

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2023

1. HENKILÖSTÖ	3
1.1 Yleistä.....	3
1.2 Korjaus henkilöstökertomuksen 2022 henkilöstön määrää koskeviin taulukoihin..	3
1.3 Henkilöstön määrä 2023.....	4
1.4 Palvelussuhteiden rakenne.....	5
1.5 Rekrytointi.....	5
1.6 Ikärakenne.....	6
1.7 Eläkkeelle siirtyminen	8
1.8 Palvelussuhteiden kesto	9
3. OSAAMINEN	12
4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	13
5. KUSTANNUKSET	17
6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN	18
31.12.2023.....	18

1. HENKILÖSTÖ

1.1 Yleistä

Teuvan kunnan toiminnot on jaettu 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 2022 henkilöstökertomus oli ensimmäinen toimialarakenteen mukainen henkilöstökertomus, joten tässä vuotta 2023 koskevassa henkilöstökertomuksessa voidaan jo tehdä vertailuja edelliseen vuoteen.

1.2 Korjaus henkilöstökertomuksen 2022 henkilöstön määrää koskeviin taulukoihin

Henkilöstökertomuksessa korjataan vuoden 2022 henkilöstökertomuksen henkilöstön määrää koskevaa kahta taulukkoa. Korjaus tehdään vuoden 2023 henkilöstökertomukseen henkilöstön määrään liittyvien vertailutietojen selkiyttämiseksi.

Vuoden 2022 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli **151** henkilöä, joka on kaksi henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna 2021.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.
Osallisuus	6	60 %	5	50 %	11
Oppiminen	84	89 %	10	11 %	94
Elinvoima	31	69 %	15	33 %	46
Yhteensä	121	81 %	30	20 %	151

Taulukko 1. Vakinaisen henkilöstö, korjattu taulukko 2022

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa **54** henkilöä.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Osallisuus	5	1	6
Oppiminen	31	2	33
Elinvoima	12	3	15
Yhteensä	48	6	54

Taulukko 2. Määräaikainen henkilöstö, korjattu taulukko 2022

Yhteensä Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2022 oli 205 henkilöä.

1.3 Henkilöstön määrä 2023

Vuoden 2023 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli **144** henkilöä, joka on seitsemän henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna 2022. Vakinaisen henkilökunnan määrästä 20 prosenttia on miehiä. Osallisuuden toimialan palveluksessa miehiä on 50, oppimisen toimialan palveluksessa yhdeksän ja elinvoiman toimialan palveluksessa 39 prosenttia.

Hyvinvointialueet perustettiin 1.1.2023. Hyvinvointialueuudistuksen vuoksi kunnalta hyvinvointialueelle siirtyneet työntekijät näkyvät vakinaisen henkilökunnan määrän muutoksena.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.
Osallisuus	5	50 %	5	50 %	10
Oppiminen	87	91 %	9	9 %	96
Elinvoima	23	61 %	15	39 %	38
Yhteensä	115	80 %	29	20 %	144

Taulukko 3. Vakainainen henkilöstö.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa **59** henkilöä.

Yhteensä Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2023 oli 203 henkilöä, joka on kaksi henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Osallisuus	7	1	8
Oppiminen	36	5	41
Elinvoima	10	0	10
Yhteensä	53	6	59

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö.

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

Vuosi	hlöä/1000 as
2014	31
2015	31
2016	31
2017	31
2018	30
2019	30
2020	29
2021	30
2022	33
2023	30

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön määrä 1 000 asukasta kohden.

1.4 Palvelussuhteiden rakenne

Palvelussuhteita voidaan kuvata myös niiden laadun mukaan seuraavasti:

Palvelussuhteen laatu	Naisia	Miehiä	Yht.
Vakinaisessa palvelussuhteessa, joista	115	29	144
- osa-aikatyössä	19	2	21
Määräaikaisessa palvelussuhteessa, joista	53	6	59
- osa-aikatyössä	15	2	17
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	168	35	203

