

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

2022

1. HENKILÖSTÖ .....	3
1.1 Yleistä.....	3
1.2 Henkilöstön määrä.....	3
1.3 palvelussuhteiden rakenne.....	4
1.4 Rekrytointi.....	4
1.5 Ikärakenne.....	5
1.6 Eläkkeelle siirtyminen .....	6
1.7 Palvelussuhteiden kesto .....	7
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS .....	8
3. OSAAMINEN .....	10
4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	11
5. KUSTANNUKSET.....	15
6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2022 .....	16

# 1. HENKILÖSTÖ

## 1.1 Yleistä

Teuvan kunnassa toteutettiin hallintouudistus 1.8.2021 alkaen, jolloin kunnan toiminnot jaettiin kolmeen toimialaan, jotka ovat 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, esi-, perus- ja lukio-opetus, kansalaisopisto, joukkoliikenne, museopalvelut ja henkilöstöasiat.

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

Vuoden 2021 henkilöstökertomus tehtiin aiemmin käytössä olleen toimialarakenteen mukaisesti, koska valtaosa vuodesta toimittiin siinä hallintomallissa. Vuoden 2022 henkilöstökertomus on ensimmäinen uuden toimialarakenteen mukaan koostettuna. Toimialakohtainen vertailtavuus ei ole kaikilta osin mahdollista, mutta näitä tilanteita on pyritty kuvaamaan ja avaamaan yksityiskohtaisemmin tekstiosuuksissa.

## 1.2 Henkilöstön määrä

Vuoden 2022 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli **149** henkilöä, joka on yhtä monta henkilöä kuin edellisenä vuonna 2021. Vakinaisen henkilökunnan määrästä 17 prosenttia on miehiä. Osallisuuden toimialan palveluksessa miehiä on 50, oppimisen toimialan palveluksessa yhdeksän ja elinvoiman toimialan palveluksessa 27 prosenttia.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.
Osallisuus	5	50 %	5	50 %	10
Oppiminen	86	91 %	8	9 %	94
Elinvoima	33	73 %	12	27 %	45
<b>Yhteensä</b>	<b>124</b>	<b>83 %</b>	<b>25</b>	<b>17 %</b>	<b>149</b>

Taulukko 1. Vakinaisen henkilöstö.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa **42** henkilöä.

Yhteensä Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2022 oli **191** henkilöä, joka on viisi henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Osallisuus	3	0	3
Oppiminen	24	2	27
Elinvoima	8	5	13
<b>Yhteensä</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>42</b>

Taulukko 2. Määräaikainen henkilöstö.

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

Vuosi	hlöä/1000 as
2013	34
2014	31
2015	31
2016	31
2017	31
2018	30
2019	30
2020	29
2021	30
2022	33

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä 1 000 asukasta kohden.

### 1.3 Palvelussuhteiden rakenne

Palvelussuhteita voidaan kuvata myös niiden laadun mukaan seuraavasti:

Palvelussuhteen laatu	Naisia	Miehiä	Yht.
Vakinaisessa palvelussuhteessa, joista	<b>124</b>	<b>25</b>	<b>149</b>
- osa-aikatyössä	18	1	19
Määräaikaisessa palvelussuhteessa, joista	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>42</b>
- osa-aikatyössä	9	0	9
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>159</b>	<b>32</b>	<b>191</b>

Taulukko 4. Palvelussuhteiden laatu.

