

Pellon kunta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Yhteistyöryhmä 29.11.2023
Kunnanhallitus 5.12.2023



1 Tausta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa suunnitelmaa ohjaavana lakina

Kunnassa on laadittava yhteistoimintalain 4 a § (20.12.2013/1138) mukaisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelma tarkastetaan vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön ja työnantajan edustajien kesken. Suunnitelmassa on käytävä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin seuraavat asiat:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio näiden kehittymisestä;
- periaatteet työsuhdemuotojen käytöstä;
- periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä sen vaatimuksien muutoksesta, syistä sekä vuosittainen suunnitelma tarkoituksenmukaisella tavalla, kuten henkilöstöryhmittäin
- toteutus ja seurantamenettely edellä mainituissa kokonaisuuksissa.

Yhteistoimintalain mukaisesti suunnitelmassa tulee huomioida myös irtisanomistilanteessa osatyökykyisten työllistymisen periaatteet ja joustaviin työaikajärjestelyt.

Kuntastrategia henkilöstösuunnittelua ohjaavana asiakirjana

Kuntalain mukaan kuntastrategiassa tulee olla pitkän aikavälin tavoitteet muun muassa henkilöstöpolitiikkaan. Pellon kuntastrategia asettaakin henkilöstöjohtamisen tavoitetilan. Strategian mukaisesti toimintaa ohjaavat neljä arvoa eli aktiivisuus, positiivisuus, yhteisöllisyys ja suvaitsevaisuus. Strategia asettaa tavoitetilaksi myös seuraavaa:

- ” Pellon kuntakonserni on haluttu työpaikka myönteisen maineensa ansiosta ja kuntakonsernin työntekijät ovat ylpeitä työstään ja työnantajastaan.”
- ” Kunnan henkilöstö vie määrätietoisesti eteenpäin valtuuston asettamia tavoitteita ja toimintaperiaatteita ja yhteistä strategiaa.”

Nämä strategiset tavoitteet yhdessä tarkempien strategisten linjausten kanssa edellyttävät onnistunutta strategista työhyvinvointijohtamista, minkä tueksi Pellon kunnanhallitus on vahvistanut 28.2.2023 § 59 Pellon kuntakonsernin työhyvinvointijohtamisen mallin. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää suunnitelmallisuutta toimintaa, jossa vastuut ja roolit ovat selvät, ja toimintaa kehitetään jatkuvasti. Toimintakulttuuri, osaamisessa, johtamisessa ja palveluissa ovat keskeisessä roolissa ja aktiivisen seurannan kohteena.

Henkilöstösuunnitelua ohjaava toimintaympäristö

Henkilöstö työskentelee tällä hetkellä toimintaympäristössä, jossa haasteina ovat jatkuvassa muutoksessa toimiminen, yksilökeskeisyys, entisestään vähenevä työvoima ja voimistuva digitalisaatio ja tekoälyn hyödyntäminen. Haasteeseen vastataan toimimalla ennakkollisesti, ja johdonmukaisesti strategisten tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen, edistäminen ja johtaminen, työelämän laadun seuraaminen ja aktiivinen seuranta ovat keskiössä.

Pellon kunnan talousarviossa vuodelle 2024 ja taloussuunnitelmassa vuosille 2024 - 2026 on asetettu tavoitteiksi työntekijä- ja organisaatiotasaisen työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työnantajamielikuva. Toimenpiteiksi on asetettu esihenkilöiden ja henkilöstön työhyvinvointikyvykkyyden kehittäminen, ja jatkuva kehittäminen eri tasoilla sekä veto- ja pitovoimaisuuden edistäminen. Jatkuva kehittäminen näkyy sekä henkilöstön kehityskeskusteluiden käymisen ja vaikuttavuuden toteuttamisena ja seurantana sekä tiimien kehittämissuunnitelmien toteuttamisena henkilöstöä osallistaen. Työhyvinvointi toimii kattokäsitteenä, jonka alle kuuluu myös henkilöstön kyvykkyyden ja osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen.

Pellon kunnan taloudellinen tilanne on haastava, ja vuodelle 2024 valmistellaan alijäämäistä budjettia. Tämä taloudellinen tilanne ei voi olla vaikuttamatta henkilöstön toimintaympäristöön. Se näkyy ja haastaa muun muassa konsernin henkilöstövoimavaroja, osaamisen ylläpitämistä ja pitkäjänteistä kehittämisestä ja laajemminkin henkilöstön työhyvinvointia.

