



KITTIILÄ

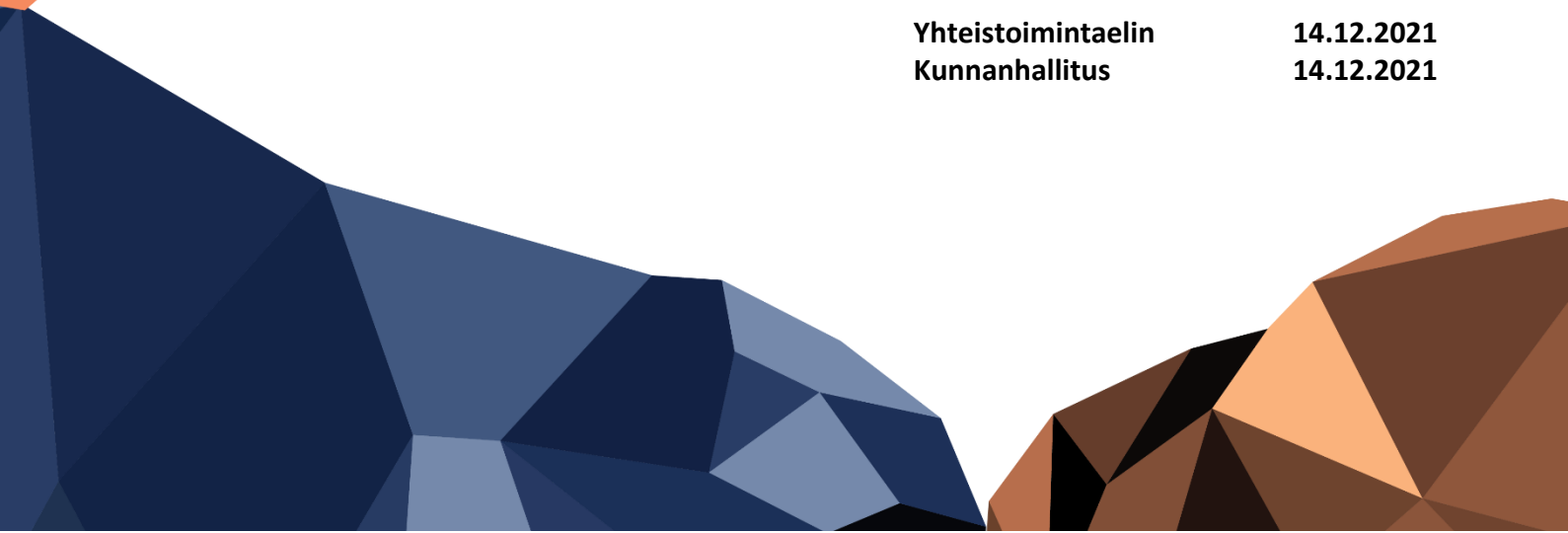


Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022



Yhteistoimintaelin
Kunnanhallitus

14.12.2021
14.12.2021



SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 YLEISTÄ..... | 2 |
| 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE..... | 3 |
| 3 PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTTÖ..... | 5 |
| 4 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN JA TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN..... | 5 |
| 5 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA SEN VAATIMUKSISSA TAPAHTUVAT MUUTOKSETTOIMIALOITTAIN..... | 8 |
| 5.1 Kaikkien toimialojen yhteiset..... | 8 |
| 5.2 Hallinto..... | 9 |
| 5.3 Talous..... | 10 |
| 5.4 Sivistys..... | 10 |
| 5.5 Sosiaali- ja terveyspalvelut..... | 13 |
| 5.6 Tekninen toimi..... | 15 |
| 6 SUUNNITELMIEN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTAMENETTELYT..... | 16 |

1 YLEISTÄ

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a §:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma.

Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla tulisi suunnitella kunnan henkilöstöresurssia ja kehittämistarpeita kokonaisuutena.

Viime vuonna kunta sai henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista korvauksia Työllisyysrahastolta 8 912 euroa (v.2019 10 809 euroa).

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

Erityisesti on syytä kiinnittää huomiota

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

Kunnan toiminnan muutosten perusteella tapahtuvat henkilöstötarpeen lisäykset tulisi ennakoida toimialoittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa ennen kuin toimia/virkoja perustetaan tai niitä esitetään talousarvioon.

Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oleva sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen henkilöstö siirtyy uudistuksen yhteydessä hyvinvointialueiden palvelukseen 1.1.2023. Tämä on iso muutos kunnassa. Kittilän kunnan henkilöstöstä lähes 40 % siirtyy hyvinvointialueelle. Muutokseen valmistaudutaan kunnassa vuoden 2022 aikana ja tämä muutos työllistää toimialoja ja hallintoa.

Kuntien palveluksessa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotantoon liittyvissä tukipalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt siirtyvät hyvinvointialueiden palvelukseen, jos henkilön tosiasiallisista työtehtävistä vähintään puolet on kunnan sosiaali- tai terveydenhuollon tukitehtäviä. Lisäksi opiskeluhuollon kuraattorit ja koulupsykologit siirtyvät hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palvelukseen.

Kuntien yhteisten tukipalvelujen osalta työntekijä siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen, jos henkilön nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu kunnan sosiaali- tai terveystalouteen. Tukipalveluiksi katsotaan kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa tukevat tehtävät kuten keskitetty ruokahuolto, siivous, laitehuolto, toimisto- ja hallintopalvelut, palkanlaskenta-, talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut, ICT-palvelut tai kiinteistötoimi, tekniset palvelut sekä laboratoriot ja kuvantamispalvelut.

