

KÄRKÖLÄN KUNTA

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2023



YT-ryhmän kokous 16.12.2022
Johtoryhmän kokous 16.1.2023
Kunnanhallituksen kokous 30.1.2023

Sisällys

1	Osaamisen kehittäminen, henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma.....	2
2	Henkilöstösuunnitelma.....	3
2.1	Henkilöstömäärä.....	3
2.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	4
2.4	Henkilöstön palveluksessa oloaika	5
2.5	Sairauspoissaolot ja työsuojelu.....	5
2.6	Eläkkeelle siirtyminen	6
2.7	Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta	7
2.8	Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	8
2.9	Työaikamuodot ja muut työntekemisen järjestelyt.....	9
3	Työkyvyn ylläpitämisen periaatteet.....	9
4	Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat 2023.....	10
4.1	Osaamisen kehittäminen	10
	Ohjeen voimaantulo ja ajan tasalla pitäminen	12

1 Osaamisen kehittäminen, henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (2016/1472) mukaan kunnissa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Suunnitelmasta tulee käydä kunnan koko huomioon ottaen ilmi seuraavia asioita:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- 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 ryhmiteltyinä
- suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esimiehen lupaa koulutukseen. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutukseen on olemassa määrärahat ja arvioi tarpeen koulutukselle.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (2013/1136) sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta, jonka laatiminen on edellytyksenä taloudellisen tuen saamiselle. Laissa koulutuksen korvaamisesta määritellään tukeen oikeuttava koulutus.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta voi hakea koulutuskorvausta, joka voi olla enintään 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista, ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa.

Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta ja korvausmäärän perusteista. Kunnille koulutuskorvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto.

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaiseen suunnitelmaan ja

- joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin,
- jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa ja
- johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu keskushallinnossa ja tiedot toimialakohtaisiin koulutussuunnitelmiin on kerätty toimialajohtajilta ja esihenkilöiltä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa kunnan

yhteistyötoimikunnassa, jonka jälkeen kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

2 Henkilöstösuunnitelma

Kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan organisaation henkilöstön määrää ja rakennetta sekä arvioidaan näiden kehittymistä tulevaisuudessa. Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella sillä tavoin kuin on organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen perusteltua, esimerkiksi seuraavasti: kunnan toimialat tai toimintayksiköt, henkilöstöryhmät, työsuhte- ja työaika muodot, ammattiryhmät, ikäryhmät.

Henkilöstösuunnitelmaan sisällytetään arvio siitä, miten henkilöstön määrä ja rakenne, mukaan lukien määräaikaisten työsopimusten määrä, kehittyvät tulevaisuudessa. Arviossa tulevat huomioon otettaviksi sellaiset henkilöstösuunnitelman laatimishetkellä ennakoitavissa olevat organisaation toiminnan muutokset, joilla on henkilöstövaikutuksia, kuten toiminnan laajentamiset ja supistamiset, kone- ja laitehankinnat, tuotannon ja palvelurakenteen muutokset sekä työn uudelleenjärjestelyt. Arviossa pyritään ennakoimaan myös sijaisten tai muun määräaikaisten työvoiman tarve.

2.1 Henkilöstömäärä

Toimialojen tehtävät on määritelty kunnan hallintosäännössä. Hallintosäännössä annetaan määräykset kunnan organisaation perusrakenteesta, johtamisen järjestämisestä, päätöksentekomenettelystä ja taloudenhoidosta. Hallintosäännössä on määritelty toimielimien ja esimiesten keskeinen toimivalta ja työnjako henkilöstöasioissa ja toimivallan siirtäminen.

Toimialan sisäisten toimintayksiköiden välisestä tehtäväjaosta ja työvoiman käytöstä vastaa toimialajohtaja.

Kärkölän kunnalla oli henkilöstöä vuoden 2022 joulukuussa 155, joista vakinaisia 111 työntekijää (71,6 %). Työntekijöiden määrä vaihtelee sijaisten ja muiden määräaikaisten vaihtelun vuoksi. Huomionarvioisia organisaatiomuutoksia ei vuonna 2022 ole ollut.

