

Askola

Askolan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Yhteistyötoimikunta 31.1.2023
Kunnanhallitus 8.2.2023

Sisällysluettelo

1 Yleistä

2 Perusteet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen

3 Henkilöstön rakenne ja määrä

4 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

5 Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

6 Koulutussuunnitelma

7 Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

8 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

9 Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

1 Yleistä

Tämä on yhdeksäs Askolan kunnan yhteistoimintalain 4 a §: n mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelma laaditaan vuosittain hallintokunnittain ja se käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja vahvistetaan kunnanhallituksen päätöksellä.

2 Perusteet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä ja lakiin koulutuskorvauksesta.

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Lain mukaisella ammatillisella osaamisella tarkoitetaan työntekijän ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä niin, että ammatillinen osaaminen vastaisi työn ja työtehtävien vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muutostarpeita. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet nykyisen työnantajan palveluksessa.

Lain keskeisenä tavoitteena on, että osaamisen kehittämiseen osallistuvien työntekijöiden piiri laajenee niihinkin työntekijöihin, jotka nykyisin jäävät koulutusta paitsi.

Lain määrittelemää ammatillisen osaamisen kehittämistä on työntekijöille tarjottava suunnitelmallinen koulutus, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Lisäksi työnantajalla on jatkossa velvollisuus keskustella työntekijän kanssa ammatillisen osaamisen kehittamisestä, jos työntekijä sitä pyytää.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen määritelmä on laaja ja voi sisältää erityyppistä lisä- ja täydennyskoulutusta. Koulutuksena ei kuitenkaan pidetä tavanomaista työhön perehdytystä ja työhön opastamista eikä osaamista kehittävästä työkiertoa. Lain mukaan koulutuksen tuottaja voi olla ulkopuolinen koulutusorganisaatio tai kouluttaja. Myös työnantajan oma organisaatio voi toteuttaa koulutuksen.

Lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa on 20.12.2013 lisätty 4 a § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Laki edellyttää, että kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;

- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

3 Henkilöstön rakenne ja määrä

Askolan kunnan kokonaishenkilöstömäärä on 31.12.2022 tilanteen mukaan 294 henkilöä. Luku sisältää kaikki voimassa olevat palvelussuhteet.

31.12.2022	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	233	77 %	Kokoaikainen	251	83 %
Määräaikainen	68	23 %	Osa-aikainen	50	17 %
Yhteensä	301	100 %	Yhteensä	301	100 %

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Myös tulevaisuudessa em. syistä palkattaessa työ/virkasuhde solmitaan määräaikaiseksi. Työllistämistukimäärärahoihin palkattavat työntekijät ovat ja tulevat olemaan eripituisissa määräaikaisissa työsuhteissa kuntaan. Vuosien 2010 – 2023 välillä määräaikaisten työsuhteiden määrä on vaihdellut 86 työsuhteesta 54 työsuhteeseen.

Henkilöstön ikärakenne:

31.12.2022	Henkilöä	%
alle 30 v	29	10
30-39 v	66	22
40-49 v	86	28
50-59 v	93	31
60 v -	27	9
Yhteensä	301	100

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 45 vuotta. Miesten osuus henkilöstöstä oli 13 % ollen määränä 39 (37).

4 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Pääsääntöisesti kunnan palveluksessa olevat henkilöt ovat kokoaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Osa-aikaisuutta työsuhdemuotona käytetään joko työtehtävästä tai työntekijästä johtuvasta syystä.

5 Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

Askolan kunnassa on käytössä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä työhön paluun käytännöt. Esimiestehtävään kuuluu oman henkilöstönsä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen.

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty monin tavoin tavoitteena yhteistyön kehittäminen ja henkilöstön tukeminen. Vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kiinnitetty huomiota työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseen. Tavoitteena on yleisen työkyvyn edistämisen lisäksi myös se, että ikääntyneet ja osatyökykyiset pysyisivät mahdollisimman pitkään työelämässä.

