

## **Yleishallinto (hallinto- ja talouspalvelut)**

### Tehtävän kuvaus

Hallinto- ja talouspalveluiden keskeinen tehtävä on toimia valtuuston ja kunnanhallituksen toimialaan kuuluvien asioiden valmistelussa ja täytäntöönpanossa sekä kunnan ja kuntakonsernin toimintojen yhteensovittamisessa, suunnittelussa ja johtamisessa. Kunnanjohtaja johtaa kunnanhallituksen alaisena kunnan hallintoa, taloutta ja kuntakonsernin muuta toimintaa. Hallinto- ja talouspalvelut vastaa valtuuston, hallituksen, keskusvaalilautakunnan ja yhteistoimintaryhmän sihteerin tehtävistä.

Yleishallinnon tehtäväalueelle kuuluu hallinto- ja tukipalvelut ja taloushallinto sekä tehtäväyksikköinä henkilöstöhallinto, sisäinen viestintä ja tiedottaminen. Palvelualueen kokonaisuus on pieni suhteessa elinvoima- ja sivistyspalveluihin, joten tehtäväalueella kunnanhallituksen alla yleishallinto (hallinto- ja talouspalvelut) on talousarviossa sitova taso.

Taloushallintopalvelua myydään kunnan omistamille kiinteistöyhtiöille Kotikontu, Hilla ja Lakka sekä asuntoyhtiö Kullerolle. Yleishallinnon myöntämiin avustuksiin sisältyy määräraha kunnan toimintojen järjestämiseksi kylillä, jossa ei ole kunnan kiinteistöä.

Vuonna 2025 kunta oli mukana USO8 -verkostossa, joka painottuu nimenomaan luottamushenkilöiden koulutukseen. Kehittämishankkeisiin varattiin Leader Tunturi-Lapin kautta tulevan EU-hankerahan kuntaosuus. Tunturi-Lapin Kehitys ry:n toimintaan oli 40 000 euron määräraha ja kunta oli em. yhdistyksen kautta Lapin elokuvakomissiossa mukana erillisellä määrärahalla. Kunta toteutti ensilumen ja FIS- tykkikisojen strategiaa kumppanuussopimuksia. Kunta muisti vastasyntyneitä muoniolaisia vauvoja yleishallinnon kautta vauvarahalla.

Hallinto- ja talouspalvelut osallistui mm. Laphan kanssa sote -kiinteistöjen vuokrasopimusneuvotteluihin, valmisteli Jerisjärven Huolto Oy:n kanssa eri sopimuksia vesi- ja viemärilinjaston osalta ja sote -kiinteistöjen yhtiöittämistarkastelun kokonaisuuteen. Hallinto- ja talouspalvelut oli tiivistä mukana eri kaavoitusprosesseissa ja kunta- ja aluevaalit koordinoitiin yleishallinnosta.

Hallinto- ja talouspalvelut sitoutuvat toiminnassaan ja toimenpiteillään vuonna 2025 edistämään yhteisiä linjauksia ennaltaehkäisevän päihdetyön, kuntastrategian ja hyvinvointijohtamisen, valmius- ja varautumistyön, kansainvälisyyden ja yhdenvertaisuuden, yhteistyön (sis. järjestöyhteistyö, kuntayhteistyö) ja kestävä kehityksen osalta. Käytännössä on esim. päivitetty henkilöstöohjeistuksia ja siirretty erilaisin ratkaisuin lähes paperittomaan toimistoon. Kestävä kuntastrategian päivitystyö toteutettiin vuoden 2025 aikana. Valmius- ja varautumisasiakirjoja on päivitetty, em. teemoissa on osallistuttu koulutuksiin sekä erilaisiin sidosryhmätilaisuuksiin (ks. sisäinen valvonnan ja riskienhallinnan -luku).

### **Hallinto- ja tukipalvelut**

#### Palvelulupaus ja yleistavoitteet

Hallinto- ja tukipalvelut järjestää luottamushenkilöille ja henkilöstölle edellytykset toimintaan tuottamalla kustannustehokkaasti hallinto- ja toimistopalvelut. Tehtäväalue tuottaa mm. käytännön toimintaedellytykset toimielimille, vastaa kunnanhallituksen ja valtuuston päätösten valmistelusta ja toimeenpanosta sekä vastaa vaalien järjestämisestä. Hallinto- ja tukipalveluiden tehtäviin kuuluu myös tiedonhallinta, tietohallinto ja arkistointi sekä valmiuden ja varautumisen koordinointi ja kehittäminen.