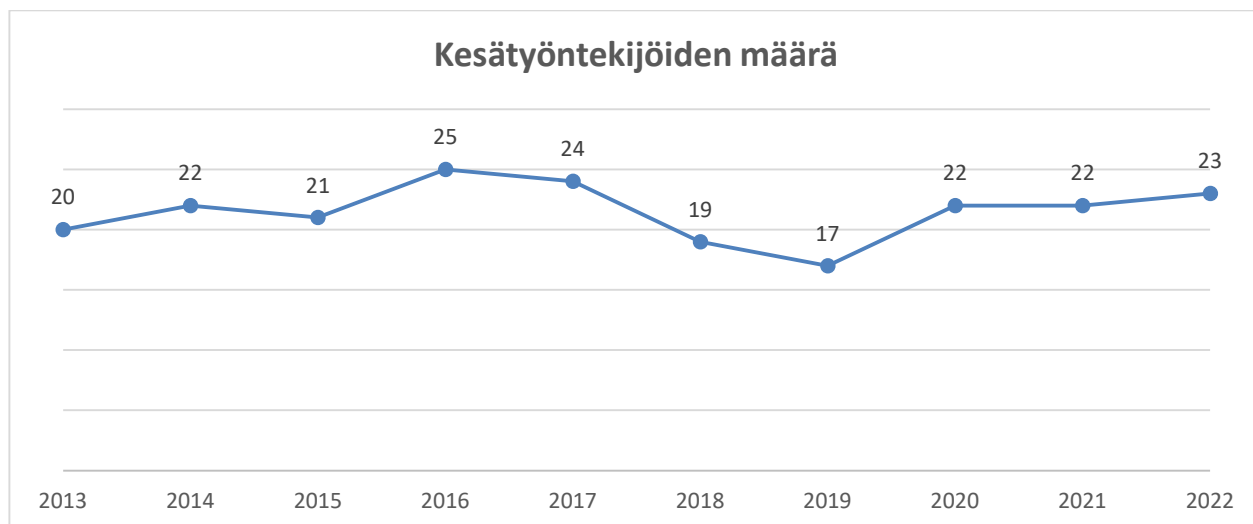
### 1.4 Rekrytointi

Vuoden 2022 aikana solmittiin 737 palvelussuhdetta. Tämä on 29 palvelussuhdetta vähemmän kuin edellisenä vuonna. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Osallisuus	0
Oppiminen	14
Elinvoima	3
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>

Taulukko 5. Uudet vakituiset palvelussuhteet.

Kesätyöntekijöiksi palkattiin yhteensä 23 nuorta, eli heitä palkattiin yksi enemmän kuin edellisellä vuonna.



Taulukko 6. Kesätyöntekijöiden määrän kehitys.

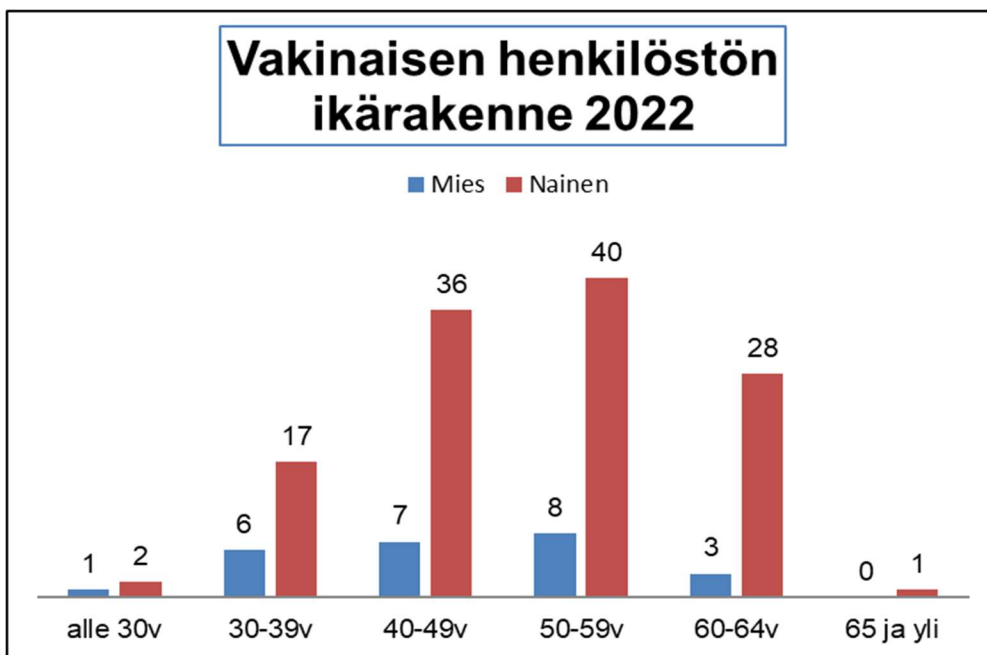
### 1.5 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2022 on kuvattu taulukossa 7. Henkilöstön ikärakenne on pienessä määrin alentunut. Vuonna 2021 koko kunnan miestyöntekijöiden keski-ikä oli 49 vuotta, naistryöntekijöiden 51 vuotta ja yhteinen keski-ikä 50 vuotta.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Elinvoima	49,00	52,00	50,50
Oppiminen	45,00	50,00	47,50
Osallisuus	45,00	47,00	46,00
<b>Koko kunta</b>	<b>46,33</b>	<b>49,67</b>	<b>48,00</b>

