

Henkilöstökertomus 2023





I H A N P I M E E

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilöstömäärä 31.12.2023	3
3. Henkilötyövuodet	4
4. Henkilöstön ikärakenne	4
5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	5
6. Sairauspoissaolot	6
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
PALKKAKUSTANNUKSET	8



1. Johdanto

Henkilöstökertomukseen on kerätty henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja vuodelta 2023 lähinnä henkilöstöhallinnon järjestelmistä. Tunnusluvut ovat pääsääntöisesti poimittu 31.12.2023 tilanteesta. Henkilöstöhallinnollisten tunnuslukujen avulla kuvataan mm. henkilöstön määrää ja sen kehitystä, kustannuksia ja rakenteita.

KT on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan vuoden 2022 alusta alkaen. Yleisten tunnuslukujen lisäksi henkilöstökertomus pitää sisällään viisi tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti vertailukelpoisesti ja samalla tavalla. Kyseiset tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön määrä, sairauspoissalot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät).

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

2. Henkilöstömäärä 31.12.2023

Vuoden 2023 aikana henkilöstön määrä on vakiintunut vajaaseen seitsemäänkymmeneen henkeen. Aiempina vuosina henkilöstön määrää on sopeutettu mm. muuttuneiden asiakasmäärien, työskentelytapojen sekä sote-uudistuksen vuoksi. Keskeisin muutos vuoden 2023 alusta alkaen on ollut se, että sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen on siirtynyt täysimääräisesti Pohjois-Savon hyvinvointialueen vastattavaksi.

Vuoden 2023 lopussa Kaavin kunnassa työskenteli 67 henkilöä, joista naisia oli 52 henkilöä ja miehiä 15 henkilöä.

	Vakinaiset					Sijaiset ja määräaikaiset (sis. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset)				
	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset			Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.
2023	34	11	4	0	49	7	4	7	0	18
2022	66	15	10	0	91	25	4	7	3	39

Taulukko 1. Henkilöstömäärä



3. Henkilötyövuodet

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilötyövuodet koko kunnan henkilöstön osalta (sisältää myös määräaikaiset, sijaiset ja palkkatyöllistetyt). Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Henkilötyövuosien laskennassa ei ole huomioitu palkattomia poissaoloja, vaan laskettu palkalliset keskeytykset ja työaika. Kesänuoret eivät sisälly laskentaan.

HENKILÖTYÖVUODET	2023	2022
Keskushallinto	17,13	20,00
Sosiaalitoimi	0,00	50,09
Varhaiskasvatus	14,93	14,90
Opetustoimi	31,08	24,73
Tekninen toimi	8,32	8,47
Henkilötyövuodet yhteensä	71,47	118,18