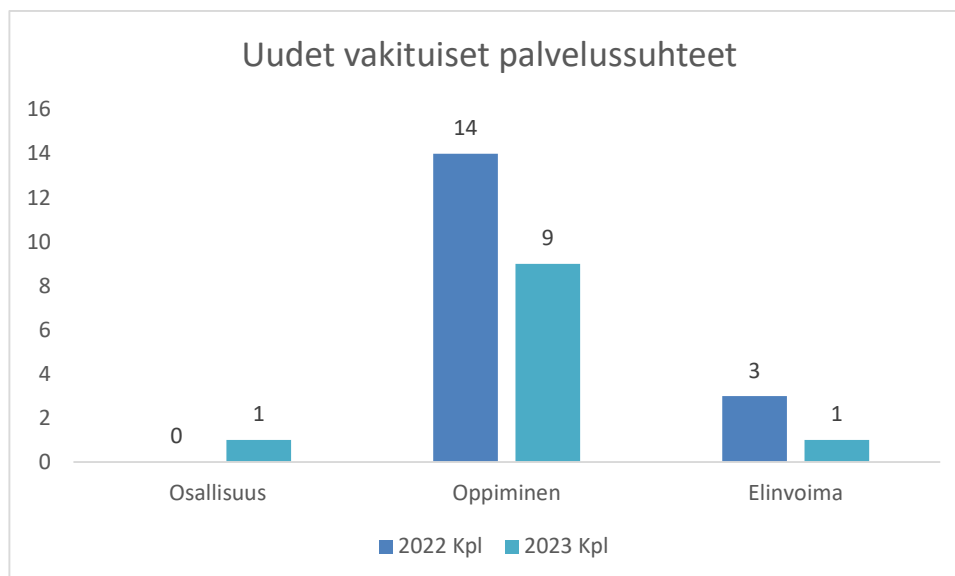
Taulukko 6. Palvelussuhteiden laatu.

1.5 Rekrytointi

Vuoden 2023 aikana solmittiin 676 palvelussuhdetta. Tämä on 61 palvelussuhdetta vähemmän kuin edellisellä vuonnalla. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Osallisuus	1
Oppiminen	9
Elinvoima	1
Yhteensä	11

Taulukko 7. Uudet vakituiset palvelussuhteet



Taulukko 8. Uudet vakituiset palvelussuhteet vuosina 2022 ja 2023

Kesätyöntekijöiksi palkattiin yhteensä 21 nuorta, eli heitä palkattiin kaksi vähemmän kuin edellisellä vuonna.



Taulukko 9. Kesätyöntekijöiden määrän kehitys.

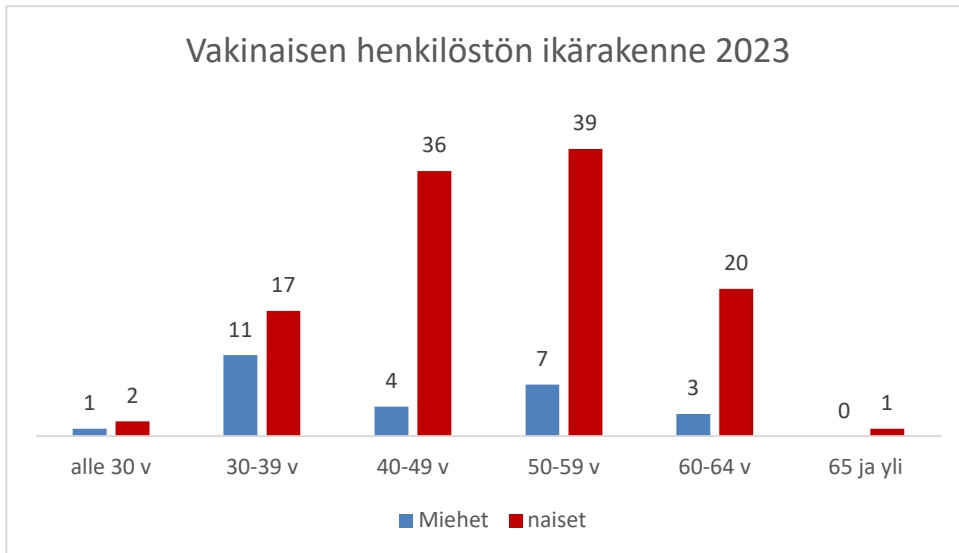
1.6 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2023 on kuvattu taulukossa 10. Henkilöstön ikärakenne on pienessä määrin noussut. Edellisellä vuonna 2022 koko kunnan miestyöntekijöiden keski-ikä oli 46,33 vuotta, naistryöntekijöiden 49,67 vuotta ja yhteinen keski-ikä 48 vuotta.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Elinvoima	48,87	51,00	49,97
Oppiminen	43,22	49,69	49,08
Osallisuus	46,40	45,80	46,10
Koko kunta	46,69	49,72	49,11

