



EURAJOKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2019

KANSILEHTI



”Eurajoen kunnan logo ammentaa visuaalista ilmettään ja väritystä merellisyydestä. Purje viestii liikkumista eteenpäin muuttuvassa maailmassa. Purje ilmentää samassa kuviossa kahta toimijaa, Eurajokea ja Luviaa, jotka ovat yhdistyneet. Logon Eurajoki-teksti kiinnittyy arvokkaalla muotokielellään paikkakunnan kulttuurihistoriaan ja vahvoihin arvoihin.”

SISÄLLYSLUETTELO

Kansilehti.....	2
KUNTASTRATEGIA 2018 – 2021	5
JOHDANTO.....	6
Perustietoa raportoinnista.....	7
merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana	7
Muutoksia organisaatiotason kirjauksiin	7
Raportointitasot vuoden 2018 henkilöstöraportissa	7
1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA –RAKENNE.....	9
1.1. Henkilöstön määrä 31.12.....	9
1.2. Vakinainen henkilöstö.....	10
1.3. Määräaikaiset palvelussuhteet.....	11
1.4. Työllistetyt	12
1.5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	12
1.6. Päätoimisuus	14
1.7. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä.....	15
1.8. Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain.....	15
2. TYÖAIKA	16
2.1. Käytössä olevat työaikamuodot	17
2.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna	18
2.3. Työajan jakautuminen.....	20
3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	21
3.1. Eläkkeelle siirtyneet	22
3.2. eläkkeelle siirtymisen ennuste	22
3.3. Rekrytointi	23
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	24
4.1. Kehityskeskustelut	24
3.4. HENKILÖKOHTAINEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI	24
3.5. KOULUTUSKORVAUS.....	24
3.6. OMAEHTOISEN KOULUTUKSEN TUKEMINEN	24
5. TYÖHYVINVOINTI.....	25
5.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	25
5.2. Tapaturmat	27
5.3. KUNTOOUTUSTUKI	27
5.4. Kelan tukema kuntoutus	27
3.7. Työsuojelu.....	27
5.6. TYÖTERVEYSHUOLTO.....	30

5.7. TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET	30
6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	31
6.1. Palkkauksen rakenne	32
6.2. Henkilöstökulut	32
6.3. HUOMIOINOSOITUKSET	33
6.4. Henkilöstöjuhlia ja jouluateria	34
7. YHTEISTOIMINTA	34

KUNTASTRATEGIA 2018 – 2021



JOHDANTO

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä sekä niiden muutoksista. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Henkilöstöraportoinnin on tarkoitus tukea strategista henkilöstöjohtamista. Kunnan strategisessa henkilöstöjohtamisessa korostuu pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu. Strategiatyössä määritellään henkilöstä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Hyvän henkilöstöjohtamisen pääpaino on työsuoritusten tuloksellisuuden optimoinnissa ja työhyvinvoinnin edistämässä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen ja työn organisointi. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi. Henkilöstöraportointi tuottaa runsaasti tietoa, jota voidaan hyödyntää myös työhyvinvoinnin arvioinnissa.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstövoimavarojen tuntemisen lisäksi on ennakoitava myös muutokset työvoimantarpeessa sekä palvelujen kysynnän muutokset, kuten mm. väestön ikärakenteen muuttuminen. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on kunnan arvokasta omaisuutta, aineetonta pääomaa. Ilman henkilöstöä ja jokaisen henkilön osaamista kunnan palveluja ei voitaisi järjestää ja tuottaa. Osaaminen on tietojen ja taitojen lisäksi myös halua sekä tahtoa käyttää tietoja ja taitoja. Osaaminen voidaanakin määritellä henkilön kyvyksi toimia erilaisissa muuttuvissakin tilanteissa.

Vuosi 2019 oli uuden Eurajoen kolmas toimintavuosi. Henkilöstökulujen osuus kunnan vuoden 2019 tilinpäätöksessä oli 27,3 milj euroa kun ne vuonna 2018 olivat 26,4 milj euroa ja vuonna 2017 olivat 26,9 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 38,9 % (41,0 % vuonna 2018 ja 41,5 % vuonna 2017). Henkilöstökulujen osuuden laskun suurin aiheuttaja vuonna 2019 oli palvelujen ostojen kasvu.

Kunta-alalle on ominaista työvoimavaltaisuus. Henkilöstökulujen osuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, tuottaako kunta itse palvelut vai ostetaanko ne ostopalveluna yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymältä tai toiselta kunnalta. Hallituksen linjauksilla ja mahdollisilla tulevilla Sote-ratkaisuilla voi olla merkittävä vaikutus kuntien henkilöstömenojen kehitykseen tulevina vuosina. Työvoiman tarpeen ja menokehityksen ennakoitavuus on pitkällä tähtäimellä muuttuvassa yhteiskunnassa entistä haastavampaa.

Eurajoella 7.5.2020

Bella Ahto
Talous- ja hallintojohtaja

PERUSTIETOA RAPORTOINNISTA

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan

Eurajoen ja Luvian kunta yhdistyivät 1.1.2017. Kuntaliitoksesta johtuen henkilöstöraportin vertailuvuosina käytetään vuosia 2017-2018.

MERKITTÄVÄT HENKILÖSTÖMUUTOKSET VERTAILUVUOSIEN AIKANA

Keväällä 2018 liiketoiminnan siirron yhteydessä Palvelukeskus Käenpesän henkilöstö siirtyi Esperi Care Oy:n palvelukseen. Vakinaisia työntekijöitä siirtyi 18 ja määräaikaisia 3.

MUUTOKSIA ORGANISAATIOTASON KIRJAUKSIIN

1.1.2018 siirretty 4 henkilöä sivistyskeskuksen hallinnosta vapaa-aikakeskuksen hallintoon.

RAPORTOINTITASOT VUODEN 2018 HENKILÖSTÖRAPORTISSA

Tukipalvelut		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Kunnanhallitus		Kaavoitus	Kunnanjohtaja
		Hallinto-, it-, talous- ja henkilöstöpalvelut	Talous- ja hallintojohtaja
		Elinkeino- ja viestintäpalvelut sekä esimiestyön kehittäminen	Kehitysjohtaja
Sivistyskeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Sivistyslautakunta		Varhaiskasvatuspalvelut	Varhaiskasvatusjohtaja
Keskuksen johtaja:	Sivistysjohtaja	Perusopetuspalvelut	Sivistysjohtaja
		Lukiokoulutus ja osaamisen kehittäminen	Lukion rehtori ja vapaa-ajan palvelupäällikkö
		Kasvun ja vanhemmuuden palvelut	Koulukuraattori

