

*elämysten*   
*ylitornio*

**Henkilöstökertomus 2025**

Yhteistyötoimikunta 19.5.2026  
Kunnanhallitus 30.3. 2026  
Kunnanvaltuusto 8.6.2026



# 1. Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön ja toimintaan. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta ja työpanoksesta. Henkilöstö on Ylitornion kunnan tärkein voimavara. Asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan kaikkien hallintokuntien sitoutuminen ja jokaisen organisaation jäsenen työpanos.

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 ja henkilöstöinvestointeihin sekä palkitsemiseen.

Ylitornion kuntaa ohjaa valtuuston hyväksymä strategia "Hullulla rohkeudella Lapin parhaaksi".

Strategian kärkiviestejä ovat:

- "Laput pois silmiltä"
- "Jarrut pois päältä"
- "Tekemällä tunnetuksi".

Ylitornion strategia kannustaa meitä katsomaan rohkeasti eteenpäin ja avartamaan näkökulmamme, jotta voimme kehittää kuntaa kunnianhimoisesti ja tehokkaasti. Tavoitteena on "laput pois silmiltä" – se tarkoittaa sitä, että meidän tulee rohkeasti kyseenalaistaa vanhat ajatusmallit ja avata itsemme uusille mahdollisuuksille. Uskallamme kohdata erilaisuuden ja etsiä ideoita ja ratkaisuja myös oman roolin ulkopuolelta.

Strategian mukaan kehitys ei ole vain johdon tai päättäjien vastuulla – se on yhteinen tehtävä. Meidän kaikkien tulee osallistua aktiivisesti, jakaa osaamista ja tukea toisiamme. Yhteistyö niin organisaation sisällä kuin naapurikuntien kanssa on avainasemassa, ja se vaatii avoimuutta ja yhdessä tekemistä. Vahvistamme sisäistä yhteistyötä, kannustamme toinen toistamme ja luomme yhteisön, jossa rohkea, positiivinen asenne ohjaa meitä kohti parempaa tulevaisuutta.

Tavoitteena ei ole vain "kädenlämpöinen" toiminta, vaan kunnianhimo – halu olla Lapin paras ja jatkuvasti kehittää itseämme ja toimintaamme. Ylitornio tunnetaan jo yrittäjämysteisyydestään, ja tästä asenteesta on pidettävä kiinni.

Strategiassa viestinnällä on tärkeä rooli. Sisäisen viestinnän tulee olla avointa, positiivista ja innostavaa, jotta pystymme jakamaan kunnianhimoiset tavoitteemme ja vahvuutemme. Ulkoinen viestintä taas keskittyy siihen, että Ylitornio näkyy ja kuuluu kansainvälisesti sekä houkuttelee uusia asukkaita ja yrityksiä paikkakunnalle.

Yhteisöllisyys, rohkeus ja jatkuva kehittäminen ovat avaimet Ylitornion menestykseen. Tämä strategia ei ole vain asiakirja – se on kutsu meille kaikille toimia yhdessä ja rakentaa kunnasta entistä elinvoimaisempi, kansainvälisesti tunnettu ja elinvoimainen yhteisö.



## 2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat

Strategian perusteella Ylitornion kehityksessä henkilöstöasioilla on tärkeä rooli, vaikka ne eivät ole erikseen listattuja. Kuitenkin strategian useat osat liittyvät suoraan tai epäsuorasti henkilöstöön ja sen kehittämiseen. Tässä on joitain keskeisiä kohtia, jotka viittaavat henkilöstöasioihin liittyviin tavoitteisiin ja toimiin:

### Kehitystä tehdään yhdessä

Tavoitteena on, että kehitys ei ole vain johdon tai päättäjien vastuulla. Kaikilla työntekijöillä on yhteinen vastuu kunnan tulevaisuudesta. Tämä edellyttää aktiivista yhteistyötä ja osallisuutta kaikilta organisaation tasoilta. Sisäinen yhteistyö ja viestintä yli toimialojen ovat keskeisiä tekijöitä. Tämä voi tarkoittaa henkilöstön osallisuutta päätöksentekoon ja jatkuvaa tiedon jakamista eri osastojen välillä.

### Positiivinen työilmapiiri ja palautekulttuuri

Strategia korostaa positiivisuutta ja kannustavaa palautekulttuuria. Kannustetaan ja keuhetaan surutta itseämme, toisiamme ja kumppaneitamme. Tämä tukee henkilöstön hyvinvointia ja motivaatiota sekä luo avoimen ja rakentavan ilmapiirin työpaikalle. Virheiden pelon poistaminen ja rohkeus kokeilla uusia ideoita tukevat innovatiivista työskentelykulttuuria.

### Kehittäminen ja osaamisen vahvistaminen

Kehitystyö perustuu henkilöstön osaamisen hyödyntämiseen ja sen jatkuvaan kehittämiseen. Yhteistyö ja osaaminen valjastetaan kunnalliseen kehitystyöhön, mikä viittaa siihen, että henkilöstön osaamista pyritään tunnistamaan ja kehittämään systemaattisesti.

### Henkilöstön hyvinvointi

Strategiassa korostetaan panostamista henkilöstön hyvinvointiin. Tämä on osa laajempaa ennakoivaa kehitystä, joka tukee kuntalaisten ja työntekijöiden hyvinvointia. Hyvinvointi on olennainen osa strategiaa, ja se liittyy niin työympäristöön, työskentelyolosuhteisiin kuin henkilöstön jaksamiseen ja motivaatioon.

### Sisäinen viestintä ja avoimuus

Sisäinen viestintä on yksi keskeinen osa strategiaa. Viestinnän tulee olla avointa, ennakoivaa ja positiivista. Tämä parantaa henkilöstön sitoutuneisuutta ja motivointia, koska jokainen tuntee itsensä osaksi kunnan yhteistä kehitystyötä.

Vaikka strategia ei sisällä erikseen määriteltyjä henkilöstöstrategioita, nämä peruseriaatteet luovat pohjan henkilöstöasioiden kehittämiseksi, kuten osallisuuden lisäämiselle, hyvinvoinnin tukemiselle ja osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstön aktiivinen osallistuminen ja positiivinen työilmapiiri ovat siis keskeisiä osia Ylitornion strategian toteuttamisessa.