	2020	2021	2022
Vakinaiset, joista	104	99	111
miehiä	24	20	21
naisia	80	79	90
Ei vakinaiset, joista	35	52	44
miehiä	11	15	12
naisia	24	37	32
YHTEENSÄ	139	151	155

Taulukko 1. Henkilöstömäärät 2020 - 2022

Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 67 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Toiseksi eniten vakituisia työntekijöitä on siivous- ja ruokahuollon palveluksessa, 18 työntekijää.

Keskushallinnossa ja elinvoimapalveluissa yhteensä 15 vakituista työntekijää, ympäristötoimessa 2 työntekijää ja teknisessä toimessa 27 työntekijää. Vakituista työntekijöistä yhteensä 11 on raportoinnin ajankohtana osa-aikaisia.

2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

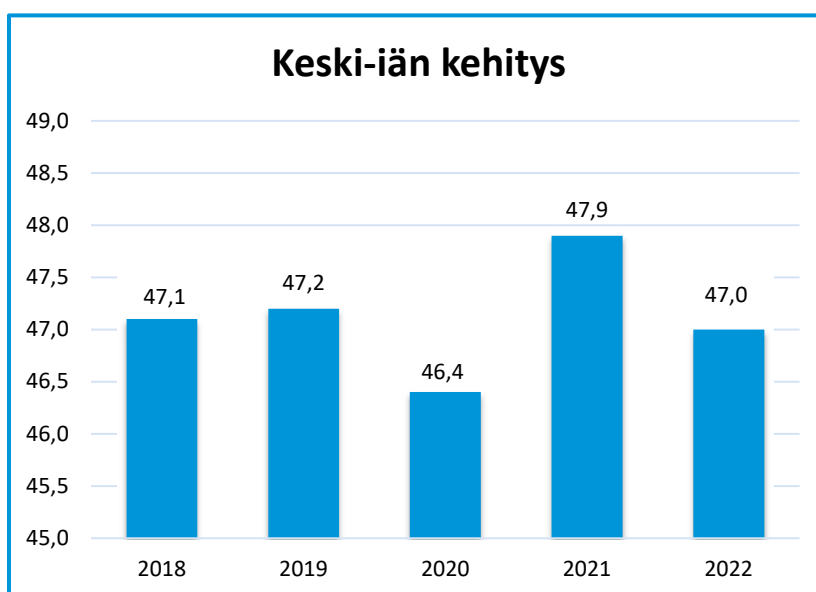
Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä, sekä vakituiset että määräaikaiset mukaan lukien vuoden 2022 joulukuussa oli 47 vuotta. Keski-ikä on laskenut 0,9 vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuoden 2022 lopussa vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 25 työntekijää, eli 16,1 %. 40–49-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 25 työntekijää, joka oli myös 16,1 % koko henkilöstöstä.

Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotta täyttäneitä työntekijöitä oli 48 eli 31,0 %. Yli 60-vuotiaita oli 13 eli 8,4 %. Vakituisten henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 joulukuussa oli 49 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölän kunnan vakituisesta henkilökunnasta 81,1 % on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2018 - 2022.



Kaavio 1: Keski-ikä kehitys 2018-2022

Vuonna 2022 yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, joita palveluksessa on 17 kappaletta. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 9 oli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaisia oli 3 tehtävän luonteen vuoksi ja 1 tehtävien hoidon uudelleen järjestämisen vuoksi. Henkilöstöstä 3 oli erilaisten työvapaiden sijaisia.

Toiseksi yleisin nimike on peruskoulun luokanopettaja, joista kaikki 13 on vakituisissa virkasuhteissa.

Kolmanneksi yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen opettaja, 11 kappaletta. Varhaiskasvatuksen opettajista 9 on vakituisessa työsuhteessa, 1 on työvapaan sijainen ja 1 määräaikainen avoimen tehtävän hoitaja.

Erilaisia ammattinimikkeitä, määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, on yhteensä 72. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 53 kappaletta. Jälkimmäinen tilasto kuvastaa tehtävien jakamiseen, kierrättämiseen ja sijaistamiseen liittyvää haastetta, kun suurinta osaa asiantuntijatehtävistä hoitaa vain yksi työntekijä.

