



KITTIILÄ




Henkilöstökertomus 2025



Kunnanvaltuusto 15.6.2026 § 70

Kunnanhallitus 21.4.2026 § 142

Yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunta 20.4.2026 § 5



Sisällys

1.	Henkilöstökertomuksen tavoite	1
2.	Kuntastrategia ja strategiaan pohjautuvien tavoitteiden toteutuminen vuonna 2025	1
3.	Henkilöstö lukuina	4
3.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
3.2	Henkilöstökustannukset	8
3.3	Sairauspoissaolot	12
4.	Henkilöstöinvestoinnit	14
4.1	Työterveyshuolto	14
4.2	Muut henkilöstöinvestoinnit	16
	Täydennyskoulutus	16
	Henkilöstöetuudet	17
5.	Työhyvinvointi	17
6.	Henkilöstöhallinnon toiminta 2025	19
7.	Yhteenveto	20

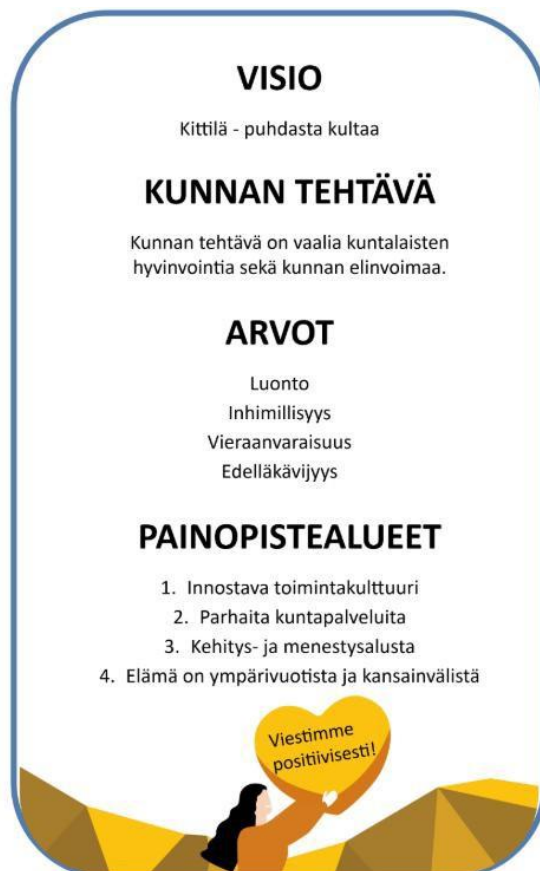
1. Henkilöstökertomuksen tavoite

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 henkilöstökertomuksen laadintaan suosituksen, joka on huomioitu Kittilän kunnan henkilöstökertomuksen laadinnassa. Tiedot kertomukseen on kerätty kunnan HR- ja palkkahallinnon järjestelmästä, Kevan Työnantajan verkkopalvelusta sekä työterveyshuollosta.

2. Kuntastrategia ja strategiaan pohjautuvien tavoitteiden toteutuminen vuonna 2025

Kittilän kuntastrategian visio on KITTILÄ – PUHDASTA KULTAA, sillä Kittilä on puhdasta kultaa monella eri tasolla. Visio perustuu kunnan tehtävään. Kunnan tehtävä on vaalia kuntalaisten hyvinvointia sekä kunnan elinvoimaa.



Mitä hyvinvointi on 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.

Kuntastrategian tavoitteena on luoda innostava toimintakulttuuri, tarjota laadukkaita kuntapalveluita ja vahvistaa Kittilän vetovoimaa matkailu- ja asuinpaikkana vuoden ympäri. Tavoitteisiin päästään tukemalla henkilöstön hyvinvointia, osallisuutta ja osaamista yhteisten arvojen mukaisesti. Strategisena päämääränä on parantaa työntekijäkokemusta, vähentää sairauspoissaoloja ja liittää henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen kiinteäksi osaksi kunnan jatkuvaa kehittämistä.

Työyhteisöissä vaalitaan positiivista ilmapiiriä, hyviä yhteistyötaitoja sekä avointa ja luottamuksellista keskustelukulttuuria. Henkilöstön hyvinvointia seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyllä, jonka tulokset analysoidaan ja otetaan käyttöön työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden suunnittelussa.

Työhyvinvointia tarkastellaan sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Jokaisen vastuuta omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista korostetaan, ja varhaisen välittämisen käytäntöjä hyödynnetään työkyvyn tukemisessa. Erityistä huomiota kiinnitetään johtamiseen kehittämällä strategian toimeenpanon osaamista, osallistavia toimintatapoja sekä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä. Tavoitteena on vetovoimainen ja innostava työpaikka, jossa työntekijäkokemus kehittyy myönteisesti. Kuntastrategian mukaiset tavoitteet ovat:

- työntekijäkokemus Kevan työhyvinvointikyselyssä vähintään 3,57/5 ja
- sairauspoissaolot ovat enintään 16,8 pv/htv ja 3,79 %/htv.

Kaikki henkilöstön tilaa kuvaavat strategiset mittarit saavutettiin, kun työhyvinvointikyselyn keskiarvo vuonna 2025 oli 3,63 ja sairauspoissaolot toteutuivat 16,6 pv/htv ja 3,46 %/htv.

Mittareiden käytännön toteutus:

- Henkilökunnan tyytyväisyysmittaristona pääsääntöisenä mittarina toimii työhyvinvointikyselyn tulokset ja toisena seurattavana mittarina pulssikyselyiden tulokset.
- Koko henkilöstön sairauspoissaolojen lukumäärä ilmoitetaan henkilötyövuosina ja kalenteripäivinä.
- Henkilökunnan vaihtuvuutta seurataan vakituisen henkilöstön osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n laskentaohjeen mukaisesti.

Osana innostavaa toimintakulttuuria ja osaamisen kehittämisen edistämistä kunta järjesti esihenkilöille oppimista ja vertaiskohtaamisia mahdollistavia esihenkilöfoorumeita, joiden aiheet vuonna 2025 olivat:

- Tekoäly apuna arjessa – ihminen, työ ja tekoäly
- Parempaa kuntaviestintää yhdessä
- Promid-työajanseuranta
- Työyhteisön resilienssi ja työnilo
- Varhaisen tuen keskustelut työkykyjohtamisen tukena
- Motivaation johtaminen - työpajat
- Yhteistyön kehittäminen ja yhteinen toimintakulttuuri
- Eduhouse-koulutuspalvelu – Jatkovaa oppimista koko organisaatiolle
- Tasopalkkajärjestelmä – KVTES ja OVTES osio G
- Keva tulee kylään – työkykyjohtaminen eläkevakuuttajan ja työterveyshuollon näkökulmasta

Esihenkilöfooromit toteutettiin ostettuina asiantuntijapalveluina, kunnan omana toimintana tai yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vuoden 2025 talousarviossa esitettyjen tavoitteiden toteutuminen:

Toiminnan tavoite 2025	Tavoitteen toteutuminen 2025
<p>Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman 2025–2026 laatiminen ja toimenpiteiden toteuttaminen ohjelman mukaisesti</p> <p><u>Mittari</u> Ohjelma päivitetty ja toimenpiteet toteutettu suunnitellusti vuoden 2025 osalta.</p>	Toteutui tavoitteen mukaisesti.
<p>Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja tavoitteena parempi tulos kuin vuonna 2024</p> <p><u>Mittari</u> Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja analysointi Kevan työkalulla (vertailu v. 2024).</p>	Toteutui tavoitteen mukaisesti.
<p>Palkkausjärjestelmän kehittäminen edelleen erityisesti työn vaativuuden arvioinnin, työsuorituksen arviointijärjestelmän ja henkilökohtaisten lisien osalta. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta kasvaa.</p> <p><u>Mittari</u> Työsuorituksen arviointijärjestelmää on kehitetty. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta on kasvanut.</p>	<p>Toteutui osittain.</p> <p>Kunta-alalla otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä, jota sovelletaan KVTESin ja OVTES osio G:n piiriin kuuluviin työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Sen myötä työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä jäi niistä pois.</p> <p>Tasopalkkajärjestelmän valmistelu ja siihen siirtyminen voivat resursseja niin paljon, että työsuorituksen arvioinnin kehittäminen ja henkilökohtaisten lisien osuus palkasta eivät toteutuneet suunnitellusti.</p>
<p>Jatketaan työtä työhyvinvoinnin parantamisen ja sairauspoissaolojen vähentämisen eteen edelleen</p> <p><u>Mittari</u> Sairauspoissaolojen määrä, työhyvinvointikyselyn tulokset.</p>	<p>Toteutui tavoitteen mukaisesti.</p> <p>Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella työhyvinvointi parantui ja sairauspoissaolojen määrä vähentyi.</p>
<p>Rekrytointiprosessin kehittäminen edelleen ja rekrytointiohjeen päivittäminen</p> <p><u>Mittari</u> Rekrytointiprosessia on kehitetty ja lyhennetty sekä rekrytointiohje päivitetty.</p>	Ei toteutunut, koska tiedossa on rekrytointiin kohdistuvia työsopimuslain muutoksia, joiden on suunniteltu hallituksen esityksen mukaisesti tulevan voimaan keväällä 2026.
<p>Esihenkilöfoorumien toiminnan kehittäminen ja yhteisten tilaisuuksien järjestäminen säännöllisesti. Tavoitteena tapaamiset 10 kertaa vuodessa.</p> <p><u>Mittari</u> Tapaamisten lukumäärä ja palaute.</p>	Toteutui tavoitteen mukaisesti.
<p>Henkilöstön tekemien aloitteiden ja ideoiden kerääminen yhteisten toimintatapojen kehittämiseksi.</p> <p><u>Mittari</u> Aloitteiden lukumäärä.</p>	Toteutui osittain.
<p>Digitaalisen perehdytysohjelman suunnittelu ja toteuttaminen.</p> <p><u>Mittari</u> Toteutetaan v. 2025.</p>	<p>Toteutui osittain.</p> <p>Suunnittelutyö valmistui, toteutus vuoden 2026 aikana.</p>