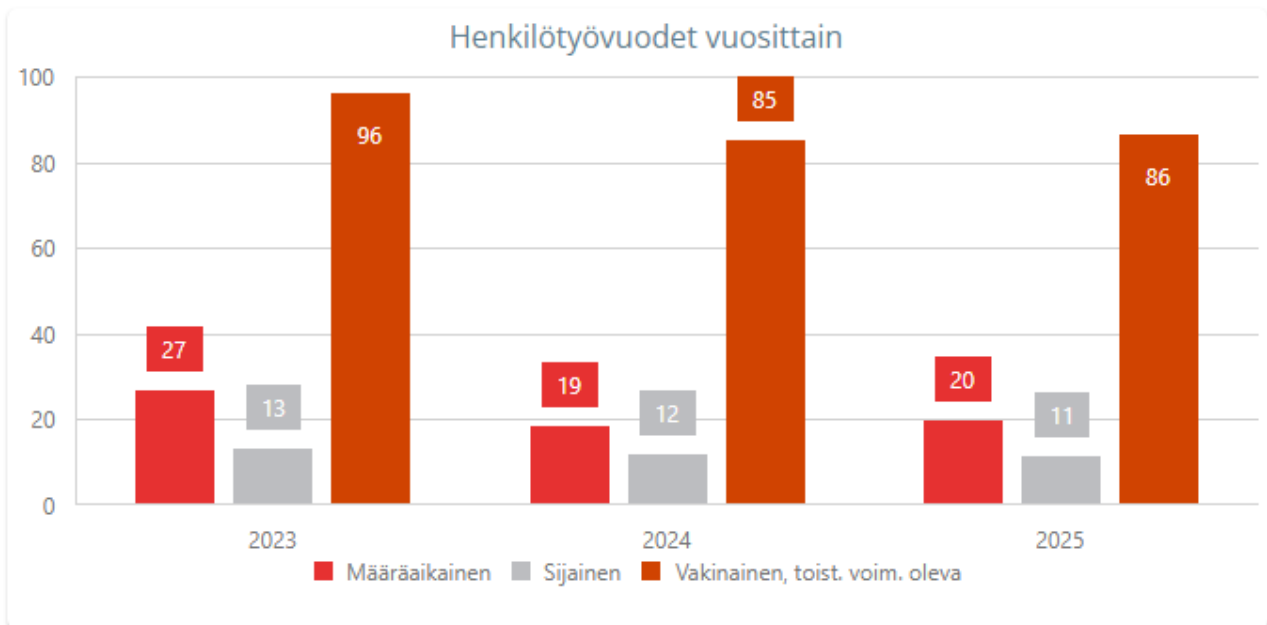
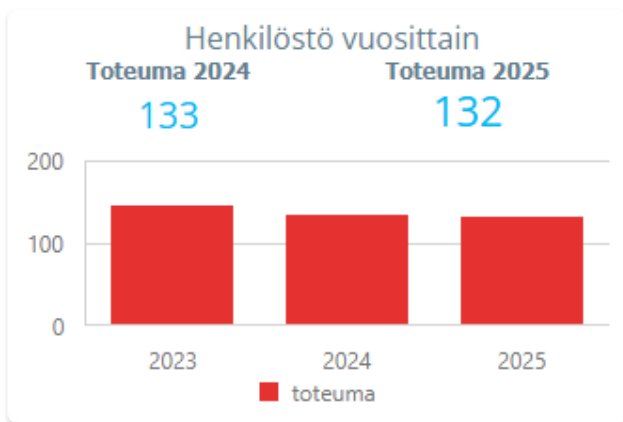
## 3. Avainlukuja

### 3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Ylitornion kunnan henkilöstökertomus 2025 tarjoaa kattavan katsauksen kunnan henkilöstötilanteesta. Raportointipäivänä 31.12.2025 kunnan palveluksessa oli yhteensä 132 työntekijää, joista 98 vakinaisessa työsuhteessa ja 34 määräaikaisessa työsuhteessa.

Henkilötyövuosia vuonna 2025 oli 117. Henkilöstömäärä (HTV) kasvoi vuoteen 2024 verrattuna yhdellä henkilöllä (0,86%). Henkilöstön määrän tarkastelussa henkilötyövuosi (htv) kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden lopussa.

Henkilöstömäärät eivät sisällä kansalaisopiston tuntiopettajia.



Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työpanosta. Osa vuotta, osa-aikaisesti työssä olleen sekä palkattomalla virka-/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuosi kuvaa siis toteutunutta palkallista työaikaa (vakainainen ja määräaikainen henkilöstö) yhteensä vuoden aikana. Siihen sisältyvät lomat, mahdolliset lomarahava-paat, sairauspoissaolot, koulutuspäivät ja kaikki palkalliset poissaolot vuoden aikana. Palkattomat työ- ja virkavapaat on vähennetty. Ylitöitä tai muuta tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta

