



KITTI LÄ



Henkilöstökertomus 2022



Yhteistoimintaelin 30.5.2023



Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite	3
2. Kuntastrategia ja strategiaan pohjautuvien tavoitteiden toteutuminen vuonna 2022.....	3
3. Henkilöstö lukuina.....	7
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
Henkilöstökustannukset	10
Eläköityminen	11
Sairauspoissaolot.....	12
4. Henkilöstöinvestoinnit	14
Työterveyshuolto	14
Muut henkilöstöinvestoinnit.....	16
Täydennyskoulutus.....	16
Henkilöstöetuudet.....	17
5. Työhyvinvointi.....	17

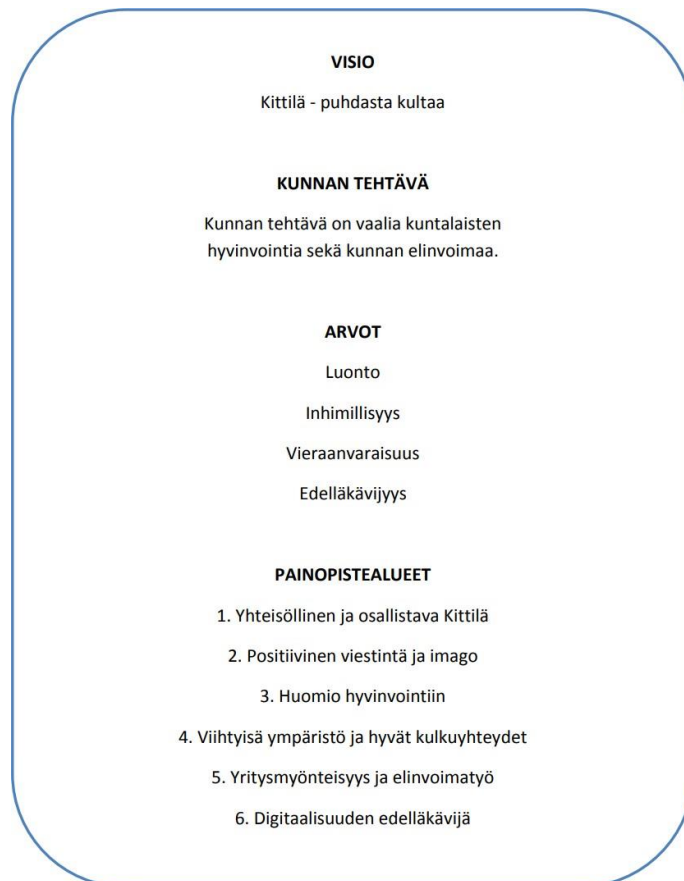
1. Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa ja sen tarkoituksena on seurata kuntastrategian ja talousarvion mukaisten tavoitteiden toteutumista. Sen tavoite on antaa tietoa, jonka avulla voidaan kohdentaa tulevia kehittämistoimenpiteitä. Kunnan henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.

Henkilöstökertomuksessa luodaan katsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta. KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat on laatinut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan, joka on huomioitu Kittilän kunnan henkilöstökertomuksen laadinnassa. Tiedot kertomukseen on kerätty kunnan palkanlaskentajärjestelmästä, Kevan Työnantajan verkkopalvelusta sekä työterveyshuollosta.

2. Kuntastrategia ja strategiaan pohjautuvien tavoitteiden toteutuminen vuonna 2022

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

Vuoden 2022 talousarviossa esitettyjen tavoitteiden toteutuminen:

Toiminnan tavoite 2022	Tavoitteen toteutuminen 2022
<p>Uusien ja uuteen työhön siirtyvien kunnan työntekijöiden perehdyttämistä kehitetään.</p> <p>Kaikille työntekijöille laaditaan/päivitetään tehtäväkuva ja heidän kanssaan käydään kehityskeskustelut vuosittain.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Kunnan perehdytysopas päivitetään ml. perehdyttämisen prosessi ja pohja perehdytysuunnitelmalle.</p> <p>Kaikilla työntekijöillä on ajantasainen tehtäväkuva ja kehityskeskustelut on käyty (esihenkilö vastaa).</p>	<p>Perehdytysprosessi on päivitetty intraan ja siihen liitetty lomakkeita. Varsinaista perehdytysopasta ei ole päivitetty vuoden 2022 aikana.</p> <p>Tehtäväkuviin ja kehityskeskusteluiden käymiseen on kiinnitetty huomiota mutta niiden dokumentointia varten on tarpeen selvittää jatkossa HR-järjestelmän käyttöönotto palkanlaskentajärjestelmän yhteyteen.</p>
<p>Kuvataan henkilöstöprosesseja mm. palkan määräytymisen prosessi vastuutahoineen kunnassa, mitä noudatetaan kaikissa palkkaukseen liittyvissä päätöksissä.</p> <p>Palkkausjärjestelmää ml. työsuorituksen arviointi kehitetään edelleen mahdollisten järjestelyerien yhteydessä. Linjataan rekrytointilisan käytön perusteet kunnassa.</p> <p>Käytetään kertapalkkiota tilanteissa, joissa sen avulla voidaan saada selkeitä tuloksia. Linjataan kertapalkkion maksamisperusteet kunnassa.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Henkilöstöprosesseja ml. palkan määräytymisen prosessi vastuutahoineen kunnassa on kuvattu. Palkkausjärjestelmää ml. työsuorituksen arviointia on kehitetty edelleen mahdollisten järjestelyerien</p>	<p>Ei ole toteutunut.</p>

