

LUONNOS

PELKOSENNIEMEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2026–2027

Käsittelyt:

YT-toimikunta 6.11.2025

Kunnanhallitus

Kunnanvaltuusto

JOHDANTO.....	3
ORGANISAATIO.....	4
JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMINEN.....	4
ORGANISAATION TUOMAT HAASTEET.....	5
TYÖN MURROS, DIGITALISAATIO JA PROSESSIEN VIRTAVIIVAISTAMINEN	6
TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖN TUOTTAVUUS	7
SUUNNITELMAN SEURANTA JA PÄIVITYS.....	9
TOMIALAKOHTAISET TAVOITTEET VUOSILLE 2026–2027.....	10
JOHDONTUKIPALVELUT	10
ELINVOIMAPALVELUT	10
HYVINVOINTIPALVELUT	11
TEKNISET PALVELUT.....	12
HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN PIDEMMÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	12
HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HENKILÖSTÖKULUJEN KEHITYS	13
ELÄKÖITYMISEN HALLINTA.....	14
PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET	15
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKYJOHTAMINEN	15
TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT	16
TYÖSUOJELU.....	18
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	18
PELKOSENNIEMEN KUNNAN KOULUTUSSUUNNITELMA 2026-2027	20

JOHDANTO

Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään Pelkosenniemen kunnan strategian mukainen sekä palvelutuotannon edellyttämä henkilöstön määrä ja osaaminen. Tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa oikea määrä riittävän osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kunnan palvelutoiminnan ja talouden suunnitteluun sekä ennakoi tulevia muutoksia henkilöstön määrässä, rakenteessa ja osaamistarpeissa.

Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma täyttää lain (449/2007) velvoitteet ja toimii samalla Pelkosenniemen kunnan henkilöstöstrategiana. Suunnitelman pohjana on Pelkosenniemen kuntastrategia 2022–2030, jonka strategiset sydämen asiat ovat: Elinympäristö mahdollistaa, Hyvä olla, elää ja yrittää sekä Osallisuus ja viestintä.

Kuntastrategiassa henkilöstön työhyvinvointi on nostettu keskeiseksi painopisteeksi. Arvot – yhteisöllisyys, vastuullisuus ja sydämellisyys – toimivat tämän henkilöstö- ja koulutussuunnitelman perustana ja ohjaavat kaikkea kunnan henkilöstöjohtamista.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen on jatkuvaa ja suunnitelmallista työtä. On tärkeää, että työntekijöillä säilyy motivaatio ja halu kehittää itseään sekä tahtoa toteuttaa yhteisiä tavoitteita. Muutosten keskellä on olennaista huolehtia siitä, että henkilöstöllä ja esihenkilöillä on riittävät valmiudet, voimavarat ja tuki kohdata ja johtaa muutosta.

Henkilöstösuunnitelman painopiste vuosille 2026–2027 on varmistaa, että henkilöstön määrä ja osaaminen vastaavat palvelutarpeita, ja että työhyvinvointi säilyy hyvällä tasolla.

Osaamisen kehittämisen painopisteet ovat työkyvyn johtaminen, esihenkilöosaamisen vahvistaminen sekä työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitäminen. Työhyvinvoinnin tueksi on laadittu yhdessä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelma vuosille 2024–2026, jota tarkennetaan vuosittain esiin nousevien tarpeiden mukaan.

