

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2020 - 2021

Yhteistoimintalaki edellyttää, että 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 edellyttämää toimenpiteitä koetaan ennakoida jo etukäteen ja tehdä myös tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tehtiin viime vuonna ensimmäistä kertaa ja edellyttää nyt päivitystä. Viime vuonna kunta sai henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista korvauksia Työllisyysrahastolta 10 809 euroa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla voidaan suunnitella kunnan henkilöstöresursseja ja kehittämistarpeita kokonaisuutena.

Koulutustarpeet on ryhmitelty toimialoittain yleisellä tasolla, yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei suunnitelmaan kirjata.

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 tulee ennakoida toimialoittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa ennen kuin toimia/virkoja perustetaan tai niitä esitetään talousarvioon.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstökertomuksen 2019 perusteella Kittilän kunnan henkilöstömäärä 31.12.19 oli 655. Edellisvuoteen verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut ja määräaikaisen henkilöstön määrä vähentynyt. Osa-aikaisten määrä on edelleen edellisvuosiin verrattuna kasvanut. Tähän on osaltaan vaikuttanut 61 v. täyttäneiden mahdollisuus nostaa varhennettua vanhuuseläkettä. Myös virka- tai työvapaalla olevien määrä kasvoi.

Henkilötyövuosina laskettu henkilöstöresurssi oli vuoden 2019 lopussa kunnassa yhteensä 526,7 henkilötyövuotta. Henkilöstöresurssin käyttö edellisvuoteen verrattuna kasvoi reilun 14 henkilötyövuoden verran. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön määrä kasvoi sosiaali- ja terveystaloudissa ja teknisellä toimialalla. Lisäystä henkilöstöresurssien käytössä tapahtui terveystaloudissa, teknisessä toimessa, kouluilla ja varhaiskasvatuksessa.

Vuonna 2019 palvelussuhde päättyi yhteensä 32 henkilöllä, joista eläkkeelle siirtyi 21 henkilöä. Kuntien eläkevuoksuksen 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.

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

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

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

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 päivähoito, 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

2. PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTTÖ

Palvelussuhdemuotoa käytetään sen mukaan, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakituinen. Vakinaisiin tehtäviin ja virkoihin rekrytoidaan henkilöstö vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisen työ- tai virkasuhteen yleisin peruste on sijaisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö suhteessa vakituisiin rekrytointeihin on vähentynyt viime vuoden aikana. Määräaikaisen työ- tai virkasuhteen peruste tulee kirjata selvästi työsopimukseen/virkamääräykseen. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttö.

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään jatkossakin niin, että tehtävät täytetään vakinaisesti silloin kun siihen on peruste ja mahdollisuus. Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen lisää henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin osaaminen siirtyy toisen työnantajan eduksi. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä. Rekrytointiprosessissa toimitaan rekrytointiohjeen mukaisesti.

Osa-aikaiset työjärjestelyt tehdään yleensä työntekijän/viranhaltijan itsensä aloitteesta ja ovat määräaikaista ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyviä. Pääsääntöisesti työaikamuutos tehdään henkilön toiveiden mukaisesti, jos työtehtävien järjestely suinkin on mahdollista. Joskus määräaikaista työntekijöitä on perusteltua rekrytoida juuri näissä tilanteissa. Varhennetun varhaiseläkkeen mahdollisuus 61 vuotiaille tulee vaikuttamaan henkilöstötarpeeseen hoitoalalla, kun osa-aikaiset eläköitymiset lisääntyvät.

Etätyömahdollisuus otettiin käyttöön keväällä 2019, ja se antaa joustavuutta työjärjestelyihin. Korona-epidemian aikaiset kokemukset etätyön lisäämisestä puoltavat sen käytön lisäämistä myös normaalioloissa. Teams-kokoukset toimivat hyvin ja monin osin työajan hyödyntäminen jopa tehostuu, kun työnteon keskeytykset etätyössä vähenevät. Epidemiatilanteessa etätyö merkittävästi vähentää riskiä viruksen leviämiseen henkilöstön keskuudessa. Etätyötä on mahdollista käyttää niissä tehtävissä, joihin se tehtävän sisällön perusteella sopii. Käytännössä etätyö on kunnassa kuitenkin mahdollista vain pienessä osassa tehtäviä. Tehdyn selvityksen mukaan lokakuussa 2020 etätyöstä Kittilän kunnassa teki n. 32 henkilöä, joista yli puolella etätyön määrä oli alle puolet työajasta. Kittilän kunnan etätyökäytäntö noudattaa epidemia-ajan valtakunnallista suositusta.

