



**KUHMO**

# Henkilöstöraportti 2022

## Sisällysluettelo

1. Henkilöstömäärä .....	2
2. Henkilötyövuodet.....	3
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	4
4. Henkilöstön sijoittuminen palvelualueille .....	5
5. Henkilöstön ikärakenne .....	6
6. Eläköityminen .....	7
Eläköitymisennuste .....	7
7. Henkilöstömenot .....	8
8. Osaamisen kehittäminen .....	9
9. Hyvinvointi ja terveys .....	9
Työhyvinvoinnin tukeminen .....	11
Hyvinvointikysely .....	12
Työterveyshuolto .....	12
Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluryhmä .....	12

# 1. Henkilöstömäärä

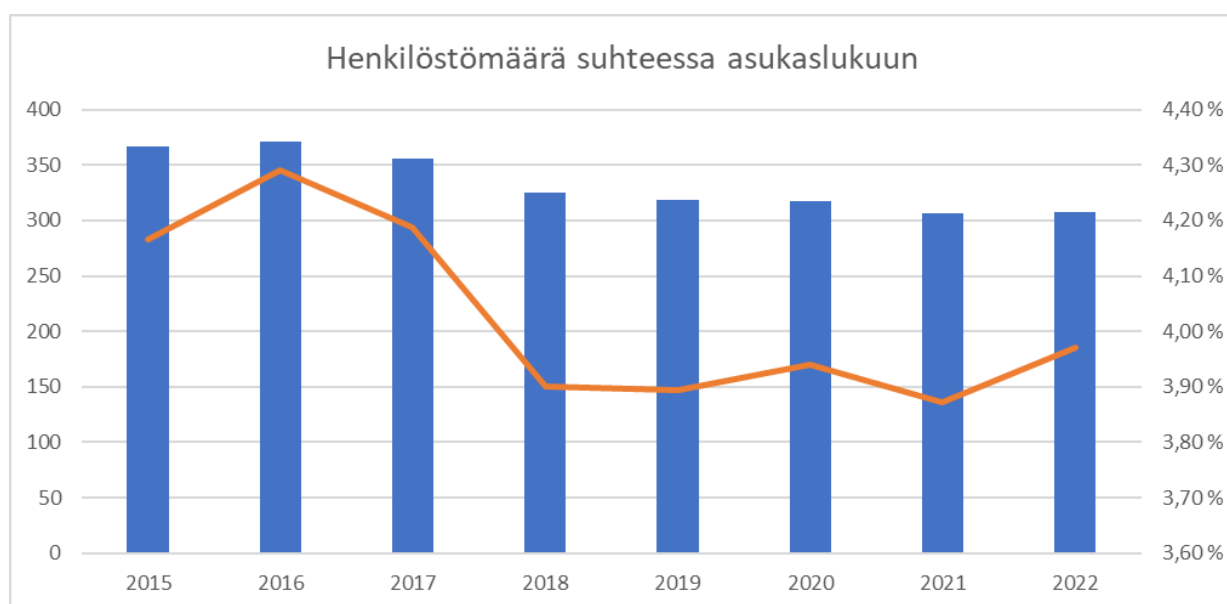
Henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden viimeisen päivän (31.12.) tilanteen mukaan. Henkilöstömäärässä yksi henkilö lasketaan vain yhden kerran, vaikka hänellä olisi useampi kuin yksi palvelussuhde Kuhmon kaupungille.

Kuhmon kaupungin vuoden viimeisen päivän 31.12.2022 (suluissa vertailuvuosi 2021) mukainen henkilöstömäärä on 333 (326) henkilöä, ilman työllistettyjä 308 (307) henkilöä. Vakituisten henkilöstön määrä on vähentynyt -20 (-13) henkilöllä ja määräaikaisten lisääntynyt +21 (-3) henkilöllä. Työllistettyjä on edellisvuoteen verrattuna 6 henkilöä enemmän.