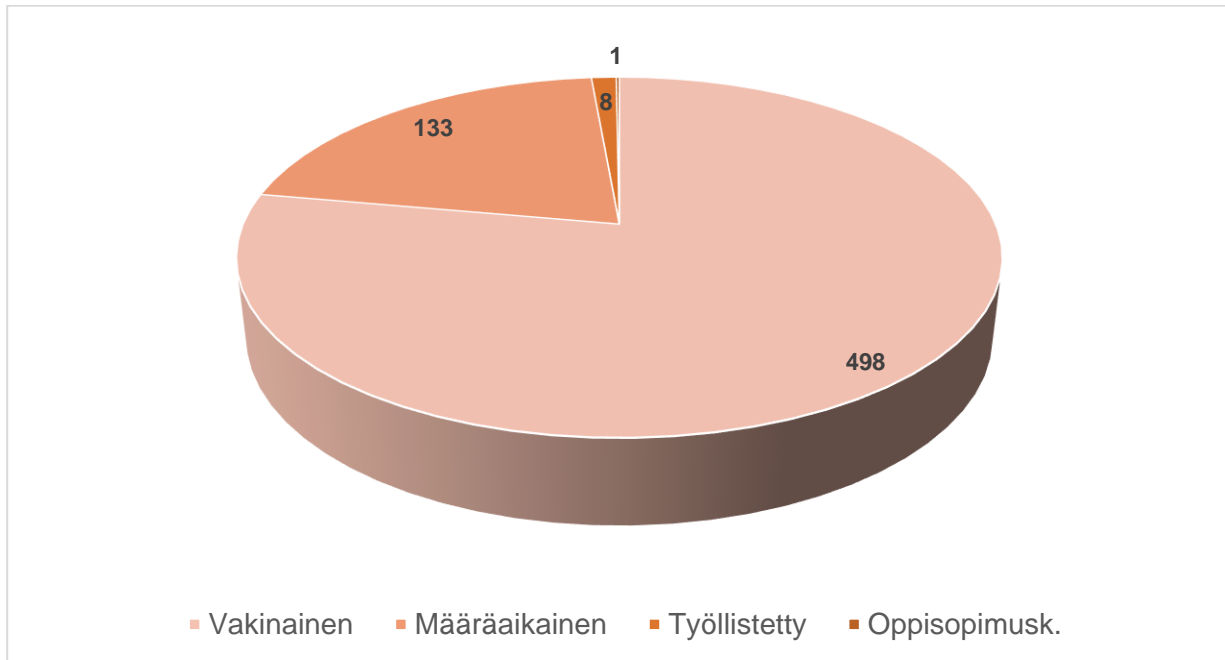
Vapaa-aikakeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Keskuksen johtaja	Sivistysjohtaja	Lasten ja perheiden hyvinvointipalvelut	Vapaa-ajan asiakkuuspäällikkö
		Harrastus- ja kulttuuripalvelut	Vapaa-ajan asiakkuuspäällikkö
Tekninen keskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Tekninen lautakunta		Vesihuoltopalvelut	Tekninen johtaja
Ympäristölautakunta		Yhdyskuntatekniset palvelut	Alueinsinööri
Keskuksen johtaja	Tekninen johtaja	Kiinteistöjen rakentamis- ja kunnossapitopalvelut	Kunnanrakennusmestari
		Ruoka- ja toimitilapalvelut	Palvelupäällikkö
		Rakennusvalvonta	Johtava rakennustarkastaja
		Ympäristönsuojelu	Ympäristöinsinööri
Perusturvakeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Perusturvalautakunta		Terveystieteiden palvelut	Vanhuspalvelupäällikkö
Keskuksen johtaja:	Perusturvajohtaja	Sairaanhoidon palvelut	Osastonhoitaja
		Sosiaalityö ja perhepalvelut	
		- varhainen tuki, lastensuojelu ja aikuissosiaalityö	Sosiaalityön ja perhepalvelun päällikkö
		- erityisryhmien avopalvelut	Erytispalvelupäällikkö
		Kotihoidon palvelut	Vanhustyön asiakkuuspäällikkö
		Asumispalvelut	
		- ikäihmisille tarkoitettu perhehoito, pitkäaikainen laitonasuminen sekä tehostettu palveluasuminen	Vanhustyön asiakkuuspäällikkö
		- kehitysvammaisten asumispalvelut, vaikeavammaisten asumispalvelut sekä päihde- ja mielenterveyskuntoutujille tarkoitettut psykososiaaliset asumispalvelut	Erytispalvelupäällikkö

1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE

1.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 640 henkilöä

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.



Pääosa henkilöstöstä, 77,8 prosenttia, työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 22,2 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista (142 hlöä) 1 oli oppisopimuskoulutuksessa ja 8 työllistettyä.

Henkilöstön määrä 2017 - 2019

Henkilöstön määrä vuosina 2017-2019						
Palvelukeskus	Vuosi	Vakinainen	Määräaikainen	joista työllistettyjä	ja oppisopimus-koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2019	16	1			17
	2018	18	1			19
	2017	17	1			18
Tekninen keskus	2019	81	7	1		88
	2018	81	9			90
	2017	80	17	2		97

Sivistyskeskus	2019	250	85	4	1	335
	2018	246	79	5	1	325
	2017	231	79	1	4	310
Vapaa-aikakeskus	2019	19	4			23
	2018	19 *	2	1	1	21
	2017	15	4		1	19
Perusturvakeskus	2019	132	45	3		177
	2018	120**	57	2		177
	2017	136	56	1	3	192

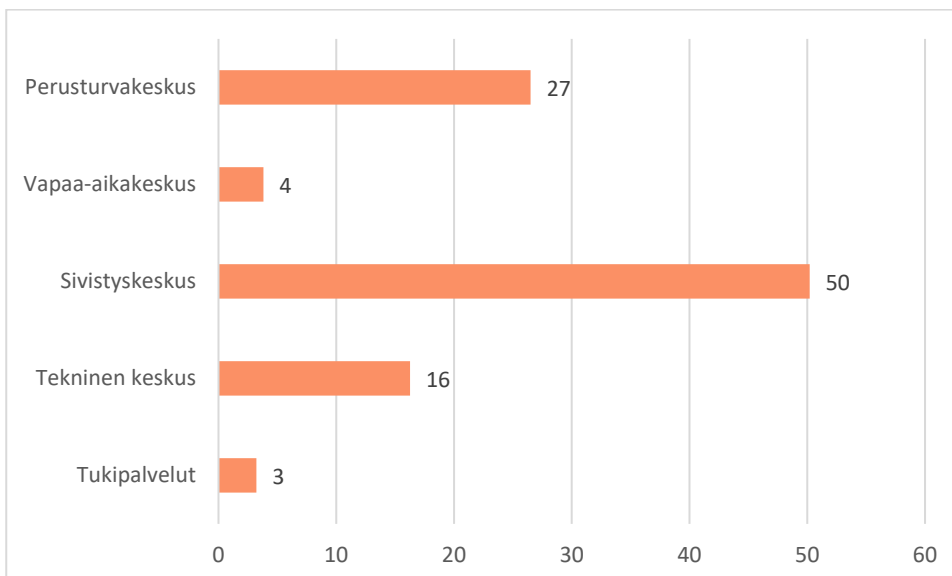
1.2. VAKINAINEN HENKILÖSTÖ

Vakinainen henkilöstö 2017 – 2019

Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2017-2019		
Vuosi	Hlönmäärä	Muutos%
2017	479	
2018	484	+1,04
2019	498	+2,89

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi vuoteen 2018 verrattuna eniten perusturvakeskuksessa, kasvua 10 % eli 12 henkilöä. Tukipalveluissa vakinaisen henkilöstön määrä väheni kahdella henkilöllä, prosentteina laskettuna noin 10 prosenttia tukipalveluiden henkilöstöstä.

Keskusten vakinainen henkilöstö prosentteina koko vakinaisesta henkilöstöstä



Vakinaisen henkilökunnan osalta sivistyskeskus on suurin, puolet vakituisesta henkilöstöstä toimii sivistyskeskuksen palvelualueilla. Perusturvakeskuksen osuus on 27

prosenttia ja teknisen keskuksen 16 prosenttia. Pienimmät keskuksset ovat vapaa-aikakeskus 4 prosentin osuudella ja tukipalvelut 3 prosentilla.

1.3. MÄÄRÄAIKAISET PALVELUSSUHTEET

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensisijainen työsopimuksen muoto. Määräaikainen työsopimus saadaan kuitenkin tehdä silloin kun siihen on perusteltu syy. Perusteltuna syynä voi olla esim. työn luonne, sijaisuus tai muu toimintaan tai tehtävään liittyvä peruste.

Määräaikainen henkilöstö 2017 - 2019

Määräaikainen henkilöstö vertailuajankohtana				
Palvelukeskus	2017	2018	2019	% palvelukeskuksen hlöstöstä (2019)
Tukipalvelut	1	1	1	5,9
Tekninen keskus	17	9	7	8,0
Sivistyskeskus	79	79	85	25,4
Vapaa-aikakeskus	4	2	4	17,4
Perusturvakeskus	56	57	45	25,4
Yhteensä	157	148	142	21,6 % hlöstöstä

Henkilöstöraportin vertailuajankohta on 31. joulukuuta. Määräaikaisen henkilöstön määrään vaikuttavat vuodenvaihteen vapaat. Esimerkiksi perusturvakeskuksen usealla palvelualueella tarvitaan henkilöstöä seitsemänä päivänä viikossa ympäri vuoden. Perusturvakeskuksen 45 sijaisesta 29 toimi lähihoitajan tehtävissä. Sivistyskeskuksen määräaikaisten suurin henkilöstöryhmä (19) toimi koulunkäynnin ja/tai aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajana.

Määräaikainen henkilöstö ikäryhmittäin

Määräaikaisissa palvelusuhteessa toimivien ikäjakauma		
Ikäryhmä	Hlömäärä	% hlöstöstä
0 - 19	3	2,1
20 - 29	41	28,9
30 - 39	39	27,5
40 - 49	28	19,7
50 - 59	26	18,3
60 - 68	5	3,5
Yhteensä	142	100,0

Määräaikaisissa palvelussuhteissa toimivista 31 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 3,5 prosenttia kaikista määräaikaisista.

Määräaikaisuuksien perusteet

Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana	
	Hlönmäärä
Sijaisuus	91
Työntekijän oma pyyntö	1
Avoimen viran hoito	2
Erillinen määräaikainen tehtävä	31
Projektiluonteinen työ	2
Oppisopimus	1
Työllistetty	8
Muu syy	6

Suurin osa määräaikaisista työsuhteista on sijaisuuksia. Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveysperusteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. vanhustenhuollossa, varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttävät sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen.

