



KITTIILÄ



Henkilöstökertomus 2023



Yhteistoimintaelin 21.3.2024
Kunnanhallitus 16.4.2024 § 114
Kunnanvaltuuston 17.6.2024 § 50



Sisälllys

Sisälllys

1.	Henkilöstökertomuksen tavoite	1
2.	Kuntastrategia ja strategiaan pohjautuvien tavoitteiden toteutuminen vuonna 2023	1
3.	Henkilöstö lukuina	5
	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
	Henkilöstökustannukset	8
	Sairauspoissaolot	11
4.	Henkilöstöinvestoinnit	13
	Työterveyshuolto	13
	Muut henkilöstöinvestoinnit	14
	Täydennyskoulutus	14
	Henkilöstöetuudet	15
5.	Työhyvinvointi	15

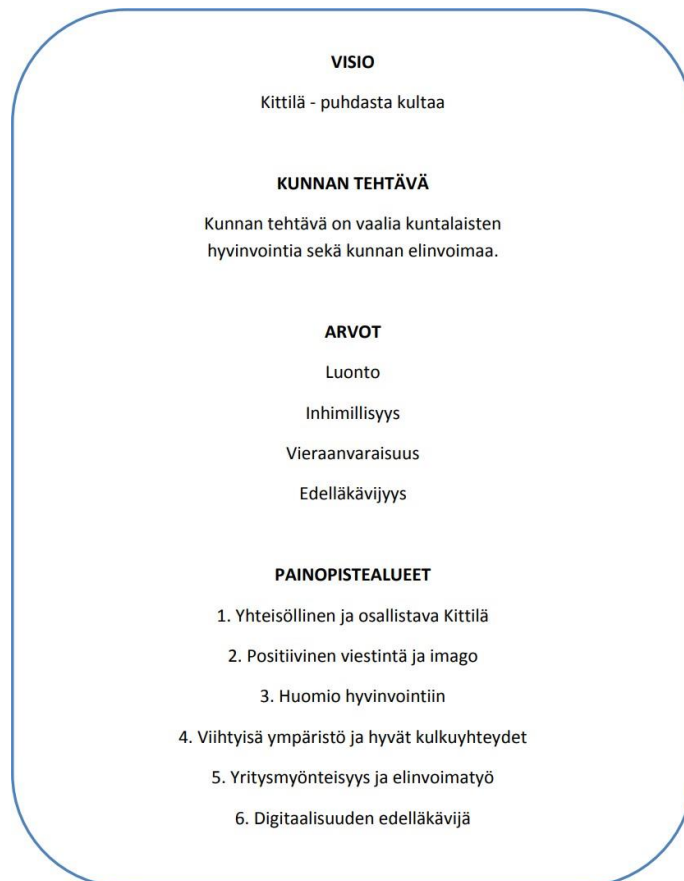
1. Henkilöstökertomuksen tavoite

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 2023

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 (oma, toisten). 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 2023 talousarviossa esitettyjen tavoitteiden toteutuminen:

Toiminnan tavoite 2023	Tavoitteen toteutuminen 2023
<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>Perehdytysprosessia on päivitetty intraan ja siihen liitetty lomakkeita. Varsinaista perehdytysopasta ei ole päivitetty vuoden 2023 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 rekrytointilisän 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 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, jatkuu v.2024.</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><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>On toteutunut. Palkanlaskentajärjestelmään raportoitujen koulutusten osuus palkkakustannuksista kasvoi 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>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>Ei ole toteutunut.</p>

<p>Työyhteisösovittelujen määrä ja kokemukset sovittelusta.</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 2023 lopussa vakinaisen henkilöstön määrä on pienentynyt suhteessa määräaikaisiin verratessa 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 kehittämisellä sekä korvaavan työn mallin hyödyntämistä lisäämällä.</p> <p><u>Mittarit</u></p> <p>Ennenaikaisista eläköitymisistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkekustannusten väheneminen.</p> <p>Sairauspoissaolojen vähentyminen.</p>	<p>Työkyvyttömyyseläkekustannusten osuus palkoista on kasvanut, joten tavoite ei niiltä osin toteutunut.</p> <p>Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuonna 2023 ja toteutuneet kuntien keskiarvon mukaisina, joten niiden määrän kehitys on oikeansuuntainen.</p>
<p>Kunta valmistautuu ja valmistelee TE24-uudistusta Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueen vastuukuntana vuoden 2025 alusta kunnille annettujen tehtävien mukaisesti.</p> <p><u>Mittari</u></p> <p>TE24-uudistuksen myötä työllisyyspalveluiden työllisyysalueelle siirtymisen valmistelu ja organisaation muodostaminen.</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>Ei ole toteutunut</p>

