



HENKILÖSTÖRAPORTTI

YTR 10.2.2025 §
Khall 10.2.2025 §
Kvalt 3.3.2025 §

Sisällys

1	HENKILÖSTÖ	3
1.1	Yleistä.....	3
1.2	Henkilöstön määrä vuonna 2024	3
1.3	Palvelussuhteiden rakenne.....	4
1.4	Rekrytointi.....	4
1.5	Ikärakenne.....	6
1.6	Eläkkeelle siirtyminen	8
1.7	Palvelussuhteiden kesto	9
2	TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	10
3	OSAAMINEN.....	11
4	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	12
5	KUSTANNUKSET	18
6	TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2024.....	20

1 HENKILÖSTÖ

1.1 Yleistä

Teuvan kunnan toiminnot on jaettu kolmeen toimialaan: osallisuus, oppiminen ja elinvoima.

Osallisuuden toimialaan kuuluvat päätöksenteko, toimielimet, vaalit, järjestöyhteistyö, hankkeet, osallistuva budjetointi, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalvelut, kirjasto, viestintä ja ehkäisevä päihdetyö.

Oppimisen toimialaan kuuluvat varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, lukiokoulutus, kansalaisopisto, joukkoliikenne, museopalvelut ja henkilöstöasiat.

Elinvoiman toimialaan kuuluvat elinvoima, yhdyskuntarakenne, työllisyys, konserniohjaus ja talous.

1.2 Henkilöstön määrä vuonna 2024

Vuoden 2024 lopussa Teuvan kunnassa työskenteli **150** vakinaista työntekijää, mikä on kuusi enemmän kuin vuonna 2023. Vakinaisesta henkilökunnasta 19 prosenttia on miehiä. Osallisuuden toimialalla miehiä on 42 prosenttia, oppimisen toimialalla 8 prosenttia ja elinvoiman toimialalla 37 prosenttia.

Toimiala	Naiset	(%)	Miehet	(%)	Yhteensä
Osallisuus	7	58 %	5	42 %	12
Oppiminen	89	92 %	8	8 %	97
Elinvoima	26	63 %	15	37 %	41
Yhteensä	122	81 %	28	19 %	150

Taulukko 1. Vakainen henkilöstö

Vuoden 2024 lopussa Teuvan kunnassa työskenteli yhteensä **209** henkilöä. Vakinaisia työntekijöitä oli 150 ja määräaikaista **59**.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Osallisuus	6	0	6
Oppiminen	40	5	45
Elinvoima	6	2	8
Yhteensä	52	7	59

Taulukko 2 Määräaikainen henkilöstö

Kunnan asukasmäärään suhteutettu vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt käytännössä samalla tasolla useiden vuosien ajan.

Vuosi	hlöä/1000 as
2015	31
2016	31
2017	31
2018	30
2019	30
2020	29
2021	30
2022	33
2023	30
2024	32

Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön määrä 1000 asukasta kohden

1.3 Palvelussuhteiden rakenne

Työsuhteita voidaan myös kuvata niiden tyypin mukaan seuraavasti:

Palvelussuhteen laatu	Naisia	Miehiä	Yht.
Vakinaisessa palvelussuhteessa, joista	122	28	150
-osa-aikatyössä	18	1	19
Määräaikaisessa palvelussuhteessa, joista	52	7	59
-osa-aikatyö	18	0	18
Vakituiset ja määräaikaiset yhteensä	174	35	209

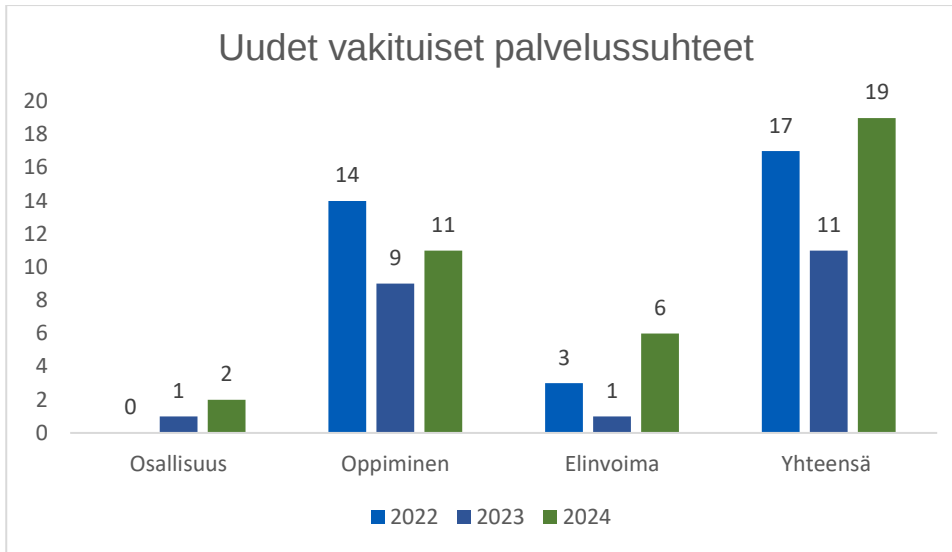
Taulukko 4 Palvelussuhteiden laatu

1.4 Rekrytointi

Vuonna 2024 tehtiin 789 työsopimusta. Tämä on 113 enemmän kuin edellisenä vuonna. Suurin osa uusista työsopimuksista on määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Osallisuus	2
Oppiminen	11
Elinvoima	6
Yhteensä	19

Taulukko 5 Uudet vakituiset työsuhteet



Taulukko 6 Uudet vakituiset palvelussuhteet 2022–2024

Kesätöihin palkattiin yhteensä 21 nuorta, eli yhtä paljon kuin edellisenä vuonna.



