



KITTIILÄ

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Hyväksytty Khall 5.12.2023 § 440



Sisällysluettelo

1. Yleistä	3
2. Kuntastrategian 2018-2025 ja talousarvioesityksen 2024 tavoitteet henkilöstöön liittyen	3
3. Henkilöstösuunnitelma	5
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	5
3.2. Suunnitteilla olevat henkilöstörakenteen muutokset vuonna 2024	7
3.3. Henkilöstön hyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen	8
3.4. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	9
3.5. Palvelussuhdemuotojen käyttö ja etätyö	9
3.6. Eläköityminen ja ikääntymisen huomiointi	10
4. Koulutussuunnitelma	11
4.1. Kaikkien toimialojen yhteiset	11
4.2. Toimialojen koulutussuunnitelmat	12
4.3. Koulutusten seuranta	16
5. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	16
6. Suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta	16

1. Yleistä

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Suunnittelulla huolehditaan riittävästä henkilöstön määrästä, rakenteesta ja osaamisesta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaelimessä, hyväksytään kunnanhallituksessa ja viedään tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjautuu kuntastrategiaan sekä arvioon nykytilanteesta. Siinä on huomioitu myös työhyvinvointikyselyn 2022 palaute sekä muita esille tulleita asioita. Kunnan henkilöstötarpeen lisäykset tulee mahdollisimman kattavasti huomioida henkilöstösuunnitelmassa ennen kuin virkoja tai toimia perustetaan. Suunnitelmassa tulee myös huomioida se, kuinka nykyisiä virkoja tai toimia muuttamalla, yhdistämällä tai jakamalla voidaan saada aikaiseksi entistä järkevämpiä tehtäväkokonaisuuksia.

2. Kuntastrategian 2018-2025 ja talousarvioesityksen 2024 tavoitteet henkilöstöön liittyen

Kuntastrategia 2018-2025

Kittilän kuntastrategiassa tavoitteena on kohdistaa huomio ja toiminta työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen. Strategian mukaan:

- nostatetaan henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä,
- 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 (omasta ja toisten)
- omaksutaan varhaisen välittämisen käytäntöjä
- huomio kiinnitetään johtamiseen: kehitetään strategian läpiviemisen taitoja, osallistamisen työkaluja ja henkilöstöjohtamisen osaamista,
- tavoitteena on vetovoimainen ja innostava työpaikka

Strategian mukaiset mittarit:

- työtyytyväisyysmittariston luominen
- sairauspoissaolojen lukumäärä alle kuntien keskiarvon
- henkilökunnan vaihtuvuus

Talousarvioesityksen 2024 tavoitteet

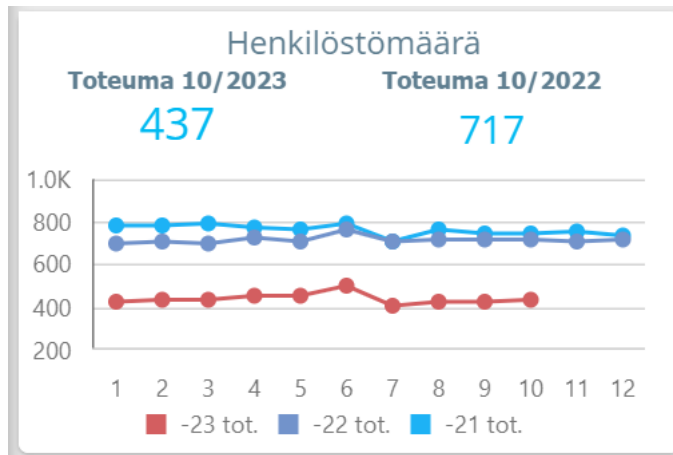
Vuodelle 2024 asetetuissa tavoitteissa olennaista on parantaa henkilöstön työhyvinvointia. On erittäin tärkeää myös pystyä onnistumaan rekrytoinneissa ja pystyä pitämään osaava ja motivoitunut henkilöstö töissä Kittilän kunnassa. Tämä korostuu erityisesti lähivuosina tapahtuvien eläköitymisten vuoksi.

Tavoite 2024	Mittari
Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman 2024-2025 laatiminen ja toimenpiteiden toteuttaminen ohjelman mukaisesti	Ohjelma päivitetty ja toimenpiteet toteutettu suunnitellusti vuoden 2024 osalta.
Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja tavoitteena parempi tulos kuin vuonna 2022	Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja analysointi Kevan työkalulla (vertailu v. 2022)
Työsuuhdepyöräedun käyttöönottoaminen vuoden 2024 aikana	Etu otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana
Palkkausjärjestelmän kehittäminen edelleen erityisesti työn vaatavuuden arvioinnin, työsuorituksen arviointijärjestelmän ja henkilökohtaisten lisien osalta. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta kasvaa.	Työsuorituksen arviointijärjestelmää on kehitetty. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta on kasvanut.
Jatketaan työtä työhyvinvoinnin parantamisen ja sairauspoissaolojen vähentämisen eteen edelleen	Sairauspoissaolojen määrä, työhyvinvointikyselyn tulokset
Rekrytointiprosessin kehittäminen edelleen ja rekrytointiohjeen päivittäminen	Rekrytointiprosessia on kehitetty ja lyhennetty sekä rekrytointiohje päivitetty.
Esihenkilökoulutusten ja henkilöstökoulutusten järjestäminen	Koulutuksia pidetty 2024 aikana.
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen	Suunnitelma laadittu vuoden 2024 aikana.