3. Henkilöstö lukuina

Henkilöstön määrä ja rakenne

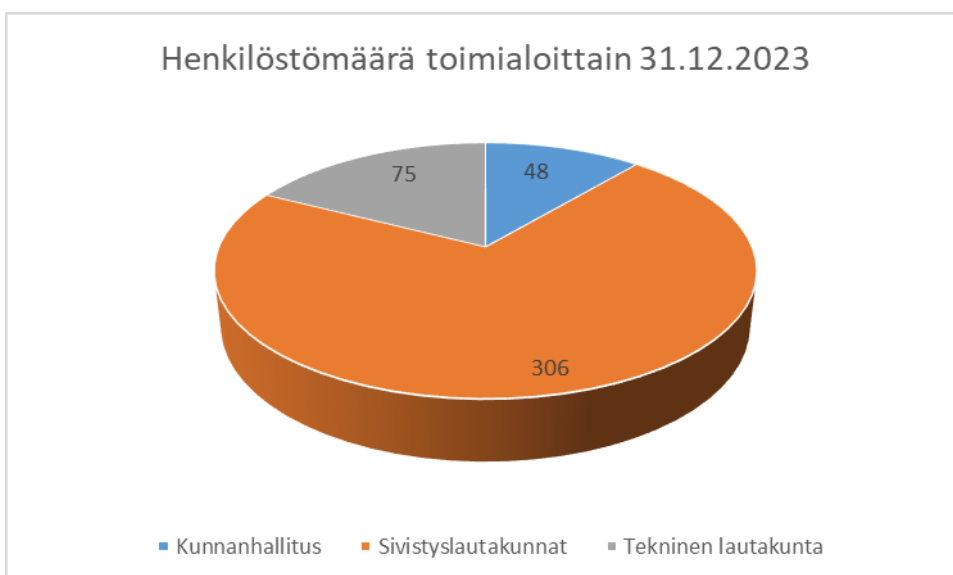
Kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 429 henkilöä, josta vakinaisia oli kaksikolmasosaa. Henkilöstöstä naisia oli 319 ja miehiä 110. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Yhteensä	649	655	640	660	672	429
Vakinaiset	435	446	447	461	456	283
Määräaikaiset	214	209	193	199	216	146
Osa-aikaiset	45	54	53	49	80	42
Virka-/työvapaalla	35	55	47	67	72	39
Kokoaikaiset					582	374
Sivutoimiset					10	13

Vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 66 % ja muiden 34 %. Vuonna 2022 vakituisen henkilöstön osuus oli 68 %.

Henkilöstömäärä toimialoittain:

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.					
TOIMIALOITTAIN	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kunnanhallitus	67	67	56	68	61	48
Sosiaali- ja terveys- lautakunta	225	237	235	235	239	-
Sivistyslautakunnat	279	268	262	272	283	306
Tekninen lautakunta	78	83	87	85	89	75
YHTEENSÄ	649	655	640	660	672	429



Henkilöstön vaihtuvuus

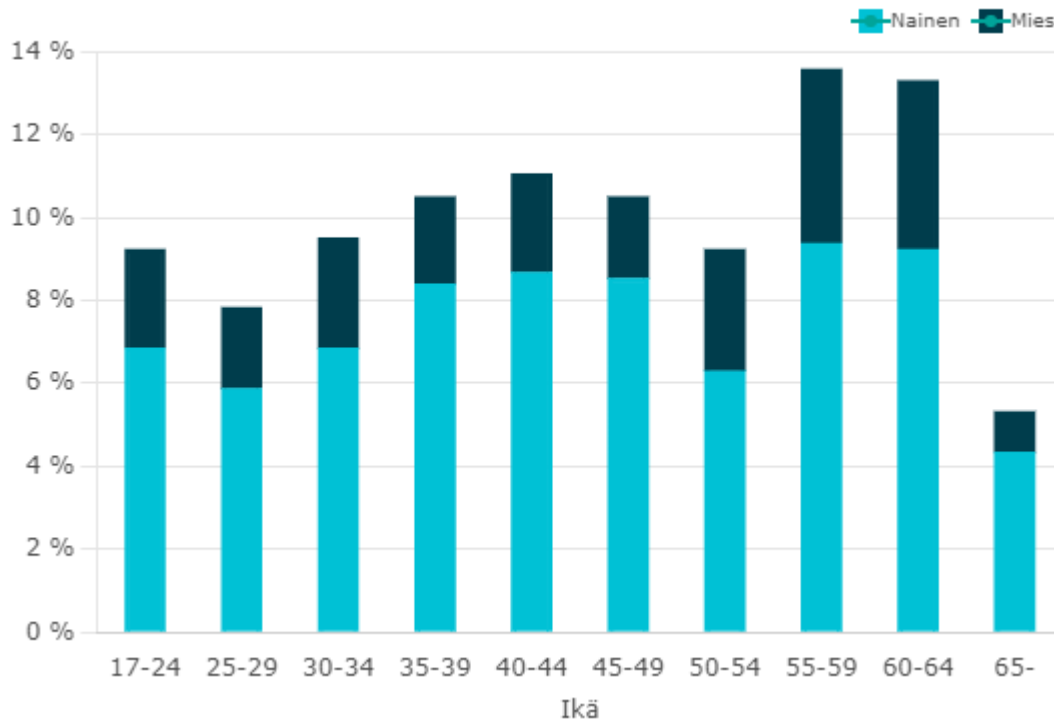
Henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan vakinaisen henkilöstön osalta. Raportointiin erotellaan vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus erikseen. Vuoden aikana alkaneiden ja päätyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät ilmoitetaan erikseen. Päätyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut.