3. TYÖMARKKINAKELPOISUUUDEN YLLÄPITÄMINEN (työttömyysuhan alaiset ja ikääntyvät työntekijät)

Sairauspoissaolojen määrä Kittilän kunnan henkilöstöllä on ollut suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2019 sairauslomien määrä kuitenkin väheni selvästi. Toteutunutta henkilötyövuotta kohden sairauslomien määrä v. 2019 oli 25,7 pv. Määrä on laskenut edellisvuoteen verrattuna, jolloin se 27,4 pv/htv.

Sairauspoissaolojen syyprofiili huomioiden työterveyshuollon mukaan jatkossa olisi tärkeää ottaa käyttöön korvaavan työn malli. Erityisesti tuki- ja liikuntaelinten ongelmassa voidaan työtä muokkaamalla merkittävästi vaikuttaa sairauspoissaolojen määrään. Mielenterveyssyistä sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentamisessa yhdessä henkilöstön kanssa. Viime vuoden tavoitteena oli varhaisen tuen mallin aktiivinen toteuttaminen. Työterveyshuollon mukaan tämä tavoite toteutui. Se näyttäytyy työterveysneuvottelujen määrän kasvuna ja on osasyynä sairauspoissaolojen vähenemiseen.

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 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.

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 on tarkoitus edelleen parantaa ja koordinoita tehokkaammin.

Oppisopimuskoulutusta ja muita pätevöitymiskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Tehtävien vapautuessa sisäinen haku (ennen ulkoista hakua) edistää osaltaan tätä tavoitetta.

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

Työkyvyttömyyseläkemaksut ovat Kittilässä olleet selvästi muuta kuntakenttää korkeammat. Ennenaikaisen eläköitymisen määrään pyritään vaikuttamaan yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa kiinnittämällä huomiota työkykyjohtamiseen sekä sisäisiin työjärjestelyihin ja siirtoihin. Ikääntyvän työntekijän tehtäviä on syytä räätälöidä 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. Perinteisten työergonomiaan painottuvien toimenpiteiden lisäksi on entistä enemmän työskenneltävä työilmapiiirin ja työelämän pelisääntöjen parantamisessa. Varhaisen tuen mallin jatkaminen ja tehostaminen on työterveyshuollon arvioin mukaan välttämätöntä.

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 vuosille.

Koulutuksista sovitaan etukäteen esimiehen kanssa ja ne viedään Populukseen. Myös osan päivää kestävästä koulutustilaisuudesta tallennetaan koulutukseen kuluneet tunnit. Järjestelmästä saadaan kooste Työllisyysrahastolle koulutuskorvausten hakemista varten.

4.1 KAIKKIEN TOIMIALOJEN YHTEISET

Tavoitteena on henkilöstöresurssien 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 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.

Henkilöstön täydennyskoulutusta lisätään erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät viime vuosina juurikaan ole osallistuneet täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen määrää seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä.

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 käynninen),
- esimiesten omaan substanssialaan liittyvät esimieskoulutukset,
- työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen liittyvät koulutukset.

Henkilöstöpäällikkö koordinoi yhteisesti järjestettyjä esimieskoulutuksia.

4.2 YLEISHALLINTO

Tietosuojasetuksen mukaan kunnalla on paljon tietosuojaan liittyviä velvoitteita, mm. tietosuojaselosteiden laatimiseen ja henkilötietojen salassapitoon liittyen. Kunnan tiedonohjaussuunnitelmaa valmistellaan parhailaan, siihen tulee liittymään koulutusta. TOS-tiedonohjaussuunnitelma valmistuu kevääseen 2021 mennessä ja tämä mahdollistaa mm. Dynasty asiahallintaohjelmiston uuden version hankinnan.

