

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025-2027

Kunnanvaltuusto 29.11.2024

226/01.00.00/2024

Kunnanhallituksen esitys Kunnanvaltuusto hyväksyy liitteenä olevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2025-2027

Päätös

Käsittely

Perustelut

Esityslistan liitteenä on henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuosille 2025-2027

Tiedoksi

Hyvinvointijohtaja

Muutoksenhaku

Päätöksestä voi hakea muutosta kuntalain 135 §:n mukaisesti kunnallisvalituksella hallinto-oikeudelta.

Kunnanhallitus 21.11.2024 § 443

Päätösesitys

Kunnanhallitus päättää

- 1) esittää kunnanvaltuustolle, että se hyväksyy liitteenä olevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2025-2027
- 2) allekirjoittaa pykälän kokouksessa

Päätös

Kunnanhallitus päätti, että

- 1) Koulutussuunnitelmaan lisätään tekoälykoulutus ja sen tavoitteet henkilökunnalle ja valtuutetuille sekä tehdään tarvittavat tekniset korjaukset
- 2) esittää kunnanvaltuustolle, että se hyväksyy liitteenä olevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivitetyn version
- 3) allekirjoittaa pykälän kokouksessa

Käsittely

Vt. kunnanjohtaja teki muutetun päätösesityksen

Kunnanhallitus päättää

- 1) Koulutussuunnitelmaan lisätään tekoälykoulutus ja sen tavoitteet henkilökunnalle ja valtuutetuille sekä tehdään tarvittavat tekniset korjaukset
- 2) esittää kunnanvaltuustolle, että se hyväksyy liitteenä olevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivitetyn version
- 3) allekirjoittaa pykälän kokouksessa

Perustelut

Talousarvio- ja henkilöstösuunnitteluprosessin ohjauksen tavoitteena on aikaansaada kestävä, organisaation strategiaan tavoitteisiin pohjautuva talousarvio, joka huomioi mahdolliset tulevat toiminnan ja muutokset toimintaympäristössä sekä varmistaa organisaation toimivuuden. Henkilöstösuunnittelun kokonaisprosessiin kuuluvat sekä henkilöstö- että koulutussuunnitelman laatimisprosessit. Henkilöstösuunnittelun

kokonaisprosessi on integroitu osaksi talousarvioprosessia ja talousarvion valmistelutyön yhteyteen, jotta mahdolliset henkilöstörakenteen ja -määrän sekä osaamistarpeiden muutokset voidaan ottaa talousarviossa huomioon aikaisempaa tehokkaammin. Talouden reunaehdot edellyttävät yhteistä toimialarajat ylittävää henkilöstösuunnittelua ja jatkuvaa tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelua.

Kunnan henkilöstömenojen on oltava suunnittelukaudella kestäväällä perustalla. Henkilöstösuunnittelun tulee olla strategiasidonnaista siten, että kunnalla on toiminnan mukaiset henkilöstörakenteet ja -mitoitukset. Kunnan palveluprosesseja kehitetään jatkuvasti ja digitalisaatiota edistetään. Työtehtävien hyvällä suunnittelulla pyritään palvelujen tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen järjestämiseen. Tavoitteena on osaamisen täysimääräinen hyödyntäminen. Työkykyjohtamista kehitetään proaktiiviseksi sairauspoissaolojen vähentämiseksi, jolloin myös henkilöstökustannukset vähenevät.

Henkilöstökulut

Kunta-alan sopimukset ovat voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskauden jälkeistä palkojen nousua ei voi ennakoida tarkasti. Palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä uudistetaan tulevalle sopimuskaudella, jonka rahallista vaikutusta ei vielä osata arvioida kun neuvottelut ovat kesken.

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa oli syyskuun 2024 lopussa henkilöstöä yhteensä 57, joista vakinaisia oli 36, määräaikaisia 21. Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee toiminnallisista syistä eri aikoina.

YT-neuvottelukunta on käsitellyt henkilöstö- ja koulutus suunnitelma luonnoksen kokouksessaan 30.10.2024.

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma vuosille 2025-2027 on liitteenä.

Valmistelija

Vt. hyvinvointijohtaja Sirpa Koskenlaine, puh. 0400 222 191

Esittelijä

Vt. kunnanjohtaja Lauri Lehtinen

Tiedoksi

Valtuuston esityslistalle

Muutoksenhaku

Päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta, koska päätös koskee kuntalain 136 §:n mukaista valmistelua ja täytäntöönpanoa.