Siirtyminen hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtiöihin, joka johtaa työnantajan vaihtumiseen, katsotaan esityksen perusteella liikkeenluovutukseksi. Työsopimuslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain liikkeenluovutussäännöksiä sovelletaan kaikkiin uudistuksen yhteydessä toteutettaviin työnantajan vaihtumista merkitseviin muutoksiin. Henkilöstö siirtyy niin sanottuina vanhoina työntekijöinä ja säilyttää siirtymähetkellä voimassa olevat työ -tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstökertomuksen 2020 perusteella Kittilän kunnan henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 640. Edellisvuoteen verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut yhdellä henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä vähentynyt 16 henkilöllä. Osa- aikaisten määrä on pysynyt samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna.

Henkilötyövuosina laskettu henkilöstöresurssi oli vuoden 2020 lopussa kunnassa yhteensä 580,1 henkilötyövuotta (v. 2019 526,7 henkilötyövuotta). Henkilöstöresurssin käyttö edellisvuoteen verrattuna kasvoi reilun 53,4 henkilötyövuoden verran. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstön määrä kasvoi sosiaali- ja terveystoimessa, teknisissä toimissa ja sivistys- ja kulttuuritoimessa. Vapaassa sivistystyössä henkilöstötyövuodet vähenivät johtuen koronaepidemiasta. Lisäystä henkilöstöresurssien käytössä tapahtui terveyspalveluissa, sosiaalipalveluissa, teknisessä toimessa ja varhaiskasvatuksessa.

Vuonna 2020 palvelussuhde päättyi yhteensä 32 henkilöllä, joista eläkkeelle siirtyi 24 henkilöä. Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Kittilän kunnassa vuosina 2021 – 2023 eläkkeelle jäävien määrä tulee kasvamaan vuosittain hieman. Ammattiryhmittäin vuosina 2021 – 2025 suurinta eläköityminen tulee olemaan kiinteistöhuollon ja ravitsemusalan työntekijöillä sekä siivoustyöntekijöillä. Seuraavaksi suurinta eläköityminen tulee olemaan lähihoitajilla, sairaanhoitajilla ja varhaiskasvatuksen työntekijöillä. Vuonna 2026 – 2030 eläköityminen on suurta kiinteistöhuollon työntekijöiden lisäksi siivoojissa.

Kunnan on toiminnassaan syytä alkaa valmistautumaan tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain tähän liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi tulee kiinnittää huomioita ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä määritellä niihin liittyviä toimenpiteitä. Kunnalle työnantajana on erittäin tärkeää ns. hiljaisen tiedon siirtäminen ennen eläkkeelle jäämistä. Erityisesti tämä korostuu ns. avainhenkilöiden poisjäämistä lähestyessä.

Henkilöstön lukumäärät

| 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 |

Henkilöstön lukumäärät toimialoittain

| 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 |

Työyksiköittäin toteutuneet henkilötyövuodet (htv)

| 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 |

3 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. Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina laissa säädetty peruste. Määräaikaisuuden peruste pitää yksilöidä selkeästi työsopimuksessa tai viranhoitomääräyksessä ja peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttö.

Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään jatkossakin niin, että tehtävät täytetään vakinaisesti silloinkun 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 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. Varhennetun varhaiseläkkeen mahdollisuus 61 vuotiaalle tulee vaikuttamaan henkilöstötarpeeseen hoitoalalla, kun osa-aikaiset eläköitymiset lisääntyvät.

Kunnassa on mahdollista tehdä etätöitä enintään 10 päivää kuukaudessa. Se antaa joustavuutta työjärjestelyihin. Koronaepidemian aikaiset kokemukset etätöiden lisäämisestä puoltavat sen käytön lisäämistä myös normaalioloissa. Etäkokoukset toimivat hyvin ja monin osin työajan hyödyntäminen jopa tehostuu, kun työnteon keskeytykset etätöissä vähenevät. Etätöitä on mahdollista käyttää niissä tehtävissä, joihin se tehtävän sisällön perusteella sopii. Käytännössä etätö on kunnassa mahdollista vain pienessä osassa tehtäviä.

4 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN JA TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN

Kittilän kuntastrategiassa tavoitteena on kohdistaa huomio ja toiminta työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen. Nostatetaan henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä sekä vahvistetaan positiivista ilmapiiriä ja yhteistyötaitoja ja viritellään avoin ja luottamuksellinen keskustelukulttuuri. Tehdään hyvinvoinnin kysely sekä analyysi hyvinvoinnista ja sitä estävistä asioista. Korostetaan jokaisen vastuuta hyvinvoinnista (omatoisten). Omaksutaan varhaisen välittämisen käytäntöjä. Huomiota kiinnitetään johtamiseen: kehitetään strategian läpiviemisen taitoa, osallistamisen työkaluja ja henkilöstöjohtamisen osaamista. Tavoitteena on vetovoimainen ja innostava työpaikka.

Mittarit:

- Henkilökunnan tyytyväisyysmittariston luominen
- Sairauspoissaolopäivien lukumäärä alle kuntien keskiarvon
- Omatoimisuuden tukemiseen uusien ratkaisujen määrä (kpl)
- Henkilökunnan vaihtuvuus

Talousarviossa 2022 henkilöstöön liittyvinä tavoitteina on mm. Uusien ja uuteen työhön siirtyvien kunnan työntekijöiden perehdyttämistä kehittämällä, kehityskeskusteluin, henkilöstöprosessien kehittämällä, rekrytointilisän käytön perusteiden ja kertapalkkion maksamisen perusteiden linjaamisella, työpisteiden käytänteitä ja vuorovaikutusta kehittämällä mm. henkilöstön säännölliset

työpaikkapalaverit ja vuosittaiset tyky-päivät kaikissa kunnan työpisteissä. Henkilöstön täydennyskoulutusta pyritään lisäämään erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät ole osallistuneet täydennyskoulutukseen. Koko henkilöstölle järjestetään työyhteisötaidot-koulutus, Minä viestijänä -koulutus ja turvallisuuteen liittyvä koulutus tai keskustelutilaisuus.

