



Henkilöstötilinpäätös 2024

Hyväksytty:

Yhteistyötoimikunta 26.3.2025 § 4

Kunnanhallitus 27.3.2025 § x

Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx § x

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Pelkosenniemen kunnan kuntastrategia 2022–2030	3
1.1 Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin	4
1.2 Eläköityminen ja organisaation muutoskyky.....	5
2 Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2024	5
2.1 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	6
2.2 Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi	6
2.3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista	7
3 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	8
4 Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen.....	9
5 Terveysperusteiset poissaolot v. 2024	9
6 Työeläkemaksu	11
7 Eläköityminen	11
8 Perhevapaat.....	12
9 Henkilöstömenot vuonna 2024	13
9.1 Työvoimakustannukset.....	13
9.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	14
10 Työterveyshuolto ja työsuojelu	15
10.1 Työterveyshuolto	15
10.2 Työsuojelu.....	17
11 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset	17

Johdanto

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävien ja seurattavien henkilöstövoimavaroja kuvaavien määrällisten tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät henkilöstömäärään, henkilötyövuosiin, työajan jakautumiseen, henkilöstön ikärakenteeseen, henkilöstön osaamisen kehittämiseen, terveysperusteisiin poissaoloihin, henkilöstön vaihtuvuuteen, eläköitymiseen, työvoimakustannuksiin ja henkilöstöinvestointeihin sekä palkitsemiseen.

Henkilöstövoimavarojen tuntemus tukee kunnan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa, henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä sekä työhyvinvointia. Henkilöstöraportin aluksi kuvataan Pelkosenniemen kunnan kuntastrategiasta johdettuja henkilöstöä koskevia tavoitteita.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Henkilöstötilinpäätös tehdään kerran vuodessa, mutta joitakin tunnuslukuja on tarpeen seurata, raportoida ja analysoida säännöllisesti useamman kerran vuodessa. Henkilöstöhallinnossa on käytössä ESS-järjestelmä ja toimialajohtajilla Johdontyöpöytä Opiferus-järjestelmä, jotka mahdollistavat ajantasaisen seurannan henkilöstöasioissa. Järjestelmät mahdollistavat esihenkilölle reaaliaikaisen seurannan työntekijöiden poissaoloista. Nämä järjestelmät mahdollistavat Varhaisen tuen toimintamallin mukaiset työntekijän työkykyä ja työssä jaksamista tukevat toimenpiteet riittävän ajoissa.

Henkilöstötilinpäätös valmistellaan henkilöstöhallinnossa. Henkilöstötilinpäätöksen tiedot ja tulokset käsitellään kunnan YT-ryhmässä. Toimialajohtajat ja vastuualuepäälliköt käyvät raportin tulokset läpi omassa työyhteisössä ja keskustelevat sekä sopivat mahdollisista kehittämistoimenpiteistä. Näin koko henkilöstö ja myös henkilöstön edustajat osallistuvat tulosten käsittelyyn ja kehittämis ehdotusten laadintaan. Henkilöstötilinpäätös hyväksytään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa.

Kiitän lämpimästi koko Pelkosenniemen kunnan henkilökuntaa antamastanne työpanoksesta kuntalaisten ja yhteisen työyhteisömme eteen vuonna 2024.

Pelkosenniemellä 19.3.2025

Sirpa Koskenlaine

Hyvinvointijohtaja

[1 Pelkosenniemen kunnan kuntastrategia 2022–2030](#)

1.1 Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

Pelkosenniemen kunnassa astui voimaan 1.1.2024 uusi hallintosääntö, joka toi mukanaan muutoksia niin työntekijöille kuin esihenkilölle. Elinvoimapalvelun toimialan jakautuminen kahtia elinvoimapalveluun ja tekniseen palveluun aiheutti osalle työntekijöitä muutoksen uuden esihenkilön alaisuuteen. Muutos tuo helposti epävarmuutta, johon pyrittiin vähentämään keskustelevalle ja tukevalla esihenkilötyöllä. Puhtaanapitopalveluiden työntekijöiden esihenkilönä vuoden aikana toimi hetkellisesti hyvinvointijohtaja ja tekninen johtaja otti syksyllä työntekijät ohjaukseensa.

Lapin hyvinvointialueen ja Pelkosenniemen kunnan välinen rajapinta on työllistänyt edelleen kunnan työntekijöitä. Rajapintaan on luotu yhteisiä toimintamalleja ja niiden toimivuutta on testattu käytännön työssä. Lapin hyvinvointialueen kanssa tehtävä yhteistyö on tuottanut muutamia toimivia verkostoja, jotka helpottavat työntekijöiden työtä.

TE24-uusituksen valmistelu tapahtui Itä-Lapin kuntien ja Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen kuntien kanssa. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen vastuu kuntana toimii 1.1.2025 alkaen Sodankylän kunta.

KOTO24 uudistus valmisteltiin Itä-Lapin kuntien, Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen kuntien ja Lapin hyvinvointialueen kanssa yhteistyössä. KOTO24:n myötä kotouttamisen vastuu siirtyi kunnille 1.1.2025 alkaen.

