

PELKOSENNIEMEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2025–2027

Käsittelyt:

YT-toimikunta 30.10.2024

Kunnanhallitus 21.11.2024

Kunnanvaltuusto 29.11.2024

JOHDANTO.....	3
ORGANISAATIO	4
JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMINEN	4
ORGANISAATION MUUTOKSEN TUOMAT HAASTEET	5
TYÖN MURROS, DIGITALISAATIO JA PROSESSIEN VIRTAVIIVAISTAMINEN	7
TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖN TUOTTAVUUS	8
TOMIALAKOHTAISET TAVOITTEET VUOSILLE 2025–2027.....	8
JOHDONTUKIPALVELUT	8
ELINVOIMAPALVELUT	9
HYVINVOINTIPALVELUT	9
TEKNISET PALVELUT	10
HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN PIDEMMÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET.....	11
HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HENKILÖSTÖKULUJEN KEHITYS.....	11
ELÄKÖITYMISEN HALLINTA	12
PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET	14
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKYJOHTAMINEN	14
TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT	15
TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA.....	16
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	17
PELKOSENNIEMEN KUNNAN KOULUTUSSUUNNITELMA 2025-2027	18

JOHDANTO

Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään Pelkosenniemen kunnan strategian mukainen ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Tavoitteena on siis varmistaa, että Pelkosenniemen kunnan palveluja tuottaa oikea määrä riittävän osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kunnan palvelutoiminnan suunnitteluun ja ennakoi muuttuvia henkilöstön osaamistarpeita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä henkilöstön sijoittumista ja kohdentumista palveluprosesseihin ja yksiköihin. Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on yhtäältä sekä lain (449/2007) edellyttämä tuote, että samalla myös Pelkosenniemen kunnan henkilöstöstrategia.

Kaiken pohjalla on Pelkosenniemen kuntastrategia 2022–2030, jossa strategisiksi sydämen asioiksi on nostettu 1. Elinympäristö mahdollistaa, 2. Hyvä olla, elää ja yrittää ja 3. Osallisuus ja viestintä. Kuntastrategiassa nostetaan henkilökunnan työhyvinvoinnista huolen pitäminen yhdeksi painopistealueeksi. Arvoitamme ovat yhteisöllisyys, vastuullisuus ja sydämellisyys, jotka näkyvät myös tämän henkilöstö- ja koulutussuunnitelman perustana.

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen eteen tehdään määrätietoista työtä. Työnantajan näkökulmasta katsoen on tärkeää, että Pelkosenniemen kunnan työntekijöillä säilyy motivaatio ja tahto yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen sekä halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Muutosten keskellä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä ja esihenkilöillä on riittävät valmiudet ja voimavarat kohdata muutos, ymmärtää siihen liittyviä piirteitä ja löytää erilaisia keinoja kohdata ja johtaa muutosta.

Vuoden 2025–2027 henkilöstösuunnitelman painopisteenä on huomioida henkilöstön ja organisaation työhyvinvointi. Lisäksi vuoden 2024 alusta tapahtuneet toimialojen muutokset kahdesta kolmeen on huomioitu tulevien vuosien vaikutuksia mietittäessä organisaatioon ja henkilöstöön.

Vuoden 2025–2027 osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat työkyvyn johtaminen ja esihenkilöosaaminen sekä työntekijöiden ammatillinen osaaminen. Erityisesti työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja sen parantamiseksi on laadittu yhdessä työterveyden kanssa toimintasuunnitelma, joka on tehty vuosille 2024–2026 ja tarkennetaan vuosittain esiin nousevien tarpeiden mukaisesti.

Henkilöstösuunnittelua varten kootaan tietoa toiminnan ja henkilöstöressurssien suunnittelusta mahdollisimman yhteismitallisesti ja aineistoa jatko työstetään yhdeksi yhteiseksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää myös pidemmän aikavälin tavoitteet, jotka huomioivat kunnan tarpeet jatkossakin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kiinnitetään huomioita kunnan ja henkilöstön hyvinvoinnin tulevaisuuden tarpeisiin. Koulutus suunnitelma laaditaan toimialoittain kuitenkin koulutusten järjestämisessä ja hankinnassa huomioidaan yhteiset tarpeet, jotta kokonaisuudessaan koulutussuunnitelma palvelisi kuntaa työnantajana parhaiten.

Aikaisempia suunnitelmia käytetään pohjana, joten tämä on jatkoa entisiin vuosittain tehtyihin koulutus- ja henkilöstösuunnitelmiin, jotka pohjautuvat nykytilan lisäksi 2022 hyväksytyyn kuntastrategiaan sekä 1.1.2024 voimaan tulleeseen hallintosääntöön ja toimintaorganisaatioon.

ORGANISAATIO

Kuntastrategia 2022–2030 ja hallintosääntö ohjaavat kunnan toimintaa. Organisaatio päivittyi 1.1.2024 alkaen uuden hallintosäännön voimaantullessa. Kuntastrategian sisältämät koko henkilöstöä ja organisaation kehittämistä koskevat tavoitteet ovat tässä suunnitelmassa keskeisiä, koska niiden avulla henkilöstöä kannustetaan toiminnan kehittämiseen ja oman osaamisensa parantamiseen saavuttaaksemme työyhteisön, jossa työntekijä tuntee olevansa osa yhteisöä ja sydämellisesti tervetullut kantamaan yhteistä vastuuta kuntalaisen hyvinvoinnista. Erityisesti pyritään parantamaan työkyvyn johtamista, jonka avulla saavutetaan työhyvinvointia. Henkilöstön määrään ja henkilöstörakenteeseen liittyvät tavoitteet kuvataan palvelualueittain, yhteisten kehittämiseen liittyvien tavoitteiden jälkeen.

JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMINEN

Laadukkaan esihenkilötyön toteutuminen edellyttää jatkuvaa kehittymistä ja sekä esihenkilöiden lisääntyvää tietoisuutta tehtävänsä kokonaiskuvasta. Johtamisen tukena on työterveyshuolto ja sen antamat palvelut. Hyvä esihenkilötyö Pelkosenniemen kunnassa tarkoittaa, että esimiehellä on aikaa esimiestyöhön ja esihenkilöinä toimivat henkilöt:

- ovat sitoutuneita asetettuihin tavoitteeseen, strategiaan, yhdessä tehtyihin päätöksiin ja luotuihin toimintamalleihin
- ovat sisäistäneet työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen osaksi strategista johtamista
- heillä on riittävä asiaosaaminen, rekrytointiosaaminen, palvelussuhdeosaaminen sekä riittävä ohjelma- ja järjestelmäosaaminen
- motivaatiota oppia uutta ja ylläpitää johtamistaitojaan
- osaavat johtaa sekä ihmisiä että asioita, kykenevät organisoimaan ja osallistamaan
- viestivät avoimesti, ylläpitävät ja kehittävät vuorovaikutusta tulosalueellaan ja -yksikössään
- hyödyntävät yhteistyötä sekä asiantuntija- ja vertaistukea organisaation sisällä

Toimenpiteitä esimiestyön kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaa
Esimieskoulutus	Vahvistaa ja kehittää esihenkilöiden	Ulkopuolinen tuottaja ja henkilöstöjohtaja

	työkykyjohtamisen taitoja ja esimiestaitoja	
Perehdytys	Uusille esihenkilöille siirtyä tieto tehtävänkuvastaan, odotuksista, tehtävän tavoitteista, käytännön toimintatavoista ja ohjeista	Kunnanjohtaja, toimialajohtajat, päälliköt, rehtori ja henkilöstöjohtaja
Yhteiset palaverit	Yhtenäiset johtamiskäytänteet. Esihenkilöiden toiminta on sovittujen toimintatapojen ohjeiden ja organisaation linjan mukaisia.	Yhdessä kunnanjohtajan, esimiesten ja henkilöstöjohtajan kanssa
Tietoturvakoulutus Järjestelmäkoulutus	Esihenkilötyöhön kuuluvan asajohtamisen (päättös-, prosessi-, mittaamis- ja raportointiosaamisen) varmistaminen ja kehittäminen	Verkkokoulutukset Tietohallintopalvelut, talous- ja hallintojohtaja sekä henkilöstöjohtaja,
Kehityskeskustelut esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa	Esihenkilöiden ja työntekijöiden henkilökohtainen kehittyminen ja henkilöjohtamisen tukeminen ja kehittäminen	kunnanjohtaja, toimialajohtajat, vastualuepäälliköt ja rehtori
Esihenkilötapaamiset Vertaiscoaching	Vertaistuen ja osaamisen jakaminen, yhteisen ymmärryksen lisääminen	Kunnan sisällä ja ulkopuolella Kaikki esihenkilöt

ORGANISAATION MUUTOKSEN TUOMAT HAASTEET

1.1.2024 tapahtuneeseen hallintosäännön muutoksessa myös organisaatio uudistui. Organisaation muutokseen liittyy olennaisesti myös työhyvinvoinnin huomioiminen ja sen kehittäminen. Olennaista muutoksessa on, että joudutaan tekemään muutosta totutuissa ajattelu- ja toimintatavoissa. Uudistuneessa organisaatiossa Pelkosenniemen kunnan henkilöstöllä tulisi olla valmiutta laajentaa omaa työnkuvaansa, siirtyä ketterästi yksiköstä ja tehtävästä toiseen ja pitää huolta niin omasta kuin työkavereiden ammattitaidosta, työkunnosta ja kehittymisestä. Henkilöstöhallinnon tavoitteena on, että tulevaisuudessa Pelkosenniemellä henkilöstö on itseohjautuvaa ja yhdessä ohjautuvaa sekä avoimesti keskenään viestivää. Tämän toteutumisen edellytyksenä on, että muutosta johdetaan ja muutos tapahtuu hallitusti, työntekijöitä kuunnellen ja tukien. Kunnan yhteiset kuntastrategiaan asetetut tavoitteet ja linjaukset pitää olla sisäistettynä koko henkilöstöllä sekä henkilöstön pitää sitoutua työssään niihin.

Johdon ja henkilöstöhallinnon tehtävänä on muutoksen aikana ja sen jälkeen organisoida tukea työntekijöille, työryhmille ja esihenkilöille. Organisaation tarjoama tuki prosessin eri vaiheissa

auttaa henkilöstöä sopeutumaan muutokseen. Erityisesti esihenkilöiden tukeminen on tärkeää, sillä he ovat uudessa ja haastavassa tilanteessa sekä muutosprosessin toteuttajina että sen kohteina.

Muutosta pitää tukea edelleen vuonna 2025, koska tutkitusti muutokseen sopeutuminen vie aikaa. Tuen muodot ja tuen tarve vaihtelevat, jotka selvisivät vuoden 2024 aikana koko henkilökunnalle tehdystä työhyvinvointikyselystä. Tuen avulla mahdollistetaan työn tekeminen ja jaksaminen uudessa organisaatiossa. Se vaatii tukimuotoina muun muassa koulutuksia uusista työtavoista, tutustumista uusiin kollegoihin ja esihenkilöihin, uusien sidosryhmäsuhteiden rakentamista ja oman itsen kehittämistä. Tukea on kuitenkin mahdollista saada, eikä sitä pidä esimiesten tai työntekijöiden jättää käyttämättä.

Toimenpiteitä organisaation kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaa
Kunnan organisaatiouudistus	Koko henkilöstö ymmärtää uudistuksen tavoitteet ja sitoutuu niihin	Poliittiset päättäjät, jory, esihenkilöt, työntekijät ja viestintä
Työhyvinvointi	Työhyvinvoinnin lisääminen	Poliittiset päättäjät, jory, esihenkilöt, työntekijät ja viestintä
Palvelumuotoiluajatuksen sisäistäminen ja jalkauttaminen	Palveluiden ja toiminnan ihmislähtöisempi kehittäminen, johon palvelun käyttäjä otetaan aktiivisesti mukaan. Tämä antaa kehitystyölle kokonaisvaltaisen lähestymistavan, prosessin, menetelmät ja työkalut. Lisää palvelun sujuvuutta/ saatavuutta ja samalla luottamusta koko kunnan toimintaa kohtaan.	Poliittiset päättäjät, jory, esihenkilöt, työntekijät, viestintä ja kuntalaiset
Kunnan strategian jalkautus	Koko henkilöstö tuntee strategian keskeisen sisällön	Poliittiset päättäjät, jory, esihenkilöt, viestintä
Kunnan arvojen käyttöönotto	Koko henkilöstö tietää mitkä ovat kunnan arvot ja pystyvät toimimaan niiden mukaisesti	Poliittiset päättäjät, jory, esihenkilöt, työntekijät ja viestintä
Vertaiscoaching	Vertaistuen ja osaamisen jakaminen	esimiehet ja kaikki työntekijät toisilleen

