



Henkilöstökertomus

ENONTEKIÖN KUNTA

2024

Sisällysluettelo

1.	Yleistä henkilöstökertomuksesta.....	2
2.	Henkilöstömäärä	3
3.	Henkilötyömäärä (HTV)	5
4.	Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma.....	6
5.	Eläköityminen	7
6.	Sairauspoissaolot.....	9
7.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
8.	Henkilöstömenot	12

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Päivämäärä	Hyväksytty
	Kunnanhallitus
	Tarkastuslautakunta
	Kunnanvaltuusto

1. Yleistä henkilöstökertomuksesta

Tässä henkilöstökertomuksessa luodaan katsaus Enontekiön kunnan henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta vuodelta 2024. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin.

Henkilöstökertomuksen tarkoitus on antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus. Tavoite on antaa tietoa, jonka avulla voidaan kohdentaa tulevia kehittämistoimenpiteitä. Suurin hyöty syntyy, kun henkilöstötietoja yhdistetään talouden ja toiminnan suunnitteluun.

Henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation oman strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on laatinut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan vuoden 2022 alusta. Suositus on huomioitu Enontekiön kunnan henkilöstökertomuksen laadinnassa. Henkilöstökertomus on uudistettu vuoden 2023 raportoinnista alkaen. Raportointitavan uudistuksen sekä 1.1.2023 voimaan tulleen organisaatiouudistuksen vuoksi osaan tässä henkilöstökertomuksessa raportoitavaan tietoon ei ole vertailutietoja ennen vuotta 2023. Tulevaisuudessa tavoitteena on, että henkilöstökertomuksessa raportoidaan kuluva vuosi ja kolme edellistä vuotta.

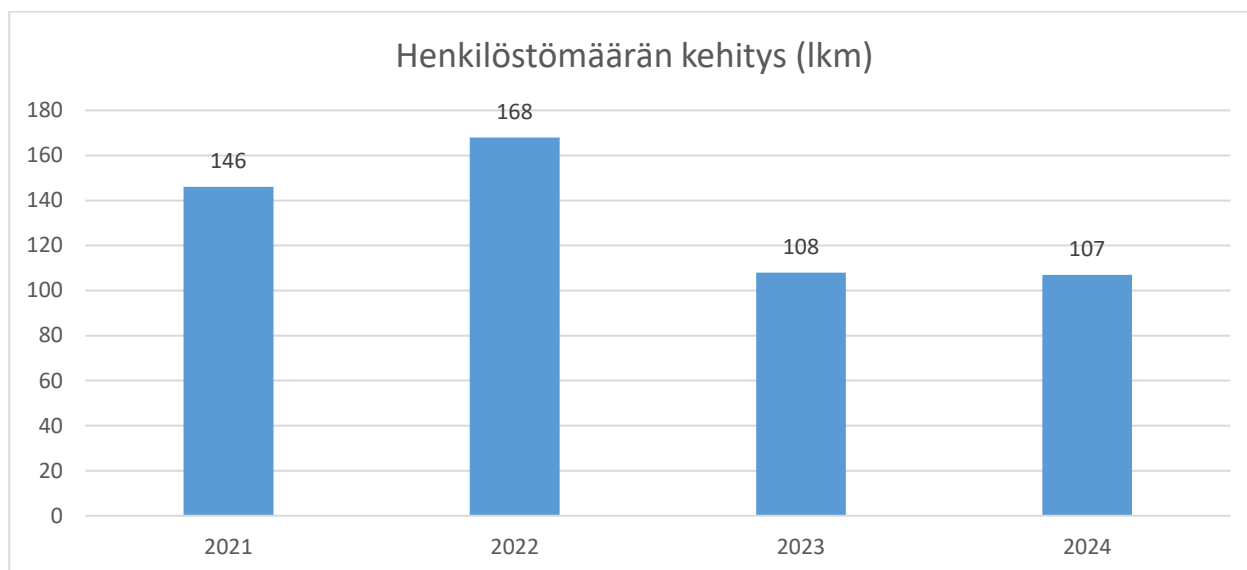
Enontekiön kunnan organisaatio uudistui 1.1.2023 alkaen. Taustalla oli sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen valtakunnallinen uudistus, jonka myötä Enontekiön kunnassa työskennelleet vanhustenhuollon ja sosiaalityön työntekijät siirtyivät vuoden 2023 alussa Lapin hyvinvointialueen palvelukseen. Sote-uudistuksen yhteydessä Enontekiön kunta päivitti organisaatorakennetta.