Kunta-alaa pidetään yleensä turvallisena ja pitkäaikaisena työnantajana. Tätä mielikuvaa tukevat Pelkosenniemellä useiden työntekijöiden pitkät työsuhteet ja pieni vaihtuvuus, kun oma paikka on löydetty työyhteisöstä. Työntekijöiden irtisanoutuminen vuonna 2024 on laskenut vuoteen 2023 verrattuna, joten suunta on ollut hyvä.

Kunnaninsinöörin virka perustettiin 1.8.2022 alkaen. Virka muutettiin teknisen johtajan viraksi ja kunnanvaltuuston kokouksessa 03.05.2024 § 35 teknisen johtajan virkaan valittiin Tuomas Ruha.

Hyvinvointijohtaja virka valinnasta vuonna 2023 valittiin Pohjois-Suomen hallinto-oikeuteen ja valinta kaatui hallinnollisten virheiden vuoksi Hallinto-oikeuden päätöksellä 2.1.2024 § 6 ja kunnanvaltuuston kokouksessa 29.11.2024 § 97 hyvinvointijohtajan virkaan valittiin Sirpa Koskenlaine.

Kunnanjohtaja Päivi Vauhkonen irtisanoutui 28.8.2024 virastaan. Kunnanhallitus 26.09.2024 § 379 päätti aloittaa kunnanjohtajan rekrytointiprosessin. Kunnanvaltuusto on kokouksessaan 21.2.2025 valinnut kunnanjohtajaksi Mikko Merikannon.

Elinvoimajohtaja jäi opintovapaalle ja vuosilomalle 1.11.2024-16.3.2025, jonka ajan häntä sijaisti hyvinvointijohtaja.

Taulukko 1 Vakinaisen henkilöstön päätyneiden palvelusuhteiden syyt

	2022	2023	2024
Irtisanoutuminen	13	6	5
Muu syy	1	0	0

Siirto toiselle yritykselle	23	3	0
Vanhuseläke	2	2	0
Siirto toiseen tehtävään kunnassa	1	1	0
Yhteensä	40	12	5

Työsuhteen alkaessa on tärkeää uuden työntekijän perehdyttäminen työyhteisöön sekä hänen omaan tehtäväänsä. Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää työturvallisuuden, työkyvyn ja työn sujumuuden kannalta – oli uusi työntekijä minkä ikäinen tahansa. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa.

Työntekijöitä motivoi turvallinen työnantaja, toimiva organisaatio ja hyvä esihenkilötyö. Jokaisen työntekijän, tehtävänkuvaan katsomatta, tulee kokea onnistumista omassa työssään ja päästä osaksi hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Esihenkilötyöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen ja onnistumisen kokemuksiin. On tärkeää, että esihenkilö on tavattavissa ja tavoitettavissa ja esihenkilön kanssa voi keskustella työn tavoitteista, vaatimuksista, koulutustarpeista ja työhyvinvoinnista säännöllisesti.

Henkilöstökoulutus on avain organisaation ja sen työntekijöiden kehittämiseen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on tärkeä henkilöstöhallinnon työkalu. Työilmapiirin säännöllisellä arvioinnilla pyritään kehittämään työhyvinvointia ja löytämään organisaation toiminnan kehittämiskohteet. Motivoitunut ja osaava henkilökunta on avainasemassa palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivitettiin vuonna 2024.

1.2 Eläköityminen ja organisaation muutoskyky

Eläkkeelle siirtyä edelleen lähivuosina kahdeksan (8) kokenutta ja pitkäaikaista työntekijää. Eläkkeelle siirtymisiin pitää varautua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta voidaan turvata ns. hiljaisen tiedon ja töiden mahdollisimman joustava siirtyminen tekijältä toiselle. Työntekijän tulisi olla aktiivisesti suunnittelemassa tehtäviensä jatkohoitoa hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä.

Jokaisen eläköitymisen kohdalla täytyy myös arvioida uudelleen palvelutuotannon tarpeet ja työjärjestelyiden mahdollisuudet. Suunnitelmallisella eläköitymiseen varautumisella voidaan arvioida organisaation uudistamistarpeita ja pohtia tehtävänkuvien ja työnimikkeiden muutoksia, palvelut ja kustannukset huomioiden.

2 Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2024

2.1 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadittiin vuonna 2023 vuodelle 2024 ja vuonna 2024 laadittiin uusisuunnitelma vuosille 2025–2027.

Henkilöstösuunnittelulla ja henkilöstön rekrytoinnilla on vuoden 2024 aikana pyritty siihen, että kunnalla on palveluksessaan oikea määrä ammattitaitoista henkilökuntaa siten, että kunta pystyy hoitamaan tehtävänsä tehokkaasti ja taloudellisesti seuraavin periaattein:

- Vakiintuneissa tehtävissä käytetään vakinaisia palvelussuhteita
- Määräaikainen työsopimus tai virkamääräys voidaan tehdä vain, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy:
 - Vaaditun kelpoisuuden puuttuminen
 - Sijaisuus
 - Harjoittelu
 - Palkkatuki
 - Työn projektiluonteisuus
 - Oppisopimus
 - Valintapäätöksen lainvoimaisuuden odotus
- Peruste määräaikaisuudesta merkitään aina kirjalliseen työsopimukseen.
- Osa-aikaisia työsuhteita käytetään tehtäväkohtaisesti palvelutarpeen perusteella.
- Osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahd. sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

