



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Henkilöstö ja ikärakenne	5
Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö	6
Työntekijän toimintakyvystä huolehtiminen.....	7
Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä	7
Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään?	8
Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat / tavoitteet vuonna 2024.....	8

Johdanto

Kankaanpään kaupungin strategiasta johdetun vision mukaisesti ”Äly, taide ja hyvinvointi asuvat meillä”. Strategian päämäärät ovat älykäs ja monipuolinen elinvoima, mukava arki ja kestävä ja ketterä kaupunki. Tavoitteista henkilöstöpolitiikkaa linjaa erityisesti resurssiviisas, asiakaslähtöinen ja ratkaisukeskeinen toimintatapa, rohkea kokeilukulttuuri ja terveet ja toimivat työyhteisöt.

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on kaupungin strategia ja taloudelliset suuntaviivat. Henkilöstön rakennetta ja määrää tulee suunnitella samanaikaisesti taloussuunnittelun kanssa ottaen huomioon väestörakenteen muutokset ja palvelutarpeet.

Henkilöstön hyvinvointia kehitetään aktiivisesti yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Työkykyjohtamiseen ja työkyvyn tukemiseen on kiinnitetty erityistä huomiota.

Honkajoen kunta liittyi Kankaanpään kaupunkiin vuoden 2021 alusta. Vuoden 2023 alusta puolestaan Satakunnan hyvinvointialueelle siirtyi 19 kaupungin työntekijää ja Posan ympäristöpalvelut (14 viranhaltijaa) siirtyi Kankaanpään kaupungin palvelukseen.

Kankaanpään kaupungin henkilöstöstä yli kolmannes on yli 55-vuotiaita. Tulevina vuosina tulee kiinnittää erityisesti huomiota ikäjohtamiseen. Työturvallisuuslakiin on tehty tarkistuksia tavoitteena edistää yli 55-vuotiaiden työssäjaksamista pyrkimyksenä ehkäistä työkyvyttömyyttä ja parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä pidempään työkykyisenä. Osana työkykyjohtamista on eläkesiirtymän johtaminen ja ennakointi (osaamistarpeet, osaamisen jakaminen, kokemustiedon hyödyntäminen).

Koulutustuki

1.1.2014 on tullut voimaan laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä

Lain tavoitteena on lisätä työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden osaamisen kehittämiseen liittyvää toimintaa ja tällä tavoin parantaa henkilöstön osaamisen tasoa vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia. Osaamista tulee kehittää nykyisissä tai mahdollisesti uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakkoiden. 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.

Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Lakiesityksen mukaan työnantajalla tulee olemaan oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiseksi on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää tiedot kunnan henkilöstörakenteesta, arvio sen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet). Erityisesti tulee huomioida ne työntekijäryhmät, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutukselle.

Suunnitelmassa pitää koulutustavoitteiden lisäksi erikseen huomioida

- periaatteet, joilla säilytetään työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyky
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



