilainen ryhmämuotoinen toiminta peruutettiin lähes kokonaan valtakunnallisista määräyksistä ja suosituksista johtuen.

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen ja turvaaminen korostui vuoden 2020 aikana työyhteisöissä ja johtamisessa. Tätä tullaan arvioimaan myöhemmin koronavirusepidemian päättymisen myötä.

9. Yhteenveto

Tehtyjen henkilötyövuosien määrä laski tavoitteiden mukaisesti edelleen vuonna 2020. Huomioitava kuitenkin on vuoden lopun melko korkea henkilöstömäärä. Henkilöstömäärän kehitystä ja tähän vaikuttavia tekijöitä tulee seurata erittäin tarkasti vuoden 2021 aikana kaikilla palvelualueilla.

Myös terveystieteiden poissaolojen määrää tulee seurata tarkasti vuoden 2021 ja tavoitteena on kääntää tämä takaisin laskuun. Tämä edellyttää varhaisen tuen ja tuetun paluun mallin aktiivista käyttöä sekä muita johtamisen tukena olevien välineiden tehokasta jalkauttamista.

Vuosi 2020 oli kaikilta osin hyvin poikkeuksellinen kunnassa koronavirusepidemian takia. Henkilöstön hyvinvoinnin turvaaminen edellyttää riittävää huolenpitoa jokaisessa yksikössä.