



SOTKAMON KUNTA

Henkilöstöraportti 2024

Yhteistyöryhmä 20.3.2025 § 11
Kunnanhallitus xx.xx .xxxx §
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx §

Sisällys	
JOHDANTO	2
YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	3
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	3
HENKILÖTYÖVUODET	6
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	7
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	8
POISSAOLOT	8
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN	10
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Eläköityminen	11
Eläkealkavuus	14
Kevan eläköitymisennuste	15
Eläkemaksut	16
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖINVESTOINNIT	18
TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ	18
HEKILÖSTÖN ETUUDET JA PALKITSEMINEN	18
PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	19
TASA-ARVON TOTEUTUMINEN	19
TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA	20
Yhteistyöryhmä	20
Työsuojaus	21
Viestintä ja tiedottaminen	21
JOHTOPÄÄTÖKSET	22
Määräaikaiset palvelussuhteet	22
Eläköityminen	22
Työkyvyn tuki	22

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 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n (myöh. KT) suosittelemat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat, henkilöstön voimavaroja kuvaavat tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

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.

Henkilöstöraportti 2024 tunnuslukuja tuotettiin CGI Populus -henkilöstöjärjestelmän raporteilla ja Kuntamaisema HR raportointipalvelulla. Tunnuslukujen vertailu edellisiin vuosiin ei ole kaikilta osin luotettavaa henkilöstöhallinnon järjestelmän vaihdon vuoksi. Esimerkiksi henkilöstön sivutoimet ja -virat toistuvat eri tavalla järjestelmien henkilöstön kokonaismäärissä ja 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.

Työhyvinvointikysely toteutettiin toista kertaa Kevan sähköisellä kyselyalustalla. Ensimmäistä kertaa raportointitasona oli toimialan lisäksi vastuualue- tai tulosityksikkötaso. Kyselyn vastausprosentti oli 56 %. Kyselyn vastausten mukaan, ja verrokkikuntiin verrattuna, työntekijät olivat varsin tyytyväisiä. Kyselyn perusteella yhteisiksi kehityskohteiksi nostettiin palautteen saaminen esihenkilöltä, ajan riittäminen työtehtävien tekemiseen, työterveyshuollon tuki ja organisaation johtamista ja johtamisen avoimuus.

Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna seitsemällä henkilöllä, ollen vuoden viimeisenä päivänä 600 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä laski yhdellä henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön määrässä on jo mukana vuoden 2025 alussa aloittaneet työllispalveluiden henkilöstö (valtakunnallinen TE-uudistus). Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2024 oli 683.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi. Sairaus- ja työtapaturmaperusteisia poissaoloja oli vuonna 2024 yhteensä 8212 kalenteripäivää (7144, 2023).

Työtapaturmien määrä ja niistä johtuvat poissaolot kasvoivat. Vuonna 2024 ilmoitettiin vakuutusyhtiöön yhteensä 53 työtapaturmaa (49, 2023), joista 6 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmista johtuvia sairauslomapäiviä ilmoitettiin Populuksessa 313 (142, 2023). Vuonna 2024 maksettiin tapaturvakorvauksia yhteensä 50,8 T€ (41,2 T€, 2023).

Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

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

Kestävä kuntatalous – ohjelman valmistelu käynnistettiin huhtikuussa 2024. Syksyllä osana ohjelman valmistelua käytiin koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Marraskuussa valtuusto hyväksyi Kestävä kuntatalous -ohjelman. Ohjelman toimenpiteillä tavoitellaan yhteensä noin 2,6 miljoonan euron

säästöjä suunnittelukaudella 2025–2027. Ohjelma toimii pohjana kunnan tulevien vuosien päätöksille, ja sen linjaukset huomioitiin talousarviossa 2025.

YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

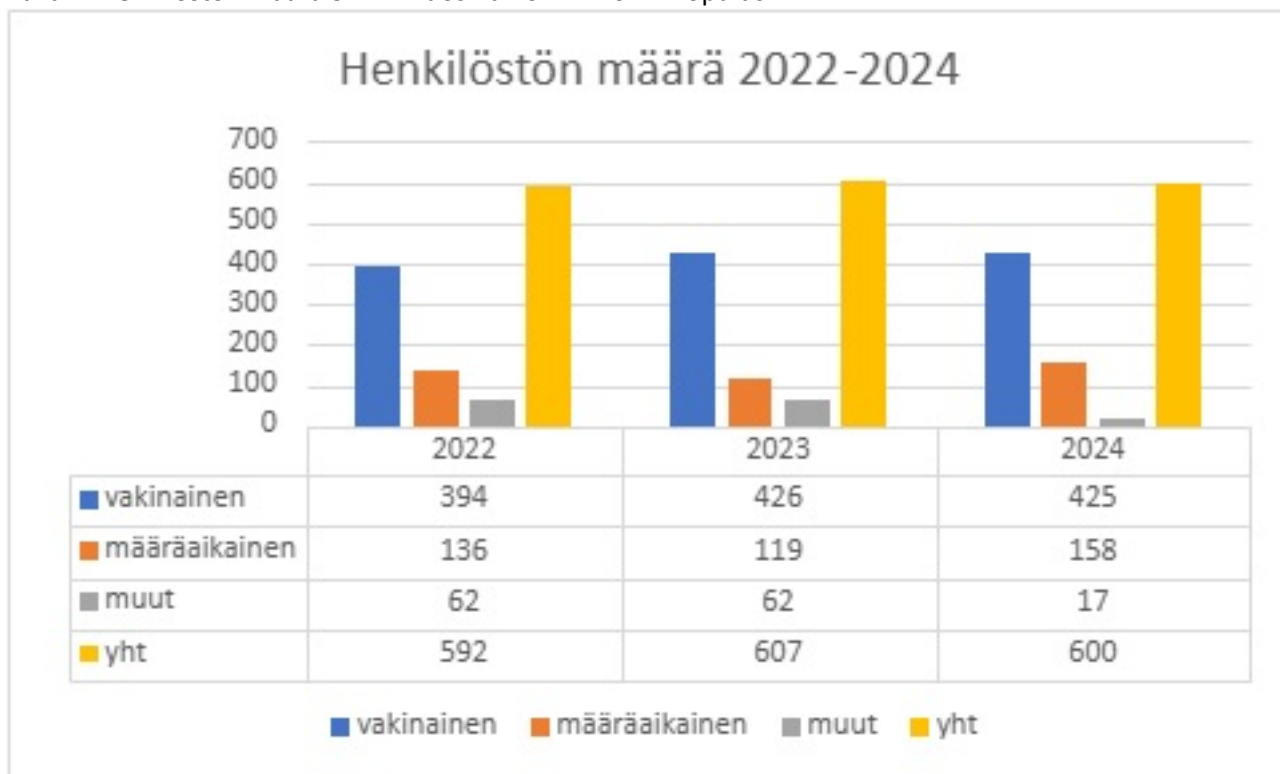
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 600 henkilöä. Kansalaisopiston osa-aikaiset tuntiopettajat ja sivutoimiset eivät ole henkilöstömäärässä mukana. Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna seitsemällä henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön määrä laski yhdellä henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön määrässä on jo mukana vuoden 2025 alussa aloittaneet työllispalveluiden henkilöstö (valtakunnallinen TE-uudistus). Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2024 oli 683.