1.4. TYÖLLISTETYT

Työllistetyt 2018 - 2019

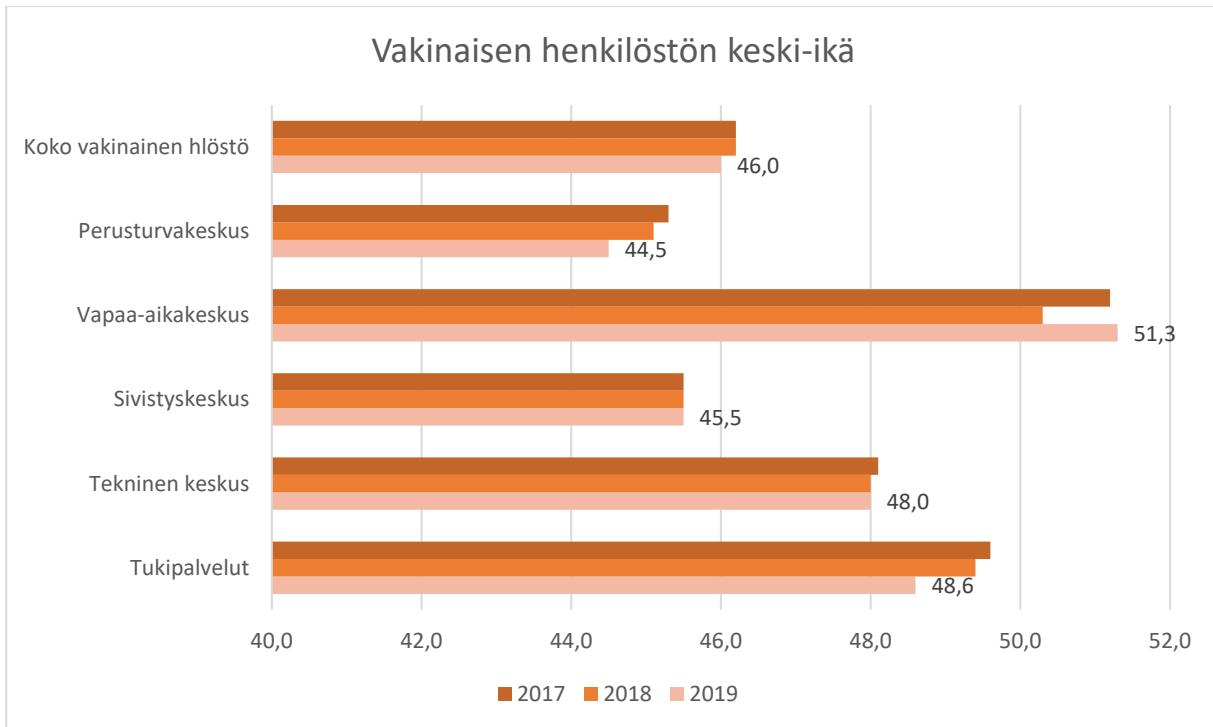
Työllistettyjen määrä		
Vuosi	Työllistetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2019	29	11
2018	27	7

Työllistetyt ovat työ- ja elinkeinoministeriön tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

1.5. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 44,2 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 37,9 vuotta ja vakinaisen 46,0 vuotta.



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,0 vuotta eli hieman alempi kuin vuotta aikaisemmin (46,2). Perusturva- ja sivistyskeskuksien vakinainen henkilöstö oli keski-ikältään muita nuorempaa, korkein keski-ikä oli vapaa-aikakeskuksessa.

Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 45,5 vuotta ja miesten 48,9 vuotta.

Koko henkilöstö ikäryhmittäin

Koko henkilöstö ikäryhmittäin						
Ikäryhmät	Alle 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60
Tukipalvelut			4	5	7	1
Tekninen keskus		4	18	24	27	15
Sivistyskeskus	1	39	85	101	86	23
Vapaa-aikakeskus		1	2	9	6	5
Perusturvakeskus	2	28	41	43	52	11
Yhteensä	3	72	150	182	178	55

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 8,6 prosenttia eli 55 henkilöä. Yli puolet (56,2 %) henkilöstöstä on 40-59-vuotiaita.

Sukupuolirakenne

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 86,7 prosenttia eli 555 henkilöä ja miesten 13,3 prosenttia eli 85 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osalta naisia oli 86,7 prosenttia eli 432 henkilöä ja miesten 13,3 prosenttia eli 67 henkilöä.

Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä

Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä		
	Miesten osuus %	Naisten osuus %
Tukipalvelut	18,8	81,2
Tekninen keskus	24,7	75,3
Sivistyskeskus	12,8	87,2
Vapaa-aikakeskus	15,8	84,2
Perusturvakeskus	6,1	93,9
Koko vakinainen henkilöstö	13,3	86,7

Vakinaisen henkilöstön osalta miesten osuus henkilöstöstä oli n. 13 prosenttia. Eniten miehiä oli teknisen keskuksen toimialalla ja vähiten perusturvakeskuksessa.

1.6. PÄÄTOIMISUUS

Koko- ja osa-aikatyössä olevan henkilöstön määrä (vakinaiset ja määräaikaiset)

Koko- ja osa-aikatyössä oleva henkilöstö (vak.+määr.aik.)				
	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen (omasta pyynnöstä)	Sivuvirka tai -toimi
Tukipalvelut	16		1	
Tekninen keskus	82	3	3	
Sivistyskeskus	282	35	15	3
Vapaa-aikakeskus	21	1	1	
Perusturvakeskus	156	9	12	

Henkilöstöstä 87 prosenttia toimi vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelusuhteessa.

Osa-aikaisista yli puolet (57,8 %) toimivat osa-aikaisessa palvelusuhteessa työnantajan aloitteesta. Työnantajan aloitteesta osa-aikaisina toimivat useimmiten kouluissa ja aamu- ja iltapäivätoiminnassa toimivat ohjaajat.

Omasta aloitteestaan osa-aikaisessa palvelusuhteessa oli 32 henkilöä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke tai osa-sairausloma.

1.7. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ YLEISIMMISSÄ NIMIKKEISSÄ

Taulukossa on esitetty yleisimmät vakinaisen henkilöstön nimikkeet (vähintään viisi työntekijää). Suurimman henkilöstöryhmän muodostavat perusturvakeskuksen lähihoitajat. 68 työntekijää (+8). Seuraavaksi suurimpia henkilöstöryhmiä ovat sivistyskeskuksen peruskoulun luokanopettajat, 38 työntekijää (+ 3) perhepäivähoitajat, 31 työntekijää (-5). Suluissa muutokset edelliseen vuoteen.

Yleisimmät nimikkeet vuonna 2019 (> 4)	
Tekninen keskus	Vakinaiset työntekijät
Toimitilahuoltaja	22
Ruokapalvelutyöntekijä	17
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	13
Kiinteistönhoitaja	5
Sivistyskeskus	Vakinaiset työntekijät
Perhepäivähoitaja	31
Peruskoulun luokanopettaja	38
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	28
Koulunk.ohj. -aamu- ja iltapäivätoim.ohj.	22
Varhaiskasvatuksen opettaja	21
Peruskoulun ja lukion yht. lehtori	13
Peruskoulun lehtori	13
Erytisluokan opettaja	10
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori	6
Ryhmäperhepäivähoitaja	5
Luokanopettaja-rehtori	6
Erytisopettaja, peruskoulussa	5
Tuntiopettaja	5
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	5
Perusturvakeskus	Vakinaiset työntekijät
Lähihoitaja	68
Sairaanhoitaja	19
Perushoitaja	5

1.8. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

Henkilöstö työskentelee seuraavilla sopimusaloilla:

OVTES = Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus,

KVTES = Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus sekä

TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

Henkilöstö sopimusaloittain

Sopimusala	Hlönmäärä					
	2018			2019		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
OVTES	38	90	128	36	94	130
TS	21	5	26	22	5	27
KVTES	26	452	478	27	456	483

Suurin osa henkilöstöstä eli 75,5 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 94,4 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusalaan kuului 20,3 prosenttia henkilöstöstä ja heistä naisia 72,3 prosenttia. Miesvaltaisoin oli TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 4,2 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 18,5 prosenttia on naisia.

2. TYÖAIKA

Henkilöstöön sovellettavia työaikamuotoja ovat:

- **Yleistyyöaika**, sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 45 minuuttia viikossa.
- **Toimistotyöaika**, sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 45 minuuttia viikossa.
- **Eräiden asiantuntijoiden työaika**, sovelletaan vain KVTES:n liitteessä 18 luetelluissa tehtävissä. Säännöllinen työaika on enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Vuorokautista työaikaa ei ole määritelty.
- **Jaksotyöaika**, voidaan soveltaa vain työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä. Niissäkin sitä sovelletaan vain sellaisissa tehtävissä, joissa työnantajalla on tarvetta teettää yötyötä tai yli 9 tunnin työvuoroja.
- **Opetustyöaika**, sovelletaan OVTES:n alaiseen henkilöstöön.
- **Perhepäivähoitajien työaika**, sovelletaan omassa kodissa perhepäivähoitajina työskenteleviin.

