

SIIKAJOEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA V. 2024

1. Johdanto

Kunnat ovat velvollisia laatimaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla (1138/2013 ja 631/2021) mukaisesti työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstön kouluttamisesta säädetään lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevassa laissa (1136/2013) ja laissa koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain.

Suunnitelman tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymiseen, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Siikajoen kunnan strategiassa henkilöstöpoliittisia tavoitteita ovat mm. ”kuntalaisille laadukkaat palvelut tuottaa ammattitaitoinen henkilöstö” sekä ”osaavia työntekijöitä arvostetaan” ja ”resurssien oikea käyttö johtaa työhyvinvointiin”. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman hyväksyy kunnanhallitus työyhteisötoimikunnan esityksestä ja vuosittaiset päivitykset tekee työyhteisötoimikunta.

2. Henkilöstön asemaan liittyvät suunnitelmat ja ohjeet

Hallintosäännössä on määräykset toimivallasta ja menettelystä henkilöstöä palkattaessa. Henkilöstöä voidaan palkata talousarvion sallimissa rajoissa. Ennen uusia rekrytointeja on tarpeen varmistua rekrytoinnin välttämättömyydestä ja selvittää vaihtoehtoiset tavat hoitaa tehtävää (esimerkiksi tehtävien uudelleenjärjestelyt, toimintamallien tehostaminen).

Valtuuston hyväksymässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa todetaan tasa-arvon edistämisen yleiseksi tavoitteeksi muun muassa miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja yhtäläisten urakehitysmahdollisuuksien luominen.

Muita henkilöstön asemaan liittyviä suunnitelmia ja ohjeita ovat mm. työsuojelun toimintaohjeet, kuten perehdytysohje, varhaisen välittämisen malli sekä päihdeohjelma. Palvelusuhdeasioista on erilaisia ohjeistuksia ja vahvistettuja toimintaperiaatteita. Suunnitelmia ja ohjeita päivitetään ja yhteen sovitetaan kuluvan valtuustokauden aikana.

3. Henkilöstörakenne

Siikajoen kunnan henkilöstörakennetta kuvaavat keskeiset tunnusluvut henkilömäärinä:

	31.12.2022	30.9.2023
Palvelussuhteiden määrä	298	251
Vakituisessa palvelussuhteessa	200	173
Määräaikaisessa palvelussuhteessa (sis. kansalaisopiston henkilöstö, sijaiset, koronatuella palkatut, hanketyöntekijät ja muut määräaikaiset)	80	66
Työllistetyt	18	12
Kokoaikaisessa palvelussuhteessa	236	188
Osa-aikaisessa palvelussuhteessa	62	63
Naisia henkilöstöstä	246	208
Miehiä henkilöstöstä	52	43
KVTES:n sopimusalaan kuuluvat	160	118
OVTES:n sopimusalaan kuuluvat	115	113
SOTE:n sopimusalaan kuuluvat	5	0
Teknisen sopimusalaan kuuluvat	5	5
Tuntipalkkaisten sopimusalaan kuuluvat	13	15

Vakinaisten ikäjakauma	31.12.2022	30.9.2023
alle 30-vuotiaat	7	6
30–39-vuotiaat	36	28
40–49-vuotiaat	62	60
50–59-vuotiaat	64	49
60-vuotiaat ja vanhemmat	31	30

Henkilöstö hallintokunnittain 30.9.2023:

Hallintokunta	vakinaiset	sijaiset	määräaikaiset	palkkatuella palkatut
Yleishallinto	12		2	1
Sivistystoimi	149	13	50	3
Tekninen toimi	12		1	8

Vuoden 2023 alussa tapahtui henkilöstösiirtoja, sillä sote-henkilöstö siirtyi hyvinvointialue Pohteelle sekä ateria- ja puhtauspalveluiden työntekijät siirtyivät PPE Köökin palvelukseen vanhoina työntekijöinä.

4. Määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio näiden kehittymisestä

Määräaikaisen työsuhteen palvelusuhteen solmimiseen tulee olla perusteltu syy ja määräaikaisen viranhoidtomääräyksen/työsopimukseen tulee kirjata määräaikaisuuden peruste.

Siikajoen kunnan määräaikaisten työsuhteiden seuranta toteutetaan kunnan tilinpäätöksen yhteydessä julkaistavan henkilöstökertomuksen avulla. Vakinaisessa palvelussuhteessa 30.9.2023 oli 68,9 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 26,3 % henkilökunnasta. Lisäksi palkkatuella työllistettyjä oli 4,8 % henkilökunnasta.