Kunnan esihenkilöiden työtä tuetaan ja osaamista kehitetään edelleen vuonna 2022 huomioiden kuntaorganisaation toiminta ja henkilöstön työhyvinvointi ja kuntalaisten palvelujen laatu. Vuoden 2022 alussa toteutetaan esihenkilöille valmennusohjelma, jonka tavoitteena on kehittää edelleen esihenkilötyötä ja tukea esihenkilöitä mm. muutoksissa.

Työyhteisösovittelua käytetään yhtenä toimintamallina myös työsuojelussa. Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään niin, että vakinaisen henkilöstön määrää lisätään suhteessa määräaikaisen henkilöstön määrään.

Henkilöstön hyvinvointia ja ennenaikaista eläköitymistä pyritään vähentämään edelleen yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa mm. kiinnittämällä huomiota työkykyjohtamiseen, mahdollisuuksien mukaan tarvittavin sisäisin työjärjestelyin ja -siirroin. Tavoitteena on edelleen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja keston lyhentäminen mm. työyhteisön toiminnan, vuorovaikutuksen sekä esimiestyön kehittämällä sekä korvaavan työn mallin hyödyntämistä lisäämällä.

Kunnan henkilöstön työhyvinvointia seurataan työhyvinvointikyselyllä vuosittain. Kyselyn tuloksien perusteella suunnitellaan henkilöstölle ja yksikkökohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä.

Kunta tukee työkyvyn ylläpitämistä. Työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöille Kittilän kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, jolla pyritään työkyvyttömyyden varhaiseen tunnistamiseen ja mahdollisimman nopeaan työkyvyn tukemiseen. Kunta työnantajana tekee jatkuvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Osatyökykyisille pyritään ensin löytämään kevennettyä työtä oman työyhteisön sisältä, tarvittaessa uusia työtehtäviä etsitään muista toimipisteistä. Työnkuvien kevennysten lisäksi työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työssä jatkamista tuetaan myös kuntoutusten avulla. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi kunnassa on käytössä mm. osa-aikaisen työn mahdollisuus osa-aikaeläkkeen myötä, erilaiset kuntoutukset ja vuorotteluvapaan mahdollisuus. Työkyvyn muutoksissa voidaan työntekijä ohjata myös työterveyshuollon tarkastukseen ja aloittaa erilaisten tukimuotojen kartoittaminen yhteistyössä.

Kunnassa ei ole tällä hetkellä työttömyysuhan alaisia työntekijöitä. Mikäli työyksiköissä on pysyvästi vähentynyttä palveluntarvetta, työntekijät pyritään työntekijät uudelleen sijoittamaan muualle kunnan organisaatioon. Tarvittaessa voidaan järjestää ammatillista uudelleen koulutusta siirryttäessä toisen työtehtävään. Kunta voi tehdä yhteistyötä myös muiden toimijoiden mm. TE-palvelut kanssa ammatillisten koulutusten järjestämisessä.

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.

Vuonna 2020 sairauslomien määrä väheni jonkin verran. Kuntastrategian tavoite sairauspoissaolopäivien lukumäärästä alle kuntien keskiarvon ei toteutunut v. 2020. Toteutunutta henkilötyövuotta kohden sairauslomien määrä v. 2020 oli 23 päivää. Määrä on laskenut edellisvuoteen verrattuna, jolloin se 25,7 pv/htv. Kunnassa vuonna 2020 sairauspoissaolot olivat keskimäärin 16,7 päivää henkeä kohden.

Tämänhetkisen tiedon mukaan kuluvana vuonna (2021) sairauslomien määrä edelleen vähenee, mutta edelleenkin ei tultane saavuttamaan kuntastrategian tavoitetta.

Kunnassa tulee edelleen tehdä toimia, joilla sairauslomat vähenevät yhteistyössä mm. työterveyshuollon kanssa. Kunnassa on otettu käyttöön korvaavan työn malli. Erityisesti tuki- ja liikuntaelinten ongelmissa voidaan työtä muokkaamalla merkittävästi vaikuttaa sairauspoissaolojen määrään. Mielenterveyssyistä sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämällä yhdessä henkilöstön kanssa. Tavoitteena on ollut varhaisen tuen mallin aktiivinen toteuttaminen ja se on toteutunut melko hyvin. Mallin käyttöönoton seurauksena työterveysneuvottelujen määrä kasvoi ja tämä on osasyynä sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Esihenkilöitä on ohjeistettu ja tuettu varhaisen tuen mallin mukaisten keskustelujen käymiseen. Kunnan palkkajärjestelmässä on toiminto, joka automaattisesti lähettää tiedon esihenkilön sähköpostiin hänen henkilöstönsä sairauspoissaolorajojen ylityksistä. Hälytykset pitävät esihenkilön 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

Henkilöstön koulutuksen ja -suunnittelun kautta pyritään vaikuttamaan sairauslomajaksojen pituuteen erityisesti niiden henkilöiden kohdalla, joiden työjärjestelyllä ja työkiertomahdollisuuksilla voitaisiin mahdollisesti parantaa työkykyä ja mahdollistaa työssä jatkamisen. Kunnan sisäistä työkiertomahdollisuutta on tarkoitus edelleen parantaa ja koordinoida paremmin.