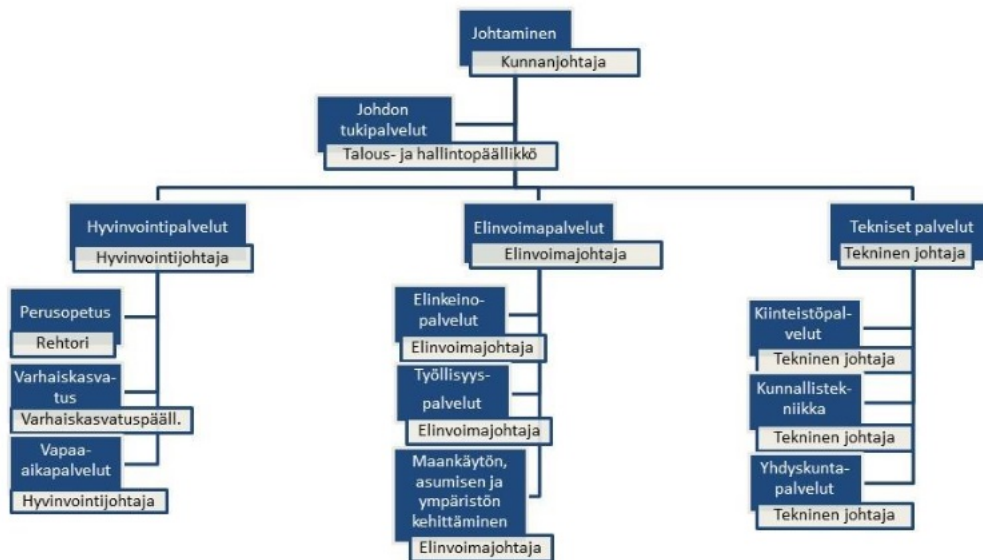
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma perustuu ajantasaiseen tietoon toiminnasta ja henkilöstöresursseista. Suunnitelma sisältää myös pidemmän aikavälin tavoitteet, jotka huomioivat kunnan tulevat tarpeet. Liitteenä on vakanssiluettelo.

Koulutussuunnitelma laaditaan toimialoittain, mutta koulutusten suunnittelussa ja hankinnassa hyödynnetään myös yhteisiä tarpeita, jotta kokonaisuus palvelisi kuntaa työnantajana mahdollisimman hyvin.

Tämä suunnitelma jatkaa aiempien vuosien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien linjaa, ja se perustuu vuonna 2022 hyväksyttyyn kuntastrategiaan sekä 1.1.2024 voimaan tulleeseen hallintosääntöön ja uuteen organisaatorakenteeseen.

Suunnitelmaa päivitetään vuosittain yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Päivityksessä hyödynnetään henkilöstökyselyjä, kehityskeskusteluja ja palvelutoiminnan seurantaa.

ORGANISAATIO



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 esihenkilöllä on aikaa esihenkilötyöhön 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 esihenkilötyön kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaja	Seuranta ja arviointi
Esihenkilökoulutus	Vahvistaa ja kehittää esihenkilöiden työkykyjohtamisen ja esihenkilötaitojen osaamista.	Ulkopuolinen koulutustuottaja ja henkilöstöjohtaja	Koulutuspalautteet, vuosittainen arviointi kehityskeskusteluissa
Perehdytys uusille esihenkilöille	Varmistaa esihenkilöiden tehtäväkuvien, tavoitteiden ja käytäntöjen tuntemus.	Kunnanjohtaja, toimialajohtajat, päälliköt, rehtori ja henkilöstöjohtaja	Perehdytyksen palaute ja seuranta koeajan lopussa
Yhteiset esihenkilöpalaverit	Yhtenäistää johtamiskäytännöt ja varmistaa yhteinen linja johtamisessa.	Kunnanjohtaja, esihenkilöt ja henkilöstöjohtaja	Säännöllinen kokouskäytäntö ja muistioiden seuranta
Tietoturva- ja järjestelmäkoulutukset	Varmistaa esihenkilöiden asiajohtamisen (päätös-, prosessi- ja raportointiosaaminen).	Tietohallintopalvelut, talous- ja hallintojohtaja sekä henkilöstöjohtaja	Koulutusten toteutuma ja osaamisen varmistus
Kehityskeskustelut	Tukee henkilökohtaista kehittymistä ja vahvistaa vuorovaikutusta.	Kunnanjohtaja, toimialajohtajat, vastualuepäälliköt ja rehtori	Toteutuma vuosittain ja palaute henkilöstökyselyissä
Vertaistapaamiset	Mahdollistaa vertaistuen, kokemusten ja osaamisen jakamisen esihenkilöiden kesken.	Kaikki esihenkilöt, tarvittaessa ulkopuolinen fasilitaattori	Osallistumisaktiivisuus ja kokemusten arviointi tapaamisten yhteydessä

ORGANISAATION TUOMAT HAASTEET

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 kehitymisestä. 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.

Uusi valtuustokausi tuo mukanaan mahdollisia organisaation muutoksia, joiden mahdollisuuden huomioiminen on tärkeää. Johdon ja henkilöstöhallinnon tehtävänä on muutoksien aikana ja niiden 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 seuraavina vuosina, 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 esihenkilöiden tai työntekijöiden jättää käyttämättä.

