



SOTKAMON KUNTA

Henkilöstöraportti 2023

Yhteistyöryhmä
Kunnanhallitus xx.xx .xxxx §
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx §

Pöytäkirjantarkastajat:

Sisällys	
JOHDANTO	2
YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	3
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	3
HENKILÖTYÖVUODET	8
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	10
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	11
POISSAOLOT	11
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN	12
Henkilöstön vaihtuvuus	12
Eläköityminen.....	12
Eläkealkavuus	15
Kevan eläköitymisennuste	16
Eläkemaksut	17
Työvoimakustannukset ja henkilöinvestoinnit	19
TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ	19
HEKILÖSTÖN ETUUDET JA PALKITSEMINEN	19
PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	20
TASA-ARVON TOTEUTUMINEN	20
Perhevapaat	23
TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA	25
Yhteistyöryhmä	25
Työsuojelu	25
Viestintä ja tiedottaminen	25
JOHTOPÄÄTÖKSET	26
Määräaikaiset palvelussuhteet	26
Eläköityminen.....	26
Työkyvyn tuki	26

JOHDANTO

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, annetaan tietoa kehittämistoimenpiteistä ja näiden vaikutuksista 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 tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (myöh. KT) on päivittänyt yhteiset tunnusluvut ja niiden laskentatavan vuonna 2021 ja suositteli ne otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alussa.

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

Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämistä johtamisessa ja analysoidun tiedon käyttämistä osana päätöksentekoprosesseja. Tiedolla johtamista tulee kehittää.

Henkilöstöraportti 2023 tunnuslukuja tuotettiin palkkajärjestelmän vaihdon vuoksi sekä Monetran talous- ja HR-raportointiratkaisulla että CGI Populus -raporteilla. Tunnuslukujen vertailu ei ole kaikilta osin luotettava tämän vuoksi. Esimerkiksi henkilöstön sivutoimet ja -virat toistuvat eri tavalla järjestelmien henkilöstön kokonaismäärissä ja yksikkökohtaisissa tunnusluvuissa. Myös henkilötyövuosien raportointi on järjestelmämuutoksen vuoksi vain osalta vuotta.

Raportoinnissa noudatetaan henkilöstöraportointisuosituksen laskentatapoja. 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.

Mehiläinen Oy osti Kainuunmeren Työterveys Oy:n 1.1.2023. Ensimmäistä toimintavuotta leimasivat muutokset järjestelmissä, palveluissa ja henkilöstössä. Lääkärien saatavuus Sotkamon toimipisteessä vaihteli. Ensimmäinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma Mehiläisen kanssa laadittiin syksyllä 2023.

Työhyvinvointikysely toteutettiin ensimmäistä kertaa Kevan kyselyalustalla. Kyselyn perusteella ja verrokki-kuntiin verrattuna työntekijät olivat varsin tyytyväisiä. Loppuvuodesta toteutettiin myös työnantajamielikuvakysely. Henkilöstön mielestä Sotkamon kunta on työnantajana eteenpäin menevä, luotettava ja monipuolinen. Työntekijät kokivat, että heillä on mahdollisuus päästä vaikuttamaan miltä kunta näyttäytyy kuntalaisille ja vakaan työuran aikana voi kehittyä. Selvityksessä henkilöstö antoi työnantajalle kouluarvosanaksi 8,3. Vastaajista 33 % oli sitä mieltä, että työnantajamielikuva oli vain parantunut työssä aloittamisen jälkeen. Vastaajista 55 % vastasi, että mielikuva on pysynyt samana työssä aloittamisen jälkeen. Kyselyissä löytyi myös kehityskohteita ja niiden parantamiseksi toteutetaan toimenpidesuunnitelmaa.

Osana valtakunnallista uudistusta lomatoimi-vastualueen henkilöstö (29 hlöä) siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2023 Pohjois-Suomen lomituspalvelujen paikallisyksikköön Muhoksen kunnan palvelukseen. Kainuun ympäristöterveydenhuollon henkilöstö (38 hlöä) puolestaan siirtyi liikkeenluovutuksella Sotkamon kunnan palvelukseen osaksi ympäristö- ja teknisten toimialaa 1.1.2023.

Henkilöstön määrä kasvoi edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna viidellätoista henkilöllä, ollen vuoden viimeisenä päivänä 607 henkilöä. Kansalaisopiston sivutoimiset ja osa-aikaiset tuntiopettajat (97 henkilöä) eivät ole henkilöstömäärässä mukana. Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2023 oli 704 henkilöä.

Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta. Sairaus- ja työtaturmaperusteisia poissaoloja oli vuonna 2023 yhteensä 5410 kalenteripäivää kun niitä vuonna 2022 oli 7066 kalenteripäivää. 57 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaoloja vuonna 2023. Työtaturmia sattui yhteensä 49 kpl, joista yksi työmatkalla. Työtaturmista johtuvia sairauslomapäiviä oli yhteensä 142. Edelliseen vuoteen verrattuna tapaturmien määrä kasvoi kymmenellä, mutta sairauslomapäivät vähenivät 60 työpäivällä.

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

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

Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

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

Sotkamon kunnassa on käynnissä organisaation kehittämistyö. Sen tavoitteena ovat toiminnalliset muutokset, joilla päästään kunnallisten palvelujen vaikuttavuuteen ja yli hallinnonrajojen tapahtuvaan toimintaan sekä sitä kautta taloudellisiin säästöihin. 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

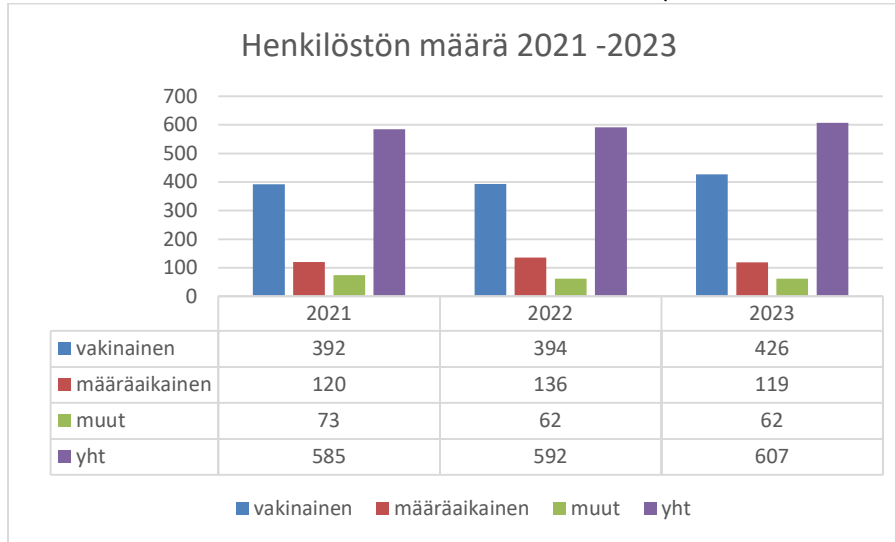
Henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 607 henkilöä. Kansalaisopiston osa-aikaiset tuntiopettajat ja sivutoimiset eivät ole henkilöstömäärässä mukana. Henkilöstön määrä kasvoi edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna viidellätoista henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi kolmellakymmenellä kolmella henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2023 oli 704.

Osana valtakunnallista maatalouslomituksen uudistusta lomatoimi-vastuualueen henkilöstö (29 hlö) siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2023 Pohjois-Suomen lomituspalvelujen paikallisyksikköön Muhoksen kunnan palvelukseen. Kainuun ympäristöterveydenhuollon henkilöstö (38 hlö) puolestaan siirtyi liikkeenluovutuksella Sotkamon kunnan palvelukseen osaksi ympäristö- ja teknisten toimialaa 1.1.2023.

Toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa työskenteli 70 % henkilöstöstä eli 426 henkilöä (TP 2022: 66 % ja 394 hlöä), määräaikaisissa palvelussuhteissa 20 % eli 119 henkilöä (TP 2022 29 % ja 136 hlöä). Sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimuskoulutuksessa olevia oli yhteensä 10 % henkilöstöstä eli 62 henkilöä.

Hallinnon toimialan henkilöstön osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 31.12.2023 8 %, teknisen toimialan henkilöstön osuus 23 % ja sivistyksen toimialan henkilöstön osuus 69 %.

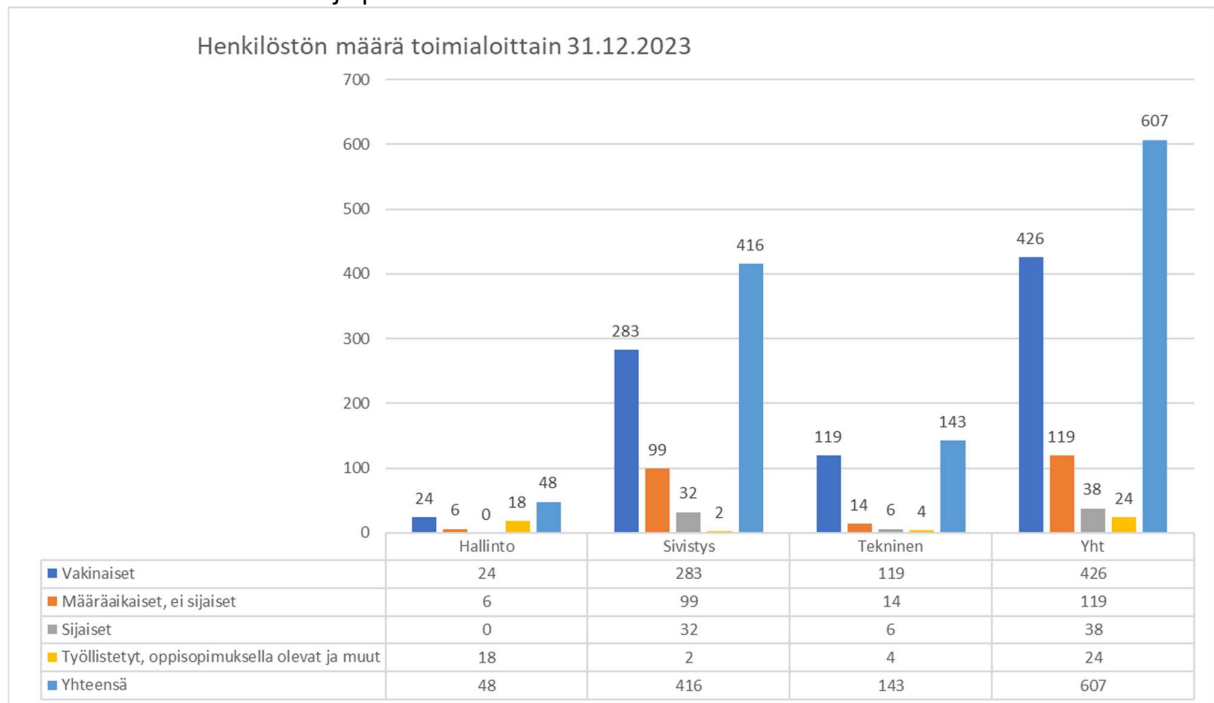
Kuva 1. Henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2021 – 2023. Populus.



Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12. toimialoilla vuosina 2021 – 2023. Populus.

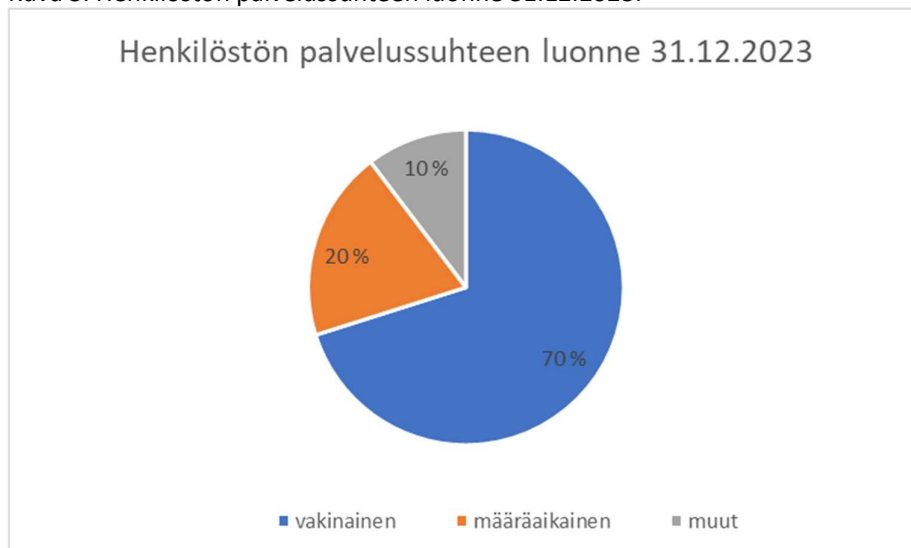
Henkilöstön lukumäärä 31.12.2023, Populus	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yht
Vakinaiset	24	283	119	426
Määräaikaiset, ei sijaiset	6	99	14	119
Sijaiset		32	6	38
Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	18	2	4	24
Total				607

Kuva 2. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2023.



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

Kuva 3. Henkilöstön palvelussuhteen luonne 31.12.2023.



Taulukot 2 - 3. Henkilöstön määrä hallinnon toimialalla 31.12.2023 ja vertailuvuosina 2021 - 2023. Populus.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2023, Populus	Hallinnon toimiala
Vakinaiset	24
Määräaikaiset, ei sijaiset	6
Sijaiset	0
Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	18
Yhteensä	48

Henkilöstön määrä 31.12., hallinnon toimiala	2021	2022	2023
Vakinaiset	45	45	24
Määräaikaiset	19	10	6
Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut	22	30	18
Yhteensä	86	85	48

Taulukot 4 - 5. Henkilöstön määrä sivistyksen toimialalla 31.12. ja vertailuvuosina 2021 - 2023. Populus.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2023	Sivistyksen toimiala
Vakinaiset	283
Määräaikaiset, ei sijaiset	99
Sijaiset	32
Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	2
Yhteensä	416

Henkilöstön määrä 31.12., sivistyksen toimiala	2021	2022	2023
Vakinaiset	257	248	283
Määräaikaiset	95	113	99
Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut	45	30	34
Yhteensä	397	391	416

Taulukot 6 – 7 Henkilöstön määrä teknisellä toimialalla 31.12. ja vertailuvuosina 2021 - 2023. Populus.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2023	Tekninen toimiala
Vakinaiset	119
Määräaikaiset, ei sijaiset	14
Sijaiset	6
Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	4
Yhteensä	143

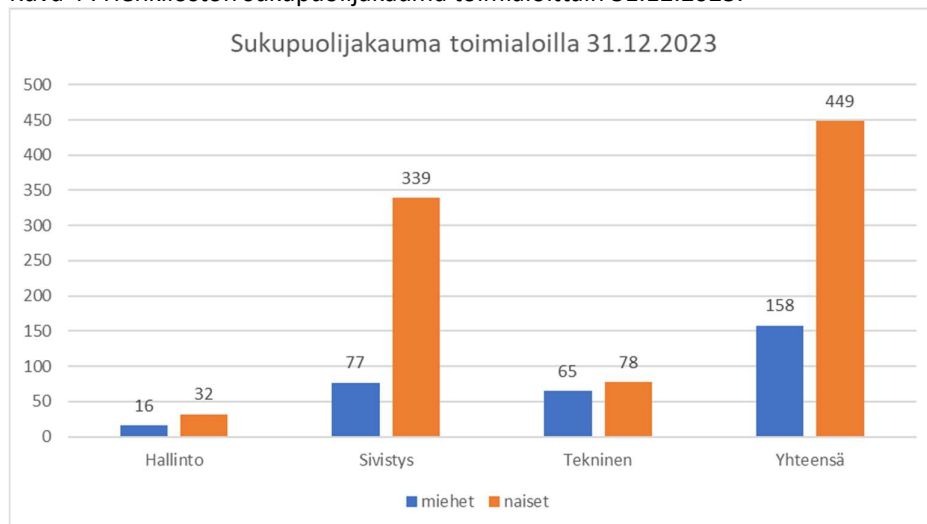
Henkilöstön määrä 31.12., teknisen toimiala	2021	2022	2023
Vakinaiset	90	88	119
Määräaikaiset	7	11	14
Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut	4	2	10
Yhteensä	101	101	143

Henkilöstömäärä hallinnon toimialalla väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Muutos johtuu pääosin maatalouslomittajien siirtymisestä Muhoksen kunnan palvelukseen. Hallinnon henkilöstömäärä sisältää koko organisaation palkkatuella työllistetyt. Sivistyksen ja teknisen toimialan henkilöstömäärä kasvoi. Teknisen toimialan henkilöstömäärän kasvu johtui ympäristöterveyden huollon henkilöstön siirtymisestä Sotkamon palvelukseen. Henkilöstömäärien vertailu edellisiin vuosiin ei ole kaikilta osin luotettavaa henkilöstöhallinnon järjestelmämuutoksen vuoksi.

Henkilökunnasta 70 % oli toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa, 20 % määräaikaisissa palvelussuhteissa ja 10 % palvelussuhteista oli sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimuslaisia. Vertailuksi voidaan ottaa koko kunta-ala, jossa oli vuonna 2022 vakinaisia 75,1 %, määräaikaisia 23,6 % ja työllistettyjä 1,3 %.

Kunnan palveluksessa olevista henkilöistä selkeä enemmistö on naisia, miesten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 27 %.

Kuva 4 . Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2023.

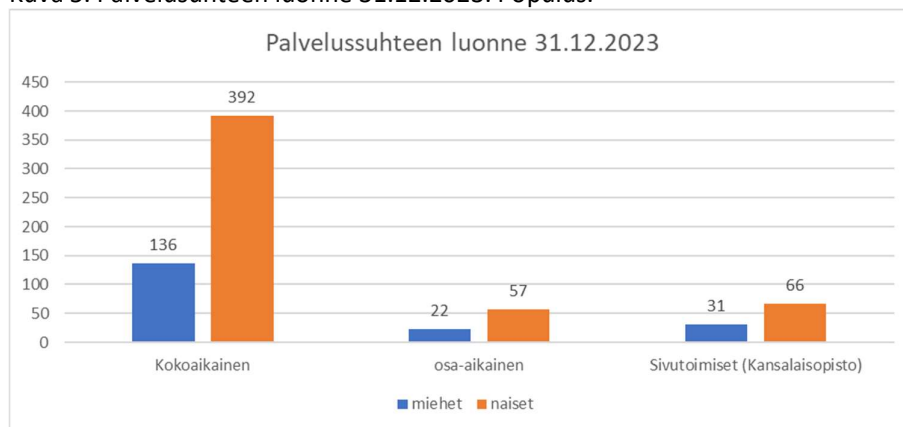


Taulukko 8 - 9. Palvelussuhteen luonne ja sukupuolijakauma 31.12.2023. Populus

Palvelussuhteen luonne 31.12.2023, Populus	miehet	naiset	yht
Kokoaikainen	136	392	528
Osa-aikainen	22	57	79
Sivutoimiset (Kansalaisopisto)	31	66	97
Yhteensä	189	515	704

Palvelussuhteen luonne 31.12.2023, %, Populus	miehet	naiset	yht
Kokoaikainen	19,3 %	55,7 %	75,0 %
Osa-aikainen	3,1 %	8,1 %	11,2 %
Sivutoimiset (Kansalaisopisto)	4,4 %	9,4 %	13,8 %
Yhteensä	26,8 %	73,2 %	100,0 %

Kuva 5. Palvelussuhteen luonne 31.12.2023. Populus.



Taulukko 10. Sukupuolijakauma toimialoilla 31.12.2023. Populus.

Sukupuolijakauma toimialoilla 31.12.2023, Populus	miehet	naiset	yhteensä
Hallinto	16	32	48
Sivistys	77	339	416
Tekninen	65	78	143
Yhteensä	158	449	607

Taulukko 11. Henkilöstö palvelualueittain koko- ja osa-aikaisuuden mukaan. Populus.

Toimialoittain koko- ja osa-aikaisuuden mukaan, Populus	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä	%
Kokoaikainen	33	367	128	528	87,0 %
Osa-aikainen	15	47	11	73	12,0 %
Osa-aikaeläke	0	2	4	6	1,0 %
Yhteensä	48	416	143	607	

Kunnan henkilöstöstä 87 % oli kokoaikatyössä (2022, 82 %). Osa-aikatyössä oli yhteensä 13 % henkilöstöstä. Kokoaikatyötä tekevien osuuden kasvu johtui maatalouslomittajien siirtymisestä Muhoksen kunnan

palvelukseen. Suurin osa-aikatyötä tekevä ammattiryhmä on koulunkäynninohjaajat, joilla osa-aikaisuus johtuu siitä, että päivittäinen työaika tehtävässä on lyhyempi kuin sopimuksen mukainen täysi työaika.