Vuoden 2023 alusta opetus- ja varhaiskasvatustoimi siirtyivät hyvinvointilautakunnan alaisuuteen. Hyvinvointilautakunta vastaa myös nuorisotoimesta sekä liikunta- ja kulttuuripalveluista. Elinvoimalautakunta on vastannut 1.1.2023 alkaen elinvoima ja kehittäminen –toimialasta sekä infrastruktuurista. Infrastruktuurin alaisuuteen siirtyi uudistuksessa kaikki kunnan rakennukset sekä ulkoilu- ja liikuntapaikkojen ylläpito.

Henkilöstökertomus laaditaan vuosittain. Henkilöstökertomuksen aineisto on koottu 31.12.2024 tilanteen mukaan palkkajärjestelmästä, kirjanpitojärjestelmästä sekä KEVAN tilastoista. Henkilöstökertomuksen kokoamisesta vastaa henkilöstösihteeri sekä hallintojohtaja. Henkilöstökertomus käsitellään Kunnanhallituksessa, Tarkastuslautakunnassa ja Kunnanvaltuustossa.

2. Henkilöstömäärä

Kuviossa 1 on esitetty Enontekiön kunnan henkilömäärän kehitys vuosina 2021-2024 (tilanne 31.12.). Henkilöstön lukumäärän aleneminen vuodesta 2022 johtuu siitä, että hyvinvointialueet aloittivat toiminnan 1.1.2023, jolloin sosiaalipalveluiden henkilökunta siirtyi Lapin hyvinvointialueelle.



Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys (lkm) vuosina 2021-2024

Henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 107. Henkilöstömäärä jakaantui: Kunnanhallitus 11, Elinvoimalautakunta 21 ja Hyvinvointilautakunta 75. Luvusta on vähennetty tuplapalvelussuhteet, mutta pitkiä palvelussuhteen keskeytyksiä ei ole huomioitu.

Vuonna 2024 Enontekiön kunnassa aloitti vakinaisessa työsuhteessa kuusi henkilöä. Oman irtisanoutumisen vuoksi vuonna 2024 palvelussuhde päättyi neljällä vakinaisella työntekijällä (muut kuin eläkkeelle jääneet).

Kunnanhallitus sisältää henkilöstön toimialoilta Hallinto, Ympäristöterveydenhuolto sekä Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimi. Elinvoimalautakunta sisältää henkilöstön toimialoilta Elinvoima ja kehittäminen, Infrastrukturi ja Puhtauspalvelut. Hyvinvointilautakunta sisältää henkilöstön toimialoilta Opetustoimi, Varhaiskasvatus, Kulttuuri, nuoriso- ja vapaa-aika sekä Työllisyys. Vuonna 2023 kunnanhallituksen alla olleet Ateriapalvelut siirtyivät 1.1.2024 alkaen hyvinvointilautakunnan alle.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä lautakunnittain (31.12.)

Lautakunta	2023	2024
Kunnanhallitus	19	11
Elinvoimalautakunta	22	21
Hyvinvointilautakunta	67	75
Kaikki yhteensä	108	107

Henkilöstöstä vakinaisia oli 80 ja määräaikaista 27. Määräaikaista työntekijöistä kaksi oli oppisopimussuhteinen ja neljä palkkatuella työllistettyjä. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 91 ja osa-aikaisia 16.

