Kittilän kunnan henkilöstökertomus vuodelta 2025

Khall 21.04.2026 § 142
191/01.00.02/2026

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen, puh. 040 5455 793

Kittilän kunnan henkilöstökertomuksessa 2025 kuvataan kunnan henkilöstöön liittyvät keskeiset tunnusluvut, muutokset ja toimenpiteet. Henkilöstökertomus jakautuu viiteen osaan: henkilöstökertomuksen tavoite, kuntastrategian ja strategisiin tavoitteisiin perustuvan toiminnan toteutuminen, henkilöstö lukuina, henkilöstöinvestoinnit sekä työhyvinvointi. Kertomus mukailee Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suositusta ja esittelee keskeiset henkilöstön määrää, rakennetta, kustannuksia ja hyvinvointia kuvaavat tunnusluvut.

Vuoden 2025 lopussa kunnan palveluksessa työskenteli 471 henkilöä (453 vuonna 2024), mikä tarkoittaa 18 henkilön kasvua. Henkilötyövuosia kertyi 479,5 (460,9 vuonna 2024), mikä merkitsee 18,6 henkilötyövuoden lisäystä. Henkilöstömäärän kasvu ja henkilötyövuosien lisäys selittyy Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueen henkilöstöllä. Henkilöstömäärän toimialakohtainen vaihtelu painottui erityisesti sivistystoimeen, varhaiskasvatukseen ja kouluihin, mikä heijastaa palvelutarpeen muutoksia ja niihin vastaamista.

Henkilöstökulut olivat 23,3 miljoonaa euroa (+ 10%). Kustannusten kasvuun vaikuttivat lisääntynyt henkilöstömäärä ja sopimuskorotukset. Työterveyshuollon kustannukset olivat 192,5 teur (164,8 teur v. 2024). Kela-korvauksia saadaan arvion mukaan 161,4 teur.

Kunnan strategisena tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työhyvinvointia. Vuonna 2025 tavoitteet saavutettiin: sairauspoissaolojen määrä laski 16,6 päivään henkilötyövuotta kohden (19,5 pv vuonna 2024). Tulos on koko tarkastelujakson 2019-2025 paras. Sairauspoissaolot vähenivät kaikilla toimialoilla, ja erityisesti pitkät poissaolot vähenivät merkittävästi. Kehitys näkyi sairauspoissaolojen vähentyneinä kustannuksia ja parempana työkykytilanteena. Työhyvinvointikyselyn tulos nousi 3,63:een (3,56 vuonna 2024), ja työntekijöiden suositteluhalukkuus pysyi korkealla tasolla.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus tasaantui edelleen, ja henkilöstön pysyvyys parani. Rekrytointeja tehtiin 169, joista 60 oli sisäisiä ja 109 julkisia hakuja. Henkilöstörakenne nuoreni ja sisäinen liikkuvuus lisääntyi. Eläkkeelle siirtyneiden määrä pysyi tavanomaisella tasolla, ja työkyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt lainkaan henkilöitä. Henkilöstöinvestoinnit kasvoivat vuodesta 2024, erityisesti työterveyshuollon kustannukset ja henkilöstöetuudet. Panostukset kohdistuivat työkyvyn ja hyvinvoinnin tukemiseen, koulutuksiin, esihenkilöfoorumeihin ja osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2025 toteutettiin myös kunnan ensimmäinen esihenkilöiden 360 arviointi, jonka tulokset olivat pääosin myönteisiä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että seurantaa edellyttävät keskipitkien sairauspoissaolojen (8-29 pv.) määrän kasvu, työhyvinvointikyselyssä esiin nousseet yhteistyön ja ajankäytön hallinnan haasteet sekä osaamisen kehittämiseen käytettävän ajan selkeyttäminen esihenkilötyössä. Henkilöstön tilaa kuvaavat tunnusluvut kehittyivät kaiken kaikkiaan kokonaisuutena myönteisesti. Työhyvinvointi vahvistui, työntekijäkokemus

ylitti strategisen tavoitetason ja sairauspoissaolot vähenivät tavoitteen mukaisesti. Henkilöstön pysyvyys parani vaihtuvuuden tasaantuessa, ja pitkien sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyskustannusten väheneminen viittaavat työkyvyn tuen toimenpiteiden onnistumiseen.

Oheismateriaalina Luonnos Kittilän kunnan henkilöstökertomus 2025.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kurula Timo

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee henkilöstökertomuksen tiedoksi ja esittää edelleen, että kunnanvaltuusto merkitsee sen tiedoksi.

Päätös

Kunnanvaltuuston 3. varapuheenjohtaja Jukka Poti poistui kokouksesta 14.19.

Tauko pidettiin 14.19-14.27.

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen esitteli henkilöstökertomusta 14.28-14.53.

Päätökseksi tuli kunnanjohtajan esitys.

Pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa tämän asian osalta.