Taulukko 7. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä 2022

Teuvan kunnan henkilöstön ikärakenteessa on kuitenkin huomioitava, että merkittävä osa vakinaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä on yli 50-vuotiaita. Tämä tulee huomioida erityisesti esihenkilötyössä, jossa tulee ottaa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja odotukset. Työuran eri vaiheissa työntekijät tarvitsevat erilaista tukea ja johtamista. Jokaisen työntekijän vahvuudet tarvitaan käyttöön. Näin jokainen voi työskennellä voimavarojensa mukaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa. Kunnan eri toimipisteissä eläkeikää lähestyvien kohdalla voi olla ajankohtaista pohtia, kuinka varmistetaan työn tavoitteellisuus sekä miten osaaminen ja hiljainen tieto siirtyvät työyhteisön käyttöön kokeneen työntekijän eläköityessä.



Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne.

### 1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2022 eläkkeelle jäi yhteensä kahdeksan henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä.

Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

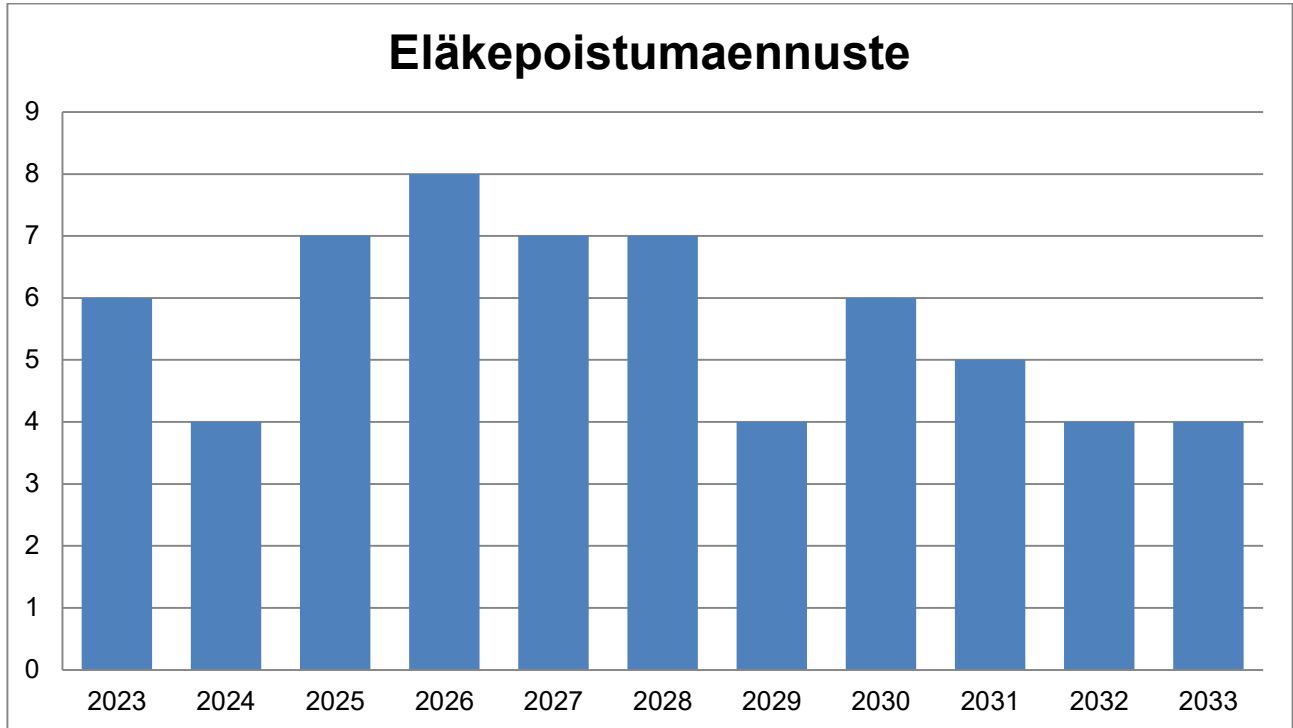
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2012	6	63,2
2013	12	60,6
2014	12	63,2
2015	14	61,9
2016	7	60,7
2017	6	63,7
2018	9	63,8
2019	5	63,3
2020	9	63,25
2021	9	63,75
2022	8	64,28

Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyneet.

