

RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Yhteistyökomitea 25.02.2026

Kunnanhallitus 7.4.2026

Kunnanvaltuusto XX.XX.2026



Sisällys

1	Yleistä.....	3
2	Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu	3
3	Kunnan henkilöstö	4
3.1	Henkilöstömäärän kehitys.....	4
3.2	Henkilöstön ikäjakauma.....	5
3.3	Eläkkeelle siirtyminen	5
3.4	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	6
4	Rekrytoinnit.....	7
5	Työsuojelu ja työterveys	8
5.1	Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset	8
5.2	Sairauspoissaolopäivien määrät.....	9
6	Työhyvinvointi ja sen johtaminen.....	10
7	Esihenkilötyö ja johtaminen	11
8	Tuloksellisuus ja tuottavuus.....	11
9	Osaaminen ja uudistuminen	12
9.1	Koulutukset	13
10	Viestintä	14
11	Työvoimakustannukset.....	15

1 Yleistä

Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstömäärän kehityksestä ja tukee kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöä koskevien linjausten tekemistä. Raportti sisältää tunnuslukuja, joiden avulla voidaan paremmin hahmottaa henkilöstömäärää, toimintoa, tuloksia ja kustannuksia menneeltä vuodelta. Tarkoituksena on herättää ajatuksia henkilöstön nykytilasta, tulevaisuuden tarpeista, kehittämisalueista niin henkilöstön, esihenkilöiden kuin luottamushenkilöiden kesken.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain. Raportti on osa tilinpäätösvalmistelua. Henkilöstöraportti tukee myös vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön tuottamista.

Tiedolla johtaminen

Tiedolla johtaminen tarkoittaa oikeaan, ajantasaiseen ja laadukkaaseen tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Tiedolla johtamisen tarkoituksena on ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien välisiä suhteita ja vaikutuksia tulevaisuuteen. Jotta tieto saadaan valjastettua koko henkilöstön hyötykäyttöön, johdon on sitouduttava pitkän tähtäimen kehittämistyöhön ja oppimiseen. Tiedolla johtaminen edellyttää prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla henkilöstötietoa pystytään keräämään, jalostamaan ja hyödyntämään organisaation eri tasoilla. Oikeita mittareita käyttämällä tieto jalostuu parhaimmillaan perustelluksi näkemyksiksi siitä, miten toimintoa kannattaa kehittää ja kuinka voimavaroja kohdennetaan sinne, missä niistä saadaan suurin hyöty. (KT 2021)

2 Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun perustana toimii tietoa henkilöstövoimavaroista. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat olennainen osa kuntien strategiatyötä. On tärkeää, että mittarit luodaan kuntastrategian näkökulmasta, jolloin henkilöstötunnusluvut (kuten henkilöstömäärä, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen) ja niistä raportointi liittyvät nimenomaan organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Henkilöstöraporttien pohjalta havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla on vaikutusta henkilöstövoimavaroihin. (KT 2021)

Paras luonnostaa -kuntastrategian (2021–2025) mukaisesti Rautavaaran kunnan tehtävänä on luoda luonnollisen hyvää elämää eli tuoda yhteen luonnon mahdollisuudet ja hyvän elämän edellytykset. Strategian ydinarvoina korostuvat suoraselkäisyys, yhteisöllisyys, uudistumishalu, oikeudenmukaisuus ja läsnäolo. Paras luonnostaan -kuntastrategian yhtenä päätavoitteena on, että kunta on hyvä paikka tehdä töitä; Työpaikoilla pyritään sellaiseen ilmapiiriin ja tekemisen tapaan, jossa jokainen työntekijä kokee tulevaisansa kannustetuksi, kuulluksi ja arvostetuksi.

