

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2025

Yhteistyötoimikunta 6.5.2026,
Kunnanhallitus 19.5.2026
Valtuusto 28.5.2026

Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite	2
2. Kuntastreergia ja strategian tavoitteiden toteutuminen	2
3. Henkilöstö lukuina.....	3
4. Henkilöstöinvestoinnit	10
Työterveyshuolto	10
Muut henkilöstöinvestoinnit.....	11
5. Työhyvinvointi.....	12
Henkilöstökyselyn toteuttaminen	12
Esihenkilötyön vahvistaminen.....	12
Yhtenäiset käytännöt henkilöstöasioissa	13
Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen	13
Henkilöstön perehdyttäminen	13
Kehityskeskustelut	13
Työnohjaus.....	13
Etä- ja hybridityö kunnassa	14
Henkilöstöhallinnon hankkeet	14

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa ja sen tarkoituksena on seurata kuntastrategian ja talousarvion mukaisten tavoitteiden toteutumista sekä antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstöresurssien nykytilasta sekä kehityssuunnasta ja tukea päätöksentekoa ja johtamista. Henkilöstökertomuksessa luodaan katsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta. KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat on laatinut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan ja nämä suositukset on huomioitu henkilöstökertomuksen laadinnassa. Tiedot kertomukseen on kerätty kunnan HR-järjestelmästä, Kevan Työnantajan verkkopalvelusta sekä työterveyshuollosta.

2. Kuntastreteria ja strategian tavoitteiden toteutuminen

Utajärvi on visiomme mukaan vuonna 2040 onnellisuuden ja yrittämisen edellytyksiä luova kunta, jossa kuntalaisilla ja yrittäjillä on mahdollisuus tehdä töitä ja harrastaa sekä olla osa välittävää kylämäistä yhteisöä. Utajärvellä on laadukkaat palvelut ja sijainti. Tavoitteenamme on kehittää kunnan toimintaa toimimalla ”pikkuisen paremmin kuin muut”.

Kuntastrategian 2021-2025 päätavoite:

Utajärvi luo edellytyksiä onnelliselle elämälle – pikkuisen paremmin kuin muut. Lisäämme elinvoiman kasvua hyvinvoinnin ja elinkeinoelämän yhteistyönä Mahdollistamme hiiliviisaiden ratkaisujen syntyä

Strategiaa edistävät arvomme:

Sitoutuminen: Osallistumme aktiivisesti kunnan kehittämiseen ja autamme ja kannustamme toinen toisiamme. Kannamme vastuamme päätöksistä ja sitoudumme niiden toteuttamiseen ja seurantaan.

Inhimillisuus: Olemme helposti lähestyttävä, luotettava ja yhteistyötä arvostava kumppani. Toiminnassamme korostuu tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. Pyrimme kaventamaan hyvinvointieroja.

Avoimuus: Olemme rehellisiä ja vuorovaikutteisia viestijöitä. Huomioimme kaikkien mielipiteet ja kunnioitamme toisiamme. Puhumme toisillemme arvostavasti ja tuomme asiat esille objektiivisesti.

Näiden arvojen kautta rakennamme yhdessä rentoa luottamuksen ilmapiiriä, jossa asioita voidaan tehdä myös pilke silmäkulmassa.

Utajärven kuntastrategia ja talousarvio eivät suoraan määrittele mittaristoa henkilöstöjohtamisen tavoitteille ja niiden seurannalle. Tästä huolimatta henkilöstöjohtamisen keskeisiä tavoitteita ja seurantamittareita voidaan määritellä ja kehittää osana kunnan henkilöstöhallinnon käytäntöjä. Henkilöstöjohtamisen tavoitteina ja alustavina mittareina voidaan pitää ainakin seuraavia:

- **Henkilöstökyselyjen toteuttaminen säännöllisesti**

Laaja henkilöstökysely toteutetaan parillisina vuosina. Kyselyn avulla seurataan työhyvinvointia, johtamisen laatua, työyhteisön toimivuutta ja työn kuormittavuutta sekä tunnistetaan kehittämiskohteita. Tämän lisäksi lyhyempiä kyselyitä voidaan toteuttaa vuosittain.

- **Henkilöstön tyytyväisyys**

Mittarina käytetään henkilöstökyselyn kokonaistyytyväisyysindeksiä tai keskiarvoa. (Tavoite: henkilöstön tyytyväisyys kasvaa tai pysyy vähintään samalla tasolla.)

- **Sairauspoissaolot**

Mittarina seurataan sairauspoissaolopäivien lukumäärää henkilötyövuotta kohden. (Tavoite: sairauspoissaolot alle kuntien tai verrokkikuntien keskiarvon.)

- **Henkilöstön vaihtuvuus**

Mittarina seurataan henkilökunnan vaihtuvuusprosenttia vuosittain. (Tavoite: vaihtuvuuden pysyminen maltillisena ja palveluiden jatkuvuuden turvaavana.)

Näitä mittareita voidaan hyödyntää henkilöstöjohtamisen tavoitteiden systemaattisessa seurannassa ja kehittämisessä. Mittaristoa on tarkoitus täsmentää ja ottaa käyttöön osana henkilöstöhallinnon kehittämistyötä vuoden 2026 aikana.

Vuoden 2025 talousarviossa esitettyjen tavoitteiden toteutuminen

Utajärven kunnan talousarviossa vuodelle 2025 ei ole asetettu erillisiä, suoria mittareita tai tavoitteita henkilöstöhallinnolle. Talousarvion valmisteluvaiheessa tiedossa on kuitenkin ollut uuden palkkausjärjestelmän kehittäminen ja käyttöönotto. Utajärven kunta on hyväksynyt tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton, ja järjestelmä on tullut voimaan 1.10.2025.