Taulukko 2. Henkilöstömäärä

Henkilöstö 31.12.	2023	2024
vakinaisia kokoaikaisia	71	70
määräaikaisia kokoaikaisia	21	21
Yhteensä kokoaikaisia	92	91
vakinaisia osa-aikaisia	9	10
määräaikaisia osa-aikaisia	7	6
Yhteensä osa-aikaisia	16	16
Kaikki yhteensä	108	107

Taulukossa 3 esitetään henkilöstömäärä työehtosopimuksittain. Edellisen vuoden päättyessä (31.12.2024) Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) oli 64 työntekijää, kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) 33, Kunta-alan teknisen henkilöstön sopimuksessa (TS) yhdeksän ja kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES) yksi. Vuonna 2023 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen, SOTE- sopimuksen työntekijät siirtyivät Lapin hyvinvointialueelle.

Taulukko 3. Henkilöstömäärä työehtosopimuksittain (31.12.)

Työehtosopimus	Lkm	%-osuus
KVTES	64	59,8
OVTES	33	30,8
Tekniset	9	8,4
TTES	1	0,9
Yhteensä	107	100

3. Henkilötyömäärä (HTV)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilöstön työaika muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosentin mukaisesti. Määräaikaisen työntekijän työaika lasketaan palvelussuhteen alkamisen ja päättymisen mukaan. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai normaalin työajan ylittävää työtä ei oteta huomioon. Palkallisia poissaoloja, esimerkiksi vuosilomia ja sairauslomia ei vähennetä laskennassa, mutta palkattomat poissaolot vähennetään.

Enontekiön kunnan työntekijöiden lukumäärä henkilötyövuosissa vuonna 2024 oli 103. Henkilöstön lukumäärän aleneminen vuodesta 2022 johtuu siitä, että hyvinvointialueet aloittivat toiminnan 1.1.2023, jolloin sosiaalipalveluiden henkilökunta siirtyi Lapin hyvinvointialueelle.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet vuosina 2020-2023 taulukkomuodossa

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023	2024
	149	158	104	103

Taulukossa 5. on esitetty henkilötyövuodet lautakunnittain. Vertailutietoa edellisiin vuosiin ei vielä ole, koska henkilötyövuosia ei ole aikaisemmin raportoitu lautakuntatasolla. Useamman vuoden vertailutiedot saadaan tuleviin henkilöstökertomuksiin.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet lautakunnittain

Lautakunta	HTV 2023	HTV 2024
Kunnanhallitus	9	11
Elinvoimalautakunta	24	22
Hyvinvointilautakunta	71	70
Kaikki yhteensä	104	103

4. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Enontekiön kunnan henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 49 (31.12.2024). Vuonna 2023 (31.12.2023) henkilöstön keski-ikä oli myös 49. Vuonna 2024 alle 30 vuotiaita oli 5 %, 30-34. vuotiaita oli 5 %, 40-49-vuotiaita oli 26 %, 50-59-vuotiaita oli 33 %, 60-64-vuotiaita oli 19 % ja yli 65 vuotiaita oli 3 %. (Vuonna 2023 ikäryhmät on raportoitu KT:n suosituksen mukaan).

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne

	2023		2024	
Ikä	Lkm	%- osuus	lkm	%-osuus
alle 30	6	6	5	5
30-34	6	6	5	5
35-39	10	9	12	11
40-44	12	11	12	11
45-49	15	14	15	14
50-54	13	12	15	14
55-59	25	23	20	19
60-64	17	15	20	19
65 ja yli	4	4	3	3
Yhteensä	108	100	107	100

Vuonna 2024 henkilöstöstä 76 % oli naisia ja 24 % oli miehiä. Enontekiön elinvoimalautakunnassa oli eniten miehiä kaikista lautakunnista.

