



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2018

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2018

Sisällysluettelo:

	sivu
1. Henkilöstöohjelman käsittely	2
2. Henkilöstön rakenne ja määrä	3
3. Henkilöstön keski-ikä ja ikäjakauma	6
4. Sairauspoissaolot	8
5. Henkilötyövuodet	9
6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
7. Työkyky, terveys ja eläköityminen	10
8. Palkkakustannukset	11

Henkilöstöraportin laadinta perustuu Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositukseen, alun perin vuodelta 2004 ja sittemmin uuteen suositukseen vuodelta 2013. Viimeisimmän suosituksen nimenä on Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Huomioiden laadinta-ajankohdan resurssit, suositusta on sen laajuuden vuoksi käytetty tässä raportissa soveltuvilta osin.

1. HENKILÖSTÖOHJELMAN KÄSITTELY

Valtuusto on 11.8.2005 hyväksynyt Kaavin kunnan ensimmäisen varsinaisen **henkilöstöohjelman**. Henkilöstöohjelmaa seurataan henkilöstötyytyväisyyskyselyissä sekä käsitellään henkilöstötilinpäätöksessä (sittemmin henkilöstöraportti). Uudenlainen **henkilöstö- ja koulutussuunnitelma** on laadittu vuoden 2015 alkupuolella ja käsitelty YT-toimikunnassa huhtikuussa 2015. Tämä suunnitelma sisältää henkilöstön rakenteen ja määrän selvityksen, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, työkykyä edistävät toimenpiteet (yleiset periaatteet) sekä koulutussuunnitelman. Suunnitelman laatimiseen velvoittaa laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Ensiksi mainitun henkilöstöohjelman osa-alueet ovat seuraavat ja eri osa-alueita on huomioitu vuonna 2018 seuraavasti:

1. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen
 - henkilöstökysely tehtiin viimeksi loppuvuodesta 2016; kyselyn tulokset on annettu osastoille tiedotettaviksi. Vuodelle 2018 suunnitellun työhyvinvointikyselyn toteutus on siirretty syksylle 2019.
2. Henkilöstön pysyvyys ja rekrytointi
 - henkilöstön vaihtuvuus on ollut edellisvuoden tasoa, joskin eron syyt poikkesivat edellisvuodesta; eläkkeelle on vuonna 2018 jäänyt 2 henkilöä, vuonna 2017 eläkkeelle jäi 4 henkilöä; palveluksesta eronneita vakinaisia on ollut vuonna 2018 yhteensä 7 henkilöä, edellisenä vuonna 6 henkilöä. Uutta henkilöstöä on palkattu heidän tilalleen, joskaan ei kaikkiin vapautuneisiin tehtäviin.
 - sijaisten palkkauskustannukset laskivat vuonna 2018 n. 7,1 % edellisvuodesta; muiden tilapäisten palkkausmenot kasvoivat 5,2 % edellisvuodesta: työllistämiskipalkkojen määrä kasvoi lähes 40 % vuodesta 2017.
 - osa-aikaista työtä on henkilökunnalle näiden omasta pyynnöstä pystytty järjestämään; vakinaisen henkilökunnan kohdalla vain joitakin työntekijöitä on muutoin osa-aikaisesti työssä.
 - keväällä 2018 talouden tasapainottamisen toimenpiteenä käytyjen yhteistoimintalain mukaisten neuvottelujen myötä irtisanottiin yksi osa-aikainen työntekijä.
3. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito
 - henkilöstökoulutusta on toteutettu talousarvion määrärahojen puitteissa
4. Tulosta arvostava palkkaus ja kannustava palkitseminen
 - henkilökohtainen lisä otettiin käyttöön ensimmäistä kertaa vuonna 2005 ja työn vaativuuden arviointi suoritettiin Teknisten sopimuksen osalta vuonna 2003, KVTES:n osalta vuonna 2006 ja OVTES:n (opettajien) osalta vuonna 2007; KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön työn vaativuuden arviointityö tehtiin keväällä 2016