Vuoden 2023 aikana kuntakonsernin johdossa on tapahtunut muutoksia, henkilöstömäärä on hyvinvointialueen tulon myötä muuttunut radikaalista ja uusi tilintarkastajayhteisö on kiinnittänyt huomiota asioihin, jotka haastavat konsernia. Valmistelutyötä on myös tehty tulevaan te-palvelu-uudistukseen liittyen ja muiden kuntien mahdolliseen tytäryhtiöön tuloon. Myös aiemmat muutokset, kuten koko varhaiskasvatuksen ja opetuksen henkilöstön siirtyminen yhteisiin fyysisiin tiloihin Meän Opinahjoon, haastaa edelleen työhyvinvointia. Jokainen henkilöstövaihdos on aina haaste, mutta myös mahdollisuus henkilöstön työhyvinvoinnille. Toisaalta viimeisimmän mittauksen mukaan kuntakonsernissa ei ole erityistä vaihtuvuusriskiä, mikä kertoo, että konsernissa työskentelee hyvin sitoutunutta henkilöstöä. Vuoden 2023 työhyvinvointimittausten perusteella kehittämistä on, ja erityisesti huomioita joudutaan entisestään yksilöllistämään yksittäisten työntekijöiden QWL-vaihteluvälin vuoksi.

Henkilöstö- ja hyvinvointivastaa vastaa tämän suunnitelman vuosittaisesta toteutumisesta, ja kunnanhallitus sen hyväksymisestä yhteistyöryhmän käsittelyn jälkeen.

2 Toteutunut henkilöstön määrä ja rakenne ja arvio niiden kehityksestä

Merkittävimmät henkilöstörakenteeseen vaikuttavat muutokset

Pellon kunnan merkittävimmät muutokset henkilöstörakenteessa ovat viimeisen kymmenen vuoden aikana olleet organisaatiomuutokset vuosina 2015 ja 2019 ja sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön siirtyminen Lapin Hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023. Nämä muutokset ovat haastaneet henkilöstön työhyvinvointia. Tällä hetkellä henkilöstöä työskentelee enää kunnassa hallinto- ja elinvoimapalveluissa.

Vuodelle 2024 on odotettavissa muun muassa, että kuntakonsernin sisällä tapahtuu liikkeen luovutuksia. Vuoden 2025 alussa merkittävin muutos tulee olemaan työ- ja elinvoimapalveluiden siirtyminen kuntien vastuulle. Pellon osalta tämä tarkoittaa, että kuntaan siirtyy TE-palveluista todennäköisesti kaksi työntekijää ja kokonaisuudessaan merkittävä uusi vastuualue.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Pellon kunnan henkilötyövuosien määrä oli 310 vuonna 2022. Vuoden 2023 alussa se oli huomattavasti pienempi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön Lapin hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi. Vakituisten henkilöstön määrä suhteessa määräaikaisiin on vaihdellut vuosien 2018-2022 välissä 67,8- 74,5 prosenttiin. Kunnallisella alalla vakituista henkilöstöä oli vuonna 2022 keskimäärin 78 prosenttia koko henkilöstöstä. Pellon kunnassa luku on selkeästi matalampi. Vuosi 2023 antaa tietoa tämän hetkisestä tilanteesta. Tarkkaa arviota siitä ei vielä ole, mutta henkilöstösuunnittelussa on kiinnitettävä määräaikaisten määrään huomiota. Vuosi 2023 mahdollistaa uudenlaisen henkilöstösuunnittelun – ja seurannan tarkemman nykytilan pohjalta.

Taulukko 1. Toteutunut henkilöstömäärä vuosina 2020–2022 ja arvio vuoden 2023-2025 henkilöstömäärästä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vakituiset	217	229	229	66	70	70
Määräaikaiset	81	69	97	33	25	25
Työllistetyt	11	16	12	7	7	7
Yhteensä	311	320	338	106	102	102

Palvelussuhteen muodot ja periaatteet ja arvio niiden kehittymisestä

Ensisijaisena työsopimuksen ja virkamääräyksen muotona käytetään toistaiseksi voimassa olevaan sopimusta. Määräaikaisiin tehtäviin rekrytoidaan vain perustellusta syystä tilanteissa, jotka ovat lain mukaan sallittuja. Kyseessä ei tällöin ole pysyvän työvoiman tarve, vaan syynä voi olla joko työn luonteesta johtuvat tekijä, kuten määräaikainen tehtävä, hanke tai projektityö. Myös sijaisuudet tai toiminnan vakiintumattomuus voivat olla taustalla olevia syitä.

Myös tehtävien uudelleen järjestelemiseen liittyvä syy (mm. avoimen viran hoito) tai työntekijän / viranhaltijan oma pyyntö voi toimia määräaikaisen työn tekemisen perusteena. Määräaikaisia työsuhteita ja niiden perusteluita arvioidaan Pellon kunnassa säännöllisesti, ja jokaisen päätöksen yhteydessä. Määräaikaisen työntekijän/ viranhaltijan kohdalla tulee tapauskohtaisesti ja työ-/ virkasuhteen keston perusteella arvioida esimerkiksi hänen koulutustarpeensa ja muut yleensä vakitukselle henkilöstölle kuuluvat etuudet ja muut vastaavat oikeudet tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta noudattaen. Pääperiaatteena on pidetty, että puolen vuoden palvelussuhteen jälkeen on mahdollista saada erityisiä etuuksia, kuten hyvinvointiseteli. Kunnassa on valmisteilla erillinen ohjeistus palvelussuhteen alkamiseen, mikä tukee palvelussuhteen muotojen oikeaa käyttöä.