Taulukko 7 Kesätyöntekijöiden määrän kehitys

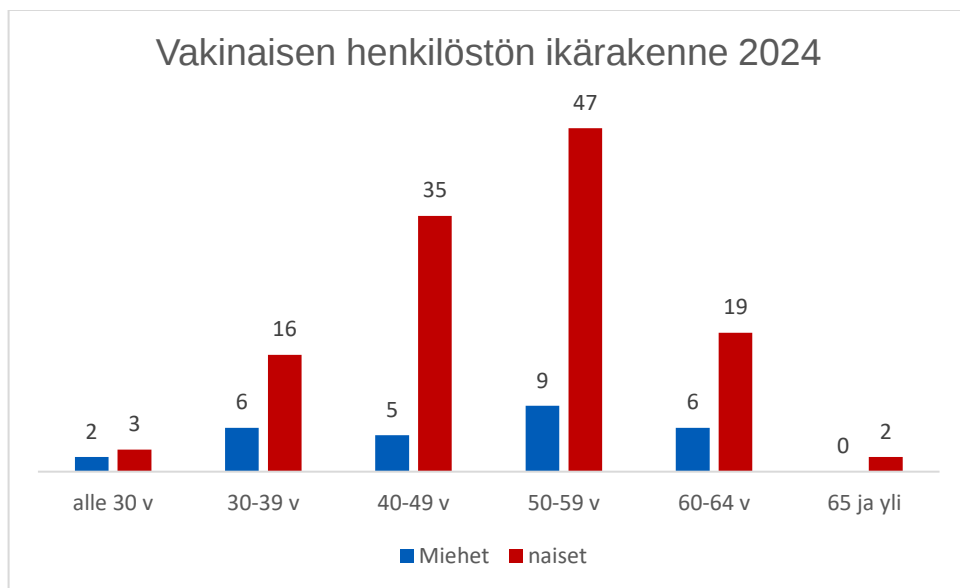
1.5 Ikärakenne

Eri toimialojen vakituisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2024 on esitetty taulukossa 8. Kunnan työntekijöiden keski-ikä on hieman noussut. Vuonna 2023 miesten keski-ikä oli 46,69 vuotta, naisten 49,72 vuotta ja kaikkien työntekijöiden keski-ikä yhteensä 49,11 vuotta.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Elinvoima	50,60	50,96	50,93
Oppiminen	44,00	49,93	49,44
Osallisuus	47,40	47,00	47,17
Koko kunta	46,60	49,98	49,41

Taulukko 8 Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä 2024

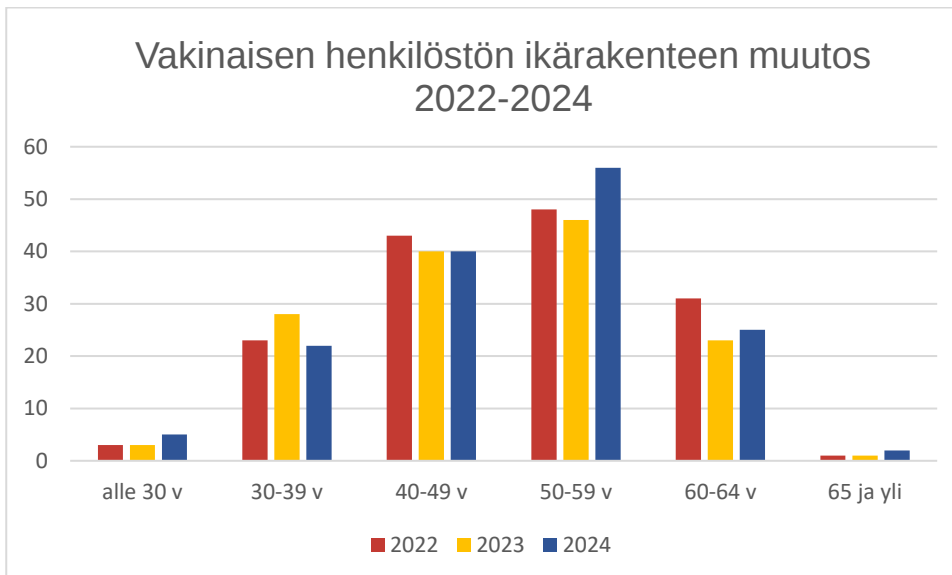
Teuvan kunnan henkilöstön ikärakenteessa on tärkeää huomioida, että suuri osa vakituisista työntekijöistä on yli 50-vuotiaita. Tämä on erityisen tärkeää esihenkilötyössä, jossa on otettava huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja odotukset. Työuran eri vaiheissa työntekijät tarvitsevat erilaista tukea ja johtamista. Jokaisen työntekijän vahvuudet ovat tärkeitä, jotta kaikki voivat työskennellä omien voimavarojensa mukaan sopivassa tehtävässä. Kunnan eri toimipisteissä on hyvä miettiä, miten varmistetaan työn tavoitteellisuus ja miten kokeneiden työntekijöiden osaaminen ja hiljainen tieto siirtyvät työyhteisön käyttöön, kun he jäävät eläkkeelle.