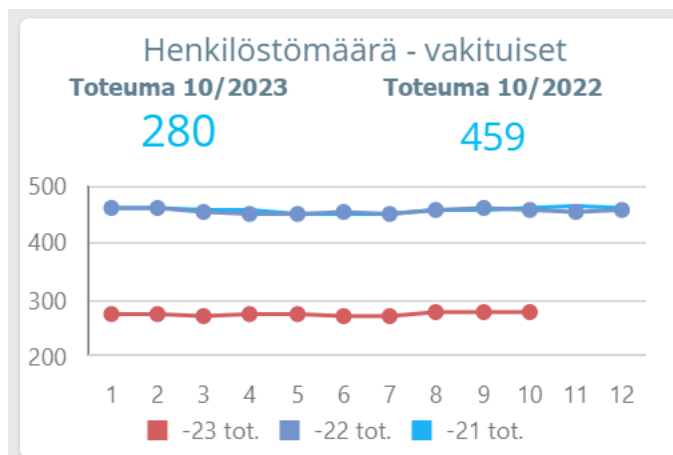
3. Henkilöstösuunnitelma

3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

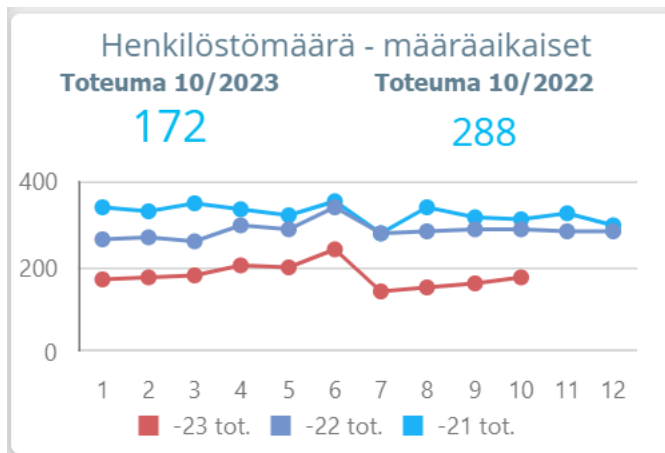
Henkilöstön määrä 31.10.2023 oli yhteensä 437 henkilöä. Tästä sivistystoimessa työskentelee 265 henkilöä. Vuoden alussa henkilöstömäärä pieneni olennaisesti kun sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyivät Lapin hyvinvointialueen hoidettavaksi. Alla olevassa grafiikassa vertailuvuoden henkilömäärät sisältävät sosiaali- ja terveyspalvelut.



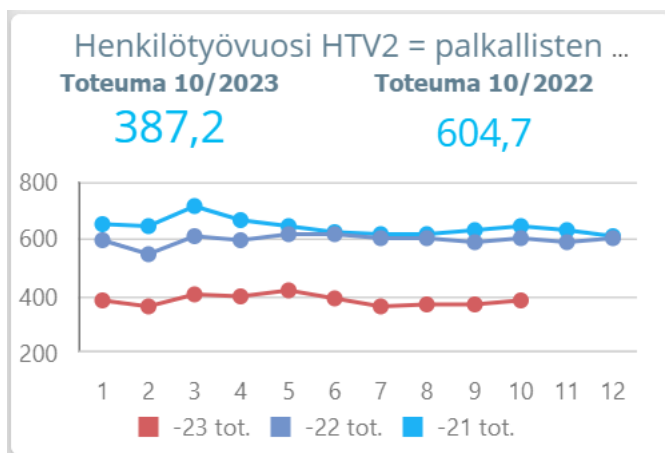
Vakitusten määrä 31.10.2023 oli 280 henkilöä. Näistä 170 henkilöä työskentelee sivistystoimessa.



Määräaikaisten määrä oli 31.10.2023 172 henkilöä.

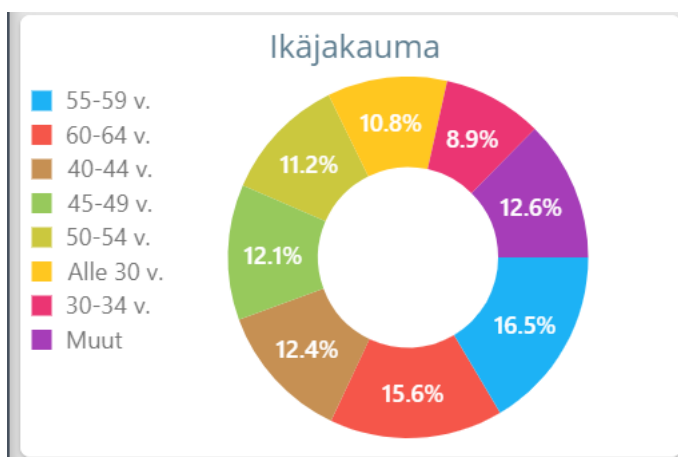


Henkilötyövuosia on toteutunut tammi-lokakuussa 2023 yhteensä 387,2 henkilötyövuotta. Tämä henkilötyövuoden määrittely (HTV2) sisältää palkalliset palveluksessa olopäivät eli myös palkalliset poissaolot kuten vuosilomat, palkalliset perhevapaat ja sairauspoissaolot. Palkattomat päivät on vähennetty.



