

Pellon kunta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Yhteistyöryhmä 20.11.2024
Kunnanhallitus 26.11.2024

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.

Henkilöstösuunnittelua 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 2025 ja taloussuunnitelmassa vuosille 2026 - 2027 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 johtuen muun muassa valtionosuuksien merkittävästä pienenemisestä. Vuodelle 2024 tehtiin lähtökohtaisesti alijäämäinen budjetti. Vuoden 2025 osalta tilanne vaikuttaa hieman paremmalta edellisvuoteen nähden. Taloudellinen tilanne heijastaa luonnollisesti myös toimintaympäristöön ja näkyy ja haastaa henkilöstövoimavaroja, osaamisen ylläpitämistä ja pitkäjänteistä kehittämisestä ja laajemminkin henkilöstön työhyvinvointia. Konsernitasolla henkilöstön toimintaympäristöä haastavat myös hyvinvointialueen toteuttamat kilpailutukset laajalla toiminta-alueella.

Vuoden 2024 aikana kuntakonsernin johdossa on tapahtunut muutoksia, ja työntekijävaihdokset laajemminkin ovat haastaneet toimintaympäristöä ja henkilöstövoimavarojen kohdentamista. Valmistelutyötä on myös tehty tulevaan te-palvelu-uudistukseen liittyen. 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 ja motivoitunutta henkilöstöä. Vuoden 2024 työhyvinvointimittausten perusteella kehittämistä on, ja erityisesti huomioita joudutaan entisestään yksilöllistämään yksittäisten työntekijöiden tarpeisiin 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. Vuonna 2024 henkilöstöä työskenteli kunnassa enää hallinto- ja elinvoimapalveluissa. Konsernitasolla muutoksia aiheuttivat Serviisissä käydyt muutosneuvottelut, jotka johtivat konsernin sisäisiin liikkeen luovutuksiin.

Vuoden 2025 alussa merkittävin muutos tulee olemaan työ- ja elinvoimapalveluiden siirtyminen kuntien vastuulle. Pello kuuluu Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueeseen, jossa vastuukuntana palveluiden toteutuksessa toimii Kittilän kunta. Lisäksi vuoden 2025 alusta Pellon kunnassa otetaan käyttöön uusi hallintosääntö, mikä vaikuttaa osaltaan toimintaympäristöön.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Pellon kunnan henkilötövuosien määrä oli 99 vuonna 2023. Vakituisen henkilöstön määrä suhteessa koko henkilöstön määrään vuoden vaihteessa on vaihdellut vuosien 2021-2023 välissä 65-72 prosenttiin. Kunnallisella alalla vakituista henkilöstöä oli vuonna 2022 keskimäärin 75,1 prosenttia koko henkilöstöstä. Pellon kunnassa luku on selkeästi matalampi. Suurimmillaan osuus oli vielä sosiaali- ja terveydenhuollon ollessa kunnan toimintaa. Sitten osuus laskenut molempina vuosina peräkkäin. Tulevaisuudessa on mielenkiintoista saada vertailutietoa uuden kunnan henkilöstösuhteista valtakunnan tasolla. Tarkkaa arviota siitä ei vielä ole, mutta tavoitteena on vakituisen henkilöstömäärän suhteellinen lisääntyminen. Henkilöstösuunnittelussa on kiinnitettävä huomiota määräaikaisen henkilöstön määrään ja tarpeellisuuteen.

Taulukko 1. Toteutunut henkilöstömäärä vuosina 2021–2023 ja arvio vuoden 2024-2026 henkilöstömäärästä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Vakituiset	229	229	64	63	65	65
Määräaikaiset	69	97	31	25	25	25
Työllistetyt	16	12	4	5	5	5
Yhteensä	320	338	99	93	95	95

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, usein lyhytkestoisia etuuksia, kuten hyvinvointiseteli. Palvelussuhteen alkamisen toimintamalli (KH 28.5.2024 § 102) 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 erityisesti niitä pitkäaikaistyöttömiä, joihin on mahdollista saada palkkatukea te-hallinnolta. Työllistäminen on kunnan velvollisuus. TE-palveluiden siirtyminen kuntien vastuulle 1.1.2025 tuo tähän kokonaisuuteen merkittävät muutokset.

Vuoden 2023 lopussa määräaikaisuuden perusteena olevat syyt ovat pohjautuneet työsopimus- tai viranhaltijalakiin ja ovat henkilöstön kanssa sovittuja (Taulukko 2). Hankkeista, ja muista määräaikaisista tehtävistä, kuten kausitöistä aiheutuvia määräaikaisia palvelussuhteita tulee olemaan jatkossakin. Näitä palvelussuhteita tarkastellaan kuitenkin aktiivisesti, ja tarkastellaan kokonaisuuksien kautta. 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 31.12.2023.