Muun muassa oppisopimuskoulutusta ja muita pätevyitysmiskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Tehtävien vapautuessa sisäinen haku (ennen ulkoista haku) edistää osaltaan tätä tavoitetta. Sisäisten hakujen määrä on lisääntynyt merkittävästi vuoden 2021 loppua kohden.

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on suuri merkitys sille, miten organisaatio onnistuu motivoimaan henkilöstönsä tekemään työtä yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamiseksi. Esihenkilöllä on tärkeä rooli työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämässä. Ristiriitalanteissa esimiehen tärkeimpänä tehtävänä on viipymättä puuttua havaittuihin ongelmiin. Erittäin tärkeää on myös hyvä perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen, varhainen puheeksi ottaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työolot ja työtilat ja välineet. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia tulee edistää kunnassa edelleen.

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 haasteita työssä jaksamisen kanssa.

Työympäristössä ja työpisteellä tehdään tarvittavat työkykyä edistävät muutokset. Ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin otetaan esille työntekijöiden kanssa kehittämiskeskusteluiden ja varhaisen tuen keskustelujen yhteydessä. Esihenkilöt ovat vastuussa järjestelyjen valmistelusta ja eteenpäin viennistä yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa. Perinteisten työergonomiaan painottuvien toimenpiteiden lisäksi on entistä enemmän työskenneltävä työilmapiirin ja työelämän pelisääntöjen parantamisessa. Varhaisen tuen mallin jatkaminen ja tehostaminen on

työterveyshuollon arvioin mukaan välttämätöntä.

Hyvä työilmapiiri perustuu luottamukseen ja luottamus syntyy puolestaan arvostuksesta, avoimuudesta ja sopimusten noudattamisesta. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta käytäytymisestään ja jokaisen asiana on myös edistää hyvää työpaikkakulttuuria. Työpaikalla on hyvä pitää esillä asiallisen kohtelun pelisäännöt ja keskustella niistä yhdessä.

Työnantajan velvollisuutena on puuttua epäasialliseen kohteluun heti saatuaan siitä tiedon. Työntekijän on puolestaan pidättäydyttävä toisten epäasiallisesta kohtelusta. Hyvään työkäyttäytymiseen kuuluvat lisäksi reiluus, huomaavaisuus, hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus, uskallus ottaa hankalat asiat esille avoimesti ja rohkeasti sekä erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Koko työyhteisö on vastuussa hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä. Näillä kaikilla on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn.

5 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA SEN VAATIMUKSISSA TAPAHTUVAT MUUTOKSET-TOIMIALOITTAIN

Henkilöstön määrään tai rakenteeseen vaikuttavia ajankohtaisia asioita arvioidaan tässä luvussa toimialoittain. Lisäksi tähän on kirjattu koulutustarpeet, jotka voivat jatkuu seuraaville vuosille.

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

Seuraavassa on koottu vuodelle 2022 ennakoitavissa olevat kunnan henkilöstöä koskevat osaamisvaatimusten muutokset sekä niiden mukaiset suunnitellut toimenpiteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

5.1 Kaikkien toimialojen yhteiset

Tavoitteena on henkilöstöressurssien hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta. Nimikemuutokset tehdään eri toimialoilla yhtenäisten periaatteiden mukaisesti toisiaan vastaavissa tehtävissä. Lisäksi nimikkeiden ajanmukaisuutta tarkastetaan ja muutetaan tarvittaessa.

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

Koko henkilöstö

- Ensiapukoulutus, työsuojelukoulutus ja ict-koulutukset.
- Tietosuoja ja tietoturva, digitaidot
- Työyhteisötaidot-koulutus, Minä viestijänä –koulutus, työturvallisuuskoulutus/keskustelutilaisuus
- Työhön motivointi ja yhteishengen nostaminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen
- Hr-järjestelmiin liittyvät koulutukset,
- Palvelussuhdeasioiden koulutukset,
- Palkkajärjestelmään liittyvät koulutukset (työsuorituksen arviointi ja arviointi/kehittämiskeskustelun käyminen).

Johtoryhmä ja esihenkilöt

- Kehittämisen- ja strategiakoulutukset, valmiuskoulutukset ja muut ajankohtaiset johtamiseen, lainsäädäntöön ja kunnallishallintoon liittyvät koulutukset
- Kuntamarkkinat ja muut ajankohtaiset koulutus- ja verkostoitumistapahtumat
- Esihenkilövalmennus (kokonaisuus)
Henkilöstöpäällikkö koordinoi yhteisesti järjestettyjä esimieskoulutuksia.

Työsuojelun yhteistoiminta

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

Muu yhteistoiminta

- Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien yhteiset koulutukset tarvittaessa palkkajärjestelmän käyttöönotosta
- Pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten koulutukset

Toimialojen koulutussuunnitelmat

Toimialojen koulutussuunnitelmaan kirjattuja koulutuksia tulee tarjota kaikille niille toimialan työntekijöille, jotka hyötyvät kyseisestä koulutuksesta työssään.

