



Kittilä



Henkilöstökertomus 2020

Kunnanhallitus xx.xx.2021 §

Kunnanvaltuusto xx.xx.2021 §

JOHDANTO

Henkilöstökertomus sisältää Kittilän kunnan henkilöstötietoja vuodelta 2020. Henkilöstön tilan kehitystä kuvataan vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta edellisiin vuosiin. Tiedot on saatu palkkajärjestelmän AGS-raportista. Eläköitymiseen liittyvät tiedot on saatu Kunnallisen eläkevaikutuksen Avaintiedot - työnantajapalvelusta. Lisäksi mukana on työterveyshuollon antamia tietoja.

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

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Työnantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palvelut järjestetään. Tämä on osa tiedolla johtamista. Tiedon avulla pystytään paremmin turvaamaan työvoiman saatavuus ja työn tuloksellisuus sekä vaikuttamaan henkilöstön ammattitaitoon ja työhyvinvointiin. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Vuosi oli koronaepidemian vuoksi henkilöstölle poikkeuksellinen ja raskas. Toimialoilla vaikutukset näkyivät eri tavoin. Joissakin työyksiköissä toimintaa koronaepidemian vuoksi jouduttiin supistamaan. Terveyspalveluissa työmäärä koronapandemian vuoksi lisääntyi. Valmiuslain aikana välitettiin henkilöstöä resurssipankin kautta korvaaviin tehtäviin, mm. ateriapalvelujen kotiinkuljetus. Korvaavaa työtä ei kuitenkaan voitu järjestää kaikille. Palvelutoiminnan vähentymisen vuoksi jouduttiin palkanmaksun keskeytyksiin Revontuli-opistossa, koulunkäynninohjaajilla ja varhaiskasvatuksessa. Etätyötä järjestettiin huomattavasti laajemmin kuin aikaisemmin.

Kuntatyönantajien arvion mukaan sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtyminen maakunnallisille hyvinvointialueille tulee vähentämään kuntien henkilöstömäärää noin puolella. Sote-henkilöstön lisäksi uudistus vaikuttaa henkilöstöön, joka on toiminut sosiaali- ja terveyspalveluiden tukipalvelutehtävissä. Tämänhetkisen tiedon mukaan hyvinvointialueelle siirtyisivät myös ne ns. tukipalveluiden työntekijät, joiden tehtävistä vähintään puolet kohdistuvat sosiaali- ja terveyspalveluihin. Jos sote-lait saadaan suunnitellusti voimaan 1.7.2021, hyvinvointialueen väliaikaishallinto aloittaa henkilöstön siirtoa koskevat valmistelut ja henkilöstötietojen keräämisen syksyllä 2021. Liikkeenluovutus hyvinvointialueelle tapahtuisi 1.1.2023.

Uuden henkilöstöstrategian valmistelu on aloitettu. Sote-uudistukseen liittyvä henkilöstön siirto hyvinvointialueille on keskeinen asia, joka olennaisesti vaikuttaa kunnan uuden henkilöstöstrategian linjauksiin, henkilöstömäärään ja rakenteeseen sekä kunnan organisaatorakenteeseen jatkossa.

Tämän henkilöstökertomuksen tunnuslukujen osalta keskeinen tieto on, että henkilöstön sairauspoissaolojen määrä toteutunutta henkilötyövuotta kohden laski toista vuotta peräkkäin. Vuonna 2020 kunnan henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät 2,7 pv jokaista toteutunutta henkilötyövuotta kohden.

1. HENKILÖSTÖRESURSSIT

1.1. Henkilöstömäärä ja rakenne vuoden lopussa

Henkilöstökertomus on Kittilän kunnassa tehty nyt kolmelta vuodelta. Aikaisempien vuosien tilinpäätösten yhteydessä oli tapana ilmoittaa henkilöstötietoja vuoden viimeisen päivän palvelussuhteiden tilanteesta.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.				
	2016	2017	2018	2019	2020
Yhteensä	607	646	649	655	640
Vakinaiset	436	440	435	446	447
Määräaikaiset	171	206	214	209	193
Osa-aikaiset	47	41	45	54	53
virka- /työvapaalla	45	38	35	55	47