1 Vuosiloman ja muiden vapaiden sijainen	3 (17)
2 Sairauspoissaolon sijainen	0 (10)
3 perhevapaan sijainen	0 (alle 5)
4 Sovittu määräaikainen tehtävä	1 (19)
5 Avoimen tehtävän hoito	3 (5)
6 Projektiluonteinen työ kausityö	15 (7)
7 Kausityö	4
8 Palkkatuettu	4 (12)
9 Opintovapaan ja tai osa-aikaisuuden sijainen	0 (alle 5)
10 Oppisopimusopiskelija	0 (14)
Yhteensä	30

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

Pellon kunnan tahtotila on 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 sijaisjärjestelyillä.

Vuoden 2023 lopussa Pellon kunnalla oli virkasuhteessa 61 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä henkilöstöstä ja loput olivat työsuhteista henkilöstöä. Suurta muutosta tähän ei ole lähivuosina odotettavissa. Virkasuhteita käytetään vain tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Lähivuosina henkilöstöstä merkittävä osa eläköityy. Odotettavissa on, että noin viidennes eläköityy reilun viiden vuoden kuluessa. Eläköitymiseen on varauduttu kehittämällä palvelussuhteen päättymisen toimintamallia, ja siinä erityisesti madaltamassa kynnystä eläköitymisen puheeksiottamiseen. Näin mahdollistetaan arvostava palvelussuhteen päättymisen toiminta ja edistetään hiljaisen tiedon siirtämistä. Työntekijöiden eläköityminen aiheuttaa usein muun muassa henkilöstön ja työntekijöiden osaamisen vajeita ja työtehtäviin tai työnjakoihin liittyviä muutoksia.

Hiljaisen tiedon siirtämisen mahdollistamisessa tarkastellaan aina myös mahdollinen työntekijän osittainen työssä jatkaminen tai vaiheittainen työelämästä poistuminen. Henkilöstön moninainen ikärakenne nähdään vahvuutena ja rikkautena. Pellon kuntakonsernissa on käytössä myös palvelussuhteen päättymiseen liittyvä lähtökysely, jonka avulla lähtevä henkilöstö antaa palautetta. Lisäksi pyritään mahdollistamaan myös erillinen lähtöhaastattelu. Saatua palaute toimii merkittävänä työhyvinvointijohtamisen tietona. Työhyvinvoinnin johtaminen ja palvelussuhteen päättymisen toimintamalli tukevat myös ikääntyneen henkilöstön työssä jatkamista ja työkykyä.

Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuoto on ensimmäistä kertaa opetusvelvollisuustyöaika. Yleistyoajan piirissä on lähes saman verran henkilöstöä. Koko henkilöstö huomioiden yleistyoajan piirissä on kuitenkin selkeästi enemmän henkilöstöä.

Viisitoista prosenttia henkilöstöstä on toimistotyöajan piirissä. Muutamia henkilöstöstä on myös keskimääräisessä päivätyössä ja rehtorin työajassa. Lähtökohtaisesti työnantaja ei tavoittele vakituisen henkilöstön suhteen muiden työaikamuotojen käyttämistä.

Taulukko 3. Pellon kunnan vakituisen henkilöstön työaikamuodot vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2023, ja ennuste vuosille 2024-2026.

	2023	2024	2025	2026
Toimistotyöaika ¹	10	10	10	10
Yleistyoaika	25	23	24	24
Jaksotyö	0	0	0	
Opetusvelvollisuustyöaika	26	26	26	26
Muut	5	7	4	4
Yhteensä	66	66	67	67

Joustavat työmuodot

Kuntakonsernissa on olemassa erillinen työaikaohjeistus (KH 29.8.2023 § 177), joka kattaa etätyön, liukuvan työajan ja osa-aikatyön kokonaisuudet ja niiden periaatteet. Kuntakonsernissa on olemassa myös erillinen etätyöohje ja –sopimus pohja (KH 20.6.2023 § 161). Etätyömahdollisuus pyritään järjestämään niihin työtehtäviin, joihin se soveltuu. Liukuva työaika on käytössä toimistotyötä tekevillä ja osalla yleistyoaikaa tekevää henkilöstöä. Kolmas merkittävä työaikaan liittyvä näkökulma on osa-aikatyön mahdollistaminen ja sen tekeminen. Tällä hetkellä henkilöstöstä