Työaikamuoto valitaan työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa.

Säännöllinen vuosityöaika vaihtelee sopimuksen mukaisesta viikkotyöajasta, vuosiloman pituudesta ja kunkin vuoden arkipyhien lukumäärästä riippuen.

Esimerkkinä vuoden 2017 säännölliset vuosityöajat		
	Tuntia	Osuus henkilöstöstä (%)
Yleistyyöaika	1 651–1 767	34
Jaksotyöaika	1 580–1 692	29
Toimistotyöaika	1 566–1 676	13
		Kuntatyönantajien sivuilta

2.1. KÄYTÖSSÄ OLEVAT TYÖAIKAMUODOT

Henkilöstöstä 26,4 prosenttia kuului vertailuajankohtana yleistyöajan piiriin. Erilaisissa jaksotyöissä työskenteli 24,2 prosenttia henkilöstöstä ja kolmanneksi suurin ryhmä on opetustyötä tekevät, 19,6 prosenttia henkilöstöstä.

Työaikamuodot	Hlö määrä		Osuus koko hlöstöstä	
	2018	2019	2018	2019
38,25 h/vko (VES III luku, liite 18)	7	9	1,1	1,4
Jaksotyö	161	155	25,5	24,2
Opetustyö	124	128	19,6	20,0
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	41	38	6,5	5,9
Päivätyössä keskim. 38,75 h/vko	28	79	4,4	12,3
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	64	62	10,1	9,7
Yleistyöaika 38,75 h/vko	207	169	32,8	26,4
Yhteensä	632	640	100,0	100,0

Työaikamuodot keskuksissa

	Mies	Nainen	Yhteensä
Tukipalvelut			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	3	14	17
Tekninen keskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	3	5	8
Yleistyöaika 38,75 h/vko	17	55	72
Jaksotyö	1	7	8
Sivistyskeskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	2	10	12
Yleistyöaika 38,75 h/vko	9	57	66
Päivätyössä keskim. 38,75 h(vko	1	78	79
Jaksotyö		6	6
Opetustyö	35	93	128
38,25 h/vko KVTES liite 18		6	6
Perhepäivähoitajat		38	38
Vapaa-aikakeskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	1	14	15
Yleistyöaika 38,75 h/vko	3	5	8
Perusturvakeskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	1	9	10
Yleistyöaika 38,75 h/vko	3	20	23
Jaksotyö	5	136	141
38,25 h/vko KVTES liite 18	1	2	3

Muutokset edelliseen vuoteen ovat vähäisiä lukuun ottamatta sivistyksen toimialalla tapahtunutta muutosta yleistyöajasta keskimääräiseen päivätyöaikaan. Vuonna 2018 yleistyöajassa työskenteli yhteensä 136 henkilöä ja vuonna 2019 yhteensä 66 henkilöä. Muutos johtuu työaikapankin käytön laajentamisesta varhaiskasvatuksen päiväkoteihin.

2.2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ HENKILÖTYÖVUOSINA LASKETTUNA

Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuosi:

$HTV1 = \text{palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti}/100)$

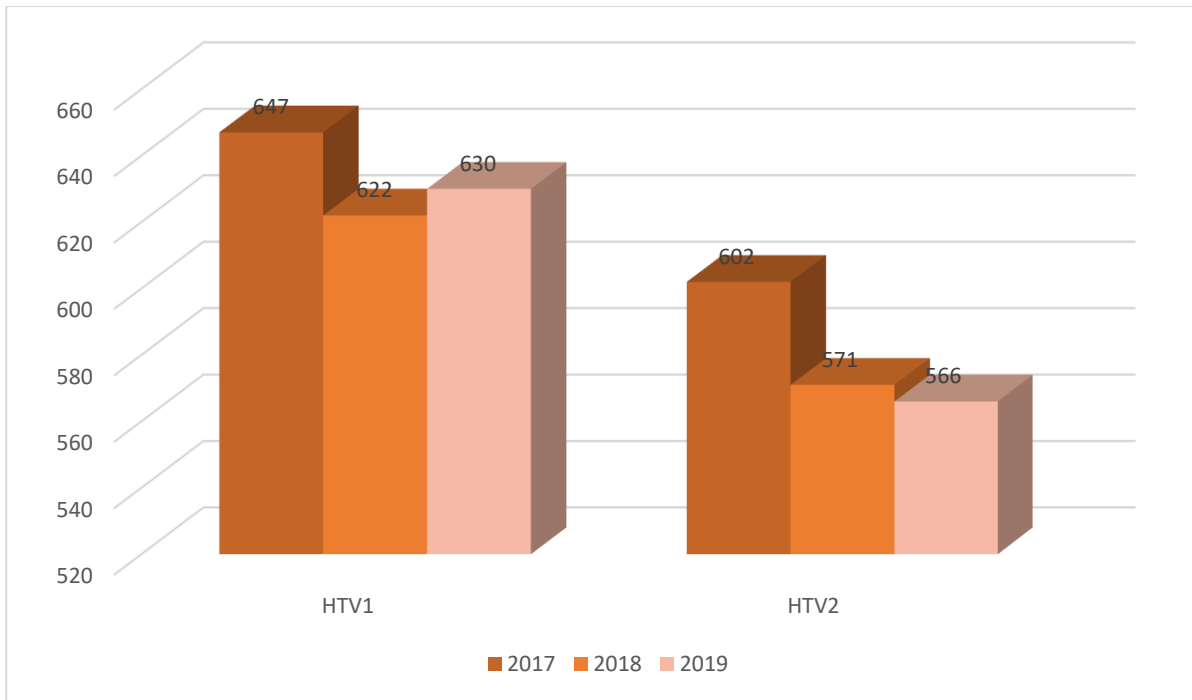
= keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

$HTV2 = \text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti}/100) = \text{palkalliset henkilötyövuodet}$

Keskimääräinen henkilöstömäärä ja palkalliset henkilötyövuodet 2017 - 2019

$HTV1 = \text{keskimääräinen henkilöstön lukumäärä}$

$HTV2 = HTV1 - \text{palkattomat poissaolot} = \text{palkalliset henkilötyövuodet}$



*Henkilöstömäärässä ja palkallisissa henkilötyövuosissa näkyy Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnan luovutus keväällä 2018.

Palkallisten henkilötyövuosien määrässä on havaittavissa pientä laskua edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilötyövuodet (HTV1 ja HTV2)

HTV1 (keskimääräinen hlöstön lukumäärä)				
	2017	2018	2019	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	20	20	18	-2
Tekninen keskus	100	96	91	-5
Sivistyskeskus	303	312	325	13
Vapaa-aikakeskus	24	24	25	1
Perusturvakeskus	186	164	175	11

- korjattu vapaa-aikakeskuksen osalta vuodet 2017 ja 2018

HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)				
	2017	2018	2019	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	17	17	16	-1
Tekninen keskus	95	88	86	-2
Sivistyskeskus	281	285	286	1
Vapaa-aikakeskus	24	23	23	0
Perusturvakeskus	171	151	158	7

- korjattu vapaa-aikakeskuksen osalta vuodet 2017 ja 2018

Henkilötyövuosien tarkastelussa näkyy yhteys vuoden 2019 talousarvion henkilöstösuunnitelmaan. Perusturvakeskuksessa palkallisten henkilötyövuosien määrä on kasvanut eniten.

Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2019 sisälsi 25 vakinaistamista ja 7 uutta virkaa tai tointa.

Henkilöstösuunnitelman 2019 mukaiset virkojen ja toimien muutokset:

Tukipalvelut	Lakkautettu virka
	hallintojohtajan virka.