Edellä mainitusta poiketen, pitkäaikaistyöttömän kohdalla voidaan solmia enintään vuoden pituinen sopimus ilman työsopimuslaissa määrättyjä määräaikaisuuden perusteita. Pellon kunnassa työllistetäänkin tarpeen mukaan niitä pitkäaikaistyöttömiä, joihin on mahdollista saada palkkatukea te-hallinnolta. Työllistäminen on kunnan velvollisuus. TE-palveluiden siirtyminen kuntien vastuulle 1.1.2025 tuo tähän kokonaisuuteen isot muutokset.

Vuoden 2022 lopussa määräaikaisuuden perusteena olevat syyt ovat pohjautuneet työsopimus- tai viranhaltijalakiin ja ovat henkilöstön kanssa sovittuja (Taulukko 2). Hankkeita, ja muita sovittuja määräaikaisia tehtäviä tulee olemaan jatkossakin. Eläköitymisen ja mahdollisen muun poistuman myötä jokaista tehtävää tarkastellaan kriittisesti. Ennen uuden henkilöstön rekrytointia, pyritään aina ensin selvittämään uudelleenjärjestelyn mahdollisuus toimenkuvia muuttamalla, täydentämällä tai muulla mahdollisella tavalla. Avoimet tehtävät pyritään täyttämään avoimen haun kautta niin, että kaikilla on samanlainen mahdollisuus hakeutua töihin. Työnantaja pystyy toteuttamaan henkilöstölleen tarvittaessa myös sisäisen haun.

Taulukko 2. Määräaikaisuuden perusteena olevat syykoodit sekä virka- että työsuhteisilla 31.12.2022.

Vuosiloman ja muiden vapaiden sijainen	17
Sairauspoissaolon sijainen	10
perhevapaan sijainen	alle 5
Sovittu määräaikainen tehtävä	19
Avoimen tehtävän hoito	5
Projektiluonteinen työ	7
Palkkatuettu	12
Opintovapaan ja tai osa-aikaisuuden sijainen	alle 5
Oppisopimusopiskelija	14
Muun virka- ja työvapaan sijainen	

Sairauspoissaolojen määrään pyritään vaikuttamaan toimivilla ohjeistuksilla. Voimassa oleva ohjeistus on vuodelta 2017. Onkin paikallaan ottaa ohjeistus päivityksen alle vuonna 2024, koska toimintaympäristö on muuttunut sitten vuoden 2017. Sairauspoissaolojen vähentämisen ja ja hallinnassa pitämisen tukena toimii myös aiemmin esiin nostettu työhyvinvointijohtamisen malli.

Pellon kunnassa halutaan edistää opiskelijoiden mahdollisuuksia työharjoitteluun. Lähtökohtaisesti, työssäoppimisjaksot ovat palkattomia, mutta jos työnantajalla on erityinen työpanoksen tarve, voidaan palkattomuudesta poiketa. Pellon kunnassa kiinnitetään myös erityistä huomiota kertyneisiin säästövapaisiin niin, että niiden pitäminen ensinnäkin mahdollistetaan ja niiden muodostuminen vältetään mahdollisuuksien mukaan hyvällä lomasuunnittelulla ja ennakoivilla sijaistajajärjestelyillä.

Vuoden 2023 lopussa Pellon kunnalla oli virkasuhteessa noin 75 prosenttia henkilöstöstä ja loput olivat työsuhteista henkilöstöä. Luku vastaa valtakunnallista tasoa. Suurta muutosta tähän ei ole lähivuosina odotettavissa. Virkasuhteita käytetään vain tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Lähivuosina henkilöstöstä merkittävä osa eläköityy. Tarkkaa lukua nykyhenkilöstöstä ei tässä vaiheessa ole 31.12.2022 ajankohdan mukaan oli odotettavissa, että noin viidennes eläköityy noin viiden vuoden kuluessa. Eläköitymiseen on varauduttu kehittämällä palvelussuhteen päättymisen toimintamallia, ja siinä muun muassa eläköitymisen puheeksiottamista. Näin mahdollistetaan arvostava palvelussuhteen toiminta ja edistetään hiljaisen tiedon siirtämistä. Työntekijöiden eläköityminen voi tarkoittaa myös muun henkilöstön ja työntekijöiden osaamisen edistämistä, työtehtäviin tai työnjakoihin liittyviä muutoksia. Hiljaisen tiedon siirtämisen mahdollistamisessa tarkastellaan aina mahdollinen työntekijän osittainen työssä jatkaminen. Henkilöstön moninainen ikärakenne nähdään vahvuutena ja mahdollistajana. Pellon kuntakonsernissa on käytössä myös palvelussuhteen loppumisen yhteydessä käytettävä lähtökysely, jonka avulla lähtevä henkilöstö antaa palautetta. Lähtökysely on käytössä myös eläköitymisen yhteydessä. Kyselystä saatu palaute toimii merkittävänä työhyvinvointijohtamisen tietona. Työhyvinvoinnin johtaminen ja palvelussuhteen päättymisen toimintamalli tukevat ikääntyneen henkilöstön työssä jatkamista ja työkykyä.

Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuodot oli pitkään jaksotyöaika. Koko jaksotyön piirissä ollut henkilöstön kuitenkin siirtyi vuoden 2022-2023 vaihteessa Lapin hyvinvointialueelle. Jaksotyöaika ei siis käytännössä enää käytetä kunnassa enää. Aiemmin toiseksi yleisin työaikamuoto yleistyöaika on tämän vuoksi kunnan yleisin työaikamuoto. Tosin opetusturvallisuusajan piirissä on ja tulee olemaan lähes saman verran henkilöstöä.

Noin kymmenen prosenttia henkilöstöstä on ja pysyy toimistotyöajan piirissä. Muutamia henkilöstöstä on myös keskimäärin päivätyössä ja rehtorin työajassa. Myös tuntityöntekijöitä voi mahdollisesti lähitulevaisuudessa olla, ellei henkilöstön kanssa toisin sovita. Lähtökohtaisesti työnantaja ei tavoittele tuntisopimuksen piirissä olevia palvelussuhteita.

Taulukko 3. Pellon kunnan vakituisen henkilöstön työaikamuodot vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2022, ja ennuste vuosille 2023-2025.

	2022	2023	2024	2025
Toimistotyöaika ¹	13	10	11	11
Yleistyöaika	33	25	27	27
Jaksotyö	121	0	0	
Opetusvelvollisuustyöaika	26	26	26	26
Lääkärit	3	0	0	
Muut	9	5	7	7
Yhteensä	229	66	71	71

Joustavat työmuodot

Kuntakonsernissa on olemassa erillinen työaikaohjeistus, joka kattaa etätönn, liukuvan työajan ja osa-aikatyön kokonaisuudet ja niiden periaatteet. Kuntakonsernissa on olemassa myös erillinen etätönnohje ja –sopimus pohja. Etätönnmahdollisuus pyritään järjestämään niihin työtehtäviin, joihin se soveltuu. Liukuva työaika on käytössä toimistotyötä tekevillä ja osalla yleistyöaika tekevää henkilöstöä. Kolmas merkittävä työaikaan liittyvä näkökulma on osa-aikatyön mahdollistaminen ja tekeminen. Tällä hetkellä henkilöstöstä kasvava osa tekee joko lakisääteistä tai harkinnanvaraista osa-aikaista työtä. Harkinnanvaraista osa-aikatyötä saa nykyisellään tehdä hallintosäännön mukaan vain vuosi, mikä jo tällä hetkellä haastaa työvoiman pitovoimaa. Työ- ja virkasuhteet ovat pääsääntöisesti aina täysiaikaisia, ellei muusta ole sovittu, tai tarve ole toisenlainen.

¹ mukaan lukien kunnanjohtaja (kokonaistyöaika) ja rehtori

² 37 h 30 min työajassa olevat, pph

Nämä kaikki edellä mainitut työaikaan liittyvät keinot nähdään ennen kaikkea työhyvinvointikeinoina, jossa keskiössä ovat työnantajatarpeiden lisäksi henkilöstön omat tarpeet, tukien moninaista perheystävällisyyttä. Joustavat työaikamuodot tukevat samalla myös työelämässä mukana pysymistä ja osatyökykyistä työssä jaksamista.

Muut sopimusmuodot

Vuokratyötä ei lähtökohtaisesti käytetä, mutta tarvittaessa, poikkeuksellisesti tämäkin on mahdollista. Ostotyövoiman käyttö on mahdollista kokonaisharkinnan pohjalta (kokonaistaloudellinen ratkaisu). Nollatyösopimuksia ei lähtökohtaisesti käytetä.

Jokainen työntekijä vastaa osaltaan asioiden esiin nostamisesta. Esihenkilöillä ja johdolla on kuitenkin merkittävä vastuu palvelussuhteen ehtojen toteuttamisesta ja seurannasta.