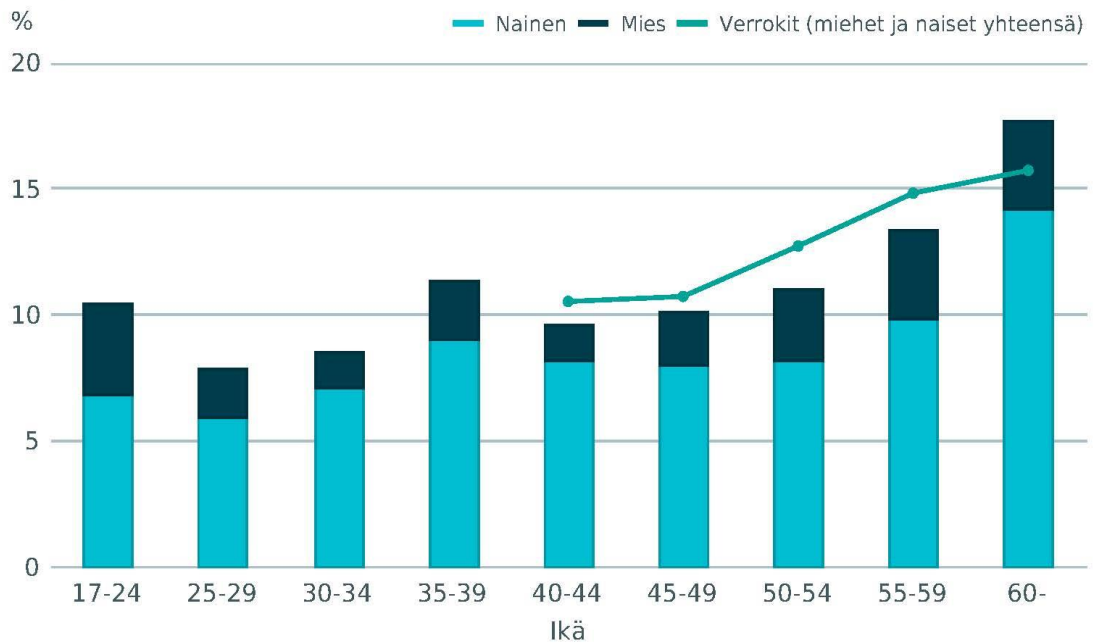
Henkilöstömäärä vuoden 2020 lopussa oli 640 henkilöä, josta vakinaisia oli yli kaksi kolmasosaa. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät. Luku kuvaa henkilöstömäärää vuoden viimeisenä päivänä 31.12.

Vuoden viimeisen päivän tilannetta verrattaessa vakinaisen henkilöstön määrä suhteessa määräaikaisen henkilöstön määrään on kasvanut kahden vuoden aikana, kun työsopimusten määräaikaisuuden perusteisiin on kiinnitetty huomiota. Osa-aikaisten määrä on pysynyt edellisvuoden tasolla. Tähän on osaltaan vaikuttanut mm. 61 v. täyttäneiden mahdollisuus nostaa varhennettua vanhuuseläkettä.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.				
TOIMIALOITTAIN	2016	2017	2018	2019	2020
Kunnanhallitus	55	66	67	67	56
Sosiaali- ja terveys lautakunta	215	215	225	237	235
Sivistyslautakunnat	247	270	279	268	262
Tekninen lautakunta	90	95	78	83	87
YHTEENSÄ	607	646	649	655	640

Vuoden lopussa palvelussuhteessa olleiden keski-ikä oli 46,2 v. Naisten keski-ikä oli 46,3 v ja miesten 45,6 v.

Ikäjakauma 2020



Kittilän kunnan henkilöstössä yli 60 vuotiaiden määrä oli suurempi ja 50 – 60 vuotiaiden määrä pienempi kuin kuntakentässä keskimäärin, joten lähivuosien eläköitymisten määrä on suhteellisen suuri.

1.2. Toteutuneet henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi (htv) kuvaa toteutunutta palkallista työaikaa yhteensä vuoden aikana. Se on yleisesti käytetty mittari ja kuvaa paremmin todellista henkilöstöressurssien käyttöä kuin palvelussuhteiden lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä. Toteutuneeseen henkilötyövuoteen sisältyy sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön toteutunut työpanos. Siihen sisältyvät lomat, lomarahavaapaat, sairauspoissaolot, koulutuspäivät ja kaikki palkalliset poissaolot vuoden aikana. Palkattomat työ- ja virkavapaat on vähennetty.

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2016	2017	2018	2019	2020
Yleishallinto (ml. työpajat, työllistetyt, elinkeinotoimi)	39,1	47,6	49,7	48,3	54
Terveyspalvelut	63,0	63,4	70,3	76,1	90,8
Sosiaalipalveluiden hallinto ja sosiaalityö	8,9	9,6	10,8	9	11,4
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	54,8	54	55	56,3	73,2
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivähuolto, perhehoito	21,3	23	22,4	22,7	27,3
Varhaiskasvatus	64,7	67	74,4	77,1	97,8
Koulut	65,9	70,3	77,2	89,1	93,7
Vapaa sivistystyö, koulunkäynnin ohjaajat, sivistystoimen hallinto, Revontuli-opisto	94,2	91,1	90,5	82,1	49,5
Tekninen toimi (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	70,7	67,9	62	66	82,4
HTV yhteensä	482,6	493,9	512,3	526,7	580,1