Tehtävien hoidossa huomioidaan, mahdollisuuksien mukaan, työntekijän mahdolliset työkykyrajoitteet. Työkyvyttömyysuhan alaiset työntekijät/viranhaltijan käyvät yhdessä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa neuvotteluja ja tekevät suunnitelmia ja niiden toteutuksia niin, että henkilöt pystyisivät jatkamaan työssään mahdollisimman pitkään.

Jos työkyvyn tukeminen ei ole mahdollista kunnan sisäisin toimenpitein, järjestetään työterveyshuollossa yhteisneuvottelu työntekijän työssä selviytymisen seurantaan liittyen. Jos työterveyshuollon toiminnalla ja työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea työntekijän työkykyä, häntä neuvotaan kuntoutusta koskevista asioista tai hänet ohjataan kuntoutukseen, muuhun hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutuksen tavoite on työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen ja parantaminen, silloin kun työ ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemista voidaan toteuttaa muun muassa työhyvinvoinnista huolehtimalla, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon avulla sekä työtä muokkaamalla. Työkyvyttömyysriskiä voidaan hallita aktiivisella sairauspoissaolojen seurannalla ja aktiivisen tuen toimintamallin hyödyntämisellä sekä kunnan ja työterveyshuollon tiiviinä yhteistyönä.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Askolan kunnassa eri toimialojen tulee arvioida lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvitysten avulla.

Askolan kunnassa on käytössä sähköinen TurvaArvi –järjestelmä, jossa työntekijän tulee tehdä ilmoitus häirintäasioissa, läheltä piti -tilanteissa sekä haitallisessa työssä kuormittumisessa.

Askolan kunta työnantajana kannustaa henkilöstöään liikkumaan ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Omaehtoista toimintaa tuetaan liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Vuoden 2022

alusta käytössä on Smartumin mobiilisovellus. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kunnan kuntosalia veloitusetta.

6 Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa esitetään kuntatasolla sekä toimialakohtaisesti vuodelle 2023. Toimialat ovat laatineet vuositasolla yksilö- tai tehtäväryhmittäiset koulutussuunnitelmat. Laaditut suunnitelmat ovat tämän koulutussuunnitelman liitteenä.

Suunnitelmat perustuvat arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa esimiehen luvalla. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittain esimiehen kanssa käytävissä kehityskeskustelussa.

7 Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

Korvauksen saamisen ehdoton edellytys on laadittu koulutussuunnitelma. Toinen edellytys korvauksen saamiseen on, että koulutukseen osallistuvalla työntekijällä maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa.

Edelleen työnantajan tulee ylläpitää työntekijäkohtainen selvitys koulutusvähennykseen tarkoitettujen koulutuspäivien käytöstä. Selvitykset tulee säilyttää kuusi vuotta sen kalenterivuoden lopusta, jonka aikana tilikausi päättyy.

Selvityksestä tulee käydä ilmi koulutuksen sisältö ja kesto. Selvitys voi olla koulutuksen järjestäjän laatima ohjelma. Myös yrityksen sisäisestä koulutuksesta pitää etukäteen laatia sisältöä ja kestoä koskeva ohjelma.

8 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Virkoja ja toimia täytettäessä niihin vaaditaan kyseisen toimialan ammatillinen osaaminen, joten henkilöstöllä on varsinainen ammatillinen peruskoulutus jo ryhtyessään hoitamaan tehtävänsä. Vuosittain on vaihtelua eri toimialojen välillä siinä, miten ammatilliset vaatimukset muuttuvat. Tähän ammatillisen osaamisen lisäämiseen tähtäävään koulutukseen henkilöstö osallistuu vuosittain. Lisäkoulutuksen tarvetta aiheuttavat myös käytettäviin järjestelmiin tehtävät päivitykset, jotka aiheuttavat muutoksia toimintatapoihin.

9 Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

Vuoden 2018 alusta lukien työntekijät ja viranhaltijat ovat hakeneet koulutukset Populus – ohjelman kautta. Koulutuslomakkeelle laitetaan koulutuksen tunnit, kun kyseessä on koulutussuunnitelman mukainen koulutus.