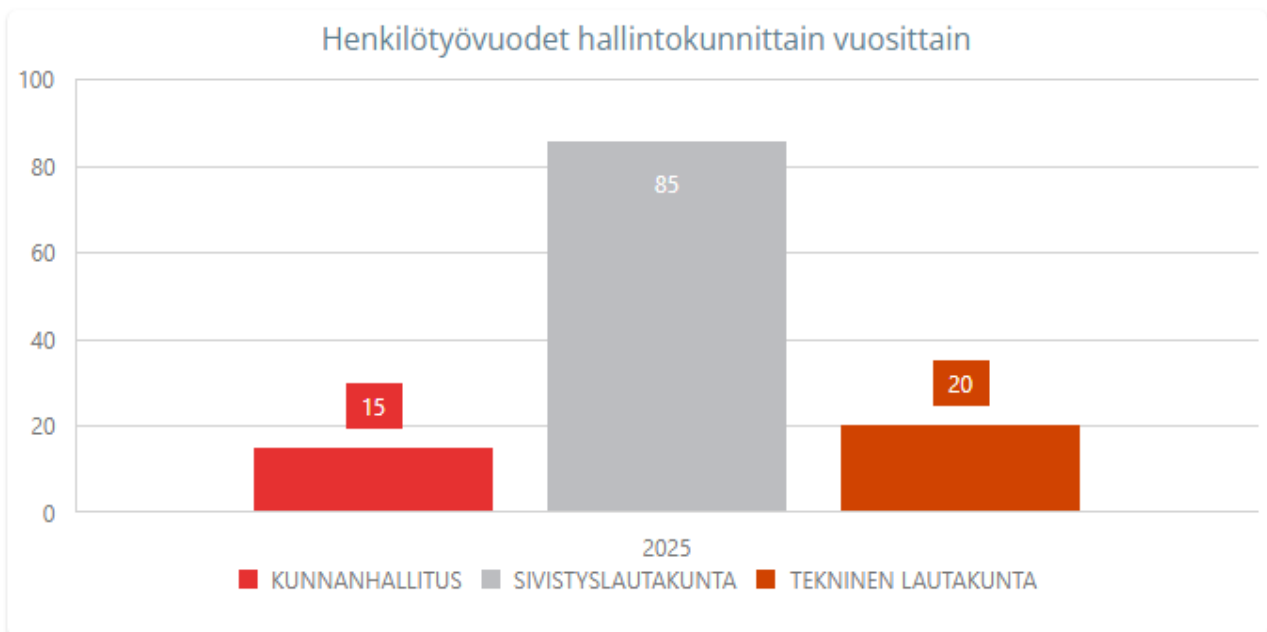


huomioon. Mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat.

### 3.2 Henkilöstön jakautuminen eri hallintokuntien välillä

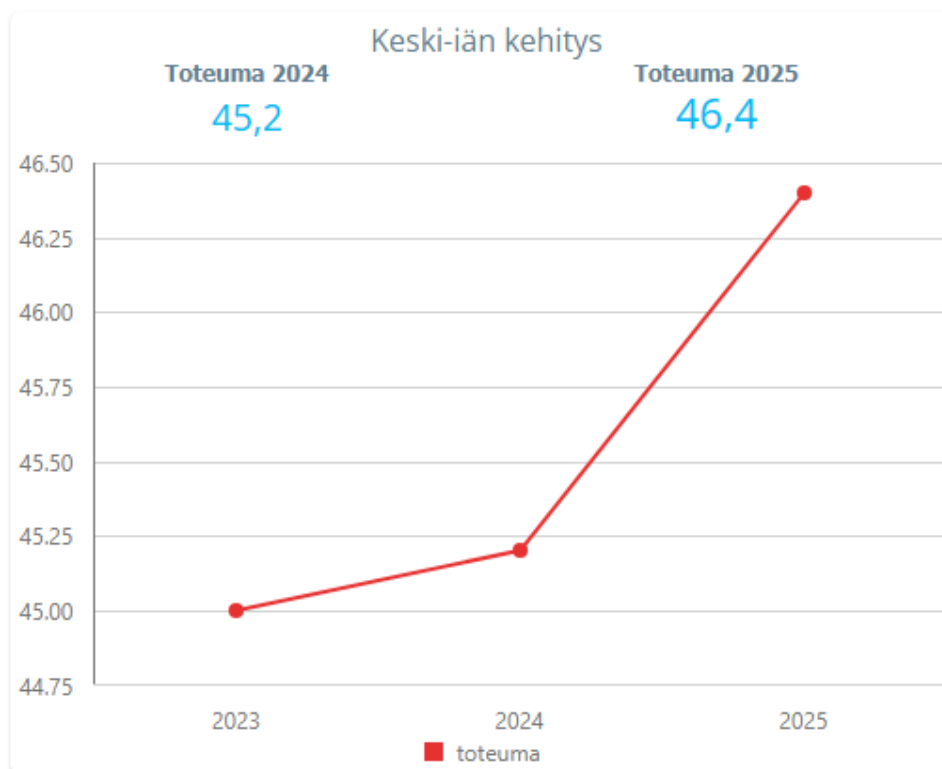
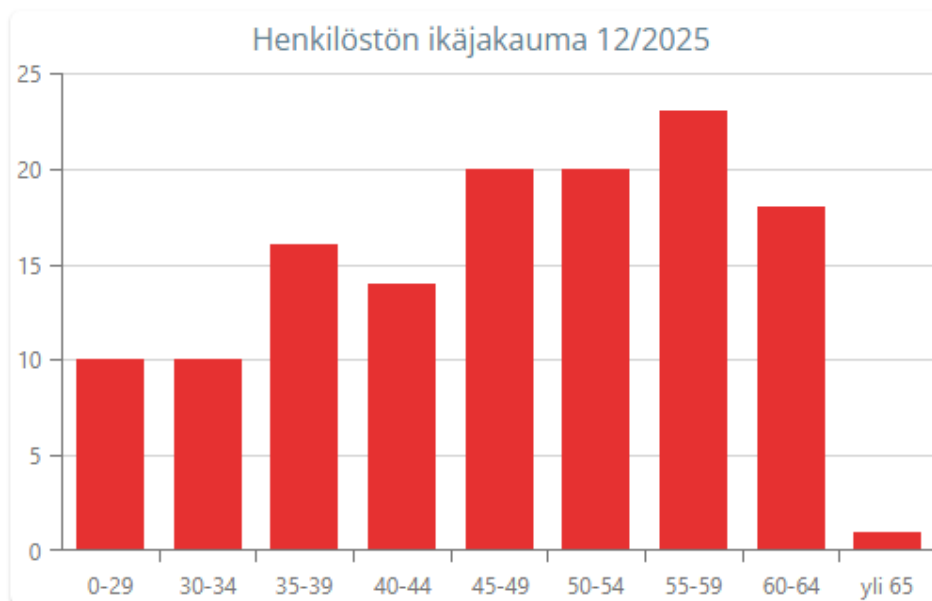
Taulukossa on esitettyä henkilöstön jakautuminen eri hallintokuntien välillä vuonna 2025. Ylitornion kunnan henkilöstö jakautuu kolmeen hallintokuntaan, jotka vastaavat kunnan eri palveluista. Hallintokunnat ovat sivistystoimi, tekninen toimi, sekä keskushallinto. Sivistystoimi huolehtii opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta, tekninen toimi vastaa infrastruktuurista ja kunnossapidosta, keskushallinto tukee kunnan hallinnollisia toimintoja. Tämä jakautuminen mahdollistaa tehokkaan palvelutuotannon ja resurssien kohdentamisen.