Eläkelakien perusteella henkilö voi jäädä eläkkeelle 63–68-vuotiaana oman harkintansa mukaan, eli varsinaista vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Näin henkilökohtaiset ratkaisut saattavat muuttaa eläke-ennustetta. Tärkeää kuitenkin olisi saada mahdollisimman moni jatkamaan työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen, koska kun työntekijä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän, ei ole pakko jäädä eläkkeelle. Työntekoa voi jatkaa ja

samalla kerryttää lisää eläkettä. Vanhuuseläkkeelle jääminen ei ole ainoa vaihtoehto. Työmäärää voi keventää esimerkiksi siirtymällä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana Teuvan kunnasta eläkkeelle jää vuosittain 4–8 työntekijää.



Taulukko 10. Eläkepoistumaennuste.

### 1.7 Palvelussuhteiden kesto

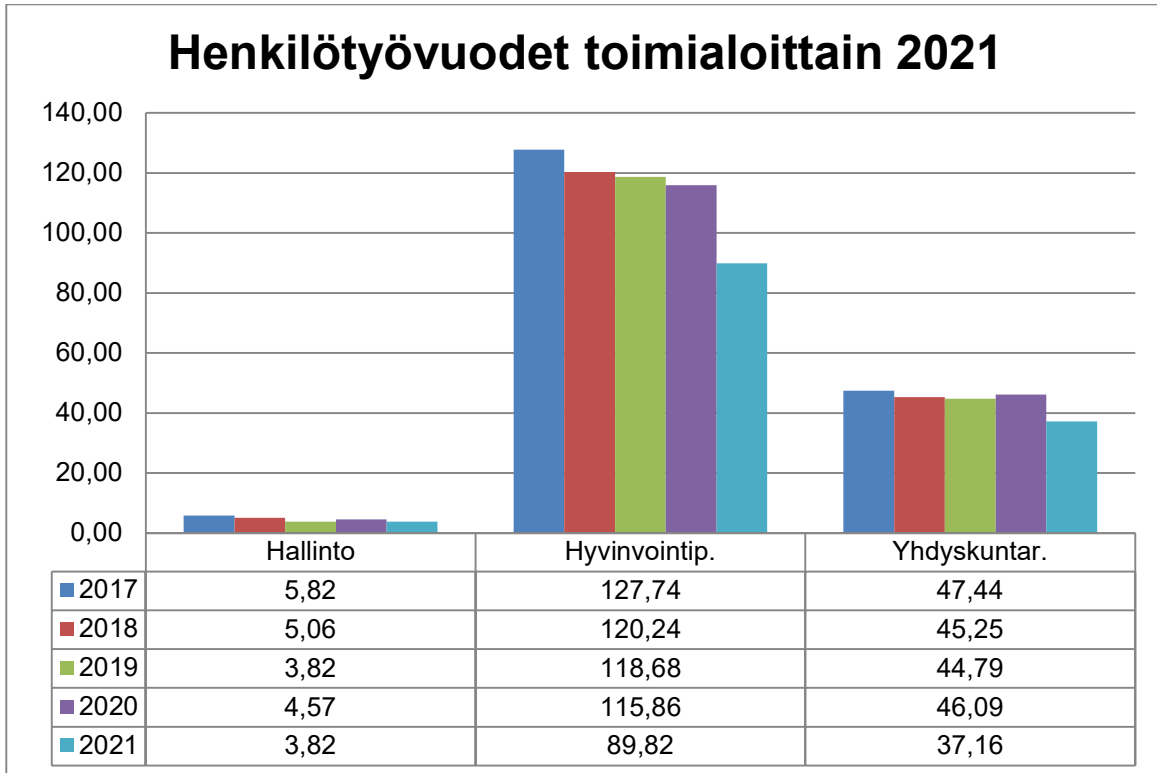
Teuvan kunnassa oli vuonna 2022 alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita lähes puolet, 42 prosenttia. 11–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 30 prosenttia, 21–30 vuotta kestäneiden 17 prosenttia ja yli 31 vuotta kestäneiden 10 prosenttia.

