



SOTKAMON KUNTA

Henkilöstöraportti 2022

Yhteistyöryhmä	01.03.2023 § 6
Tarkastuslautakunta	18.04.2023 § 27
Kunnanhallitus	22.05.2023 § 107
Kunnanvaltuusto	13.06.2023 § 54

Sisällys	
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022	2
JOHDANTO	2
YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	3
HENKILÖSTMÄÄRÄ	3
HENKILÖTYÖVUODET	9
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	12
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
POISSAOLOT	14
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN	16
Henkilöstön vaihtuvuus	16
Eläköityminen	16
Eläkealkavuus	20
Kevan eläköitymisennuste	20
Eläkemaksut	22
Työvoimakustannukset ja henkilöinvestoinnit	24
TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ	24
HENKILÖSTÖN ETUUKSET JA PALKITSEMINEN	25
PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	25
TASA-ARVON TOTEUTUMINEN	26
Perhevapaat ja sairauspoissaolot sukupuolittain	26
TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA	28
Yhteistyöryhmä	28
Työsuojelu	28
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	28
Tiedottaminen	29
JOHTOPÄÄTÖKSET	29
Määräaikaiset palvelussuhteet	29
Eläköityminen	29
Työkyvyn tuki	29

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

JOHDANTO

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Henkilöstöraportissa esitetään ainakin suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstön voimavaroja kuvaavat määrälliset, tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Kuntatyönantajat on päivittänyt yhteiset tunnusluvut ja niiden laskentatavan vuonna 2021 ja suosittelee ne otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alussa.

Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja. Tiedolla johtamista tulee kehittää.

Henkilöstöraportin tunnuslukuja on nyt ensimmäistä kertaa tuotettu Monetran MonetTieto talous- ja HR-raportointiratkaisulla. MonetTiedon raportointi noudattelee uuden henkilöstöraportointisuosituksen laskentatapoja. Vertailtavuuden aiempien vuosien kanssa vaikuttaa esimerkiksi se, että henkilöstön sivutoimet ja -virat eivät toistu kokonaismäärissä, mutta ovat mukana yksikkökohtaisissa tunnusluvuissa. Raportoinnissa on kiinnitetty huomiota henkilötietojen tunnisteellisuuteen Eu:n tietosuoja-asetuksen mukaisesti. Tieto on tunnisteellista, jos sen perusteella voidaan tunnistaa yksittäinen henkilö. Raportissa julkaistu aineisto on tästä syystä osin aikaisempaa yleisemmällä tasolla.

Koronaepidemian vaikutukset vähenivät aaltoillen vuoden 2022 kuluessa. Epidemian hillitsemiseen varauduttiin paikallisesti ja valtakunnallisesti edellisvuotta paremmin. Valmiuksia tartuntatautilanteen muuttamiseen ylläpidettiin koko vuoden, eräissä työyksiköissä tartuntatautilanne aiheutti muutoksia palvelujen järjestämisessä. Tarvittaessa fyysisten tapaamisten riskiä arvioitiin tapauskohtaisesti ja noudatettiin etäkokouksissa, suojaumisesta, turvaväleistä, käsihygieniasta kulloisia ohjeita. Poissaolokäytännössä ja etätöitä siirryttiin toteuttamaan normaaliajan voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti. Koronaan liittyviä poissaoloja oli 1553 kalenteripäivää.

Arki-innovatiivisuudella yhdessä ohjautuvuutta Sotkamoon -hankkeen (ISMO-hanke) toimintakausi jatkui 31.5.2022 saakka. Hankkeet kokonaistavoitteet onnistuivat hyvin. Hankkeen alkukartoituksen ja loppukyselyn perusteella esihenkilöiden valmentavan johtamisen taidot paranivat ja työyhteisöjen toiminta kehittyi. Hankkeessa kehitettiin yhteistyötä lisääviä käytänteitä kuten esihenkilöiden ja johdon vuorovaikutteiset kehittämistyöpajat ja poikkihallinnollinen henkilöstötiimi.

Hankkeen toimenpiteenä johtoryhmä otti käyttöön säännölliset Teams-välitteiset tallennettavat kyselyvarat, jotka on tarkoitettu koko henkilöstölle ajankohtaisten asioista tiedottamiseen ja keskusteluun. Ne ovat parantaneet tiedottamista ja saaneet hyvää palautetta henkilöstöltä.

Henkilöstön määrä väheni edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna kahdella, ollen vuoden viimeinen päivä 578 henkilöä. Kansalaisopiston sivutoimiset ja osa-aikaiset tuntiopettajat (90 henkilöä) eivät ole henkilöstömäärässä mukana. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni yhdellätoista. Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2022 oli 668 henkilöä.

Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta. Sairaus- ja työtapaturmaperusteisia poissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 7066 kalenteripäivää kun niitä vuonna 2021 oli 8371 kalenteripäivää. 50 %:lla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairaspöissaoloja vuonna 2022.

Kehityskeskustelujen osalta on tavoitteena, että kehityskeskusteluja käydään vuosittain. Kehityskeskustelujen yhteydessä kartoitetaan henkilöstön osaamisen kehittämistä ja koulutustarpeita.

Koulutuspäiviä toteutui hieman vähemmän kuin vuonna 2021. Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli 2109 työpäivää (2021/2135). Keskimäärin koulutuspäiviä henkilötyövuotta kohden oli 3,2 tpv.

Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kokonaisuudessaan kohtalainen ja lähes kaikki avoimet työsuhteet saatiin täytettyä. Joillakin toimialoilla on haasteita saada uutta työvoimaa (varhaiskasvatus sekä ateria- ja siivouspalvelut).

Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin (vaikuttavuus)

Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Talousarvion henkilöstöön kohdistuvat tavoitteet toteutuivat.

Sotkamon kunnassa on ollut useita vuosia käynnissä organisaation kehittämistyö. Sen tavoitteena ovat toiminnalliset muutokset, joilla päästään kunnallisten palvelujen vaikuttavuuteen ja yli hallinnollisten rajojen tapahtuvaan toimintaan sekä sitä kautta taloudellisiin säästöihin. Yhteistoimintaneuvotteluissa on yhdessä työnantajan ja henkilöstön kanssa kartoitettu toimenpiteitä, joilla muutoksia viedään eteenpäin. Myös talouden tasapainottamisohjelmassa vuosille 2021–2025 on kartoitettu muutoksia, joilla päästäisiin kustannussäästöihin. Toiminnan muutosten taloudelliset vaikutukset eivät välttämättä näy heti, vaan ne ajoittuvat usealle eri vuodelle, jopa pitkälle ajalle tulevaisuuteen. Niillä päästään kuitenkin pysyviin vaikutuksiin.

YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

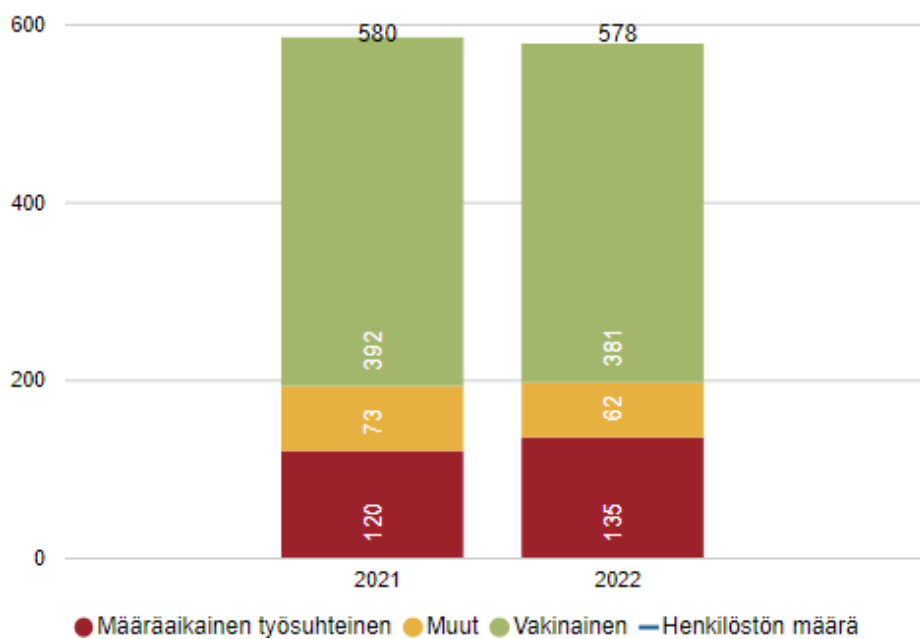
Sotkamon kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 viimeisenä päivänä yhteensä 578 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisia oli 381, määräaikaisia 161 ja työllistettyjä ja oppisopimuksella olevia 31. Kansalaisopiston sivutoimiset ja osa-aikaiset tuntiopettajat ja muut sivutoimiset (90 henkilöä) eivät ole henkilöstömäärässä mukana. Henkilöstön määrä väheni edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna kahdella henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 11 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2022 oli 668.

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä 31.12.2022. Monettieto.

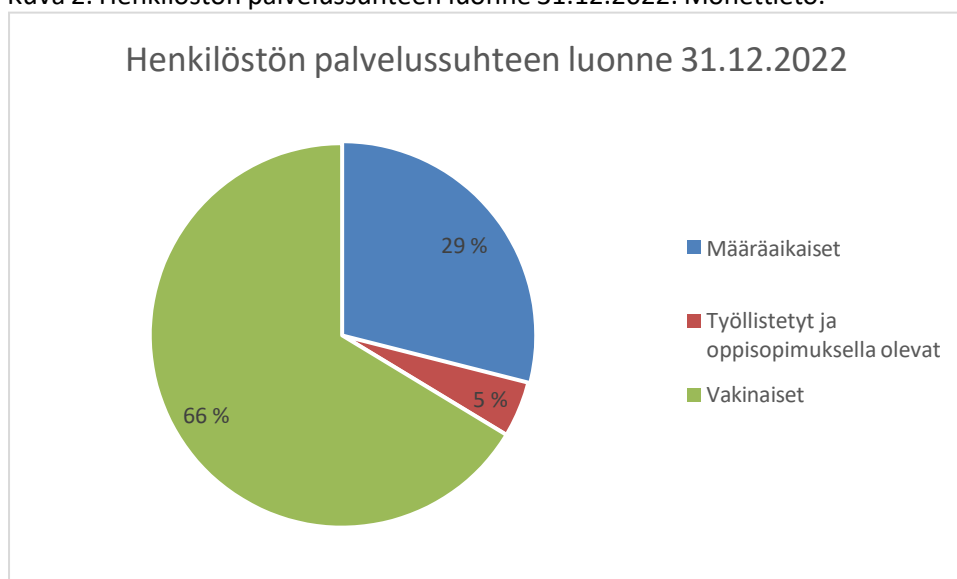
Vakinaiset	381
Määräaikaiset, ei sijaiset	136
Sijaiset	30
Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	31
Total	578

Kuva 1. Henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2021 ja 2022. Monettieto.

