

KITILÄN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2019

Yhteistoimintalain mukaisesti kunnassa on laadittava yhteistoiminnallisesti henkilöstön edustajien kanssa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa ennakoidaan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Muutosten vaikutuksia ja niiden edellyttämiä toimenpiteitä koetaan ennakoida jo etukäteen ja tehdä myös tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Kunta voi hakea henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista korvauksia Työllisyysrahastolta.

Koulutustarpeet on tässä suunnitelmassa ryhmitelty toimialoittain yleisellä tasolla, yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei suunnitelmaan kirjata. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla on yhteys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, jotka myös ovat lakisääteisiä.

Erityisesti on syytä kiinnittää huomiota

- ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin,
- keinoihin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää,
- osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja
- joustaviin työaikajärjestelmiin.

Toiminnan muutosten perusteella tapahtuvat henkilöstötarpeen lisäykset on syytä ennakoida toimialoittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstökertomuksen tietojen perusteella Kittilän kunnan henkilöstömäärä 2018 vuoden lopussa oli n. 650 henkilöä. Henkilöstön yhteismäärässä vuosien 2017 – 2018 aikana ei ole tapahtunut mainittavaa muutosta. Määräaikaisen henkilöstön määrä on ollut noin kolmannes ja lisääntynyt hie-
man. Osa-aikaisia henkilöstöstä on ollut reilut 40 henkilöä ja virka/työvapaalla vajaan 40 henkilöä.

Henkilötyövuosina laskettu henkilöstöresurssi oli vuoden 2018 lopussa kunnassa yhteensä 512,3 henkilötyövuotta. Sen mukaan todellinen henkilöstöresurssin käyttö on kunnassa viimeisen kolmen vuoden aikana kasvanut vuosittain noin 10 henkilötyövuoden verran. Henkilötyövuosi (htv) kuvaa todellisuudessa toteutunutta työpanosta vuoden aikana ja on paras mittari kuvaamaan todellista työpanosta. Muissa henkilöstömäärissä ovat mukana yksittäisenä määrittelypäivänä kaikki kuntaan palvelussuhteessa olleet, myös pitkillä palkattomilla vapailla olevat. Lisäksi osa kyseisenä päivänä voimassa olevista palvelussuhteista voi olla hyvinkin lyhytaikaisia. Henkilötyövuosissa mukana ovat kaikki palkalliset työpanokset kokoajaksi koko vuoden työresurssiksi muunnettuna.

Henkilöstömäärät toimialoittain

	2016	2017	2018
Kunnanhallitus	55	66	67
Sosiaali- ja terveystalokunta	215	215	225
Sivistystalokunnat	247	270	279
Tekninen talokunta	90	95	78
Yhteensä	607	646	649

Henkilöstörakenne

	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

Henkilötyövuodet työyksiköittäin

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

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 lopussa oli 46,6 vuotta. Kunnallisen eläkevakuutuksen mukaan kaikkien Kittilän kunnassa vuoden 2018 aikana työskennelleiden keski-ikä oli 43,6 vuotta. Henkilös-tön vaihtuvuus on lisääntynyt. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus vuoden 2012 tilanteeseen verrattuna saattaa huonontua ja eläköitymisten myötä asettaa entistä suurempia haasteita rekry-tointiin tulevaisuudessa.

Eläkkeelle siirtymisten lisäksi muu vaihtuvuus on myös lisääntynyt jonkin verran. Vuonna 2016 va-kituisesta palvelussuhteesta irtisanoutui 31 henkilöä, vuonna 2017 irtisanoutuneiden määrä oli 35

henkilöä ja vuonna 2018 se oli 43 henkilöä. Vakituksessa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2016 yhteensä 24 henkilöä. Vuonna 2017 aloittaneita oli 39 henkilöä ja vuonna 2018 heitä oli 37 henkilöä.

2. PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTTÖ

Eri palvelussuhdemuotoja käytetään tilanteen ja tarpeen mukaisesti. Virkasuhdetta käytetään vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttö. Vakinaisiin tehtäviin ja virkoihin rekrytoidaan henkilöstö vakinaiseen palvelussuhteeseen. Sijaisuus on tyypillisin käytetty määräaikaisuuden peruste. Yhteensä määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö on Kittilän kunnassa ollut suhteellisen suurta. Niitä on viimeisen kolmen vuoden aikana ollut noin kolmannes kaikista palvelussuhteista. Määräaikaisia palvelussuhteita on käytetty osin myös tehtävissä, joiden tarve näyttäisi vakiintuneen. Kyseiset tehtävät käydään läpi ja vakinaistetaan, jos määräaikaisuuden perustetta ei tosiasialla ole enää olemassa ja tehtävään liittyvä työntekijän tarve on jatkuva. Henkilöstön vaihtuvuuteen voidaan vaikuttaa sillä, että rekrytoinnit tehdään toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin, kun siihen on asianmukaiset perusteet. Näissä tilanteissa tehtävät laitetaan vakinaisesti täytettäväksi jo hakuvaiheessa.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen lisää henkilöstön vaihtuvuutta ja työssäoppimisen myötä lisääntynyt osaaminen siirtyy toisen työnantajan eduksi. Rekrytointiin ja työjärjestelyihin liittyvä työmäärä on suurempi ja monissa tehtävissä tarvittava johdonmukaisuus kärsii viranhaltijoiden/työntekijöiden tiheästä vaihtumisesta.

Maakunnallisen soten käynnistymisen aikataulumuutokset ovat saattaneet vaikuttaa määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön. Toisaalta palveluiden järjestämisvelvoitteen myötä myös henkilöstö siirtyy maakunnille liikkeenluovutuksena, eikä kunnille ei jää riskiä vakituksistakaan rekrytoinneista, kun ne on tehty todellisen henkilöstötarpeen mukaisesti.

Varhennetun varhaiseläkkeen mahdollisuus 61 vuotiailla on vasta äskettäin voimaan tullut uudistus, jonka suosion määrä jää vielä nähtäväksi. Työvoimapulasta kärsivällä hoitoalalla osa-aikaiset eläköitymiset vaikuttavat henkilöstötarpeeseen. Vaikka ei vielä tiedetä näiden järjestelyjen vaikutusta, on hyvä ennakoida mahdolliset henkilöstöresursseihin tulevat vähennykset, jos tällä perusteella tehtävien työaikajärjestelyjen suosio kasvaa.

Osa-aikaiset työjärjestelyt tehdään yleensä työntekijän/viranhaltijan itsensä aloitteesta ja ovat määräaikaisia ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyviä. Pääsääntöisesti työaikamuutos tehdään henkilön toiveiden mukaisesti, jos työtehtävien järjestely suinkin on mahdollista. Joskus määräaikaisia työntekijöitä on perusteltua rekrytoida juuri näissä tilanteissa.

Etätyömahdollisuus otettiin käyttöön keväällä 2019. Etätyö edellyttää etätyösopimuksen tekemistä, on harkinnanvaraista ja edellyttää esimiehen hyväksynnän. Etätyöpäivistä sovitaan aina etukäteen. Etätyötä voi tehdä enintään 4 pv/kk. Etätyömahdollisuus antaa joustavuutta työjärjestelyihin.

Myös työajan tasaamisessa huomioidaan joustavat ratkaisut. Työruuhkien yhteydessä tehdään pidempiä työpäiviä, ja väljemmän aikaan työaikaa voidaan tasata myös kokonaisina työpäivinä, kun siitä on sovittu esimiehen kanssa. Työaikajärjestelyjä, jotka joustavat molemmin puolin, halutaan tukea. Se on sekä työnantajan että työntekijöiden etu.

3. TYÖKYVYTTÖMYYSUHAN ALAISTEN JA IKÄÄNTYVIEN TYÖKYVYN SEKÄ TYÖTTÖMYYSUHAN ALAISTEN TYÖMARKKINAKELPOISUUUDEN YLLÄPITÄMINEN

Sairauspoissaolojen määrä Kittilän kunnan henkilöstöllä on ollut suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Sairauspoissaolot ovat kasvaneet ja ovat suuret erityisesti vanhus- ja vammaispalveluissa. Vuonna 2018 sairauspoissaolomäärä kunnassa vastasi tilannetta, jossa 39 työntekijää oli koko vuoden sairauden vuoksi poissa. Sairauspoissaolojen määrä toteutunutta henkilötyövuotta kohden laskettuna oli viime vuonna Kittilän kunnassa 27,4 pv.