Henkilötyövuosina sivistystoimessa työntekijöitä oli 85, teknisessä toimessa 20 ja yleishallinnossa 15 työntekijää. Yleishallinnon henkilötyövuosiin sisältyy työllistämisvaroin palkatut työntekijät.



### 3.3 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

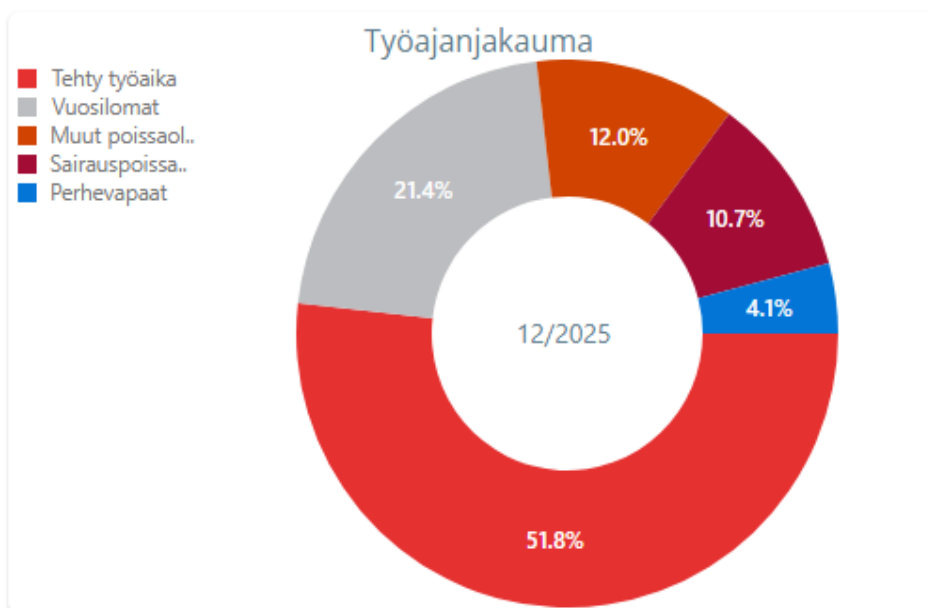
Vuoden 2025 Ylitornion kunnan henkilöstökertomuksen mukaan henkilöstön ikärakenne painottuu keski-ikäisiin ja vanhempiin ikäluokkiin. Suurimmat ikäryhmät ovat 55–59-vuotiaat (23 henkilöä), 45–54-vuotiaat (40 henkilöä). Henkilöstön keski-ikä on 46,4 vuotta (vuonna 2024: 45,2), mikä kertoo keski-ään nousseen 1,2 vuodella. Tämä viittaa kokeneen henkilöstön merkittävään osuuteen ja korostaa osaamisen siirron sekä ennakoivan rekrytoinnin tarvetta tulevina vuosina.



### 3.4 Poissaolot

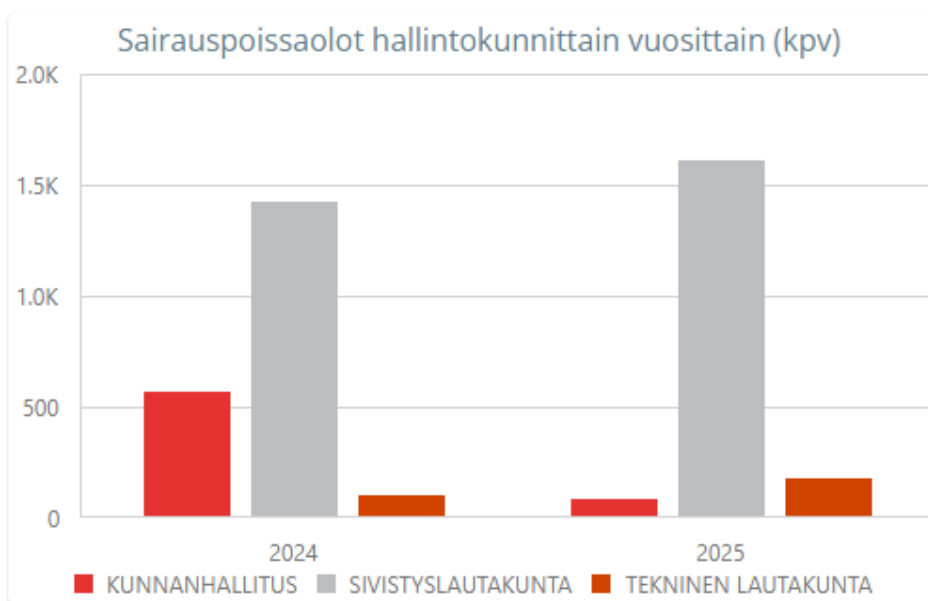
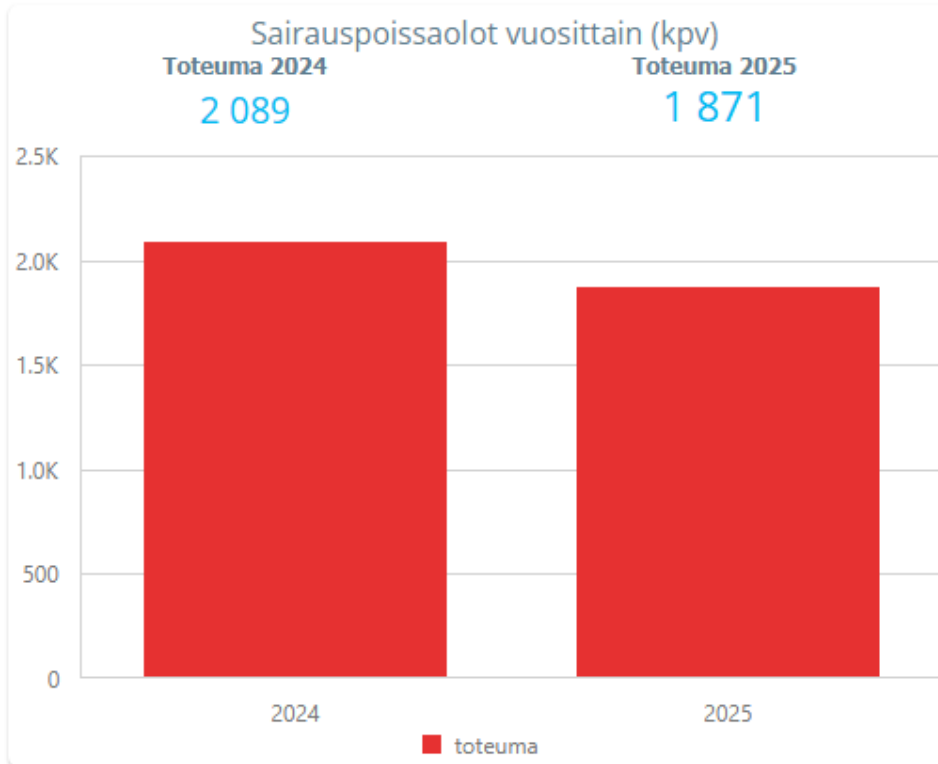
Poissaolot on jaoteltu eri kategorioihin, ja niiden osuuksissa näkyi muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Vuosilomien osuus kasvoi 17,4 prosentista 21,4 prosenttiin (+4,0 prosenttiyksikköä), mikä voi viitata esimerkiksi siihen, että lomia on pystytty pitämään aiempaa enemmän. Myös muiden poissaolojen osuus nousi 10,9 prosentista 12,0 prosenttiin (+1,1 prosenttiyksikköä); tähän ryhmään sisältyvät muun muassa opintovapaat, saldovapaat, vuorotteluvapaat sekä palkattomat työ- ja virkavapaat.