¹ mukaan lukien kunnanjohtaja (kokonaistyöaika) ja rehtori

kasvava osa tekee joko lakisääteistä tai harkinnanvaraista osa-aikaista työtä. Harkinnanvaraista osa-aikatyötä saa nykyisellään tehdä hallintosäännön mukaan vain vuoden, mikä on haastanut henkilöstön pitovoimaa. Pellon uusi hallintosääntö (KV 2.9.2024 § 38) kuitenkin mahdollistaa tulevaisuudessa pidemmänkin osa-aikatyön, mutta osa-aikatyön tekeminen ja mahdollistaminen on arvioitava vuosittain. Työ- ja virkasuhteet ovat pääsääntöisesti aina täysiaikaisia, ellei muusta ole sovittu, tai tarve ole poikkeava.

Joustavat työaikamuodot nähdään ennen kaikkea työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinoina, jossa keskiössä ovat työnantajatarpeiden lisäksi henkilöstön omat tarpeet, ja perheystävällisyys. Joustavat työaikamuodot tukevat myös työelämässä mukana pysymistä ja osatyökykyisten työssä jaksamista.

Muut sopimusmuodot

Vuokratyötä ei lähtökohtaisesti käytetä, mutta tarvittaessa, poikkeuksellisesti vuokratyönkin käyttö 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 2025-2026, HTV

	Vakituiset ja perustetut	Virka	Toimi	ma.	muu huomio	TP 2023	TE 2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Kunnan ja elinvoiman johtaminen	Kunnanjohtaja	x				1	1	1	1	1
	Elinvoimajohtaja	x			Lakkautetaan	1	0	0	0	0
	Vaalitoimitsija			x		0,1	0,3	0,3	0	0,3
Ympäristö- ja asumispalvelut	Tekninen johtaja	x				1	1	1	1	1
	Rakennusmestari / rakennustarkastaja	x				2	2	2	2	2
	Liikuntapaikkojen hoitaja		x			0	1,5	1	1	1
	Kiinteistönhoitaja		x			0	1	1	1	1
	Kausityöntekijä (rinteet, reitit, keilahalli)			x		3,5	3,25	3		3
	Ympäristötyöntekijä			x		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Elinvoima- ja yrityspalvelut	Projektipäällikkö			x		1	1	0	0	0
	Yksilövalmentaja	x			Palkkasihteerin tehtävänä	0	0	0	0	0
	Työllisyysvastaava	x				0	0	0	0	0
	Työohjaaja		x			0	0	0	0	0
	Kehitys- ja työllisyyskoordinaattori		x			0	0	0	0	0
	Työ- ja yksilövalmentaja			x			0,4	0	0	0
	Maahanmuuttokoordinaattori			x			0,2	0,4	0,4	0,2
Yhteensä						10,1	12,1	10,2	9,9	10,0
Konsernituki	Henkilöstö- ja hyvinvointivastaava	x				1	1	1	1	1
	Hallintovastaava	x				1	1	1	1	1
	Taloussihteer	x				2	2	1,4	1	1
	Palkkasihteer		x			1	1	1	1	1
	Toimistosihteer		x			1	0,75	0,3	1	1
	Tieto- ja viestintätyöntekijä							0	0	0
	Oppisopimusopiskelija			x		0	0,33	0,7	0	0
Yhteensä						6	6,08	5,4	5	5
Koulutus	Sivistysjohtaja	x				1	1	1	1	1
	Perusopetuksen ja lukion rehtori	x				1	1	1	1	1
	Toimistosihteer	x				1	1	1	1	1
	Luokanopettaja	x				10	10	10	10	10
	Luokanopettaja			x			0,33	0,6		
	Valmistavan luokanopettaja			x		1	0,7	0	0	0
	Opinto-ohjaaja	x				1	1	1	1	1
	Lehtori	x			2023 sis tuntiopettajat	14	7	7	7	7
	Päätoiminen tuntiopettaja	x					7	6	6	6
	Päätoiminen tuntiopettaja			x			1	0,6		
	Liikunnan ja kotitalouden opettaja	x			hoidetaan tuntiopena	0	0	0	0	0
	Erityisluokanopettaja	x				2	2	2	2	2
	Erityisluokanopettaja			x	Hanke		1	0,5		
	Erityisopettaja (Laaja-alainen)	x				1	1	1	1	1
	Koulunkäynninohjaaja		x			9,08	6,58	5,58	5,58	5,58