<p>yhteydessä. Rekrytointilisän käytön perusteet ja kertapalkkion maksamisperusteet kunnassa on linjattu.</p>	
<p>Rekrytointiprosessissa toimitaan rekrytointiohjeen mukaisesti ja prosessia kehitetään mm. kunnan rekrytointi-ilmoitukset ja rekrytointiprosessin keston lyhentäminen.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Rekrytointiohjeen mukaisesti toimiminen kaikissa kunnan rekrytoinneissa. Kunnan rekrytointi-ilmoitusten yhdenmukaistaminen on toteutunut. Rekrytointiprosessit ovat lyhentyneet.</p>	<p>Kehittynyt positiiviseen suuntaan mutta jatkuu v.2023.</p>
<p>Työpisteiden käytänteitä ja vuorovaikutusta kehitetään mm. henkilöstön säännölliset työpaikkalaverit ja vuosittaiset tyky-päivät kaikissa kunnan työpisteissä.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Henkilöstön säännölliset työpaikkalaverit ja vuosittaiset tyky-päivät kaikissa kunnan työpisteissä toteutuneet.</p>	<p>Toteutunut pääsääntöisesti toiminnoissa.</p>
<p>Henkilöstön täydennyskoulutusta pyritään lisäämään erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät ole osallistuneet täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen määrää seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä.</p> <p>Koko henkilöstölle järjestetään työyhteisötaidot-koulutus, Minä viestijänä -koulutus ja turvallisuuteen liittyvä koulutus tai keskustelutilaisuus.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Henkilöstön täydennyskoulutuksen määrän lisääntyminen ja koko henkilöstölle järjestettävän työyhteisötaidot-koulutus, Minä viestijänä -koulutus ja turvallisuuteen liittyvä koulutus tai keskustelutilaisuus toteutuneet.</p>	<p>Ei ole toteutunut. Palkanlaskentajärjestelmään raportoitujen koulutusten määrä vähentynyt edellisvuoteen verrattuna.</p>
<p>Kunnan esihenkilöiden työtä tuetaan ja osaamista kehitetään huomioiden kuntaorganisaation toiminta ja henkilöstön työhyvinvointi ja kuntalaisten palvelujen laatu.</p> <p>Esihenkilöille toteutetaan 360-arviointi henkilökohtaisen kehittymisen tueksi.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Esihenkilövalmennus toteutettu esihenkilöille. Kaikki esihenkilöt ovat käyneet 360-arvioinnin, joka tukee henkilökohtaista kehittymistä.</p>	<p>Esihenkilöille järjestetty useampi työtä tukeva koulutustilaisuus liittyen mm. työkykyjohtamiseen ja varhaiseen tukeen, etäjohtamisosaamisen kehittämiseen, tiedolla päätöksentekoon ennakkovaikutusten arviointiin.</p> <p>360-arviointia ei ole toteutettu.</p>

<p>Työyhteisösovittelua käytetään yhtenä toimintamallina myös työsuojelussa. Sovittelijoille järjestetään ohjausta ja yhteisiä tilaisuuksia tarpeen mukaan.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Työyhteisösovittelujen määrä ja kokemukset sovittelusta.</p>	<p>Toteutunut</p>
<p>Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään niin, että vakinaisen henkilöstön määrää lisätään suhteessa määräaikaisen henkilöstön määrään. Määräaikaiselle virka-/työsuhteelle oltava aina lainmukainen määräaikaisuuden peruste. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä verrataan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Vakinaisen henkilöstön määrän lisääntyminen suhteessa määräaikaisten määrään.</p>	<p>Ei ole toteutunut. Vuoden 2022 lopussa vakinaisen henkilöstön määrä on pienentynyt suhteessa määräaikaisiin kun verrataan edellisen vuoden lopun tilanteeseen.</p>
<p>Henkilöstön hyvinvointia ja ennenaikaista eläköitymistä pyritään vähentämään edelleen yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa mm. kiinnittämällä huomiota työkykyjohtamiseen, mahdollisuuksien mukaan tarvittavin sisäisin työjärjestelyin ja -siirroin. Sairauspoissaolojen vähentäminen ja keston lyhentäminen mm. työyhteisön toiminnan, vuorovaikutuksen sekä esimiestyön kehittämällä sekä korvaavan työn mallin hyödyntämistä lisäämällä.</p> <p><u>Mittarit</u></p> <p>Ennenaikaisista eläköitymisistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkekustannusten väheneminen.</p> <p>Sairauspoissaolojen vähentyminen.</p>	<p>Työkyvyttömyyseläkekustannukset ovat pienentyneet eli tavoite toteutunut tältä osin.</p> <p>Sairauspoissaolot ovat vuonna 2022 lisääntyneet erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa eli tavoite ei ole toteutunut tältä osin.</p>
<p>Kunta valmistautuu ja valmistelelee Lapin hyvinvointialueelle siirtymistä vuoden 2023 alusta kunnille annettujen valmistelutehtävien mukaisesti.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Sote-palveluiden ym. siirtyminen Lapin hyvinvointialueelle toteutuu suunnitellusti.</p>	<p>Toteutunut</p>
<p>Kunnan henkilöstön työhyvinvointia seurataan työhyvinvointikyselyllä vuosittain.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>Työhyvinvointikysely toteutettu ja tulokset analysoitu</p>	<p>Toteutunut</p>

3. Henkilöstö lukuina

Henkilöstön määrä ja rakenne

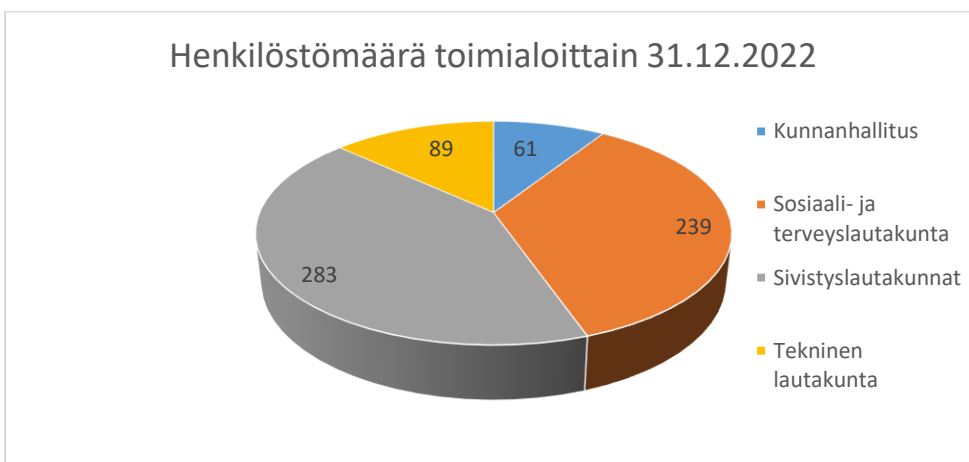
Kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 672 henkilöä, josta vakinaisia oli kaksikolmasosaa. Henkilöstöstä naisia oli 546 ja miehiä 126. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Yhteensä	646	649	655	640	660	672
Vakinaiset	440	435	446	447	461	456
Määräaikaiset	206	214	209	193	199	216
Osa-aikaiset	41	45	54	53	49	80
Virka-/työvapaalla	38	35	55	47	67	72
Kokoaikaiset						582
Sivutoimiset						10

Vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 68 % ja muiden 32 %. Vuonna 2021 vakituisen henkilöstön osuus oli 70 %.

Henkilöstömäärä toimialoittain:

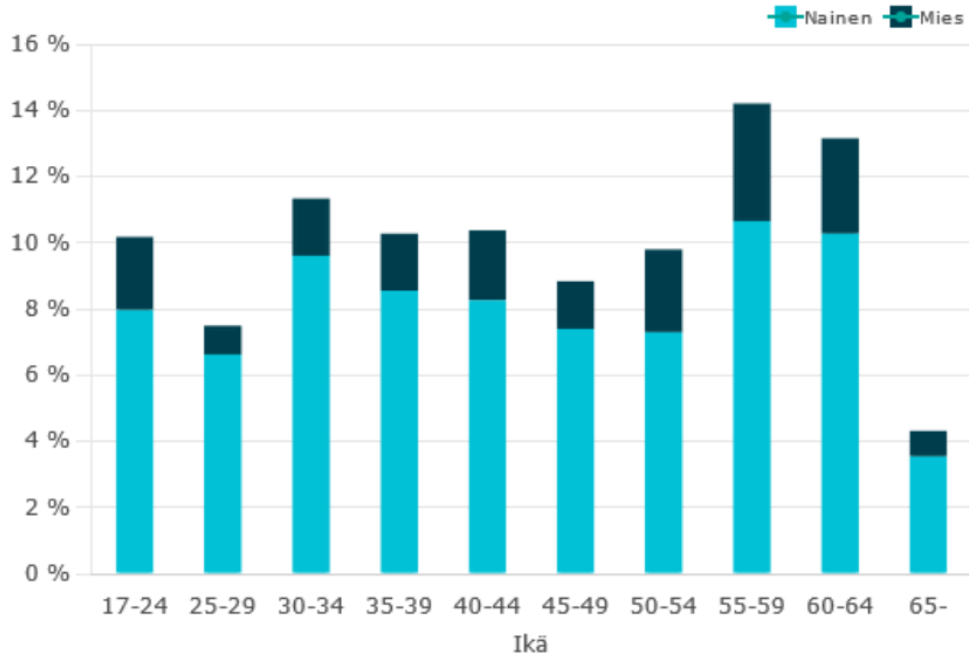
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.					
TOIMIALOITTAIN	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kunnanhallitus	66	67	67	56	68	61
Sosiaali- ja terveys- lautakunta	215	225	237	235	235	239
Sivistyslautakunnat	270	279	268	262	272	283
Tekninen lautakunta	95	78	83	87	85	89
YHTEENSÄ	646	649	655	640	660	672



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vuoden lopussa kunnan palveluksessa olleiden keski-ikä oli 44,3 vuotta. Naisten keski-ikä oli 43,9 vuotta ja miesten 45,9 vuotta. Keski-ikä laski hieman naisten osalta ja nousi miesten osalta vuoteen 2021 verrattuna.

Ikäjakauma 2022



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 tietyssä päivänä 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.

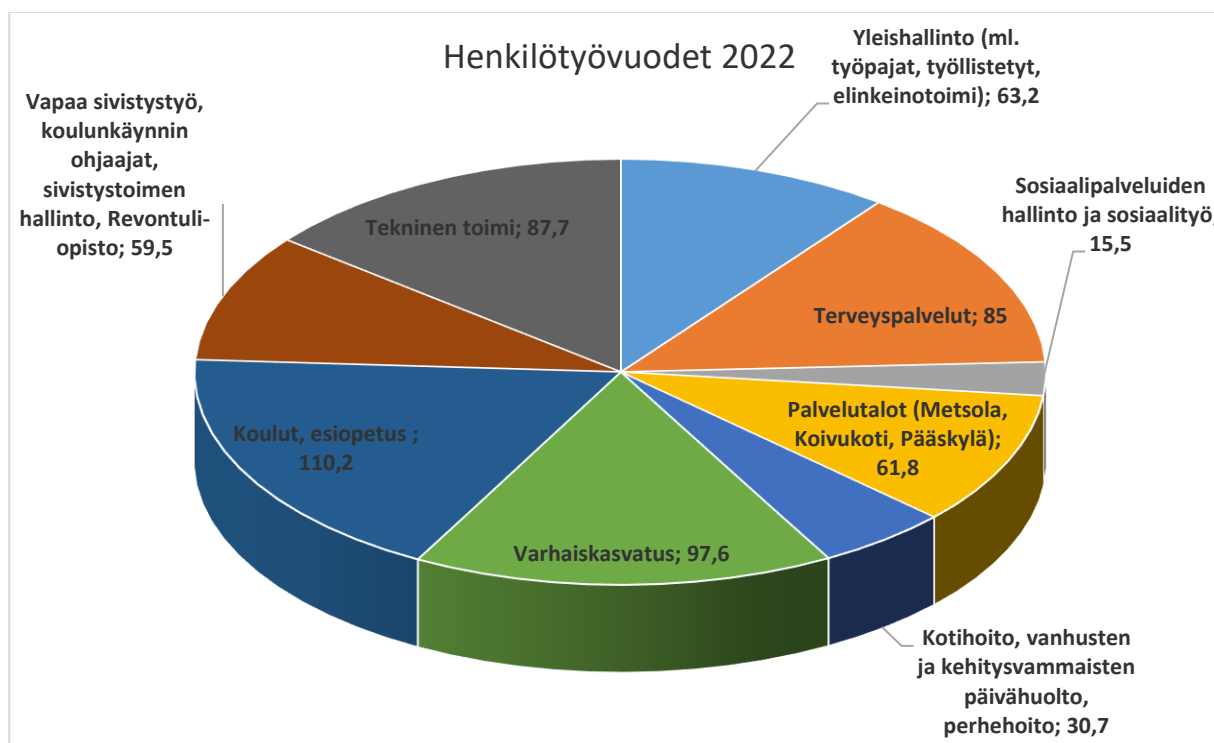
Henkilötyövuosia oli vuonna 2022 yhteensä 611,2 (v. 2021 611,5).

