



KITTIILÄ



Henkilöstökertomus 2018



Yhteistoimintaelin 19.3.2018

Kunnanhallitus 26.3.2019

JOHDANTO

Luettavanasi on Kittilän kunnan ensimmäinen henkilöstökertomus, joka sisältää Kittilän kunnan henkilöstötietoja vuodelta 2018. Henkilöstön tilan kehitystä kuvataan vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta kahteen edelliseen vuoteen. Tiedot on kerätty AGS-raportoinnin kautta Pegasos-palkkajärjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot on saatu Keva:n Avaintiedot - työnantajapalvelusta. Lisäksi mukana on työterveyshuollon antamia tietoja.

Kuntatyönantajan on hyvä tuntee henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä, jossa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet. Niiden kautta pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstön määrästä, rakenteesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Henkilöstökertomukseen kerätään jatkossa vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä tiedot henkilöstöresursseista ja niissä tapahtuneista muutoksista. Näin on mahdollista entistä paremmin suunnitella ja tehdä kehittämistoimenpiteet ajankohtaisen ja oikean tiedon perustalla.

Työhyvinvoinnin ja henkilöstön kehittämisen tärkeys nostettiin vuonna 2018 Kittilässä tietoisesti esille. Yhteisymmärrys kehittämisen tarpeesta oli laajasti yhteinen sekä luottamushenkilöiden että henkilöstön keskuudessa. Työhyvinvointihankeella oli merkittävä osuus kehittämistyön käynnistämässä.

Kunnan henkilöstöstrategia tehtiin vuosille 2012 – 2020. Sen tavoitteeksi määriteltiin ammattimaisesti johdettu kunta ja tehokas organisaatio. Tähän pääsemisessä keskeisiksi tekijöiksi nimettiin johtaminen, perehdyttäminen ja viestintä. Henkilöstön kehittämisen painopisteiksi henkilöstöstrategiassa määriteltiin osaamisen kehittäminen (mm. täydennyskoulutus ja mentorointijärjestelmä), rekrytointiprosessin kehittäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Työhyvinvointiin nähtiin vaikuttavan mm. työtehtävien mielekkyys, työn kuormittavuus, työpaikan ilmapiiri, työntekijän fyysinen kunto ja johtaminen. Avainasemassa näiden parantamisessa koettiin olevan työterveyshuolto, esimiehet, työyhteisö ja työntekijä itse. Henkilöstöstrategiassa tavoitteena oli työntekijöiden motivaation parantaminen mm. tukemalla urakiertoa kuntakonsernin sisällä. Myös etätöiden käyttöönottoa ja palkkajärjestelmän päivittämistä suunniteltiin jo silloin. Henkilöstöstrategian toteutumista sovittiin seurattavan vuosittain talousarvion käsittelyn yhteydessä sekä kerran vuodessa yhteistoimintaelimessä.

Henkilöstöstrategian tavoitteet ovat ajankohtaisia edelleen. Kittilän kunnan koettiin olevan houkutteleva työnantaja vuonna 2012. Tavoitteena oli, että näin on myös vuonna 2020. Henkilöstöstrategian päivittäminen on ajankohtaista ensi vuonna. Käytännön toimenpiteiden etenemiseen henkilöstöstrategian jalkauttamiseksi tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2011 henkilöstöstrategiaa valmisteltaessa oli 21,4 pv/työntekijä. Vuonna 2018 se oli 21,7 pv/työntekijä. Vieläkin suuremmaksi sairauspoissaolojen suhteellinen määrä nousee, kun sitä verrataan toteutuneisiin henkilötyövuosiin.

Vuonna 2018 henkilöstön sairauspoissaolojen määrä toteutunutta henkilötyövuotta kohden laskettuna oli 27,4 pv/HTV. Sairauspoissaolojen määrä on Kittilässä muuhun kuntakenttään verrattuna erittäin korkea ja kasvanut edelleen. Samaan aikaan henkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus vuoden 2012 tilanteeseen verrattuna saattaa huonontua ja lisääntyvien eläköitymisten myötä asettaa entistä suurempia haasteita rekrytointiin tulevaisuudessa.

1. HENKILÖSTÖRAKENNE JA HENKILÖTYÖVUODET

Kittilän kunnan henkilöstömäärä vuoden 2018 lopussa oli yhteensä 649 henkeä, josta vakinaisia oli noin kaksi kolmasosaa. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät. Luku kuvaa henkilöstömäärää 31.12.2018.

