



Henkilöstötilinpäätös 2025

Hyväksytty:

Yhteistyötoimikunta

Kunnanhallitus

Kunnanvaltuusto

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Pelkosenniemen kunnan kuntastrategia 2022–2030	4
1.1 Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin	4
1.2 Eläköityminen ja organisaation muutoskyky	5
2 Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2025	6
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	8
3 Henkilöstön määrä ja rakenne	9
4 Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen	9
5 Terveysperusteiset poissaolot v. 2025	10
6 Työeläkemaksu	10
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	16
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. Henkilöstötilinpäätös tehdään kerran vuodessa, mutta joitakin tunnuslukuja on tarpeen seurata, raportoida ja analysoida säännöllisesti useamman kerran vuodessa osavuosikatsauksissa. Henkilöstöhallinnossa on käytössä ESS-järjestelmä ja toimialajohtajilla sekä päälliköillä ja rehtorilla Johdontyöpöytä Opiferus-järjestelmä, jotka mahdollistavat ajantasaisen seurannan henkilöstöasioissa. Järjestelmät mahdollistavat esimiehille reaaliaikaisen seurannan työntekijöiden poissaoloista. Nämä järjestelmät mahdollistavat varhaisen tuen työntekijän työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemisessa sekä riittävän varhaisen puuttumisen mahdollisuuden.

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 työntekijöidensä kanssa. Näin mahdollistetaan koko henkilöstö ja myös henkilöstön edustajien osallistumisen tulosten käsittelyyn ja kehittämis ehdotusten laadintaan. Henkilöstötilinpäätös kunnanvaltuustossa.

Henkilöstölle ja poliittisille päätöksentekijöille lämmin kiitos Pelkosenniemen kunnan kuntalaisten ja yhteisen työyhteisömme eteen tekemästänne työstä vuonna 2025.

Pelkosenniemellä 24.3.2026

Sirpa Koskenlaine

vt. hyvinvointijohtaja

1 Pelkosenniemen kunnan kuntastrategia 2022–2030

1.1 Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

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 useita toimivia verkostoja, jotka helpottavat työntekijöiden työtä.

TE24-uusitus, jonka valmistelu tapahtui Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen kuntien kanssa, aloitti toimintansa 1.1.2025. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen vastuu kuntana toimii Sodankylän kunta.

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

Muutoksia on tapahtunut vuoden aikana useita ja muutos tuo helposti epävarmuutta, jota pyrittiin vähentämään avoimuudella, keskustelevalle ja tukevalla esimiestyöllä.

Kunnanvaltuusto valitsi 29.11.2024 hyvinvointijohtajan virkaan Sirpa Koskenlaineen ja 21.2.2025 kunnanjohtajan virkaan Mikko Merikannon, joka aloitti työssä 17.3.2025. Molemmista virkavalinnoista valitettiin hallinto-oikeuteen, jossa käsittely on vielä kesken henkilöstötilinpäätöstä tehtäessä.

Elinvoimajohtaja palasi opintovapaalta ja vuosilomalta työhönsä 17.3.2025. Hänen sijaisenansa toimi vt. hyvinvointijohtaja 1.11.2024–16.3.2025.

Varhaiskasvatuspäällikkö Laura Mattanen irtisanoutui 31.1.2025, jonka jälkeen tehtävää hoiti vt. hyvinvointijohtaja. Varhaiskasvatuspäällikkö Leni Niinimäki aloitti työssä 1.8.2025.

Pelkosenniemen kunnassa alkoi uusi valtuustokausi 1.6.2025.

Valtuusto hyväksyi 8.12.2025 talouden tasapainotussuunnitelman, jonka tavoitteena on saada kunnan talous tasapainoon vuoteen 2028 mennessä. Kunnassa on käynnissä talouden tasapainottamiseksi kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintamenettelyt. Neuvotteluihin liittyvä neuvotteluesitys on kunnanjohtajan toimesta annettu toimialajohtajille, rehtorille, varhaiskasvatuspäällikölle, talous- ja hallintopäällikölle, maankäyttöinsinöörille sekä rakennustarkastajalle. Neuvotteluissa käsitellään kunnan organisaation uudelleenjärjestelyä, jonka tavoitteena on selkeyttää toimialarakennetta, johtosuhteita ja tehtäväkokonaisuuksia sekä parantaa toiminnan tehokkuutta ja palveluiden järjestämistä. Neuvotteluissa arvioidaan eri toimialojen ja vastuualueiden rakenteellisia muutoksia, virkojen ja tehtävänkuvien muutoksia, mahdollisia virkojen lakkauttamisia ja uusien perustamisia sekä henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin tai yksiköihin.