TYÖN MURROS, DIGITALISAATIO JA PROSESSIEN VIRTAVIIVAISTAMINEN

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia tai vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaisia työtehtäviä ja toimintatapoja. Työntekijät eivät enää pidä pitkää työuraa saman työnantajan palveluksessa tavoittelemisen arvoisena jalona päämääränä tai ainakaan ainoana oikeana totuutena. Työn murrokseen vaikuttavat ennen muuta uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, tekoälyn ja erilaisten alustojen hyödyntäminen, mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työpaikoilla. Työn murros ei kuitenkaan ole vain teknologian murros, se muuttaa ennen kaikkea organisaation toimintatapoja ja työn sisältöjä, jonka vuoksi tarvitaan turvallinen työympäristö mahdollistamaan avoin vuorovaikutus.

Kehitys edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä ja itseohjautuvuutta. Prosesseissa huomioidaan digitalisaation hyödyntäminen. Jotta digitalisaatiota voidaan hyödyntää, on kunnan ICT-palvelut oltava kaikilta osin toimivat. Henkilöstöllä on oltava toimivat laitteet, osaamista ja kykyä hyödyntää sähköisiä työmenetelmiä. Tämän toteutumiseen tarvitaan vahvaa ICT-osaamista ja kykyä ohjata sekä opastaa työntekijöitä saavuttamaan tavoitteet.

Osana prosessien kehittämistä on tarpeen kehittää myös entistä joustavampia työmuotoja. Varsinkin nuoremmat sukupolvet haluavat tehdä työtä entistä joustavammin. Tämä on siis myös yksi tulevaisuuden rekrytoinneissa esiin tulevista vaatimuksista. Ja koska myös eläkeikä nousee, joustoja kaivataan yhä enemmän myös vanheneville työntekijöille. Joustavat työteon muodot ja niiden löytäminen ovat tärkeä osa tätä kokonaisuutta.

Toimenpiteitä prosessien kehittämiseksi ja digitalisaation hyödyntämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaa
Kunnan keskeisten sisäisten ja ulkoisten prosessien läpikäyminen. Liittyy kokonaisvaltaiseen palvelumuotoiluajatuksen	Tunnistaa ne kunnan prosessit, joita voidaan kehittää ja huomioida digitalisaation hyödyntäminen	Kunnanjohtaja ja tulosalueiden johtajat yhteistyössä henkilöstön ja IC-tuen kanssa
Henkilöstöä koulutetaan sisäisesti ja ulkoisesti niin, että jokainen hallitsee niiden sähköisten järjestelmien käytön, jotka kuuluvat hänen toimenkuvaansa	Kunnan sähköiset järjestelmät ovat koko henkilöstön käytössä	IC-tuki, talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, asiahallinta ohjelmien toimittajat, esimiehet
Etätöiden mahdollisuuksien hyödyntäminen.	Työn joustavuuden lisääminen, työhyvinvoinnin edistäminen ja henkilöstön saatavuuden lisääminen	Poliittiset päättäjät, esimiehet yhdessä henkilöstön kanssa
Esimiesten osaamisen kehittäminen digitalisaation hyödyntämiseksi työssä.	Osata hyödyntää digitalisaatiota omassa työssään ja tukea työntekijöiden digitalisaatio-osaamista	Kunnanjohtaja ja tulosalueiden johtajat.

TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖN TUOTTAVUUS

Hyvinvoiva henkilöstö on tuottavuuden kannalta tärkein tekijä. Työntekijöiden hyvä kohtelu, hyvä johtaminen, toimivat prosessit ja kunnolliset työvälineet lisäävät työhyvinvointia. Parempi työelämän laatu on kilpailuetu, joka linkittyy asiakastyytyväisyyteen, innovatiivisuuteen sekä talouteen. Työelämän laatu tarkoittaa, että

- työpaikalla ei koeta pahoinvointia
- vallitsee hyvä me-henki
- ammattitaitoa arvostetaan
- työntekijät kokevat työn iloa ja imua sekä
- työntekijöillä on mahdollisuus hyödyntää luovuuttaan ja innovatiivisuuttaan.

Pelkosenniemen kunnassa työelämän laatua seurataan jatkossa vuosittaisen työhyvinvointikyselyn kautta ja lisäksi tehdään tarvittaessa kohdennettuja henkilöstökyselyitä. Tutkitusti alhaisen työtyytyväisyystuloksen on todettu olevan yhteydessä henkilöstön vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen. Viime vuosien haastava taloudellinen tilanne ja koronapandemia ja Ukrainan sota ovat vaikuttaneet negatiivisesti erityisesti fyysisen ja emotionaalisen turvallisuuden tunteeseen. Tavoitetasona oli saavuttaa työtyytyväisyyskyselyssä aluksi taso 3,5 (max 5) ja myöhemmin pyrkiä vähintään tasoon 4. Vuonna 2024 Työterveyshuollon tuottama henkilöstökysely tuotti asetetun tuloksen. Pyrimme parantamaan työelämän laatua kehittämällä johtamis- ja esihenkilöosaamista, kiinnittämällä huomiota työskentelyoloihin ja mahdollistamalla työn tekemisen eri tavoin esim. Kehittämällä erilaisia työkäytäntöjä edelleen.

TOMIALAKOHTAISET TAVOITTEET VUOSILLE 2025–2027

JOHDONTUKIPALVELUT

Johdontukipalvelut tuottavat kunnan toimialoille johdontukipalveluita eli talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, asianhallinta ja it-palvelut.