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	%-muutos ed. vuodesta
Yleishallinto (ml. työpajat, työllistetyt, elinkeinotoimi)	47,6	49,7	48,3	54	63,4	63,2	-0,3 %
Terveyspalvelut	63,4	70,3	76,1	90,8	92,5	85,0	-8,1 %
Sosiaalipalveluiden hallinto ja sosiaalityö	9,6	10,8	9	11,4	12,6	15,5	23 %
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	54	55	56,3	73,2	73,6	61,8	-16 %
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähuolto, perhehoito	23	22,4	22,7	27,3	30,9	30,7	-0,6 %
Varhaiskasvatus	67	74,4	77,1	97,8	92,9	97,6	5,1 %
Koulut, esiopetus	70,3	77,2	89,1	93,7	103,3	110,2	6,7 %
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto, Revontuli-Opisto	91,1	90,5	82,1	49,5	54,4	59,5	9,4 %
Tekninen toimi	67,9	62	66	82,4	87,9	87,7	-0,2 %
Henkilötyövuodet yhteensä	493,9	512,3	526,7	580,1	611,5	611,2	-0,05 %

Henkilöstöressurssien käyttö pysyi vuonna 2022 hyvin lähellä vuoden 2021 tasoa. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä huomioida, että vuonna 2020 palkkajärjestelmä muuttui, mikä voi vaikuttaa aikaisempien vuosien lukujen vertailukelpoisuuteen.

On huomattava, että pitkän palkallisen sairauspoissaolon yhteydessä henkilötyövuosikertymä tuplaantuu, kun palkallisella työvapaalla olevan lisäksi on sijaisen työpanos. Myös kaikki normaaliin toimintaan nähden ylimääräiset, määräaikaiset projektit ja hankkeet näkyvät henkilötyövuosien kasvuna.

Vuonna 2022 kaikkien toimialojen henkilöstöllä oli runsaasti vanhoja vuosilomia ja säästövapaita, joiden pitämistä suositeltiin normaaliin lomarytmiin pääsemiseksi.



Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset ovat viime vuosina kehittyneet seuraavasti:

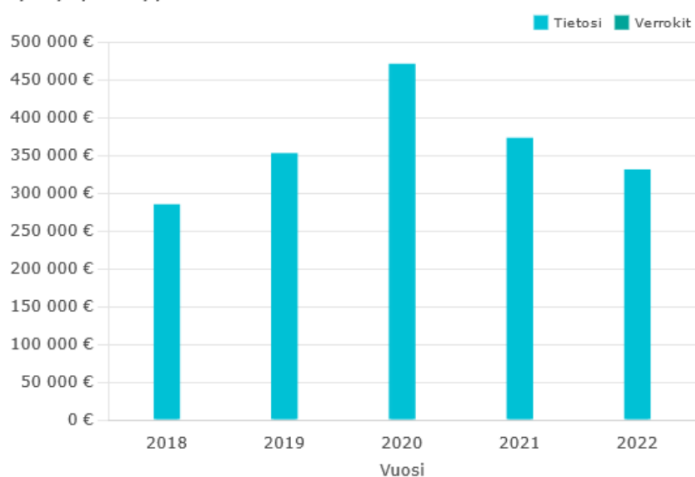
HENKILÖSTÖKULUT <i>euroina</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	19 889 003	21 440 601	21 728 972	21 999 812	23 438 275	24 736 445
Eläkekulut	4 544 924	4 734 594	4 909 590	4 814 583	5 340 580	5 175 287
Muut henkilösivukulut	1 100 487	947 314	782 735	618 128	1 070 805	997 598
Henkilöstökorvaukset (Kela ja vakuutusyhtiö)	477 926	402 593	424 419	485 282	425 927	443 988
YHTEENSÄ	25 056 488	26 719 917	26 996 878	26 947 241	29 423 733	30 465 342

Palkkakulut kasvoivat edellisvuodesta. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset nostivat palkkoja sopimuslajista riippuen noin 2,5 prosentilla. Palkkoja korotti myös se, että vuoteen 2021 kohdistuvia paikallisia järjestelyvaraeriä maksettiin vuonna 2022 takautuvasti 1.4.2021 lähtien. Eläkekulut laskivat edellisvuodesta mutta on huomioitava, että vuoden 2021 eläkekuluja oli kasvattanut poikkeuksellisesti lomapalkkavelan sivukuluihin liittyvä oikaisukirjaus, jossa kirjattiin ko.kuluerä useammalta vuodelta vuoden 2021 eläkekuluihin.

