



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Sisällysluettelo:

1. JOHDANTO	1
2. HENKILÖSTÖOHJELMAN KÄSITTELY	1
3. HENKILÖSTÖN RAKENNE JA MÄÄRÄ	3
4. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	7
5. SAIRAUSPOISSAOLOT	9
6. HENKILÖTYÖVUODET	11
7. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	12
8. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
9. TYÖKYKY, TERVEYS JA ELÄKÖITYMINEN	13
10. PALKKAKUSTANNUKSET	15

1. JOHDANTO

Henkilöstöraportin laadinta perustuu Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositukseen, alun perin vuodelta 2004 ja sittemmin uuteen suositukseen vuosilta 2013 ja 2021.

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. HENKILÖSTÖOHJELMAN KÄSITTELY

Kaavin kunnan **henkilöstöohjelma** on hyväksytty valtuustossa 11.8.2005. Henkilöstöohjelman osalta käynnistetään päivitystyö, ja se tuodaan aikanaan valtuuston hyväksyttäväksi. Henkilöstöohjelmaa seurataan henkilöstötyytyväisyyskyselyissä sekä käsitellään henkilöstöraportissa. **Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma** päivitetään vuosittain ja käsitellään yt-toimikunnassa. Tämä suunnitelma sisältää henkilöstön rakenteen ja määrän selvityksen, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, työkykyä edistävät toimenpiteet (yleiset periaatteet) sekä koulutussuunnitelman. Suunnitelman laatimiseen velvoittaa laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Ensiksi mainitun henkilöstöohjelmassa määritellyjä osa-alueita on huomioitu vuonna 2022 seuraavasti:

1. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

- Esihenkilön ja työntekijän väliset kehityskeskustelut on käyty vuosittain.
- Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin loppuvuodesta 2022. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 30 työntekijää, joista 36,6 % oli sivistyspalveluista, 26,7 % sosiaalipalveluista sekä 36,7 % hallinto- ja tukipalveluista ja teknisistä palveluista.

Esihenkilöt ovat käyneet osittain henkilöstökyselyn tulokset henkilöstön kanssa läpi. Raporttien läpikäynneissä on painotettu henkilöstön osallistamiseen esiin tulleiden mahdollisten epäkohtien ja parannusehdotuksien osalta. Muutostarpeita koettiin mm. edelleen tiedottamiseen, avoimuuteen, sekä organisaation ja työnkuvien selkiyttämiseen. Lisäksi omaa työtä koskeviin asioihin vaikuttamisen mahdollistuminen koettiin tärkeäksi ja työn kuormittavuuden vähentäminen.

2. Henkilöstön pysyvyys ja rekrytointi

- Henkilöstöohjelman mukaisesti henkilöstön määrää ja rakennetta on mitoitettu vastaamaan asetettuja tavoitteita ja kunnan taloudellista tilannetta.
- Työvoiman saanti ja pysyvyys on pyritty turvaamaan henkilöstöpoliittisin toimenpitein. Henkilöstön rekrytoinnissa on hyödynnetty ammatillisia oppilaitoksia ja

korkeakouluja. Henkilöstö on rekrytoitu julkisella hakumenettelyllä Kuntarekry - palvelun kautta. Virka- ja työsiirtomenettelyä on käytetty silloin, kun se on tarkoituksenmukaista työn jatkuvuuden, työntekijän urakehityksen tai muun vastaavan seikan kannalta.

- Rekrytoinnin osalta haasteita on esiintynyt erityisesti sosiaalihuollon henkilöstön saatavuudessa, joka heijastuu valtakunnallisesta työntekijätilanteesta. Työntekijöiden sitouttamisessa korostuu ammatillisen kehittymisen mahdollisuus, perhe-elämän yhteensovittaminen sekä etätöiden mahdollisuus.
- Vuonna 2022 perustettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijän ja sosiaalityöntekijän virat, kahden palveluohjaajan ja yhden perhetyöntekijän toimien muuttaminen virkasuhteiksi ja nimikemuutos sosiaaliohjaajaksi. Lisäksi perustettiin kaksi lähihoitajan toimea omana palveluna kotihoidossa toteutuvan yöhoitopalvelun järjestämiseksi. Kuntaan palkattiin määräaikainen nuoriso-ohjaajan toimi, määräaikainen/osa-aikainen työpajaohjaajan toimi, määräaikainen sosiaaliasiantuntijan toimi, määräaikainen palvelusihteerin toimi sosiaalitoimen arkistointi ja asiakirjahallintoon, sekä Kaavin kunnan ja Tuusniemen kunnan rakennusvalvonnan ja ympäristösihteerin työtehtävien hoitamista koskevan yhteistyösopimuksen irtisanominen, jolloin rakennustarkasta- ympäristösihteerin virka on kokonaan Kaavin kunnassa.
- Osa-aikaista työtä on henkilökunnalle näiden omasta pyynnöstä pystytty järjestämään; vakinaisen henkilökunnan kohdalla vain joitakin työntekijöitä on muutoin osa-aikaisesti työssä.
- Vuonna 2020 otettiin käyttöön etätöyösopimus, joka mahdollistaa etätöiden tekemisen enintään kuutena päivänä per kuukausi. Etätöitä voidaan tehdä työ- tai virkasuhteessa, mikäli esimies katsoo työntekijän työtehtävien tämän mahdollistavan.

3. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito

- Henkilöstön koulutustarpeet on arvioitu vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa sekä lainsäädännön, palvelutoiminnan muuttumisen ja uusien työtapojen/ohjelmistojen/koneiden/laitteiden käyttöönoton yhteydessä talousarvio huomioiden.
- Uudet työntekijät perehdytetään suunnitelman mukaisesti. Päävastuu perehdyttämisessä on työyksikön esihenkilöllä ja perehdytykseen on osallistunut koko työyhteisö.

4. Tulosta arvostava palkkaus ja kannustava palkitseminen

- Henkilökohtainen lisä on otettu käyttöön ensimmäistä kertaa vuonna 2005 ja työn vaativuuden arviointi suoritettiin Teknisten sopimuksen osalta vuonna 2003, KVTES:n osalta vuonna 2006 ja OVTES:n osalta vuonna 2007. KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön työn vaativuuden arviointityö tehtiin keväällä 2016. Työnvaativuuden arviointia ja tehtäväkuvauksien päivytystä on suoritettu työtehtävien olennaisten muutosten yhteydessä. Henkilökohtainen lisä arvioidaan vuosittain osastopäälliköiden esityksistä.
- Pitkästä työurasta ja 50- ja 60-vuotispäivistä on henkilöstöä muistettu muistamissäännöstön osoittamalla tavalla.
- Henkilöstön aloitetoiminnassa on vuonna 2014 aloitettu palkitsemismenettely. Vuonna 2022 ei toteutettu henkilöstölle suunnattua aloitetoimintaa.

5. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen

- Tyhy-toiminnalla on edesautettu työyhteisön jaksamista; ks. Henkilöstöraportin luku 8.
- Työterveyshuollon ja työsuojeluvaltuutettujen tekemät työpaikkakartoitukset on tehty tarpeen mukaan. Työpisteiden ergonomiaan on kiinnitetty huomioita mm. työvälineiden ja kalusteiden hankinnassa sekä työfysioterapeutin tekemin kohdetarkastuksin.

- Työterveyshuollon mukaiset säännölliset työpaikkaselvitykset tehtiin suunnitelman mukaisesti tekniseen toimeen, vesilaitokselle ja rakennustarkastukseen. Perusselvitykset on toteutettu toimintasuunnitelman mukaisesti. Perusselvitysten havaintojen perusteella on tehty työfysioterapeutin suunnattuja selvityksiä ja työpistearvioita.

6. Yhteistoiminta

- Yhteistoimintaelimenä toimii kunnassa yt-toimikunta; vuodesta 2009 lähtien yt-toimikuntaan on yhdistetty myös työsuojelutoimikunnan ja tyhy (työhyvinvointi) -työryhmän tehtävät. Yt-toimikunnassa jäsenenä ovat pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja osastopäälliköt. Kunnanhallituksen nimeämällä edustajalla on kokouksessa läsnäolo-oikeus. Vuonna 2022 yt -toimikunta kokoontui kaksi kertaa ja lisäksi kolme kertaa yhteistoimintalain mukaiseen menettelyyn liittyen hyvinvointialueelle siirtymiseen.
- Työsuojeluorganisaatio on valittu toimintakaudelle 2022-2025.
- Työpaikkakokouksia on pidetty tarvittaessa ja osastokohtaisia tiimipalavereita säännöllisesti.

7. Tiedottaminen

- Henkilöstön tiedotuskanavana toimii yhteisöpalvelu Yammer, jossa julkaistaan henkilöstölle tärkeät tiedotteet sekä yt -toimikunnan pöytäkirjat. Osastopäälliköillä ja työyksiköiden esimiehillä on vastuu tiedottamisesta henkilöstölleen osastoittain; mm. osastopalavereissa ja työyksikkökohtaisissa kokouksissa.
- Tiedottaminen on yksi henkilöstökyselyssä esiin nousseista parannuskohteista, johon tullaan jatkossa kiinnittämään erityistä huomiota.
- Kunnanhallituksen, valtuuston ja lautakuntien pöytäkirjat sekä viranhaltijapäätökset on julkaistu kunnan verkkosivuilla, niiltä osin kuin asiat ovat julkisia.

Kaavin kunnan tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kunnanhallituksessa 17.3.2008 ja se on osa Kaavin kunnan henkilöstöohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma tullaan päivittämään loppuvuodesta 2023.

3. HENKILÖSTÖN RAKENNE JA MÄÄRÄ

Viime vuosina henkilöstön määrää ja toimintoja on sopeutettu mm. muuttuneen asiakasmäärän, työtarpeen sekä työskentelytapojen vuoksi. Olennainen henkilöstötarpeen muutos on kohdistunut sosiaalitoimeen, missä henkilöstöresursseja on lisätty kriisiytyneestä asiakastilanteesta johtuen yhä kiihtyvällä tahdolla vuonna 2022.

Seuraavassa taulukossa on esitetty syksyn 2022 (ja 2021) tilanteen mukainen poikkileikkaus henkilöstömäärästä hallintokunnittain. Osa-aikaiset ovat taulukossa mukana kukin yhtenä henkilönä eli osa-aikaisuuksia ei ole erikseen huomioitu. Keskushallinnon luvut sisältävät myös ateria- ja puhdistuspalveluiden henkilöstömäärät.