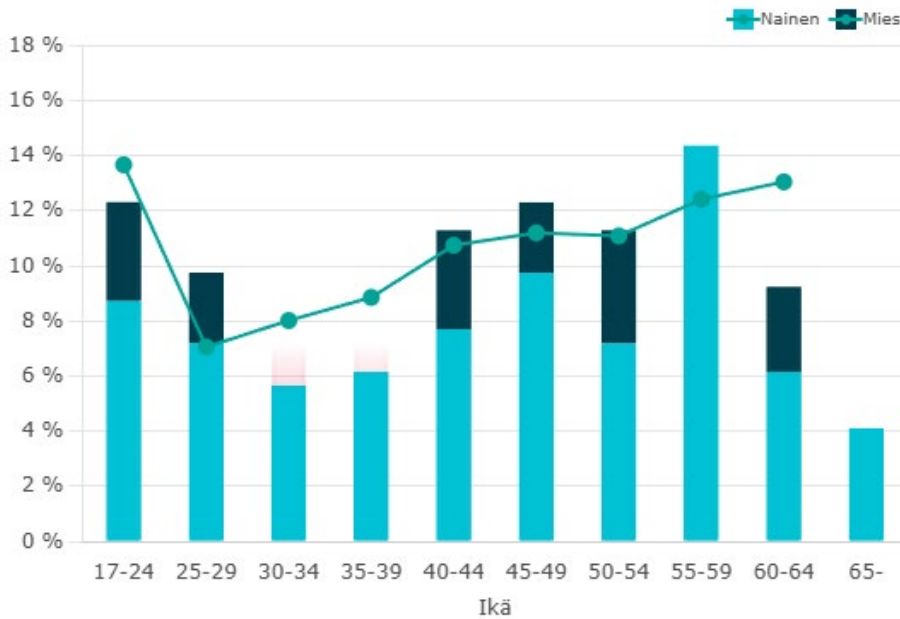
Lisäksi kunnassa on panostettu henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Neljän kunnan yhteinen Työhyvinvoinnin rakentajat -hanke on käynnistynyt kesän 2025 aikana, ja sen tavoitteena on vahvistaa henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä esihenkilöiden osaamista.

3. Henkilöstö lukuina

Utajärven kunnan henkilöstövahvuus 31.12.2025 oli 140 henkilöä. Vakituksessa palvelussuhteessa työskenteleviä oli 109 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa oli kaikkiaan 31 henkilöä. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyy oppisopimuskoulutettavat, joita ollut 2 henkilöä. Koko henkilöstöstä osa-aikaisia palvelussuhteita oli 17 kpl. Henkilötyövuosia kertyi 131,16.

Utajärven kunnan henkilöstöstä naisia oli 79,29 % henkilöstöstä eli 111 henkilöä ja miehiä 20,71 %, eli 29. Henkilöstöstä 45,0 % (ed: 41,3) oli yli 50-vuotiaita. Koko Henkilöstön keski-ikä oli 45,9. Naisten keski-ikä oli 45,5 (ed: 46,3) ja miesten 47,6 (ed: 45,2).

Ikäjakauma 2025



Utajärven kunnan ikäjakauma 2025. Keva 2025.

Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi kahdella vuoteen 2024 verrattuna, mutta määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski viidellä. Palvelussuhteiden kokonaismäärä laski uitenkin kolmella vuoteen 2024 verrattuna. Viiden vuoden tarkastelujakson aikana palvelussuhteiden määrä on laskenut 21. Taulukossa on näkyvä myös hyvinvointialueen aiheuttama muutos 31.12.2022, kun kunnan henkilöstöä on siirtynyt hyvinvointialueen palvelukseen. Vuosien 2023-2025 aikana palvelussuhteiden määrä on laskenut seitsemällä.

Henkilöstömäärä 31.12.						
Palvelussuhteen luonne	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yhteensä	161	170	170	147	143	140
Vakinaiset	109	111	109	110	107	109
Määräaikaiset	52	59	61	37	36	31

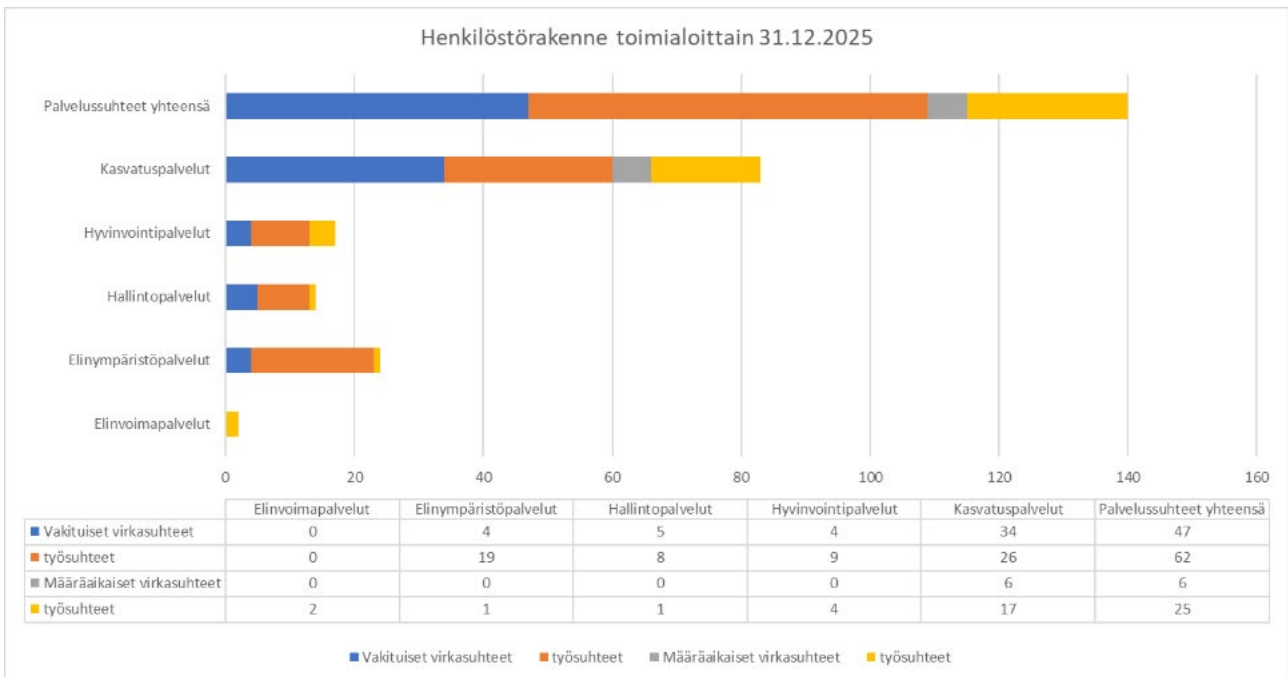
Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen luonteen mukaan vuosina 2020-2025.

