



[YTK 21.11.2023]
[Hallitus 27.11.2023]

Henkilöstösuunnitelma

Sisältää koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman

Sisällysluettelo

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 2 | Yleinen osa | 4 |
| 2.1 | Strategiset päämäärät ja suunnitelman tavoitteet | 4 |
| 2.2 | Työsuhdemuotojen käytön periaatteet | 5 |
| 2.3 | Työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpito | 6 |
| 3 | Henkilöstön rakenne ja määrä | 7 |
| 3.1 | Nykyinen rakenne ja määrä, kunta yhteensä | 7 |
| 3.2 | Henkilöstörakenteen muutokset | 13 |
| 3.3 | Eläkepoistuma ja suunnitelma toimenpiteistä | 15 |
| 4 | Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima | 18 |
| 4.1 | Hallintopalvelut | 18 |
| 4.2 | Sivistyspalvelut | 19 |
| 4.3 | Elinympäristöpalvelut | 19 |
| 5 | Koulutussuunnitelma | 21 |
| 5.1 | Osaamisen ja osaamistarpeiden kartoitus | 21 |
| 5.2 | Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma | 21 |
| 6 | Työhyvinvointisuunnitelma | 28 |
| 7 | Suunnitelmien seuranta | 30 |

1 Johdanto

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa määrää 4a pykälässä kunnan laatimaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelmassa pitää olla kunnan koko huomioon ottaen ainakin

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
5. 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Nykyisenlainen henkilöstösuunnitelma tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2016.

Henkilöstösuunnitelma sisältää Hämeenkyrössä myös koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman. Suunnitelman hyväksyy hallitus, minkä lisäksi se käsitellään yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Henkilöstösuunnitelmassa määritellään seuraavat tavoitteet

- tavoitteet henkilöstön määrälle ja laadulle
- tarpeet kouluttamiselle
- työhyvinvoinnin edistämisen toimet

2 Yleinen osa

2.1 Strategiset päämäärät ja suunnitelman tavoitteet

Uusi kuntastrategia hyväksyttiin valtuustossa 13.2.2023 (§ 38). Kuntastrategian mukaan itseensä luottava Hämeenkyrö on hyvän elämän ja yrittämisen koti. Strategia koostuu kolmesta päämäärästä: hyvä kasvun ja oppimisen ympäristö, toimiva ympäristö elämiselle, kestävyys- ja talousvastuun tiedostava kunta. Päämäärien saavuttamiseen liittyy konkreettisia avaintavoitteita ja toimenpiteitä, joita tarkennetaan vuosittain talous- ja toimintasuunnitelmassa. Hyvällä johtamisella varmistetaan, että strategiaa toteutetaan kaikessa kunnan toiminnassa.

Kunnille siirtyy vastuu julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisestä vuoden 2025 alusta. Tätä uudistusta koskeva laki on hyväksytty eduskunnassa 1.3.2023. TE2024-uudistuksessa kunnille tai kuntayhtymille siirtyy julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu 1.1.2025. Lisäksi siirtyvät myös ELY-keskusten julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät hankintatehtävät ja KEHA-keskuksen julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät maksatustehtävät. Uudistuksessa edellä mainitut työllisyyspalvelut siirretään kunnalle tai useammasta kunnasta muodostuvalle yhteistoiminta-alueelle. Siirtyviä tehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy uudistuksessa valtiolta kuntiin liikkeenluovutuksella 1.1.2025. Liikkeenluovutuksessa virka- ja työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutushetkellä luovuttajalta (valtio) luovutuksensaajalle (kunta tai kuntayhtymä).

Henkilöstösuunnitelman tavoite on tuoda näkyväksi ja helposti seurattavaksi kunnan henkilöstöön ja henkilöstömäärään liittyviä tietoja. Lisäksi se tukee osaltaan suunnitelmallista henkilöstömäärän kehitystä. Edellä kuvatulla työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämistavan muutoksella tulee olemaan vaikutusta kunnan henkilöstömäärään.

Valtuusto hyväksyi helmikuussa 2022 talouden sopeuttamisohjelman. Sopeuttamisohjelman täytäntöönpanoa on tehty sen hyväksymisestä saakka ja toteuttaminen jatkuu vuodet 2024 ja 2025.

2.2 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Hämeenkyrön kunnan henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä. (Työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 2 luku 3 §)

Työ on koko- tai osa-aikaista sen mukaan, mikä on toiminnan tarve. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä toiminnan järjestäminen.