- pitkästä työurasta ja 50- ja 60-vuotispäivistä on henkilöstöä muistettu muistamissäännösten osoittamalla tavalla.
5. Aloitetoiminnassa on vuonna 2014 aloitettu palkitsemismenettely ja vuosittain on palkittu kolme parasta aloitetta 1000/500/300 euron rahapalkinnoin. Vuonna 2018 ei saatu aloitteita.
6. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen
- TYHY-toiminnalla on edesautettu työyhteisön jaksamista; ks. Henkilöstöraportin luku 8
7. Yhteistoiminta
- Yhteistoiminta-elimena toimii kunnassa YT-toimikunta; vuoden 2009 alusta lukien YT-toimikuntaan on yhdistetty myös työsuojelutoimikunnan ja TYHY (työhyvinvointi) -työryhmän tehtävät.
 - Työpaikkakokouksia on pidetty tarvittaessa ja mm. sosiaalitoimessa tiimipalavereita pidetään säännöllisesti.
8. Tiedottaminen
- Henkilöstön tiedotuskanavana on otettu vuonna 2017 käyttöön yhteisöpalvelu Yammer, jossa julkaistaan henkilöstölle tärkeät tiedotteet. Osastopäälliköillä on vastuu tiedottamisesta henkilöstölleen osastoittain; mm. osastopalavereissa ja työpistekohtaisissa kokouksissa.

Kaavin kunnan tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kunnanhallituksessa 17.3.2008 ja se on osa Kaavin kunnan henkilöstöohjelmaa.

2. HENKILÖSTÖN RAKENNE JA MÄÄRÄ

Seuraavassa taulukossa on esitetty syksyn 2018 (ja 2017) tilanteen mukainen poikkileikkaus henkilöstömäärästä hallintokunnittain. Osa-aikaiset ovat taulukossa mukana kukin yhtenä henkilönä eli osa-aikaisuuksia ei ole erikseen huomioitu. Keskushallinnon luvut sisältävät myös ateria- ja puhdistuspalveluiden henkilöstömäärät.

Henkilöstö 15.11.2018 (14.11.2017)

	Vakinaiset	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yhteensä ilman työllistettyjä
Keskus- hallinto	23 (25)	2 (2)	2 (1)	1 (-)	29 (28)	28 (28)
Sosiaalitoimi	50 (49)	12 (7)	12 (9)	2 (1)	76 (66)	74 (65)
Sivistystoimi	38 (39)	5 (3)	12 (11)	1 (1)	56 (54)	55 (53)
Ympäristö- ja tekn. palvelut	7 (7)	- (1)	3 (2)	2 (-)	12 (10)	10 (10)
Yhteensä	118 (120)	19 (13)	29 (23)	6 (2)	173 (158)	167 (156)

Osa-aikainen henkilöstö, 31.12.

	2018	2017	2016
Vakinaiset osa-aikaiset, yhteensä	6	8	8
- joista osittaisella varhennetulla /osatyökyvyttömyyseläkkeellä	1	1	2
- muusta syystä osa-aikaisia	5	7	6
Määräaikaiset osa-aikaiset, yhteensä	11	9	11
- mm. henkilökohtaisia avustajia			

Henkilöstön määrä tarkemmalla jaotuksella 31.12.2018

(virat ja työsopimussuhteiset tehtävät sekä määräaikaiset työntekijät ilman sijaisia)
Taulukko ei sisällä työllistämisvaroin palkattuja henkilöitä.

	2018	2017	2016
Yleishallinto	11	10	10
Ateria- ja puhdistuspalvelut	15	16	16
Hallinto-osasto yhteensä	26	26	26
Sosiaalitoimi:			
hallinto, sosiaalityö, mielenterveystyö, lastensuojelu, yksilövalmentaja, työvalmentaja	8	8	8
vammaisten päivähoito, henk.koht.avustajat	9	8	7
vanhustyö	45	41	40
Sosiaaliosasto yhteensä	62	57	55
Sivistystoimi:			
opettajat	17	17	17
rehtori	1	1	1
/koulunkäynninohjaajat, ap-ip -toiminta, projektityö	8	8	6
muu vapaa-aikatoimi	4	4	4
varhaiskasvatus	20	19	21
Sivistysosasto yhteensä	50	49	49
Tekninen toimi:			
hallinto	3	2	4
kiinteistön-, liik.al.hoitajat yms.	6	5	5
vesi- ja viem.lait.hoit., rak.miehet	2	2	2
Tekninen osasto yhteensä	11	9	11
Kaikki yhteensä	149	141	141