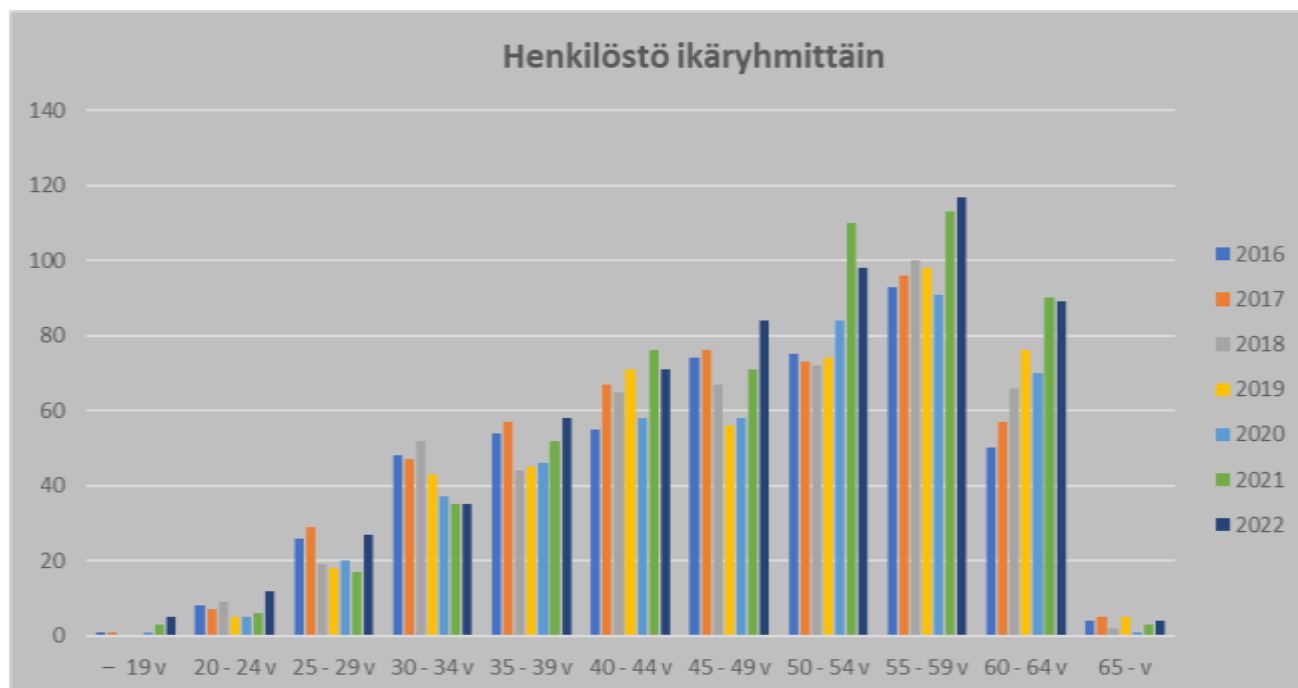
lähde: KT yleiskirje kunnanhallituksille ja kuntayhtymille 11.9.2013

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostava työnantaja saa koulutuskorvaukseen oikeutetun korvauksen työttömyysvakuutusrahastolta työttömyysvakuutusmaksun perinnän yhteydessä.

Henkilöstö ja ikärakenne

Vuoden 2022 lopussa Kankaanpään kaupungin palveluksessa oli 600 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset. Henkilöstön määrän odotetaan vähenevän lähivuosina, koska eläköitymisten yhteydessä tarkastellaan aina mahdollisuus tehtävien uudelleen järjestelyyn. Henkilöstön rakenteeseen ei lyhyellä aikavälillä ole odotettavissa suuria muutoksia.

31.12.22											
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Vakituiset kokoaikaiset	375	375	375	375	365	356	351	333	401	399	
Vakituiset osa-aikaiset	44	36	38	40	40	38	35	40	71	68	
Vakituiset sivutoimiset	1	1	2	1	1		1	2			
Määräaikaiset kokoaikaiset	58	51	58	37	59	53	51	57	72	91	
Määräaikaiset osa-aikaiset	12	16	14	26	29	42	30	31	27	33	
Määräaikaiset sivutoimiset	10	7	6	2	8	1	16	6	4	4	
Työllistetyt kokoaikaiset	2	1		7	11	5	5	1	1	4	
Työllistetyt osa-aikaiset		4			1	1					
Oppisopimus					1		2	1		1	
Yhteensä	502	491	493	488	515	496	491	471	576	600	



Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö

Määräaikaiset

Kankaanpään kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehittämis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehittämis- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen.

Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Kankaanpään kaupungin työntekijöitä.