Työntekijä ja työnantaja selvittävät yhdessä osa-aikatyön mahdollisuutta muissa yksiköissä, mikäli se ei ole mahdollista henkilön omassa työpisteessä.

Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Etätyöstä sovitaan aina erikseen työntekijän ja työnantajan välillä ja sen osalta noudatetaan kunnan etätyöperiaatteita (hyväksytty kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa 14.10.2021).

2.3 Työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpito

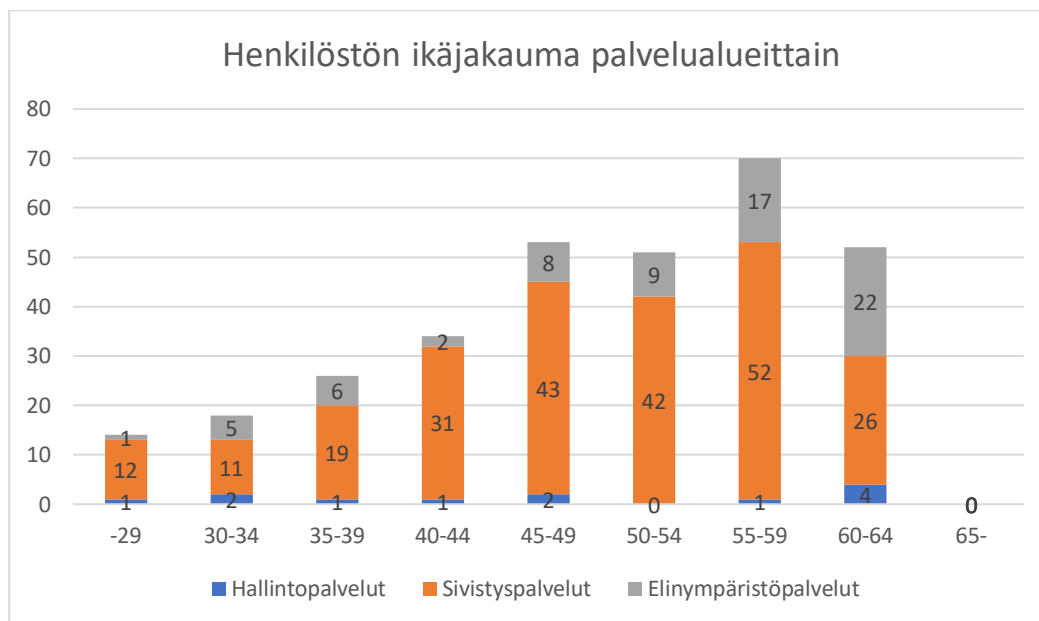
Ennaltaehkäisevien toimenpiteiden, henkilöstön omaehtoisten toimien ja esihenkilötyön merkitystä korostetaan työkyvyn hallinnassa. Talousarvioon sisältyy määrärahavaroja kunnan koko henkilöstön työhyvinvointiin. Määrärahaa kohdennetaan ePassin arvon (50 euroa) lisäksi ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin yhteistyössä työterveyshuollon ja mahdollisten muiden toimijoiden kanssa.

Työterveysfysioterapeutin ohjaama selkäryhmä käynnistyy vuoden 2023 loppupuolella. Syksyllä 2023 alkaneet kaksi KIILA-kuntoutusryhmää jatkuvat myös vuoden 2024 aikana. Henkilöstön työkyvyn ylläpitoa tuetaan yksikkökohtaisesti mm. kiinnittämällä huomiota psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, työergonomiaan ja työolosuhteisiin sekä arvioimalla entistä tarkemmin toiminto- ja yksikkökohtaisia tarpeita työkyvyn tukemisessa. Työntekijöiden työkykyä tuetaan myös laadukkaalla ja osaavalla esihenkilötyöllä. Henkilöstön osaamista kehitetään ja ylläpidetään Hallintoakatemian koulutuslisenssin avulla sekä yksilökohtaisilla koulutusmahdollisuuksilla.

3 Henkilöstön rakenne ja määrä

3.1 Nykyinen rakenne ja määrä, kunta yhteensä

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma palvelualueittain



Lähde: Populus, elokuu 2023

Voimassa olevat palvelussuhteet

| Henkilömäärä | 31.12.2022 | 31.8.2023 |
|----------------------------------|------------|-----------|
| Vakituisen | 577 | 318 |
| Sijainen/määräaikainen | 137 | 82 |
| Palkkatuettu, oppisopimus ym. | 26 | 8 |
| Yhteensä | 740 | 408 |

Lähde: 2022 henkilöstökertomus, 2023 Populus

Voimassa olevat palvelussuhteet tarkoittaa henkilöitä, jolla on palvelussuhde kuntaan. Tämä tarkoittaa henkilöiden lukumäärää, ei tehtyä työaika. Palvelussuhde voi olla täytetty kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti.