Sairauspoissaolojen osuus oli 10,7 prosenttia (2024: 9,9 %), eli nousua oli 0,8 prosenttiyksikköä, mikä on tärkeä huomio työkyvyn ja kuormituksen seurannan näkökulmasta. Perhevapaiden osuus kasvoi 3,0 prosentista 4,1 prosenttiin (+1,1 prosenttiyksikköä) ja ne liittyvät perhesyihin, kuten vanhemmuuteen liittyviin vapaisiin. Kokonaisuutena poissaolojen rakenne painottui vuonna 2025 edellisvuotta selkeämmin vuosilomiin, ja myös sairaus- sekä perhevapaiden osuudet kasvoivat. Muutos on syytä huomioida henkilöstö- ja työvuorosuunnittelussa sekä sijaisresursoinnissa.



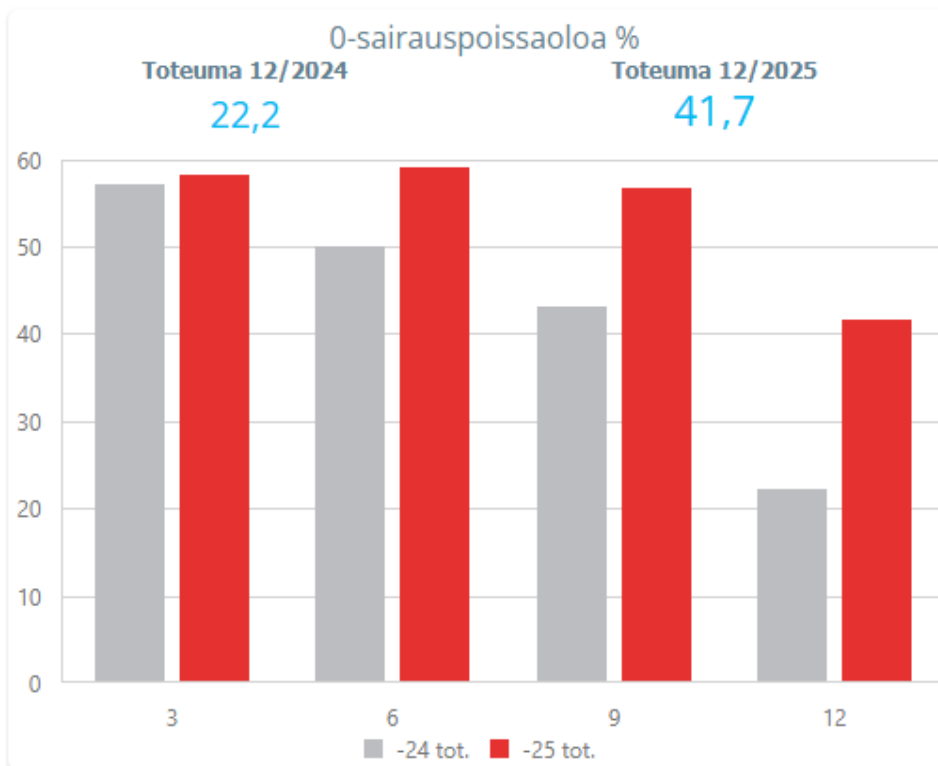
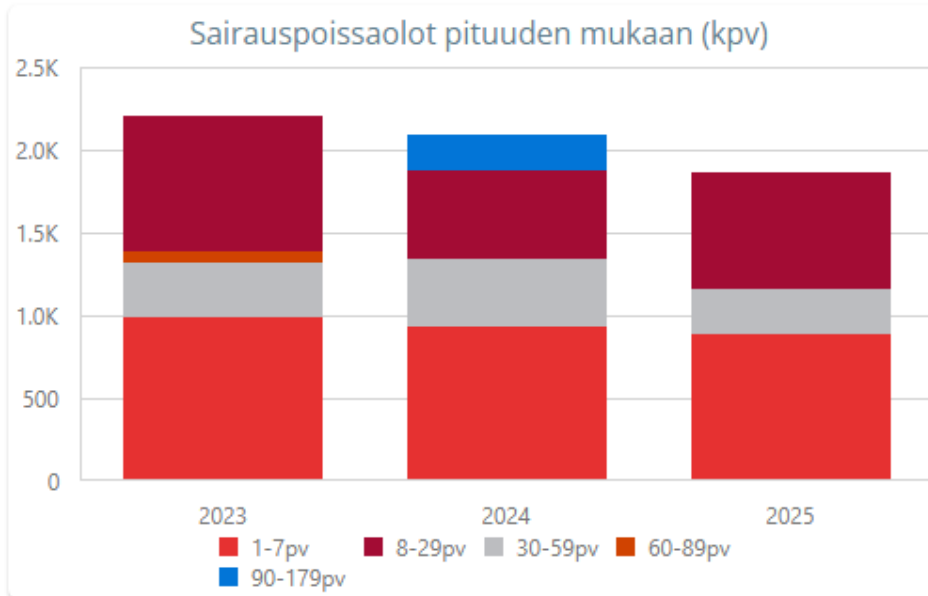
Sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli Ylitornion kunnassa vuonna 2025 yhteensä 1871 kalenteripäivää, joista työtapaturmista tai työmatkatapaturmista aiheutui 65 kalenteripäivää. Kokonaispoissaolopäivien määrä vuodesta 2024 on vähentynyt 10,44% (218 päivää), mikä viittaa myönteiseen kehitykseen. Työntekijää kohden sairauspoissaoloja kertyi vuonna 2025 keskimäärin 14,17 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 15,7 kalenteripäivää.