Suurin syy määräaikaiseen palvelussuhteeseen on työn vakiintumattomuus, kausityö, projektiluonteinen työ ja sijaisuudet. 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 12 – 13. Määräaikaisuuden perusteet.

Määräaikaisuuden peruste v. 2019 – 2023	2019	2020	2021	2022	2023
Työn vakiintumattomuus	66	60	57	51	3
Sijaisuus	27	15	16	35	43
Määräaikainen tehtävä/Projekt	33	34	40	83	54
Tilapäinen henkilöstön tarve/kausiluonteinen työ	5	8	2	20	4
Työntekijän oma pyyntö	0	1	1	0	0
Palkkatuettu työ	16	18	22	38	20
Avoimen tehtävän/viran hoito	10	3	2	18	6
Oppisopimussuhde	4	2	2	5	6
Kelpoisuus puuttuu	2	0	0	0	0
Muu työn luonteesta johtuva määräaik.peruste	0	0	0	0	45
	163	141	142	250	181

Määräaikaisuuden peruste 2023, Populus	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yht
Työn vakiintumattomuus	0	2	1	3
Sijaisuus	0	36	7	43
Määräaikainen tehtävä/Projekt	3	48	3	54
Tilapäinen henkilöstön tarve/kausiluonteinen työ	0	3	1	4
Työntekijän oma pyyntö	0			0
Palkkatuettu työ	17	1	2	20
Avoimen tehtävän/viran hoito	2	4		6
Oppisopimussuhde	1	1	4	6
Kelpoisuus puuttuu	0			0
Muu työn luonteesta johtuva määräaik.peruste	1	38	6	45
	24	133	24	181

HENKILÖTYÖVUODET

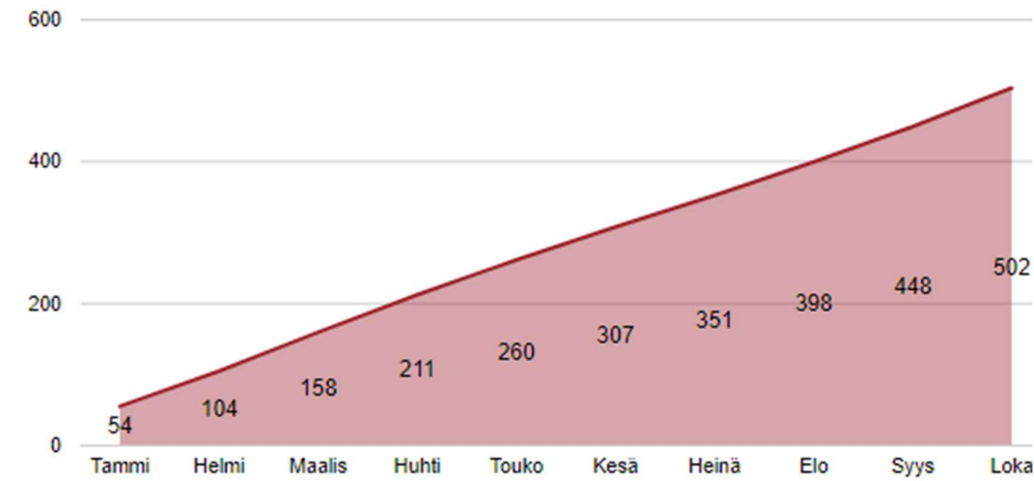
Henkilöstömäärää kuvaavat taulukot antavat läpileikkauksen tietyinä päivinä palveluksessa olleen henkilökunnan määrästä. Henkilötyövuodella raportoidaan palkallista työpanosta. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilötyövuosien raportointi vuodelta 2023 ei ole luotettavasti mahdollista henkilöstöhallinnon järjestelmämuutoksen vuoksi.

Koko henkilöstön toteutuneiden henkilötyövuosien määrä 31.10.2023 oli 502 kun se vastaavana ajankohdantana edellisenä vuonna oli 489. Ympäristöterveydenhuollon liikkeen luovutuksessa siirtyi 31 teoreettisen henkilötyövuoden työpanos Sotkamon kuntaan.1.1.2023.

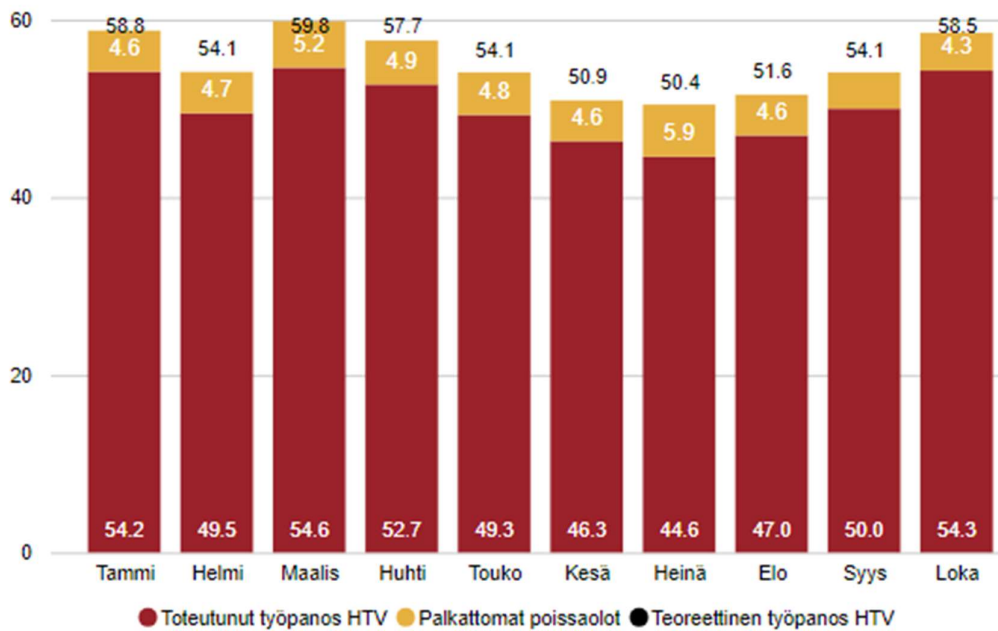
Kuva 6. Kumulatiivinen toteutunut työpanos henkilötyövuosina 31.10.2023 MonetTieto.

Kumulatiivinen toteutunut työpanos henkilötyövuosina



Kuva 7. Teoreettinen ja toteutunut työpanos henkilötyövuosina kuukausittain 1. – 10.2023. MonetTieto.

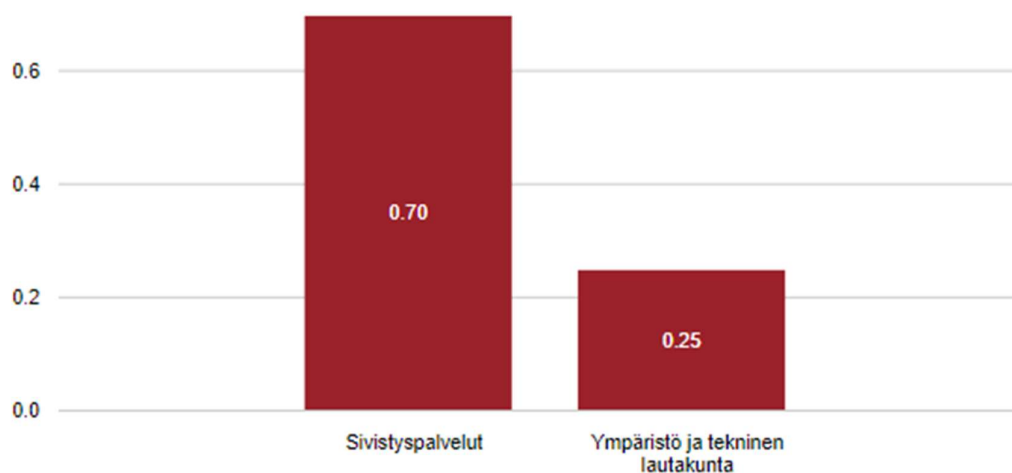
Teoreettinen ja toteutunut työpanos henkilötyövuosina



Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti erikseen raportoidaan vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten työpanos. Toimeksiantosopimuksia tammi-lokakuu 2023 välisenä aikana käytettiin perusopetuksessa, vapaa-aikapalvelussa ja liikennealueilla.

Kuva 8. Toimeksiantosopimussuhteisten työpanos 1. – 10.2023. MonetTieto.

Toteutunut työpanos yksiköittäin (porautumismahdoli...