Johdon tukipalveluissa työskentelee vastuualuepäällikön lisäksi neljä työntekijää, millä pystytään vastaamaan kunnan tukipalveluiden tarpeeseen. Johdon tukipalveluissa ei tällä hetkellä ole henkilöstö määrän muuttamiseen liittyviä suunnitelmia, mutta palvelutarpeen mahdollisesti lisääntyessä henkilöstömäärää tarkastetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutukseen ja hyvinvointiin panostetaan jatkuvasti.

ELINVOIMAPALVELUT

Elinvoimapalveluiden ydintarkoituksena on kunnan perustehtävien toteuttaminen eli kuntalaisten hyvinvoinnin ja alueen elinvoimaisuuden edistäminen. Elinvoimaisuuden edistämässä tulee huomioida kestävä kehityksen periaatteet, joita myös kuntastrategia korostaa.

Elinvoimapalveluissa huolehditaan kunnan ilmastotiekartan toteutumisesta ja HINKU-kuntaverkoston edellyttämästä toiminnasta.

Elinvoimapalveluiden tehtävät keskittyvät 1) yrittäjien, yhteisöjen ja asukkaiden hyvinvoinnin, osallisuuden ja toimijuuden mahdollistamiseen sekä 2) rakennetun ja luontoympäristön hoitamiseen, kunnostamiseen ja kehittämiseen. Toiminnan suunnittelua ohjaavat strategiset arvot yhteisöllisyys, vastuullisuus ja sydämellisyys. Elinvoimapalveluiden käytännön toiminnassa nämä tarkoittavat yhteistyökumppaneiden tunnistamista ja huomiointia, luonnon, ihmisten ja talouden näkökulmien arviointia valintojen edessä sekä asiakas- ja asukaslähtöisyyttä.

Elinvoimapalveluiden vastuualueita ovat

- elinkeinopalvelut
- maanpolitiikan, asumisen ja ympäristön kehittäminen
- työllisyyspalvelut

Palveluiden toteutuksessa ja hallinnossa mahdollistetaan osallisuus ja huolehditaan tiedonsaannista ajantasaisella viestinnällä.

Elinvoimapalveluissa ei ole vuonna 2025 tarvetta henkilöstön lisäämiseen.

HYVINVOINTIPALVELUT

Hyvinvointipalveluiden johtamisjärjestelmässä hyvinvointipalveluita johdetaan toimialajohtajana hyvinvointijohtaja ja vastuualuepäällikköinä rehtori ja varhaiskasvatuspäällikkö. Heidän välinen yhteistyönsä on vuorovaikutteista yhdessä tekemistä ja vastuun kantamista. Tarkoituksena on, että henkilöstöä koulutetaan ja palkataan tarpeen mukaisesti, kuitenkin hyödyntäen jo olemassa olevan henkilöstön osaaminen ja hyödyntäen työkierron mahdollisuudet.

Lapin hyvinvointialueen kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää, jotta hyvinvointialueen ja kunnan tuottamat palvelut eivät ole päällekkäisiä vaan täydentävät toisiaan. Yhteistyöllä pyritään saamaan kuntalaisille heidän tarvitsemansa kattavat palvelut lähellä tai mahdollisimman lähellä tuotettuina. Kunnalla ja hyvinvointialueella on paljon yhteistä rajapintaa hyvinvointipalveluissa.

Varhaiskasvatuksessa edistetään kunnan omaa palvelutoimintaa ja alueella mahdollisuutta yksityiseen lasten päivähoitotoimintaan. Pyhälle rakentuu uusi päiväkotitoiminta ja Pelkosenniemen keskustassa käyttöön otetun päiväkodin tuomat muutokset huomioidaan toiminnassa niin palveluiden kuin henkilöstön kannalta. Kunnanhallituksen varhaiskasvatuksen maksulinjauksen mukaisesti on varhaiskasvatus maksutonta ja lisäksi on maksuttomaksi määritelty aamu- ja

iltapäivätoiminta. Näiden linjausten myötä pyritään antamaan kunnassa lasten tarvitsemat varhaiskasvatuksen ja aamu- sekä iltapäivätoiminnan palvelut kaikille. Kunnan alueella ei ole vakiintunutta yksityistä palvelun tuottajaa, joten henkilöstön resurssoinnissa pitää tämä ottaa huomioon. Parannetaan työntekijöiden työhyvinvointia ja samalla taataan palveluiden laatu.

Perusopetuksessa henkilöstön ja oppijoiden työhyvinvoinnin lisääminen ja turvaaminen uuden koulukeskuksen myötä sekä muuttuviin oppilaiden tarpeisiin. Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa on keskeistä oppilaiden hyvinvoinnin takaamisessa. Oppilaiden muuttuvat erityistarpeet huomioidaan henkilöstön rakenteessa ja tätä kautta saadaan osaamista kohdennettua oikein tarpeeseen. Oppilaiden hyvinvoinnin kautta saavutetaan työntekijöille parempaa työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa on lähivuosina lisääntyvää henkilöstötarvetta, johtuen lasten ja oppilaiden lakisääteisen erityisentuen tarpeen lisääntymisestä.

Kirjastopalvelut ostetaan edelleen Sodankylän kunnalta. Kirjastopalveluita ovat kirjasto Pelkosenniemen keskustassa ja kirjastoauto Pyhätunturin alueella.

Liikuntapalveluissa käyttäjien määrä on kasvanut suhteessa henkilöstön määrään ja siksi aiheuttaa ainoalle työntekijälle painetta saada tuotettua laadukkaita ja monipuolisia palveluita kunnan eri-ikäisille sekä -kuntoisille kuntalaisille. Vuosien 2025–2027 aikana tullaan tarkastelemaan henkilöstön kokonaislukumäärää vastaamaan käyttäjien määrän tuomaa tarvetta. Henkilöstön lukumäärää lisätään tapauksissa, missä lainsäädäntö sitä edellyttää, sekä tulevaisuushakuisissa hankkeissa, joista on mahdollista saada resurssia toiminnan järjestämiseen myös pitkällä aikavälillä. Henkilöstön lukumäärää tullaan vahvistamaan erilaisten hankkeiden kautta saatavan rahoituksen avulla.

Nuorisopalveluissa työskentelee yksi erityisnuorisotyöntekijä tehden sekä nuoriso- että etsivää nuorisotyötä. Vuoden 2023 kouluterveyskyselyssä esiin nousseet lasten- ja nuorten tarpeet saada tukea ja ohjausta mielenterveys- ja ehkäisevässä päihdetyössä luovat tarpeen myös työntekijän kouluttautumiselle.

