



KITTIÄ



Henkilöstökertomus 2024

LUONNOS



Kunnanvaltuusto 2.6.2025

Kunnanhallitus 20.5.2025 § 182

Yhteistoimintaelin 16.4.2025 § 11



Sisällys

1.	Henkilöstökertomuksen tavoite	1
2.	Kuntastrategia ja strategiaan pohjautuvien tavoitteiden toteutuminen vuonna 2024	1
3.	Henkilöstö lukuina	3
	Henkilöstön määrä ja rakenne	3
	Henkilöstökustannukset	8
	Sairauspoissaolot	11
4.	Henkilöstöinvestoinnit	13
	Työterveyshuolto	13
	Muut henkilöstöinvestoinnit	14
	Täydennyskoulutus	15
	Henkilöstöetuudet	15
5.	Työhyvinvointi	16

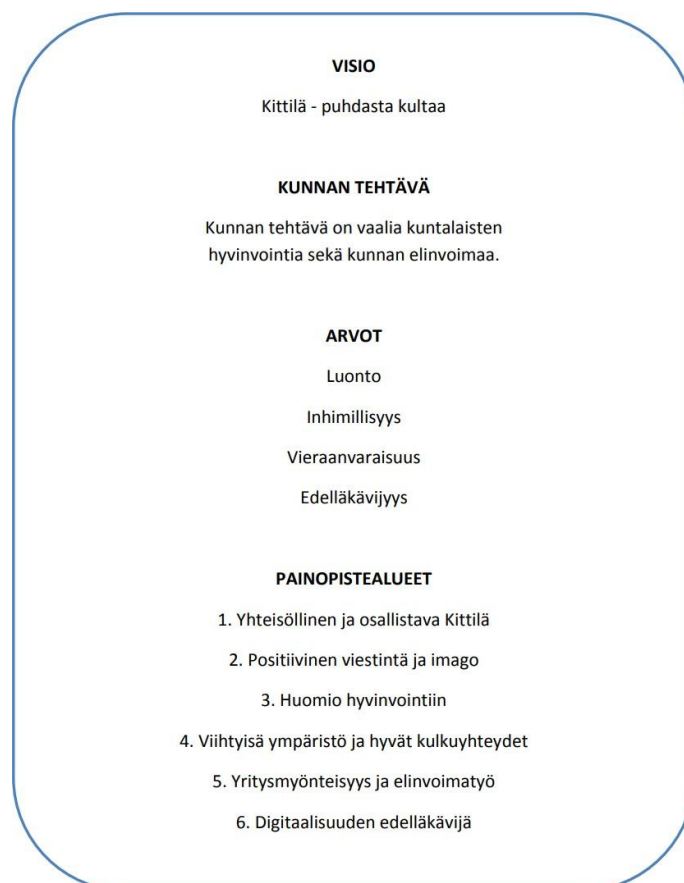
1. Henkilöstökertomuksen tavoite

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 hyvinvointialue työnantajat 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 2024

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 2024 talousarviossa esitettyjen tavoitteiden toteutuminen:

Toiminnan tavoite 2024	Tavoitteen toteutuminen 2024
Työhyvinvointiohjelman 2024-2025 laatiminen ja toimenpiteiden toteuttaminen ohjelman mukaisesti. <u>Mittari</u> Ohjelma päivitetty ja toimenpiteet toteutettu suunnitellusti vuoden 2024 osalta.	Ei toteutunut, valmistuu vuonna 2025.
Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja tavoitteena parempi tulos kuin vuonna 2022 <u>Mittari</u> Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja analysointi Kevan työkalulla (vertailu v. 2022).	Toteutui tavoitteen mukaisesti.
Työsuhdepyöräedun käyttöönottoaminen vuoden 2024 aikana. <u>Mittari</u> Etu otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana.	Ei toteutunut. Kilpailutus saatiin valmiiksi loppuvuodesta 2024. Työsuhdepyöräetu on henkilöstön käytössä vuoden 2025 alkupuolella.
Palkkausjärjestelmän kehittäminen edelleen erityisesti työn vaativuuden arvioinnin, työsuorituksen arviointijärjestelmän ja henkilökohtaisten lisien osalta. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta kasvaa. <u>Mittari</u>	Ei toteutunut. KT:n ohjeen mukaan paikallisten palkkausjärjestelmien kehittäminen tulee keskeyttää ja sen sijasta on syytä panostaa v. 2025 voimaan tulevaan tasopalkkajärjestelmään.

Työsuorituksen arviointijärjestelmää on kehitetty. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta on kasvanut.	
Jatketaan työtä työhyvinvoinnin parantamisen ja sairauspoissaolojen vähentämisen eteen edelleen <u>Mittari</u> Sairauspoissaolojen määrä, työhyvinvointikyselyn tulokset	Toteutui osittain, työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella työhyvinvointi parantui. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi.
Rekrytointiprosessin kehittäminen edelleen ja rekrytointiohjeen päivittäminen <u>Mittari</u> Rekrytointiprosessia on kehitetty ja lyhennetty sekä rekrytointiohje päivitetty.	Ei toteutunut.
Esihenkilökoulutusten ja henkilöstökoulutusten järjestäminen <u>Mittari</u> Koulutuksia pidetty 2024 aikana.	Toteutui tavoitteen mukaisesti.
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen <u>Mittari</u> Suunnitelma laadittu vuoden 2024 aikana.	Toteutui tavoitteen mukaisesti.

3. Henkilöstö lukuina

Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 453 (429 v. 2023) henkilöä, joista vakinaisia oli noin kaksikolmasosaa. Henkilöstöstä naisia oli 334 ja miehiä 119. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

Vakinaisten palvelussuhteiden osuus vähentyi 1 % ja muiden palvelussuhteiden osuus kasvoi saman verran. Osa-aikaisten määrää kasvoi 15 henkilöllä, virkavapaalla olevien määrä väheni kahdella ja kokoaikaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä lisääntyi 18 henkilöllä. Sivutoimisten määrä väheni yhdeksällä henkilöllä.

Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan

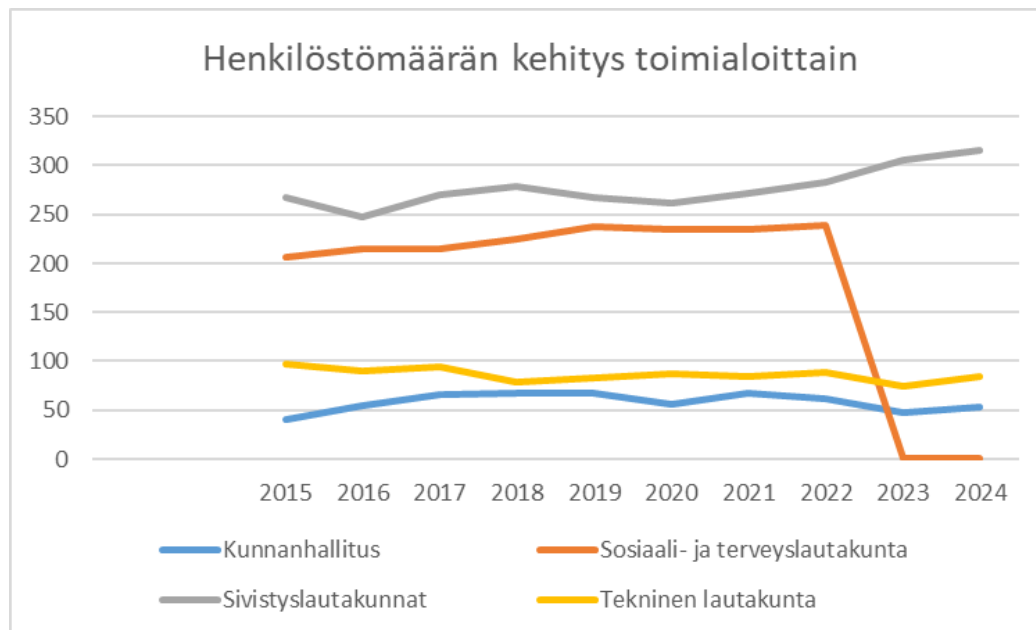
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.										
PALVELUSSUHTEEN LUONNE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Yhteensä	612	607	646	649	655	640	660	672	429	453
Vakinaiset	443	436	440	435	446	447	461	456	283	294
Määräaikaiset	173	171	206	214	209	193	199	216	146	159
Osa-aikaiset	40	47	41	45	54	53	49	80	42	57
Virka-/työvapaalla			38	35	55	47	67	72	39	37
Kokoaikaiset								582	374	392
Sivutoimiset								10	13	4

Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 65 % (66 % v. 2023) ja muiden 35 % (34 % v. 2023).

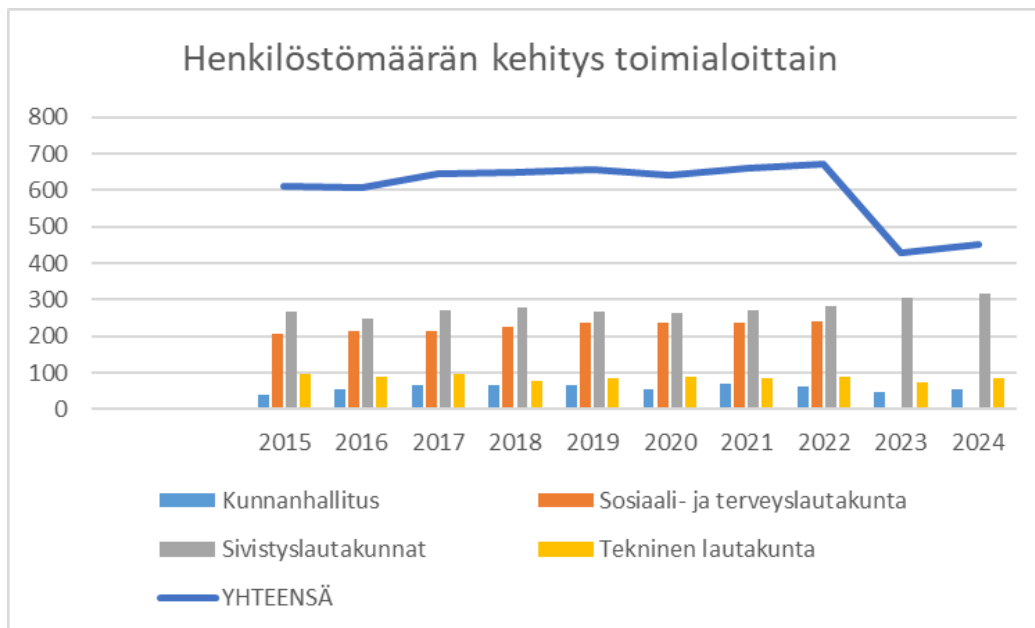
Henkilöstömäärä toimialoittain

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.										
TOIMIALOITTAIN	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kunnanhallitus	41	55	66	67	67	56	68	61	48	53
Sosiaali- ja terveyslautakunta	206	215	215	225	237	235	235	239	-	-
Sivistyslautakunnat	268	247	270	279	268	262	272	283	306	316
Tekninen lautakunta	97	90	95	78	83	87	85	89	75	84
YHTEENSÄ	612	607	646	649	655	640	660	672	429	453