Vuoden 2018 aikana Kittilän kunnassa työskenteli yhteensä 962 eri henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä suhteessa vakinaisiin on edellisvuoteen verrattuna kasvanut.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄT YHTEENSÄ

	2016	2017	2018
yhteensä	607	646	649
vakinaiset	436	440	435
määräaikaiset	171	206	214
osa-aikaiset	47	41	45
virka- /työvapaalla	45	38	35

HENKILÖSTÖMÄÄRÄT TOIMIALOITTAIN

	2016	2017	2018
Kunnanhallitus	55	66	67
Perusturvalautakunta	215	215	225
Sivistyslautakunnat	247	270	279
Tekninen lautakunta	90	95	78
Yhteensä	607	646	649

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 lopussa oli 46,6 vuotta, vuoden 2017 lopussa se oli 46,1 vuotta ja vuoden 2016 lopussa 46,3 vuotta. Kunnallisen eläkevakuutuksen mukaan kaikkien Kittilän kunnassa vuoden 2018 aikana työskennelleiden keski-ikä oli 43,6 vuotta.

Henkilötyövuodella kuvataan toteutunutta palkallista työaika vuodelle. Mukana ovat myös lomat ja muut palkalliset poissaolot. Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin, mikä oli todellinen henkilöstöresurssien käyttö. Mukana luvuissa ovat tehty työaika, palkalliset poissaolot (lomat, sairauspoissaolot) sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden työpanos kyseisenä vuotena yhteensä.

Henkilöstö- ja henkilötyövuosimäärin vuonna 2018 vaikutti se, että 9 laitospalaista siirtyi tekniseltä toimialalta terveyspalveluihin.

HENKILÖTYÖVUODET (HTV) TYÖYKSIKÖITTÄIN

	2016	2017	2018
Yleishallinto (sisältää myös työpajat, työllistetyt, elinkeinotoimi)	39,1	47,6	49,7
Terveyspalvelut	63,0	63,4	70,3
Sosiaalihuolto	8,9	9,6	10,8
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	54,8	54	55
Kotipalvelu, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähuolto	21,3	23	22,4
Varhaiskasvatus	64,7	67	74,4
Koulut	65,9	70,3	77,2
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto	94,2	91,1	90,5
Tekninen toimi (sisältää myös siivous- ja ravintopalvelut)	70,7	67,9	62
HTV yhteensä	482,6	493,9	512,3

ELÄKÖITYMINEN JA MUU VAIHTUVUUS

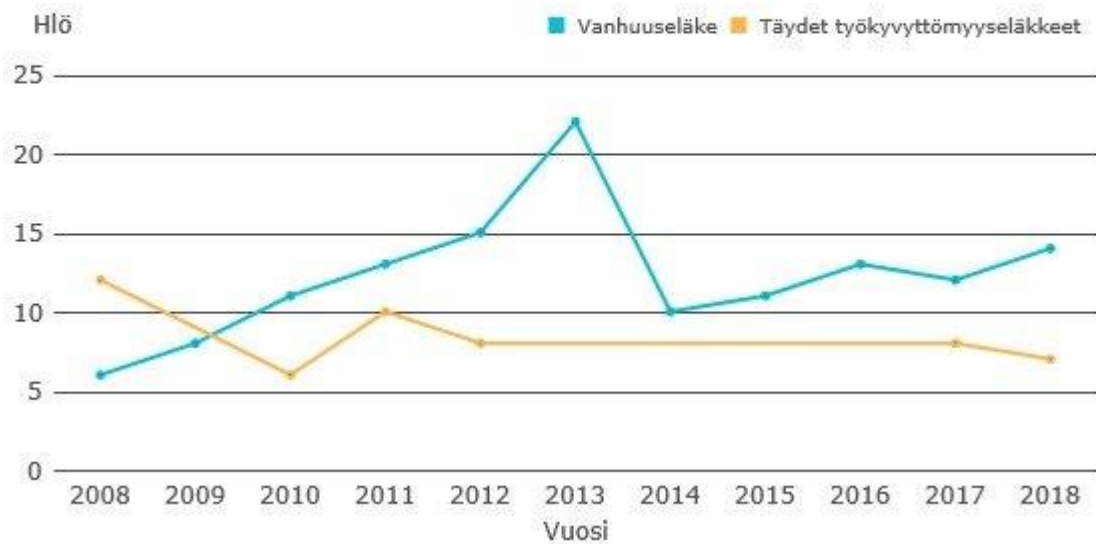
Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle siirtyi 14 henkilöä ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 7 henkilöä. Vuonna 2017 vastaavat luvut olivat 12 ja 8 henkilöä, vuonna 2016 ne olivat 13 ja 8.