Taulukko 4. Henkilöstösuunnitelma vuosille 2024-2025

	Vakituiset ja perustetut	Virka	Toimi	ma.	Lakkautettava/ perustettava/ nimikkeen muutos	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025
Hallinto, johtaminen ja kehittäminen	Kunnanjohtaja	x				1	1	1	1
	Hallintovastaava	x				1	1	1	1
	Henkilöstö- ja hyvinvointivastaava	x				1	1	1	1
	Taloussihteeri	x				2	2	1,5	1
	Palkkasihteeri		x			1	1	1	1
	Toimistosihteeri		x			2,5	1	1	1
	Oppisopimusopiskelija								1
Yhteensä						8,5	7	6,5	7
Elinvoima	Elinvoimajohtaja	x				1	1	0	0
	Tekninen johtaja	x				1	1	1	1
	Rakennusmestari / rakennustarkastaja	x				2	2	2	2
	Projektipääällikkö			x			1	1	0
	Liikuntapaikkojen hoitaja				x, liikkeenluovutus	0	0	1	1
	Kiinteistönhoitaja				x, liikkeenluovutus	0	0	1	1
	Kirvesmies				x, liikkeenluovutus	0	0	1	1
Työ- ja yrittäjyys	Yksilövalmentaja	x				0	0	0	0
	Työllisyysvastaava	x				0	0	0	0
	Työohjaaja		x			0	0	0	0
	Työpajaohjaaja		x			2	1,6	0,4	0,4
	Työpajaohjaaja			x		0	1	0	0
	Kehitys- ja työllisyyskoordinaattori		x			1	0	0	0
	Työ- ja yksilövalmentaja			x				0,4	0,4
	Maahanmuuttokoordinaattori							0,1	0,1
	Vaalitoimitsija			x			0,1	0,3	0,3
Yhteensä						7	7,6	8,2	8,2
Koulutus	Sivistysjohtaja	x				1	1	1	1
	Rehtori ja ma alakoulun rehtori					0	0	0	0
	Perusopetuksen ja lukion rehtori	x				1	1	1	1
	Toimistosihteeri	x				1	1	1	1
	Luokanopettaja	x				10	10	10	10
	Valmistavan luokanopettaja			x				0,7	
	Opinto-ohjaaja	x				1	1	1	1
	Lehtori	x				12	14	14	14
	Liikunnan ja kotitalouden opettaja	x				1	0	0	0
	Erytisluokanopettaja	x				2	2	2	2
	Erytisopettaja	x				1	1	1	1
	Koulunkäynninohjaaja		x			6,85	9,08	9,58	9,58
	Erytisavustaja		x			0,7	0,85	0,85	0,85
	AP / IP - ohjaaja		x			1	1	1	1

Pellon kunta

Yhteensä						47,55	41,93	41,23	41,23
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen johtaja	x				1	1	1	1
	Varhaiskasvatuksen opettaja	x				2	2	2	2
	Varhaiskasvatuksen sosionomi		x			0	1	1	1
	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	x				4	1		
	Päiväkotiapulainen	x				1	0	0	0
	Varhaiskasvatuksen opettaja		x			1	1	1,5	1,5
	Perhepäivähoitaja		x			2	1	1,5	1,5
	Päiväkotiapulainen		x			0	1	1	1
	Koulukäynninohjaaja		x			0,8	0,4	0,4	0,4
	Erityisavustaja		x			0	0	1	1
	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		x			5	12	11	11
	Lastenhoitaja		x			0	0	0	0
Yhteensä						16,8	20,4		
Vapaa-aika	Kulttuuri- ja vapaa-aikakoordinaattori		x		kulttuuri- ja vapaa-aikavastaavan nimike vastaamaan nykytilaa	0,5	1	1	1
	Liikunnanohjaaja		x			0,5	0,5	0,5	0,5
	Nuoriso-ohjaaja		x			0,5	0,5	0,5	0,5
	Vapaa-aikaohjaaja		x			1	0,5	0,5	0,5
	Koulunkäynninohjaaja		x			0,3	0,5		
	Etsivä nuorisotyöntekijä			x		1	0,4	0,5	0,5
	Koulunuoriso-työntekijä			x		0	0,6	0,25	0,25
	Liikuntapaikkatyöntekijä		x					0,6	0,60
Yhteensä						3,8	4,0	3,85	3,85

3 Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Pellon kuntakonsernissa on käytössä kunnanhallituksessa 28.2.2023 hyväksytty työhyvinvointijohtamisen malli. Malli toimii sekä yksittäisten työntekijöiden että koko henkilöstön työhyvinvoinnin tukena. Siinä huomioidaan yksittäisten työntekijöiden työkyvyn merkitys kaiken työhyvinvoinnin pohjana sekä organisaation kyvykkyyden edistäminen, niin organisaatiotasolla kuin yksittäisen työntekijän tasolla. Työhyvinvointijohtamisen mallin keskiössä ovat luottamuksen, henkilöstönvoimavarojen ja työkyvyn kokonaisuudet, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja autonomian edistäminen.

Pellon kunnan henkilöstön työhyvinvointia mitataan vuosittain toteutettavalla työelämän laatu – kyselyllä (QWL). Yksittäisen työntekijän työkyvyn tukemisen ja edistämisen tukena on vuosittaisen kehityskeskustelut.

Ulkoiset motivaatiotekijät oman yksilöllisen hyvinvoinnin ja työkyvyn tukena.

Pellon kunta tukee henkilökunnan omaehtoista hyvinvointia myös vuosittain annettavalla hyvinvointisetelillä (100 euroa / työntekijä). Jokaisella työyksiköllä on myös mahdollista pitää yksi kokonainen työpäivä työhyvinvoinnin kehittämiseen järjestämällä virkistätymispäivän tai kaksi erillistä puolikasta päivää. Työnantaja tarjoaa myös vuosittain joko joululounaan tai järjestää vaihtoehtoisesti pikkujoulut. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus työsuhdepolkupyörään, mikäli työsuhde on niin pitkä, että se kattaa pyörän hankkimiskustannukset.