Hyvinvointipalveluissa on vuonna 2025 tarvetta henkilöstön lisäämiseen.

TEKNISET PALVELUT

Tekniset palvelut tuottavat päävastuualueinaan kunnan yhdyskunta-, kiinteistö- ja kunnallistekniset palvelut. Tekniset palvelut vastaa kunnan rakennusten, liikenneväylien, puistojen, virkistysalueiden ja yleisten alueiden yllä- ja kunnossapidosta sekä rakennuttamisesta.

Tekniset palvelut tuottaa kunnan ja kuntakonserniin kuuluvien yhtiöiden kiinteistöpalvelut, jotka sisältävät kiinteistöhuollon ja puhtaanapitopalvelut.

Teknisten palveluiden toimialaan kuuluu myös yhdyskuntapalvelut, johon kuuluvat kaavoitus ja rakennusvalvonta, joka vastaa rakentamisen ohjauksesta rakentamislain mukaisesti.

Teknisten palveluiden tavoitteena on tuottaa edellä mainitut palvelut kustannustehokkaasti osaavalla ja sitoutuneella henkilöstöllä siten, että asiakaslähtöisyys ja asiakaspalvelu ohjaavat kaikkea koko teknisten palveluiden toimintaa. Toiminnan suunnittelua ohjaavat strategiset arvot: yhteisöllisyys, vastuullisuus ja sydämellisyys.

Teknisissä palvelussa ei ole vuonna 2025 tarvetta henkilöstön lisäämiseen.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN PIDEMMÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Henkilöstösuunnitelma tarkkoine tavoitteineen ja toimenpiteineen on laadittu vain vuodelle 2025 ja alustavat näkymät seuraaville vuosille. Alla esitetty pidemmän tähtäimen suunnitelma on alustava ja tarkentuu vuosittain.

Henkilöstömenojen maltillisen tavoitteen saavuttaminen vaatii sen, että kunnan kustannukset kaikessa palvelu- ja viranomaistoiminnassa pysyvät maltillisina. Johtopäätösten teossa on hyvä pitää mielessä, että kustannuserot voivat johtua monesta syystä kuten palvelutasosta, palvelurakenteesta, palvelun saatavuudesta tai palveluprosessin sujuvuudesta.

Pidemmän tähtäimen tavoite kunnalla on tuottaa palveluita kuntalaisten tarpeeseen huomioimalla palveluverkon, palveluvalikoiman ja palvelutason niin, että kunnan kustannukset eivät kuitenkaan nouse liiaksi. Tämän toteutuminen vaatii kriittistä tarkastelua varsinkin niihin palveluihin, joihin ei kuntalaisilla ole ehdoton lakisääteinen velvollisuus.

Toinen keino saavuttaa henkilöstösäästöjä pitkällä aikavälillä on joidenkin kunnan palveluiden vieminen osittain verkkoon, tästä jo esimerkkinä lupapalvelut ja uutena tilavuokraus. Tämän edellytyksenä on kattavien sähköisten palvelukanavien rakentaminen kunnan palveluille, joiden tueksi tarvitaan kattavat ja toimivat tietoliikenneverkostot.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HENKILÖSTÖKULUJEN KEHITYS

Kunta-alan sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuonna 2024 henkilöstömenojen nousu johtuen työehtosopimuksen mukaisista korotuksista oli laskennallisesti 4 prosenttia. Vuodelle 2025 työehtosopimusneuvottelut ovat vielä kesken, joten kaikkia tulevia korotuksia ei ole tiedossa vuoden 2025 budjettia tehtäessä.

Taulukko 1. Henkilöstökulujen kehitys (TA 2025 ja TS 2026-2027)

Talous	TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027
Henkilöstökulut yhteensä	2 516 641 €	2 728 584 €	2 821 333 €	2 877 100 €	2 933 100 €
Palkat ja palkkiot	2 069 674 €	2 172 182 €	2 293 139 €	2 339 000 €	2 385 600 €
Eläkekulut	413 735 €	471 162 €	466 383 €	475 300 €	484 200 €
Muut henkilösivukulut	54 676 €	85 420 €	61 810 €	62 800 €	63 300 €

Taulukko 2. Vakinainen henkilökuntamäärä toimialoittain

Palvelualue	Henkilöstömäärä 31.12.2023	TA 2024	TA 2025	TA 2026	TA 2027
Hallitus (kunnanjohtaja)	1	1	1	1	1
Johdontuki-palvelut	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Elinvoima-palvelut	11	3	3	3	3
Hyvinvointi-palvelut	23	24,5	23,5	25,5	25,5
Tekniset palvelut	0	8,2	8,2	8,2	8,2
Rakennusltk (rakennustark.)	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

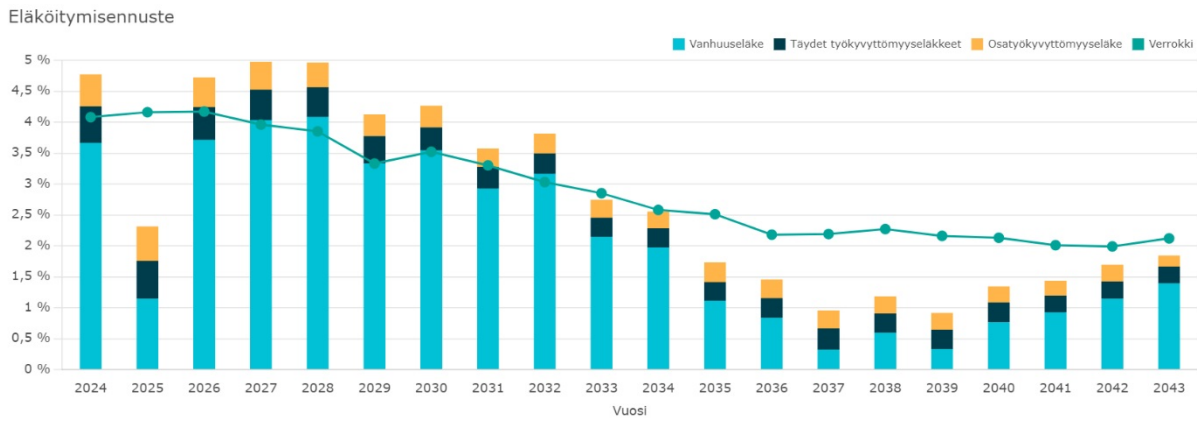
Taulukko 3. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrien kehitys (31.12.)