2023	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	41	14,5 %
Päätyneet palvelussuhteet		
• Eläkkeelle siirtyneet	13	4,6 %
• Muut	21	7,4 %
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)		
• Uudelleen sijoitetut	5	1,8 %
• Muut tehtävää vaihtaneet	1	0,4 %

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vuoden lopussa kunnan palveluksessa olleiden keski-ikä oli 47,7 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,3 vuotta ja miesten 48,7 vuotta. Sekä naisten että miesten keski-ikä nousi vuoteen 2022 verrattuna.

Ikäjakauma 2023



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 tiettyinä 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 (vakinaisen 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 ylitoita tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat.

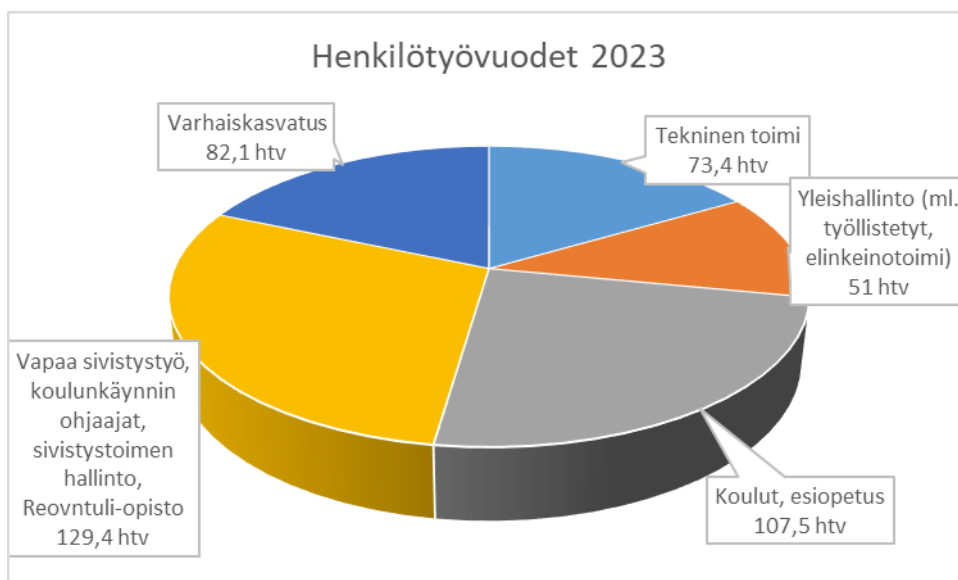
Henkilötyövuosia oli vuonna 2023 yhteensä 443,4 (v. 2022 611,2).

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	%-muutos ed. vuodesta
Yleishallinto (ml. työpajat, työllistetyt, elinkeinotoimi)	49,7	48,3	54,0	63,4	63,2	51,0	-19,3 %
Terveyspalvelut	70,3	76,1	90,8	92,5	85,0	–	-100 %
Sosiaalipalveluiden hallinto ja sosiaalityö	10,8	9,0	11,4	12,6	15,5	–	-100 %
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	55,0	56,3	73,2	73,6	61,8	–	-100 %
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähoito, perhehoito	22,4	22,7	27,3	30,9	30,7	–	-100 %
Varhaiskasvatus	74,4	77,1	97,8	92,9	97,6	82,1	-15,9 %
Koulut, esiopetus	77,2	89,1	93,7	103,3	110,2	107,5	2,5 %
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto, Revontuli-Opisto	90,5	82,1	49,5	54,4	59,5	129,4	117,5 %
Tekninen toimi	62,0	66,0	82,4	87,9	87,7	73,4	-16,3 %
Henkilötyövuodet yhteensä	512,3	525,7	580,1	611,5	611,2	443,4	-27,5 %

Henkilöstöressurssien käyttö muuttui merkittävästi ja oli 2023 huomattavasti vähäisempää kuin vuonna 2022. 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, määräaikaisten projektit ja hankkeet näkyvät henkilötyövuosien kasvuna.

Vuonna 2023 kaikkien toimialojen henkilöstöllä oli runsaasti vanhoja vuosilomia ja säästövapaita, joiden pitämistä suositeltiin normaaliin lomarytmiin pääsemiseksi.



Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset ovat viime vuosina kehittyneet seuraavasti:

