



# Henkilöstökertomus

ENONTEKIÖN KUNTA

2023

## 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 hyväksymismerkinät

Päivämäärä	Hyväksytty
27.3.2024	Kunnanhallitus
	Tarkastuslautakunta
	Kunnanvaltuusto

## 1. Yleistä henkilöstökertomuksesta

Tässä henkilöstökertomuksessa luodaan katsaus Enontekiön kunnan henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta vuodelta 2023. 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 hyvinvointialuetyönantajat 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 edellisiltä vuosilta. Tulevaisuudessa tavoitteena on, että henkilöstökertomuksessa raportoidaan kuluva vuosi ja kolme edellistä vuotta.

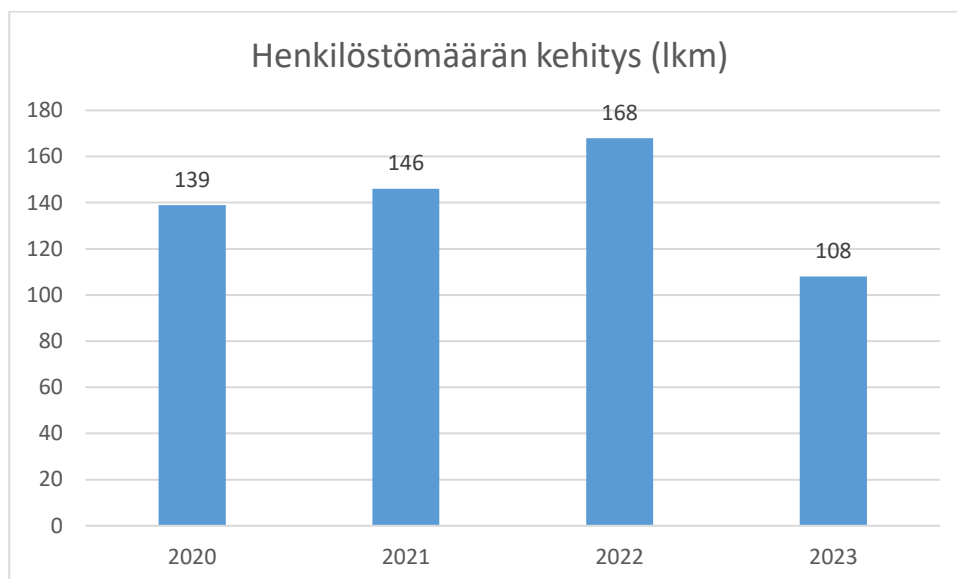
Enontekiön kunnan organisaatio uudistui 1.1.2023 alkaen. Taustalla oli sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen valtakunnallinen uudistus, jonka myötä Enontekiön kunnassa työskennelleet vanhustenhuollon ja sosiaalityön työntekijät siirtyivät vuoden 2023 alussa Lapin hyvinvointialueen palvelukseen.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

Vuoden 2023 alusta opetus- ja varhaiskasvatustoimi siirtyvät 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 31.12.2023 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 2020-2023 (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 (Ikm) vuosina 2020-2023

Henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 108. Henkilöstömäärä jakaantui: Kunnanhallitus 19, Elinvoimalautakunta 22 ja Hyvinvointilautakunta 67. Luvusta on vähennetty tuplapalvelussuhteet, mutta pitkiä palvelussuhteen keskeytyksiä ei ole huomioitu.

Vuonna 2023 Enontekiön kunnassa aloitti vakinaisessa työsuhteessa kahdeksan henkilöä. Oman irtisanoutumisen vuoksi vuonna 2023 palvelussuhde päättyi neljällä vakinaisella työntekijällä (muut kuin eläkkeelle jääneet). Henkilöstömäärää lautakunnittain tullaan jatkossa vertaamaan edellisiin vuosiin.

Kunnanhallitus sisältää henkilöstön toimialoilta Hallinto, Ympäristöterveydenhuolto sekä Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimi sekä Ateriapalvelut. Elinvoimalautakunta sisältää henkilöstön toimialoilta Elinvoima ja kehittäminen, Infrastrukturi ja Puhtauspalvelut. Hyvinvointilautakunta sisältää henkilöstön toimialoilta Opetustoimi, Varhaiskasvatus, Kulttuuri, nuoriso- ja vapaa-aika sekä Työllisyys.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä lautakunnittain (31.12.)