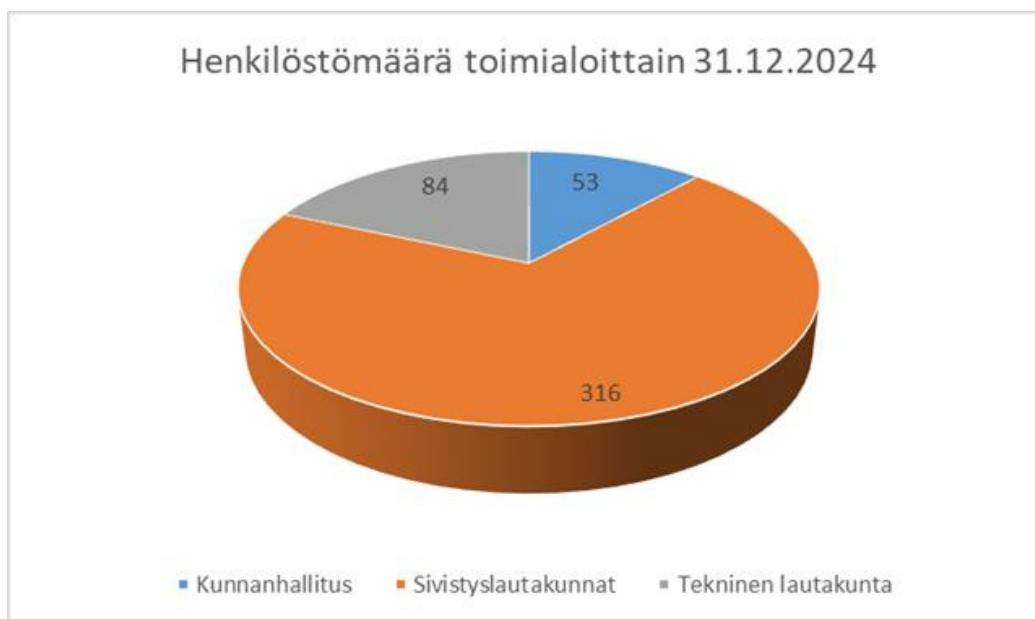
Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain 10 vuodelta



Tämä kaavio (yllä) on graafinen esitys henkilöstömäärien kehittymisestä 10 vuoden ajalta (2015-2024) 31.12. tilanteessa mukaan lukien hyvinvointialueen palvelukseen 31.12.2022 siirtynyt sotehenkilöstö. Kaavio osoittaa, että henkilöstömäärä on kasvanut kaikilla toimialoilla 10 vuoden aikana. Eniten henkilöstömäärä on kasvanut sivistystoimissa.



Tämä kaavio (yllä) on graafinen esitys henkilöstömäärien kehittämisestä 10 vuoden ajalta (2015-2024) 31.12. tilanteessa mukaan lukien hyvinvointialueen palvelukseen 31.12.2022 siirtynyt sotehenkilöstö ja lisäksi erillisenä kuvaajana koko henkilöstömäärän kehitys yhteensä (sininen jana).



Sivistystoimen henkilöstömäärän osuus on n. 70 % koko kunnan henkilöstön määrästä. Kunnanhallituksen henkilöstömäärään sisältyy Kideve Elinkeinopalvelut ja työllistetyt.

Omatoimisuuden tukemiseen uusien ratkaisujen määrä (kpl)

1 kpl. Henkilöstön käyttöön hankittiin itsenäisesti hyödynnettävä Eduhouse -koulutuspalvelu.

Henkilöstön vaihtuvuus

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

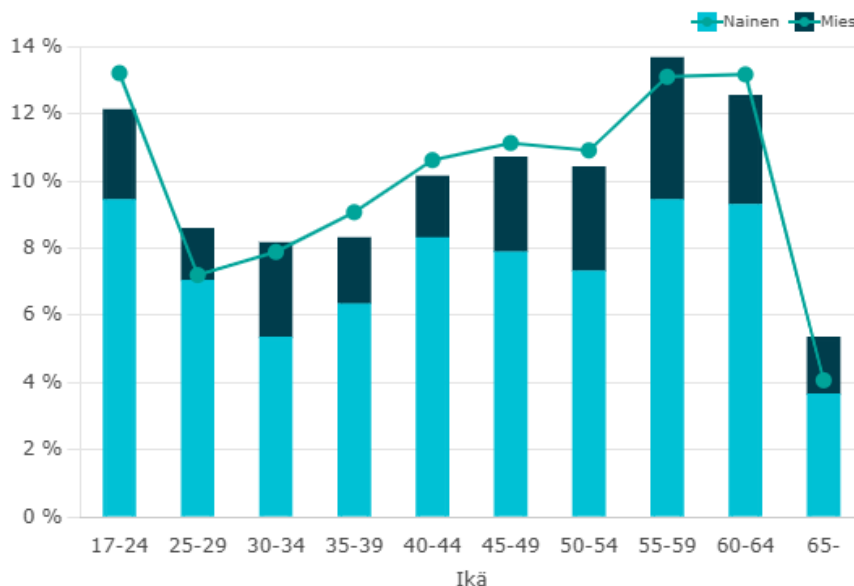
2024 (suluissa edellisvuosi)	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	33 (41)	11,2 % (14,5 %)
Päättäneet palvelussuhteet		
○ Eläkkeelle siirtyneet	13 (13)	4,4 % (4,6 %)
○ Muut	13 (21)	4,4 % (7,4 %)
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)		
○ Uudelleen sijoitetut	3 (5)	1,0 % (1,8 %)
○ Muut tehtävää vaihtaneet	0 (1)	0,0 % (0,4 %)

Vuoteen 2023 verrattuna alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli 8 kpl vähemmän. Muusta syystä päättäneitä palvelussuhteita oli 8 kpl vähemmän, mikä tarkoittaa parempaa työvoiman pysyvyyttä ja kertoo sitoutuneesta henkilöstöstä. Eläkkeelle siirtyneitä oli saman verran kuin 2023. Uudelleen sijoitettuja 2 vähemmän ja muita tehtäviään vaihtaneita 1 vähemmän kuin vuonna 2023.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vuoden lopussa kunnan palveluksessa olleiden keski-ikä oli 44,3 (47,7 v- 2023) vuotta. Naisten keski-ikä oli 43,8 (47,3 v. 203) vuotta ja miesten 45,7 (48,7 v. 2023) vuotta. Sekä naisten että miesten keski-ikä laski vuoteen 2023 verrattuna.

Ikäjakauma 2024



Keva 2025.

Toteutuneet henkilötövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi (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 (vakainainen 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.