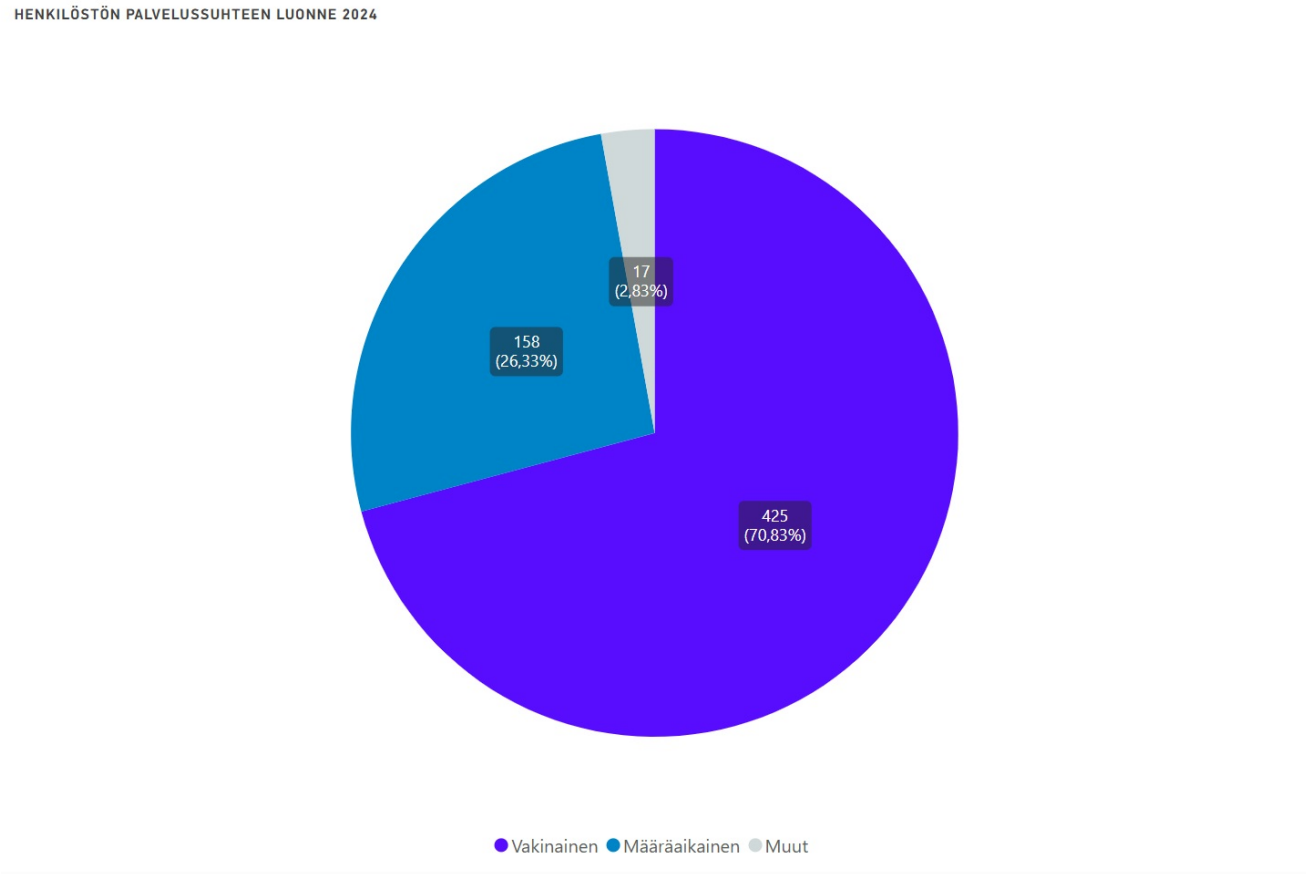
Toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa työskenteli 71 % henkilöstöstä eli 425 henkilöä, määräaikaisissa palvelussuhteissa 26 % eli 158 henkilöä. Työllistettyjä ja oppisopimuskoulutuksessa olevia oli yhteensä 3 % henkilöstöstä eli 17 henkilöä. Kunta-alan henkilöstöstä vakinaisia oli 72 % vuonna 2023.

Hallinnon toimialan henkilöstön osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 31.12.2024 7 %, teknisen toimialan henkilöstön osuus 23 % ja sivistyksen toimialan henkilöstön osuus 70 %.

Kuva 1. Henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2022 – 2024. Populus.



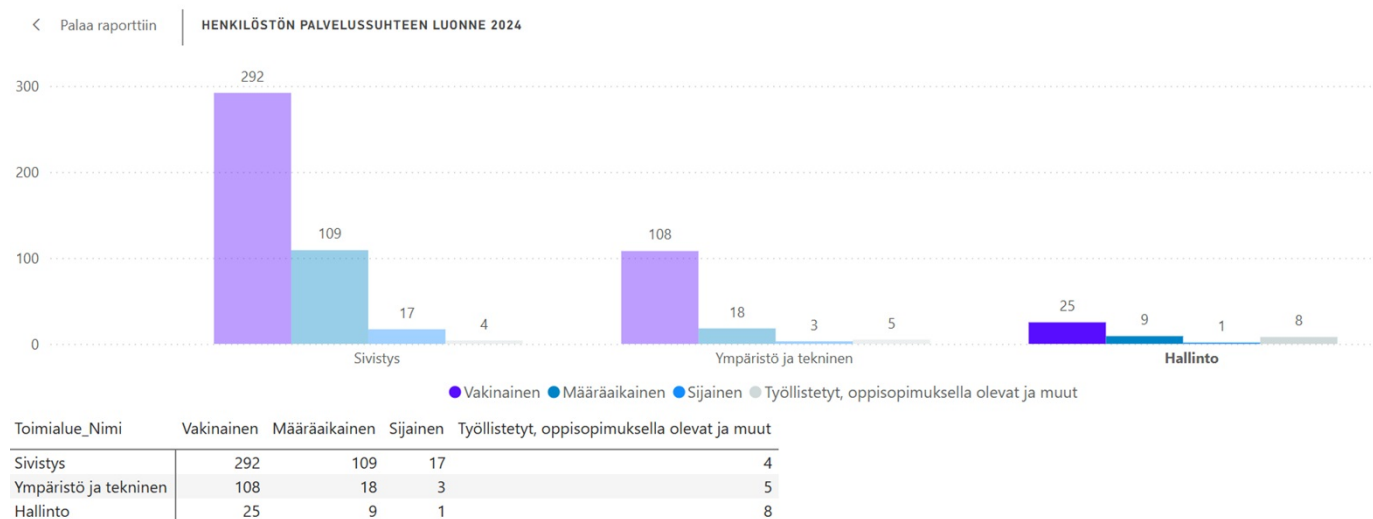
Kuva 2. Henkilöstön palvelussuhteen luonne 31.12.2024.



Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12. toimialoittain. Populus.

Vuosi		2024
Toimiala	Ryhmitelty työsuhteen luonne	Henkilömäärä
Hallinto	Vakainainen	25
	Määräaikainen	9
	Sijainen	1
	Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	8
	Total	40
Sivistys	Vakainainen	292
	Määräaikainen	110
	Sijainen	17
	Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	4
	Total	404
Ympäristö ja tekninen	Vakainainen	108
	Määräaikainen	18
	Sijainen	3
	Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut	5
	Total	133
Total		575

Kuva 3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2024.



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.

Taulukot 2 - 3. Henkilöstön määrä toimialoilla vuosina 2021 - 2024. Populus.

Henkilöstön määrä 31.12., hallinnon toimiala	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	45	45	24	25
Määräaikaiset	19	10	6	9
Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut	22	30	18	9
Yhteensä	86	85	48	44

Henkilöstön määrä 31.12., sivistyksen toimiala	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	257	248	283	292
Määräaikaiset	95	113	99	108
Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut	45	30	34	21
Yhteensä	397	391	416	421

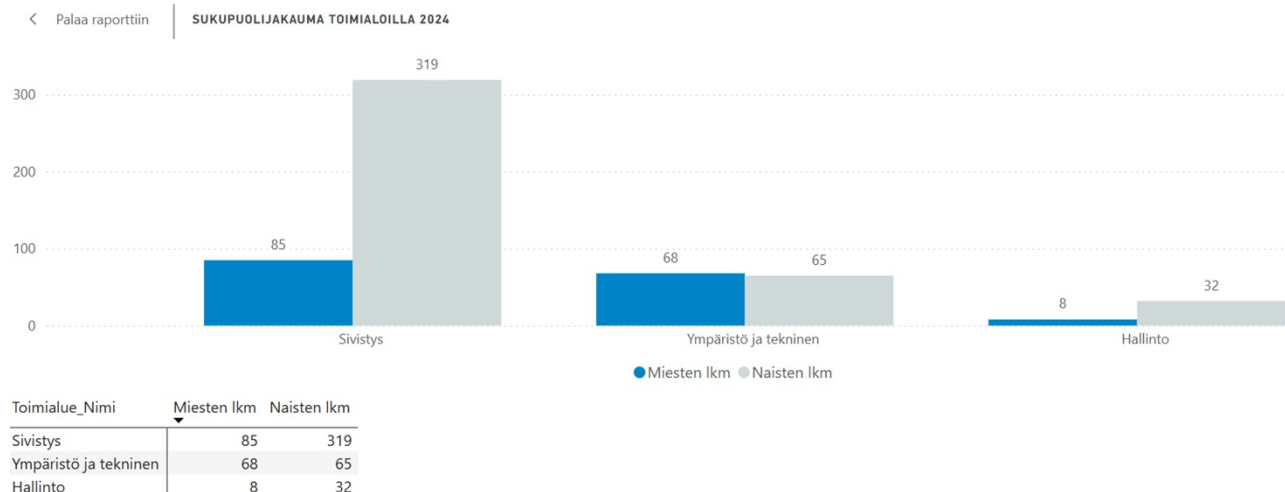
Henkilöstön määrä 31.12., teknisen toimiala	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	90	88	119	108
Määräaikaiset	7	11	14	18
Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut	4	2	10	8
Yhteensä	101	101	143	134

Henkilöstömäärä hallinnon ja teknisellä toimialalla väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Muutos johtuu pääosin palkkatukityöllistämisen vähenemisestä. Sivistyksen toimialan henkilöstömäärä kasvoi. Henkilöstömäärien vertailu edellisiin vuosiin ei ole kaikilta osin luotettavaa henkilöstöhallinnon järjestelmämuutoksen vuoksi.