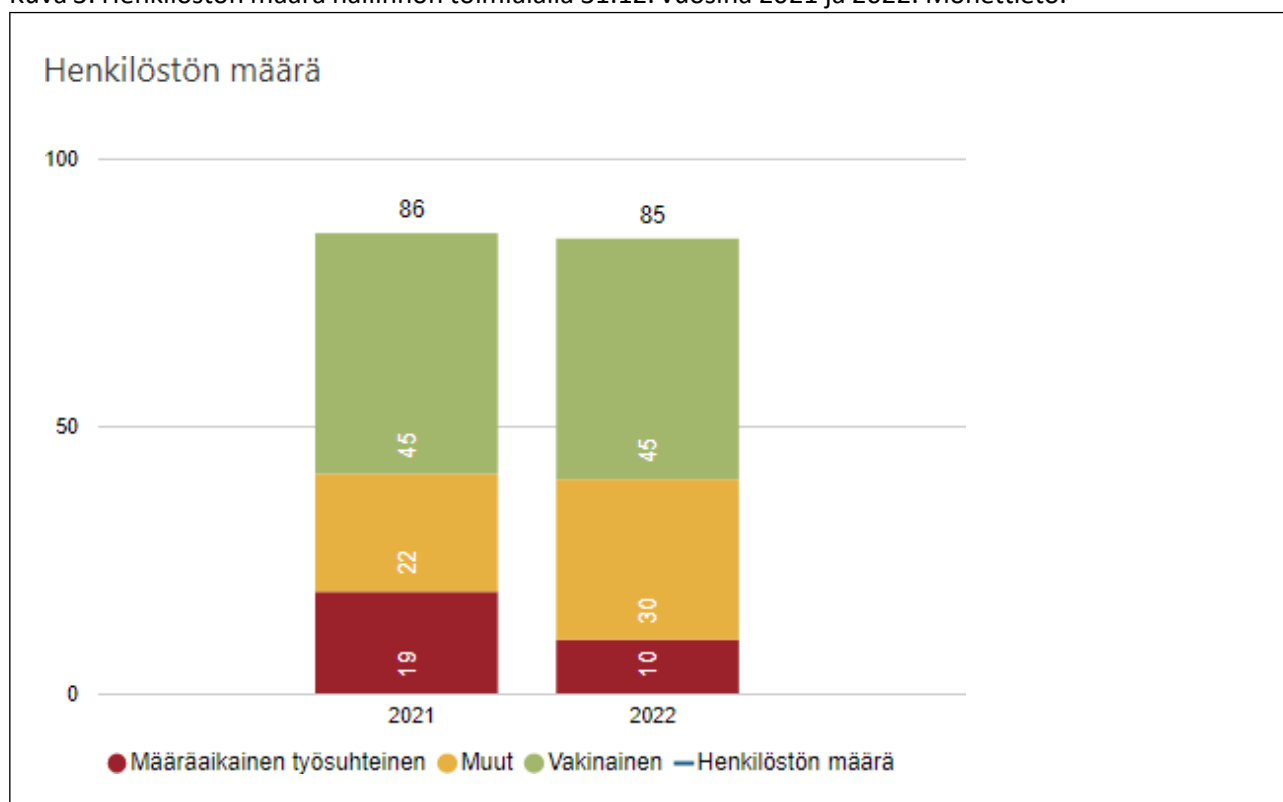
Henkilöstön määrä



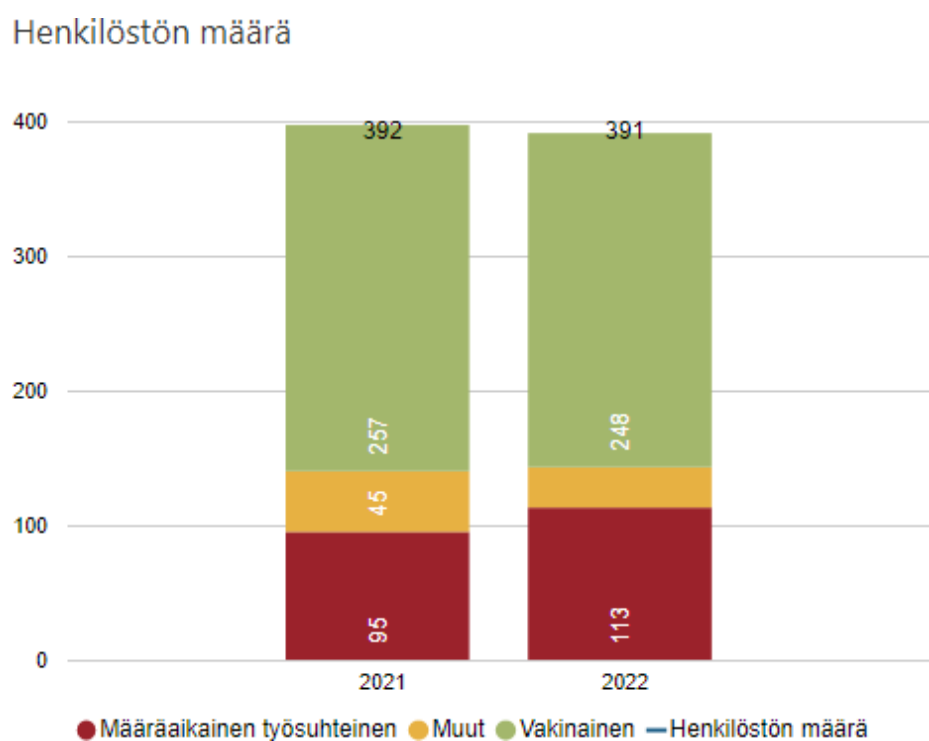
Kuva 2. Henkilöstön palvelussuhteen luonne 31.12.2022. Monettieto.



Kuva 3. Henkilöstön määrä hallinnon toimialalla 31.12. vuosina 2021 ja 2022. Monettieto.

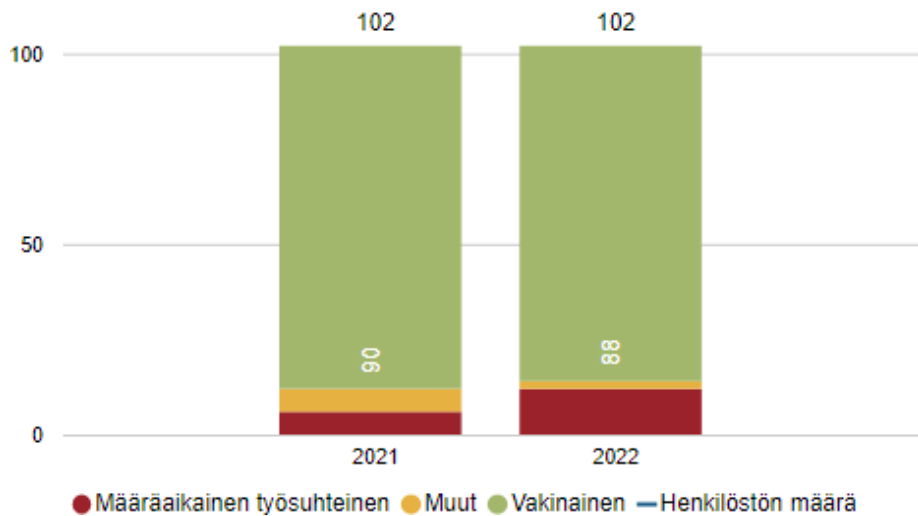


Kuva 4. Henkilöstön määrä sivistyksen toimialalla 31.12. vuosina 2021 ja 2022. Monettieto.



Kuva 5. Henkilöstön määrä teknisellä toimialalla 31.12. vuosina 2021 ja 2022. Monettieto.

Henkilöstön määrä



Henkilökunnasta 66 %:a oli toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa ja 34 %:a määräaikaisissa palvelussuhteissa.

Henkilöstömäärä hallinnon toimialalla kasvoi yhdellä vuoteen 2021 verrattuna. Hallinnon henkilöstömäärä sisältää koko organisaation työllistämistuella palkatut henkilöt. Sivistyksen toimialoilla henkilöstömäärä väheni yhdellä ja teknisellä toimialalla pysyi samana.

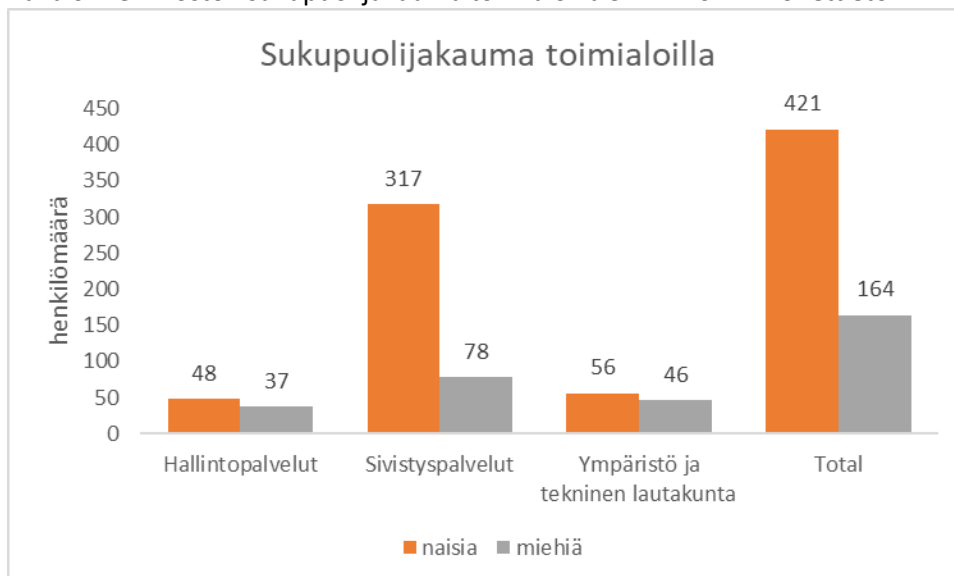
Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten sivistyksen toimialalla, jossa määräaikaisessa palvelussuhteessa on varhaiskasvatukseen toimintavuoden ajaksi palkattuja työntekijöitä sekä lukuvuodeksi palkattuja opettajia, koulunkäyntiavustajia ja aamu- ja iltapäiväkerho-ohjaajia sekä lukiossa työskenteleviä valmentajia.

Vertailuksi voidaan ottaa koko kunta-ala, jossa oli vuonna 2021 vakinaisia 75,4 %, määräaikaisia 23,4 % ja työllistettyjä 1,2 %.

Taulukko 2. Henkilöstö sukupuolen ja palvelusuhteen laadun mukaan.

Palvelussuhteen luonne	Miehet	Naiset	
kokoaikainen	126	348	474
osa-aikainen	36	68	104
sivutoimi (kansalaisopiston tuntiopettajat) Sotkamo ja Kuhmo ja muut sivutoimiset	27	63	90
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	189	479	668

Kuva 6. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoilla 31.12.2022. Monettieto.



Taulukko 3. Henkilöstö palvelualueittain koko- ja osa-aikaisuuden mukaan.

Toimialoittain koko- ja osa-aikaisuuden mukaan	Hallinto	Tekninen	Sivistys	Yhteensä
Kokoaikaiset	40	94	340	474
Osa-aikaiset	45	7	51	103
Osa-aikaisella eläkkeellä		1		
Yhteensä	85	102	391	578

Kunnan palveluksessa olevista henkilöistä selkeä enemmistö on naisia, miesten osuus koko henkilöstöstä on 28 %.

Kunnan henkilöstöstä 82 % on kokoaikatyössä. Osa-aikaisista suurimmat ammattiryhmät ovat maatalouslommittajat ja koulunkäynninohjaajat, joilla osa-aikaisuus johtuu siitä, että päivittäinen työaika tehtävässä on lyhyempi kuin sopimuksen mukainen täysi työaika. Maatalouslommittajista kaikki ovat osa-aikaisia.

