



KITTIÄ



Henkilöstökertomus 2021



Yhteistoimintaelin 28.3.2022
Kunnanhallitus 12.4.2022



Sisällys

Yleistä.....	3
Kuntastrategia	5
Tavoitteet ja niiden toteutuminen 2021	6
Henkilöstö lukuina	7
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
Henkilöstökustannukset	11
Eläköityminen	12
Sairauspoissaolot	15
Henkilöstöinvestoinnit.....	17
Työterveyshuolto	17
Muut henkilöstöinvestoinnit.....	18
Täydennyskoulutus	19
Henkilöstöetuudet	19
Työhyvinvointi	20

Yleistä

Kunnan henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa henkilövoimavaroista, niiden käytöstä ja muutoksista. Kertomus on suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Johtamisella, kuntastrategiasta aina henkilöstön osaamiseen, motivaatioon ja työkykyyn, on suuri merkitys kunnan henkilöstötuottavuuden kehittämisessä. Kunnan henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osaltaan kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on tärkeä perusta henkilöstösuunnittelulle myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Henkilöstöraportissa luodaan katsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta. KT Kuntatyönantajat on laatinut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen ja Kittilän kunnan henkilöstökertomuksessa on huomioitu suositus. Tiedot kertomukseen on saatu palkkajärjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot on saatu Kunnallisen eläkevakuutuksen työnantajapalvelusta. Lisäksi tietoja on saatu työterveyshuollosta.

Kuntalaisten palveluihin, kunnan menestykseen ja tulevaisuuteen vaikuttaa keskeisesti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja hyvinvoivaa henkilöstöä kunnalla on. Kunnat kilpailevat työvoimasta ja haasteena on saada osaavaa ja sitoutunutta henkilöstöä töihin kuntaan. Työelämän monipuolinen kehittäminen kunnissa on keskeinen keino vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen tulevaisuudessa.

Työnantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palvelut järjestetään. Tiedon avulla pystytään paremmin turvaamaan työvoiman saatavuus ja työn tuloksellisuus sekä vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen ja työhyvinvointiin.

Kunnan henkilöstö toteuttaa kuntalaisten palvelut käytännössä. Kunnan käyttötalouden menoista lähes puolet on henkilöstökuluja. Kuntatyön merkityksellisyys on viimeisten kahden vuoden aikana tullut esille vahvasti. Koronapandemia jatkui vuonna 2021 ja kunnissa on totuttu jo toimimaan muuttuvissa olosuhteissa. Eteen on tullut haasteita, mutta niistä on selvitty. Henkilöstön osaaminen on ollut keskeinen tekijä palvelujen toteuttamisessa ja kehittämisessä.

Koronan vaikutukset työelämään ovat merkittävät. Sosiaali- ja terveystalouden kuormitus uusine työjärjestelyineen, siirtyminen etätyöhön ja etäopetukseen leimasivat poikkeuksellista aikaa. Kunnan toimintaa muutettiin koronan vuoksi.

Esihenkilötyön ja johtamisen sekä viestinnän merkitys korostui korona-aikana. Koronakriisi vaati sopeutumista uudelleenlaisiin asioihin ja työtapoihin. Etä- ja hybridityön määrä lisääntyi merkittävästi kunnissa. Työyksikköjen yhteiset kokoontumiset ja tiedonvaihto saivat uudennaisia muotoja.

Viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys korostui toiminnassa. Viestintä lisääntyi merkittävästi erityisesti koko henkilöstölle. Digitaalisten välineiden käyttöönotto kunnassa on vaatinut työtä. Muutos on tehostanut toimintaa ja opettanut uusia tapoja tehdä työtä ja palvella kuntalaisia.

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen on arvioitu kunnissa yleisesti hieman parantuneen, kun koronakriisin seurauksena huomattiin onnistumisia uudennalaisissa toimintamalleissa. Toisaalta koronavuosien seurauksena on huomattu työn muutoksen ja työkuorman myötä väsymystä.

Poikkeuksellisten koronavuosien seurauksena on mahdollisuus luoda uudennalaisia työn tekemisen malleja kuntiin. Uusissa malleissa korostuvat tulevien kriisien hallinta ja toimintamallien joustavuus sekä osaamisen päivittäminen. Uusien työtapojen vakiinnuttaminen on tärkeää tehdä siten, että henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointi sekä jaksaminen varmistetaan.

Kunnan palveluiden laatuun vaikuttaa henkilöstön hyvinvointi. Kunnan työnantajana on pidettävä henkilöstöstä hyvää huolta ml. yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu (henkilöstölinjaukset) sekä osaamisen jatkuva kehittäminen. Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa työnantajamaineeseen ja osaavan henkilöstön saamiseen.

Hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistamista koskeva voimaannolaki tuli voimaan 1.7.2021 alkaen. Vuoden 2023 alussa perustetaan hyvinvointialueet, jolloin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö, oppilashuollon kuraattorit siirtyvät Lapin hyvinvointialueen palvelukseen. Lisäksi hyvinvointialueen palvelukseen siirtyy sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa tukevilla tukipalveluissa työskentelevät työntekijät, joiden nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu sote-palveluihin.

Vuoden 2021 loppupuolella kunnassa alkoi varsinainen valmistelu hyvinvointialueiden osalta. Muutos on Suomen historian yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista ja se vaatii paljon työtä kunnassa. Lapin hyvinvointialue vastaa sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelujen järjestämisestä 1.1.2023 alkaen. Henkilöstösiirron valmistelua tehdään kunnassa lainsäädännössä ym. annettujen valmistelutehtävien mukaisesti. Alustavat tiedot siirtävästä henkilöstöstä on toimitettu Lapin hyvinvointialueen pyynnön mukaisesti. Näitä tietoja päivitetään loppukeväällä ja syksyllä 2022. Liikkeen luovutusta ja henkilöstön siirtoja koskevat yhteistoimintaneuvottelut käydään vuoden 2022 aikana. Henkilöstö siirtyy niin sanottuina vanhoina työntekijöinä ja säilyttää siirtymähetkellä voimassa olevat työ -tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Uudistukseen liittyen sosiaali- ja terveydenhuollon uusi työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) tuli voimaan 1.9.2021 alkaen. Sopimuksen piiriin siirtyi yleisen kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiristä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä toimiva henkilöstö, tietyt hinnoittelematteet tehtävät sekä sosiaali- ja terveydenhuollon esihenkilötehtävät. Muutoksen jälkeen noin kolmannes henkilöstöstä kuuluu SOTE-sopimuksen piiriin.

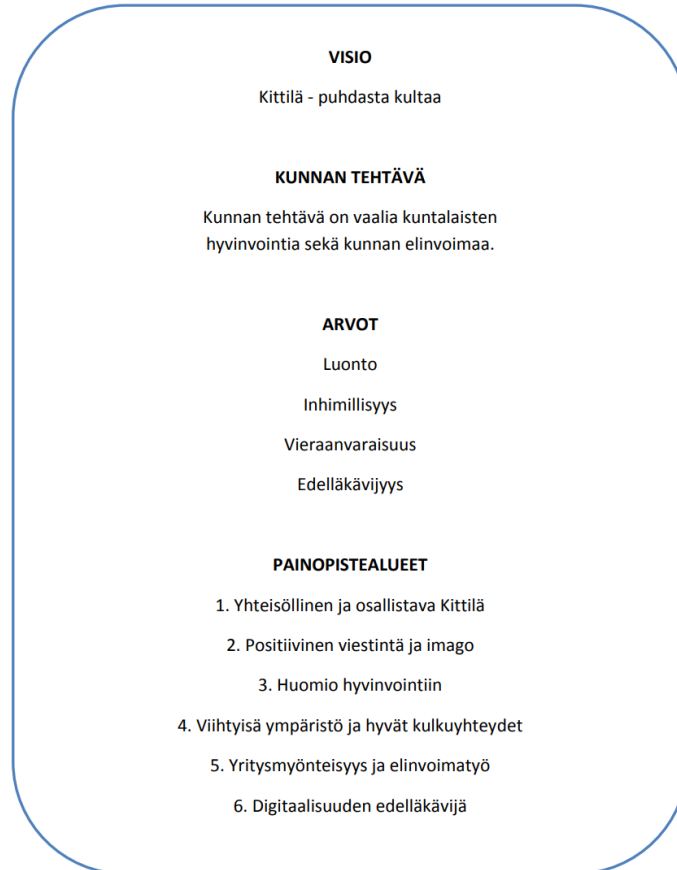
SOTE-sopimuksen sisältö mukailee pääosin KVTES-sopimuksen sisältöä, eikä sopimusmuutoksella ollut siten merkittäviä vaikutuksia henkilöstön palvelussuhteiden ehtoihin. SOTE-sopimus sisältää muun muassa määräyksiä vuorotyötä tekevien työntekijöiden vapaapäivien sijoittelusta. Ensimmäinen SOTE-sopimus oli voimassa 1.9.2021–28.2.2022.

Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa on nostettu esiin vielä enemmän mm. työhyvinvoinnin merkitys ja kehittäminen. Työhyvinvoinnin kehittymisen suunta on oikea, mistä yhtenä mittarina on sairauspoissaolojen määrän laskeminen viime vuosina. Vuonna 2021 kunnan henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät 2,1 pv jokaista toteutunutta henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloja kunnan henkilöstöllä oli vuonna 2021 20,9 pv henkilötyövuotta kohden. Luku on edelleen selkeästi kunta-alan keskiarvon yläpuolella, sillä kunta-alalla luku oli vuonna 2020 16,7 pv/htv.

