



Kittilän kunta

Työhyvinvointisuunnitelma 2025-2026

Kunnanhallitus 20.5.2025 § 183
Yhteistoimintaelin 16.4.2025 § 11

Sisällys

Mitä työhyvinvointi on.....	1
Kittilän kunta on ihmisläheinen ja työhyvinvointia kehittävä työpaikka.....	2
Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu	3
Työsuhdepyöräetu	3
Lisäksi edistämme työhyvinvointia näillä toimilla	3
Mittaamme työntekijäkokemusta säännöllisesti	4
1.1 Näissä onnistuimme vuonna 2024.....	5
Kehittämistoimenpiteet ja seuranta	5
1.2 Näitä kehitämme vuosina 2025-2026.....	5
Työhyvinvoinnin kehittäminen 2025–2026	6
Työhyvinvointia kehittäviä koulutuksia	7

Työhyvinvointi

Mitä työhyvinvointi on

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota työyhteisön ammattitaitoiset jäsenet tekevät hyvin johdetussa työyhteisössä. Työhyvinvointi on työyhteisön yhteinen ja yksilöiden muodostama kokemus, joka heijastuu työhön sen sujumisena, osaamisena ja työn haastavuuden tasapainona. Työn mielekkyys ja merkityksellisyys tukevat elämän kokonaisuutta.

Käytännössä työhyvinvointi toteutuu:

- arjen sujumisena ja tavoitteiden toteutumisena
- tuen antamisena ja saamisena työn arjessa
- hyvänä työntekijäkokemuksena
- vetovoimaisena työyhteisönä
- joustavuutena ja uudistumiskyynä
- työsuorituksen tuottavuutena
- työsuorituksen vastatessa tehtäväkuva
- työkykyinä

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa erilaisilla työn, työpaikan, johtamisen ja työyhteisön rakenteilla ja käytännöillä. Siihen vaikuttavat vallitsevat arvot, asenteet ja motivaatio. Vaikka työhyvinvoinnin kokemus on yksilöllistä, on tärkeää käsitellä siihen liittyviä asioita yhdessä ja noudattaa yhteisesti sovittuja linjauksia. Asioiden yhteinen kehittäminen innostaa ja lisää työntekijöiden osallisuutta.

Tärkeä osa työhyvinvointia on työkyky, joka on kokonaisvaltainen, monesta eri tekijästä rakentuva ilmiö:



Kittilän kunta on ihmisläheinen ja työhyvinvointia kehittävä työpaikka

Kittilän kunnan kuntastrategia vuosille 2025–2030 on hyväksytty kunnanvaltuustossa 17.6.2024 § 52.

Yhteiset arvot ovat peruskallio, johon kunnan toiminta pohjautuu ja jotka näkyvät jokaisen työntekijän arkityössä.

KITTILÄN KULTAINEN TARINA

VISIO Kittilä – puhdasta kultaa

ARVOT Live: Luonto – Inhimillisuus – Vieraanvaraisuus – Edelläkävijäisyys

Kittilässä toimimme rohkeasti, viisaasti, pitkälle katsoen ja vastuullisesti. Innostumme innovatiivisuudesta ja haluamme tulla tunnetuksi seuraavista asioista:

- Kittilässä on innostava toimintakulttuuri
- Kittilässä on parhaat kuntapalvelut
- Kittilä on kehitys- ja menestysalusta
- Kittilässä elämä on ympärivuotista & kansainvälistä

*Näistä asioista me kerromme
ja niitä edistämme positiivisen
viestinnän ja brändityömme avulla*

Kuntastrategiassa 2025 hyväksyttynä tavoitteena on hyvinvoiva, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö. Toistuvien työhyvinvointi- ja Pulssikyselyiden avulla kartoitetaan henkilöstön työtyytyväisyyttä ja pyritään tarkoituksenmukaisin toimenpitein vähentämään sairauspoissaoloja ja lisäämään työhyvinvointia.

Kittilän kunnassa työntekijän erilaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan joustoilla työtehtävästä riippuen mahdollistamalla etä- ja osa-aikatyön tekeminen. Työhyvinvointia toteutetaan tukemalla työntekijöiden yksilöllisiä vahvuuksia, elämäntilanteita ja huomioimalla työuran eri vaiheet.