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Kittilän kunnassa vuosina 2020 – 2023 eläkkeelle jäävien määrä tulee kasvamaan vuosittain. Ammattiryhmittäin vuosina 2020 – 2024 suurinta eläköityminen tulee olemaan kiinteistöhuollon ja ravitsemusalan työntekijöillä sekä hoito- ja laitospalaistilla. Seuraavaksi suurinta eläköityminen tulee olemaan lähihoitajilla ja sairaanhoitajilla. Vuonna 2025 – 2029 eläköityminen on suurta kiinteistöhuollon työntekijöiden ja hoito- ja laitospalaisten lisäksi myös yläkoulun ja lukion opettajilla ja koulunkäynnin ohjaajilla.

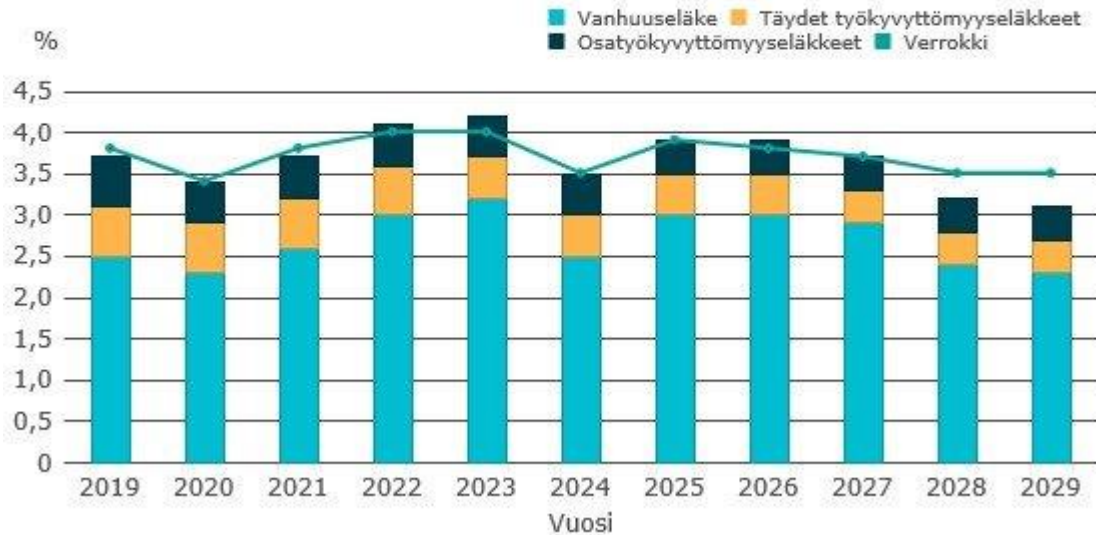
Tulevien vuosien eläköitymiseen on hyvä alkaa valmistautua jo nyt uusien rekrytointien yhteydessä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa voidaan määritellä tähän liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi tulee kiinnittää huomioita ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja määritellä niihin liittyviä toimenpiteitä. Ns. hiljaisen tiedon siirtämisen aloittaminen hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä on työnantajan näkökulmasta erittäin tärkeää. Erityisesti tämä korostuu ns. avainhenkilöiden poisjäämisten lähestyessä.

Eläkkeelle siirtymisten lisäksi muu vaihtuvuus on lisääntynyt jonkin verran. Vuonna 2016 vakituises- ta palvelussuhteesta irtisanoutui 31 henkilöä, vuonna 2017 irtisanoutuneiden määrä oli 35 henkilöä ja vuonna 2018 se oli 43 henkilöä. Vakituises- sa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2016 yhteensä 24 henkilöä. Vuonna 2017 aloittaneita oli 39 henkilöä ja vuonna 2018 heitä oli 37 henkilöä.