Siikajoki-opiston työntekijät ovat kaikki määräaikaisessa työsuhteessa. Syyskuun 2023 lopussa heitä oli 8,8 % palvelussuhteessa olevista eli 33,33 % kaikista määräaikaisista työntekijöistä. Muita avoimen viran tai toimen hoitajia oli 12,3 % ja sijaisia 5,2 % työntekijöiden kokonaismäärästä. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrää ovat lisänneet sivistystoimen hankkeet ja koronatuella palkatut työntekijät. Myös työntekijöiden poissaolot vaikuttavat sijaisten määrään erityisesti varhaiskasvatuksen puolella. Määräaikaisten työntekijöiden määrään vaikuttaa vuonna 2024 osittain erilaisten hankkeiden toteutuminen. Syksystä 2023 alkaen koulujen määräaikaiset opettajat on palkattu koko lukuvuodeksi ajalle 1.8.–31.7.

Mikäli tehtävään ei saada kelpoisuusvaatimuksen täyttävää henkilöä, on hänet palkattava määräaikaiseksi. Vakituiset työ- ja virkasuhteet pyritään täyttämään, mikäli työtä edelleen on.

Koko kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteessa vuonna 2021 työskenteli 23,4 % (21,9 %) henkilöstöstä. Vakinaisia kunta-alalla oli 75,4 % (77,0 %) ja työllistettyjä 1,2 % (1,1 %). Vuoden 2022 tilastotietoa ei ollut vielä saatavissa marraskuun 2023 alussa.

5. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde on ensisijainen palvelussuhteen muoto. Palvelussuhde voi olla virka- tai työsuhde tehtävästä riippuen. Virkasuhdetta käytetään silloin, kun tehtävään sisältyy kuntalain mukaisia viranomaistehtäviä tai erityislaki edellyttää virkasuhdetta. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään, jos niihin on lain edellyttämä peruste.

Siikajoen kunta työnantajana suhtautuu pääsääntöisesti myönteisesti joustavien työaikajärjestelyjen käyttöön. Etätyön periaatteet on hyväksytty vuonna 2019 ja ohjetta on päivitetty vuonna 2022. Harkinnanvaraisten työaikamuutosten osalta työnantaja huomioi työtilanteen antamat mahdollisuudet. Tapaukset käsitellään yksilökohtaisesti ottaen huomioon työntekijöiden erilaiset perhetilanteet. Yleisesti noudatetaan kunnan hallintosäännön ja henkilöstöhallinnon ohjeita. Harkinnanvaraisissa vapaissa päätöksen tekevän esimiehen tulee varmistua henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta tai hyväksyttävän poikkeamisperusteen olemassaolosta.

6. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

Yleisenä lähtökohtana Siikajoen kunnan osalta on se, että henkilökunta ei ole välittömän työttömyysuhan alla millään sektorilla.

Työkyvyn ylläpitämiseksi tarjotaan ensisijaisesti täydenniskoulutusmahdollisuuksia henkilön omalla alalla ja mahdollistetaan lisäpätevoitymistä. Siikajoen kunta työnantajana antaa mahdollisuuden päästä KELA:n järjestämään KIILA-kuntoutukseen palkallisena työaikana, mikäli muut ehdot kuntoutukseen täyttyvät. Työkyvyn ylläpitämisessä avainasemassa on työterveyshuollon laatima erillinen toimintasuunnitelma.

Työkyvyn heiketessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin tehtäviin ja harkitaan tukitoimia henkilön uudelleen koulutukseen esim. oppisopimuskoulutuksella sekä osatyökyisten erityisillä työaikajärjestelyillä. Oppisopimuskoulutuksen käyttöä pyritään lisäämään.

7. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma

Yleisperiaatteena on, että työnantaja kartoittaa systemaattisesti henkilöstön koulutustarpeet niin henkilöstön kuin työnantajan näkökulmasta. Kartoitus tapahtuu kehityskeskustelun yhteydessä. Kehityskeskustelu on merkittävä osa osaamisen tarpeen selvittämistä ja se on välttämätön ja koko henkilöstöä koskeva.