3 Kunnan henkilöstö

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

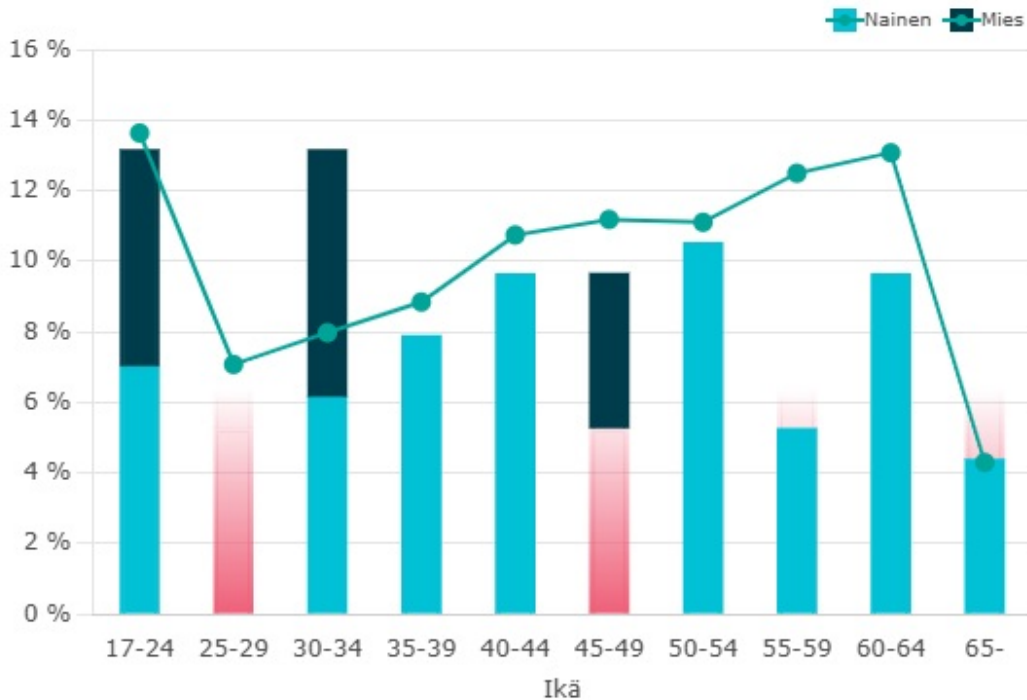
Rautavaaran kunnan ja tytäryhtiöiden yhteenlaskettu työntekijöiden määrä vuonna 2025 on ollut 66,59 henkilötyövuotta (2024 63,67 htv). Henkilötyövuosi (htv) kuvaa todellista työvoimatarvetta, sillä se ottaa huomioon myös sijaisuudet ja toisaalta myös pitkät poissaolot. Myös palkkakuluja arvioidessa henkilötyövuodet ovat parempi mittari kuin pelkästään vakituisten työsuhteisten määrä.

Palvelualue	Henkilöstöraportin htv			Henkilöstösuunnitelman htv			
	2023	2024	2025	2025	2026	2027	2028
Hallintopalvelut	6,8	5,22	5,92	6,14	7,14	6,14	6,14
Einkeino- ja palvelut	2,9	3,9	3,55	3,83	2,5	2	2
Hyvinvointipalvelut	37,9	40	41,73	37,33	37	36,5	36,5
Hallinto	3,4	4,6	3,58	4,2	4,2	4,2	4,2
Yhtenäiskoulu ja lukio, opettajat	25,2	19,1	19,58	18,9	16	16	16
Koulunkäynninohjaajat	Sisältyy ylempään	5,6	5,49	6	5,5	5,5	5,5
Varhaiskasvatus	6,1	7,2	8,13	7	5,5	5,5	5,5
Kulttuuri- ja vapaa-aika (sis. kirjasto, nuorisoliikunta- kulttuuritoimet)	3,2	3,5	4,95	4,71	5,8	5,3	5,3
Tekninen	15,1	15,61	15,39	15,36	15,16	15,16	15,16
Hallinto	4,2	4,4	4,62	4,3	4,3	4,3	4,3
Einkeino- ja palvelut	0						
Kiinteistöhoito	3,7	3,7	4,78	3,7	3	3	3
Kiviesmiehet	1,5	1,65	0,72	2	1	1	1
Muu tekninen (esim. metsähoito, rakennushankkeet tms.)							
Vesi- ja viemärilaitos	1	1	0,41	1,2	1	1	1
Ruokapalvelu	0						
Sivouspalvelu	4,7	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86
Yhteensä	62,7	64,73	66,59	62,66	61,80	59,8	59,8