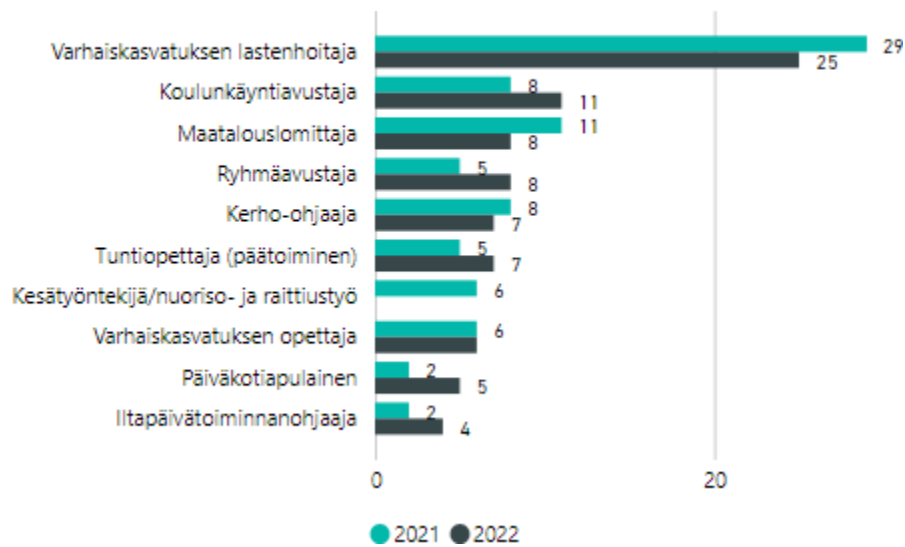
Suurin syy määräaikaiseen palvelussuhteeseen on työn vakiintumattomuus, projektiluonteinen työ ja sijaisuudet. Palkkatuella palkattujen osuus on kasvanut tarkastelujakson aikana tasaisesti. Määräaikaisia työntekijöitä käytetään resurssina tehtävissä, joissa tarvittavan henkilöstön määrä vaihtelee vuosittain esim. työn kausiluonteisuuden tai palvelutarpeen vaihtelun vuoksi. Määrätehtävä/projektiluonteisessa työssä on ollut valmentajia ja muita projektityöntekijöitä.

Taulukko 4. Määräaikaisuuden perusteet.

Määräaikaisuuden peruste	2019	2020	2021	2022
Työn vakiintumattomuus	66	60	57	51
Sijaisuus	27	16	16	35
Määrätehtävä/projektiluontoinen työ	33	34	40	83
Tilapäinen henkilöstön tarve/kausiluont.työ	5	8	2	20
Työntekijä oma pyyntö		1	1	
Palkkatuettu työ	16	18	22	38
Avoimen viran/tehtävän hoito	10	3	2	18
Oppisopimussuhde	4	2	2	5
Kelpoisuus puuttuu	2			

Kuva 7. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä yleisimmissä tehtävänimikkeissä.

Henkilöstö määrä nimikkeittäin



Kuva 8. Toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteisten määrä yleisimmissä tehtävänimikkeissä.



Ammattiryhmänä suurin oli lastenhoitajat 51 eli 15 % vakinaisesta henkilöstöstä. Vakinaisten työntekijöiden määrä yleisimmissä tehtävänimikkeissä on kasvanut varhaiskasvatuksen opettajissa (+1) ja koulunkäynninohjaajissa (+2). Perusopetuksen luokanopettajien (-3), maatalouslomittajien (-4), päätoimiset tuntiopettajien (-4) ja ruokapalveluvastaavien (-2) määrät vähenivät.

HENKILÖTYÖVUODET

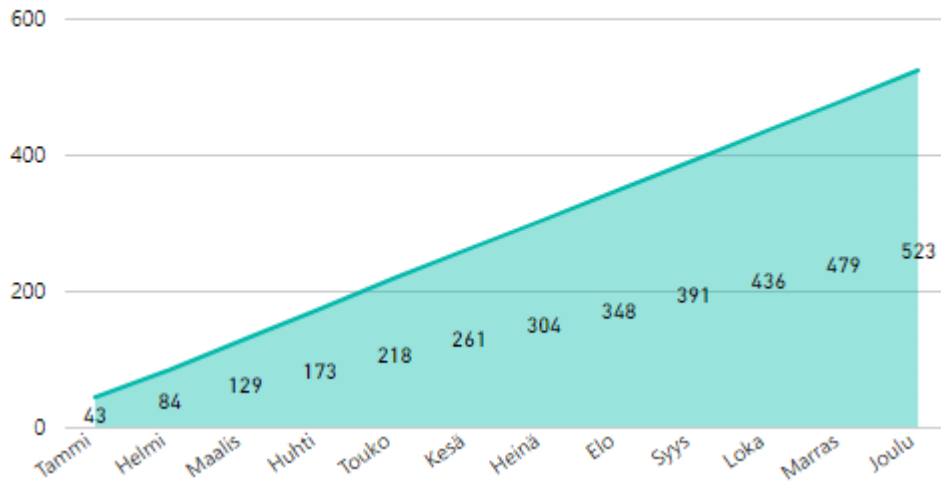
Henkilöstömäärää kuvaavat taulukot antavat läpileikkauksen tietyinä päivinä palveluksessa olleen henkilökunnan määrästä.

Henkilötyövuodella raportoidaan palkallista työpanosta. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Koko henkilöstön toteutuneiden henkilötyövuosien määrä oli 523 (2021, 517). Palkattomien vapaiden määrä ja osa-aikaista työtä tekevien osuus on merkittävä, sillä vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 381 henkilöä, mutta he tekivät yhteensä 347 henkilötyövuotta. Määräaikaisia (mukana myös palkkatuella palkatut) oli vuoden 2022 viimeisenä päivänä palvelussuhteessa 196 ja he tekivät yhteensä 174 henkilötyövuotta. Kansalaisopiston tuntiopettajat tekivät 59 henkilötyövuotta.

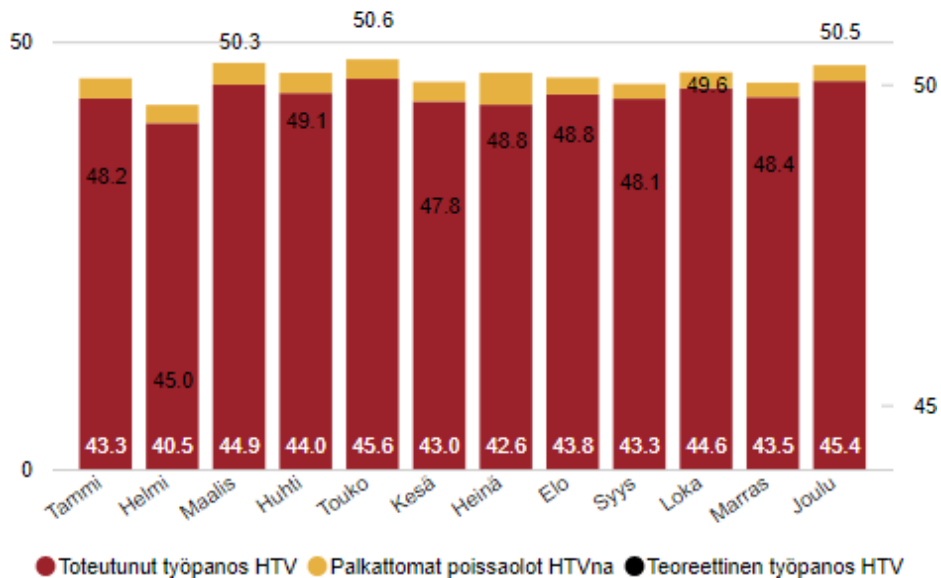
Kuva 9. Kumulatiivinen toteutunut työpanos henkilötyövuosina. MonetTieto.

Kumulatiivinen toteutunut työpanos henkilötyövuosina



Kuva 10. Teoreettinen ja toteutunut työpanos henkilötyövuosina. MonetTieto.

Teoreettinen ja toteutunut työpanos henkilötyövuosina



Taulukko 3. Henkilötyövuodet vastualueittain 2019–2022.

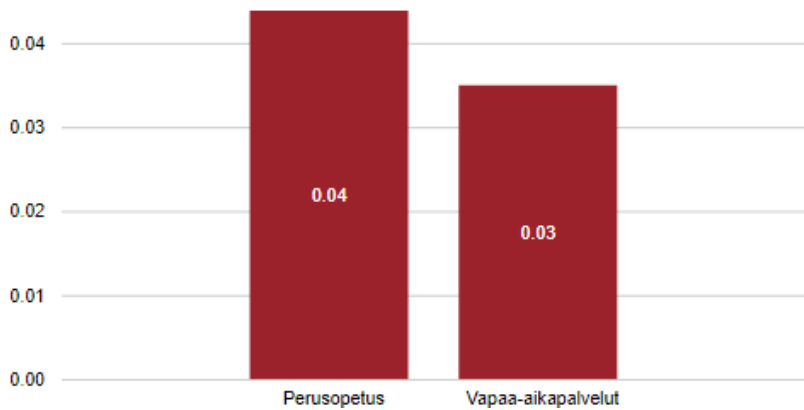
Henkilötyövuodet vastualueittain	2019	2020	2021	2022
Hallinto	18	25	38	41
Lomatoimi	31	34	28	26
Ympäristö- ja tekninen toimiala	58	50	54	57
Ateria- ja puhtaanapalvelut	51	51	48	48
Sivistystoimen hallinto ja vapaa-aikapalvelut	105	87	82	84
Perusopetus, alakoulut	82	96	91	96
Tenetin koulu	41	43	41	41
Lukio, *) sis. VRUA	45	41	28	48*
Varhaiskasvatus	151	134	156	143
Yhteensä	582	561	566	584

Sivistystoimen hallinto ja vapaa-aikapalvelut sisältää myös kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien työpanoksen.

Lisäksi raportoidaan erikseen vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuh-
teisten työpanos. Toimeksiantosopimuksia on ollut käytössä perusopetuksessa ja vapaa-aikapalvelussa.

Kuva 11. Toimeksiantosopimussuhhteisten työpanos 2022. Monettieto.

Toteutunut työpanos yksiköittäin (porautumismahdollisu...



Taulukko 4. Työajan jakautuminen.

Työajan jakautuminen	Työpäivät	% Teoreett.säänn. työajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät 365 vähennetään la, su ja arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen		100		
vuosityöaika (työpäivinä)	129 663		18 598	100
Vähennetään työpäivinä:				
vuosilomat ja muut lomat	12 438	9,8	1512	8,4
terveysperust. poissaolot	6 792	5,3	709	3,9
perhevapaat	2 592	2,0	91	0,5
koulutus	2 109	1,7	19	0,1
muut palkall. poissaolot	3 563	2,8	441	2,4
muut palkatt. poissaolot	9 324	7,3		0,0
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2204	1,7	135	0,7
Tehty vuosityöaika	115 021	88,5	16 951	91

Työnantaja tarvitsee myös tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettua työaikaä todellisuudessa on käytetty. Edellä olevassa taulukossa on teoreettisesta täydestä työajasta vähennetty poissaolot, jolloin saadaan tehty työaika, mikä on 88,5 % laskennallisesta työajasta. Osa poissaoloista on palkallisia, joten todellisuudessa palkkaa maksetaan 91 %:sta teoreettisesta työajasta.