Tähän työhyvinvointisuunnitelmaan sisältyy 52 kappaletta konkreettisia asiaa ja toimenpidettä, joiden toimeenpano on ensisijaisesti esihenkilöiden ja toimialajohtajien vastuulla. Vastuu työhyvinvoinnista on myös jokaisella työntekijällä, jotka toteuttavat työhyvinvointia omilla teoillaan ja asenteellaan.

Henkilöstölle haettaviin ansiomerkkeihin on tehty talousarvioon varaus vuodelle 2025.

Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu

Vuonna 2025 henkilöstön hyvinvointietu (liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu) on enintään 250 euroa työntekijää kohden. Edun suuruus määräytyy palvelussuhteen keston mukaan seuraavasti:

- **6 kuukautta tai enemmän:** etu on 250 euroa vuodessa
- **3–6 kuukautta:** etu on 125 euroa vuodessa
- **1–3 kuukautta:** etu on 50 euroa vuodessa.

Etu myönnetään työsuhteen arvioidun keston perusteella myöntöhetkellä. Työntekijät voivat käyttää etua monipuolisesti kymmenissä tuhansissa käyttöpaikoissa eri puolilla Suomea.

Työsuhdepyöräetu

Työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi Kittilän kunnassa on otettu käyttöön työsuhdepyöräetu. Etu syntyy, kun työnantaja tarjoaa työntekijän käyttöön polkupyörän, joka voi olla joko sähköavusteinen tai perinteinen. Pyörän varustelun tulee vastata Verohallinnon ohjeita, ja hankinnat voi tehdä kotimaisista tai EU-alueella toimivista pyöräliikkeistä.

Työsuhdepyöräetu on veroton luontoisetu, joka pienentää työntekijän palkkaa 100 euroa kuukaudessa. Pyörän vähimmäishinta on 500 euroa (alv 0 %), eikä enimmäishintaa ole määriteltä.

Etua voivat hyödyntää kaikki koeajan jälkeen toistaiseksi voimassaolevassa työ- tai virkasuhteessa olevat työntekijät. Lisäksi etu on käytettävissä niillä, joiden määräaikainen, yhtäjaksoinen työ- tai virkasuhde kestää vähintään 12 kuukautta koeajan jälkeen etua käyttöönotettaessa

Lisäksi edistämme työhyvinvointia näillä toimilla

Työhyvinvointia edistetään kokonaisvaltaisesti erilaisilla toimenpiteillä, jotka tukevat työntekijöiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Näiden käytäntöjen avulla pyrimme varmistamaan, että työntekijät voivat hyvin ja että työyhteisö on toimiva:

- **Työterveyshuolto** on ennaltaehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää sisältäen sairaudenhoitoa.
- **Mielen huoli -palvelu** tukee työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja terveyttä.
- **Työnohjaus** vahvistaa ammatillista osaamista ja kehittymistä, jaksamista ja työhyvinvointia.
- **Tyky-päivät** tarjoavat virkistystä ja mahdollisuuden vahvistaa työyhteisön yhteishenkeä.
- **Kehityskeskustelut** tarjoavat mahdollisuuden suoraan ja avoimeen keskusteluun esihenkilön kanssa ja edistävät omassa työssä kehittymistä.
- **Tiimipalaverit** edistävät avointa viestintää ja tiimin jäsenten välistä yhteistyötä.
- **Varhaisen tuen malli** edistää työhyvinvointia, työkykyä ja työssä suoriutumista.

- **Työhön paluun keskusteluilla** tuetaan pitkään poissaolleen työntekijän työhön paluuta.
- **Työyhteisösovittelu** auttaa ratkaisemaan ristiriitoja rakentavasti ja osapuolia kunnioittavasti.
- **Yhteistoiminta ja työsuojelu** takaavat osallistavan ja turvallisen työympäristön.
- **Koulutukset** tarjoavat mahdollisuuksia kehittää osaamista ja tukea ammatillista kasvua.
- **Kunnan yhteiset pikkujoulut** luovat tilaisuuden juhlia ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.
- **Palkitsemiset ja merkkipäivämuistamiset** edistävät sitoutumista, arvostuksen tunnetta ja yhteisöllisyyttä.
- **Esihenkilöfoorumeita** järjestetään säännöllisesti sekä ajankohtaisista että kuntastrategian toteumista tukevista teemoista.