2.4 Henkilöstön palveluksessa oloaika

Kuntien henkilöstö on perinteisesti pitkään samaa työnantajaa palvellutta henkilöstöä. Kärkölen kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2022 oli 10 vuotta, joka on 0,6 vuotta vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisilla Kärkölen kunnan palvelusaika oli keskimäärin 11 vuotta ja miehillä 8 vuotta.

2.5 Sairauspoissaolot ja työsuojelu

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2022 keskimäärin 14,6 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 13,4 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 1,2 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2020. Erytisen pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhdellä työntekijällä.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2018–2022 joulukuun tilanteen mukaan.



Vuonna 2022 vakuutusyhtiölle kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia yhdeksälle työntekijälle, joista aiheutui yhteensä 46 työkyvyttömyyspäivää. Vuonna 2021 tapaturmia kirjattiin kuudelle työntekijälle ja niistä aiheutui yhteensä 24 palkallista työkyvyttömyyspäivää.

Kaikista työ- ja työmatkatapaturmista tulee tehdä vakuutusyhtiölle vahinkoilmoitus, riippumatta siitä aiheutuiko niistä työkyvyttömyyttä tai ei.

Kunnassa on käytössä sähköinen työturvallisuuden seurannan, riskienhallinnan ja raportointiohjelma WPro-järjestelmä.

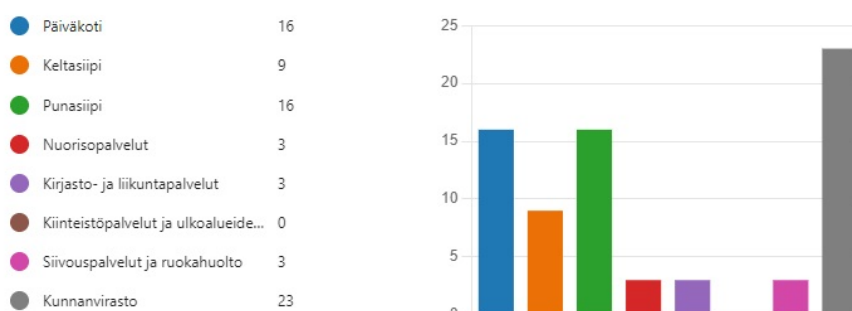
Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin 80 työturvallisuusilmoitusta (työsuojeluilmoitusta). Ilmoituksista suurin osa koski varhaiskasvatusta tai yhtenäiskoulun opettajan/ohjaajan kokemaa uhkaavaa tilannetta. Lisäksi oli liukastumisia tai kompastumisia.

Marras-joulukuussa toteutettiin henkilöstö turvallisuuskysely, johon vastasi 74 työntekijää. Vastanneista 34 % (25) kokee satunnaisesti uhkaa tai turvattomuutta työssään ja 20 % (15) kokee jonkin verran uhkaa ja turvattomuutta. Alla olevassa taulukossa vastauskooste.



Puhelimessa, sähköpostiviestinnässä, somessa ja vapaa-ajalla 24 vastaajaa ilmoitti kokeneen uhkaavia tilanteita. Tyyppitapauksina uhkaava tilanne oli toistunut 2-5 kertaa vuoden aikana.

Toimisteistä kunnanvirastolla koetaan eniten uhkaavia tilanteita. Seuraavina tulevat päiväkotit ja yhtenäiskoulun toimipisteet punasiipi ja keltasiipi.



2.6 Eläkkeelle siirtyminen

Julkisella sektorilla palvelleen työntekijän eläkeikä määräytyy työhistorian tai ammatin perusteella. Tätä yksilöllisesti määräytyvää eläkeikää kutsutaan henkilökohtaiseksi eläkeiäksi tai ammatilliseksi eläkeiäksi.

Henkilökohtaiset eläkeiät (63–65 v.) säilyivät vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vuosina 1940–1959 syntyneellä työntekijällä on henkilökohtainen eläkeikä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeikä lasketaan painotettuna päivän tarkkuudella 63–65 vuoden välille, vanhuuseläkeikä on sitä lähempänä 63 vuotta, mitä enemmän työvuosia henkilöllä on ollut ennen vuotta 1995.