Henkilöstö 31.12.2022 (31.12.2021):

	Vakinaiset	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yhteensä ilman työl- listettyjä
Keskus- hallinto	17 (19)	- (-)	5 (1)	- (-)	22 (20)	22 (20)
Sosiaalitoimi	37 (38)	8 (4)	12 (13)	1 (-)	58 (55)	57 (55)
Sivistystoimi	31 (35)	2 (3)	8 (4)	1 (-)	42 (42)	41 (42)
Ympäristö- ja tekn. palvelut	7 (8)	1 (-)	1 (-)	1 (2)	10 (10)	9 (8)
Yhteensä	92 (100)	11 (7)	26 (18)	3 (2)	132 (127)	129 (125)

Osa-aikainen henkilöstö, 31.12.

	2022	2021	2020
Vakinaiset osa-aikaiset, yhteensä	8	8	10
- joista osa-aikaeläkkeellä	1	3	3
- muusta syystä osa-aikaisia	7	5	7
Määräaikaiset osa-aikaiset, yhteensä	7	7	9
-mm. henkilökohtaisia avustajia ja työllistettäviä (ulkoalueilla ym.)			

Vakinaisia on osa-aikaisina osin omasta pyynnöstään mm. perhetilanne ja terveydellinen tilanne vaikuttavina tekijöinä.

Henkilöstön määrä tarkemmalla jaotuksella 31.12.2022

(virat ja työsuhteiset tehtävät sekä määräaikaiset työntekijät ilman sijaisia)
Taulukko ei sisällä työllistämisvaroin palkattuja henkilöitä.

	2022	2021	2020
Hallinto:			
hallinto	10	8	9
ateria- ja puhdistuspalvelut	12	12	13
Hallinto-osasto yhteensä	22	20	22
Sosiaalitoimi:			
hallinto, sosiaalityö, mielenterveystyö, lastensuojelu, yksilövalmentaja, työvalmentaja	17	14	14
vammaisten päivähoito, henk.koht.avustajat	4	4	4
vanhustyö	36	32	32
Sosiaaliosasto yhteensä	57	50	50

Sivistystoimi:			
opetustoimi	23	22	21
-joista opettajia	14	15	14
vapaa-aikatoimi	2	2	3
varhaiskasvatus	16	15	16
Sivistysosasto yhteensä	41	39	40
Tekninen toimi:			
hallinto	2	2	2
kiinteistön-, liik.al.hoitajat yms.	5	5	5
vesi- ja viem.lait.hoit., rak.miehet	1	1	1
Tekninen osasto yhteensä	8	8	8
Kaikki yhteensä	128	126	135

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2022 (31.12.2021)