Työhyvinvointiin panostaminen on kunnassa strateginen päätös. Se kertoo kunnan sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että kunnan henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Kunnassa on tärkeää löytää keinoja ja mittareita, jotka auttavat työkyvyn ja työn tuloksellisuuden edistämistä. Yhtenä osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on keskeistä arvioida myös satsauksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

Kuntastrategia

Kittilän kuntastrategian visio on KITTILÄ – PUHDASTA KULTAA. Kittilä on puhdasta kultaa monella eri tasolla. Visio perustuu kunnan tehtävään. Kunnan tehtävä on vaalia kuntalaisten hyvinvointia sekä kunnan elinvoimaa.



Kuntastrategian tavoitteena on keskittää voimavarat hyvinvoinnin vaalimiseen. Mitä on hyvinvointi Kittilässä? Hyvinvointi on turvallista ja terveellistä arkea ja elämää yhdessä ystävien ja läheisten kanssa. Hyvinvointia lisää tunne siitä, että minusta ja läheisistäni pidetään huolta. Hyvinvoivilla kuntalaisilla on mahdollisuus käyttää laadukkaita kunnan palveluita, kuten harrastaa ja kouluttautua. Hyvinvointia edistetään vauvasta vaariin. Hyvinvoiva henkilöstö on palveluorientoitunut, idearikas ja sitoutunut. Hyvinvointia kehitetään teemoittain.

Työntekijän hyvinvoinnin osalta kuntastrategian tavoitteena on kohdistaa huomio ja toiminta työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen. Nostatetaan henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä sekä vahvistetaan positiivista ilmapiiriä ja yhteistyötaitoja javiritellään avoin ja luottamuksellinen keskustelukulttuuri. Tehdään hyvinvoinnin kysely sekä analyysi hyvinvoinnista ja sitä estävistä asioista. Korostetaan jokaisen vastuuta hyvinvoinnista (omatoisten). Omaksutaan varhaisen välittämisen käytäntöjä. Huomiota kiinnitetään johtamiseen: kehitetään strategian läpiviemisen taitoa, osallistamisen työkaluja ja henkilöstöjohtamisen osaamista. Tavoitteena on vetovoimainen ja innostava työpaikka.

Mittarit:

- Henkilökunnan tyytyväisyyssmittariston luominen
- Sairauspoissaolopäivien lukumäärä alle kuntien keskiarvon
- Omatoimisuuden tukemiseen uusien ratkaisujen määrä (kpl)
- Henkilökunnan vaihtuvuus

Tavoitteet ja niiden toteutuminen 2021

Talousarviossa 2021 henkilöstöön liittyvinä tavoitteina on esitetty kuntastrategian toteuttamiseen kytkeytyviä tavoitteita. Seuraavassa on yhteenveto tavoitteiden toteutumisesta.

Toiminnan tavoite 2021	Tavoitteen toteutuminen 2021
<p>Työkyvyttömyyseläkemaksut ovat Kittilässä olleet selvästi muuta kuntakenttää korkeammat. Ennenaikaisten eläköitymistien määrää pyritään vähentämään yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa, mm. kiinnittämällä huomiota työkykyjohtamiseen, tarvittaviin sisäisiin työjärjestelyihin ja -siirtoihin.</p> <p><u>Mittari</u> Ennenaikaisista eläköitymisistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkustannusten pienentyminen</p>	<p>Työkyvyttömyyseläkkeelle (kaikki) siirtyneiden määrä oli pienempi kuin edellisenä vuonna (12 -> 9) Työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2021 471 123 € ja vuonna 2021 373 262 €. Maksu on pienentynyt noin 100 000 eurolla.</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Sairauspoissaolojen vähentäminen on edelleen tavoitteena. mm. korvaavan työn mallin hyödyntäminen.</p> <p><u>Mittari</u> Sairauspoissaolojen vähentyminen edelleen.</p>	<p>Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneisiin henkilötyövuosiin väheni vuonna 2021 2,1 pv jokaista henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli v. 2021 20,9 pv henkilötyövuotta kohden (v. 2020 23 pv).</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Henkilöstölle tehdään työhyvinvointikysely.</p> <p><u>Mittari</u> Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen (Kevan verkkopalvelu)</p>	<p>Työhyvinvointikyselyn valmistelutyö käynnistyi loppuvuonna 2021 henkilöstön tietojen keräämisellä toimialoilta. Kysely toteutuu keväällä 2022.</p> <p>Tavoite ei toteutunut.</p>
<p>Uusien työ- ja virkaehtosopimusten paikalliset järjestelyerien 1.4.2021 täytäntöönpano ja neuvottelut. Palkkausjärjestelmän tavoitteita voidaan toteuttaa järjestelyerien yhteydessä. Myös kertapalkkion käyttö on tarkoituksenmukaista tilanteissa, joissa sen avulla voidaan saada selkeitä tuloksia.</p>	<p>KVTESin, OVTESin, Lääkärisopimuksen ja Tuntipalkkaisten sopimuksen osalta päätökset tehtiin helmikuussa 2022 neuvottelujen jälkeen. TS:n osalta valmisteltiin palkkausjärjestelmä ja arvioinnit tehdään uuden järjestelmän mukaan.</p>
<p>Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään niin, että vakinaisen henkilöstön määrää lisätään suhteessa määräaikaisten määrään. Määräaikaiselle työsuhteelle tulee aina olla määräaikaisuuden peruste. Määriä verrataan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä.</p> <p><u>Mittari</u> Vakinaisen henkilöstön määrän lisääntyminen suhteessa määräaikaisten määrään</p>	<p>Viime vuosina vakinaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt hieman suhteessa määräaikaisen henkilöstöön. Vuosina 2020 ja 2021 suhde pysyi suunnilleen samana.</p> <p>Tavoite ei toteutunut.</p>

Rekrytointiprosessissa toimitaan rekrytointiohjeen mukaisesti.	Rekrytointiohjetta noudatettiin.
Työyhteisösovittelua lisätään ja käytetään yhtenä toimintamallina myös työsuojelussa. Sovittelijoille järjestetään ohjausta ja yhteisiä tilaisuuksia. <u>Mittari</u> Työyhteisösovittelujen määrän lisääntyminen	Työyhteisösovittelijoille järjestettiin yhteinen tilaisuus. Työyhteisösovittelun määrä ei lisääntynyt. Tavoite ei toteutunut.
Henkilöstön täydennyskoulutusta lisätään erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät viime vuosina juurikaan ole osallistuneet täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen määrää seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä. <u>Mittari</u> Henkilöstön täydennyskoulutuksen määrän lisääntyminen.	Täydennyskoulutuksen määrä ei lisääntynyt. Tavoite ei toteutunut.
<u>Mittari</u> Henkilöstöstrategian valmistuminen ja jalkauttaminen	Tavoite ei toteutunut.

Henkilöstö lukuina

Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 660 henkilöä, josta vakinaisia oli 461 ja määräaikaista henkilöstöä 199. Koko henkilöstöstä oli osa-aikaisia 49. Henkilöstöstä naisia oli 540 ja miehiä 120. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät. Luku kuvaa henkilöstömäärää vuoden viimeisenä päivänä 31.12.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.	2017	2018	2019	2020	2021
Yhteensä	646	649	655	640	660
Vakinaiset	440	435	446	447	461
Määräaikaiset	206	214	209	193	199
Osa-aikaiset	41	45	54	53	49
virka- /työvapaalla	38	35	55	47	67

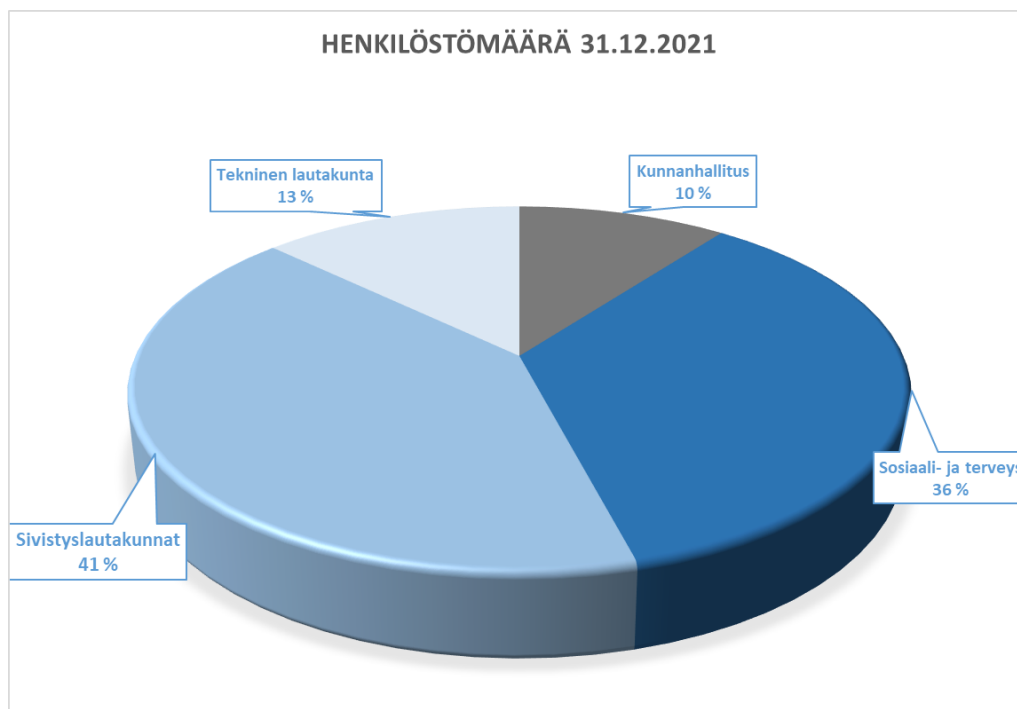
Vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli n. 70 % ja tilapäisten n. 30 %. Vuonna 2020 vakituisen henkilöstön osuus oli sama.