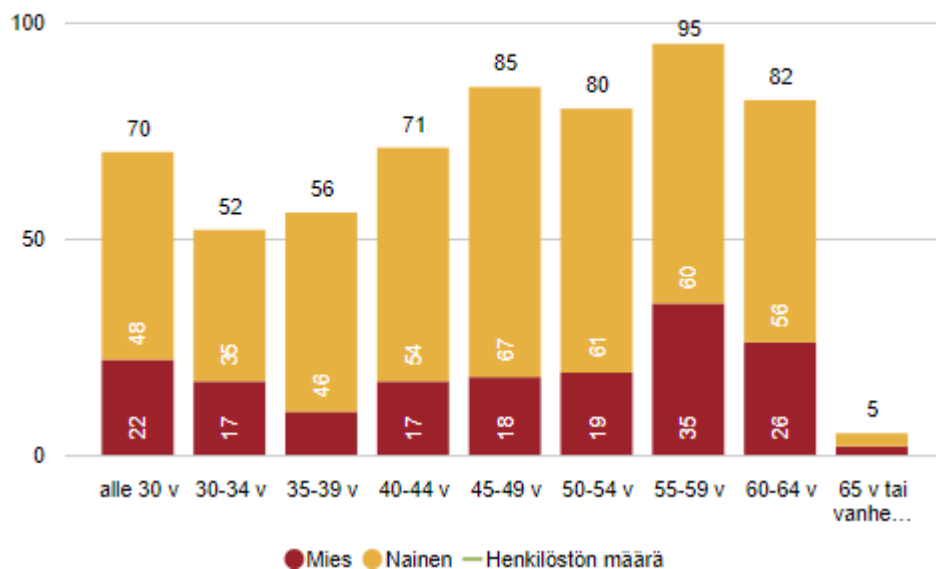
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta vuonna 2022. Miesten keski-ikä oli 47 vuotta ja naisten 46 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 40 vuotta. Henkilökunnasta 262 on yli 50-vuotiaita. Henkilöstön keski-ikä on vähentynyt vuodella edellisestä vuodesta (47 v, 2021). Henkilöstön keski-ikä tarkastelussa eivät ole mukana kansalaisopiston tuntiopettajat.

Yleisesti kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

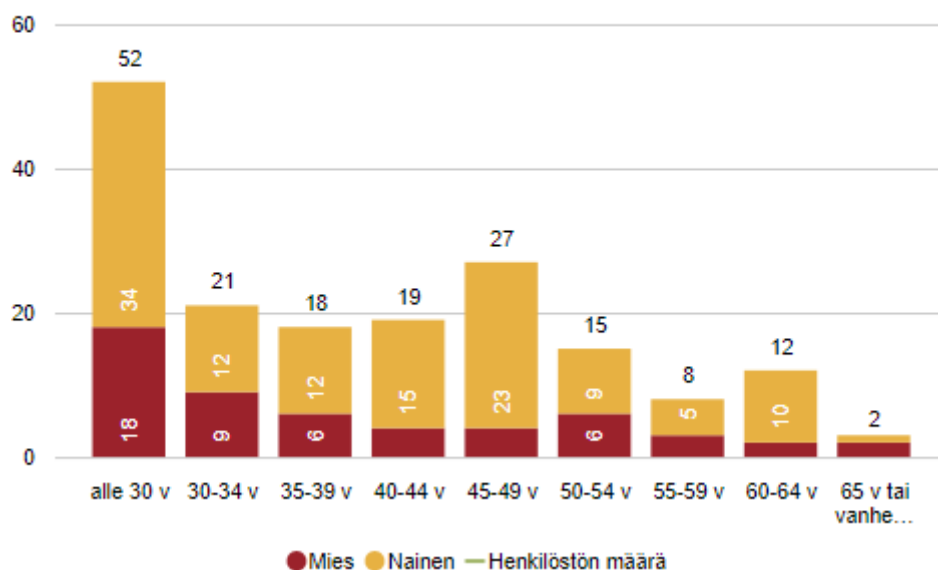
Kuva 12. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022. Monettieto.

Henkilöstö määrän ikäjakauma



Kuva 13. Määräaikaisen henkilöstön määrän ikäjakauma 31.12.2022. Monettieto.

Henkilöstö määrän ikäjakauma



HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutuspäiviä oli vähemmän kuin vuonna 2021. Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli 2109 työpäivää. (2021/2135, 2020/1821, 2019/1341). Päivien määrä on laskenut 1,22 % edellisestä vuodesta. Keskimäärin koulutuspäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2022 3,2 tpu (2021 3,8 tpu). Webinaarit ja nettikoulutukset eivät ole kokonaan koulutuspäivissä mukana, koska niitä ei ole kirjattu Essiin, jos ne kestävät osan päivää.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi osa henkilöstöjohtamisen välineistä ja niiden tarkoituksena on ohjata henkilöstön toimintaa, sopia työn tavoitteista seuraavalle vuodelle, arvioida työn tuloksia ja edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista sekä pyrkiä löytämään ihmisten voimavarat ja tukea osaamisen kehittymistä. Keskustelu edistää työhyvinvointia ja antaa mahdollisuuden saada sekä antaa niin myönteistä kuin kehittävä palautetta. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään vuosittain.

Vuonna 2022 käytössä oli sähköinen kehityskeskustelulomake Personec F OSS- järjestelmässä, josta esihenkilö lähettää sen sähköisesti täytettäväksi työntekijälle ennen varsinaista kehityskeskustelua. Varsinainen kehityskeskustelu käydään siihen ennakkoon varattuna ajankohtana henkilökohtaisesti keskustellen. Keskustelun tukena on sähköiselle kehityskeskustelulomakkeelle ennakkoon kirjatut asiat. Lisäksi lomakkeelle kirjataan keskustelussa sovitut asiat.

Sähköinen kehityskeskustelulomake oli käytössä 16 eri esihenkilöllä. Esihenkilöt lähettivät niitä yhteensä 173 kpl eri henkilölle ja valmiiksi kirjattiin 70 lomaketta. Todennäköistä on, että valmiiksi kirjattujen määrä on huomattavasti pienempi kuin käytyjen kehityskeskusteluiden määrä.

Arki-innovatiivisuudella ohjautuvuutta Sotkamoon- kehittämishanke

Julkisen alan työeläkevakuuttaja Keva myönsi kehittämisrahaa 25 T€ vuonna 2021. Vuonna 2022 hankkeessa jatkettiin esihenkilötyön ja työkyvyn tuen prosessien kehittämistä. Hankkeen toimenpiteissä korostuivat mm. esihenkilötyön kehittäminen, tiimityö ja itseohjautuvuus. Hanke päättyi 31.5.2022. Vastuuvallmentajana hankkeessa toimi Virpi Ilmakangas. Toisena valmentajana toimi Jenni Harju Valmennustrio Oy:stä.

Hankkeet kokonaistavoitteet onnistuivat hyvin. Hankkeen alkukartoituksen ja loppukyselyn perusteella esihenkilöiden valmentavan johtamisen taidot paranivat ja työyhteisöjen toiminta kehittyi. Hankkeessa kehitettiin yhteistyötä lisääviä käytänteitä kuten esihenkilöiden ja johdon vuorovaikutteiset kehittämistyöpajat ja poikkihallinnollinen henkilöstötiimi.

Hankkeen toimenpiteenä johtoryhmä otti käyttöön säännölliset Teams-välitteiset tallennettavat kyselyvarit, jotka on tarkoitettu koko henkilöstölle ajankohtaisten asioista tiedottamiseen ja keskusteluun. Ne ovat parantaneet tiedottamista ja saaneet hyvää palautetta henkilöstöltä.

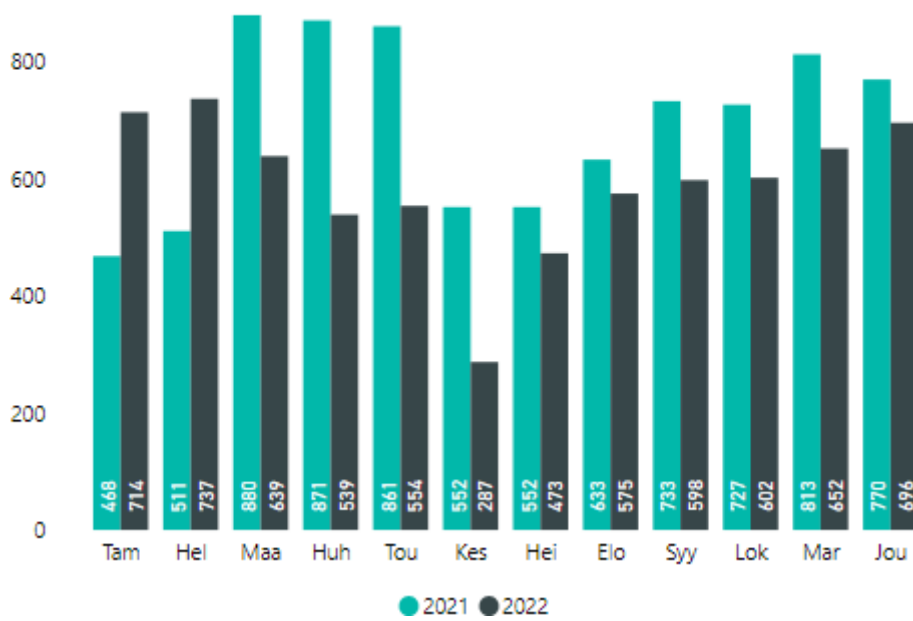
POISSAOLOT

Sairaus- ja työtapaturmaperusteisia poissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 7066 kalenteripäivää (2021/8371). 50 %:lla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaoloja vuonna 2022. Pitkät sairauspoissaolot (yli 30pv) muodostavat 48 % koko organisaation poissaoloista. Pitkiä sairauspoissaoloja (yli 30pv) oli 6 %:lla henkilöstöstä.

Työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja oli yhteensä 295 kalenteripäivää, näistä 93 kalenteripäivää aiheutui työmatkatapaturmista. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta korvattavia vahinkoja oli yhteensä 20 tapausta. Vuonna 2022 maksettiin korvauksia yhteensä 51,6 T€.

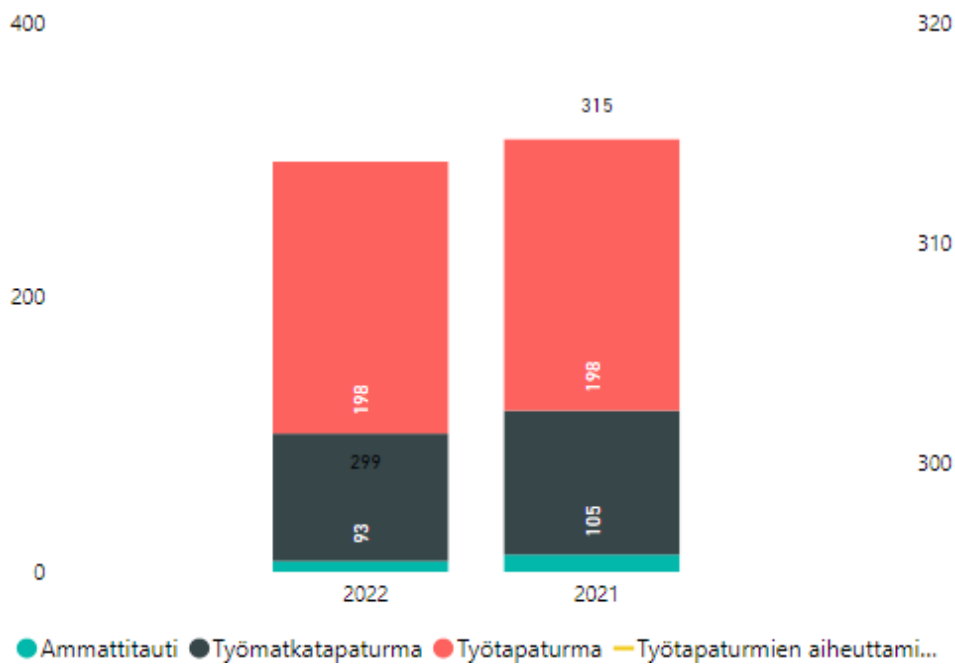
Kuva 14. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä kuukausittain vuosina 2021 ja 2022. MonetTieto

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



Kuva 15. Työtapaturmista johtuvat poissaolot yhteensä vuosina 2022 ja 2021. Monettieto.