3.2 Henkilöstön ikäjakauma

Rautavaaran kunnan henkilöstön keski-ikä on 42,8 vuotta (2024 44,4 vuotta). Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta yli 40-vuotiaita on vuonna 2025 57,9 % (2024 57,7 %) ja alle 40-vuotiaita on 42,8 % (2024 42,3 %). (Keva)

Ikäjakauma 2025



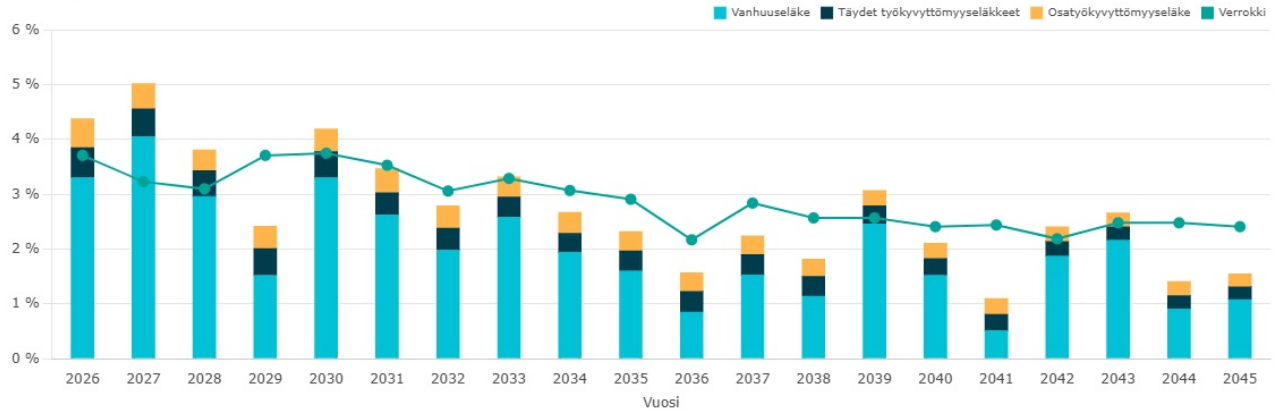
3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Rautavaaran kunnan palveluksesta siirtyi eläkkeelle vuoden 2025 aikana 3 henkilöä. Vuonna 2024 eläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä.

Vuosina 2019–2022 eläkepoistuma on ollut merkittävä. Tuleva eläkepoistuma ja samaan aikaan tiedostettu rekrytointivaikeus varsinkin opetushenkilöstön osalta asettaa haasteita Rautavaaran kunnan henkilöstösuunnittelulle tulevaisuudessa.

Eläkkeelle siirtyneet		
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2019	9	56,3
2020	8	61,5
2021	6	56
2022	9	61,5
2023	2	65,1
2024	0	
2025	3	58,5

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2025 oli 58 henkilöä, vuoden alussa 57 henkilöä. Vuoden 2025 aikana vakinaisesta tehtävästä erosi 5 henkilöä (2 työsuhteista ja 3 virkasuhteista). Uusia työsuhteita alkoi 2 kpl ja uusia virkasuhteita 4 kpl.

Alkaneet ja päättyneet työsuhteet 2025			
Alkaneet		Päättyneet	
Virkasuhteet	Työsuhteet	Virkasuhteet	Työsuhteet
4	2	3	2

4 Rekrytoinnit

Kunnan rekrytoinnit suoritetaan henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä ja hyväksytään kunnanhallituksessa.

Vastuu- ja palvelualuejohtajat ovat suorittaneet rekrytointeja lähtökohtaisesti talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa ja lisäksi mahdolliset muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden. Vuonna 2025 on haettu työntekijöitä kuntarekry.fi-palvelun kautta ja tehty valinnat seuraaviin toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin: hallintojohtaja, elinkeinopäällikkö, päiväkodin johtaja, perusopetuksen ja lukion liikunnan lehtori, työllisyyskoordinaattori, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Eri pituisiin määräaikaisiin tehtäviin on haettu muun muassa opettajia ja koulunuorisotyöntekijää. Määräaikaisuuksille on olemassa perusteet esimerkiksi sijaisuus. Opetuspuolella on ajoittain ollut haasteena saada riittävästi päteviä hakijoita avoimiin työtehtäviin sekä vastaanottamaan tarjottuja työtehtäviä. Vuonna 2025 avoinna olleisiin virkoihin, esimerkiksi hallintojohtajan virkasuhteeseen hakijoita tuli 23, elinkeinopäällikön virkasuhteeseen hakijoita tuli 34, perusopetuksen ja lukion liikunnan lehtorin virkasuhteeseen hakijoita tuli 10. Avoinna olleisiin työsuhteisiin, esimerkiksi työllisyyskoordinaattorin työsuhteeseen hakijoita oli 30 ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työsuhteeseen hakijoita oli 12.