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolijakauma lautakunnittain

	2023				2024			
Lautakunta	Mies	Nainen	Yhteensä	Naisten %-osuus	Mies	Nainen	Yhteensä	Naisten %-osuus
Kunnanhallitus	3	8	11	72,7	4	7	11	63,6
Elinvoimalautakunta	14	8	22	36,4	14	7	21	33,3
Hyvinvointilautakunta	10	65	75	86,7	8	67	75	89,3
Yhteensä	27	81	108	75,0	26	81	107	75,7

5. Eläköityminen

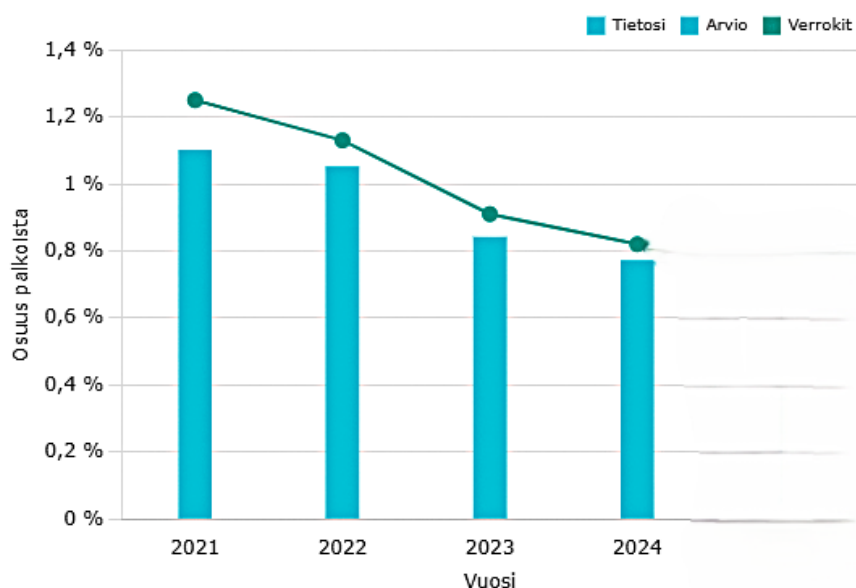
Vuonna 2024 aikana eläkkeelle jäi Enontekiön kunnan palveluksesta yhteensä kolme henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden määrä on pysynyt tasaisena viimeiset kolme vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on myös pysynyt tasaisena viime vuodet.

Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2021-2024

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2021	4	64,3
2022	3	64,5
2023	4	64,5
2024	3	65,0
Yhteensä	14	64,6

Enontekiön kunnan työkyvyttömyyseläkemaksun prosentuaalinen osuus palkkasummasta oli 0,77 % ollen 33 967 €. Vuonna 2023 prosenttiosuus palkkasummasta oli hieman suurempi ollen 0,84 % (37 052 €). Ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat kasvaneet 2019-2021 aikana, mutta vuodesta 2022 kustannukset ovat laskeneet.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



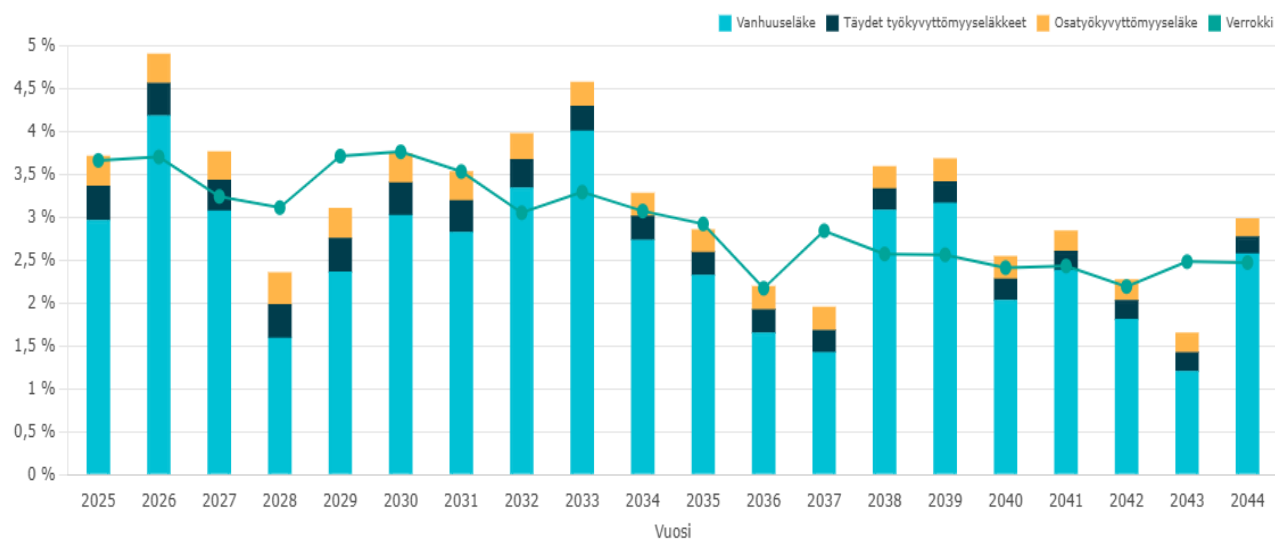
Kuvio 2. Enontekiön kunnan työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta

Kuviossa 3 on esitetty KEVAN ennuste Enontekiön kunnan palveluksesta eläkkeelle jäävistä. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan

edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 3. KEVAN arvio Enontekiön kunnan palveluksesta eläkkeelle jäävistä verrattuna muihin työnantajiin

6. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan jakamalla sairauspoissaolopäivien määrä henkilöstön säännöllisellä työpäivien määrällä.

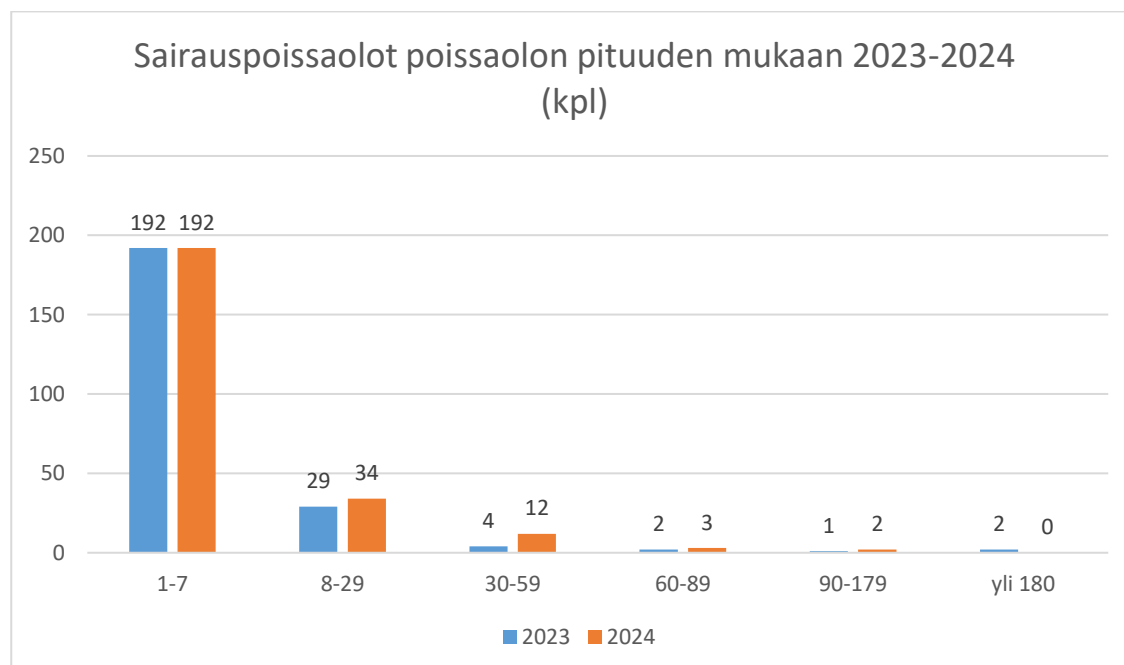
Taulukko 9 esittää sairauspoissaolot kalenteripäivinä (kpv). Vuoden 2024 aikana sairauspoissaoloja oli yhteensä 1877 kalenteripäivää, joista palkallisia oli 1429 päivää ja palkattomia 302 päivää. Palkallisia työtapaturmapoissaoloja oli 146 päivää. Sairauspoissaoloja oli 18,22 kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Henkilöstöstä 30 työntekijällä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolot ovat laskeneet vuodesta 2022, koska henkilöstömäärä on pienentynyt hyvinvointialueiden johdosta. Sairauspoissaolot henkilöä kohden ovat myös vähentyneet vuodesta 2022.