Koko kunnan tasolla palvelussuhteiden määrään tuli suuri muutos hyvinvointialueuudistuksen myötä. Sijaisten ja määräaikaisten määrään vaikuttaa työvoimantarve johtuen esimerkiksi perhe- ja muista lakisääteisistä vapaista sekä lyhyempien poissaolojen sijaistuksista.

Vakituisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2017–2023

| Vakituisen henkilöstö palvelualueittain | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 31.08. 2023 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Hallintopalvelut | 18 | 18 | 17 | 16 | 15 | 13 | 12 |
| Perusturvapalvelut | 245 | 241 | 259 | 267 | 255 | 256 | |
| - terveyspalvelut | 126 | 122 | 125 | 124 | * | | |
| - sosiaalipalvelut | 119 | 119 | 134 | 143 | | | |
| Sivistyspalvelut | 239 | 246 | 243 | 244 | 239 | 226 | 236 |
| - opettajat | 100 | 104 | 103 | 105 | 137** | 129** | 132** |
| - muu henkilöstö | 139 | 142 | 140 | 139 | 102 | 97 | 104 |
| Elinympäristöpalvelut | 78 | 77 | 78 | 75 | 69 | 82 | 70 |
| - kk-palkkaiset | 58 | 58 | 59 | 56 | 51 | 65 | 54 |
| - tuntipalkkaiset | 20 | 19 | 19 | 19 | 18 | 17 | 16 |
| Yhteensä | 580 | 582 | 597 | 602 | 578 | 577 | 318 |

Lähde: Henkilöstökertomukset, Populus

*jakoa terveys- ja sosiaalipalveluihin ei enää tilastoida, koska nykyisen organisaatorakenteen valossa tämä ei ole tarkoituksenmukainen tarkasteluryhmittely

**1.9.2021 tapahtuneen virka- ja työehtosopimusmuutoksen myötä luvussa ovat mukana myös varhaiskasvatuksen opettajat

Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2017–2023

| Määräaikainen* henkilöstö palvelualueittain | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 31.08 .2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|
| Hallintopalvelut | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 |
| Perusturvapalvelut | 75 | 80 | 57 | 81 | 84 | 54 | |
| Sivistyspalvelut | 50 | 52 | 48 | 57 | 60 | 69 | 76 |
| Elinympäristöpalvelut | 11 | 9 | 14 | 10 | 9 | 12 | 5 |
| Yhteensä | 124 | 141 | 119 | 148 | 157 | 137 | 82 |

Lähde: Henkilöstökertomukset, Populus

*Määräaikaisen henkilöstön tietoihin eivät sisälly työllistetyt tai oppisopimussuhteiset työntekijät.

Vakanssit

Kunnassa on käytössä vakanssirekisteri. Se otettiin käyttöön hallituksen päätöksellä 16.6.2014. Vakanssirekisteriä käytetään palvelussuhteiden lähtökohtana siten että jokaisella vakituisella toimella tai viralla on vakanssinumero. Muutokset vakansseihin tehdään talousarviossa. Vakanssit täytetään talousarvion määrärahojen puitteissa. Mikäli vakanssin hoitaja jää virka- tai työvapaalle, sijainen kiinnitetään vakanssille. Vakanssirekisteriä päivitetään henkilöstösuunnitelman perusteella tehtävillä lisäyksillä ja vähennyksillä. Henkilöistä määräaikainen, palkkatuki-, oppisopimus-, harjoittelu-, siviilipalvelus- ja suojatyötä tekevä henkilöstö ei ole vakanssijärjestelmän piirissä. Vakanssi voi kuitenkin olla täytetty määräaikaisesti sijaisuuden vuoksi.

Vakanssit palvelualueittain (taulukko)

Alla olevassa taulukossa on esitetty palvelualueilla olevat vakanssit lukumäärittäin. Jäljempänä luvussa 3.2. esitetyt vakanssimuutokset lisäävät ja vähentävät alla esitettyssä taulukossa olevia vakanssimääriä.

| Palvelualue | Vakanssien lukumäärä |
|---|----------------------|
| Hallintopalvelut | 16 |
| Sivistyspalvelut | 267 |
| Elinympäristöpalvelut (sis. vesihuoltolaitos) | 91 |
| Kaikki yhteensä | 374 |