Vuonna 2025 sairauspoissaolopäivistä 86 % kertyi sivistystoimessa, 9,4 % teknisellä toimialalla ja 4,6 % keskushallinnossa. Sivistystoimessa työskentelee noin 71 % kunnan henkilöstöstä, mikä osaltaan selittää toimialan suuremman sairauspoissaolojen kokonaismäärän. Henkilötyövuotta kohden tarkasteltuna sairauspoissaoloja oli sivistystoimessa keskimäärin 18,9 päivää, teknisellä toimialalla 8,8 päivää ja keskushallinnossa 5,7 päivää.





### 3.5 Koulutukset

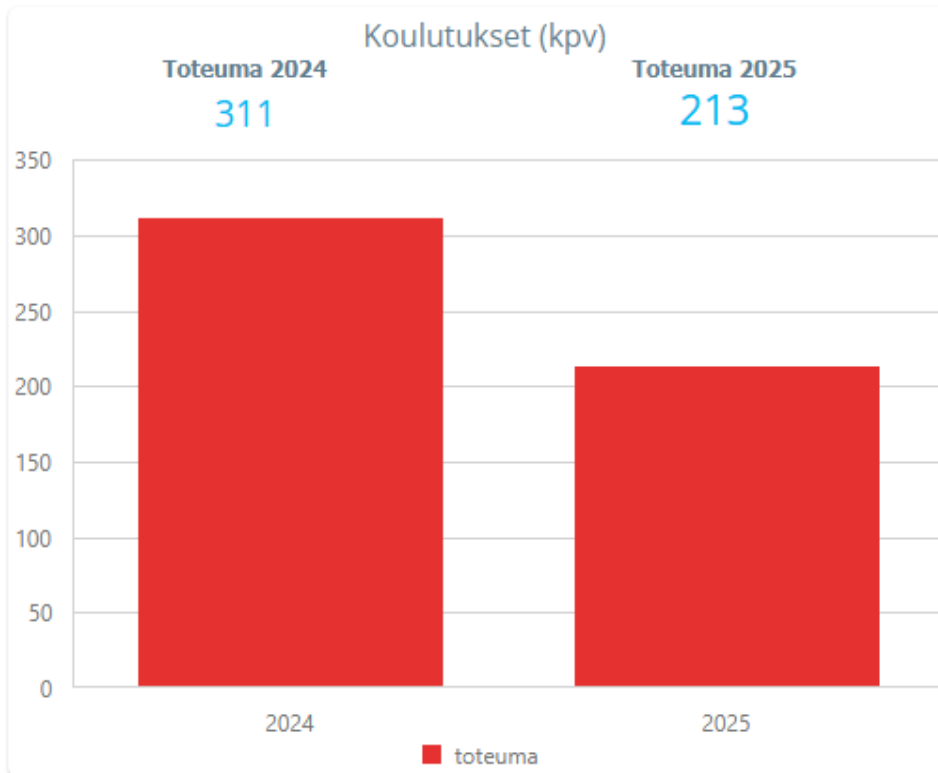
Ylitornion kunta tarjosi vuonna 2025 monipuolisia koulutusmahdollisuuksia henkilöstönsä osaamisen kehittämiseksi. Koulutukset järjestettiin pääosin etäyhteysin, mikä mahdollistaa joustavan osallistumisen eri toimipisteistä. Koulutusten tavoitteena on vastata muuttuvan työelämän vaatimuksiin ja parantaa kunnan palveluiden laatua.

Vuonna 2025 ammatillisia täydennyskoulutuspäiviä, ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutuksia oli henkilöstöllä yhteensä 213 päivää. Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen ammattitaitoa edistä-



vään kehittämiseen. Koulutuksiin osallistuminen on perustunut pääasiassa työntekijöiden omaan aktiivisuuteen hakeutua koulutuksiin. Jokaisen työntekijän kanssa keskustellaan koulutustarpeista kehityskeskustelun yhteydessä.