2.2 Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

Pelkosenniemen kunnassa on ollut käytössä Varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen avulla työyksiköissä on ollut pyrkimyksenä tunnistaa työntekijän työkykyä ja työssä selviytymistä heikentäviä tekijöitä, ottaa ne puheeksi sekä tehdä työkykyä tukevia ja edistäviä ratkaisuja. Aktiivisen tuen avulla työntekijää voidaan auttaa mahdollisimman varhain, kun hänen työnsä tekemisessä tai työkyvyssään on ongelmia. Aktiivisen tuen avulla voidaan löytää mahdollisuuksia myös osatyökykyisen työssä jatkamiseen. Tavoitteena on ollut työntekijän työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Aktiivinen tuki on sisältänyt kolme toimintamallia:

- varhaisen tuen työyksikössä
- tehostetun tuen silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan lisää toimijoita
- paluun tuen työntekijän pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Vuoden 2024 aikana on yhdessä työterveyshuollon kanssa tunnistettu tarve päivittää Varhaisen tuen-toimintamallia. Mallia on nähty tarpeelliseksi päivittää, koska myös varhaisen tuen toimintatavat ovat vuosien saatossa kehittyneet työterveyshuollon siirryttyä Suomen Terveystalo Oy:lle. Päivityksen tarkoituksena on selventää työntekijöille ja esihenkilölle mahdollisuuksista vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Nykyinen työterveyshuollon tuottaja pystyy tukemaan työssäjaksamista tavoilla, joita ei ole nykyisessä varhaisen välittämisen mallissa. Päivitys aloitetaan vuoden 2025 aikana ja hyväksyminen sekä toimeenpano tapahtuvat vasta kevään 2025 aikana. Uusi malli painottaa esihenkilön, työterveyshuollon ja työntekijän avointa ja tiivistä yhteistyötä työkykyongelmien ratkaisussa sekä nostaa esiin korvaan työn ja uudelleen sijoittamisen vaihtoehtoina työkykyongelmien ratkaisussa. Varhainen tuki on työkyvyn heikkenemisen ennakkointia ja kokonaisvaltaista työntekijöiden pitkäaikaisterveyttä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä ja tukea lähiesihenkilöä havaitsemaan työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työterveyshuollon voimassa olevan toimintasuunnitelman avulla on tuettu henkilöstön työkykyä. Vuoden 2024 aikana aloitettiin toimintasuunnitelman päivittäminen toimintakaudelle 2025–2026. Päättävän toimintakauden esiinnousseiden asioiden perusteella asetettiin tavoitteet uudelle toimintakaudelle. Työterveyshuollon keskeinen rooli osana työkyvyn ylläpitoa on ollut esihenkilöiden tukeminen henkilöstön työkykyhaasteissa sekä työkyvyn ylläpitoa edistävien ratkaisujen ja vaihtoehtojen esittäminen. Lisäksi työterveyshuolto toteuttaa työpaikkaselvitykset yksiköissä viiden vuoden välein ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvitysten osana on toteutettu myös laajat terveystarkastukset. Muita työkyvyn tukemiseen liittyviä asiakirjoja on mm. työsuojelun toimintaohjelma. Työkykyä tukevien asiakirjojen ja toimintaohjeiden avulla saadaan luotua perusta työntekijöiden tasa-arvoiselle tukemiselle ja kohtelulle työkykyyn vaikuttavien haasteiden sekä ongelmien ratkaisemiseksi.

Ikääntyvien työkyvyn ylläpitäminen on huomioitu osana vuosille 2024–2026 laadittavaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, jossa on huomioitu ikääntyvän henkilöstön johtaminen osana työkyvyn ylläpitämistä. Lisäksi ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen on kiinnitetty erityistä huomiota mm. joustavin työaikajärjestelyin, osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämisellä, työtehtävien muokkaamisella, terveystarkastuksilla ja varhaisella tuella. Esihenkilöt ottavat jatkossa ikääntyvän työntekijän kehityskeskustelun yhteydessä puheeksi eläköitymisen. Esihenkilö ja työntekijä yhdessä laativat suunnitelman työntekijän eläköitymisen lähestyessä. Eläköitymissuunnitelmassa ei suunnitella vain työntekijän jaksamista eläkkeelle saakka ja eläköitymistä, vaan myös työnantajan tarpeita saada siirrettyä eläköityvän työntekijän hiljainen tieto työyhteisön ja seuraajan käyttöön.

2.3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti ammattitaitoa ylläpitävän ja lisäävän koulutuksen tarvetta on arvioitu jokaisen viranhaltijan / työntekijän kohdalla henkilökohtaisesti kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittaessa myös muutoin esimerkiksi esihenkilön keräämään arviointitietoon perustuen erityisesti palvelun sisällöllisessä muutos- tai kehittämistilanteessa.

Tavoitteena on ollut, että jokainen viranhaltija / työntekijä osallistuu vuosittain työnantajan itsensä järjestämään tai ulkopuolelta hankittuun täydennyskoulutukseen vähintään yksi-kolme päivää.

