



Kittilä



Henkilöstökertomus 2019

Kunnanhallitus 31.3.2020 § 109
Kunnanvaltuusto 22.6.2020 § 70

JOHDANTO

Henkilöstökertomus sisältää Kittilän kunnan henkilöstötietoja vuodelta 2019. Henkilöstön tilan kehitystä kuvataan vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta kolmeen edelliseen vuoteen. Tiedot on kerätty palkkajärjestelmän AGS-raportoinnin kautta. Eläköitymiseen liittyvät tiedot on saatu Kansaneläkelaitoksen Avaintiedot - työnantajapalvelusta. Lisäksi mukana on työterveyshuollon antamia tietoja.

Tietoja on kerätty henkilöstön määrästä, rakenteesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Henkilöstökertomukseen kerätään tietoja henkilöstöresursseista ja niissä tapahtuneista muutoksista tilinpäätöksen yhteydessä vuosittain. Ajantasaisen tiedon pohjalta voidaan suunnitella tarvittavia kehittämistoimenpiteitä

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä, jossa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet. Työnantajan on tärkeää tuntea henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palvelut järjestetään. Tiedon avulla pystytään paremmin turvaamaan työvoiman saatavuus ja työn tukoksellisuus sekä vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen, työhyvinvointiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Tällä hetkellä voimassa oleva henkilöstöstrategia on tehty vuosille 2012 – 2020. Uuden henkilöstöstrategian valmistelu tulisi käynnistää heti tämän henkilöstökertomuksen käsittelyn yhteydessä. Nykyisen henkilöstöstrategian tavoitteeksi määriteltiin ammattimaisesti johdettu kunta ja tehokas organisaatio. Keskeisinä tekijöinä nähtiin johtaminen, perehdyttäminen ja viestintä. Henkilöstön kehittämisen painopisteiksi määriteltiin osaamisen, rekrytointiprosessin ja työhyvinvoinnin kehittäminen ja tavoitteeksi työntekijöiden motivaation parantaminen mm. tukemalla urakiertoa kuntakonsernin sisällä. Myös etätyön käyttöönottoa ja palkkajärjestelmän päivittämistä suunniteltiin jo 2011.

Kahdeksan vuotta sitten määritellyt henkilöstöstrategian tavoitteet olivat ajankohtaisia edelleen vuonna 2019. Kuluneen vuoden aikana hyväksyttiin kunnan palkkausjärjestelmän periaatteet, tehtiin paikallissopimukset mahdollisuudesta vaihtaa lomarahat vapaaksi ja etätyön käyttöön ottamisesta. Yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tehtiin kunnassa ensimmäistä kertaa. Vuoden aikana järjestettiin kunnan sisäinen työyhteisösovittelijakoulutus, johon osallistui 13 kunnan työ- tai virkasuhteessa olevaa, ml. kunnan työsuojeluvaltuutetut. Koulutuksen aikana suunniteltiin kunnan sisäinen työyhteisösovittelumalli, jonka kunnan hallitus hyväksyi vuoden lopussa. Tiedottamista tehostettiin säännöllisillä henkilöstötiedotteilla ja esimiestiedotteilla.

Tämän henkilöstökertomuksen hyvä uutinen on, että henkilöstön sairauspoissaolojen yhteismäärä laski selvästi vuonna 2019. Sairauspoissaolojen määrä jokaista toteutunutta henkilötyövuotta kohden oli 25,7 pv/htv, kun se edellisvuonna oli 27,4 pv/htv. Verrattuna muihin kuntiin se on edelleenkin suuri, mutta kehityksen suunnanmuutos on hyvä asia.

1. HENKILÖSTÖRAKENNE JA HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstömäärä vuoden 2019 lopussa oli yhteensä 655 henkilöä, 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 päivänä 31.12.

Vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut ja määräaikaisten henkilöstön määrä vähentynyt. Osa-aikaisten määrä on edellisvuosiin verrattuna kasvanut. Tähän on osaltaan vaikuttanut 61 v. täytäneiden mahdollisuus nostaa varhennettua vanhuuseläkettä. Myös virka- tai työvapaalla olevien määrä kasvoi. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön määrä kasvoi perusturvapalveluissa ja teknisellä toimialalla. Vähennystä edellisvuoteen verrattuna tapahtui sivistystoimen alalla.

