

KAAVIN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Johtoryhmä 2.3.2026

Yhteistyöryhmä 20.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026



Sisällys

1.	Johdanto.....	3
2.	Henkilöstömäärä 31.12.2025	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 2025 lähinnä henkilöstöhallinnon järjestelmistä. Tunnusluvut ovat pääsääntöisesti poimittu 31.12.2025 tilanteesta. Henkilöstöhallinnollisten tunnuslukujen avulla kuvataan mm. henkilöstön määrää ja sen kehitystä, kustannuksia ja rakenteita.

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.

Vuoden 2025 aikana valmisteltiin ja pantiin täytäntöön kunnan tasopalkkajärjestelmä KVTESin sekä OVTES osio G:n osalta. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto lisäsi henkilöstökustannuksia. Syksyllä 2025 käytiin yhteistoimintaneuvottelut, jonka myötä talousarviossa 2026 päätettiin koko henkilöstön lomautukset kahdeksi viikoksi toimintavuoden 2026 aikana.

2. Henkilöstömäärä 31.12.2025

Vuoden 2025 aikana henkilöstön määrä on vakiintunut noin 60 henkilöön. Aiempina vuosina henkilöstön määrää on sopeutettu mm. muuttuneiden asiakasmäärien, työskentelytapojen sekä sote-uudistuksen vuoksi. Vuoden 2025 lopussa Kaavin kunnassa työskenteli 60 henkilöä, joista naisia oli 47 henkilöä ja miehiä 13 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.
2025	30	13	4	0	47	9	0	4	0	13



2024	30	12	4	0	46	9	5	4	0	18
-------------	----	----	---	---	-----------	---	---	---	---	-----------

Taulukko 1. Henkilöstömäärä

3. Henkilötyövuodet

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilötyövuodet koko kunnan henkilöstön osalta (sisältää myös määräaikaiset, sijaiset ja palkkатыöllistetyt). 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	2025	2024
Keskushallinto ja ateria- ja puhdistuspalvelut	12,97	6,50
Varhaiskasvatus	17,95	16,97
Opetus- ja vapaa-aikatoimi	21,74	19,57
Tekninen toimi	6,97	9,47
Henkilötyövuodet yhteensä	59,63	64,64

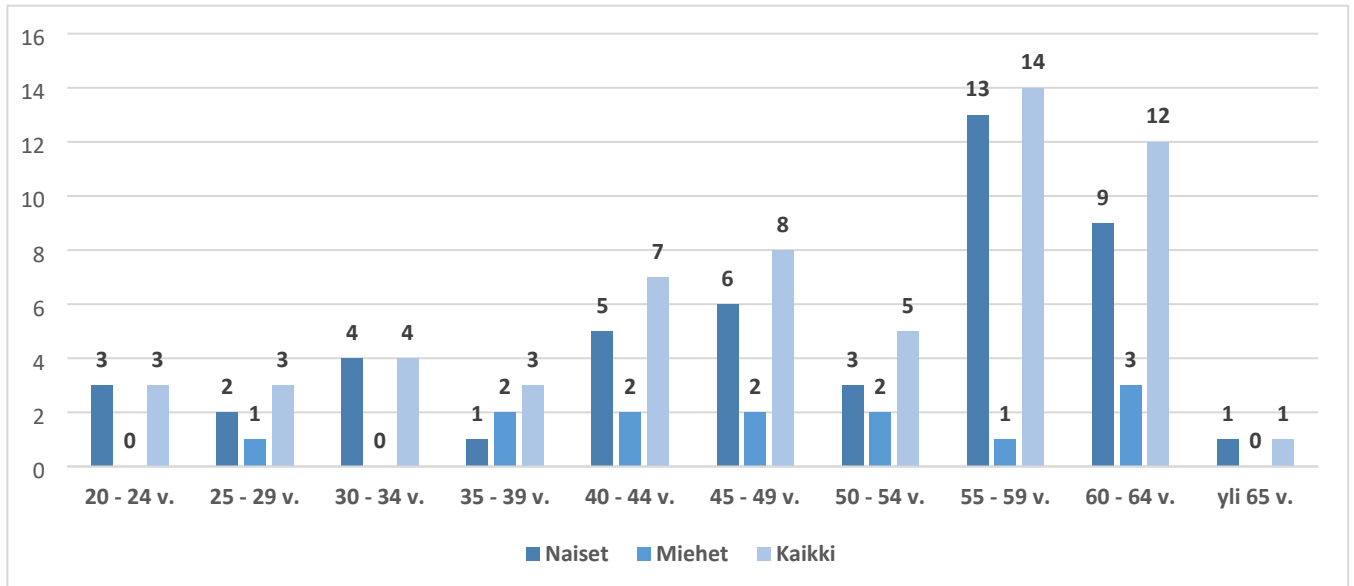
Taulukko 2. Henkilötyövuodet

4. Henkilöstön ikärakenne

Kaavin kunnan koko henkilöstön määrä 31.12.2025 oli 60. Keski-ikä oli 48,7 vuotta (v. 2024 47,4), kun koko kunta-alasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli n. 46. 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 vakainaistettujen) ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä.