5.2 Hallinto

| |
|--|
| Toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022 |
| Toimiala Hallinto-osasto /hallinnon henkilöstö |
| Mitä osaamista ko. toimialan tehtävien toteuttamiseksi tarvitaan huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeet? -Lainsäädännön osaamista: mm. tiedonhallintalaki, tietosuoja ja tietoturva jne. -IT-asiantuntijat tarvitsevat oman tehtävänsä kehittämisen kannalta tarvittavaa koulutusta (toimialan lyhyt sanallinen yhteenveto tähän tulevaisuuden osaamisvaatimuksista) -Hallinnon työntekijöiden tulee osata mukautua digitalisaation vaatimuksiin ja sähköisten palveluiden laajentuvaan käyttöönottoon. |
| Tulosalue Hallinto-osasto <ul style="list-style-type: none">• esim. Toimialan lainsäädännön muutokset, digitaidot, vuorovaikutustaidot, tietosuojakoulutus, aggressiivisen ihmisen kohtaamisen koulutus jne.• Kuntalain, tiedonhallintalain, julkisuuslain voimassa olevat lait ja lakimuutokset• Digitaitojen jatkuva päivittäminen• Tietosuoja- ja tietoturvakoulutus Navisec Oy:n koulutuksen myötä |
| Toimialan henkilöstörakennemuutokset 2022 <ul style="list-style-type: none">• IT- palvelut: ei muutoksia ellei soten myötä tule muutoksia• toimistopalvelut: mahdollinen eläköityminen arkistonhoitajan osalta, ei ole ajankohta tiedossa• työllisyyspalvelut: työpajakoordinaattorin eläköityminen v. 2022. Uuden työpajan toiminnasta vastaavan henkilön (tehtävänimike valmistelussa)rekrytoiminen• asiakaspalvelukeskus: puhelinvaihteenhoitaja on ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle 2022. Tehtävänimikkeen muutos palvelusihteeriksi ja asiakaspalvelukeskuksen tulevien toimintojen suunnittelu (mm. virtu-pisteen perustaminen palvelukeskukseen) |

5.3 Talous

| |
|--|
| Toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022 |
| Toimiala Kunnanhallitus/Talous- ja palkkahallinto |
| Mitä osaamista ko. toimialan tehtävien toteuttamiseksi tarvitaan huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeet? <ul style="list-style-type: none">• ICT-taitojen vahvistaminen (esim.excel, Teams) |
| Taloushallinto <ul style="list-style-type: none">• taloushallinnon järjestelmiin liittyvät koulutukset• kirjanpidon, verotuksen tms.ajankohtaiskoulutukset |
| Palkkahallinto <ul style="list-style-type: none">• työehtosopimusten muutoksiin liittyvät koulutukset• järjestelmään liittyvät koulutukset |
| Toimialan henkilöstörakennemuutokset 2022 (toimialoittain) <ul style="list-style-type: none">• |

5.4 Sivistys

| |
|--|
| Toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022 |
| Toimiala Sivistystoimi |
| Mitä osaamista ko. toimialan tehtävien toteuttamiseksi tarvitaan huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeet? Yleistä Varhaiskasvatus, koulutuspalvelut ja vapaa-ajan palvelut ovat tulevaisuuden sivistyskunnan ydintehtäviä. Sivistystoimella on sivistystehtävän lisäksi keskeinen rooli kuntalaisten hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä, eriarvoisuuden kaventajana sekä mahdollisuuksien luojana. Kittilän kunnan sivistystoimen lähitulevaisuuden keskeiset osaamistarpeet liittyvät mm. pedagogiseen kehittämiseen, erityisen tuen tarjoamiseen, digitaitoihin sekä laaja-alaiseen turvallisuusosaamiseen. <i>Varhaiskasvatus</i> <ul style="list-style-type: none">• Kriittisenä tekijänä Kittilän varhaiskasvatuksessa on koettu henkilöstön suuri vaihtuvuus, etenkin Sirkan alueella. Työntekijöiden pysyvyydellä ja sitoutumisella on merkittävä vaikutus lasten kasvuun ja turvallisuuden kokemukseen, perheyhteistyöhön sekä työyhteisön toimintakykyyn ja sitä kautta henkilökunnan hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen henkilöstö on linjannut yhteisessä kehittämistyöpajassa 2.10.2020 tärkeimmäksi pedagogisen kehittämisen tavoitteeksi kiireettömän arjen, läsnäolon ja kohtaamisen. Henkilöstö kokee, että jatkuvat ulkoa tulevat paineet ja liiallinen infotulva uuvuttavat ja vievät keskittymisen pois siitä, mikä varhaiskasvatuksessa on tärkeintä: lapsen ja hänen tarpeisiinsa. |

Tulevalla kaudella keskitytään edellä mainittujen haasteiden taklaamiseen.

Yhtenä kriittisenä tekijänä on lisäksi pätevien opettajien rekrytointi sekä sijaisten saaminen akuutteihin tarpeisiin. Hyviä hakijoitakin on ajoittain ollut tarjolla, mutta merkittäväksi pullonkaulaksi on osoittautunut Kittilän heikko asuntotilanne.

Varhaiskasvatus sitoutuu vahvasti kehittämään lapsiperheiden matalan kynnyksen palveluja osana poikkihallinnollista ja monialaista perhekeskus -toimintaa. Syksyllä 2022 käynnistetään kotona lapsia hoitavien huoltajien pitkään toivoma avoin päiväkotitoiminta, joka järjestetään ulkoympäristössä.

Henkilöstön kehittämisen ja koulutuksen toimenpiteitä:

- 1) Kartoitetaan henkilöstön vaihtuvuuden syitä haastattelemalla jokainen lähtevä työntekijä. Reagoidaan tilanteeseen tarpeen mukaisesti.
- 2) Panostetaan uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.
- 3) Toteutetaan pedagoginen kehittämiskoulutus, jossa henkilöstön pedagogista osaamista vahvistetaan ja tiimejä tuetaan pedagogisen perustan yhteisöllisessä kehittämisessä. Pedagogisen kehittämisen tavoitteena on sujuva, kiireetön arki, läsnäolo ja kohtaaminen.
- 4) Lisätään hoito- ja kasvatustyössä toimivien erityispedagogiikkaan liittyvää osaamista (nepsykoulutus yms).
- 5) Vahvistetaan johtajien pedagogista osaamista ja johtajuuden rakenteita; lisätään varajohtajia ja vahvistetaan heidän rooliaan kokonaisuudessa.
- 6) Tuetaan yhteisöllistä ja osallistavaa toimintakulttuuria tiimeissä ja työyhteisöissä. Tarvittaessa hyödynnetään työnohjausta.

