

KAAVIN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Johtoryhmä 24.2.2025
YT-toimikunta 20.3.2025
Kunnanhallitus 24.3.2025



Sisällys

1.	Johdanto	3
2.	Henkilöstömäärä 31.12.2024	3
3.	Henkilötyövuodet	4
4.	Henkilöstön ikärakenne	4
5.	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	5
6.	Sairauspoissaolot	6
7.	Henkilöstön kehittäminen	8
8.	Palkkakustannukset	9



1. Johdanto

Henkilöstökertomukseen on kerätty henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja vuodelta 2024 lähinnä henkilöstöhallinnon järjestelmistä. Tunnusluvut ovat pääsääntöisesti poimittu 31.12.2024 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 ennakkointi 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 31.12.2024

Vuoden 2024 aikana henkilöstön määrä on noin vajaaseen 65:teen henkilöön. 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 2024 lopussa Kaavin kunnassa työskenteli 64 henkilöä, joista naisia oli 47 henkilöä ja miehiä 17 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.
2024	30	12	4	0	46	9	5	4	0	18
2023	34	11	4	0	49	7	4	7	0	18

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	2024	2023
Keskushallinto	6,50	10,76
Ateria- ja puhdistuspalvelut	7,81	6,37
Varhaiskasvatus	16,97	14,93
Opetustoimi	19,57	25,67
Nuoriso- ja liikuntatoimi	4,31	4,73
Tekninen toimi	9,47	8,32
Henkilötyövuodet yhteensä	64,64	70,79

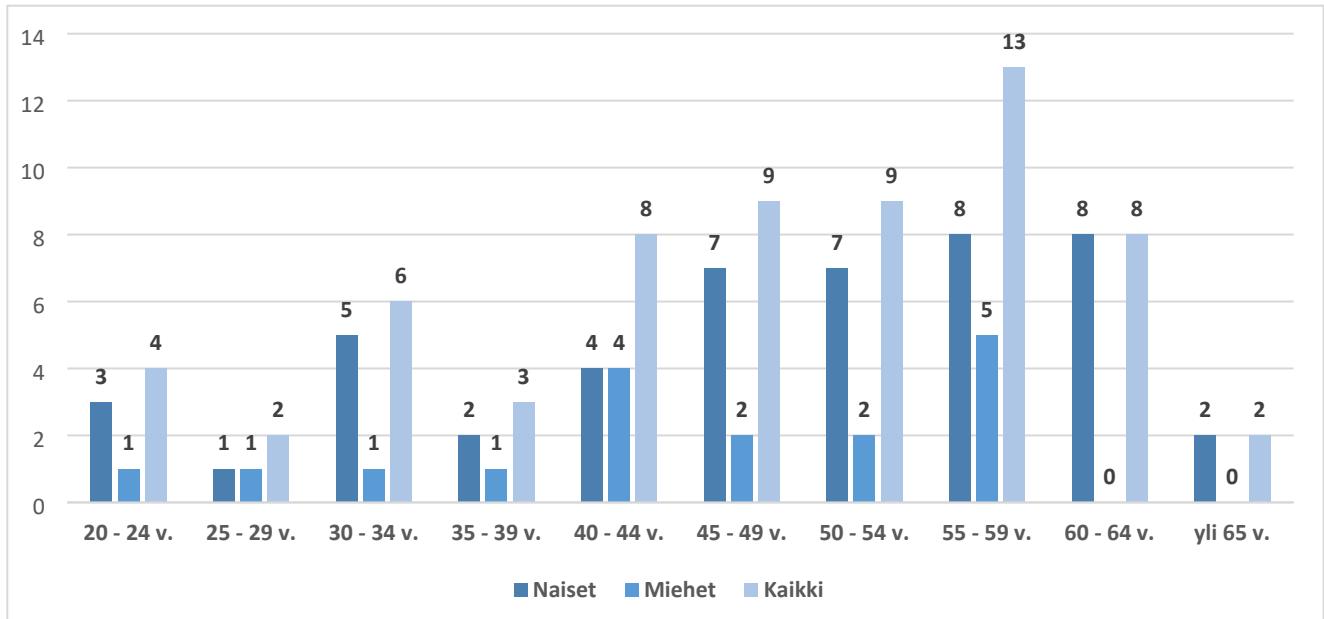
Taulukko 2. Henkilötyövuodet

4. Henkilöstön ikärakenne

Kaavin kunnan koko henkilöstön määrä 31.12.2024 oli 64, keski-ikä oli 47,4 vuotta (v. 2023 47,4), kun koko kunta-alasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 46,2 vuotta vuonna 2023. 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 päätyneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet. Tulovaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan alkaneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta.

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2024 oli 9,4 % ja tulovaihtuvuus oli 6,3 %.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2024	2023
Vakinaisiksi palvelukseen tulleet	2	3
Päätyneet palvelussuhteet	7	4
- eronneiden/erotettujen osuus	3	3
- eläkkeelle siirtyneiden osuus	3	1



- organisaation sisällä tehtävää vaihtaneiden osuus	1	0
- muiden osuus (liikkeenluovutus)	0	0

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

6. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2024	2023
Keskushallinto	245	429
Varhaiskasvatus	520	218
Opetustoimi	349	565
Tekninen toimi	136	53
YHTEENSÄ	1250	1 265

Taulukko 4. Sairauspoissaolot I

Sairauspoissaolot ovat pysyneet edelliseen vuoteen verraten lähes samalla tasolla. Yksikkökohtaista vaihtelua on runsaasti. Keskushallinnon sekä opetustoimen poissaolot ovat vähentyneet merkittävästi, kun teknisen toimen ja varhaiskasvatuksen poissaolot ovat kasvaneet merkittävästi. Yksiköitä on yhdistetty taulukkoon neljä eri yksiköiden pienen henkilöstömäärän vuoksi (vrt. taulukko 2). Ateria- ja puhdistuspalvelut on yhdistetty keskushallintoon ja nuoriso- ja liikuntatoimi opetustoimeen.