Henkilöstömäärä 31.12.						
Toimialoittain	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Elinvoimapalvelut	2	5	0	2	2	2
Elinympäristöpalvelut	39	35	33	27	22	24
Hallintopalvelut	12	14	12	13	13	14
Hyvinvointipalvelut	18	22	33	22	22	17
Kasvatuspalvelut	90	94	92	83	84	83
Yhteensä	161	170	170	147	143	140

Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2020-2025.



Taulukko: Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2025.



Taulukko: Henkilöstörakenne toimialoittain 31.12.2025.

Kasvatuspalveluiden henkilöstömäärä on n. 59 % koko kunnan henkilöstön määrästä. Seuraavaksi eniten, 17 %, henkilöstöä työskentelee elinympäristöpalveluissa.

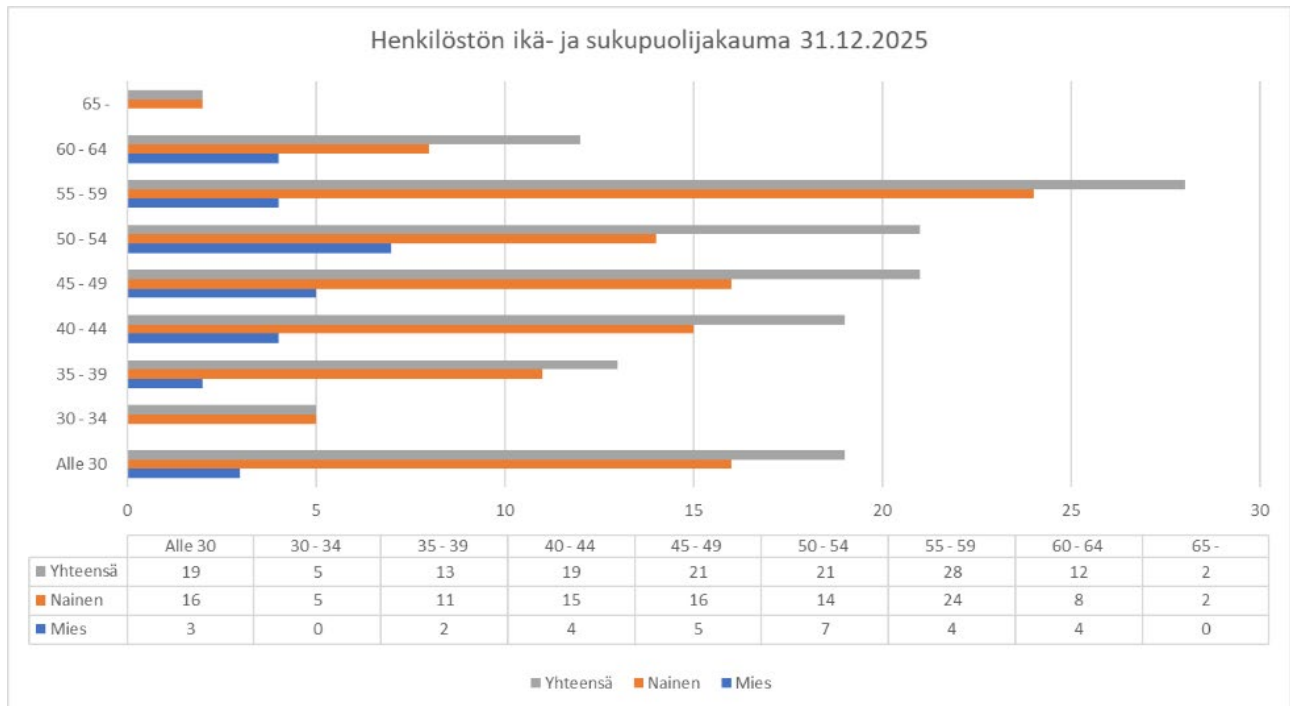
Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan vakinaisen henkilöstön osalta. Vuoden aikana alkaneiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät ilmoitetaan erikseen. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut.

Vuoteen 2025 alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli 8 kpl. Päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli 6 kpl. Näistä yksi oli irtisanoutuminen, kolme siirtyi toiseen tehtävään, eläkkeelle siirtyi yksi henkilö ja yhden päättymisen syynä oli muut syyt.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Utajärven kunnan henkilöstöstä naisia oli 79,29 % henkilöstöstä eli 111 henkilöä ja miehiä 20,71 %, eli 29. Henkilöstöstä 45,0 % (ed: 41,3) oli yli 50-vuotiaita. Koko Henkilöstön keski-ikä oli 45,9. Naisten keski-ikä oli 45,5 (ed: 46,3) ja miesten 47,6 (ed: 45,2).



Taulukko: Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2025.

Toteutuneet henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi (HTV) kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyinä päivinä esim. 31.12.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osan vuotta, osa-aikaisesti työskentelevän sekä palkattomalla virka-/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa.

Henkilötyövuosi kuvaa toteutunutta palkallista työaikaa (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö) yhteensä vuoden aikana. Siihen sisältyvät lomat, lomarahavapaat, sairauspoissaolot, koulutuspäivät ja kaikki palkalliset poissaolot vuoden aikana. Palkattomat työ- ja virkavapaat on vähennetty.

Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat.