Ikäjakauma 31.10.2023:

Kunnan työntekijöistä lokakuun 2023 lopussa oli 32,1 % yli 55 vuotiaita. Vuoden 2022 lopussa kunnan palveluksessa olleiden keski-ikä oli 44,3 vuotta.



Henkilöstö toimialoittain 31.10.2023:

Sivistys	313
Hallinto,talous	45
Tekninen, rakennus-ja ympäristö	75
Kideve Elinkeinopalvelut	5
Yhteensä:	437

3.2. Suunnitteilla olevat henkilöstörakenteen muutokset vuonna 2024

Suunnitteilla olevat muutokset vakituisen henkilöstön osalta:

Sivistystoimi:

- Erityisluokanopettaja +1
- Erityisopettaja +0,5
- Varhaiskasvatuksen opettaja +1 (Metsähiiden päiväkoti)
- Varhaiskasvatuksen sosionomi +1 (Metsähiiden päiväkoti)
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja +2 (hoidettu määräaikaisuuksilla)
- Kirjastovirkailija +1
- Kulttuurikoordinaattori +1 (tällä hetkellä 0,5 määräaikaisesti)
- Hyvinvointikoordinaattori +1 (vuosi 2024 määräaikaisena, sen jälkeen todennäköisesti vakinaisena)
- Yksilövalmentaja +0,5

Tekninen:

- Paikkatietoinsinööri +1
- Kierrätyskeskuksen myyjä +1
- Kiinteistönhoidon apulainen +2
- Kahvionhoitaja/terveyskeskuksen kahvio +1

Hallinto:

- Työllisyysasiantuntijan vakinaistaminen +1
- Työelämävalmentaja nuorten työpajalta työllisyyspalveluihin, nimikemuutos

Kunta on hakenut poikkeuslupaa valtioneuvostolta TE-palveluiden järjestämiseksi Tunturi-Lapin ja Pellon alueella 1.1.2025 lähtien ja Kittilän kunta toimisi vastuukuntana muodostuvalla työllisyysalueella. Kunta valmistautuu muutokseen aktiivisesti.

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.

3.3. Henkilöstön hyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen

Hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen edistäminen on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Sen tulee olla suunnitelmallista ja pitkäjänteisesti tehtävää.

Vuoden 2024 aikana laaditaan henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma vuosille 2024-2025. Siinä olennaista tulee olemaan henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon edistäminen. Ohjelman laadinnassa hyödynnetään vuonna 2022 toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia sekä vuonna 2024 toteutettavan vastaavan kyselyn tuloksia.

Työilmapiirin parantamiseen on pyritty vaikuttamaan avoimella keskustelulla, tiedottamisella ja esihenkilötyön kehittämisellä. Vuoden 2024 aikana tavoitteena on kehittää tiedottamista edelleen, kannustaa avoimeen keskusteluun ja korostaa sen tärkeyttä, että työyksiköt pitävät säännöllisesti palavereja. Kehityskeskustelujen toteutuminen on tärkeää. Esihenkilöille järjestetään heidän työtään tukevaa koulutusta ja näin kehitetään johtamistaitoja. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia edistetään edelleen. Ristiriitatilanteissa voidaan käyttää kunnassa koulutettuja työyhteisösovittelijoita. Muistetaan, että koko työyhteisö on vastuussa hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä.

Kunta tukee työkyvyn ylläpitämistä ja kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, jolla pyritään työkyvyttömyyden varhaiseen tunnistamiseen ja mahdollisimman nopeaan työkyvyn tukemiseen. Varhaisen tuen keskustelussa sovitaan toimenpiteistä, joilla voidaan vaikuttaa työkykyyn ja ehkäistä sen heikkenemistä ja keskustelusta laaditaan muistio. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tehdään jatkuvasti, jotta mahdollistetaan osatyökykyisten työssä jatkaminen. Työtehtäviä voidaan tarvittaessa keventää tai etsiä tehtäviä muualta kunnan toiminnoista.

Perehdyttäminen on hyvin tärkeää uusien työntekijöiden tullessa kunnan palvelukseen. Perehdyttämiseen on laadittava suunnitelma, jossa huomioidaan se, ettei perehdyttäminen saa jäädä liian lyhyeksi. Hyvä perehdyttäminen parantaa henkilöstön sitoutumista työnantajaan ja pienentää vaihtuvuutta henkilöstössä. Henkilöstöhallinnon ohjeistuksista löytyy tarvittavat lomakkeet perehdytyksen suunnittelulle ja toteutukselle. Perehdyttämisoppaan päivitys saatetaan loppuun vuoden 2023 loppuun mennessä.