Taulukko 9 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2024			
	Elinvoima	Oppiminen	Osallisuus
alle 30 v	1	3	1
30–39 v	7	13	2
40–49 v	9	28	3
50–59 v	14	38	4
60–64 v	10	14	1
65 ja yli	0	1	1
Koko kunta	41	97	12

Taulukko 10 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne toimialoittain



Taulukko 11 Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen muutos

1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2023 eläkkeelle jäi neljä henkilöä. Kevan raporteissa ei ole tarkempaa tietoa eri eläkelajeista, joten henkilöstöraportissa kerrotaan vain eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä. Raportissa esitetään, kuinka monta henkilöä jäi eläkkeelle ja mikä oli heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi lasketaan henkilöt, joiden omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

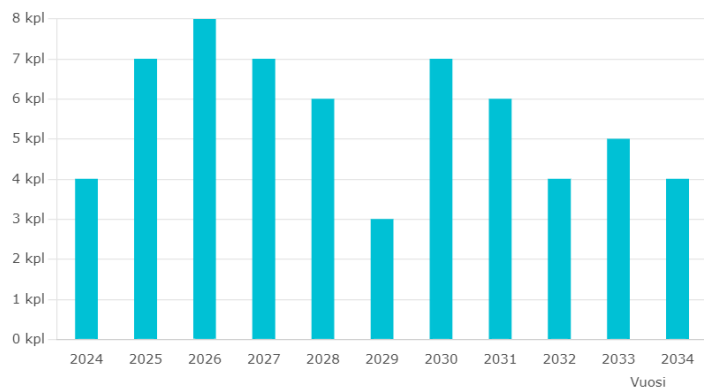
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2014	12	63,2
2015	14	61,9
2016	7	60,7
2017	6	63,7
2018	9	63,8
2019	5	63,3
2020	9	63,25
2021	9	63,75
2022	8	64,28
2023	4	64,5
2024*		

Taulukko 12. Eläkkeelle siirtyneet.

*Tieto ei ollut päivittynyt henkilöstöraportin valmistumiseen mennessä. Esitetään henkilöstöraportissa 2025.

Eläkelakien mukaan henkilö voi jäädä eläkkeelle 63–68-vuotiaana oman päätöksensä mukaan. Varsinaista yhtä vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Tämä tarkoittaa, että henkilökohtaiset päätökset voivat vaikuttaa siihen, kuinka moni jää eläkkeelle ennakoitua aikaisemmin tai myöhemmin. On tärkeää, että mahdollisimman moni jatkaa työssä vielä 63 vuoden iän jälkeen. Kun työntekijä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän, eläkkeelle jääminen ei ole pakollista. Työtä voi jatkaa ja samalla kartuttaa lisää eläkettä. Vanhuuseläkkeelle jääminen ei ole ainoa vaihtoehto. Työmäärää voi vähentää esimerkiksi siirtymällä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan Teuvan kunnasta jää seuraavien vuosien aikana eläkkeelle 4–8 työntekijää vuodessa. Tämä ennuste ei ollut päivittynyt henkilöstöraportin valmistumiseen mennessä.

Eläköitymisennuste



Taulukko 13. Eläkepoistumaennuste (Lähde: Keva).

1.7 Palvelussuhteiden kesto

Vuonna 2024 Teuvan kunnassa puolet eli 50 prosenttia vakinaisista työsuhteista oli kestänyt alle 10 vuotta. Työsuhteista 29 prosenttia oli kestänyt 11–20 vuotta, 12 prosenttia 21–30 vuotta ja 13 prosenttia yli 31 vuotta.

Työvuodet	Henkilöstön lukumäärä	Prosenttia
0–5	53	37
6–10	19	13
11–15	22	15
16–20	20	14
21–25	8	6
26–30	8	6
31–35	10	7
yli 36 v	10	7
	150	100

Taulukko 14 Palvelussuhteiden kesto

2 TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Jos henkilöstön määrä muuttuu paljon vuoden aikana, henkilötyövuosi kertoo paremmin todellisen työntekijämäärän kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä, 31.12. Tässä raportissa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset työsuhteet on laskettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Vuosina 2022–2024 henkilötyövuodet eri toimialoilla ovat jakautuneet seuraavasti:

	Elinvoima	Oppiminen	Osallisuus
2022	50,24	120,49	13,08
2023	44,56	121,66	15,22
2024	46,90	122,77	16,10

Taulukko 15. Henkilötyövuodet toimialoittain

Henkilötyövuosi (HTV) tarkoittaa:

- Täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.
- Osa-aikaisen työntekijän työpanosta, joka on laskettu hänen osa-aikaprosenttinsa mukaan.
- Työntekijän työpanosta, jos hän on ollut palvelussuhteessa vain osan vuotta tai saanut palkkaa vain osan vuodesta – tämä on laskettu suhteessa koko vuoden työpäiviin.
- Poissaolot vähentävät henkilötyövuosia.