Viime vuosina vakinaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt hieman suhteessa määräaikaisen henkilöstöön. Kunnassa on pyritty kiinnittämään huomiota työsuojelun määräaikaisuuden perusteisiin. Määräaikaiseen

palvelussuhteeseen saa ottaa työntekijän tai viranhaltijan, jos siihen on laissa mainittu perusteltu syy. Syitä voivat olla esimerkiksi sijaisuus, avoimen toimen tai viran hoito tai työn projektiluontoisuus. Osa-aikaisten määrä on pysynyt edellisvuoden tasolla. Tähän on osaltaan vaikuttanut mm. 61 v. täyttäneiden mahdollisuus nostaa varhennettua vanhuuseläkettä.

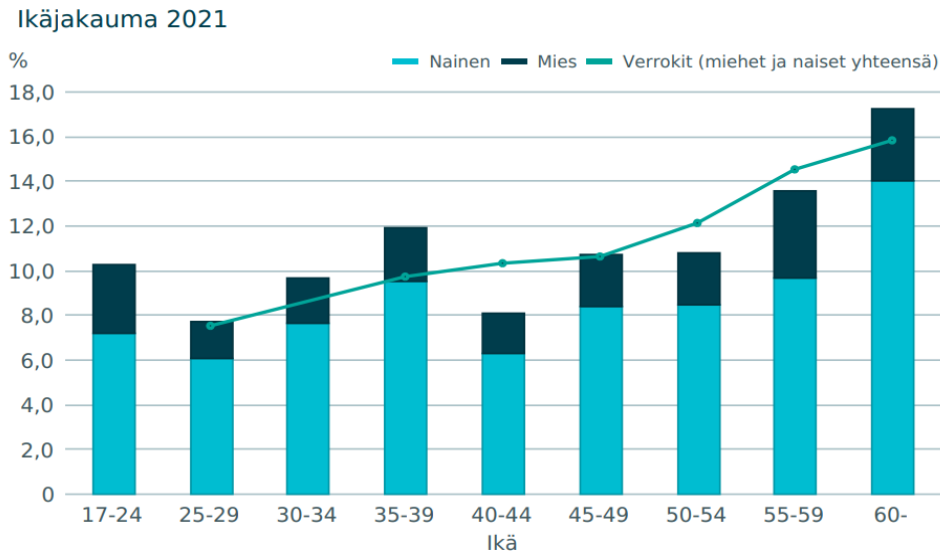
Henkilöstömäärä toimialoilla on pysynyt viime vuosina samalla tasolla.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.				
TOIMIALOITTAIN	2017	2018	2019	2020	2021
Kunnanhallitus	66	67	67	56	68
Sosiaali- ja terveys lautakunta	215	225	237	235	235
Sivistyslautakunnat	270	279	268	262	272
Tekninen lautakunta	95	78	83	87	85
YHTEENSÄ	646	649	655	640	660



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vuoden lopussa kunnan palveluksessa olleiden keski-ikä oli 44,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 44,6 vuotta ja miesten 43,7 vuotta. Edellisvuoteen verrattuna keski-ikä on pysynyt lähes ennallaan.



Kittilän kunnan henkilöstössä yli 60 vuotiaiden määrä oli suurempi ja 50 – 60 vuotiaiden määrä pienempi kuin kunnissa keskimäärin. Tämä tarkoittaa sitä, että lähivuosina kunnasta siirtyy eläkkeelle henkilöstöä enemmän kuin kunnissa keskimäärin.

Toteutuneet henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi (htv) kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä esim. 31.12..

Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osan vuotta, osa-aikaisesti työskentelevän sekä palkattomalla virka-/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa.

Henkilötyövuosi kuvaa toteutunutta palkallista työaikaa (vakinainen ja määräaikainen henkilöstö) yhteensä vuoden aikana. Siihen sisältyvät lomat, lomarahavapaat, sairauspoissaolot, koulutuspäivät ja kaikki palkalliset poissaolot vuoden aikana. Palkattomat työ- ja virkavapaat on vähennetty.

Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat.

Henkilötyövuosia oli vuonna 2021 yhteensä 611,5 (v. 2020 580,1). Henkilötyövuodet ovat lisääntyneet edellisvuodesta yhteensä 31,4:llä eli 5,4 %.

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2017	2018	2019	2020	2021	%-muutos ed. vuodesta
Yleishallinto (ml. työpajat, työllistetyt, elinkeinotoimi)	47,6	49,7	48,3	54	63,4	17,4
Terveyspalvelut	63,4	70,3	76,1	90,8	92,5	1,9
Sosiaalipalveluiden hallinto ja sosiaalityö	9,6	10,8	9	11,4	12,6	10,5
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	54	55	56,3	73,2	73,6	0,5
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähuolto, perhehoito	23	22,4	22,7	27,3	30,9	13,2
Varhaiskasvatus	67	74,4	77,1	97,8	92,9	-5,0
Koulut, esiopetus *)	70,3	77,2	89,1	93,7	103,3	10,2
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto, Revontuli-opisto	91,1	90,5	82,1	49,5	54,4	9,9
Tekninen toimi (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	67,9	62	66	82,4	87,9	6,7
HTV yhteensä	493,9	512,3	526,7	580,1	611,5	5,4

*) Varhaiskasvatuksen esiopetus siirtyi OVTESin puolelle 1.9.2021 alkaen.

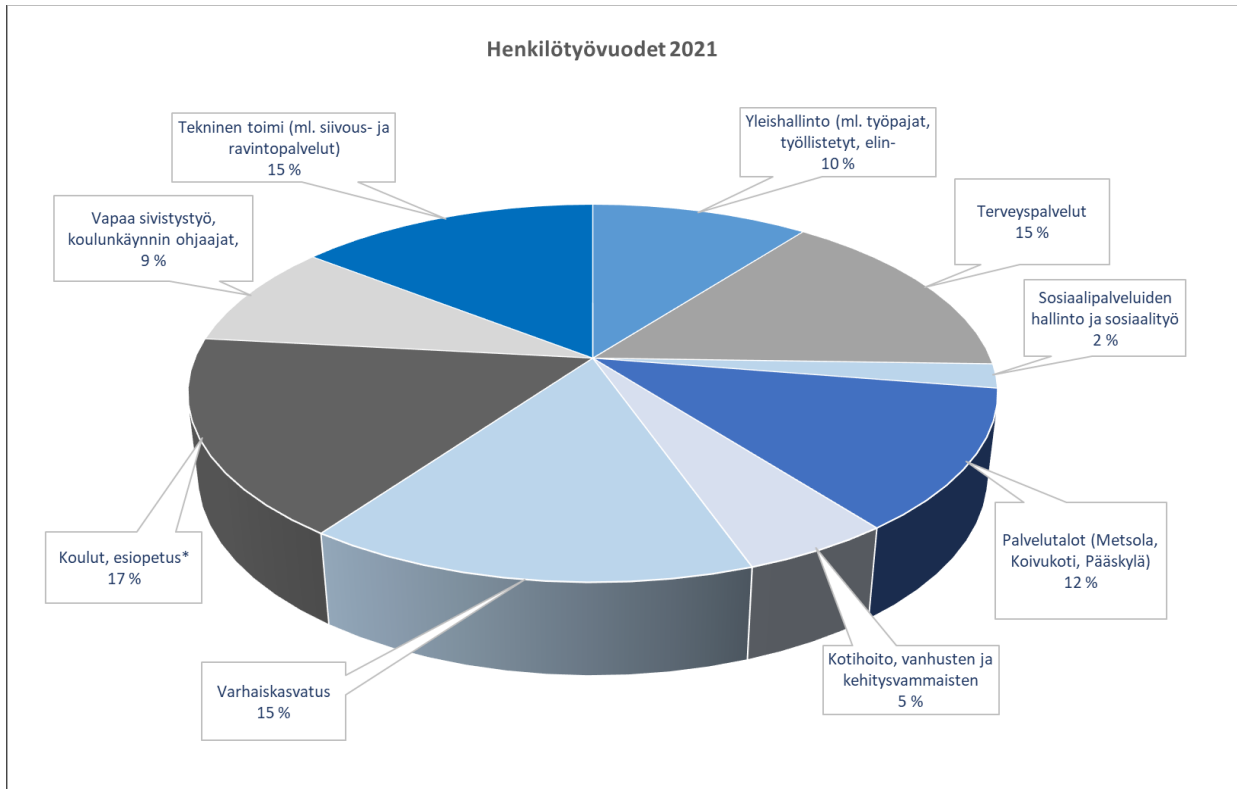
Varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät KVTES 2020–2021:sta OVTES 2021–2022:een 1.9.2021. Siirto koskee Varhaiskasvatuslain 540/2018 1 § kohdan 1 mukaisia kelpoisuusvaatimukset täyttäviä päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan tai päiväkodin johtajan tehtävissä toimivia. Sopimusalsiirto on ns. tekninen siirto eikä se vaikuta palvelussuhteen ehtoihin. Tarkoituksena on vaihtaa sopimusala 1.9.2021 ilman, että yksittäisen henkilön palvelussuhteen ehdot muuttuvat.