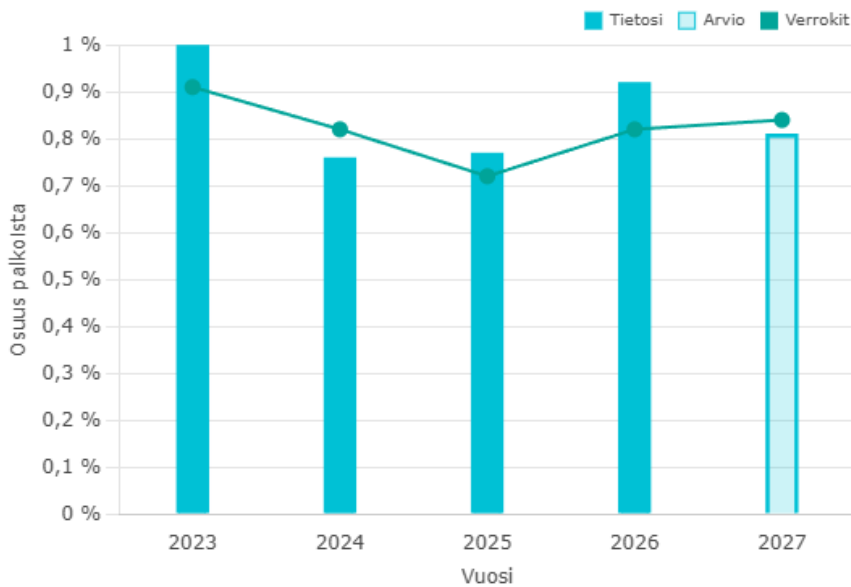
Henkilötyövuosia oli vuonna 2025 yhteensä 131,16 (ed. 138), mikä tarkoittaa 6,84 henkilötyövuoden vähennystä.

Henkilöstökustannukset

Koko henkilöstön palkkoja maksettiin vuonna 2025 yhteensä 5 783 199 € (ed: 5 784 875 €). Sairausvakuutuskorvaukset työnantajalle olivat 36 764 € (ed. 65 883) ja vakuutusyhtiöltä ei tullut korvauksia työtapaturmista vuonna 2025 € (ed. 7 320). Luvut ovat ilman työnantajan sivukuluja.

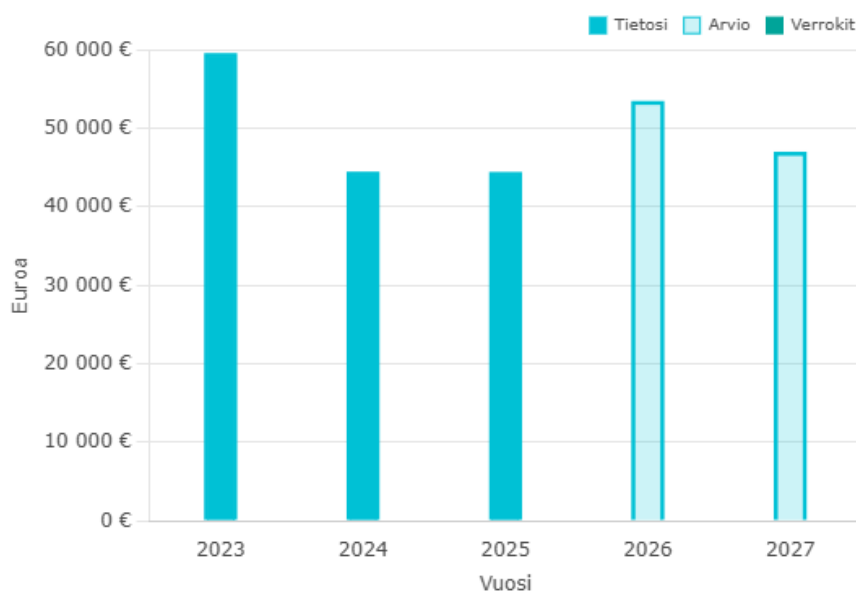
Eläkekustannusten toteumaa kuvaavat seuraavat taulukot Kevan tilastosta kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehittymisestä osuutena palkkakuluista ja euroina:

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkkakuluista on hieman noussut vuonna 2025 ja noussut yli verrokkikuntien tason. Sama kehityksen odotetaan jatkuvan 2026. Keva 2025.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

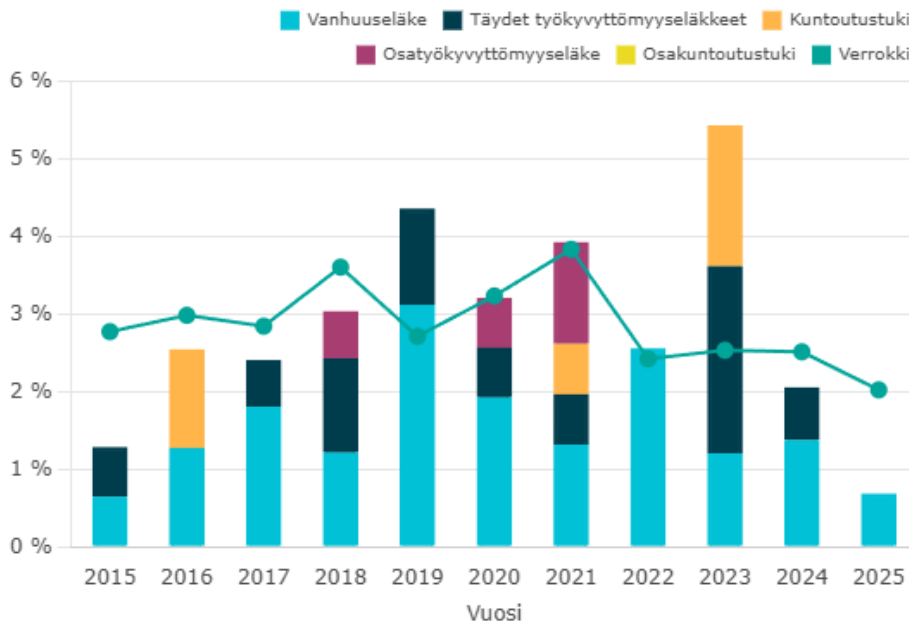


Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä euroina palkkakuluista on pysynyt vuonna 2025 edellisen vuoden tasolla, mutta vuoden 2026 työkyvyttömyyseläkemaksun euromäärän ennustetaan kasvavan. Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkemaksu oli 44 413 euroa. Keva 2025.