Henkilötyövuodet

Henkilöstökertomuksessa on mainittu, että raportoinnissa seurataan henkilötyöpanosta HTV2 -tunnusluvun avulla. Se on teoreettinen henkilötyövuosi. Teoreettisesta henkilötyövuodesta ei ole vähennetty henkilöstön palkallisia poissaoloja.

| Henkilöstön työpanos henkilötyövuosina (htv) Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä/365 * (osa- aikaprosentti/100) | TP2022 | Arvio 2023 |
|---|--------|---------------|
| Vakituisen henkilöstön työpanos | 551,85 | 280,15 |
| Määräaikaisen henkilöstön työpanos | 60,07 | 88,37 |
| Yhteensä | 611,93 | 368,52 |

Lähde: Henkilöstökertomus 2022, Populus

3.2 Henkilöstörakenteen muutokset

Uudet vakanssit 2024

Hallintopalvelut: ei vakanssiesityksiä

Sivistyspalvelut: Liikunnanohjaaja, kustannusvaikutus 40 000 euroa
Kiertävä ohjaaja, kustannusvaikutus 25 000 euroa

Elinympäristöpalvelut: ei vakanssiesityksiä

Vakanssien lakkautukset, siirrot ja muut muutokset 2024

Hallintopalvelut Koulujen ICT-henkilö siirtyy hallintopalveluihin.

Sivistyspalvelut Koulujen ICT-henkilö siirtyy hallintopalveluihin.
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan (3kpl) vakanssit, muutetaan
varhaiskasvatuksen opettajan vakansseiksi
(vak. nrot 4063, 4087, 4019), kustannusvaikutus noin 13 500 euroa.

Elinympäristöpalvelut Ei muutoksia

Virkojen perustamisesta ja lakkauttamisista päättää kunnanhallitus hallintosäännön mukaisesti.

Suunnitelmakaudelle 2025–2026 ulottuvat alustavat muutostiedot

| | |
|-----------------------|--|
| Hallintopalvelut | Ei esitettyjä vakanssi- tai nimikemuutoksia suunnitelmavuosille. |
| Sivistyspalvelut | Eriyisopettajan vakanssi (2kpl) Kiertävän ohjaajan vakanssi (2kpl) Pedagogisen digituen vakanssi Toimistosihteerin vakanssin lakkauttaminen Lastenhoitajan vakanssien (4kpl) muuttaminen varhaiskasvatuksen opettajaksi Vapautuvat lastenhoitajan vakanssit varhaiskasvatuksen opettajan vakansseiksi |
| Elinympäristöpalvelut | 4-5 TE-palveluista siirtyvää henkilöä TE24-uudistuksen mukaisesti |

3.3 Eläkepoistuma ja suunnitelma toimenpiteistä

KT:n ja Kevan tietojen mukaan seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalta jää eläkkeelle liki 180 000 henkilöä, mikä on noin kolmasosa kaikista työeläkevakuutetuista kuntatyöntekijöistä (tilastoperuste: vakuutetut 31.12.2019). Valtion eläkejärjestelmän kautta vakuutetut kuntien opettajat sisältyvät kunta-alan ennusteeseen. Eläkepoistumassa on kuitenkin suurta alueellista vaihtelua, samoin ammattiryhmien välillä on eläköitymisessä isoja eroja johtuen ikärakenteesta ja ammattien luonteesta. Eläkeuudistuksen ennakoidaan myöhentävän vanhuuseläkkeelle siirtymistä, mutta se saattaa vastaavasti vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden määrään kasvuun tulevina vuosina.

Kuntien eläkevakuutuksen ikäperusteiset eläkelajit ovat vanhuuseläke ja osittainen varhennettu vanhuuseläke. Työkyvyttömyyden perusteella myönnetään työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki ovat määräaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Työuraeläke on eläkeuudistuksen myötä tullut uusi eläkevaihtoehto. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Tähän syynä voi olla esimerkiksi sairaus, vika tai vamma. Vanhuuseläkeikä ei ole vielä täyttynyt ja takana on pitkä työura.

Eläköitymisarvio vuosille 2024–2026

Kevan ennusteen mukaan kunnan palveluksesta eläkkeelle siirtyy keskimäärin reilu seitsemäntoista työntekijää vuodessa (ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt).