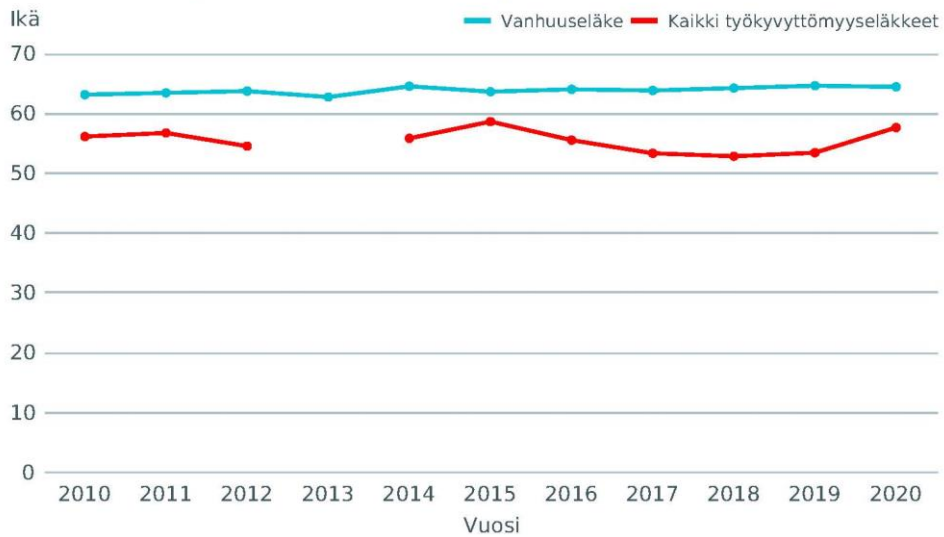
Henkilöstöressurssien käyttö toteutuneina työvuosina on noussut vuosittain. Koronaepidemia lisäsi henkilöstöressurssien käyttöä erityisesti terveyspalveluissa.

Pitkän palkallisen sairauspoissaolon yhteydessä henkilötyövuosikertymä tuplaantuu, kun palkallisella työvapaalla olevan lisäksi on sijaisen työpanos. Myös kaikki normaalitoimintaan nähden ylimääräiset, määräaikaiset projektit ja hankkeet näkyvät henkilötyövuosien kasvuna. Vuonna 2020 kaikkien toimialojen henkilöstöllä oli runsaasti vanhoja vuosilomia ja säästövapaita, joiden pitämistä edellytettiin normaaliin lomarytmiin pääsemiseksi. Lisäksi 79 palkansaajaa teki sopimuksen lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi. Lomarahoja vaihdettiin vapaiksi yhteensä 1012 päivän verran.

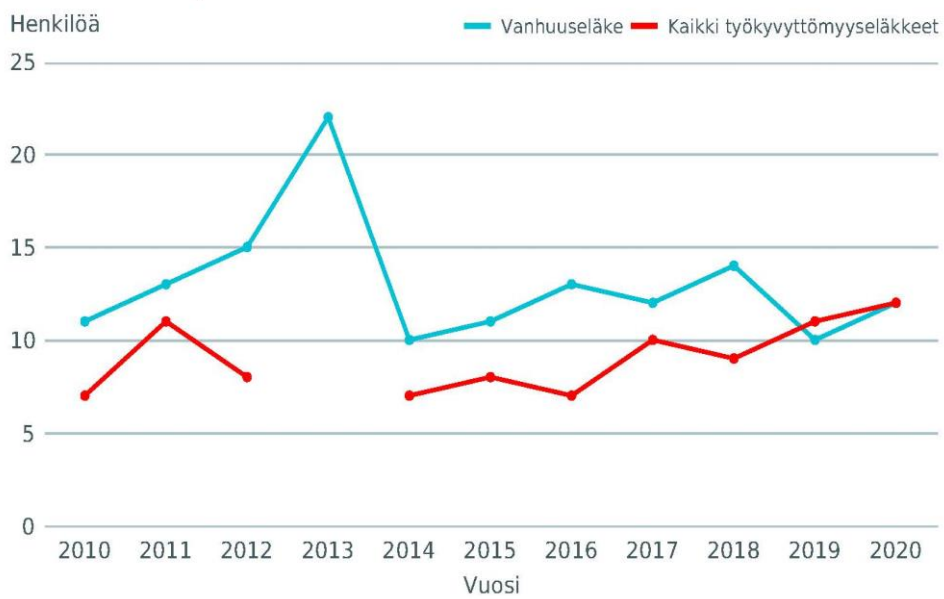
Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutus antaa tietoja kunnan henkilöstön eläköitymiseen liittyen.

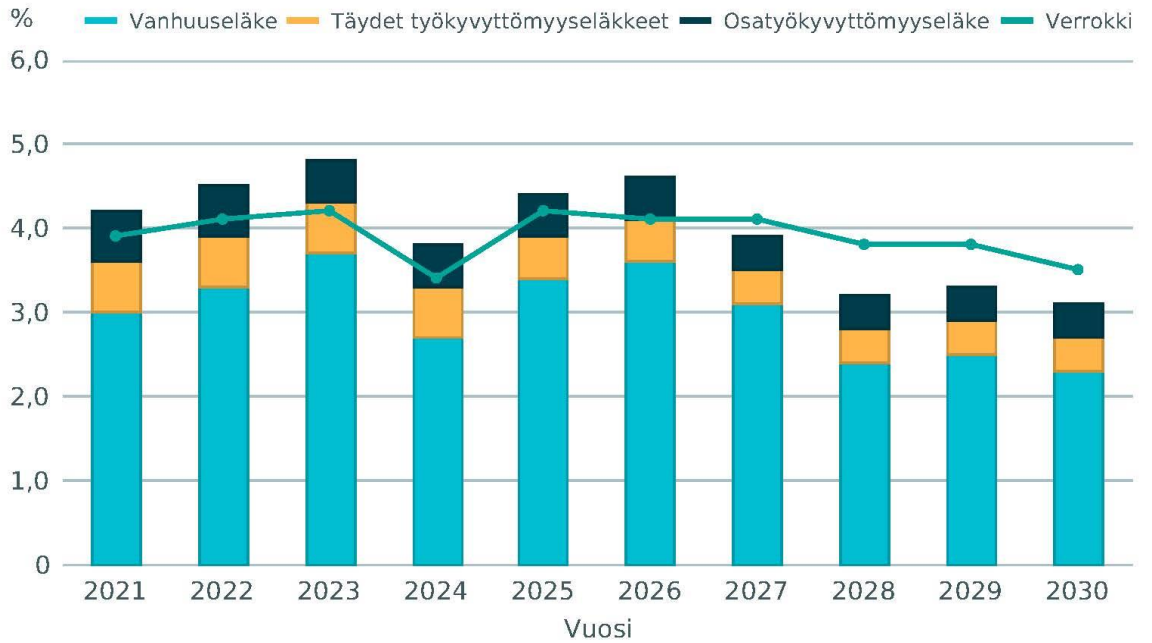
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