Osaaminen ja oppiminen ovat nousseet organisaatioiden kriittisiksi menestystekijöiksi, koska toimintaympäristöt ovat entistä monimutkaisempia, työn tekemiseen on käytettävissä uudenlaisia tapoja ja muutoksesta on tullut jatkuvaa.

Kuntapalvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muospaineita ja rakenteiden uudistamista. Toisaalta palveluja ja niiden tuottamistapoja myös kehitetään jatkuvasti. Ammatinhallinta voi edellyttää ajantasaista tietoa mm. lainsäädännön muutoksista ja muista toimintaympäristön muutoksista sekä oman alan uusista työmenetelmistä. Erilaisten tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttäminen hyödyttää osaltaan kunnan toiminnan ohjausta, hallintaa ja kehittämistä. Järjestelmien ja ohjelmistojen tehokas käyttö edellyttää ajantasaista osaamista. Tietotekniset valmiudet ovat yhä useammassa tehtävässä tarvittavia tämän päivän työelämätaitoja, ja painetta digiloikkaamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä.

Tietoturvallisuuden merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta.

Toimintaympäristön jatkuva muutos edellyttää henkilöstöltä paitsi ajantasaista ammatillista osaamista myös elinikäisen oppimisen taitoja, itsearviointia, vuorovaikutustaitoja ja aktiivista osallistumista oman työn ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen.

Edellä mainittujen osa-alueiden koulutuksiin panostetaan myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa 2025–2027 koko henkilöstön osalta. Työnantajan on myös tärkeää tiedostaa työntekijöiden osaaminen ja hyödyntää olemassa olevaa osaamista. Jotta osaamista osattaisiin hyödyntää, on henkilökunnan osaaminen kartoitettava. Osaamisen kartoitus tehdään vuonna 2025 osana tasopalkkauudistusta ja tulevina vuosina tietoa päivitetään.

3 Henkilöstön määrä ja rakenne

Pelkosenniemen kunnan henkilöstömäärään lasketaan vakituisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöressurssien paremmassa kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät tämän raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta

määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde Pelkosenniemen kunnassa.

Vuoden 2024 lopussa Pelkosenniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 59 henkilöä, joka vastasi 47 henkilötyövuotta (HTV). Henkilöstömäärä kattaa Pelkosenniemen kuntaan 31.12.2024 palvelussuhteessa olleen henkilöstön. Kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2023 vastaavaan ajankohtaan verrattuna kasvanut 8 henkilöllä, jotka ovat työvapaiden sijaisia ja hanketyöntekijöitä määräaikaisella työsopimuksella.

Henkilöstöstä vakituudessa palvelussuhteessa olevia on 35 (60,3 %) ja määräaikaisia 23 (39,7 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden laskennassa on huomioitu kaikki, myös lyhytaikaiset (alle 12 päivää kestävät) sijaisuudet. Koko henkilöstöstä naisia on 43 (72,9 %) ja miehiä 16 (27,1 %).

4 Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2023 oli 45 vuotta. Pelkosenniemen kunnan työntekijöiden keski-ikä vuonna 2023 oli 47,0 vuotta ja vuonna 2024 keski-ikä oli 42,7 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (Lähde KT:n henkilöstötilasto 2023)

Taulukko 1. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2023

Ikä	-30	30-39	40-49	50-59	60-64
Kaikki	6	20	10	13	10
%-osuus	10,2	33,9	16,9	22,0	16,9

Pelkosenniemen kunnan työntekijöistä suurimmat ikäryhmät ovat 30–39-vuotiaita, joita on yhteensä 30 työntekijää (33,9 %). Yli 50-vuotiaita työntekijöitä on 23 (38,9 %).

Työntekijöiden ikärakenne on siis sellainen, että seuraavan kymmenen vuoden aikana eläköityminen tulee edelleen olemaan suurta. Eläkeiän nosto ja joustava eläkeikä hillitsevät hiukan eläkkeelle siirtymistä tulevaisuudessa.

5 Terveysperusteiset poissaolot v. 2024

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2024 koko henkilöstön (määräaikaiset ja vakituiset) sairauspoissaolojen määrä oli yhteensä 897 päivää ja keskiarvo oli Pelkosenniemen kunnan henkilöstössä 15,41 päivää, joka on yhteensä 1,9 HTV:tä. Vastaava luku vuonna 2023 oli 16,22 päivää. Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden on laskenut hieman vuonna 2024 vuoteen 2023 verrattuna. Yhtenä selittävänä tekijänä poissaolojen laskuun on parannettu yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Pelkosenniemen kunnan työntekijöistä 33 työntekijällä ei ollut yhtään sairauslomapäivää.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,4 päivää vuonna 2023. Kevan ja Kelan tilastot tukevat oletusta myönteisestä kehityksestä. Valtakunnallisesti alle 30-vuotiailla työntekijöillä on edelleen kaikkein eniten sairauspoissaoloja ikäryhmittäin vertailtuna. Nuorimmassa ikäryhmässä sairauspoissaolopäiviä kertyi vuodessa keskimäärin 18,3 päivää. Vähiten sairasti 40–50-vuotiaiden ryhmä, jossa vastaava luku oli 14,7 päivää. Erot ikäryhmien välillä ovat kaventuneet viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Vertailu työntekijöiden sairauspoissaoloista julkisen työnantajan työntekijöiden (16,4 pv/tt) ja Elinkeinoelämän keskusliiton työnantajien työntekijöiden (11 pv/tt) välillä kertoo, että julkisella sektorilla on vielä paljon tehtävää sairauspoissaolojen vähentämistyössään.