Koulutuksen ja henkilöstösuunnittelun kautta pyritään vaikuttamaan sairauslomakierteen katkaisemiseen erityisesti niiden henkilöiden kohdalla, joiden työjärjestelyllä ja työkiertomahdollisuuksilla voitaisiin mahdollisesti parantaa työkykyä ja mahdollistaa työssä jatkamisen.

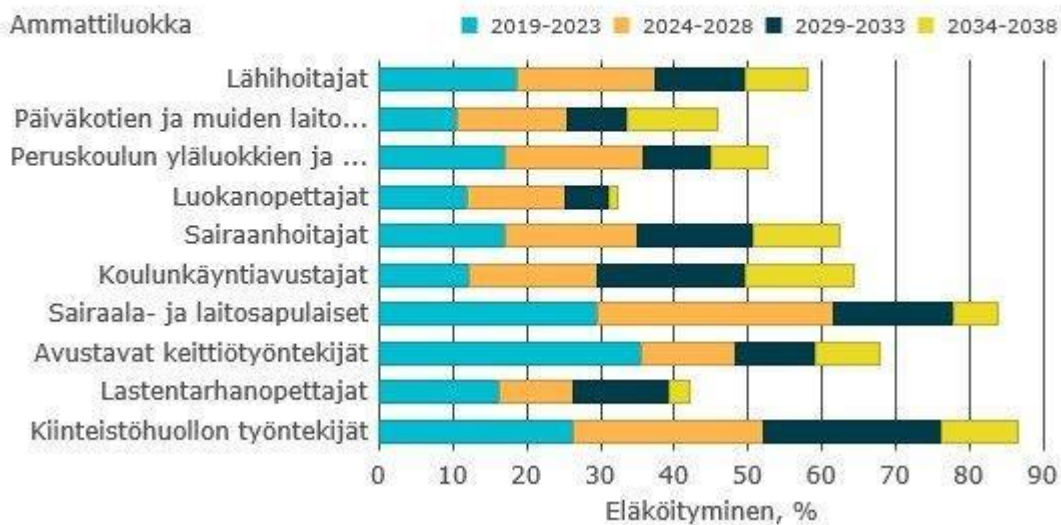
Kunnan sisäistä työkiertomahdollisuutta parannetaan ja koordinoidaan tehokkaammin. Oppisopimuskoulutusta ja muita pätevyitysmiskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisien henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön ammattitaidon hankkimiseksi. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus.

Ikääntyvien tehtäviä räätälöidään tai kevennetään tilanteissa, joissa se mahdollistaa työn tekemisen jatkamisen. Työhyvinvointitoimintaa kohdistetaan nimenomaan niihin henkilöihin, joilla on ongelmia työssä jaksamisen kanssa. Työympäristön ja työpisteen suhteen tehdään tarvittavat työkykyä edistävät muutokset. Ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin otetaan esille työntekijöiden kanssa kehittämiskeskusteluiden ja varhaisen tuen keskustelujen yhteydessä. Esimiehet ovat vastuussa tarvittavien järjestelyjen valmistelusta ja eteenpäin viennistä yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollon mukaan Kittilän kunnan henkilöstön sairauspoissaoloissa v. 2018 merkittävää oli mielenterveyssyiden huomattava kasvu. Myös tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen yleisiä sairauspoissaolojen syitä. Edellisvuoteen verrattuna niiden määrä on kuitenkin vähentynyt. Tämän perusteella voi arvioida, että perinteiset työergonomiaan painottuvien toimenpiteiden rinnalla entistä enemmän tehtävää on työilmapiirin ja työelämän pelisääntöjen parantamisessa. Varhaisen tuen mallin tehostaminen on myös työterveyshuollon arvioin mukaan välttämätöntä. Syksyllä tulee käyttöön HR-työkalu, jossa esimiehet saavat viestin sähköpostiin, kun hänen alaisensa työntekijän sairauspoissaolojen määrä ylittää varhaisen tuen mallin rajan. Esimiehen vastuulla on tällöin käydä varhaisen tuen keskustelu työntekijänsä kanssa. Kun sairauspoissaolojen määrät ovat suurempia, usein toistuvia tai tilanne muuten hälyttävämpi, keskustelut käydään ns. kolmikantaneuvotteluina yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Kittilän kunnassa vuosina 2020 – 2023 eläkkeelle jäävien määrä tulee kasvamaan vuosittain. Tulevien vuosien eläköitymiseen valmistaudutaan jo nyt uusien rekrytointien yhteydessä. Ns. hiljaisen tiedon siirtämisen aloittaminen hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä on työnantajan näkökulmasta erittäin tärkeää. Erityisesti tämä korostuu ns. avainhenkilöiden poisjäämistä lähestyessä. Näissä tilanteissa seuraajan rekrytointi on aloitettava niin hyvissä ajoin, että poisjäävän ja uuden viranhaltijan on mahdollista jonkin aikaa työskennellä yhtä aikaa perehdyttämisen ja tietojen siirtämisen vuoksi.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



4. HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA SEN VAATIMUKSISSA TAPAHTUVAT MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

Ajankohtaisia haasteita, jotka mahdollisesti vaikuttavat henkilöstön määrään tai rakenteeseen, arvioidaan tässä luvussa toimialoittain. Lisäksi on henkilöstöryhmittäin kirjattu nykyiset koulutustarpeet, jotka voivat jatkua seuraaville vuosillekin.

Koulutuksista sovitaan etukäteen esimiehen kanssa. Koulutukseen osallistuva tallentaa jokaisesta koulutuspäivästä poissaolon WebTallennukseen, jossa se tulee esimiehen hyväksyttäväksi. Myös osan päivää kestävästä koulutustilaisuudesta tallennetaan koulutukseen kuluneet tunnit. Järjestelmästä saadaan kooste Työllisyysrahastolle koulutuskorvausten hakemista varten.

KAIKKIEN TOIMIALOJEN YHTEISET

Tavoitteena on entistä parempi henkilöstöressurssien yhteinen hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Esimerkiksi toimielinten kokoushallintoa hoitavat sihteerit voisivat muodostaa tiimin, jossa sijaistavat toisiaan yli toimialarajojen. Käytäntö lisää henkilöstön osaamista ja työssä jaksamista sekä parantaa henkilöstöressurssien riittävyyttä myös lomien ja yl-lättävien poissaolojen sattuessa.

Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta. Nimikemuutokset tehdään eri toimialoilla yhtenäisten periaatteiden mukaisesti toisiaan vastaavissa tehtävissä.

Koko henkilöstö

- Tietosuojaan liittyvät koulutukset, ensiapukoulutus, työsuojelukoulutus ja ict-koulutukset.

Esimieskoulutukset

- Hr-järjestelmiin liittyvät koulutukset,
- palvelussuhdeasioiden koulutukset,
- palkkajärjestelmään liittyvät koulutukset (työsuorituksen arviointi ja arviointi/kehittämiskeskustelun käyminen),
- esimiesten omaan substanssialaan liittyvät esimieskoulutukset.

YLEISHALLINTO

Tietosuoja-asetus on tuonut paljon uusia tietosuojaan liittyviä velvoitteita, mm. tietosuojaselosteen laatimiseen ja henkilötietojen salassapitoon liittyen. Kunnan tiedonohjaussuunnitelmaa valmistellaan parhaillaan, siihen tulee liittymään koulutusta. Myös hankinta-asioihin ja palveluiden kilpailuttamiseen liittyvän osaamisen tarve kasvaa entisestään. Palkkahallinnon sähköisten prosessien kehittäminen ja uusien siihen liittyvien järjestelmien käyttöönotto lisäävät henkilöstötarvetta muutosten alkuvaiheessa, mutta vähentävät sitä pitkällä tähtäimellä.

Sähköisen kokouksen käyttö laajenee kunnan kaikille toimialoille toimielinten kokouksiin, ml. kunnanhallituksen ja kunnanvaltuuston kokouksiin. Alkuvaiheessa vähimmäisvaatimus on kokouksutusten ja oheismateriaalien sähköiseen toimittamiseen siirtyminen kaikilta osin. Muutoksen alkuvaiheessa koulutuksen järjestäminen ja ohjausta toimielinten jäsenille ja varajäsenille lisää hallinto-henkilöstön työtä.

Elinkeinopalvelujen näkökulmasta Kittilän kunnan yritystoiminnan laajentuminen ja kansainvälisyyden lisääntyminen lisäävät henkilöstön kielitaidon tarvetta.

Johtoryhmä

Kehittämisen- ja strategiakoulutukset, valmiuskoulutukset ja muut ajankohtaiset johtamiseen, lainsäädäntöön ja kunnallishallintoon liittyvät koulutukset, kuntamarkkinat ja muut ajankohtaiset koulutus- ja verkostoitumistapahtumat.