Sairauspoissaolojen määrä on ollut viime vuosina Kittilän kunnassa suurempi kuin kunnissa keskimäärin. Kuntastrategian mukaisesti tavoitteena on edelleen sairauspoissaolojen määrän vähentäminen monin eri työhyvinvointiin vaikuttamisen tavoin, joita henkilöstösuunnitelman tässä osiossa kuvataan. Näyttää siltä, että kuluvana vuonna sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laskettuna ei laske viime vuoteen verrattuna. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ovat vuonna 2023 tähän mennessä olleet infektiot ja mielenterveyteen liittyvät syyt. Työterveyshuollon ohjausryhmä kokoontuu neljännesvuosittain ja siellä pohditaan yhdessä ratkaisuja tilanteen parantamiseen.

Kunnassa on käytössä korvaavan työn malli, jota pyritään hyödyntämään aina kun mahdollista. Tällä voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloihin alentavasti. Työtä voidaan muokata ja vaikuttaa työhyvinvointiin monin eri tavoin. Kunnan sisäisen työkiertomahdollisuuden parantamisella voitaisiin parantaa todennäköisesti työkykyä ja mahdollistaa työssä jatkamista.

Kunnan työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintasuunnitelma vuodelle 2024 käydään läpi työterveyshuollon edustajien kanssa joulukuussa ja tuodaan kunnanhallituksen hyväksyttäväksi sen jälkeen. Työnantaja ja työterveyshuolto toteuttavat yhteistyössä ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joilla voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään erilaisia koulutusohjelmia ja oppisopimuskoulutusta. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Kunnan työntekijät voivat tehtävien vapautuessa hakea avautuviin tehtäviin ja osa tehtävistä täytetään sisäisellä haulla rekrytointiohjeen mukaisesti.

Kunnassa järjestetään työkykyä ylläpitävää toimintaa ja virkistystilaisuuksia. Vuonna 2024 työntekijät saavat koko vuoden palveluksesta 200 euron kulttuuri-, liikunta- ja hierontaedun. Osan vuotta kunnan palveluksessa oleville etu lasketaan erikseen kunnan intrassa julkaistujen periaatteiden mukaisesti. Perinteisesti kunta maksanut halukkaille osallistujille osallistumismaksun Ruskamaraton- ja Särestöniemihiihto –tapahtumiin.

Urheiluhallissa ja Sirkan koulussa on henkilöstölle tarjolla ilmaisia salivuoroja. Myös Kittilän kunnan ulkopaikkakuntalaiset työntekijät ovat oikeutettuja nk.kuntalaishintaisiin kylpylälippuihin Levillä toimivaan kylpylään. Henkilöstölle on tarjolla myös asiointipolkupyöriä sekä taukoliikuntavälineitä sekä asianmukaiset ergonomiset työpisteet.

Kunta on osallistunut ja osallistuu jatkossakin sopiviin henkilöstöasioihin liittyviin hankkeisiin joiden avulla voidaan kehittää toimintaa.

Vuoden 2024 aikana päivitetään tasa-arvosuunnitelma ja tehdään yhdenvertaisuussuunnitelma. Nämä tullaan tuomaan päätöksentekoon joko yhtenä yhdistettynä suunnitelmana tai vaihtoehtoisesti ne tulevat olemaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä.

3.4. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Kittilän kunnassa ei tällä hetkellä ole työttömyysuhan alaisia työntekijöitä. Jos ilmenee, että jossakin yksikössä tai ammattiryhmässä on pysyvästi vähentynyttä palveluntarvetta, pyritään työntekijät sijoittamaan uudelleen muualle kunnan organisaatioon. Tarvittaessa voidaan järjestää ammatillista uudelleen koulutusta siirryttäessä toiseen työtehtävään ja tehdä yhteistyötä TE-palvelujen kanssa.

3.5. Palvelusuhdemuotojen käyttö ja etätyö

Palvelusuhdemuotoa 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. Muita perusteita voivat olla esim. koulutuksiin liittyvä harjoittelu tai oppisopimus, hankkeeseen liittyvä projektiluonteinen työ, ruuhkatilanteiden purkaminen tai kesätyöt. Määräaikaisille työsuhteille on aina oltava laissa säädetty peruste. Peruste pitää yksilöidä 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 siten, että tehtävät täytetään vakinaisesti silloin kun siihen on peruste ja mahdollisuus. Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen lisää henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin osaaminen voi siirtyä toisen työnantajan eduksi. Vaihtuvuus voi vaikuttaa myös työyksiköiden toimintaa heikentävästi kun esimerkiksi perehdyttämiseen joudutaan käyttämään usein aikaa. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä seurataan henkilöstösuunnitelman ja henkilöstökertomuksen yhteydessä ja tavoitteena on myös jatkossa raportoida niistä neljännesvuosittain osavuositarkastuksen yhteydessä.

Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan Kittilän kunnassa lähtökohtaisesti myönteisesti ja osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt pyritään hoitamaan. Osa-aikaiseen työhön siirtyminen tehdään yleensä työntekijän aloitteesta ja ne ovat määräaikaista ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyviä.

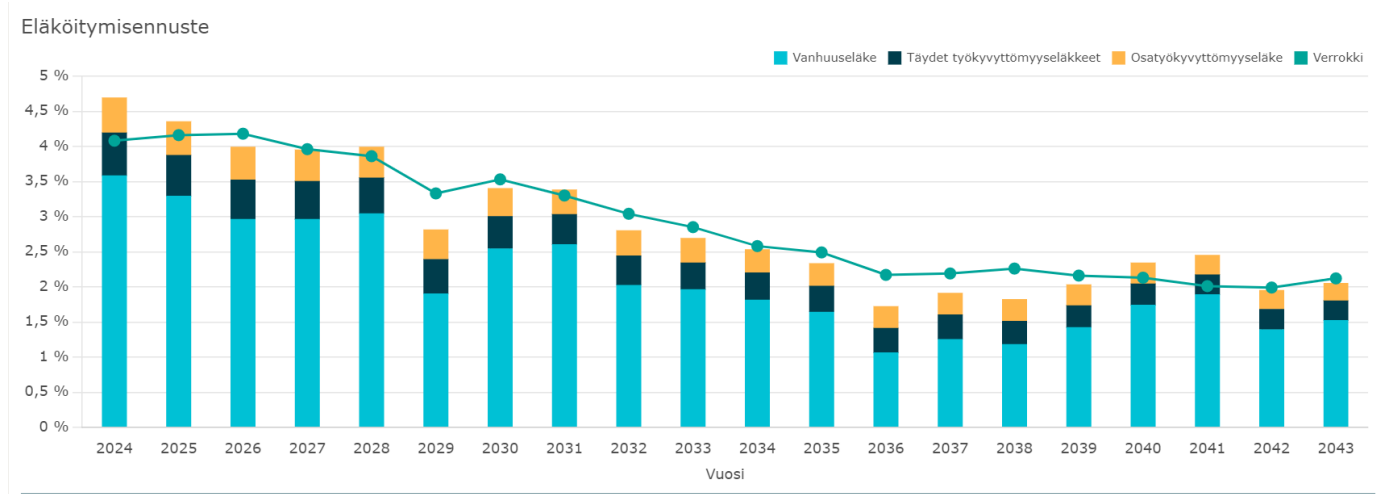
Kunnassa on mahdollista tehdä etätyötä enintään 10 päivää kuukaudessa. Se antaa joustavuutta työjärjestelyihin. Etätyötä on mahdollista käyttää niissä tehtävissä, joihin se tehtävän sisällön perusteella sopii. Etätyöstä on saatu pääsääntöisesti positiivisia kokemuksia.

Liukuvaa työaika on käytössä niissä tehtävissä, joihin sen soveltaminen sopii.

3.6. Eläköityminen ja ikääntymisen huomiointi

Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä itse päättää eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen ja 68/70 –vuoden välisenä aikana. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta vuonna 2022.

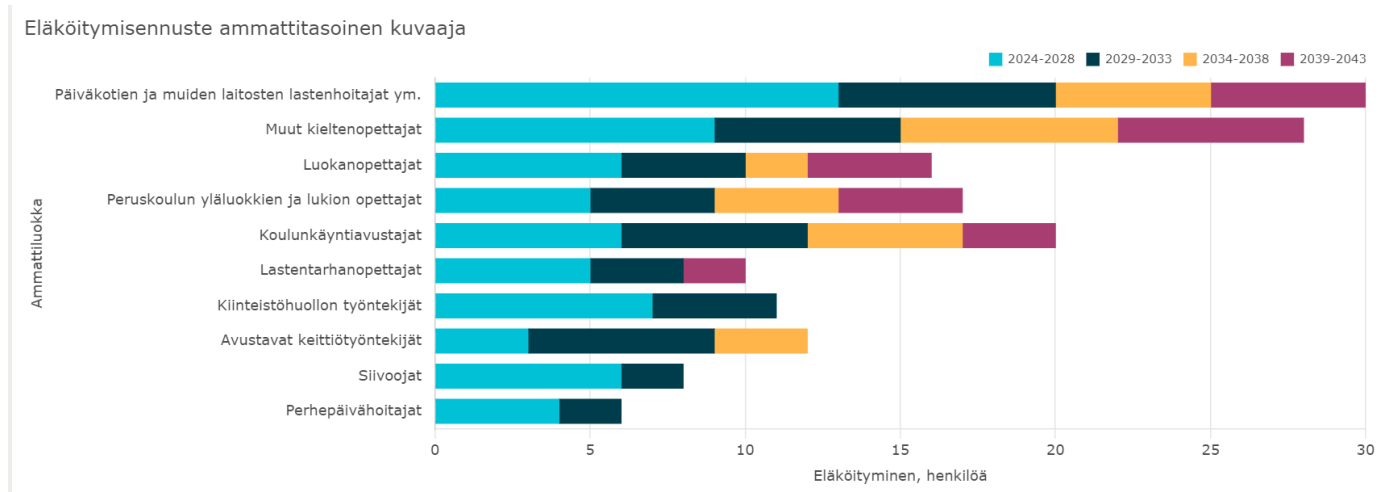
Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2024-2028 Kittilän kunnan työntekijöistä 21 % eli 99 henkilöä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän.



Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna suhteessa eniten eläköityä alla olevan ennusteen mukaan vuosina 2024-2028 opettajia (20), lastenhoitajia (14), kiinteistöhuollon työntekijöitä (7), siivoojia (6) ja koulunkäynninohjaajia (6).

Kunnan tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä etsimällä eri vaihtoehtoja sille, että työuraa voitaisiin jatkaa myös silloin, kun työkyky on heikentynyt. Osatyökykyisille voidaan miettiä osa-aikaista työtä, vaihtoehtoisesti toista työtä, ohjata työterveyshuoltoon, kuntoutukseen jne. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää näissä tilanteissa.

Työpaikalla on huomioitava ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet ja mietittävä tarvittaessa mahdollisuudet joustaviin työjärjestelyihin. Tarvittaessa ikääntyvän työntekijän tehtäviä voidaan räätälöidä tai keventää. Työympäristössä ja työpisteellä tehdään tarvittavat muutokset. Kehityskeskusteluissa ja varhaisen tuen keskusteluissa otetaan tarvittaessa esille ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin. On huomioitava, ettei usein pelkästään ergonomiaan keskittyminen riitä, vaan on tavoiteltava entistä parempaa työilmapiiriä sekä työelämän pelisääntöjä.



4. Koulutussuunnitelma

Koulutuksista sovitaan hyvissä ajoin etukäteen esihenkilön kanssa. Tämä tarkoittaa, että Populus-järjestelmässä haetaan hyväksyntä koulutukseen osallistumiselle. Myös osan päivää kestäviä koulutustilaisuuksista tallennetaan koulutukseen kuluneet tunnit Populusiin. Järjestelmästä saadaan kooste Työllisyysrahastolle koulutuskorvausten hakemista varten. Seuraavassa on koottu vuodelle 2024 ennakoitavissa olevat kunnan henkilöstöä koskevat osaamisvaatimusten muutokset sekä niiden mukaiset suunnitellut toimenpiteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

4.1. Kaikkien toimialojen yhteiset

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

Koko henkilöstö

- Turvallisuuteen liittyvät koulutukset: ensiapu, työsuojelu, riskienhallinta
- ICT-taitojen kehittäminen, digitaidot
- Tietosuoja ja tietoturva
- Työyhteisötaidot ja yhteistyö
- Palkkausjärjestelmään liittyvät koulutukset
- Julkisuuslaki, esteellisyydet

Johtoryhmä ja esihenkilöt

- Kehittämiskoulutukset, valmiuskoulutukset
- Ajankohtaiset lainsäädäntöön ja kunnallishallintoon liittyvät koulutukset
- Kunnallistalouden koulutukset
- Esihenkilökoulutukset
- Kuntamarkkinat ja muut ajankohtaiset koulutus- ja verkostoitumistapahtumat

Henkilöstöasiantuntija koordinoi kunnan esihenkilöille järjestettäviä esihenkilökoulutuksia.

Yhteistoiminta

- Työyhteisösovitteluun liittyvät koulutukset
- Työsuojelukoulutukset työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäälliköille ja esihenkilöille
- Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien yhteiset koulutukset
- Pääluottamushenkilöiden ja luottamushenkilöiden koulutukset

4.2. Toimialojen koulutussuunnitelmat

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

Hallinto

Osaamistarpeet:

Kuntien hallintoa koskeva lainsäädäntö muuttuu, ja sitä tulee seurata ja pysyä ajan tasalla hyvän hallinnon turvaamiseksi sekä toimivien tukipalveluiden organisoimiseksi kunnan toimialoille. Esimerkiksi julkisuuslakia ollaan uudistamassa ja julkisuussäätelyä on tarkoitus ajantasaistaa siten, että lainsäädäntö olisi nykyistä selkeämpää ja toimivampaa sekä vastaisi paremmin nyky-yhteiskunnan vaatimuksiin. Hallintolaki mm. esteellisyysäätelyineen edellyttää lain sisällön ja soveltamistilanteiden tuntemusta. ICT-asioiden hallinta, valmiusasiat ja kyberturvallisuuden varmistaminen haastavat kuntia tehostamaan näihin liittyvää osaamista. Hankinta-asioissa on jatkuvan perehtymisen paikka kunnassa. Osallisuusyhteistyön lisääminen kunnan palveluiden organisoinnissa edellyttää fasilitointitaitoja, ja tähän voitaisiin jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. TE24-uudistus edellyttää uuteen lainsäädäntöön perehtymistä ja haltuunottoa sekä palveluiden järjestämisvastuuta sekä TE24-, KOTO24- että KEHA24-asioiden osalta.