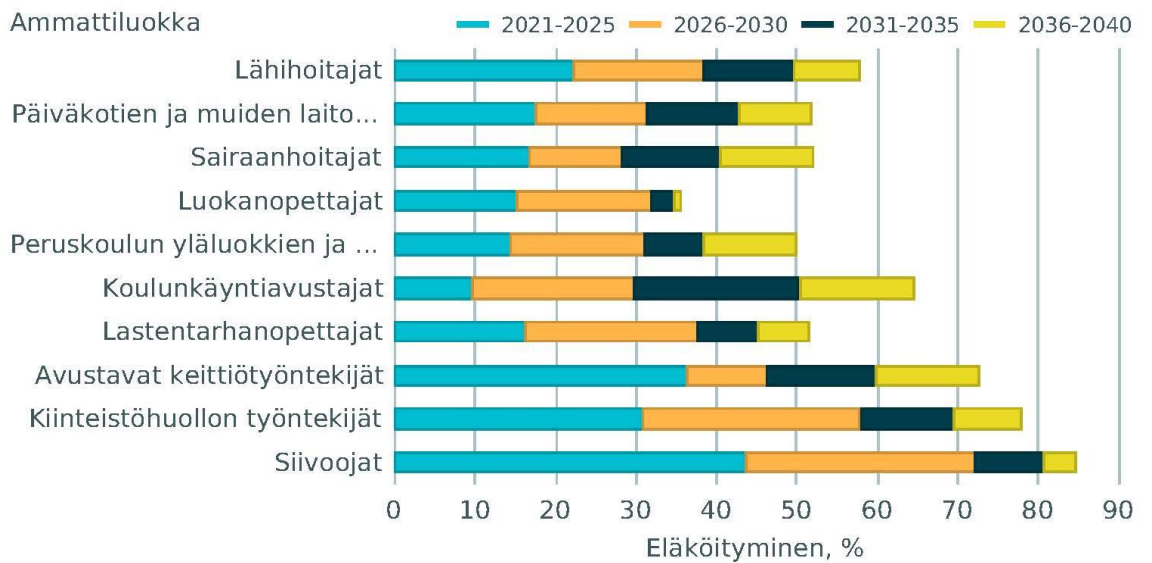
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi vuonna 2020. Toisaalta myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä kasvoi. Tähän vaikutti osaltaan henkilöstön tämän hetkinen ikärakenne. Kevan eläköitymisennuste kuvaa lähivuosien tilannetta. Siinä on mukana myös sote-uudistuksen myötä hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö.

Ammattitasoisessa eläköitymisennusteessa on kuvattu Kittilän henkilöstön tulevien vuosien eläköitymistä ammattialoittain. Sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön siirryttyä hyvinvointialueelle peruskuntaan jäävissä ammattiryhmissä eläköityminen tulee lähivuosina olemaan suurinta siivoojilla, keittiötyöntekijöillä, kiinteistöhuollon työntekijöillä, varhaiskasvatuksen henkilöstöllä ja opettajilla.

Sote-uudistuksen henkilöstösiirtojen yhteydessä henkilöstösuunnittelua ja resurssien hyödyntämistä yli toimialarajojen joudutaan käytännössäkin tekemään huomattavasti enemmän kuin tähän asti on tehty. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tullaan edelleen vuosittain määrittelemään henkilöstöresurssien muutos- ja koulutustarpeet. Eläkeikää lähestyvien ikäryhmien kasvaessa heidän erityistarpeisiin on välttämätöntä kiinnittää entistä enemmän huomiota. Ikääntyvien työntekijöiden työtehtäviä voidaan tarvittaessa muokata ja ammattitaidon ylläpitämistä tuetaan. Myös osatyökykyisten työllistämiseen joudutaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota. Hiljaisen tiedon siirtämisen tärkeys korostuu erityisesti ns. avainhenkilöiden eläköitymisen yhteydessä.

2. SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolojen määrän kehitys on keskeinen mittari, jota seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä. Kittilän kunnassa sairauspoissaolojen määrä on useiden vuosien ajan ollut selvästi suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin. On kuitenkin huomattava, että samaan aikaan suurimmalla osalla henkilöstöstä sairauslomien määrä on ollut hyvin vähäinen ja suurella osalla ei ole ollut niitä lainkaan.

SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ	2016	2017	2018	2019	2020
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	517	1710	2129	1206	1560
Terveyspalvelut	1835	2004	2173	1934	1756
Sosiaalishallinto	203	87	168	211	94
Varhaiskasvatus	1953	1904	2188	2336	1995
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	2078	2216	2476	2438	2128
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	1187	978	818	1497	1208
Koulut	755	585	1215	983	1267
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, koulunkäynnin ohjaajat, kuraattorit, Revontuliopisto	1439	1960	1554	1087	1028
Tekninen (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	2682	2204	1372	1828	2292
YHTEENSÄ	13 031	13 590	14 046	13 520	13 328

Sairauspoissaolojen yhteismäärä on nyt laskenut kahden peräkkäisen vuoden aikana. Toteutuneiden henkilötöyvuosien määrät ovat kasvaneet vuosittain.

Sairauspoissaolot henkilötöyvuotta kohden

Sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneeseen henkilötöyvuoteen on yleisesti käytetty luku ilmoitettaessa sairauspoissaolojen määrää.

Kunta-alalla v. 2018 sairauspoissaolojen määrä oli keskimäärin 17 pv henkilötöyvuotta kohden. Vuonna 2019 se oli 16,5 pv/htv. Vuoden 2020 luku vahvistuu kesään mennessä.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT/HTV	2016	2017	2018	2019	2020
Koko henkilöstö	27	27,5	27,4	25,7	23
Yleishallinto (ml. elinkeinotoimi, työpajat, työllistetyt)	13,2	35,9	42,8	24	28,9
Terveyspalvelut	29,1	31,6	30,9	25,4	19,3
Sosiaalitoimen hallinto, sosiaalipalvelut	22,8	9	15,5	23,4	8,2
Palvelutalot (Metsola, Koivukoti, Pääskylä)	37,9	41	45	43,3	29,1
Kotihoito, vanhusten ja kehitysvammaisten päivätoiminta, perhehoito	55,7	42,5	36,5	66	44,3
Varhaiskasvatus	30,2	28,4	29,4	30,3	20,4
Koulut	11,4	8,3	15,7	11	13,5
Vapaa sivistystyö, sivistystoimen hallinto, kuraattorit, Revontuli-opisto	15,3	21,5	17,2	13,2	20,8
Tekninen (ml. siivous- ja ravintopalvelut)	37,9	32,5	22,1	27,7	27,8

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä suhteessa toteutuneisiin henkilötyövuosiin väheni vuonna 2020 keskimäärin 2,7 pv jokaista henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden laski vuosina 2019 ja 2020.

Yleensä työhyvinvoinnin paraneminen vähentää sairauslomien yhteismäärää ja kehityksen suuntaa. Kaikkiin sairauspoissaoloihin ei voida vaikuttaa, mutta hyvä esimiestyö, työilmapiirin paraneminen ja työpaikan pelisääntöjen selkeytyminen vähentävät sairauspoissaoloja. On tärkeää, että henkilöstö on mukana määrittelemässä ja toteuttamassa työhyvinvointiin vaikuttavia toimenpiteitä.

Työterveyshuollon arvioin mukaan tukirankavaivat ja mielenterveydelliset syyt olivat vuonna 2020 suurimmat työkyvyttömyyttä aiheuttavat sairaudet. Pitkillä (yli 90 päivää) sairauslomalla tai kuntoutustuella oli 4 % työntekijöistä. Osa heistä oli ollut toista poissa jo hyvin pitkään, ja jotkut ovat tällä hetkellä jo työkyvyttömyyseläkkeellä. Työterveyshuollon uutena havaintona tuotiin esille alle 24-vuotiaiden nuorten työntekijöiden sairauspoissaolojen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna. Hengitystietulehduksista johtuvat poissaolot vähentyivät merkittävästi vuonna 2020. Tähän vaikuttivat koronaepidemiaan liittyvät suojautumiskeinot ja etätyö.

Työterveyshuolto suosittaa käytössä olevan Varhaisen tuen mallin tehostamista jatkossakin. Mallin mukaan esimiehen tulee keskustella työsuorituksen heikentymiseen ja sairauspoissaoloihin liittyvistä asioista työntekijän kanssa jo varhaisessa vaiheessa ja ottaa terveyteen liittyvissä asioissa yhteyttä työterveyshuoltoon. Työhyvinvoinnin lisäämiseen on kiinnitetty huomiota järjestämällä työnohjausta ja työyhteisösovittelua. Muita työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä ovat kehittämisskustelut, säännölliset työpaikkalaverit ja sosiaaliset vuorovaikutustaidot.