Henkilöstön keski-ikä oli edellisvuoteen verrattuna noussut kaksi vuotta. Vuoden 2019 lopussa se oli 48,6 vuotta ja edellisvuonna 46,6 vuotta.

Henkilöstön lukumäärät

	2016	2017	2018	2019
Yhteensä	607	646	649	655
Vakinaiset	436	440	435	446
Määräaikaiset	171	206	214	209
Osa-aikaiset	47	41	45	54
virka- /työvapaalla	45	38	35	55

Toimialoittain henkilöstön lukumäärät

	2016	2017	2018	2019
Kunnanhallitus	55	66	67	67
Perusturvalautakunta	215	215	225	237
Sivistyslautakunnat	247	270	279	268
Tekninen lautakunta	90	95	78	83
Yhteensä	607	646	649	655

Henkilötyövuodella (htv) kuvataan toteutunutta palkallista työaikaa vuoden aikana. Mukana ovat vakinaisten ja määräaikaisten toteutunut työpanos; lomat ym. palkalliset poissaolot vuoden aikana. Henkilötyövuosi kuvaa paremmin todellista henkilöstöresurssien käyttöä kuin kaikkien palvelussuhteiden yhteislukumäärä vuoden viimeisen päivän aikana.

Henkilöstöressurssien käyttöä lisättiin vuonna 2019 yhteensä reilun 14 henkilötyövuoden verran. Lisäystä henkilöstön käytössä tapahtui terveyspalveluissa, teknisessä toimessa, kouluilla ja varhaiskasvatuksessa.

Työyksiköittäin toteutuneet henkilötyövuodet (htv)

	2016	2017	2018	2019
Yleishallinto (ml. työpajat, työllistetyt, elinkeinotoimi)	39,1	47,6	49,7	48,3
Terveyspalvelut	63,0	63,4	70,3	76,1
Sosiaalihallinto	8,9	9,6	10,8	9
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	54,8	54	55	56,3
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähuolto, perhehoito	21,3	23	22,4	22,7
Varhaiskasvatus	64,7	67	74,4	77,1
Koulut	65,9	70,3	77,2	89,1
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto	94,2	91,1	90,5	82,1
Tekninen toimi (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	70,7	67,9	62	66
HTV yhteensä	482,6	493,9	512,3	526,7

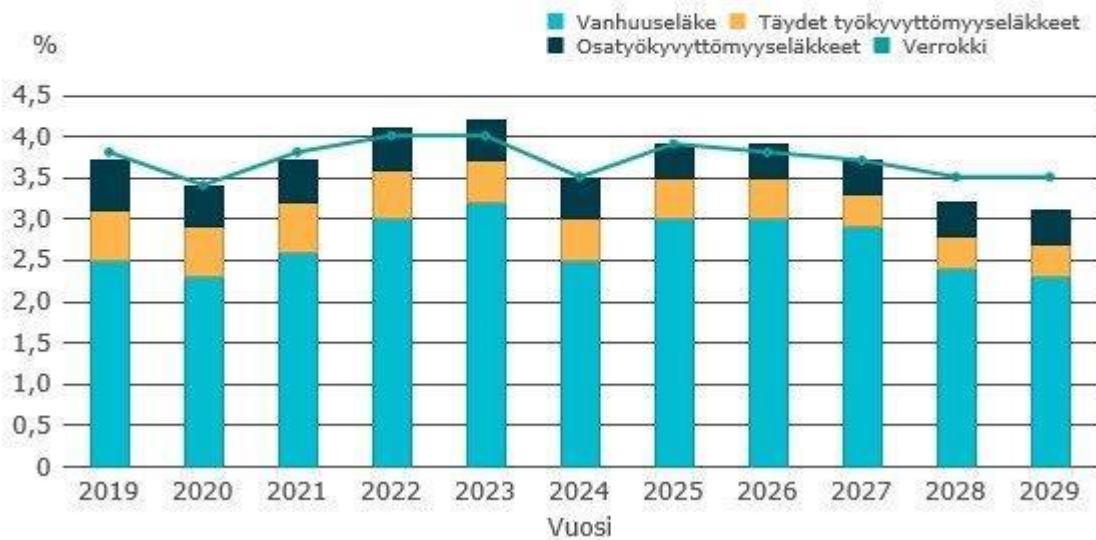
Eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuonna 2019 palvelussuhde päättyi yhteensä 32 henkilöltä. Eläkkeelle heistä siirtyi 21 henkilöä. Edellisvuonna eläkkeelle siirtyneiden määrä oli 23 henkilöä.