Toimenpiteitä organisaation kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaja	Seuranta ja arviointi
Kunnan organisaatiouudistus	Henkilöstö ymmärtää uudistuksen tavoitteet ja sitoutuu niiden toteuttamiseen.	Esihenkilöt tukemalla työntekijöitä muutoksessa.	Seuranta työyhteisöpalavereissa ja työhyvinvointikyselyissä.
Työhyvinvoinnin vahvistaminen	Edistää työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista.	Esihenkilöt yhteistyössä työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen kanssa.	Sairauspoissaolojen seuranta, henkilöstökyselyt, palautekeskustelut.
Palvelumuotoiluajat telun sisäistäminen ja jalkauttaminen	Kehittää palveluja kuntalaislähtöisesti ja lisää luottamusta kunnan toimintaan.	Poliittiset päättäjät, johtoryhmä ja työntekijät.	Pilottien ja kehittämisprojektien arviointi, asiakaspalaute.
Kunnan strategian jalkauttaminen	Henkilöstö tuntee strategian keskeisen sisällön ja osaa soveltaa sitä omaan työhönsä.	Johtoryhmä ja esihenkilöt.	Strategian käsittely kehityskeskusteluissa ja henkilöstöinfoissa.
Kunnan arvojen käyttöönotto	Arvot tunnetaan ja ne ohjaavat jokapäiväistä työtä.	Johtoryhmä ja esihenkilöt.	Arvojen toteutumisen arviointi kehityskeskusteluissa ja henkilöstökyselyissä.
Vertaiscoaching	Mahdollistaa vertaistuen ja osaamisen jakamisen työyhteisössä.	Esihenkilöt ja työntekijät.	Tapaamisten toteutuma ja osallistujien palaute.

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 vanhenneville työntekijöille. Joustavat työteon muodot ja niiden löytäminen ovat tärkeä osa tätä kokonaisuutta.

Toimenpiteitä prosessien kehittämiseksi ja digitalisaation hyödyntämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaja	Seuranta ja arviointi
Kunnan keskeisten sisäisten ja ulkoisten prosessien läpikäynti	Tunnistaa kehittämiskohteet ja hyödyntää digitalisaatiota palveluiden ja prosessien sujuvoittamisessa.	Kunnanjohtaja ja tulosalueiden johtajat yhteistyössä henkilöstön ja ICT-tuen kanssa.	Kehittämissuunnitelmien toteutuminen, palaute henkilöstöltä ja palvelujen käyttäjiltä.
Sähköisten järjestelmien koulutukset	Varmistaa, että henkilöstö hallitsee oman työnsä kannalta keskeiset digitaaliset työvälineet ja järjestelmät.	ICT-tuki, talous- ja henkilöstöpalvelut, asiakirjahallinto, ohjelmien toimittajat, esihenkilöt.	Koulutusten toteutuma, osaamisen arviointi ja käyttäjäpalaute.
Etätyön mahdollisuuksien kehittäminen ja hyödyntäminen	Lisää työn joustavuutta, tukee työhyvinvointia ja parantaa henkilöstön saatavuutta.	Poliittiset päättäjät ja esihenkilöt yhteistyössä henkilöstön kanssa.	Etätyömahdollisuuksien käyttöaste, työhyvinvointikyselyn tulokset ja työn sujuvuuden arviointi.

TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖN TUOTTAVUUS

Hyvinvoiva henkilöstö on tuottavuuden tärkein tekijä. Työntekijöiden hyvä kohtelu, osaava johtaminen, selkeät prosessit ja asianmukaiset työvälineet tukevat työhyvinvointia ja lisäävät työn mielekkyyttä.

Laadukas työelämä on kilpailuetu, joka näkyy asiakastyytyväisyydessä, innovatiivisuudessa ja talouden tasapainossa. Työelämän laadulla tarkoitetaan Pelkosenniemen kunnassa työyhteisöä, jossa:

- työpaikalla ei koeta pahoinvointia
- vallitsee hyvä me-henki ja yhteisöllisyys
- ammattitaitoa arvostetaan
- työntekijät kokevat työn iloa ja merkityksellisyyttä
- luovuus ja innovatiivisuus pääsevät esiin

Työelämän laatua seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyjen avulla. Tutkimusten mukaan alhainen työtyytyväisyys on yhteydessä henkilöstön vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen. Viime vuosien haasteet – kuten tiukka taloustilanne, koronapandemia ja Ukrainan sodan vaikutukset – ovat heijastuneet myös turvallisuuden tunteeseen ja työssä jaksamiseen.