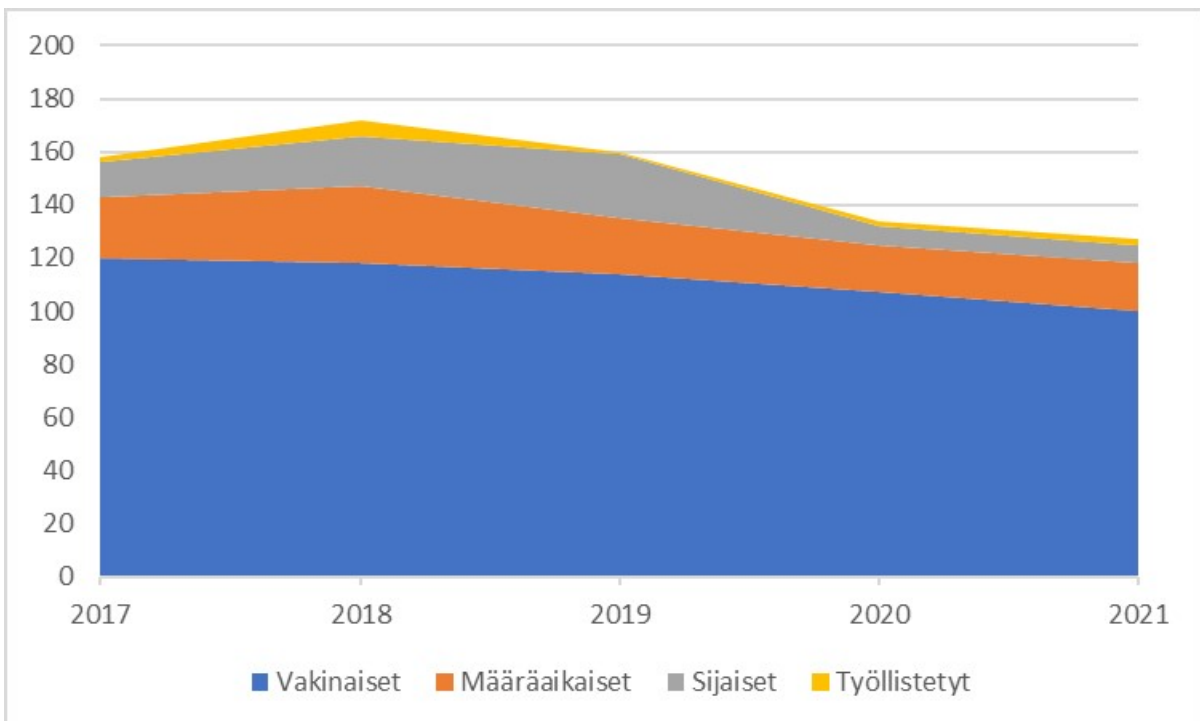
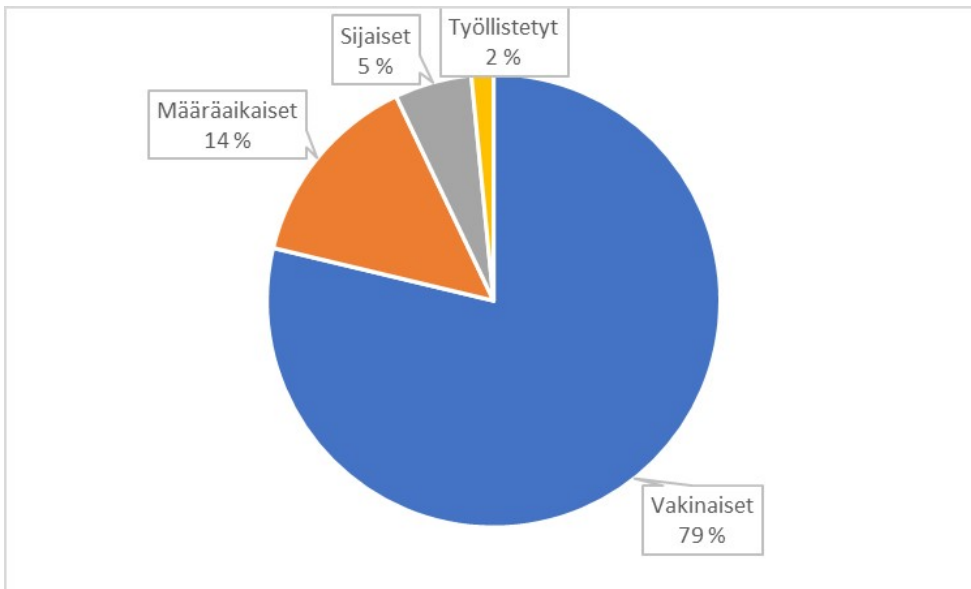
(sis. vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset ja työllistämisvaroin työllistetyt työntekijät)

	Hallinto- osasto	Sosiaali- osasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Yhteensä	%
Naiset	20 (18)	54 (52)	36 (37)	0 (0)	110 (107)	85 (85)
Miehet	2 (2)	3 (3)	5 (5)	9 (10)	19 (20)	15 (15)
Yhteensä	22 (20)	57 (55)	41 (42)	9 (10)	129 (127)	100

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 129 henkilöä, joista vakituisia 92 (71,3 %) ja määräaikaisia 37 (28,7 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää kolme (3) työllistettyä ja kaksi (2) oppisopimussuhteista. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstön kokonaismäärä nousi 1,6 % edelliseen vuoteen nähden, selittyen merkittävimältä osin sosiaalitoimen lisärekrytoinneilla.

Henkilöstörakenteen kehittyminen

Seuraavissa taulukoissa on kuvattu henkilöstön jakautuminen vakinaisiin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin 31.12.2021 tilanteessa sekä henkilöstörakenteen kehittyminen vuosina 2017-2021.



Ostopalveluina/sopimuksiin perustuen on vuonna 2022 hankittu mm. seuraavat palvelut:

- Terveydenhoitopalvelut; perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoito Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriltä, ympäristöterveydenhuolto Siilinjärven kunnalta ja työterveyshuolto Pihlajalinna Oy:ltä.
- Kuopion kansalaisopiston palvelut vuodesta 2013 alkaen: Koillis-Savon alueopisto; jo tätä ennen Koillis-Savon kansalaisopiston kautta palvelujen osto.
- Kirjastopalvelut Kuopion kaupungilta vuodesta 2013 alkaen.
- Yläkouluopetuksesta on vastannut Tuusniemen kunta 1.8.2015 lukien; yläkouluopetus Kaavin kunnan koulukeskuksessa on päättynyt v. 2010, jolloin jo oli sopimus voimassa Juankosken kaupungin kanssa (päätyi kesällä 2015).

- Maaseutuasiamiehen palvelut vuodesta 2012, Siilinjärvi isäntäkuntana
- Palo-, pelastus- ja suojelutyön palvelut Pohjois-Savon alueelliselta pelastuslaitokselta vuodesta 2004 alkaen.
- Palkkahallinnon palveluja Monetra Pohjois-Savo Oy:ltä (ent. Kuhilas Oy) vuodesta 2013 alkaen.
- Taloushallinnon palveluja Monetra Pohjois-Savo Oy:ltä (ent. Kuhilas Oy) vuodesta 2017 alkaen. Jo tätä ennen JUKA-tilit -tilitoimistolta vuodesta 2007 lähtien.
- ICT-tuen ja palvelinhallinnan palvelut yksityiseltä palveluntuottajalta
- Perhe- ja kasvatusneuvolan psykologin palvelut yksityiseltä palveluntuottajalta
- Vanhusten kotihoidon yöhoito yksityiseltä palveluntuottajalta (muuttunut omaksi toiminnaksi vuoden 2022 loppupuolella)
- Sosiaalityöntekijän ja perhetyöntekijän palveluita yksityiseltä palveluntuottajalta
- Palvelujen ostot mm. lastensuojeluyksiköistä, kehitysvammahuoltoyksiköistä, mielenterveys- ja päihdetyön yksiköistä ja vanhustyön yksiköistä mm. palvelusetelin kautta.