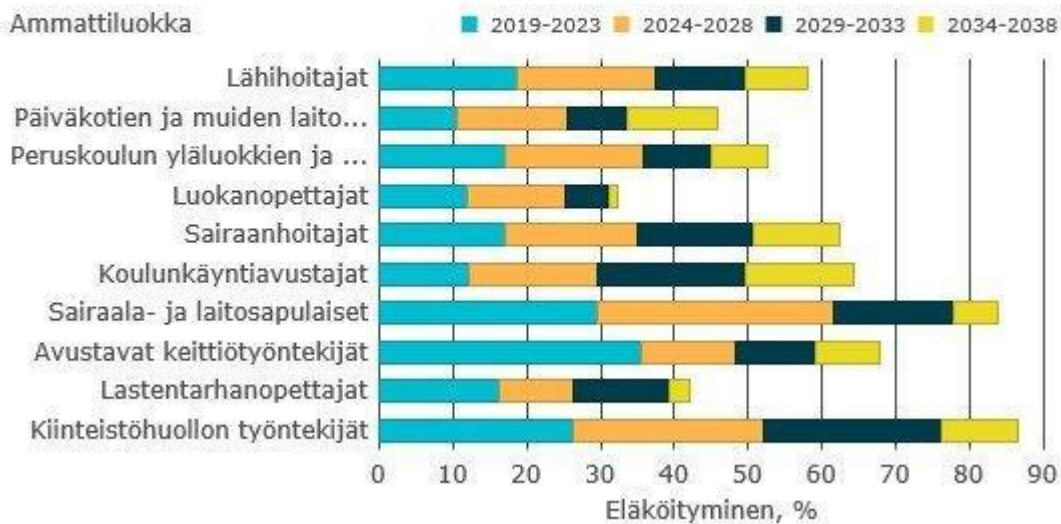
Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Kittilän kunnassa vuosina 2020 – 2023 eläkkeelle jäävien määrä tulee kasvamaan vuosittain. Ammattiryhmittäin vuosina 2020 – 2024 suurinta eläköityminen tulee olemaan kiinteistöhuollon ja ravitsemusalan työntekijöillä sekä hoito- ja laitospulaisilla. Seuraavaksi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

Tulevien vuosien eläköitymiseen on hyvä alkaa valmistautua jo nyt uusien rekrytointien yhteydessä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain 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 poisjäämistä lähestyessä.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



2. SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolojen määrä Kittilän kunnan henkilöstöllä on vuosien ajan ollut huomattavasti suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Kasvua sairauspoissaolojen määrässä tapahtui myös vuosien 2016 – 2018 aikana. On kuitenkin huomattava, että suurimmalla osalla henkilöstöllä sairauslomien määrä on ollut hyvin vähäinen ja suurella osalla ei ole ollut niitä lainkaan.

Vuonna 2019 sairauspoissaolopäivien yhteismäärä väheni selvästi. Jos sairauspoissaolojen määrää tarkastellaan vain kalenteripäivien lukumääränä, tulee huomioida myös henkilöstön määrässä tapahtuneet muutokset. Todellista henkilöstön työresurssiin verrattua sairauspoissaolojen määrää kuvaa paremmin sairauspoissaolojen suhteuttaminen toteutuneisiin henkilötyövuosiin.

Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä

	2016	2017	2018	2019
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	13 031	13 590	14 046	13 520

Sairauspoissaolot työyksiköittäin kalenteripäivinä

	2016	2017	2018	2019
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	517	1710	2129	1206
Terveyspalvelut	1835	2004	2173	1934
Sosiaalishallinto	203	87	168	211
Varhaiskasvatus	1953	1904	2188	2336
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2078	2216	2476	2438
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	1187	978	818	1497
Koulut	755	585	1215	983
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, koulunkäynnin ohjaajat	1439	1960	1554	1087
Tekninen (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	2682	2204	1372	1828

Toteutunutta henkilötyövuotta kohden sairauslomien määrä v. 2019 oli 25,7 pv. Määrä on laskettu edellisvuoteen verrattuna, jolloin se 27,4 pv/htv.