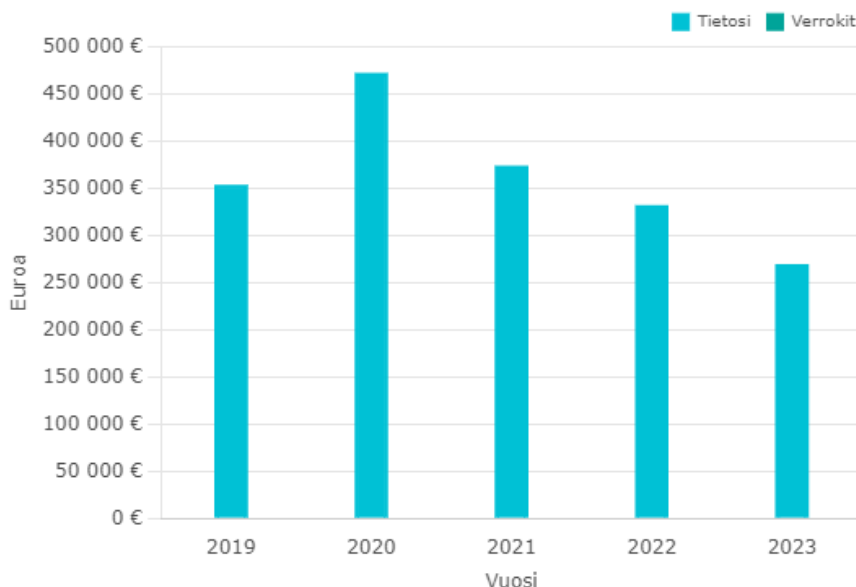
HENKILÖSTÖKULUT <i>euroina</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	21 440 601	21 728 972	21 999 812	23 438 275	24 736 445	15 909 283
Eläkekulut	4 734 594	4 909 590	4 814 583	5 340 580	5 175 287	3 292 009
Muut henkilösivukulut	947 314	782 735	618 128	1 070 805	997 598	636 032
Henkilöstökorvaukset (Kela ja vakuutusyhtiö)	-402 593	-424 419	-485 282	-425 927	-443 988	-212 474
YHTEENSÄ	26 719 917	26 996 878	26 947 241	29 423 733	30 465 342	19 624 850

Palkkakulut kokonaisuudessaan laskivat edellisvuodesta. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät nostivat yksittäisiä palkkoja sopimuslasta riippuen noin 2,5 prosentilla. Eläkekulut laskivat 2023 edellisvuodesta. On huomioitava, että vuoden 2021 eläkekuluja oli kasvattanut poikkeuksellisesti lomapalkkavelan sivukuluihin liittyvä oikaisukirjaus, jossa kirjattiin ko. kuluerä useammalta vuodelta vuoden 2021 eläkekuluihin.

Lomapalkkavelka kasvoi vuoden 2023 aikana 181 930 eurolla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lomaa jäi pitämättä. Kuluksi ja siirtovelaksi tilinpäätökseen kirjataan se määrä, joka kunnalle on syntynyt maksuveloitteena tilinpäätöshetkeen mennessä, mukaan lukien lomapalkkavelka, joka on kertynyt kulumassa olevaa lomanmääräytymisvuotta edeltävänä lomanmääräytymisvuotena sekä muut kertyneet pitämättä olevat vapaat.

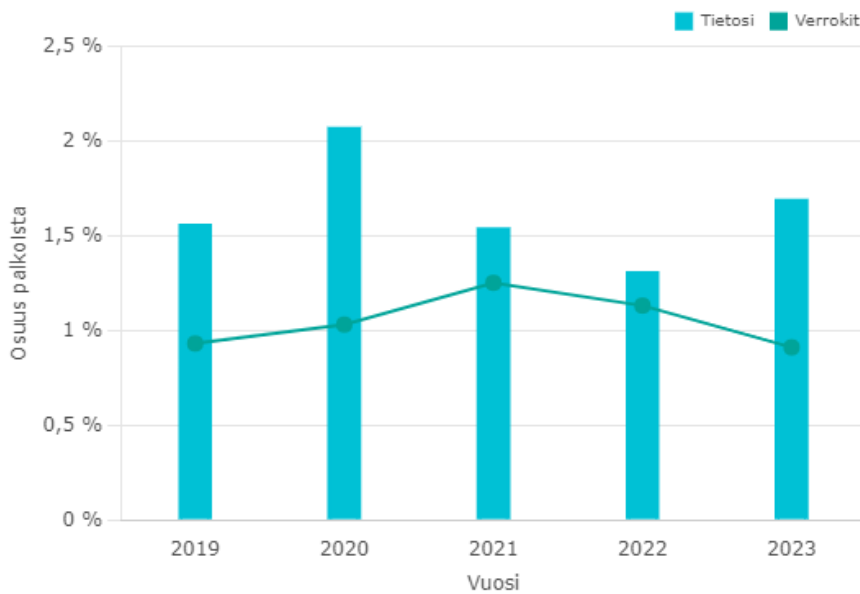
Ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat kasvaneet Kittilässä vuonna 2020, kun taas vuosina 2021, 2022 ne laskivat. Vaikka kokonaiskustannukset (268 886 €) laskivat myös vuonna 2023, niiden suhteellinen osuus palkkakustannuksista kasvoi 0,38 prosenttiyksikköä. Tämä selittyy sote-henkilöstön siirrolla Lapin hyvinvointialueen palvelukseen. Toteumaa kuvaa seuraavat kuvat Kevan tilastosta kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehittymisestä euroina ja osuutena palkkakuluista:

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksut euroina. Keva 2024.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