Houkuttelevien rekrytointien luomisessa on kehitytty ja kehittäminen jatkuu. Kunnan avoinna olevia rekrytointeja on ilmoitettu kunnan sosiaalisen median kanavissa (Facebook, Instagram, LinkedIn), mikä on jossain määrin lisännyt näkyvyyttä. Rekrytoinneissa on harkinnan mukaan käytetty myös maksullista mainontaa. Kuntarekryssä olevien hakuilmoitusten ilmettä on uudistettu.

Kunnanhallitus on toukokuun 2024 kokouksessa päättänyt asuntoedusta, jonka tavoitteena on tehostaa Rautavaaran kunnan rekrytointeja sekä parantaa Rautavaaran kunnan työllisyystilannetta. Asuntoetua on hyödynnetty jonkin verran vuosien 2024–2025 aikana.

5 Työsuojelu ja työterveys

Rautavaaran kunnassa on käytössä Työkyvyn tuen malli varhaisen tukemisen toimintamallina, joka on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehtiin kesällä 2025 työterveyshuollon siirryttyä Pihlajalinnasta Terveystalolle. Kaikille työntekijöille on otettu takaisin terveystarkastukset, kun ennen tämä on koskenut vain altistelähtöistä työtä tekeviä. Käytössä on myös influenssarokotukset koko henkilökunnalle.

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamalli on ollut käytössä vuodesta 2022 alkaen. Vuoden 2025 aikana sairauspoissaolojen määrä on jonkin verran noussut. Sairauspoissaolojen määrä kuvattu laajemmin luvussa 5.2.

Wpro -riskienhallinta- ja ilmoitusjärjestelmän kautta tulleet ilmoitukset pysyivät lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna. Ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 20 kpl (2024 19 kpl). Työturvallisuusilmoituksia oli 18 kpl (2024 14 kpl) seuraavasti: läheltä piti/uhkatilanteita 5 kpl ja työtapaturma/väkivaltatilanne 12 kpl ja turvallisuushavainnot/kehittämisehdotuksia 1 kpl. Toimintaympäristöilmoituksia oli 2 kpl (2024 5 kpl). Vuonna 2025 riskienarviointeja on tehty/päivitetty eri vastuualueilla ja työ jatkuu edelleen vuoden 2026 aikana kierron mukaisesti.

Työsuojelun vuoden 2025 painopisteenä on ollut mm. mielenterveyden hyvinvointi. Vuoden 2025 aikana tehtiin henkilöstölle erilaisia julkaisuja mielen hyvinvointiin liittyen.

Syksyllä 2025 järjestettiin työsuojeluvuorot, jossa valittiin työsuojeluvaltuutettu ja varatyösuojeluvaltuutettu. Kunnanhallitus nimesi työnantajan edustajat yhteistoimintaan kaudelle 2026–2029, työnantajan edustajina yhteistoiminnassa ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteeri.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin uudelle kaudelle ja se käsiteltiin yhteistyökomitean vuoden 2025 ensimmäisessä kokouksessa.

5.1 Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset

Työterveyshuollon (sis. ensiapuvalmius) kustannukset nousivat merkittävästi edellisestä vuodesta. Kela-korvaus vuodelta 2025 on 23 640 euroa. Työterveyshuollon siirryttyä Pihlajalinnasta Terveystalolle, aiheutti mm. siirtymävaihe työterveyshuollon menoihin kustannusten nousua (toimintasuunnitelma, järjestelmien/liittymien taustatietojen määrittely Terveystalon Suunnan/Siriuksen/Populuksen -välillä yms.).