Työtapaturma poissaolot



Taulukkoa 5. Poissaolopäivät palkallisuuden selitteellä kalenteripäivinä vuonna 2022.

Poissaolopäivät

PalkallisuudenSelite	2022
2/3 varsinaisesta palkasta	870
Palkaton	10,021
Täysi varsinainen palkka	32,708
Total	43,599

Taulukko 6. Poissaolopäivät poissaoloryhmittäin 2021-2022.

Poissaolopäivät kalenteripäivinä 2021 ja 2022	2021	2022
Muut vapaat, yksityisasiat (palkaton)	1703	2380
Sairauslomat, tapaturmat ja kuntoutustuet	10244	10451
Toisen vakanssin hoito toisen työnantajan palveluksessa	1965	2939
Toisen viran/toimen hoito (omassa kunnassa)	10392	18823
Opintovapaa/muu koulutus	3170	3723
Vuosilomat/säästövapaat	19442	19764
Työvapaat palkalliset	1857	2221
Työvapaat palkattomat/osittain palkalliset	7091	6836
yht.	55864	67137

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Henkilöstön vaihtuvuus

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön vaihtuvuus. Vaihtuvuusprosentti saadaan suhteuttamalla uudet toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet ja päättyneet palvelussuhteet vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrään. Vuonna 2022 tulovaihtuvuus oli 1,5 % ja lähtövaihtuvuus 4,2 %. Tulovaihtuvuus kasvoi ja lähtövaihtuvuus pieneni hieman edelliseen vuoteen verrattuna. vaihtuvuusprosentteissa oli hieman muutosta edelliseen vuoteen.

Taulukko 7. Henkilöstön vaihtuvuus-

Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä			Vaihtuvuus %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Alkaneet palvelussuhteet	11	16	10	1,9	2,4	1,5
Päättyneet palvelussuhteet	34	28	28	6	4,2	4,2

Eläköityminen

Vuonna 2022 eläkkeelle jäätiin Sotkamon kunnan palveluksesta keskimäärin 61,62 vuoden ikäisenä, tämä on noin puoli vuotta aikaisemmin kuin Kevan käyttämissä verrokkikunnissa (keskisuuret kunnan 212 kpl). Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2022 12 henkilöä keskimäärin 63,4 vuoden iässä.

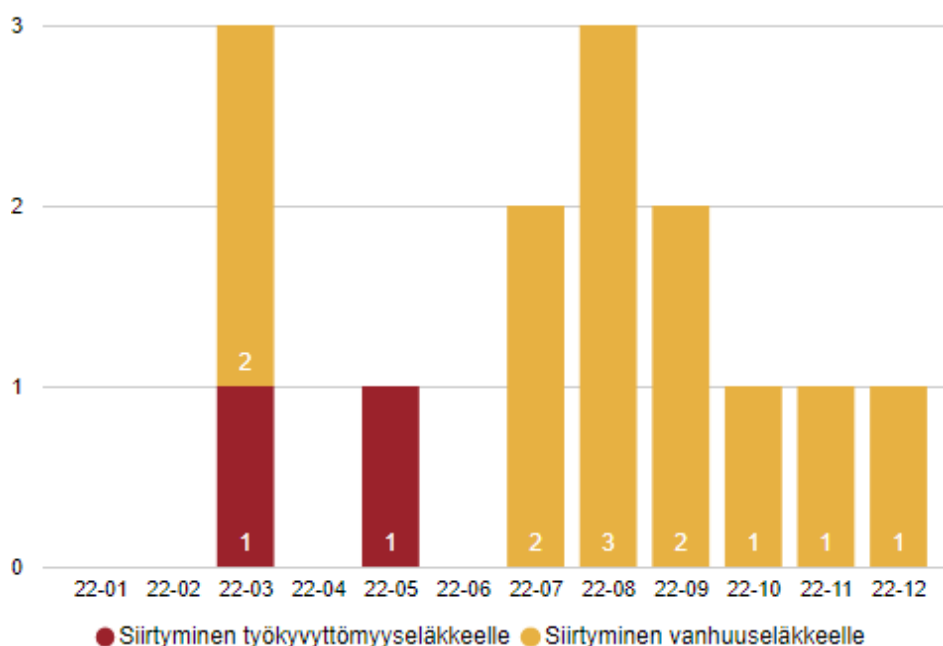
Vuonna 2019 kunta-alalta jäätiin eläkkeelle keskimäärin 60 vuoden ja kahdeksan kuukauden iässä. Keskimääräinen eläköitymisikä on ollut yli 60 vuotta vuodesta 2012 lähtien. Vuodesta 2000 lähtien keskimääräinen eläkeikä on noussut kolmella vuodella ja neljällä kuukaudella.

Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on noussut tasaisesti. Kun vuonna 2000 vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 61 vuoden ja yhdeksän kuukauden iässä, vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 64 vuoden ja neljän kuukauden iässä.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen seurauksena vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain ja lykkäyskorotus kannustaa jatkamaan työssä. Vanhuuseläkkeellesiirtymisikä on noussut 1,5 kuukaudella vuodesta 2018. Eläkeuudistuksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63–70 ikävuoden väliltä. Tämän vuoksi työnantaja ei tiedä työntekijän eläköitymisen tarkkaa ajankohtaa, sillä työntekijällä on mahdollisuus jatkaa työelämässä myös henkilökohtaisen eläkeiän täyttämisen jälkeen.

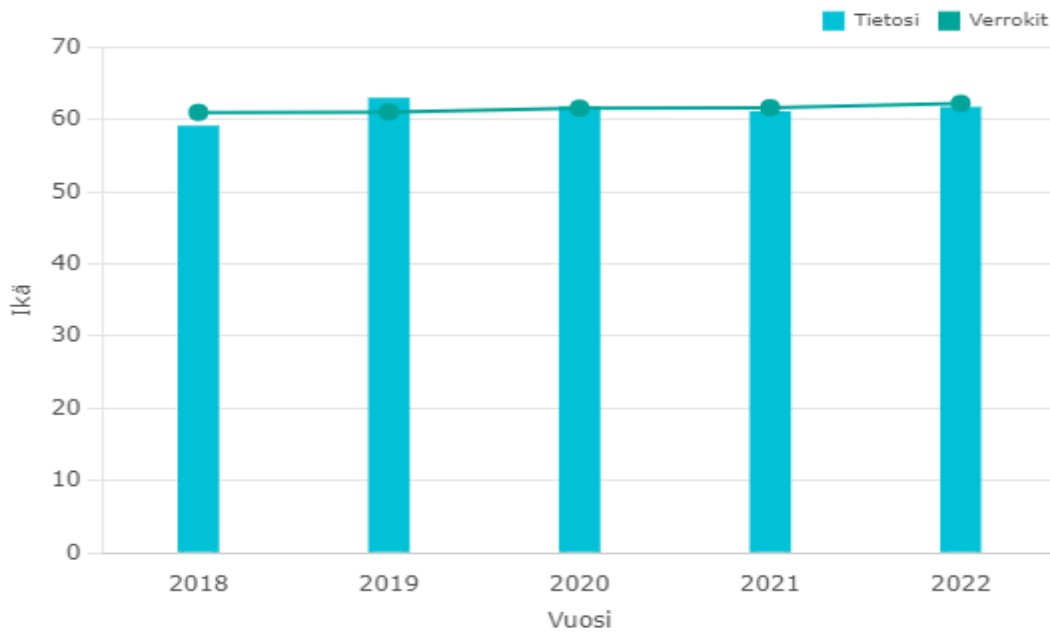
Kuva 16. Eläköityneet kuukausittain vuonna 2022. Monettieto.

Eläköityneet



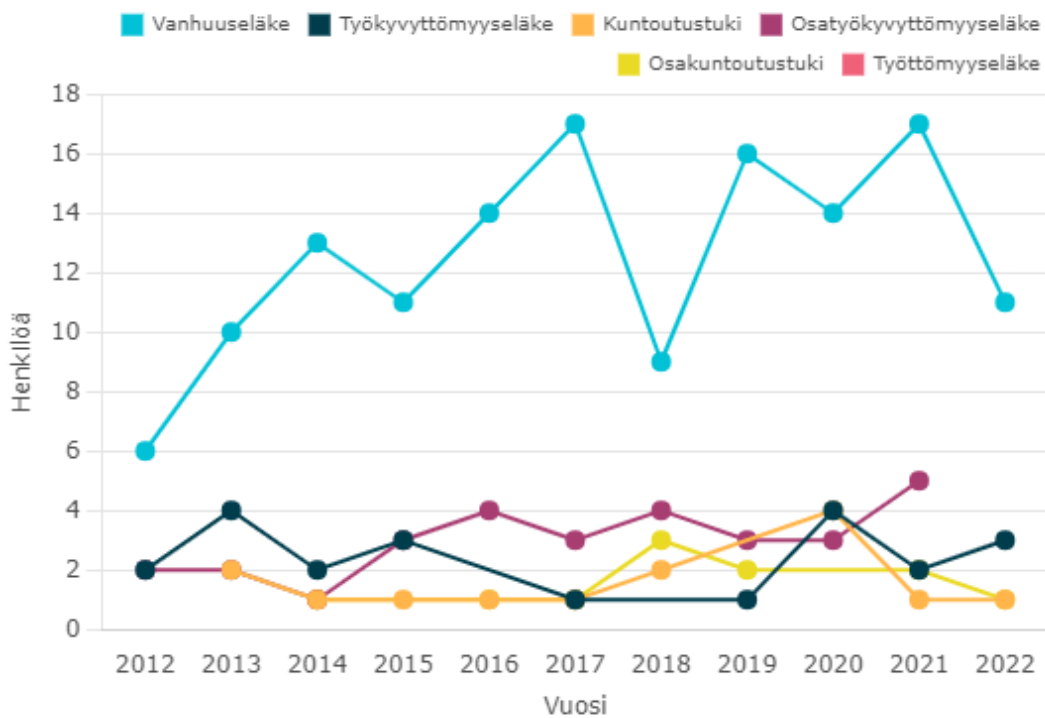
Kuva 17. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä. Lähde: Työnantajapalvelut, Keva