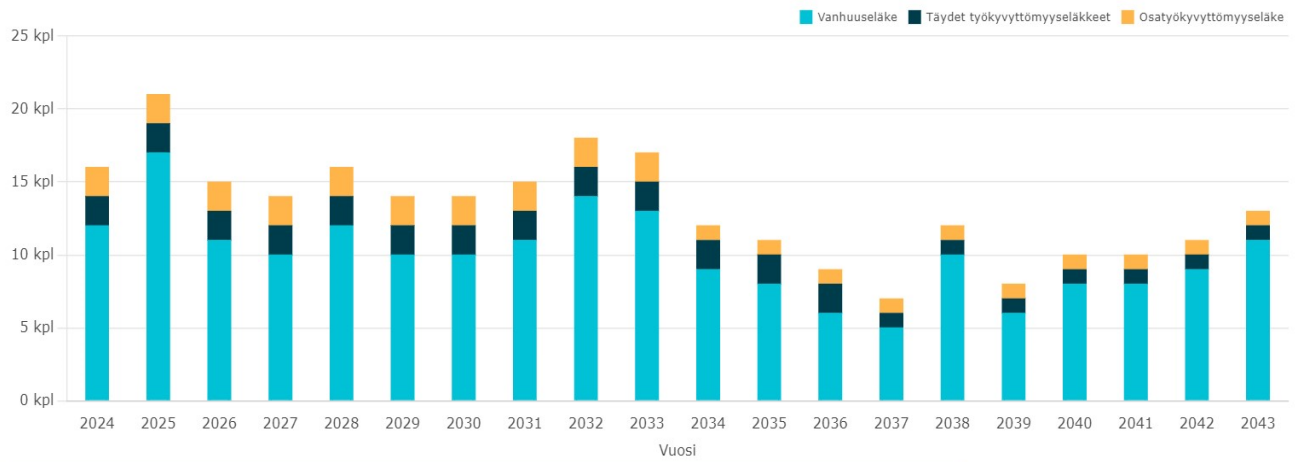
| Eläköityminen | TP2020 | TP2021 | TP2022 | TP2023 | TA2024 | TS2025 | TS2026 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Eläköityvän henkilöstön lukumäärä, henkilöä | 14 | 22 | 19 | 24* | 16 | 21 | 15 |

Lähde: Keva

*vuoden 2022 aikainen ennuste, jossa myös perusturvapalvelut mukana

Eläköitymisennuste vuosille 2024–2043

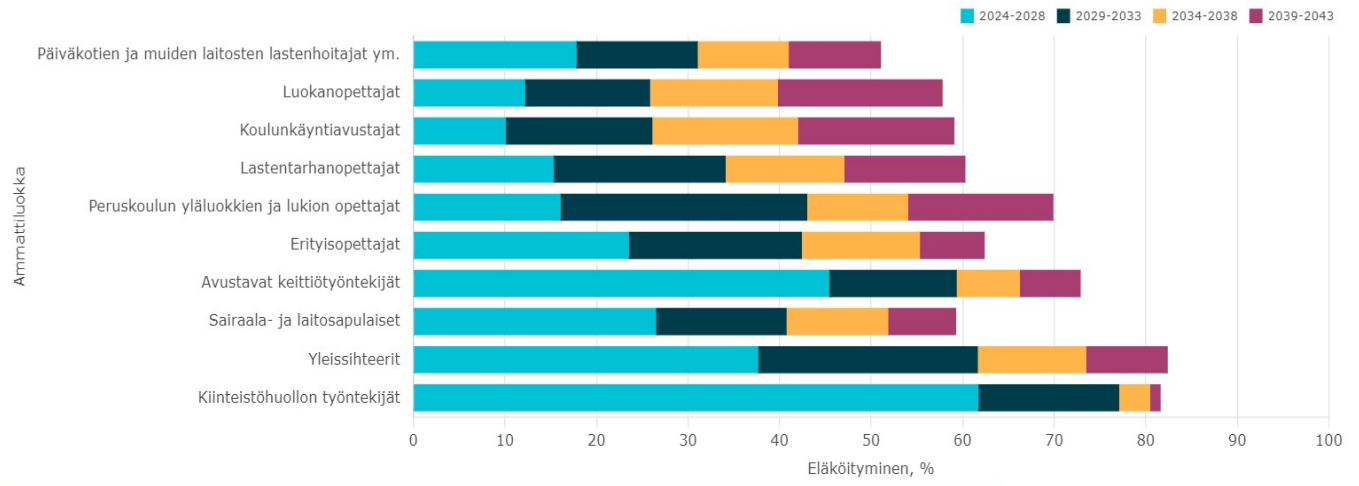
Eläköitymisennuste



Lähde: Keva

Eläköitymisennuste 2024-2043 ammattiluokittain, Hämeenkyrön kunta

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Lähde: Keva

Eläköitymisten ennakointi vuositasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymisennusteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu kunnan palvelukseen jäävän henkilöstön osalta erityisesti opetushenkilöstössä, kiinteistöhuollon, toimisto- sekä ateria- ja puhtauspalvelu henkilöstössä. Eläköitymisten yhteydessä pyritään varmistamaan ns. hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle. Toisaalta eläköitymisten myötä avoimeksi tulevien vakanssien täyttöä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Mahdollisuuksien mukaan osa tehtävistä voidaan myös hoitaa uusia toimintamalleja ja työtapoja hyödyntäen tehtäväjärjestelyjen avulla. Vuoden 2023 alusta lähtien olemassa olevien vapautuvien vakanssien täyttäminen käsitellään palvelualueilla palvelujohtajan johdolla. Palvelualueet toimivat täytöissä määrärahojensa puitteissa.