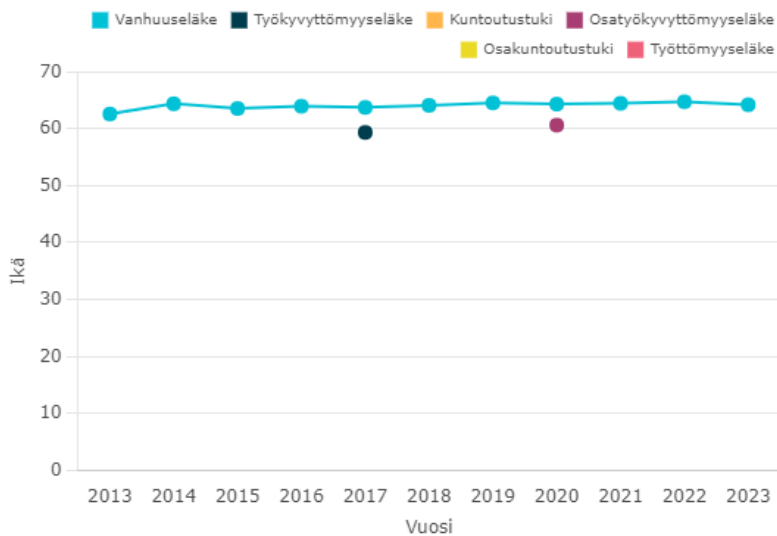


Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkkakuluista. Keva 2024.

Eläköityminen

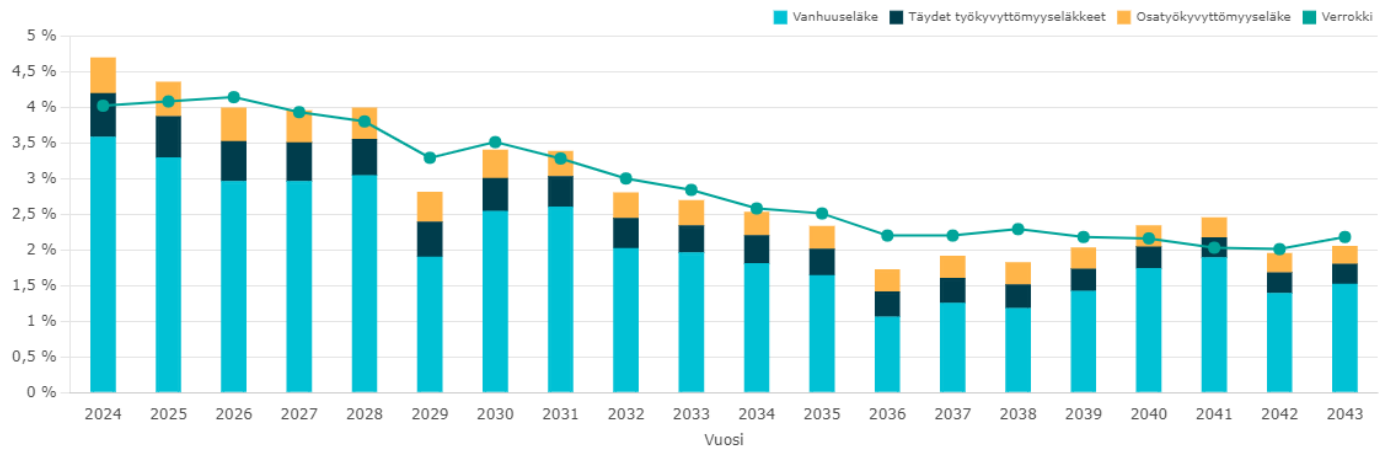
Kevan sähköisestä palvelusta saadun tiedon mukaan vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi 13 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 24 henkilöä. Vuoden 2022 eläkkeisiin tullut poikkeuksellisen iso indeksikorotus nosti lukua suhteessa edellisvuosien vastaavaan. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,6 vuotta vuonna 2023. Työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt viimeisten 5 vuoden aikana vuosittain 1-5 henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain. Keva 2024.

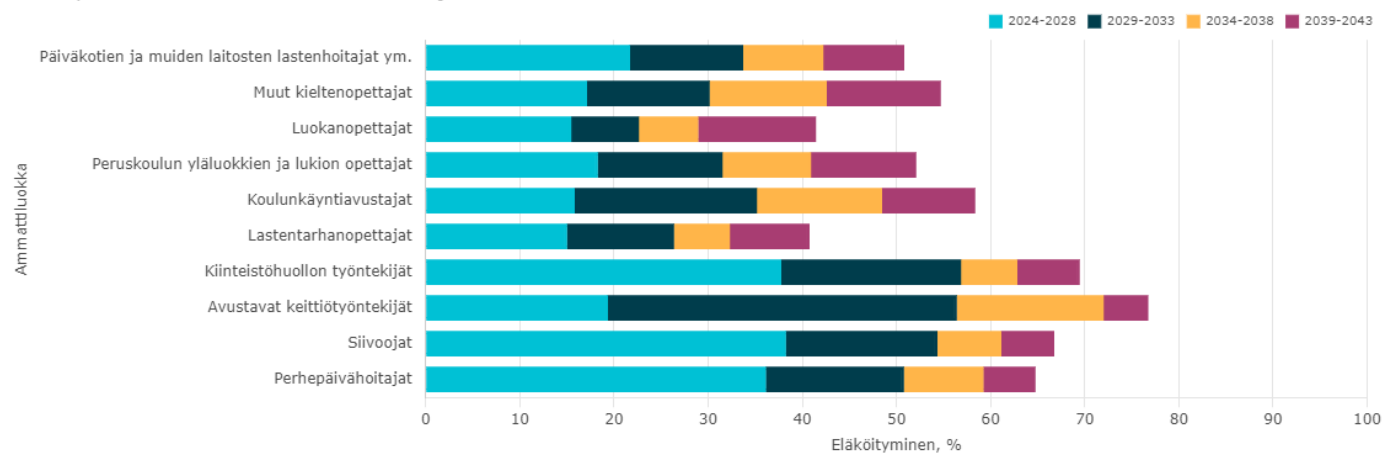
Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste. Keva 2024.