Opetustoimi

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

Lisääntyneestä erityisen tuen tarpeesta johtuen perusopetuksen määräaikaista koulunkäynninohjaajaresurssia vahvistetaan sekä budjettirahoituksella että valtion erityisavustusta hyödyntäen.

Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan Kittilän kunnan aineenopettajien eläköityminen tulee vuosina 2019-2023 olemaan kohtuullisen suurta. Vuosina 2025 – 2029 eläköityminen on suurta kiinteistöhuollon työntekijöiden ja hoito- ja laitospalaisten lisäksi myös yläkoulun ja lukion opettajilla ja koulunkäynninohjaajilla. Kittilän kunnan opetustoimessa henkilöstön eläköitymisnäkyymiin kyetään reagoimaan hallitusti ja suunnitelmallisesti.

Lukkarin alakoulun ja kirkonkylän yläkoulun henkilöstön yhteistyötä tiivistetään koulukeskushankkeen edetessä.

Opetustoimen johtamisjärjestelmä vaatii uudistamista. Tätä tarkastelua jatketaan vuonna 2022. Johtamisjärjestelmän uudistamistarve kytkeytyy myös koulukeskuksen kehittämishankkeeseen.

Vapaa-aikatoimi

- Vapaa-aikatoimen henkilöstösuunnittelun keskeiset näkökulmat liittyvät mm. riittävien henkilöresurssien turvaamiseen, työergonomian kehittämiseen sekä ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen. Vapaa-aikatoimessa on onnistuneesti hyödynnetty oppisopimuskoulutuksen tarjoamia mahdollisuuksia. Tätä käytäntöä tullaan olosuhteiden salliessa jatkamaan myös vuonna 2022.

Sivistystoimen yleishallinto

- sivistystoimensihteerit: julkisuus, salassapito ja tietosuoja opetustoimessa, sihteerikoulutuspäivät

Varhaiskasvatus

- pedagogista kehittämiskoulutusta
- erityispedagogiikkaan liittyvä koulutus
- digitaalisten kehittämiseen liittyvät koulutukset
- ravinto- ja terveystieteiden koulutukset
- OVTES- ja KVTES-koulutukset
- muut ajankohtaiset varhaiskasvatuksen sisältökoulutukset

Opetustoimi

- koulusihteerit: oppilashallinnon laaja-alaista pääkäyttäjäkoulutusta
- opettajat: ainealakohtaiset ammatilliset ja pedagogiset koulutukset kouluskalentereiden mukaisesti (ml. musiikki, englanti, terveystieto, alku- ja esiopetus), arviointikoulutus, vahvuuskoulutus, erityisen tuen tarpeeseen liittyvää koulutusta, positiivinen CV-koulutus, yhteisöllisyyskoulutus. Koulutusta opetustoimen strategian jalkauttamiseen, koulutusta opetustoimen kehittämissuunnitelman ja koulujen toimintasuunnitelmien laadintaan, Educa-messut, ensiapukoulutukset, digitaidot, OPI-päivät, laaja-alaista turvallisuuskoulutusta (esim. kouluiskutilanteet), kiinnipitokoulutusta
- rehtorit/esimiehet: opetustoimen lainsäädäntö, laaja-alaista turvallisuuskoulutusta, sähköisen hallintarekisterin koulutusta (Primus/Kurre), rehtorikoulutusta koulujen johtajille
- koulunkäynninohjaajat: Käytös- ja oppimisvaikeuksiin liittyvät koulutukset, digitaidot, erilaiset täsmäkoulutukset esimerkiksi kerhotoiminnan kehittämiseen liittyen, laaja-alaista turvallisuuskoulutusta

Vapaa-aikatoimi

- kirjastopalvelut: kirjastohenkilöstölle järjestettävät koulutuspäivät (mm. AKE-kirjasto ja Kirjasto-seura), Helsingin Kirjamessut 2022, direktiivikoulutukset, hankekoulutus (mm. omatoimikirjastohanke)
- liikuntapalvelut: järjestyksenvalvojakurssi, putoamissuojainten määräaikaistarkastajan kurssi
- kansalaisopistopalvelut: opettajat ja rehtori/apul.rehtori pedagoginen täydennyskoulutus liittyen erityisesti osaamisperusteisuuden tuontiin osaksi kansalaisopistotoimintaa (ns. koski-kelpoiset kurssit, ONNO-hanke ja Kielikukkanen), hybridi-koulutusosaaminen/ICT ja etäopetus-osaamisen koulutukset, koko henkilöstöllä ammatillista osaamista edistävät täydennyskoulutukset (esim. hellewi-kurssinhallintajärjestelmään liittyvät täydennyskoulutukset)

Sivistystoimen henkilöstörakennemuutokset 2022

Varhaiskasvatus

- Vuonna 2018 voimaan astunut varhaiskasvatuslaki edellyttää, että päiväkodin henkilöstörakennetta muutetaan vuoteen 2030 mennessä siten, että vähintään kahdella kolmasosalla (2/3) tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Aiempi suhdeluku on ollut 1/3 opettajia, 2/3 lastenhoitajia.