Palvelualue	Määräaikainen	Työllistetty	Vakinainen	Kaikki yhteensä	Muutos 21-22 vakituiset
Kaupunginhallitus			1	1	-
Keskushallinnon palvelualue			12	12	-1
Vetovoimaisuuden palvelualue	6	1	12	19	-
Työllisyydenhoidon palvelualue	1	16	4	21	-
Kasvun ja oppimisen palvelualue	57	5	130	192	-15
Kaupunkiympäristön palvelualue	21	3	64	88	-4
Kaikki yhteensä	85	25	223	333	-20

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2022

Kuhmon kaupungin henkilöstömäärä (pl. työllistetyt) vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan on 3,97 % (3,87) koko Kuhmon kaupungin väestöstä. Suhdeluku on vaihdellut hieman eri vuosien välillä, vuonna 2016 vastaava luku oli 4,29 % väestö- ja henkilöstömäärän muutosten mukaisesti.



Kuvio1. Henkilöstömäärä suhteessa asukaslukuun 2022

## 2. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Alla henkilötyövuodet palkallisten palveluksessaolopäivien mukaisesti raportoituna. Vuoden 2022 toteutuneet henkilötyövuodet ovat kasvaneet +11,9 henkilötyövuotta vuoteen 2021 verrattuna.

Palvelualue	Toteutunut htv 2022	Toteutunut htv 2021	Muutos tot 22-21
Kaupunginhallitus	1,0	1,3	-0,3
Keskushallinnon palvelualue	11,9	13,1	-1,2
Vetovoimaisuuden palvelualue	18,4	17,2	1,2
Työllisyydenhoidon palvelualue	17,3	11,0	6,3
Kasvun ja oppimisen palvelualue	178,6	173,4	5,2
Kaupunkiympäristön palvelualue	82,4	81,8	0,6
Kaikki Yhteensä	309,6	297,7	11,9

*Taulukko 2. Toteutuneet henkilötyövuodet 2022*

Keskushallinnon palvelualueelta poistui henkilötyövuosia eläköitymisten vuoksi. Vetovoimaisuuden palvelualueen henkilötyövuosia nosti hieman edellisvuoteen verrattuna projektityöntekijät. Työllisyydenhoidon palvelualueen henkilötyövuosissa kasvu näkyy Tahko- halli -toiminnan vakiinnuttua palkkatuettujen henkilöiden määrässä. Kasvun ja oppimisen palvelualueella henkilötyövuosien lisäys näkyy erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa koronan vuoksi lisääntyneinä sijaistareina. Kaupunkiympäristön palvelualueella henkilöstömäärä pysyi lähes samana.

Vuonna 2022 kesä- ja kausityöntekijöitä oli n. 10 (10) henkilötyövuoden verran.

Palvelussuhteen laatu	2022	2021	2020
Toistaiseksi palkattu	208,3	213,0	224,1
Määräaikaisesti palkatut	82,8	74,3	65,5
Työllistämisarvoin palkatut	18,4	10,0	6,4
Kaikki yhteensä	309,6	297,3	296,1

*Taulukko 3. Toteutuneet henkilötyövuodet palvelussuhteen laadun mukaan*

Vakituisen henkilöstön henkilötyövuodet vähenivät -4,7 (-11,7) ja määräaikaisten lisääntyi 8,6 (+8,8). Työllistettyjen henkilötyövuosia oli 8,4 (+3,6) enemmän edellisvuoteen verrattuna. Projektirahoituksen piirissä oli kaikilla palvelualueilla 11,8 (14,8) henkilötyövuotta, mikä oli -3 henkilötyövuotta vähemmän, kuin vuonna 2021.