Valtuusto on 8.12.2025 hyväksynyt kuntastrategian vuosille 2026–2030. Strategian mukaan Pelkosenniemen visio 2040 on olla ”Rohkea ja luonnonvoimainen”. Henkilöstöön kohdentuvat strategiset tavoitteet ovat, että huolehdimme kuntakonsernin vastuullisesta

taloudenhoidosta, talouden tasapainosta ja henkilöstön hyvinvoinnista sekä kehitämme kunnan viestintää ja otamme kuntalaiset ja henkilöstön mukaan kunnan päätöksentekoon. Uuden kuntastrategian käytäntöön vienti tapahtuu vuoden 2026 aikana.

Pelkosenniemiellä vakinaisten työntekijöiden pitkät työsuhteet ja pieni vaihtuvuus kertoo työntekijöiden sitoutumisesta työyhteisöön. Työntekijöiden irtisanoutuminen vuonna 2025 on laskenut vuoteen 2024 verrattuna. Vuonna 2025 irtisanoutui vain yksi vakinainen työntekijä ja yksi työntekijä siirtyi toiseen tehtävään kunnan sisällä.

Taulukko 1 Vakinaisen henkilöstön päättäneiden palvelusuhteiden syyt

	2022	2023	2024	2025
Irtisanoutuminen	13	6	5	1
Muu syy	1	0	0	0
Siirto toiselle yritykselle	23	3	0	0
Vanhuseläke	2	2	0	0
Siirto toiseen tehtävään kunnassa	1	1	0	1
Yhteensä	40	12	5	2

Työsuhteen alkaessa on tärkeää uuden työntekijän perehdyttäminen työyhteisöön sekä hänen omaan tehtäväänsä. Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää työturvallisuuden, työkyvyn ja työn sujuvuuden 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 esimiestyö. Jokaisen työntekijän, tehtävänkuvaan katsomatta, tulee kokea onnistumista omassa työssään ja päästä osaksi hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Esimiestyöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen ja onnistumisen kokemuksiin. On tärkeää, että esimies on tavattavissa ja tavoitettavissa ja esimiehen kanssa voi keskustella työn tavoitteista, vaatimuksista, koulutustarpeista ja työhyvinvoinnista säännöllisesti.

Henkilöstökoulutus on avain organisaation ja sen työntekijöiden kehittymiseen. 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 koulutussuunnitelma 2025–2027 hyväksyttiin valtuustossa 29.11.2024.

1.2 Eläköityminen ja organisaation muutoskyky

Eläkeiän saavuttaa vuosien 2026–20230 aikana seitsemän (7) kokenutta ja pitkäaikaista työntekijää. Mahdollisiin 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 siirtymistä.

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

2 Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2025

2.1 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025–2027 laadittiin vuonna 2024. Henkilöstösuunnittelulla ja henkilöstön rekrytoinnilla on vuoden 2025 aikana pyritty varmistamaan, että kunnalla on palveluksessaan oikea määrä tarvittavaa ammattitaitoista henkilökuntaa, jotta kunta pystyy hoitamaan lakisääteisen tehtävänsä tehokkaasti ja taloudellisesti seuraavin periaattein:

- Vakiintuneissa tehtävissä ja viroissa käytetään vakinaisia palvelussuhteita
- Määräaikainen työsopimus tai virkamääräys voidaan tehdä vain, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy:
 - Vaaditun kelpoisuuden puuttuminen
 - Sijaisuus
 - Harjoittelu
 - Työn projektiluonteisuus
 - Oppisopimus
- Peruste määräaikaaisuudesta 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 esimiehen toimesta
- tehostetun tuen silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan myös työterveyshuollon apua
- paluun tuen esimieheltä työntekijän palatessa pitkän sairauspoissaolon jälkeen työhönsä