Henkilöstöressurssien käyttö toteutuneina työvuosina on noussut vuosittain. Luvut saadaan palkkajärjestelmästä. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä huomioda, että vuonna 2020 palkkajärjestelmä muuttui, mikä voi vaikuttaa aikaisempien vuosien lukujen vertailukelpoisuuteen.

Henkilötyövuodet ovat lisääntyneet edellisvuodesta 31,4:llä eli 5,4 prosentilla. On huomattava, että pitkän palkallisen sairauspoissaolon yhteydessä henkilötyövuosikertymä tuplaantuu, kun palkallisella työvapaalla olevan lisäksi on sijaisen työpanos. Myös kaikki normaaliin toimintaan nähden ylimääräiset, määräaikaisten projektit ja hankkeet näkyvät henkilötyövuosien kasvuna.

Vuonna 2021 kaikkien toimialojen henkilöstöllä oli runsaasti vanhoja vuosilomia ja säästövapaita, joiden pitämistä suositeltiin normaaliin lomarytmiin pääsemiseksi. Lisäksi 84 palkansaajaa teki sopimuksen lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi. Lomarahoja vaihdettiin vapaiksi yhteensä 1098 päivän verran.

Koronaepidemia lisäsi henkilöstöressurssien käyttöä erityisesti terveyspalveluissa. Hallinnon toimialalla henkilötyövuosien lisääntymiseen ovat vaikuttaneet hanketyöntekijöiden rekrytointi ja työpajojen työllistämisen lisääntyminen. Teknisellä toimialalla henkilötyövuosia on lisännyt kunnanrakennusmestarin sijaisuudet ja ilmastointiasentajan, huoltomestarin ja kolmannen rakennustarkastajan, ympäristötarkastajan ja toimistotyöntekijän tehtävän täyttäminen. Sivistystoimessa vahvistettiin nuorisotilatoiminnan henkilöstöressursseja ja henkilötyövuosia lisäsi myös kunnan asukasluvun lisääntyminen. Varhaiskasvatuksen esiopetus siirtyi koulupuolelle.



Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset ovat viime vuosina kehittyneet seuraavasti.

HENKILÖSTÖKULUTE€	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	19 889 003	21 440 601	21 728 972	21 999 812	23 438 275
Eläkekulut	4 544 924	4 734 594	4 909 590	4 814 583	5 340 580
Muut henkilösivukulut	1 100 487	947 314	782 735	618 128	1 070 805
Henkilöstökorvaukset (Kela ja vakuutusyhtiö)	477 926	402 593	424 419	485 282	425 927
YHTEENSÄ	25 056 488	26 719 917	26 996 878	26 947 241	29 423 733

Palkkakulut kavoivat edellisvuodesta. Tätä selittää lomapalkkavelan kasvu vuodesta 2020 724 191 euroa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lomia jäi pitämättä. Kuluksi ja siirtovelaksi tilinpäätökseen kirjataan se määrä, joka kunnalle on syntynyt maksuveloitteena tilinpäätöshetken mennessä, mukaan lukien lomapalkkavelka, joka on kertynyt kulumassa olevaa lomanmääräytymisvuotta edeltävänä lomanmääräytymisvuotena sekä muut kertyneet pitämättä olevat vapaat.

Virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotus nosti palkkoja sopimuslaskasta riippuen noin yhdellä prosentilla. Eläkekulut kasvoivat myös edellisvuodesta.

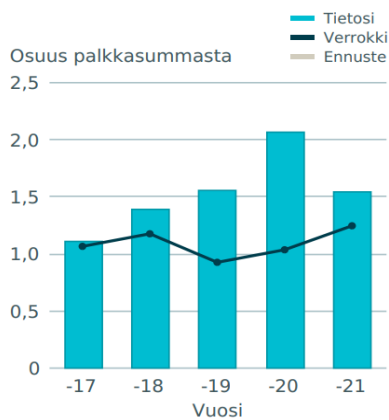
Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Se on lopullinen. Sen tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Analyysiä tehdessä on huomattava on, että edellisen vuoden 2020 lukua pienensivät lomapalkkavarauksen väheneminen 105 887 eurolla edellisvuoteen verrattuna sekä runsas lomarahojen vapaaksi vaihtaminen. Muiden henkilösivukulujen vähenemiseen vuonna 2020 vaikuttivat työttömyysvakuutusmaksuihin tehty virheen oikaisu (noin 190.000 euroa).

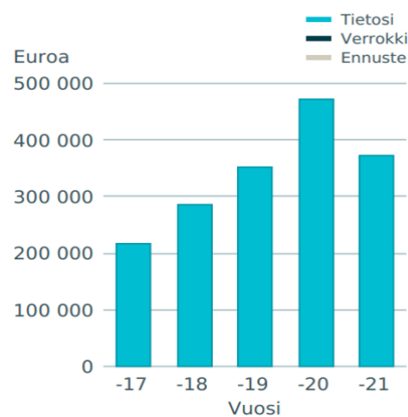
Ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat Kittilässä kasvaneet viimeisten vuosien aikana, mutta vuonna 2021 kustannukset lähtivät laskuun. Toteumaa kuvaa seuraavat kuvat Kunnallisen eläkelaitoksen tilastoista kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehittymisestä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Se on kerralla lopullinen. Sen tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksu



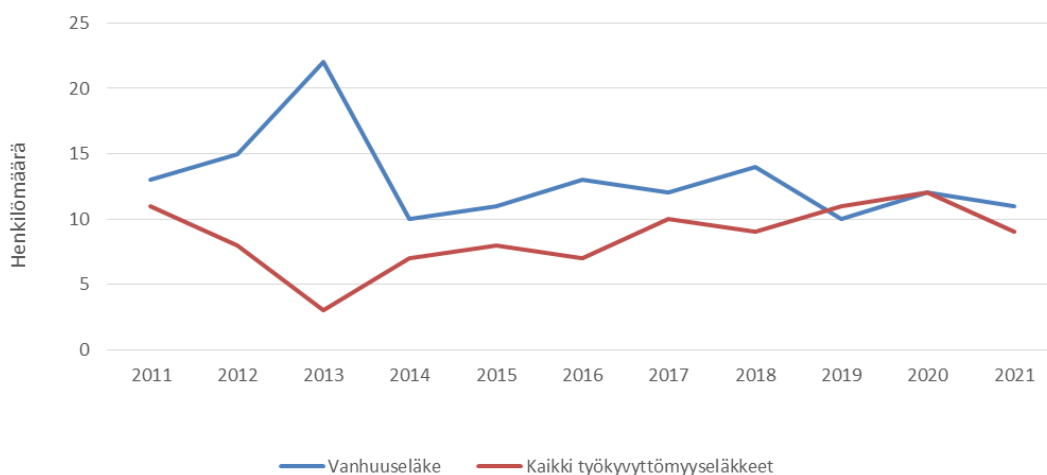
Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutuksen tilastoista on saatu tiedot kunnan henkilöstön eläköitymiseen liittyen.

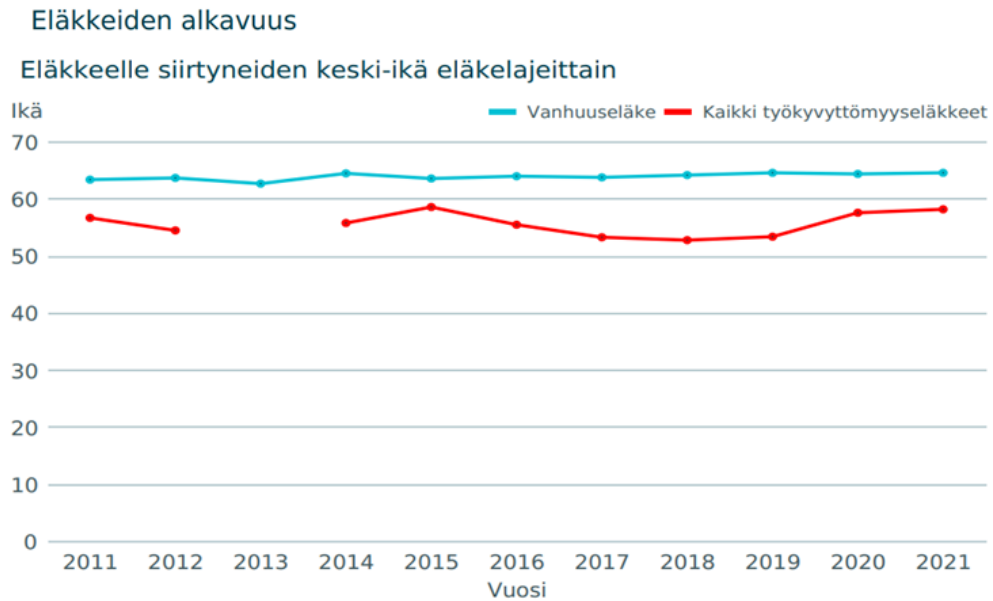
Kuntien eläkevakuutukselta saadun tiedon mukaan vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyi 11 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 12 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle (kaikki) on jäänyt viimeisten 5 vuoden aikana vuosittain 8-12 henkilöä.