Pellon kunta

	Koulunkäynninohjaaja			x	Hanke	3	3	3	3	3
	Erityisavustaja		x			0,85	0,85	0,85	0,85	0,85
	AP / IP - ohjaaja		x			1	1	1	1	1
Yhteensä						45,93	45,46	42,13	40,43	40,43
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen johtaja	x				1	1	1	1	1
	Varhaiskasvatuksen opettaja	x			OVTES	2	2	2	2	2
	Varhaiskasvatuksen opettaja		x		KVTES	1	1,5	1,5	1,5	1,5
	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja							0,5	1	1
	Varhaiskasvatuksen sosionomi		x		Rekrytoidaan vakituisena 2024	1	1	1	1	1
	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	x				1				
	Perhepäivähoitaja		x			1	1,5	1,5	1,5	1,5
	Päiväkotiapulainen		x			1	1	1	1	1
	Koulukäynninohjaaja		x			0,4	0,4	0,4	0,1	0,1
	Erityisavustaja		x			0	0,15	0,15	0,15	0,15
	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		x			12	11	11	11	11
	Lastenhoitaja		x			0	0	0	0	0
Yhteensä						20,4	19,55	20,05	20,25	20,25
Vapaa-aika	Kulttuuri- ja vapaa-aikakoordinaattori		x		Painopisteen siirto hankekoordinaattoriksi: 0,3	1	1	1	1	1
	Liikunnanohjaaja		x			0,5	0,5	1	1	1
	Nuoriso-ohjaaja		x			0,5	0,5	1	1	1
	Vapaa-aikaohjaaja		x			0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
	Työpajaohjaaja		x			1,6	0,75	1	1	1
	Työpajaohjaaja			x		1	0	0	0	0
	Etsivä nuorisotyöntekijä			x		0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
	Koulunuoriso-työntekijä			x		0,6	0,25	0,5	0,5	0,5
	Liikuntapaikkatyöntekijä		x			0,6	0,6	0,60	0,6	0,6
	Kerho-ohjaajat			x		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Yhteensä						6,9	4,8	6,3	6,3	6,3
Koko henkilöstö yhteensä						89,43	88,19	84,08	81,88	81,98

3 Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Pellon kuntakonsernissa on käytössä kunnanhallituksessa 28.2.2023 hyväksytty työhyvinvointijohtamisen malli. Malli toimii sekä yksittäisten työntekijöiden, tiimien kuin koko henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisen tukena. Työhyvinvointijohtamisen mallin keskiössä ovat luottamuksen, turvallisuuden, henkilöstövoimavarat 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 virkistäytymispäivän 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 savuton kunta, ja kuntakonserni on savuton työnantaja, mikä tukee yksittäisten työntekijän terveellisiä elämäntapoja. Työterveyshuollon laaja-alaiset palvelut ovat myös henkilöstön työkyvyn tukena. Vuoden 2025 alkaen on suunnitteilla työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtuminen. Toteutuessaan henkilöstöllä on mahdollisuus hoitaa työterveyshuollon asiointitarpeitaan pääosin lähipalveluna.

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, kun 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 ja henkilöstösuunnitteluun panostetaan aiempaan enemmän. 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.

Esihenkilöillä on vastuu osaamistarpeen kartoituksessa. Osaamistarpeet ja ammatilliseen osaamisen ylläpitäminen ovat 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. Pellon kunnan talousarvioon vuodelle 2025 varataan opetus- ja kulttuurimäärärahoihin 72 300 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. Esimerkkinä toimista ovat 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, koulutuksen 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 lopuilla 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 ja koulutuksessa työskentelee määräaikaaisena henkilöstöä, jotka ovat tehtävään sopivia, mutta kelpoisuus heillä ei täyty.

Osaamisen kartoitus suoritetaan vuosittain kehityskeskusteluiden yhteydessä. Joko esihenkilö tai työntekijä voivat ottaa osaamistarpeen edistämisen puheeksi kehityskeskustelun yhteydessä ja akuutimmat tarpeet muulloinkin. Kukin esihenkilö vastaa oman henkilöstönsä osaamisen tarpeen kartoittamisesta ja tarvittavista kouluttautumisista henkilöstön oman aktiivisuuden tukemana. Esihenkilöt vastaavat henkilöstön riittävästä kouluttautumisesta, ja siitä, että koulutukset eivät suuntaudu vain osalle henkilöstöstä. Koulutusmäärärahat varataan vuosittain talousarvioon, ja koulutuksiin osallistuminen kustannuksiin anotaan ja hyväksytetään lähiesihenkilöllä henkilöstöhallinnon ohjelmassa. Henkilöstö eli kukin työntekijä itse vastaa koulutuksen anomisesta. Lähiesihenkilöiden tehtävänä on seurata henkilöstön osaamista, osaamistarpeita ja osaamisen 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 tulevana 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 2025 on avattu tämän suunnitelman loppuun. Koulutussuunnitelma voi täydentyä myös vuoden 2025 aikana.