Työsuojelun yhteistoiminta

- Työyhteisösovittelun koulutusohjelma 2019 (osallistujat ovat esimiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja muuta henkilöstöä) ja sovittelutoiminnan käynnistämiseen liittyvä ohjaus koulutuksen jälkeen,
- työsuojelukoulutukset työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäällikölle ja esimiehille.

Muu yhteistoiminta

- Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien yhteiset koulutukset palkkajärjestelmän käyttöönotosta,
- pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten koulutukset.

Hallinnon henkilöstö

Ajankohtaiset lainsäädännön ja it-järjestelmien muutoksiin ja uusiin järjestelmien hankintoihin liittyvät käyttöönottokoulutukset ja pääkäyttäjäkoulutukset.

Elinkeinopalvelujen henkilöstö

Elinkeinojen kehittämiseen, aluekehittämiseen, yritysneuvontaan ja matkailuun liittyvät aiheet, Eura-rahoitus ja projektityö, digitaalisuus ja sähköiset työkalut, kunnallishallintoon, viestintään ja tietosuojaan liittyvät koulutukset.

SIVISTYSTOIMI

Sivistystoimen strategian mukaisesti henkilöstöresurssia tullaan jatkossa entistä joustavammin käyttämään toimialan sisällä ja tekemään myös tarvittavia sisäisiä siirtoja.

Koulujen osalta toiminta on vakiintunut eikä henkilöstön tarpeeseen vaikuttavia muutoksia ole tiedossa. Opettajista suhteellisen suuri osa on toiminut määräaikaissa palvelussuhteissa, joista osa muutetaan toistaiseksi voimassa oleviksi, mutta henkilöstön määrään ei ole tulossa muutoksia. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan 2019 – 2023 Kittilän kunnan aineenopettajien eläköityminen tulee olemaan kohtuullisen suurta. Vuonna 2025 – 2029 eläköityminen on suurta kiinteistöhuollon työntekijöiden ja hoito- ja laitospulaisten lisäksi myös yläkoulun ja lukion opettajilla ja koulunkäynnin ohjaajilla.

Koulunkäynninohjaajien määrä on suhteessa muihin vastaaviin kuntiin nähden korkea. Osa määräaikaista toimista vakinaistettiin tänä vuonna. Määräaikaista tehtäviä jatketaan tarpeen mukaisesti.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön rakenneuudistus tulee vaikuttamaan niin, että varhaiskasvatuksen opettajien määrä suhteessa lastenhoitajien määrään tulee lisääntymään. Varhaiskasvatuksessa laaditaan syksyllä 2019 suunnitelma henkilöstörakenteen muutoksen toteuttamista varten. Jo tällä hetkellä on vaikeuksia saada koulutettuja varhaiskasvatuksen opettajia. Kultakaivos ja Levin talvimatkailu lisäävät erityisesti vuorohoidon tarvetta. Kausityöntekijöiden vaihtelut asettavat päivähoitopalvelujen järjestämiseen omat haasteensa erityisesti Sirkkan alueella. Sijaisjärjestelyjä on jo helpotettu neljällä vakituisella työntekijällä, jota toimivat lyhyissä sijaisuuksissa varahenkilöinä. Mahdollinen yksityinen päivähoitopalvelutarjonta ja palvelusetelin käyttöönotto voisivat osaltaan helpottaa tilannetta.

Varhaiskasvatus

Lastenhoitajat, perhepäivähoitajat: osallistavan pedagogiikan ja työyhteisötaitojen kehittäminen
Varhaiskasvatuksen opettajat: osallistavan pedagogiikan ja tiimijohtamisen kehittäminen
Esimiehet (päiväkodin johtajat ja varajohtajat): osallistava johtajuus, luottamuksellisen keskustelukulttuurin luominen, KVTES- koulutukset

Koulut

Opettajat: ainealakohtaiset ammatilliset ja pedagogiset koulutukset koulutuskalentereiden mukaisesti (ml. musiikki, englanti, terveystieto, alku- ja esiopetus), arviointikoulutus, vahvuuskoulutus,

erityislapsia koskevaa koulutus, positiivinen CV-koulutus, yhteisöllisyyskoulutus. Koulutusta opetustoimen strategian jalkauttamiseen, opetustoimen kehittämissuunnitelmaan ja koulujen toimintasuunnitelmien laadintaan, Educa-messut, ensiapukoulutukset, iPad-koulutukset, OPI-päivät