Pellon kunta on myös savuton kunta, ja kuntakonserni on savuton työnantaja, mikä tukee yksittäisten työntekijän terveellisiä elämäntapoja. Työterveyshuollon laaja-alaiset palvelut ovat myös henkilöstön työkyvyn tukena.

Aktiivisen tuen malli on ollut käytössä vuodesta 2011 alkaen, mutta sen toimintaa on tehostettu ottamalla muutama vuosi aikaa käyttöön palkkahallinnon ohjelmaan hälytystoiminto, joka ilmoittaa lähiesihenkilölle, jos henkilön sairauspoissaolot ylittävän aktiivisen tuen mallin mukaiset hälytysrajat. Tämä on tärkeä johdon työkalu henkilöstön työkyvyn seurannassa.

Tällä hetkellä Pellon kunnassa ei ole suunnitelmissa henkilöstön vähentämistä, mutta henkilöstösäästöjä joudutaan hakemaan muulla tavoin. Eläköitymisen ja tarvittaessa muiden palvelussuhteiden päättymisen yhteydessä tehtävien tarpeellisuus ja uudelleen palkkausmallisuus tarkastellaan kriittisesti. Mikäli Pellon kunnalla tulee tarvetta tehtävien uudelleenjärjestämiseen, pyritään henkilöt sijoittamaan osaamistaan vastaaviin tehtäviin tai tarjoamaan muuta työtä. Lisäksi voidaan järjestää koulutusta, jota voidaan pitää kohtuullisena ja tarkoituksenmukaisena. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu oman ammattitaidosta ja osaamisesta.

Esihenkilöiden ja työntekijöiden rooli osaamisen kehittämisessä

Työhyvinvointijohtamisen mallissa on eroteltu eri toimijoiden roolit ja vastuut, ja edelleen myös osaamisen kehittämisen vastuut ja niiden seuranta. Työntekijällä itsellään on merkittävä rooli työkyvyn edistämässä ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Esihenkilöiden ja johdon vastuu on merkittävä.

Esimiehillä on vastuu osaamistarpeen kartoituksessa. Osaamistarpeet ja ammatilliseen osaamisen ylläpitäminen on vuosittaisten kehityskeskustelujen yksi keskeisimmistä asioista. Osaamisen kartoittamisen ohella kehityskeskustelussa käydään läpi muun muassa työntekijän tehtävät, ja tavoitteet, mahdolliset muutokset.

Esihenkilötyön ja johtamisen kehittämisessä merkittävässä roolissa on laajennetun johtoryhmän kokoontumiset, ja niissä osaamisen jakaminen, ja kehittäminen. Esimiehillä on myös mahdollisuus suorittaa työaikana Johtamisen erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena.

Pellon kunnan henkilöstöltä odotetaan omaa aktiivisuutta kouluttautumisen ja ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kunnan henkilöstölle on varattu vuodelle 2023 Pellon kunnassa talousarvioon opetus- ja kulttuurimäärärahoihin 62 910 euroa. Näistä osa käytetään henkilöstön kouluttautumiseen. Luku sisältää myös muita määrärahavaroja. Lisäksi kouluttautumisesta aiheutuu muitakin kuluja, kuten matkustus- ja majoitus- sekä henkilöstökuluja. Lisäksi omaehtoiseen koulutukseen on vakituisella henkilöstöllä mahdollista käyttää viisi palkallista vapaata. Työnantajan tarpeen mukaan myös lyhyempien koulutuksien lisäksi voidaan mahdollistaa laajempia koulutuksia.

Ennakoivasta kuntouttavaan toimintaan

Hyvällä, suunnitelmallisella ja tavoiteorientoituneella työhyvinvointijohtamisella on mahdollista vastata kaikkiin henkilöstön työhyvinvointihaasteisiin, kun mielenterveys-, tai osaamisen haasteisiin. Nämä edistävät ja ylläpitävät samalla myös työmarkkinakelpoisuutta koko henkilöstössä. Tarvittaessa ja toimintaympäristön mahdollistaessa voidaan turvautua myös erilaisiin henkilöstön kuntoutumista tukeviin ratkaisuihin, jos ennakoivat toimet eivät riitä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi joustavuus työntekemisen muodoissa. Tällaisia toimia voivat olla osa-aikatyö, muut työaikajoustot, työn kuormittumisen tasaaminen tai osaamisen edistäminen. Mahdolliselle irtisanotulle työntekijälle työnantaja järjestää asianmukaista valmennus ja koulutusta työsopimuslain tai viranhaltijalain mukaisesti työntekijän palvelussuhteen perusteella. Työnantaja toimii aktiivisessa yhteistyössä työvoimapalveluiden, koulutukien tarjoajien ja yrittäjyyspalveluiden kanssa.