Työvuodet	Henkilöstön lukumäärä	Prosenttia
0-5	38	26
6-10	24	16
11-15	29	19
16-20	17	11
21-25	11	7
26-30	15	10
31-35	8	5
yli 36 v	7	5
	<b>149</b>	<b>100</b>

Taulukko 11. Palvelussuhteiden kesto.

## 2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Jos henkilöstön määrä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä 31.12. Raportissa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.



Taulukko 12. Henkilötyövuodet toimialoittain 2017-2021.

Yläpuolella olevassa kuviossa on ilmoitettu tehty työpanos henkilötyövuosina toimialoittain työpäivinä laskien aiemmin käytössä olleen toimialarakenteen mukaisesti.

Vuoden 2022 henkilötyövuodet toimialoittain jakautuvat alla olevan mukaisesti.

2022	Elinvoima	Oppiminen	Osallisuus
	50,24	120,49	13,08

Taulukko 13. Henkilötyövuodet toimialoittain 2022.

Henkilötyövuosi (HTV) =

- täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely
- osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti
- vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen tai osan vuotta palkkaa saaneen työ on laskettu suhteessa koko vuoden työpäiviin
- poissaolot vähentävät henkilötyövuosia

Henkilötyövuosiin vaikuttavat olennaisesti henkilöstön määrän ja poissaolojen muutokset.



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
<b>Yhteensä</b>	<b>2952</b>	<b>153</b>	<b>7</b>	<b>1877</b>	<b>2988</b>	<b>527</b>	<b>182</b>	<b>125</b>
Poissaolot työpäivinä vuonna 2022								

Taulukko 14. Poissaolot työpäivinä vuonna **2022**. \*Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Toimialarakenteet eivät vertailukelpoisia. Vuoden 2021 koko kuntaa koskevat poissaolot työpäivinä ovat seuraavassa luettelossa:

- sairauspoissaolot 1544
- työtaturmat seitsemän (7)
- kuntoutuspäivät nolla (0)
- perhevapaat 791
- muu vapaa 1995
- koulutus ja opintovapaa 532
- vuorotteluvapaa 59
- lomautus 199.

Vuotta 2022 koskevassa taulukossa esitettyjen poissaolojen lisäksi vakinaiset työntekijät ovat olleet vuosilomalla yhteensä 4487 työpäivää. Kokonaisuudessaan poissaoloja vuonna 2022 oli 89 työpäivää vakituista työntekijää kohden.

Vuonna 2021 poissaoloja oli 80 työpäivää vakituista työntekijää kohden. Vuonna 2020 oli 77 työpäivää vakituista työntekijää kohden, vuonna 2019 poissaolopäivien lukumäärä oli 57 työpäivää ja vuonna 2018 poissaolopäivien lukumäärä oli 64 työpäivää.

Sekä lisä- että ylityöiden yhteismäärä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 lisätyötä tehtiin koko kunnassa yhteensä 32 työpäivää, ylityötä 116 työpäivää. Vuonna 2022 lisätyötä tehtiin 90 työpäivää ja ylityötä 205 työpäivää. Alla olevassa taulukossa lisä- ja ylityöpäivät ovat jaettuna toimialoittain. Lisätyötä korvataan yksinkertaisella tuntipalkkiolla tai vastaavalla vapaalla, mutta ylityö voi olla joko 50 %:lla tai 100 %:lla korotettua tai vastaavaa vapaata.

	Lisätyö	Ylityö	Lisätyö	Ylityö	Lisätyö	Ylityö
	Elinvoima		Oppiminen		Osallisuus	
2022	27	139	58	59	5	7

Taulukko 15. Lisä- ja ylityöt toimialoittain.

### 3. OSAAMINEN

Henkilöstöstrategiassa hyväksytyt näkökulman, osaamisen varmistamisen osatavoitteita ovat:

- koulutuksen kehittäminen
- työyhteisön suunnitelmallinen kehittäminen

Teuvan kunnassa ammatin vaatima peruskoulutus on hyvällä tasolla. Suurin osa henkilökunnasta on suorittanut joko ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon. Jonkin verran on yleissivistävän koulutuksen saanut, mutta ilman ammattitutkintoa olevaa henkilökuntaa.