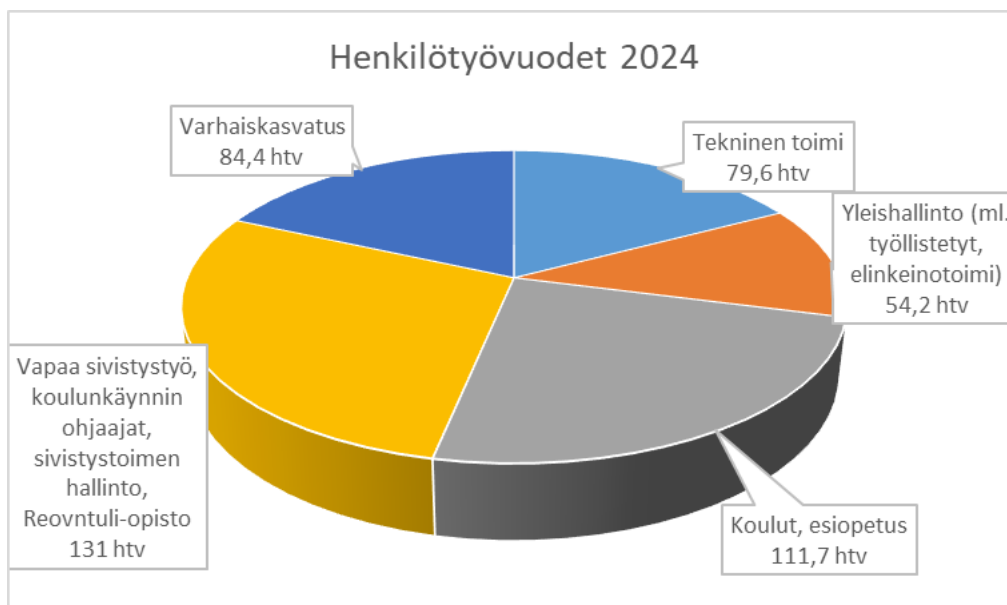
Henkilötyövuosia oli vuonna 2024 yhteensä 460,9, mikä tarkoittaa 17,5 henkilötyövuoden lisäystä (443,4 v. 2023).

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	muutos% ed.vuosi
Yleishallinto (ml. Työllistetyt, elinkeinotoimi)	49,7	48,3	54	63,4	63,2	51	54,2	6,3 %
Varhaiskasvatus	74,4	76,1	97,8	92,9	97,6	82,1	84,4	2,8 %
Koulut, esiopetus	77,2	89,1	93,7	103,3	110,2	107,5	111,7	3,9 %
Vapaa sivistystyö, koulunkäynninohjaajat, sivistystoimen hallinto, Revontuliopisto	90,5	82,1	49,5	54,4	59,5	129,4	131,0	1,2 %
Tekninen toimi	62	66	82,4	87,9	87,7	73,4	79,6	8,5 %
Terveyspalvelut	70,3	76,1	90,8	92,5	85,0			
Sosiaalipalveluiden hallinto ja sosiaalityö	10,8	9	11,4	12,6	15,5			
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	55	56,3	73,2	73,6	61,8			
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähuolto, perhehoito	22,4	22,7	27,3	30,9	30,7			
Henkilötyövuodet yhteensä	512,3	525,7	580,1	611,5	611,2	443,4	460,9	4,0 %

Henkilöstöresurssien käyttö muuttui ja oli vuoden 2024 toteuman mukaan 4 % suurempaa kuin vuonna 2023. Eniten suhteellinen henkilöresurssien käyttö kasvoi teknisen toimen ja yleishallinnon (ml. työllistetyt ja elinkeinotoimi) toimialoilla. 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 2024 kaikkien toimialojen henkilöstöllä oli runsaasti vanhoja vuosilomia ja säästövapaita, joiden pitämistä suositeltiin normaaliin lomarytmiin pääsemiseksi.



Vuonna 2024 henkilötyövuosista 71 % toteutui sivistystoimen toimialalle.

Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset ovat viime vuosina kehittyneet seuraavasti:

HENKILÖSTÖKULUT euroina	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	21 440 601	21 728 972	21 999 812	23 438 275	24 736 445	15 909 283	17 656 108
Eläkekulut	4 734 594	4 909 590	4 814 583	5 340 580	5 175 287	3 292 009	3 435 480
Muut henkilösivukulut	947 314	782 735	618 128	1 070 805	997 598	636 032	433 101
Henkilöstökorvaukset (Kela ja vakuutusyhtiö)	-402 593	-424 419	-485 282	-425 927	-443 988	-212 474	-298 182
YHTEENSÄ	26 719 917	26 996 878	26 947 241	29 423 733	30 465 342	19 624 850	21 226 508

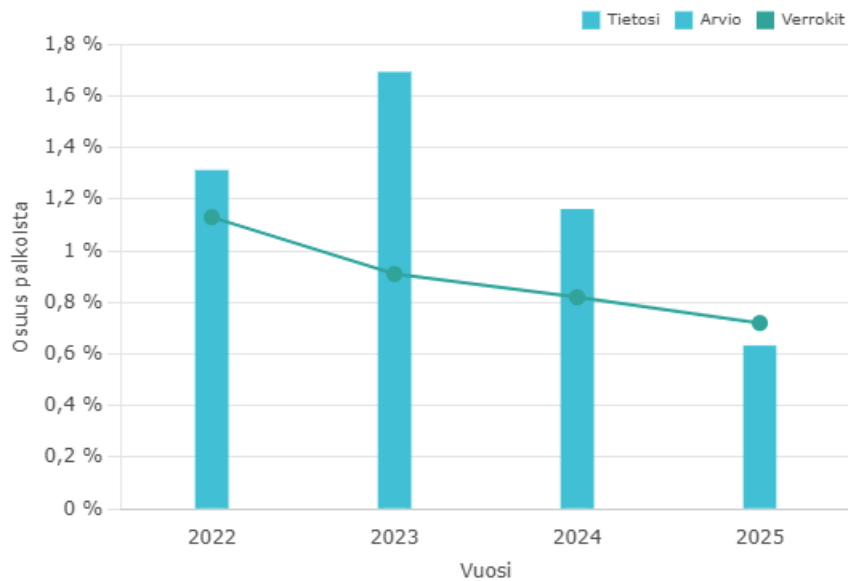
Henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 8,2 % edellisvuodesta. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät nostivat yksittäisiä palkkoja sopimuslaskasta riippuen noin 2,5 prosentilla. Myös eläkekulut kasvoivat 2024 edellisvuodesta (+4,36 %).