Tehtäväaluevastaava: hallintojohtaja

#### Toimintaympäristön muutokset ja painopisteet

Keskeisinä toimintaympäristön muutoksina on kasvava paine kestävään konsernirakennetarkasteluun (mm. toimintaympäristön muutokset, kuntastrategia), valmius- ja varautumisasiakirjojen päivittäminen, kriisinhallinta sekä valmius- ja varautumistyö. Kriittinen tietohallinto, ICT- ja laiteturvallisuus ovat keskiössä. Näihin teemoihin on otettu tarkemmin kantaa vuoden 2025 sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan analyysissä.

Toimintaympäristön muutokset haastavat tiiviimpään sisäiseen yhteistyöhön ja kuntayhteistyöhön (mm. kulurakenteen tiivistäminen ja resurssitehokkuus, kunnan uudet velvollisuudet sekä erilaiset valtakunnalliset uudistukset mm. valtionosuusjärjestelmän ja hankintalain osalta). Kunnan sisäisenä toimintaympäristön muutoksena on kunnantalon muuttamiseen liittyvään prosessiin varautuminen (mm. arkistojen digitointi, seulonta ja siirto).

Keskeisinä painopisteinä olivat:

- vaalien järjestäminen
- tiedonhallinnan ja asiahallinnan kehittäminen sekä tekoälyn hyödyntäminen
- valmius- ja varautumisasioiden johtaminen
- kuntastrategian ja konsernirakenteen päivittäminen.

Seuraamme palvelulupausten vaikuttavuutta seuraavilla indikaattoreilla

Indikaattori	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Kunnassa käytetään ennakoarviointia (EVA), K/E	E				K	-	-
hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toimet (TEA-viisari)	-	60	61	61	55	49	49
HYTE- kerroin		66 / n.48 000 € (53. sija kaikista kunnista)					
TEA- viisari, kuntajohto	80	-	64	-	71	-	38
Äänestysaktiivisuus	59 % kuntavaalit  55 % aluevaalit	70,1 % / 66,4 % presidentinvaali 1. / 2. kierros  37,2 % EU vaalit	66 % edusk unta	43,2 % alue	54,1 % kunta	-	67,6 % EU vaalit

## Henkilöstöhallinto

### Palvelulupaus ja yleistavoitteet

Henkilöstöhallinnon tehtävänä on tukea johtoa ja palvelualueita siten, että ne voivat saavuttaa omat tavoitteensa kustannustehokkaasti ja laadukkaasti. Tähän pyritään rekrytointien yhtenäistämällä ja henkilöstösuunnittelun kehittämällä sekä henkilöstön palvelusuhdeasioihin, koulutus-, kehittämis- ja esimiestehtäviin liittyvällä neuvonnalla ja asiantuntijatuella.

Yleistavoitteena henkilöstöhallinnolla on, että kunnassa työskentelee hyvinvoiva, motivoitunut ja kehittämismyönteinen henkilöstö, joka sitoutuu tiiviisti kuntaorganisaatioon ja sen asettamien tavoitteiden toteuttamiseen. Kuntastrategiassa on todettu, että pidämme huolta henkilöstöstämme ja kannustamme työntekijöitä kehittämään osaamistaan.

Tehtävääaluevastaava: hallintojohtaja  
Tehtäväyksikkövastaava: hallinto- ja henkilöstösuunnittelija

## Toimintaympäristön muutokset ja painopisteet

Vuonna 2025 toimintaympäristön muutoksissa oli leimaavaa mittavat valtakunnalliset uudistukset. Valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän toimeenpano aloitettiin alkuvuodesta 2025 ja saatiin tuloksellisesti saatettua valmiiksi määräaikaan 1.10.2025 mennessä. Uudistus koski kaikkia KVTES ja OVTES osio G alaisia työntekijöitä ja oli laajuudeltaan merkittävä. Muutoksessa palkkarakenne muuttui kaikilla, mutta palkkoihin tällä oli Muonion kunnassa vähäinen vaikutus onnistuneesti rakennetun TVA-järjestelmän ansiosta.