Niissäkin ammateissa, joiden pätevyysvaatimuksiin ei kuulu koulutusta, henkilökunta on työskennellyt pitkään ja saavuttanut tätä kautta ammatin vaatimat tiedot ja taidot. Ammattikoulutuksen lisäksi työnantajan järjestämä koulutus lisää ammatin ja oman työn hallintaa.

Sekä koulutuspäivien määrää että koulutukseen käytettyjen määrärahojen määrää voidaan arvioida osaamisen varmistamisen näkökulmasta: onko strategian päämäärä toteutunut ja päästäänkö tältä osin yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin tai toimitaanko käytännössä henkilöstöstrategian mukaisesti.

Koulutuksen suunnittelu on yhtenäistetty siten, että kaikki toimialat laativat yhdenmukaisen koulutussuunnitelman. Siinä määritellään koulutuksen painopistealueet eri henkilöstöryhmissä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuosille 2022–2023 on vahvistettu yhteistyö- ja työsuojeluryhmässä 14.3.2022 (6 §).

Työllisyysrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin vuonna 2022 yhteensä 180 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa. Edellisenä vuonna 2021 haettiin koulutuskorvausta yhteensä 149 koulutuspäivästä, joten koulutuksen määrä on ollut edelliseen vuoteen verrattuna nousussa. On kuitenkin huomioitava, että koronaviruspandemia aiheutti monien suunniteltujen koulutusten peruuttamisen tai siirtymisen vuosien 2020 ja 2021 aikana, joten myös näitä väliin jääneitä tai siirtyneitä koulutuksia toteutettiin vuoden aikana. Koulutusmäärärahojen käytössä tämä näkyi lievänä kustannusten nousuna. Vuoden 2021 koko kunnan kokonaiskustannukset olivat 49.465 euroa.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu laskennallinen koulutuskorvaus oli vuodelta 2022 yhteensä 3.416,94 euroa. Se on maksettu kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2022
Osallisuus	12 808
Oppiminen	30 743
Elinvoima	7 266
<b>Yhteensä</b>	<b>50 817</b>

Taulukko 16. Koulutusmäärärahojen käyttö toimialoittain

#### 4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet ovat:

- Työn sisällöllinen kehittäminen
- Tyky-toiminnan jatkuvuuden takaaminen
- Työturvallisuuden kehittäminen ja työterveyshuollon ennakoivasta tehtävästä huolehtiminen

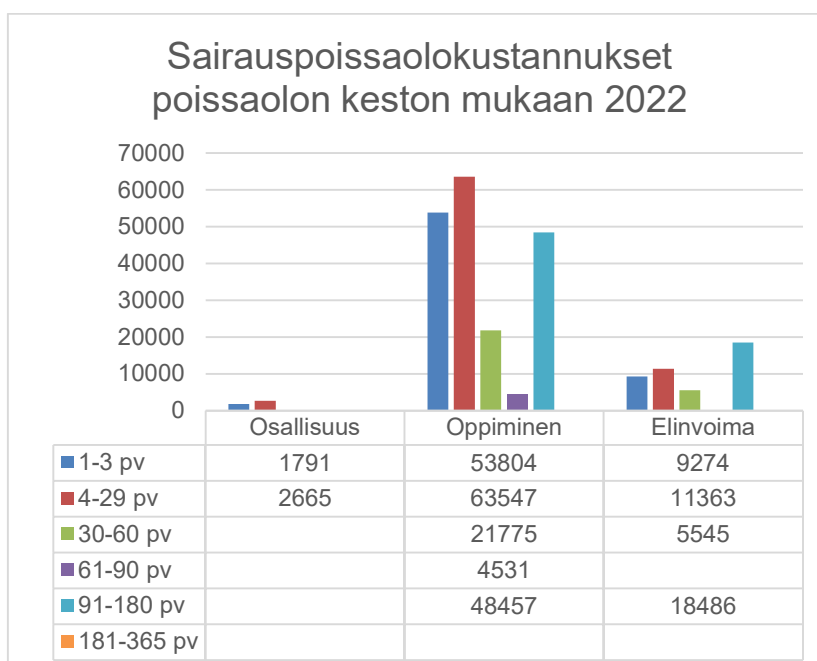
Jotta toimintatavat muuttuisivat, tulee niitä tarkastella kriittisesti. Vastuu on jokaisella työntekijällä itsellään sekä esihenkilöillä. Työpalaverit ja kehittämispäivät ovat hyvä väline pureutua toimintatapoihin ja prosesseihin.