Varhaisen välittämisen mallin mukaisesti työterveyshuollon kanssa on pidetty vuoden aikana 7 kolmikantaneuvottelua, joiden syynä on ollut pitkittyneet sairauslomat, alentunut työkyky ja työssä selviämisen vaikeudet. Neuvotteluissa on aina ollut mukana työntekijä, työterveyshuollon edustaja tai edustaja ja esihenkilö sekä joissakin neuvotteluissa myös henkilöstöjohtaja. Kolmikantaneuvotteluissa on haettu mahdollisuutta eriasteiseen työhön paluuseen ja uudenkoulutus tai eläköitymisen mahdollisuutta.

Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta työtaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka virka-/työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, joka on määritelty tapaturmavakuutuslainsäädännössä, on viranhaltijalla / työntekijällä oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta. Sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta. Lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta. Palkkaa on oikeus saada kunkin työtaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Kunnan lakisääteinen työtaturmavakuutus on ollut 31.12.2024 saakka OP-Pohjolassa. Työtaturmia sattui vuonna 2024 yhteensä 6 kpl. Näistä työmatkataturmia oli 1 kpl. Vuonna 2024 työtaturman/työmatkataturman vuoksi poissa työstä oli 4 henkilöä yhteensä 45 päivää.

6 Työeläkemaksu

Vuodesta 2019 alkaen Keva on laskuttanut työnantajalta kuukausittain palkkaperusteisen eläkemaksun. Palkkaperusteinen eläkemaksu perustuu työntekijälle maksettuihin eläkkeeseen oikeuttaviin ansioihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 2024 (sisältää työntekijän eläkemaksun) oli yhteensä 24,40 % palkoista. Työansiopohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sisältää työntekijän eläkemaksun) 23,60 %. Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 0,80 %.

Henkilöstön palkat ja palkkiot olivat yhteensä 2 261 380 € ja henkilöstön sivukulut olivat 526 897 €. Henkilöstön sivukuluista eläkemaksuja oli 469 198 €.

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä. Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 c §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

7 Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet ja työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät osatyökyvyttömyyseläkkeet, kuntoutustuet ja osakuntoutustuet.

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä. Työntekijä saa itse päättää jääkö vanhuuseläkkeelle saavutettuaan eläkeiän vai jatkaako työssä työnantajan vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajaan asti, jolloin työsuhde päättyy ilman irtisanomista.

Eläkeikä määräytyy syntymävuoden perusteella

Alin vanhuuseläkeikäsi on se ikä, jolloin voit siirtyä vanhuuseläkkeelle. Voit jatkaa työskentelyä myös tämän jälkeen, ja työskentely kerryttää työeläkettä aina ylimpään vanhuuseläkeikäsi asti. Tämä on ikäraja, jonka jälkeen työnantajalla ei ole velvollisuutta järjestää työntekijän eläkevakuutusta.

Työeläkkeen alin ja ylin vanhuuseläkeikä 1956–1964 syntyneillä

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v

1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v
1965-	Kytetään eliniän odotteeseen. Ikäraja nousee vuosittain enintään 2kk alkaen vuodesta 2030	70 v

8 Perhevapaat

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi saada työstä raskausvapaata. Lapsen hoitamista varten työntekijällä on oikeus saada työstä vanhempainvapaata. Oikeus vanhempainrahaan on lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Vanhemmalla tarkoitetaan juridisia vanhempia ja yhtä lailla sekä biologisia että adoptiovanhempia.

Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Jos lapsella on kaksi vanhempaa, molemmilla on käytettävissä 160 arkipäivää. Raskaana olevalla on näiden päivien lisäksi vielä 40 raskausrahopäivää ennen vanhempainrahalle siirtymistä. Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti.

Vanhempi voi luovuttaa omasta vanhempainrahakiintiöstään toiselle vanhemmalle, lapsen muulle huoltajalle, puolisolleen tai toisen vanhemman puolisolle enintään 63 vanhempainrahopäivää. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Työntekijä voi käyttää vanhempainrahopäiviä siihen saakka, kunnes lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Erityisraskausvapaa

Raskaana oleva voi tietyin edellytyksin saada erityisraskausvapaata. Työntekijä voi saada vapaata, jos kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden.

Erityisraskausrahan maksamisen edellytyksenä on sen lisäksi, että raskaana oleva on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä ja joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytyksenä on, että raskaana oleva ei ole muussakaan työssä.

Erityisraskausrahaa maksetaan ajalta, jonka raskaana oleva on työhönsä liittyvän vaaratekijän vuoksi estynyt tekemästä työtään, kuitenkin enintään siihen saakka, kun raskaana olevan oikeus raskausrahaan alkaa.