Myös hankinta-asioihin ja palveluiden kilpailuttamiseen liittyvän osaamisen tarve kasvaa entisestään. Cloudia sopimushallinnan osaamista tulee vahvistaa kaikilla toimialoilla. Palkkahallinnon sähköisten prosessien kehittäminen ja uusien siihen liittyvien järjestelmien käyttöönotto lisäävät henkilöstötarvetta muutosten alkuvaiheessa, mutta vähentävät sitä pitkällä tähtäimellä. Palkkajärjestelmän muutos Pegasoksesta Populukseen vaati palkkahallinnolta paljon ylimääräistä työtä. Koulutusta järjestelmien muutoksesta järjestetään sekä palkkasihteereille että esimiehille.

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

Valmistelijoiden, esittelijöiden ja hallinto henkilöstön osaamista pidetään yllä päätöksentekomenettelyyn ja kokouskäytäntöihin liittyen. Säännöllinen koulutus varmistaa henkilökunnan osaamisen ja uusimman lainsäädännön tuntemuksen. Mahdollisuuksien mukaan koulutusta voidaan järjestää myös yhteistyössä muiden kuntien kanssa.

Valtuustokauden vaihtuessa koulutetaan uudet päättäjät kunnan kokoushallintaan ja päätöksentekoon sekä uuteen hallintosääntöön liittyen. Mahdollisuudet kuntien väliseen yhteistyöhön koulutuksen järjestämisessä selvitetään myös näiden koulutusten osalta.

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

Henkilöstörakennemuutokset

- Ei muutoksia henkilöstömäärään,
- hallintopalveluissa sisäisiä työjärjestelyjä, mm. tekninen sihteeri hallituksen ja valtuuston kokouksiin,
- Kideven henkilöstön osalta nimikemuutoksia, mutta ei varsinaista henkilöstöresurssin lisäystä.

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma

Johtoryhmä

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

Työsuojelun yhteistoiminta

- Työyhteisösovittelijoiden ohjaus ja koulutus,
- työsuojelukoulutukset työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäällikölle ja esimiehille.

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

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.

Ajantasaiset hallinnon valmistelutehtäviin liittyvät laki- ja muut koulutukset, jotka lisäävät valmistelijoiden ja sihteereiden osaamista.

Päätöksentekomenettelyyn liittyvät koulutukset johtaville viranhaltijoille ja luottamusmiehille ja yhteisinä. Ne voidaan yhdistää eri toimielinten kesken.

Elinkeinopalvelujen henkilöstö

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

4.3 SIVISTYSTOIMI

Sivistystoimen strategian mukaisesti henkilöstöresurssia tullaan käyttämään joustavasti toimialan sisällä ja tekemään tarvittaessa sisäisiä siirtoja.

Koulujen osalta toiminta on vakiintunut eikä henkilöstön tarpeeseen vaikuttavia muutoksia ole tiedossa. Tosin eläköitymisiä tapahtuu lähivuosina paljon myös aineenopettajien ja koulunkäynninohjaajien ammattiryhmissä. Opettajien palvelussuhteita on viime aikoina vakinaistettu, mutta henkilöstön kokonaismäärään ei ole tullut muutoksia.

Koulunkäynninohjaajia vakinaistettiin viime vuonna. Tarkoitus on vielä lisäksi vakinaistaa 5 koulunkäynninohjaajaa vuonna 2021. Määräaikaisia tehtäviä jatketaan tarpeen mukaisesti. Kokonaisuutena koulunkäynninohjaajien määrä on vähentynyt jonkin verran.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön rakenneuudistus on muuttumassa vuonna 2019 voimaan tulleen lain myötä. Muutos vaikuttaa tulevaisuudessa lastenhoitajien määrään. Tällä hetkellä on vaikeuksia saada koulutettuja varhaiskasvatuksen opettajia. Kultakaivos ja Levin lisääntyvä matkailu ovat lisänneet vuorohoidon tarvetta, mutta koronaviruksen vaikutukset matkailuun ovat vaikeasti ennustettavissa. Todennäköisesti vuorohoidon tarve vähenee. Subjektiiivinen oikeus kokoaikaiseen varhaiskasvatukseen lisää vuorostaan päivällä tarjottavan varhaiskasvatuksen kysyntää. Sijaisjärjestelyjä on helpotettu neljällä vakituisella resurssityöntekijällä. Koronaviruksen aiheuttamien poissaolojen vuoksi henkilöstövajeeseen palkataan määräaikaisia työntekijöitä.