Tekninen keskus	Perustetut virat/toimet
	toimitilahuoltajan toimi

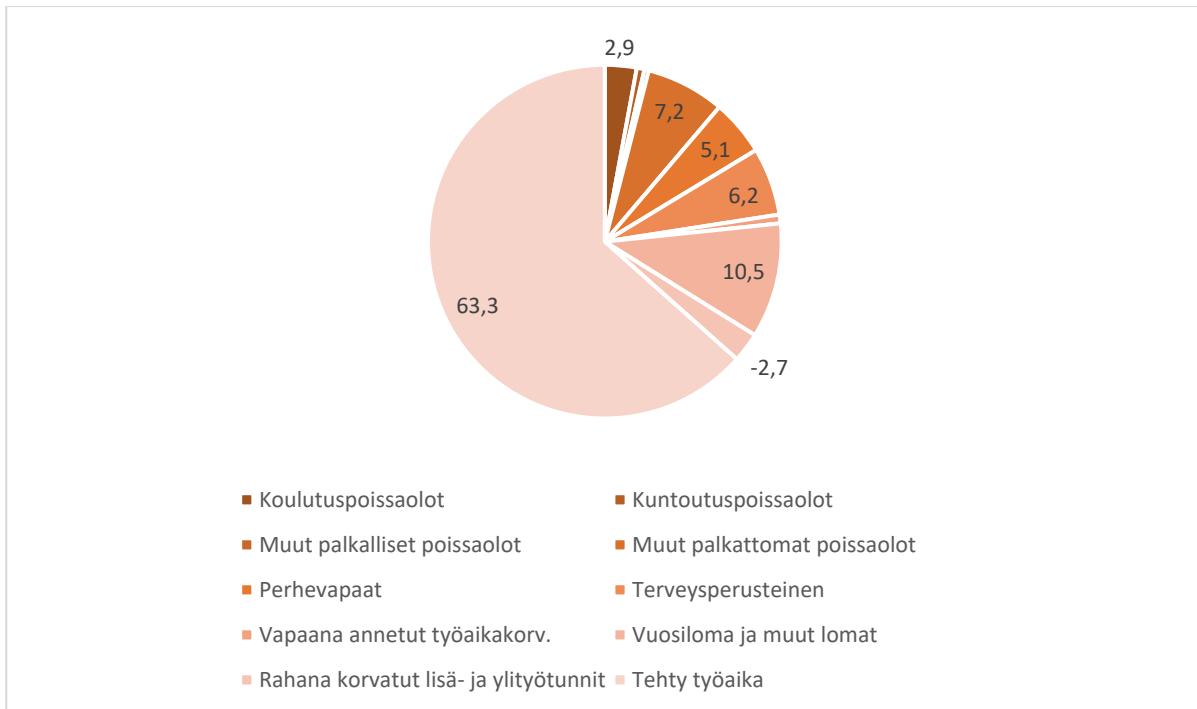
Sivistyskeskus	Perustetut virat/toimet
	varhaiskasvatuksen opettaja
	lastenhoitaja 2 kpl
	perhepäivähoitaja 4 kpl
	erityisluokanopettajan virka
	joustavan perusopetuksen opettajan virka
	joustavan perusopetuksen ohjaajan toimi (sosionomi)
	määräaikaisen perusopetuksen luokanopettajan virka
	luokanopettajan virka 4 kpl
	tuntiopettajan virka
	erityisluokanopettajan virka 2 kpl
	psykologin toimi

Perusturvakeskus	Perustetut virat/toimet
	sairaanhoidajan toimi 3 kpl
	ohjaajan toimi
	lähihoitajan toimi 7 kpl
	määräaikainen kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan toimi

2.3. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Tehty työaika saadaan vähentämällä teorettisesta työajasta erilaiset poissaolopäivät.

Työajan toteutuminen prosentteina teorettisesta säännöllisestä vuosityöajasta



Teoreettisen työajan käyttö (% teoreettisesta työajasta)

Teoreettisen työajan toteutuminen 2017 - 2019			
	2017	2018	2019
Koulutuspoissaolot	1	1	3
Kuntoutuspoissaolot	< 1	< 1	1
Muut palkalliset poissaolot	< 1	< 1	< 1
Muut palkattomat poissaolot	4	5	7
Perhevapaat	3	4	5
Terveysperusteinen	4	4	6
Vapaana annetut työaikakorvaukset	1	0	1
Vuosiloma ja muut lomat	8	8	11
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	-2	-2	-3
Tehty työaika	81	79	63

Tehdyn työajan prosenttiosuus teoreettisesta työajasta laski edelleen. Lasku johtui mm. koulutuspoissaolojen, palkattomien poissaolojen, perhevapaiden, vuosilomien ja terveysperusteisten poissaolojen määrien kasvusta.

3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	0	1
Tekninen keskus	6	6
Sivistyskeskus	20	14
Vapaa-aikakeskus	0	0
Perusturvakeskus	15	6
Kaikki yhteensä	41	27

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 41 uutta vakinaista työntekijää ja 27 osalta palvelussuhde päättyi.

Eniten uusia vakinaisia aloitti sivistyskeskuksen toimialalla, opetushenkilöstössä 17 ja varhaiskasvatuksessa 3 henkilöä. Päättyneistä palvelussuhteista 7 kuului varhaiskasvatukseen ja 7 opetushenkilöstöön.

Perusturvakeskuksen 15 uudesta työntekijästä 13 aloitti vanhustenhuollossa, päättyneistä 5 kuului vanhustenhuoltoon. Päättyneiden palvelussuhteiden osalta 8 jäi vanhuuseläkkeelle, 5 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 13 irtisanoutui. Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä kuoli yksi työntekijä vertailuvuoden aikana.

3.1. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

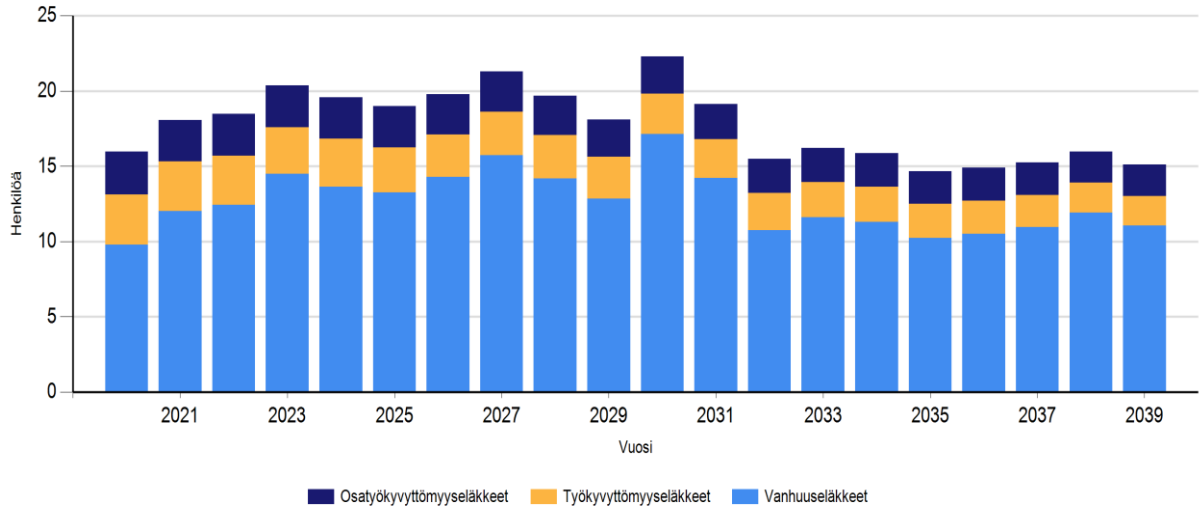
Vuoden 2019 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 8 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65 vuotta 2 kuukautta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vertailuvuoden aikana viisi työntekijää. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60 vuotta 8 kuukautta.

3.2. ELÄKKEELLE SIIRTYMISEN ENNUSTE

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. (Kevan raportti)

Eläköitymisennuste 2020 - 2039



Vuosina 2020 – 2039 eläkkeelle arvioidaan jäävän yhteensä 353 työntekijää, heistä 252 jäisi vanhuuseläkkeelle, 52 työkyvyttömyyseläkkeelle ja 49 osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

3.3. REKRYTOINTI

Henkilöstön rekrytointi tehdään sähköisenä rekrytointiprosessina Kuntarekry-ohjelmaa käyttäen. Kuntarekryn lisäksi avoimista työpaikoista ilmoitetaan kunnan ilmoituslehdissä, nettisivuilla ja työvoimahallinnon sivuilla.

Rekrytointien jakaumat

Rekrytoinnit	Työpaikat	Hakemuksia
72	143	1238

Vuonna 2019 tehtiin Kuntarekryn kautta yhteensä 72 rekrytointia 143 työpaikkaan. Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin 1238 kappaletta.

Täyttölupamenettely

Vuoden 2018 alussa otettiin käyttöön täyttölupamenettely vakinaisiin ja kaikkiin yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin. Täyttölupa tehdään Kuntarekryn kautta ja päätöksen tekee kunnanjohtaja.