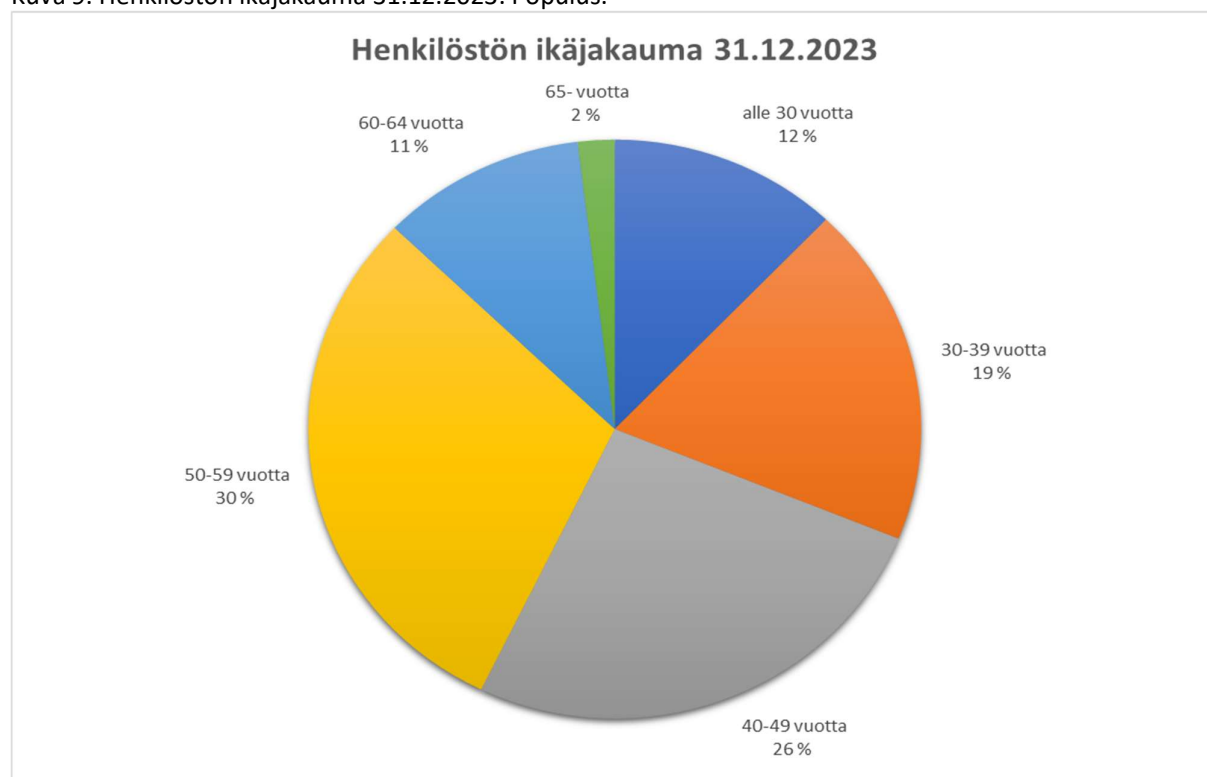


HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2023. Miesten keski-ikä oli 46,2 vuotta ja naisten 45,5 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 38,8 vuotta. Henkilökunnasta 266 (42,7 %) oli yli 50-vuotiaita. Henkilöstön keski-ikä väheni vuodelle (46 v, 2022). 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 vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Kuva 9. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023. Populus.



HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2023 koulutuspäiviä raportoitiin henkilöstöjärjestelmissä 877 työpäivää. Koulutuspäiviä raportoitiin vähemmän kuin vuonna 2022. Webinaarit ja nettikoulutukset eivät ole kokonaisuudessaan raportoiduissa koulutuspäivissä mukana, koska ne kirjataan henkilöstöjärjestelmään pääsääntöisesti vain, jos ne kestävät koko päivän.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi osa henkilöstöjohtamisen välineistä. Keskustelujen tarkoituksena on ohjata henkilöstön toimintaa, sopia tavoitteista seuraavalle vuodelle, arvioida tuloksia ja edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista, pyrkiä löytämään ihmisten voimavarat ja tukea osaamisen kehittymistä.

Keskustelujen tavoitteena edistää työhyvinvointia ja antaa mahdollisuuden saada ja antaa niin myönteistä kuin kehittävää palautetta. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään vuosittain.

Vuonna 2023 käytössä oli sähköinen kehityskeskustelulomake Personec F OSS- järjestelmässä, josta esihenkilö lähettää sen sähköisesti täytettäväksi työntekijälle ennen varsinaista kehityskeskustelua.

Varsinainen kehityskeskustelu käydään ennakoon varattuna ajankohtana henkilökohtaisesti keskustellen. Keskustelun tukena on sähköiselle kehityskeskustelulomakkeelle ennakoon kirjatut asiat. Lisäksi lomakkeelle kirjataan keskustelussa sovitut asiat.

Sähköinen kehityskeskustelulomake oli käytössä 17 eri esihenkilöllä. Sähköisellä kehityskeskustelulomakkeella käytiin yhteensä 164 kehityskeskustelua. Todennäköistä on, että käytyjen kehityskeskustelujen määrä on huomattavasti suurempi. Osa esihenkilöistä käy vapaamuotoisia kehityskeskusteluja tai käyttää kehityskeskustelussa omaa Word-lomaketta. Nämä kehityskeskustelumuodot eivät kirjaudu sähköiseen järjestelmään ja niiden määrää on arvioitu tiedustelemalla esihenkilöiltä.

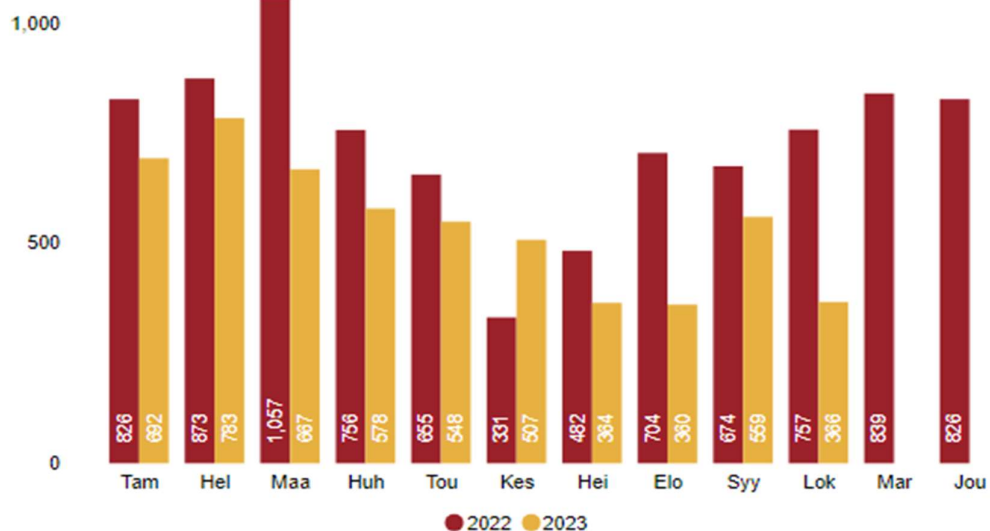
POISSAOLOT

Sairaus- ja työtapaturmaperusteisia poissaoloja oli 1.1.-31.12.2023 yhteensä 7144 kalenteripäivää (7066, 1.-12.2022). Pitkät sairauspoissaolot (yli 30 pv) muodostavat suuren osan koko organisaation poissaoloista. 57 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaoloa vuonna 2023.

Vuonna 2023 sattui yhteensä 49 työtapaturmaa (39, 2022), joista 1 työmatkalla. Työtapaturmista johtuvia sairauslomapäiviä oli yhteensä 142 (202, 2022). Tapaturmien määrä lisääntyi kymmenellä, mutta sairauslomapäivät vähenivät 60 työpäivällä. Vakuutusyhtiön korvaamien työtapaturmien lukumäärä oli yhteensä 28 kpl. Korvatuista tapaturmista lieviä (poissaolon kesto 0-9 pv) oli 93 % ja lievähköjä (poissaolon kesto 10-29 pv) 7 %. Vuonna 2023 maksettiin tapaturvakorvauksia yhteensä 41,2 T€.

Kuva 10. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä kuukausittain vuonna 2022 ja 1. – 10.2023.
MonetTieto

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Henkilöstön vaihtuvuus

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön vaihtuvuus. Vaihtuvuusprosentti saadaan suhteuttamalla uudet toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet ja päättäneet palvelussuhteet vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrään. Vuonna 2023 tulovaihtuvuus oli 3,3 % ja lähtövaihtuvuus 4,0 %.

Taulukko 14. Henkilöstön vaihtuvuus.

Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä			Vaihtuvuus %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Alkaneet palvelussuhteet	16	10	19	2,4	1,5	3,3
Päättäneet palvelussuhteet	28	28	23	4,2	4,2	4,0

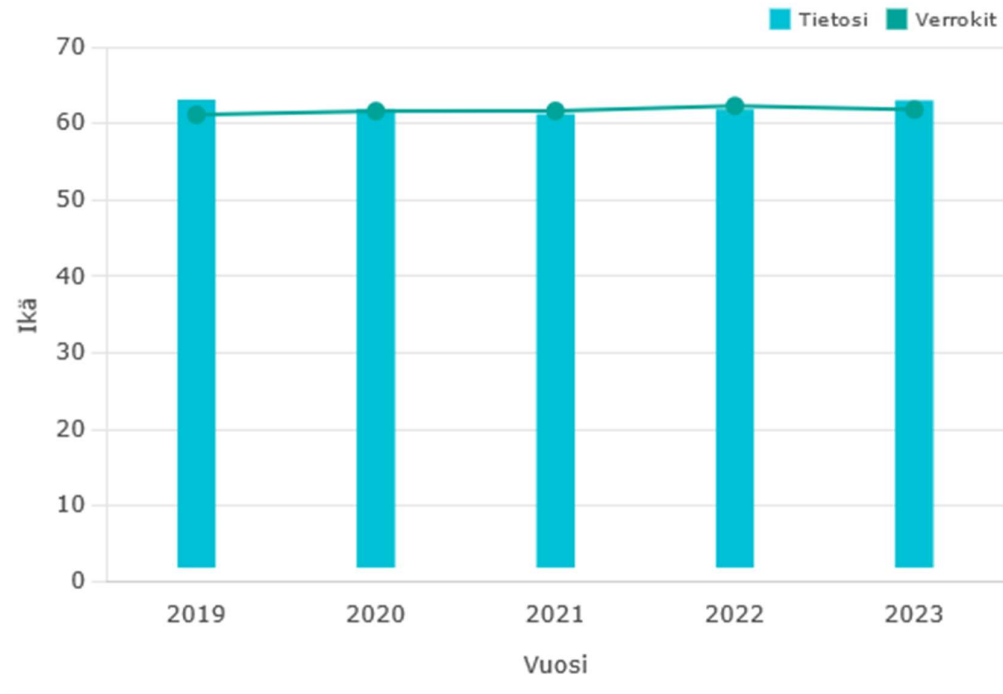
Eläköityminen

Vuonna 2023 eläkkeelle jäätiin Sotkamon kunnan palveluksesta keskimäärin 62,9 vuoden iässä, mikä oli yli puoli vuotta myöhemmin kuin Kevan käyttämissä verrokkikunnissa (61,6 v.). Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2023 10 henkilöä keskimäärin 64,6 vuoden iässä.

Vuonna 2022 kunta-alalta jäätiin vanhuuseläkkeelle keskimäärin 64,8 vuoden iässä, kaikki eläkelajit mukaan lukien eläkkeelle siirryttiin 61,8 vuoden iässä.