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.

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

Kuva 4. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2024.

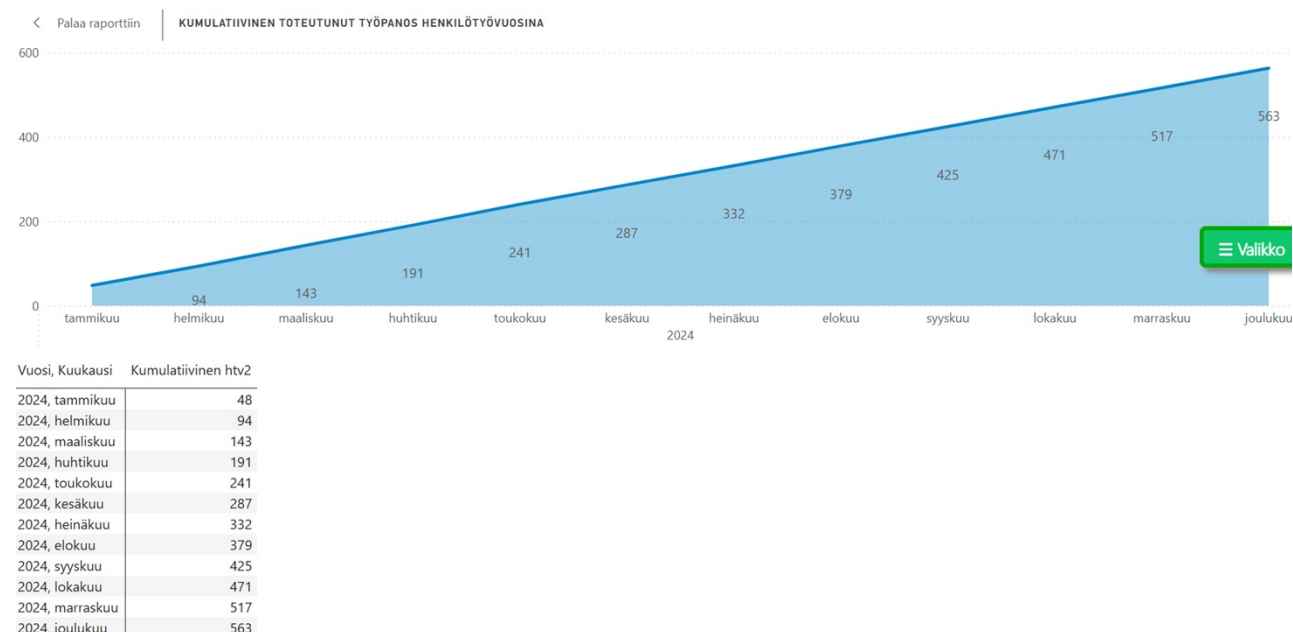


HENKILÖTYÖVUODET

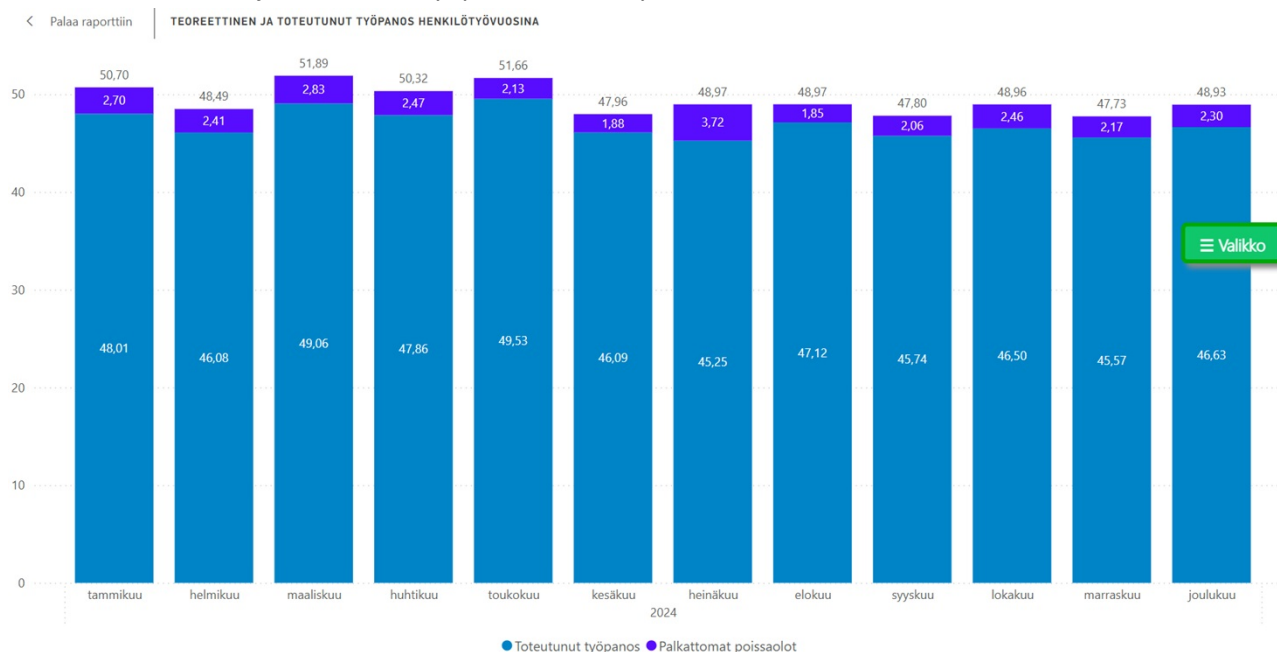
Henkilöstömäärää kuvaavat taulukot antavat läpileikkauksen tietyssä päivänä palveluksessa olleen henkilökunnan määrästä. Henkilötyövuodella raportoidaan palkallista työpanosta. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan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

Koko henkilöstön toteutuneiden henkilötyövuosien määrä 31.12.2024 oli 563.

Kuva 5. Kumulatiivinen toteutunut työpanos henkilötyövuosina vuonna 2024. Kuntamaisema.



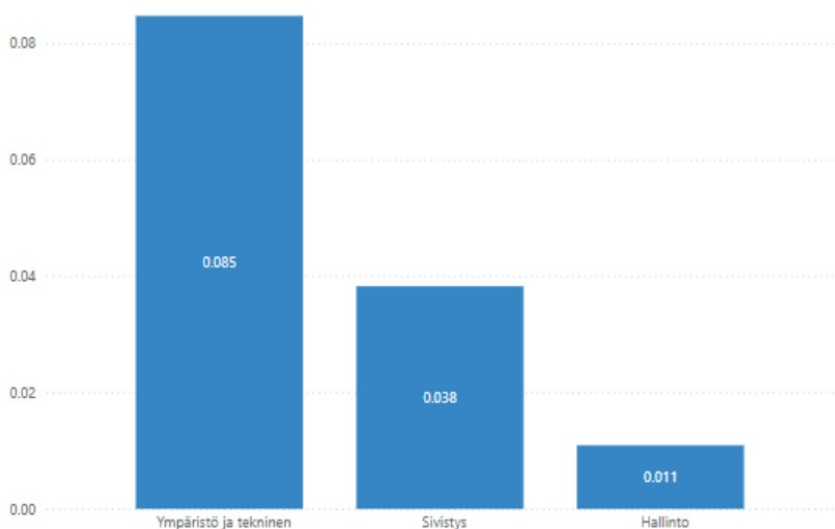
Kuva 6. Teoreettinen ja toteutunut työpanos henkilötövuosina kuukausittain. Kuntamaisema.



Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti erikseen raportoidaan vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten työpanos. Toimeksiantosopimuksia vuonna 2024 käytettiin vain pieniä määriä markkinointitoimenpiteiden toteutuksessa, liikennealueilla ja varaiskasvatuksessa lyhytaikaisissa sijaisuuksissa.