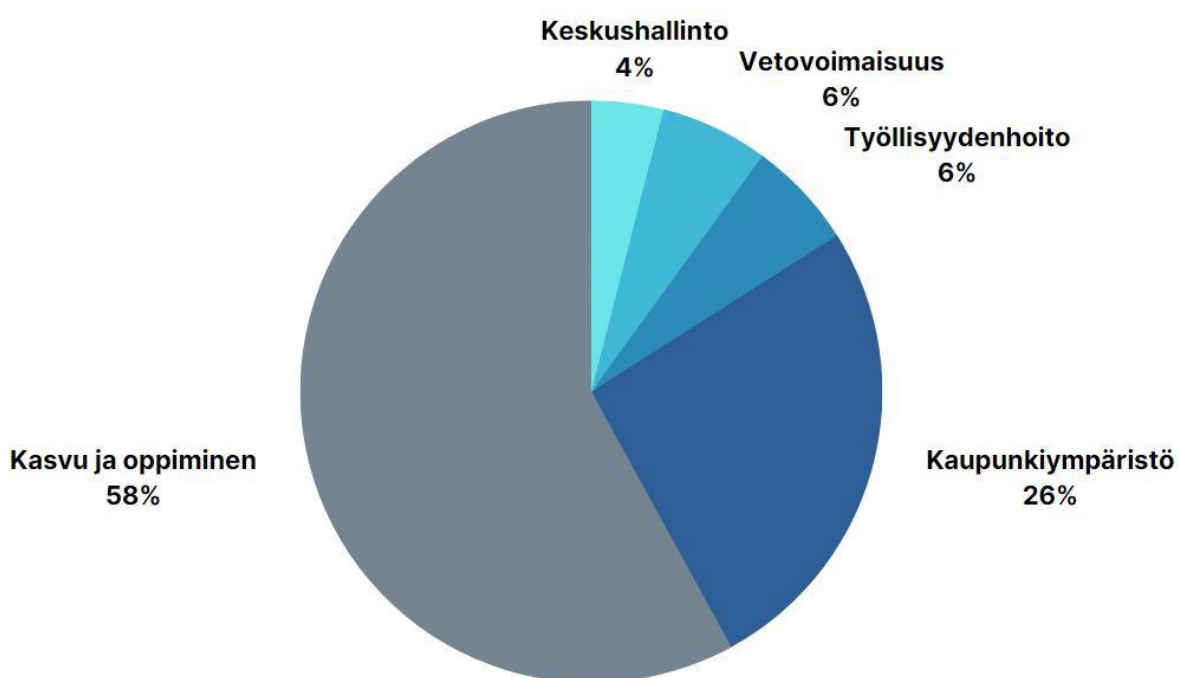
Kuhmon kaupungin henkilötyövuosista määräaikaisten osuus on hieman kasvanut ja on nyt 28 % (26 %). Eniten määräaikaisia työntekijöitä on ollut Tuupalan yhtenäiskoululla 1-6 luokka-asteilla 10,8, Vuoropäiväkotiki Kuusenkuiskeessä 9,8, Tuupalan yhtenäiskoululla 7-9 luokka-asteilla 8,9 ja ruokapalveluissa 7,7 henkilötyövuotta. Koulujen määräaikaisuudet selittyvät osittain sillä, että virkoja ei ole saatu täytettyä pätevilla opettajilla, jolloin virkasuhde on määräaikainen. Ruoka- ja siivouspalveluissa ei ole tehty vakituisia sopimuksia hyvinvointialueuudistuksen vuoksi. Henkilöstön kanssa on aloitettu yhteistoimintaneuvottelut, neuvottelut jatkuvat edelleen (maaliskuu 2023).

### **3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus**

Vakituisia virka- ja työsuhteita päättyi vuoden 2022 aikana 20 (16) ja alkoi 20 (11). Eläkkeelle siirtyi 10 (5) vakituista henkilöä ja 10 (10) henkilön työsuhde päättyi muista syistä.