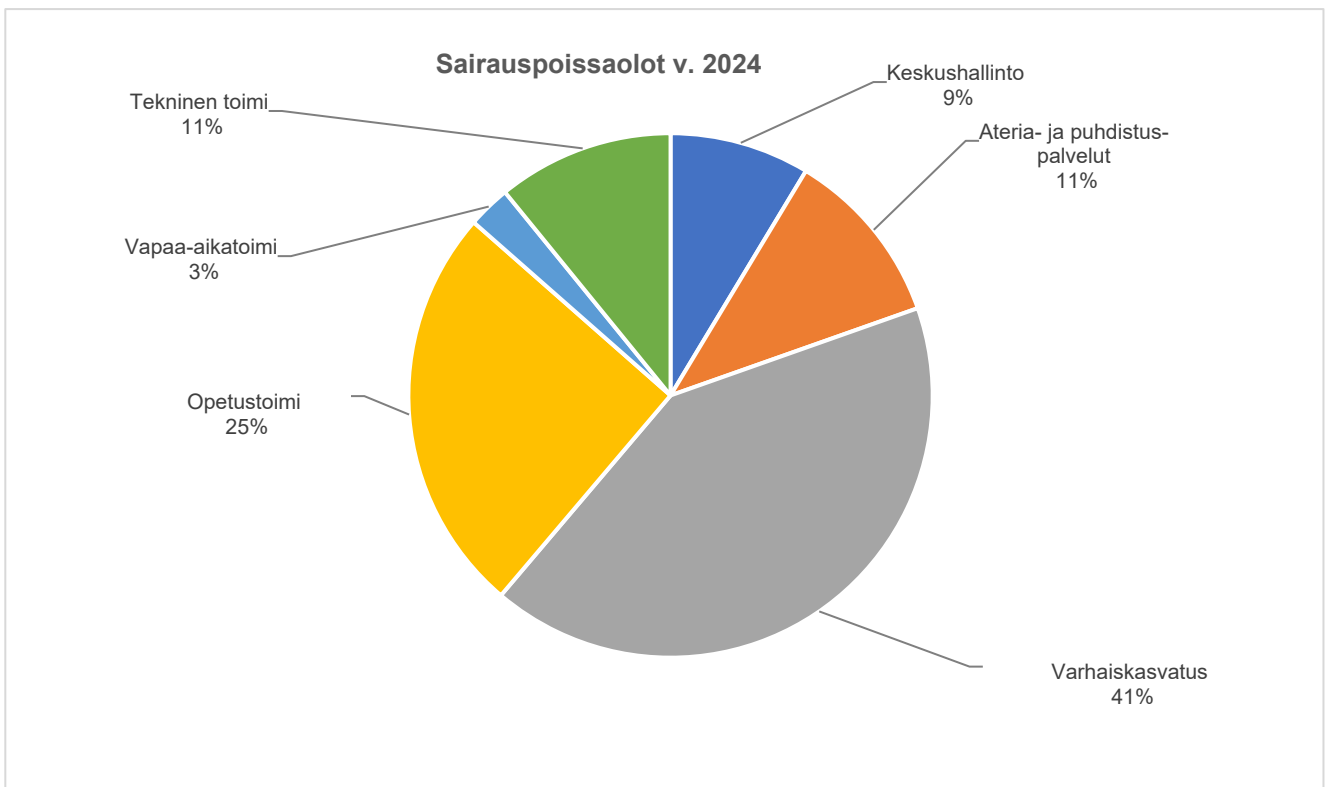
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1 – 7 pv	144	0
8 – 29 pv	351	43
30 – 59 pv	205	0
60 – 89 pv	120	64
90 – 179 pv	120	0



Yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,5	1,6

Taulukko 5. Sairauspoissaolot II

0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä oli 51,4 %.



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. Vuoden 2024 aikana on päivitetty työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä ohjeistuksia.



7. Henkilöstön 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 sisällytynyt koulutuksen lisäksi työssä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuva oppiminen ja toimintatapojen uudistaminen.

2024	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	104	77	0	0
Muu koulutus	4	4	6	0

Taulukko 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen



8. Palkkakustannukset

	2024	2023
Luottamushenkilöiden palkkiot	-36 743	-30 250
Kuukausipalkat	-2 063 669	-2 093 103
Palkkiot ja työkorvaukset	0	0
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	-41 246	-34 007
Erilliskorvaukset	-94 853	-154 736
Tuntipalkat	0	0
Vuosilomasijaiset ja muut sijaiset	-58 715	-75 433
Tilapäiset palkat	-219 853	-285 310
Työllistämistukipalkat	-79 643	-55 269
Palkat ja palkkiot yhteensä	-2 594 722	-2 728 108

Taulukko 8. Palkkakustannukset