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



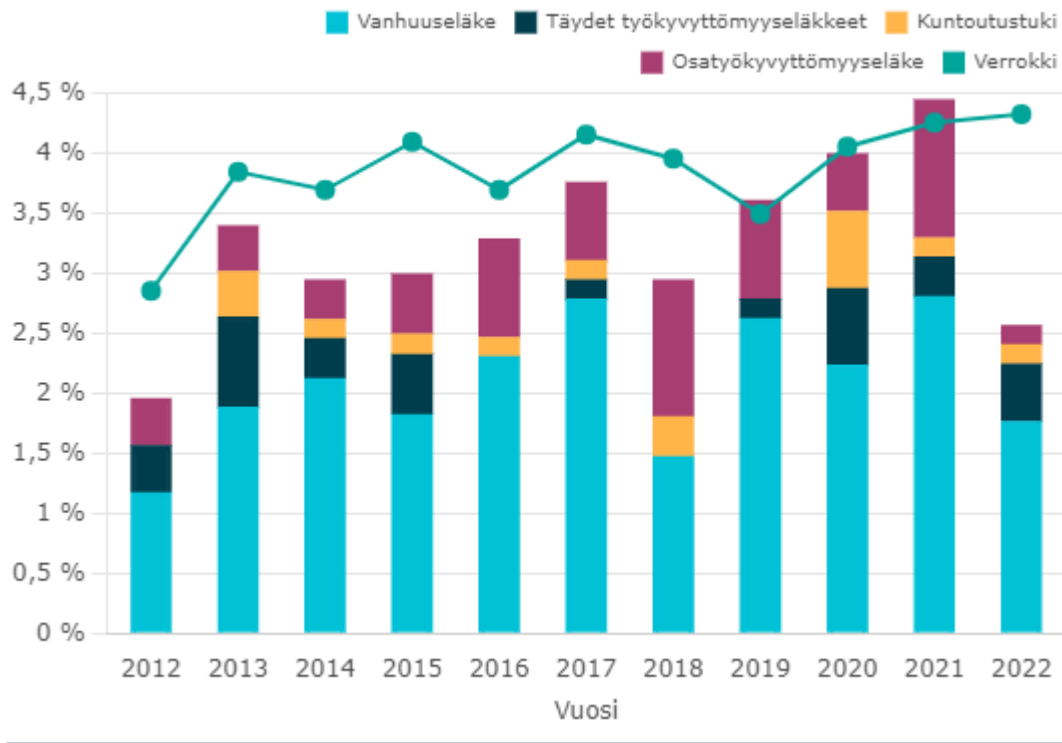
Kuva 18. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain 2012–2022. Lähde: Työntajapalvelut, Kevät.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva 19. Eläkkeiden alkavuus eläkelajeittain 2012–2022. Työntajapalvelut, Keva.

Eläkkeiden alkavuus



Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyminen ja palvelussuhteen päätyminen 2018–2022.

Eläkkeelle siirtyminen ja palvelussuhteen päätyminen	Lkm 2018	Lkm 2019	Lkm 2020	Lkm 2021	Lkm 2022
Eläkkeelle siirtyneet					
vanhuuseläke	12	12	14	18	12
työkyvyttömyyseläke	1	1	3	4	2
Sanoutui irti tai muu syy	11	7	9	14	22
Yhteensä	24	20	26	36	34

Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja eläkealkavuus % 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	59,2	62,93	61,72	61,04	61,63
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	63,9	64	64	63	63,4
Eläkealkavuus %	2,94	3,6	3,99	4,44	2,56

Eläkealkavuus

Eläkealkavuudella tarkoitetaan vuosittain eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta. Alkavuutta laskettaessa eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä jaetaan aina edellisen vuoden vakuutettujen lukumäärällä.

Eläkealkavuudessa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Eläkealkavuudessa vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vaikuttaa oleellisesti eläkkeelle siirtyneiden keski-ikään, koska työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään aina ennen vanhuuseläkeikää ja joissakin tapauksissa jo suhteellisen nuorella iällä.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on Sotkamon kunnassa viime vuosina ollut alhainen, mikä näkyy kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikänsä korkeutena valtakunnallisiin lukuihin verrattuna. Täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrään ei työnantaja juuri pysty vaikuttamaan, sillä kaikissa tapauksissa on ollut kyse sairauksista, joista työntekijä ei ole kuntoutettavissa työkykyiseksi.

Kun työntekijän työkykyyn alenemiseen puututaan ajoissa, niin vajaakuntoisten sijoittamisella ja työjärjestelyillä on voitu vaikuttaa siihen, että työntekijä on osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja jatkaa työelämässä pidempään. Näin saadaan myös vähennettyä eläkemenoja.

Kevan eläköitymisennuste

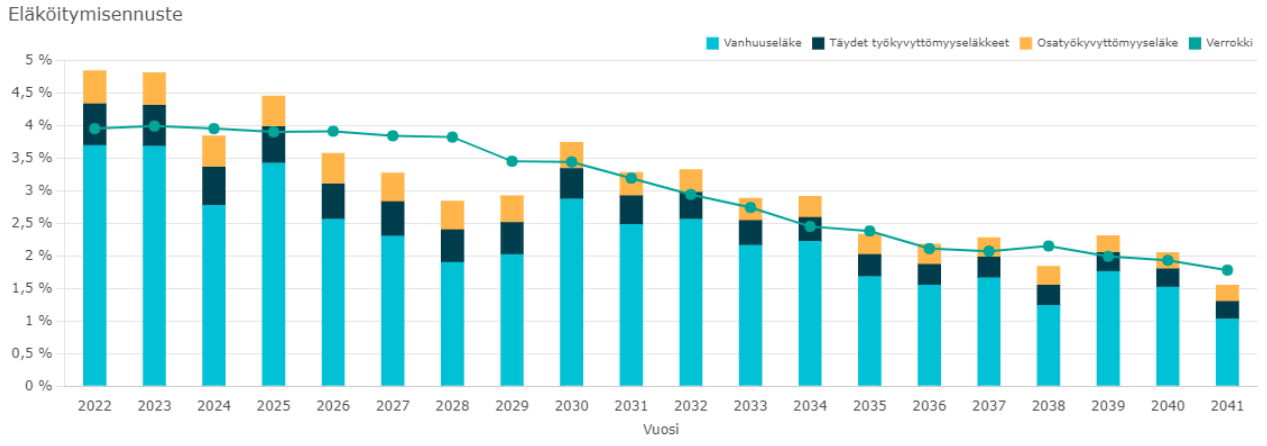
Kevan eläköitymisennusteessa 2022–2041 kuvataan Sotkamon kunnan työntekijöiden arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain.

Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennusteen mukaan vuosien 2022 - 2026 ajanjaksolla eläköityminen Sotkamon kunnassa olisi voimakasta (yli 3,5 %) ja melko tasaista ollen vuositasolla (16 - 22 hlö/vuosi).

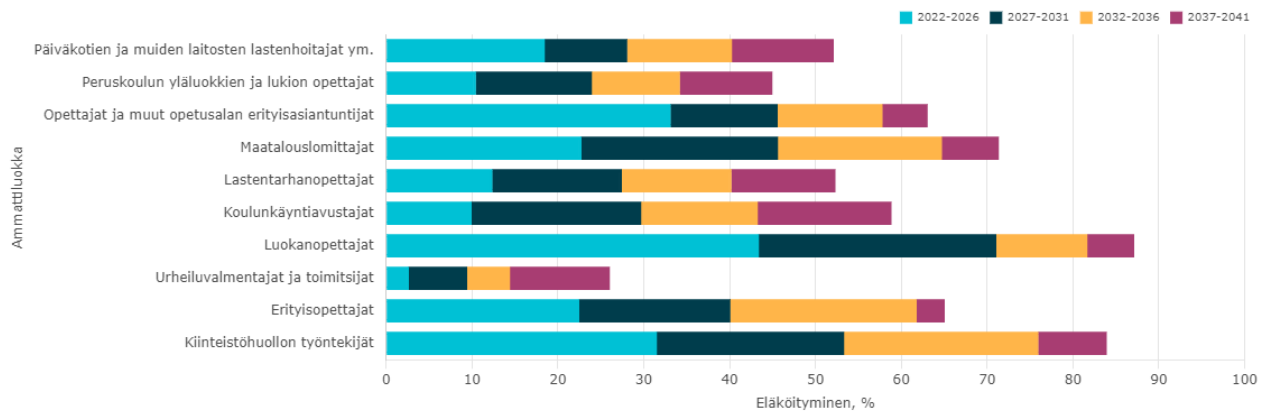
Yhteensä 131 eli 22 % tällä hetkellä työssä olevasta vakinaisesta henkilökunnasta jää eläkkeelle eläköitymisennusteen viiden ensimmäisen vuoden aikana. Eläkeiän alarajan nostaminen vaiheittain 65 vuoteen tulee vuodesta 2018 alkaen vaikuttamaan myös näihin eläkeikiin ja eläköityminen myöhentyy. Vanhuuseläkkeiden lisäksi tulevat työkyvyttömyyseläkkeet, joita ennusteen mukaan tapahtuu 2–3 vuosittain.

Kuva 20. Eläköitymisennuste 2022–2041. Keva.

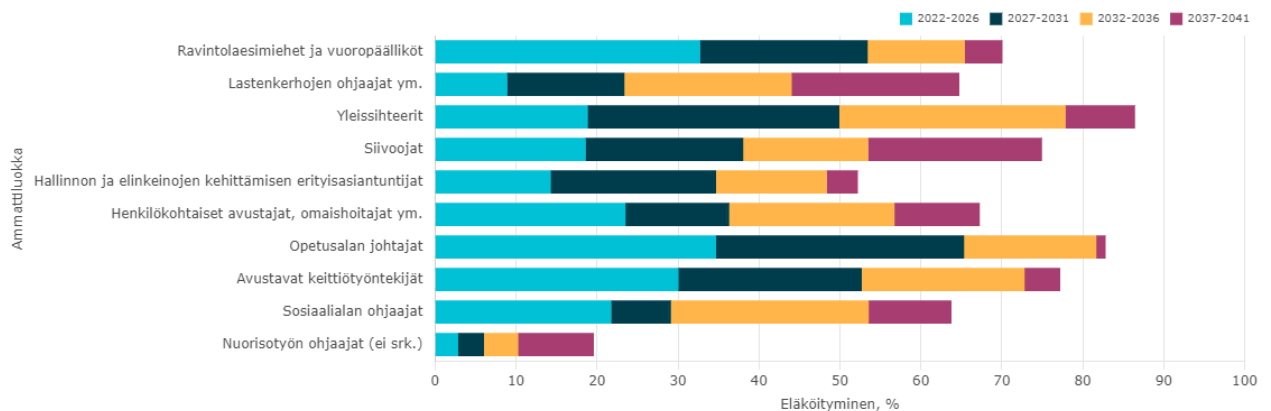


Kuvat 21–23. Eläköitymisennuste 2022 - 2041 ammattiryhmittäin. Keva.

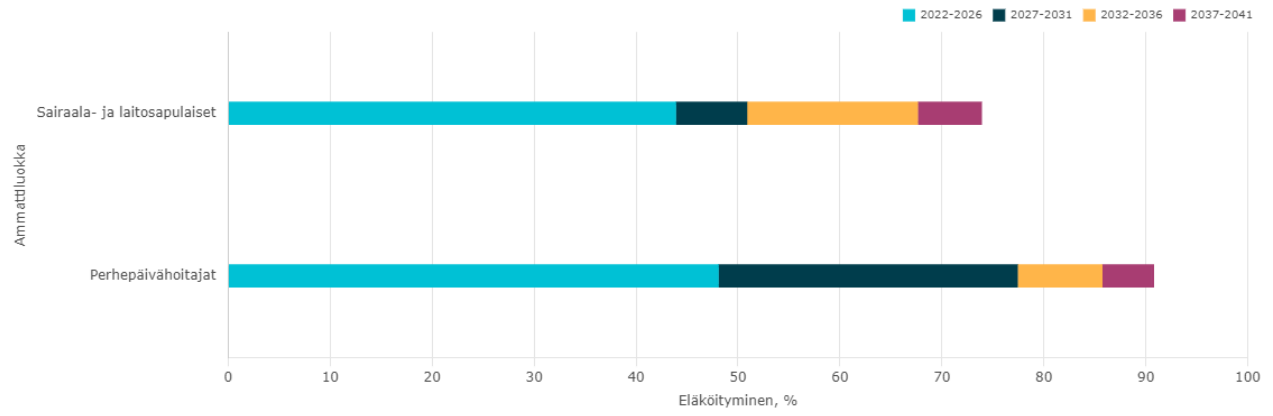
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kevan eläköitymisennuste 2022–2041 ammattiryhmittäin -raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Yhteensä 131 eli 22 % tällä hetkellä työssä olevasta vakinaisesta henkilökunnasta jää eläkkeelle eläköitymisennusteen viiden ensimmäisen vuoden aikana.