Yhtiön henkilöstö siirtyi noudattamaan uutta KT:n yrityssektorin yleistä työehtosopimusta (YTES) 1.5.2025 alkaen.

Työhyvinvointitoiminnan kehittäminen jatkui aktiivisena. Maaliskuussa 2025 toteutettiin laaja työelämän laadun mittaus, QWL (Quality of Working Life). QWL-kysely on älykäs henkilöstökysely, joka tuottaa viidentoista kohdennetun ja tieteellisesti validoidun kysymyksen avulla työelämän laadun indeksin, eli QWL-indeksin. QWL-indeksi selittää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisen yhteyden ja toimii suoraan henkilöstön suorituskykymittarina.

Vuoden aikana päivitettiin useita henkilöstöohjeita sekä kehitettiin uusia toimintamalleja. Näillä toiminnoilla vahvistetaan henkilöstön itseohjautuvuutta, esihenkilötyön sujuvuutta ja yhtenäistä toimintamallia.

Palkkahallinnon ulkoistaminen Monetra Oy:lle lisäsi henkilöstön ja esihenkilöiden vastuuta järjestelmien hallinnassa. Vuoden aikana luovuttiin myös pääsääntöisesti kokonaan paperisesta asioinnista palkkahallinnon suuntaan ja siirryttiin sähköiseen asiointiin. Osa henkilöstöstä otti käyttöön uuden työajanseurantajärjestelmän ja sitä kautta saatiin yhteensopivat järjestelmät palkkahallinnon ja työajanseurannan välille.

Kokonaisvaltaiset työterveyshuollon palvelut Muonion kuntakonsernille vuonna 2025 tuotti Pihlajalinna Oy ajalla 1.1.–31.5.2025 ja Terveystalo Oy 1.6.–31.12.2025. Terveystalon kanssa tehtiin kuuden vuoden työterveyshuoltosopimus. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa oli aktiivista ja painottui varhaisen tuen toimiin sekä ennaltaehkäisevään työterveystyöhön.

Vuoden 2025 aikana ei aloitettu uusia työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosesseja. Inarin ja Sodankylän kanssa aloitettiin kuntayhteistyö KIILA-kuntoutuskurssien toteuttamiseksi. Näihin saatiin ryhmäkuntoutukset opetushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle sekä yksilökuntoutukset esihenkilöille.

Henkilöstöllä on käytössä Eduhousen verkkokoulutustarjonta. Vuoden 2025 aikana Eduhousen palvelussa suoritettiin 71 koulutusta. Henkilöstöllä on käytössä Epassi-etuus hyvinvoinnin edistämiseksi vapaa-ajalla.

Käytössämme on väärinkäytösilmoituskanava (Whistleblower), jonka kautta kunnan viranhaltijat ja työntekijät voivat ilmoittaa lainvastaisesta toiminnasta tai väärinkäytöksistä.

Seuraamme palvelulupausten vaikuttavuutta seuraavilla indikaattoreilla

Indikaattori	2025	2024	2023	2022	2021	2020
--------------	------	------	------	------	------	------

henkilöstön sairauspoissaolot kpv/vuosi (henkilöstökertomus)	21,2	24,6	27 (palkalliset ja palkattomat)	26,9	17,6	16,4
henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettu, K/E	K	K	K	E	E	E
koulutuspäivät henkilötyövuosissa	1,0	0,70	0,70	0,30	0,40	0,40

## Taloushallinto

### Palvelulupaus ja yleistavoitteet

Taloushallinto tuottaa kuntakonsernille sekä ulkopuolisille sidosryhmille ja yhteistyötahoille kirjanpito- ja muut laskentatoimen palvelut. Ajantasaisen ja oikea-aikaisen sekä virheettömän ja relevantin tiedon tuottaminen palvelee kunnan johtoa ja palvelualueita taloudellisen tiedon seuraamisessa ja analysoinnissa ja toimii siten talouteen perustuvan tiedolla johtamisen perustana.