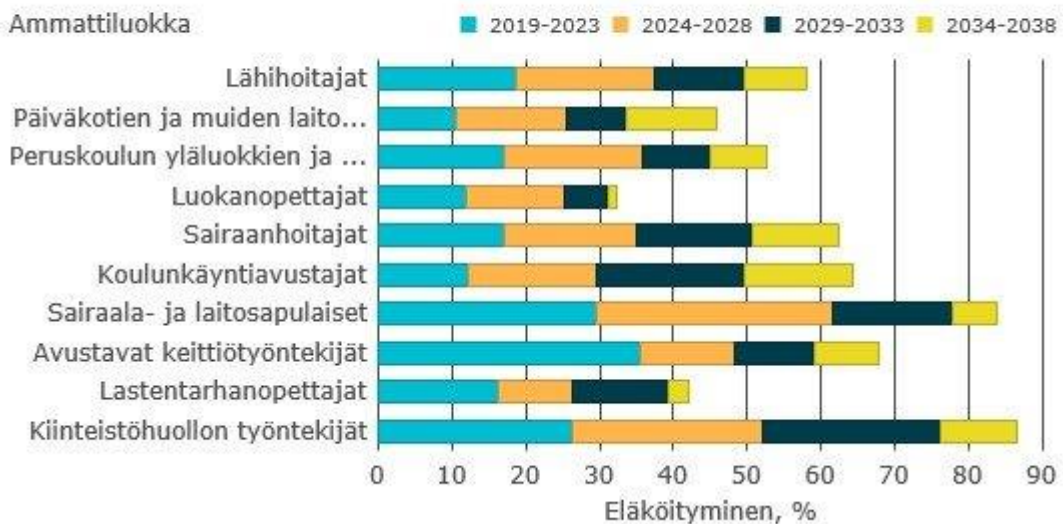
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



2. SAIRAUSPOISSAOLOT

Koko kunta-alan keskimääräisten sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2000-luvulla aina vuoteen 2008 asti, jolloin sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät valtakunnan tasolla vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä. Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2015 kunnissa keskimäärin 16,5 ja vuonna 2017 hieman enemmän eli keskimäärin 16,7 päivää.

Kittilässä kunnan sairauspoissaolojen määrä on ollut suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2018 sairauspoissaolomäärä vastasi tilannetta, jossa 39 työntekijää oli koko vuoden sairauden vuoksi poissa. Huomattava kuitenkin, että noin 30 % henkilöstöstä ei ollut sairauden vuoksi yhtään päivää poissa ja noin 70 %:lla henkilöstöstä sairauspoissaolojen määrä yhteensä vuodessa oli enintään 10 pv.

Sairauspoissaolopäivien yhteismäärät vuodessa ovat kolmen vertailuvuoden aikana vuosittain kasvaneet hallinnossa, terveystalouksissa, varhaiskasvatuksessa, kouluilla ja hoivapalveluissa palvelutalojen henkilöstöllä. Suurin sairauspoissaolojen määrä oli hoivapalveluiden palvelutalojen henkilöstöllä. Myös hallinnon sairauspoissaolot ovat kasvaneet huomattavasti. Hallinnon henkilöstöön sisältyvät kaikki työllistetyt riippumatta siitä, millä toimialalla ja yksikössä he työskentelevät. Työllistetyillä sairauspoissaolojen määrä kasvoi viimeisen kolmen vuoden aikana yli 50 %. Vuonna 2018 työllistettyjen sairauspoissaolopäivien määrä oli puolet hallinnon sairauspoissaoloista ja selittää hallinnon sairauspoissaolomäärän kasvua. Myös terveystalouksissa ja varhaiskasvatuksessa sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuosittain, mutta niiden kokonaismäärä suhteessa henkilöstömäärään jää alhaisemmaksi.

Teknisessä toimessa sairauspoissaolopäivien määrät ovat vähentyneet vuosittain. Vähennystä on tapahtunut vuosittain sekä ravintopalvelujen että siivouspalvelujen henkilöstöllä, jotka muodostavat merkittävän osan teknisen toimen henkilöstöstä. Vuoden 2018 osalta tätä osaltaan selittää henkilöstön siirtyminen teknisestä toimesta terveystalouksiin. Myös kotipalvelun henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrät ovat vähentyneet.