Osaamistarpeita kartoitettaessa huomioidaan ainakin seuraavia osa-alueita:

- odotettavissa olevat muutokset työssä
- ammattitaito
- esimiestaidot
- työyhteisötaidot
- työsuojelu- ja turvallisuustaidot
- työkykyisyys
- yhteistoiminta ja yhteistyö

Osaamistarpeiden kartoittamisen jälkeen laaditaan suunnitelma koko henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä kalenterivuoden mittaiseksi ajanjaksoksi. Suunnitelmaa voidaan täydentää kalenterivuoden kuluessa. Suunnitelmassa henkilöstö voidaan jakaa ammattiryhmittäin tai työtehtävien mukaan ryhmäkohtaisesti. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastuualueiden esimiehillä.

Siikajoen kunnassa on varauduttava myös eläköitymisiin. Eläkkeelle lähtijöiden tieto-taidon siirtäminen jo olemassa oleville tai uusille työntekijöille on varmistettava hyvissä ajoin ja koulutustarpeet huomioitava jo koulutussuunnitelmassa, mikäli se on mahdollista.

Koulutussuunnitelma hallintokunnittain esitettynä on tämän henkilöstö- ja koulutussuunnitelman liitteenä.

8. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettely

Siikajoen kunta järjestää henkilöstölleen ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta siihen varattujen määrärahojen puitteissa. Päätösvalta koulutushakemuksen hyväksymisestä noudattaa hallintosäännön määräyksiä toimivallasta henkilöstöasioissa. Hallintokuntien tulee vuosittain budjetoida määrärahaa alaisensa henkilöstön koulutukseen. Koulutusta suunniteltaessa ja myönnettäessä on huolehdittava henkilöiden ja hallintokuntien tasapuolisesta kohtelusta. Asiaan vaikuttaa haettavan koulutuksen merkitys henkilön ammatinhallinnan vahvistamisessa nykyisissä työtehtävissä, muutos työtehtävissä tai työskentelyympäristössä, haettavan koulutusaiheen osaamistaso hallintokunnassa, tiimissä tai tehtäväalueella sekä haettavan koulutuksen käytettävyyttä tehtävien laajuutta ja ajallista pitkäikäisyyttä arvioiden.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan kehityskeskustelujen yhteydessä vuosittain ja siitä tehdään yhteenveto toimialoittain koulutuskorvausta haettaessa. Työyhteisötoimikunta käsittelee ja hyväksyy vuosittaisen koulutussuunnitelman.

Kokonaisuutta seurataan kunnan tilinpäätöksen yhteydessä julkaistavan henkilöstökertomuksen avulla. Henkilöstökertomukseen kerätään tiedot hallintokunnittain henkilöstön osallistumisista osaamisen kehittämistoimiin. Esimiehet vastaavat koulutuskorttien ylläpidosta.

9. Periaatteet irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta

Työnantaja tarjoaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle ja viranhaltijalle mahdollisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos palvelussuhde on ennen palvelussuhteen päättymistä kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta. Valmennuksen tai koulutuksen arvo ja ajankohta on määritelty laissa.

Tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kanssa sovitaan tapauskohtaisesti mm. koulutuksen tai valmennuksen suorittamistavasta, kustannuksista, koulutuksen sisällöstä sekä muista yksityiskohdista. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän/viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

10. Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus perustuu lakiin (Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013) Kunta hakee korvausta vuosittain Työllisyysrahastolta. Koulutussuunnitelman tulee olla laadittuna ennen niiden koulutusten alkamista, joiden perusteella korvausta haetaan. Koulutussuunnitelmaa voi päivittää kalenterivuoden aikana.

Korvausta voi saada vuosittain enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa kuuden tunnin koulutusta. Koulutuspäivä voi koostua useammasta vähintään yhden tunnin yhtäjaksoisesta koulutusjaksosta. Korvauksen määrä on 10 % työnantajan työttömyysvakuutusmaksun alaisesta keskimääräisestä päiväpalkasta kerrottuna koulutuspäivien lukumäärällä.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta perehdyttämisestä tai työhön opastamisesta. Korvausta ei myöskään myönnetä palkkatuella palkatun työntekijän koulutuskustannuksiin.

Tiedot koulutuskorvaukseen oikeuttavien henkilöiden ja koulutuspäivien määrästä (esim. 2 koulutuspäivää 1 henkilö, 3 koulutuspäivää 5 henkilöä) esimiehet toimittavat hallintojohtajalle koontia varten toteutumavuotta seuraavan tammikuun alussa. Vuoden 2023 koulutuskorvausta on haettava Työllisyysrahastolta tammikuun 2024 aikana.