Työterveyshuollon (+ensäpuoiminnan) kustannukset ja Kelan korvaukset				
	2022	2023	2024	2025
Työterveyshuollon menot (€)	96 975,94	37 685,49	65 020,27	131 034,79
Kelan korvaukset (€)	36 845,00	19 932,31	25 323,00	23 640,00

5.2 Sairauspoissaolopäivien määrät

Vuonna 2025 sairauspoissaolot nousivat hieman vuodesta 2024. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivä yhtä henkilöttyövuotta kohden (kalenteripäivä) kunta-alalla on 16,3 (vuoden 2024 tilasto). Rautavaaralla sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 1272 päivää eli 19,1 päivää/henkilövuosi (vuonna 2024 19,1 pv/htv, vuonna 2023 13,2 pv/htv, vuonna 2022 23 pv/htv). Vuonna 2022 korona-aalto oli pahimmillaan Rautavaaralla ja aiheutti pitkiä poissaoloja.

Vuoden 2025 aikana lyhyiden (1–3 pv) sairauspoissaolojen määrä on noussut huomattavasti, vuonna 2025 301 pv (v. 2024 199 pv).

Pidempien sairauspoissaolojen osalta 4–29 pv sairauspoissaolojen määrä on pysynyt lähes samana 400 pv (v. 2024 425 pv), kun taas 30–60 pv sairauspoissaolojen määrä on kasvanut 477 pv (v.2024 384 pv), mutta vastaavasti 61–90 pv sairauspoissaolojen määrä on laskenut huomattavasti 94 pv (v. 2024 332 pv).

Palkattomien sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt huomattavasti vuoden 2025 aikana. Vuonna 2025 4 pv ja vuonna 2024 59 pv.

Sairauspoissaolot (Kaikki yhteensä myöstepaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-3 pv	297	4
4-29 pv	400	0
30-60 pv	477	0
61-90 pv	94	0
91-179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilöttyövuosi	19	0,1

Työtapaturmien määrät vuonna 2025	
Hallintopalvelut	0
Einkeino- ja palvelut	0
Hyvinvointipalvelut	1
Tekniset palvelut	11

(Lähde: Wpro-ohjelma)

6 Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen päätavoite on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on suora yhteys organisaation toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen sekä asiakaskokemukseen. Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. (KT 2021)

Työhyvinvointiin panostaminen on organisaatiolle strateginen päätös ja kertoo sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita (johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä). Toimintakulttuurilla on olennainen merkitys siihen, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten työvoiman saatavuuteen ja ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen. Organisaation ylimmän johdon tehtävänä on määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit (kuten poissaolot) ja seurannan. Johdon tehtävänä on seurata säännöllisesti sairauspoissaolojen ja työturvallisuuden tilan muutoksia ja muutostavoitteiden toteutumista sekä arvioida jatkotoimien tarvetta. Lähtökohtaisesti jokaisen työntekijän on puolestaan huolehdittava oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. (KT 2021)

Henkilöstön työhyvinkartoitus toteutettiin ajalla 15.9.-30.9.2025 hyödyntäen Keva:n kyselypalvelua. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentiksi muodostui 60,9 % (vuonna 2024 58,2 %). Työhyvinvointiprosentiksi muodostui 86 % (vuonna 2024 84 %). Työhyvinvointikartoituksessa kysyttiin suosittelisiko työntekijä työpaikkaa tuttavalleen, johon 100 %:a vastasi kyllä (vuonna 2024 95 %).

Henkilöstön virkistyspäivä järjestettiin 30.9.2025 Kiparilla. Joulun alla henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus käydä työnantajan tarjoamalla joululounaalla Hotelli-ravitola Tiilikassa.

Kunta on muistanut eläkkeelle siirtyviä ja pyöreitä täyttäviä työntekijöitä kunnan käytännön mukaisesti.

Henkilöstön on ollut oikeutettu työpaikkaliikuntaan 1 tunti viikossa sovittavana ajankohtana työvuoron aikana esihenkilön kanssa sovitulla tavalla, huolehtien siitä, ettei normaalien työtehtävien hoitamiseksi aiheudu haittaa.

Työpaikkaliikunnan toteuttaminen OVTES-työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työtehtävissä on aiheuttanut haasteita. Haasteina OVTES:n ja työpaikkaliikunnan yhteensovittamisessa on ollut OVTES:n määrittelemä työaika. Tämän takia työpaikkaliikuntaa ei ole pidetty tasa-arvoisena koko kunnan henkilöstölle.

