



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Työyhteisötoimikunta 2.12.2024

Kunnanhallitus 9.12.2024

SISÄLLYSLUETTELO

SIIKAJOEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2025	3
1 Yleistä	3
2 Henkilöstön asemaan liittyvät suunnitelmat ja ohjeet	3
3 Henkilöstörakenne.....	4
4 Määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio näiden kehittymisestä	5
5 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	5
6 Yleiset periaatteet joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta	6
7 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma	6
8 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien toteuttaminen ja seuranta	7
9 Periaatteet irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta	7
10 Koulutuskorvaus	8
11 Lopuksi	8

SIIKAJOEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2025

1 Yleistä

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 työllistämisedellytyksiä. 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. Suunnitelman tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä.

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 tai 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 tarpeen mukaan noudattaen lakeja ja kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia. Työsuojelun toimintaohjeiden päivitystyö kokonaisuudessaan on tällä hetkellä käynnissä.

3 Henkilöstörakenne

Siikajoen kunnan henkilöstörakennetta kuvaavat keskeiset tunnusluvut henkilömäärinä:

	31.12.2023	30.9.2024
Palvelussuhteiden määrä	242	235
Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa	171	164
Määräaikaisessa palvelussuhteessa (sis. Siikajoki-opiston henkilöstö, hanketyöntekijät ja muut määräaikaiset sekä sijaiset)	62	61
Työllistetyt	9	10
Kokoaikaisessa palvelussuhteessa	191	187
Osa-aikaisessa palvelussuhteessa	51	48
Naisia henkilöstöstä	200	192
Miehiä henkilöstöstä	42	43
KVTES:n sopimusalaan kuuluvat	114	107
OVTES:n sopimusalaan kuuluvat	113	110
Teknisen sopimusalaan kuuluvat	5	4
Tuntipalkkaisten sopimusalaan kuuluvat	10	14

Vakinaisten ikäjakauma:

	31.12.2023	30.9.2024
alle 30-vuotiaat	6	6
30–39-vuotiaat	30	25
40–49-vuotiaat	57	54
50–59-vuotiaat	50	48
60-vuotiaat ja vanhemmat	28	31

Henkilöstö hallintokunnittain 30.9.2024:

Hallintokunta	vakinaiset	sijaiset	määräaikaiset	palkkatuella
Yleishallinto	12		2	1
Sivistystoimi	141	16	42	2
Tekninen toimi	11		1	7
Yhteensä	164	16	45	10

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2025 Siikajoen kunnan palveluksesta jää vanhuuseläkkeelle 12 henkilöä. Vuoden 2025 jälkeen eläkkeelle jäävien määrä vähenee vuosittain.

4 Määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä ja arvio näiden kehittymisestä

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

Siikajoen kunnan määräaikaisten työsuhteiden seuranta toteutetaan kunnan tilinpäätöksen yhteydessä julkaistavan henkilöstökertomuksen avulla. Vakinaisessa palvelussuhteessa 30.9.2024 oli 69,8 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 26,0 % henkilökunnasta. Lisäksi palkkatuella työllistettyjä oli 4,2 % henkilökunnasta.

Siikajoki-opiston työntekijät ovat kaikki määräaikaisessa työsuhteessa. Syyskuun 2024 lopussa heitä oli 7,7 % palvelussuhteessa olevista eli 40,0 % kaikista määräaikaisista työntekijöistä. Muita avoimen viran tai toimen hoitajia oli 10,2 % ja sijaisia 6,8 % henkilöstön kokonaismäärästä. Muun muassa erilaisilla hankkeilla on vaikutusta määräaikaisten palvelussuhteiden määrään. Erityisesti varhaiskasvatuksen puolella työntekijöiden poissaolot vaikuttavat ulkopuolisten sijaisten määrään. 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 2022 työskenteli 23,6 % henkilöstöstä. Vakinaisia kunta-alalla oli 75,1 % ja palkkatuella työllistettyjä 1,3 %. Vuoden 2023 tilastotietoa ei ollut vielä saatavissa marraskuun 2024 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 tavoitteena Siikajoen kunnan osalta on se, että henkilökunta ei ole välittömän työttömyysuhan alla millään sektorilla.

Työkyvyn ylläpitämiseksi tarjotaan ensisijaisesti täydennyskoulutusmahdollisuuksia henkilön omalla alalla ja mahdollistetaan lisäpätevöitymistä. 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. Työnantaja pyrkii auttamaan työkyvyn ylläpitämistä tarjoamalla henkilöstölle lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut.

Työkyvyn heiketessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin tehtäviin ja harkitaan tukitoimia henkilön uudelleen koulutukseen esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella sekä osatyökyisten erityisillä työaikajärjestelyillä. Oppisopimuskoulutuksen käyttöä lisätään mahdollisuuksien mukaan.

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

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata kunnan palvelutuotannossa tarvittava osaaminen. Osaamisen ennakkointia tarvitaan laadittaessa kunnan palvelustrategiaa pidemmällä tähtäimellä. Henkilöstön kehittämisellä tuetaan myös muutoksen hallintaa.

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 sekä 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 seuranta

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 sekä laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 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 henkilöstöasiantuntijalle koontia varten toteutumavuotta seuraavan tammikuun alussa. Kunkin vuoden koulutuskorvausta on haettava Työllisyysrahastolta seuraavan vuoden tammikuun aikana.

11 Lopuksi

Siikajoen kunnanvaltuusto on kokouksessaan 18.6.2024 linjannut talouden tasapainottamisen keinoja. Valtuusto on hyväksynyt yleisen henkilöstösäästötavoitteen 220 000 euroa/vuosi. Tulevaisuustyöryhmä on todennut, että säästötoimissa henkilöstön lomautukset tulevat harkintaan vain aivan viimeisenä keinona. Henkilökunnan koulutuksista säästöesitys on 14 000 euroa.

Talouden tasapainottaminen vaatii tiukkaa henkilöstösuunnittelua ja vahvaa henkilöstömenojen hallintaa. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämästä henkilöstön määrästä ja rakenteesta sekä turvataan riittävä osaaminen. Henkilöstötarpeeseen vaikuttaa se, mitä ja miten kunta palveluja tuottaa.

Työelämä muuttuu vauhdilla. Muutoksen suurimpia haasteita on kehittää uusien toimintatapojen, työtehtävien ja teknologian vaatimaa osaamista. Tarve työssä oppimiseen kasvaa. Myös oppimisen tavat muuttuvat ja monimuotoistuvat. Henkilöstön ammattitaito vaikuttaa suoraan kuntalaisille tarjottavien palveluiden laatuun.

Keskeisenä henkilöstömenojen hallinnan keinona on sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentäminen. Tavoitteena on pyrkiä löytämään vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Osatyökykyistä henkilöstöä tuetaan selviytymään työssään kokoaikaisen sairauspoissaolon sijaan laatimalla korvaavan ja mukautetun työn periaatteet.

Hyvän työnantajakuvan ylläpitäminen, osaamiseen ja työhyvinvointiin panostaminen, sujuvat rekrytointiprosessit sekä vakaa henkilöstöpolitiikka ovat keskeisiä tekijöitä osaajien saamiseksi ja pitämiseksi kunnan organisaatiossa.