Koulutukset:

- lainsäädännön muutokset
- ICT-asiat ja tietosuojan ja tietoturvaan liittyvät koulutukset, kyberturvallisuuskoulutus

Talous, henkilöstöasiat

Osaamistarpeet:

Talous: kirjanpitoa, lakisääteistä raportointia ja rahoitusta koskevan lainsäädännön ja valtakunnallisten ohjeistusten osaaminen. Laajojen kokonaisuuksien hahmottaminen ja syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen. ICT-osaamisen ja prosessien kehittämisen osaamisen vahvistaminen

Palkat: työlainsäädännön ja työehtosopimusten hallinta. ICT-osaamisen vahvistaminen

Henkilöstö: työlainsäädännön ja työehtosopimusten hallinta. Prosessien kehittämisen osaaminen.

Työsuojeluun liittyvä osaaminen

Koulutukset:

- taloushallinnon ajankohtaiset koulutukset liittyen kirjanpitoon, verotukseen, Valtiokonttorin raportointiin, prosessien kehittämiseen, talouden ajankohtaiset tilanneseminaarit, ICT-osaamisen koulutukset
- palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon osalta ajankohtaiset työehtosopimusten, työlainsäädännön, palkanlaskentajärjestelmän koulutukset, ICT-osaamisen koulutukset, kehittämiskoulutukset

Kideve Elinkeinopalvelut

Osaamistarpeet:

Kideve Elinkeinopalvelut hakee ulkopuolista EU-rahoitusta toiminnalleen. Uusi EU-rahoituskausi on alkanut, uudet rahoituslinjaukset laadittu sekä uudet EU-rahoitukseen liittyvät tietojärjestelmät on avattu. Vuoden 2024 aikana Kideven henkilöstö koulutautuu uuden EU-rahoituskauden vaatimuksiin ja järjestelmiin.

Työpajojen fasilitointiosaaminen tarpeen.

Koulutukset:

- EU-rahoitukseen liittyvät koulutukset
- Työpajojen fasilitointikoulutukset
- Kunnassa käytössä olevien sähköisten järjestelmien koulutus
- Hankintalakikoulutus

Sivistys

Osaamistarpeet:

Esihenkilöt: oman tulosalueen lainsäädännön tuntemus, hankeosaaminen, digitaitojen kehittäminen, viestintä, osallisuuden lisääminen

Koko henkilöstö: oman substanssiosaamisen päivittäminen, vuorovaikutustaidot ja oman työn johtaminen.

Koulutukset:

Toimialan yhteiset

- Esihenkilöt ja toimistohenkilökunta: ohjelmistopäivityksiin liittyvä koulutus
- Koko henkilökunta: Oman työn johtaminen ja vuorovaikutustaidot työpaikalla
- Koko henkilökunta: Lastensuojelulaki ja ilmoitusvelvollisuus
- Digitaitojen kehittäminen (M365 - koulutus) ja tietosuojakoulutus

Tulosalue Varhaiskasvatus

- Ensiapu 1-, Lapset puheeksi- Miniverso- ja M365 -koulutukset koko henkilöstö
- Ajantasainen lainsäädäntö- ja sähköisten sovellusten (pää)käyttäjäkoulutukset johtajille ja palveluohjaajalle
- TTL:n ja Resto –koulutukset johtajille
- Lapsen tuki – ja MAPA -Haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta -koulutukset
- Nepsy, mediakasvatuksen ja kulttuurioppimisen koulutukset koko henkilöstö
- Varhaiserityiskasvatuksen koulutukset varhaiskasvatuksen erityisopettajille
- Dieetti- ja ravitsemuskoulutukset ravitsemistyöntekijöille ja perhepäivähoitajille

Tulosalue Perusopetus ja lukio

- Haastavien kasvatustilanteiden tukeminen, käytöksellään oireilevat lapset ja nuoret
- Lainsäädännön muutokset
- Oppimisen tuen asiat
- Lapset puheeksi -koulutus

Tulosalue Hyvinvointipalvelut (nuoriso, liikunta, kulttuuri, kirjasto, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen: hyvinvointikoordinaattori, perhekeskus ja nuorten työpajat)

- Aluehallintoviraston ajankohtaiset koulutukset
- Oman tulosalueen ammatillinen koulutus
- Osallisuus ja sen edistäminen
- Elintapaneuvonnan ohjaajakoulutukset (UKK-instituutti)
- Uuden latukoneen käyttöönottoon liittyvää henkilöstökoulutusta
- Kohtaamistaitojen vahvistaminen
- Mielenterveystaitojen vahvistaminen (Mieli ry:n koulutukset)
- Hyvän mielen kunta –koulutus
- Hyvinvointijohtamisen ja -työn koulutus
- Perhedynamiikkaan keskittyvä koulutus
- Koulutusta sateenkaariasioista ja väkivaltatyöstä
- Digitaaliset alustat

Tulosalue Revontuli-Opisto

- Kansainvälisyys (Erasmus) - opettajien kv. täydennyskoulutus
- Osaamisperusteisuus ja digitaalisuus kansalaisopistotoiminnassa

Tekninen

Osaamistarpeet:

Siivous

Digitaidot; kirjaamiset mm. laadun seuranta jne.