Seuraavassa kuvaan on koottu vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä ja kaikki työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä vuosina 2011 - 2021.

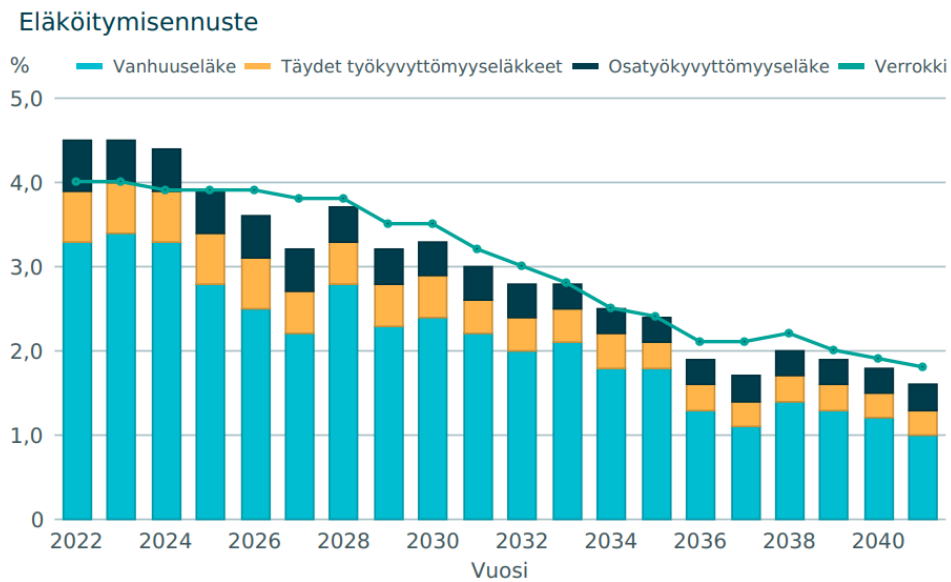
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2011-2021



Kuvassa on eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi vuonna 2021 ollen 58,1 vuotta (v. 2020 57,5 vuotta).

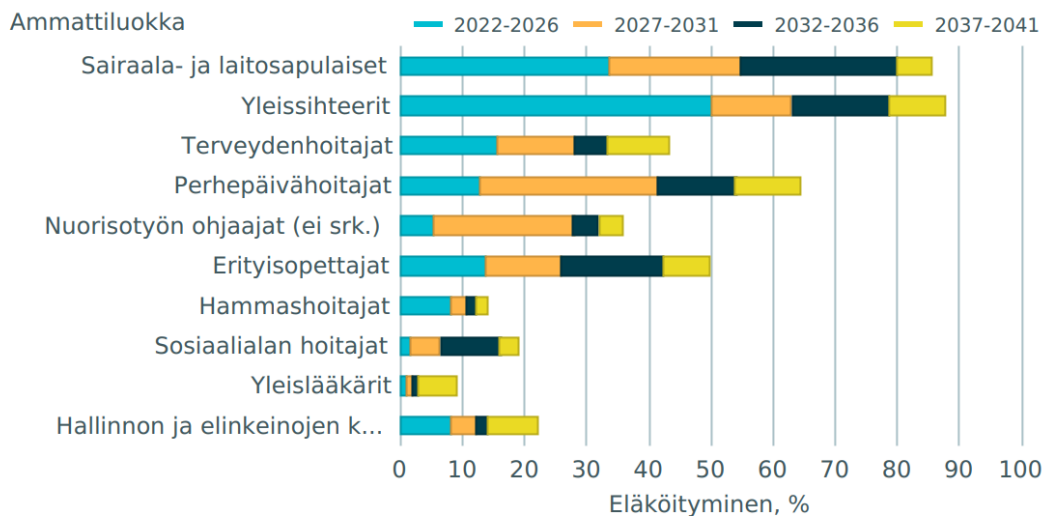
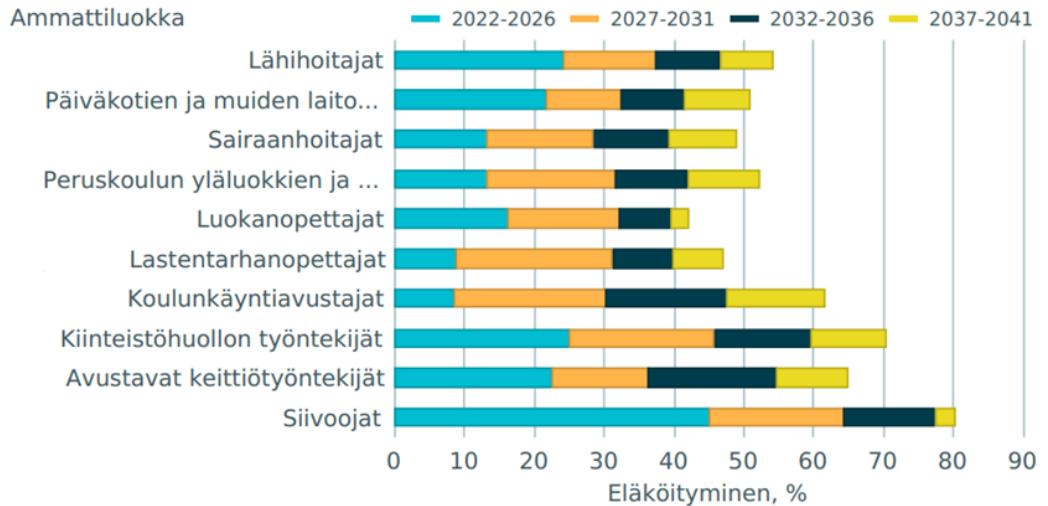


Kunnan henkilöstön eläköitymisennusteesta vuoteen 2040 saakka on mukana myös sote-henkilöstö, joka siirtyy hyvinvointialueelle vuoden 2023 alussa.



Sosiaali- ja terveystalveluiden henkilöstön siirryttyä Lapin hyvinvointialueelle kuntaan jäävissä ammattiryhmissä eläköityminen tulee Kuntien eläkevakuutuksen tilaston mukaan olemaan suurinta lähivuosina seuraavissa ammattiryhmissä: varhaiskasvatuksen henkilöstö, opettajat, kiinteistöhuollon työntekijät, keittiötyöntekijät, siivoojat ja yleissihteerit.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Sote-uudistuksen henkilöstösiirtojen yhteydessä tulee tehdä henkilöstösuunnittelua ja resurssien hyödyntämistä yli toimialarajojen joustavasti tarkastelemalla koko kunnan henkilöstöresursseja ja -tarpeita. Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain kunnan henkilöstöresurssien muutos- ja koulutustarpeet. Eläkeikää lähestyvien ikäryhmien kasvaessa on välttämätöntä kiinnittää entistä enemmän huomiota heidän erityistarpeisiin. Ikääntyvien työntekijöiden työtehtäviä voidaan tarvittaessa muokata ja ammattitaidon ylläpitämistä tukea. Myös osatyökykyisten työllistämistä tulee tukea enemmän. Eläköitymisten yhteydessä hiljaisen tiedon siirtämisen tärkeys korostuu erityisesti ns. avainhenkilöiden eläköitymisten yhteydessä. Tiedon siirtämiseksi voitaisiin esim. rekrytoida uusi henkilö siten, että hän voi olla kokeneen työntekijän työparina jonkin aikaa.

Sairauspoissaolot

Kunnan henkilöstön sairauspoissaolojen määrän kehitys on keskeinen mittari, jota seurataan henkilöstökertomuksissa. Sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneeseen henkilötyövuoteen on yleisesti käytetty luku ilmoitettaessa sairauspoissaolojen määrää.

Kittilän kunnassa sairauspoissaolojen määrä on useiden vuosien ajan ollut selvästi suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. On kuitenkin huomattava, että samaan aikaan suurimmalla osalla henkilöstöstä sairauslomien määrä on ollut hyvin vähäinen ja suurella osalla niitä ei ole ollut lainkaan.

Sairauspoissaolojen yhteismäärä on laskenut kolmen peräkkäisen vuoden aikana. Toteutuneiden henkilötyövuosien määrät ovat kasvaneet vuosittain. Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneisiin henkilötyövuosiin väheni vuonna 2021 2,1 pv jokaista henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli v. 2021 20,9 pv henkilötyövuotta kohden (v. 2020 23 pv).

Kunta-alalla v. 2018 sairauspoissaolojen määrä oli keskimäärin 17 pv henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2019 se oli 16,5 pv/htv. Vuonna 2020 se oli 16,7 pv/htv. Vuoden 2021 luku vahvistuu myöhemmin.

Yleisesti kunnissa koronapandemia ei ole merkittävästi lisännyt sairauspoissaoloja. Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat kunta-alalla kuitenkin kasvaneet. Hoitoalan ammatit ja muut ammattiryhmät, joissa tehdään ruumiillista työtä, ovat edelleen myös keskimääräisten sairauspoissaolojen kärjessä kunnissa.

Seuraavissa taulukoissa on sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden ja sairauspoissaolot kalenteripäivinä kunnassa vuosina 2017- 2021.