Kuva 11. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Sotkamon kunnassa vuosina 2019 – 2023. Lähde: Työnantajapalvelut, Keva.

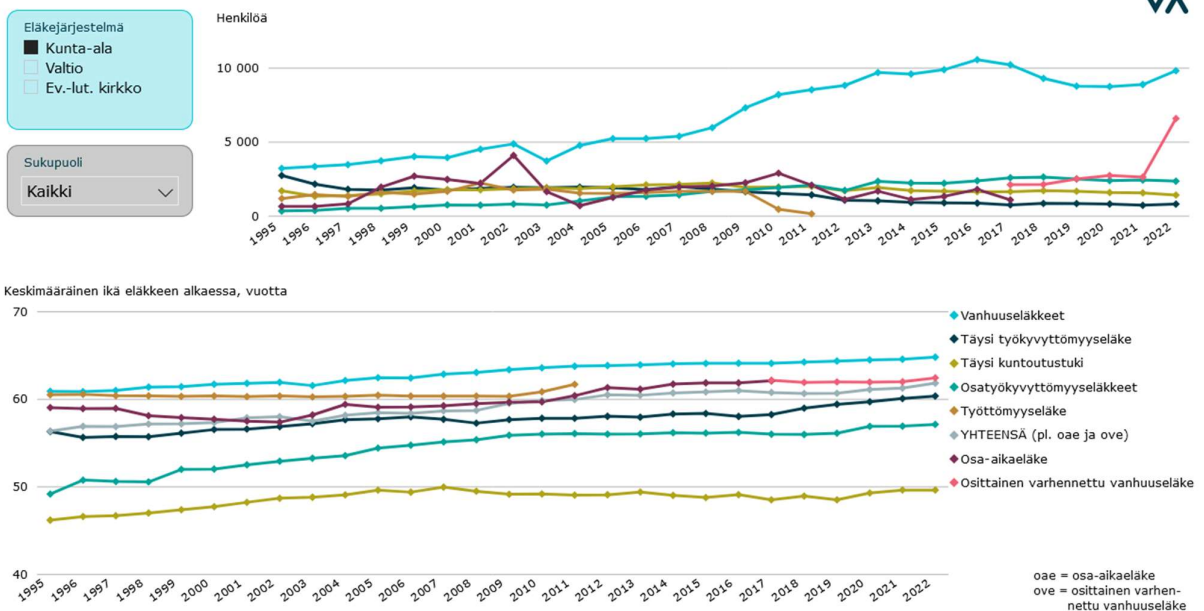
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



velut, Keva.

Kuva 12 - 13. Eläkkeelle siirtyneet kunta-alalla eläkelajien määrän ja keski-ian mukaan. Keskimääräinen ikä eläkkeen alkaessa. Lähde: Työnantajapalvelut, Keva.

Eläkkeelle siirtyneet ja uuden osa-aikaeläkkeen tai osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aloittaneet henkilöt eläkelajeittain määrän ja keski-ian mukaan

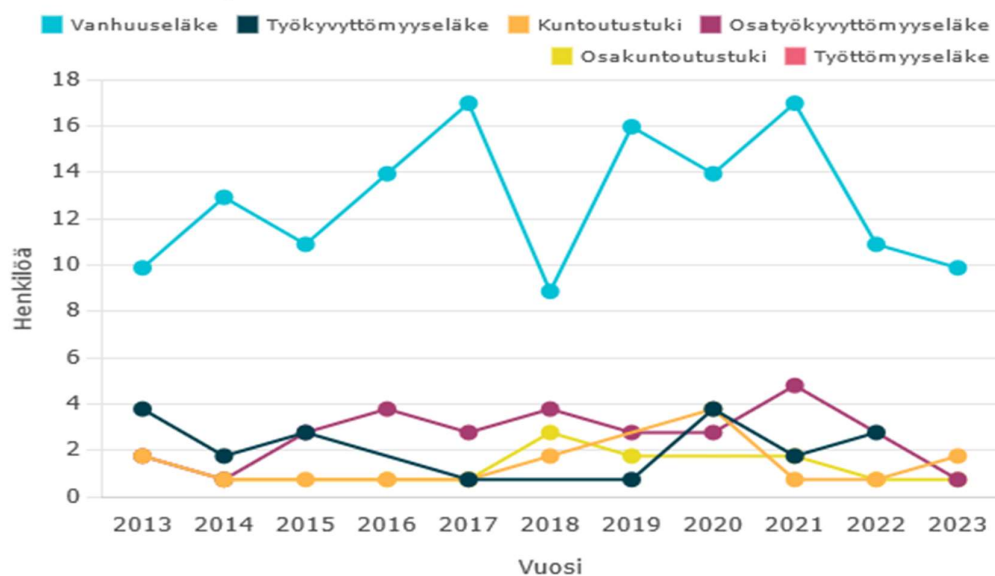


Vuoden 2017 eläkeuudistuksen seurauksena vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain ja lykkäyskorotus kannustaa jatkamaan työssä. Eläkeuudistuksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63–70 ikävuo-

väliltä. Tämän vuoksi työnantaja ei tiedä työntekijän eläköitymisen tarkkaa ajankohtaa, sillä työntekijällä on mahdollisuus jatkaa työelämässä myös henkilökohtaisen eläkeiän täyttämisen jälkeen.

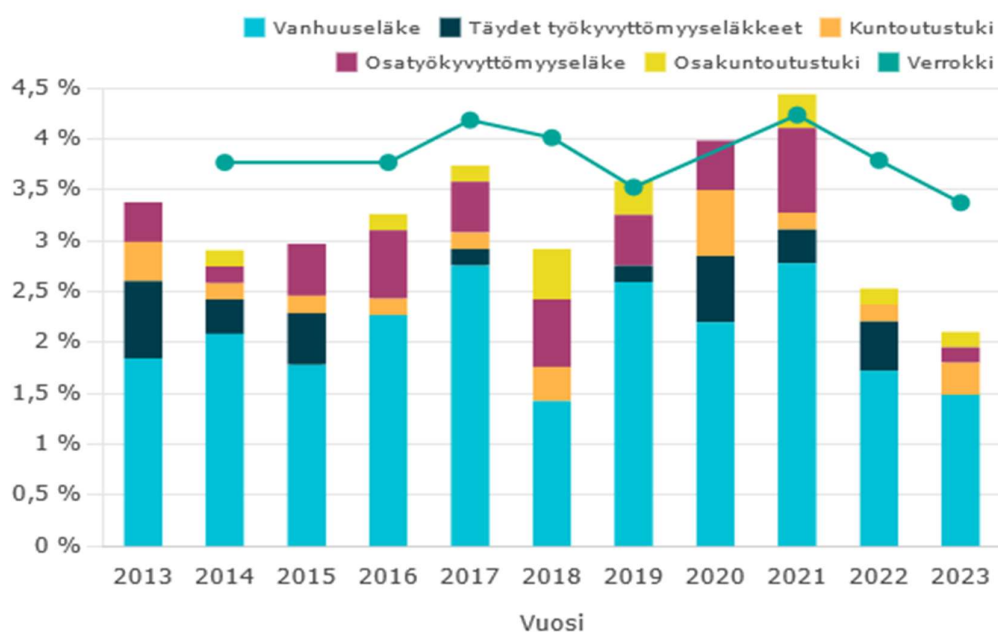
Kuva 14. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain 2012–2023. Lähde: Työntajapalvelut, Keva.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva 15. Eläkkeiden alkavuus eläkelajeittain 2012–2023. Työntajapalvelut, Keva.

Eläkkeiden alkavuus



Taulukko 15. Eläkkeelle siirtyminen ja palvelussuhteen päättyminen 2018–2023.

Eläkkeelle siirtyminen ja palvelussuhteen päättyminen	Lkm 2018	Lkm 2019	Lkm 2020	Lkm 2021	Lkm 2022	Lkm 2023
Eläkkeelle siirtyneet						
vanhuuseläke	12	12	14	18	12	10
muut eläkelajit	1	1	3	4	2	4
Sanoutui irti tai muu syy	11	7	9	14	22	X
Yhteensä	24	20	26	36	34	X

Eläkealkavuus

Eläkealkavuudella tarkoitetaan vuosittain eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta. Alkavuutta laskettaessa eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä jaetaan aina edellisen vuoden vakuutettujen lukumäärällä. Sotkamon kunnan eläkealkavuus oli vuonna 2023 2,14 % (14 hlö) kun se verrokkikunnissa oli 3,39 %.

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-ikäen, koska työkyvyttömyyseläkkeelle jäädytään 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-ikäen 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, pm vajaakuntoisten sijoittamisella ja työjärjestelyillä voitu vaikuttaa siihen, että työntekijä on osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja jatkaa työelämässä pidempään. Näin saadaan myös vähennettyä eläkemenoja.

Taulukko 16. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja eläkealkavuus % 2018–2023.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	59,2	62,93	61,72	61,04	61,63	62,85
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	63,9	64	64	63	63,4	64,6
Eläkealkavuus %	2,94	3,6	3,99	4,44	2,56	2,14

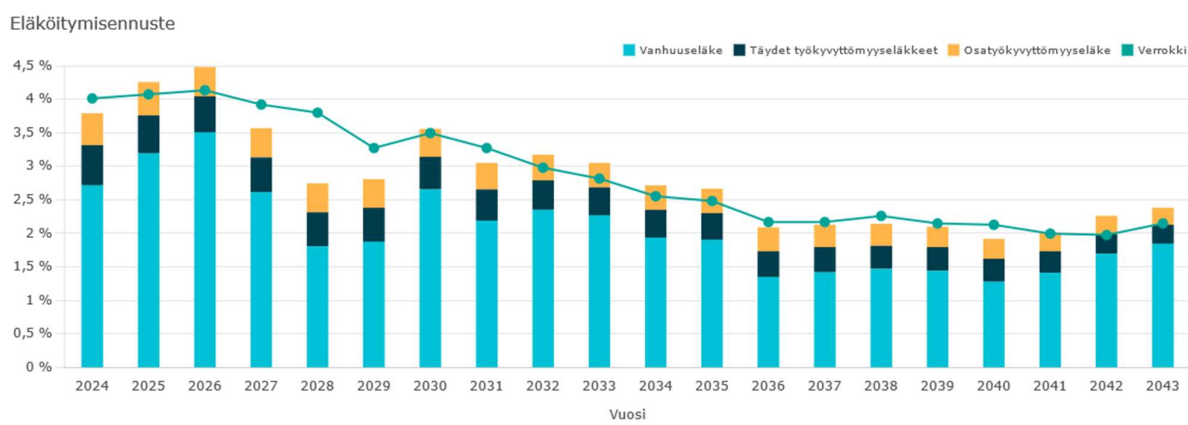
Kevan eläköitymisennuste

Kevan eläköitymisennuste 2024–2043 ammattiryhmittäin -raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana.