Vuoden 2025 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 ollut selventää työntekijöille ja esimiehille mahdollisuuksista vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Nykyinen työterveyshuollon tuottaja pystyy tukemaan työssäjaksamista tavoilla, joita ei ole nykyisessä varhaisen välittämisen mallissa. Päivitys on aloitettu vuoden 2025 aikana ja hyväksyminen sekä toimeenpano tapahtuvat kevään 2026 aikana. Päivitettävä malli painottaa esimiehen, 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 ennakointia ja kokonaisvaltaista työntekijöiden pitkäaikaisterveyttä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä ja tukea lähiesimiehiä havaitsemaan työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työterveyshuollon voimassa olevan toimintasuunnitelman avulla on tuettu henkilöstön työkykyä. Vuoden 2025 aikana aloitettiin toimintasuunnitelman päivittäminen toimintakaudelle 2026–2027. Päättävän toimintakauden esiinnousseiden asioiden perusteella asetettiin tavoitteet uudelle toimintakaudelle. Työterveyshuollon keskeinen rooli osana työkyvyn ylläpitoa on ollut esimiesten 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 2025–2027 laadittuun 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. Esimiehet ottavat jatkossa

ikäntyvän työntekijän kehityskeskustelun yhteydessä puheeksi eläköitymisen. Esimies ja työntekijä yhdessä laativat suunnitelman työntekijän eläköitymisen lähestyessä. Tehtävään eläköitymissuunnitelmaan 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 arvioidaan keskustellen jokaisen viranhaltijan / työntekijän kohdalla henkilökohtaisesti esimiehen kanssa. Tavoitteena on ollut, että jokainen viranhaltija / työntekijä osallistuu vuosittain työnantajan itsensä järjestämään tai ulkopuolelta hankittuun täydennyskoulutukseen vähintään yhden päivän vuodessa.

Työntekijöiden osaaminen ja oppiminen ovat nousseet organisaation yhdeksi kriittiseksi menestystekijäksi, koska toimintaympäristö on entistä monimutkaisempi, työn tekemiseen on käytettävissä uudenlaisia tapoja ja ohjelmia. Muutoksesta on tullut jatkuvaa ja vaatii työntekijältä mukautumiskykyä sekä muutoksen sietokykyä.

Kuntapalvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muutospaineita 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 työelämäntaitoja, jonka vuoksi painetta digiosaamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä.

Tietoturvallisuuden merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta. Koko henkilökunnalle on järjestetty sähköistä tietoturvallisuuskoulutusta, johon osallistuminen on työntekijän itsensä vastuulla.

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 tärkeää tiedostaa työntekijöiden osaaminen ja hyödyntää olemassa olevaa osaamista, jotta osaamista osattaisiin hyödyntää täysimääräisesti, on henkilökunnan osaaminen kartoitettava. Osaamisen kartoitusta aloitettiin vuonna 2025 osana tasopalkkauudistusta ja vuonna 2026 kartoitusta jatketaan.

3 Henkilöstön määrä ja rakenne

Pelkosenniemen kunnan henkilöstömäärään 31.12.2025 lasketaan vakituisessa ja määräaikaaisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien paremmassa kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät tämän raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ilmoitetaan vakinaiseksi ja määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde Pelkosenniemen kunnassa (esimerkiksi lastenhoitajan virassa oleva tekee varhaiskasvatuksen opettajan määräaikaista tehtävää).

Pelkosenniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2025 oli 64 henkilöä, joka vastasi 51,9 henkilötyövuotta (HTV). Kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2024 vastaavaan ajankohtaan verrattuna kasvanut 6 henkilöllä, jotka ovat työvapaiden sijaisia ja hanketyöntekijöitä määräaikaaisella työsopimuksella. Henkilötyövuosina lisäys oli 4,8 HTV:tä.

Henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa olevia on 36 (56,25 %) ja määräaikaaisia 28 (43,75 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden laskennassa on huomioitu kaikki, myös lyhytaikaiset (alle 12 päivää kestävät) sijaisuudet. Koko henkilöstöstä naisia on 45 ja miehiä 19.

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.

Kunta-alan keski-ikä vuonna 2024 oli 46 vuotta (Lähde KT:n henkilöstötilasto 2024). Pelkosenniemen kunnan työntekijöiden keski-ikä vuonna 2024 oli 42,7 vuotta ja vuonna 2025 keski-ikä oli 41,2 vuotta.