Rehtori ja hyvinvoinnin palvelualuejohtaja järjesti vuonna 2024 kyselyn OVTES-työehtosopimuksen piiriin kuuluvalle henkilöstölle, jossa tiedusteltiin heidän näkemystään asian ratkaisemiseksi. Kyselyssä nousi esille mahdollisuus ePassi Flex-saldon lisäämiseen, vaihtoehtoina työpaikkaliikunnan käytölle.

Vuonna 2025 henkilöstöllä oli oikeus 200 €:n suuruiseen ePassi Flex-palvelun käyttöön vuodessa, mikäli palvelussuhde kestää yli 3 kk. Lisäyksen suuruudesta keskusteltiin kunnanjohtajan sekä rehtorin ja hyvinvoinnin palvelualuejohtajan kanssa ja lisäyksen suuruuden on ajateltu olevan esimerkiksi 75 € eli yhteensä 275 €/vuosi.

Asiaa käsiteltiin yhteistyökomitean ja kunnanhallituksen kevään 2024 viimeisessä kokouksessa.

Henkilöstölle järjestettiin joulukuussa kysely ePassista ja työpaikkaliikunnasta, jossa he saivat valita ottavatko käyttöönsä 1. lisäyksen ePassi saldoon, jolloin sen yhteenlaskettu summa olisi 275 € vai 2. 200 € ePassin ja viikoittaisen työpaikkaliikunnan (1 h/vko).

Kysely järjestetään vuosittain, jolloin henkilöstön on mahdollista valita kummanko vaihtoehdon ottavat kulloinkin käyttöönsä. Muutosta ei ole mahdollista tehdä kesken vuotta.

Etätyötä on ollut mahdollista tehdä työtehtävien luonteesta riippuen ja etätyö onkin vakiintunut työmuoto myös Ratavaaran kunnassa.

7 Esihenkilötyö ja johtaminen

Esihenkilön perehdyttämisellä niin omaan työhön kuin vastuualueen asiantuntijoiden työhön on olennainen vaikutus onnistuneeseen esihenkilötyöhön. Johtaminen on kysyä, kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita samalla säilyttäen ja lisäten hyvää ilmapiiriä työyhteisössä. Esihenkilötyössä korostuukin laadukas keskustelukumppanuus. Johtamisella myös tuetaan työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden kokemusta. (KT 2021)

Työn merkityksellisyyttä vahvistavat riittävä tiedon saanti, yhteistyö, yhteinen kehittäminen ja verkostomainen työskentely. Työn merkityksellisyyden vahvistamisessa keskeistä on myös autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Autonomialla (itseohjautuvuus) tarkoitetaan ihmisen kykyyn toimia omaehtoisesti johtamisen kautta tulleiden rajojen ja raamien sisällä, ilman jatkuvaa ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Kyvykkyys puolestaan on sitä, että osaa työnsä, selviää haasteista ja saa asioita aikaan. Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijän osaamista ja suoriutumista. Ihmisillä on tarve myös yhteisöllisyyteen ja useimmiten työtehtävät edellyttävätkin jonkin tason yhteistä tekemistä ja toimintaa työpaikalla. (KT 2021)

8 Tuloksellisuus ja tuottavuus

Tuloksellisuus tehdään yhdessä, joten kehittäminen ei ole ainoastaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden tehtävä. Kunnan toiminta on tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Tuloksellisuuden kehittämisellä tähdätään julkisten palvelujen parantamiseen eli vastataan entistä paremmin kuntalaisten tarpeita.

Tuloksellisuutta voidaan parantaa kehittämällä johtamista, osaamista ja työkykyä. Kehittämällä palveluja ja uusia tapoja tehdä ja organisoida työtä vahvistetaan myös tuloksellisuutta. Tuloksellisuutta tuetaan kokonaisuuden seurannalla; miten asiakastarpeet, talous ja henkilöstömittarit käyttäytyvät. Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu on välttämätöntä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Osaamisen merkitys tulee kasvamaan työkyvyn ulottuvuutena, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat.