## 4. Henkilöstön sijoittuminen palvelu-alueille

Kuhmon kaupungissa on viisi palvelualueetta. Henkilöstöltään suurin (suluissa vertailuvuosi 2021) palvelualue on Kasvun ja oppimisen palvelualue, jossa työskentelee 58 % (60 %) vakituisesta henkilöstöstä. Toiseksi suurin on kaupunkiympäristön palvelualue, jossa työskentelee 26 % (28 %) vakituisesta henkilöstöstä. Vetovoimaisuuden (5 %) ja työllisyshoidon (4 %) palvelualueet ovat samansuuruisia, palvelualueilla työskentelee 6 % henkilöstöstä. Vakituiselta henkilöstöltään pienin palvelualue on keskushallinnon palvelualue 4 % (5 %).



Kuvio 2. Henkilöstön jakautuminen palvelualueille

## 5. Henkilöstön ikärakenne

Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Kunta-alan henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 13,1 % ja alle 30-vuotiaita 11,3 % (KT tilasto 2021).

Kuhmon kaupungin henkilöstö on valtakunnan keskiarvoihin verraten hieman iäkäämpää. Koko henkilöstön keski-ikä on 49,1 (48,2) vuotta ja vakituisen henkilöstön keski-ikä 49,4 (49,3) vuotta. Vakituudesta henkilöstöstä (42) 48 henkilöä (19 %) on yli 60 vuotta ja 8 (7) henkilöä (4 %) alle 30 vuotta.

Suurin ikäryhmä vakituudessa henkilöstössä on 55-59-vuotiaat naiset, joita on 35 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä on jokaisella palvelualueella, eniten kaupunkiympäristön palvelualueella 17 (19) henkilöä ja kasvun ja oppimisen palvelualueella 17 (17) henkilöä. Alle 30-vuotiaita henkilöitä on sijoittunut varhaiskasvatukseen, perusopetukseen, musiikkiopistolle ja ruokapalveluihin.

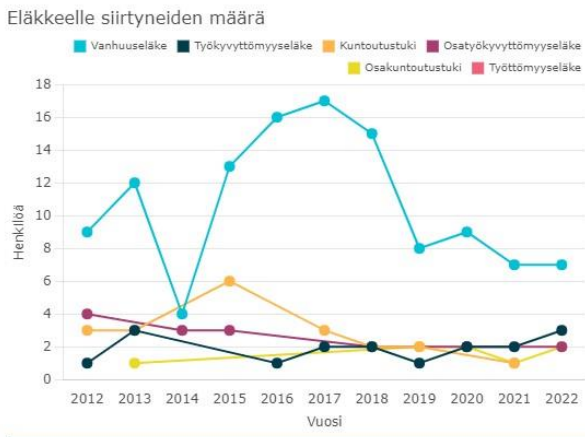
Ikäjakauma	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Ikäryhmä %
Alle 30	2	6	8	4 %
30 - 34	3	10	13	6 %
35 - 39	6	12	18	8 %
40 - 44	8	19	27	12 %
45 - 49	9	22	31	14 %
50 - 54	10	27	37	17 %
55 - 59	10	35	45	20 %
60 - 64	10	32	42	19 %
Yli 65		2	2	1 %
Kaikki yhteensä	58	167	223	100 %

*Taulukko 4. Ikä- ja sukupuolijakauma vakituiset*

## 6. Eläköityminen

Kuhmon kaupungin henkilöstöstä jäi eläkkeelle viisi vakituista henkilöä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,4 vuotta.

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68/70 -vuoden välisenä aikana. Eläkkeelle jääneiden keski-ikään vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden matalampi ikä.