Rehtorit/esimiehet: Opetustoimen lainsäädäntö, turvallisuuskoulutusta, koulun sähköisen hallintarekisterin koulutusta (Primus/Kurrekoulutus) ja koulujen johtajille rehtorikoulutusta

Koulunkäynninohjaajat: Käytös- ja oppimisvaikeuksiin liittyvät koulutukset, viittomat, askartelut

Vapaa sivistystyö

Kirjasto: kirjastohenkilöstön koulutuspäivät, direktiivikoulutus, hankekoulutus, tekijänoikeuskoulutus, saavutettavuuskoulutus, kirjavinkkaus, puheviestintä

Liikuntatoimi: järjestyksen valvonta, korkean paikan työskentely

Kulttuuripalvelut: Johtamisen erikoisammattitutkinto, koulutus elokuvien esittämistoimintaan

Nuorisopalvelut: Etsivä nuorisotyöntekijöiden ammatillista osaamista edistävät koulutukset, mm. syrjäytymisen ehkäiseminen

Vapaa-aikapalvelujen henkilöstölle järjestetään lisäksi Digihankkeen puitteissa digikoulutusta.

Revontuliopisto: pedagoginen täydennyskoulutus, uuden opetussuunnitelman käyttöönotto, opiskelijahallinnon järjestelmä, digi-aidot

SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT

Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan eläköityminen Kittilän kunnassa tulee vuosina 2020 – 2023 painottumaan mm lähihoitajien ja sairaanhoitajien ammattiryhmiin. Oppisopimuskoulutuksia ja erilaisia pätevyyskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen, pidempiaikaisen henkilöstön saamiseksi. Myös muita mahdollisia toimenpiteitä henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi selvitetään ja otetaan käyttöön.

Väestön ikääntyminen tulee lisäämään sosiaali- ja terveyspalvelujen tarvetta. Suurin henkilöstöressurssien lisäystarve tulee vanhusten palveluasumiseen. Suunniteltu hoitajamitoituksen muutos lisää edelleen hoitohenkilöstön tarvetta. Koulutetusta hoitohenkilöstöstä on jo nyt pulaa. Maakuntatuudistuksen toteutuessa sote-henkilöstö tulee siirtymään liikkeenluovutuksella maakunnalle. Muutoksen aikataulu on edelleen epäselvä. Henkilöstön perustehtävä pysyy entisellään muutoksessakin ja ammatillisen osaamisen ylläpitäminen on tärkeää.

Terveyspalvelut

Sairaanhoitajat: sairaanhoitajapäivät, kipukoulutus, diabeteskoulutus, hygieniakoulutuspäivät, infektio- ja astmakoulutus, sydän-, ekg- ja elvytyskoulutus, työhyvinvoinnin koulutus, haavapäivät, kehittämiskoulutukset, hoitotyön johtamiskoulutukset, KVTES-koulutus/Titania, Lapin sairaanhoitopiirin koulutuskalenterin mukaiset koulutukset, alkusammutuskoulutus, potilasturvallisuustentit, tietoturvakoulutus ja tietoturvatentit

Lähihoitajat: Lähihoitajapäivät, hygieniakoulutukset, kipu- ja lääkekoulutukset, infektiokoulutukset, kehittämispäivät, haavanhoitokoulutukset, vanhusten lääkehoito, sairaanhoitajakoulutus, mielensterveystietous

Osastosihteerien opintopäivät, Effica-koulutukset, Life-Care koulutus

Psykologi: Neuropsykologian erikoistumisohjelma 2019 – 2022

Johtava lääkäri: johtamiskoulutus

Sosiaalipalvelut

Sosiaalityön ammatillinen täydennyskoulutus ja muut ajankohtaiset koulutustilaisuudet

Vanhus- ja vammaispalvelut

Muistisairaahan kohtaaminen ja hoito, diabetes, RAI, kirjaaminen, yleisimmät pitkäaikaissairaudet, ergonomiakoulutus

TEKNINEN TOIMI

Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan Kittilän kunnassa eläköityminen vuosina 2020 – 2024 tukee olemaan suurinta kiinteistöhuollon ja ravitsemusalan työntekijöillä sekä hoito- ja laitospulaisilla. Vuonna 2025 – 2029 eläköityminen edelleen jatkuu suurena kiinteistöhuollon työntekijöiden ja hoito- ja laitospulaisien kohdalla.

Sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyminen maakunnalle tulee vaikuttamaan teknisen toimen järjestämiin sotien tukipalveluihin ja niiden henkilöstötarpeeseen. Vaikutukset riippuvat siitä, miten maakunta jatkossa tulee sosiaali- ja terveyspalveluiden tukipalvelut järjestämään. Ravinto- ja siivouspalveluiden tarve ei tule vähentymään. Kyse on siitä, kenen vastuulla näiden tukipalvelujen järjestäminen maakunnassa tulee olemaan.

Kuntien ympäristövalvonnan tehtävät ovat viime vuosina lisääntyneet. Ympäristövalvonnan henkilöstöressurssitarve arvioitiin v. 2017 olevan 2,4 henkilötyövuotta, eikä vakinaista henkilöstöä ollut riittävästi. Marraskuusta 2018 ympäristövalvonnassa on ympäristösihteerin lisäksi ollut määräaikainen ympäristötarkastaja. Tehtävien lisääntymisen vuoksi ympäristötarkastajan tarve on pysyvä, ja virka tulee vakinaistettavaksi vuoden 2020 aikana.

Rakennus- ja ympäristövalvonta

Rakennusvalvonnan koulutustarve on uusien ohjelmien käyttökoulutusta, uusien lakien, tietosuojasioiden koulusta.

Ympäristövalvonnan koulutustarve koostuu työturvallisuuskorttikoulutuksesta, IT- järjestelmäkoulutuksesta ja tietoturvakoulutuksesta. Lisäksi tarvetta on kunnallishallintoon ja viestintään liittyvästä koulutuksesta sekä alan erikoiskoulutuksina ympäristövalvonnan lainsäädännön koulutuksesta ja kaivosten ympäristöasioiden erikoiskoulutuksista (mm. patoturvallisuus).

Kiinteistöpalvelut

- Työturvallisuuskorttikoulutus, turvallisuuskoordinaattorin tehtävät rakennushankkeessa, tulityö-korttikoulutus, ensiapukoulutus, korkeanpaikan työskentelyn koulutus, tieturvakoulutukset 1 ja 2

Maanmittaus

- GNSS-mittauslaitteiston täydennyskoulutusta

Maankäyttö

- Maankäyttöön liittyvät koulutukset

Ravintopalvelut

- Ravintopalveluiden esimieskoulutus, keliakia-koulutus, ruokavaliokoulutus, Jamix-koulutus

Siivouspalvelut

- Laitoshuoltajien täydennyskoulutus, siivouksen ajankohtaiset koulutukset, käsihygieniakoulutus

5. SUUNNITELMIEN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTAMENETTELYT

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoimintaelimessä henkilöstökertomuksen käsittelyn jälkeen alkuvuodesta. Toimialajohtajat ja työyksikköjen esimiehet vastaavat suunnitelman toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteita, kuten sisäisen työkierron ja varhaisen tuen mallin tehostamista sekä määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista koordinoidaan henkilöstöhallinnosta. Käytännöissä on syytä saada yhdenmukaiset menettelytavat ja toimintaperiaatteet eri toimialoille.

Sairauspoissaolojen suhteellisen määrän vähentäminen on yhteinen tavoite, johon pyritään työjärjestelyllä ja työkiertomahdollisuuksilla vaikuttamaan aina kun se suinkin on mahdollista. Tavoitteeseen pyritään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Sairauspoissaolomääriä seurataan työyksiköittäin vuosittain henkilöstökertomuksen tietojen yhteydessä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman seurannalla tarkoitetaan sitä, että suunnitelmaa verrataan toteutuneisiin toimenpiteisiin vuosittain. Päivittämisen yhteydessä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kirjataan toimialoittain toteutunut tilanne ja siihen vaikuttaneet ajankohtaiset tekijät. Lisäksi ennakoidaan henkilöstötarpeiden tulevat muutokset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ei voi jäädä vain yleiseksi tavoitteeksi, vaan siitä tulee käytännön työkalu henkilöstösuunnitteluun ja kehittämiseen.