9 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamista ja uudistamista ohjaavat kunnan strategiset tavoitteet. Henkilöstön osaamista ja uudistamista voidaan kuvata muutosvalmiuden, asiakaskokemuksen ja digiosaamisen kautta.

Työelämässä muutos on jatkuvaa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Työtehtävien sisällön ja työn osaamisvaatimusten seurauksena organisaatiolta ja henkilöstöltä edellytetään jatkuvaa osaamistarpeet niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Muutosvalmius on sitä, että organisaation kaikki jäsenet sitoutuvat siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaatiotasolla (esim. toimintatapojen muutos ja osaamisen kehittäminen). Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on olemassa useita. Muutosvalmiudella pyritään ennakoimaan ja varautumaan tulevaan. Samalla tavoitellaan myös hyvää työnantajainetta ja organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuutta kohtaan.

Asiakastarpeesta lähtevä kehittäminen vaatii organisaation sisäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja. Henkilöstön asiakaspalvelutaitojen kehittäminen on keskeistä, mutta se ei yksistään riitä. Digiosaamisen vahvistaminen puolestaan edellyttää sen hahmottamista, mitä digiosaaminen eri tehtävissä tarkoittaa ja mitä osaamisvaatimuksia siihen sisältyy. Oleellista on löytää yhteinen näkemys osaamisen arviointiin. Suositeltavia käytännön toimenpiteitä osaamisen kehittämiseen ovat muun muassa henkilöstökoulutukset.

KVTESin ja OVTESin G-osion palkkausjärjestelmä muuttui ja uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Muutokset koskivat KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Uusi tasopalkkajärjestelmä tuli ottaa käyttöön 1.10.2025 alkaen. Rautavaaran kunnassa otettiin tasopalkkajärjestelmä käyttöön KVTESin ja OVTESin G-osion osalta 1.7.2025.

Tasopalkkajärjestelmän pohjana käytettiin vuoden 2024 aikana tehtyjä tehtäväkuvia sekä valtakunnallisia kriteerejä.

Tasopalkkajärjestelmä käsiteltiin palkkaustyöryhmässä ja yhteistyökomiteassa kevään aikana ja kunnanhallitus käsitteli tasopalkkajärjestelmän toimeenpanon kesäkuun kokouksessa.

Tasopalkkajärjestelmä korvasi tehtäväkuvaukset ja tehtäväkohtaiset palkat.

Kunnanhallitus käsitteli tammikuun kokouksessaan vuoden 2024 aikana valmiiksi saadun henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointijärjestelmän (TSA), sen kuvaus ja henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointilomakkeen. TSA-järjestelmää alettiin soveltaa 1.2.2025 alkaen.

9.1 Koulutukset

Vuonna 2025 koulutuspäiviä oli 62. Koulutuksista tehdään koulutusilmoitus palkanlaskentaohjelma Populukseen välittömästi koulutuksen osallistumisen jälkeen. Ilmoituksen tekee työntekijä itse tai hänen esihenkilönsä.

Koulutuksiin on suhtauduttu myönteisesti ja erityisesti koronaepidemia vauhditti etäkoulutuksia ja erilaisia maksuttomia webinaareja.

Varsinaisiin luottamusedustaja- ja ammattiyhdistyskoulutuksiin osallistuttiin vuonna 2025 5 päivänä, ja työsuojelukoulutuksiin 2 päivänä. Myös ajankohtaisten asioiden infowebinaareissa on oltu mukana. Kyseiset koulutukset eivät oikeuta koulutuskorvaukseen.

Rautavaaran kunta haki työllisyysrahastolta koulutuskorvausta vuodelta 2025. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 30 päivää.

Henkilöstön koulutuspäivät (sisältää oppisopimuskoulutuksen)			
	2023	2024	2025
Hallintopalvelut			
Koulutuspäivät	19	0	27
Päivät/henkilö	2,9	0	3
Hyvinvointipalvelut			
Koulutuspäivät	37	21	31
Päivät/henkilö	1,3	0,6	0,6
Tekniset palvelut			
Koulutuspäivät	29	4	4
Päivät/henkilö	1,8	0,3	0,3
Yhteensä			
Koulutuspäivät	85	25	62
Päivät/henkilö	1,1	0,4	0,8

Henkilöstön koulutuskustannukset	
Vuosi	Kustannukset (€)
2025	19 715
2024	7 124
2023	27 65
2022	29 030
2021	26 940
2020	12 987

10 Viestintä

Henkilöstön käytössä on intranet, jonne henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat on keskitetty. Intranetistä löytyy myös ajankohtaisimmat uutiset ja työpaikkailmoitukset.