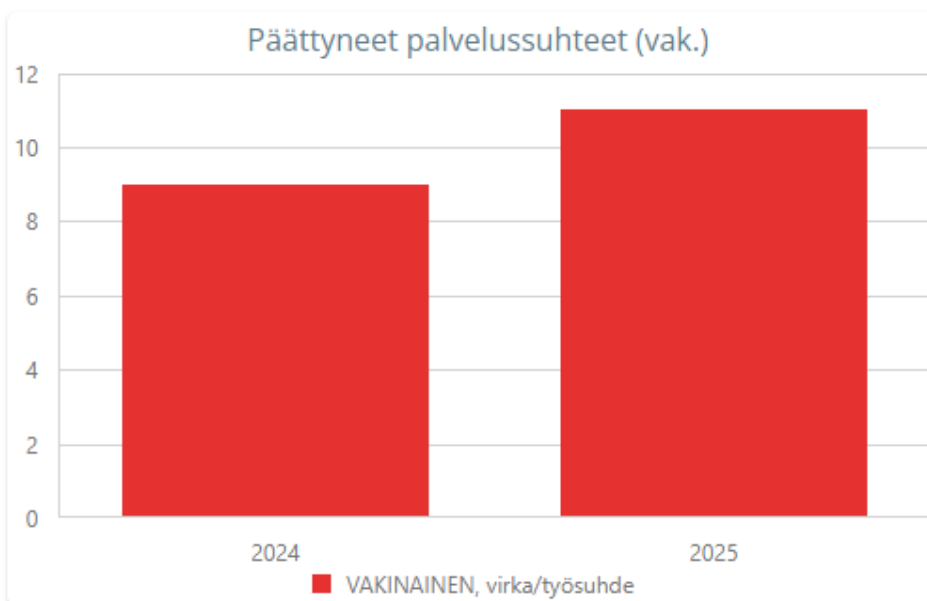
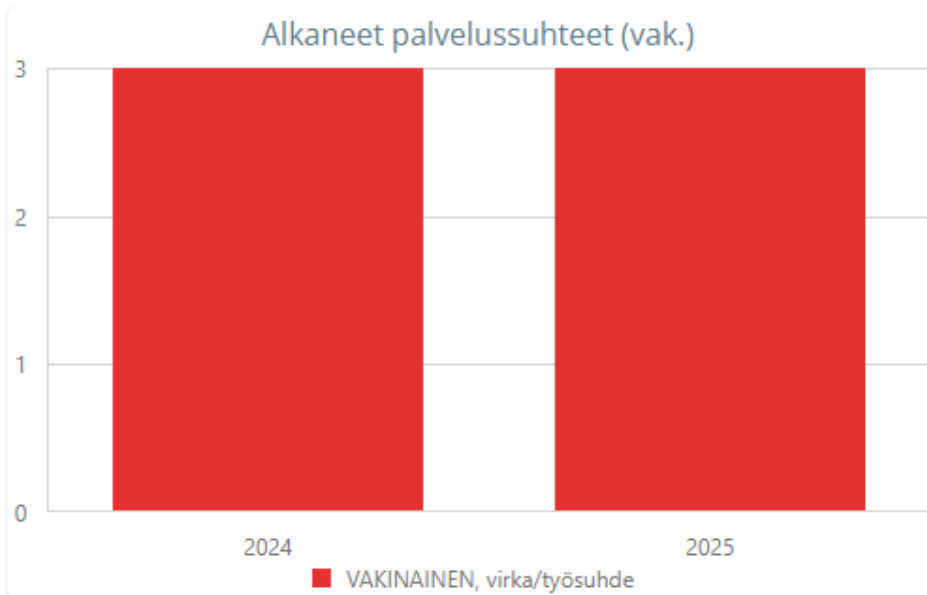
Koulutustarpeet kerätään vuosittain lakisääteiseen koulutussuunnitelmaan hallintokunnittain. Suunnitelmassa pyritään ennakoimaan kunnan tehtävien mahdolliset muutokset sekä henkilöstön rakenteessa tapahtuvat muutokset. Koulutussuunnitelmassa kuten henkilöstösuunnitelmassa pyritään suunnittelemaan kunnan henkilöstöresurssia ja kehittämistarpeita kokonaisuutena. Koulutussuunnitelman perusteella haetaan koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta vuosittain. Koulutuskorvausta voi saada maksimissaan kolmen päivän osalta työntekijää kohden.



### 3.6 Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuonna 2025 Ylitornion kunnassa henkilöstön vaihtuvuus pysyi maltillisena ja eläköityminen toteutui ennakoidulla tavalla.

Vuonna 2025 irtisanoutui kunnan palveluksesta 11 työntekijää. Vakinaisiin tehtäviin palkattiin 3 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi kunnan palveluksesta 4 henkilöä.

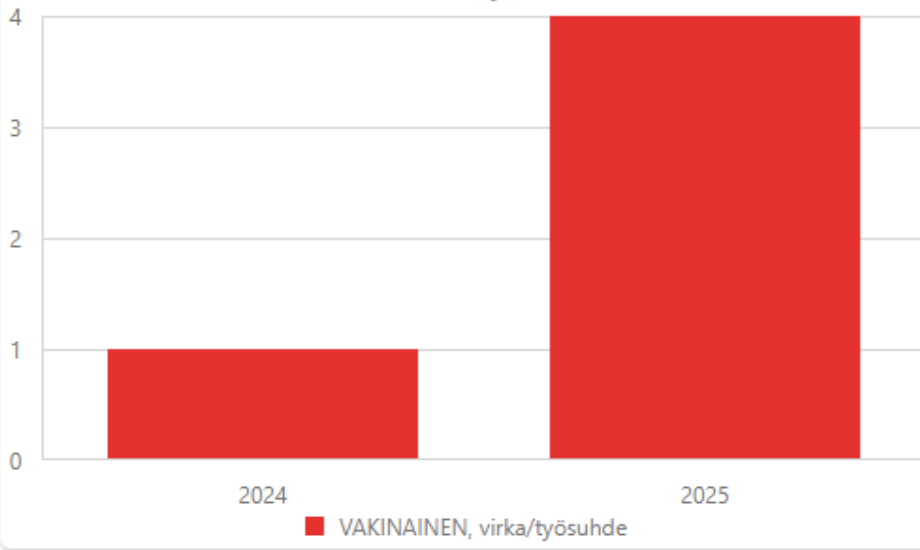


Julkisen sektorin työntekijöiden eläköityminen on merkittävässä kasvussa seuraavien vuosikymmenien aikana. Keva on laatinut ennusteen, jonka mukaan julkiselta sektorilta siirtyy eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden aikana noin 33 % kunta-alan työntekijöistä.