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 615 päivää, mikä on 848 päivää enemmän kuin vuonna 2021. Vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli 17,91 päivää. Edellisenä vuonna vastaava sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 11,94 päivää.

Sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi erityisesti sen vuoksi, että koronapandemian ensimmäinen merkittävä tautiaalto osui Teuvalla vuodelle 2022. Tammi-maaliskuussa sairauslomia oli niin henkilöstössä kuin palveluiden piirissä olevissa perheissä selvästi eniten aikaisempaan verrattuna. Tautia esiintyi pitkin vuotta varsinkin rajoitusten poistuttua keväällä ja uudestaan elokuussa kesän jälkeen. Kaikki kunnan palvelut saatiin runsaista poissaoloista huolimatta pidettyä toiminnassa. Sairauspoissaolokustannukset on jaettu poissaolon keston mukaisiin luokkiin. Kustannukset on laskettu poissaolijan palkasta. Vuonna 2021 kustannukset poissaolon keston mukaisissa luokissa olivat seuraavat koko kuntaa tarkasteltaessa.

1–3 päivää	42.344 euroa
4–29 päivää	52.878 euroa
30–60 päivää	11.020 euroa
61–90 päivää	8.646 euroa
91–180 päivää	23.241 euroa
181–365 päivää	12.082 euroa

Taulukko 17. Teuvan kunnan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2021 poissaolon keston mukaan.



Taulukko 18. Teuvan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2022 poissaolon keston mukaan.

Teuvan kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin keväällä 2021 ja uudeksi toimijaksi kunnanhallitus kokouksessaan 7.6.2021 (146§) valitsi 1.9.2021 alkaen Oy KristinaMedi Ab:n, joten vuosi 2022 oli yhteistyössä ensimmäinen kokonainen toimintavuosi.

Vuotta 2022 koskeva Oy KristinaMedi Ab:n kanssa laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma hyväksyttiin kunnanhallituksessa 15.11.2021 (265§). KristinaMedin kanssa sovittiin 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 2022 aikana kolme kertaa.

Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä nousi vuonna 2022 edelliseen vuoteen 2021 verrattuna. Keskeisimpänä syynä on koronaviruspandemia, jonka aiheuttamien rajoitustoimenpiteiden vuoksi esimerkiksi työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia ei päästy toteuttamaan parina edellisenä vuonna normaalivuoden tavoin. Lisäksi edelliseen vuoteen kohdistunut työterveyshuollon vaihtuminen kesken vuoden vähensi työterveyshuollon palveluiden käyttöä, joten tämä on voinut aiheuttaa patoutunutta kysyntää, joka näkyy vuoden 2022 toteutuneissa toimenpiteiden lukumäärissä.

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)		14,5	6,5			21
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	4	12,5				16,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu		1,5				1,5
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)		74	19	13	4	110
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu		2		3		5
Terveystarkastukset, kpl	5	97			444	546
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	2				5	7
Sairaanhoitokäynnit, kpl	172	73	36		334	615
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	30	4				34
<b>Yhteensä</b>	<b>183</b>	<b>274,5</b>	<b>61,5</b>	<b>16</b>	<b>787</b>	<b>1322</b>

Taulukko 19. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2020

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)	1,5	35	0	1,5	0	38
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	0	4	0	0	0	4
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	1	111	15	1	2	130
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Terveystarkastukset, kpl	30	58	0	0	366	454
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	3	19	0	1	0	23
Sairaanhoitokäynnit, kpl	129	40	52	0	94	315
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	8	57	0	0	0	65
<b>Yhteensä</b>	<b>172,5</b>	<b>324</b>	<b>67</b>	<b>3,5</b>	<b>462</b>	<b>1029</b>

Taulukko 20. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2021

	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	5	246
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	4	126	0	0	0	130
Sairaanhoitokäynnit, kpl	281	79	44	0	1	405
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	34	400	0	0	1	435
<b>Yhteensä</b>	<b>481,5</b>	<b>803,5</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>1392</b>

Taulukko 21. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2022

Koska johtamista pidetään yleisesti yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, on johtaminen tässä terveydellisen toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin alla.

Johtamisen kehittämisen tavoitteena on

- tiedottamisen parantaminen
- kehityskeskustelujen vakiinnuttaminen ja kehittäminen

- esihenkilöiden välisen yhteistyön lisääminen.