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT/HTV	2017	2018	2019	2020	2021
Koko henkilöstö	27,5	27,4	25,7	23	20,9
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	35,9	42,8	24	28,9	23,5
Terveyspalvelut	31,6	30,9	25,4	19,3	16,4
Sosiaalitoimen hallinto, sosiaalipalvelut	9	15,5	23,4	8,2	29,7
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	41	45	43,3	29,1	33
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	42,5	36,5	66	44,3	35,2
Varhaiskasvatus	28,4	29,4	30,3	20,4	26,8
Koulut, esiopetus	8,3	15,7	11	13,5	17
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, kuraattorit, Revontuli-opisto	21,5	17,2	13,2	20,8	11,5
Tekninen (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	32,5	22,1	27,7	27,8	11,8

SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ	2017	2018	2019	2020	2021
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	1710	2129	1206	1560	1493
Terveyspalvelut	2004	2173	1934	1756	1521
Sosiaalishallinto	87	168	211	94	375
Varhaiskasvatus	1904	2188	2336	1995	2494
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2216	2476	2438	2128	2432
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	978	818	1497	1208	1089
Koulut, esiopetus	585	1215	983	1267	1761
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, koulunkäynnin ohjaajat, kuraattorit, Revontu-liopisto	1960	1554	1087	1028	626
Tekninen (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	2204	1372	1828	2292	1041
YHTEENSÄ	13 590	14 046	13 520	13 328	12 832

Kittilän kuntastrategiassa yhtenä mittarina on sairauspoissaolopäivien lukumäärä alle kuntien keskiarvon. Vuonna 2021 tavoitteeseen ei vielä päästy.

Yleensä työhyvinvoinnin paraneminen vähentää sairauslomien yhteismäärää ja kehityksen suuntaa. Kaikkiin sairauspoissaoloihin ei voida vaikuttaa, mutta hyvä esihenkilötyö ja johtaminen, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet työhön, työyhteisön toimivuus ja vuorovaikutus, osaamisen kehittämismahdollisuudet, työilmapiirin paraneminen ja työpaikan pelisääntöjen selkeytyminen vähentävät sairauspoissaoloja. On tärkeää, että henkilöstö on mukana määrittelemässä ja toteuttamassa työhyvinvointiin vaikuttavia toimenpiteitä.

Työterveyshuollon mukaan tuki- ja liikuntaelimiin ja mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot olivat vuonna 2021 edelleen suurimmat työkyvyttömyyttä aiheuttavat sairaudet. Selkäsairauksien osuus sairauspoissaoloissa on laskenut ja alaraajasairauksien osuus kasvanut.

Pitkät (yli 90 päivää) sairauslomat ovat vähentyneet edellisvuodesta. Työterveyshuollon mukaan huomio tulee kiinnittää 60-89 päivän sairauslomien vähentämiseen. Osa pitkällä sairauslomilla olleista on ollut työstä poissa jo hyvin pitkään, ja jotkut ovat tällä hetkellä jo työkyvyttömyyseläkkeellä. Nuorten työntekijöiden sairauspoissaolot ovat viime vuosina lisääntyneet. Tärkeää on jatkossa yhä enemmän kiinnittää huomiota etenkin nuorten työntekijöiden perhehdytykseen ja työnteon alun tukemiseen esim. mentoritoiminnalla.

Hengitystietulehduksista johtuvat poissaolot olivat vähäiset vuonna 2021. Tähän vaikuttivat koronaepidemiaan liittyvät suojautumiskeinot ja etätyö.

Työterveyshuolto on toteuttanut vuonna 2021 ennaltaehkäisevää työtä kuten neuvontaa ja ohjausta, terveyden seurantatarkastuksia sekä kiinnittänyt huomioita erityisessä sairastumisvaarassa oleviin.

Työterveyshuolto tulee tekemään jatkossa koronavuosiensa jälkeen työpaikkaselvityksiä, keskittymään 60-89 sairauslomien lyhentämiseen, kiinnittämään huomion paljon työterveyshuollon palveluita käyttäviin työntekijöihin sekä aloittamaan selkärühmän kokoontumisen keväällä.

Varhaisen tuen mallin käytön tehostamista toteutetaan edelleen. Mallin mukaan esihenkilön tulee keskustella työsuorituksen heikentymiseen ja sairauspoissaoloihin liittyvistä asioista työntekijän kanssa jo varhaisessa vaiheessa ja ottaa terveyteen liittyvissä asioissa yhteyttä työterveyshuoltoon. Työhyvinvoinnin lisäämiseen on kiinnitetty huomiota järjestämällä työnohjausta ja työyhteisösovittelua. Muita työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä ovat mm. kehittämiskeskustelut, säännölliset työpaikkapalaverit ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet.

Kunnassa otettiin v. 2021 käyttöön ns. korvaavan työn malli, joka mahdollistaa työn tekemisen muualla kuin omassa työtehtävässä. Joissakin tilanteissa tämä voi olla vaihtoehto sairauspoissaoloille. Työterveyshuollossa halutaan panostaa ennaltaehkäisevään ja työkykyä tukevaan toimintaan jatkossakin. Keinoja ovat mm. osatyökykyisten seuranta, työterveysneuvottelut ja sairauslomalta työhön paluun suunnittelu ja toteutus osa-sairauspäivärahan ja ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Tukirankaperäisten sairauspoissaolojen vähentämiseen panostaminen mm. työfysioterapeutin selkärühmät. Työpsykologin antama tuki kohdistuu yksilöihin ja työyhteisöihin. Työtapaturmia ja läheltä piti – tilanteita seurataan kunnassa mm. työsuojelutoimikunnassa.

Henkilöstöinvestoinnit

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi Pihlajalinnan kanssa alkoi 1.9.2020 kilpailutuksen jälkeen. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollossa tulee painottua ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, joten uusi sopimus painottuu ennaltaehkäisyyn ja korvausluokka I mukaiseen toimintaan.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on yksi keskeisistä keinoista vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Uuden sopimuksen toimintamallin myötä ennaltaehkäisevään toimintaan liittyvää yhteistyötä tehostetaan entisestään. Työterveyshuolto tulee säännöllisesti raportoida johtoryhmälle toiminnan toteutumisesta ja henkilöstön työkykyyn liittyvästä tilanteesta.

Työterveyshuoltoon kuuluvat ennaltaehkäisevät palvelut ja sairaanhoidon sekä muut terveydenhuollon palvelut.

Ennaltaehkäisevät palvelut käsittää mm. työpaikkaselvitykset 5 vuoden välein, terveystarkastukset erillisen ohjeen mukaan. Työhöntulotarkastuksia tehdään vain yli vuoden työsuhteeseen tuleville, alkutarkastukset (mikäli työssä on erityisiä altisteita) tehdään kaikille, lakisääteiset tarkastukset tehdään 1-5 vuoden välein, ei lakisääteisiä tarkastuksia tehdään vain sähköisillä kyselyillä, ja tarvittaessa kyselyn perusteella kutsutaan paikan päälle.

Sairanhoidon ja muun terveydenhuollon palvelut käsittää mm. sairaanhoidon, laboratoriotutkimukset, kliinis- ja neurofysiologiset tutkimukset rajoituksin, kuvantaminen rajoituksin, sairaanhoidollinen fysioterapia rajoituksin, työtaturmakäynnit ja erikoislääkärin konsultaatiot.

Työnantajan kustantamiin sairaanhoidon palveluihin ei kuulu mm. yleisen rokotusohjelman mukaiset rokotukset, pienkirurgiset toimenpiteet, koepalan otot, ompeleiden poistot, haavanhoidot, sairauksien perinnöllisyyselvytykset sekä seulontatutkimukset, työelämään liittymättömien kriisien hoito ja terapia, leikkauksien jälkeinen kuntoutus, vapaa-ajan tapaturmien hoito ja kuntoutus, pitkäaikaissairauksien jatkohoito ja kontrollikäynnit (mm. diabetes, reuma, astma, epilepsia, verenpainetauti, kohonneen kolesterolin hoito, ihotaudit) ja niihin liittyvät reseptien uusinnat ja hammashoito.

Työterveyshuollon kustannukset kehittyivät viime vuosina seuraavasti.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET €	2017	2018	2019	2020	2021
Työterveyshuolto korvausluokka 1	196 308	185 584	158 258	128 689	105 588 (arv.)
Työterveyshuolto korvausluokka 2	242 354	260 483	313 502	177 885	125 158 (arv.)
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	31 849	42 167			21 107 (arv.)
Työterveyshuolto yhteensä	470 511	488 234	471 760	306 574	251 853
Kela korvaukset	-161 955	-162 242	-168 817	134 796	-120 000 (arv.)
Työterveyshuolto netto	308 556	325 992	302 943	171 778	131 853
Hoitoturvavakuutus LähiTapiola	253 650	281 829			
Yhteensä	562 206	607 821	302 943	171 778	131 853

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat laskeneet. Koronaepidemia vaikutti työterveyshuollon palvelujen käyttöön. Vastaanottokäyntien määrä ja työterveyshuollon antamat sairauspoissaolotodistukset vähenivät. Kunnan esihenkilöillä on ollut oikeus ns. oma ilmoituksen perusteella myöntää sairauslomaa 7 pv ajalle. Lisäksi henkilöitä ohjattiin etätöihin hyvin lievienkin oireiden yhteydessä tilanteissa jotka normaaliaikoina eivät välttämättä olisi johtaneet sairauspoissaoloihin lainkaan.