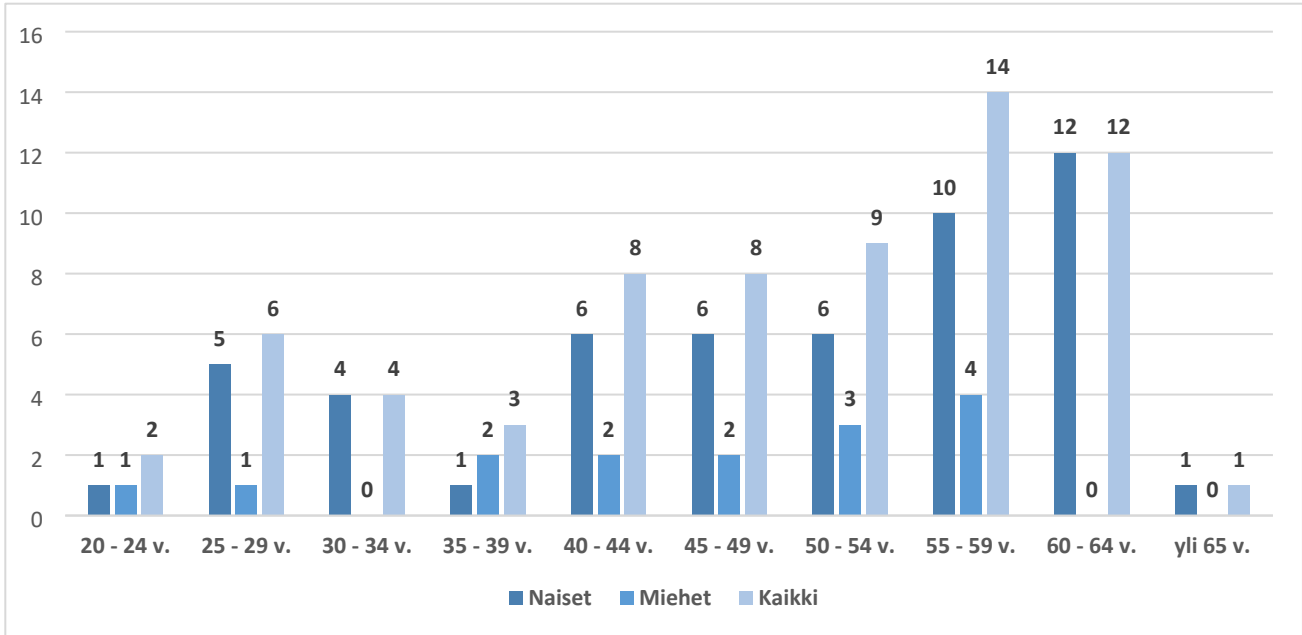
Taulukko 2. Henkilötyövuodet

4. Henkilöstön ikärakenne

Kaavin kunnan koko henkilöstön määrä 31.12.2023 oli 67, keski-ikä oli 47,9 vuotta (v. 2022 45,6), kun koko kunta-alasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2022. Kaavin kunnassa kaikissa ikäryhmissä naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurin ikäryhmä on 55–59-vuotiaat.

Kuntien eläkevakuutus on laatinut eläköitymisennusteen vuosille 2022–2041. Niin ennusteesta kuin Kaavin henkilöstön ikärakenteestakin nähdään, että Kaavin kunnan osalta eläköityminen on suurinta lähivuosina.





Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauma

5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus raportoidaan vuoden aikana palvelukseen tulleiden (tai vakinaistettujen) ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä.

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kuvata myös kunnan vakinaisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentilla. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättyneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet. Tulovaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan alkaneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta.

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2023 oli 6 % ja tulovaihtuvuus oli 4,5 %. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi 1 henkilö.

	2023	2022
Vakinaisiksi palvelukseen tulleet	3	5
Päättyneet palvelussuhteet	4	56
- eronneiden/erotettujen osuus	3	18
- eläkkeelle siirtyneiden osuus	1	5
- organisaation sisällä tehtävää vaihtaneiden osuus	0	1
- muiden osuus (liikkeenluovutus)	0	32

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

6. Sairauspoissaolot

SAIRAUSPOISSAOLOT	2023	2022
Keskushallinto	429	444
Sosiaalitoimi	0	1315
Varhaiskasvatus	218	349
Opetustoimi	565	693
Tekninen toimi	53	130
YHTEENSÄ	1 265	2 931

Taulukko 4. Sairauspoissaolot I

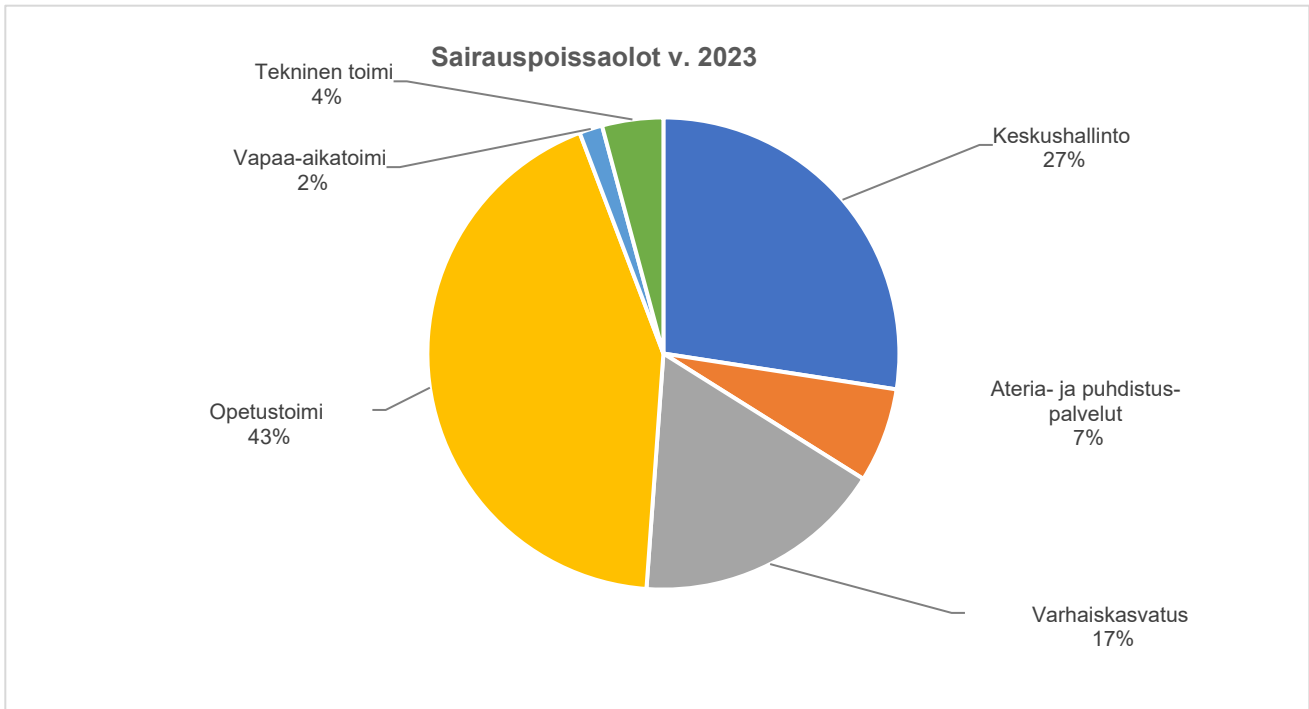
Sairauspoissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna merkittävästi. Keskeisenä syynä tälle on ollut se, että sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämien siirtyi täysimääräisesti Pohjois-Savon hyvinvointialueen vastattavaksi vuoden 2023 alusta alkaen. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet muualla paitsi, keskushallinnossa sekä vapaa-aikatoimessa.