Eläköityminen

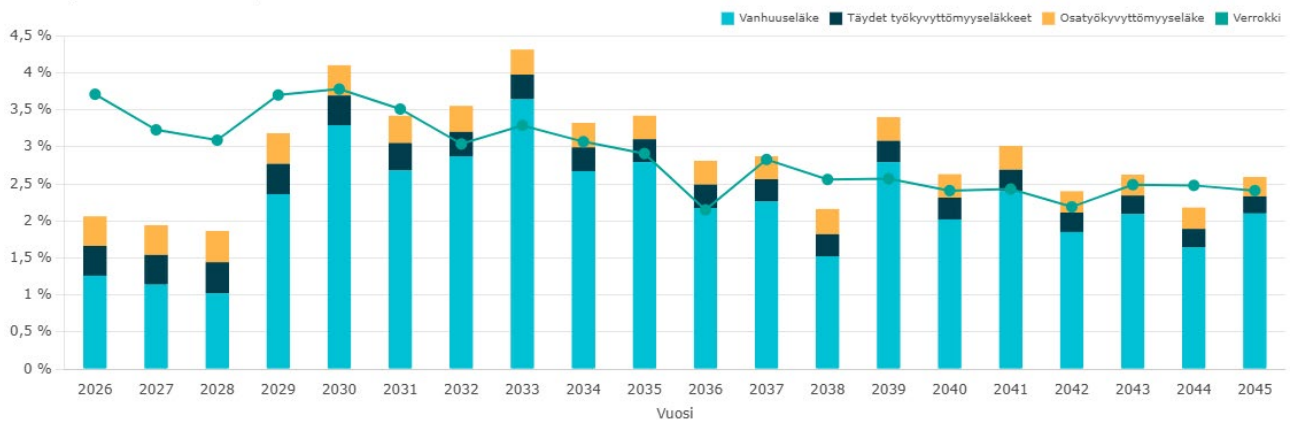
Vanhuuseläkkeelle siirtyi 1 henkilö vuoden aikana. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt ketään vuoden aikana.

Eläkkeiden alkavuus



Eläkkeiden alkavuus eläkelajeittain toteuma 2015-2025. Keva 2025.

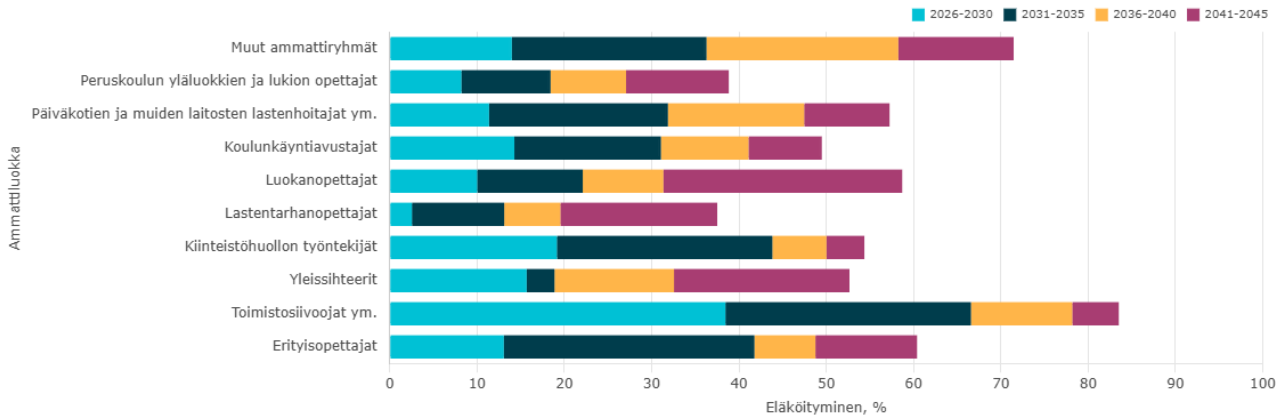
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste. Keva 2025.

Kevan ammattitasoisessa eläköitymisennusteessa eläköityminen tulee olemaan suurinta varhaiskasvatuksen henkilöstössä, opetushenkilökunnassa, koulunkäynninohjaajissa, kiinteistöhuollossa ja ateriapalveluissa.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



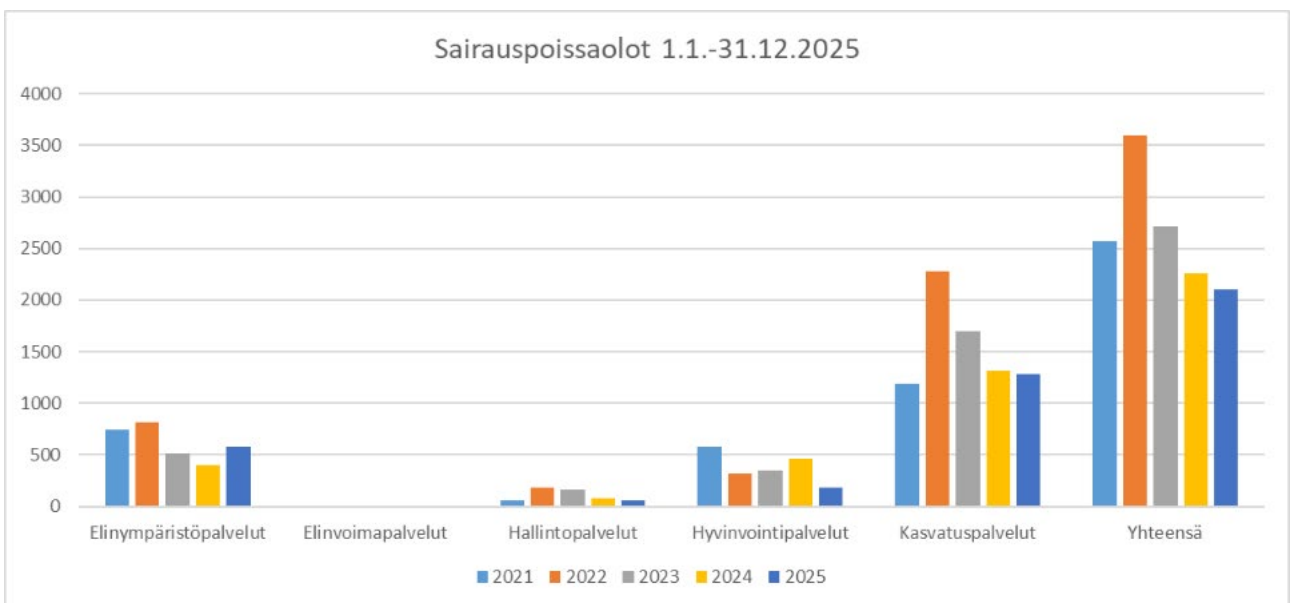
Eläköitymisennuste. Keva 2025.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain kunnan henkilöstöresurssien muutos- ja koulutustarpeet. Eläkeikää lähestyvien ikäryhmien kasvaessa on välttämätöntä kiinnittää entistä enemmän huomiota heidän erityistarpeisiinsa. Ikääntyvien työntekijöiden työtehtäviä voidaan tarvittaessa muokata ja ammattitaidon ylläpitämistä tukea. Myös osatyökykyisten työllistämistä tulee tukea enemmän. Eläköitymisten yhteydessä hiljaisen tiedon siirtämisen tärkeys korostuu erityisesti ns. avainhenkilöiden eläköitymistä yhteydessä. Tiedon siirtämiseksi voitaisiin esim. rekrytoida uusi henkilö siten, että hän voi työskennellä kokeneen työntekijän työparina.