Lautakunta	2023
Kunnanhallitus	19
Elinvoimalautakunta	22
Hyvinvointilautakunta	67
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>108</b>

Henkilöstöstä vakinaisia oli 80 ja määräaikaisia 28. Määräaikaisista työntekijöistä yksi oli oppisopimussuhteinen ja kaksi palkkatuella työllistettyjä. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 92 ja osa-aikaisia 16.

Taulukko 2. Henkilöstömäärä (31.12.2023)

Henkilöstö 31.12.	2023
vakinaisia kokoaikaisia	71
määräaikaisia kokoaikaisia	21
<b>Yhteensä kokoaikaisia</b>	<b>92</b>
vakinaisia osa-aikaisia	9
määräaikaisia osa-aikaisia	7
<b>Yhteensä osa-aikaisia</b>	<b>16</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>108</b>

Taulukossa 3 esitetään henkilöstömäärä työehtosopimuksittain. Edellisen vuoden päättyessä (31.12.2022) Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) oli 79 työntekijää, kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) 38, Kunta-alan teknisen henkilöstön sopimuksessa (TS) seitsemän ja kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES) yksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE- sopimus) oli 43 työntekijää, mutta vuonna 2023 SOTE- sopimuksen työntekijät siirtyivät Lapin hyvinvointialueelle.

Taulukko 3. Henkilöstömäärä työehtosopimuksittain (31.12.)

Työehtosopimus	Lkm	%-osuus
KVTES	65	60
OVTES	34	32
Tekniset	8	7
TTES	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

### 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 ylitoita 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 2023 oli 104. 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	2020	2021	2022	2023
	140	149	158	104

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

Taulukko 5. Henkilötyövuodet lautakunnittain

Lautakunta	HTV
Kunnanhallitus	16
Elinvoimalautakunta	24
Hyvinvointilautakunta	64
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>104</b>

#### 4. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Enontekiön kunnan henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 49 (31.12.2023). Vuonna 2022 (31.12.2022) henkilöstön keski-ikä oli myös 49. Vuonna 2022 Alle 30 vuotiaita oli 6 %, 30-34. vuotiaita oli 17 %, 40-49- vuotiaita oli 22 %, 50-59- vuotiaita oli 33 %, 60-64- vuotiaita oli 18 % ja yli 65 vuotiaita oli 4 %. (Vuonna 2023 ikäryhmät on raportoitu KT:n suosituksen mukaan).

Vuonna 2023 henkilöstöstä 75 % oli naisia ja 25 % oli miehiä. Enontekiön kunnan kaikki lautakunnat ovat naisvaltaisia, miehiä eniten on Elinvoimalautakunnassa.

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2023

Ikä	Lkm	%- osuus
alle 30	6	6
30-34	6	6
35-39	10	9
40-44	12	11
45-49	15	14
50-54	13	12
55-59	25	23
60-64	17	15
65 ja yli	4	4
<b>Yhteensä</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Vuonna 2023 henkilöstöstä 75 % oli naisia ja 25 % oli miehiä. Enontekiön kunnan Kunnanhallitus sekä Hyvinvointilautakunta olivat naisvaltaisia ja Elinvoimalautakunta oli miesvaltainen.

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2023

Lautakunta	Mies	Nainen	Yhteensä	Naisten %-osuus
Kunnanhallitus	4	15	19	78,9
Elinvoimalautakunta	14	8	22	36,4
Hyvinvointilautakunta	9	58	67	86,6
<b>Yhteensä</b>	<b>27</b>	<b>81</b>	<b>108</b>	<b>75,0</b>