Ennuste perustuu vuoden 2021 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 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.

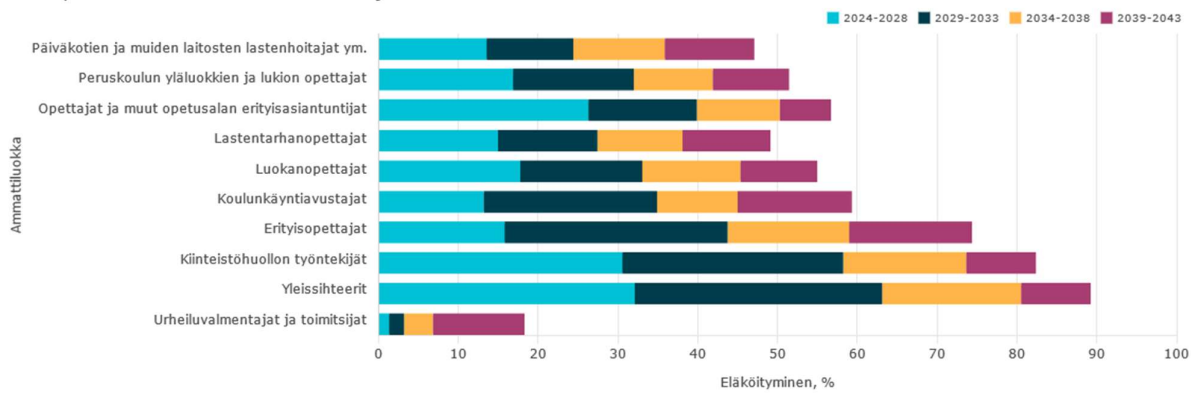
Yhteensä 89 eli 17,1 % tällä hetkellä työssä olevasta vakinaisesta henkilökunnasta jää eläkkeelle eläköitymisennusteen mukaan viiden ensimmäisen vuoden aikana. Yli 30 %:a erityisopettajista, kiinteistöhuollon työntekijöistä, luokanopettajista, koulunkäyntiavustajista, yleissihteereistä ja siivoojista saavuttaa vanhuuseläkkeen 2033 vuoteen mennessä.

Kuva 16. Eläköitymisennuste 2024 - 2041. Keva.

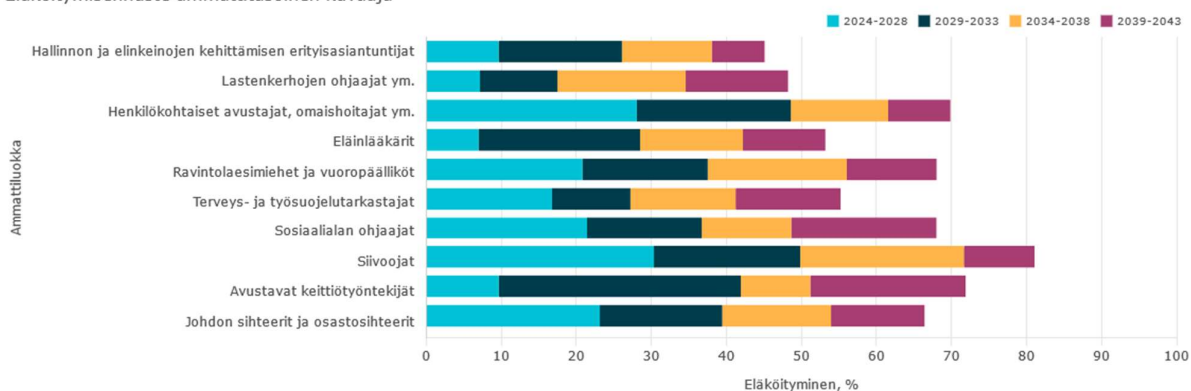


Kuvat 17 - 18. Eläköitymisennuste 2024 - 2043 ammattiryhmittäin. Keva.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläkemaksut

Työntäjän eläkemaksut vuonna 2023 muodostuvat palkkaperusteisesta maksusta, joka on osa työvoimakustannuksia, ja tasausmaksusta. Tasausmaksua maksavat 1.1.2023 alkaen kunnat ja hyvinvointialueet.

Eläkemenoperusteinen maksu lakkasi vuoden 2022 lopussa. Viimeisen kerran eläkemenoperusteisen maksun lopullinen maksu laskutettiin syksyllä 2023. 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 2023

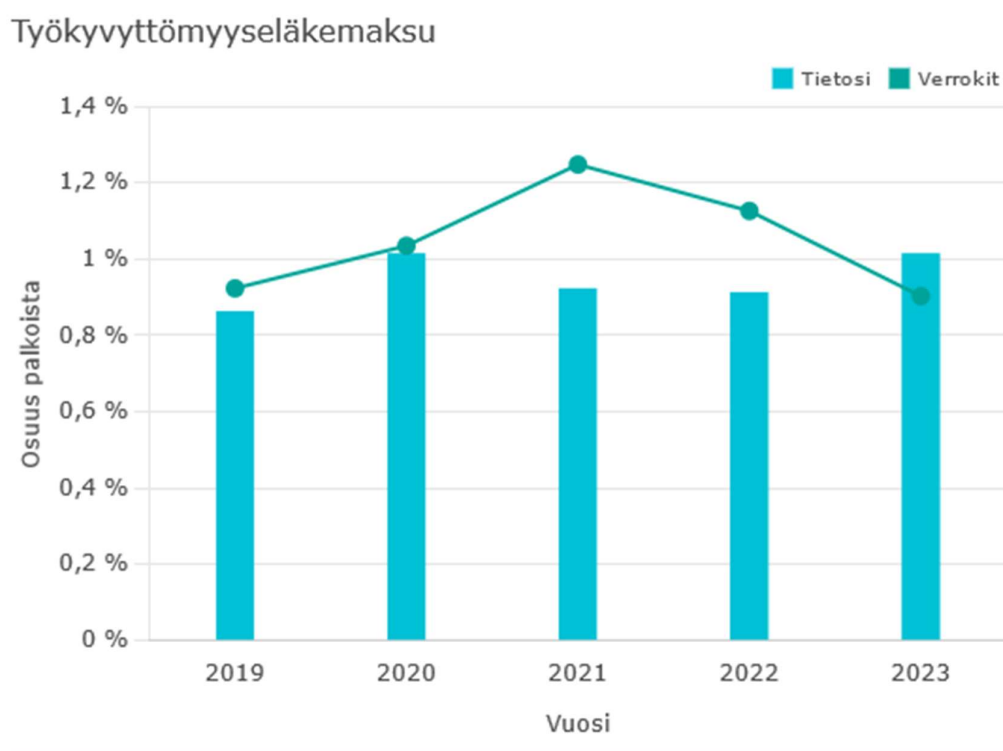
- Työansio pohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sis. työntekijän eläkemaksun) 23,5 % (5 013 679 €)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 1,02 % (221 883 €)
- Yhteensä 24,54 % (5 235 562 €)

Sotkamon kunta on keskisuuri työnantaja. Keskisuuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan.

Työnantajan työkyvyttömyysriskikerroin määritetään myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Työkyvyttömyysriskikerroimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana. Vuoden 2023 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2020 ja 2021 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Eläkemenot kohdennetaan työnantajille vuosien 2017-2019 ansioiden suhteessa. Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuvat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Sotkamon työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2023 oli 1,01, joka lähes sama kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1.

Kuva 19. Työttömyyseläkemaksun kehitys 2018 - 2023. Keva.



Työvoimakustannukset ja henkilöinvestoinnit

Taulukko 17 – 18. Työvoimakustannusten muutos 2022–2023

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset	2022	2023	muutos %
Palkat ja palkkiot	21 204 196	23 352 396	10
Eläkekulut	4 798 685	4 727 396	-1
Muut henkilöstösivukulut	999 923	986 713	-1
Yhteensä	27 002 804	29 066 506	8

Henkilöstöinvestoinnit	2 022	2023	muutos %
Työterveyshuolto	169	167	-1
Koulutus	89	109*	22
Virkistys	37	22	-41
Yhteensä	295	408	46

*Osa aikaisemmin virkistyskustannuksiin kirjatusta kirjattu vuonna 2023 koulutuskustannuksiin.

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Mehiläinen Oy tuotti työterveyshuoltosopimuksen mukaiset palvelut vuonna 2023. Ensimmäisestä toimintavuotta värittävät järjestelmävaihdot, muutokset palveluissa ja vaje henkilöressussa. Syksyllä 2023 laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2024 – 2026 ja se käsiteltiin yhteistyöryhmässä 11.12.2023.

Työterveyshuollon palveluiden toteutumisesta ja kustannuksista on raportoitu tarkemmalla tasolla työterveyshuoltoraportilla, jota käsiteltiin yhteistyöryhmässä 1.3.2024.

HEKILÖSTÖN ETUUDET JA PALKITSEMINEN

Sotkamon kunta omistaa Katinkullan kylpylän osakkeita, joten henkilökunnalle voidaan tarjota kylpylän käyttö edulliseen hintaan. Käytössä oli myös 50 euron arvoinen EPassi –etuus. Epassia voi käyttää laajasti kulttuuri-, hyvinvointi- ja liikuntapalveluihin.

Kansalaisopiston järjestämiä liikuntakursseja henkilöstölle toteutui 3kpl. Taukoliikuntaohjelma on käytössä.

Kunnan henkilökunnalla on vuosittain mahdollisuus virkistysiltapäivään, jolloin työyhteisöittäin vietetään aikaa yhdessä ulkoilun tai muun virkistyksen merkeissä. Työnantajan osallistujakohtainen tuki oli 30 euroa. Virkistysiltapäivään voi käyttää neljä tuntia työaika.

Henkilöstölähtöinen Sotka-tiimillä ei ollut toimintaa vuonna 2023.