Henkilötyövuosiin vaikuttavat erityisesti henkilöstön määrän muutokset ja poissaolot.

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Elinvoima	970	21	7	900	37	0	182	0
Oppiminen	1939	132	0	977	2787	527	0	125
Osallisuus	43	0	0	0	164	0	0	0
Yhteensä	2952	153	7	1877	2988	527	182	125
Poissaolot työpäivinä vuonna 2022								

Taulukko 16. Poissaolot työpäivinä vuonna **2022**. *Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Toimiala	Sairaus	Työtapa- turma	Kuntou- tus	Perhe- vapaa	Muu vapaa*	Koulu- tus ja opinto- vapaa	vuorot- telu- vapaa	lomau- tus
Elinvoima	298	10	91	557	138	0	0	0
Oppiminen	1515	73	0	1604	1108	546	0	229
Osallisuus	46	10	0	0	11	0	0	0
Yhteensä	1859	93	91	2161	3581	546	0	229

Taulukko 17. Poissaolot työpäivinä vuonna 2023. *Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Toimiala	Sairaus	Työtapaturma	Kuntoutus	Perheväpää	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovapaa	vuorotteluvapaa	lomautus
Elinvoima	345	24	0	192	137	0	0	0
Oppiminen	2183	5	0	979	4026	669	0	212
Osallisuus	88	0	0	0	389	0	0	0
Yhteensä	2616	29	0	1171	4552	669	0	212

Taulukko 18. Poissaolot työpäivinä vuonna **2024**. *Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Vuotta 2024 koskevassa taulukossa on esitetty kaikkien työntekijöiden poissaolomäärät. Lisäksi vakinaiset työntekijät ovat olleet vuosilomalla yhteensä 4028 työpäivää. Kaikkien poissaolojen määrä vuonna 2024 oli yhteensä 89 työpäivää yhtä vakinaista työntekijää kohden. Edellisenä vuonna 2023 poissaolojen kokonaismäärä oli 85 työpäivää vakinaista työntekijää kohden.

Sekä lisä- että ylityön määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 lisätyötä tehtiin 56 työpäivää ja ylityötä 129 työpäivää. Vuonna 2024 lisätyötä tehtiin 58 työpäivää ja ylityötä 187 työpäivää. Alla olevassa taulukossa lisä- ja ylityöpäivät on jaettu toimialoittain. Lisätyöstä maksetaan normaalin tuntipalkan mukainen korvaus tai työntekijä voi saada vastaavan vapaan. Ylityöstä maksetaan joko 50 %:lla tai 100 %:lla korotettu palkka tai työntekijä voi saada vastaavaa vapaata.

	Lisätyö	Ylityö	Lisätyö	Ylityö	Lisätyö	Ylityö	Lisätyö	Ylityö
	Elinvoima		Oppiminen		Osallisuus		Yhteensä	
2022	27	139	58	59	5	7	90	205
2023	20	97	31	27	5	5	56	129
2024	19	143	19	40	20	5	58	187

Taulukko 19. Lisä- ja ylityöt toimialoittain vuosina 2022–2024.

3 OSAAMINEN

Teuvan kunnan henkilöstöstrategiassa (kappale 5.3 Henkilöstön osaamisen ja työn kehittäminen) todetaan, että nykytyöelämä edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja kehittämistä. Oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia tarjoamalla voidaan lisätä henkilöstön motivaatiota, tyytyväisyyttä työhön ja sitoutumista. Osaamisen ja työn kehittämisen mahdollisuudet auttavat nykyisen henkilöstön pysyvyydessä, mutta ovat myös houkuttelukeino uudelle työvoimalle. Panostus henkilöstön osaamisen ja työn kehittämiseen on panostus tulevaisuuteen. Se auttaa myös vastaamaan mahdollisiin muutosten aiheuttamiin haasteisiin.

Teuvan kunnassa työntekijöiden peruskoulutus ammatteihin on hyvällä tasolla. Suurin osa henkilöstöstä on suorittanut joko ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon. Osa työntekijöistä on käynyt yleissivistävän koulutuksen, mutta heillä ei ole ammattitutkintoa. Myös ammattiteissa, joissa ei vaadita tiettyä koulutusta, työntekijät ovat usein olleet työssä pitkään ja oppineet sitä kautta tarvittavat taidot ja tiedot. Ammattikoulutuksen lisäksi työnantajan tarjoama koulutus auttaa työntekijöitä hallitsemaan työnsä ja kehittämään osaamistaan.

Sekä koulutuspäivien määrää että koulutukseen käytettyä rahaa voidaan arvioida osaamisen varmistamisen kannalta. Tavoitteena on selvittää, onko henkilöstöstrategian päämäärä toteutunut, onko saavutettu yhteisesti sovitut tavoitteet ja toimitaanko käytännössä strategian mukaisesti.

Koulutuksen suunnittelua on yhtenäistetty niin, että kaikki toimialat tekevät yhdenmukaisen koulutussuunnitelman, jossa määritellään, mitkä ovat koulutuksen tärkeimmät painopisteet eri henkilöstöryhmissä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuosille 2024–2026 on hyväksytty yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmän kokouksessa 11.12.2023 (10 §).