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2018 (31.12.2017)

(sis. vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset ja työllistämisvaroin työllistetyt työntekijät)

	Hallinto-osasto	Sosiaaliosasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto
Naiset	29 (28)	77 (72)	45 (47)	0 (0)
Miehet	2 (1)	6 (6)	8 (7)	13 (10)
Yhteensä	31 (29)	83 (79)	53 (54)	13 (10)

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2018 180 henkilöä, joista vakituisia 115 (64 %) ja määräaikaisia 65 (36 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää myös 3 oppisopimuksen kautta työssä ollutta sekä 5 työllistettyä. Laskelma ei sisällä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöstön kokonaismäärä nousi kahdeksalla henkilöllä edelliseen vuoteen nähden.

Ostopalveluina/sopimuksiin perustuen on vuonna 2018 hankittu mm. seuraavat palvelut:

- 1.1.2013 alkaen Kuopion kansalaisopiston palvelut: Koillis-Savon alueopisto; jo tätä ennen Koillis-Savon kansalaisopiston kautta palvelujen osto
- 1.1.2013 lukien kirjastopalvelut Kuopion kaupungilta
- talous- ja palkkahallinnon palveluja JUKA-tilit -tilitoimistolta vuodesta 2007 alkaen; JUKA-tilien kanssa yhteistyö päättyi 31.3.2017, jolloin tilinpäätös valmistui; Monetra Pohjois-Savo Oy:ltä (ent. Kuhilas Oy) on ostettu 1.1.2017 alkaen taloushallinnon palveluja
- palkkahallinnon palvelut Monetra Pohjois-Savo Oy:ltä (ent. Kuhilas Oy) vuodesta 2013 alkaen
- maaseutuasiamiehen palvelut vuodesta 2012, Siilinjärvi isäntäkuntana
- perhe- ja kasvatusterveystieteiden psykologin palvelut
- yöhoito palvelukeskuksella
- ICT-tukihenkilön palvelut
- palvelusetelin kautta vanhustyön palveluja yksityisiltä palveluntuottajilta
- isommista kokonaisuuksista ostetaan ulkopuolelta mm. terveydenhoitopalvelut (perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoito Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriltä, ympäristöterveydenhuolto Siilinjärven kunnalta ja työterveyshuolto Terveyspalvelu Versolta)
- yläkouluopetusta koskien viimeisin sopimus on Tuusniemen kunnan kanssa tehty sopimus 1.8.2015 lukien; yläkouluopetus Kaavin kunnan koulukeskuksessa on päättynyt v. 2010, jolloin jo oli sopimus voimassa Juankosken kaupungin kanssa (päätyi kesällä 2015).

Lukiota ei Kaavin kunnassa ole.

Maatalouslomituksen on kaavilaisten osalta hoitanut Kuopion kaupunki vuodesta 2015 lähtien.

Rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun yhteistyö Juankosken kaupungin kanssa on päättynyt 31.12.2016 Juankosken liittyttyä Kuopion kaupunkiin.

Kaavin kunnan palveluksessa oleva toimistosihteri hoitaa Kaavin Vuokratalot Oy:n toimitusjohtajan, vuokralaispalveluiden sekä talous- ja hallintotehtävien hoidon. Kaavin Vuokratalot Oy:llä on sopimus Kaavin kunnan kanssa ko. palveluista.