Lomapalkkavelka kasvoi yhteensä sivukuluineen vuoden 2024 aikana n. 320 000 eurolla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lomaa ja säästövapaita jäi pitämättä. Kuluksi ja siirtovelaksi tilinpäätökseen kirjataan se määrä, joka kunnalle on syntynyt maksuvelvoitteena tilinpäätöshetkeen mennessä, mukaan lukien lomapalkkavelka, joka on kertynyt kulumassa olevaa lomanmääräytymisvuotta edeltävänä lomanmääräytymisvuotena sekä muut kertyneet pitämättä olevat vapaat.

Ennenaikaisten eläköitymistien kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 201 395 €, kun ne vuonna 2023 olivat 268 883 €. Tämä tarkoittaa 67 488 € (-25 %) vähennystä. Kevan ennusteen mukaan työkyvyttömyyden aiheuttamat eläkekustannukset jatkavat laskuaan myös vuonna 2025, ja niiden arvioidaan olevan 109 000 €. Tämä merkitsee 92 395 € (-45,9 %) vähennystä vuoden 2024 toteutuneisiin kustannuksiin verrattuna.

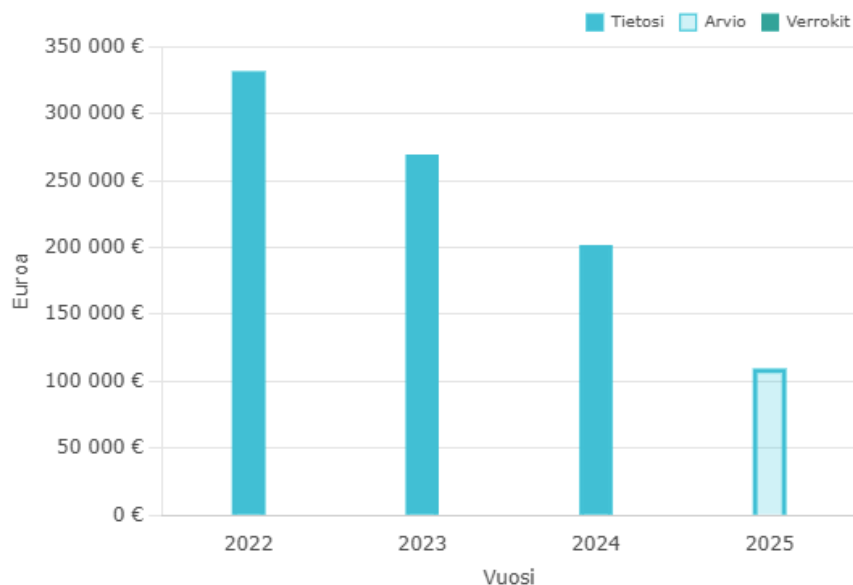
Eläkekustannusten toteumaa kuvaavat seuraavat taulukot Kevan tilastosta kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehitymisestä osuutena palkkakuluista ja euroina:

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkkakuluista vähenee ja jää alle verrokkikuntien tason. Myönteinen kehitys jatkuu vuodelle 2025. Keva 2025.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

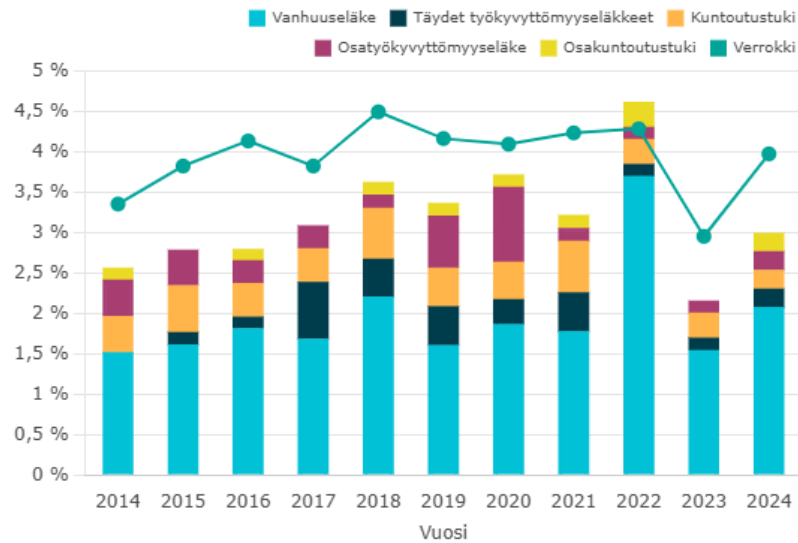


Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä euroina on vähentynyt ja niiden arvioidaan vähentyvän myös vuonna 2025. Keva 2025.

Eläköityminen

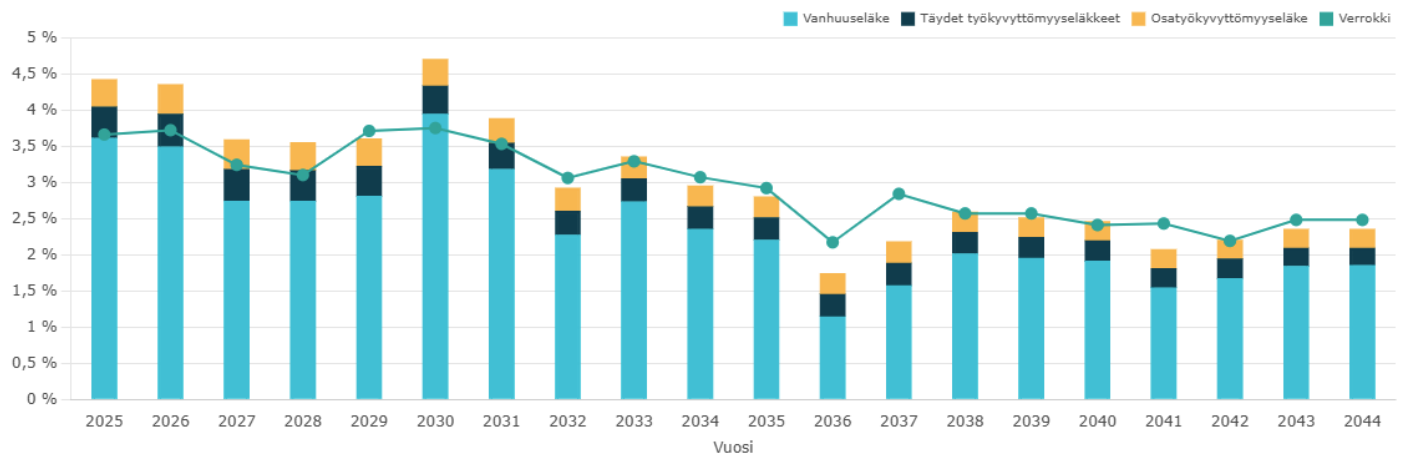
Kevan sähköisestä palvelusta saadun tiedon mukaan vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 13 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,3 vuotta vuonna 2024 (61,4 v. 2023). Verrokkikunnissa eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61,8 vuotiaana. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 4 henkilöä vuonna 2024. Viimeisten neljän vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt 1-5 henkilöä vuosittain.