Tehtäväaluevastaava: talouspäällikkö

### Toimintaympäristön muutokset ja painopisteet

Toimintaympäristön keskeisinä muutoksina on tunnistettu vos-uudistukseen varautuminen sekä kestävänsä konsernirakenteen valmistelu. Tiedolla johtamisen sekä strategisten taloustiedon tuottamisen merkitys korostuu entisestään nopeasyklisistä toimintaympäristön muutosten vuoksi. Automatisaation hyödyntäminen ja ohjelmistojen elinkaarimallin sekä yhteensovittamisen tiiviimpi huomioiminen kunnan palveluissa on keskeistä. Sisäisistä toimintaympäristön muutoksista merkittävimpinä ovat sisäiset henkilöstömuutokset ja palkkahallinnon ulkoistaminen Monetra Oy:lle 1.1.2025 alkaen.

Vuonna 2025 aloitettiin omana projektina Intime -taloushallintojärjestelmän päivittäminen Wintimeen.

Talousspalveluiden keskeiset painopisteet ovat seuraavat:

- taloushallinnon automatisaation hyödyntäminen ja resurssiviisaat ratkaisut
- Ajantasainen taloustieto osana strategista johtamista
- Uuden palkkahallinnon juurruttaminen ja yhteensovittaminen.

### Seuraamme palvelulupausten vaikuttavuutta seuraavilla indikaattoreilla

Indikaattori	2025	2024	2023	2022	2021	2020
lainakanta euroa / asukas (info 3180)	1 995	1 648	1 694	2 546	2 872	2 780
taloudellinen huoltosuhte (ind 182)	-	126,1	135,6	130,9	140,3	157,5
kunnan vuosikate / asukas (info 3178)	1039	388	845	1 111	874	1 099

### Kuntastrategiaa tukevat toiminnalliset tavoitteet 2025

Talousarviotavoite	Toimenpiteet	Mittarit	Toteuma 1.1.-31.12.2025
Vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen;	Kuntastrategian valmistelu ja strategisten asiakirjojen työryhmään osallistuminen (laaja	Päivitetty kuntastrategia valmis K/E	K
Kuntastrategian päivittäminen ja		Strategisten asiakirjojen työryhmiin osallistuttu K/E	K

<p>konsernijohtamisen tehostaminen</p>	<p>hyvinvointikertomus, elinkeino- ja matkailuohjelma)</p> <p>Linjaus ennakkovaikutusten arviointiin (EVA)</p> <p>Konsernirakenne- ja luottamushenkilörakenteen valmistelu vuodelle 2026</p>	<p>Linjaus evaukseen on tehty K/E</p> <p>Konsernirakenne- ja luottamuselinrakenne valmis toimeenpantavaksi v. 2026 K/E</p>	<p>E</p> <p>E</p>
<p>Valmius- ja varautumisasioiden johtaminen ja sisäisen valvonnan ohjeistus</p>	<p>Valmius- ja varautumisasiakirjojen laadinta</p> <p>Valmius- ja varautumiskoulutuksiin/tilaisuuksiin osallistuminen</p> <p>Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeistusta terävöitetty</p>	<p>Valmius- ja varautumisasiakirjat valmiina vuoden 2025 aikana, K/E</p> <p>Valmius- ja varautumisen koulutuksiin/tilaisuuksiin osallistuttu lkm.</p> <p>Päivitetty sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeistus, K/E</p>	<p>K,</p> <p>3 kpl: Lappi25- harjoitus; PAPU: suunnittelu ja harjoittelu; Läntisen pelastusalueen kuntien ja viranomaisten väliseen varautumisen yhteistyöpalaveri + sidosryhmätapaamiset</p> <p>E</p>
<p>Vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen; Asiahallinnon kehittäminen</p>	<p>Arkiston muuttamisprosessin suunnittelu ja mahdollinen käynnistäminen</p> <p>Arkiston seulonta, digitalisointi, asiakirjahallinta</p>	<p>Arkiston muuttaminen suunniteltu tai/ja osin toteutettu, K/E</p> <p>Asiahallintasuunnitelma laadittu, K/E</p>	<p>K</p> <p>E</p>
<p>Ketterä, kokeileva ja osallistava toiminta; Tekoäly osana hallintoa</p>	<p>Tekoälyn hyödyntäminen osana hallinto- ja talouspalveluita</p>	<p>Tekoälyhankeeseen osallistuminen, K/E</p> <p>Käynnissä tekoälyä hyödyntäviä prosesseja tai toimintoja, K/E</p>	<p>E, yhteinen hanke ei toteutunut</p> <p>K</p>
<p>Rakentava keskustelukulttuuri ja vuoropuhelu, Tyytyväinen, yhteistyökykyinen ja osaava henkilökunta; Hyvinvoivan toimintakulttuurin vahvistaminen</p>	<p>Puheeksi ottamisen ja puuttumisen toimintamallien vahvistaminen</p> <p>Kehityskeskustelukäytännön vakiinnuttaminen vuosikelloon</p> <p>Turvallisen tilan pelisäännöt</p>	<p>Puheeksi ottamisen ja puuttumisen ohjeistus laadittu sekä perehdytys, K/E</p> <p>Kaikissa yksiköissä samaan vuosikelloon kehityskeskustelut, K/E</p> <p>Turvallisen tilan pelisäännöt laadittu, K/E</p> <p>Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen, K/E</p>	<p>K</p> <p>E, kehityskeskustelukäytäntö vahvistunut ja vakiintunut muulla tavalla</p> <p>E</p> <p>K</p>
<p>Tyytyväinen, yhteistyökykyinen ja osaava henkilökunta; Työn suorituksen arviointi (TSA) osana palkkauksen määräytymistä</p>	<p>TSA- prosessin pilotointi</p>	<p>Työn suorituksen arviointi on pilotoitu järjestelyerien jakamisen yhteydessä, K/E</p>	<p>E, tasopalkkajärjestelmä uudisti kunnan palkkajärjestelmän, em. prosessi vietiin läpi onnistuneesti.</p>