Kuva 7. Toimeksiantosopimussuhteisten työpanos vuonna 2024. Kuntamaisema.

Toimeksiantosopimusten työpanos

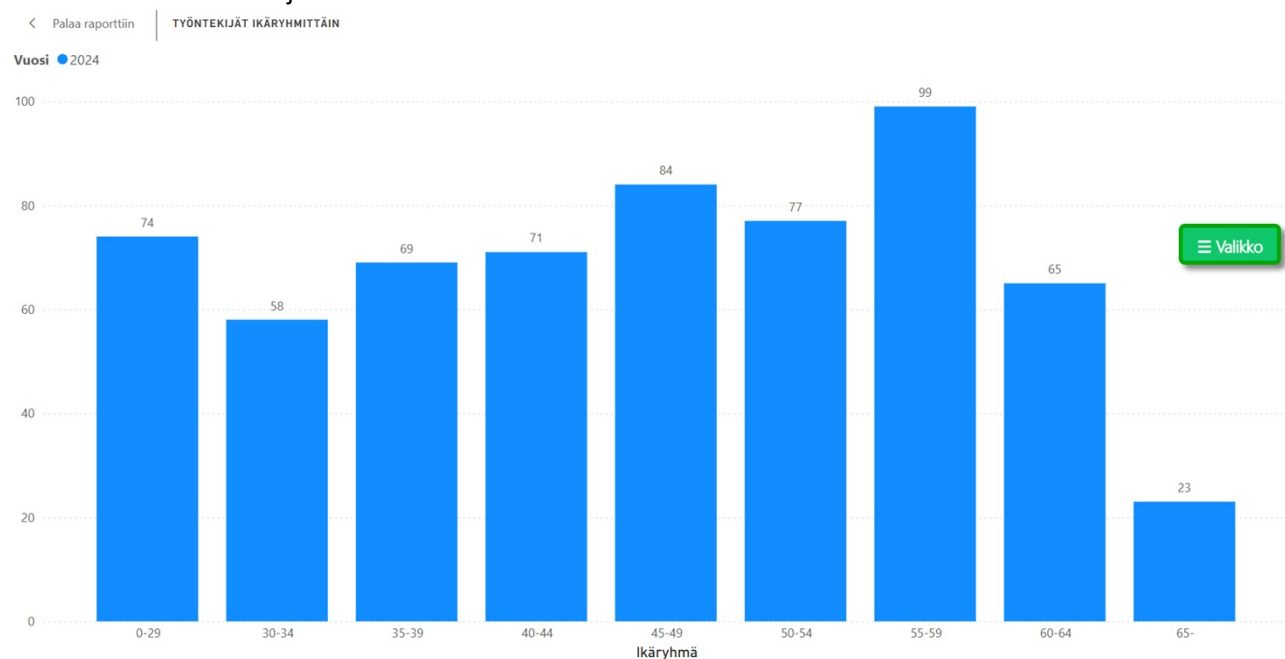


HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 40,5 vuotta. Henkilökunnasta 243 (43,3 %) oli yli 50-vuotiaita. Henkilöstön keski-ikä pysyi samana kuin edellisenä vuonna. 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 kunta-alalla vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Kuva 8. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024. Kuntamaisema.



HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2024 koulutuspäiviä raportoitiin henkilöstöjärjestelmissä 525 työpäivää. Koulutuspäiviä raportoitiin vähemmän kuin vuonna 2023. Webinaarit ja nettikoulutukset eivät ole kokonaisuudessaan raportoiduissa koulutuspäivissä mukana, koska ne kirjataan henkilöstöjärjestelmään usein vain silloin, jos ne kestävät koko päivän.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi 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. Lisäksi tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään säännöllisesti.

Vuonna 2024 käytössä ei ollut sähköistä kehityskeskustelulomaketta henkilöstöjärjestelmän päivityksestä vuoksi. Esihenkilöt kävivät kehityskeskusteluja tavanomaisesti ja käyttivät niissä erilaisia Word-lomakkeita.

Henkilöstöjärjestelmä Populusiin hankittiin HR-lisäosa, jonne kehityskeskustelut jatkossa tehdään. Populus on säännöllisesti käytössä koko henkilöstöllä, eikä kehityskeskustelu vaadi siten erillisiä käyttöoikeuksia tai eri ohjelmiston osaamista. Kehityskeskustelujen merkitystä ja hyötyjä tuodaan esille esihenkilöinfoissa, työyhteisöjen palavereissa ja intranetissä. Koulutetaan henkilöstöä käyttämään uutta sähköistä lomaketta ja lisäksi kehityskeskusteluissa tarvittavia muita taitoja, kuten esimerkiksi fasilitointi-, puheeksiotto- ja työyhteisötaitoja. Kehityskeskusteluja ja siihen verrattavissa olevia keskusteluja käydään myös tva- ja henkilökohtaisen lisän arviointien yhteydessä. Sähköiseen järjestelmään tallennettujen keskustelujen määrää on tulevaisuudessa helpompi seurata.

POISSAOLOT

Sairaus- ja työtapaturmaperusteisia poissaoloja oli vuonna 2024 yhteensä 8212 kalenteripäivää (7144, 2023). Pitkät sairaspoissaolot (yli 30 pv) muodostavat 42 % osan koko organisaation poissaoloista. Yli puolella henkilöstöstä ei ollut yhtään sairaspoissaoloa vuonna 2024.

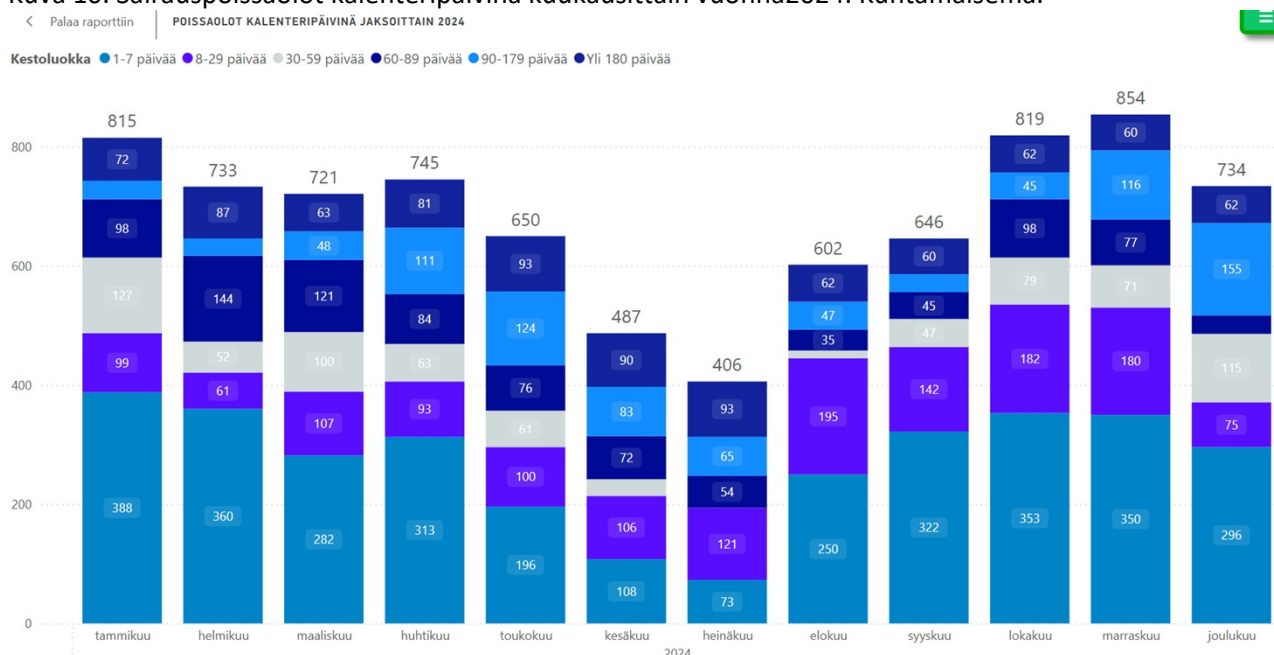
Vuonna 2024 ilmoitettiin vakuutusyhtiöön yhteensä 53 työtapaturmaa (49, 2023), joista 6 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmista johtuvia sairauslomapäiviä ilmoitettiin Populuksessa 313 (142, 2023). Tapaturmien määrä kasvoi neljällä, mutta sairauslomapäivien määrä yli kaksinkertaistui. Vakuutusyhtiön korvaamien työtapaturmien lukumäärä oli yhteensä 35 kpl. Korvatuissa tapaturmissa oli lieviä, lievähköjä ja vakavia. Vuonna 2024 maksettiin tapaturvakorvauksia yhteensä 50,8 T€ (41,2 T€, 2023).