Taulukko 10. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä 2023

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 11.Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

	Elinvoima	Oppiminen	Osallisuus
alle 30 v	1	1	1
30–39 v	9	17	2
40–49 v	7	30	3
50–59 v	10	35	2
60–64 v	11	13	1
65 ja yli	0	0	1
Koko kunta	38	96	10

Taulukko 12. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne toimialoittain.

1.7 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2023 eläkkeelle jäi neljä henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä.

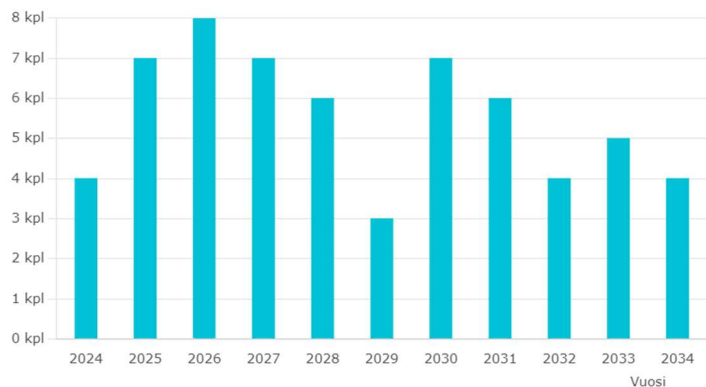
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
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

Taulukko 13. 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 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.

Eläköitymisennuste



Taulukko 14. Eläkepoistumaennuste (Lähde: Keva).

1.8 Palvelussuhteiden kesto

Teuvan kunnassa oli vuonna 2023 alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita on lähes puolet, 43 prosenttia. 11–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 29 prosenttia, 21–30 vuotta kestäneiden 15 prosenttia ja yli 31 vuotta kestäneiden 13 prosenttia.

Työvuodet	Henkilöstön lukumäärä	Prosenttia
0–5	45	31
6–10	17	12
11–15	26	18
16–20	16	11
21–25	10	7
26–30	12	8
31–35	10	7
yli 36 v	8	6
	144	100

Taulukko 15. 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.

Vuosina 2022–2023 henkilötyövuodet toimialoittain ovat jakautuneet jakautuvat alla olevan mukaisesti.

	Elinvoima	Oppiminen	Osallisuus
2022	50,24	120,49	13,08
2023	44,56	121,66	15,22

Taulukko 16. Henkilötyövuodet toimialoittain

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
Yhteensä	2952	153	7	1877	2988	527	182	125
Poissaolot työpäivinä vuonna 2022								

Taulukko 17. 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	vuoro- 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 18. Poissaolot työpäivinä vuonna 2023. *Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Vuotta 2023 koskevassa taulukossa esitettyjen poissaolojen lisäksi vakinaiset työntekijät ovat olleet vuosilomalla yhteensä 4159 työpäivää. Kokonaisuudessaan poissaoloja vuonna 2023 oli 85 työpäivää vakituista työntekijää kohden. Edellisenä vuonna 2022 vastaava poissaolojen kokonaismäärä oli 89 työpäivää vakituista työntekijää kohden.

Sekä lisä- että ylityöiden yhteismäärä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 lisätyötä tehtiin koko kunnassa yhteensä 90 työpäivää, ylityötä 205 työpäivää. Vuonna 2023 lisätyötä tehtiin 56 työpäivää ja ylityötä 129 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	Lisätyö	Ylityö
	Elinvoima		Oppiminen		Osallisuus		Yhteensä	
2022	27	139	58	59	5	7	90	205
2023	20	97	31	27	5	5	56	129

Taulukko 19. Lisä- ja ylityöt toimialoittain vuosina 2022 ja 2023.