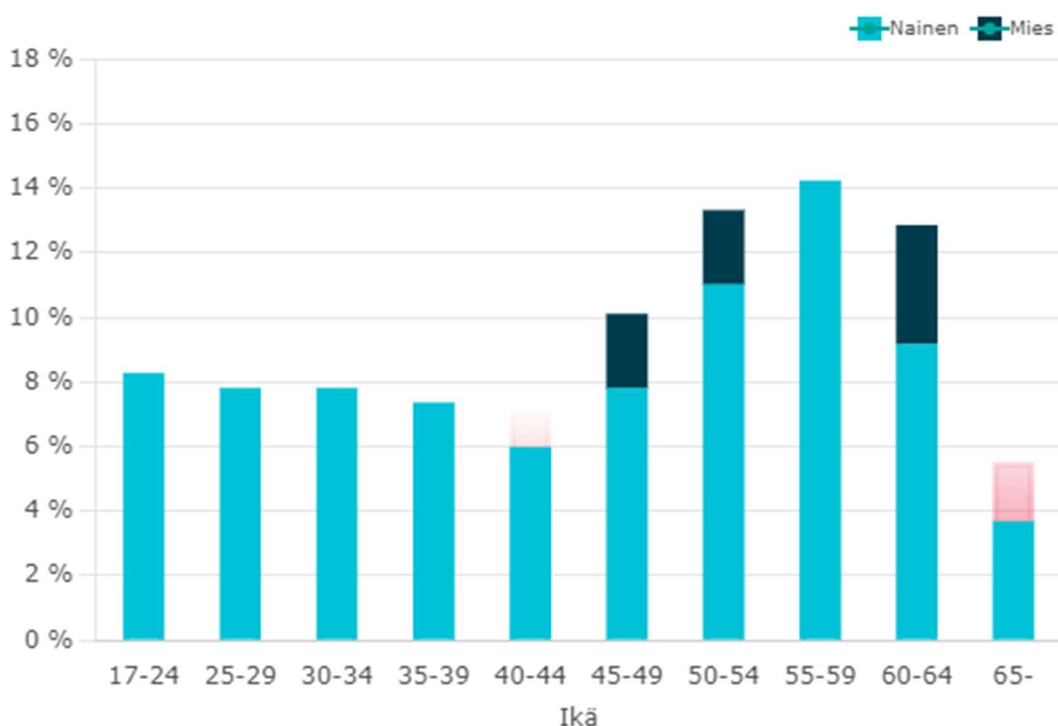
Lukiota ei Kaavin kunnassa ole.

Maatalouslomituksen on kaavilaisten osalta hoitanut Kuopion kaupunki vuodesta 2015 lähtien.

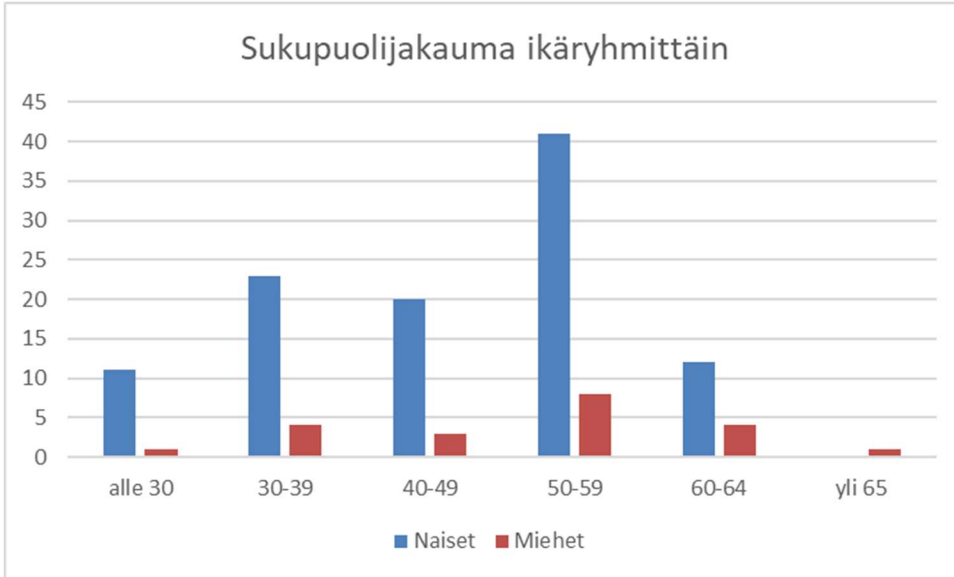
Kaavin kunnan palveluksessa oleva toimistosiihteeri on hoitanut Kaavin Vuokratalot Oy:n operatiivisten tehtävien hoidon pois lukien kirjanpitopalvelut kevästä 2021 alkaen. Loppuvuodesta 2022 tehtävää on hoitanut Kaavin kunnan rakennustarkastajaympäristösihteeri. Kaavin Vuokratalot Oy:llä on sopimus Kaavin kunnan kanssa ko. palveluista. Vuodesta 2019 alkaen kunta on myynyt Kaavin Vuokratalot Oy:lle myös kiinteistönhoidon palveluja.

4. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Ikäjakauma 2022



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 45,6 vuotta, kun vuonna 2021 keski-ikä oli 47,0 vuotta. Koko maassa kuntasektorin vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 47,6 vuotta. Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta yli 40-vuotiaita on vuonna 2022 63,76 % ja alle 40-vuotiaita on 34,86 %. Kaavin kunnassa kaikissa ikäryhmissä naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurin ikäryhmä on 50-59 -vuotiaat. (Keva)



5. SAIRAUSPOISSAOLOT

Koko henkilöstö, vv. 2018–2022, kalenteripäiviä

	2022	2021	2020	2019	2018
Hallinto-osasto m. ateria- ja puhdistuspalv.	444	182	194	271	238
Sosiaaliosasto	1315	1375	1859	1891	1792
Sivistysosasto	1042	674	700	992	919

Tekninen osasto	130	243	236	271	155
Yhteensä	2931	2474	3089	3425	3104

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-9 pv	717	0
10-29 pv	549	0
30-59 pv	210	0
60-89 pv	68	0
90-179 pv	999	0
yli 180 pv	0	202
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi		

Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	65	56	24	6	1	8
■ Vertailukaudella	44	27	20	7	3	5

Yli 100 päivää sairauslomalla olleita oli seuraavasti: henkilöä

v. 2021	4
v. 2020	5
v. 2019	8
v. 2018	3
v. 2017	4

Edellä oleviin sairauspäiviin sisältyy **tapaturmasairauspäiviä** seuraavasti: kalenteripäivää

v. 2021	64
v. 2020	144
v. 2019	56
v. 2018	21
v. 2017	229

Sairauslomien määrä **työntekijää kohden** (jakajana koko henkilöstön määrä 31.12.): kalenteripäivää

v. 2022	22,7
v. 2021	19,5
v. 2020	21,9
v. 2019	20,9
v. 2018	17,2
v. 2017	16,4

Vuonna 2022 sairauslomien pituutta arvioitaessa tulee huomioida, että kahdeksalla työntekijällä on poissaoloja yli 90 päivää, joista kertyy poissaoloja yhteensä 999 päivää.

Kaavin kunnassa on käytössä sairauspoissaolojen seurantamalli ja siihen liittyen Työkyvyn tuen toimintamalli. 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.

Työterveyshuollon tilaston mukaan vuonna 2022 suurin sairauspoissaoloryhmä on ollut tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (32,5 % poissaoloista), mihin vaikuttaa henkilöstön ikärakenne. Seuraavaksi suurin ryhmä on ollut mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, joiden kasvu on nähtävissä myös valtakunnallisesti. Molemmissa ryhmissä poissaolojen määrä on kasvanut edellisvuoteen nähden edellyttäen yhteistyön tehostamista ja uusien tukitoimenpiteiden käyttöönottoa työterveyshuollon kanssa. Ennakoiva ja varhainen vaikuttaminen sekä puheeksi ottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymiseen.

6. HENKILÖTYÖVUODET

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilötyövuodet koko kunnan henkilöstön osalta (sisältää myös määräaikaiset ja sijaiset). Henkilöstön koon vaihdellessa voimakkaasti vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2022.

Osa vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuosiksi. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalin työajan ylittävää työaika ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuosi HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä ja HTV2 palveluksessaolopäivistä on vähennetty kaikki poissaolot, myös vuosilomat ja koulutukset.

2022	HTV1	HTV2
Naiset	107,0	98,3
Miehet	20,2	19,1
Yhteensä	127,2	117,4

2021	HTV1	HTV2
Naiset	101,2	95,2
Miehet	20,5	19,9
Yhteensä	121,6	115,1

Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 *
(osa-aikaprosentti / 100)

7. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

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

	2022	2021
Vakinaisiksi palvelukseen tulleet		19
– näistä määräaikaisina jo aik. vuosina olleet		5
Päätyneet palvelussuhteet		34
- eronneiden/erotettujen osuus		9
- eläkkeelle siirtyneiden osuus	6	6
- organisaation sisällä tehtävää vaihtaneiden osuus	1	4
- muiden osuus (liikkeenluovutus)	0	15

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

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2021 oli 30,0 % (15 % pl. liikkeenluovutuksen vaikutus) ja tulovaihtuvuus oli 19 %.

8. 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 osaaminen 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.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö
Ammatillinen koulutus	152	147	4	4
Muu koulutus	13	13	0	0

Koulutuspäivien määrässä on nähtävissä koronarajoitusten vaikutukset koulutusmuotoihin. Useat päiväkoulutukset ovat siirtyneet korona-aikana osapäiväwebinaareiksi, jotka eivät sisälly tilastoon.