Vuoden 2021 aikana kunnassa on tarkoitus ottaa käyttöön ns. korvaavan työn malli, joka mahdollistaa työn tekemisen muualla kuin omassa työtehtävässä. Joissakin tilanteissa tämä voisi olla vaihtoehto sairauspoissaoloille. Työterveyshuollossa halutaan panostaa ennaltaehkäisevään ja työkykyä tukevaan toimintaan jatkossakin. Keinoja ovat mm. osatyökykyisten seuranta, työterveysneuvottelut ja sairauslomalta työhön paluun suunnittelu ja toteutus osasairauspäivärahan ja ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Tukirankaperäisten sairauspoissaolojen vähentämiseen panostetaan vuonna 2021, mm. työfysioterapeutin selkä-ryhmät. Työpsykologin antama tuki kohdistuu yksilöihin ja työyhteisöihin. Työtapaturmia ja läheltä piti – tilanteita seurataan työsuojelutoimikunnan kokouksissa.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

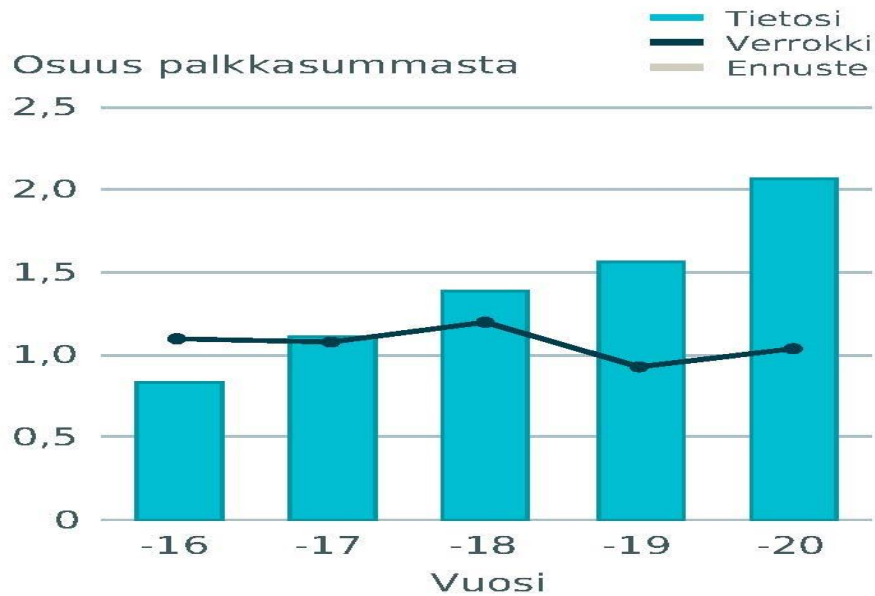
Henkilöstökustannukset ovat viime vuosina kehittyneet seuraavasti.

HENKILÖSTÖKULUT euroina	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat ja palkkiot	19 766 377	19 889 003	21 440 601	21 728 972	21 999 812
Eläkekulut	4 664 161	4 544 924	4 734 594	4 909 590	4 814 583
Muut henkilösivukulut	1 328 593	1 100 487	947 314	782 735	618 128
Henkilöstökorvaukset (Kela ja vakuutusyhtiö)	508 225	477 926	402 593	424 419	485 282
YHTEENSÄ	25 440 727	25 056 488	26 719 917	26 996 878	26 947 241

Palkkakustannusten kasvu näkyy suurin piirtein samana kuin edellisenäkin vuonna. Vuoden 2020 lukua pienensivät lomapalkkavarauksen väheneminen 105 887 eurolla edellisvuoteen verrattuna sekä yllättävän runsas lomarahojen vapaaksi vaihtaminen. Eläkekustannukset vähenivät myös. Muiden henkilösivukulujen vähenemiseen vaikuttivat työttömyysvakuutusmaksuihin tehty virheen oikaisu (noin 190.000 euroa).

Ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat Kittilässä kasvaneet viimeisen viiden vuoden aikana ja olleet kahden viimeisen vuoden aikana olleet muihin kuntiin verrattuna suuremmat. Toiteumaa kuvaa alla oleva Kunnallisen eläkelaitoksen tilasto kunnan työkyvyttömyyseläkevakuutusmaksujen kehittymisestä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



4. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi Pihlajalinnan kanssa alkoi 1.9.2020 kilpailutuksen jälkeen. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollossa tulee painottua ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, joten uusi sopimus painottuu ennaltaehkäisyyn ja korvausluokka I mukaiseen toimintaan.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on yksi keskeisistä keinoista vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Uuden sopimuksen toimintamallin myötä ennaltaehkäisevään toimintaan liittyvää yhteistyötä tehostetaan entisestään. Työterveyshuolto tulee säännöllisesti raportoida johtoryhmälle toiminnan toteutumisesta ja henkilöstön työkykyyn liittyvästä tilanteesta.

Työterveyshuollon kustannukset kehittyivät viime vuosina seuraavasti.

TTH KUSTANNUKSET EUROINA	2016	2017	2018	2019	2020
Työterveyshuolto korvausluokka 1	137 998	196 308	185 584	158 258	128 689
Työterveyshuolto korvausluokka 2	225 816	242 354	260 483	313 502	177 885
Työterveyshuolto, korvausluokka 0	13 244	31 849	42 167		
Työterveyshuolto yhteensä	377 058	470 511	488 234	471 760	306 574
Kela korvaukset	- 78 923	- 161 955	- 162 242	- 168 817	- 100 000 (arv.)
Työterveyshuolto netto	298 135	308 556	325 992	302 943	206 574
Hoitoturvavakuutus LähiTapiola	199 562	253 650	281 829		
Yhteensä	497 697	562 206	607 821	302 943	206 574

Koronaepidemia vaikutti työterveyshuollon palvelujen käyttöön. Vastaanottokäyntien määrä ja työterveyshuollon antamat sairauspoissaolotodistukset vähenivät. Pandemian aikana esimiehillä on ollut oikeus ns. oma ilmoituksen perusteella myöntää sairauslomaa 7 pv ajalle. Lisäksi henkilöitä ohjattiin etätöihin hyvin lievienkin oireiden yhteydessä, tilanteissa jotka normaaliaikoina eivät välttämättä olisi johtaneet sairauspoissaoloihin lainkaan.