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
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 jäätessä saa lahjan myös palvelussuhteen pituuden mukaan (15 €/v) ja kuntaliiton ansiomerkin.

PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

1.1.2023 Sotkamon kunnassa tuli sovellettavaksi KVTESin, OVTESin, TS:n lisäksi uutena Lääkärisopimus (myöh. LS), kun eläinlääkärit siirtyivät liikkeenluovutuksella Sotkamon kunnan palvelukseen. Palkkauksen perusteena kaikissa kunnallisissa sopimuksissa on tehtävien vaativuus.

Kunta-alan kolmivuotinen sopimusratkaisu on ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuonna 2023 palkkakustannukset kasvoivat kunta-alalla 4,85 prosenttia eli noin 513 miljoonaa euroa vuoden 2022 keskiarvoon verrattuna.

Vuoden 2023 palkkakustannuksiin vaikuttivat seuraavat muutokset:

Vuoden 2023 alussa eläinlääkäreille toteutettiin yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä, jolla tuettiin heidän päivystysuudistustaan.

Kesäkuussa maksuun tulivat 2,2 prosentin yleiskorotus sekä 0,7 prosentin paikallinen järjestelyerä. Samaan aikaan tuli maksuun myös palkkauksen kehittämissuunnitelman mukainen 1,2 prosentin paikallinen erä. Lisäksi kesäkuussa maksettiin perälautatarkastelun mukainen 467 euron kertapalkkio niille kunta-alan työntekijöille tai viranhaltijoille, jotka täyttivät sopimuksessa mainitun työssäoloehdon. Lisäksi KVTESin liitteen 5 ja OVTESin osio G:n piirissä oleville, kuten varhaiskasvatuksen henkilöstölle) maksettiin erillinen kertapalkkio. Tämä kertapalkkio oli eri liitteiden tarkoittamille henkilöille 120 ja 150 euroa.

Lokakuussa 2023 LS:n kohdalla tulee maksuun perälautatarkastelun mukainen vuoden 2024 yleiskorotusosa, 0,77 prosenttia. Korotusajankohtaa aikaistettiin kesäkuulta 2024, jotta kesäkuun 467 euron kertapalkkion kustannusvaikutus toteutuu myös Lääkärisopimuksessa

TASA-ARVON TOTEUTUMINEN

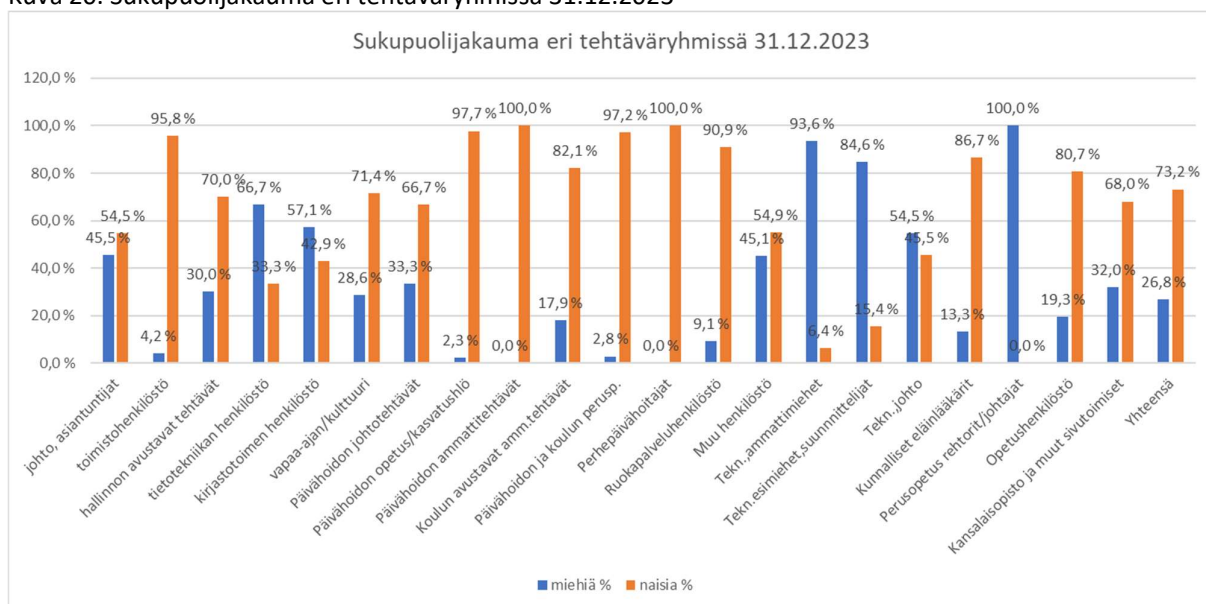
Sotkamon kunnan tasa-arvosuunnitelmassa on määritelty, että tietyt tunnuslukuja seurataan henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Eri tehtäväryhmissä naisten ja miesten osuus on hyvin vaihteleva. Toimistohenkilökunnassa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä päivähoitossa valtaosa työntekijöistä on naisia. Sukupuolijakauma on aika tasan johto- ja asiantuntijatehtävissä sekä esihenkilöiden keskuudessa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivittää parhaillaan työryhmä.

Taulukko 19. Sukupuolijakauma eri tehtäväryhmissä 31.12.2023

Sukupuolijakauma eri tehtäväryhmissä 31.12.2023, koko organisaatio	M	N	yht	miehiä %	naisia %
Johto, asiantuntijat	5	6	11	45,5 %	54,5 %
Toimistohenkilöstö	1	23	24	4,2 %	95,8 %
Hallinnon avustavat tehtävät	3	7	10	30,0 %	70,0 %
Tietotekniikan henkilöstö	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Kirjastotoimen henkilöstö	4	3	7	57,1 %	42,9 %

Vapaa-ajan/kulttuuri	8	20	28	28,6 %	71,4 %
Päivähoidon johtotehtävät	2	4	6	33,3 %	66,7 %
Päivähoidon opetus/kasvatushlö	1	43	44	2,3 %	97,7 %
Päivähoidon ammattitehtävät	0	12	12	0,0 %	100,0 %
Koulun avustavat amm.tehtävät	7	32	39	17,9 %	82,1 %
Päivähoidon ja koulun perusp.	3	106	109	2,8 %	97,2 %
Perhepäivähoitajat	0	4	4	0,0 %	100,0 %
Ruokapalveluhenkilöstö	3	30	33	9,1 %	90,9 %
Muu henkilöstö	32	39	71	45,1 %	54,9 %
Tekn.,ammattimiehet	44	3	47	93,6 %	6,4 %
Tekn.esimiehet,suunnittelijat	11	2	13	84,6 %	15,4 %
Tekn.,johto	6	5	11	54,5 %	45,5 %
Kunnalliset eläinlääkärit	2	13	15	13,3 %	86,7 %
Perusopetus rehtorit/johtajat	1	0	1	100,0 %	0,0 %
Opetushenkilöstö	23	96	119	19,3 %	80,7 %
Kansalaisopisto ja muut sivutoimiset	31	66	97	32,0 %	68,0 %
Yhteensä	189	515	704	26,8 %	73,2 %

Kuva 20. Sukupuolijakauma eri tehtävryhmissä 31.12.2023



Taulukko 20 - 22. Sukupuolijakauma eri tehtävryhmissä 31.12.2023 Toimialueittain. Populus.

Sukupuolijakauma eri tehtävryhmissä, Hal- linto	M	N	yht	miehiä %	naisia %
Johto, asiantuntijat	2	4	6	33,3 %	66,7 %
Toimistohenkilöstö	1	10	11	9,1 %	90,9 %
Hallinnon avustavat tehtävät	1	7	8	12,5 %	87,5 %
Tietotekniikan henkilöstö	1		1	100,0 %	0,0 %
Kirjastotoimen henkilöstö			0	0,0 %	0,0 %
Vapaa-ajan/kulttuuri	2		2	100,0 %	0,0 %
Päivähoidon johtotehtävät			0	0,0 %	0,0 %

Päivähoidon opetus/kasvatushlö			0	0,0 %	0,0 %
Päivähoidon ammattitehtävät			0	0,0 %	0,0 %
Koulun avustavat amm.tehtävät	1		1	100,0 %	0,0 %
Päivähoidon ja koulun perusp.		1	1	0,0 %	0,0 %
Perhepäivähoitajat			0	0,0 %	0,0 %
Ruokapalveluhenkilöstö		4	4	0,0 %	100,0 %
Muu henkilöstö	5	5	10	50,0 %	50,0 %
Tekn.,ammattimiehet	3	1	4	75,0 %	25,0 %
Tekn.esimiehet,suunnittelijat			0	0,0 %	0,0 %
Tekn.,johto			0	0,0 %	0,0 %
Kunnalliset eläinlääkärit			0	0,0 %	0,0 %
Perusopetus rehtorit/johtajat			0	0,0 %	0,0 %
Opetushenkilöstö			0	0,0 %	0,0 %
Kansalaisopisto ja muut sivutoimiset			0	0,0 %	0,0 %
Yhteensä	16	32	48	33,3 %	66,7 %

Sukupuolijakauma eri tehtäväryhmissä, Sivistys	M	N	yht	miehiä %	naisia %
Johto, asiantuntijat	3	2	5	60,0 %	40,0 %
Toimistohenkilöstö		6	6	0,0 %	100,0 %
Hallinnon avustavat tehtävät	2		2	100,0 %	0,0 %
Tietotekniikan henkilöstö	1	1	2	50,0 %	50,0 %
Kirjastotoimen henkilöstö	4	3	7	57,1 %	42,9 %
Vapaa-ajan/kulttuuri	6	20	26	23,1 %	76,9 %
Päivähoidon johtotehtävät	2	4	6	33,3 %	66,7 %
Päivähoidon opetus/kasvatushlö	1	43	44	2,3 %	97,7 %
Päivähoidon ammattitehtävät		12	12	0,0 %	100,0 %
Koulun avustavat amm.tehtävät	6	32	38	15,8 %	84,2 %
Päivähoidon ja koulun perusp.	3	105	108	2,8 %	97,2 %
Perhepäivähoitajat		4	4	0,0 %	100,0 %
Ruokapalveluhenkilöstö			0	0,0 %	0,0 %
Muu henkilöstö	25	11	36	69,4 %	30,6 %
Tekn.,ammattimiehet			0	0,0 %	0,0 %
Tekn.esimiehet,suunnittelijat			0	0,0 %	0,0 %
Tekn.,johto			0	0,0 %	0,0 %
Kunnalliset eläinlääkärit			0	0,0 %	0,0 %
Perusopetus rehtorit/johtajat	1		1	100,0 %	0,0 %
Opetushenkilöstö	23	96	119	19,3 %	80,7 %
Kansalaisopisto ja muut sivutoimiset	31	66	97	32,0 %	68,0 %
Yhteensä	108	405	513	21,1 %	78,9 %