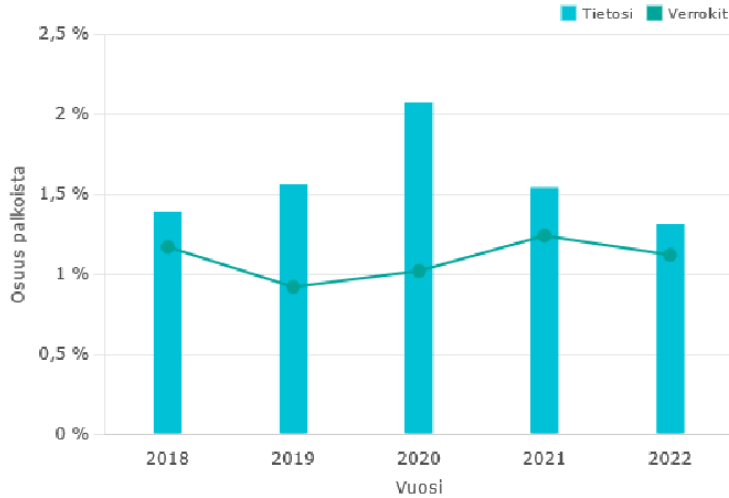
Lomapalkkavelka kasvoi vuodesta 2021 n.103.000 euroa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lomaa jäi pitämättä. Kuluksi ja siirtovelaksi tilinpäätökseen kirjataan se määrä, joka kunnalle on syntynyt maksuveloitteena tilinpäätöshetken mennessä, mukaan lukien lomapalkkavelka, joka on kertynyt kulumassa olevaa lomanmääräytymisvuotta edeltävänä lomanmääräytymisvuotena sekä muut kertyneet pitämättä olevat vapaat.

Ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat Kittilässä kasvaneet 2018-2020 aikana, mutta vuosina 2021 ja 2022 kustannukset laskivat. Toteumaa kuvaa seuraavat kuvat Kevan tilastosta kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehitymisestä:

Työkyvyttömyyseläkemaksu



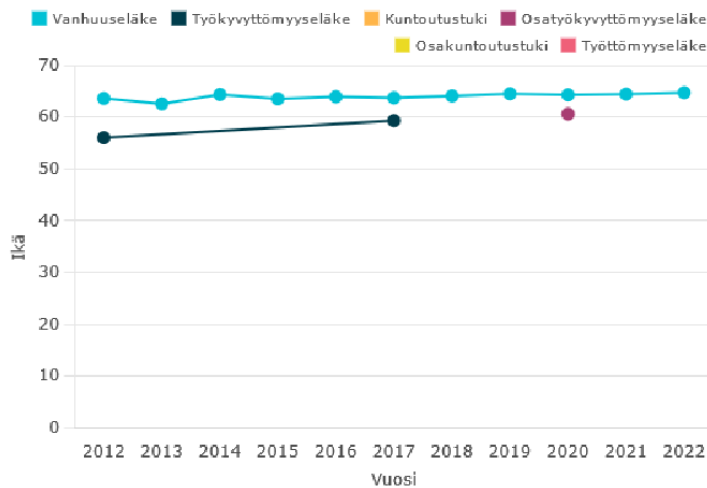
Työkyvyttömyyseläkemaksu



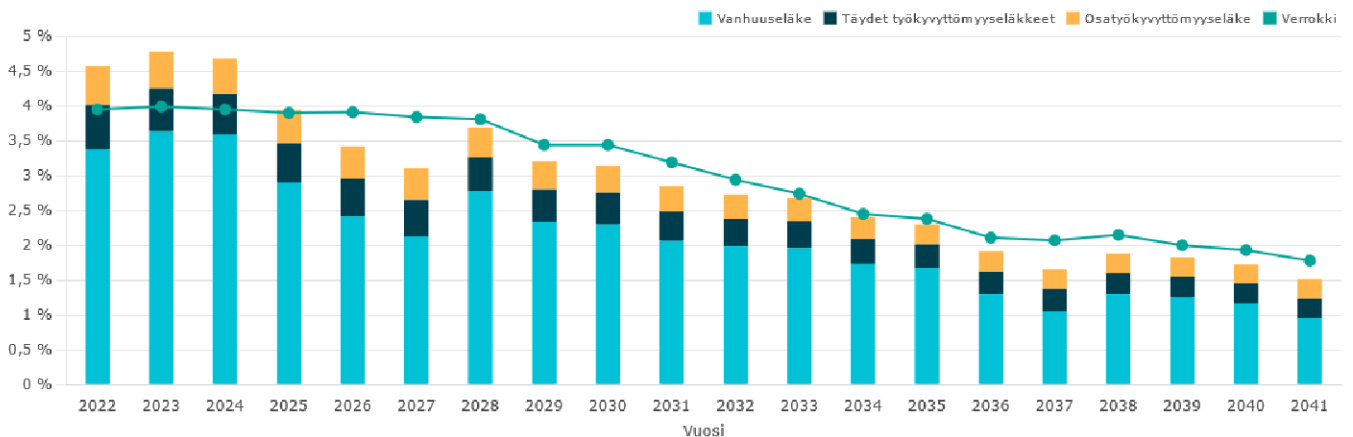
Eläköityminen

Kevan sähköisestä palvelusta saadun tiedon mukaan vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi 24 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 11 henkilöä. Eläkkeisiin tullut poikkeuksellisen iso indeksikorotus nosti lukua suhteessa edellisvuosien vastaavaan. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta vuonna 2022. Työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt viimeisten 5 vuoden aikana vuosittain 1-5 henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain

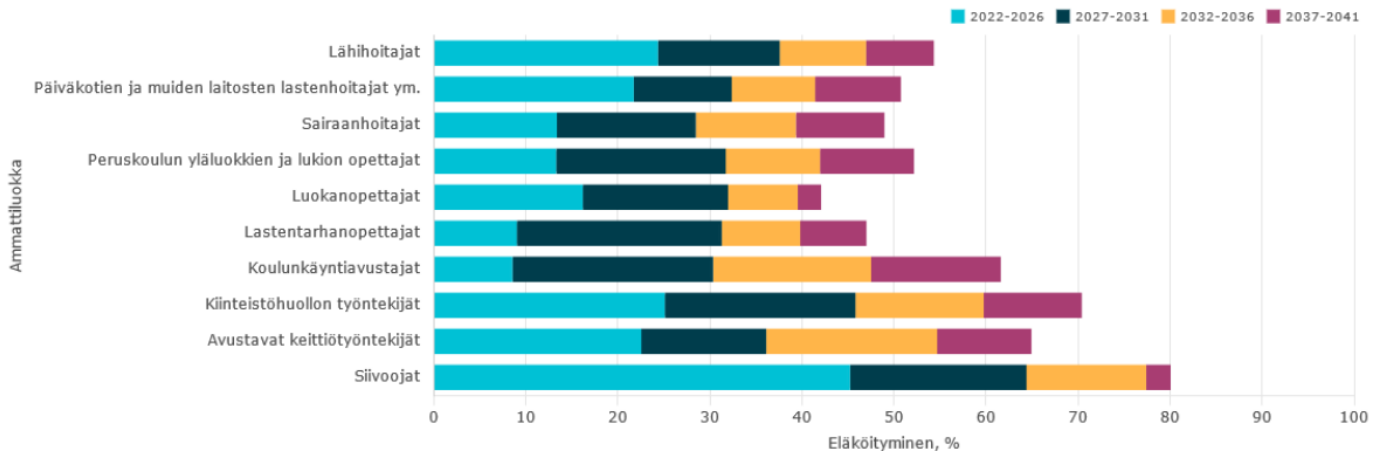


Eläköitymisennuste

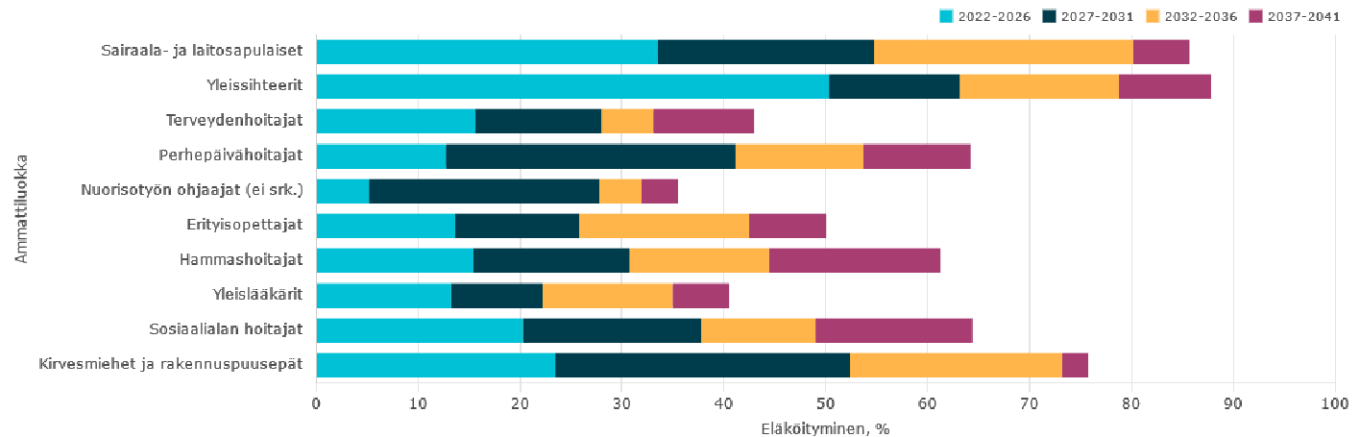


Kevan ammatittasoisessa eläköitymisennusteessa näkyy vielä Lapin hyvinvointialueen palvelukseen siirtyneet eli Kevan tiedot eivät ole vielä päivittyneet tältä osin. Kuntaan jääneissä tehtävissä suurinta eläköityminen tulee olemaan suurinta varhaiskasvatuksen henkilöstössä, opettajissa, kiinteistöhuollossa, keittiötyöntekijöissä, siivoojissa ja sihteereissä.

Eläköitymisennuste ammatittasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammatittasoinen kuvaaja



Kunnan henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa määritellään vuosittain kunnan henkilöstöresurssien muutos- ja koulutustarpeet. Eläkeikää lähestyvien ikäryhmien kasvaessa on välttämätöntä kiinnittää entistä enemmän huomiota heidän erityistarpeisiinsa. 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 eläköitymistä yhteydessä. Tiedon siirtämiseksi voitaisiin esim. rekrytoida uusi henkilö siten, että hän voi olla kokonaisen työntekijän työparina jonkin aikaa.

Sairauspoissaolot

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 (75,4%) niitä ei ole ollut lainkaan. Kittilän kuntastrategiassa yhtenä mittarina on sairauspoissaolopäivien lukumäärä alle kuntien keskiarvon. Vuonna 2022 tavoitteeseen ei päästy. Kunnassa sairauspoissaolojen määrä on useiden vuosien ajan ollut selvästi suurempi kuin kunta-alalla

keskimäärin. Toteutuneet henkilötövuodet (611,2) olivat vuonna 2022 miltei samalla tasolla kuin 2021. Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneisiin henkilötövuosiin kasvoi vuonna 2022 2,5 pv jokaista henkilötövuotta kohden. Sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli vuonna 2022 23,4 päivää henkilötövuotta kohden (v. 2021 20,9 päivää). Sairauspoissaolojen kasvu tapahtui sosiaali- ja terveyspalveluissa, jotka ovat siirtyneet 1.1.2023 lähtien Lapin hyvinvointialueelle. Sairauspoissaolojen määrä per henkilötövuosi ilman sosiaali- ja terveyspalveluja oli 18,1 päivää henkilötövuotta kohden vuonna 2022.

Kunta-alalla v. 2021 ja 2020 sairauspoissaolojen määrä oli keskimäärin 16,7 päivää henkilötövuotta kohden. Vuoden 2022 luku vahvistuu myöhemmin.