SAIRAUSPOISSAOLOT (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1 – 7 pv	382	12
8 – 29 pv	439	54
30 – 59 pv	244	42
60 – 89 pv	-	-
90 – 179 pv	92	-
Yli 180 pv	-	-
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,2	1,5

Taulukko 5. Sairauspoissaolot II

0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä oli 47,6 %.





Taulukko 6. Sairauspoissaolot III

Työkyvyn tukimallin tarkoituksena on työpaikan koko henkilöstön työkyvyn tukeminen ja esimiestyön helpottaminen käsiteltäessä työkykykysymyksiä. Ennakoivalla ja varhaisella vaikuttamisella sekä puheeksi ottamisella taataan työntekijöille riittävä ja oikea-aikainen tuki työssä selviytymiseen. Työkyvyn tuen toimintamallin toteuttaminen edellyttää yhteisten käytäntöjen ja raportointien sopimista sekä esimiesten perehdyttämistä.

Henkilöstökyselyä työhyvinvoinnin kehittämiseksi ei toteutettu vuonna 2023. Kysely toteutetaan vuoden 2024 aikana.

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet kunnan palveluksessa. Osaamistarpeet on arvioitu vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa sekä lainsäädännön, palvelutoiminnan muuttumisen ja uusien työtapojen/ohjelmistojen/koneiden/laitteiden käyttöönoton yhteydessä talousarvio huomioiden. Pääpaino on ollut vakinaisten työntekijöiden koulutuksessa, huomioiden myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaaminen. Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistoimenpiteet on arvioitu työsuhteen pituus ja luonne huomioiden, varmistaen hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen koulutus.

Koulutuksen päämääränä on ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja lisääminen työntekijöiden nykyiset sekä tulevat työtehtävät huomioiden. Henkilöstölle on turvattu yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset



mahdollisuudet ammatillisen osaamisen kehittämiseen talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Osaamisen kehittämiseen on sisällytetty koulutuksen lisäksi työssä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuva oppiminen ja toimintatapojen uudistaminen.

2023	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	100	77	0	0
Muu koulutus	1	0	0	0

Taulukko 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

PALKKAKUSTANNUKSET

	2023	2022
Luottamushenkilöiden palkkiot	-30 250	-30 947
Kuukausipalkat	-2 093 103	-3 293 617
Palkkiot ja työkorvaukset	0	-574
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	-34 007	-190 145
Erilliskorvaukset	-154 736	-252 500
Tuntipalkat	0	-741
Vuosilomasijaiset ja muut sijaiset	-75 433	-248 302
Tilapäiset palkat	-285 310	-474 699
Työllistämistukipalkat	-55 269	-57 818
Palkat ja palkkiot yhteensä	-2 728 108	-4 487 284

Taulukko 8. Palkkakustannukset