Henkilöstöresurssimuutokset

- Henkilöstömäärään ei lisäyksiä

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma

Varhaiskasvatus

Koko henkilöstö

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

- Työyhteisötaitojen kehittäminen; Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä -työkalu. (TTL).
- Varhaiskasvatuksen sisältökoulutukset; Digitaidot haltuun – koulutukset.

Lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, päiväkotiapulaiset

- lisäksi ravinto- ja terveystieteiden koulutukset.

Lastenhoitajat ja opettajat

- lisäksi varhaiskasvatuksen sisältökoulutukset; Osallistava pedagogiikka.

Varhaiskasvatuksen opettajat

- lisäksi arviointi, dokumentointi, tiimijohtamisen kehittäminen.

Vakan erityisopettajat

- lisäksi kehittämiskoulutukset.

Esimiehet (päiväkodin johtajat ja varajohtajat)

- Osallistava johtajuus, työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi (TTL), KVTES- koulutukset,
- Lapsivaikutusten arviointi varhaiskasvatuksessa (UNICEF-koulutus).

Koulut

Opettajat: ainealakohtaiset ammatilliset ja pedagogiset koulutukset koulutuskalentereiden mukaisesti, arviointikoulutus, vahvuuskoulutus, erityislapsia koskevaa koulutusta, 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/Kurkekoulutus) ja koulujen johtajille rehtorikoulutusta.

Koulunkäynninohjaajat: Käytös- ja oppimisvaikeuksiin sekä viriketoimintaan liittyvät koulutukset

Vapaa sivistystyö

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

Liikuntatoimi: järjestyksen valvonta, korkean paikan työskentely

Kulttuuripalvelut: Johtamisen erikoisammattitutkinto, elokuvatoiminta

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

Vapaa-aikapalvelujen henkilöstölle järjestetään lisäksi Digihankkeen puitteissa digikoulutusta.

Revontuliopisto: pedagoginen täydennyskoulutus, uuden opetussuunnitelman käyttöön otto, opiskelijahallinnon järjestelmä, digi-taidot.

4.4 SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT

Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan eläköityminen tulee lähivuosina painottumaan mm lähihoitajien ja sairaanhoitajien ammattiryhmiin. Oppisopimuskoulutuksia ja pätevyyskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisien, pidempiaikaisen henkilöstön saamiseksi. Myös muita mahdollisia toimenpiteitä henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi tehdään.

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

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

Henkilöstörakennemuutokset

- Henkilöstömäärään ei muutoksia,
- henkilöstörakennetta tullaan sisäisesti järjestelemään tulevaisuuden tarpeiden ja strategisten linjausten mukaisesti, maakunnalliseen soteen siirtyminen huomioiden.

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma

Terveyspalvelut

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

Lähihoitajat: Lähihoitajapäivät, hygieniakoulutukset, kipu- ja lääkekoulutukset, infektio- koulutukset, kehittämispäivät, haavanhoitokoulutukset, vanhusten lääkehoito, sairaanhoitajakoulutus, mielenterveystietous.

Osastosihteerien opintopäivät, Effica-koulutukset, Life-Care koulutus,

Psykologi: Neuropsykologian erikoistumisohjelma 2019 – 2022,

Terveyskeskuslääkärit (virassa olevat ja > 6 kk työskentelevät sijaiset): täydennyskoulutusta n. 7-10 pv/vuosi/lääkäri

- kerran vuodessa yksille isommille lääkäripäiville (2-3 pv),
- oman sairaanhoitopiirin alueelliset koulutukset, pääasiassa etäyhteydellä,
- lisäksi toimipaikkakoulutusta, esimerkiksi OYS:n etäyhteydellä toteutettavat luennot.