4 Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima

4.1 Hallintopalvelut

| | |
|--|--|
| Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima | |
| *Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€): | |
| <ul style="list-style-type: none">• ei vuokratyövoimaa | |
| Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut | |
| *Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa): | |
| <ul style="list-style-type: none">• ICT:hen liittyviä palveluita ostetaan: perustietotekniikka 342 900 e, ohjelmat pilvipalveluna hallinto 51 500 e, talous 143 000 e ja henkilöstöhallinto 48 900 e• lakisääteinen tilintarkastus on hoidettava ostopalveluna 16 700 e• palkanlaskentapalvelu 152 500 e• työterveyshuolto 315 100 e• perintä• vakuutusmeklaripalvelut 7 800 e (jyvitetään palvelualueille)• vaihdepalvelu ostopalveluna• löytöeläinten hoito 11 000 e• asiantuntijapalvelut, mm. kiinteistöveroselvitys 256 000 e | |

4.2 Sivistyspalvelut

| | |
|---|--|
| Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima | |
| *Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€): | |
| <ul style="list-style-type: none">Ei vuokratyövoimaa | |
| Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut | |
| *Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa): | |
| <ul style="list-style-type: none">Liikuntapaikkojen kunnossapito (mm. latujentekoa 15 000 e)Pirkanmaan musiikkiopiston palvelut 47 000 eKoulutus- ja kulttuuripalvelut (eri kustannuspaikoilla) 64 000 eAjojärjestelypalvelut Tuomi Logistiikalta (palveluliikenne ja oppilaskuljetukset) 70.000 e | |

4.3 Elinympäristöpalvelut

| | |
|--|--|
| Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima | |
| *Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€): | |
| <ul style="list-style-type: none">Ei vuokratyövoimaa | |
| Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut | |
| *Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa): | |
| <ul style="list-style-type: none">Tilapalvelut: Kiinteistötoimen rakennusten ja alueiden kunnossapitopalvelut 307 600 e, lvi-työt 13 000 e, sähkötyöt 16 500 e, asiantuntijapalvelut 51 000 e. Tähän sisältyy Monitoimikeskus Sillan palvelusopimus (siivous, kunnossapito ym.) 475 000 e. | |

- Ateria- ja puhtauspalvelut: siivouspalvelut 64 150 e, kuljetuspalvelut 26 400 e, koneiden ja laitteiden kunnossapitopalvelut 20 500 e
- Yhdyskuntatekniikka: alueiden kunnossapitopalvelut 530 550 ja kuljetukset 9 800 e, asiantuntijapalvelut 38 300 e
- Ympäristöpalvelut: asiantuntijapalvelut 174 000 e, ympäristöterveydenhuollon palvelut 275 000 e
- Vesihuoltolaitos: vesihuoltolaitoksen rakennusten ja alueiden kunnossapitopalvelut 66 000 e, lietteen käsittely- ja kuljetuspalvelut 70 000 e, koneiden ja laitteiden kunnossapitopalvelut 170 000 e, asiantuntijapalvelut 123 000 e

5 Koulutussuunnitelma

5.1 Osaamisen ja osaamistarpeiden kartoitus

Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Koulutussuunnitelmassa on sekä koko kunnan yhteinen koulutussuunnitelma että jokaiselle palvelualueella on oma vuosittain päivitettävä koulutussuunnitelma. Osaamistarpeet kartoitetaan kehittämiskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan.

Henkilöstön osaamistarpeita on arvioitu koulutussuunnitelman valmistelun yhteydessä palvelualuekohtaisesti. Palvelualueet arvioivat lisäksi oman henkilöstönsä osaamista vuosittain. Osaamistarpeiden nähtiin kohdistuvan ammatillisen osaamisen kehittämisen lisäksi muutosjohtamisen ja muutosvalmiuden sekä työssäjaksamisen teemaan.