3. HENKILÖSTÖN KESKI-ikä JA ikÄJAKAUMA

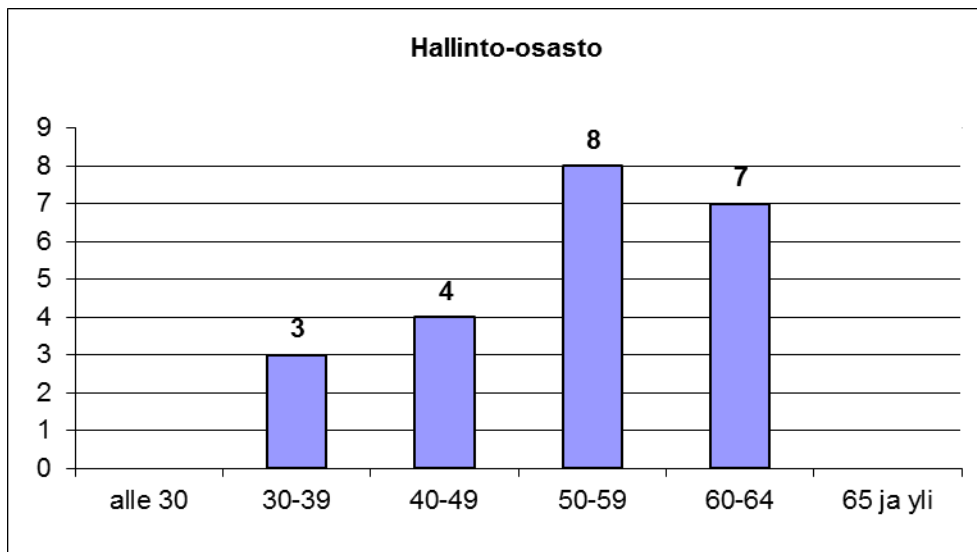
Vakinaisen henkilöstön **keski-ikä** Kaavin kunnassa 31.12.2018 oli 48,5 vuotta, kun se 31.12.2016 oli 48,6 vuotta. Koko maassa kuntasektorin vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 45,8 vuotta.

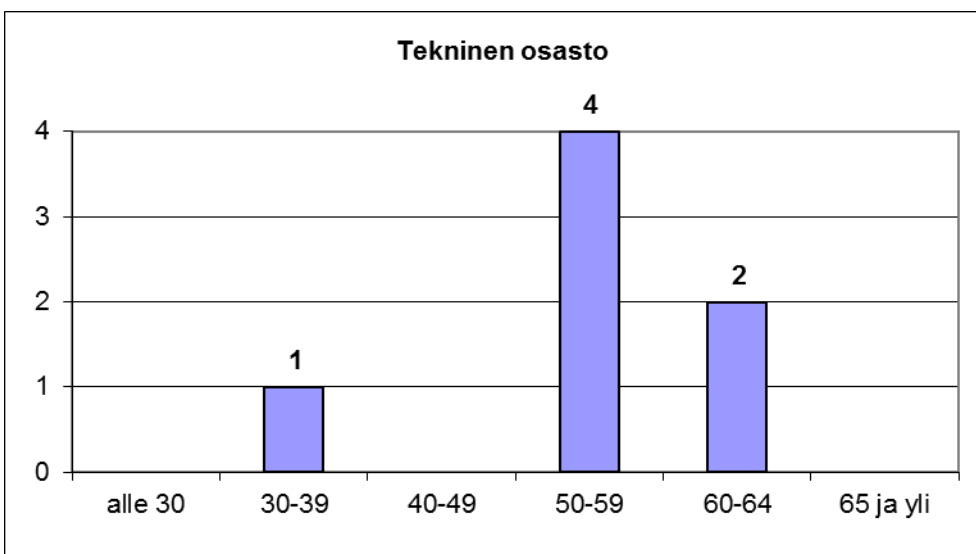
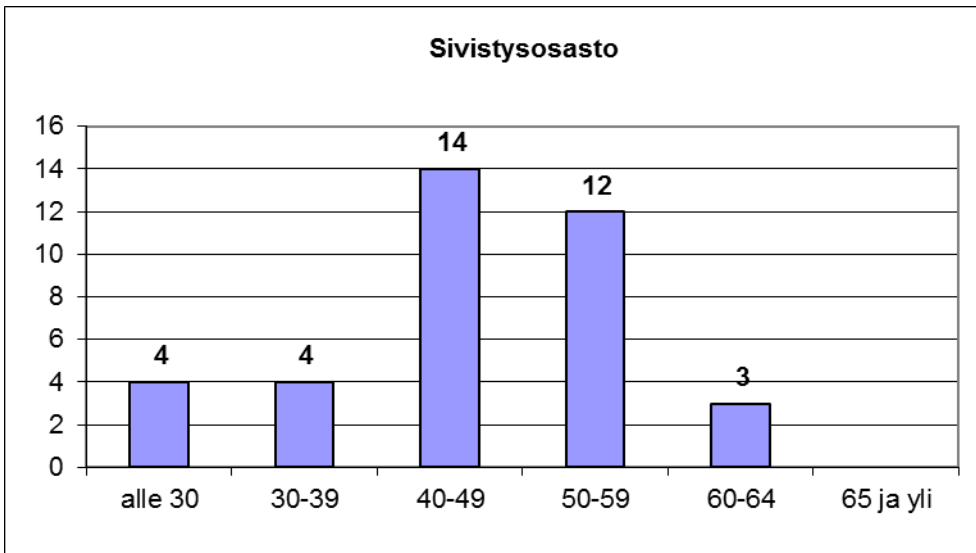
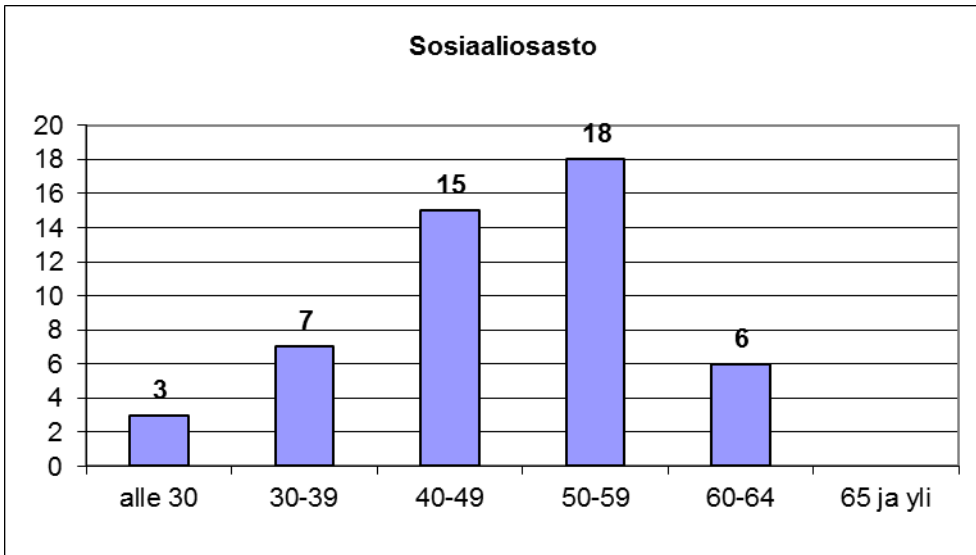
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain

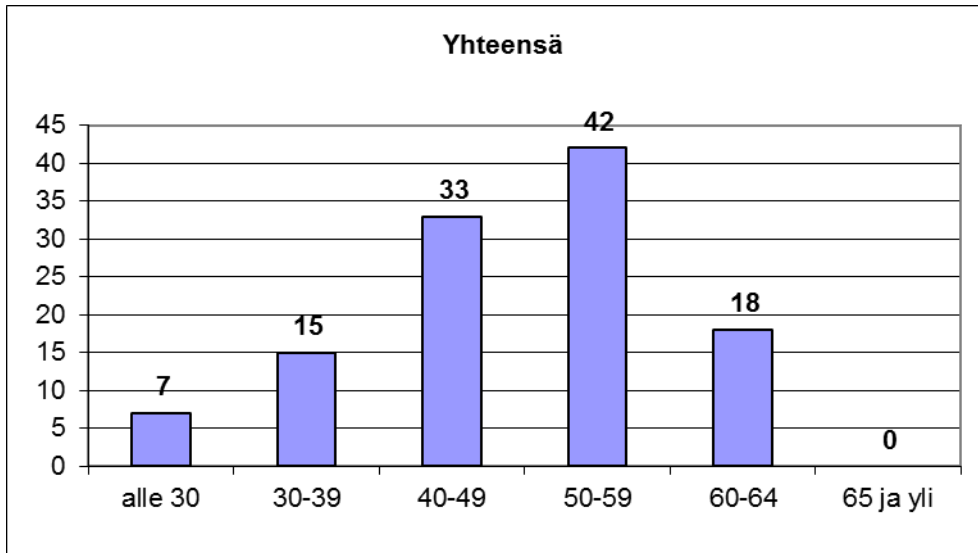
	31.12.2018	31.12.2017
Hallinto-osasto, ml. ateria- ja puhd.palv	52,2	51,7
Sosiaalipalvelut	47,9	47,6
Sivistyspalvelut	46,4	46,3
Ympäristö- ja tekn.palvelut	52,6	51,4

Seuraavissa kaavioissa on esitetty osastoittain sekä koko kunnan osalta (yhteensä-kaaviokuva) **vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2018** Kaavin kunnassa.