Työterveysportaali on tarvotteena ottaa käyttöön vuoden 2022 loppupuolella. Se on kunnan henkilöstöhallinnon ja esimiestyön työterveyshuollon yhteistyötä tukeva tietojärjestelmä, josta löytyvät työpaikkaselvitykset, palaverimuistiot ja raportointi. Esimiehet kirjaavat järjestelmään oman henkilöstönsä osalta ne sairauspoissaolot, joita ei ole kirjoitettu työterveyshuollosta. Näin sairauspoissaolojen kokonaistilanne on reaaliaikaisesti yhdessä järjestelmässä. Käytännön vakiintumisen jälkeen sairauspoissaoloihin liittyvän tiedon raportointi saadaan suoraan työterveysportaalista entistä paremmin ja ajantasaisemmin.

Muut henkilöstöinvestoinnit

Työterveyshuollon lisäksi muita henkilöstöinvestointeja olivat henkilöstön täydenniskoulutus, työkykyä edistävä virkistystoiminta ja henkilöstöetuudet. Henkilöstön mahdollisuudet osallistua täydenniskoulutukseen ovat Kittilässä olleet muihin vastaavaan kokosiin kuntiin verrattuna erittäin hyvät. Koulutukseen osallistuminen on perustunut työntekijöiden itsensä aktiivisuuteen hakeutua koulutuksiin. Koulutustarpeista keskustellaan kehittämiskeskustelun yhteydessä. Oppisopimuskoulutusta ja muita pätevöitymiskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Seuraavassa taulukossa henkilöstöinvestoinnit vuosina 2017-2021.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT EUROINA	2017	2018	2019	2020	2021
Koulutuspäivien palkkakustannukset			108 092	89 250	82 120
Koulutuskorvaukset Työttömyysvakuutusrahastolta			-10 809	-8 912	-8212
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja tyky-toiminta	44 584	48 533	55 470	45 226	47 611
Merkkipäivälahjat	13 300	18 700	14 890	19 008	21 399
YHTEENSÄ	57 884	67 233	167 643	144 572	142 918

Täydennyskoulutus

Koulutuspäivien palkkakustannukset ovat hieman laskeneet edellisvuodesta. Henkilöstön koulutuspäivien sijaisten palkkakustannukset eivät näy edellä olevassa taulukossa.

Kunnassa tehdään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka on lakisääteinen suunnitelma. Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla pyritään suunnittelemaan kunnan henkilöstöresurssia ja kehittämistarpeita kokonaisuutena.

Suunnitelmassa määritellään henkilöstön koulutustarpeet ja niihin vaikuttavat toiminnassa tapahtuvat muutokset. Suunnitelman pohjalta koulutusten kustannuksiin haetaan koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta vuosittain. Koulutuspäivien lukumäärän perusteella koulutuskorvausta voi saada enintään 3 päivän osalta henkilöä kohden. Todellisuudessa koulutuspäivien määrä oli suurempi, koska useilla työntekijöillä/viranhaltijoilla koulutuksia oli enemmän kuin kolme päivää vuodessa. Lisäksi koulutusmaksuista, koulutusmatkoihin liittyvistä matka- ja majoituskorvauksista sekä mahdollisten sijaisten palkkoista syntyi kuluja, jotka on vaikea kirjanpidossa erottaa muihin toimintoihin liittyvästä osuudesta. Näistä syistä johtuen todelliset investoinnit henkilöstön täydennys- ja lisäkoulutukseen olivat huomattavasti suuremmat.

Vuoden 2021 aikana edellä mainittu huomioden koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä n. 500 päivää. Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 82 120 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkkoista.

Henkilöstöetuudet

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettäviä Smartum-seteleitä tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaan kestää yli kuukauden. Vuonna 2021 kunta päätti palkita kunnan vakituista sekä määräaikaista henkilöstöä vuoden 2020 arvokkaasta työpanoksesta sadan (100) euron liikunta- ja kulttuuriedulla, joka osoitetaan paikallisiin palveluihin. Tämä tarkoitti sitä, että henkilöstölle annettava liikunta- ja kulttuuriedun määrä tuplattiin 60 000 euroon. Työnantaja halusi tukea henkilöstöä koronanpandemian seurauksena. Vuoden aikana yli 6 kk työssä olleilla seteleiden arvo oli 100 e, 3 – 6 kk työssä olleilla 50 e ja 1 – 3 kk työssä olleilla 20 e. Liikunta- ja kulttuurisetelit jaettiin syksyllä.

Kunnan toimialoilla on vakiintunut tapa järjestää erilaisia työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksia 1 – 2 krt vuodessa. Osa näistä voi tapahtua työajalla, kun virkistyspäivään yhdistetään yhteinen koulutus- tai kehittämistilaisuus. Osin virkistystilaisuuksista on järjestetty työajan ulkopuolella, mutta työnantaja on vastannut ruokailu- tai kulttuurikustannuksista. Vuonna 2021 henkilöstölle järjestettiin toimipisteittäin jouluruokailu. Joitakin tilaisuuksia järjestettiin ruokailun merkeissä pienemmissä ryhmissä.

Henkilöstöä muistettiin 50- ja 60-vuotispäivien yhteydessä sekä yli 3 vuoden palveluksen jälkeisen eläkkeelle jäämisen tai työsuhteen päättymisen yhteydessä.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Kunnan johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi osaavan työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä. Keskeistä ovat työn sisältö ja mielekkyys, työn edellyttämä osaaminen, esimiestyö ja työn organisointi, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, työyhteisön pelisäännöt ja vuorovaikutus. Työhyvinvointi riippuu näistä ja lisäksi se riippuu työntekijään itseensä liittyvistä henkilökohtaisista tekijöistä.

Esihenkilötyön vahvistaminen

Esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esihenkilöillä tulee olla palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset menettelytavat. Kunnassa on järjestetty esihenkilöille koulutusta viime vuosina. Vuonna 2022 yhtenä tavoitteena talousarviossa on tukea kunnan esihenkilöiden työtä ja kehittää osaamista huomioiden kuntaorganisaation toiminta ja henkilöstön työhyvinvointi ja kuntalaisten palvelujen laatu.

Yhtenäiset käytännöt henkilöstöasioissa ml. palkkausjärjestelmä

Yhtenäisten rekrytointikäytäntöjen vahvistamiseksi kunnassa on rekrytointiohje. Kunnanhallituksen hyväksymää ohjetta tulee noudattaa kaikkien rekrytointien yhteydessä. Se sisältää rekrytoinnin valmisteluun, hakumenettelyyn, hakemusten käsittelyyn, haastatteluun, valintapäätökseen ja palvelussuhteen alkamiseen liittyvät määräykset.

Vuoden aikana tehtiin linjauksia yhdenmukaisten henkilöstökäytäntöjen toteutumiseksi huomioiden kunnanhallituksen vuonna 2019 (16.4.2019 § 123) hyväksymä kunnan palkkausjärjestelmä. Ohjeistusten ja linjausten tavoitteena on, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja ennakoitavasti henkilöstöasioissa, ja samalla edistetään lainsäädännön mukaista hyvän hallinnon toteutumista sekä henkilöstön oikeusturvaa. Kunnan henkilöstöä koskevia yhtenäisiä käytäntöjä ja linjauksia sekä työhyvinvointia tulee jatkuvasti kehittää. Yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvoisen päätöksenteon merkitys korostuu mm. palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä ja henkilöstöä palkattaessa.

Kunnan palkkausjärjestelmän toimeenpano eteni henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän osalta vuonna 2021 siten, että päätökset työsuorituksen perusteella maksettavista henkilökohtaisista lisistä tehtiin alkuvuonna.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitettiin loppuvuonna. Sen avulla ennakoidaan vuosittain toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Toimialat esittävät kaikki henkilöstöresurssien lisäykset ja muutokset vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa. Muutosten vaikutuksia ja niiden edellyttämiä toimenpiteitä ennakoidaan etukäteen mm. kiinnittämällä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin, keinoihin tasapainottaa työtä ja perhettä, osatyökyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin järjestelmiin. Tavoitteena on parempi henkilöstöresurssien hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Käytäntö lisää henkilöstön osaamista ja työssä jaksamista sekä parantaa henkilöstöresurssien riittävyyttä myös lomien ja yllättävien poissaolojen sattuessa. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta. Nimikemuutokset tehdään eri toimialoilla yhtenäisten periaatteiden mukaisesti toisiaan vastaavissa tehtävissä.

Henkilöstön perehdyttäminen

Henkilöstön perehdyttäminen on erittäin tärkeää uuden työntekijän tullessa kuntaan töihin. Työntekijän perehdyttäminen on esihenkilön vastuulla. Ennen uuden työntekijän saapumista tulisi suunnitella läpikäytävät asiat ja sopia, kuka eri asioiden perehdyttämisen tekee. Usein perehdyttäjiä on useita. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan myös työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. Kunnan perehdyttämiseen liittyvää opas päivityksessä. Perehdyttämiseen on vuoden 2021 aikana kiinnitetty huomioita mm. esihenkilötiedotteessa ja keskusteluihin.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käytiin kaikilla toimialoilla. Kehityskeskusteluissa huomioitiin kunnan strategisten tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät tavoitteet. Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista myös keskustellaan kehittämiskeskustelun yhteydessä. Kunnassa käytössä on kehityskeskustelurunko, jossa on huomioitu myös kuntastrategisten tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät tavoitteet. Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista keskustellaan kehittämiskeskustelun yhteydessä. Pääsääntöisesti kehittämiskeskustelut käydään vuosittain toukokuun loppuun mennessä.