Eläkemaksut

Työntantajan eläkemaksut vuonna 2022 muodostuivat seuraavista maksuista

- palkkaperusteinen maksu, joka on osa työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteinen maksu, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet oman kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005.

Eläkemenoperusteinen maksu lakkaa vuoden 2022 lopussa. Viimeisen kerran eläkemenoperusteisen maksun lopullinen maksu laskutetaan/hyvitetään syksyllä 2023.

Tasausmaksua maksavat 1.1.2023 alkaen kunnat ja hyvinvointialueet. Tasausmaksu määräytyy eri tavalla kuin eläkemenoperusteinen maksu. Eläkemenoperusteinen maksu perustui maksussa oleviin eläkkeisiin, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisöjen palveluksessa ennen vuotta 2005. Tasausmaksu puolestaan perustuu kunnan osalta viimeksi vahvistettuun verorahoitukseen ja hyvinvointialueilla valtionrahoitukseen.

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun. Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella kuukausittain.

Vahvistettu palkkaperusteinen eläkemaksu 2022

Työansiopohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sisältää työntekijän eläkemaksun) on 23,30

Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 0,88

Yhteensä 24,18

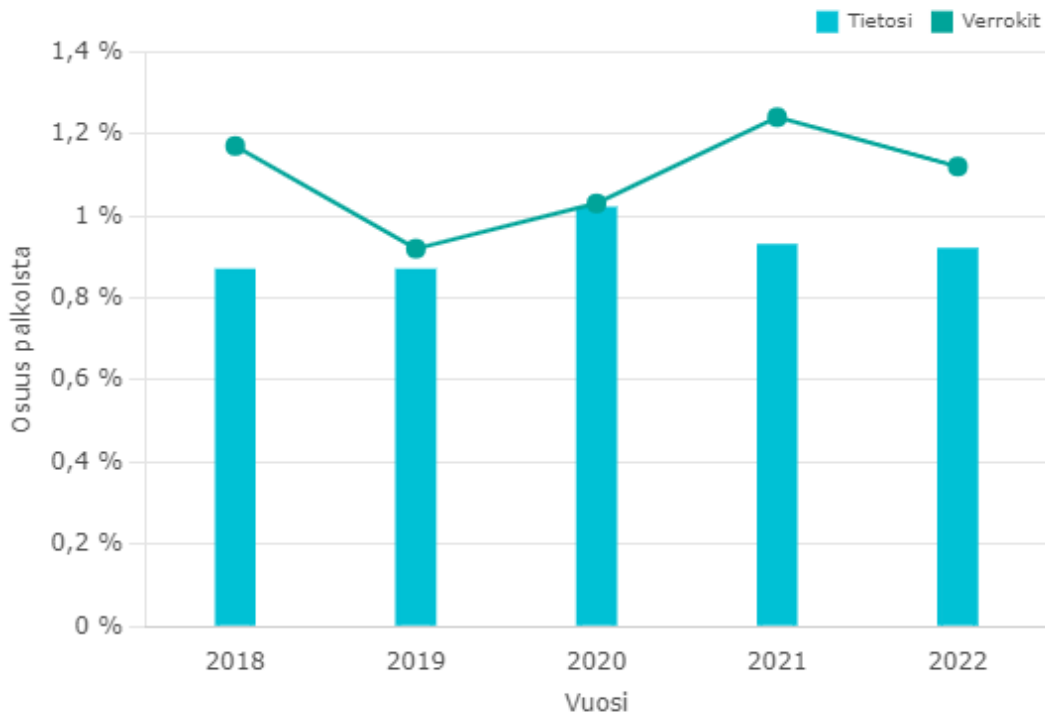
Sotkamon kunta on keskiuuri työnantaja. Keskiuuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan.

Työnantajan työkyvyttömyysriskikerroin määritetään myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana. Vuoden 2022 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2019 ja 2020 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Eläkemenot kohdennetaan työnantajille vuosien 2016-2018 ansioiden suhteessa. Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuvat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Sotkamon työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2022 oli 0,52, joka on matalampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1.

Kuva 24. Työttömyyseläkemaksun kehitys 2018–2022. Keva.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työvoimakustannukset ja henkilöinvestoinnit

Taulukko 10. Työvoimakustannusten muutos 2021–2022

Työvoimakustannukset	2021	2022	muutos %
Palkat ja palkkiot	20 058 656	21 204 196	5,7 %
Eläkekulut	4 629 428	4 798 685	3,7 %
Muut henkilösivukulut	1 042 939	999 923	-4,1 %
YHTEENSÄ	25 731 023	27 002 804	4,9 %

Henkilöstöinvestoinnit	2021	2022	muutos %
Työterveyshuolto	166	169	2 %
Koulutus	50	89	78 %
Virkistys	37	37	0 %
YHTEENSÄ	2 274	2 317	2 %

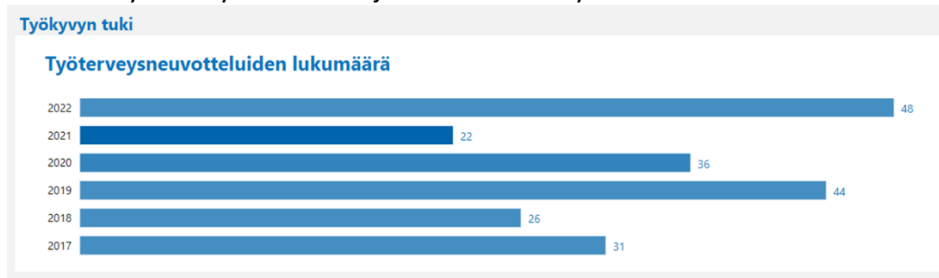
TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Kainuunmeren Työterveys tuotti työterveyshuoltosopimuksen mukaiset palvelut vuonna 2022. Mehiläinen osti Kainuunmeren Työterveyden 1.1.2023.

Keskeiset työterveyshuollon palvelutoteumat vuonna 2022:

Alkutarkastus (ESV) 4 kpl hoitaja, 3 kpl lääkäri
 Määräaikaisterveystarkastus (ESV) 29 kpl hoitaja, 25 kpl lääkäri
 Sähköinen terveystarkastus 23 kpl
 Terveys- ja työkyylähtöinen terveystarkastus 50 kpl hoitaja, 34 lääkäri
 Työhöntulotarkastus 11 kpl hoitaja, 2 kpl lääkäri
 Työkyvynarviointi lääkäri 161 kpl (93 työntekijälle)
 B-lausunto kuntoutusta varten 12 kpl
 Työterveysneuvottelut 51 kpl (37 työntekijälle)
 Työpaikkakäynnit 6

Kuva 25. Työterveysneuvottelujen määrän kehitys 2017–2022. Kainuunmeren työterveys.



Työterveyshuollon palveluiden toteutumisesta ja kustannuksista on raportoitu tarkemmalla tasolla työterveyshuoltoraportilla, jota käsitellään yhteistyöryhmässä 21.3.2023.

HEKILÖSTÖN ETUUDET JA PALKITSEMINEN

Sotkamon kunta omistaa Katinkullan kylpylän osakkeita, joten henkilökunnalle voidaan tarjota kylpylän käyttö edulliseen hintaan.

Kansalaisopiston järjestämiä liikuntakursseja henkilöstölle toteutui 3kpl. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta osallistua yhdelle vapaavalintaiselle kansalaisopiston kurssille veloitusetta syyskaudella 2022. Taukoliikuntaohjelma on käytössä.

Kunnan henkilökunnalla on vuosittain mahdollisuus virkistysiltapäivään, jolloin työyhteisöittäin vietetään aikaa yhdessä ulkoilun tai muun virkistykseen merkeissä. Työnantajan osallistujakohtainen tuki nousi vuonna 2022 15 eurosta 30 euroon. Virkistysiltapäivään voi käyttää 4 tuntia työaikaa.

Käytössä oli 50 euron arvoine EPassi –etuus. Epassia voi käyttää laajasti kulttuuri-, hyvinvointi- ja liikunta-palveluihin. E-passietuutta käytettiin edellistä vuotta laajemmin, lisäys oli n. 150 henkilöä.

Henkilöstölähtöinen Sotka-tiimi aloitti toimintansa ja järjesti elokuvaillan ja toiminnallisen tutustumisen uutiselle Hiukan stadionille.

Henkilökunnalle myönnetään palkallista vapaata sinä kalenterivuonna, jolloin oman kunnan palveluaika täyttyy, seuraavasti:

45 vuotta	10 työpäivää palkallista vapaata
40 vuotta	10 työpäivää palkallista vapaata
35 vuotta	5 työpäivää palkallista vapaata
30 vuotta	5 työpäivää palkallista vapaata
25 vuotta	3 työpäivää palkallista vapaata

Kunnanhallitus päätti 20.4.2021 § 92 uusista palkallisista vapaista:

20 vuotta	3 työpäivää palkallista vapaata
15 vuotta	2 työpäivää palkallista vapaata
10 vuotta	2 työpäivää palkallista vapaata
5 vuotta	1 työpäivää palkallista vapaata

Palkalliset vapaapäivät annetaan sen määräisinä kokonaisina työpäivinä vapaana myös osa-aikatyöntekijöille.

Henkilökuntaa muistetaan 50- ja 60-vuotismerkkipäivänä lahjalla, joka määräytyy palvelussuhteen pituuden mukaan (50 - 150 €). Eläkkeelle jäätäessä saa lahjan myös palvelussuhteen pituuden mukaan (15 €/v) ja kuntaliiton ansiomerkin.

PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

Palkkauksen perusteena kaikissa kunnallisissa sopimuksissa on tehtävien vaativuus.

Henkilöstöraportin tarkastelujaksolla saatiin uusi kunta-alalle sopimusratkaisu. Sopimusratkaisu on kolmi-vuotinen ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle las-kien keskimäärin 8,79 prosenttia. Perusratkaisun sopimuskorotusten taso ilman kehittämissuunnitelmaa vuosi-na 2023–2024 on sidottu niin sanottuun yleiseen linjaan. Vuonna 2022 vuosikeskiarvovertailussa edelli-seen vuoteen verrattuna kustannukset nousevat keskimäärin 1,76 prosenttia.

TASA-ARVON TOTEUTUMINEN

Sotkamon kunnan tasa-arvosuunnitelmassa on määritelty, että tietyt tunnuslukuja seurataan henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Eri tehtäväryhmissä naisten ja miesten osuus on hyvin vaihteleva. Toimistohenkilökunnassa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä päivähoitossa valtaosa työntekijöistä on naisia. Teknisen palvelualueen työntekijät ovat lähes kaikki miehiä. Sukupuolijakauma on aika tasan johto- ja asiantuntijatehtävissä sekä esihenkilöiden ja maatalouslomittajien keskuudessa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuonna 2023.