	2021	2022	2023	2024 (30.9.)	2025 arvio	2026 arvio	2027 arvio
Vakinaiset	52	53	36	36	36	38	40
Määräaikaiset	31	33	15	21	14	12	10
Yhteensä	83	86	51	57	50	50	50

ELÄKÖITYMISEN HALLINTA

Kunnan eläkepoistuma on Kevan ennusteiden mukaan 1 henkilö vuonna 2025. Eläkepoistuma jatkuu samansuuruisena vuoteen 2026 saakka. Työnantajalle on tärkeää saada työntekijöidensä urat jatkumaan aina vanhuseläkkeeseen saakka. Ennenaikainen eläköityminen pyritään välttämään muokkaamalla työntekijän työtehtäviä ja työaika yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Kaavio 1. Eläköitymisennuste Pelkosenniemen kunta, lähde Keva avintiedot



Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä sekä työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtävistä (sisältäen kuntoutustuet ja osakuntoutustuet). Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan yleisen eläkeiän. Yleinen eläkeikä on vuonna 1955 syntyneillä 63 vuotta 3 kuukautta, jonka jälkeen eläkeikä nousee portaittain. Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin yleinen eläkeikä. Tällä hetkellä eläkkeelle jäädään viimeistään 68-vuotiaana. Vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidaan, että työkyvyttömyyseläkkeelle/kuntoutustuelle siirtyy vuosittain yksi viranhaltijaa/työntekijää.

Tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Uudelleen kouluttautumisentuki tai osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi olla hyvä vaihtoehto, sillä silloin työntekijä jatkaa edelleen työssä, eikä työnantajalle tule maksettavaksi työkyvyttömyyseläkemaksua.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Se on kerralla lopullinen. Sen tavoitteena on paremmin kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä 24 kuukauden aikana. Pelkosenniemen kunnalle työnantajana työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti määräytyy kokonaan oman työkyvyttömyysriskin perusteella.

Henkilöstökustannukset ovat merkittävä osa kunnan toiminnan kokonaiskustannuksista, jonka vuoksi henkilöstön hyvinvointiin kannattaa panostaa. Henkilöstökulut muodostuvat palkoista ja palkkioista sekä henkilösivukuluista. Henkilöstön sairaspöissaolot lisäävät henkilöstökuluja, joten varhaisen puuttumisen merkitys korostuu esimiehen henkilöstöjohtamisessa ja hyvä yhteistyö osaaminen työterveyshuollon kanssa.

PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET

Kunnalla on vakinaisia virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niissä tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Virkasuhteita käytetään kuntalain mukaisesti ainoastaan niissä tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden osalta noudatetaan kunnallisen viranhaltijalain ja työsopimuslain määräyksiä siten, että määräaikainen virkamääräys tai työsopimus tehdään ainoastaan perustellusta syystä. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisen palvelussuhteen tulee päättyä määräajan päättyessä, mikäli lain mukainen peruste määräaikaisuudelle poistuu.

Määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan toistuvasti. Henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä. Palvelualueella tulee kiinnittää määräaikaisiin työsopimuksiin erityistä huomiota sekä seurata ja arvioida työvoimatarvetta myös sen pysyvyyden näkökulmasta.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole. Viranhaltijan/työntekijän omasta aloitteesta tapahtuvassa työn järjestämisessä osa-aikaiseksi noudatetaan lain mukaisia periaatteita.

Niissä tilanteissa, joissa kunta tarvitsee lisää työntekijöitä, otetaan huomioon kunnallisessa viranhaltijalaissa (KVhL 5 luku 22 §) ja työsopimuslaissa (TSL 2 luku 5 §) olevat velvoitteet tarjota tehtäviä osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle ennen muita rekrytointitoimenpiteitä.

Henkilöstövähennyksissä, joissa henkilöstöä joudutaan irtisanomaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein työnantajalla on muun työn tarjoamisvelvollisuus sekä ns. takaisinottovelvollisuus. Takaisinottovelvollisuus on neljän kuukauden kuluessa työsopimussuhteen (kuusi kuukautta, jos työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyttä vähintään 12 vuotta) ja yhdeksän kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKYJOHTAMINEN

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa organisaatiotason päätöksenteolla, johtamisella ja esimiestyöllä, mutta se syntyy kuitenkin eri osapuolien yhteistyönä. Jokaisella taholla luottamushenkilö-, virkamiesjohdolla, esihenkilöillä, työyhteisöillä ja yksilöillä on oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämässä. Työhyvinvoinnin tärkeimmät linjaukset, tehtäväjako ja tavoitteet on kirjattu Pelkosenniemen kunnan Työhyvinvointisuunnitelma.

Työhyvinvointia tulee johtaa osana kokonaisuutta, kuten muitakin organisaation toiminnan osa-alueita. Johdon sitoutuminen ja työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtäminen organisaation menestystekijänä on ratkaiseva tekijä. Mittaaminen sekä järjestelmällinen seuranta ja arviointi mahdollistavat tiedolla johtamisen. Pelkosenniemen kunnassa työhyvinvoinnin tavoitteiden toteutumista ja toimenpiteiden onnistumista seurataan vuosittain työterveyshuollon- ja henkilöstötunnuslukujen perusteella. Näitä ovat henkilöstöresursseista kertovat tunnusluvut, työkyky- ja terveysluvut, työhyvinvointikyselyiden tulokset, ilmapiirikartoitukset sekä kehityskeskusteluiden avulla saatu tieto.

Pelkosenniemen kunnan työkykyjohtamisen tavoitteena on siirtää painopistettä reagoivasta ja korjaavasta toiminnasta ennaltaehkäisevään ja varhaisen tuen toimintaan. Ennakoivat toimenpiteet työkyvyn ylläpitämiseksi ovat kannattavia sekä työhyvinvoinnin että talouden näkökulmasta yksilö- ja organisaatiotasolla.