Koko- ja osa-aikaiset

31.12.22	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Lukumäärä										
Kokoaikaiset	433	427	433	419	435	414	407	391	474	495
Osa-aikaiset	69	64	60	69	80	82	84	80	102	105
Yhteensä	502	491	493	488	515	496	491	471	576	600
Prosenttiosuus %										
Kokoaikaiset	86,3	87,0	87,8	85,9	84,5	83,5	82,9	83,0	82,3	82,5
Osa-aikaiset	13,7	13,0	12,2	14,1	15,5	16,5	17,1	17,0	17,7	17,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Osa-aikaiset

Kankaanpään kaupungissa käytetään osa-aikaisia työntekijöitä silloin, kun se on työn järjestämiseksi perusteltua. Työntekijän itse toivoessa osa-aikaista työsuhdetta sellainen pyritään järjestämään, mikäli mahdollista työn toteuttamisen kannalta. Työnantaja pyrkii mahdollistamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Osa-aikaiseen sairauspäivärahaan sekä osa-työkyvyttömyyseläkkeeseen sekä osa-aikaiseen eläkkeeseen suhtaudutaan positiivisesti.

Etätyö

Kankaanpään kaupungilla on erillinen etätyöohje, jonka mukaan etätyö on siihen soveltuvissa töissä mahdollista enintään kahtena päivänä viikossa.

Työntekijän toimintakyvystä huolehtiminen

Kaikkien Kankaanpään kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveystarkastukset tehdään työterveyshuollossa sovitulla tavalla.

Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksessä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Työsuojeluhenkilöstö tekee työpaikkakäyntejä sekä yksin että yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työsuojeluhenkilöstöllä on oma erillinen työsuojelun toimintaohjelma.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Kankaanpään kaupungilla on varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat. Esihenkilöiden käytössä on esihenkilökompassi -järjestelmä, jonka tarkoituksena on tukea esihenkilöiden työkykyjohtamista ja yhdenmukaistaa toimintatapoja varhaisen tuen ohjeen mukaisten neuvotteluiden käymisessä.

Näillä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään.

Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehittämisseskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoimien muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Koulutussuunnitelmaan kirjatuista koulutuksista voi hakea korvausta.

- korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti)
- koulutuskorvaus enintään 3 koulutuspäivää/työntekijä/vuosi
- koulutus voi olla sisäistä tai ulkoista, koulutuksen ei tarvitse johtaa tutkintoon
- koulutuskorvausta ei saada tavanomaisesta perehdyttämisestä tai tehtävien omaksumisesta
- kaupunki hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta
- korvaus = 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta (palkkakustannus = kunnan keskipalkka)

Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään?

Toteutuneet koulutustiedot saadaan suoraan henkilöstöhallinnon ESS-ohjelmasta. Tämä edellyttää, että kaikki koulutukset kirjataan asianmukaisesti järjestelmään.

Käytössä ei ole tällä hetkellä keskitettyä tietoa osaamisen tasosta tai koulutustaustasta esim. perusosaaja – ammattiosaaja – huippuosaaja – luokituksella määriteltynä.

Kankaanpään kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Työntekijät voivat hakea kaupunginhallitukselta palkallista koulutusvapaata omaehtoiseen opiskeluun erillisen ohjeen mukaisesti.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat / tavoitteet vuonna 2024

Vuodelle 2024 ei määritellä kuntatasoista koulutuspäivien lukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste tulee olemaan ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Vuoden 2024 koulutusteemoja ovat:

- ammatillinen koulutus (vaihtelee ammattialoittain)
- asiakaspalvelu
- eläketietous
- henkilöstöhallinto
- kansainvälisyys ja kielet
- projektinhallinta ja prosessit
- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- tietojärjestelmät ja tietotekniikka
- työyhteisön kehittäminen
- monikulttuurisuus
- asiahallinto
- ensiapu
- hankinnat
- johtaminen ja esimiestyö
- lainsäädäntö
- talous- ja liiketoimintaosaaminen
- tietoturva- ja riskienhallinta
- työhyvinvointi, turvallisuus ja työsuojelu
- viestintä
- esihenkilökoulutus

Henkilöstöhallinto, tulosalueiden johto ja esihenkilöt seuraavat koulutussuunnitelman toteutumista. Toteutumisesta raportoidaan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

Koulutussuunnitelmat laaditaan tulosalueittain. Lisäksi henkilöstön edustajat (luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut) ja työsuojelupäällikkö osallistuvat oman sektorinsa koulutuksiin.

Liitteet: Tulosaluekohtaiset koulutussuunnitelmat vuodelle 2024