Arviointi työolosuhteiden terveydellisestä merkityksestä tehdään työterveyshuollossa, ja erityisraskausrahasta päättää Kela. Jos työntekijällä on oikeus erityisraskausrahaan, hänellä on oikeus myös erityisraskausvapaaseen. Erityisraskausraha lakkaa, jos työolot tehdään turvallisiksi tai työsuhde päättyy.

Erityisraskausrahaa voidaan maksaa raskauden alusta siihen saakka, kunnes raskausrahakausi alkaa. Erityisraskausrahaa saa saman verran kuin raskausrahaa, eikä se vähennä varsinaista raskausrahaa. Määräaikaisessa työsuhteessa erityisraskausrahaa voi saada vain työsuhteen voimassaolon ajan.

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojeleminen

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. Osittaisen vanhempainvapaan osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä sopimuksen osittaisesta vanhempainvapaasta, tämä on perusteltava kirjallisesti.

Kela on 1.4.2017 lähtien maksanut työnantajalle perhevapaakorvausta. Kyseinen korvaus on kertakorvaus, jonka suuruus on 2 500 euroa ja työnantaja voi hakea sitä kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta. Kelan ehdot korvauksen maksamiseen ovat varsin tiukat ja esimerkiksi työsuhteenkesto sekä osa-aikaisuusprosentti vaikuttavat korvauksen myöntämiseen. Vuonna 2024 korvausta ei ole saatu.

Pelkosenniemen kunnassa oli vuoden 2024 aika perhevapailla 6 työntekijää. Perhevapaat muodostuivat raskaus- ja vanhempainvapaasta 301 päivää ja tilapäinen hoitovapaasta 26 päivää eli yhteensä 327 päivää.

9 Henkilöstömenot vuonna 2024

9.1 Työvoimakustannukset

Kunta-alan palkkatilastot perustuvat Tilastokeskuksen keräämiin palkkatietoihin kokoaikaisista kuukausipalkkaisista palkansaajista. Palkkatiedot ovat lokakuulta 2023, jolloin kunta-alan kokonaisansiot olivat keskimäärin 3 610 €/kk. Tehtäväkohtaisella palkalla

tarkoitetaan tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa ilman mitään palkanlisiä. Kokonaisansio sisältää kaikki lisät, lisä- ja ylityökorvaukset mukaan luettuina.

Vuonna 2024 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat olivat yhteensä 2 727 795 € (vuonna 2023 summa oli 2 636 489 €). Määräaikaisiin työllistämispalkkoihin käytettiin vuonna 2024 yhteensä 82 921 euroa (ilman sivukuluja). Pelkosenniemen kunnassa vakinaisesti työskentelevien keskimääräinen palkka on 3 498 €/kk.

Taulukko 7. Henkilöstökulut 2023 ja 2024

	2023	2024
Palkat ja palkkiot	2 103 906 €	2 261 380 €
Henkilöstösivukulut	532 583 €	526 897 €
Yhteensä	2 636 489 €	2 727 795 €

Keväällä 2022 kunta-alalla saavutettiin sopimusratkaisu vuosille 2022–2025. Kunta-alan kaikki virka- ja työehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2022. Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.5.2022–30.4.2025.

Vuodelle 2024 sopimuskausi sisälsi yleiskorotuksen, jolla viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.5.2024 tai 1.6.2024 lukien. Korotuksen suuruus oli kaikkien työehtosopimusten osalta 2,27 %.

Järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä kohdistettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin. Tehtäväkohtaisissa palkoissa tasattiin palkkaerot hinnoittelukohtaan sisällä ja henkilökohtaisiin lisiin, että työehtosopimuksissa sovitut henkilökohtaisenlisän kokonaisuudet toteutuivat. Suuruudeltaan järjestelyvaraerä ja kehittämisohjelmaerä oli yhteensä 2 285,60 €.

9.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kunnanhallitus hyväksyi Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, joka päivitetään vuosittain, vaikka suunnitellaan useammalle vuodelle. Suunnitelman tarkoituksena on taata Pelkosenniemen kunnassa koko henkilöstölle yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Koulutusta suunniteltaessa lähtökohtana on aina perustehtävästä nouseva työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja – mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen; koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esihenkilölle ja työtovereille.

Koulutukset ovat siirtyneet suurelta osin verkkoon, joka helpottaa osallistumista. Verkkoon siirtyminen on tuonut mukanaan tarpeen osata erilaisia oppimisalustoja ja lisännyt ATK-tuen työtä.

Koulutukseen tulee edelleen panostaa. Koulutussuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu, että jokainen työntekijä/viranhaltija osallistuu kalenterivuositain täydennyskoulutukseen

vähintään yksi-kolme päivää. Tähän tavoitteeseen ei ole vielä päästy. Lisäksi tulee huolehtia erityisesti siitä, että kaikkiin kokopäivän kestäviin koulutuksiin haetaan lupa sähköisesti ESS-järjestelmän kautta. Sähköisessä hakemisessa on vuonna 2024 edelleen havaittu puutteita, joten henkilöstöä pitää ohjeistaa koulutuksiin hakemisesta ja koulutuksiin osallistumisesta sekä työyhteisölle annettavasta palautteesta.