Työhyvinvointijohtaminen on kunnan johtamisen keskiössä, minkä vuoksi koko henkilöstöltä odotetaan 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 kyvykkyiden, 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- tai virkavapaata, ja se rinnastetaan työaikaan työehtosopimuksen ja työaikaohjeistuksen mukaisesti.

Koulutuksiin osallistutaan tarveperusteisesti ja taloudelliset resurssit huomioiden. Määräaikaisen henkilöstön kouluttaminen riippuu määräaikaisuuden pituudesta ja työnantajan tarpeesta. Pitempiaikaisen määräaikaisen henkilöstön kohdalla tulee käydä vakituisen henkilöstön tavoin kehityskeskustelu, ja varmistaa hoidettavan tehtävän osalta riittävä ja tarpeellinen kouluttautuminen. Suunniteltujen koulutusten lisäksi vuoden aikana voi ilmentyä muita tarpeita, joihin koulutusmäärärahoja tulee kohdentaa (Taulukko 5).

Taulukko 5. Henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2025 palveluittain.

Vastuualueet	Palvelut	Henkilöstön kehittämissuunnitelma 2025
Kunnan ja elinvoiman johtaminen	Kunnan johtamisen palvelut: - Toimielimet - Vaalit	- Yleiset luottamushenkilökoulutukset - Uuden valtuuston koulutukset - Strategiatyö - hallinnollinen koulutus, mm. valmisteluun, päätöksentekoon ja muutoksenhakuun liittyvä koulutus - Kuntamarkkinat
	Ympäristö- ja asumispalvelut - Elinympäristön kehittäminen - Rakentamisen ohjeistus - Rakennusvalvonta - Maankäytön suunnittelu	- Maanrakennuskoulutus - Ympäristön ja rakentamisen koulutukset - Hankintaosaamisen koulutus - Osakeyhtiökoulutus - Ajankohtaispäivät
	Elinvoima- ja yrityspalvelut - Elinvoiman edistäminen - Työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen	- Työllisyyskoulutukset - Kuntamarkkinat - Elinvoimakoulutukset
Osaamisen, kasvatuksen ja vapaa-ajan johtaminen	Varhaiskasvatuspalvelut - Alle kouluikäiset	- Täydennyskoulutukset 3-13 pv - Digitaidot - Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen - Tiimityön kehittäminen
	Koulutuspalvelut - perusopetus ja lukio - Muu toisen asteen koulutus ja kansalaisopisto - Nuorten työpaja	- Täydennyskoulutukset - Digitaidot - Turvallisuuskoulutus - Maahanmuuttokoulutus - Tiimityön kehittäminen
	Vapaa-aikapalvelut: - Kulttuuri - Liikunta - Nuorten osallistaminen	- Täydennyskoulutukset 3-13 pv - Lakikoulutukset - Sosiaalisen median koulutus - Hankeosaamiskoulutus - Nuorisopalvelukoulutus - Ammattitaitoa ylläpitävät ja edistävät koulutukset - Digitaidot - johtamiskoulutus - turvallisuuskoulutus - Maahanmuuttokoulutus - Tiimityön kehittäminen
Konsernituki	Henkilöstö- ja hyvinvointipalvelut: - Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin tuki - Yhteistoiminta - Työsuojelu - Kuntalaisten hyvinvointi - Kuntalaisten osallistaminen	- Keva- ja palkkahallinnon koulutus - henkilöstöjohtamiskoulutus - laajan joryn teemakoulutukset - työsuojelukoulutus - KT:n ja muut ajankohtaispäivät - Kuntamarkkinat - hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koulutus aihealueittain
	Hallinto- ja viestintäpalvelut - Tiedonhallinta – ja hallinnon tuki - Viestinnän tuki	- Sosiaalisen median koulutus - Ulkoisen viestinnän koulutus - Arkistointikoulutus

	Kehittämispalvelut - Hankkeet ja avustukset - Rahoituskanavat	- Hankeosaaminen
	Talousspalvelut: - Talouden seuranta ja arviointi - Taloudenhoito	- Taloushallintokoulutus - Talousraportointikoulutus - Ohjelmistokoulutukset - Ajankohtaispäivät