4 Henkilöstön kyvykkyys ja ammatillinen osaaminen ja arvio sen kehittymisestä

Pellon kunnan henkilöstön ylimmän koulutuksen jakauma on suuntaa-antava. Pellon kunnan henkilöstöstä lähes neljänneksellä on ylempi korkeakoulututkinto, yli kolmanneksella alempi korkeakoulututkinto ja loppuilla ammatillinen tutkinto tai vastaava (>40%). Pientä muutosta tähän voi lähivuosina tulla, ja jo nyt on havaittavissa, että yhä enenevässä määrin työntekijöillä on muutamakin ammatillinen tutkinto. Tutkinnot voivat myös olla eri aloilta.

Pellon kunnan henkilöstön ammatillisen osaamisen tulee täyttää ja se täyttääkin lakien ja asetusten sekä Pellon kunnan tarpeiden mukaiset vaatimukset. Kelpoisuusehtoihin kiinnitetään huomiota rekrytointien ja lakien ja asetusten muuttumisen yhteydessä. Ajoittain esimerkiksi opetus- ja varhaiskasvatuksessa työskentelee määräraikaisena henkilöstöä, jotka ovat tehtävään sopivia, mutta kelpoisuus heillä ei täyty.

Pellon kunnassa osaamisen kartoitus suoritetaan vuosittain kehityskeskusteluiden yhteydessä. Joko esihenkilö tai työntekijä voivat ottaa osaamistarpeen edistämisen puheeksi juuri kehityskeskustelun yhteydessä tai tarvittaessa muulloinkin. Kukin esihenkilö vastaa oman henkilöstönsä osaamisen tarpeen kartoittamisesta ja tarvittavista koulutautumisista henkilöstön oman aktiivisuuden tukemana. Esihenkilöt vastaavat henkilöstön riittävästä koulutautumisesta, ja siitä, että koulutukset eivät suuntaudu vain osalle henkilöstöä. Koulutusmäärärahat varataan vuosittain talousarvioon, ja koulutuksiin osallistuminen kustannuksiin anotaan ja hyväksytetään lähiesihenkilöllä henkilöstöhallinnon ohjelmassa. Henkilöstö vastaa itse koulutuksen anomisesta. Lähiesihenkilöiden tehtävänä on seurata osaamisen kehittymistä, ja edistämistä sekä määrärahojen oikeanlaista kohdentamista ja käyttöä. Koulutuksiin osallistuminen tulee järjestää kustannustehokkaasti, ja pohjautua todelliseen tarpeeseen. Sisäisten koulutusten lisääminen ja henkilöstön keskinäinen osaamisen jakaminen on yksi merkittävimmistä osaamisen edistämisen keinoista, ja sitä on tärkeää hyödyntää tulevina vuosina entisestään.

Kyvykkyiden edistäminen pohjautuu pitkän ja lyhyen aikavälin osaamistarpeen kattamiseen. Osaamisen edistäminen pohjautuu muun muassa strategiaan tavoitteisiin, lakisääteisten tehtävien hoitamisen edellytyksiin, toimintaympäristön olosuhteiden ja ammattialakohtaisista tarpeiden huomioimiseen. Osaamisen edistämiseen saadaan merkittävää tietoa henkilöstöltä itseltään kehityskeskusteluista ja vuosittaisista työhyvinvointikyselyn tuloksista. Jokaisella ammattialalla on omat painotuksensa henkilöstön kyvykkyiden ylläpitämisessä. Henkilöstön koulutusteemat vuodelle 2024 on avattu tämän suunnitelman loppuun. Koulutussuunnitelma voi täydentyä myös vuoden 2024 aikana.

Koko henkilöstöltä odotetaan myös yleistä työhyvinvointijohtamisen osaamista. Johdolta ja esihenkilöiltä odotetaan seuraavia ydinkyvykkyksiä: oman työn ja työhyvinvoinnin johtaminen, henkilöstöjohtaminen valmentavalla ja motivoivalla työhyvinvointiotteella, alan ammatillinen osaaminen, tiedolla johtaminen, palvelussuhdeasiat, projektijohtaminen, kunnan

toimintaympäristön tuntemus ja oman alan hallinnollinen ja juridinen osaaminen. Esihenkilöiden ja johdon työhyvinvointiosaamisen osa-alueista ovat olennaisia myös henkilöstön kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden, työkyvyn ja autonomian ylläpitäminen ja edistäminen ja jatkuva kehittäminen. Nämä kokonaisuudet ovat myös henkilöstön vastuulla, mutta eri painotuksella. Roolit ja vastuut on avattu tarkemmin työhyvinvointijohtamisen mallissa. Nämä yleiset työhyvinvointiosaamisen taidot tulevat entisestään korostumaan tulevien vuosien työelämässä. Uudet työelämään tulleet sukupolvet osaavat jo edellyttää näitä taitoja.