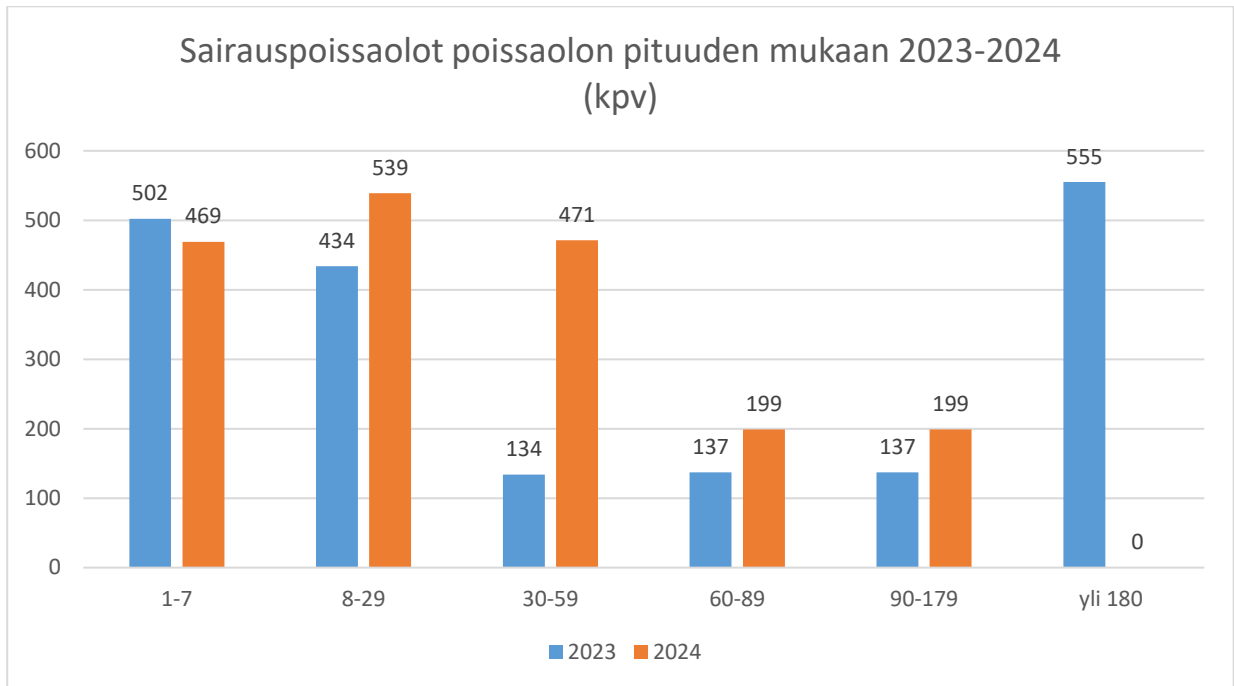
Taulukko 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivittäin

Sairauspoissaolo	2022	2023	2024
Palkallinen (kpv)	3485	1457	1429
Palkaton (kpv)	550	411	302
Työtapaturmat (kpv)	0	31	146
Yhteensä	4035	1899	1877
Sairauspoissaoloja kpv/ HTV	25,5	18,3	18,22
Sairauspoissaoloprosentti	10,1	7,2	7,20

Kuvio 4 mukaisesti sairauspoissaolot ovat olleet pääasiassa lyhyitä, 1-7 kalenteripäivää kestäviä. Pitkät, yli 180 päivää kestävät sairauslomat ovat laskeneet vuodesta 2023.



Kuvio 4. Sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan (kpl) 2023-2024



Kuvio 5. Sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan (kalenteripäivät) 2023-2024

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 144 447 €. Vuonna 2023 kustannukset olivat 144 371 €. Vuoden 2022 kustannuksia ei voida esittää lautakunnittain.