SAIRAUSSPOISSAOLOT YHTEENSÄ KALENTERIPÄIVINÄ

	2016	2017	2018
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	13 031	13 590	14 046
Sairauspoissaolopäivät/työntekijämäärä 31.12.	21,5 pv	21 pv	21,6 pv

SAIRASPOISSAOLOT TYÖYKSİKÖITTÄIN KALENTERIPÄIVINÄ

	2016	2017	2018	2018 pv/henk.
Hallinto (sisältää myös elinkeinotoimen, työpajat, ja kunnan kaikki työllistetyt)	517	1710	2129	23 pv
Terveyspalvelut	1835	2004	2173	20 pv
Sosiaalihalinto	203	87	168	10 pv
Varhaiskasvatus	1953	1904	2188	17 pv
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2078	2216	2476	27 pv
Kotipalvelu, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta	1187	978	818	20 pv
Koulut	755	585	1215	14 pv
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto	1439	1960	1554	21 pv
Tekninen (sis. siivous- ja ravintopalvelut)	2682	2204	1372	15 pv

Edellisten vuosien sairauspoissaolotietoja on esitetty siten, että sairauspoissaolojen yhteismäärä on jaettu vuoden lopussa palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrällä tai henkilöstön keskimääräisellä määrällä. Näin jakajina luvuissa ovat olleet mukana myös pitkillä poissaolojaksoilla olevat, joiden osalta ei sairauslomia muodostu. Toisaalta vuoden aikana tapahtuneet muutokset työresurssin käytössä eivät ole tulleet oikeassa suhteessa huomioitua.

Yleisempi käytäntö seurata sairauspoissaolojen määrää on verrata niitä toteutuneisiin henkilötyövuosiin. Näin lasketaan yleisesti kunta-alan keskimääräisten sairauspoissaolojen määrät. Sairauslomien määrää voidaan peilata toteutuneeseen työmäärään ja saada tarkempi tieto kuin tilanteessa, jossa sitä verrataan jonkun kuukauden henkilöstömäärään. Vuonna 2018 Kittilän kunnan henkilöstön sairauslomien määrä henkilötyövuotta kohti laskettuna oli 27,4 pv. Kuntien keskimääriseen sairauspoissaolomäärään 16,7 pv/htv (2017) verrattuna se on erittäin korkea. Sairauspoissaolojen suhteellinen määrä vaihtelee toimialoilla ja yksiköissä paljon. Mitä pienemmästä yksiköstä on kyse, sitä enemmän yksittäiset, pitkät sairauspoissaolot vaikuttavat tunnusluvuissa. Kun tilannetta verrataan kolmen vuoden ajalta alla olevat työyksikkökohtaiset sairauspoissaolojen määrät antavat tarvittavaa hyödyllistä tietoa sairauspoissaolojen kohdentumisesta ja kehityksen suunnasta. Yksiköissä, joissa sairauspoissaolojen määrät henkilötyövuotta kohden ovat korkeat ja noususuunnassa, tulee määritellä tavoite ja toimenpiteet tilanteen parantamiseksi. Sairauspoissaolomäärien perusteella näyttää, että niiden vähentäminen on keskeisin lähivuoden tavoite työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kaikkiin sairauspoissaoloihin ei luonnollisesti voida vaikuttaa, mutta esimerkiksi työilmapiiriin liittyviin sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa.

SAIRAUSSPOISSAOLOT TOTEUTUNUTTA HENKILÖTYÖVUOTTA KOHDEN

	2016	2017	2018
Koko henkilöstö	27 pv	27,5 pv	27,4 pv
Yleishallinto (sisältää myös elinkeinotoimen, työpajat, kunnan kaikki työllistetyt)	13,2 pv	35,9 pv	42,8 pv
Terveyspalvelut	29,1 pv	31,6 pv	30,9 pv
Sosiaalihuolto	22,8 pv	9 pv	15,5 pv
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	37,9 pv	41 pv	45 pv
Kotipalvelu, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta	55,7 pv	42,5 pv	36,5 pv
Varhaiskasvatus	30,2 pv	28,4 pv	29,4 pv
Koulut	11,4 pv	8,3 pv	15,7 pv
Vapaa sivistystyö ja sivistystoimen hallinto	15,3 pv	21,5 pv	17,2 pv
Tekninen (sisältää myös siivous- ja ravintopalvelut)	37,9 pv	32,5 pv	22,1 pv