Henkilökohtaisella eläkeiällä on merkitystä eläkkeen laskennassa vain henkilöillä, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960.

Vuonna 2022 yksi Kärkölen kunnan työntekijä siirtyi eläkkeelle. Vuonna 2021 eläköityneitä oli neljä. Vuosien 2023-2027 aikana vakituisen henkilöstön ennakoitu eläkepoistuma on 15 työntekijää.

Yleiseen tutkimustietoon pohjautuen vuosina 2028-2029 julkishallinnon henkilöstön eläköitysmäärä kasvaa, kunnes se kääntyy vuonna 2030 vuoden 2027 tasolle ja siitä edelleen laskuun.

Eläköitymisten huomioiminen on kaikilla toimialoissa rekrytointien suunnittelussa olennaista, jotta palvelujen tuotannossa osaamisen jatkuvuus voidaan varmistaa.

2.7 Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta

Henkilöstön kokonaismäärä tulee vuonna 2023 pysymään samalla tasolla kuin muutamana vuonna aiemminkin. Kunnan palvelutuotanto järjestetään toiminnan ja tehtävien arvioinnin ja tarvittaessa uudelleen organisoinnin avulla sekä kehittämällä sähköisiä palveluja. Hyvinvointialueuudistus ei vaikuta kunnan henkilöstömäärän kehitykseen.

Keskushallinto

Taloushallintoon ei olla onnistuttu rekrytoimaan kontrolleria. Kuntatalouden osaajien tilanne on alueen muissakin kunnissa yhtä haasteellinen. Tämän takia hallinnossa valmistellaan ulkoisen osa-aikaisen talouden asiantuntijaresurssin rekrytoimista, joka tarjoaisi 1-2 pv viikossa palvelua tarpeen mukaan.

Henkilöstöhallinnon palvelut tuotetaan noin 1 htv resursoinnilla, joka on selvästi alle kuntien keskimääräisen resursoinnin. Lisäksi perehdytykseen, esihenkilötehtävien tukeen ja toimialojen työhajaukseen on tunnistettu tarvetta kohdentaa enemmän resursseja. Ratkaisuvaihtoehtoja valmistellaan vuoden aikana aktiivisesti.

Sähköisen tiedonhallintaan ja päätöksentekoon liittyvät toimialoille tuotetut valmistelu- ja tukitehtävät lisääntyvät jatkossa. Osa tarpeesta on voitu hoitaa määräaikaisilla henkilöresursseilla, mutta kestävä toimintamalli edellyttää määräaikaisen työsuhteen muuttamista pysyväksi.

Työllisyyspalveluissa TE24-uudistukseen liittyvä palvelutuotannon suunnittelu etenee vuoden aikana lainsäädännön valmistelun aikataulu huomioden. Täydennyskoulutuksen ja rekrytointien tarpeet täsmentyvät suunnittelun edetessä.

Sivistystoimi

Varhaiskasvatuksessa on henkilöstösuunnittelulla esimerkiksi ennakoitu varhaiskasvatustilain myötä muuttuviin kelpoisuusvaatimuksiin. Kunta on myös onnistunut rekrytoimaan osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Lisäksi työnantaja tukee peruskoulun opettajien pätevöitymiseen (tutkintokoulutus/kaksoiskelpoisuus sekä erityisopettaja) liittyvää täydennyskoulutusta 10 palkallisella koulutuspäivällä vuodessa, mikäli koulutautumiseen on koulutuksenjärjestäjän näkökulmasta henkilöstöpoliittinen tarvetta.

Perusopetuksessa on vuonna 2022 kirjattu aiempaa enemmän työsuojeluilmoituksia, joissa syynä on ollut esioppilaan uhkaava tai väkivaltainen käytös työntekijää kohtaan. Tähän liittyen sivistystoimialalla on tarve valmistella perhekuraattorimallin pilotoimista sekä kohdentaa lasten

ja nuorten hyvinvointipalvelujen kehittämiseen saatuja perintövaroja määräaikaisen työntekijän palkkaamiseen.

Nuorten työpajatoimintamallin muutokseen liittyen tapahtuu yhden työntekijän vähennys.