Koko kunta-alan keskimääräisten sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden v. 2018 oli 17 pv. Edellisvuoteen (2017: 16,7 pv) verrattuna sairauspoissaolot kuntatyöntekijöillä valtakunnallisesti keskimäärin silloin kasvoivat. Vuoden 2019 osalta ei vastaavia sairauspoissaolomääriä vielä ole saatavilla.

Toimialoittain edellisvuoteen verrattessa suurin vähennys sairauspoissaolojen määrässä tapahtui yleishallinnossa (ml. elinkeinotoimi, työpaja ja työllistetyt). Vähennystä tapahtui myös ryhmässä; vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto ja koulunkäynnin ohjaajat sekä terveyspalveluissa, kouluilla ja palvelutaloissa. Sairauspoissaolojen yhteismäärä kasvoi ryhmässä; kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito sekä teknisellä toimialalla (ml. siivous- ja ravintopalvelut) ja varhaiskasvatuksessa.

Työyksiköissä, joissa sairauspoissaolojen määrät henkilötövuotta kohden on korkeat ja noususuunnassa, tulee määritellä tavoitteet ja toimenpiteet tilanteen parantamiseksi. Yleensä työhyvinvoinnin paraneminen vähentää sairauslomien yhteismäärää ja kehityksen suuntaa. Kaikkiin sairauspoissaoloihin ei voida vaikuttaa, mutta työilmapiirin paraneminen ja työpaikan pelisääntöjen selkeytyminen vähentävät sairauslomia. On tärkeää, että henkilöstö on mukana määrittelemässä ja toteuttamassa työhyvinvointiin vaikuttavia toimenpiteitä.

Sairauspoissaolot työyksiköissä henkilötövuotta kohden kalenteripäivinä

	2016	2017	2018	2019
Koko henkilöstö	27	27,5	27,4	25,7
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	13,2	35,9	42,8	24
Terveyspalvelut	29,1	31,6	30,9	25,4
Sosiaalishallinto	22,8	9	15,5	23,4
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	37,9	41	45	43,3
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	55,7	42,5	36,5	66
Varhaiskasvatus	30,2	28,4	29,4	30,3
Koulut	11,4	8,3	15,7	11
Vapaa sivistystyö ja sivistystoimen hallinto	15,3	21,5	17,2	13,2
Tekninen (sisältää myös siivous- ja ravintopalvelut)	37,9	32,5	22,1	27,7

Myös työterveyshuollon tilastojen mukaan Kittilän kunnan henkilöstön sairauspoissaolojen määrä v. 2019 verrattuna edelliseen vuoteen on laskenut. Sairauspoissaoloprosentti laski 7,4 prosentista 6,5 prosenttiin. Sairauspoissaolojen syynä näyttäytyivät erityisesti tuki- ja liikuntaelinvaiat ja mielenterveyden haasteet.

Mielenterveyssyiden vuoksi sairauspoissaolot ovat vähentyneet 15 %. Tuki- ja liikuntaelimistön ongelmista sairauspoissaolot ovat pienentyneet 16 %. Työtapaturmiin liittyvissä poissaoloissa pienentymistä on 18 % verran. Sairauspoissaolojen kokonaistarkastelussa nähdään myös pitkien, yli 10 päivää kestävien sairauspoissaolojen vähentyminen.

Työterveyshuolto arvioi, että huomioiden sairauspoissaolojen syyprofiili jatkossa olisi tärkeää panna korvaavan työn mallin käyttöön. Erityisesti tuki- ja liikuntaelinten ongelmassa voidaan työtä muokkaamalla merkittävästi vaikuttaa sairauspoissaolojen määrään. Mielenterveyssyistä sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentamisessa yhdessä henkilöstön kanssa. Edellisen vuoden tavoitteena on ollut varhaisen tuen mallin aktiivinen toteuttaminen. Työterveyshuollon mukaan se on toteutunut, joka näyttäytyy työterveysneuvottelujen määrän kasvuna ja varmasti on osasyynä sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Varhaisen tuen toimintamallin käyttöä pyrittiin tehostaminen vuonna 2019. Esimiehiä ohjeistettiin varhaisen tuen mallin mukaisten keskustelujen käymiseen. Toiminnan tueksi hankittiin palkkajärjestelmään toiminto, joka automaattisesti lähettää tiedon esimiehen sähköpostiin hänen henkilöstönsä sairauspoissaolorajojen ylityksistä. Hälytykset pitävät esimiehet ajan tasalla sairauspoissaolojen tilanteesta. Varhaisen tuen keskusteluissa yhdessä työntekijän kanssa sovitaan mahdollisista toimenpiteistä, joilla voidaan auttaa työkyvyn ylläpitoa ja ennalta ehkäistä sen heikkenemistä. Tarvittavia järjestelyjä työn sisältöön tai työaikaan on mahdollista myös sopia. Varhaisen tuen keskusteluista tehdään muistio, joka voidaan tarvittaessa toimittaa työterveyshuoltoon.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstökustannusten nousu vuonna 2019 johtui lähinnä palkka- ja eläkekustannusten lisääntymisestä.