Työterveyslääkärin antaman arvon mukaan sairauspoissaoloissa vuonna 2018 merkittävää oli mielenterveysyiden huomattava kasvu. Myös tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen yleisiä sairauspoissaolojen syitä. Edellisvuoteen verrattuna niiden määrä on kuitenkin vähentynyt, varsinkin sosiaali- ja terveyspalveluiden ja teknisen toimen henkilöstöllä. Varhaisen puuttumisen mallin tehostaminen on myös työterveyshuollon arvioin mukaan välttämätöntä.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

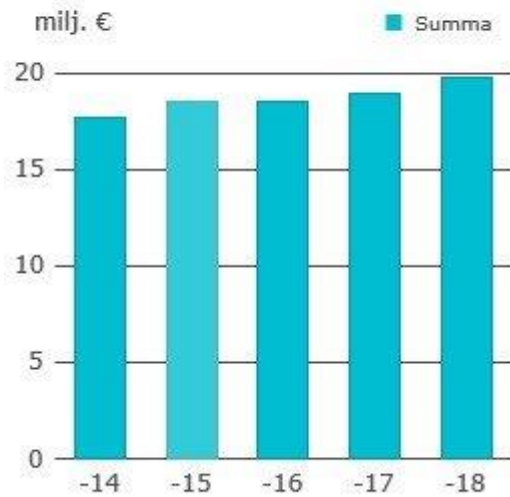
Henkilöstökustannukset vuodesta 2016 vuoteen 2018 ovat kasvaneet alla olevan taulukon mukaisesti. Henkilöstömäärät ja henkilötyövuosien määrät ovat lisääntyneet vain vähän.

PALKKAKULUT JA TYÖNANTAJAN ELÄKE- JA SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT

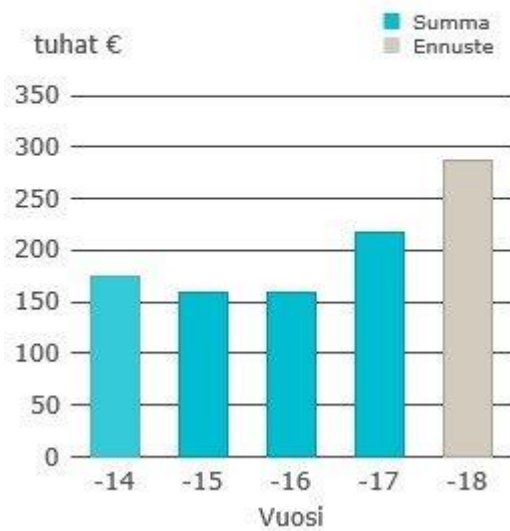
	2016	2017	2018
Palkat ja palkkiot	19 766 377	19 889 003	21 440 601
Eläkekulut	4 664 161	4 544 924	4 734 594
Muut henkilöstökulut	1 328 593	1 100 487	947 314
Henkilöstökorvaukset (kela)	508 225	477 926	402 593
Henkilöstökulut yhteensä	25 440 727	25 056 488	26 719 917

Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen tiedot Kittilän kunnan viime vuosien palkkojen kehityksestä sekä ennakkotietojen mukaisista työkyvyttömyyseläkemaksujen noususta on esitetty alla.

Palkat



Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet vuosittain. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tärkeimmät tavoitteet viimeisten kolmen vuoden osalta olivat:

1. Altisteisiin ja kuormitustekijöihin perustuva lakisääteinen työterveyshuolto
2. Työntekijöiden yksilöllinen työkyvyn tukeminen
3. Sairaustapauksissa työntekijöiden työhön paluun tukeminen nopean hoitoon pääsyn avulla ja työpaikkakohtaiset riskinarviot.

Työterveyshuollon toimenpiteiden tulee painottua lakisääteiseen, ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon eli korvausluokka I mukaiseen toimintaan. Vuosina 2016 – 2018 työterveyshuollon korvaushakemusten perusteella kustannukset vuosittain olivat suurempia korvausluokka II:ssa. Myös korvausluokka 0 kustannukset, jotka eivät oikeuta kela-korvauksiin, kasvoivat vuosittain. Vuonna 2018 työterveyshuollon kustannuksista 446 066 e jakautui 41,6 % korvausluokka I ja 58,4 % korvausluokka II. Lisäksi oli muita työterveyshuollon kustannuksia (korvausluokka 0) 42 167 e, jotka eivät oikeuta kela-korvauksiin.