Vuonna 2024 työllisyysrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin yhteensä 188 koulutuspäivää. Yksi koulutuspäivä kestää kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutukset jäävät yhteensä alle kuuden tunnin, niitä ei voi sisällyttää koulutuskorvaushakemukseen. Vuonna 2023 koulutuskorvausta haettiin 197 koulutuspäivästä, joten koulutuspäivien määrä on pysynyt hyvin samalla tasolla.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu koulutuskorvaus vuodelta 2024 oli yhteensä 3 549,63 euroa. Tämä summa maksetaan kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2022	2023	2024
Osallisuus	12 808	7 178	8 444
Oppiminen	30 743	18 905	28 110
Elinvoima	7 266	4 891	4 686
Yhteensä	50 817	32 998	43 264

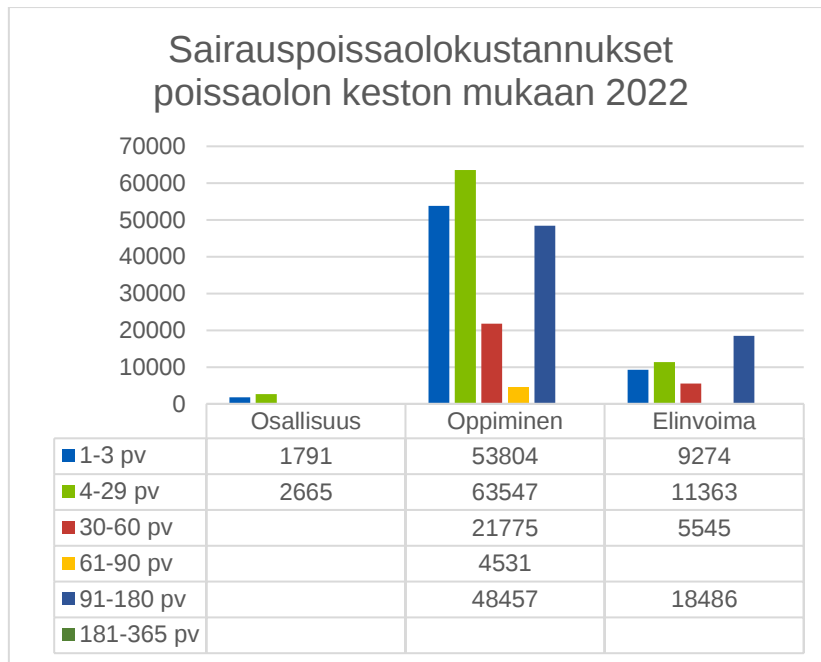
Taulukko 20. Koulutusmäärärahojen käyttö toimialoittain.

4 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Teuvan kunnan henkilöstöstrategiassa (kappale 5.4. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja organisaatiokulttuurin vahvistaminen) todetaan, että henkilöstön hyvinvointiin panostaminen lisää henkilöstön jaksamista, sitoutumista ja motivaatiota työhön. Positiivinen, avoin ja kannustava organisaatiokulttuuri luo hyvää työilmapiiriä, jossa henkilöstö voi hyvin ja edistää avointa vuorovaikutusta. Panostukset henkilöstön hyvinvointiin johtavat parhaimmillaan esimerkiksi vähentyviin sairauspoissaoloihin. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen auttaa säilyttämään nykyistä työvoimaa, mutta voi toimia myös uusien työntekijöiden houkuttelussa.

Vakituksella henkilöstöllä oli vuonna 2024 yhteensä 1958 sairauspoissaolopäivää. Tämä on 744 päivää enemmän kuin vuonna 2023. Yhtä vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 13,05 päivää. Edellisenä vuonna 2023 vastaava määrä oli 8,32 päivää.

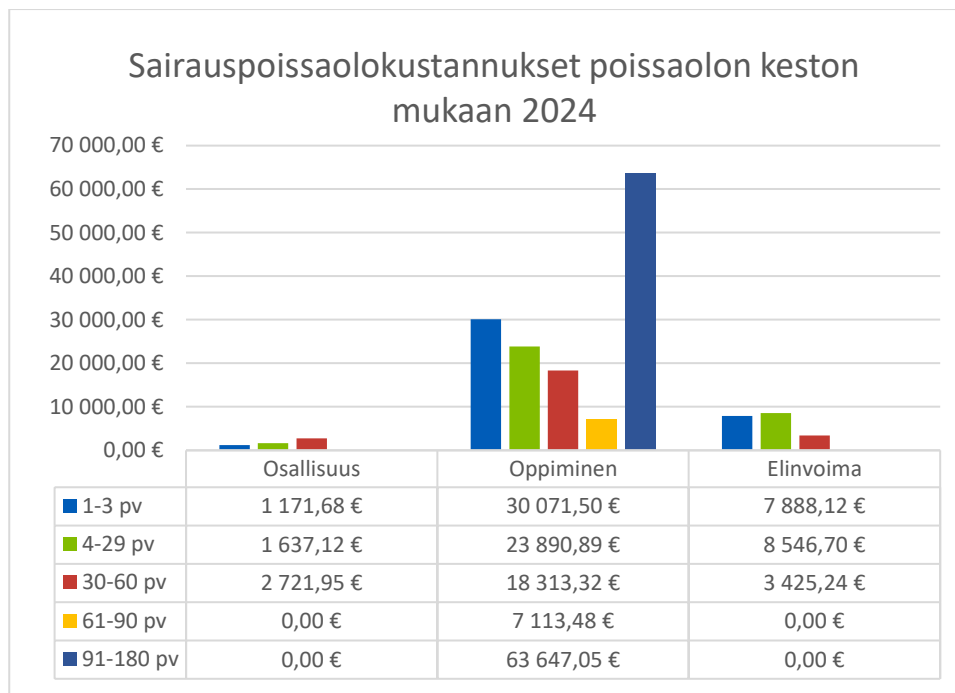
Sairauspoissaolojen kustannukset on jaettu sen mukaan, kuinka pitkään poissaolo kesti. Kustannukset on laskettu poissaolevan työntekijän palkan perusteella.