Pelkosenniemen kunnassa tavoitteena on ylläpitää ja parantaa työtyytyväisyyttä niin, että työhyvinvointikyselyn tulos pysyy vähintään tasolla **3,5 / 5** ja kehittyy kohti tavoitetasoa **4 / 5**.

Työelämän laadun kehittämisen painopisteitä ovat:

- johtamis- ja esihenkilöosaamisen jatkuva vahvistaminen
- työskentelyolojen parantaminen ja työtilojen kehittäminen
- työn tekemisen eri muotojen tukeminen ja joustavuuden lisääminen
- palautteen ja vuorovaikutuksen vahvistaminen työyhteisössä

Toimenpiteet työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaja	Seuranta ja arviointi
Johtamis- ja esihenkilökoulutukset	Kehittää esihenkilöiden valmiuksia johtaa työkykyä, palautetta ja osaamista.	Henkilöstöjohtaja, työterveyshuolto ja ulkopuoliset kouluttajat.	Koulutusten palautteet ja henkilöstökyselyiden johtamisarviot.

Työhyvinvointikyselyt ja palautteiden käsittely	Tunnistaa työyhteisön vahvuudet ja kehityskohteet, sekä seurata toimenpiteiden vaikuttavuutta.	Työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt.	Tulosten analysointi ja toimenpidesuunnitelma vuosittain.
Työolojen ja välineiden kehittäminen	Parantaa työolosuhteita ja työn sujuvuutta.	Esihenkilöt yhteistyössä teknisen toimen ja työsuojelun kanssa.	Työympäristöarvioinnit, työsuojelutarkastukset ja henkilöstöpalautteet.
Joustavat työjärjestelyt	Edistää työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, tukee työssä jaksamista.	Johtoryhmä ja esihenkilöt yhteistyössä henkilöstön kanssa.	Etä- ja osa-aikajärjestelyjen käyttöaste ja työhyvinvointikyselyiden tulokset.
Palaute- ja kehityskeskustelukäytännöt	Vahvistaa vuorovaikutusta ja yksilöllistä kehittymistä.	Esihenkilöt ja työntekijät.	Toteutuma-aste, keskustelujen dokumentointi ja vuosittainen arviointi.

SUUNNITELMAN SEURANTA JA PÄIVITYS

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on elävä ja kehittyvä asiakirja, jota päivitetään säännöllisesti vastaamaan kunnan palvelutoiminnan ja henkilöstötarpeiden muutoksia.

Suunnitelman seurannan tavoitteena on varmistaa, että siinä asetetut toimenpiteet toteutuvat, ja että henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi kehittyvät Pelkosenniemen kuntastrategian mukaisesti.

Seurannan ja päivityksen vastuut

- Johtoryhmä vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta ja kokonaisarvioinnista.
- Henkilöstöjohtaja koordinoi seurantaan ja vastaa suunnitelman päivittämisestä yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa.
- Esihenkilöt seuraavat ja arvioivat oman tulosalueensa henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehitystä.
- Luottamusmiehet ja henkilöstön edustajat osallistuvat seurantaan ja arviointiin yhteistyötoimikunnan kautta.

Seurantamenetelmät ja aikataulu

Suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain seuraavien menetelmien avulla:

- Työhyvinvointikyselyt ja niiden pohjalta laadittavat toimenpidesuunnitelmat
- Kehityskeskustelut ja esihenkilöiden palautteet
- Sairauspoissaolojen ja työkykytilastojen seuranta

- Koulutusten toteutuma ja osallistumistilastot
- Kunnan strategian ja talousarvion valmistelu – henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tarkistetaan vuosittain osana talousarvioprosessia

Päivitys ja raportointi

Suunnitelmaa päivitetään vuosittain johtoryhmän ja henkilöstötoimikunnan käsittelyssä, ja hyväksytty versio liitetään osaksi kunnan vuosittaista henkilöstöraporttia.