5.2 Kehittämis- ja koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa vuodelle 2024 painottuvat kunkin palvelualueen omat suunnitelmat ja ammatillisen osaamisen painottaminen. Koulutustarpeet on määritelty laajasti palvelualueittaisissa suunnitelmissa, minkä jälkeen tulee esihenkilöiden koulutusohjelma. Kehittämis- ja koulutussuunnitelman toteutumasta raportoidaan tarkemmin henkilöstökertomuksessa.

Kehittämis- ja koulutussuunnitelma, koko henkilöstö

| Kehittämis- ja oppimistarpeet | Osaamisen kehittämisen toimenpiteet (alla olevan jaottelun mukaisesti) |
|--|---|
| Ajantasaisten toimintaohjeiden ja ohjeistusten kertaaminen | Teemoittain kohdennetusti eri ammattiryhmille ja työyksilöille |
| Oman ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen | Yksilökohtaisen arvion mukaan |
| Ohjelmien kertauspäivät tarvekyselyn perusteella, Populus, CaseM, Accuna, Approval, perustietotekniikkaan kuuluvat ohjelmat - O365 toiminnot | Tarpeen mukaan |
| Tietosuojan ja tietoturvan tietoisuus | Sähköpostilla muistutus ja linkki koulutusmateriaaliin |
| Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin teemoihin liittyvät koulutukset | Teemoittain kohdennetusti eri ammattiryhmille ja työyksilöille |

Hallintopalvelut

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

| Kehittämisen- ja oppimistarpeet | Osaamisen kehittämisen toimenpiteet (alla olevan jaottelun mukaisesti) |
|--|--|
| Tietojärjestelmäosaaminen, ammattiohjelmiston hallinta toimintatapojen ja ohjelmistojen osalta | Tarpeen mukaan ohjelma- ja ohjelmistokoulutukset (mm. O365, Populus, Accuna, FPM Konserni ja Visman taloushallinnon ohjelmistot) |
| Lainsäädännön ja muun normipohjan muutokset | Esim. tiedonhallintamallin ja tietosuojan vaatimat koulutukset |
| Taloustiedon hallinnan ja raportoinnin uudistus | VM:n koulutukset, muut tarpeelliset |
| Asiantuntijuuden ja oman ammattitaidon kehittäminen | Koulutukset ammattiryhmittäin työtehtävien mukaan |
| Esihenkilötyön kehittäminen | Koulutuspäivät eri teemoin |
| Ensiapu ja asiakastilanteiden hallinta | Täsmäkoulutuksin |

Sivistyspalvelut

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

| Kehittämis- ja oppimistarpeet | Osaamisen kehittämisen toimenpiteet (alla olevan jaottelun mukaisesti) |
|---|---|
| Sähköisten materiaalien ja ohjelmistojen hallinta ja käyttö | Koulutuspäivät |
| Opetussuunnitelmien sisältöjen mukaisia koulutuksia | Koulutuspäivät |
| Muu oman ammattitaidon kehittämiseen liittyvä koulutus | Osallistutaan täydennyskoulutukseen |
| Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvä koulutus | Osana muita koulutuspäiviä |
| Ensiaputaidot | Täsmäkoulutuksin |

Elinympäristöpalvelut

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

| Kehittämisen- ja oppimistarpeet | Osaamisen kehittämisen toimenpiteet (alla olevan jaottelun mukaisesti) |
|--|--|
| Hallinto- ja toimistopalvelut <ul style="list-style-type: none">• Tietojärjestelmät tarpeen mukaan• Ajankohtaiset asiat | Ulkoiset koulutukset |
| Tilapalvelut <ul style="list-style-type: none">• Työturvallisuus• Ajankohtaiset koulutukset | Ulkoiset koulutukset |
| Ateria- ja puhtauspalvelut <ul style="list-style-type: none">• Coaching-verkoston koulutukset• PoweResta käyttäjäkoulutus• Sähköinen omaavontajärjestelmä, käyttäjäkoulutus• Häätäensiapukoulutus | Ulkoiset koulutukset |
| Yhdyskuntatekniikka <ul style="list-style-type: none">• Ajankohtaiset asiat | |
| Ympäristöpalvelut <ul style="list-style-type: none">• Lakimuutokset ja muut ajankohtaiset asiat• Rakennusvalvontapäivät• Tietojärjestelmät tarpeen mukaan | rakennusvalvonta, ympäristönsuojelu, maankäyttö ja kaavoitus, ulkoisia koulutuksia |

| | |
|--|----------------|
| Vesihuoltolaitos <ul style="list-style-type: none"> • Jätevedenpuhdistamon hoitajan peruskurssi • Kylmäaine-koulutus • Tieturva • Vesityö • Ajankohtaiset asiat | |
| Työllisyyspalvelut | esim. Eduhouse |
| Kaikki yksiköt <ul style="list-style-type: none"> • Muu ammattitaidon kehittämiseen liittyvä koulutus | |