Palkkakulut ja työnantajan eläke- sosiaalivakuutusmaksut

	2016	2017	2018	2019
Palkat ja palkkiot	19 766 377	19 889 003	21 440 601	21 728 972
Eläkekulut	4 664 161	4 544 924	4 734 594	4 909 590
Muut henkilöstökulut	1 328 593	1 100 487	947 314	782 735
Henkilöstökorvaukset (Kela)	508 225	477 926	402 593	424 419
Henkilöstökulut yhteensä	25 440 727	25 056 488	26 719 917	26 996 878

Työterveyshuollon kustannukset painottuivat sairaanhoitoon eli korvausluokka II:n mukaisiin toimenpiteisiin. Tähän vaikutti osaltaan se, että henkilöstön hoitoturvavakuutus päättyi vuoden 2018 lopussa. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollossa tulee painottua ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, korvausluokka I:n mukainen toiminta.

Työterveyshuollon kustannukset euroina

	2016	2017	2018	2019
Työterveyshuolto korvausluokka 1	137 998	196 308	185 584	158 258
Työterveyshuolto korvausluokka 2	225 816	242 354	260 483	313 502
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	13 244	31 849	42 167	
Työterveyshuolto yhteensä	377 058	470 511	488 234	471 760
Kela korvaukset	- 78 923	- 161 955	- 162 242	- 150 000 (arv.)
Työterveyshuolto netto	298 135	308 556	325 992	321 760
Hoitoturvavakuutus LähiTapiola	199 562	253 650	281 829	
Yhteensä	497 697	562 206	607 821	321 760

Muut henkilöstöinvestoinnit

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

Vuonna 2019 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jossa toimialakohtaisesti määriteltiin henkilöstön koulutustarpeet ja niihin vaikuttavat toiminnassa tapahtuvat muutokset. Suunnitelman pohjalta toteutettujen koulutusten kustannuksiin on mahdollista hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. WebbTallennukseen vietyjen koulutuspäivien lukumäärän perusteella voidaan koulutuskorvausta saada enintään 3 päivän osalta henkilöä kohden. Todellisuudessa koulutuspäivien määrä oli suurempi, koska useilla työntekijöillä/viranhaltijoilla koulutuksia oli enemmän kuin kolme päivää vuodessa. Lisäksi koulutusmaksuista sekä koulutusmatkoihin liittyvistä matka- ja majoituskorvauksista syntyy kuluja, joissa kouluksiin liittyvää osuttua on vaikea kirjanpidossa erottaa muihin toimintoihin liittyvästä osuudesta. Näistä syistä johtuen todelliset investoinnit henkilöstön täydennys- ja lisäkoulutukseen olivat huomattavasti suuremmat. Henkilöstön mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen ovat Kittilässä olleet muihin vastaavan koihin kuntiin verrattuna erittäin hyvät. Koulutukseen osallistuminen on perustunut työntekijöiden itsensä aktiivisuuteen hakeutua koulutuksiin.

Vuoden 2019 aikana edellä mainitulla rajauksella tehtyjen koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä 606 päivää. Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 108 092, 22 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkoista.

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, 3 – 6 kk työssä olevilla 25 e ja 1 – 3 kk työssä olleilla 10 e. 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, kun virkistyspäivään oli yhdistetty yhteinen koulutus- tai kehittämistilaisuus. Osa virkistystilaisuuksista järjestettiin työajan ulkopuolella, mutta työnantaja kuitenkin 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 arvioisella lahjalla.