Eläkkeiden alkavuus



Eläkkeiden alkavuus eläkelajeittain toteuma 2014-2024. Keva 2025.

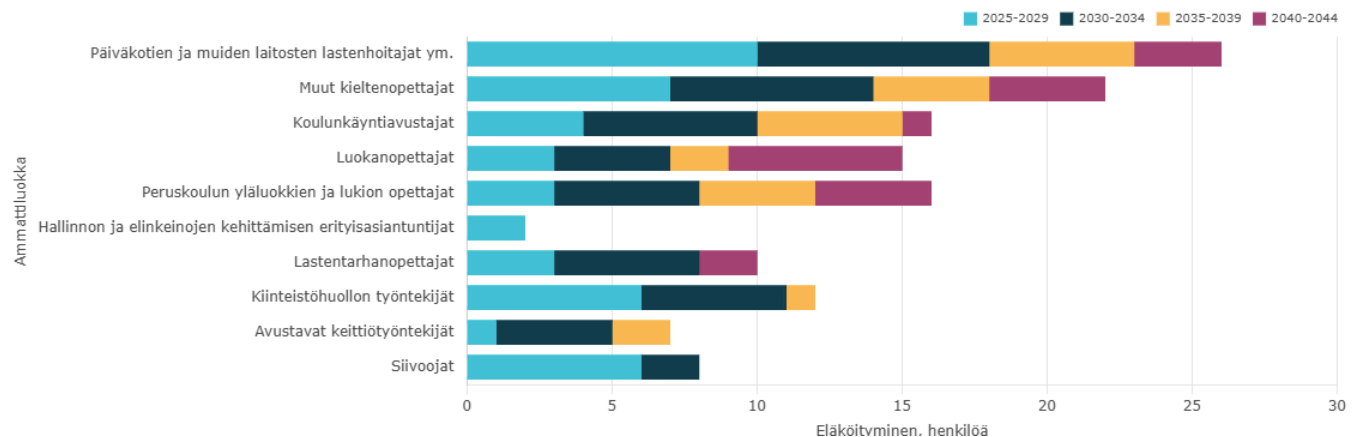
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste. Keva 2025.

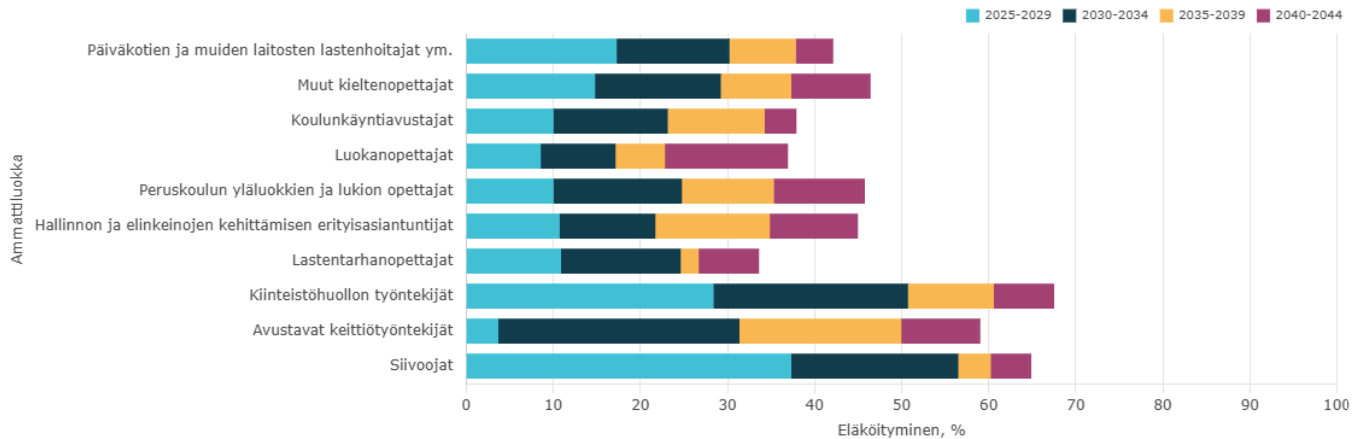
Kevan ammattitasoisessa eläköitymisennusteessa eläköityminen tulee olemaan suurinta varhaiskasvatuksen henkilöstössä, opettajissa, koulunkäynninohjaajissa, kiinteistöhuollossa, keittiötyöntekijöissä ja siivoojissa.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Eläköitymisennuste, henkilöä, ammattitasoinen kuvaaja. Keva 2025.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Eläköitymisennuste %, ammattitasoinen kuvaaja. Keva 2025.

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 ollut jo useita vuosia selvästi suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2024 sairauspoissaolot lisääntyivät ja olivat 19,5 päivää henkilötyövuotta kohden (16,8 pv vuonna 2023), kun taas kunta-alan keskiarvo vuonna 2023 oli 16,8 pv/HTV.

Samaan aikaan suurimmalla osalla henkilöstöstä sairauspoissaolot olivat vähäisiä, ja 70 työntekijällä ei ollut poissaoloja lainkaan vuonna 2024 (69 henkilöä vuonna 2023). Kittilän kuntastrategiassa tavoitteena on sairauspoissaolojen pitäminen alle kuntien keskiarvon, mutta tähän ei vuonna 2024 päästy.