Työterveyshuollon lisäksi työnantajalla oli henkilöstölle LähiTapiolan hoitoturvavakuutus, joka korvasi sairaanhoidon toimenpiteiden kustannuksia. Hoitoturvavakuutuksen tavoitteena oli, että tehokas hoitoon pääseminen vähentäisi sairauspoissaoloja.

TYÖTERVEYSHUOLLON JA HOITOTURVAN KUSTANNUKSET

	2016	2017	2018
Työterveyshuolto korvausluokka 1	137 998 e	196 308 e	185 584 e
Työterveyshuolto, korvausluokka 2	225 816 e	242 354 e	260 483 e
Kela-korvaukset	-78 923 e	- 161 955 e	-163 000 e (arvio)
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	13 244 e	31 849 e	42 167 e
Työterveyshuolto, netto	298 135 e	308 556 e	325 233 e
Hoitoturvavakuutus, LähiTapiola	199 562 e	253 650 e	300 000 e (arvio)
Yhteensä	497 697 e	562 206 e	625 233 e

MUUT HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työterveyshuollon ja hoitoturvavakuutuksen lisäksi muita henkilöstöinvestointeja olivat henkilöstön täydennyskoulutus, työkykyä edistävä virkistystoiminta ja henkilöstöetuedut.

Henkilöstö ei ollut tallentanut koulutuspäiviä Web-Tallennuksen kautta järjestelmään niin kattavasti, että niistä saataisiin vertailtavissa olevat henkilöstön koulutusmäärät tähän henkilöstökertomukseen. Henkilöstön mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen olivat kuitenkin Kittilässä mui-

hin vastaavan kokosiin kuntiin verrattuna erittäin hyvät. Koulutukseen osallistuminen perustui työntekijöiden itsensä aktiivisuuteen hakeutua koulutuksiin.

Yhteistoimintalain mukaan kunnassa on yhteistoimintamenettelyssä vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, josta käy ilmi

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio niiden kehityksestä,
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä,
- periaatteet joilla ylläpidetään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta,
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista ja syistä,
- tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota

- ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin,
- keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää,
- osakykyisten työllistämisen periaatteisiin,
- joustaviin työaikajärjestelyihin.

Kittilän kunnassa ei ole aikaisemmin tehty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, mutta se tehdään vuoden 2019 aikana. Kunnalla on oikeus hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta, kun

- kunta on ennakkoon laatinut henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, johon koulutukset sisältyvät,
- koulutukset ovat työnantajan järjestämiä ja ylläpitävät työntekijöiden ammatillista osaamista,
- koulutuksen kestoja koskevat edellytykset täyttyvät,
- työntekijöille maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa.

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettäviä Smartum-seteleitä tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaa kestää yli kuukauden. Vuoden aikana Yli 6 kk työssä olleilla seteleiden arvo on 50 e (10 kpl), 3 – 6 kk työssä olevilla 25 e (5 kpl) ja 1 – 3 kk työssä olleilla 10 e (2 kpl). Liikunta- ja kulttuurisetelit on jaettu vuosittain touko-joulukuun aikana. Lisäksi toimialoilla järjestettiin erilaisia työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksia noin 1 – 2 krt vuodessa. Osa näistä tapahtui työajalla, jos virkistyspäivään oli yhdistetty yhteinen koulutus- tai kehittämistilaisuus. Osa virkistystilaisuuksista järjestettiin työajan ulkopuolella, mutta työnantaja vastasi ruokailu- tai kulttuurikuluista.

Henkilöstöä muistettiin 50- ja 60-vuotispäivien yhteydessä sekä yli 3 vuoden palveluksen jälkeisen eläkkeelle jäämisen tai työsuhteen päättymisen yhteydessä. Merkkipäivien muistamisesta vastaa lähiesimies. Muistaminen tapahtui 200 e arvoisella lahjalla.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

	2016	2017	2018
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja tyky-toiminta	30 688 e	44 584 e	48 533 e
Merkkipäivälahjat	10 800 e	13 300 e	18 700 e
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä	41 488 e	57 884 e	67 233 e