Päivityksessä huomioidaan:

- palvelutuotannon muutokset ja uudet osaamistarpeet
- henkilöstökyselyjen tulokset ja kehitysehdotukset
- työterveyshuollon raportit ja yhteistyön tulokset
- muut kuntastrategiaan, hallintosääntöön tai organisaatorakenteeseen tulevat muutokset

Tavoitteena on, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma toimii aktiivisena johtamisen työkaluna, joka tukee kunnan strategisia tavoitteita, työntekijöiden hyvinvointia ja osaamisen pitkäjänteistä kehittämistä.

TOMIALAKOHTAISET TAVOITTEET VUOSILLE 2026–2027

JOHDONTUKIPALVELUT

Johdon tukipalvelut tuottavat kunnan talous-, henkilöstö-, asianhallinta- ja ICT-palvelut toimialojen käyttöön. Vastuualueella työskentelee vastuualuepäällikkö ja neljä työntekijää, mikä kattaa nykyisen palvelutarpeen. Henkilöstömäärän muutoksiin ei ole tällä hetkellä suunnitelmia, mutta tarvetta arvioidaan säännöllisesti palvelukysynnän muuttuessa. Henkilöstön koulutukseen ja työhyvinvointiin panostetaan jatkuvasti.

Tavoitteet 2026–2027

- Varmistaa tukipalveluiden sujuvuus kaikilla toimialoilla.
- Kehittää prosessien automatisointia ja raportointia (talous, HR, asianhallinta).
- Ylläpitää henkilöstön ICT, tietoturva ja -suojaosaamista.

ELINVOIMAPALVELUT

Elinvoimapalvelut edistävät kuntalaisten hyvinvointia ja alueen elinvoimaa kestävän kehityksen periaattein. Vastuualue vastaa kunnan ilmastotiekartan toimeenpanosta ja HINKU-verkoston edellyttämästä toiminnasta.

Tehtäväkokonaisuudet

- Elinkeinopalvelut
- Maanpolitiikan, asumisen ja ympäristön kehittäminen
- Työllisyyspalvelut

Toimintaa ohjaavat arvot yhteisöllisyys, vastuullisuus ja sydämellisyys. Käytännössä tämä tarkoittaa kumppanuuksien vahvistamista, luonnon, ihmisten ja talouden näkökulmien huomioimista päätöksissä sekä asiakaslähtöistä, osallistavaa työtettä. Osallisuus ja ajantasainen viestintä varmistetaan sekä palveluiden toteutuksessa että hallinnossa.

Tavoitteet 2026–2027

- Edistää rakennetun ja luontoympäristön hoitoa ja kehittämistä.
- Vahvistaa yrittäjyyden edellytyksiä ja asukkaiden osallistumista.
- Toteuttaa ilmastotiekartan toimenpiteitä ja lisätä resurssiviisaita hankintoja.

HYVINVOINTIPALVELUT

Hyvinvointipalveluja johtavat toimialajohtajana hyvinvointijohtaja sekä vastuualuepäällikköinä rehtori ja varhaiskasvatuspäällikkö. Johtamisote on vuorovaikutteinen ja yhteisvastuullinen. Henkilöstöä koulutetaan ja rekrytoidaan tarpeen mukaan, ensisijaisesti hyödyntäen nykyistä osaamista ja työkiertoa.

Yhteistyö Lapin hyvinvointialueen kanssa on kriittistä: tavoitteena on, että kunnan ja hyvinvointialueen palvelut täydentävät toisiaan ja ovat mahdollisimman lähellä käyttäjää.

Varhaiskasvatus

- Uusi päiväkoti Pyhällä ja keskustan päiväkoti mahdollistavat palveluiden laadun.
- Henkilöstömitoitus ja osaaminen suhteutetaan lasten tarpeisiin.
- Tavoitteena on työhyvinvoinnin parantaminen ja palvelun laadun varmistaminen.

Perusopetus

- Painopiste henkilöstön ja oppijoiden hyvinvoinnissa; yhteistyö hyvinvointialueen kanssa on keskeistä.
- Muuttuvat erityisen tuen tarpeet huomioidaan henkilöstörakenteessa, jotta osaaminen kohdentuu oikein.
- Oppilaiden hyvinvointi tukee henkilöstön työssä jaksamista.

Liikuntapalvelut

- Käyttäjämäärä on kasvanut suhteessa henkilöstöön. Vuosina 2026–2027 hyödynnetään hanketyöntekijöitä palvelutarpeen kattamiseksi.
- Henkilöstöä lisätään, kun lainsäädäntö edellyttää tai hankkeet mahdollistavat pitkäjänteisen resursoinnin.