Sairauspoissaolot

Utajärven kunnassa sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt kolmen vuoden ajan koronavuosien jälkeen. Sairauspoissaoloje määrä lisääntyi elinympäristöpalveluissa, mutta väheni hieman muilla toimiloilla. Sairauspoissaoloja oli 2 108 päivää (ed. 2 255), eli 15,06 päivää/työntekijä/vuosi (ed. 15,77).

Utajärven kunnassa sairauspoissaoloja oli 2 108 päivää (ed. 2 255), eli 15,06 päivää/työntekijä/vuosi (ed. 15,77). Sairauspoissaolot vähentyivät 0,71 päivällä henkilötyövuotta kohden.



Taulukko: sairauspoissaolot vuosina 2020-2025

Kunnan esihenkilöillä on ollut oikeus ns. omailmoituksen perusteella myöntää sairauslomaa kolmen päivän ajalle.

Työterveyshuolto on toteuttanut vuonna 2025 ennaltaehkäisevää työtä kuten neuvontaa ja ohjausta, terveyden seurantatarkastuksia. Työpaikkakäynnit toteutettiin hallintopalveluissa asiointipisteelle ja elinympäristöpalveluiden tiloihin.

Varhaisen tuen mallin käytön tehostamista toteutetaan edelleen. Mallin mukaan esihenkilön tulee keskustella työsuorituksen heikentymiseen ja sairauspoissaoloihin liittyvistä asioista työntekijän kanssa jo varhaisessa vaiheessa ja ottaa terveyteen liittyvissä asioissa yhteyttä työterveyshuoltoon. Työhyvinvoinnin lisäämiseen on kiinnitetty huomiota järjestämällä mahdollisuus työnohjaukseen. Muita työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä ovat mm. kehityskeskustelut, säännölliset työpaikkapalaverit ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet.

Utajärven kunnassa ei ole käytössä korvaavan työn malli, joka mahdollistaisi työn tekemisen muualla kuin omassa työtehtävässä. Joissakin tilanteissa tämä voisi olla vaihtoehto sairauspoissaoloille.

Työterveyshuollossa halutaan panostaa ennaltaehkäisevään ja työkykyä tukevaan toimintaan jatkossakin. Keinoja ovat mm. osatyökykyisten seuranta, työterveysneuvottelut ja sairauslomalta työhön paluun suunnittelu ja toteutus osa- sairauspäivärahan ja ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Työterveyshuollon kanssa voidaan panostaa ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin esim. työfysioterapeutin selkäryhmät. Työpsykologin antama tuki kohdistuu yksilöihin ja työyhteisöihin. Työtapaturmia, läheltä piti – ja väkivaltatilanteita seurataan kunnassa yhteistyötoimikunnassa.

4. Henkilöstöinvestoinnit

Työterveyshuolto

Utajärven kunnan työterveyspalvelut tuottaa Oulunkaaren Työterveys Oy. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollossa tulee painottua ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, joten sopimus painottuu ennaltaehkäisyyn ja korvausluokka I mukaiseen toimintaan. Lisäksi sopimukseen kuuluu yleislääkäritasoinen, työterveyspainotteinen sairaanhoito (korvausluokka II).

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on yksi keskeisistä keinoista vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon edustajat kokoontuvat säännöllisesti vähintään vuosittain ja työterveyshuolto raportoi toiminnan toteutumisesta ja henkilöstön työkykyyn liittyvästä tilanteesta. Työterveyshuollon edustaja kutsutaan tarvittaessa asiantuntijana työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

Ennaltaehkäisevät palvelut käsittävät mm. työpaikkaselvitykset 5 vuoden välein. Työhöntulotarkastus tehdään vain tarvittaessa (esihenkilö ja työterveyshuolto sopivat yhdessä työhöntulotarkastuksen tarpeellisuudesta) Utajärven kunnan vakituiseen sekä yli 12 kk:n työ/virkasuhteeseen tuleville. Terveyden-seuranta tarkastukset 40v,50v,60v, ja tarvittaessa. Tarkastuksen suorittaa työterveyshoitaja ja tarvittaessa työterveyslääkäri, työfysioterapeutti, työpsykologi.

Lakisääteiset alkutarkastukset (työssä erityinen sairastumisenvaara) tehdään ennen työsuhteen alkua tai kuu-kausi työsuhteen alusta. Terveystarkastuksen suorittaa työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri ja tarvittaessa työ-fysioterapeutti, työpsykologi.