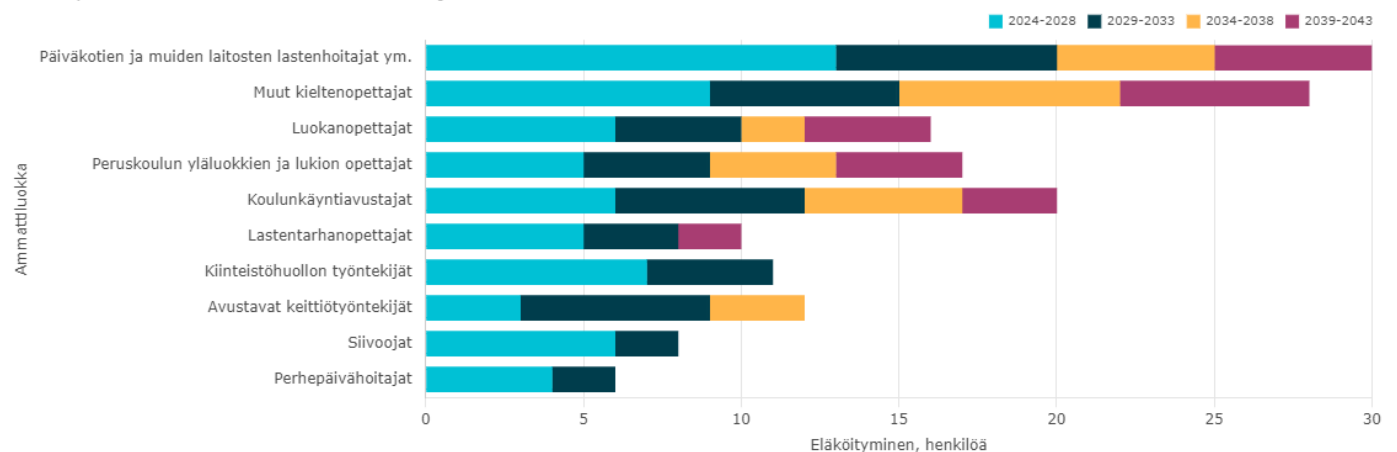
Kevan ammatittasoisessa eläköitymisennusteessa eläköityminen tulee olemaan suurinta varhaiskasvatuksen henkilöstössä, opettajissa, kiinteistöhuollossa, keittiötyöntekijöissä, siivoojissa ja sihteereissä.

Eläköitymisennuste ammatittasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste prosentteina, ammatittasoinen kuvaaja. Keva 2024.

Eläköitymisennuste ammatittasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste henkilömäärä, ammatittasoinen kuvaaja. Keva 2024.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa 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 eläköitymisen yhteydessä. Tiedon siirtämiseksi voitaisiin esim. rekrytoida uusi henkilö siten, että hän voi työskennellä kokeneen työntekijän työparina.

Sairauspoissaolot

Kittilän kunnassa sairauspoissaolojen määrä on useiden vuosien ajan ollut selvästi suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2023 kunnan sairauspoissaolot vähenivät ja olivat saman verran kuin kunta-alalla keskimäärin (16,8%). On huomattava, että samaan aikaan suurimmalla osalla henkilöstöstä sairauslomien määrä on ollut hyvin vähäinen ja suurella osalla (69 henkilöä) niitä ei ole ollut lainkaan vuonna 2023. Kittilän kuntastrategiassa yhtenä mittarina on sairauspoissaolopäivien lukumäärä alle kuntien keskiarvon. Vuonna 2023 tavoite lähes saavutettiin, kun päästiin kunta-alan keskiarvoon, joten sairauspoissaolojen määrän kehittyminen on toivotun suuntaista.

Toteutuneet henkilötyövuodet (443) olivat vuonna 2023 merkittävästi vähäisemmät kuin 2022. Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneisiin henkilötyövuosiin vähentyi vuonna 2023 6,6 pv jokaista henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli vuonna 2023 16,8 päivää henkilötyövuotta kohden (v. 2022 23,4 päivää). Sairauspoissaolojen väheneminen tapahtui yleishallinnossa, varhaiskasvatuksessa ja kouluissa ja esiopetuksessa.

Kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä v. 2021 oli keskimäärin 14,7 päivää henkilötyövuotta kohden ja v. 2022 vastaava luku oli 16,5. Vuonna 2023 kunta-alan sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,8.

Seuraavissa taulukoissa on sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden ja sairauspoissaolot kalenteripäivinä kunnassa vuosina 2018- 2023.