Taulukko 21. Teuvan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2022 poissaolon keston mukaan.



Taulukko 22. Teuvan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2023 poissaolon keston mukaan.



Taulukko 23. Teuvan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2024 poissaolon keston mukaan.

Teuvan kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelut tuottaa Oy KristinaMedi Ab. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2021–2024. Se on hyväksytty kunnanhallituksessa 15.11.2021 (265§). KristinaMedin kanssa on sovittu työterveyshuollon seurantaryhmästä, joka käy säännöllisesti läpi yhdessä asetettuja tavoitteita, niiden toteutumista ja kustannuksia. Teuvan kunnan puolesta ryhmään kuuluvat kunnanjohtaja, sivistysjohtaja ja työsuojelupäällikkö. KristinaMedin puolesta työryhmään kuuluvat työterveyshoitaja ja lääkäri sekä tarpeen mukaan muita edustajia. Työterveyshuollon seurantaryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana kolme kertaa.

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)	4,5	66	0	0	0	70,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	3	14,5	0	0	0	17,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	1	31	27	29	0	88
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Terveystarkastukset, kpl	154	87	0	0	789	1030
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	4	126	0	0	0	130
Sairaanhoitokäynnit, kpl	281	79	44	0	276	680
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	34	400	0	0	1	435
Yhteensä	481,5	803,5	71	29	1066	2451

Taulukko 24. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2022

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)	2,5	46	0	0	0	48,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	5,5	12	0	0	0	17,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	0	41	25	24	0	90
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu	18	142	0	7	0	167
Terveystarkastukset, kpl	110	48	0	0	547	705
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	0	4	0	0	0	4
Sairaanhoitokäynnit, kpl	150	54	66	0	228	498
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	31	230	0	0	1	262
Yhteensä	317	577	91	31	776	1792

Taulukko 25. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2023

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)	3,5	66,5	9	0	0	79
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	8,5	34,5	0	0	0	43
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	0	86	73	26	0	185
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu	0	0	0	34	0	34
Terveystarkastukset, kpl	135	92	6	0	8	241
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	3	0	0	0	0	3
Sairaanhoitokäynnit, kpl	175	83	31	15	339	643
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	90	243	0	0	1	334
Yhteensä	415	605	119	75	348	1562

Taulukko 26. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2024

Teuvan kunnan henkilöstöstrategiassa todetaan (kappale 5.1. Johtaminen ja sen kehittäminen), että Kuntatyö muuttuu jatkuvasti samalla tavoin kuin muukin työelämä. Tässä muutoksessa on keskeistä, että esihenkilötyö muuttuu ja pysyy ajan tasalla. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö voi tarjota kunnalle kilpailuetua muihin kuntiin ja työnantajiin verrattuna. Parhaimmillaan niillä voi olla vaikutusta jopa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Laadukkaalla johtamisella ja esihenkilötyöllä on vaikutusta henkilöstön sitoutumiseen, motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Esihenkilöiden kyky tukea ja ohjata henkilöstöä parantaa työilmapiiriä ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Esihenkilötaitoihin kuuluu selkeä kommunikointi ja tuen tarjoaminen henkilöstölle erityisesti muutosten keskellä. Tämä luo vakaampaa pohjaa työyhteisölle. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö ovat keskeisiä tekijöitä, jotka eivät ainoastaan paranna organisaation toimintaa vaan myös luovat vahvemman ja kestävämmän työyhteisön kaikille sen jäsenille.

Johtoryhmän muistiot julkaistaan intranetissä. Lisäksi johtoryhmän jäsenet kirjoittavat vuorotellen lyhyen tiedotteen henkilöstölle kokousten keskeisistä käsitellyistä asioista. Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 42 kertaa. Määrä on samaa tasoa kuin aiempinakin vuosina.

Yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmä kokoontui neljä kertaa. Helmikuun kokouksessa käsiteltiin työterveyshuollon korvaushakemusta vuoden 2023 kustannuksiin, työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2024 ja koulutuskorvaushakemusta vuodelta 2023. Maaliskuussa yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmä käsitteli vuoden 2023 tilinpäätöstä. Huhtikuun kokouksessa käsiteltävänä oli henkilöstökertomus vuodelta 2023. Joulukuussa käsittelyssä oli vuoden 2025 talousarvio ja toimintasuunnitelma.