3. Henkilöstö lukuina

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 471 (453v. 2024) henkilöä, joista vakinaisia oli noin kaksikolmasosaa. Henkilöstöstä naisia oli 354 ja miehiä 117. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

Vakinaisten palvelussuhteiden osuus lisääntyi 8,5 % ja muiden palvelussuhteiden osuus väheni 4,4 %. Osa-aikaisten määrä vähentyi seitsemällä, virkavapaalla olevien määrä väheni kuudella ja kokoaikaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä lisääntyi 28 henkilöllä. Sivutoimisten määrä väheni kolmella henkilöllä.

Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan

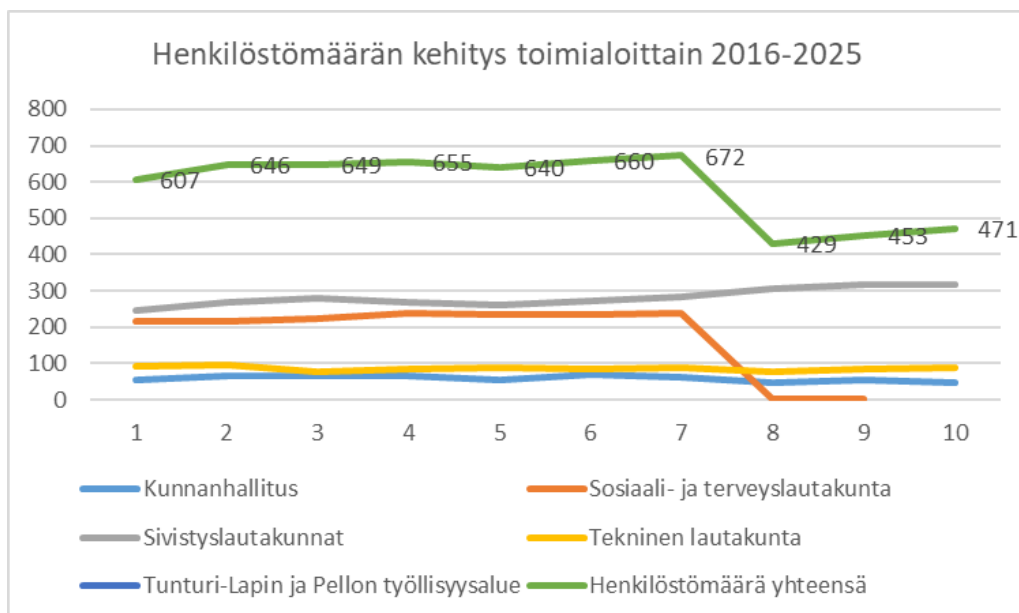
Henkilöstömäärä 31.12.2025										
PALVELUSSUHTEEN LUONNE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yhteensä	607	646	649	655	640	660	672	429	453	471
Vakinaiset	436	440	435	446	447	461	456	283	294	319
Määräaikaiset	171	206	214	209	193	199	216	146	159	152
Kokoaikaiset							582	374	392	420
Osa-aikaiset	47	41	45	54	53	49	80	42	57	50
Virka-/työvapaalla		38	35	55	47	67	72	39	37	43
Sivutoimiset							10	13	4	1

Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 68 % (65 % v. 2024) ja muiden 32 % (35 % v. 2024).

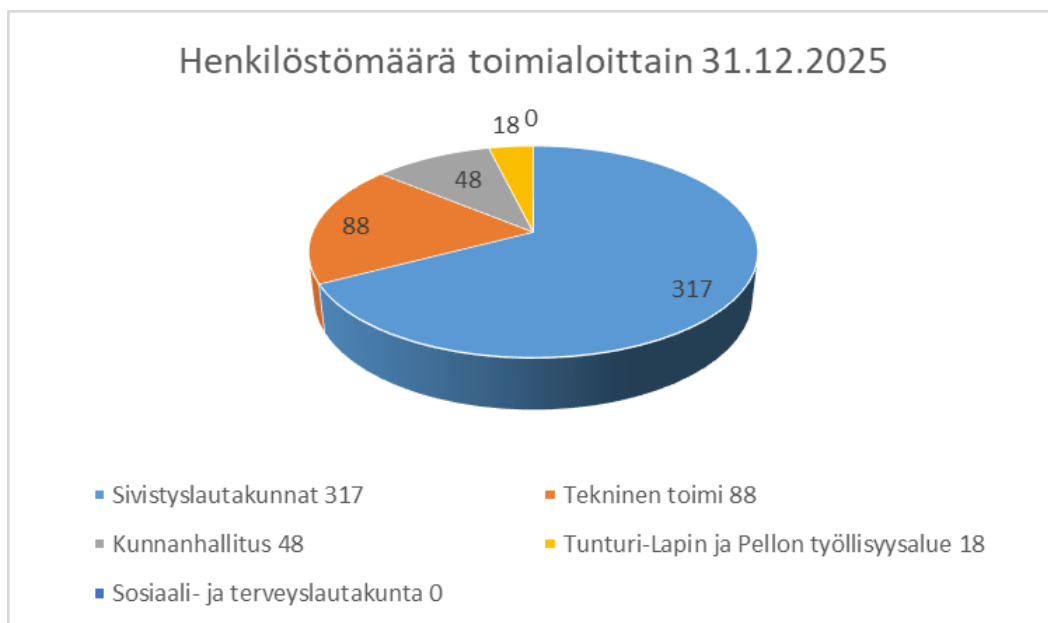
Henkilöstömäärä toimialoittain

Henkilöstömäärä 31.12.2025										
TOIMIALOITTAIN	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kunnanhallitus	55	66	67	67	56	68	61	48	53	48
Sosiaali- ja terveyslautakunta	215	215	225	237	235	235	239	-	-	-
Sivistyslautakunnat	247	270	279	268	262	272	283	306	316	317
Tekninen lautakunta	90	95	78	83	87	85	89	75	84	88
Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue										18
Henkilöstömäärä yhteensä	607	646	649	655	640	660	672	429	453	471

Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain 10 vuodelta



Edellä oleva kaavio on graafinen esitys henkilöstömäärien kehittämisestä 10 vuoden ajalta (2016-2025) 31.12. tilanteessa mukaan lukien hyvinvointialueen palvelukseen 31.12.2022 siirtynyt sotehenkilöstö. Kaavio osoittaa, että henkilöstömäärä on kasvanut kaikilla paitsi kunnanhallituksen alaisilla toimialoilla 10 vuoden aikana. Eniten henkilöstömäärä on kasvanut sivistystoimessa. Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue ei näy kaaviossa, koska edellisen vuoden (2024) vertailutietoa ei ole.



Sivistystoimen henkilöstömäärän osuus on n. 67 % (70 % v. 2024) koko kunnan henkilöstön määrästä. Kunnanhallituksen henkilöstömäärään sisältyy Kideve Elinkeinopalvelut ja työllistetyt.

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 tietynä 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 2025 yhteensä 479,5, mikä tarkoittaa 18,6 henkilötyövuoden lisäystä. Vuoden 2025 kasvua selittää erityisesti sivistyspalvelujen henkilöstömäärän lisääntyminen varhaiskasvatuksessa ja kouluilla. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilötyövuodet kasvoivat 84,4 henkilötyövuodesta 110,8 henkilötyövuoteen, mikä tarkoittaa 26,4 henkilötyövuoden lisäystä. Myös koulujen ja koulunkäynninohjaajien henkilötyövuodet kasvoivat 111,7 henkilötyövuodesta 123,9 henkilötyövuoteen, eli lisäystä oli 12,2 henkilötyövuotta. Kasvu liittyy muun muassa opetuksen ja oppimisen tuen tarpeen lisääntymiseen sekä koulunkäynninohjaajien resurssien vahvistumiseen.

Sivistystoimen hallinnon ja vapaan sivistystyön kokonaisuudessa henkilötyövuodet vähenivät 131,0 henkilötyövuodesta 98,7 henkilötyövuoteen. Muutos selittyy pääosin toiminnan ja henkilöstön uudelleenjärjestelyillä organisaation sisällä ja raportoinnin oikaisulla.

Teknisen toimen henkilötövuodet kasvoivat hieman 79,6 henkilötövuodesta 81,3 henkilötövuoteen. Sen sijaan yleishallinnossa henkilötövuodet vähenivät 54,2 henkilötövuodesta 48,1 henkilötövuoteen.