Sairauspoissaolot lisääntyivät 2,4 päivällä henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot vähenivät vapaassa sivistystyössä, sivistystoimen hallinnossa ja Revontuliopistossa, mutta lisääntyivät yleishallinnossa, varhaiskasvatuksessa, kouluissa, esiopetuksessa ja teknisessä toimessa.

Kunta-alan sairauspoissaolot olivat keskimäärin 14,7 päivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2021, 16,5 päivää vuonna 2022 ja 16,8 päivää vuonna 2023.

Seuraavissa taulukoissa on esitetty sairauspoissaolot päivinä henkilötyövuotta kohden, sairauspoissaolot kalenteripäivinä kunnassa vuosina 2018- 2024 ja kaikki sairauspoissaolot niiden pituuden mukaan.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT/HTV	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Koko henkilöstö	27,4	25,7	23,0	20,9	23,4	16,8	19,5
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	42,8	24,0	28,9	23,5	20,9	19,5	19,2
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	28,3
Koulut, esiopetus	15,7	11,0	13,5	17,0	17,5	15,1	17,1
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, Revontuli-Opisto	17,2	13,2	20,8	11,5	10,7	13,5	11,6
Tekninen toimi	22,1	27,7	27,8	11,8	15,4	16,3	26,6

SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	2129	1206	1560	1493	1324	992	1043
Terveyspalvelut	2173	1934	1756	1521	1953	-	-
Sosiaalihallinto	168	211	94	375	714	-	-
Varhaiskasvatus	2188	2336	1995	2494	2305	1914	2387
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2476	2438	2128	2432	2920	-	-
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	818	1497	1208	1089	1183	-	-
Koulut, esiopetus	1215	983	1267	1761	1934	1625	1906
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, koulunkäynnin ohjaajat, kuraattorit, Revontuli-Opisto	1554	1087	1028	626	636	1749	1525
Tekninen toimi	1372	1828	2292	1041	1350	1199	2117
YHTEENSÄ	14 046	13 520	13 328	12 832	14 319	7 479	8978

SAIRAUSPOISSAOLOT 2024 (KAIKKI, MYÖS TAPATURMAT)	PALKALLISET SAIRAUSPOISSAOLOT, KALENTERIPÄIVÄT	PALKATTOMAT SAIRAUSPOISSAOLOT, KALENTERIPÄIVÄT
1-7 päivää	2838	
8-29 päivää	1904	
30-59 päivää	1348	
60-89 päivää	835	
90-179 päivää	1441	
yli 180 päivää		612
Yhteensä keskimäärin 19,5 HTV	18,2	1,3

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

Työterveyshuollon tilastojen mukaan hengityselinten sairaudet, infektiot ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyvät diagnoosit aiheuttivat vuonna 2024 valtaosan sairauspoissaoloista. Mielenterveyteen liittyvät diagnoosit aiheuttivat jonkin verran vähemmän sairauspoissaoloja kuin vuonna 2023. Vammojen aiheuttamat sairauspoissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon tietojen mukaan lähes kaiken mittaiset sairauslomamat ovat lisääntyneet edellisvuodesta.

Työterveyshuolto on toteuttanut vuonna 2024 ennaltaehkäisevää työtä kuten neuvontaa ja ohjausta, terveyden seurantatarkastuksia sekä kiinnittänyt huomioita psykososiaalisten riskien hallintaan. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 11 kappaletta.

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 työpaikkapalaverit 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. työfysioterapeuttin selkärühmät. Työpsykologin antama tuki kohdistuu yksilöihin ja työyhteisöihin. Kunnan henkilöstöllä on käytössä työterveyshuollon ylläpitämä puhelinpalvelu, josta saa apua mielenterveysasioissa. Työtapaturmia, 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 käsittävät 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, 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 käsittävät mm. sairaanhoidon, laboratoriotutkimukset, kliiniset 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 perinnöllisyys selvitykset sekä seurantatutkimukset, työelämään liittymättömien kriisien hoito ja terapia, leikkauksien jälkeinen kuntoutus, vapaa-ajan tapaturmien hoito ja kuntoutus, pitkäaikaissairauksien jatkoahoito ja kontrollikäynnit (mm. diabetes, reuma, astma, epilepsia, verenpainetauti, kohonneen kolesterolin hoito, ihotaudit) ja niihin liittyvät reseptien uusinnat ja hammashoito.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat lisääntyneet vuoden 2024 aikana 27 940 € (+22 %). Niiden osuus palkkakustannuksista oli 0,72 % (0,58 % v. 2023). Kustannusten muutos korvausluokassa 1 oli +50,9 %, korvausluokassa 2 se oli +6,8 % ja korvausluokassa 0 muutos oli +71,7 %. Arvio Kela-korvausten määrän muutoksesta on + 44 752 eur (+47 %). 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 ovat kehittyneet viime vuosina seuraavasti:

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET <i>euroa</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Työterveyshuolto korvausluokka 1	185 584	158 258	128 689	105 912	141 957	94 957	143 320
Työterveyshuolto korvausluokka 2	260 483	313 502	177 885	124 828	141 244	102 644	109 593
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	42 167			21 107	23 465	24 248	41 628
Työterveyshuolto yhteensä	488 234	471 760	306 574	251 847	306 666	221 849	294 541
Kela korvaukset	-162 242	-168 817	-134 796	-119 663	-141 479	-95 248	-140 000 (arvio)
Työterveyshuolto netto	325 992	302 943	171 778	132 184	165 187	126 601	154 541
Hoitoturvavakuutus	281 829						
Yhteensä	607 821	302 943	171 778	132 184	165 187	126 601	154 541

Muut henkilöstöinvestoinnit

Työterveyshuollon lisäksi muita henkilöstöinvestointeja olivat henkilöstön täydennyskoulutus, työkykyä edistävä virkistystoiminta ja henkilöstöetuudet. Henkilöstön mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen ovat Kittilässä olleet muihin vastaavan kokoisiin 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.