## 5. Eläköityminen

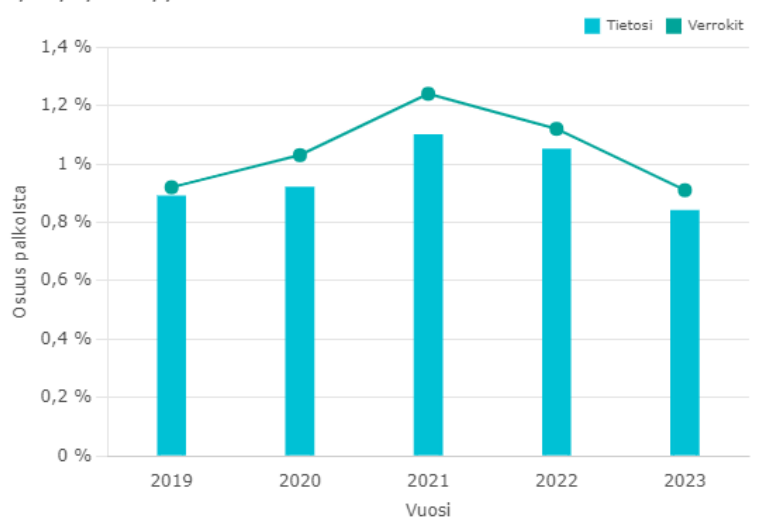
Vuonna 2023 aikana eläkkeelle jäi Enontekiön kunnan palveluksesta yhteensä neljä henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden määrä on pysynyt tasaisena viimeiset kolme vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on myös pysynyt tasaisena viime vuodet.

Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2020-2023

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2020	7	65,0
2021	4	64,3
2022	3	64,5
2023	4	64,5
<b>Yhteensä</b>	<b>18</b>	<b>64,6</b>

Enontekiön kunnan työkyvyttömyyseläkemaksun prosentuaalinen osuus palkkasummasta oli 0,8 % ollen 37 052 €. Vuonna 2022 prosenttiosuus palkkasummasta oli hieman suurempi ollen 1,1 % (62 548 €). Ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat kasvaneet 2019-2021 aikana, mutta vuosina 2022 ja 2023 kustannukset laskivat.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



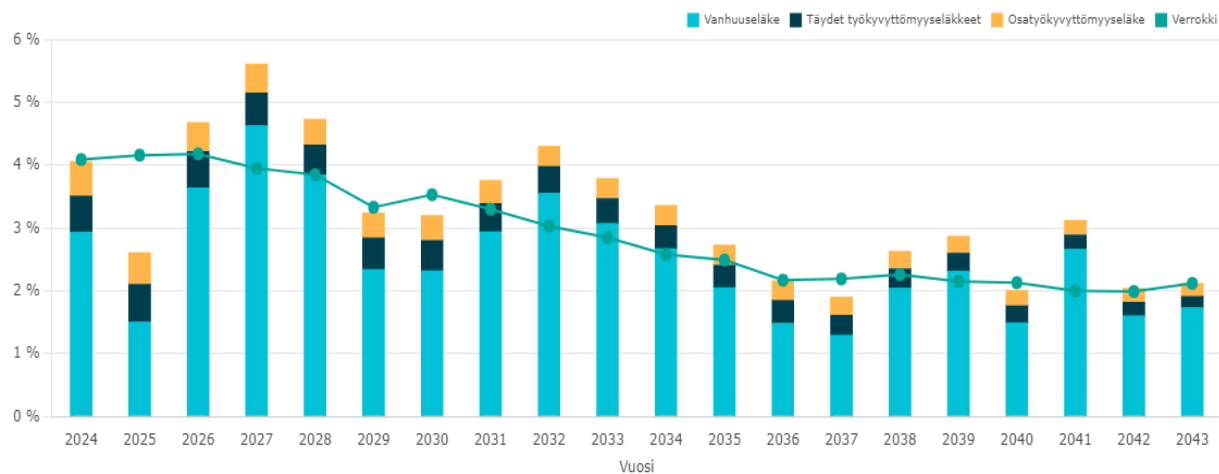
Kuvio 2. Enontekiön kunnan työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta

Kuviossa 3 on esitetty KEVAN ennuste Enontekiön kunnan palveluksesta eläkkeelle jäävistä. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 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