Taulukko 11. Sukupuolijakauma eri tehtäväryhmissä 31.12.2022

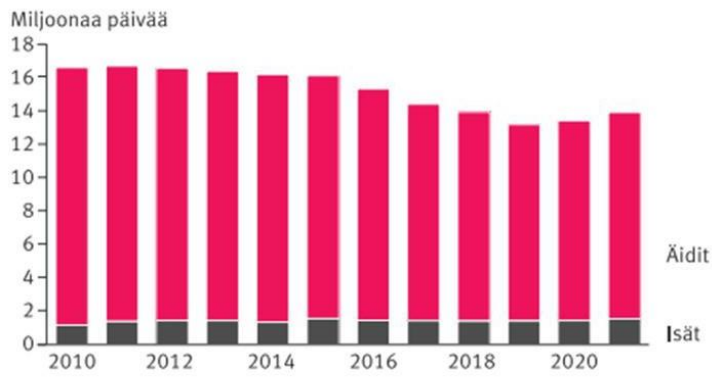
Sukupuolijakauma eri tehtäväryhmissä 31.12.2022	miehiä	naisia	yhteensä	naisia %
Johto- ja asiantuntijatehtävät	4	3	7	43
Esimiehet	8	7	15	47
Toimistohenkilökunta		18	18	100
Maatalouslomitus	18	15	33	45
Teknisen alan työntekijät	51	7	58	12
Opetushenkilöstö	31	84	115	73
Koulunkäyntiavustajat/ohjaajat	5	33	38	87
Nuoristotoimi, kirjasto ja kulttuuri	7	11	18	61
Ruoka- ja siivoushenkilöstö	3	55	58	95
Päivähoito		152	152	100
Kansalaisopiston tuntiopettaja ja muut sivutoimiset	24	65	89	73
Muut	23	28	51	55
Yhteensä	174	478	652	73

Perhevapaat ja sairauspoissaolot sukupuolittain

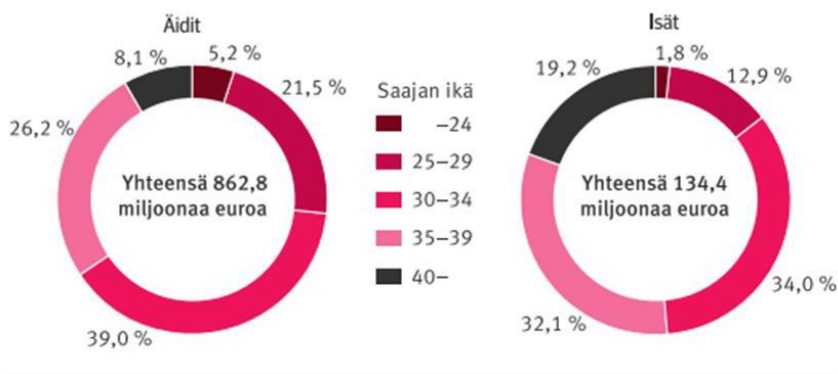
Vanhempainpäivärahat Vanhempainpäivärahoja ovat äitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha. Vuoden 2021 aikana näitä etuuksia sai 82 686 äitiä ja 60 710 isää. Sekä isien että äitien määrä kasvoi edellisvuodesta. Vanhempainpäivärahopäivistä 89 % korvattiin äideille. Isille korvattujen päivien osuus kasvoi 10,8 %:sta 11,1 %:iin. (Kuvio 2.) Suurin osuus (39 %) äitien päivärahoista maksettiin 30–34-vuotiaille. Isien päivärahoista kolmannes (34 %) maksettiin 30–34-vuotiaille ja lähes yhtä suuri osuus 35–39-vuotiaille (32 %). Äitien päivärahoista 8 % maksettiin 40 vuotta täyttäneille, kun samanikäisille isille maksettiin 19 % isien päivärahoista. (Kuvio 3.)

Kuvat 25–26. Äideille ja isille korvatut vanhempainpäivärahat. Kela.

Kuvio 2. Äideille ja isille korvatut vanhempainpäivärahapäivät 2010–2021



Kuvio 3. Äideille ja isille maksetut vanhempainpäivärahat ikäryhmittäin 2021



Vuonna 2022 perhevapaalla oli 19 naista ja 6 miestä.

Vuonna 2022 miesten ja naisten sairauspäivät vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna 1333 päivää. Sairauspäivistä noin 83 % on naisilla. Tämä selittyy muutamalla pidemmällä sairauslomalla ja naisten suuremmalla osuudella koko henkilöstöstä.

Työtapaturmapoissaolot jakautuivat miesten ja naisten välillä, siten että niistä 64 %:a oli miehillä ja 36 %:a naisilla. Työtapaturma, josta on aiheutunut sairauslomaa, oli sattunut 4 miehelle ja 6 naiselle. Korvattavia vahinkoja oli työpaikalla 21 eli 25 % vähemmän kuin vuonna 2022. Korvattavia työmatkatapaturmia ei ollut vuonna 2022. Miesten tapaturmat ovat aiheuttaneet vähän pidempiä sairauslomia kuin naisten.

Tilapäisten hoitovapaiden määrä on vähentynyt viime vuosina yli 6 % edellisestä vuodesta. Tilapäisistä hoitovapaista 86 % pitävät äidit.

TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyöryhmä

Työnantajan ja henkilöstön ylimpänä yhteistyöelimenä toimii yhteistyöryhmä, joka vastaa myös työsuojelusta. Yhteistyöryhmässä käsitellään kaikki tärkeimmät kunnan organisaatioiden ja toimintojen sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

Vuonna 2022 yhteistyöryhmään kuului 13 jäsentä, joista 6 edustaa työnantajaa ja 8 työntekijöitä. Työntekijöiden edustajina on 2 työsuojeluvaltuutettua ja 6 pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiestä. Yhteistyöryhmä kokoontui neljä kertaa kertomusvuonna.

Yhteistyöryhmä on kokouksissaan käsitellyt muun muassa seuraavia asioita:

28.4.2022

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Lausunnon antaminen vuoden 2021 terveyshuollon toimintakertomuksesta ja korvaushakemuksesta

Tapaturmatilasto vuonna 2021

Paikallisen järjestelyerän jakaminen 1.4.2021 alkaen

Sotkamon kunnan lomituspalveluiden henkilöstön siirtyminen liikkeen luovutuksella Muhoksen kunnan palvelukseen

31.5.2022

Hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön yhteistoimintamenettely ja sen eteneminen

Sotkamon kunnan opas epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja lopettamiseksi

Työsuojelun toimintaohjelma 2022–2025

Henkilöstöraportti vuodelta 2021

Sotkamon kunnan tietoturva- ja tietosuojapolitiikka

21.9.2022

Tietoverkon https-liikenteen automaattinen tarkastaminen palomuurilla

Maatalouslomituspalveluiden henkilöstön siirtosopimus

Hyvinvointialueelle siirtyvien kuraattorien siirtosopimus

30.11.2022

Ympäristöterveydenhuollon henkilöstön siirtosopimus

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023–2024

Henkilökohtaisen lisän määrät

Työsuojelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöiden terveydelle. Terveys käsittää sekä fyysisen että henkisen terveyden. Työsuojelu on osa työpaikan ja esihenkilöiden sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa.

Työterveyshuollon kanssa on tehty työpaikkaselvityskäyntejä kouluihin ja päiväkoteihin. Työsuojelutiimi (työsuojelupäällikkö ja –valtuutetut) kokoontui vuoden aikana säännöllisesti. Kokouksissa käsiteltiin kulloinkin ajankohtaisia työsuojeluun liittyviä asioita.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työpaikoilla tulee selvittää ja arvioida työntekijöiden ja työnantajan kanssa yhteistyössä työn riskejä ja vaaratekijöitä. Riskienarviointia tulisi päivittää työpaikoilla yhteistyössä henkilöstön kanssa vuosittain tai kun tulee merkittäviä muutoksia.

”Läheltä piti”- ja vaaratilanteet kirjataan ja tutkitaan. Tapaturmien tutkinnoista tehdään dokumentit, joista ilmenee kuhunkin tapahtumaan osallistuneet henkilöt, tapahtumaan johtaneet syyt sekä toimenpiteet vastaavien tapahtumien estämiseksi.

Tiedottaminen

Sotkamon kunnassa on käytössä intranet, josta löytyvät ajankohtaiset asiat, lomakkeet, henkilöstötiedotteet yms. Lisäksi tiedottamisessa käytetään sähköpostia ja Teamsia.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin valtakunnallisista ja alueellisista palvelurakenteen muutoksista johtuen; Maatalouslomituspalveluiden siirtyminen liikkeen luovutuksella Muhoksen kuntaan, kuraattorien siirtyminen liikkeen luovutuksella hyvinvointialueelle ja ympäristöterveydenhuollon henkilöstön siirtyminen liikkeen luovutuksella Sotkamon kuntaan, sekä ateria- ja puhtauspalvelujen uudelleen organisointi.

Esihenkilö- ja henkilöstöinfoja pidettiin säännöllisesti ajankohtaisista aiheista. Esihenkilöt pitivät henkilöstölleen tiedotustilaisuuksia/työyhteisökokouksia tarpeen mukaan.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Määräaikaiset palvelussuhteet

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrää on viime vuosina seurattu henkilöstöraportin yhteydessä. Määräaikaisia palvelussuhteita ilman palkkatuella työllistettyjä ja sijaisia oli koko henkilöstön määrästä vuoden 2022 päättyessä 23 %:a (2021/21 %, 2020/22 %).

Vuonna 2022 määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettiin viisi: kulttuurituottaja, hyvinvointikoordinaattori, puisto- ja liikuntatoimintayönjohtaja, puistotyöntekijä ja puisto-/liikunta-alueen työntekijä.

Määräaikaisuuksiin ja niiden perusteisiin on viime vuosina kiinnitetty huomiota ja vakinaistettu niitä palvelussuhteita, joiden jatkamiseen määräaikaisena ei ole perustetta. Jatkossa pyritään turvaamaan työyksiköissä vakiintuneen toiminnan vaatima henkilöstö täyttämällä vakansseja vakinaisesti tarpeen mukaan.

Eläköityminen

Kunnan toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilökunnan keski-ikä pienenee hitaasti ja henkilökuntaa jää eläkkeelle tulevana vuosina runsaasti. Suuri eläköityminen tulee huomioida paitsi poistumana, myös osaamisen muutoksena. Eläkkeelle lähtöön pitää varautua siten, että riittävän ajoissa suunnitellaan sen aiheuttamat mahdolliset toiminnan muutokset yli toimialarajojen ja huolehditaan tehtävien ja osaamisen siirrosta toiselle/toisille työntekijöille.

Työkyvyn tuki

Työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslakien muutoksilla on ohjattu työnantajia puuttumaan henkilökunnan sairauspoissaoloihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Varhaisen tuen toimintamallissa pohditaan työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän tilannetta kolmikantaneuvottelussa ja kartoitetaan työntekijän jäljellä oleva työkyky.

Valtakunnallinen trendi on, että täyden työkyvyttömyyseläkkeen saaminen on vaikeutunut, mutta osatyökyvyttömyyseläkkeitä myönnetään entistä enemmän. Sotkamon kunnassa on käytössä korvaavan työn malli. Kukin tulosityksikkö miettii etukäteen mahdollisia korvaavia työtehtäviä, jotta korvaavaa työtä tarvitsevalle löytyisi työtehtäviä. Korvaavan työn tekeminen auttaa työssä jaksamiseen ja työuran pituuteen, joilla työntekijän on mahdollista olla työelämässä osatyökykyisenäkin. Työnantajalle ja yhteiskunnalle on halvempaa, että hyödynnetään myös työntekijän osatyökykyisyys.