Yksikkö	Täyttöluvat yht.	Hyväksytyt lupahakemukset	Hylätyt lupahakemukset	Täyttölupahakemus ohitettu
Eurajoen kunta	158	145	1	12

Vertailuvuoden aikana hyväksyttiin yhteensä 145 täyttölupahakemusta. Täyttölupahakemus voidaan ohittaa, mikäli kyseessä on alle 6 kuukauden määräaikainen virka- tai työsuhde.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1. KEHITYSKESKUSTELUT

Kehityskeskusteluja käydään vuosittain kaikkien vakinaisten työntekijöiden ja pitkien määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Kehityskeskustelujen toteumaprosentti on vakiintunut yli 90 prosenttiin. Keskusteluja ei ole käyty aivan uusien työntekijöiden eikä pitkällä vapailla (sairaslomat, perhevapaat, vuorotteluvapaat jne.) olevien kanssa.

3.4. HENKILÖKOHTAINEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

Kunnalla on käytössä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä. Arvioinnit on ohjeistettu käymään kehityskeskustelujen yhteydessä.

Henkilökohtainen arviointi on esimiehille hyvä johtamisen väline, jonka avulla hän voi osoittaa perustellusti työntekijälleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tarpeen.

Vuoden 2019 aikana kunnanhallitus päätti, ettei henkilökohtaisia lisiä myönnetä ja jatkossa henkilökohtaisia lisiä myönnetään ainoastaan, mikäli ne perustuvat valtakunnallisiin työehtosopimukseen.

3.5. KOULUTUSKORVAUS

Koulutuksen korvaamisesta annettuun lakiin perustuen on mahdollista hakea korvausta ammatillista osaamista kehittävästä koulutuksesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus perustuu työnantajan etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutuskorvauksen voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden ja sen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Vuodelta 2019 koulutuskorvausta haettiin 848 päivältä.

3.6. OMAEHTOISEN KOULUTUKSEN TUKEMINEN

Eurajoen kunnanhallitus on vuonna 2009 hyväksynyt periaatteet omaehtoisen koulutuksen tukemisesta. Tukea myönnetään, vakituiselle henkilöstölle, koulutukseen, joka on työnantajan edun mukaista ja linjassa kunnan strategian kanssa. Tukemisen tavoitteena tulee olla uusi tutkinto tai henkilön ammattipätevyyttä lisäävä koulutuskokonaisuus.

Kunnanhallitus myöntää omaehtoisen koulutuksen tukea opintomaksuihin tai ellei opintomaksuja ole, muihin koulutuskustannuksiin. Lisäksi hallintokunnan johtava viranhaltija voi myöntää työntekijälle koulutusta varten palkallista virkavapautta tai työlomaa yhden päivän yhdeksää opintopistettä kohden.

Vertailuvuonna talous- ja hallintojohtaja myönsi omaehtoisen koulutuksen tukea 1500 euroa.

5. TYÖHYVINVOINTI

5.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot

Poissaolopäiviä kalenteripäivinä	Kalenteripäiviä					
	Tukipalvelut	Tekninen keskus	Sivistyskeskus	Vapaa-aikakeskus	Perusturvakeskus	Yhteensä
1 - 3 päivää	18	40	171	8	101	338
4 - 29 päivää	21	338	1622	117	817	2915
30 - 60 päivää	35	640	703	0	550	1928
61 - 90 päivää	0	150	716	0	452	1318
91 - 180 päivää	113	571	1149	246	258	2337
yli 180	0	0	1676	242	0	1918
Yhteensä	187	1739	6037	613	2178	10754

Terveysperusteisia poissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 10754 päivää eli 1610 päivää enemmän kuin vuonna 2018. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi keskimäärin 16,8 kalenteripäivää työntekijää kohden. Vastaava luku vuonna 2018 oli 14,46 kalenteripäivää.

Terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden laskettuna

Terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden pv/htv1	
Tukipalvelut	10,4
Tekninen keskus	19,1
Sivistyskeskus	18,6
Vapaa-aikakeskus	24,5
Perusturvakeskus	12,4

Terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden kasvoivat kaikilla toimialoilla perusturvaa lukuun ottamatta. Koko henkilöstön osalta poissaoloja kertyi 17 päivää henkilötyövuotta kohden.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä ja pituus

Terveysperusteisia poissaoloja kalenteripäivinä	Kalenteripäiviä			Muutos edelliseen vuoteen
	2017	2018	2019	
1 - 3 päivää	330	332	338	6
4 - 29 päivää	1032	3033	2915	-118
30 - 60 päivää	3423	1277	1928	651
61 - 90 päivää	1091	1070	1318	248
91 - 180 päivää	1261	1886	2337	451
yli 180	1022	1546	1918	372
Yhteensä	8159	9144	10754	1610

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on jatkanut kasvuaan.

Lyhyitä, alle neljän päivän poissaoloja oli 159 henkilöllä. Yli 180 päivän poissaoloja oli seitsemällä henkilöllä. Vakinaisesta henkilöstöstä 140 työntekijällä ei ollut yhtään terveysterveysteistä poissaolopäivää.

Työssä jaksamisen tukemisessa ja työhyvinvoinnin edistämässä on esimiehillä merkittävä rooli. Kunnassa on käytössä Aktiivisen tuen malli. Esimiehet käyvät säännöllisesti keskusteluja työntekijän kanssa, kun malliin kirjatut hälytysehdot täyttyvät. Keskusteluja käydään sekä lyhyiden sairaspöissaolojen määrän, että pitkien poissaolojen keston perusteella.

5.2.TAPATURMAT

Korvatut vahingot Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan

Korvatut vahingot		
	2018	2019
Työpaikalla	14	24
Työmatkalla	2	4
Ammattitaudit	1	0
Yhteensä	17	28

Poissaoloja tapaturmista:

- vapaa-ajan tapaturmat: 1 henkilö, 2 kalenteripäivää
- työtaturmat: 19 henkilöä, 456 kalenteripäivää
- työmatkataturmat: 3 henkilöä, 26 kalenteripäivää

Työtaturmien kohdalla kasvu edelliseen vuoteen oli merkittävä, vuonna 2018 poissaoloja oli kuudella henkilöllä yhteensä 81 kalenteripäivää. Työmatkataturmia vuonna 2018 oli yhdellä henkilöllä yhteensä 23 kalenteripäivää.

5.3. KUNTOUTUSTUKI

Vuoden 2019 aikana kuntoutustuella oli viisi työntekijää yhteensä 1401 kalenteripäivää. Vuoden 2018 aikana kuntoutustuella oli kolme työntekijää, yhteensä 1034 kalenteripäivää.

(Kuntoutustuki = määräaikainen työkyvyttömyyseläke)

5.4. KELAN TUKEMA KUNTOUTUS

Vuonna 2019 Kelan tukemaan kuntoutukseen osallistui 5 henkilöä, kuntoutuspäiviä yhteensä 32.

Vuonna 2018 Kelan tukemaan kuntoutukseen osallistui 2 henkilöä, kuntoutuspäiviä yhteensä 20.

3.7. TYÖSUOJELU

Työsuojelun tavoitteena on työtaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, terveydellisten olojen parantaminen työpaikoilla sekä henkilöstön fyysisen ja psyykkisen terveydentilan parantaminen ja ylläpitäminen. Työsuojelua toteutetaan työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä.

Eurajoen kunnan yhteistoimintasopimuksen mukaisesti yhteistyötoimikunnan työsuojelijaosto valmistelee yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

Työsuojelijaoston ja työsuojeluvaltuutettujen toiminta vuonna 2019

– teksti työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Sari Päivömaa

Työntekijöillä on oma työsuojeluvaltuutettu, jolle on varattu kolme päivää viikossa työaika työsuojelutehtäviin (hänellä on kaksi varavaltuutettua). Toimihenkilöillä on oma työsuojeluvaltuutettu (hänellä on kaksi varavaltuutettua), jolla ei ole ajankäyttöä määritelty.

Työsuojelijaostoon kuului toimintavuonna työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, sekä varavaltuutetut. Syksystä 2019 alkaen työsuojelijaoston kokouksiin osallistui myös varatyösuojelupäällikkö, Työsuojelijaosto kokoontui säännöllisesti kerran kuukaudessa, pois lukien kesä-heinäkuu. Toimintaa suunniteltiin elokuussa kehittämisiltapäivässä.