Vuonna 2025 kunnan henkilöstörakenteeseen tuli uutena Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue, jonka henkilötövuosimäärä oli 16,7. Tämä liittyy TE-palvelujen järjestämistä vastuun siirtymiseen kunnille vuoden 2025 alussa.

HENKILÖTÖVUODET HTV	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yleishallinto (ml. työllistetyt ja Kideve)	49,7	48,3	54,0	63,4	63,2	51,0	54,2	48,1
Varhaiskasvatus, esiopetus	74,4	76,1	97,8	92,9	97,6	82,1	84,4	110,8
Koulut, koulunkäynninohjaajat	77,2	89,1	93,7	103,3	110,2	107,5	111,7	123,9
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, Revontuli-Opisto	90,5	82,1	49,5	54,4	59,5	129,4	131,0	98,7
Tekninen toimi	62,0	66,0	82,4	87,9	87,7	73,4	79,6	81,3
Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue								16,7
Terveyspalvelut	70,3	76,1	90,8	92,5	85,0			
Sosiaalipalveluiden hallinto ja sosiaalityö	10,8	9,00	11,4	12,6	15,5			
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti ja Pääskylä)	55,0	56,3	73,2	73,6	61,8			
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähoito, perhehoito	22,4	22,7	27,3	30,9	30,7			
Henkilötövuodet yhteensä	512,3	525,7	580,1	611,5	611,2	443,4	460,9	479,5

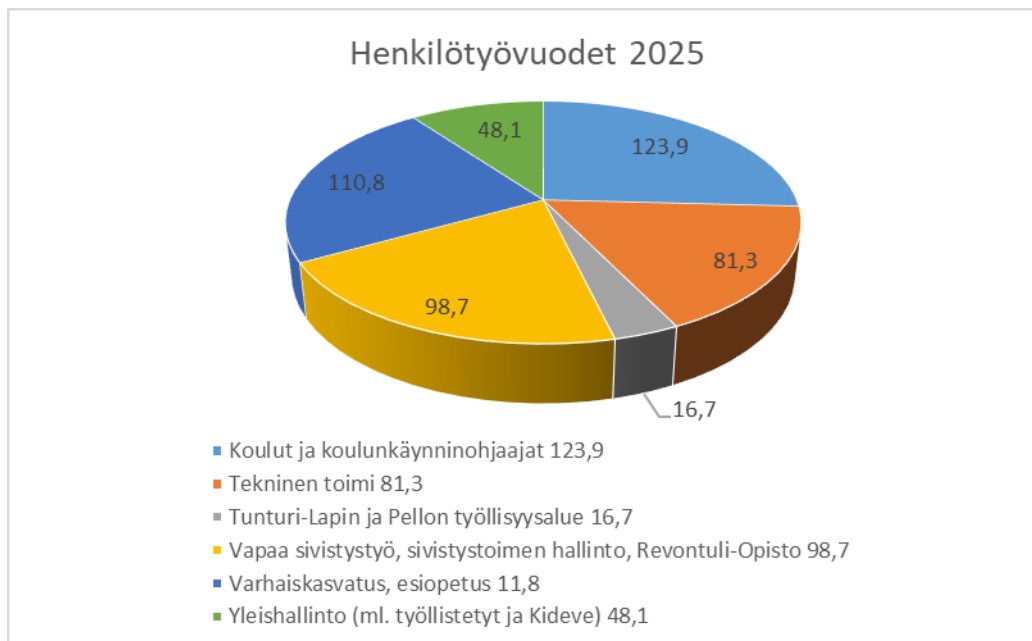
Henkilöstöressurssien käyttö muuttui ja oli vuoden 2025 toteuman mukaan 4 % suurempaa kuin vuonna 2024. Eniten suhteellinen henkilöressurssien käyttö kasvoi varhaiskasvatuksessa ja kouluilla.

Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä huomioida, että vuonna 2020 palkkajärjestelmä muuttui, mikä voi vaikuttaa aikaisempien vuosien lukujen vertailukelpoisuuteen.

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

Vuonna 2025 kaikkien toimialojen henkilöstöllä oli runsaasti vanhoja vuosilomia ja säästövapaita, joiden pitämistä suositeltiin normaaliin lomarytmiin pääsemiseksi.

Vuonna 2025 henkilötövuosista 70 % (71 % v. 2024) toteutui sivistystoimissa.



Vuonna 2025 henkilöstövuosia kertyi eniten koulutoimessa ja koulunkäynninohjaajilla (123,9 htv), joka muodostaa suurimman yksittäisen toimialan. Seuraavaksi suurimmat kokonaisuudet olivat vapaa sivistystyö ja sivistystoimen hallinto (98,7 htv) sekä tekninen toimi (81,3 htv). Yleishallinnon osuus oli 48,1 htv ja Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue 16,7 htv, kun taas varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstövuosia kertyi 110,8. Kokonaisuus kuvastaa kunnan palvelurakennetta, jossa koulutus ja sivistystoimi muodostavat merkittävän osan henkilöstöresursseista.

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan vakinaisen henkilöstön osalta. Raportointiin erotellaan vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus erikseen. Vuoden aikana alkaneiden ja päättyneiden vakainaisten palvelussuhteiden lukumäärät ilmoitetaan erikseen. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut.

2025 (suluissa edellisvuosi)	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	29 (33)	9,1 % (11,2 %)
Päättyneet palvelussuhteet		
o Eläkkeelle siirtyneet	12 (13)	3,8 % (4,4 %)
o Muut	14 (13)	4,4 % (4,4 %)
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)		
o Uudelleen sijoitetut	6 (3)	1,9 % (1,0 %)
o Muut tehtävää vaihtaneet	0 (0)	0,0 % (0,0 %)

Vuoteen 2024 verrattuna henkilöstön kokonaisvaihtuvuus on tasoittunut. Aloitusvaihtuvuus laski selvästi (-2,1 %-yks.) ja päättymisten kokonaisprosentti pieneni vähän (8,2 % vs. 8,8 %). Tämä viittaa rekrytointitarpeen vähentymiseen ja/tai henkilöstön parempaan pysyvyyteen. Koska lukumääräinen nettovaikutus on positiivinen (+3), vahvistaa se sitä, että rekrytoinneilla on onnistuttu kattamaan poistuma.

Sisäinen liikkuvuus kaksinkertaistui (3 → 6), mikä on myönteistä osaamisen kohdentamisessa, kehittämisessä ja sitouttamisessa, vaikka muut tehtävävaihdot eivät lisääntyneet. Uudelleensijoittaminen vuonna 2025 on toiminut aktiivisimpana sisäisen liikkumisen muotona.

Rekrytoinnit

Kuntarekrystä saadun tilaston mukaan vuoden 2025 aikana Kittilän kunnassa toteutettiin yhteensä 169 yksittäistä rekrytointia. Rekrytointimäärä oli korkea, mikä kertoo paitsi toiminnan jatkuvasta henkilöstötarpeesta myös siitä, että kunnan palvelutarpeet ja henkilöstömuutokset edellyttävät aktiivista rekrytointia.

Rekrytoinneista 60 hakua (35 %) oli sisäisiä ja 109 hakua (65 %) julkisia hakuja. Sisäisten rekrytointien osuus kuvaa sitä, että organisaation sisäinen liikkuvuus on toimivaa ja henkilöstölle löytyy urapolkuja ja uusia tehtävämahdollisuuksia kunnan omasta organisaatiosta. Samaan aikaan julkisten hakujen suuri osuus on kunnille tyyppillistä ja tukee avointa, läpinäkyvää rekrytointiprosessia.

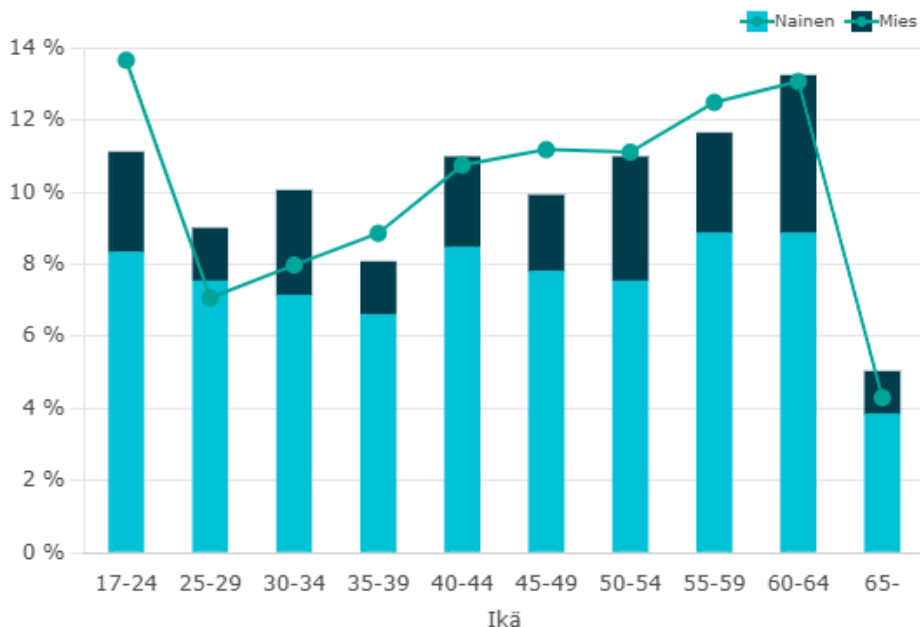
Rekrytointeihin jätettiin yhteensä 1024 hakemusta, mikä tarkoittaa keskimäärin 6,1 hakijaa kutakin rekrytointia kohden. Kokonaisuutena vuoden 2025 rekrytointitilastoista voidaan todeta, että Kittilän kunnan työnantajakuva ja vetovoima säilyivät hyvinä.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vuoden 2025 lopussa kunnan henkilöstön keski-ikä oli 43,6 vuotta, kun se vuonna 2024 oli 44,3 vuotta. Sekä naisten että miesten keski-ikä laski hieman edellisvuoteen verrattuna: naisten keski-ikä 43,8 vuodesta 43,6 vuoteen ja miesten 45,7 vuodesta 45,3 vuoteen. Kokonaisuutena henkilöstön keski-ikä laski 0,6 vuotta.