Kuva 9. Sairauspoissaolot vuonna 2024. Kuntamaisema.

Toimielin	Poissaolot	Poissaolot/htv2	Poissaolijoiden määrä	0 päivää sairastaneet
Sivistys	6023	13,46	327	354
Ympäristö ja tekninen	1595	11,30	103	75
Hallinto	588	14,96	33	54
Sivistyspalvelut	6	4,63	2	2
				1
Yhteensä	8212	13,05	462	476

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää	Yhteensä
Sivistys	2326	1038	508	646	681	824	6023
Ympäristö ja tekninen	752	370	230	134	48	61	1595
Hallinto	207	53	18	155	155		588
Sivistyspalvelut	6						6
Yhteensä	3291	1461	756	935	884	885	8212

Kuva 10. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä kuukausittain vuonna 2024. Kuntamaisema.



Taulukko 4. Vakuutusyhtiön korvaamat työpaikka- ja työmatkatapaturmat keston mukaan jaoteltuna. OP Pohjola.

Korvatut työpaikkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, %	
	Sattumisvuosi
Lukumäärä (%)	2024
Lievä (0-9 pv)	83,33
Lievätkö (10-29 pv)	10,00
Vakava (yli 30 pv)	6,67
Yhteensä	100

Korvatut työmatkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, %	
	Sattumisvuosi
Lukumäärä (%)	2024
Lievä (0-9 pv)	60,00
Lievätkö (10-29 pv)	0,00
Vakava (yli 30 pv)	40,00
Yhteensä	100

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 tulovaihtuvuus oli 8,2 % (3,3 %, 2023) ja lähtövaihtuvuus 6,8 % (4,0 %, 2023).
Vaihtuvuusprosentti saadaan suhteuttamalla uudet toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet ja päättyneet palvelussuhteet vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrään.

Taulukko 5. Henkilöstön vaihtuvuus.

Vuosi	Aloittaneet	Lopettaneet	Tulovaihtuvuus	Lähtövaihtuvuus
2024	35	29	8,24 %	6,82 %
2025	12	4	2,70 %	0,90 %

Toimielin	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
⊕ Hallinto	8	4
⊕ Sivistys	19	17
⊕ Ympäristö ja tekninen	8	8
Yhteensä	35	29

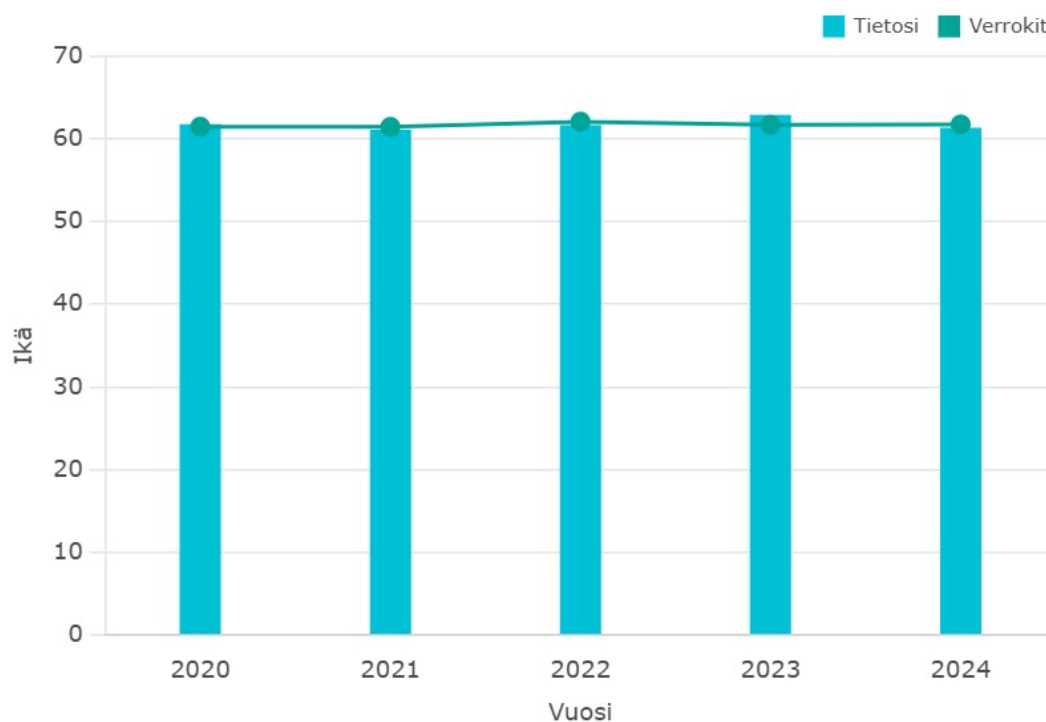
Eläköityminen

Vuonna 2024 eläkkeelle jäätiin Sotkamon kunnan palveluksesta keskimäärin 61,3 vuoden iässä, mikä oli viisi kuukautta aikaisemmin kuin Kevan käyttämissä verrokkikunnissa (61,8). Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2024 kymmenen henkilöä keskimäärin 65,1 vuoden iässä.

Vuonna 2023 kunta-alalta jäätiin vanhuuseläkkeelle keskimäärin 64,8 vuoden iässä. Kaikki eläkelajit mukaan lukien eläkkeelle siirryttiin 61,8 vuoden iässä.

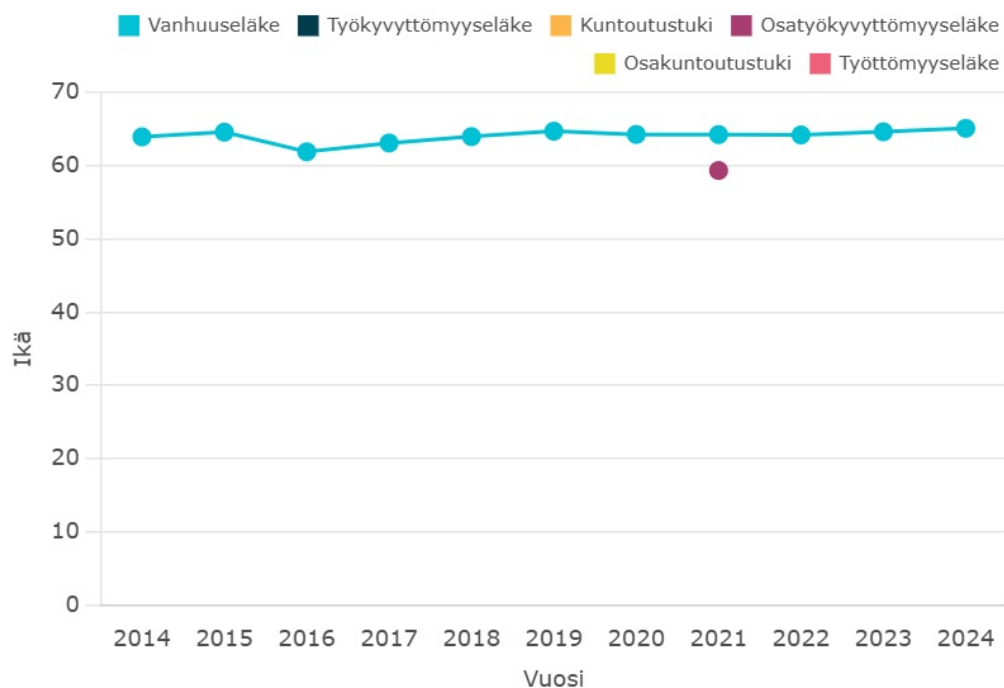
Kuva 11. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Sotkamon kunnassa vuosina 2014 – 2024. Lähde: Työnantajapalvelut, Keva.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Kuva 12. Eläkkeelle siirtyneet, keski-ikä eläkkeen alkaessa. Lähde: Työnantajapalvelut, Keva.