Tekninen toimi

Teknisen toimen palvelutuotannon järjestelmistä on perusteltua arvioida vuoden 2023 aikana tarkemmin. Kehittämistarpeet liittyvät tehtäväkuvien päivittämiseen, työn suunnitteluun ja seurantaan sekä optimaalisen työnjohtomallin järjestämiseen. Vastaava arviointi on toteutettu edellisen kerran vuonna 2018, jolloin tunnistetut tulokset ovat kehittämisen lähtötietoina.

Ympäristötoimi

Ympäristötoimessa aloitetaan toimialajohtajan rekrytointin valmistelut ja samassa yhteydessä on perusteltua arvioida toimialan palvelutuotannon järjestämisen kokonaisuus. Tehtäväkuvia voitaneen kehittää vastaamaan tunnistettuja tarpeita.

Täyttölupamenettely

Kärkölän kunnassa on käytössä täyttölupamenettely, joka koskee koko organisaatiota. Hallintosäännön mukaan kansliapäällikkö päättää vapautuvien vakinaisten tehtävien täyttölupien myöntämisestä. Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on varmistaa, että kaikkien uusien rekrytointien kohdalla tarkastellaan tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuuksia ja arvioidaan huolellisesti vaihtoehtoisesti toimintatavat ja kyseisen tehtävän tarve sekä tulevaisuuden näkymät.

Esihenkilöiden tuki ja koulutus

Kunnanhallituksen sitovan tavoitteen mukaisesti esihenkilöiden teams-kanava otetaan käyttöön 31.1.2023 mennessä. Esihenkilöt valmistelevat toimialajohtajien ohjauksessa toimintayksikkö kohtaisia toteutussuunnitelmia, jotka esitellään toimielimissä valmistumisen mukaan.

2.8 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstö on joko virka- tai työsuhhteessa Kärkölän kuntaan. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhhteessa. Sivistystoimialalla on eniten virkoja yhteensä 32 kappaletta ja muilla toimialoilla on yhteensä 10 virkaa. Jos tehtävän hoito ei edellytä julkisen vallan käyttöä henkilöstö palkataan työsuhhteeseen.

Työ- ja virkasuhteiden täyttöä, myös määräaikaisten osalta, seurataan täyttölupien perusteella. Näin ollen periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ovat yhteisesti sovittuja ja ne käsitellään avoimesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Kuntaan otetaan tehtävien luonteen ja palvelujen tarpeen perusteella vakinaiseen eli toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja.

Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla lain mukainen peruste ja peruste on kirjattava työsopimukseen tai viranhoidtomääräykseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt tai työllistämistukityö.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perusteltua syytä. Ko. tieto on merkittävä työsopimukseen. Määräaikaisuuksien perusteita tarkastellaan kaksi kertaa vuodessa.

2.9 Työaikamuodot ja muut työntekeksen järjestelyt

Kärkölen kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika, toimistotyöaikaan perustuva kokonaistyöaika, jaksotyöaika sekä opetusvelvollisuustyöaika. Työajan mahdollinen osaaikaisuus määräytyy kunnan palvelutoiminnan mukaan tai henkilön omasta pyynnöstä.

Kunnassa on käytössä erilaisia keinoja vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen, kuten liukuva työaika sekä etätömahdollisuus, joista molemmista on erilliset ohjeistukset.

3 Työkyvyn ylläpitämisen periaatteet

Tässä kappaleessa kuvataan periaatteet, joilla ylläpidetään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä.

Kunnan työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kunta toteuttaa lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa.

Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Lisäksi työterveyshuollon on mahdollista ohjata työntekijä kunnan liikuntaneuvontaan.

Kunnalla on käytössä varhaisen puuttumisen toimintamalli, johon pohjautuen työyhteisössä työssä suoriutumisen ongelmiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Varhaisen puuttumisen avulla työsuoritusta ja työssä selviytymistä heikentävät tekijät tunnistetaan ja otetaan puheeksi heti, kun ne on havaittu, ja ongelmin puututaan ja niihin haetaan työkykyä edistäviä ratkaisuja, jonka tavoitteena on ottaa puheeksi ja havaita mahdollisia haasteita ja ongelmia työ- tai toimintakyvyssä ja työssä selviytymisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä.