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kuvata myös kunnan vakinaisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentteilla. 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 2025 oli 5,0 % ja tulovaihtuvuus oli 5,8 %.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2025	2024
Vakinaisiksi palvelukseen tulleet	4	2
Päätyneet palvelussuhteet	4	7
- eronneiden/erotettujen osuus	2	3
- eläkkeelle siirtyneiden osuus	1	3



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

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

6. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2025	2024
Keskushallinto ja ateria- ja puhdistuspalvelut	155	245
Varhaiskasvatus	384	520
Opetus- ja vapaa-aikatoimi	427	349
Tekninen toimi	36	136
YHTEENSÄ	1 002	1 250

Taulukko 4. Sairauspoissaolot I

Sairauspoissaolot ovat laskeneet edellisestä vuodesta, kun tarkastellaan koko kunnan henkilöstöä. Opetus- ja vapaa-aikatoimessa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet.

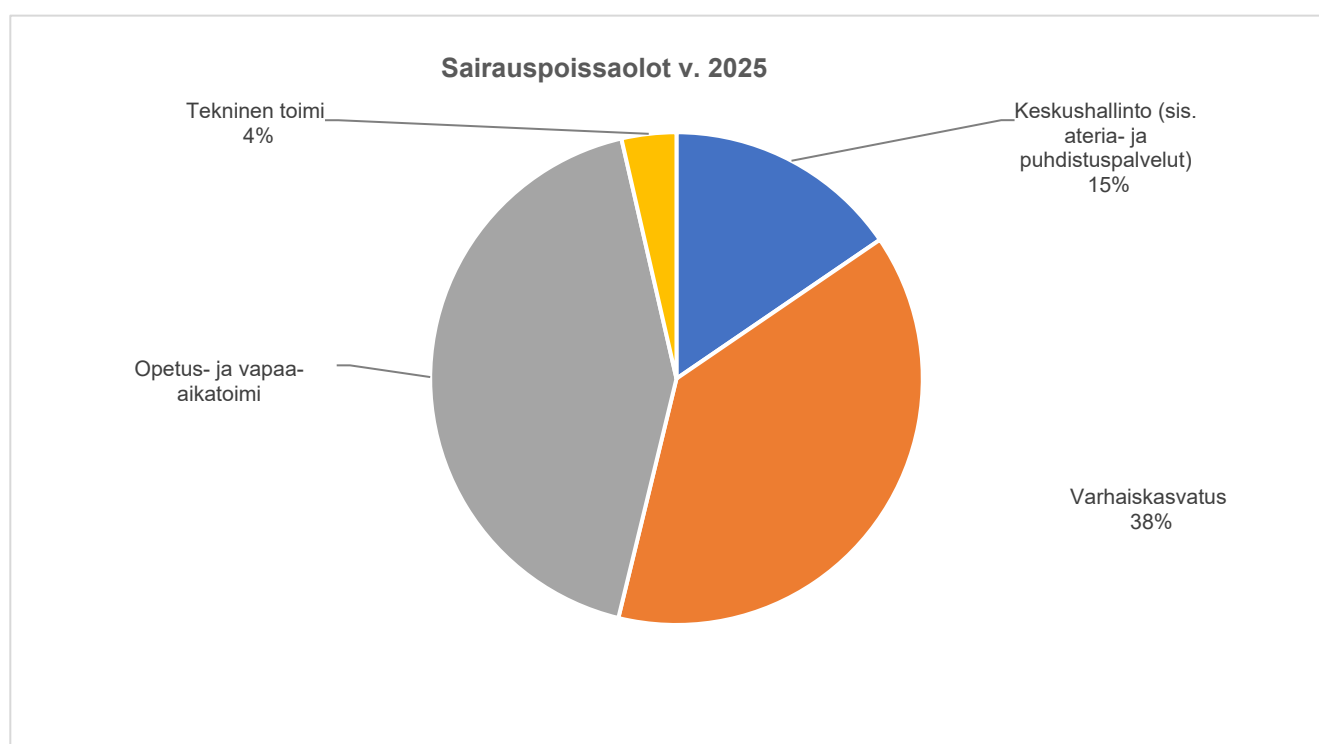
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	320	7
8–29 pv	456	12
30–59 pv	86	0
60–89 pv	121	0
90–179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0



Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,5	0,3
---	-------------	------------

Taulukko 5. Sairauspoissaolot II

0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä oli 42,0 %.



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 2025 aikana on jalostettu 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.

2025	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	107	100	0	0
Muu koulutus	2	2	0	0

Taulukko 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen



8. Palkkakustannukset

	2025	2024
Luottamushenkilöiden palkkiot	-31 755	-36 743
Kuukausipalkat	-2 145 580	-2 063 669
Palkkiot ja työkorvaukset	0	0
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	-28 397	-41 246
Erilliskorvaukset	-87 412	-94 853
Tuntipalkat	721	0
Vuosilomasijaiset ja muut sijaiset	-58 288	-58 715
Tilapäiset palkat	-236 323	-219 853
Työllistämistukipalkat	-39 765	-79 643
Palkat ja palkkiot yhteensä	-2 628 241	-2 594 722

Taulukko 8. Palkkakustannukset