Vuonna 2019 liikunta- ja kulttuuriseteleihin sekä muuhun työkykyä edistävään toimintaan käytettiin edellisvuosiin verrattuna hieman enemmän rahaa. Liikunta- ja kulttuurisetelien myöntämisperiaatteet säilyivät edellisvuoteen verrattuna entisellään, henkilöstön määrän kasvu vaikutti hieman kustannusten kasvuun. Myös toimialojen työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksien järjestämiseen käytettiin edellisvuoteen verrattuna enemmän rahaa. Virkistys- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestettiin toimialoilla 2 krt vuodessa, mm. kunnan yhteisen pikkujoulun sijasta työyksiköt järjestivät henkilöstön kehittämispäivien/virkistystilaisuuksien yhteydessä myös pikkujoulutlaisuuksia toimiala- ja työyksikkökohtaisesti.

Henkilöstöinvestoinnit yhteensä euroina

	2016	2017	2018	2019
Koulutuspäivien palkkakustannukset				108 092
Koulutuskorvaukset Työttömyysvakuutusrahastolta				-10 809
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja työ-työtoiminta	30 688	44 584	48 533	55 470
Merkkipäivälahjat	10 800	13 300	18 700	14 890
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä	41 488	57 884	67 233	167 643

4. TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä. Keskeistä on työ itsessään, sen sisältö ja mielekkyys, työn edellyttämä osaaminen, työhön vaikuttamismahdollisuudet, työyhteisön toiminta, työntekijöiden yhteistyö ja vuorovaikutus sekä työn organisointi ja esimiestyö. Työhyvinvointi riippuu näistä kaikista. Lisäksi se riippuu työntekijään itseensä liittyvistä henkilökohtaisista tekijöistä.

Kunnan palkkausjärjestelmän periaatteet vahvistettiin kunnanhallituksessa alkuvuodesta 2019. Ne perustuvat Kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen ja KT:n ohjeisiin. On tärkeää, että esimiehillä on palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset käytännöt. Vuonna 2019 otettiin käyttöön HR lomakäsittely-ohjelma, joka ohjaa yhtenäisempään toimintaan henkilöstön lomien ja säästövapaiden hakemisessa ja käsittelyssä.

Ensimmäinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tehtiin syksyllä 2019. Jatkossa sen avulla ennakoidaan vuosittain toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Muutosten vaikutuksia ja niiden edellyttämiä toimenpiteitä koetaan ennakoida etukäteen ja tehdä myös tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Kunta voi hakea henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisista henkilöstökoulutuksista korvauksia työllisyysrahastolta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on syytä kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin, keinoihin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää, osatyökyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin järjestelmiin. Tavoitteena on entistä parempi henkilöstöresurssien yhteinen hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Käytäntö lisää henkilöstön osaamista ja työssä jaksamista sekä parantaa henkilöstöresurssien riittävyyttä myös lomien ja yllättävien poissaolojen sattuessa. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta. Nimikemuutokset tehdään eri toimialoilla yhtenäisten periaatteiden mukaisesti toisiaan vastaavissa tehtävissä. Toimialojen tulee esittää kaikki henkilöstöresurssien lisäykset ja muutokset vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Etätyömahdollisuus otettiin kunnassa käyttöön keväällä 2019. Etätyö on harkinnanvaraista, riippuu työtehtävien sisällöstä eikä sovellu kaikkiin tehtäviin. Se edellyttää aina esimiehen hyväksynnän. Etätyösopimus tulee tehdä ennen ensimmäistä etätyöpäivää.

Myös työajan tasaamisessa pyritään toimimaan entistä joustavammin. Työruuhkien yhteydessä tehdään tarvittaessa pidempiä työpäiviä. Väljempään aikaan voidaan tasata työaikaa myös kokonaisina työpäivinä, kun siitä sovitaan esimiehen kanssa.

Kehityskeskusteluja käytiin kaikilla toimialoilla. Käytössä on kehityskeskustelurunko, jossa on huomioitu myös kunnan strategisten tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät tavoitteet. Ammatillinen osaaminen, sen hyödyntämisen ja kehittämisen mahdollisuudet ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista on tärkeä keskustella kehittämiskeskustelun yhteydessä. Kehittämiskeskustelut käydään vuosittain toukokuun loppuun mennessä.

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

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

Tarvittaessa keskustelu voidaan käydä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, esimerkiksi kevennetyn työhön paluun suunnittelemiseksi. Jos työkykykeskustelussa ilmenee työkyvyttömyyden uhaan viittaavia asioita, voivat esimies ja työntekijä sopia työkyvyn arvion tekemisestä työterveyshuollossa. Keskusteluilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.