Hallinto-osaston henkilöstö sisältää paitsi hallintohenkilöstön myös ateria- ja puhdistuspalvelun työntekijät/viranhaltijat.







Vakinaista henkilöstöä oli 31.12.2018 yhteensä 115.

Kaavin kunnan **vakinaisesta** henkilöstöstä vuonna 2018 oli 30–49 -vuotiaita 41,7 %, kun edellisvuonna vastaavan ikäisiä oli 42,9 %. Alle 30-vuotiaita oli Kaavin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä 6,1 % (edellisvuonna samoin 5,0 %) ja vähintään 50-vuotiaita 52,2 % vakinaisesta henkilöstöstä (edellisvuonna 52,1 %).

4. SAIRAUSPOISSAOLOT (koko henkilöstö) vv. 2014–2018, kalenteripäiviä

	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto-osasto m. ateria- ja puhdistuspalv.	832	657	533	251	238
Sosiaaliosasto	1023	934	918	1364	1792
Sivistysosasto ml. varhaiskasvatus	1330	1249	1109	940	919
Tekninen osasto	122	225	535	269	155
Yhteensä	3307	3065	3095	2824	3104

Vuonna 2018 yli sata päivää sairauslomalla ko. vuoden aikana olleiden sairauslomapäivät olivat yht. 792 päivää.

Yli 100 päivää sairauslomalla olleita oli seuraavasti:

	henkilöä
v. 2018	3
v. 2017	4
v. 2016	6
v. 2015	7
v. 2014	7

Edellä oleviin sairauspäiviin sisältyy **tapaturmasairauspäiviä** seuraavasti:

	kalenteripäivää
v. 2018	21
v. 2017	229
v. 2016	372
v. 2015	31
v. 2014	66

Sairauslomien määrä työntekijää kohden (jakajana koko henkilöstön määrä 31.12.):
kalenteripäivää

v. 2018	17,2
v. 2017	16,4
v. 2016	19
v. 2015	17,4
v. 2014	18,3

Jos eliminoidaan määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät ja palkattomien kuntoutusten kalenteripäivät, yht. 247 päivää, niin **sairauslomissa päädytään vain 15,9 kalenteripäivään/työntekijä vuonna 2018** (vuonna 2017 vastaavana lukuna 15,5).

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa työkyvyn hallintaan ja varhaiseen tukeen kiinnitetään huomiota. Kaavin kunnassa on käytössä sairauspoissaolojen seurantamalli ja siihen liittyen työkyvyn tukemisen periaatteet -malli.

5. HENKILÖTYÖVUODET

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilötyövuodet koko kunnan henkilöstön osalta (sisältää myös määräaikaiset ja sijaiset.) HTV1 sisältää myös kaikki keskeytykset (vuosilomat, sairauslomat yms. ja palkattomat poissaolot.) HTV2 sisältää palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä osa-aikaprosentti huomioiden.

2017	HTV1	HTV2
Naiset	141,56	136,9
Miehet	28,08	27,54
Yhteensä	169,64	164,44

2018	HTV1	HTV2
Naiset	140,04	133,74
Miehet	27,69	27,58
Yhteensä	167,73	161,32

6. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus raportoidaan vuoden aikana palvelukseen tulleiden (tai vakinaistettujen) ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä; **eläkkeelle siirtyneitä (2 henk.) ei huomioitu taulukossa alla.**

	2018	2017
Vakinaisiksi palvelukseen tulleet	8	9
– näistä määräaikaisina jo aik. vuosina olleet	5	5
Palveluksesta eronneet/irtisanotut vakinaiset	8	6

Palvelukseen tulleita/vakinaistettuja on varhaiskasvatuksessa, opetustoimessa, sosiaalipalveluissa sekä vapaa-aikatoimessa, sosiaalitoimessa sekä teknisessä toimessa. Palveluksesta eronneet ovat varhaiskasvatuksesta, opetustoimesta, sosiaalitoimesta sekä teknisestä toimesta.