Koulutuksiin luetaan kaikki koulutukset, luennot, sisäiset koulutukset, paikalliset, alueelliset tai valtakunnalliset teemapäivät, opintokäynnit ja seminaarit. Koulutusta ovat myös omaehtoiset koulutukset, hankerahoilla järjestettävät koulutukset, ammatilliset koulutukset, oppisopimuskoulutukset, työsuojelu- ja luottamusmieskoulutukset, mutta ne eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen.

Koulutusmatkoihin on mahdollista tilata matkustus- ja majoituspalvelut työnantajan kautta. Mikäli työntekijä hoitaa nämä itse, hän voi tehdä niistä matkalaskun työnantajalle sähköisessä ohjelmassa. Työntekijä vastaa hakemisesta itse. Matkakustannukset maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti. Koulutukseen anottu vapaa on yleensä työ- ja virkavapaata, ja se rinnastetaan työaikaan työehtosopimuksen ja työaikaohjeistuksen mukaisesti.

Koulutuksiin saa osallistua tarveperusteisesti ja taloudelliset resurssit huomioiden. Määräaikaisen henkilöstön kouluttaminen riippuu määräaikaisuuden pituudesta. Pitempiaikaisen määräaikaisen henkilöstön kohdalla tulee käydä vakituisten henkilöstön tavoin kehityskeskustelu, ja varmistaa hoidettavan tehtävän osalta riittävä ja tarpeellinen kouluttautuminen.

Taulukko 5. Henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2024 prosesseittain.

Ydinprosessit	Avain- ja osaprosessit (HTV)	Henkilöstön kehittämissuunnitelma 2024
Strateginen johtaminen sekä hallinnon ja talouden palvelut	Henkilöstöpalvelut: - Henkilöstöjohtamisen tuki - Henkilöstöresurssointi ja henkilöstön kehittäminen - henkilöstövoimavarojen johtaminen - henkilöstösuunnittelu, -seuranta ja arviointi	- Keva- ja palkkahallinnon koulutus - henkilöstöjohtamiskoulutus - laajan joryn teemakoulutukset - sisäisen viestinnän koulutus - työsuojelukoulutus - KT:n ja muut ajankohtaispäivät - Kuntamarkkinat
	Talouspalvelut: - Kirjanpito ja maksuliikenne - Rahoitus ja varainhankinta - Omaisuuden hallinta - taloussuunnittelu, seuranta, arviointi	- taloushallintokoulutus, kirjanpito - talousraportointikoulutus - ohjelmistokoulutukset - Ajankohtaispäivät
	Tiedonhallinta- ja viestintäpalvelut: - Tiedonhallinta – ja tietopalvelut - Viestinnän tukipalvelut - Asiakirjahallinto - tiedonhallinnan – ja viestinnän suunnittelu, -seuranta ja arviointi	- Muut ajankohtaispäivät - Sosiaalisen median koulutus - Ulkoisen viestinnän koulutus
	Johdon hallinnon palvelut: - Kokonaistuloksellisuuden arviointi ja jatkuva parantaminen - Strategiaprosessi - Valmistelu- ja päätöksentekoprosessit	- Luottamushenkilökoulutukset - Hallintosääntö- ja strategiakoulutus - hallinnollinen koulutus, mm. valmisteluun, päätöksentekoon ja muutoksenhakuun liittyvä koulutus - Kuntamarkkinat
Elinvoiman edistäminen	Työ- ja yrittäjyyspalvelut: - Elinkeinoelämän edistäminen - Työllisyyden edistäminen - suunnittelu, -seuranta ja arviointi	- Työllisyyskoulutukset - TE-palvelusuudistuskoulutukset - Kuntamarkkinat
	Yhdyskunta- ja asumispalvelut: - Fyysisen toimintaympäristön palvelut - Rakentamisen ohjeistus - Maankäytön suunnittelu - Vuokrauspalvelut - suunnittelu, -seuranta ja arviointi - investoinnit	- maanrakennuskoulutus - Ympäristön ja rakentamisen koulutukset - Hankeosaamisen koulutus - Yhtiökoulutus - Ajankohtaispäivät
	Varhaiskasvatus-, koulutus- ja vapaa-ajanpalvelut: - Alle kouluikäisten palvelut - Kouluikäisten ja nuorten palvelut - Toisen asteen koulutuspalvelut ja vapaa sivistystyö - Työllistämistoiminta ja nuorten työpaja - Kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelut - suunnittelu, -seuranta ja arviointi	- Täydennyskoulutukset 3-13 pv - Lakikoulutukset - Sosiaalisen median koulutus - Hankeosaamiskoulutus - Nuorisopalvelukoulutus - Ammattitaitoa ylläpitävät ja edistävät koulutukset - Digitaidot - Kasvatus- ja koulutusalanesihenkilökoulutus
Hyvinvoinnin edistäminen	- Yhteiset hyvinvointia edistävät palvelut - Senioripalvelut	- hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koulutus

	- Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin palvelut - suunnittelu, -seuranta ja arviointi	- Hyvinvointialueen ja kunnan välisen yhteistoiminnan koulutus.
--	--	---