Henkilöstön ikärakenteen nuorentuminen viittaa siihen, että organisaatioon on rekrytoitu uusia työntekijöitä suhteellisesti enemmän nuoremmista ikäryhmistä. Myös henkilöstön vaihtuvuus on osaltaan vaikuttanut henkilöstörakenteen kevenemiseen. Kokonaisuutena tarkastellen henkilöstön ikärakenne on tasapainoinen. Naisten ja miesten välinen ikäero säilyi lähes ennallaan. Henkilöstörakenne on kehittymässä aiempaa nuorempaan suuntaan.

Ikäjakauma 2025



Kevan avaintiedot 2025.

3.2 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset ovat viime vuosina kehittyneet seuraavasti:

HENKILÖSTÖKULUT €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	21 440 601 €	21 728 972 €	21 999 812 €	23 438 275 €	24 736 445 €	15 909 283 €	17 656 108 €	19 148 457 €
Eläkekulut	4 734 594 €	4 909 590 €	4 814 583 €	5 340 580 €	5 175 287 €	3 292 009 €	3 435 480 €	3 868 652 €
Muut henkilösivukulut	947 314 €	782 735 €	618 128 €	1 070 805 €	997 598 €	636 032 €	433 101 €	623 155 €
Henkilöstökorvaukset*	- 402 593 €	- 424 419 €	- 485 282 €	- 425 927 €	- 443 988 €	- 212 474 €	- 298 182 €	- 290 746 €
YHTEENSÄ	26 719 916 €	26 996 878 €	26 947 241 €	29 423 733 €	30 465 342 €	19 624 850 €	21 226 507 €	23 349 518 €

(*Kela ja vakuutusyhtiö)

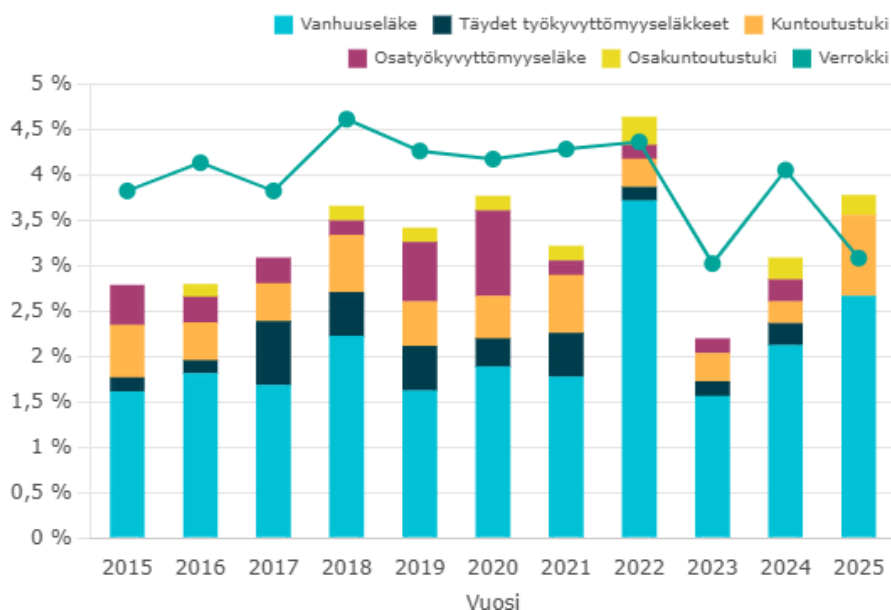
Henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 10 % edellisvuodesta. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät nostivat yksittäisiä palkkoja sopimuslata riippuen noin 2,5 prosentilla. Myös eläkekulut kasvoivat 2024 edellisvuodesta (+4,36 %). Kustannusten kasvuun vaikuttaa myös Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueen palkkakulut vuoden 2025 alusta lukien.

Lomapalkkavelka kasvoi yhteensä sivukuluineen vuoden 2025 aikana n. 131.000 eurolla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lomiam ja säästövapaita jäi pitämättä. Kuluksi ja siirtovelaksi tilinpäätökseen kirjataan se määrä, joka kunnalle on syntynyt maksuveloitteena tilinpäätöshetken mennessä, mukaan lukien lomapalkkavelka, joka on kertynyt kulumassa olevaa lomanmääräytymisvuotta edeltävänä lomanmääräytymisvuotena sekä muut kertyneet pitämättä olevat vapaat.

Eläköityminen. Kevan sähköisestä palvelusta saadun tiedon mukaan vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi 12 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 9 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,0 vuotta vuonna 2025 (62,2 v. 2024). Verrokkikunnissa eläkkeelle siirryttiin v. 2025 keskimäärin 61,9 vuotiaana. Työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2025 ei jäänyt yhtään henkilöä (4 hlö v. 2024). Viimeisten neljän vuoden aikana

työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt tyypillisesti 1-5 henkilöä vuosittain. Eläkkeiden alkavuus vuonna 2025 (3,8 %) oli suurempaa suhteessa verrokkikuntiin (3,1 %). Aiempina vuosina Kittilän eläkkeiden alkavuus on ollut pääsääntöisesti huomattavasti alhaisempaa kuin verrokkikunnissa keskimäärin.

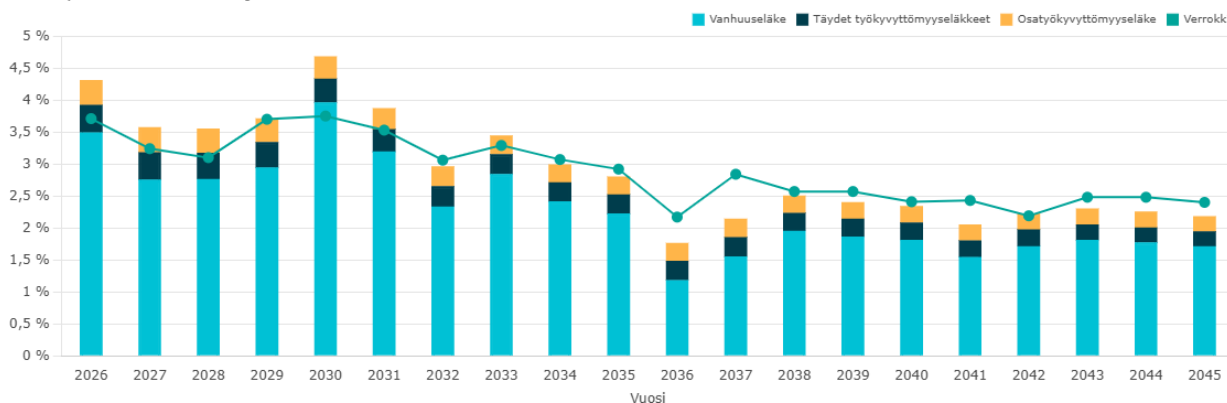
Eläkkeiden alkavuus



Kevan avaintiedot 2025.

Eläkkeiden alkavuus on vaihdellut vuosittain, mutta kokonaisuutena taso on pysynyt lähellä 3–4 %:n vaihteluväliä. Suurin yksittäinen ryhmä on vanhuuseläke, joka muodostaa vuosittain selvästi suurimman osan kaikista eläkkeelle siirtymisistä. Muiden eläkelajien – erityisesti osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien – osuus vaihtelee vuosittain, mutta pysyy selvästi vanhuuseläkkeitä pienempänä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

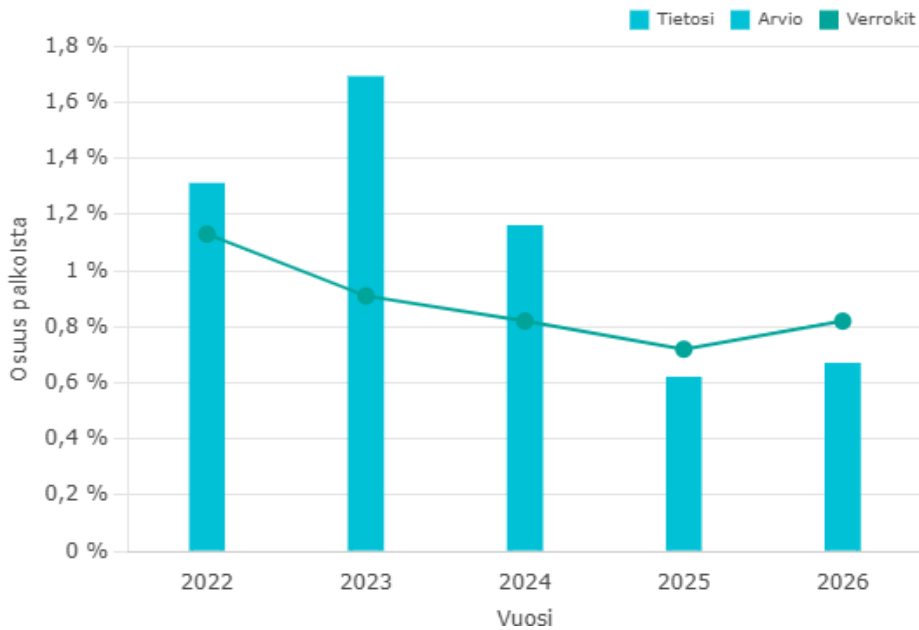


Kevan avaintiedot 2025.