Taulukko 2 Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2025

Ikä	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	yli 65
Määrä	14	18	12	12	7	1
%-osuus	21,9	28,1	18,7	18,7	11,0	1,6

Pelkosenniemen kunnan työntekijöistä suurimmat ikäryhmät ovat 30–39-vuotiaita, joita on yhteensä 18 työntekijää (28,1 %). Yli 60-vuotiaita työntekijöitä on 8 (12,6 %).

Työntekijöiden ikärakenne näyttää, että eläköityminen tulee lähivuosien aikana olemaan suurta. Eläkeiän nosto ja joustava eläkeikä hillitsevät hiukan eläkkeelle siirtymistä tulevinä vuosina.

5 Terveysperusteiset poissaolot v. 2025

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista 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 esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2025 koko henkilöstön (määräaikaiset ja vakituiset) sairauspoissaolojen määrä oli yhteensä 761 päivää ja keskiarvo oli Pelkosenniemen kunnan henkilöstössä 14,7 päivää, joka on kumulatiivisesti 1,19 HTV:tä. Vastaava luku vuonna 2024 oli 15,41 päivää ja 1,59 HTV:tä. Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden on laskenut hieman vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna. Yhtenä selittävänä tekijänä poissaolojen laskuun on parannettu yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Pelkosenniemen kunnan työntekijöistä 38 %:lla (24 työntekijää) ei ollut yhtään sairauslomapäivää vuonna 2025.

Kevan antaman tiedotteen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 12,9 päivää vuonna 2024.

Varhaisen välittämisen mallin mukaisesti työterveyshuollon kanssa on pidetty vuoden aikana 6 kolmikantaneuvottelua, joiden syynä on ollut pitkittyneet sairauslomat, alentunut työkyky tai työssä selviämisen vaikeudet. Neuvotteluissa on aina ollut mukana työntekijä, työterveyshuollon edustaja tai edustajia ja esimies sekä joissakin neuvotteluissa myös henkilöstöjohtaja. Kolmikantaneuvotteluissa on haettu mahdollisuutta eriasteiseen työhön paluuseen ja korvaavan työn mahdollisuutta.

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on ollut 1.1.2025 alkaen IF-vakuutuksessa.

6 Työeläkemaksu

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

Palkkaperusteinen eläkemaksu 2025(sisältää työntekijän eläkemaksun) oli yhteensä keskimäärin 24,40 % palkoista. Työansiopohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sisältää työntekijän eläkemaksun) 23,70 %. Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 0,70 %.

Taulukko 3 Eläkemaksujen osuus palkkakuluista

	2024	2025
Palkat ja palkkiot	2 200 898 €	2 360 856 €
Sivukulut	526 897 €	506 067 €
Eläkemaksut sis. sivukuluihin	469 198 €	460 970 €

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 2025 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.

Taulukko 4 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 raskausraha-kausi 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 suojelu

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.

Pelkosenniemen kunnassa oli vuoden 2025 aika perhevapailla 5 työntekijää. Perhevapaat muodostuivat raskaus- ja vanhempainvapaasta yhteensä 46 kk eli yhteensä 1 380 päivää.

9 Henkilöstömenot vuonna 2024

9.1 Työvoimakustannukset

Vuoden 2025 henkilöstökulut eriteltyinä henkilökunnan, luottamushenkilöiden ja kokouspalkkioiden mukaisesti. Taulukossa näkyy myös jaksotetut palkat ja palkkiot.

Taulukko 5 Henkilöstökulut 2023–2025

	2023	2024	2025
Henkilöstökulut	2 516 641 €	2 727 795 €	2 866 923 €
Palkat ja palkkiot henkilökunta	1 996 269 €	2 127 055 €	2 312 828 €
Luottamushenkilöpalkkiot	11 783 €	25 483 €	9 733 €
Kokouspalkkiot	44 893 €	70 415 €	73 204 €
Jaksotetut palkat ja palkkiot	206 673 €	37 277 €	24 682 €
Henkilöstösivukulut	468 411 €	526 897 €	506 067 €

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. Keväällä 2025 neuvoteltiin uusi sopimus kaudelle 2025–2028, joka tuli voimaan 1.5.2025 alkaen.

Vuodelle 2025 sopimuskausi sisälsi 1.6.2025 kehittämisohjelmaerän 0,25–0,65 % ja 1.10.2025 yleiskorotuksen 2,50 %.

Järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä kohdistettiin tasopalkkoihin liittyviin korjauksiin YT-neuvotteluissa ammattiliittojen kanssa sovitulla tavalla. Tasopalkkoissa palkkoissa tasattiin palkkaerot hinnoittelukohdan sisällä, että työehtosopimuksissa sovitut valtakunnalliset alarajat eivät alittuisi.

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 esimiehelle ja työyhteisölle.

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 kalenterivuosittain 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 2025 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 seurantaa 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 2025 työntekijöitä muistutettiin, että erilaisiin koulutuksiin osallistuttaisiin suunnitellusti koulutussuunnitelman mukaisesti. Vuonna 2025 erilaisiin koulutuksiin osallistui työntekijät yhteensä 713 päivää. Koulutukset vaihtelevat muutaman tunnin koulutuksesta osa- tai kokopäivän kestävään koulutukseen. Suunnitelluilla koulutuksilla on pyritty tukemaan ammatillista osaamista kohdentamalla koulutukset työntekijän kehityskeskusteluissa esiinnousseen koulutustarpeen mukaisesti. Koulutuksissa on mukana oppisopimuskoulutuksen lähiopintopäivät.

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 hyväksyttäviä kustannuksia 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 korvausluokkaan 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.

Vuonna 2024 työterveyshuollon kokonaiskustannus ilman Kela-korvausta oli 74 019,70 €, josta lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka 1) kustannukset olivat 59 410,29 € (80,26 %) ja sairaanhoidon osuus työterveyshuollon (korvausluokka 2) kustannuksista oli 14 609,41 € (19,74 %).

Työterveyshuollon kustannuksia nosti vuonna 2024 kokohenkilökunnalle tehdyn työhyvinvointikyselyn kautta esiinnousseisiin epäkohtiin puuttuminen työterveyshuollon ohjauksen kautta. Kelalta saatavan korvauksen vaatimat prosenttiosuudet ja niiden väliset erot ovat Pelkosenniemen kunnassa erittäin hyvät, joten korvaus saadaan Kelata täysimääräisenä.

Työterveyshuollon kanssa käytiin 6 kolmikantaneuvottelua, jotka mahdollistavat työntekijän työssä jatkamisen erilaisin tilapäisin ja pysyvin työhön liittyvin ratkaisuin.

Työterveyshuollon toimintatiedot (käynnit) vuonna 2025 on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Taulukko 6 Työterveyshuollon toimintatiedot (käynnit)

	Työpaikkaselvitys (h)	Ryhmäohjaus (h)	Yksilöohjaus (kpl)	Muu työ- ja toimintakyvyn seuranta (kpl)
Lääkäri	8,0	12,5	2	87
Terveystenhoitaja	43,5	1,5	3	67
Fysioterapeutti	19,0	1,0	17	3
Psykologi	6,0	1,5	40	4
Erikoislääkäri	7,5			2
Ravitsemusterapia			5	
Sosiaaliala				2
Laboratorio				37
Kuvantaminen				1

Työterveyshuolto on tehnyt lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä ja tarpeen mukaan on toteutettu kohdennettuja työpaikkakäyntejä. Myös työfysioterapeutti on tehnyt useita suunnattuja työpaikkakäyntejä ja ohjannut työntekijöitä työergonomiassa.

10.2 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontui kerran vuonna 2025. Työsuojeluilmoituksia tuli yksi joulukuussa 2025 ja sen käsittely on vielä kesken.

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. Työsuojelupäällikkönä on toiminut vt. hyvinvointijohtaja.

Työsuojeluvaltuutetut ovat henkilökunnan edustajia, jotka valitaan vaaleilla määrävuosin. Määrävuosittainen työsuojeluvaali oli syksyllä 2025. Uusi toimintakausi alkaa 1.1.2026.

Esimiehet vastaavat työsuojelusta kukin omilla toimialueillaan työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. Työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa huomaamistaan puutteista ja epäkohdista esimiehelleen. Jokaisella on oikeus turvalliseen työhön, työympäristöön ja työolosuhteisiin. Työturvallisuutta ylläpidetään ja parannetaan työpaikan työsuojeluyhteystoiminnassa, jossa jokaisella on oma roolinsa.

11 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Uusi kuntastrategia viedään käytäntöön vuoden 2026 aikana. Käytäntöön vienti vaatii esimiehiltä ja työntekijöiltä avointa keskustelua sekä näkemyksiä siitä, miten uusi kuntastrategia saadaan elämään osana perustyötä ja kuntalaisten arkea.