Kuvio 3. Eläkkeelle siirtyneiden määrä, Lähde Keva

## Eläköitymisennuste

Kevan eläköitymisennusteen mukaan Kuhmon kaupungista jää vanhuuseläkkeelle vuoden 2023 aikana 11 henkilöä, täyden työkyvyttömyyseläkkeen saa kaksi henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeen kaksi henkilöä. Eläköitymiset jatkuvat vuoteen 2028 saakka niin, että noin 10 henkilöä jää vanhuuseläkkeelle ja neljä henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle vuosittain.

lökkäimmät henkilöt työskentelevät kasvun ja oppimisen sekä kaupunkiympäristön palvelualueilla sellaisissa positioissa, joihin on rekrytoitava henkilöstöä eläköityvän tilalle. Rekrytointihaasteet on tunnistettu ja haasteisiin ollaan vastaamassa tutkimalla erilaisia rekrytointikäytänteitä ja mahdollisuuksia mm rekrytointilisän käyttöön ottamiseksi.



Eläköitymisennuste



Kuvio 4. Kuhmon kaupungin eläköitymisennuste, Lähde Keva

## 7. Henkilöstömenot

Kaikissa kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksissa palkantarkistukset olivat yleiskorotus 1.6.2022 lukien tehtäväkohtaiseen palkkaan 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Henkilökohtaista lisää korotettiin 2,0 prosentilla. 1.10.2022 lukien järjestelyerä 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytettiin 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

Henkilöstökulut	2022	2021
Palkat ja palkkiot	12 061 330	11 355 657
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	3 379 750	3 324 071
Muut henkilösivukulut	420 219	434 051
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-	166 740
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	15 646 819	14 947 038

Taulukko 5. Henkilöstökulut 2022

Kuhmon kaupungin henkilöstömenot kasvoivat 699,7 tuhatta euroa, (5 %) vuoteen 2021 verrattuna.

KT Kuntatyönantajat arvioi, että palkat tulevat kasvamaan tulevan sopimuskauden aikana yhteensä n. 11 prosenttia.

Kunta-ala					
Palkkoja korottavat vaikutukset (korkoa korolle)	KVTES	OVTES	TS	TTES	Yhteensä
Vuosi 2022	2,54	2,48	2,57	2,59	2,52
Vuosi 2023	4,09	3,87	4,09	4,09	3,99
Vuosi 2024	4,00	4,00	4,01	4,00	4,00
Sopimuskausi yhteensä	11,01	10,70	11,04	11,06	10,87

Taulukko 6. Kunta-alan palkat 2022-2024, Lähde KT Kunta ja hyvinvointialue työntekijät

## 8. Osaamisen kehittäminen

Kolmas ryhmä aloitti palvelumuotoilun erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksen, koulutus jatkuu kevääseen 2023. Mukana on henkilöstöä kaikilta toimialoilta.

Työntekijän ammatillisen osaamisen kehitystarpeet arvioidaan kehityskeskusteluissa. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Osaamisen kehittämisen painopistealueet käydään läpi joulukuussa 2022 vahvistetussa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan ESS-järjestelmästä saatavilla tiedoilla. Vuonna 2022 järjestelmän kautta on haettu 171 koulutuspäivää.

## 9. Hyvinvointi ja terveys

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaolot ovat nousseet edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloprosentti oli 6,8 % ja se on noussut 1,7 % verrattuna edellisvuoteen. Sairauspoissaoloja oli kalenteripäivinä 5 808 päivää. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verraten 1 534 päivää. Henkilöitä, jotka olivat koko vuoden töissä ilman sairauspoissaoloja, oli 68, edellisenä vuonna 0 päivää sairastaneita oli 88 henkilöä.

Vuosi	Teorettinen työaika	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolo %
2022	85 054	5808	6,8 %
2021	83 151	4274	5,1 %
2020	83 327	4690	5,6 %