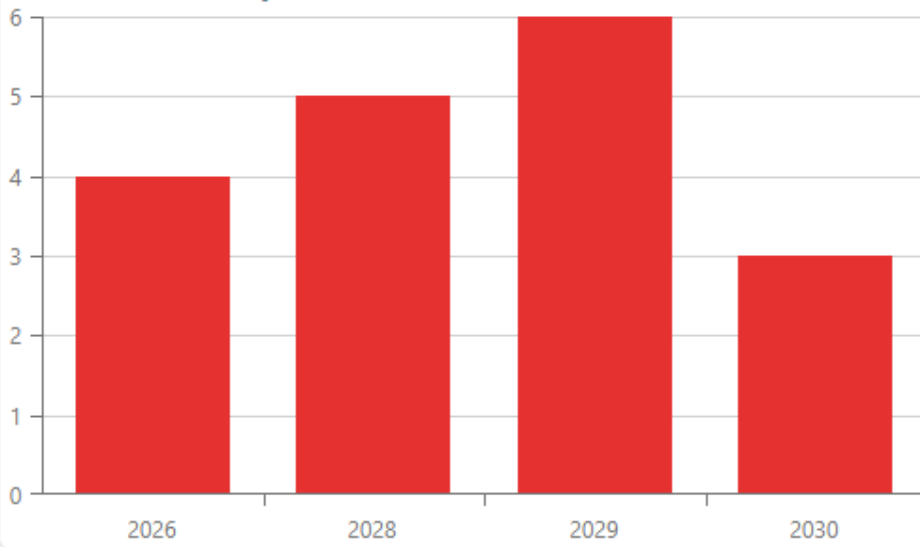
Ylitornion kunnassa henkilöstön lähivuosien eläköitymisennusteet pysyvät lähes samana. On tärkeää ennakoida näitä muutoksia ja suunnitella henkilöstöresurssit huolellisesti, jotta kunnalliset palvelut voivat jatkua sujuvasti myös eläköitymistensä myötä. Rekrytoinnin lisäksi on tarpeen varmistaa, että nykyisillä työntekijöillä on riittävät valmiudet ja tuki tehtäviensä hoitamiseen.



Eläkkeelle siirtyneet (vak.)



Eläköitymisennuste (laskennallinen) 1/2026



## 4. Työterveyshuolto

Kunnalla on työterveyshuollon sopimus Lappica Oy:n kanssa. Työterveyshuollossa tulee lain mukaan painottua ennaltaehkäisevä työterveyspalvelu, joten sopimus painottuu ennaltaehkäisyyn ja korvausluokka I mukaiseen toimintaan. Ennaltaehkäisevät palvelut käsittävät mm. työpaikkaselvitykset sekä terveystarkastukset erillisen suunnitelman mukaisesti.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on yksi keskeinen keino tukea henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Kunnan työterveyshuollon yhteyshenkilöt ja työterveyshuollon vastuuhenkilöt kokoontuvat vuosittain tarkistamaan sopimuksen sisällön ja henkilöstön työkyvyn tilanteen.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 50 330,96 € ja niistä Kelan korvaus oli 27 919,10 €. Vuonna 2024 kustannukset oli 44 619,38 €, joihin Kelalta saatiin korvauksia 26 252,01 €.

Kela korvaa työnantajalle 60 % hyväksyttävistä kustannuksista, jos työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä, joita toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Ylitornion kunnassa on valmisteltu ja hyväksytty yhteistyössä varhaisen tuen malli työkykyongelmissa sekä korvaavan työn malli.

## 5. Yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja neuvotte-  
lua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan ja työhön. Se on osa henkilöstöjohtamista; toimintatapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan. Yhteistoimintamenettelystä on säädetty lailla. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään työntekijän ja esihenkilön välillä (välitön yhteistoiminta). Edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellään henkilöstöä laajasti ja yleisesti koskevia yhteistoiminta-asi-  
oita.

Vuonna 2025 yhteistoimintaneuvottelujen asialistalla oli lakisääteisten henkilöstöhallinnon asioiden lisäksi mm. työyhteisön toimintamalleja, tasopalkkajärjestelmä ja järjestevaraerät. YT-toimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana kolme kertaa.

## 6. Työhyvinvointi

Kunta myönsi henkilöstölle 100 euron suuruisen Edenred-hyvinvointiedun, jonka työntekijät voivat käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Hallintokunnilla on mahdollisuus myös järjestää virkistystoimintaa 1-2x vuodessa. Kunnan henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää Kuntotalolla uimahallin ja kuntosalin palveluja kerran viikossa sekä hyödyntää elokuvatarjontaa.

Työympäristön ergonomiaa on parannettu edelleen työterveyshuollon kanssa. Ergonomiavälineitä, kuten sähköpöytiä sekä ergonomiaa tukevia työtuoleja hankitaan tarpeen mukaan. Työnantaja kustantaa myös työssä tarvittavat erikoissilmäläsit.



Ylitornion kunnalla on käytössä ns. hybridityömalli, joka mahdollistaa etä- ja lähityön tekemisen. Osittainen etätyömahdollisuus antaa työntekijälle tarvittaessa mahdollisuuden yhteensovittaa työ- ja muun elämän aikatauluja. Hybridityö-malli on myös rekrytoinnin yhteydessä tykö- ja pitovoimaa lisäävä tekijä.

Kunnassa on merkkipäiväsääntö, jonka ohjeiden mukaisesti palkitaan henkilöstöä 40-, 50- ja 60-vuotispäivinä, palveluvuosien perusteella (10, 20, 30 ja 40 vuotta palvelleet) sekä eläköitymisen ja työstä muutoin irtisanoutumisen yhteydessä.



Lähteet:

Kunnan strategia

Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan; KT (Kunta- ja hyvinvointityönantajat) 2021