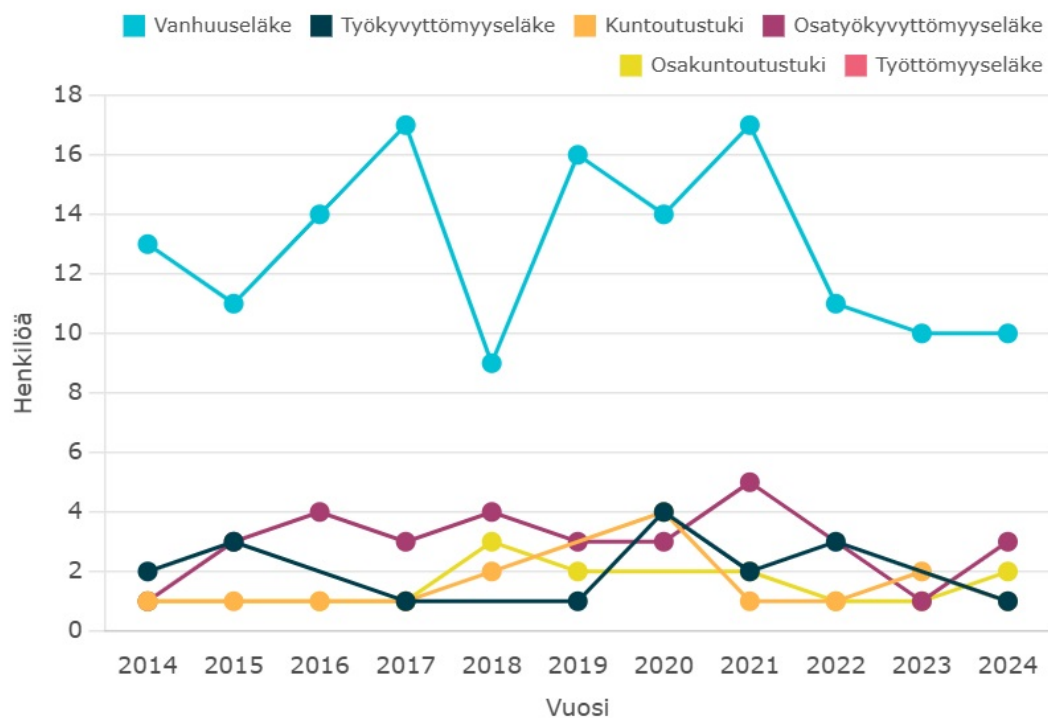
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Vuoden 2017 eläkeuudistuksen seurauksena vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain ja lykkäyskorotus kannustaa jatkamaan työssä. 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.

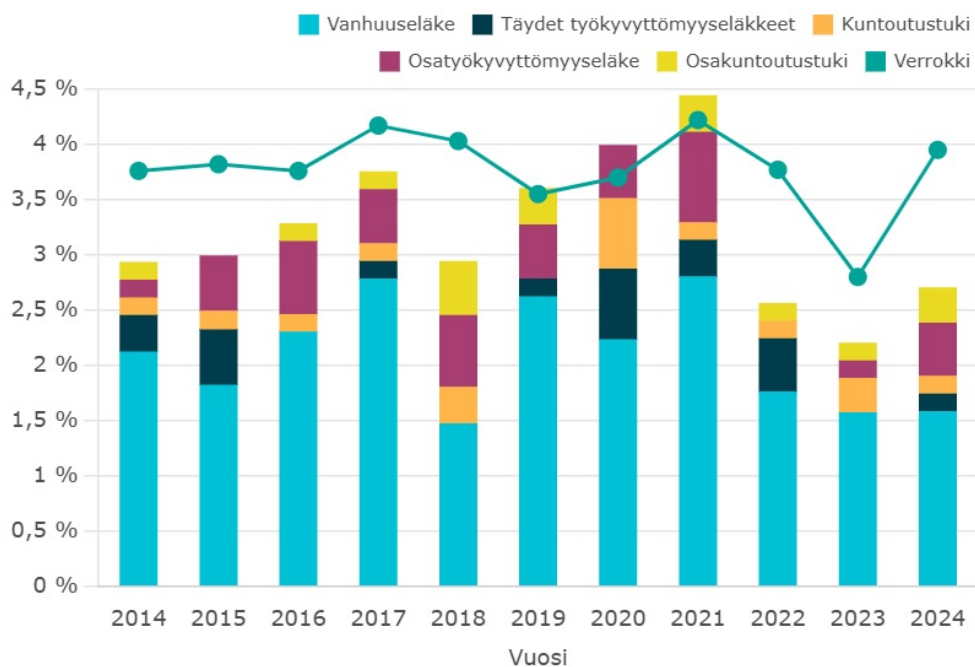
Kuva 13. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain 2014–2024. Lähde: Työntajapalvelut, Keva.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva 14. Eläkkeiden alkavuus eläkelajeittain 2012–2023. Työntajapalvelut, Keva.

Eläkkeiden alkavuus



Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyminen ja palvelussuhteen päättyminen 2020–2024.

Eläkkeelle siirtyminen ja palvelussuhteen päättyminen	2020	2021	2022	2023	2024
Eläkkeelle siirtyneet	17		14		12
vanhuuseläke		18		10	
muut eläkelajit		4		4	
Sanoutui irti tai muu syy	9	14	22	X	17
Yhteensä	26	36	34	X	29

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 2024 2,7 % (17 hlö) kun se verrokkikunnissa oli 3,95 %.

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 työraueläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vaikuttaa oleellisesti eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä, koska työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään aina ennen vanhuuseläkeikää ja joissakin tapauksissa jo suhteellisen nuorella iällä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on Sotkamon kunnassa viime vuosina ollut melko tasainen.

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

Taulukko 7. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja eläkealkavuus % vuosina 2020 – 2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	61,72	61,04	61,63	62,85	61,3
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64	63	63,4	64,6	65,1
Eläkealkavuus %	3,99	4,44	2,56	2,14	2,7

Kevan eläköitymisennuste

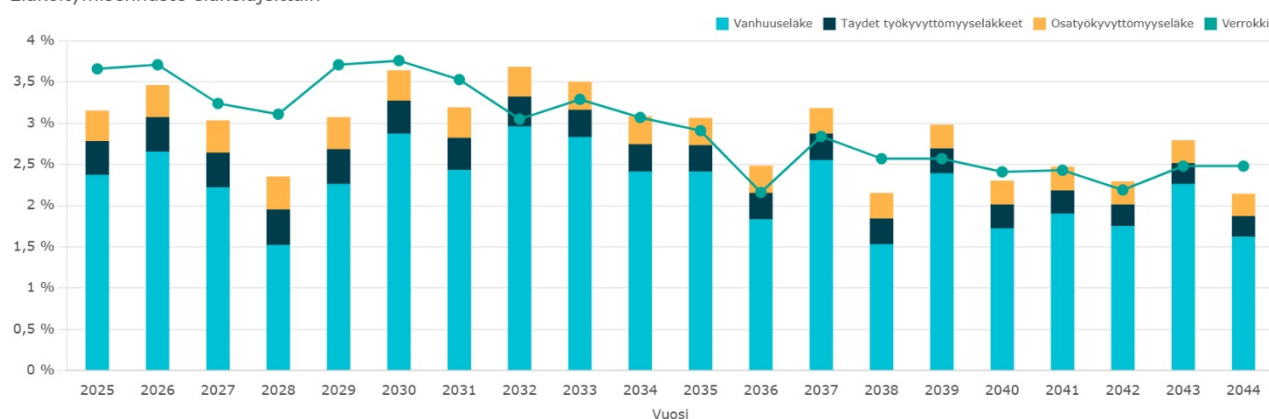
Yhteensä 99 eli 15,1 % tällä hetkellä työssä olevasta vakinaisesta henkilökunnasta jää eläkkeelle eläköitymisennusteen mukaan viiden ensimmäisen vuoden aikana. Ammattiryhmistä määrällisesti eniten ennustetaan eläköityvän lastenhoitajia, opettajia, koulunkäyntiavustajia, kiinteistöhuollon työntekijöistä, yleissihteereitä ja siivoojia.