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksyttyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, systemaattista ja ajantasaista koulutuspäivien seurantaan ESS-järjestelmän kautta. Tuki haetaan työllisyysrahastolta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan työttömyysvakuutusmaksua. Kunta voi hakea koulutustukea, joka on työnantajan koulutussuunnitelmassa ennalta suunniteltua ja työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

Henkilöstöhallinnon ohjelmilla koulutuksia pystytään raportoimaan keskitetysti ja Työllisyysrahaston koulutuskorvaus perustuu henkilöstöhallinnon ohjelmasta saatavaan tietoon. Käytössä ei kuitenkaan ole systemaattisesti kerättyä tietoa tämänhetkisestä osaamisen aloista, tasosta tai koulutustaustasta. Näihin asioihin tullaan tulevaisuudessa kiinnittämään huomiota, jotta työntekijöiden osaamista voidaan paremmin hyödyntää työnantajan tarpeisiin.

Vuonna 2024 työntekijöitä muistutettiin, että erilaisiin koulutuksiin osallistuttaisiin suunnitellusti koulutussuunnitelman mukaisesti. Työntekijät osallistuivat vuonna 2024 enemmän koulutuksiin kuin vuonna 2023 olivat osallistuneet. Vuonna 2024 erilaisiin koulutuksiin osallistui yhteensä 28 työntekijää. Koulutukset vaihtelevat muutaman tunnin koulutuksesta osa- tai kokopäivän kestävään koulutukseen. Suunnitelluilla koulutuksilla on pyritty tukemaan ammatillista osaamista kohdentamalla koulutukset työntekijän kehityskeskusteluissa esiinnousseen koulutustarpeen mukaisesti.

10 Työterveyshuolto ja työsuojelu

10.1 Työterveyshuolto

Pelkosenniemen kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Työterveyshuollon toimintaohjelma sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoidon.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- **Korvausluokkaan I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- **Korvausluokkaan II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Tavoitteena on kehittää työterveyshuollon kustannuksia sairaanhoidosta kohti ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttävistä kustannuksista maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Kela vahvistaa kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen kustannusten laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Sen vuoksi viimeisimmät vahvistetut enimmäismäärät ovat vuodelta 2023. Kela käyttää niitä vuoden 2024 korvaushakemusten ratkaisussa.

Vuonna 2024 työterveyshuollon kokonaiskustannus ilman Kela-korvausta oli 71 755,45 €, josta lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka 1) kustannukset olivat 58 374,99 € (81,35 %) ja sairaanhoidon osuus työterveyshuollon (korvausluokka 2) kustannuksista oli 13 380,46 € (18,65 %). Työterveyshuollon kustannuksia nosti kokohenkilökunnalle tehty työhyvinvointikysely ja sen läpikäyminen työyksiköittäin. Kyselyn kautta nousseisiin epäkohtiin puuttuminen työterveyshuollon ohjauksen kautta on aloitettu ja työskentelyä jatketaan työyhteisöissä edelleen. Kelalta saatavan korvauksen vaatimat prosenttiosuudet ja niiden väliset erot ovat Pelkosenniemen kunnassa erittäin hyvät.

Työterveyshuollon menot nousivat vuonna 2024 koko henkilöstölle tehdyn kohdennetun työhyvinvointikyselystä ja sen jälkeen tehdystä työyhteisö kohtaisen purun kustannuksista johtuen. Lisäksi työterveyshuollon kanssa käytiin 7 kolmikantaneuvottelua, jotka työllistävät työterveyshuoltoa ennen neuvottelua ja sen jälkeen.

Työterveyshuollon toimintatiedot (käynnit) vuonna 2024 on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Taulukko 8. Työterveyshuollon toimintatiedot (käynnit)

	Työpaikkaselvitys (h)	Ryhmäohjaus (h)	Yksilöohjaus (kpl)	Muut (kpl)
Lääkäri	7,5	11,5	2	35
Terveydenhoitaja	17,5	5,0	2	15
Fysioterapeutti			6	
Psykologi	88,5		30	
Erikoislääkäri				8
Ravitsemusterapia			9	4
Laboratorio				47
Kuvantaminen				

Työterveyshuolto on vuoden 2024 aikana tehnyt koko henkilöstölle kohdennetun työhyvinvointikyselyn, joka oli suunnattu työntekijöiden psykososiaalisen kuormituksen selvittämiseen. Kyselyn tuloksia käytiin yhdessä työterveyspsykologin kanssa läpi työyhteisökohtaisesti. Lisäksi on tehty lakisääteisiä viiden vuoden välein toteutettavia työpaikkaselvityksiä ja tarpeen mukaan on toteutettu kohdennettuja työpaikkakäyntejä. Myös työfysioterapeutti on tehnyt useita suunnattuja työpaikkakäyntejä ja ohjannut työntekijöitä työergonomiassa.