Kunta tarjoaa liikuntamahdollisuuksia veloituksetta työkyvyn ylläpitämiseksi. Näistä esimerkkeinä ovat ohjatut liikuntavuorot liikuntahallilla sekä maksuton uimahallin käyttö. Kunta tarjoaa myös ePassi Flex liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöedun vakinaiselle henkilöstölle ja yli 8 kuukautta kestävässä määräaikaissa työsuhteissa. Etu on tarkoitettu myös määräaikaisselle yli 6 kk mutta alle 8 kuukautta kestävässä työsuhteissa, jolloin edun arvo on puolet vakinaisen henkilöstön edusta.

Kärkölen kunnan henkilöstö saa hyödyntää liikunnanohjaajan antamaa liikuntaneuvontaa yhden tunnin vuodessa työajalla sovitusti.

Työsuojelutoiminnassa kartoitetaan aktiivisesti työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästi henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Lisäksi kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely, jonka perusteella toimintayksiköissä asetetaan tavoitteita erilaisten painopisteiden kehittämiseksi. Vuonna 2023 työhyvinvointikysely toteutetaan toukokuussa.

Vuonna 2022 toteutettiin ensimmäisen kerran turvallisuuskysely ja kysely on perusteltua uusia vuoden 2023 aikana päätettyjen kehittämistoimien onnistumisen arvioimiseksi.

4 Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat 2023

Kärkölän kunnan tavoitteena on suunnitelmallisesti kehittää ja ylläpitää henkilöstön osaamista. Kehittämistoimilla tuetaan kunnan palvelutoiminnan tavoitteiden toteuttamista, varaudutaan muutoksiin ja mahdollistetaan työurien pidentämistä. Koulutuksen suhtaudutaan myönteisesti ja myös omaehtoiseen koulutukseen on erilaisia kannusteita.

Kunnassa on aloitettu pitkäjänteinen osaamisen kehittäminen ja oman työn kehittäminen soveltuvien koulutus- ja valmennusohjelmien muodossa. Tällaisia ovat mm. erikoisammattitutkinnot, joita kunta tuottaa yhteistyössä koulutuspalvelukumppaniensa kanssa.

Kunnan toimialat ovat itsenäisesti varanneet koulutusmäärärahat oman henkilöstönsä koulutustarpeisiin.

Koko henkilöstöä tai esimerkiksi kaikkia esimiehiä koskevien koulutusten määräraha on varattu henkilöstöhallinnon talousarvioon. Vuonna 2023 esihenkilöille tullaan asettamaan yhteisiä oppimistavoitteita mm. tiedottamiseen, työkykyjohtamiseen, palvelussuhde osaamisen ja rekrytointiosaamisen vahvistamisen liittyen.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan palvelualueittain ja edelleen ammattiryhmittäin. Esihenkilöllä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Kunnassa valmistellaan mallia, jossa kehityskeskusteluiden osaamisen kehittämisen tavoitteet muodostavat toimintayksikön koulutussuunnitelman osan.

Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (ulkopuolisen järjestämät koulutukset, seminaarit, konferenssit ja sisäiset koulutukset).

4.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Henkilöstön on mahdollista saada myös palkallisia päiviä vapaaehtoisen koulutuksen suorittamiseen. Osaamisen kehittämisen lisäksi kiinnitetään huomiota mm. toimintatapojen uudistamisen yhteydessä muutosten perusteluihin ja tavoitteisiin, jotta muutokset jalkautuisivat mahdollisimman sujuvasti.

Kaikille toimialoille tarjottavat yhteiset koulutukset

Hallinto	<p>Esihenkilöiden teams-kanavan kautta tarjottava valmennus</p> <p>Ensiapukoulutus</p> <p>Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset</p> <p>Dynasty asianhallintajärjestelmän koulutukset</p>
----------	---

Seuraavaksi esitellään toimialakohtaiset koulutussuunnitelma vuodelle 2023.