Työnohjaus

Työnohjaus on oman työn, työn vaatimusten, toimintatapojen ja oman itsensä tutkimista, arviointia ja kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ja jäsentelyä. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa henkilöstön voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen. Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssäjaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään.

Vuonna 2021 työnohjausta järjestettiin tarpeen mukaan toimialoilla.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Henkilöstön hyvinvointia ja ennen aikaista eläköitymistä pyritään vähentämään edelleen yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa mm. kiinnittämällä huomiota työkykyjohtamiseen, mahdollisuuksien mukaan tarvittavien sisäisten työjärjestelyin ja -siirroin. Tavoitteena on edelleen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja keston lyhentäminen mm. työyhteisön toiminnan, vuorovaikutuksen sekä esimiestyön kehittämisellä sekä korvaavan työn mallin hyödyntämistä lisäämällä.

Varhaisen tuen malli

Kunnan varhaisen tuen malli on osa nykyistä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yhteistyössä tehdyn työkyvyn hallintamallin mukainen. Esimies saa hr-järjestelmästä sähköpostiinsa ilmoituksen, kun sairauspoissaolo jonkun henkilön osalta täyttyy. Tämän jälkeen hän sopii henkilön kanssa kahdenkeskisen työkykykeskustelun, jossa selvitetään mahdollisia toimenpiteitä, joilla työkykyä voidaan tukea. Tarvittaessa keskustelu voidaan käydä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, esimerkiksi kevennetyn työhön paluun suunnittelemiseksi. Jos työkykykeskustelussa ilmenee työkyvyttömyyden uhkaan viittaavia asioita, voivat esimies ja työntekijä sopia työkyvyn arvion tekemisestä työterveyshuollossa. Keskusteluilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointia uh-kaaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työyhteisövoittelun toimintamalli

Työyhteisösovitteluun toimintamalli on käytössä kunnassa. Kunnan eri toimialojen henkilöstöstä koulutettiin vuosina 2019 -2020 noin 10 työyhteisösovittelijaa, minkä jälkeen sovittelut aloitettiin kunnanhallituksen vahvistama työyhteisösovittelun toimintamallin mukaisesti. Työyhteisösovittelua järjestetään työyhteisöjen ristiriitatilanteisiin mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Sovittelu perustuu vapaaehtoisuuteen, luottamuksellisuuteen ja mahdollisuuteen osallistua itse pulmatilanteen ratkaisuun. Sovittelussa osapuolille varataan ensin erilliset keskustelut, jossa he luottamuksellisesti voivat tulla kuulluksi omasta näkemyksestään. Yhteistapaamisessa valmistellaan molempien hyväksymä ratkaisu ja kirjataan sopimus. Sovittelijat toimivat puolueettomasti ja auttavat löytämään ratkaisun, johon kaikki osapuolet sitoutuvat. Vuoden 2021 aikana työyhteisösovitteluun tuli kolme aloitetta, joista yksi johti erillistapaamisten ja yhteistapaaminen kautta sopimukseen.

Etä- ja hybridityö kunnassa

Etätyömahdollisuus otettiin kunnassa käyttöön keväällä 2019. Koronaepidemian vuoksi etätyötä tehtiin niissä tehtävissä, joissa se työn sisällön puolesta oli mahdollista. Kunnanhallitus teki linjauksen ohjeistuksen etätyöhön liittyen kesäkuussa 2021, joka on toistaiseksi voimassa. Koronatilanteen johdosta etätyölinjauksia tarkennettiin lisäksi väliaikaisesti vuoden aikana.

KT Kuntatyönantajien mukaan ennen koronaepidemiaa kunta-alan henkilöstöstä 9 prosenttia teki etätyötä säännöllisesti (Työolobarometri 2019). Korona-aikana 30–40 prosenttia työskentelee osittain tai kokonaan etänä.

Kunta-alalla on käynnissä työn murros kun esimerkiksi digitaaliset palvelut ja sähköiset prosessit ovat viime vuosina yleistyneet. Monet tehtävät kunnassa ovat sellaisia, että ne edellyttävät fyysistä läsnäoloa. Suuri osa kunnan työntekijöistä voi tehdä myös etätyötä. Etätyöstä on tehty tutkimuksia, jotka kertovat suurelta osin, että etätyö lisää työn tuottavuutta. Etätöissä häiriötekijöitä on vähemmän, jolloin työhön on helpompi keskittyä. Tutkimusten mukaan etätyö edistää myös työhyvinvointia ja vähentää uupumusta. Kysymys on osaksi työn ja muun elämän paremmasta yhteensovittamisesta, mutta myös työmatkoihin käytetyn ajan säästämistä ja yleensä mahdollisuudesta päättää itse aikataulustaan.

Kittilän kunta on mukana Perheystävällinen hybridityön Lappi –hankessa, jonka toteuttaja on Lapin yliopisto /Koulutus- ja kehittämispalvelut ja Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Hankeaika on 1.3.2021 - 30.6.2023. Hankkeessa on mukana 6 kuntaa Lapista. Hankkeen päätavoitteena on vahvistaa lappilaisten yritysten ja julkisen sektorin organisaatioiden kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä vahvistaa Lapin alueella toimivien yritysten ja julkisorganisaatioiden houkuttelevuutta työhyvinvointia ja työssäjaksamista korostavilla työnorganisoimismalleilla. Osatavoitteina hankkeessa on kehittää etä-/hybridityön näkökulmasta työhyvinvointia ja työn tuottavuutta edistäviä työn tekemisen malleja ja johtamista, tukea kuntien ja yritysten viestintää markkinoitaessa Lappia alueena, joka toimii perheystävällisenä etä-/hybridityön tekemisen ympäristönä, vahvistaa kuntien ja yritysten työhyvinvoinnin kehittämistä koulutustoiminnalla sekä laatia etä-/hybridityön käsikirja, jota voidaan hyödyntää hybridityöhön siirtyvissä tai sitä tekevässä organisaatioissa.

Hanke toteutti loka-marraskuussa 2021 lopulla etätyötilannekartoituksen kunnan esihenkilöasemassa oleville sekä työhyvinvointikyselyn kunnan esihenkilöille ja kunnan virastossa toimiville henkilöille. Etätyötilannekartoituksen mukaan etätöiden kehittäminen nähdään tärkeänä työvoiman saatavuuden edistämiseksi. Etätöiden mahdollistamiseksi on vastausten perusteella jo tehty hyvää työtä. Etä- ja hybridityöhön liittyvän työhyvinvointikyselyn mukaan nähtiin hyvänä vapaus ja joustavuus työpäivän suunnittelussa ja työn tekemisessä, etätöiden muodostuminen nopeasti osaksi luonnollista työntekoa kunnassa, etätöiden mahdollisuudet siltä osin, kun laitteet ja ohjelmistot hallitaan, luottamus oman tiimin kesken työtehtävien hoitamisesta, luottamus työnantajan puolelta, luottamus esihenkilön kanssa, työssä jaksaminen ja työtehon parantuminen sekä etätöiden tehokkuuden tunnistaminen.

Työhyvinvoinnin kehittyminen

Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen oli vuoden 2021 tavoitteena. Kysely ei toteutunut vuonna 2021, mutta kysely toteutetaan keväällä 2022. Jatkossa on tarkoitus tehdä kysely vuosittain henkilöstölle. Työhyvinvointikysely tehdään ensimmäisen kerran KEVAN verkkopalvelussa. Kyselyn valmistelutyö/määrittelytyö ja toteutus tehdään kunnan henkilöstöhallinnossa. Tavoitteena on, että kysely toteutetaan vuosittain ja jatkossa saadaan vertailutietoa työhyvinvoinnin kehittämisen arvioimiseksi.

Työhyvinvointikyselyn tulokset raportoidaan ja tuloksia hyödynnetään kehittämistyössä. Kyselyn tuloksien perusteella suunnitellaan henkilöstölle ja yksikkökohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä. Kyselyä voidaan hyödyntää mm. yksiköiden tekemisessä työhyvinvointisuunnitelmissa ja työterveyshuollon työpaikkakäyntien yhteydessä. Tulokset käsitellään ja niistä keskustellaan kunnan yksiköissä, tulosalueilla, toimialueilla ja koko kunnan osalta. Kyselyn tulokset viedään myös kunnanhallitukselle tiedoksi.

Edellinen työhyvinvointikysely (koko henkilöstöä koskeva) on tehty vuoden 2018 alussa osana työhyvinvoinnin kehittämisprojektia.

Työhyvinvoinnin portaat kehittämisen tukena

Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Työhyvinvoinnin kehittämisjärjestelmän kuvaamisella on mahdollista löytää ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada aikaa pitkäaikaisia muutoksia järjestelmään tai sen osiin.



Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin kuntaorganisaation kuin yksilönkin näkökulmasta sekä kyseessä olevaan aihealueeseen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä. Tarkoitus on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia ”porras portaalta”. Malli on hyvä lähtökohta kehittää edelleen työhyvinvointia kunnassa.