Mittaamme työntekijäkokemusta säännöllisesti

Työntekijäkokemusta mitataan säännöllisesti kyselyillä, jotka tarjoavat arvokasta tietoa työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä. Kevan **Pulssi-kysely** on lyhyt, säännöllisesti toteutettava kysely, joka sisältää seitsemän kysymystä ja mahdollisuuden antaa vapaata palautetta. Pulssi-kysely mittaa henkilöstön kokemuksia työympäristöstä, jaksamisesta ja työilmapiiristä, ja se toteutetaan neljännesvuosittain. Tämä kysely mahdollistaa nopean reagoinnin havaittuihin haasteisiin ja tukee jatkuvaa työhyvinvoinnin kehittämistä.

Kevan **laaja työhyvinvointikysely** puolestaan toteutetaan kerran vuodessa keväällä. Laajassa kyselyssä on 24 määrällistä vakiokysymystä, ja siihen voidaan lisätä enintään viisi omakohtaista lisäkysymystä. Tämä kysely ei mahdollista vapaata palautetta, mutta sen tuloksia täydennetään Pulssi-kyselyllä, joka mahdollistaa palautteen antamisen useammin ja joustavammin.

Esihenkilöille on tarjolla erillinen **Kevan esihenkilöiden työhyvinvointikysely**, joka tehdään kerran vuodessa erikseen sovittavan aikataulun mukaan.

360-arviointimenetelmällä mitataan johtamista ja esihenkilötyötä kerran valtuustokaudessa siihen tarkoitetulla laajalla, eri näkökulmista palautetta antavalla arviointimenetelmällä. Saatu palaute auttaa tunnistamaan esihenkilön vahvuudet ja kehittämiskohteet ja samalle se tukee kehittymistä johtaja- ja esihenkilöroolissa.

Kaikkien työhyvinvointikyselyiden tulokset käsitellään toimintayksiköissä, johtoryhmässä, kunnanhallituksessa ja yhteistoiminnassa, ja ne viedään tiedoksi valtuustolle. Tulokset kirjataan myös henkilöstökertomukseen, jotta ne voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja päätöksenteossa.

Henkilöstöasiantuntija on vastuussa kyselyiden koordinoinnista ja toteuttamisesta.

1.1 Näissä onnistuimme vuonna 2024

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn keskiarvo oli 3,56. Tulos on 9,5 % parempi verrattuna vuoden 2022 keskiarvoon, joka oli 3,25. Tämä osoittaa, että työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista on kehittymässä positiiviseen suuntaan. Vuonna 2023 työhyvinvointikyselyä ei toteutettu.

Kittilän vastausten sijoittuminen suhteessa verrokkikuntiin (pienet ja keskisuuret kunnat) oli parantunut kaikissa kysymyksissä. Useissa tuloksissa sijoittuminen oli vielä heikoimmassa neljänneksessä.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyssä parhaimman arvioinnin saivat seuraavat kysymykset:

1. Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2
2. Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,1
3. Minun ja esihenkilöni välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,0
4. Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,8
5. Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,8
6. Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,8
7. Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä	3,8
8. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,7
9. Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,7
10. Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,7

Kehittämistoimenpiteet ja seuranta

Mikäli määrällisten työhyvinvointikyselyn kysymysten vastaukset saavat arvosanan, joka on pienempi tai yhtä suuri kuin 3,5 asteikolla 1–5, heikommat osa-alueet otetaan kehittämiskohteiksi edellisen vuoden työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella. Tavoitteena on seurata sovittujen toimenpiteiden ja tehtyjen parannusten tehokkuutta. Työhyvinvoinnin kehittäminen -taulukko (taulukko 1) tarkistetaan vuosittain saatujen tulosten pohjalta.

1.2 Näitä kehitämme vuosina 2025-2026

Kevään 2024 työhyvinvointikyselyn vastaustauksista saatujen pisteiden toimialojen keskiarvojen perusteella (yhtä suuri tai pienempi kuin 3,5) kehittämisen kohteena ovat taulukossa 1 olevat asiakokonaisuudet.

Menestyvän organisaation perusta on työhyvinvointi, joka vaatii jatkuvaa kehittämistä. Vuonna 2025 keskitymme aktiivisesti näihin tunnistettuihin kehityskohteisiin yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tavoitteenamme on luoda entistä toimivampi työyhteisö, jossa jokainen voi kokea työnsä merkitykselliseksi.