Ympäristöasiat; lajittelu

Ajankohtaiset asiat; päivitykset siivousvälineiden, puhdistusaineiden ja siivouskoneiden uudistuessa

Kiinteistöhoito

Taloteknistä osaamista; LVI-, sähkö ja automaatioalan osaamista, tietoteknistä osaamista, osaamista pienkoneista ja traktoreista sekä asiakaspalvelutaidot

Koulutukset:

Tulosalue Yhdyskuntasuunnittelu

- maanmittauspäivät
- MRL-päivät
- verkkojulkisuus kaavoituksessa
- muu kaavoitukseen liittyvä lakikoulutus
- tieturva

Tulosalue Liikenneväylät

- lainsäädännön muutokset esim. kansallinen vesihuolto -uudistus
- hankintakoulutukset (osa jo meneillään)
- tieturva

Tulosalue Kiinteistöpalvelut, siivous

- ensiapukoulutukset
- puhtauspäivä
- robottikoneet -koulutus

Tulosalue Kiinteistöhallinta

- työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet ja osaamiset
- korkealla työskentelyyn liittyvää koulutusta
- esihenkilölle harmaan talouden torjuntaan liittyvää koulutusta
- ensiapukoulutus
- tietosuojakoulutus
- hyvinvointialueelle siirtyneiden kiinteistöjen vastuunjako

Tulosalue Kiinteistöhoito

- toimialan lainsäädännön muutokset
- aggressiivisen ihmisen kohtaamisen koulutus
- ensiapukoulutus, työturvallisuuskoulutus, tulityö
- hyvinvointialueelle siirtyneiden kiinteistöjen vastuunjako

Tulosalue Kunnossapito

- toimialan lainsäädännön muutokset, varsinkin hoitolaitoksia/päiväkoteja koskevista muutoksista
- ajoneuvonosturin käyttökoulutus
- korkealla työskentelyyn liittyvää koulutusta
- tietosuojakoulutus
- aggressiivisen ihmisen kohtaaminen

Tulosalue Ravintopalvelut

- ensiaputaidot
- paloturvallisuus
- erikoisruokavaliot

Tulosalue Rakennus- ja ympäristövalvonta

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

4.3. Koulutusten seuranta

Koulutuksiin osallistumisesta päättää työntekijän esihenkilö. Hakemus koulutukseen osallistumisesta tehdään etukäteen Populus-järjestelmään. Koulutuksiin osallistumista seurataan järjestelmän kautta ja toteutuneista koulutuksista raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

Kunta voi hakea Työllisyysrahastolta koulutussuunnitelmaan kirjattuihin koulutuksiin koulutuskorvausta, joka on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013). Koulutuskorvausta voidaan maksaa 1-3 koulutuspäivältä/työntekijä/vuosi. Koulutuskorvausta ei voi hakea palkkatukea saavien työntekijöiden koulutuspäivistä. Kunta hakee korvauksen vuosittain tammikuussa Työllisyysrahastolta.

5. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

Kunnan työsuojelun ja yhteistoiminnan tavoitteena on tukea johtamista, hyvinvointia ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

Kunnissa noudatetaan työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta. Sopimuksen mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) 26 §:ssä säädetyt asiat. Kunnan työsuojelutoiminnan periaatteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on päivitetty vuonna 2022. Henkilöstöasiantuntija toimii kunnan työsuojelupäällikkönä. Kunta on ottamassa käyttöön sähköistä työn vaarojen ja uhkien raportoinnin järjestelmää loppuvuoden 2023 aikana.

Yhteistoimintaelin käsittelee työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisesti käsiteltävä asiat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Suunnitteilla on, että kunnan yhteistoimintaelin toimisi myös työsuojelutoimikuntana vuoden 2024 alusta lähtien. Tavoitteena on, että yt-elimen kokoukset aikataulutetaan hyvissä ajoin puoleksi vuoden ajalle.

Työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaelin voivat kuulla halutessaan asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.

6. Suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoimintaelimessä edellisen vuoden henkilöstökertomuksen tietojen pohjalta. Se on lähtökohta myös uusien virkojen ja toimien esittämiselle ja tehtävämuutoksille ennen seuraavan vuoden talousarviokäsittelyä. Tämä toimintamalli edistää henkilöstöresurssien suunnittelua kokonaisuutena yli toimialarajojen, toiminnalliset ja taloudelliset lähtökohdat huomioiden. Toimialajohtajat ja työyksikköjen esihenkilöt vastaavat koulutus- ja kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteita, kuten sisäisen työkierron ja varhaisen tuen mallin tehostamista, määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista ja täydennyskoulutuksen lisäämistä, koordinoidaan henkilöstöhallinnosta. 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 henkilöstöresurssien kokonaisvaltaiseen suunnitteluun.

LIITE: Listaus vakinaisista viroista ja toimista