Vuosi 2025 oli edelleen Lapin hyvinvointialueen kanssa tehtävää rajapintojen tunnistamista ja yhteistyön selkeyttämistä. Yhteistyö alkaa saada toimivan muodon ja verkostot alkavat toimimaan. Joillakin rajapinnoilla luodaan edelleen yhteistyötärpeen mukaisia toimintamalleja, mutta on opittu luomaan yhdessä toisiaan täydentäviä suunnitelmia rajapinnan toimintaan.

Lakimuutosten mukanaan tuomiin muutoksiin TE-palveluiden ja Kotouttamispalveluiden osalta on luotu yhteistä toimintamallia. Toimintamallien luominen satoi henkilöstöresurssia ja muutos toi mukanaan uusia rajapintoja, joiden työstäminen on tapahtunut 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 määräajaksi pätevän hakijan kieltäytyessä työstä tai vaadittavan pätevyyden puuttuessa hakijalta.

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 hyvin perusopetuksessa sekä nuorisotyössä, sillä sijaisiksi on saatu pätevyysvaatimukset täyttäneitä henkilöitä.

Määräaikaisten työsuhteiden määrään on edelleen jatkossakin kiinnitettävä erityistä huomiota. Niiden määrä pakottaa koko organisaation läpi kulkevaa tarkastelua työvoiman tarpeesta aina määräaikaaisuuksien perusteista lähtien. Määräaikaisia tarvitaan kuitenkin aina hetkellisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin kuten esimerkiksi hankkeisiin. AVI:n rahoittamiin hankkeisiin työntekijäksi on palkattava määräaikainen henkilö, koska palkkausrahoja ei saa kohdentaa vakinaisten työntekijöiden palkkoihin.

Huolimatta siitä, että sairaspöissaolot ovat hieman laskeneet vuodesta 2024 vaatii silti pöissaolujen määrän kasvun estäminen esimiehiltä jatkossa edelleen tarkkaa ja ajantasaista sairaspöissaolujen seurantaa sekä niihin puuttumista. Varsinkin lyhyiden sairaspöissaolujen määrä on kasvanut ja vaatii esimiehiltä osaamista kiinnittää huomiota työntekijän työssä jaksamiseen kokonaisuutena.

Kunnassa käytössä olevan Varhaisen puuttumisen-toimintamalli sitoo jokaista esimiestä ja työntekijää. Toimintamallia sekä terveysperusteisten poissaolojen ennaltaehkäisyä ja seurantaan tullaan päivittämään vuoden 2026 aikana mm. päivittämällä ohjeistusta ja opastamalla esimiehiä sekä työntekijöitä toimimaan oikein ongelmatilanteissa.

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 2025 lisäkuluja aiheutti vuonna 2024 tehty kohdennettu työhyvinvointikysely, joka nosti esiin useita kehittämistarpeita, joihin on puututtu ja joihin tullaan jatkossakin kiinnittämään huomioita esimerkiksi työnohjauksen kautta.

Kannustamme työyhteisöämme avoimeen keskusteluun niin työntekijöitä keskenään kuin työntekijöitä ja esimiehiä keskenään, sillä avoin keskustelu luo luottamusta, joka tukee työyhteisö ja työntekijän hyvinvointia. Luottamus mahdollistaa vaikeistakin asioista keskustelun ilman syylistämistä.

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 esimiestyö sekä henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

Vuoden 2025 aikana kiinnitettiin huomiota tasopakkapalkkajärjestelmään ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin palkkauksessa. Tasopalkkaus oli suuri muutos, joka mahdollisti tasapuolisen palkkarakenteen Kuntatyönantajan ja ammattiliittojen yhdessä määrittämien valtakunnallisten ohjeiden mukaisesti.

Työntekijöiden psykososiaaliseen jaksamiseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomioita, jotta työssä jaksetaan paremmin ja sairaspöissaolat vähenisivät. Psykososiaaliseen jaksamiseen vaikuttavat niin sisäiset kuin ulkoiset työpaikan tekijät. Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi ilmetä missä tahansa työpaikassa. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Väärin mitoitettuina, puutteellisesti hallittuina tai epäsuotuisissa olo suhteissa ne aiheuttavat haitallista työkuormitusta. Kunnassa tullaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota psykososiaaliseen jaksamiseen vaikuttaviin tekijöihin.