Käytännössä muutos merkitsee kehitystä, jossa opettajien määrää suhteessa lastenhoitajien määrään lisätään ja jossa päiväkotieihin palkataan varhaiskasvatuksen sosionomi -tehtävänimik-

keellä kokonaan uusi ammattikunta. Sosionomit tuovat varhaiskasvatukseen sosiaalialan osaamista ja heidän työnkuvassa korostuu perheiden kanssa tehtävä työ, jonka merkitys on viime vuosina kasvanut.

Kittilän varhaiskasvatuksessa rakenneuudistus toteutetaan luonnollisen henkilöstön vaihtuvuuden kautta siten, että lastenhoitajan jäädessä eläkkeelle tai irtisanoutuessa, toimi voidaan muuttaa varhaiskasvatuksen opettajan tai tarvittaessa sosionomin toimeksi. Henkilöstöä kannustetaan ja tuetaan täydentämään lastenhoitajan tutkintoa opettajan tai sosionomin tutkinnoksi. Samalla pidetään huoli siitä, että riittävä määrä lastenhoitajia säilyy. Hoidon tarve ei vähene ja arjessa kasvatus tapahtuu hoidon lomassa eikä niitä voi toisistaan erottaa.

Opetustoimi

- Opetustoimen osalta toiminta on vakiintunutta eikä henkilöstörakenteeseen ole vuonna 2022 tulossa merkittäviä muutoksia. Vakinaisen erityisopettajaresurssin vahvistamisesta on käyty alustavia keskusteluita. Määräaikaisten virkojen ja toimien vakinaistamismahdollisuuksia tarkastellaan tarvelähtöisesti ja koulukohtaisesti. Oppilashuollossa valmistaudutaan koulukuraattoreita koskevaan organisaatiomuutokseen. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa koulukuraattorit siirtyvät hyvinvointialueen alaisuuteen.

Vapaa-aikatoimi

- Vapaa-aikatoimen osalta toiminta on vakiintunutta eikä henkilöstörakenteeseen ole vuonna 2022 tulossa merkittäviä muutoksia.

Kirjastotoimenjohtajan virka on vapautumassa vuodenvaihteessa 2021-2022. Viran vapautumisen yhteydessä tarkastellaan kulttuuritoimen ja kirjastotoimen poikkihallinnollisiin yhteistyöjärjestelyihin liittyviä mahdollisuuksia. Mahdollisilla poikkihallinnollisilla yhteistyöjärjestelyillä voisi toteutuessaan olla myös henkilöstörakenteellisia vaikutuksia. Mahdolliset uudistukset tulee kuitenkin toteuttaa siten, ettei kirjastopalveluiden tai kulttuuripalveluiden laatu ja laajuus kärsi.

5.5 Sosiaali- ja terveystoimet

Toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022

Sosiaali- ja terveys

Toimiala Sosiaali- ja terveystoimiala

- EA-koulutus, palo- ja pelastus, hygieniakoulutus
- Esimieskoulutusta
- Elvytys/lääkärit ja sairaanhoitajat vuosittain
- EA1 ja 2 muulle henkilöstölle
- Tietojärjestelmät
- Alkusammutus, turvallisuusasiat
- Kliiniset tiedot ja taidot ammattiryhmittäin ja vuosittain

Mitä osaamista ko. toimialan tehtävien toteuttamiseksi tarvitaan huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeet?

- Tulevaisuudessa palveluiden digitalisoituessa henkilökunta tarvitsee yhä lisää tietoteknistä osaamista.
- Toimisto-ohjelmien käyttökoulutusta.

- Kliinisten tietojen ja taitojen päivittäminen ja ylläpito.
- SOTE muutoksen tuomat tarpeet.

Tulosalue (Vanhus- ja vammaispalvelut)

- Geriatrisen asiakkaan lääkehoito
- Muistisairaana tms. itsemääräämisoikeudesta
- Ergonomia koulutusta
- Työntekijän jaksaminen
- Haastavan asiakkaan kohtaaminen /Mielenterveysongelmainen asiakas
- -Digiosaamista vaaditaan kotihoidolta tulevaisuudessa ja siihen toivotaan koulutusta
- -Haavanhoito koulutusta
- -mielenterveys asiakkaiden kanssa toimiminen ja haastavat muistisaira

Tulosalue (Sosiaalipalvelut)

- akupunktiokoulutus,
- motivoiva haastattelu koulutus,
- lyhyt interventio koulutus,
- aikuisten nepsykoulutus(Katajan henkilökunnalle)
- digitaitojen koulutus
- päihde- ja mt-päivät maaliskuussa 2022
- toinen pääkäyttäjä tulisi saada sosiaalipalveluihin ja hänelle Anne Korvan ohjaus
- jokin asiakastyökoulutus

Tulosalue (Avovastaanotto /Lääkärit)

- Kliiniset/ muut ammatilliseen osaamiseen liittyvät koulutukset erikoistuville lääkäreille ja yleislääketieteen koulutuksessa oleville koulutussopimuksen mukaisesti 1 pv/kk
- Muut lääkärit lääkäriliiton suosituksen mukaisesti 10 pv/vuosi
- Säteilysuojelu
- Röntgenhoitajalle koulutus röntgenin vastuuhenkilönä/ johtajana
- Ohjelmat ja työkalut, potilastietojärjestelmä, toimistotyöntekijä

Tulosalue (terveyskeskus, akuutti- ja kuntoutusosasto)