Työterveysportaali tulee jatkossa myös lähiesimiesten käyttöön. Se on kunnan henkilöstöhallinnon ja esimiestyön työterveyshuollon yhteistyötä tukeva tietojärjestelmä, josta löytyvät työpaikkaselvitykset, palaverimuistiot ja raportointi. Esimiehet kirjaavat järjestelmään oman henkilöstönsä osalta ne sairauspoissaolot, joita ei ole kirjoitettu työterveyshuollosta. Näin sairauspoissaolojen kokonaistilanne on reaaliaikaisesti yhdessä järjestelmässä. Käytännön vakiintumisen jälkeen sairauspoissaoloihin liittyvän tiedon raportointi saadaan suoraan työterveysportaalista entistä paremmin ja ajantasaisemmin.

4.2. Muut henkilöstöinvestoinnit

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

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT EUROINA	2016	2017	2018	2019	2020
Koulutuspäivien palkkakustannukset				108 092	89 250
Koulutuskorvaukset Työttömyysvakuutusrahastolta				-10 809	-8 912
Liikunta- ja kulttuurisetelit ja tyky-toiminta	30 688	44 584	48 533	55 470	45226
Merkkipäivälahjat	10 800	13 300	18 700	14 890	19 008
YHTEENSÄ	41 488	57 884	67 233	167 643	144 572

Täydennyskoulutus

Henkilöstön koulutuspäivien sijaisten palkkakustannukset eivät näy edellä olevassa taulukossa. Kirjanpidon mukaan koulutuspäivien ajaksi palkattujen sijaisten palkkakustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä 21 733 euroa. Kyseinen henkilöstöresurssi vaikuttaa toteutuneiden henkilötyövuosien määrään.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on lakisääteinen suunnitelma, jolla määritellään henkilöstön koulutustarpeet ja niihin vaikuttavat toiminnassa tapahtuvat muutokset. Suunnitelman pohjalta koulutusten kustannuksiin haetaan koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta vuosittain. Koulutuspäivien lukumäärän perusteella koulutuskorvausta voi saada enintään 3 päivän osalta henkilöä kohden. Todellisuudessa koulutuspäivien määrä oli suurempi, koska useilla työntekijöillä/viranhaltijoilla koulutuksia oli enemmän kuin kolme päivää vuodessa. Lisäksi koulutusmaksuisista, koulutusmatkoihin liittyvistä matka- ja majoituskorvauksista sekä mahdollisten sijaisten palkoista syntyi kuluja, jotka on vaikea kirjanpidossa erottaa muihin toimintoihin liittyvästä osuudesta. Näistä syistä johtuen todelliset investoinnit henkilöstön täydennys- ja lisäkoulutukseen olivat huomattavasti suuremmat. Vuoden 2020 aikana edellä mainitulla rajauksella tehtyjen koulutuspäivien määrä oli kunnan henkilöstöllä yhteensä 476 päivää. Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli 89 250 euroa. Kustannus muodostuu koulutusajan palkoista.

Henkilöstön mahdollisuudet osallistua täydennyskoulutukseen ovat Kittilässä olleet muihin vastaavaan kokosiini kuntiin verrattuna erittäin hyvät. Koulutukseen osallistuminen on perustunut

työntekijöiden itsensä aktiivisuuteen hakeutua koulutuksiin. Koulutustarpeita käydään läpi kehittämisskeskustelun yhteydessä.

Henkilöstöetuudet

Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettäviä Smartum-seteleitä tarjottiin henkilöstölle, jonka palvelussuhde kuntaa kestää yli kuukauden. Vuoden aikana yli 6 kk työssä olleilla seteleiden arvo oli 50 e, 3 – 6 kk työssä olleilla 25 e ja 1 – 3 kk työssä olleilla 10 e. Liikunta- ja kulttuurisetelit jaettiin touko-joulukuun aikana.

Toimialoilla on vakiintunut tapa järjestää erilaisia työhyvinvointi- ja virkistystilaisuuksia 1 – 2 krt vuodessa. Osa näistä voi tapahtua työajalla, kun virkistyspäivään yhdistetään yhteinen koulutus- tai kehittämistilaisuus. Osin virkistystilaisuuksista on järjestetty työajan ulkopuolella, mutta työnantaja on vastannut ruokailu- tai kulttuurikustannuksista. Koronaepidemian aikana ei ollut mahdollisuutta järjestää henkilöstön yhteisiä virkistystilaisuuksia tai pikkujouluja. Joitakin tilaisuuksia järjestettiin ruokailun merkeissä pienemmissä ryhmissä.

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

Vuonna 2020 liikunta- ja kulttuurisetelisiin käytettiin rahaa suunnilleen saman verran kuin edellisenä vuonna. Myös liikunta- ja kulttuurisetelien myöntämisperiaatteet säilyivät entisellään. Sen sijaan henkilöstömäärältään isompien työhyvinvointi- tai virkistystilaisuuksien järjestäminen ei koronaepidemian vuoksi ollut entiseen tapaan mahdollista, joten kustannukset siltä osin vähenivät.

5. TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä. Keskeistä ovat työn sisältö ja mielekkyys, työn edellyttämä osaaminen, esimiestyö ja työn organisointi, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, työyhteisön pelisäännöt ja vuorovaikutus. Työhyvinvointi riippuu näistä kaikista. Lisäksi se riippuu työntekijään itseensä liittyvistä henkilökohtaisista tekijöistä.

Esimiestyön vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esimiehillä tulee olla palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset menettelytavat. Alkuvuodesta 2020 esimiehille järjestettiin OTT Jaana Paanetojan toteuttama yhteinen lakikoulutus esimiehen vastuista ja velvollisuuksista. Koulutuksen toinen toteutus toukokuulta jouduttiin koronaepidemian vuoksi siirtämään ja vuodelle 2021. Kunnan palkkausjärjestelmän toimeenpano eteni henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmän osalta.

Yhtenäisten rekrytointikäytäntöjen vahvistamiseksi laadittiin rekrytointiohje. Se on tehty lainsäädännön ja hallintosäännön määräysten pohjalta ja on kunnanhallituksen vahvistama. Ohjetta tulee noudattaa kaikkien rekrytointien yhteydessä. Se sisältää rekrytoinnin valmisteluun, hakumnettelyyn, hakemusten käsittelyyn, haastatteluun, valintapäätökseen ja palvelussuhteen alkamiseen liittyvät määräykset.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitettiin syksyllä talousarvioin valmistelun yhteydessä. Sen avulla ennakoidaan vuosittain toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Muutosten vaikutuksia ja niiden edellyttämiä toimenpiteitä ennakoidaan etukäteen mm. kiinnittämällä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin, keinoihin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää, osatyökyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin järjestelmiin. Tavoitteena on entistä parempi henkilöstöressurssien hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Käytäntö lisää henkilöstön osaamista ja työssä jaksamista sekä parantaa henkilöstöressurssien riittävyttä myös lomien ja yllettävien 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 henkilöstöressurssien lisäykset ja muutokset vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Etätyömahdollisuus otettiin Kittilän kunnassa käyttöön keväällä v. 2019. Koronaepidemian vuoksi etätyön määrää jouduttiin v. 2020 lisäämään moninkertaisesti niissä tehtävissä, joissa se työn sisällön puolesta oli mahdollista. Kyselyn mukaan lokakuussa 2020 etätyötä yli puolet työajastaan teki 15 henkilöä. Alle puolet työajastaan, mutta enemmän kuin 4 pv/kk, etätyötä teki 17 henkilöä. Yhteensä etätyössä oli silloin 30 – 40 henkilöä. Keväällä valmiuslain aikana etätyössä olevien määrä oli ajoittain suurempi. Eniten etätyötä tehtiin yleishallinnon toimialalla.

Kehityskeskusteluja käytiin kaikilla toimialoilla. Käytössä oli kehityskeskustelurunko, jossa on huomioitu myös kunnan strategisten tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät tavoitteet. Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edellytyksistä, joista keskustellaan kehittämiskeskustelun yhteydessä. Pääsääntöisesti kehittämiskeskustelut käydään vuosittain toukokuun loppuun mennessä. Koronaepidemian ja etätyön vuoksi kehittämiskeskustelujen aika-aulua v. 2020 jatkettiin syyskuun loppuun, ja keskusteluja käytiin myös Teams-yhteyden välityksellä.

Varhaisen tuen malli on osa nykyistä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yhteistyössä tehdyn työkyvyn hallintamallin mukainen. Esimies saa hr-järjestelmästä sähköpostiinsa ilmoituksen, kun sairauspoissaolo jonkun henkilön osalta täyttyy. Tämän jälkeen hän sopii henkilön kanssa kahdenkeskisen työkykykeskustelun, jossa selvitetään mahdollisia toimenpiteitä, joilla työkykyä voidaan tukea. 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.

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

Työyhteisösovitteluun toimintamalli käynnistyi v. 2020. Kunnan eri toimialojen henkilöstöstä koulutettiin v. 2019 -2020 noin 10 työyhteisösovittelijaa, minkä jälkeen sovittelut aloitettiin kunnanhallituksen vahvistama työyhteisösovittelun toimintamallin mukaisesti. Työyhteisösovittelua järjestetään työyhteisöjen ristiriitatilanteisiin mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Sovittelu perustuu vapaaehtoisuuteen, luottamuksellisuuteen ja mahdollisuuteen osallistua itse pulmatilanteen ratkaisuun. Sovittelussa osapuolille varataan ensin erilliset keskustelut, jossa he luottamuksellisesti voivat tulla kuulluksi omasta näkemyksestään. Yhteistapaamisessa valmistellaan molempien hyväksymä ratkaisu ja kirjataan sopimus. Sovittelijat toimivat puolueettomasti ja auttavat löytämään ratkaisun, johon kaikki osapuolet sitoutuvat. Vuoden 2020 aikana työyhteisösovitteluun tuli neljä aloitetta, joista kaksi johti erillistapaamisten ja yhteistapaaminen kautta sopimukseen. Työyhteisösovittelua on jatkettu edelleen vuoden 2021 aikana.