Taulukko 7. Sairauspoissaoloprosentti 2022

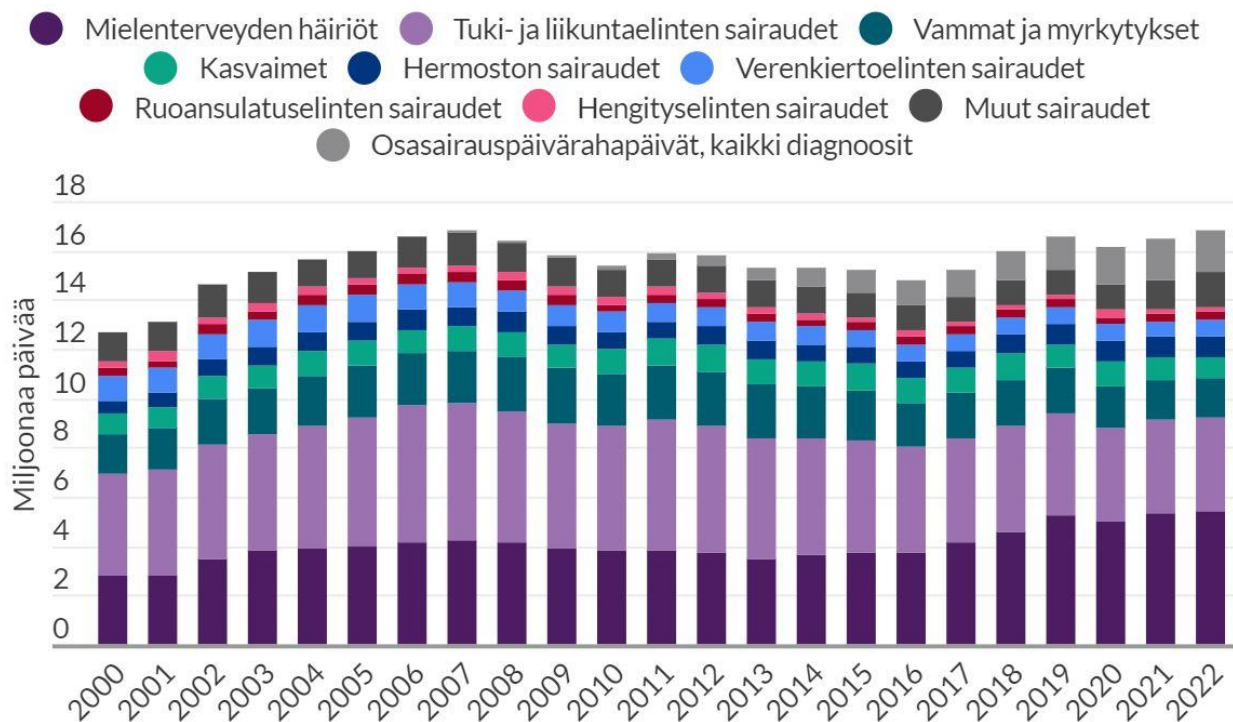
Sairauspoissaolodiagnoosit työterveyshuollossa kirjoitetuista sairauslomista jakautuvat seuraavasti (suluissa vuoden 2021 prosentit):

Covid -19-virusinfektio 23,6 % (0),

M00-M99 Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 22,6 % (43,4 %),

J00-J99 Hengityselinten sairaudet 14 % (8,8 %),

F00-F99 Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt 13 % (20,4 %).



Kuvio 5. Korvatut sairauspäivärahat sairausryhmän mukaan, Lähde Kela

Kelan mukaan vuonna 2022 valtakunnallisesti korvatuista sairauspäivärahopäivistä mielen terveyden häiriöiden sairausryhmän osuus oli runsas kolmannes (36 %) ja tuki- ja liikuntaelinten sairausryhmän osuus runsas neljännes (25 %).