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 §). Vuoden 2023 lopussa valmisteltiin vastaavalla tavalla henkilöstö- ja koulutussuunnitelma seuraaville vuosille 2024–2026. Sitä käsiteltiin yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmän vuoden 2023 viimeisessä kokouksessa 11.12.2023.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin vuonna 2023 yhteensä 197 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa. Edellisenä vuonna 2022 haettiin koulutuskorvausta yhteensä 180 koulutuspäivästä, joten koulutuksen määrä on ollut edelliseen vuoteen verrattuna nousussa.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu laskennallinen koulutuskorvaus oli vuodelta 2023 yhteensä 3 645,29 euroa. Se on maksettu kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2022	2023
Osallisuus	12 808	7 178
Oppiminen	30 743	18 905
Elinvoima	7 266	4 891
Yhteensä	50 817	32 998

Taulukko 20. Koulutusmäärärahojen käyttö toimialoittain.

4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

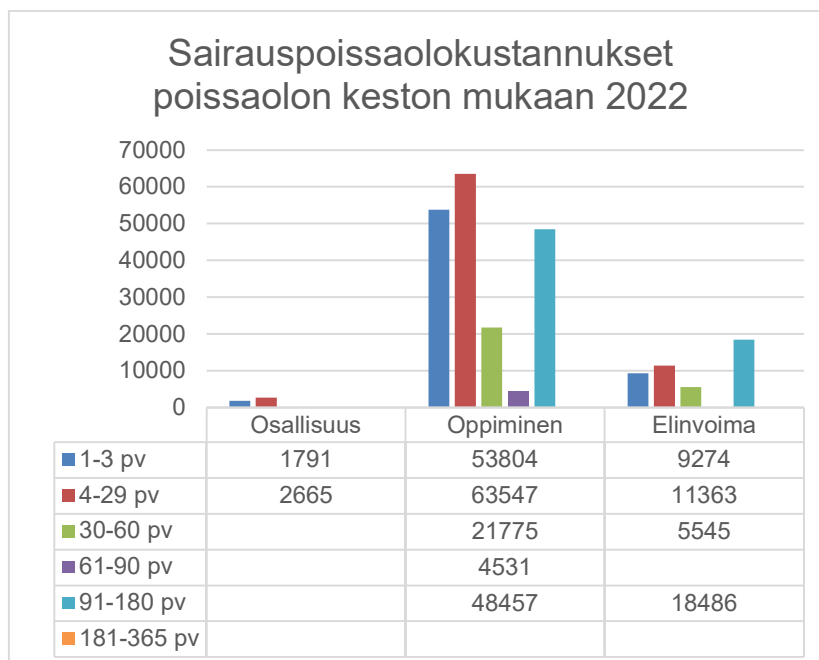
Hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet ovat:

- 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.

Vakituisella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja yhteensä 1214 päivää, mikä on 1401 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli 8,32 päivää. Edellisenä vuonna 2022 vastaava sairauspoissaolojen määrä vakituista työntekijää kohden oli 17,91 päivää. Edellisen vuoden 2022 määrä oli normaalivuotta suurempi erityisesti koronapandemian aiheuttamien sairauspoissaolojen vuoksi.

Sairauspoissaolokustannukset on jaettu poissaolon keston mukaisiin luokkiin. Kustannukset on laskettu poissaolijan palkasta.



Taulukko 21. Teuvan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2022 poissaolon keston mukaan.



Taulukko 22. Teuvan henkilöstön sairauspoissaolokustannukset 2023 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 2023 aikana kaksi kertaa.

Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä laski vuonna 2023 edelliseen vuoteen 2022 verrattuna.

	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
Yhteensä	172,5	324	67	3,5	462	1029

Taulukko 23. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2021

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeuti t	Psykolog i	Tutkimukse t ja muut asiantuntija t	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. * Taulukkoa on täsmennetty henkilöstöraportin 2023 valmistelun yhteydessä.

	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

Koska johtamista pidetään yleisesti yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöitä, 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 intranetissä. Lisäksi johtoryhmän jäsenet kirjoittavat vuorotellen lyhyen tiedotteen henkilöstölle kokousten keskeisistä käsitellyistä asioista. Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 44 kertaa. Määrä on samaa tasoa kuin aiempinakin vuosina.