Sosiaalipalvelut

Sosiaalityön ammatillinen täydennyskoulutus ja muut ajankohtaiset koulutukset

Vanhus- ja vammaispalvelut

Muistisaira- kohtaminen ja hoito, diabetes, RAI, kirjaaminen, yleisimmät pitkäaikaissairaudet, ergonomiakoulutus, tietoturvatetit, lääkehoidonkoulutus, Lapin sairaanhoitopiirin koulutuskalenterin mukaiset koulutukset, Titania/KVTES-koulutukset ja muut ajankohtaiset koulutustilaisuudet vuosittain.

4.5 TEKNINEN TOIMI

Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan eläköityminen lähivuosina tukee olemaan suurinta kiinteistö- huollon ja ravitsemusalan työntekijöillä sekä hoito- ja laitospulaisilla.

Sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyminen maakunnalle tulee vaikuttamaan myös teknisen toimen järjestä- miin tukipalveluihin ja niiden henkilöstötarpeeseen. Vaikutukset riippuvat siitä, miten maakunta jatkossa

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

tulee sosiaali- ja terveyspalveluiden tukipalvelut järjestämään. Ravinto- ja siivouspalveluiden tarve ei tule vähentymään. Kyse on siitä, kenen vastuulla näiden tukipalvelujen järjestäminen maakunnassa tulee olemaan.

Ympäristövalvonnan tehtävät ovat lisääntyneet viime vuosina.

Henkilöstörakennemuutokset

- ei muutoksia vakinaiseen henkilöstömäärään

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma

Rakennus- ja ympäristövalvonta

Rakennusvalvonnan koulutustarve on uusien ohjelmien käyttökoulutusta, uusien lakien, tietosuoja-asioiden 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, tulityökorttikoulutus, ensiapukoulutus, korkeanpaikan työskentelyn koulutus, tieturvakoulutukset 1 ja 2,

Maanmittaus

- GNSS-mittauslaitteiston täydennyskoulutusta,

Maankäyttö

- Maankäyttöön liittyvät koulutukset,

Ravintopalvelut

- Ravintopalveluiden esimieskoulutus, kelia-koulutus, ruokavaliokoulutus, Jamix-koulutus,

Siivouspalvelut

- Laitoshuoltajien täydennyskoulutus, siivouksen ajankohtaiset koulutukset, käsihygieniakoulutus.

5. SUUNNITELMIEN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTAMENETTELYT

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoimintaelimessä edellisen vuoden henkilöstökertomuksen tietojen pohjalta. Se on lähtökohta myös uusien virkojen ja toimien esittämiselle ja tehtävämuutoksille ennen seuraavan vuoden talousarviokäsittelyä. Tämä toimintamalli edistää henkilöstöresurssien suunnittelua kokonaisuutena yli toimialarajojen, toiminnalliset ja taloudelliset lähtökohdat huomioiden.

Käsitelty: Yhteistoimintaelin 16.11.2020 § 4

Hyväksytty: Kunnanhallitus 7.12.2020 § 483

Toimialajohtajat ja työyksikköjen esimiehet vastaavat koulutus- ja kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteita, kuten sisäisen työkierron ja varhaisen tuen mallin tehostamista, määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista ja täydennyskoulutuksen lisäämistä, koordinoidaan henkilöstöhallinnosta. Rekrytointiohjeen kautta yhdenmukaistetaan menettelytapoja ja toimintaperiaatteita eri toimialoilla.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman seurannalla tarkoitetaan sitä, että suunnitelmaa verrataan toteutuneisiin toimenpiteisiin vuosittain. Lisäksi ennakoidaan henkilöstötarpeiden tulevat muutokset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käytännön työkalu henkilöstöressurssien kokonaisvaltaiseen suunnitteluun ja kehittämiseen.