Kevan ammatittasaisen eläköitymisennusteen mukaan eläkkeelle siirtyminen painottuu tulevina vuosina erityisesti varhaiskasvatus- ja opetushenkilöstöön, koulunkäynninohjaajiin, kiinteistöhuoltoon sekä hallinnon ja kehittämisen erityisasiantuntijoihin ja keittiötyöntekijöihin.

Työkyvyttömyyseläkekustannusten toteumaa kuvataan seuraavissa taulukoissa, jotka perustuvat Kevan avaintieto-tilastoihin kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehityksestä suhteessa palkkakuluihin ja euroina.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

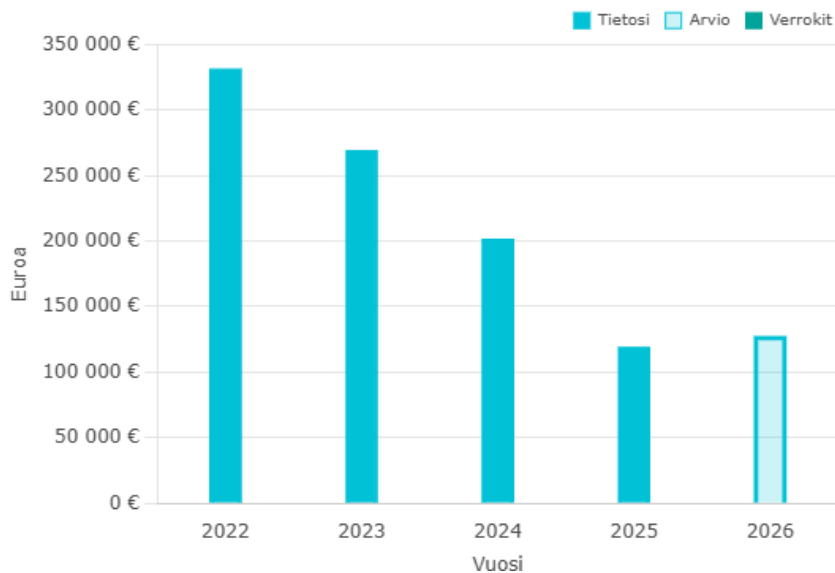


Kevan avaintiedot 2025.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on laskenut selvästi vuodesta 2022 vuoteen 2025. Vuodelle 2026 ennakoidaan lievää nousua noin 0,8 %:iin, mutta taso pysyy matalana verrattuna vuoteen 2023.

Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkkakuluista (0,67 %) on alle verrokkikuntien keskimääräisen tason (0,82 %), Kevan ennusteen mukaan maksujen osuus on kuitenkin lähivuosina lievässä kasvussa.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

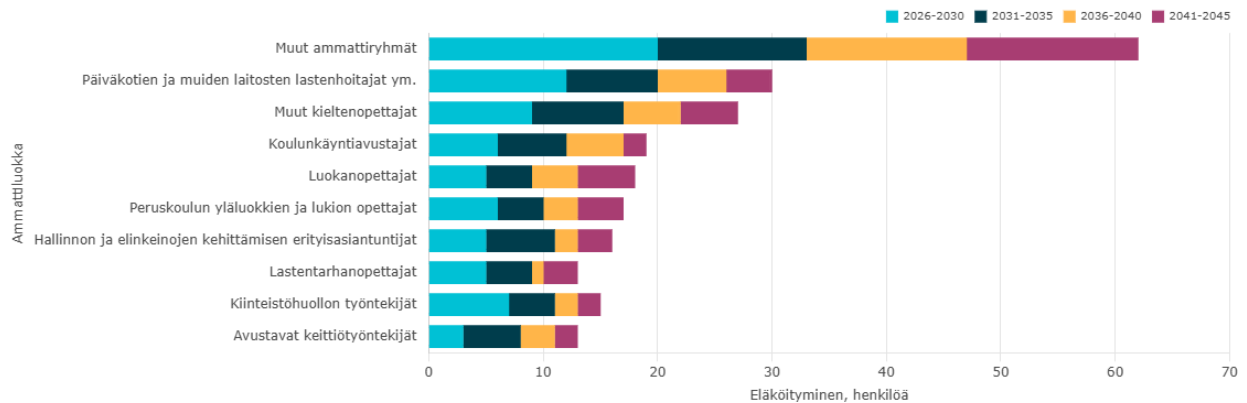


Kevan avaintiedot 2025.

Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkemaksut laskivat selvästi edellisvuoteen verrattuna. Maksujen kokonaismäärä oli 118.876 euroa, mikä on 74.203 euroa vähemmän kuin vuonna 2024. Kehitys on myönteistä ja viittaa siihen, että työkyvyn tukemiseen ja varhaisen välittämisen toimiin on panostettu tuloksellisesti.

Kevan ennusteen mukaan työkyvyttömyyseläkemaksut kääntyvät kuitenkin vuonna 2026 jälleen lievään kasvuun, arviolta noin 8 300 eurolla. Ennusteen perusteella työkyvyttömyyden ehkäisyyn ja työkyvyn tukemiseen on edelleen tärkeää panostaa, jotta kustannukset pysyvät hallinnassa myös tulevina vuosina.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)

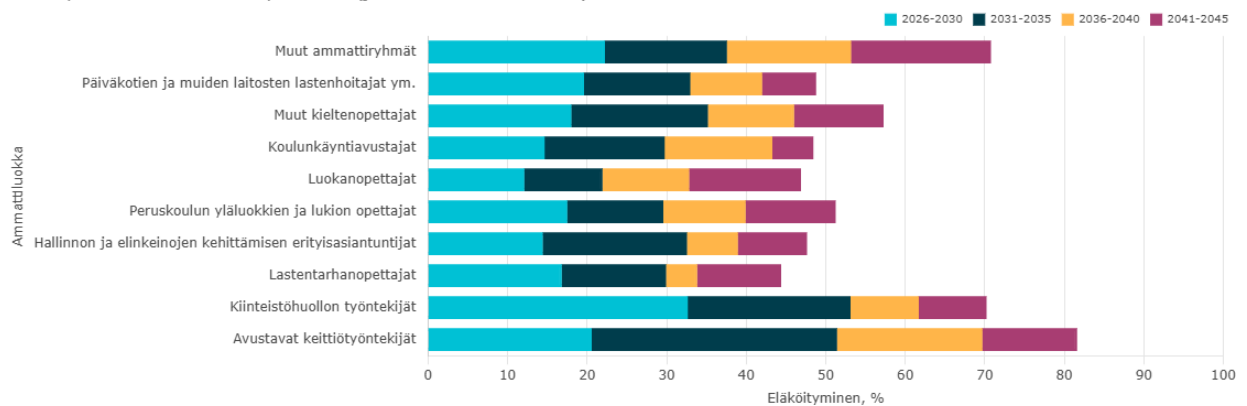


Eläköitymisennuste kpl, ammattitasoinen kuvaaja. Keva 2025.

Ennusteen perusteella eläköityminen painottuu selvästi muutamiin suuriin ammattiluokkiin: suurimmat poistumat kohdistuvat ”muihin ammattiryhmiin” sekä varhaiskasvatuksen tehtäviin, erityisesti lastenhoitajiin ja lastentarhanopettajiin, joissa eläköityminen keskittyy vuosille 2036–2045. Myös perusopetuksen opettajaryhmissä – luokanopettajissa, aineenopettajissa ja koulunkäyntiavustajissa – poistuma on merkittävä ja ajoittuu pääasiassa jaksolle 2031–2040. Tukipalveluissa, kuten keittiö- ja kiinteistöhuollon tehtävissä, eläköityminen on määrällisesti pienempää mutta tasaisesti jakautuvaa.

Kokonaisuutena ennusteessa korostuu tarve pitkäjänteiselle rekrytoinnin ja osaamisen suunnittelulle erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa, jotta kunta pystyy vastaamaan tulevien vuosikymmenten henkilöstötarpeisiin.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymisennuste %, ammattitasoinen kuvaaja. Keva 2025.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain vakituisen henkilöstöresurssin muutokset sekä koko henkilöstön koulutustarpeet. Eläkeikää lähestyvien työntekijöiden määrän kasvaessa on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota heidän työssä jatkamistaan tukeviin toimenpiteisiin. Tarvittaessa työtehtäviä voidaan muokata ja työntekijöiden osaamisen ylläpitämistä tukea esimerkiksi koulutuksen ja työjärjestelyjen avulla. Lisäksi edistetään osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista.