Koko henkilöstön kehityskeskustelut toteutettiin maaliskuun loppuun mennessä. Kehityskeskustelurungossa oli uutena asiana strateginen teema, joka kuluvana vuonna on lapset, nuoret ja perheet.

Esihenkilötyöhön panostetaan noin 10 kertaa vuodessa järjestettävillä esihenkilöpalavereille, joissa on ajankohtaisasioiden jakamisen lisäksi esimiestyötä kehittävä teema. Raportointijakson aikana esihenkilöt paneutuivat kertaamaan varhaisen tuen mallia. Työkykykoordinaattori kävi esihenkilöiden vieraana kertomassa työstään. Käytiin läpi myös vertaissovittelevuutta ja sen käyttämistä hankalien tai ristiriitaisten tilanteiden sovitteluun työpaikalla. Lisäksi koottiin yhteisesti kehityskeskusteluissa esiin nousseita asioita. Toukokuun esihenkilöpalaverissa työnohjaaja Päivi Javanaisen alustuksessa tarkasteltiin esihenkilön omaan jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä työnohjauksen näkökulmasta. Alustuksessa käsiteltiin työn merkitystä, perustehtävää sekä itsejohtamista ja työn rajaamista. Syyskuussa ohjelmassa oli talouden tilannekatsaus ja työsuojelupäällikkö alusti esihenkilön työturvallisuusvastuusta. Marraskuussa pidettiin yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmän sekä esihenkilöiden yhteinen päihdeseminaari. Susanna Ahvalo alusti ja keskusteli päihdehaitoista työelämässä. Marraskuun esihenkilöpalaverissa esittäytyivät työterveyshoitaja Maarit Hakola ja työfysioterapeutti Satu Korpi-Filppula. Lisäksi oli talouden tilannekatsaus ja tietoja vuoden alussa uudistuvasta työturvallisuusilmoituksesta. Joulukuun tapaamisessa oli vieraana fysioterapeutti Veli-Pekka Haapala.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 sisältyy paikallinen järjestelyerä, jonka mukaan palkkoja korotettiin 1. kesäkuuta 2024 alkaen. Keväälle kohdistui järjestelyerien laskennan valmistelutehtäviä ja kolme paikallisneuvottelua. Kunnanhallitus hyväksyi neuvottelutuloksen kokouksessaan 20.5.2024 (§ 121).

TeuvaRekry -tapahtuma järjestettiin 17.2.2024. Teuvan kunnalla oli rooli koko tapahtuman järjestelyissä, mutta myös oma osasto tapahtumassa. Kesätyöntekijöitä rekrytoitiin aiempien vuosien tapaan heti alkuvuodesta.

Kunnanvaltuusto hyväksyi kokoukseen 18.12.2023 (§ 56) Teuvan kunnan henkilöstöstrategian ”Juuret työelämään Teuvalla” vuosille 2024–2027. Yksi strategiakauden aikana kehitettävä toimenpidekokonaisuus on henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja organisaatiokulttuurin vahvistaminen. Henkilöstöstrategiassa vuodelle 2024 oli toimenpidekokonaisuuden toteuttamiseksi

määritelty toimenpide, jossa kilpailutetaan liikunta- ja kulttuuriedun ottamiseksi käyttöön valtakunnallinen toimija. Edun arvo on 10 euroa/kuukausi/työntekijä. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle edun arvo määräytyy työajan suhteessa. Etu otetaan käyttöön tekemällä hankintapäätös sähköisen liikunta- ja kulttuurietuuden maksuvälinepalvelun hankinnasta. Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 25.3.2024 (68 §) hankkia Teuvan kunnan henkilöstön liikunta- ja kulttuuriedun maksuvälinepalvelun vuosille 2024–2025 ePassi Payments Oy:ltä. ePassi otettiin käyttöön 1.6.2024 alkaen. Vuoden aikana 183 eri työntekijää käytti ePassia yhteensä 325 kertaa.

Osana henkilöstöetuksia henkilöstöstrategiassa on vuodelle 2024 määritelty toimenpide, jossa kilpailutetaan toimija polkupyöräedun ottamiseksi käyttöön. Kilpailutuksen jälkeen kunnanhallitus päätti kokouksessaan 15.4.2024 (82 §) solmia työsuuhdepolkupyörien leasing-rahoitus sopimuksen Etufillari Oy:n kanssa vuosiksi 2024–2028. Henkilöstölle pidettiin infotilaisuus polkupyöräedusta 27.5.2024. Palvelu otettiin käyttöön 1.6.2024 alkaen. Polkupyöräedun on ottanut käyttöön 24 työntekijää.

Torstaina 11.4.2024 järjestettiin koko henkilökunnalle suunnatut Kevätkekkerit. Tilaisuus järjestettiin yhtenäiskoululla. Yhteisen ruokailun jälkeen Kevätkekkereillä esiintyivät stand up-koomikko Tomi Haustola ja laulaja Marilii kokoonpanonsa kanssa.

Koko henkilöstölle hankittiin Teuvan kunta -hupparit sekä järjestettiin jouluateria yhtenäiskoulun ruokapalveluhenkilöstön toimesta.