Keskittymällä näihin, haluamme vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja koko organisaation toimintakykyä. Heikoimmin menestyneiden yksiköiden kehittämisestä vastaa toimialajohtaja yhdessä esihenkilöiden kanssa. Esihenkilöt esittelevät kyselyn tulokset yksikölleen kuukauden kuluessa tulosten julkaisusta.

Työhyvinvoinnin kehittäminen 2025–2026

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kehityskohde	Tavoitteet	Toimenpiteet
Työn sujuminen työyhteisössä Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä 3,2 Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja 3,4 Yhteistyö yksiköiden välillä toimi hyvin 3,2 Työyksikössäni toimitaan sovittujen toimintatapojen mukaisesti 3,5	- Työn tekeminen on sujuvaa ja mielekästä. - Hyvä perehdytys tuo varmuutta työhön. - Työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri. - Jokainen tietää ja tunnistaa oman roolinsa ja vastuunsa.	- Esihenkilö varmistaa perehdytyksen läpiviennin intrassa olevalla Henkilökohtainen perehdyttämishjelma -lomakkeella. Myöhemmin otetaan käyttöön digitaalinen perehdytysjärjestelmä. - Uusien työntekijöiden, työtä vaihtavien ja työhön palaavien perehdytys on laadukasta ja riittävää, tarvittaessa käytetään mentoria. - Ristiriidat ratkaistaan keskustelemalla, työyhteisösovittelulla ja tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. - Yhteistyötä eri yksiköiden välillä kehitetään jakamalla tietoja ja osallistumalla tilaisuuksiin. - Sovittujen toimintatapojen noudattamista edellytetään, toteutus on esihenkilöiden ja toimialajohtajien vastuulla. - Työntekijä noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä ja vaikuttaa työhyvinvointiin omilla teoillaan ja asenteellaan.
Työtehtävät ja omat voimavarat Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi 3,2	- Työntekijällä on riittävät resurssit, henkiset voimavarat ja osaaminen omassa työssään. - Uralla kehittymisen mahdollistaminen	- Esihenkilö varmistaa riittävät aika- ja henkilöresurssit, tekee tarvittavat työn uudelleenjärjestelyt ja varmistaa työntekijän riittävän osaamisen ja sen kehittämisen. - Huolehditaan, että työvälineet ovat riittävät ja asianmukaisesti työssä suoriutumista edistävät. - Työn tuunaaminen ja mahdollisesti työntekijän uudelleensijoittaminen. - Työantaja tukee työntekijöitä, jos työkyky on heikentynyt tai heikentymässä esim. mahdollistamalla työn joustot ja kuntoutukseen pääsy. Kuntoutuksen ajalta työntekijälle maksetaan palkka normaalisti. - Esihenkilöille järjestetään työpaja, jossa ideoidaan yhteinen työpankki korvaavan työn tehtävistä.
Lähiesihenkilötyö Esihenkilöni keskustele riittävästi kanssamme työstä ja työyhteisöstä 3,3 Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni 3,4	- Työntekijät kokevat psykologista turvallisuutta tullessaan kuulluksi ja nähdyksi - Säännöllinen palaute edistää työntekijän työssä kehittymistä ja pystyvyyden tunnetta. - Työntekijän sitouttaminen - Kokemus lähiesihenkilötyöstä on positiivinen työhyvinvointia edistävä.	- Jatkuva palautteenanto otetaan normaaliksi osaksi työtä. Toteutus on esihenkilöiden vastuulla. - Varsinaiset kehityskeskustelut käydään toukokuun loppuun mennessä ja niistä tehdään muistiinpanot kehityskeskustelulomakkeelle, joka löytyy intrasta. Muistiinpanot annetaan työntekijälle. - Esihenkilö keskustele työntekijöiden kanssa ja järjestää tiimipalavereita ja tyky-päiviä. - Esihenkilö kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. - Esihenkilö antaa sekä kannustavan että korjaavan palautteen oikea-aikaisesti.