Säännölliseen esihenkilötyöhön panostamista jatkettiin edelleen. Esihenkilöpalavereita järjestettiin lähes kuukausittain ja ne suunnitellaan yhteistyössä työsuojelun kanssa. Palavereissa on ajankohtaisasioiden jakamisen lisäksi esimiestyötä kehittävä teema. Esihenkilöiden tehtävänä on huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta. Teuvan kunnalla on useita toimintamalleja, jotka velvoittavat esihenkilöitä toimimaan erilaisissa työhyvinvointia haastavissa tilanteissa. Työntekijän tai työyhteisön haastavien tilanteiden hoitaminen ei aina ole helppoa. Tukeakseen esihenkilöiden osaamista ja jaksamista toteutettiin alkuvuodesta 2023 valmennussarja, joka koostui kolmesta 1,5 tunnin mittaisesta vuorovaikutteisesta tilaisuudesta. Valmennusta veti HTM, draamaohjaaja Tiina Heikka, jolla on pitkä kokemus kunta-alan johtotehtävistä ja joka on toiminut mm. kuntajohtajana. Vuoden aikana esihenkilöt mm. paneutuivat kognitiiviseen ergonomiaan Etelä-Pohjanmaan Muistiyhdistyksen toiminnanjohtaja Minna Huhtamäki-Kuoppalan johdolla, pohtivat yhdessä työstä palautumisen keinoja, perehtyivät palkkatukiudistukseen ja varhaisen tuen malliin sekä ideoivat Teuvan kunnan rekrytointiasioita työpajassa.

Vuosittaiset koko henkilöstön kehityskeskustelut toteutettiin alkuvuodesta 2023, helmikuun loppuun mennessä.

Vuoden 2022 loppupuolella toteutetun työnantajamielikuvakyselyn sisältöä purettiin käytännön toimenpiteiksi. Kyselyn tulosten antiin pohjautuen johtoryhmä tapasi kunnan henkilöstön henkilöstötreffeillä, jotka järjestettiin saman sisältöisinä 12 kertaa elo-lokakuussa. Henkilöstötreffeillä valmisteltiin yhdessä henkilöstöstrategiaa, keskusteltiin kuntastrategiasta, henkilöstöeduista ja ajankohtaisista asioista. Henkilöstöstrategia valmisteltiin laaja-alaisena yhteistyönä syksyn aikana. Juuret työelämään Teuvalla - Teuvan kunnan henkilöstöstrategia vuosille 2024–2027 hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 18.12.2023 (§ 56).

Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2023 käsiteltiin yhteistyö- ja työsuojeluryhmässä 24.1.2023. Työsuojelun tavoitteet vuodelle 2023 olivat Päivitetyin päihdeohjelman juurruttaminen, toimipistekohtaisen väkivallan uhan hallintamallin kehittäminen sekä työhyvinvointikilpailun järjestäminen. Työsuojelun toimintaohjelman yksi tavoite oli päihdeohjelman juurruttaminen. Koronapandemian vuoksi vuodesta 2020 saakka eteenpäin siirretyt koko henkilöstölle suunnatut päihdeluennot päästiin toteuttamaan tammikuussa 2023. Työelämä & päihteet-teemaiselle luennolle osallistui kunnan henkilöstö lähes kokonaisuudessaan. Luennoitsijana toimi työelämäasiantuntija Timo Nerikko ehkäisevää päihdetyötä tekevistä Ehyt ry:stä. Luennon tavoitteena oli herättää henkilöstön tietämystä päihdeongelmista ja tuoda esille näiden yhteys työelämään. Luennoitsija toi esille, miten tärkeä jokaisen työntekijän panos päihdehaittojen ennaltaehkäisyssä työpaikoilla on, mitä työkaverina voi tehdä, mikäli epäilee työkaverin kärsivän päihdehaitoista, sekä mitä tukkeinoja työnantaja tarjoaa huomatessaan työelämään vaikuttavan päihdeongelman.