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

## 6. Sairauspoissaolot

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

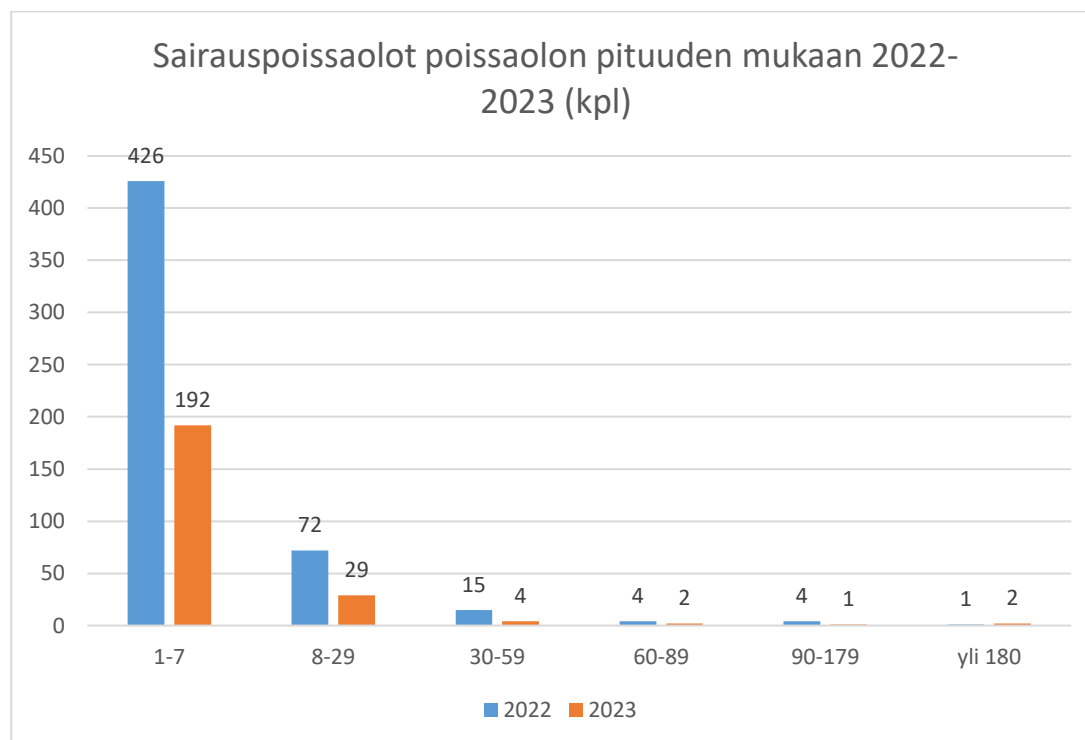
Taulukko 9 esittää sairauspoissaolot kalenteripäivinä (kpv). Vuoden 2023 aikana sairauspoissaoloja oli yhteensä 1899 kalenteripäivää, joista palkallisia oli 1457 päivää ja palkattomia 411 päivää. Palkallisia työtapaturmapoissaoloja oli 31 päivää. Sairauspoissaoloja oli 18,3 kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Henkilöstöstä 24 työntekijällä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

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

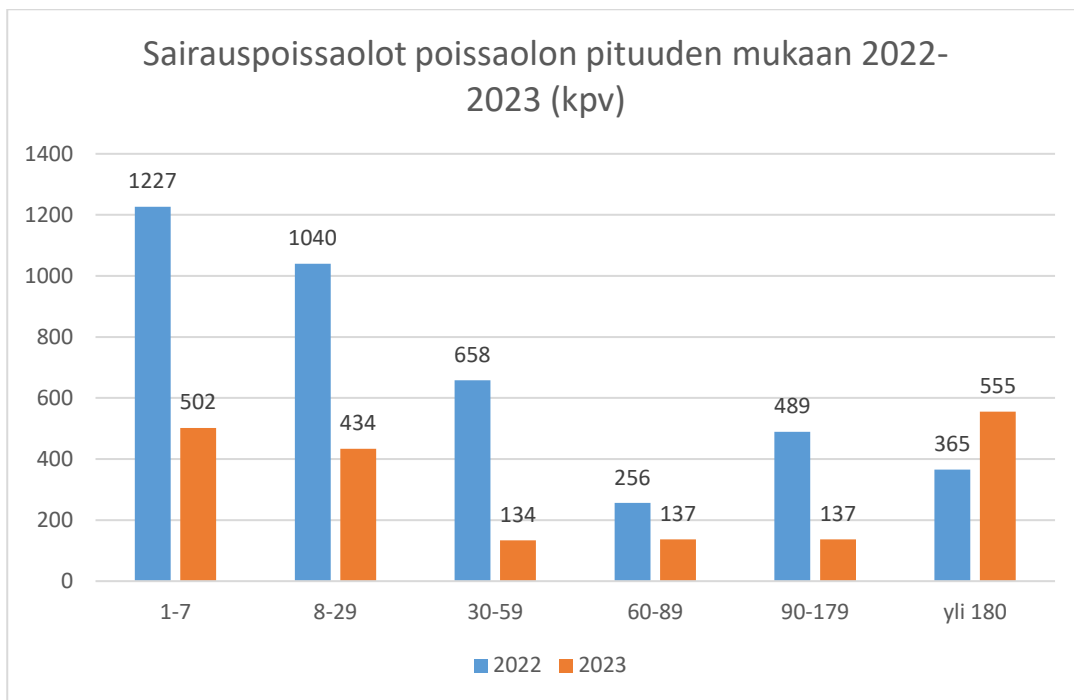
Taulukko 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivittäin

Sairauspoissaolo	2022	2023
Palkallinen (kpv)	3485	1457
Palkaton (kpv)	550	411
Työtapaturmat (kpv)	0	31
<b>Yhteensä</b>	<b>4035</b>	<b>1899</b>
Sairauspoissaoloja kpv/ HTV	25,5	18,3
Sairauspoissaoloprosentti	10,1	7,2

Kuvio 4 mukaisesti sairauspoissaolot ovat olleet pääasiassa lyhyitä, 1-7 kalenteripäivää kestäviä. Ainoastaan pitkät, yli 180 päivää kestävät sairauslomamat ovat kasvaneet vuodesta 2022.



Kuvio 4. Sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan (kpl) 2022-2023



Kuvio 5. Sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan (kalenteripäivät) 2022-2023

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 144 371 €. Vuonna 2022 kustannukset olivat 268 383 €. Vuoden 2022 kustannuksia ei voida esittää lautakunnittain.

Taulukko 10. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset (1 000 €)

Lautakunta	Vuosi 2023
Kunnanhallitus	26,03
Elinvoimalautakunta	14,59
Hyvinvointilautakunta	103,75
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>144,37</b>

## 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 esihenkilöalaiseskustelujen 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 2023 koulutukseen käytettyjä päiviä yhteensä oli 70,7 ja koulutuspäiviä per henkilö oli 0,7 päivää. Vuonna 2022 koulutukseen käytettyjä päiviä oli 178. 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 2023 689 päivää ja vuonna 2022 1 559 päivää.

Taulukko 11. Henkilöstön osaamisen kehittäminen lautakunnittain

Lautakunta	Henkilöstömäärä	Koulutuspäivät yht.	Koulutuspäiviä per henkilö
Kunnanhallitus	19	14,4	0,8
Elinvoimalautakunta	22	0	0,0
Hyvinvointilautakunta	67	56,3	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>108</b>	<b>70,7</b>	<b>0,7</b>

## 8. Henkilöstömenot

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä vuonna 2023 oli 4,4 miljoonaa euroa (taulukko 12). Maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä oli laskenut 24,4 prosenttia vuoteen 2022 verrattuna. Tämä johtuu siitä, että hyvinvointialueet aloittivat toiminnan 1.1.2023, jolloin sosiaalipalveluiden henkilökunta siirtyi Lapin hyvinvointialueelle.

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset nostivat palkkoja sopimuslajista riippuen noin 3 prosenttia. Vuonna 2023 eläkekulujen määrä oli 873 957 euroa ja muiden henkilösivukulujen määrä oli 132 277 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 2020-2023

Henkilöstömenot	2020	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	5 237 116	5 743 676	5 811 667	4 393 425
Eläkekulut	1 249 238	1 338 508	1 332 928	873 957
Muut henkilösivukulut	138 213	178 936	167 758	132 277
Henkilöstökorvaukset	-72 038	-90 301	-93 990	-55 152
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>6 552 528</b>	<b>7 170 818</b>	<b>7 218 363</b>	<b>5 344 506</b>
<b>Palkkojen muutos edellisvuoteen</b>		<b>9,67 %</b>	<b>1,18 %</b>	<b>-24,40 %</b>
<b>Koko hlöstömenojen muutos ed. v.</b>		<b>9,44 %</b>	<b>0,66 %</b>	<b>-25,96 %</b>