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät		Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät	
1-7	1840	1012	17	5
8-29	1582	1034	27	47
30-59	694	708	30	
60-89	707	506	74	87
90-179	805	1051	93	112
yli 180	180		365	184
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	17,28	13,20	1,80	1,33

Taulukko 8. Sairauspoissaolot ja niiden kestot 2022, harmaalla vuosi 2021

Lyhyet, 1-7 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat kasvaneet ja 8-29 päivää kestäneet poissaolot ovat myös lisääntyneet. 30-59 päivää kestäneet poissaolot ovat hie- man vähentyneet. Sairauspoissaolojen lisääntyminen selittyy Covid -19 -virusinfek- tion vuoksi määrättyjen poissaolojen määrällä. Covid -19 -virusinfektion vuoksi haet- tiin 1 082 poissaolopäivää. Poissaolojaksot covidin vuoksi ovat olleet 4-14 päivän mittaisia. Työterveyshuolto raportoi, että Covid -19 virusinfektion vuoksi määrättiin 1092 päivää sairauslomaa 192 työntekijälle. 10 päivän erotus johtuu siitä, että Covid -infektioon sairastuneet ovat voineet tehdä voinnin ja työtehtävien niin salliessa etä- työtä, jolloin poissaoloa ei ole haettu.

## Työhyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstö on voinut hakeutua oma-aloitteisesti kuntoutuskursseille. KELA:n kuntou- tuksessa olevalle työntekijälle on maksettu palkka täysimääräisenä kuntoutuksen ajalta. Kuntoutuspäiviä on haettu 75 päivää vuoden 2022 aikana.

Henkilöstön tyky -etujen hallinnoinnissa on käytössä ePassi -järjestelmä vuoden 2021 alusta alkaen. Järjestelmän avulla etuuskien hallinnointi on ollut helpompaa ja henkilöstö on voinut käyttää etuuksia monipuolisemmin haluamiinsa kohteisiin. Edun määrä oli 2022 vuoden aikana 80 euroa/henkilö. Tämän lisäksi henkilöstöä muistettiin vuoden 2021 tilinpäätöksen hyvästä tuloksesta 50 euron lisäedulla. Hy- vinvointietuja käytettiin ePassin kautta niin, että 245 eri työntekijää on käyttänyt 687 kertaa ePassia yhteensä 26 761,84 euroa.

## Hyvinvointikysely

Uudenlainen henkilöstökysely järjestettiin lokakuussa 2022. Signi -henkilöstökysely on Kuhmon kaupungille uudenlainen tapa selvittää siitä, mitkä asiat ovat työntekijöille merkityksellisiä. Vastauksia saimme 202/346 eli 58 prosenttia henkilöstöstä vastasi kyselyyn. TOP10 merkityksellisimmät asiat työpaikalla vaihtelivat paljon eri yksiköiden välillä. Kolmen kärki koko kaupungin osalta oli 1. Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu 2. Mielekkäät työtehtävät 3. Työympäristö, jossa voi olla oma itsensä.

Esihenkilöt saivat valmennusta kyselyn tulosten läpikäymiseen ja oman työnsä tueksi. Kyselyn tuloksia on käyty läpi työyksiköissä yhdessä henkilöstön kanssa ja mietitty oman työyksikön merkityksellisimpien asioiden tilaa ja kehittämistä.

Työhyvinvoinnin kehittämistä ja suunnitelmien toteutumista seurataan mm. työsuoje-  
lun yhteistoiminnassa.

## Työterveyshuolto

Kuhmon kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisen sairaanhoidon.

Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Kustannukset nousivat noin 31,5 t euroa. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset, jotka nousivat noin 22,7 t euroa.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet 54,2 t euroa. Työterveyshuollon kustannuksia nosti koronaan liittyvät toimenpiteet.

Korvausluokka	2022	2021	2020	2019	Muutos 22-21
I	104 704	73 211	67 547	87 409	31 493
II	117 512	94 782	72 633	152 579	22 730
Yhteensä	222 216	167 993	140 180	239 987	54 223

Taulukko 9. Työterveyshuollon menot vuosina 2019-2022

## Yhteistoimintaryhmä ja työsuoje- luryhmä

Yhteistoimintaryhmä kokoontui viisi kertaa, yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi kaupunginhallituksen puheenjohtaja Heikki Huotari.

Työsuojeluryhmä kokoontui yhteensä neljä kertaa, tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö osallistui työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin ja yhteistyötapaamisiin.