9. TYÖKYKY, TERVEYS JA ELÄKÖITYMINEN

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ ja työympäristö, työkykyisyyttä ja terveyttä tukeva työyhteisö sekä tuottava, työ- ja toimintakykyinen työntekijä. Toiminnalla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työtä tekevän työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, esimies- ja alaitaidot, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi, työilmapiiri ja omat vaikutusmahdollisuudet. Henkilöstöohjelman mukaisesti vastuu työkyvyn ylläpitämisestä, työilmapiiristä ja työyhteisöjen toimivuudesta on koko henkilöstöllä.

Kaavin kunnassa on hyväksytty **työterveyshuollon toimintasuunnitelma**, samoin kuin **työsuojelun toimintaohjelma**. Työterveyshuoltoon on sisällytetty 1.9.2004 alkaen yleislääkäritasoinen työterveyshuolto kunnan henkilöstölle. Työterveyskustannukset ovat nousseet viimeisen vuoden aikana ja ennaltaehkäisevän toiminnan osuuteen tulee panostaa. Työterveyshuollon nettomenot olivat vuonna 2022 n. 73 500 euroa, vuonna 2021 n. 62.000 euroa, vuonna 2020 olivat n. 74.000 euroa. Työterveyshuollon kustannuksiin saadaan 50–60%:n korvaus KELA:lta.

Työterveyshuollon tavoitteeksi toimintasuunnitelmakaudelle 2021-2022 on asetettu työterveysyhteistyön syventäminen kunnan johdon ja työterveyshuollon välillä, Varhaisen tuen toimintamallin aktiivinen käyttö esihenkilöiden ja työterveyshuollon yhteistyönä, Korvaavan työn toimintamallin aktiivinen käyttöönotto sekä ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen. Tavoitteiden mukaiset toimintamallit käyttöönotettiin keväällä 2019.

Kaavin kunnassa on käynnistetty varsinainen **TYHY-toiminta** (työkykyä edistävä toiminta, sittemmin työhyvinvointia edistävä toiminta) jo vuonna 1998. Vuoden 2009 alusta TYHY-ryhmä on yhdistetty yt-toimikuntaan.

TYHY-suunnitelmasta on käsitelty yt-toimikunnassa vuonna 2022 ja toimintaa toteutettiin mm. tukemalla henkilöstön työssäjaksamista ottamalla käyttöön e-passi, henkilöstön yhteistapahtumat- ja virkistystilaisuudet, vuosittainen työhyvinvointikysely sekä taukojumppa ja kuntotestaukset. Henkilöstön hyvinvointiin panostaminen on mahdollistunut koronarajoitusten poistumisesta johtuen. Henkilöstön hyvinvointi on noussut tärkeäksi temaksi vuoden 2022 aikana.

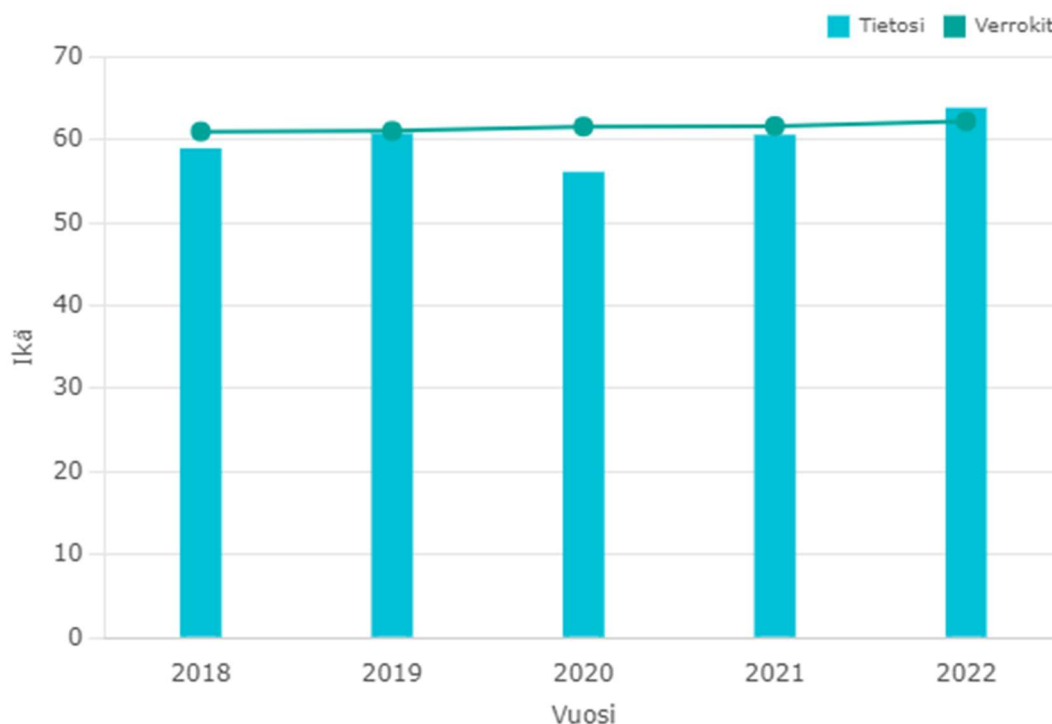
Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyneiden määrä oli kuusi henkilöä (6) keski-ikä ollessa 63,7 vuotta. Vastaava eläkkeelle siirtyneiden luku 2021 kuusi 6 henkilöä, vuonna 2020 oli 3, vuonna 2019 3 ja vuonna 2018 2. Osittaisella varhennetulla eläkkeellä/osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2022 ja 2021 kolme henkilöä (vuonna 2020: 3, vuonna 2019: 3, vuonna 2018: 1).