Keskushallinto

Hallinto	Tarjotaan erikoisammattitutkintokoulutuksia Toimittajan pääkäyttäjäkoulutus (käyttäjäpäivät) Dynasty-asianhallintajärjestelmä 2 päivää (1 hlö) Sähköisen kokouksen pääkäyttäjä/sihteerikoulutus 1 päivä (1 hlö) Sähköisen arkiston käyttökoulutus 1 päivä (palvelutiimi) Ensiapukoulutus
Työllisyyspalvelut	Tarjotaan erikoisammattitutkintokoulutuksia Maahanmuuttoasioiden koulutusta 2 päivää (1 hlö) Työttömyysturvakoulutusta 2 x ½ päivää (3 hlöä) Ensiapukoulutus 4 hlöä
Tietoturvapalvelut	Tietosuojavastaavan koulutusohjelma, Tietosuojavastaava Kyberturvaaja -koulutus 4 henkilöä
Senioripalvelut	Lähihoitajan ammattitutkintokoulutus Ensiapukoulutus 2 hlöä Seniorityön sisältökoulutusta 2 pvää (1 hlö) Seniorityön ammatilliset täydennyskoulutukset

Tekninen toimi

Hallinto	Pääkäyttäjäkoulutukset sekä ammatilliset koulutukset tarpeen mukaisesti. Ensiapukoulutus ja pakolliset ammattikorttikoulutukset.
Kiinteistönhoito ja ulkoalueet	Ensiapukoulutus, pakolliset ammattikorttikoulutukset sekä lähiesimiestutkinto
Siivous- ja ruokahuolto	Ensiapukoulutus, pakolliset ammattikorttikoulutukset sekä lähiesimiestutkinto

Ympäristötoimi

Ympäristön suojelu	-
Rakennusvalvonta	Rakennusvalvontaan liittyvää koulutusta

Sivistystoimi

Hallinto	Sivistystoimen valtionosuudet etäkoulutus ½-päivää. Verkostoperuskoulu-hankeeseen 2022-2024 liittyvää koulutusta
Nuorisopalvelut	Ensiapukoulutus. Digikoulutus.
Liikunta- ja kulttuuripalvelut	Liikuntapalvelut: Tukea ja työkaluja liikuntaneuvontaan -koulutus Kulttuuripalvelut: P-H:n kulttuuriverkko – kuntien kulttuuritoiminnan alueelliseen kehittämistehtävään liittyvää koulutusta yhdyshenkilölle

Sivistystoimi / varhaiskasvatus

Hallinto	OPH:n johtamisen koulutus Oulun YO 5 op (pk-johtaja) kevät 2023 Edlevo koulutukset 1,5 päivää (1 hlö)
Opettajat	Seudullisiin hankkeisiin liittyvät koulutukset (esim. laadunarviointijärjestelmä Valssi, KAIKKI MUKAAN-hanke). Mapa-koulutus.
Hoitajat	Ensiapukoulutus. Mapa-koulutus.

Sivistystoimi / perusopetus

Hallinto	Verkostoperuskoulu-hankeeseen 2022-2024 liittyvä koulutus. Yhteisöllisen opiskeluhuollon kehittämiskoulutus: ”Minä yhteisöllisen opiskeluhuollon edistäjänä ja mitä toimenpiteitä se minulta edellyttää?”
Opettajat	Veso-koulutuksena yhteisöllisen opiskeluhuollon kehittämiskoulutus: ”Minä yhteisöllisen opiskeluhuollon edistäjänä ja mitä toimenpiteitä se minulta edellyttää?”. Ensiapukoulutus. Mapa-koulutus.
Ohjaajat	Yhteisöllisen opiskeluhuollon kehittämiskoulutus: ”Minä yhteisöllisen opiskeluhuollon edistäjänä ja mitä toimenpiteitä se minulta edellyttää?”. Ensiapukoulutus. Mapa-koulutus.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamisen seuranta tehdään vuosittain henkilöstökertomuksessa. Raportointi tehdään omana kokonaisuutenaan tilinpäätöksen osana.

Ohjeen voimaantulo ja ajan tasalla pitäminen

Tämä suunnitelma tulee voimaan 30.1.2023

Kunnanhallitus valtuuttaa kansliapäällikön hyväksymään suunnitelmaan vähäisiä täsmennyksiä ja korjauksia.