Eläköitymisten yhteydessä korostuu myös hiljaisen tiedon siirtäminen, erityisesti avainhenkilöiden jäädessä eläkkeelle. Tiedon siirtymistä voidaan tukea esim. järjestämällä perehdytystä ja työparityöskentelyä siten, että uusi työntekijä työskentelee kokeneemman työntekijän rinnalla ennen tämän eläkkeelle siirtymistä.

3.3 Sairauspoissaolot

Kittilän kunnassa sairauspoissaolojen määrä on ollut jo useiden vuosien ajan selvästi kunta-alan keskiarvoa korkeampi. Vuonna 2025 sairauspoissaolot kuitenkin vähenivät merkittävästi. Sairauspoissaoloja kertyi 16,6 päivää henkilötyövuotta kohden, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 19,5 päivää. Vähennystä edellisvuoteen oli siten 2,9 päivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolot vähenivät kaikilla toimialoilla. Keskimääräistä pienemmät sairauspoissaolot olivat vapaan sivistystyön, sivistystoimen hallinnon ja Revontuli-Opiston toiminnassa (6,0 päivää), Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella (8,9 päivää) sekä yleishallinnossa (16,1 päivää).

Suurin suhteellinen vähennys sairauspoissaaloissa tapahtui 65–74-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa sairauspoissaolot vähenivät 77 prosenttia. Kalenteripäivinä tarkasteltuna sairauspoissaolot vähenivät 1 068 päivällä. Tämä merkitsee arviolta noin 395.000 euron kustannussäästöä, kun yhden sairauspoissaolopäivän keskimääräiseksi kustannukseksi kunta-alalla arvioidaan noin 370 euroa. Suurimmalla osalla henkilöstöstä sairauspoissaolot olivat vähäisiä ja vuonna 2025 yhteensä 79 työntekijällä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (70 henkilöä vuonna 2024). Henkilöstön terveysprosentti vuonna 2025 on 16,8 % (15,5 % v. 2024) tilanteessa 31.12. Toisin kuin sairauspoissaolomittarit, terveysprosentti kuvaa henkilöstön hyvinvointia ja läsnäoloa. Tunnusluku on sitä parempi, mitä korkeampi se on.

Kunta-alalla sairauspoissaolojen keskiarvo Kevan mittarilla – sairauspoissaolopäivien määrä suhteessa kunnan koko henkilöstöön – mitattuna oli vuonna 2025 keskimäärin 12,9 päivää työntekijää kohden (Keva 2025). Kittilän kunnassa vastaava luku oli 16,1 päivää.

Seuraavissa taulukoissa on esitetty sairauspoissaolot päivinä henkilötyövuotta kohden, sairauspoissaolot %/htv ja sairauspoissaolot kalenteripäivinä kunnassa vuosina 2018- 2025 ja kaikki sairauspoissaolot niiden pituuden mukaan.

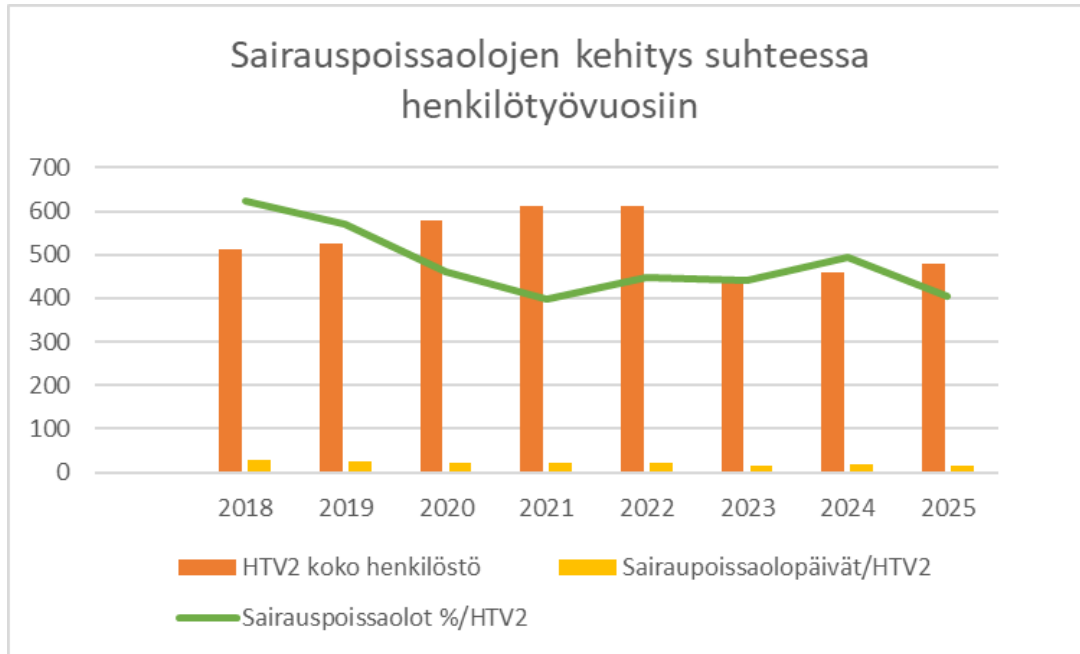
Sairauspoissaolot lukuina

Koko henkilöstön sairauspoissaolot vähentyivät selvästi vuosina 2023–2025, ja vuoden 2025 taso (16,6 päivää/HTV2) on koko tarkastelujakson matalin, mikä osoittaa myönteistä kehitystä työhyvinvoinnissa ja työkyvyn tukitoimissa. Vaikka vaihtelua esiintyy toimialoittain, suurimmilla poissaolototeumilla – kuten varhaiskasvatuksessa ja teknisessä toimessa – suunta on ollut pitkällä aikavälillä laskeva, ja toimialat, kuten vapaa sivistystyö ja työllisyysalue erottuvat kunnan keskiarvoa paremmalla tasolla.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT/HTV2	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sairauspoissaolot %/HTV2	5,35 %	4,89 %	3,96 %	3,42 %	3,83 %	3,79 %	4,23 %	3,46 %
Koko henkilöstö	27,4	25,7	23,0	20,9	23,4	16,8	19,5	16,6
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	42,8	24,0	28,9	23,5	20,9	19,5	19,2	16,1
Varhaiskasvatus	29,4	30,3	20,4	26,8	23,6	23,2	28,3	21,7
Koulut	15,7	11,0	13,5	17,0	17,5	15,1	17,1	18,7
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, Revontuli-Opisto	17,2	13,2	20,8	11,5	10,7	13,5	11,6	6,0
Tekninen toimi	22,1	27,7	27,8	11,8	15,4	16,3	26,6	21,1
Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue								8,9
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			

Kokonaisuutena tarkastellen sairauspoissaolomäärien kehitys on myönteistä, ja niiden määrä on vähentynyt merkittävästi verrattuna tarkastelujakson alkuvuosiin.

Kuntastrategian mittarilla sairauspoissaoloja %/htv tilanne on kehittynyt viime vuosina myönteiseen suuntaan seuraavasti:



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vähentyivät vuonna 2025 edellisvuoteen verrattuna kokonaisuudessaan 8 978 päivästä 7 910 päivään (-1068). Suurimmat vähennykset toteutuivat yleishallinnossa, varhaiskasvatuksessa ja teknisessä toimessa. Kokonaisuutena kehitys osoittaa, että sairauspoissaolot ovat kääntyneet laskuun kunnan useilla toimialoilla, mikä heijastaa työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukitoimien, kuten työterveyshuollon ja varhaisen puuttumisen myönteisiä vaikutuksia.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT KALENTERIPÄIVINÄ	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	2129	1206	1560	1493	1324	992	1043	781
Varhaiskasvatus	2188	2336	1995	2494	2305	1914	2387	2406
Koulut	1215	983,0	1267	1761	1934	1625	1906	2315
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, Revontuli-Opisto	1554	1087	1028	626	636	1749	1525	589
Tekninen toimi	1372	1828	2292	1041	1350	1199	2117	1671
Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue								148
Terveyspalvelut	2173	1934	1756	1521	1953			
Sosiaalitoimen hallinto, sosiaalipalvelut	168	211	94	375	714			
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2476	2438	2128	2432	2920			
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	818	1497	1208	1089	1183			
YHTEENSÄ	14093	13520	13328	12832	14319	7479	8978	7910

Vuonna 2025 sairauspoissaolot painottuivat lyhyt- ja keskipituisiin poissaoloihin: 1–7 päivän poissaolot vähenivät selvästi edellisvuodesta, kun taas 8–29 päivän poissaolot kasvoivat merkittävästi. Pitkien, yli 60 päivän poissaolojen määrä laski huomattavasti verrattuna vuoteen 2024, ja palkattomien sairauspoissaolojen määrä pieneni myös hieman (546 pv → 612 pv). Kokonaisuutena pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet, mutta keskipitkien poissaolojen kasvu korostaa edelleen työkyvyn tuen ja varhaisen puuttumisen tärkeyttä.