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT/HTV	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Koko henkilöstö	27,4	25,7	23,0	20,9	23,4	16,8
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	42,8	24,0	28,9	23,5	20,9	19,5
Terveyspalvelut	30,9	25,4	19,3	16,4	23,0	-
Sosiaalitoimen hallinto, sosiaalipalvelut	15,5	23,4	8,2	29,7	46,0	-
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	45,0	43,3	29,1	33,0	47,2	-
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	36,5	66,0	44,3	35,2	38,5	-
Varhaiskasvatus	29,4	30,3	20,4	26,8	23,6	23,2
Koulut, esiopetus	15,7	11,0	13,5	17,0	17,5	15,1
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, kuraattorit, Revontuli-Opisto	17,2	13,2	20,8	11,5	10,7	13,5
Tekninen toimi	22,1	27,7	27,8	11,8	15,4	16,3

SAIRAUSSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	2129	1206	1560	1493	1324	992
Terveyspalvelut	2173	1934	1756	1521	1953	-
Sosiaalihalinto	168	211	94	375	714	-
Varhaiskasvatus	2188	2336	1995	2494	2305	1914
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2476	2438	22128	2432	2920	-
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	818	1497	1208	1089	1183	-
Koulut, esiopetus	1215	983	1267	1761	1934	1625
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, koulunkäynnin ohjaajat, kuraattorit, Revontuli-Opisto	1554	1087	1028	626	636	1749
Tekninen toimi	1372	1828	2292	1041	1350	1199
YHTEENSÄ	14 046	13 520	13 328	12 832	14 319	7 479

SAIRAUSSPOISSAOLOT 2023 (KAIKKI, MYÖS TAPATURMAT)	PALKALLISET SAIRAUSSPOISSAOLOT, KALENTERIPÄIVÄT	PALKATTOMAT SAIRAUSSPOISSAOLOT, KALENTERIPÄIVÄT
1-7 päivää	2800	
8-29 päivää	1586	
30-59 päivää	1123	
60-89 päivää	786	
90-179 päivää	632	
yli 180 päivää		540
Yhteensä keskimäärin 16,8 htv.	15,7	1,1

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

Työterveyshuollon tilastojen mukaan hengityselinten sairaudet, infektiot ja mielenterveyteen liittyvät diagnosit aiheuttivat vuonna 2023 valtaosan sairauspoissaoloista. Mielenterveyteen liittyvät diagnosit aiheuttivat selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin vuonna 2022. Vammojen aiheuttamat sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon tietojen mukaan lähes kaiken mittaiset sairauslomat ovat vähentyneet merkittävästi edellisvuodesta, paitsi 60-89 päivän mittaiset sairauslomat, jotka lisääntyivät 27 päivällä.

Työterveyshuolto on toteuttanut vuonna 2023 ennaltaehkäisevää työtä kuten neuvontaa ja ohjausta, terveyden seurantatarkastuksia sekä kiinnittänyt huomioita psykososiaalisten riskien hallintaan. Työpaikkaselvityksiä tehtiin taas koronan aiheuttaman tauon jälkeen.

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 mahdollisuus työnohjaukseen ja työyhteisösovitteluun. Muita työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä ovat mm. kehityskeskustelut, säännölliset työpaikkalaverit ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Työnantaja tarjoaa lisäksi henkilöstölle liikunta- ja kulttuuriedun, jolla on työhyvinvointia lisäävä vaikutus.

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. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä voidaan panostaa tietyn diagnoosiryhmän sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn esim. työfysioterapeutin selkäryhmät. Työpsykologin antama tuki kohdistuu yksilöihin ja työyhteisöihin. Kunnan henkilöstöllä on käytössä työterveyshuollon ylläpitämä puhelinpalvelu, josta saa apua mielenterveysasioissa. Työtaturmia, läheltä piti – ja väkivaltatilanteita seurataan kunnassa mm. työsuojelu- toimikunnassa.

4. Henkilöstöinvestoinnit

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi Pihlajalinnan kanssa alkoi 1.9.2020 kilpailutuksen jälkeen. Sopimukseen sisältyy mahdollisuus kahteen optiovuoteen 2024–2025, jotka on otettu käyttöön. 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. Työterveyshuollon edustaja kutsutaan tarvittaessa asiantuntijana työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Lisäksi työterveyshoitaja on sisäilmatyöryhmän jäsen. Työterveyshuoltoon kuuluvat ennaltaehkäisevät palvelut ja sairaanhoidon sekä muut terveydenhuollon palvelut.

Ennaltaehkäisevät palvelut käsittää mm. työpaikkaselvitykset 5 vuoden välein ja terveystarkastukset erillisen ohjeen mukaan. Työhöntulotarkastuksia tehdään vain yli vuoden työsuhteeseen tuleville, alkutarkastukset (mikäli työssä on erityisiä altisteita) tehdään kaikille, lakisäätteiset tarkastukset tehdään 1-5 vuoden välein, ei lakisäätteisiä 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, työtaturmakäynnit ja erikoislääkärin konsultaatiot.

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

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat vähentyneet vuoden 2023 aikana. Niiden osuus palkkakustannuksista oli 0,58 % (0,56 % v. 2022). Kustannusten muutos korvausluokassa 1 oli -33,1 %, korvausluokassa 2 se oli -27,3 % ja korvausluokassa 0 muutos oli +3,3 %. Kustannusten suhteellisen muutosten vertailu edellisvuoteen on vaikeaa eikä lukujen muutos selitä yksiselitteisesti kokonaiskuvaa.