Varhaisen tuen toteutuminen edellyttää ensisijaisesti esimiehen ja työntekijän välistä avointa ja luottamuksellista yhteistyötä. Lisäksi tarvitaan sähköisten järjestelmien hyödyntämistä, tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa sekä esihenkilöiden kouluttamista ja valmentamista mahdollisten työkykyongelmien havainnointiin ja varhaiseen puutumiseen. Suomen terveystalo Oy:llä, joka on työterveydenpalveluntuottajamme, on käytössä strategisen työkykyjohtamisen digitaalinen työväline, jolla helpotetaan ennakointia ja esihenkilöiden, työterveyden ja henkilöstöhallinnon välistä yhteistyötä. Konkreettisesti tavoitteen toteutuminen näkyy

1. Positiivisena kehityksenä työhyvinvointikyselyn tuloksissa
2. Terveysperusteisten poissaolojen vähenemisenä
3. Tehostetun tuen toimenpiteiden määrän vähenemisenä.

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT

Pelkosenniemen kunta on tavoitellut strategista, vaikuttavaa ja tuloksellista työterveyshuoltoyhteistyötä Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Työterveyshuollolle asetetut tavoitteet perustuvat työterveyshuoltolakiin ja Pelkosenniemen kunnan kanssa tekemäänsä palvelusuunnitelmaan sekä kunnan työhyvinvointisuunnitelmaan ja henkilöstösuunnitelmaan. Tavoitteet ja toimintaperiaatteet käydään yhdessä läpi ja kirjataan työterveyshuoltosuunnitelmaan vuosittain. Työterveyshuollon toimissa noudatetaan Pelkosenniemen kunnan Sairauspoissaolo-ohjetta sekä Varhaisen tuen mallia.

Työterveyshuollon tavoitteena on

- terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö
- työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy

- työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn seuranta, ylläpitäminen, edistäminen ja palauttaminen työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon, esimiesten ja henkilöstöpalveluiden tiiviillä yhteistyöllä tavoitellaan työkyvyn ylläpitoa, ennakoivaa ja ehkäisevää työkykyongelmiin sekä varhaisiin eläköitymisiin vaikuttamista. Samalla tavoitteena on Pelkosenniemen kunnan henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen vähentäminen. Painopiste tulee suunnata ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, siten, että myös kustannukset kohdentuvat vähintään 60 prosenttisesti kela I korvausluokkaan. Mahdollisiin työkykyyn liittyviin ongelmiin tartutaan oikea-aikaisesti riittävän varhain, muun muassa seuraamalla sairauspoissaoloja (30–60–90 päivää) ja niiden syitä, annetaan neuvontaa ja ohjausta sekä työntekijöille, esimiehille että koko työyhteisölle. Toimenpiteet aloitetaan yhteistyössä esimiehen ja henkilöstöjohtajan kanssa.

Riittävän ajoissa ja oikea-aikaisilla toimilla pystytään vähentämään myös työnantajan varhaiseläkeperusteisia kustannuksia. Työterveyshuollossa kehitetään edelleen yhteistyötä sekä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon että kuntoutuksen kanssa. Tiivis yhteistyö Kevan, Kelan ja vakuutusyhtiön kanssa on välttämätöntä.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Tavoitteena on kehittää työterveyshuollon kustannuksia sairaanhoidosta kohti ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat ilman Kela-korvausta yhteensä 31 345,71 €, josta ennaltaehkäisevän (korvausluokka I) osuus 22 306,84 € ja sairaanhoidon (korvausluokka II) osuus 9 038 €.

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

Pelkosenniemen kunnan työsuojelun yhteistoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kunnan toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on osa jokapäiväisistä työtä sekä työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, jota toteuttaa koko henkilöstön kanssa työsuojeluorganisaatio.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, joita nyt vain yksi, sekä pyydettyä työterveyshuollon edustaja. Työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana ja koordinoi sekä kehittää työsuojelutoimintaa. Työsuojeluvaltuutetut ovat henkilökunnan edustajia, jotka valitaan vaaleilla määrävuosin. Esimiehet vastaavat työsuojelusta omilla toimialueillaan työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla.

Työsuojeluvaltuutetut on valittu työsuojelukaudeksi 2022–2025. Ammattijärjestöt ovat valinneet seuraavat henkilöt Pelkosenniemen kunnan työsuojeluhenkilöstöksi:

Työsuojeluvaltuutettu	Janne Juuso, OAJ
I työsuojeluvaravaltuutettu	Keijo Kotavuopio, YTK
II työsuojeluvaravaltuutettu	

Työsuojelun yhteistoiminta-asioita valmistellaan työsuojelutoimikunnassa, josta ne viedään yhteistoimintaelimeen. Yt-toimielin käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat tukien samalla työsuojelu- ja työturvallisuustoiminnassa koko työyhteisöä.

Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty työsuojelukaudeksi 2022–2025. Työsuojelun painopistekohteina on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa työoloissa ilmenneet haitalliset kuormitustekijät sekä huolehtia siitä, että jokainen työpaikka on turvallinen ja terveellinen.

Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä ennakoidaan tekemällä työn vaarojen arviointi ajantasaisesti jokaisella työpaikalla, sekä raportoimalla mahdolliset läheltä piti- ja vaaratilanteet isompien vahinkojen ehkäisemiseksi. Työtapaturmien ehkäisyyn panostetaan ohjeistamalla esimiehet tapaturmien säännönmukaiseen tutkintaan ja tapaturmien juurisyiden etsintään ja niiden poistamiseen.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen sisältyy strategiaan perustuvaan henkilöstösuunnitteluun. Henkilöstön osaamista kehitetään ennakoivasti huomioiden päivitetyn tavoiteorganisaation tarpeet. Osaamisen kehittämisessä huomioidaan palvelualueiden osaamisvaatimukset ja tulevaisuuden tarpeet, kuten osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen sekä uuden osaamisen ennakointi ja hankkiminen. Toimintatapojen uudistaminen edellyttää johtamisen kehittämisen lisäksi uuden teknologian, uusien työvälineiden ja osallistavien kehittämismenetelmien sekä asiakaslähtöisyyden, yhteistyön ja verkostotyöskentelyn hallintaa.