SAIRAUSSPOISSAOLOT 2025 (kaikki, myös tapaturmat)	PALKALLISET SAIRAUSSPOISSALOT KALENTERIPÄIVINÄ		PALKATTOMAT SAIRAUSSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ	
	2025	2024	2025	2024
1-7 päivää	1897	2838		
8-29 päivää	3454	1904		
30-59 päivää	1179	1348		
60-89 päivää	537	835		
90-179 päivää	344	1441		
yli 180 päivää (palkaton)			546	612
Yht. keskimäärin 16,6 HTV	15,8 HTV	18,2 HTV	0,8 kpv	1,3 kpv

Kunnan esihenkilöillä on oikeus työntekijän omailmoituksen perusteella myöntää sairauslomaa viiden päivän ajalle.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelin- ja hengityselinten sairauksiin liittyvät diagnoosit aiheuttivat vuonna 2025 suuren osan sairauspoissaoloista. Mielenterveyteen liittyvät diagnoosit aiheuttivat 600 päivää vähemmän, ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet 357 päivää enemmän sairauspoissaoloja kuin vuonna 2024. Vammojen aiheuttamat sairauspoissaolot lisääntyivät jonkin verran.

Työterveyshuollon tietojen mukaan lähes kaiken mittaiset sairauslomat ovat vähentyneet edellisvuodesta. Eniten työterveyden tilastossa vähentyivät 10-29 päivän mittaiset sairauslomat (-339 pv, -65 %).

Työterveyshuolto on toteuttanut vuonna 2025 ennaltaehkäisevää työtä kuten neuvontaa ja ohjausta, terveyden seurantatarkastuksia sekä kiinnittänyt huomioita psykososiaalisten riskien ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien poissaolojen hallintaan. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 10 kappaletta. Näistä käynneistä viisi kohdistui Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueen toimipisteisiin.

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 työnhajukseen 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. työfysioterapeutin selkäryhmät. 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

4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi Pihlajalinnan kanssa alkoi 1.9.2025 kilpailutuksen jälkeen. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollossa tulee painottua ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, joten uusi sopimus painottuu ennaltaehkäisyyn ja korvausluokka I mukaiseen toimintaan.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on yksi keskeisistä keinoista vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Ennaltaehkäisevään toimintaan liittyvää yhteistyötä on tehostettu entisestään. Työterveyshuollon ja kunnan johtoryhmän edustajat kokoontuvat säännöllisesti ja työterveyshuolto raportoi toiminnan toteutumisesta ja henkilöstön työkykyyn liittyvästä tilanteesta. Työterveyshuollon edustaja kutsutaan tarvittaessa asiantuntijana työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Lisäksi työterveyshoitaja on sisäilmatyöryhmän jäsen. Työterveyshuoltoon kuuluvat ennaltaehkäisevät palvelut ja sairaanhoidon sekä muut terveydenhuollon palvelut.

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on tukea kuntastrategiaa edistämällä henkilöstön työkykyä ja työtyytyväisyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja. Sopimusta on laajennettu, ja sen tarkoituksena on korvata aiemman sairauskuluvakuutuksen puutteita tarjoamalla tarvittavaa hoitoa ja diagnostiikkaa joustavasti samasta paikasta.

Palveluun sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän toiminnan lisäksi yleis- ja erikoislääkäritasoisien sairaanhoidon, monipuoliset kuvantamis- ja laboratoriotutkimukset sekä erityispanostukset mielen hyvinvointiin ja tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien ehkäisyyn. 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. Palvelun saavutettavuutta parantavat AI-tuettu hoidon tarpeen arviointi, kattavat etä- ja chat-palvelut sekä paikallinen läsnäolo Pihlajalinna Levin ja muissa lähialueen toimipisteissä.

Erityisinä etuina sopimukseen sisältyvät muun muassa työfysioterapeutin suoravastaanotot sekä yksi lähetteetön erikoislääkärikonsultaatio työntekijää kohden vuodessa.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat vuonna 2025 edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 353.952 euroa, kun vuonna 2024 ne olivat 294.541 euroa. Kasvu kertyi siten 59.411 euroa. Kustannusten nousu kohdistui erityisesti korvausluokan 1 kustannuksiin, jotka nousivat 143.320 eurosta 194.330 euroon. Korvausluokka 1 sisältää pääasiassa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluja. Korvausluokan 2 kustannukset, jotka liittyvät sairaanhoitopalveluihin, kasvoivat maltillisemmin 109.593 eurosta 114.830 euroon. Korvausluokan 0 kustannukset olivat 44.792 euroa, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2024 (41.628 euroa).

Kela-korvausten jälkeen työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 192.538 euroa, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 164.852 euroa. Nettokustannukset kasvoivat siten 27.686 euroa. Kelan korvausten määrä kasvoi samanaikaisesti 129.689 eurosta 161.414 euroon.

Työterveyshuollon kustannukset ovat kehittyneet viime vuosina seuraavasti:

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Työterveyshuolto, korvausluokka 1	185 584 €	158 258 €	128 689 €	105 912 €	141 957 €	94 957 €	143 320 €	194 330 €
Työterveyshuolto, korvausluokka 2	260 483 €	313 502 €	177 885 €	124 828 €	141 244 €	102 644 €	109 593 €	114 830 €
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	42 167 €			21 107 €	23 465 €	24 489 €	41 628 €	44 792 €
TYÖTERVEYSHUOLTO YHTEENSÄ	488 234 €	471 760 €	306 574 €	251 847 €	306 666 €	222 090 €	294 541 €	353 952 €
Kela-korvaukset	- 162 242 €	- 168 817 €	- 134 796 €	- 119 663 €	- 141 479 €	- 95 248 €	- 129 689 €	- 161 414 €
Työterveyshuolto netto	325 992 €	302 943 €	171 778 €	132 184 €	165 187 €	126 601 €	164 852 €	192 538 €
Hoitoturvavakuutus	281 829 €							
YHTEENSÄ	607 821 €	302 943 €	171 778 €	132 184 €	165 187 €	126 601 €	164 852 €	192 538 €

Vuoden 2025 Kela-korvausten summa 161.414 € on arvio.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat 192.538 euroon, mikä on 27 686 euroa enemmän kuin vuonna 2024. Kasvu kohdistui erityisesti korvausluokan 1 ennaltaehkäiseviin palveluihin, joiden kustannukset nousivat 143.320 eurosta 194.330 euroon.

Sairaanhoitopalveluja sisältävän korvausluokan 2 kustannukset kasvoivat maltillisesti 114.830 euroon, ja korvausluokan 0 kustannukset nousivat hieman 44.792 euroon. Kela-korvausten jälkeen työterveyshuollon nettokustannukset olivat 192.538 euroa, mikä on 27.686 euroa enemmän kuin edellisvuonna. Kustannukset painottuvat ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (Kelan korvausluokka 1), mikä tukee kunnan tavoitetta vähentää sairauspoissaoloja ja tukea työkykyä.

4.2 Muut henkilöstöinvestoinnit

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

Taulukossa on eriteltyinä muut henkilöstöinvestoinnit vuosina 2018-2025.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Koulutuspäivien palkkakustannukset		108 092 €	89 250 €	82 120 €	51 930 €	36 467 €	55 921 €	56 647 €
Koulutuskorvaukset Työllisyysrahastolta	-	10 809 €	8 912 €	8 212 €	5 193 €	3 646 €	5 592 €	5 665 €
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja työ- toiminta	48 566 €	55 470 €	45 226 €	47 611 €	79 713 €	83 192 €	102 562 €	131 097 €
Merkipäivälahjat	18 700 €	14 890 €	19 008 €	21 399 €	21 264 €	11 155 €	15 153 €	26 570 €
YHTEENSÄ	67 266 €	167 643 €	144 572 €	142 918 €	147 714 €	127 168 €	168 044 €	208 649 €

Koulutuskorvausten summa 5 665 € v. 2025 on arvio.

Henkilöstöinvestoinnit kasvoivat vuonna 2025 selvästi edellisvuodesta, nousten 168.044 eurosta 208.649 euroon (kasvua 40.605 €). Suurimman lisäyksen muodostivat liikunta- ja kulttuurisetelit sekä työ- toiminta, joiden kustannukset nousivat yli 131.000 euroon. Koulutuspäivien palkkakustannukset pysyivät vakaalla tasolla, kun taas Työllisyysrahaston koulutuskorvaukset säilyivät pieninä. Kokonaisuutena henkilöstöinvestoinnit ovat kasvaneet kahden viime vuoden aikana, mikä kertoo kunnan panostavan aiempaa enemmän henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen.

Täydennyskoulutus

Koulutuspäivien raportoinnissa Populus-palkanlaskentajärjestelmään on havaittu puutteellisuuksia ja sen vuoksi edellä esitetyt koulutuspäivien palkkakustannukset ovat todellista toteutunutta suuremmat. Henkilöstön koulutuspäivien mahdollisten sijaisten palkkakustannukset eivät näy edellä olevassa taulukossa. Kunnassa tehdään vuosittain lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

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 2025 aikana edellä mainittu huomioiden koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä n. 306 päivää (306 pv. v. 2025). Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 55 921 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkoista. Työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus loppuu vuoden 2026 alusta lukien.