Työsuojeluorganisaatio on mm:

- kartoittanut päivitettäviä hallintamalleja ja käynnistänyt päivitystyöt
- kartoittanut riskien ja vaarojen sekä psykososiaalisten riskien arviointien päivitysten ajankohtia
- päivittänyt ohjeistukset esimiehelle riskien ja vaarojen sekä psykososiaalisten riskien tekemiseen ja arviointiin
- kartoittanut lakisääteisten työterveyshuollon työpaikkakäyntien kohteet ja tiedottanut esimiehiä
- läheltä-piti ilmoitusten määrät ovat tulleet jaokselle tiedoksi
- tarvittaessa tiedottanut esimiehiä sekä työntekijöitä sähköpostitse mm. liukkauden torjunnasta, kuormitustekijöistä sekä kemikaalien vaarojen arvioinnista

Tärkeimmät työsuojelutoiminnan tulokset/aikaansaannokset viimeisimmän vuoden toiminnasta:

- päivitetty hallintamalleja (mm. Läheltä piti, Häirinnän, epäasiallisen, sekä seksuaalisen häirinnän hallintamalli, työsuojelun toimintaohjelma)
- työpaikoilla tehty uuden mallin mukaisesti riskien ja vaarojen sekä psykososiaalisten riskien arviointeja yhdessä esimiesten kanssa seuraavissa kohteissa:
 - yhteiskoulu/lukio: opetus/avustava, puhtaus ja ruoka-huolto
 - yhtenäiskoulu: puhtaus ja ruoka-huolto
 - Toimari ja puhtaus
 - sosiaalitoimi: hallinto+ kierrätyskeskus
 - vapaa-aikatoimi: kulttuuri/matkailu-info, liikuntatyöntekijät, hallinto, Nosturi etsivä nuorisotyö, nuorisotyöntekijät

- kotihoito
 - Sydänmaa koulu: opetus/avustava ja puhtaus- ja ruokahuolto
 - Rikantilan koulu: opetus /avustava ja puhtaus- ja ruokahuolto
 - Kuivalahden koulu: puhtaus- ja ruokahuolto
 - kunnanvirasto: toimitilatyöntekijät
 - Huhdan koulu: puhtaus- ja ruokahuolto
 - Lapijoen koulu: puhtaus- ja ruokahuolto
 - kiertävät toimitilatyöntekijät
 - Jokisimpukan keittiö
 - Luvian terveyskeskus: toimitila-huoltajat
 - Keskustan koulu: puhtaus- ja ruokahuolto
 - Jokisimpukka: Vaahtera, Karpalo/Suvanto, Tammi/vuodeosasto, erityistyöntekijät
 - Kuivalahden koulu: opetus /avustava
 - tekninen toimi: hallinto
 - tukipalvelut:
 - vesilaitostyöntekijät
- työterveyshuollon lakisääteisiin työpaikkaselvityksiin osallistuminen
 - päiväkotia Majakka: puhtaus- ja ruokahuolto
 - Sydänmaan koulu: opetus sekä aamu- ja iltapäiväkerhotoiminta, puhtaus- ja ruokapalvelu
 - tukipalvelut
 - vesilaitos
 - Avin työsuojeluvastuualueen työsuojelutarkastukseen osallistuminen
 - kunnan kaikki keittiöt
 - työsuojeluvastuualueen työpaikkakäynnit ja työpaikkojen koulutukset, työhyvinvointikorttikoulutukset, työhyvinvointimittaukset sekä Miia Lindströmin luento
 - kesätyöntekijöiden perehdytys
 - työsuojelun vuosikello

Työntekijöiden työsuojeluvastuualueen ajankäyttö on v. 2019 painottunut seuraaviin asioihin:

1. Organisaation sisäinen yhteistyö 43%
2. Työntekijöiden ja esimiesten tukeminen 22 %
3. Kehittävät ja korjaavat toimenpiteet 17 %
4. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa 5%
5. Viranomaisyhteistyö 3 %

5.6. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa.

Työnantaja saa Kelalta korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisesta sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Attendo Eurajoen työterveyshuolto vastasi henkilöstön lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista 30.4.2019 asti. Toukokuun 2019 alusta työterveyspalvelujen tuottajana toimi Terveystalo Attendon ja Terveystalon yritystoimintakaupan perusteella.

Vuoden 2019 työterveyshuollon kustannukset (sis. laskennallisen alv:n):

- korvausluokka I:n osalta 112.051 euroa (eli 50,4 % kokonaiskustannuksista)
- korvausluokka II:n osalta 110.311 euroa (49,6 %)
- yhteensä 222.362 euroa.

5.7. TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET

Savuton työyhteisö

Eurajoen kunta on savuton työyhteisö. Työterveyshuolto ohjaa ja tukee savuttomuuteen pyrkiviä työntekijöitä tavoitteensa saavuttamiseen.

Puhti

Henkilöstön hyvinvointiohjelma sai uuden nimen vuonna 2019. Nimestä järjestettävän kilpailun voitti PUHTI. Keväällä 2019 järjestettiin henkilöstölle hyvinvointikysely ja kyselyn

vastausten perusteella otettiin työyksiköissä käyttöön uusia toimintoja paremman työhyvinvoinnin saavuttamiseksi.

Vuonna 2019 tarjottiin edelleen työntekijöille Smartumin liikunta- ja kulttuurietuuksia ja/tai Smartum hierontaetuuksia. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa, omavastuu on 25 prosenttia.

Vuonna 2019 Puhti tarjosi myös muita etuuksia liikunnan pariin. Karhu-viestin lisäksi tukea sai mm. Vuojoen kartanojuoksuun sekä Krikutillin juoksuun.

Hyvien tekojen kalenterilla kannustettiin henkilöstöä huolehtimaan hyvinvoinnistaan huhti-toukokuun aikana. Keväällä hyvän vastaanoton saanut kalenterihaaste toistettiin syksyllä ajankohtaan sopivin päivityksin.

- Tee spuna-lenkki.
- Herkuetele hedelmillä
- Sydänpäivä – vähennä suolaa.
- Puhu päivän puhelut seisten.
- Maitoa lähiruokaa.
- Vedä hyvä kuntosalitreeni.
- Mene nukkumaan viimeistään 22.00.
- Vieää karkkien päivä.
- Liiku työkaverien kanssa.
- Yllästä työkaveritasi hyväntuulisella jekulla.
- Tee lihaskuntoliikettä kotona.
- Kurkota varpaitsin 10 krt.
- Vieääkää lasten toiveiden liikuntailta.
- Käpeli mäelle tai vuorelle.
- Lue runo.
- Temppuiletkä – tee kuperkalkka.
- Käy vesijumpassa.
- Kulje ilman autoa.
- Puhahda luonnonvedessä uimassa.
- Lue sinua voimauttavaa tekstiä esim. hidastaelamaa.fi
- Syö kookkeista marjoja.



- Lihashuokopäivä, venytele.
- Soita ystäville.
- Syö lounaalla kasvisruokaa.
- Käytä rappusia hissin sijaan.
- Käy elokuvissa perheen kanssa.
- Nauti hyvästä ruoasta ja seurasta.
- Kävele kirjaseen.
- Aloita kirjan lukeminen.
- Ota itselle tunti omaa aikaa.
- Toeuta oma liikuntaunelmasi.
- Haravoi ja silisi pihaa.
- Vie kumppanisi liikkumaan.
- Venytele selkää.
- 10 kyykkyä ja 10 punnerrusta.
- Kehu itsestäsi ääneen.
- Tee taukojumppa työkaverin kanssa.



- Vieää ilta ilman älylaitteita.
- Tee taukojumppa työkaverin kanssa.
- Tee aamulenkki.
- Kuuniele miehiä rauhoittavaa musiikkia.
- Ota töihin mukaan terveellinen välipala.
- Pidä venytelytauko töissä.
- Käy uimahallissa uimassa.
- Punerra 10 krt ja lankuta 1 min.
- Lähdä ulos kuvaamaan luontoa.
- Kyykkypäivä – käy syväkyykyssä väh. 5 krt.
- Perheleikkipäivä – Liiku koko perheen voimin.
- Liiku mailapelin parissa.
- Syö kalaa.
- Piirrä tai maalaa.
- Käy kaverin kanssa kävelyllä.
- Vie ikäihminen ulos liikkumaan.
- Siivoa kevätsivous kotona.
- Vie kuttu tai naapuri kulttuurin pariin.
- Kutsu kaveri syömään.
- Käy seaterissa.
- Aloita joku kädenalatyö.
- Ole hyvä itsellesi – tee rentouusharjoitus
- Juo 1 litra vettä päivän aikana.



Henkilöstön hyvinvointipäivä järjestettiin syyskuussa yhteistyössä Liiku ry:n (Lounais-Suomen Liikunta) kanssa. Päivän sisältöön kuului mm. inbody-kehonkoostumustestaus palautteineen sekä osallistava luento palautumisesta, mielen hyvinvoinnista ja stressinhallinnasta.

6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Kunta-alan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoi-da henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja pitää kunta-alan palkat kilpailukykyisinä.

Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin. Kunnanhallituksen päätösten perusteella meillä myös taataan työntekijälle, että palkka on vähintään 5,7 prosenttia yli työehtosopimuksen mukaisen hinnoittelun alarajan (= ns. Eurajoki-lisä 5 % ja tuottavuuslisä 0,7 %).