Vuoden 2025 osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat työkyvyn johtaminen, esihenkilöosaaminen, organisaatiokulttuurin ja prosessien kehittäminen, digitalisaation tehokkaampi hyödyntäminen sekä työhyvinvointi ja työn tuottavuus.

Osaamisen johtamisen haltuunottoa varten kunta on ottanut käyttöön ESS-ohjelman käyttöön. Ohjelma mahdollistaa kurssien ja koulutusten hallinnan sekä henkilöstön osaamisen ja kehittämisen seurannan. Osaamisen kehittämisen menetelmiä käytetään monipuolisesti siten, että noin 70 % osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä oppimalla (työnkierto, projektitehtävät, sijaisuudet jne.), 20 % saadun palautteen perusteella ja 10 % varsinaisessa koulutuksessa.

Koulutus 10%	Palaute 20%	Työoppiminen/-kokemus 70%
-Täydennyskoulutus	-Itsearviointi	-Ongelmanratkaisu
-Ammattiin johtava koulutus	-Kehityskeskustelut	-Uudet tehtävät ja vastuut
-Sisäinen koulutus	-Kaikki saatu palaute	-Työryhmät
-Itseopiskelu	- Kehitysideat	- Parhaat käytännöt
-Erilaiset verkostokoulutukset		-Oppisopimus

Osaamisen kehittämistä mitataan koulutukseen osallistumisella (osallistujien määrä, päiviä/osallistuja, koulutuskustannukset). Osaamisen kehittymistä seurataan yksilötasolla kehityskeskustelujen avulla, joiden yhteydessä arvioidaan osaamista suhteessa palvelualueilla määriteltäviin osaamistarpeisiin.

Palvelualueet laativat vuosittain koulutussuunnitelmat, joista muodostuu Pelkosenniemen kunnan yhteinen osaamisen kehittämisen suunnitelma. Koulutussuunnitelma perustuu toiminnan tai palvelutarpeen muutokseen sekä osaamisen kehittämisen tarpeeseen. Koulutussuunnitelmassa on otettu huomioon kunnan yhteiset koulutustarpeet, tulosalueen henkilöstön osaamistarpeet suhteessa henkilöstösuunnitelmassa olevaan tavoiteorganisaatioon.

Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus voi olla sekä lakisääteistä että vapaaehtoista työnantajan tukemaa koulutusta ja oppisopimuskoulutusta. Työnantaja voi tukea henkilön osaamisen kehittämistä osallistumalla koulutusmaksuun, myöntämällä palkallisia koulutuspäiviä tai ohjaamalla opiskelijaa esimerkiksi kehittämistehtävässä. Esimies hyväksyy koulutuksen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tai kunnan koulutussuunnitelman perusteella. Muu koulutukseen osallistuminen hyväksytään harkinnan mukaan.

PELKOSENNIEMEN KUNNAN KOULUTUSSUUNNITELMA 2025-2027

Koulutussuunnitelman yleiset periaatteet

Kuntia koskevaan yhteistoimintalain mukaan kunta on velvollinen laatimaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteistoimintamenettelyssä. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan

ammattillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisenjärjestämää kurssimuotoista koulutusta, seminaareja ja konferensseja sekä sisäistä koulutusta. Koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään ilmaisia verkkokoulutuksia.

Tulosalueilta on kartoitettu koulutussuunnitelmaan esityksiä yhteisistä koulutuksista. Näiden esitysten pohjalta suunnitellaan järjestettäväksi seuraavia yhteisiä koulutuksia:

Osaamisen tarve /koulutus	Koulutuksen tavoite	Kohderyhmä	Koulutuksen järjestäjä	Ajankohta
Excel –koulutuksia / alkeis- ja syventävät koulutuskokonaisuudet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sisäisesti/hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Teams - peruskäyttö - mahdollisuudet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sisäisesti/hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Työhyvinvointikortti	Työhyvinvointi	Koko henkilökunta	Työturvallisuus keskus, verkossa	Vuosittain, jolla ei ole
Turvallisuuskoulutus	Ammattitaidon ylläpito / työhyvinvointi	Koulutusta tarvitsevat	Hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Ensiapukoulutukset	Osaamisen ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Hankitaan ulkopuolelta	Vuosi 2025
Eri yksiköiden toimialakohtaiset koulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sisäisesti/hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Talous-, hankinta-, tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset, kilpailutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sisäisesti/hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Työhyvinvointi kyselystä nouseva koulutus tarve	Työhyvinvointi	Koulutusta tarvitsevat	Työterveyshuolto	Vuosi 2025
HR-osaaminen / järjestelmäosaaminen / ajankohtaiset asiat	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sisäisesti/hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Energiatehokkaat hankinnat	Ammattitaidon ylläpito	Hankintoja tekevät	Motiva, itseopiskelumateriaali verkossa	Vuosi 2025

(ilmastotiekartan mukaisesti)			Energiatehokkaat hankinnat - verkkokurssi - Motiva verkkokurssit (motiva-verkkokurssit.fi)	
Kuntien liikenneturvallisuu- styön verkkokurssi	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat teknisellä, elinvoimassa, koululla ja varhaiskasvatukses- sa	Liikenneturva, itseopiskelumateriaali verkossa Liikenneturvallisuu- styö kunnissa - verkkokurssi - Liikenneturva	Vuosi 2025
Työturvallisuuskortti	Ammattitaidon ylläpito	Tekninen ja elinvoima	Verkkokoulutus	Vuosi 2025
Tulityökortti	Ammattitaidon ylläpitäminen	Tekninen	Ostetaan	Tarvittaessa
Tieturvakortti	Ammattitaidon ylläpitäminen	Tekninen	Verkossa itseopiskeluna	Vuosi 2025
Toiminta-alueittain järjestettävä opetus	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2025
Yhteisopettajuus	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2025
Opetushallinnon tutkinto	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2025
Opetusmenetelmien ja ainekohtainen kehittäminen	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2025
Ohjauksen kehittäminen	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2025
Tekoälykoulutus	Ammattitaidon ylläpitäminen ja uuden tiedon soveltaminen työhön	Koko henkilökunta	Hankitaan ulkopuolelta	Vuosi 2025