Seuraavissa taulukoissa on sairauspoissaolot henkilötövuotta kohden ja sairauspoissaolot kalenteripäivinä kunnassa vuosina 2017- 2022.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT/HTV	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Koko henkilöstö	27,5	27,4	25,7	23	20,9	23,4
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	35,9	42,8	24	28,9	23,5	20,9
Terveyspalvelut	31,6	30,9	25,4	19,3	16,4	23,0
Sosiaalitoimen hallinto, sosiaalipalvelut	9	15,5	23,4	8,2	29,7	46,0
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	41	45	43,3	29,1	33	47,2
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	42,5	36,5	66	44,3	35,2	38,5
Varhaiskasvatus	28,4	29,4	30,3	20,4	26,8	23,6
Koulut, esiopetus	8,3	15,7	11	13,5	17	17,5
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, kuraattorit, Revontuli-Opisto	21,5	17,2	13,2	20,8	11,5	10,7
Tekninen toimi	32,5	22,1	27,7	27,8	11,8	15,4

SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	1710	2129	1206	1560	1493	1324
Terveyspalvelut	2004	2173	1934	1756	1521	1953
Sosiaalihallinto	87	168	211	94	375	714
Varhaiskasvatus	1904	2188	2336	1995	2494	2305
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2216	2476	2438	2128	2432	2920
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	978	818	1497	1208	1089	1183
Koulut, esiopetus	585	1215	983	1267	1761	1934
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, koulunkäynnin ohjaajat, kuraattorit, Revontuli-Opisto	1960	1554	1087	1028	626	636
Tekninen toimi	2204	1372	1828	2292	1041	1350
YHTEENSÄ	13 590	14 046	13 520	13 328	12 832	14 319

SAIRAUSSPOISSAOLOT (KAIKKI, MYÖS TAPATURMAT)	PALKALLISET SAIRAUSSPOISSAOLOT, KALENTERIPÄIVÄT	PALKATTOMAT SAIRAUSSPOISSAOLOT, KALENTERIPÄIVÄT
1-7 päivää	3024	
8-29 päivää	6956	
30-59 päivää	1065	
60-89 päivää	786	
90-179 päivää	1132	
yli 180 päivää		1356
Yhteensä keskimäärin/htv	21,2	2,2

Kunnan esihenkilöillä on ollut oikeus ns. omailmoituksen perusteella myöntää sairauslomaa kolmen päivän ajalle.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan infektiot ja mielenterveyteen liittyvät diagnoosit aiheuttivat vuonna 2022 liki puolet sairauspoissaoloista. Infektiot aiheuttivat selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin vuonna 2021. Selkäsairauksien aiheuttamat sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna. Pitkät (yli 60 päivää) sairauslomat ovat vähentyneet edellisvuodesta.

Työterveyshuolto on toteuttanut vuonna 2022 ennaltaehkäisevää työtä kuten neuvontaa ja ohjausta, terveyden seurantatarkastuksia sekä kiinnittänyt huomioita erityisessä sairastumisvaarassa oleviin. Työpaikkaselvityksiä tehtiin taas koronan aiheuttaman tauon jälkeen. Syksyllä 2022 kokoontui työterveyshuollon selkärühmä.

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. Työyhteisösovitteluun liittyvää koulutusta pidettiin helmikuussa 2022 kunnan työyhteisösovittelijoille. Muita työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä ovat mm. kehityskeskustelut, säännölliset työpaikkalaverit ja sosiaaliset vuorovai-
kutustilanteet.

Kunnassa on käytössä 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. työsuojelu-
toimikunnassa.

4. 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. Ennaltaehkäisevään toimintaan liittyvää yhteistyötä on tehostettu entisestään. Työterveyshuollon ja kunnan johtoryhmän edustajat kokoontuvat säännöllisesti ja työterveyshuolto raportoi 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.

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

Työnantajan kustantamiin sairaanhoidon palveluihin ei kuulu mm. yleisen rokotusohjelman mukaiset rokotukset, pienkirurgiset toimenpiteet, koepalan otot, ompeleiden poistot, haavanhoidot, sairauksien perinnöllisysselvitykset 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, verenvainetauti, kohonneen kolesterolin hoito, ihotaudit) ja niihin liittyvät reseptien uusinnat ja hammashoito.

Työterveyshuollon kustannukset kehittyivät viime vuosina seuraavasti:

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET <i>euroa</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Työterveyshuolto korvausluokka 1	196 308	185 584	158 258	128 689	105 912	141 957
Työterveyshuolto korvausluokka 2	242 354	260 483	313 502	177 885	124 828	141 244
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	31 849	42 167			21 107	23 465
Työterveyshuolto yhteensä	470 511	488 234	471 760	306 574	251 847	306 666
Kela korvaukset	-161 955	-162 242	-168 817	134 796	-119 663	-135 000 (arvio)
Työterveyshuolto netto	308 556	325 992	302 943	171 778	132 184	171 666 (arvio)
Hoitoturvavakuutus	253 650	281 829				
Yhteensä	562 206	607 821	302 943	171 778	132 184	171 666

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat kasvaneet vuoden 2022 aikana. Kustannukset kasvoivat suhteellisesti enemmän korvausluokassa 1 eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Tässä on taustalla mm. se että erityisesti työpaikkaselvitysten määrä kasvoi kun koronaepidemian hellitettyä voitiin tehdä aiemmin siirteitä selvityksiä.

Vuoden 2023 alussa on aloitettu Pihlajalinnan työterveysportaalin käyttö hallinto-osastolla. Tavoitteena on laajentaa järjestelmän käyttöä esihenkilöiden käyttöön.

Muut henkilöstöinvestoinnit

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

Seuraavassa taulukossa henkilöstöinvestoinnit vuosina 2017-2022.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>euroa</i>						
Koulutuspäivien palkkakustannukset			108 092	89 250	82 120	51 930
Koulutuskorvaukset Työllisyysrahastolta			-10 809	-8 912	-8 212	-5 193
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja tyky-toiminta	44 584	48 533	55 470	45 226	47 611	79 713
Merkkipäivälahjat	13 300	18 700	14 890	19 008	21 399	21 264
YHTEENSÄ	57 884	67 233	167 643	144 572	142 918	147 714

Täydennyskoulutus

Koulutuspäivien raportoinnissa henkilöstön toimesta Populus-palkanlaskentajärjestelmään on havaittu puutteellisuksia ja sen vuoksi edellä esitetyt koulutuspäivien palkkakustannukset ovat todellista toteutumaa suuremmat. 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 Työllisyysrahastolta 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 palkoista syntyi kuluja, jotka on vaikea kirjanpidossa erottaa muihin toimintoihin liittyvästä osuudesta. Näistä syistä johtuen todelliset investoinnit henkilöstön täydennys- ja lisäkoulutukseen olivat huomattavasti suuremmat.