10.2 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontui yhden kerran vuonna 2024. Työsuojelupäällikkönä on toiminut hyvinvointijohtaja Sirpa Koskenlaine. Työsuojelutoimikunta eriytettiin vuonna 2023 YT-ryhmästä. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu YT-ryhmän kokouksiin pyydettyäessä riippuen käsiteltävien asioiden sisällöstä.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettua ja kaksi varavaltuutettua, joita on ollut vain yksi, sekä pyydettyäessä työterveyshuollon edustaja. Työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana ja koordinoi sekä kehittää koko kunnan työsuojelutoimintaa. Työsuojeluvaltuutetut ovat henkilökunnan edustajia, jotka valitaan vaaleilla määrävuosin. Esihenkilöt vastaavat työsuojelusta kukin omilla toimialueillaan työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla.

11 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Kunnassa otettiin käyttöön uusi hallintosääntö 1.1.2024, joka aiheutti osalle henkilökuntaa muutoksia työtehtävissä ja esihenkilötyössä. Kokonaisuutena uusi hallintosääntö saatiin vietyä hallitusti käytäntöön ja vuoden aikana uusi hallintosääntö muuttui osaksi työtä.

Vuosi 2024 oli edelleen Lapin hyvinvointialueen kanssa tehtävää rajapintojen tunnistamista ja yhteistyön selkeyttämistä. Yhteistyö alkaa saada toimivan muodon ja verkostot alkavat toimimaan. Joillakin rajapinnoilla luodaan edelleen yhteistyötarpeen mukaisia toimintamalleja.

Lakimuutosten mukanaan tuomiin muutoksiin valmistauduttiin TE-palveluiden ja Kotouttamispalveluiden osalta. Valmistautuminen satoi henkilöstöresurssia ja muutos toi mukanaan uusia rajapintoja, joiden työstäminen jatkuu vuonna 2025

Pelkosenniemen vetovoimaisuus on todennettu valtakunnallisissa barometreissä sekä täytettäessä uusia ja avoimeksi tulleita työpaikkoja. Avoimiin virkoihin ja tehtäviin on ollut hakijoita, vaikka aina avointa tehtävää ei ole saatu täytettyä kuin määrääjäksi pätevän hakijan kieltäytyessä työstä ja vaadittavan pätevyyden puuttuessa.

Kunnassa työskentelee nuoria työntekijöitä, jolloin mm. vanhempainvapaat, lasten tilapäiset hoitovapaat ja muut perhe-elämään tarpeet vaikuttavat toiminnassa tarvittavien

sijaisten tarpeeseen. Perhevapaiden sijaisuuksien täyttäminen on onnistunut ja sijaisiksi on saatu pätevyysvaatimukset täyttäneitä henkilöitä.

Määräaikaisten työsuhteiden määrään on edelleen kiinnitettävä erityistä huomiota. Niiden määrä pakottaa koko organisaation läpi kulkevaa tarkastelua työvoiman tarpeesta aina määräaikaistuuksien perusteista lähtien. Määräaikaista tarvitaan kuitenkin aina hetkellisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin kuten esimerkiksi hankkeisiin.

Huolimatta siitä, että sairaspoissaolot ovat hieman laskeneet vuodesta 2023 vaatii silti poissaolojen määrän kasvun estäminen esihenkilöiltä jatkossa edelleen tarkkaa ja ajantasaista sairaspoissaolojen seuranta sekä niihin puuttumista. Kunnassa käytössä olevan Varhaisen puuttumisen-toimintamalli sitoo jokaista esihenkilöä ja työntekijää. Toimintamallia sekä terveysperusteisten poissaolojen ennaltaehkäisyä ja seuranta tullaan pitämään esillä vuoden 2025 aikana mm. koulutuksissa esihenkilölle ja henkilöstölle. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tulee edelleen kehittää. Työterveyshuollon kustannuksista voidaan havaita, että positiivinen kehityssuunta painottuen ennaltaehkäisevää toimintaan sairaanhoidon sijaan ollaan saavuttamassa hyvällä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Vuonna 2024 lisäkuluja aiheutti kohdennettu työhyvinvointikysely, joka nosti esiin useita kehittämistarpeita, joihin on puututtu ja joihin tullaan jatkossakin kiinnittämään huomioita. Kannustamme työyhteisössämme avoimeen keskusteluun työntekijöitä keskenään sekä työntekijöitä ja esihenkilöitä keskenään, sillä avoin keskustelu luo luottamusta, joka tukee työyhteisö ja työntekijän hyvinvointia.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostaminen korostuu työelämän muuttuessa vauhdilla samanaikaisesti eläköitymisten kanssa. Osaamiseltaan vahva henkilöstö on kunnan tärkeä voimavara. Myös työssä jaksaminen paranee, kun henkilöstöllä on riittävä osaaminen työtehtävien hoitamiseen. Ajantasaisten koulutusmahdollisuuksien lisäksi työhyvinvoinnin tekijöinä korostuvat laadukas esihenkilötyö sekä henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

Vuoden 2025 aikana tullaan kiinnittämään huomiota muuttuvaan palkkajärjestelmään ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin palkkauksessa. Tasopalkkaus on suuri muutos, joka mahdollistaa tasapuolisen palkkarakenteen Kuntatyöntekijän ja ammattiliittojen yhdessä määrittämien valtakunnallisten ohjeiden mukaisesti. Neuvotteluiden takia YT-toimielimessä tullaan käsittelemään vuoden 2025 aikana muutoksesta johtuvia toimenpidetarpeita.