Taulukko 10. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset (1 000 €)

Lautakunta	Vuosi 2023	2024
Kunnanhallitus	10,24	18,35
Elinvoimalautakunta	15,67	17,52
Hyvinvointilautakunta	118,46	108,57
Kaikki yhteensä	144,37	144,44

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Enontekiön kunnan henkilöstöstrategiassa (2013) on todettu, että työnantajana Enontekiön kunta suosii ja tukee ammattitaitoa ylläpitävää henkilöstökoulutusta sekä ammatillista täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutusta, joka vastaa kulloisiakin kunnan palvelutuotannon tarpeita.

Kunnassa kehitetään henkilöstön osaamista ja työkykyä niin, että henkilöstö kykenee toimimaan jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja vastaamaan asetettuihin toiminnallisiin tavoitteisiin ja asiakkaiden odotuksiin.

Enontekiön kunnassa osaamistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelujen ja tavanomaisen esihenkilö-alaiskeskustelujen yhteydessä. Näiden keskustelujen tarkoituksena on suunnata henkilöstövoima-varat kaikista tärkeimpien asioiden ja toimintojen hoitamiseen yksikön kokonaistavoitteiden saavuttamiseksi.

Taulukossa 11 on esitetty henkilöstön osaamisen kehittämisen kesto lautakunnittain. Vuonna 2024 koulutukseen käytettyjä päiviä yhteensä oli 116 ja koulutuspäiviä per henkilö oli 1,1 päivää. Vuonna 2023 koulutukseen käytettyjä päiviä oli 70. Taulukkoon ei ole otettu mukaan opettajien VESO-koulutusta.

Tulosta tulkittaessa on huomioitava, kaikista koulutuksista ei ole välttämättä tehty koulutushakemusta Populukseen, jolloin tieto osaamisen kehittämisestä jää dokumentoitumatta. Koulutusten dokumentoinnin tärkeyttä painotetaan henkilökunnalle. Enontekiön kunta on myöntänyt palkatonta opintovapaata vuonna 2024 230 päivää ja vuonna 2023 689 päivää.

Taulukko 11. Henkilöstön osaamisen kehittäminen lautakunnittain

Lautakunta	Henkilöstömäärä	Koulutuspäivät yht.	Koulutuspäiviä per henkilö
Kunnanhallitus	11	23	2,1
Elinvoimalautakunta	21	6	0,3
Hyvinvointilautakunta	75	87	1,2
Yhteensä	107	116	1,1

8. Henkilöstömenot

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2024 oli noin 4,5 miljoonaa euroa (taulukko 12). Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli noussut 2,22 prosenttia vuoteen 2023 verrattuna.

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset nostivat palkkoja vuodesta 2023. Vuonna 2024 eläkekulujen määrä oli 878 733 euroa ja muiden henkilösivukulujen määrä oli 141 086 euroa. Muihin henkilösivukuluihin sisältyvät esim. työnantajan sosiaaliturvamaksut ja työttömyysvakuutusmaksut sekä työttömyysturvan omavastuumaksu.

Henkilöstökuluista vähennetään organisaation saamat yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskevat henkilöstökorvaukset kuten Kansaneläkelaitoksen ja muiden vakuutuslaitosten suorittamat sairaus- ja vanhempainpäivärahat sekä niihin liittyvät lomakustannuskorvaukset.

Taulukko 12. Henkilöstömenot (€) euroina 2021-2024

Henkilöstömenot	2021	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	5 743 676	5 811 667	4 393 425	4 490 871
Eläkekulut	1 338 508	1 332 928	873 957	878 733
Muut henkilösivukulut	178 936	167 758	132 277	141 086
Henkilöstökorvaukset	-90 301	-93 990	-55 152	-69 292
Henkilöstömenot yhteensä	7 170 818	7 218 363	5 344 506	5 441 398
Palkkojen muutos edellisvuoteen	9,67 %	1,18 %	-24,40 %	2,22%
Koko hlöstömenojen muutos ed. v.	9,44 %	0,66 %	-25,96 %	1,81%