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 eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

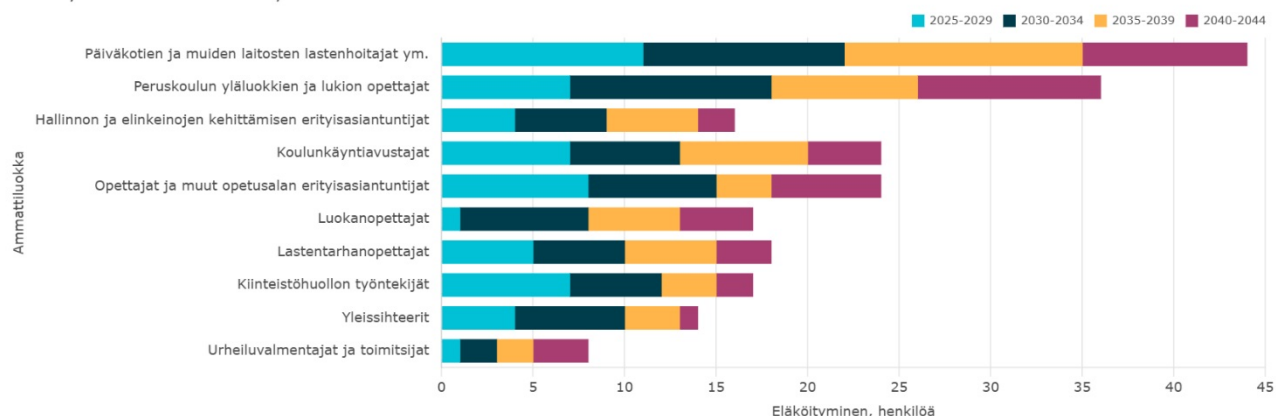
Kuva 15. Eläköitymisennuste 2025 - 2044. Keva.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

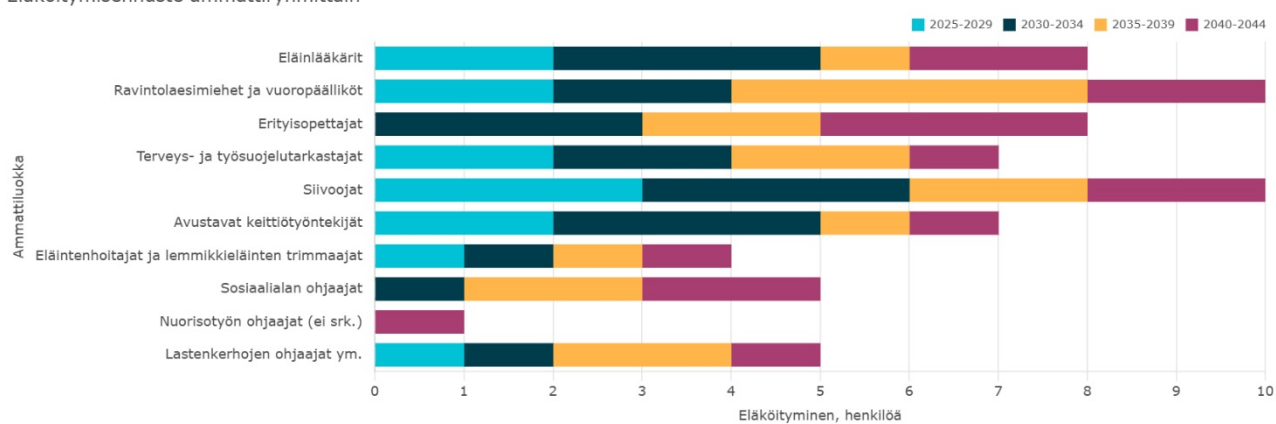


Kuvat 16 - 17. Eläköitymisennuste 2024 - 2043 ammattiryhmittäin. Keva.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Eläkemaksut

Työntajan eläkemaksut vuonna 2024 muodostuvat palkkaperusteisesta maksusta, joka on osa työvoimakustannuksia, ja tasausmaksusta. Tasausmaksua maksavat 1.1.2023 alkaen kunnat ja hyvinvointialueet. Tasausmaksu 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 2024

- Työansiopohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sis. työntekijän eläkemaksun) 23,6 % (5 301 351,22 €)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 0,9 % (202 169,86 €)
- Yhteensä 24,5 % (5 503 521,08 €)

Sotkamon kunta on keski-suuri työnantaja. Keski-suuren 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 2024 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2021 ja 2022 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Eläkemenot kohdennetaan työnantajille vuosien 2018-2020 ansioiden suhteessa.

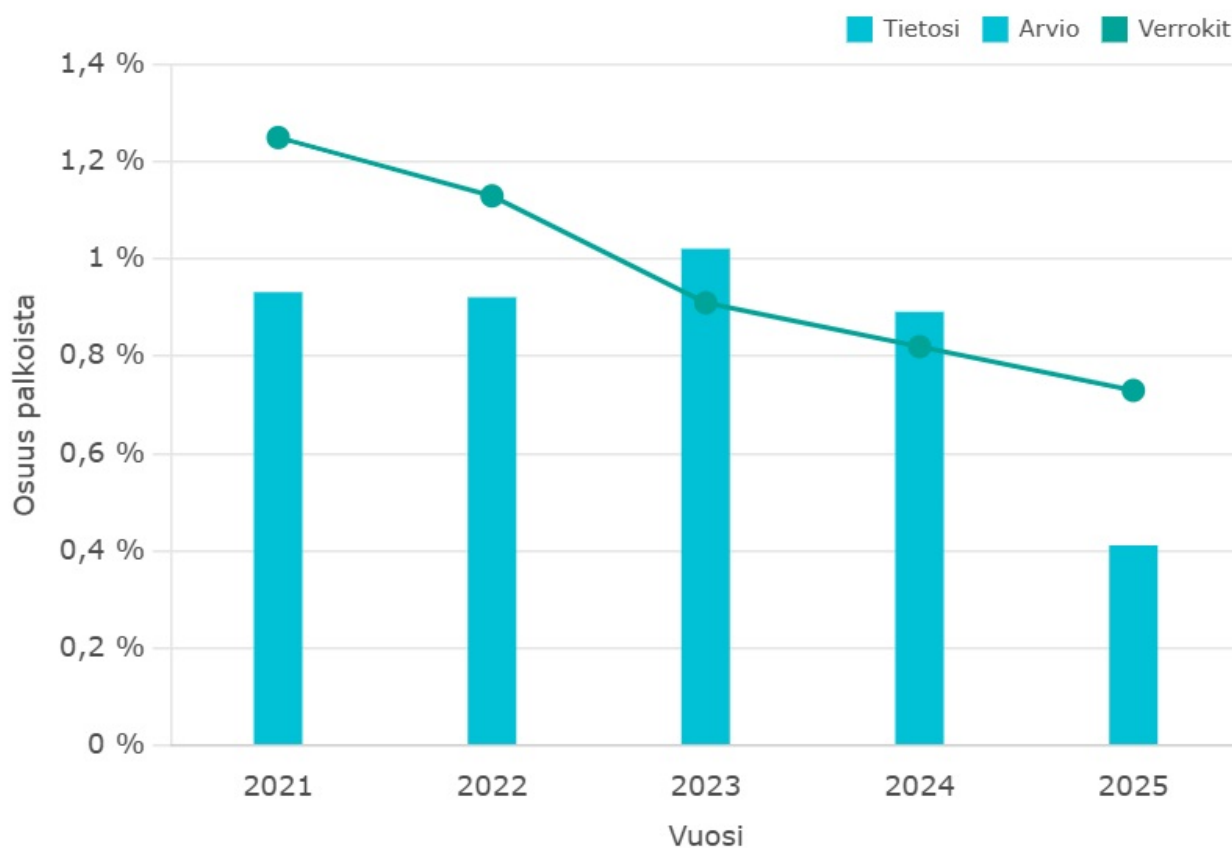
Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuvat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Sotkamon työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2024 oli 0,89. Kevan verokkijäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 0,82.

Vuoden 2024 tasausmaksu määrä on 615 032,52 euroa.

Kuva 18. Työttömyyseläkemaksun kehitys 2021 - 2025. Keva.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖINVESTOINNIT

Taulukko 8 - 9. Työvoimakustannusten muutos 2022–2023

Työvoimakustannukset	TP 2023	TP 2024	muutos %
Palkat ja palkkiot	23 352 396	24 080 936	3,1
Eläkekulut	4 727 396	4 853 207	2,7
Muut henkilöstösivukulut	986 713	696 061	-29,5
Yhteensä	29 066 506	29 630 204	1,9

Henkilöstöinvestoinnit	2023	2024	muutos %
Työterveyshuolto	390	528	35,4
Koulutus	109*	115*	5,5
Virkistys	22	23	4,5
Yhteensä	521	666	27,8

*raportointitapa muuttunut

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Mehiläinen Oy tuotti työterveyshuoltosopimuksen mukaiset palvelut vuonna 2024. Toista toimintavuotta väreittivät muutokset palveluissa ja vaje työterveyshuollon ammattihenkilöresurssissa. Syksyllä 2024 päivitettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2024 – 2026.