Aikaisemmin esitetyn ikäjakauma -tarkastelun mukaan 31.12.2022 oli 55-74 -vuotiaita tai sitä vanhempia kaikkiaan 42 henkilöä. Vuodesta 2005 lähtien ei ole ollut varsinaista vanhuuseläkeikää, joskin kullekin on määritelty ns. henkilökohtainen eläkeikä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63 vuotta täytettyään tai olla työssä 68-vuotiaaksi – tai sovittaessa jopa vanhemmaksi. Ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta kunnan palveluksessa olleilla voi olla 63 vuotta alhaisempi henkilökohtainen vanhuuseläkeikä. Vuoden 2017 eläkeuudistus on muuttanut eläkeikää porrastetusti työntekijän syntymävuosi huomioiden.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden keski-ikää vuosilta 2018-2022 (lähde: Keva).

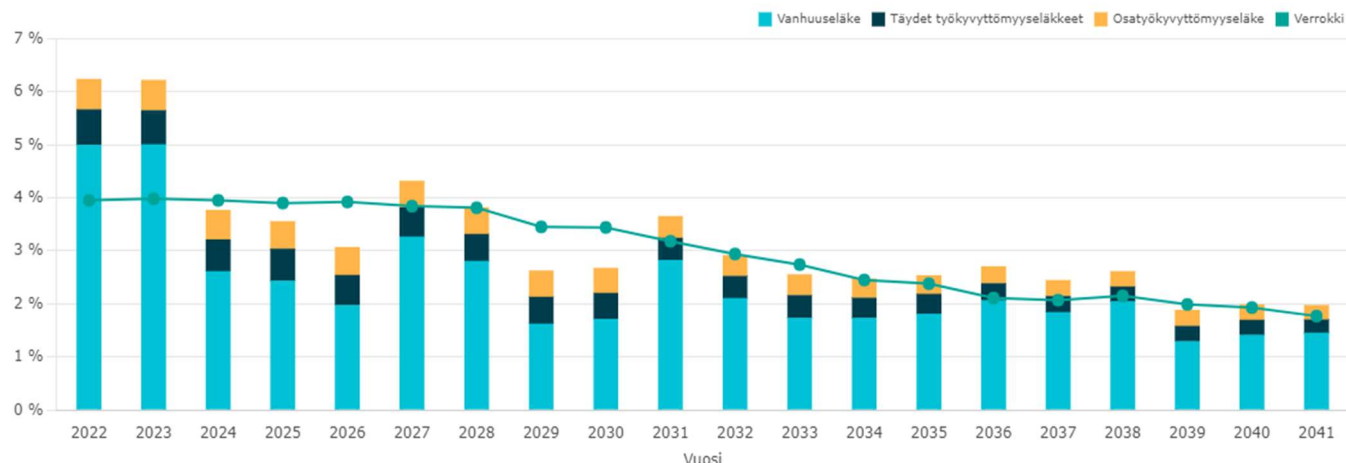
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Seuraavassa taulukossa kuvataan arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2021 lopussa olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteesta on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt (lähde: Keva). Ennusteesta käy ilmi eläköitymisten olevan korkealla vielä lähivuosien aikana, mihin on kiinnitettävä edelleen erityistä huomiota toimintojen ja työtapojen suunnittelussa, henkilöstön koulutuksessa sekä rekrytointitoimenpiteissä. Työntekijöiden ikäjakauma on huomioitu myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja työssä jaksamisen tukemisessa.

Kuntien eläkevakuutus on laatinut eläköitymisennusteen vuosille 2022-2041. Ennusteesta nähdään, että Kaavin kunnan osalta eläköityminen on suurinta lähivuosina.

Eläköitymisennuste



1. PALKKAKUSTANNUKSET

Palkkakustannukset, euroa (käyttötalous, maksetut palkat)

	2022	2021
Kokouspalkkiot	-30 946,92	- 38 214,60
Kuukausipalkat	-3 293 617,13	-3 333 601,60
Palkkiot ja työkorvaukset	-574,20	
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	-190 145,23	-77 234,60
Erilliskorvaukset	-252 500,01	-252 217,91
Tuntipalkat	-741,56	-8 265,71
Vuosilomansijaiset ja muut sijaiset	-248 301,86	-127 038,99
Tilapäiset palkat	-474 699,39	-362 249,27
Työllistämistukilaiset	-57 818,28	-27 745,55
Muut palkat		-3 106,55
Maksetut palkat ja palkkiot	-4 487 284,02	-4 241 862,26

Vuonna 2022 kunta maksoi työkyvyttömyyseläkemaksuja n. 58.000 euroa, jonka osuus noin 1,3 % kokonaispalkkasummasta. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrässä on nousua edellisvuoteen nähden (lähde: [Keva](#))

Työkyvyttömyyseläkemaksu