5 KUSTANNUKSET

Vuoden 2024 henkilöstökustannukset on koottu tilinpäätöksen valmisteluaineistosta tammikuussa 2025, joten ne eivät ole täysin vertailukelpoiset vahvistettuun tilinpäätökseen nähden.

Palkkakustannukset sisältävät säännöllisen palkan, lisä- ja ylityökorvaukset, lomakorvaukset, palkallisen poissaoloajan sekä muut tehtyyn työhön liittyvät kustannukset. Henkilösivukulut ovat palkkoihin liittyviä sosiaaliturvamaksuja ja muita välillisiä kustannuksia.

Koulutuskustannukset sisältävät kurssimaksun ja sisäisen koulutuksen luennointipalkkiot. Koulutuksesta aiheutuvat matka- ja majoituskulut kirjataan matkustus- ja majoituspalveluihin.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 9,6 miljoonaa euroa. Maksettujen palkkojen määrä nousi edeltävään vuoteen verrattuna noin 400 000 euroa (5,5 prosenttia) ollen noin 7,8 miljoonaa euroa. Henkilösivukulujen määrä pysyi samassa kuin vuonna 2023. Tähän vaikutti mm. eläkemenoperusteisen maksun poistuminen vuoden 2023 alusta, ja sen korvautuminen tasausmaksulla. Teuvan kunnan maksuosuus tasausmaksusta oli sekä vuonna 2023 että vuonna 2024 noin 350 000 euroa. Sairausvakuutus- ja tapaturmakorvauksia kunnalle maksettiin noin 65 000 euroa, ollen noin 9 000 euroa enemmän kuin vuonna 2023. Vuonna 2024 henkilöstökulut muodostivat noin 58 prosenttia kunnan toimintakuluista. Edellisenä vuonna 2023 vastaava osuus oli samaten noin 58 prosenttia.

Elinvoima	2022	2023	2024
Palkat	1 761 373 €	1 613 112 €	1 695 575 €
Henk. Sivukulut	457 573 €	403 453 €	404 707 €
Koulutus	11 477 €	10 519 €	5 142 €
Työterveyshuolto	40 832 €	19 520 €	33 367 €
Yhteensä	2 271 255 €	2 046 604 €	2 138 791 €
Oppiminen	2022	2023	2024
Palkat	4 831 124 €	5 138 236 €	5 377 793 €
Henk. Sivukulut	1 189 543 €	1 261 450 €	1 264 422 €
Koulutus	34 192 €	28 436 €	37 280 €
Työterveyshuolto	83 385 €	86 258 €	126 159 €
Yhteensä	6 138 245 €	6 514 381 €	6 805 654 €
Osallisuus	2022	2023	2024
Palkat	601 212 €	670 735 €	720 908 €
Henk. Sivukulut	647 718 €	174 195 €	169 853 €
Koulutus	12 607 €	12 888 €	11 772 €
Työterveyshuolto	7 287 €	14 456 €	15 341 €
Yhteensä	1 268 824 €	872 275 €	917 874 €

Taulukko 27. Henkilöstökustannukset päävastuualueittain.

6 TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2024

Ammattinimike	määrä
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	2
Ammattimies	1
Ammattityöntekijä	1
Biologian ja maantieteen lehtori	1
Eriyisluokan opettaja	2
Eriyisopettaja, peruskoulussa	4
Hallintosuunnittelija	1
Jäteasiamies	1
Kiertävä varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Kiinteistönhoitaja	2
Kirjaston johtaja	1
Kirjastovirkailija	2
Kirvesmies	3
Koulunkäynninohjaaja	12
Kouluyhteisöohjaaja	1
Kunnanjohtaja	1
Kunnossapitotyöntekijä	1
Laitoshuoltaja	8
Laitoshuoltaja-ravitsemustyöntekijä	1
Laitospalveluohjaaja	1
Laskentasihteeri	1
Lastenhoitaja	1
Lastentarhanopettaja	3
Lehtori	7
Liikuntakoordinaattori	1
Luokanopettaja	15
Lähihoitaja	1
Maanrakennusammattimies	1
Matematiikan ja kemian lehtori	1
Nuoriso- ja vapaa-aikakoordinaattori	1
Opinto-ohjaaja	1
Osallisuusjohtaja	1
Perhepäivähoitaja	4
Perusopetuksen apulaisrehtori	1
Päiväkodin johtaja	1
Päiväkotiapulainen	1
Rakennustarkastaja	1
Rakennustyömies	2
Ravitsemispäällikkö	1

Ravitsemistyöntekijä	10
Rehtori	1
Ryhmäperhepäivähoitaja	4
Sivistystoimen hallinnollinen johtaja	1
Talonmies	1
Talonrakennusmestari	1
Taloussihteeri	1
Tekninen johtaja	1
Toimistosihteeri	8
Tuntiopettaja	1
Uimavalvoja-opettaja	1
Uinninvalvoja-kassa	1
Varhaiskasvatuksen alue-esimies	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	16
Varhaiskasvatuksen opettaja	8
Varhaiskasvatusjohtaja	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
YHTEENSÄ	150

Taulukko 28. Henkilöstö ammattinimikkeittäin.