Työterveyshuollon palveluiden toteutumisesta ja kustannuksista on raportoitu tarkemmalla tasolla työterveyshuollon toiminnan lausunnon annon yhteydessä yhteistyöryhmässä 20.3.2025.

HEKILÖSTÖN ETUUDET JA PALKITSEMINEN

Vuonna 2024 otettiin käyttöön työsuhdepyöräetus.

Sotkamon kunta omistaa Katinkullan kylpylän osakkeita, joten henkilökunnalle voidaan tarjota kylpylän käyttö edulliseen hintaan. Käytössä oli myös 100 euron arvoinen EPassi –etus. 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.

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

PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

Palkkauksen perusteena kaikissa Sotkamon kunnassa sovellettavissa sopimuksissa (KVTES, OVTES, TS ja LS) on tehtävien vaatavuus.

Kunta-alan kolmivuotinen sopimusratkaisu on ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Vuonna 2024 maksettiin sopimuskauden viimeiset korotukset. Koko kunta-alan palkkakustannukset nousivat vuonna 2024 2,99 prosenttia, eli noin 331 miljoonaa euroa edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna

Kustannuksiin vaikuttavat seuraavat asiat:

- Helmikuussa 2024 kaikilla kunta- ja hyvinvointialojen sopimusaloilla tuli maksettavaksi kehittämisohjelmaan liittyvä 0,4 prosentin keskitetty järjestelyerä. Helmikuun järjestelyerä sopimusosapuolten sopimuksella siirrettiin sopimuskohtaisesti kokonaan tai osittain käytettäväksi vuoden 2025 kesäkuun erän yhteydessä.
- Kesäkuussa kaikilla sopimusaloilla maksettiin 2,27 prosentin yleiskorotus ja 0,73 prosentin paikallinen erä sekä kehittämisohjelman mukainen 0,6 prosentin paikallinen erä.

TASA-ARVON TOTEUTUMINEN

Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2024. Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lain mukaisen selvityksen pitää sisältää ainakin erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvoselvitys tehdään vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

Eri tehtäväryhmissä naisten ja miesten osuus on hyvin vaihteleva. Toimistohenkilökunnassa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä päivähoidossa valtaosa työntekijöistä on naisia. Sukupuolijakauma on aika tasan johto- ja asiantuntijatehtävissä sekä esihenkilöiden keskuudessa.

Taulukko 10 - 12 Palkkakartoitus, sekä naisten ja miesten sijoittuminen eri ammattiryhmiin vuonna 2024.

Populus.

Palkkakartoitus, vakinaiset

Sopimusko- oodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	216	28	2 487,37	3 209,01	-22,49	2 772,90	3 520,98	-21,25
OVTES	86	25	3 216,37	3 282,43	-2,01	4 634,93	4 702,13	-1,43
Tekniset	10	49	3 379,12	2 910,80	16,09	3 932,79	3 396,14	15,80

Palkkakartoitus, kaikki palvelussuhteet

Sopimusko- oodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	842	178	2 343,43	2 687,84	-12,81	2 507,29	2 811,16	-10,81
OVTES	138	37	3 071,60	3 088,08	-0,53	4 268,66	4 446,94	-4,01
Tekniset	13	86	3 198,76	2 631,01	21,58	3 640,65	2 949,84	23,42
Laäkärit	123	16	2 529,26	2 688,23	-5,91	2 615,08	2 783,77	-6,06

Naisten ja miesten sijoittuminen eri ammattiryhmiin

Sopimusko- oodi	Hinnoittelutunn- nus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm
KVTES	01999999	Liitteen 1 palkkahinn. ulkopuo	38	8
KVTES	02VAP020	Vapaa-aika- ja kultt. johto ja	16	7
KVTES	02VAP070	Vapaa-aika- ja kultt. peruspalv	6	7
KVTES	05KOU060	Koulun hoito/ohjaustyön amm.te	65	12
KVTES	05KOU070	Koulun peruspalvelutehtävät	55	31
KVTES	05VKA054	Varh. kasv. hoito/huolenpitoteh	346	8
KVTES	99999999	Ei hinnoittelutunnusta	65	7
KVTES	99TAE010	KVTES 17§ muk. ta:n edustaja	16	54
OVTES	40304005	Perusk.lehtori/yl.kktut. +perus	13	7
OVTES	40304030	Perusk.luokanopett./yl.kork.t	24	8
Tekniset	50102014	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	8	19
Laäkärit	L5EL5000	Muu praktikkoeläinlääkäri. lai	122	15

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 2024 yhteistyöryhmään kuului 13 jäsentä, joista kuusi edustaa työnantajaa ja kahdeksan työntekijöitä. Työntekijöiden edustajina on kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kuusi pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiestä. Yhteistyöryhmä kokoontui neljä kertaa kertomusvuonna.

Yhteistyöryhmä on kokouksissaan käsitellyt muun muassa seuraavia asioita:

1.3.2024

Lausunnon antaminen vuoden 2023 terveyshuollon toimintakertomuksesta ja korvaushakemuksesta
Henkilökohtaisten lisien määrien tarkistus
Opas epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi
Tapaturmatilasto vuonna 2023
Työsuojelun katsaus vuodelta 2023

2.4.2024

Henkilöstöraportti 2023
Kestävä kuntatalous -ohjelma

21.8.2024

Kestävä kuntatalous – ohjelma
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen
Henkilökuntaetuudet
Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen (TE-palvelut) siirtyminen kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta

22.10.2024

Fasilitointitaidoilla kohti parempaa työelämää ja muutosten hallintaa -hankkeen käynnistyminen
Kestävä kuntatalous -ohjelma
Työhyvinvointikysely 2024, tulokset
Palkattomien vapaiden myöntäminen toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä

2.12.2024

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
Yt-ryhmän kehittämistyöpajat, sisältö ja aikataulu

Työsuojelu

Työsuojelu on ottanut vuonna 2024 käyttöön Eco Online sovelluksen, jolla hoidetaan kunnan toimipisteiden kemikaaliturvallisuuksia. Ohjelmasta löytyy kaikki kemikaalit ja riskinarviot ja jokainen työntekijä voi skannaamalla QR-koodin päästä katsomaan oman toimipisteen kemikaalit ja niiden käyttöturvallisuustiedotteet.

Työsuojelussa on otettu myös käyttöön työturvallisuustutka, jossa tehdään työpaikkojen riskikartoitus ja riskinarviot sähköisesti. Riskinarviot tehdään STM:n lomakkeiden mukaisesti. Työturvallisuustutka on työturvallisuuskeskuksen ylläpitämä maksuton digisovellus, jonka avulla tunnistetaan työpaikan työturvallisuus- ja terveysriskit. Työsuojeluvaltuutetut toimivat molemmissa järjestelmissä pääkäyttäjinä.

Työsuojelulle on tullut työsuojeluilmoituksia muutama, mikä vastaa aiempien vuosien määriä keskimäärin. Työsuojeluilmoituksissa korostuu lähiesihenkilö- ja alaitaidot. Työsuojelutiimi on käsitellyt asiat ja antanut asianosaisille lausunnot suositelluista toimenpiteistä.

Työsuojelutiimi on osallistunut sisäilmatyöryhmän kokouksiin sekä starttiryhmän käynteihin sisäilmaolosuhteiden ilmoituksiin liittyen. Työsuojelu on lisäksi osallistunut YT-ryhmän kokouksiin. Työpaikkakäyntejä työsuojelu on pyrkinyt tekemään säännöllisesti. Vuonna 2024 käytiin jätevedenpuhdistamolla sekä Kajaanin eläinlääkintähuollossa. Työpaikkakäynneillä on pyritty edistämään mm. riskien hallintaan liittyviä asioita sekä tuoda työsuojelua ja tiimin jäseniä tutuksi työpaikoille.

Työsuojelu on lisäksi osallistunut työterveyshuollon työpaikkakäynneille.

Viestintä ja tiedottaminen

Sotkamon kunnan työyhteisöviestinnän ohje valmistui loppuvuodesta 2023, ohjeen jalkauttaminen tapahtui pääosin vuonna 2024. Työyhteisöviestinnän ohjeessa käsitellään muun muassa työyhteisöviestinnän lähtökohtia, periaatteita ja tavoitteita. Ohjeessa määritellään yleiset koko organisaatiossa käytössä olevat viestintäkanavat sekä tarkennetaan rooleja ja vastuita.

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 vuoksi.

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

JOHTOPÄÄTÖKSET

Määräaikaiset palvelussuhteet

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.