Vuoden 2022 aikana edellä mainittu huomioiden koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä n. 561 päivää. Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 51 930 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkoista.

Henkilöstöetuudet

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettäviä Smartum-seteleitä tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaan kesti yli kuukauden. Vuonna 2022 liikunta- ja kulttuuriedun arvo oli 100 euroa/henkilö jos henkilö työskenteli yli 6 kuukautta. 3 – 6 kk työssä olleilla arvo oli 50 euroa ja 1 – 3 kk työssä olleilla 20 euroa. Liikunta- ja kulttuurisetelit jaettiin syksyllä. Vuoden 2023 talousarviossa edun määrä on tuplattu 200 euroon/henkilö. 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 2022 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.

Kunnan liikuntatoimi on tarjonnut kunnan henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ilmaiseksi keväällä 2022 Särestöniemihiittoon ja syyskuun 2022 alussa Ruskamaratonille. Urheiluhallissa ja Sirkan koulussa on ollut henkilöstölle tarjolla ilmaisia salivuoroja. Joulukuussa 2022 päätettiin, että myös Kittilän kunnan ulkopaikkakuntalaiset työntekijät ovat oikeutettuja nk.kuntalaishintaisiin kylpylälippuihin Levillä toimivaan kylpylään. Henkilöstölle on tarjolla myös asiointipolkupyöriä sekä taukoliikuntavälineitä sekä asianmukaiset ergonomiset työpisteet.

5. Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2022

Kunnan henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely 13.04.2022 - 29.05.2022 välisenä aikana Kevan järjestelmässä. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 272 työntekijää. Vastausprosentti oli noin 52,1 %. Tämä oli ensimmäinen kunnassa toteutettu Kevan työhyvinvointikysely. Edellinen koko kuntaorganisaatiota koskeva kysely oltiin tehty keväällä 2018 työhyvinvointihankkeen yhteydessä.

Kysely kattoi seuraavia aihealueita: työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tunteet, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta, asiakkaat ja yhteistyö, työn ja muun elämän yhdistäminen, turvallisuus työpaikalla ja työterveyshuollon toiminta.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi eri toimielimissä, johtoryhmässä ja osastopalavereissa. Tulosten mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi ylipäänsä on selkeä tarve Kittilän kunnassa ja kyselyn tuloksia on huomioitu kun on asetettu tavoitteita vuodelle 2023. Kunnassa on tekeillä henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma, jonka laadinnassa hyödynnetään tämän kyselyn tuloksia.

Tavoitteena on, että työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain ja jatkossa saadaan vertailutietoa työhyvinvoinnin kehittymisen arvioimiseksi.

Esihenkilötyön vahvistaminen

Esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esihenkilöillä tulee olla palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset menettelytavat. Vuoden 2022 aikana järjestettiin esihenkilöille koulutustilaisuuksia mm. työkykyjohtamiseen ja varhaiseen tukeen liittyen ja vastaavan tyyppisille koulutuksille on jatkossa tarve säännöllisin väliajoin.

Yhtenäiset käytännöt henkilöstöasioissa

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

Vuoden 2022 aikana pyrittiin tekemään täsmennyksiä 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 tulee jatkuvasti kehittää. Yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvoisen päätöksenteon merkitys korostuu mm. palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä ja henkilöstöä palkattaessa.

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 henkilöstöressurssien 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 henkilöstöressurssien hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Käytäntö lisää henkilöstön osaamista ja työssä jaksamista sekä parantaa henkilöstöressurssien riittävyyttä myös lomien ja yllättävien poissaolojen sattuessa. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta.

Henkilöstön perehdyttäminen

Henkilöstön perehdyttämisen tärkeyttä on pyritty painottamaan vuoden 2022 aikana edelleen. Intranettiin päivitettiin yleisiä perehdytyksen ohjeistuksia mutta varsinainen perehdytysohje on vielä päivittämättä.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käytiin kaikilla toimialoilla. Kunnassa on käytössä kehityskeskustelurunko, jossa on huomioitu myös kuntastrategisten tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät tavoitteet. Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista myös 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 2022 työnohjausta järjestettiin tarpeen mukaan toimialoilla.

Etä- ja hybridityö kunnassa

Etätyömahdollisuus otettiin kunnassa käyttöön keväällä 2019. Voimassaolevan ohjeistuksen mukaan työntekijöillä on mahdollisuus tehdä kuukaudessa 10 työpäivää etänä esihenkilön kanssa sopien ja silloin kuin työtehtävät sen mahdollistavat.

Henkilöstöhallinnon hankkeet

Kittilän kunta on mukana Perheystävällinen hybridityön Lappi – ja Tekijöiden Lappi -hankkeissa, jotka molemmat

nivoutuvat tiivisti työhyvinvointiin.

Perheystävällinen hybridityön Lappi –hankkeessa järjestettiin vuonna 2022 koulutusta hybridityön juridiikkaan, käytäntöihin ja pelisääntöihin. Näiden lisäksi koulutusta oli viestinnän ja yhteydenpidon pelisääntöihin sekä etäjohtamisosaamisen kehittämiseen ja vahvistamiseen. Myös Tekijöiden Lappi –hankkeen puitteissa järjestettiin vuonna 2022 useampi koulutustilaisuus mm. työyhteisöviestinnän kehittämiseen, tiedolla päätöksentekoon ja ennakkovaikutusten arviointiin liittyen. Koulutuksista saatiin positiivista palautetta henkilöstöltä.