

Henkilöstökertomus 2021

36/02.06.01/2022

Khall 12.04.2022 § 120

(Lisätietoja: Henkilöstöpäällikkö, puh. 040 545 5793)

Kunnan henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa henkilövoimavaroista, niiden käytöstä ja muutoksista. Kertomus on mm. suunnittelun ja johtamisen väline kunnan johdolle, esihenkilöille, päättäjille ja henkilöstölle. Johtamisella, kuntastrategiasta aina henkilöstön osaamiseen, motivaatioon ja työkykyyn, on suuri merkitys kunnan henkilöstötuottavuuden kehittymisessä.

Kuntalaisten palveluihin, kunnan menestykseen ja tulevaisuuteen vaikuttaa keskeisesti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja hyvinvointia henkilöstöä kunnalla on, ja millä tavoin kunnan tärkein voimavara eli henkilöstö saadaan aktiivisesti mukaan kunnan kehittämistyöhön. Kunnat kilpailevat työvoimasta ja haasteena on saada osaavaa ja sitoutunutta henkilöstöä töihin kuntaan. Työelämän monipuolinen kehittäminen kunnissa on keskeinen keino vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen tulevaisuudessa.

Henkilöstöpäällikkö on valmistellut henkilöstökertomuksen 2021. Se on esitelty kunnan yhteistoimintaelimessä ja johtoryhmässä. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty mm. palkkahallinnosta, työterveyshuollosta sekä Kuntien eläkevakuutuksen tilastoista. Kertomus sisältää tietoa kunnan henkilöstön tilasta vuodelta 2021 ja vertailutietoja edellisiltä vuosilta. Henkilöstökertomus sisältää tietoja Kittilän kunnan henkilöstön määrästä, rakenteesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Henkilöstökertomukseen kerätään vuosittain tiedot henkilöstöresursseista ja niissä tapahtuneista muutoksista, jotta pystytään entistä paremmin suunnittelemaan ja toteuttamaan kehittämistoimenpiteitä ajankohtaisen ja oikean tiedon perustalla.

Kittilän kunnassa henkilöstömäärä oli vuoden 2021 lopussa 660 henkilöä, joista vakinaisia oli kaksi kolmasosaa. Palvelussuhteessa olevien keski-ikä oli 44,4 vuotta. Henkilöstöresurssien käyttö toteutuneina työvuosina on noussut vuosittain. Koronapandemia lisäsi henkilöstöresurssien käyttöä erityisesti terveyspalveluissa. Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 29 423 733 euroa.

Kunnan henkilöstön sairauspoissaolojen määrä on laskenut viime vuosina. Vuonna 2021 henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät 2,1 päivää jokaista toteutunutta henkilötyövuotta kohti. Sairauspoissa-

oloja koko henkilöstöllä oli vuonna 2021 20,9 pv henkilötyövuotta kohden (vuonna 2020 23 pv). Luku on edelleen selkeästi kunta-alan keskiarvon yläpuolella, sillä kunta-alalla luku oli vuonna 2020 16,7 pv/htv.

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Työnantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palvelut järjestetään. Tiedon avulla pystytään paremmin turvaamaan työvoiman saatavuus ja työn tuloksellisuus sekä vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen ja työhyvinvointiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa. Kunnat kilpailevat tulevaisuudesta osaavasta henkilöstöstä ja

Kuntatyönantajien arvion mukaan sosiaali- ja terveystalouden siirtyminen hyvinvointialueille tulee vähentämään kuntien henkilöstömäärää noin puolella. Myös muutoksen vaikutus kuntien talouteen ovat merkittävät. Sote-henkilöstön lisäksi uudistus vaikuttaa henkilöstöön, joka on toiminut sosiaali- ja terveystalouden tukipalvelutehtävissä. Hyvinvointialueelle siirtyvät tukipalveluiden työntekijät, joiden tehtävistä vähintään puolet kohdistuvat sosiaali- ja terveystalouteen.

Henkilöstösiirtoa koskeva valmistelutyö alkoi vuoden 2021 loppupuolella. Kunnassa valmistellaan siirtoa lainsäädännössä ym. annettujen valmistelutehtävien mukaisesti. Muutos on Suomen historian yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista ja se vaatii paljon työtä kunnissa. Alustavat tiedot siirtyvästä henkilöstöstä on toimitettu Lapin hyvinvointialueen pyynnön mukaisesti. Näitä tietoja päivitetään loppukevällä ja syksyllä. Liikkeenluovutus hyvinvointialueelle tapahtuu 1.1.2023. Liikkeen luovutusta ja henkilöstön siirtoja koskevat yhteistoimintaneuvottelut käydään vuoden 2022 aikana.

Sote-uudistukseen liittyvä henkilöstön siirto hyvinvointialueille on keskeinen asia, joka vaikuttaa merkittävästi mm. kunnan toimintaan ja tulevaisuuteen, henkilöstömäärään ja –rakenteeseen sekä kunnan organisaatioon.

Kunnanjohtaja:

Kunnanhallitus merkitsee henkilöstökertomuksen tiedoksi ja toimittaa sen kunnanvaltuustolle tiedoksi.

Päätös:

Kunnanhallitus keskeytti kokouksen klo 13 ja kokousta jatkettiin klo 13.03.

Kokoukseen osallistui tätä asiaa käsiteltäessä asiantuntijana henkilöstökertomusta esitellyt henkilöstöpäällikkö Leni Karisaari.

Kunnanhallitus hyväksyi kunnanjohtajan esityksen.

Kokouksessa pidettiin tauko klo 14.19-14.31.