7. TYÖKYKY, TERVEYS JA ELÄKÖITYMINEN

Kaavin kunnassa on hyväksytty **työterveyshuollon toimintasuunnitelma**, samoin kuin **työsuojelun toimintaohjelma**. Työterveyshuoltoon on sisällytetty 1.9.2004 alkaen yleislääkäritasoinen työterveyshuolto kunnan henkilöstölle. Työterveyshuollon menot vuonna 2018 n. 112.000 euroa, vuonna 2017 olivat n. 85 000 euroa. Työterveyshuollon kustannuksiin saadaan 50–60%:n korvaus KELA:lta.

Kaavin kunnassa on käynnistetty varsinainen **TYHY-toiminta** (työkykyä edistävä toiminta, sittemmin työhyvinvointia edistävä toiminta) jo vuonna 1998. Vuoden 2009 alusta TYHY-ryhmä on yhdistetty YT-toimikuntaan.

TYHY-suunnitelmasta vuonna 2018 toteutettiin mm. seuraavaa: kunnan oman kuntosalin käyttö ilmaisena kunnan työntekijöille; mahdollisuus pitää henkilöstön virkistystilaisuuksia työyksikkökohtaisesti; annettiin kuntoilupalkintoja kuntokorttien palauttajille; työfysioterapeutti on käynyt työpisteissä työergonomiaan liittyen; TYHY -toimintana annettiin henkilökunnalle mahdollisuus valita kolmesta vaihtoehdosta yksi/vuosi valinnaisena palveluna: kansalaisopiston kurssi, uimahalliliput Outokumpuun tai hieronta/jalkojen- ja käsienhoito, enintään 30 euron arvosta/vuosi. Ylivoimaisesti suosituin edellä mainituista oli hieronta ja jalkojen- /käsienhoito.

Eläköityminen

Osittaisella varhennetulla eläkkeellä/osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2018 yksi henkilö, vuonna 2017 yksi henkilö, 2016 kaksi henkilöä ja vuonna 2015 kolme henkilöä. **Vanhuuseläkkeelle** jäi vuonna 2018 kaksi henkilöä, vuonna 2017 neljä henkilöä, vuonna 2016 kymmenen henkilöä ja vuonna 2015 seitsemän henkilöä.

Aikaisemmin esitetyn ikäjakauma-tarkastelun mukaan 31.12.2018 oli 60-vuotiaita tai sitä vanhempia kaikkiaan 18 henkilöä eli 16 % vakinaisesta henkilökunnasta. Vuodesta 2005 lähtien ei ole ollut varsinaista vanhuuseläkeikää, joskin kullekin on määritelty ns. henkilökohtainen eläkeikä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63 vuotta täytettyään tai olla työssä jopa 68-vuotiaaksi – tai sovittaessa jopa vanhemmaksi. Ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta kunnan palveluksessa

olleilla voi olla 63 vuotta alhaisempi henkilökohtainen vanhuuseläkeikä. Vuoden 2017 eläkeuudistus on muuttanut eläkeikiä porrastetusti työntekijän syntymävuosi huomioiden.

8. PALKKAKUSTANNUKSET

Palkkakustannukset, euroa (käyttötalous, maksetut palkat)

	2018	2017
Kokouspalkkiot	-30.130,00	-37.346,77
Kuukausipalkat	-3.991.990,35	-3.975.164,31
Palkkiot ja työkorvaukset		
Sairaus- ja äitiyslomansijaiset	-126.684,71	-149.548,92
Erilliskorvaukset	-374.240,98	-323.732,64
Tuntipalkat	-1.778,31	-1.405,38
Vuosilomansijaiset ja muut sijaiset	-287.854,31	-296.846,48
Tilapäiset palkat	-491.678,02	-467.539,97
Työllistämistukilaiset	-115.367,11	-82.835,47
Muut palkat	-4.453,29	-4.333,81
Maksetut palkat ja palkkiot	-5.424.177,08	-5.338.753,75