Johtoryhmän muistiot julkaistaan edelleen intranetissä. Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 43 kertaa. Määrä on sama kuin aiempänä vuonna.

Säännölliseen esimiestyöhön panostamista jatkettiin edelleen. Esimiespalavereita järjestettiin kuukausittain ja ne suunniteltiin yhteistyössä työsuojelun kanssa. Teemoina tapaamisissa olivat mm. kuntastrategia, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje, hankintaohje, riskienarvioinnin yhteen-veto sekä kunnan varautuminen ja valmiussuunnitelmat.

Vuosittaiset koko henkilöstön kehityskeskustelut toteutettiin alkuvuodesta 2022, maaliskuun loppuun mennessä.

Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2022 käsiteltiin yhteistyö- ja työsuojeluryhmässä 27.1.2021 sekä hyväksyttiin kunnanhallituksessa 14.3.2022 (5 §). Työsuojelun tavoitteet vuodelle 2022 olivat

1. Päivitetyt päihdeohjelman juurruttaminen
2. Työhyvinvoinnin kohottaminen
3. Toimipistekohtaisen väkivallan uhan hallintamallin kehittäminen.

## 5. KUSTANNUKSET

Vuoden 2022 henkilöstökustannukset on koottu tilinpäätöksestä.

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.

Teuvan kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2020 kokonaisuudessaan 8,87 miljoonaa euroa. Vuonna 2021 henkilöstökulut olivat 9,16 miljoonaa euroa. Vuonna 2022 henkilöstökulut nousivat 320 000 euroa (3,6 prosenttia) edelliseen vuoteen verrattuna ollen 9,49 miljoonaa euroa.

Vuonna 2021 henkilöstökulut muodostivat noin 62 prosenttia kunnan omista toimintamenoista. Vuonna 2022 vastaava osuus oli noin 61 prosenttia.

<b>Elinvoima</b>	<b>2022</b>
Palkat	1 761 373
Henk.sivukulut	457 573
Koulutus	11 477
Työterveyshuolto	40 832
YHT.	2 271 255
<b>Oppiminen</b>	<b>2022</b>
Palkat	4 831 124
Henk.sivukulut	1 189 543
Koulutus	34 192
Työterveyshuolto	83 385
YHT.	6 138 245
<b>Osallisuus</b>	<b>2022</b>
Palkat	601 212
Henk.sivukulut	647 718
Koulutus	12 607
Työterveyshuolto	7 287
YHT.	1 268 824

Taulukko 22. Henkilöstökustannukset päävastualueittain.

## 6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2022

Ammattinimike	Määrä
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	1
Ammattimies	1
Apulaisrehtori	1
Biologian ja maantieteen lehtori	1
Erityisluokan opettaja	3
Erityisopettaja, peruskoulussa	4
Iltapäivätoiminnanohjaaja	1
Jäteasiamies	1
Kiertävä varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Kiinteistöhoitaja	3
Kirjaston johtaja	1
Kirjastovirkailija	2
Kirvesmies	1
Koulunkäynninohjaaja	10
Kunnanjohtaja	1
Kuraattori	1
Laitoshuoltaja	14
Laitoshuoltaja-ravitsemustyöntekijä	1
Laitospalveluohjaaja	1
Laskentasihteeri	1
Lastentarhanopettaja	4
Lehtori	12
Luokanopettaja	15
Opinto-ohjaaja	1
Osallisuusjohtaja	1
Perhepäivähoitaja	7
Peruskoulun kielten lehtori	1
Päiväkotiapulainen	1
Päiväkotiavustaja	1
Rakennustarkastaja	1
Rakennustyömies	1
Ravitsemispäällikkö	2
Ravitsemistyöntekijä	13
Rehtori	1
Ryhmäperhepäivähoitaja	10
Sivistysjohtaja	1
Talonrakennusmestari	1
Taloussihteeri	1
Toimistos sihteeri	5
Tuntiopettaja	1
Uimavalvoja-opettaja	1
Uinninvalvoja-kassa	1
Varhaiskasvatuksen alue-esimies	2
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	9
Varhaiskasvatuksen opettaja	4
Varhaiskasvatusjohtaja	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
YHTEENSÄ:	149

Taulukko 23. Henkilöstö ammattinimikkeittäin.