4. TYÖHYVINVOINTI

Tammikuussa 2018 Kittilän kunnassa käynnistyi työhyvinvoinnin ja henkilöstöhallinnon kehittämishanke, jonka puitteissa toteutettiin henkilöstölle työhyvinvointikysely 19.2 – 11.3.2018. Vastauksia työhyvinvointikyselyyn saatiin 358 kpl henkilöstön vastausprosentin ollessa 50,3 %. Kyselyn vastausten mukaan vahvuksina koettiin työn mielekkyys, osaaminen, lisäkoulutusmahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet työn tekemistapaan ja yhteenkuuluvuuden tunne. Kyselyn tulosten mukaan työhyvinvointia heikensivät kiusaamisen ja häirinnän kokemukset työyhteisöissä, jatkuvat ja häiritsevät työn keskeytykset ja riittämätön henkilöstömäärä. Esimiestyön vahvuutena koettiin esimiehen antama arvostus ja hyvä keskusteluyhteys esimiehen kanssa. Luottamuksessa kunnan viranhaltija- ja luottamusmiesjohtoon koettiin olevan parantamisen varaa, samoin henkilöstöjohtamisen käytännöissä. Kyselyn vastauksissa toimialojen välillä oli suuria eroja. Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2013. Työhyvinvoinnin ja työyhteisön seurannan kannalta suositeltava työhyvinvointikyselyn toistotiheys olisi noin kaksi vuotta. Vertailtavuuden kannalta kysymysten tulisi olla samoja.

Syyskuussa 2018 käynnistyi Kevan osarahoittama Osallisuudesta työhyvinvointia – kehittämishanke, jonka aikana järjestettiin kehittämiskoulutuksia henkilöstölle ja esimiehille, kehittämistyöpajoja ja organisaatioraati.

Kehityskeskusteluja käytiin toimialoilla vaihtelevasti. Yhteinen kehityskeskustelurunko oli käytettävissä, mutta tietoja toteutuneiden keskustelujen määrästä toimialoilla ei ole järjestelmässä. Tilanne on sama myös ns. Varhaisen tuen keskustelujen suhteen. Tavoitteena on saada liitettyä ne sähköiseen HR-järjestelmään, jolloin niiden käyttö tulee paremmin koordinoitua ja dokumentointi helpottuu. Ammatillinen osaaminen, sen hyödyntämisen ja kehittämisen mahdollisuudet ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista on tärkeä keskustella kehittämiskeskustelun yhteydessä.

Varhaisen tuen malli on osa nykyistä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja se on työterveyshuollon kanssa yhteistyössä vuonna 2017 tehdyn työkyvyn hallintamallin mukainen. Mallin mukaan esimies käy työntekijän kanssa työkykykeskustelun, kun sairauspoissaolorajat täyttyvät. Mallin mukaiset poissaolorajat ovat:

- kolme (1-3 vrk) sairauspoissaolojaksoa 4 kuukauden aikana,
- vähintään 30 vrk sairauspoissalopäiviä viimeisen 12 kk aikana,
- 2 – 3 viikkoa ennen työhön paluuta, kun sairauspoissaolo on kestänyt yli 30 päivää.

Jälkimmäisessä tilanteessa keskustelu voidaan tarvittaessa käydä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, esimerkiksi kevennetyn työhön paluun suunnittelemiseksi. Jos työkykykeskustelussa ilmenee työkyvyttömyyden uhkaan viittaavia asioita, voivat esimies ja työntekijä sopia työkyvyn arvion tekemisestä työterveyshuollossa.

Varhaisen tuen mallin periaatteena on puuttua työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Käytyjen työkykykeskustelujen määrästä ei ole tarkempaa tietoa. HR-järjestelmissä on olemassa tähän erilaisia sähköisiä järjestelmiä, joissa sairauspoissaolorajojen ylityessä tietoa lähtee esimiehelle sähköpostin välityksellä ja käytyjen työkykykeskustelujen muistiot voidaan tallentaa ja tarvittaessa välittää myös työterveyshuoltoon. Varhaisen tuen mallin päivittäminen ja siihen liittyvän sähköisen järjestelmän käyttöönoton mahdollisuutta selvitetään parhailaan. Kunnan henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden on reilusti koko kuntakenttää korkeammalla tasolla ja joissakin yksiköissä sairauspoissaolojen määrä on erittäin suuri. Tilanteen parantaminen yhteistyössä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa on lähiaikojen keskeinen haaste.