Sisäinen kuin ulkoisenkin viestimisen tärkeys on tunnustettu kunnassa. Henkilöstölle lähetettäviä sähköposteja varten on oma sähköpostiosoitteensa, jonka kautta viesti välittyy jokaiselle työntekijälle. Näin jokaisella on mahdollisuus viestittää yksittäisestä ajankohtaisesta asiasta henkilöstölle. Kunta viestii ajankohtaisista asioista kunnan nettisivujen lisäksi myös sosiaalisen median kanavissa Facebookissa ja Instagramissa.

Koko henkilöstön WhatsApp-ryhmä on perustettu vuonna 2023, jonka kautta viestitään kriisitilanteissa, jolloin esimerkiksi Intran tai sähköpostin kautta viestiminen ei ole mahdollista.

Palvelu- ja vastuualueilla tiimi- ja palaverikäytäntöjä on parannettu ja säännönmukaistettu, esihenkilöt pitävät säännöllisesti viikko- tai kuukausipalavereita työntekijöille.

Vuoden 2024 lopulla otettiin käyttöön uusi henkilöstöopas, jota on päivitetty aktiivisesti vuoden 2025 aikana. Henkilöstöopas on tarkoitettu helpottamaan uuden työntekijän perehdyttämistä työyhteisöön. Henkilöstöopas lähetetään uudelle työntekijälle tutustuttavaksi jo ennen työn alkamista. Opas on hyödyllinen myös nykyisille työntekijöille, sillä siitä on helppo kerrata kunnan toimintatapoja ja etuja.

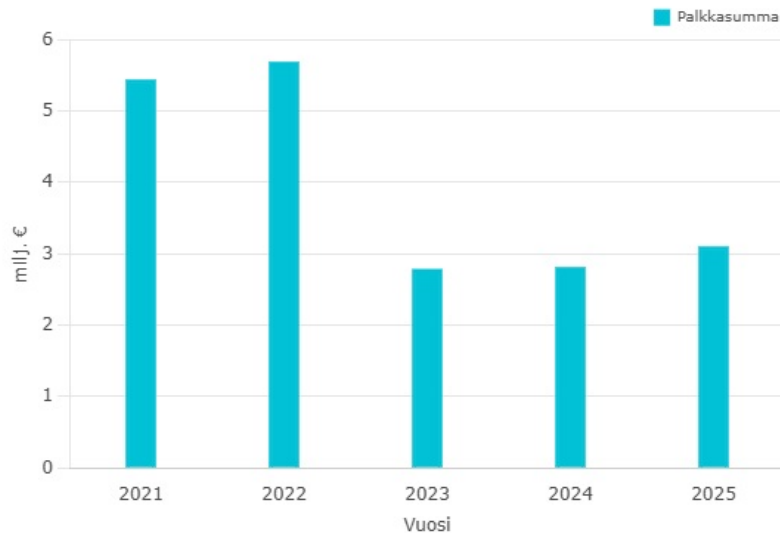
11 Työvoimakustannukset

Rautavaaran kunnassa palkkakehitys on nouseva, jota selittää osaltaan työehtosopimusten mukaiset korotukset vuonna 2025. Lisäksi vuonna 2025 siirtyminen tasopalkkajärjestelmään korotti hieman muutamien ammattiryhmien palkkoja.

Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on laskenut edelleen vuonna 2025.

Palkat (1000 €)	2022	2023	2024	2025
Vakinaisen henkilöstön palkat	4 948	2 527	2 505	2834
Sjaisten palkat	589	95	181	101
Työllistettyjen palkat				
Tuntipalkat opettajat	123	135	115	99
Oppisop.henk.palkat	73			
Henkilösivukulut edellisistä	1 171	538	535	579
Palkat yhteensä	6 904	3 295	3 336	3 613

Palkat



Työkyvyttömyyseläkemaksu