Nuorisopalvelut

- Erityisnuorisotyöntekijä hoitaa nuoriso- ja etsivää nuorisotyötä.
- Kouluterveyskyselyn (2023) perusteella vahvistetaan osaamista mielenterveyden tukemisessa ja ehkäisevässä päihdetyössä.

Tavoitteet 2026–2027

- Turvata lain edellyttämä henkilöstö varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.
- Vahvistaa moniammatillista yhteistyötä hyvinvointialueen kanssa.
- Lisätä ennaltaehkäisevää otetta nuorten palveluissa ja liikunnan palvelukykyä.

TEKNISET PALVELUT

Tekniset palvelut vastaavat kunnan yhdyskunta-, kiinteistö- ja kunnallisteknisistä palveluista: rakennukset, liikenneväylät, puistot, virkistysalueet, yleiset alueet sekä rakennuttaminen. Lisäksi yksikkö tuottaa kiinteistöpalvelut (kiinteistöhuolto ja puhtaanapito) kunnalle ja konserniyhtiöille. Toimialaan kuuluvat myös kaavoitus ja maankäyttö.

Tavoitteena on tuottaa palvelut kustannustehokkaasti osaavalla ja sitoutuneella henkilöstöllä siten, että asiakaslähtöisyys ohjaa kaikkea toimintaa. Arvot: yhteisöllisyys, vastuullisuus ja sydämellisyys.

Tavoitteet 2026–2027

- Varmistaa kiinteistöjen ja infran suunnitelmallinen ylläpito.
- Kehittää puhtaus- ja huoltopalvelujen laatua ja mitoitusta.
- Nopeuttaa kaavoitus- ja lupaprosesseja yhteistyössä elinvoimapalvelujen kanssa.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN PIDEMMÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Henkilöstösuunnitelma tarkkoine tavoitteineen ja toimenpiteineen on laadittu vain vuodelle 2026 ja alustavat näkymät seuraavalle vuodelle. 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.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HENKILÖSTÖKULUJEN KEHITYS

Kunta-alan sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalla 1.5.2025–29.2.2028. Perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotukset jakautuvat siten että, palkat nousevat: 2,50 prosenttia vuonna 2025, 2,47 prosenttia vuonna 2026 ja 2,40 prosenttia vuonna 2027.

Lisäksi kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028 tuo kunta- ja hyvinvointialalle kolmen vuoden aikana yhteensä 1,8 prosentin korotukset. Kehittämisohjelman erät ovat: 0,4 prosenttia vuonna 2026, 0,4 prosenttia vuonna 2027 ja 1,0 prosenttia vuonna 2028.

Kehittämisohjelmassa sovitut erät ovat paikallisia järjestelyeriä. Valtakunnalliset sopijaosapuolet voivat kuitenkin sopia, että vuosien 2026–2027 erät käytetään osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Tiedotamme erien käytöstä työnantajille viimeistään kuukautta ennen erien voimaantuloa.

Taulukko 1. Henkilöstökulujen kehitys

Talous	TP2023	TP2024	TA2025	TA2026	TA2027
Henkilöstökulut yhteensä	2 516 641 €	2 727 795 €	2 790 233 €	2 831 408 €	
Palkat ja palkkiot	2 048 230 €	2 200 898 €	2 262 039 €	2 298 612 €	
Eläkekulut	413 735 €	469 198 €	466 383 €	462 665 €	

Muut henkilösivukulut	54 676 €	57 699 €	61 810 €	70 131 €	
-----------------------	----------	----------	----------	----------	--

Taulukko 2. Vakinainen henkilökuntamäärä toimialoittain

Palvelualue	TP2023 31.12.2023	TP 2024 31.12.2024	TA 2025 30.9.2025	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	2	1	1
Hyvinvointi- palvelut	23	24,5	18,5	21,5	23,5
Tekniset palvelut	0	7,2	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	2025 30.9.	2026 arvio	2027 arvio
Vakinaiset	52	53	34	35	36	38	40
Määräaikaiset	31	33	16	23	29	12	10
Yhteensä	83	86	50	58	65	50	50

ELÄKÖITYMISEN HALLINTA

Kunnan eläkepoistuma on Kevan ennusteiden mukaan 1–3 henkilö vuonna 2026. Eläkepoistuma jatkuu samansuuruisena vuoteen 2027 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.

Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä sekä työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä (sisältäen kuntoutustuet ja osakuntoutustuet). Henkilö voi jäädä vanhuseläkkeelle 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 jääetään viimeistään 68-vuotiaana. Vanhuseläkkeiden 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 sairaspöissaot lisäävät henkilöstökuluja, joten varhaisen puuttumisen merkitys korostuu esimiehen henkilöstöjohtamisessa ja hyvä yhteistyö osaaminen työterveyshuollon kanssa. Toimintamallin: Kun työkykyriski havaitaan → varhaisen tuen keskustelu → työterveysneuvottelu → työkokeilu/osa-aika/tehtävämuokkaus.

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 veloitteet 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 keskeytymättä 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 esihenkilötyöllä, 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 sekä
- työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn seuranta, ylläpitäminen, edistäminen ja palauttaminen työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon, esihenkilöiden 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 2024 olivat ilman Kela-korvausta yhteensä 71 755,45 €, josta ennaltaehkäisevän (korvausluokka I) osuus 58 374,99 € ja sairaanhoidon (korvausluokka II) osuus 13 380,46 €.

TYÖSUOJELU

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.

Työsuojeluvaltuutetuiksi työsuojelukaudeksi 2026–2029 ammattijärjestöjen jäsenet valitsevat henkilöt Pelkosenniemen kunnan työsuojeluhenkilöstöksi:

Työsuojeluvaltuutettu

I työsuojeluvaravaltuutettu **Ei ole vielä valittu**

II työsuojeluvaravaltuutettu **Ei ole vielä valittu**

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 tehdään työsuojelukaudeksi 2025–2028 syksyn 2025 aikana. Työsuojelun tehtävänä 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 terveellisyttä 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 ennakkoivasti 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 2026 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 määriteltuihin 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. Esihenkilö hyväksyy koulutuksen henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman tai kunnan koulutussuunnitelman perusteella. Muu koulutukseen osallistuminen hyväksytään harkinnan mukaan.

PELKOSENNIEMEN KUNNAN KOULUTUSSUUNNITELMA 2026-2027

Koulutussuunnitelman yleiset periaatteet

Kuntia koskevaan yhteistoimintalain mukaan kunta on velvollinen laatimaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteistoimintamenettelyssä. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan ammatillista 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 vaatimustentäyttämiseen, 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 2026
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 eOPPIVA	Tietosuojakoulutus kokon kunnan henkilökunnalle 2026
Työhyvinvointi kyselystä nouseva koulutus tarve	Työhyvinvointi	Koulutusta tarvitsevat	Työterveyshuolto	Tarvittaessa
HR-osaaminen / järjestelmäosaaminen / ajankohtaiset asiat	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sisäisesti/hankitaan ulkopuolelta	Tarvittaessa
Energiatehokkaat hankinnat (ilmastotiekartan mukaisesti)	Ammattitaidon ylläpito	Hankintoja tekevät	Motiva, itseopiskelumateriaa li verkossa Energiatehokkaat hankinnat - verkkokurssi - Motiva verkkokurssit (motiva-verkkokurssit.fi)	Vuosi 2026
Kuntien liikenneturvallisuustyön verkkokurssi	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat teknisellä, elinvoimassa, koululla ja varhaiskasvatuksessa	Liikenneturva, itseopiskelumateriaa li verkossa Liikenneturvallisuustyö kunnissa - verkkokurssi - Liikenneturva	Vuosi 2026
Työturvallisuuskortti	Ammattitaidon ylläpito	Tekninen ja elinvoima	Verkkokoulutus	Vuosi 2026
Tulityökortti	Ammattitaidon ylläpitäminen	Tekninen	Ostetaan	Tarvittaessa
Tieturvakortti	Ammattitaidon ylläpitäminen	Tekninen	Verkossa itseopiskeluna	Vuosi 2026
Tuen uudistus	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2026
Toiminnalliset tunnit koulutus	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2026
Kiusaamisen vastaisen toiminnan koulutukset	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2026

Opetusmenetelmien ja ainekohtainen kehittäminen	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2026
Ohjauksen kehittäminen	Ammattitaidon ylläpitäminen	Perusopetus	Ulkopuolinen/ verkkokoulutus	Vuosi 2026