Lakisääteiset määräaikaistarkastukset (työssä erityinen sairastumisen vaara) 1-3 vuoden välein. Erityisen sairastumisen vaaraa on esimerkiksi seuraavissa kunnan työtehtävissä: säännöllinen yötyö (yli 20 yötä/vuosi), vesilaitoksen työtehtävät sekä kiinteistö- ja opetustehtävät, joissa altistusta pölylle ja melulle.

Korvausluokka II on painopisteenä työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito. Yleislääkäritasoinen, työterveyspainotteinen (työlähtöinen) avosairaanhoito, jonka tavoitteena on sairauksien varhainen toteaminen, oikea-aikainen hoito ja työkyvyn mahdollisimman nopea palauttaminen. Etäpalvelut ovat käytössä.

Sairaanhoitopalveluihin on oikeus työntekijällä, jonka työsuhde kestää yli 3 kuukautta. Palkattomalla yli 3 kk:n virkavapaalla / työlomalla olevalla työntekijällä ei ole oikeutta sairaanhoitopalveluihin. Lomautetuilla on oikeus ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, mutta ei sairaanhoitopalveluihin.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 112 347,44 euroa (ed. 93 403,93) vuonna 2025. Korvausluokan I kustannukset olivat 57 500,99 euroa (ed. 37 954,32) ja korvausluokan II luokan kustannukset 54 846,45 euroa (ed. 55 449,61). Arvio Kela-korvausten määrästä vuodelle 2025 on noin 32 000 euroa. Vuonna 2025 Kelan korvaus työterveyshuollon järjestämisestä vuodelta 2024 oli 32 976 € (ed. 27 312 €).

Muut henkilöstöinvestoinnit

Työterveyshuollon lisäksi muita henkilöstöinvestointeja olivat henkilöstön täydennyskoulutus, työkykyä edistävä virkistystoiminta ja henkilöstöetuudet. Henkilöstön mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen ovat Utarvella olleet muihin vastaavan kokosiin kuntiin verrattuna erittäin hyvät. Koulutukseen osallistuminen on perustunut pitkälti työntekijöiden itsensä aktiivisuuteen hakeutua koulutuksiin. Koulutustarpeista keskustellaan ainakin kehityskeskustelun yhteydessä. Oppisopimuskoulutusta ja muita pätevyitysmiskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Täydennyskoulutus

Koulutuspäivien raportoinnissa ESS-palkanlaskentajärjestelmään on havaittu puutteellisuksia ja sen vuoksi edellä esitetyt koulutuspäivien palkkakustannukset ovat todellista toteutumaa suuremmat. Henkilöstön koulutuspäivien mahdollisten sijaisten palkkakustannukset eivät näy edellä olevassa taulukossa.

Kunnassa tehdään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka on lakisääteinen suunnitelma. Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla pyritään suunnittelemaan kunnan henkilöstöresurssia ja kehittämistarpeita kokonaisuutena. Suunnitelmassa määritellään henkilöstön koulutustarpeet ja niihin vaikuttavat toiminnassa tapahtuvat muutokset. Työnantajalla ei ole enää mahdollisuutta hakea koulutuskuluihin Työllisyysrahaston koulutuskorvausta, mutta koulutuspäivien ilmoittaminen palkanlaskentajärjestelmään on edelleen yhtä tärkeää.

Koulutusajan palkkakustannukset vuodelta 2025 olivat 7 062 € (ed. 8 600) ilman työnantajan sivukulua. Koulutuspäiviä oli 78 päivää ja niihin osallistui 17 henkilöä. Näistä koulutuspäivistä on ollut mahdollisuus hakea vielä koulutuskorvausta ja korvausta on haettu 2 772,46 €.

Lisäksi on huomattava muut kulut, jotka työnantajalle tulevat työnantajalle työntekijöiden kouluttautumista. Kustannuksia tulee mm. koulutusmaksuista, koulutusmatkoihin liittyvistä matka- ja majoituskorvauksista sekä mahdollisten sijaisten palkoista syntyviä kuluja, jotka on vaikea kirjanpidossa erottaa muihin toimintoihin

liittyvästä osuudesta. Näistä syistä johtuen todelliset investoinnit henkilöstön täydennys- ja lisäkoulutukseen olivat huomattavasti suuremmat.

Henkilöstön tietosuoja- ja tietoturvakoulutus

Utajärven kunta järjestää säännöllisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta kaikille työntekijöille (viranhaltijat ja toimihenkilöt). Tietosuoja- ja tietoturvakoulutus on pakollinen kaikille organisaatiossa työskenteleville. Työntekijöiden tietosuoja- ja tietoturvakoulutus tehdään sähköisesti Navisec FLEX-koulutusportaalissa. Tietohallinto seuraa koulutusten suorittamista, ja toimittaa tarvittaessa esihenkilölle listauksen tehdyistä ja puuttuvista suorituksista. Pakollinen tietosuoja- ja tietoturvakoulutus sekä ICT-järjestelmien käyttäjäsitoumus ovat organisaation hallinnollisia tietoturvaluustoimenpiteitä

Henkilöstöetuudet

Utajärven kunta tarjoaa yli 6 kk mittaisiin palvelussuhteisiin palkatuille työntekijöille Epassietua. Vuonna 2025 liikunta- ja kulttuuriedun arvo oli 120 euroa/henkilö. Liikunta- ja kulttuurisetelit saldo ladataan työntekijöiden käyttöön heti vuoden alussa. Yhteistyötoimikunta on esittänyt virike-etuuden arvon nostamista vuodelle 2026.

Utajärven kunta tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden lounasetuun. Edullinen sopimusruokailu on tarjolla Utajärven kunnan alueen lounaspaikoissa. Lisäksi henkilöstöllä on ollut mahdollisuus 1.8.2025 alkaen ruokailla yleisen lounasedun kautta Epassin lounaspaikoissa ympäri Suomea.

Koko kunnan yhteistä virkistyspäivää ei järjestetty vuonna 2025. Sellainen on kuitenkin tarkoitus pitää syksyllä 2026.