Henkilöstöetuedet

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettävää Smartum-etua tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaan kesti yli kuukauden. Vuonna 2025 liikunta- ja kulttuuriedun arvo oli 250,00 euroa/henkilö jos henkilö työskenteli yli 6 kuukautta, 3 – 6 kk työssä olleilla arvo oli 125,00 euroa ja 1 – 3 kk työssä olleilla 50,00 euroa. Liikunta- ja kulttuurisetelit jaettiin alkuvuodesta.

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 2025 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 2025 Särestöniemihihtoon ja syyskuun 2025 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.

Henkilöstön käyttöön otettiin työsuhdepyöräetu vuoden 2025 keväällä. Veroton työsuhdepyöräetu vähentää rahapalkkaa ja 100,00 €/kk, mikä on ollut verovapauden raja. Työsuhdepyöräedun verovapaus poistuu pääsääntöisesti 1.1.2026 alkaen. Ennen 24.4.2025 tehtyjen sopimusten veroetu säilyy sinällään niiden sopimuskauden loppuun.

5. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi- ja Pulssikyselyt

Kunnan henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely 22.4.–26.5.2025 välisenä aikana Kevan järjestelmällä. Koko organisaation keskiarvoksi asteikolla 1-5 tuli 3,63 (3,56 v. 2024). Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 147 työntekijää. Vastausprosentti oli 43,4 % (54,5 v. 2024). Tämä oli neljäs kunnassa toteutettu laaja Kevan työhyvinvointikysely. On merkillepantavaa, että tulosten keskiarvo on parantunut vuodesta toiseen. Erityisesti suosittelemisprosentti on korkealla tasolla, kun 82 % kunnan työntekijöistä on halukas suosittelemaan työpaikkaansa.

Vuoden 2025 kysely kattoi seuraavia aihealueita: työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tunteet, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi eri toimielimissä, johtoryhmässä ja osastopalavereissa. Tulosten mukaan työhyvinvointi on kehittynyt positiiviseen suuntaan edellisen vuoden tuloksista. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi ylipäänsä on selkeä tarve Kittilän kunnassa ja kyselyn tuloksia on edelleen huomioitu, kun on asetettu tavoitteita vuodelle 2026. Työhyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnetään johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisessä ja koulutus- ja henkilöstösuunnitelman painotusten valinnassa.

Työhyvinvointikyselyn lisäksi toteutettiin Kevan kyselytyökalulla neljä 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.

Yhteenvedon voidaan todeta, että vuoden 2025 työhyvinvoinnin kehityssuunta on myönteistä. Luottamus lähiesihenkilötyöhön sekä kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista ovat vahvistuneet. Sen sijaan ajankäyttöön liittyvät paineet ja yksiköiden välinen yhteistyö koetaan kehittämiskohteina. Kevan laaja työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain, jotta saadaan vertailutietoa työhyvinvoinnin kehityksen

arviointiin. Lisäksi Kevan järjestelmällä tehdään Pulssi-kysely neljännesvuosittain ja esihenkilöille tarkoitettu työhyvinvointikysely kerran vuodessa.

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.

Esihenkilöiden hyvinvointikyselyn perusteella Kittilän kunnan esihenkilöt kokevat työnsä edellytykset yleisesti hyväksi: esihenkilötyön tuki, roolien selkeys sekä mahdollisuus päätöksentekoon arvioidaan vahvoiksi (ka. 3,9–4,1). Työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden tarjoama tuki koetaan myös toimivaksi, ja esihenkilöiden sitoutuminen omaan työhönsä on erittäin korkealla tasolla (ka. 4,5). Kehittämiskohteita ovat erityisesti palkitsemiskäytännöt (ka. 2,4) ja kokemus riittävästä ajasta osaamisen kehittämiseksi (ka. 2,7). Kokonaiskuvaa vahvistaa, että 94 % esihenkilöistä suosittelisi työpaikkaa muille, mikä kertoo hyvästä työnantajakuvasta ja myönteisestä esihenkilökokemuksesta.

360-arviointi. Vuonna 2025 toteutettiin Kittilän ensimmäinen esihenkilöiden toimintaa mittaava 360-arviointi. Arvioinnin tavoitteena oli kerätä monipuolista palautetta esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittämisen tueksi. Arviointi kohdistui kaikkiin esihenkilöihin, ja palautetta kerättiin heidän alaisiltaan, kollegoiltaan sekä omilta esihenkilöiltään. Vastauksia saatiin yhteensä 385.

Tulosten perusteella esihenkilötyö arvioitiin kokonaisuutena hyvälle tasolle kaikilla tarkastelluilla osa-alueilla. Vahvimpana osa-alueena korostui omalla esimerkillä johtaminen, joka sai korkeimmat arviot kaikissa vastaajaryhmissä. Myös ihmisten, asioiden, suoritusten ja muutosten johtaminen arvioitiin hyvälle tasolle. Kokonaisuutena arvioinnin tulokset viittaavat siihen, että kunnan esihenkilötyö on pääosin toimivaa ja kehittynyt myönteisesti. 360-arviointi on tarkoitus toteuttaa jatkossa kerran valtuustokaudessa esihenkilötyön kehittämisen ja sen seurannan tukena.

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 2025 aikana tehtiin täsmentäviä linjauksia yhdenmukaisten henkilöstökäytäntöjen toteutumiseksi huomioiden kunnanhallituksen vuonna 2019 (16.4.2019 § 123) hyväksymä kunnan palkkausjärjestelmä. Lokakuussa otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä, jota sovelletaan valtaosaan kunnan työntekijöistä ja joka osaltaan edistää yhdenmukaista kohtelua.

Ohjeistusten ja linjausten tavoitteena on, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja ennakoitavasti henkilöstöasioissa, ja samalla edistetään hyvää työnantajanpolitiikkaa, 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 2025 aikana edelleen. Intranetissä on yleisiä perehdytyksen ohjeistuksia, mutta varsinainen perehdytysohje on vielä päivittämättä. Digitaalisen perehdytysjärjestelmän suunnitteluprosessi käynnistettiin vuoden 2025 aikana. Digitaalinen järjestelmä edistää strukturoidun perehdytyksen toteutuksen varmistuksen nykyaikaisella menetelmällä.

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. Kehityskeskustelut käydään pääsääntöisesti 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 2025 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 2025 etätyötä tehtiin keskimäärin 4,7 päivää kuukaudessa kaikilla toimialoilla jokaista etätyösopimusta kohden.

6. Henkilöstöhallinnon toiminta 2025

Alkuvuodesta osallistuttiin työmarkkinaseminaariin henkilöstön edustajien kanssa ja käytiin työllisyyspalveluita koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Keväällä otettiin käyttöön työsuohdepyöräetu ja Promid-työajanseurantajärjestelmä. Samassa yhteydessä päivitettiin etätyö- ja liukuvan työajan ohjeet. Syksyllä käynnistyi kunnan uuden HRD-järjestelmän eri toimintakokonaisuuksien määrittelytyö.

Koko henkilöstölle suunnattu työkykyä ja työelämässä jaksamista tukeva Kelan Kiila-kuntoutus toteutettiin suunnitellusti. Työterveysyhteistyön uudistamista varten nimetty työryhmä kokoontui useita kertoja, ja työterveyshuollon palveluiden kilpailutus vietiin onnistuneesti läpi.

Kunta-alan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa varten nimetty palkkausryhmä kokoontui aktiivisesti, ja Kittilän oma tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön tavoiteaikataulussa. Järjestelyerät saatiin maksuun ajallaan. Vuoden 2025 aikana toteutettiin ensimmäistä kertaa esihenkilöiden 360-arviointi. Lisäksi hyväksyttiin yhteistoimintaelimen ja työsuojelutoimikunnan yhdistyminen vuoden 2026 alusta.

Yhteistoimintaelin, työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä kokoontuivat suunnitellusti. Loppuvuodesta järjestettiin työsuojeluvuorokäynnin ja henkilöstö valitsi uudet työsuojeluvuorokäynnin nelivuotiskaudeksi 2026-2029.

7. Yhteenveto

Henkilön tilaa mittaavat tunnusluvut kehittyivät kokonaisuutena myönteisesti. Työhyvinvointi vahvistui työhyvinvointikyselyn tulosten parantuessa, ja työntekijäkokemus ylitti strategian tavoitetason. Sairauspoissaolot vähenivät koko kunnassa ja asetettu strateginen tavoite saavutettiin. Myös henkilöstön pysyvyys parani vaihtuvuuden tasaantuessa ja aloitusvaihtuvuuden laskiessa. Pitkien sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyskustannusten väheneminen viittaa onnistuneisiin työkyvyn tuen toimenpiteisiin. Esihenkilötyö vahvistui esihenkilöfoorumien toteutuessa suunnitellusti sekä esihenkilöille suunnatun kyselyn positiivisten tulosten myötä.

Seuranta ja toimenpiteitä edellyttävät vielä keskipitkien sairauspoissaolojen kasvu, joka korostaa varhaisen tuen käytäntöjen vahvistamisen tarvetta, sekä työhyvinvointikyselyssä esiin nousseet yksiköiden välisen yhteistyön ja ajankäytön hallinnan haasteet. Lisäksi osaamisen kehittämiseen käytettävää aikaa tulee selkeyttää esihenkilötyössä. Rekrytointiprosessin kehittäminen jatkuu vuoden 2026 lainsäädäntömuutosten varmistuttua.



Kittilän kunta