		Alisuoriutumistilanteissa esihenkilö ottaa työntekijän tilanteen puheeksi ja sopii tarvittavista toimenpiteistä. Keinoja voidaan kartoittaa yhdessä työkykykoordinaattorin kanssa.
Työnantajan toiminta Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen 3,2 Olen tyytyväinen koko organisaation toimintatapaan 3,1	- Työnantajan toiminta koetaan luotettavaksi - Työmotivaation lisääminen - Epävarmuuden ja huhujen vähentäminen - Yhteistyön ja työilmapiirin parantaminen - Työntekijät suosittelisivat työpaikkaa muille	- Strategiset linjaukset ja arvot ohjaavat työnantajan toimintaa, varmistetaan että ne näkyvät konkreettisina tekoina arjen työssä. - Kehittämistoimia tehdään jatkuvasti, ne eivät jää kertaluonteisiksi. - Viestinnän avoimutta lisätään ja kehitetään. - Johtoryhmän muistiot toimitetaan henkilöstölle. - Kunnanjohtaja lähettää säännöllisesti sähköpostilla tervehdyksen työntekijöille ja tiedottaa ajankohtaisista asioista. - HR tiedotta työntekijöitä ja esihenkilöitä säännöllisesti henkilöstökirjeellä. - Henkilöstökyselyiden tuloksista tiedotetaan avoimesti, kun tulokset on saatu. Toimialajohtajan vastuulla on tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtyminen, kun havaitaan kehittämiskohteita.

Työhyvinvointia kehittäviä koulutuksia

Työntekijöiden työhyvinvointia edistetään mahdollistamalla osallistuminen erilaisiin koulutuksiin. Koulutukset tukevat ammatillista kasvua, vahvistavat osaamista ja lisäävät tunnetta työn hallinnasta, mikä vähentää stressiä ja lisää työn mielekkyyttä. Uuden oppiminen tuo vaihtelua arkeen, parantaa motivaatiota ja vahvistaa sitoutumista organisaatioon.

Koulutukset tarjoavat myös tilaisuuksia verkostoitumiseen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Oikein kohdennetut täydennyskoulutukset kehittävät muutoksenhallintataitoja ja resilienssiä. Koulutukset ovat keskeinen osa työhyvinvoinnin tukemista edistään sekä työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia että organisaation tuloksellisuutta.

Kohde	Tavoite	Koulutukset
Turvallisuus	- Riittävällä määrällä työntekijöitä on voimassa oleva ensiapukoulutus - Uhka- ja väkivaltatilanteisiin on ohjeistus ja niistä raportoidaan työsuojelupäällikölle	- Työnantajan järjestämät EA1 -kurssit, tarvittaessa hätäensiapukurssit - Turvallisuuskoulutukset ja tilaisuudet - Työsuojelutoimikunnan jäsenillä on enintään 4 v. vanha työsuojelun peruskurssi suoritettuna
Työyhteisötaidot	Työyhteisö on toimiva ja se koetaan psykologisesti turvallisesti	- Eduhousen työelämätaitojen koulutukset koko henkilöstölle - Osasto- ja tiimikohtaiset koulutukset
Esihenkilö	- Omassa roolissa kehittyminen - Substanssiosaamisen lisääminen	Esihenkilöfoorumeihin/koulutuksiin osallistuminen paikan päällä

	• Palvelussuhdeosaamisen kehittäminen • Psykologisen turvallisuuden kehittäminen • Vuorovaikutuksen kehittäminen	• Eduhousen johtaminen ja esihenkilötyö -koulutukset: 1) Esihenkilön vuorovaikutustaidot 2) Kehityskeskustelut johtajan työkaluna 3) Taitava vuorovaikutus haastavissa keskusteluissa 4) Johda keskustelukulttuuria • KT:n järjestämät koulutukset • Kevan työkykyjohtamisen oppimisympäristö • Oman toimialan substanssikoulutukset
Ristiriitatilanteet	• Konfliktien ratkaisu	• Työyhteisösovittelukoulutus ja kertaus
Yhteistoiminta	• Molemminpuolisen vuorovaikutuksen parantaminen • Luottamuksen ja avoimuuden lisääminen • Lain noudattaminen	• Pohjoisen Forum -työmarkkinaseminaari vuosittain • KT:n koulutukset työnantajan edustajille • Ammattilittojen kurssit ja koulutukset

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa 2025 (Kvalt. 18.12.2024 § 127) on kuvattu kaikki suunnitellut koulutukset laajemmin.