Esihenkilöiden koulutussuunnitelma

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

| Kehittämis- ja oppimistarpeet | Osaamisen kehittämisen toimenpiteet (alla olevan jaottelun mukaisesti) |
|---|---|
| Virka- ja työehtosopimusten tulkinta ja käyttö esihenkilötyössä | Virka- ja työehtosopimusten käsittely teemoittain |
| Taloulosaaminen ja talousprosessien johtaminen | Taloulosaaminen ja talousprosessien johtaminen <ul style="list-style-type: none"> • Tietojärjestelmäosaaminen • Taloushallinnon kokonaisuus ja käsitteet • Raporttien laatiminen ja tulkinta |

| | |
|---|--|
| Strategiajohtaminen | Strategiajohtaminen <ul style="list-style-type: none"> • strategian toimeenpano. |
| Muutosjohtaminen | Muutosjohtaminen |
| Henkilöstöjohtaminen | Henkilöstöjohtaminen <ul style="list-style-type: none"> • Työkyky- ja ikäjohtaminen • Omat henkilökohtaiset johtamistaidot |
| Viestintä ja viestinnän johtaminen, graafinen ohjeistus | Viestintä ja viestinnän johtaminen Some-ohjelmat ja pelisäännöt |

Aihe määrittelee koulutuksen toteuttamistavan:

säännölliset esihenkilötapaamiset, iltapäiväkoulutukset, 1-2 päivän koulutukset, omaehtoinen ja itsenäinen opiskelu, sähköiset menetelmät (O365, verkkokoulutukset), lähiopiskelu, koko kunnan esihenkilöiden yhteiset sekä sisäiset että ulkoiset koulutukset.

6 Työhyvinvointisuunnitelma

| Tavoite | Toimenpiteet | Vastuuhenkilö | Aikataulu ja seuranta |
|---|---|--|--|
| Työkyvyn ylläpito | <p>Aktiivinen välittäminen: Varhaisen tuen toimintamallin aktiivinen käyttö kaikkien esihenkilöiden toimesta</p> <p>Pihlajalinnan työkyvyn tuen sovellus</p> <p>Sairauspoissaolojen seuranta, analysointi ja kohdennetut toimet työyksiköihin</p> | <p>Henkilöstöpäällikkö</p> <p>Työterveyshuolto</p> <p>Yksiköiden esihenkilöt</p> | <p>Raportointi: palvelualueet ja johtoryhmä</p> <p>Raportointi henkilöstökertomuksessa</p> |
| Työhyvinvointikäytäntöjen levittäminen yli palvelualue- ja yksikkörajojen | <p>Kootaan yksikköjen mahdolliset tyhy-tiimit 1–2 yhteistapaamiseen ja jaetaan hyviä</p> | <p>Henkilöstösuunnittelija</p> | <p>Raportointi henkilöstökertomuksessa</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | käytäntöjä työhyvinvoinnin tukemiseen | | |
| KIILA- valmennusryhmän toteuttaminen | KIILA-ryhmien jatkuminen vuonna 2024, selkäryhmän käynnistyminen loppuvuodesta 2023 | Henkilöstöpäällikkö Työterveyshuolto | Raportointi palvelujohtajille ja esihenkilöille, henkilöstökertomus |
| Toiminto/yksikkökohtai sten tarpeiden tunnistaminen | Tunnistetaan toiminto/yksikkökohta iset tarpeet työkykyä tukeville, edistävillä ja ylläpitäville toimenpiteille yhteistyössä henkilöstö- ja palvelujen, johtoryhmän, esihenkilöiden, mahdollinen ulkopuolinen toimija ja työterveyshuollon kanssa. | Henkilöstöpäällikkö , johtoryhmä, esihenkilöt | Johtoryhmä, esihenkilöt, henkilöstökertomus |
| Työnohjaus | Ryhmämuotoista, esihenkilöille yksilöohjausta | Palvelualueen johtajat | tarvittaessa |

7 Suunnitelmien seuranta

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan laajasti henkilöstöä koskevia tietoja, muun muassa kehittämis- ja koulutussuunnitelman sekä työhyvinvointisuunnitelman toteutuminen.

Osavuosisikatsauksessa raportoidaan henkilöstön määrä-, rakenne- ja sairauspoissaolotietoja. Johtoryhmän seuraa ajantasaista tilannetta kokouksissaan.