- sairaanhoitopiirin koulutukset, oman työn kehittämisen päivät, tarvittaessa työnohjaus (laitosapulaiset)
- sairaanhoitajapäivät, kipukoulutus, diabeteskoulutus, hygieniakoulutuspäivät, infektio- ja astmakoulutus, sydän+ EKG+elvytyskoulutus, haavapäivät, aggressiivisen potilaan kohtaaminen, työsuojelu, sotekoulutus, tehyn pääluottamusmieskoulutus, osaston kehittämispäivät-kohti sotea, sote hyvinvointialueen kehittämispäivät (sairaanhoitajat, osastonhoitajat)
- lifecare-koulutus, elvytys, aggressiivinen potilas, osastosihteerin opintopäivät, mielenterveystietous, superin pääluottamusmieskoulutus, vanhusten lääkehoito, osaston omat kehityspäivät-kohti sotea, lähihoitajapäivät (lähihoitajat, osastosihteerit)

Toimialan henkilöstörakennemuutokset 2022 (toimialoittain)

- vanhus- ja vammaispalveluun ta22 esitetään 4 lähihoitajan ja 4 avustajan toimen perustamista
- avovastaanottoon 2 määräaikaista sairaanhoitajaa ja 1 määräaikainen terveydenhoitaja
- 2 lähihoitajaa siirtyy kotihoitoon
- 2 sh siirtyy kotisairaalaan ja 1 määräaikainen sh-toimi perustetaan kotisairaalaan.
- eläköityä ~ 10 henkilöä

5.6 Tekninen toimi

| |
|---|
| Toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022 (tulosalueittain) |
| Toimiala |
| Tekninen toimi |
| Mitä osaamista ko. toimialan tehtävien toteuttamiseksi tarvitaan huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeet? <u>SIIVOUS</u> Siivoojien ikääntyminen tuo haasteita digitaitoihin, jotka nuoremmilla hallussa. Jotkut vanhimmat siivoojat eivät ole koskaan käyttäneet tietokonetta/älypuhelinia ja näihin siirtyminen voi tuottaa ongelmia heille. <u>KIINTEISTÖNHOITO</u> Taloteknistä osaamista: LVI-, sähkö- ja automaatioalan osaamista, tietoteknistä osaamista osaamista pienkoneista ja traktoreista sekä asiakaspalvelutaidot |
| Tulosalue Yhdyskuntasuunnittelu <ul style="list-style-type: none">• maankäyttö- ja rakennuslainsäädäntöön liittyvät, erityiset maankäyttösopimukset• maakaaren (kiinteistökaupat, maanvuokrasopimukset)• tietosuoja ja tietoturva• digitalisaatio• mittauslaitetekoulutus |
| Tulosalue Siivous <ul style="list-style-type: none">• älypuhelimien käyttöönottokoulutus• ensiapukoulutuksia• vuosittainen koulutus: ajankohtaiset asiat, ympäristökuormituksen vähentäminen: siivouskemikaalit, työvälineet, koneet, hygienia, ergonomia-asiat, uutuus-tuotteet mm.• laitoshuoltaja-koulutus 1x vuosi, tieto LSHP:ltä: osallistuminen, mikäli järjestetään• helmikuussa Kiillon edustajan koulutus: ammattihygienia tuotteet-sopimustuotteet, joissa tullut muutoksia sekä muutokset etiketeissä, uutuudet välineissä ja aineissa lisäksi koulutuksia aiheista, joita toivottu siivoojien toimesta/tarpeen mukaan |
| Tulosalue Ravintopalvelut <ul style="list-style-type: none">• ensiaputaidot• paloturvallisuus |
| Tulosalue Kiinteistöhallinta <ul style="list-style-type: none">• Työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet ja osaamiset• Ajoneuvonosturin käyttökoulutus• Korkealla työskentelyyn liittyvää koulutusta• Esimiehelle harmaan talouden torjuntaan liittyvää koulutusta• Ensiapukoulutus |
| Tulosalue Kiinteistöhoito <ul style="list-style-type: none">• toimialan lainsäädännön muutokset• digitaidot• vuorovaikutustaidot |

- tietosuojakoulutus
- aggressiivisen ihmisen kohtaamisen koulutus
- Soten vaikutukset
- EA-koulutus 3 hlöä
- Työturvallisuus 1 hlö
- Tulityö 1hlö

Tulosalue **Kunnossapito**

- toimialan lainsäädännön muutokset => näistä olisi hyvä saada koulutuksia varsinkin hoitolaitoksia/päiväkoteja koskevista muutoksista
- digitaidot
- vuorovaikutustaidot
- tietosuojakoulutus
- aggressiivisen ihmisen kohtaamisen koulutus => tämä on myös sellainen johon voisi olla ainakin osalle työntekijöitä hyötyä

Tulosalue **Rakennus- ja ympäristövalvonta**

- rakennus- ja ympäristövalvonnan lainsäädännön muutokset
- digitaidot
- tietosuojakoulutus
- sähköisen arkiston hallinta
- sähköiseen arkistointiin liittyvä koulutus
- rakennus- ja ympäristölautakunnan koulutus

Toimialan henkilöstörakennemuutokset 2022 (toimialoittain)

- **Kunnossapito** -> Eläköitymässä työntekijöitä muutaman vuoden sisällä => uusia pitäisi saada tilalle hyvissä ajoin. Työrajoitteisia alkaa myös olla työntekijöissä

6 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 henkilöstöressurssiensuunnittelua kokonaisuutena yli toimialarajojen, toiminnalliset ja taloudelliset lähtökohdat huomioiden.

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

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa seurataan ja verrataan toteutuneisiin toimenpiteisiin vuosittain. Lisäksi ennakoidaan henkilöstötarpeiden tulevat muutokset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käytännön työkalu henkilöstöressurssien kokonaisvaltaiseen suunnitteluun ja kehittämiseen.