Sukupuolijakauma eri tehtäväryhmissä, Tekninen	M	N	yht	miehiä %	naisia %
Johto, asiantuntijat			0	0,0 %	0,0 %
Toimistohenkilöstö		7	7	0,0 %	100,0 %

Hallinnon avustavat tehtävät			0	0,0 %	0,0 %
Tietotekniikan henkilöstö			0	0,0 %	0,0 %
Kirjastotoimen henkilöstö			0	0,0 %	0,0 %
Vapaa-ajan/kulttuuri			0	0,0 %	0,0 %
Päivähoidon johtotehtävät			0	0,0 %	0,0 %
Päivähoidon opetus/kasvatushlö			0	0,0 %	0,0 %
Päivähoidon ammattitehtävät			0	0,0 %	0,0 %
Koulun avustavat amm.tehtävät			0	0,0 %	0,0 %
Päivähoidon ja koulun perusp.			0	0,0 %	0,0 %
Perhepäivähoitajat			0	0,0 %	0,0 %
Ruokapalveluhenkilöstö	3	26	29	10,3 %	89,7 %
Muu henkilöstö	2	23	25	8,0 %	92,0 %
Tekn.,ammattimiehet	41	2	43	95,3 %	4,7 %
Tekn.esimiehet,suunnittelijat	11	2	13	84,6 %	15,4 %
Tekn.,johto	6	5	11	54,5 %	45,5 %
Kunnalliset eläinlääkärit	2	13	15	13,3 %	86,7 %
Perusopetus rehtorit/johtajat			0	0,0 %	0,0 %
Opetushenkilöstö			0	0,0 %	0,0 %
Kansalaisopisto ja muut sivutoimiset			0	0,0 %	0,0 %
Yhteensä	65	78	143	45,5 %	54,5 %

Perhevapaat

Perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022. Vanhempainvapaapäivien määrä kasvoi ja vapaiden käytön joustavuus lisääntyi. Uudistus pyrkii lisäämään työelämän ja vanhempien tasa-arvoa ja huomioi nykyistä paremmin erilaiset perhemuodot.

Uuden lain mukaiset etuudet ovat raskausraha, erityisraskausraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha. Niitä maksetaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Vanhan lain (SVL 1224/2004) mukaiset etuudet olivat äitiysraha, erityisäitiysraha, isyysraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha. Näitä etuuksia voidaan maksaa vuoden 2024 loppuun asti perheille, joilla vanhempainpäiväraha alkoi ennen uudistuksen voimaantuloa.

Raportilla esitetään vanhempainpäivärahojen saajien lukumäärä, maksetut päivärahat, korvatut päivät ja keskimääräinen päiväkorvaus. Tietoja voi tarkastella aikasarjana, alueittain, sukupuolen ja iän mukaan tai sukupuolen ja etuuden mukaan.

Taulukot 23 - 24. Vanhempainpäivärahojen saajat ja maksetut etuudet alueittain ja sukupuolen ja iän mukaan. Kela.

Saajat ja maksetut etuudet alueittain

Tilastointijakso:2023

	Saajien lukumäärä	Maksetut etuudet (€)	Korvattujen päivien lukumäärä	Etuus keskimäärin (€/pv)
Sotkamo	203	1 340 486	17 115	78,32
Kainuu	1344	8 872 501	119 707	74,12
Koko maa	137 295	990 665 914	12 640 063	78,38

Vanhempainpäivärahat sukupuolen ja iän mukaan

Tilastointijakso:2023

		Saajien lukumäärä	Maksetut etuudet (€)	Korvattujen päivien lukumäärä	Etuus keskimäärin (€/pv)
Yhteensä	Yhteensä	137 295	990 665 914	12 640 063	78,38
	16-19	487	1 982 340	57 061	34,74
	20-24	7 535	42 211 041	857 618	49,22
	25-29	25 727	180 071 667	2 678 352	67,23
	30-34	48 837	377 712 417	4 627 634	81,62
	35-39	36 593	274 425 251	3 146 812	87,21
	40-44	14 367	96 137 630	1 078 939	89,10
	45-49	2 989	15 231 011	164 930	92,35
	50-54	545	2 146 057	20 216	106,16
	55-59	168	594 390	6 523	91,12
	60-64	39	140 677	1 567	89,77
	65-69	8	13 432	411	32,68
Miehet	Yhteensä	61 960	193 579 475	1 966 889	98,42
	16-19	60	67 443	1 837	36,71
	20-24	1 993	3 772 169	57 727	65,34
	25-29	8 885	22 899 010	267 397	85,64
	30-34	20 896	65 055 032	662 880	98,14
	35-39	18 395	61 592 850	590 787	104,26
	40-44	8 617	29 240 384	278 949	104,82
	45-49	2 380	8 402 352	81 683	102,87
	50-54	521	1 817 943	17 349	104,79
	55-59	166	578 184	6 302	91,75
	60-64	39	140 677	1 567	89,77
	65-69	8	13 432	411	32,68
Naiset	Yhteensä	75 335	797 086 438	10 673 174	74,68
	16-19	427	1 914 897	55 224	34,68
	20-24	5 542	38 438 872	799 891	48,06
	25-29	16 842	157 172 657	2 410 955	65,19
	30-34	27 941	312 657 384	3 964 754	78,86
	35-39	18 198	212 832 402	2 556 025	83,27
	40-44	5 750	66 897 246	799 990	83,62
	45-49	609	6 828 659	83 247	82,03
	50-54	24	328 115	2 867	114,45
	55-59	2	16 207	221	73,3

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 2023 yhteistyöryhmään kuului 13 jäsentä, joista kuusi edustaa työnantajaa ja kahdeksan työntekijöitä. Työntekijöiden edustajina on kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kuusi pääsopijajärjestöjen päälluottamusmiestä. Yhteistyöryhmä kokoontui neljä kertaa kertomusvuonna.

Yhteistyöryhmä on kokouksissaan käsitellyt muun muassa seuraavia asioita:

21.3.2023

Työterveyshuollon raportti 2022

Lausunnon antaminen vuoden 2022 terveyshuollon toimintakertomuksesta ja korvaushakemuksesta

Tapaturmatilasto vuonna 2022

Henkilöstöraportti 2022

Mehiläisen työterveyshuollon muutosprojektin tilanne

29.5.2023

Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen (TE-palvelut) siirtyminen kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta

Päihdeohjelman päivittäminen

Tuberkuloosiin liittyvät terveystarkastukset

Kuntastrategian päivitys

Tärkeät työt, KT:n ja pääsopijajärjestöjen hanke

28.9.2023

Henkilökohtaisen lisän periaatteiden päivitys

Henkilökuntaedut

Työhyvinvointikysely 2023

Työsuojelun terveiset

Talous- ja palkkahallinnon muutosprojektit

Fasilitointitaidoilla kohti parempaa työelämää ja muutosten hallintaa -kuntien yhteishankkeen esittely

11.12.2023

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Sotkamon kunnan työyhteisöviestinnän ohje ja sosiaalisen median linjaukset

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Työsuojelu

Työsuojelu on toiminut edelleen ns. Tiimi-periaatteella, jolloin työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut ovat muodostaneet työsuojelutiimin. Vuosi 2023 oli tehtävien määrän perusteella tavanomaista kiireellisempi. Työsuojelutiimi on osallistunut pyynnöstä vuoden 2023 aikana useisiin työyhteisöjen ongelmatilanteisiin ja pyrkinyt edistämään ongelmien ratkaisua lähinnä kuulemisilla ja lausuntojen antamisilla. Lausunnoilla on pyritty antamaan ohjeita ja suosituksia työyhteisölle, työntekijöille ja esihenkilöille. Lisäksi työsuojelutiimi on osallistunut työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynnelle.

Viestintä ja tiedottaminen

Sotkamon kunnan viestintää ohjaa Sotkamon kunnan viestintäsuunnitelma, joka hyväksyttiin kunnanhallituksessa alkuvuodesta 2023. Viestintäsuunnitelma linjaa myös työyhteisöviestintää. Sotkamon kunnan työyhteisöviestinnän ohje valmistui loppuvuodesta 2023. Työyhteisöviestinnän ohjeessa käsitellään muun muassa työyhteisöviestinnän lähtökohtia, periaatteita ja tavoitteita. Ohjeessa määritellään yleiset koko organisaatiossa käytössä olevat viestintäkanavat sekä tarkennetaan rooleja ja vastuita. Työyhteisöviestinnän

ohjetta on käsitelty viestintätyöryhmässä, johtoryhmässä, yhteistyöryhmässä sekä tietoturva- ja tietosuojatyöryhmässä. Lisäksi vuonna 2023 valmistui Sotkamon kunnan sosiaalisen median linjaukset.

Sisäisen viestinnän kanavia on käytössä intranet, josta löytyvät ajankohtaiset asiat, lomakkeet, henkilöstötiedotteet yms. Lisäksi tiedottamisessa käytetään sähköpostia, Teamsia ja viestejä.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin paikallisista, alueellisista ja valtakunnallisista palvelurakenteen muutoksista johtuen:

- Työllisyyspalvelujen ja nuorisotyön työpajatoiminnot
- in-house-yhtiön vaikutuksesta Sotkamon kunnan ateria- ja siivouspalvelujen henkilöstön asemaan ja työtehtäviin
- Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen (TE-palvelut) siirtyminen kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta
- Kainuu-Koillismaan työllisyysalueen yhteistoimintasopimus ja työvoimapalvelujen järjestämissuunnitelma

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. Määräaikaista palvelussuhteita, ilman palkkatuella työllistettyjä ja sijaisia, oli koko henkilöstön määrästä vuoden 2023 päättyessä 22 %:a (2022/23 %).

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 tulevina 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 tulosyksikkö 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.