6.1. PALKKAUKSEN RAKENNE

<p>Tehtäväkohtainen palkka – virka- ja työehtosopimuksen palkkahinnoittelun ja työn vaativuuden arvioinnin perusteella</p> <p>– Eurajoella vähintään 5,7 % yli hinnoittelun alarajan</p>	<p>Henkilökohtaiset palkanosat</p> <p>– palveluaikaan sidotut lisät – KVTES:n alalla hlökohtaisen lisän vuosisidonnaiset lisät, opettajilla palvelulisät ja määrävuosikorotukset sekä teknisten sopimusosalalla ammattialalisät</p> <p>– henkilökohtainen lisä – yhtenäinen arviointijärjestelmä käytössä kaikilla sopimusaloilla</p> <p>– työaikakorvaukset – maksetaan epämukavilta työajoilta virka- ja työehtosopimusten mukaan</p> <p>– kannustuslisä – kunnanhallitus hyväksynyt periaatteet 2010</p>
---	--

6.2. HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut 2017 - 2019

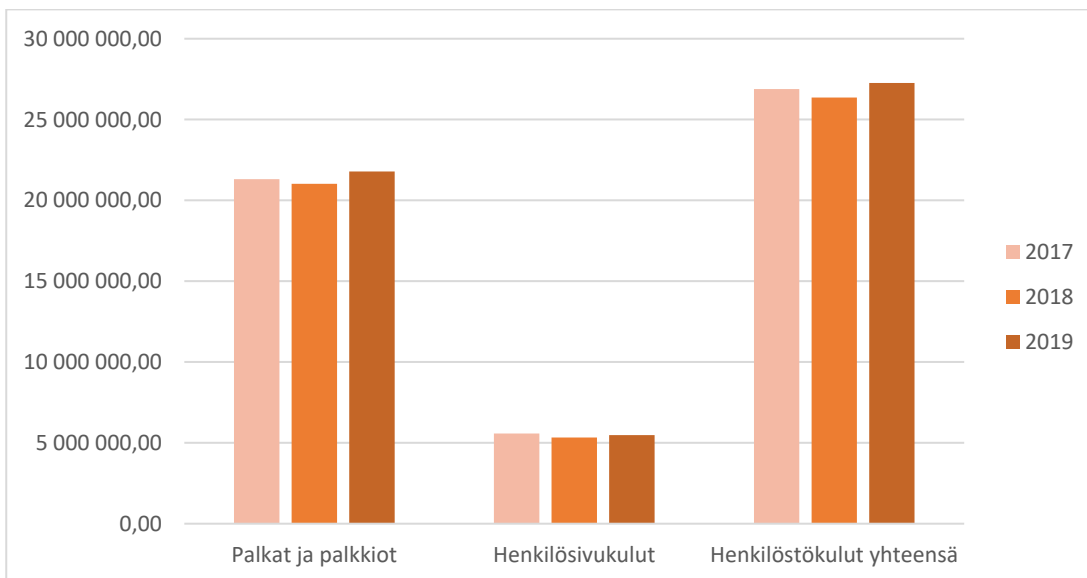
	2017	2018	2019	Muutos ed. vuoteen %
Palkat ja palkkiot	21 310 527,20	21 028 291,63	21 787 775,58	3,6
Henkilösivukulut				
- eläkekulut	4 627 541,33	4 607 274,05	4 753 966,13	3,2
- muut henkilösivukulut	949 168,64	726 499,61	724 542,49	-0,3
Henkilöstökulut yhteensä	26 887 237,17	26 362 065,29	27 266 284,20	3,4

* Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnasta luopuminen v. 2018

Henkilöstökulut kasvoivat vertailuvuonna 3.4 prosentilla.

Vertailuvuoden aikana tehtiin työsopimusten mukaiset muutokset palkkoihin:

- KVTES 1.4.2019 alkaen yleiskorotus 1,0 prosenttia
- KVTES 1.4.2019 alkaen korotus henkilökohtaisiin lisiin 1,0 prosenttia
- KVTES 1.1.2019 alkaen paikallinen järjestelyerä, yhteismäärä 1,2 prosenttia KVTES-palkkasummasta
- OVTES 1.4.2019 alkaen yleiskorotus 0,99 prosenttia
- OVTES 1.4.2019 alkaen korotus henkilökohtaisiin lisiin 0,99 prosenttia
- OVTES 1.1.2019 alkaen paikallinen järjestelyerä, yhteismäärä 0,9 prosenttia OVTES-palkkasummasta
- TS 1.4.2019 alkaen yleiskorotus 1,0 prosenttia
- TS 1.1.2019 alkaen paikallinen järjestelyerä 0,9 prosenttia TS-palkkasummasta



6.3. HUOMIOINOSOITUKSET

Kunta muistaa pitkään kunnan palveluksessa olleita seuraavasti:

- 20 vuotta
 - Kuntaliiton hopeinen ansiomerkki ja
 - 300 euron rahalahja tai
 - kolmen päivän palkallinen vapaa
- 30 vuotta
 - Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja
 - 500 euron rahalahja tai
 - viikko palkallista vapaata

- 40 vuotta
 - Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja
 - 700 euron rahalahja tai
 - kaksi viikkoa palkallista vapaata

Lisäksi kunta muistaa työntekijöitä näiden 50- ja 60-vuotispäivinä, eläkkeelle jäädessä ja palveluksesta erotessa.

6.4. HENKILÖSTÖJUHLIA JA JOULUATERIA

Kunnan henkilöstön vuosittaista henkilöstöjuhlaa vietettiin syyskuun alussa Kivikylä Areenalla.

Eurajoen kunta palkitsi 7.11.2019 kunnanvirastolla pidetyssä ansiomerkkijuhlissa henkilökuntaansa Kuntaliiton ansiomerkein. Työntekijöistä ympäristönhoitaja Markku Alhola, kirvesmies Jouko Hannula, perhepäivähoitaja Mirjam Karlsson, palkkasihteeri Hannu Linja ja kirjastovirkailija Virpi Uola palkittiin kunnioitettavasta 40 vuoden urasta kunnallisella sektorilla. 30-vuotisesta työhistoriasta ansiomerkkin sai 26 ja 20-vuotismerkin 22 työntekijää tai viranhaltijaa.

Perinteinen henkilöstön jouluateria nautittiin Palvelukeskus Jokisimpukan ruokalassa. Ateria valmistui kunnan oman ruokapalveluhenkilöstön voimin, osallistujia oli 488.

7. YHTEISTOIMINTA

Eurajoen kunnan yhteistyötoimintasopimuksen mukaan yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja parantaa työelämän laatua antamalla henkilökunnalle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa.

Yhteistoiminta tulee nähdä johtamisen välineenä, jonka avulla kunnan käytettävissä olevat voimavarat voidaan saada mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön.

Eurajoen kunnassa sovelletaan seuraavia toimintamalleja ja – ohjeistuksia:

- henkinen jaksaminen
- toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan
- toimintamalli työn aiheuttamien haitallisten henkisten kuormitustekijöiden tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi
- työsuojelun toimintaohjelma
- omaehtoinen koulutus
- tasa-arvosuunnitelma
- toimintamalli ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen

- Savuton työyhteisö 2012
- toimintamalli kosteus-, home- ja sisäilmaongelmien hallitsemiseksi
- aktiivisen tuen malli

Yhteistyötoimikunnan asialistalla vuonna 2019:

- Paikallinen sopimus 50- ja 60-vuotispäivien palkallisista vapaista
- Sähköisen työajanseurannan eli Kellokortin käytön laajentaminen koskemaan puhtaus- ja ruokahuollon, koulunkäynnin ohjauksen, aamu- ja iltapäivätoiminnan sekä vapaa-ajan nuoristotoimen henkilöstöä
- Korvaushakemus työterveyshuollon järjestämisestä vuonna 2018
- Työajan käyttäminen työnantajan määräämiin terveydellisiin tutkimuksiin sekä tarkastuksiin ja lääkärin määräämiin tutkimuksiin
- Paikallisen sopimuksen laajentaminen koskemaan osaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja sopimuksen muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi
- Yhteistyötoiminnan vuosikello
- Henkilöstöraportti 2018
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2020
- Työsuojelun toimintaohjelma 2020 – 2021
- Työterveyshuoltosopimuksen palvelukuvaus
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma – päivitetty 10/2019
- Työterveyshuollon järjestäminen 1.1.2021 alkaen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 1.1.2021 alkaen
- Omaehtoisen koulutuksen tuki 1.1.2020 alkaen
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä seksuaalisen häirinnän hallintamalli
- Korvaavan työn malli
- Kunta-alan yhteistoiminnan mukaiset neuvottelut
- Lisäksi yhteistyötoimikunnan kokouksissa annettiin tietoa KESSOTE-valmistelun etenemisestä