Tässä taulukossa (alla) on muut henkilöstöinvestoinnit eriteltyinä vuosina 2018-2024.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT <i>euroa</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Koulutuspäivien palkkakustannukset		108 092	89 250	82 120	51 930	36 467	55 921
Koulutuskorvaukset Työllisyysrahastolta		-10 809	-8 912	-8 212	-5 193	-3 646	-5 592
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja työ- toiminta	48 566	55 470	45 226	47 611	79 713	83 192	102 562
Merkkipäivälahjat	18 700	14 890	19 008	21 399	21 264	11 155	15 153
YHTEENSÄ	67 233	167 643	144 572	142 918	147 714	127 158	168 044

Täydennyskoulutus

Koulutuspäivien raportoinnissa Populus-palkanlaskentajärjestelmään on havaittu puutteellisuuksia ja sen vuoksi edellä esitetyt koulutuspäivien palkkakustannukset ovat todellista toteutumaa suuremmat. Henkilöstön koulutuspäivien mahdollisten 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 2024 aikana edellä mainittu huomioiden koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä n. 306 päivää (207 pv. v. 2023). Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 55 921 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkoista.

Henkilöstöetuudet

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettäviä Smartum-seteleitä tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaan kesti yli kuukauden. Vuonna 2024 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 alkuvuodesta. Vuoden 2025 talousarviossa edun määrä on 250 euroa/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. Osa virkistystilaisuuksista on järjestetty työajan ulkopuolella, mutta työnantaja on vastannut ruokailu- tai kulttuurikustannuksista. Vuonna 2024 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 palvelussuhteen päättymisen yhteydessä.

Kunnan liikuntatoimi on tarjonnut kunnan henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ilmaiseksi keväällä 2024 Särestöniemihihtoon ja syyskuun 2024 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.

Työsuhdepyöräedun kilpailutus saatiin valmiiksi vuoden 2024 lopulla. Etu on henkilöstön käytössä vuoden 2025 alkupuolella. Veroton työsuhdepyöräetu vähentää rahapalkkaa ja 100,00 €/kk, mikä on verovapaan polkupyöräedun raja.

5. Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely toteutettiin maalís- huhtikuussa 2024

Kunnan henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely 21.3. – 30.4.2024 välisenä aikana Kevan järjestelmällä. Koko organisaation keskiarvoksi asteikolla 1-5 tuli 3,56 (3,25 v. 2022). Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 158 työntekijää. Vastausprosentti oli 54,5 % (52,1 % v. 2022). Tämä oli kolmas kunnassa toteutettu laaja Kevan työhyvinvointikysely. Edellinen koko kuntaorganisaatiota koskeva kysely oltiin tehty keväällä 2022 ja sitä edellinen vuonna 2018 työhyvinvointihankkeen yhteydessä.

Vuoden 2024 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 työhyvinvointi on kehittynyt positiiviseen suuntaan vuoden 2022 tuloksista. Työhyvinvoinnin kehittämislle ylipäänsä on selkeä tarve Kittilän kunnassa ja kyselyn tuloksia on edelleen huomioitu, kun on asetettu tavoitteita vuodelle 2024. Kunnassa on tekeillä henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma, jonka laadinnassa hyödynnetään työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Työhyvinvointikyselyn lisäksi toteutettiin Kevan kyselytyökalulla kaksi lyhyttä ja tiivistä Pulssi-kyselyä. Pulssi-kyselyn etuna on sen helppous ja nopeus sekä vastaajan mahdollisuus jättää vapaata palautetta. Myös Pulssi-kyselyiden tulokset osoittavat työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen olevan kehittymässä myönteiseen suuntaan.

Tarkoituksena on toteuttaa Kevan järjestelmällä laaja työhyvinvointikysely jatkossa vuosittain, jotta saadaan vertailutietoa työhyvinvoinnin kehityksen arviointiin. Lisäksi Kevan järjestelmällä tehdään Pulssi-kysely neljännesvuosittain.

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 kehittymismahdollisuuksia järjestämällä esihenkilöfoorumeja, jotka voivat olla erilaisia koulutuksia ja valmennuksia.

Yhtenäiset käytännöt henkilöstöasioissa

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

Vuoden 2024 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 kehittää jatkuvasti. Yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvoisen päätöksenteon merkitys korostuu mm. palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä ja henkilöstöä palkattaessa.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Loppuvuonna päivitettiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. 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 työuran loppupuolella olevien 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 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 2024 aikana edelleen. Intranettiin päivitettiin yleisiä perehdytyksen ohjeistuksia mutta varsinainen perehdytysohje on vielä päivittämättä. Tarkoituksena on aloittaa digitaalisen perehdytysjärjestelmän hankintaprosessi ja kehittää perehdytystä nykyaikaisemmaksi ja systemaattisemmaksi.

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 voimavaroja, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen. Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssäjaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään.

Vuonna 2024 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. Vuonna 2024 etätyötä toteutui keskimäärin kolme (3) päivää kuukaudessa/etätyösopimus kaikilta toimialoilta.

Henkilöstöhallinnon hankkeet

Työsuhdepyöräedun kilpailutus toteutettiin loppuvuodesta ja valittiin käyttöönotettava työajanseurantajärjestelmä. Myös kunnan HR-järjestelmän kilpailutus vietiin onnistuneesti läpi. Kunnan koko henkilöstölle suunnattu työkykyä ja työelämässä jaksamista edistävä Kelan Kiila-kuntoutus julkaistiin haettavaksi.

Kunnanhallitus hyväksyi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Kunnan etätyötä tekeviä työntekijöitä koskeva opinnäytetyö valmistui keväällä. Opinnäytetyössä kartoitettiin etätyön jatkuvuutta ja tulevaisuuden näkymiä ja se toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tulokset osoittivat selvästi, että etätyö koettiin mielekkääksi ja myönteiseksi työnteon tavaksi, josta ei haluta luopua. Pelkkää etätyötä mielekkäämpänä vastauksista nousi hybridityö. Jokaisessa vastaajaryhmässä mahdollisuus etätyön tekemiseen nähtiin kilpailuetuna työmarkkinoilla.

Kittilän kunta osallistui kirjaston vetämänä Hyvin sanottu -hankkeeseen, joka liittyi tiiviisti työyhteisöviestintään. Hankkeen tavoitteena on kehittää työpaikan keskustelukulttuuria edistämällä rakentavaa ja kunnioittavaa vuoropuhelua luomalla turvallisia keskusteluympäristöjä.



Kittilän kunta