5. KUSTANNUKSET

Vuoden 2023 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 tilinpäätöksen 2023 mukaan henkilöstökulut olivat vuonna 2023 9,26 miljoonaa euroa. Maksettujen palkkojen määrä nousi noin 167 000 euroa (2,3 prosenttia) ollen noin 7,4 miljoonaa euroa. Henkilösivukulut laskivat noin 450 000 euroa (19,8 prosenttia). Henkilösivukulujen laskuun vaikutti eläkemenoperusteisen maksun poistuminen vuonna 2023. Sen tilalle tuli tasausmaksu, joka jaettiin hyvinvointialueiden ja kuntien kesken siinä suhteessa, mikä oli kuntien ja hyvinvointialueiden osuus niiden julkisten alojen eläkelain 85 ja 86 §:ssä tarkoitetuista työansioista lain voimaan tullessa. Alustavasti Keva käytti ennusteena sitä, että kuntiin jää 45 % palkkasummista, hyvinvointialueille 55 %. Teuvan kunnan maksuosuus tasausmaksusta oli vuonna 2023 noin 350 000 euroa. Sairausvakuutus- ja tapaturmakorvauksia kunnalle maksettiin noin 56 000 euroa, ollen noin 40 000 euroa vähemmän kuin vuonna 2022. Vuonna 2023 henkilöstökulut muodostivat noin 58 prosenttia kunnan toimintakuluista. Edellisenä vuonna 2022 vastaava osuus oli noin 62 prosenttia.

Elinvoima	2022	2023
Palkat	1 761 373 €	1 613 112 €
Henk. Sivukulut	457 573 €	403 453 €
Koulutus	11 477 €	10 519 €
Työterveyshuolto	40 832 €	19 520 €
Yhteensä	2 271 255 €	2 046 604 €
Oppiminen	2022	2023
Palkat	4 831 124 €	5 138 236 €
Henk. Sivukulut	1 189 543 €	1 261 450 €
Koulutus	34 192 €	28 436 €
Työterveyshuolto	83 385 €	86 258 €
Yhteensä	6 138 245 €	6 514 381 €
Osallisuus	2022	2023
Palkat	601 212 €	670 735 €
Henk. Sivukulut	647 718 €	174 195 €
Koulutus	12 607 €	12 888 €
Työterveyshuolto	7 287 €	14 456 €
Yhteensä	1 268 824 €	872 275 €

Taulukko 26. Henkilöstökustannukset päävastuualueittain.

6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2023

Ammattinimike	määrä
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	2
Ammattimies	1
Apulaisrehtori	1
Biologian ja maantieteen lehtori	1
Erityisluokan opettaja	1
Erityisopettaja, peruskoulussa	5
Jäteasiamies	1
Kiertävä varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Kiinteistöhoitaja	3
Kirjaston johtaja	1
Kirjastovirkailija	2
Kirvesmies	3
Koulunkäynninohjaaja	11
Kouluyhteisöohjaaja	1
Kunnanjohtaja	1
Laitoshuoltaja	8
Laitosmies	1
Laitospalveluohjaaja	1
Laskentasihteeri	1
Lastenhoitaja	1
Lastentarhanopettaja	3
Lehtori	10
Liikuntakoordinaattori	1
Luokanopettaja	13
Maanrakennusammattimies	1
Matematiikan ja kemian lehtori	1
Opinto-ohjaaja	1
Osallisuusjohtaja	1
Perhepäivähoitaja	4
Päiväkotiapulainen	1
Rakennustarkastaja	1
Rakennustyömies	2
Ravitsemispäällikkö	1
Ravitsemistyöntekijä	9
Rehtori	1
Ryhmäavustaja	1
Ryhmäperhepäivähoitaja	4
Sivistystoimen hallinnollinen johtaja	1
Talorakennusmestari	1
Taloussihteeri	1
Tekninen johtaja	1
Toimistosihteeri	8
Tuntiopettaja	1
Uimavalvoja-opettaja	1
Uinninvalvoja-kassa	1
Varhaiskasvatuksen alue-esimies	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	17
Varhaiskasvatuksen opettaja	7
Varhaiskasvatusjohtaja	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
YHTEENSÄ	144

Taulukko 27. Henkilöstö ammattinimikkeittäin.