Rakentava keskustelukulttuuri ja vuoropuhelu, Tyytyväinen, yhteistyökykyinen ja osaava henkilökunta; Johtamisosaamisen kehittäminen	Johtamisosaamisen kehittäminen ja tukeminen Laajennetun johtoryhmän työskentelyn kehittäminen	Johtamisosaamisen tilaisuuksia ja koulutuksia on järjestetty, lkm./vuosi  Työhyvinvointikyselyn arvio kunnan johtamisosaamisesta, arvosana/vuosi  Laajennetun johtoryhmän säännölliset kokoontumiset toteutuneet K/E	6 tilaisuutta ja koulutusta vuoden aikana  Annetut arvosanat: Johtaminen 70 % Esihenkilötoiminta 84 %  K
Vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen; Taloushallinnon automatisaation hyödyntäminen ja resurssiviisaat ratkaisut	Automatisaation hyödyntäminen kuntakohtaisessa tarkastelussa sekä resurssiviisaiden ratkaisujen suunnittelu	Toimintoja on automatisoitu ja toimintojen automatisaatiolle on laadittu suunnitelmat, K/E Työ- ja tehtäväjakosuunnittelu on toteutettu, K/E	E, järjestelmän päivittäminen vuoden 2025 aikana  E
Vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen; Ajantasaisen taloustiedon tuottaminen osana strategista johtamista sekä päätöksentekoa	Säännölliset talouden teemakatsaukset (ml. lainasalkku, investoinnit yms.)  Talousarvio- ja tilinpäätösprosessin kehittäminen	Kunnanhallitukselle tuotetaan vähintään kolmannesvuosittain taloudellinen katsaus, K/E  Talousarvio- ja tilinpäätösprosessien vuosikello laadittu, K/E Talousarvioprosessin aloittaminen keväällä/kesällä toteutunut K/E	K  E K
Palveluiden laadun, saavutettavuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen; Uuden palkkahallinnon juurruttaminen sekä yhteensovittaminen	Kunnan ja Monetra Oy:n yhteistyön kehittäminen ja prosessien yhteensovittaminen (talous- ja palkkahallinto)	Palkkahallinto on sujuvaa, K/E  Palkkahallinnon ja taloushallinnon roolit ja vastuujako on selvä, K/E	K  K

tulot ja menot	ta + muutos	toteutuma	poikkeama	ta-muutos	Toteuma-%
toimintatulot	35 000	15 302	19 698		44 %
toimintamenot	-1 018 027	-1 086 161	68 134	-20 000	107 %
toimintakate (sitova)	-983 027	-1 070 859	87 832	-20 000	109 %
poistot		-74 755	74 755		0 %
vyörytyserät		491 534	-491 534		0 %
kate yhteensä	-983 027	-653 364	-329 663	-20 000	66 %