Vuoden 2023 aikana otettiin käyttöön työterveyshuollon Mielen Huoli –palvelu, joka on työntekijöiden käytössä stressinhallinnan ja muiden psykososiaalisten kuormitustekijöiden ehkäisyssä ja hoidossa.

Työterveyshuollon kustannukset kehittyivät viime vuosina seuraavasti:

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET <i>euroa</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Työterveyshuolto korvausluokka 1	185 584	158 258	128 689	105 912	141 957	94 957
Työterveyshuolto korvausluokka 2	260 483	313 502	177 885	124 828	141 244	102 644
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	42 167			21 107	23 465	24 248 (arvio)
Työterveyshuolto yhteensä	488 234	471 760	306 574	251 847	306 666	221 849
Kela korvaukset	-162 242	-168 817	-134 796	-119 663	-135 000 (arvio)	-108 296 (arvio)
Työterveyshuolto netto	325 992	302 943	171 778	132 184	171 666 (arvio)	113 553 (arvio)
Hoitoturvavakuutus	281 829					
Yhteensä	607 821	302 943	171 778	132 184	171 666	113 553

Muut henkilöstöinvestoinnit

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

Seuraavassa taulukossa on henkilöstöinvestoinnit vuosina 2018-2023.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT <i>euroa</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Koulutuspäivien palkkakustannukset		108 092	89 250	82 120	51 930	36 467
Koulutuskorvaukset Työllisyysrahastolta		-10 809	-8 912	-8 212	-5 193	-3 646
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja tyky-toiminta	48 566	55 470	45 226	47 611	79 713	83 192
Merkkipäivälahjat	18 700	14 890	19 008	21 399	21 264	11 155
YHTEENSÄ	67 233	167 643	144 572	142 918	147 714	127 168

Täydennyskoulutus

Koulutuspäivien raportoinnissa henkilöstön toimesta Populus-palkanlaskentajärjestelmään on havaittu puutteellisuuksia 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 ennakoitaan 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 2023 aikana edellä mainittu huomioiden koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä n. 207 päivää. Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 36 467 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkoista.

Henkilöstöetuudet

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettäviä Smartum-seteleitä tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaan kesti yli kuukauden. Vuonna 2023 liikunta- ja kulttuuriedun arvo oli 200 euroa/henkilö jos henkilö työskenteli yli 6 kuukautta. 3 – 6 kk työssä olleilla arvo oli 100 euroa ja 1 – 3 kk työssä olleilla 40 euroa. Liikunta- ja kulttuurisetelit jaettiin syksyllä. Vuoden 2024 talousarviossa edun määrä on sama. 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. Osa virkistystilaisuuksista on järjestetty työajan ulkopuolella, mutta työnantaja on vastannut ruokailu- tai kulttuurikustannuksista. Vuonna 2023 kunnan koko henkilöstölle järjestettiin pikkujoulu. 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 2023 Särestöniemihiittoon ja syyskuun 2023 alussa Ruskamaratonille. Urheiluhallissa ja Sirkan koulussa on ollut henkilöstölle tarjolla ilmaisia salivuoroja. 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 edellisen kerran vuonna 2022

Kunnan henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely 13.04.2022 - 29.05.2022 välisenä aikana Kevan järjestelmässä. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 272 työntekijää. Vastausprosentti oli 52,1 %. Tämä oli ensimmäinen kunnassa toteutettu Kevan työhyvinvointikysely. Edellinen koko kuntaorganisaatiota koskeva kysely oltiin tehty keväällä 2018 työhyvinvointihankkeen yhteydessä. Vuonna 2023 työhyvinvointikyselyä ei toteutettu.

Vuoden 2022 kysely kattoi seuraavia aihealueita: työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, 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 edelleen huomioitu, kun on asetettu tavoitteita vuodelle 2023. Kunnassa on tekeillä henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma, jonka laadinnassa hyödynnetään työhyvinvointikyselyn tuloksia.

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

Esihenkilötyön vahvistaminen

Esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esihenkilöillä tulee olla palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset menettelytavat, joiden ajantasainen ohjeistus löytyy intrasta. Lähijohtamisen tueksi esihenkilöille tarjotaan mahdollisuuksia kehittyä järjestämällä koulutuksia ja valmennuksia.

Yhtenäiset käytännöt henkilöstöasioissa

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 2023 aikana pyrittiin tekemään täsmentäviä 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 koskeva 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 perhe- elämää, 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 riittävyttä myös lomien ja yllättävien poissaolojen sattuessa. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta.

Henkilöstön perehdyttäminen

Henkilöstön perehdyttämisen tärkeyttä on pyritty painottamaan vuoden 2023 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 2023 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 oli mukana Tekijöiden Lappi -hankkeessa, joka nivoutui tiiviisti työhyvinvointiin. Hankkeen tavoitteena oli kehittää kunta-alan työhyvinvointia kestävästi ja vahvistaa positiivista työnantajakuva. Aloitettiin työsuhdepyöräedun käyttöönoton valmistelu ja kilpailutettiin työajanseurantajärjestelmä.