Utajärven kunnan henkilöstöä muistetaan merkipäiväohjeen mukaisesti 50- ja 60-vuotispäivien sekä eläkkeelle jäännin yhteydessä. Lisäksi kunnassa on käytössä palvelusaikamuistaminen.

Joulun aikaan Utajärven kunta on muistanut pienellä muistamisella koko henkilöstöään. Lisäksi kunta on tarjonnut työntekijöilleen joulupuuron joulun aikaan.

Utajärven kunta on tarjonnut henkilöstölle työsuhdepyöräetua, mutta verotusmuutoksen vuoksi etu ei ole ollut enää saatavilla kevästä 2025 alkaen. Aiemmin solmitut työsuhdepolkupyöräetusopimukset ovat kuitenkin voimassa sopimuksen päättymiseen saakka.

5. Työhyvinvointi

Henkilöstökyselyn toteuttaminen

Utajärven henkilöstökysely on tavoitteena toteuttaa joka toinen vuosi, parillisina vuosina, ja vuoden 2025 aikana ei toteutettu henkilöstökyselyä. Työhyvinvointi on yksi osa-alue henkilöstökyselyssä.

Tarkoituksena on jatkossa selvittää mahdollisuus toteuttaa Kevan kyselytyökalulla yksi lyhyt ja tiivisPulssi-kyselyä vuosittain koko henkilöstölle. Pulssi kyselyn etuna on sen helppous ja nopeus sekä vastaajan mahdollisuus jättää vapaata palautetta. Myös Pulssi-kyselyiden tulokset osoittavat työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen olevan kehittymässä myönteiseen suuntaan.

Esihenkilötyön vahvistaminen

Esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen on keskeinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esihenkilöillä tulee olla erityisesti palvelussuhdeasioissa yhtenäiset, selkeät ja oikeudenmukaiset menettelytavat.

Lähijohtamisen tueksi esihenkilöille järjestetään noin neljä kertaa vuodessa esihenkilöpalavereja, joissa käsitellään ajankohtaisia teemoja. Lisäksi työhyvinvointihanke tukee esihenkilötyötä tarjoamalla erilaisia koulutuksia ja verkkoluentoja.

Esihenkilöiden osaamisen kehittämistarve on tunnustettu, ja esihenkilötyöhön on tarkoitus panostaa tulevana vuosina entistä systemaattisemmin koulutusta ja tukea lisäämällä.

Yhtenäiset käytännöt henkilöstöasioissa

Utajärven kunnassa on useita ohjeita koskien henkilöstön johtamista. Näistä voidaan mainita mm. varhaisen tuen malli, etätyöohje, liukuvan työajan oje, poissaolo-ohje ja merkkipäiväsääntö Ohjeistusten ja linjausten tavoitteena on, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja ennakoitavasti henkilöstöasioissa, ja samalla edistetään lainsäädännön mukaista hyvän hallinnon toteutumista sekä henkilöstön oikeusturvaa. Kunnan henkilöstöä koskevia yhtenäisiä käytäntöjä ja linjauksia tulee kehittää jatkuvasti. Yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvoisen päätöksenteon merkitys korostuu mm. palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä ja henkilöstöä palkattaessa.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026 hyväksyttiin loppuvuodesta. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Johtamisen kehittäminen ja henkilöstön koulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Työyhteisön osaamisessa korostuu perus- ja ammatillinen koulutus, ammattitaito ja koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma valmistellaan talousarvion kanssa samanaikaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja sen hyväksyy kunnanhallitus. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta.

Henkilöstön perehdyttäminen

Henkilöstön perehdyttämien on hyvin paljon esihenkilön vastuulla, eikä kunnan perehdyttämisopasta ole vielä uudistettu. Kunnan tietohallinnolla on omat perehdyttämiskäytänteet uusille työntekijöille. Henkilöstöä koskevaa informaatiota on koottuna Intranettiin, mutta sen päivittäminen ja tiedon löytäminen sieltä on koettu raskaaksi.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluja käytiin kaikilla toimialoilla. Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista myös keskustellaan kehittämiskeskustelun yhteydessä. Pääsääntöisesti kehittämiskeskustelut käydään vuosittain toukokuun loppuun mennessä.

Työnohjaus

Työnohjaus on oman työn, työn vaatimusten, toimintatapojen ja oman itsensä tutkimista, arviointia ja kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tulkittamista ja jäsentelyä. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa henkilöstön voimavaroja, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen. Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssäjaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään.

Vuonna 2025 työnohjausta järjestettiin tarpeen mukaan toimialoilla ja työyksiköissä.

Etä- ja hybridityö kunnassa

Utajärven kunnassa on mahdollista tehdä osittain etätöitä (=hybridityö) työtehtävien se salliessa. Etätöösopimus tulee tehdä esihenkilön kanssa vuosittain. Kunnan etätööhje on tarkoitus päivittää kokonaisuudessaan syksyllä 2026.

Henkilöstöhallinnon hankkeet

Utajärven kunta on mukana neljän kunnan, Limingan, Iin, Utajärven ja Vaalan, yhteisessä kehittämishankkeessa. Hankkeessa oman osahankkeen toteuttavat myös Oulun Yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan naistentaudit ja synnytykset ja Työterveyslaitos.

Työhyvinvoinnin rakentajat-hankkeen tavoitteena on parantaa kuntatyöntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia. Hanke keskittyy erityisesti aivoterveysteen, liikkumiseen ja naistyyppisiin oireisiin. Hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta (ESR+) ja sen on rahoittanut Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Työhyvinvoinnin rakentajat -hanke pureutuu työkyvyn riskitekijöihin, joiksi on tunnistettu aivoterveyttä haastavat työtavat, liian vähäinen liikkuminen tai toisaalta liian kuormittava liike ja naistyyppilliset oireet, joihin on kuitenkin vaikeaa puuttua oireiden häpeilyn ja peittelyn vuoksi. Tähtäimessä on kuntatyöntekijöiden parantunut työkyky ja -hyvinvointi sekä esihenkilötyön kehittyminen.