

litin kunta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025



Ihastu Iittiin!

Työsuojelu ja yhteistoiminta 26.11.2024

Kunnanhallitus 20.1.2025 § x

Sisällys

Johdanto	3
Erialaisten työsuhdemuotojen käyttö.....	5
Työntekijän työkyvystä huolehtiminen.....	7
Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä.....	7
Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään.....	8
Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2025	8
Koulutussuunnitelma 2025.....	9

Johdanto

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on rakennettu niin, että tässä asiakirjassa on määriteltynä litin kunnan henkilöstön määrä ja rakenne marraskuussa 2024 (päivittyä 2025) tilanteen mukaan. Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma koskee kaikkia litin kunnan palveluksessa vuonna 2025 olevia palvelussuhteisia.

Koulutustuki

1.1.2014 on tullut voimaan laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

Lain tavoitteena on lisätä työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden osaamisen kehittämiseen liittyvää toimintaa ja tällä tavoin parantaa henkilöstön osaamisen tasoa vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia. Osaamista tulee kehittää nykyisissä tai mahdollisesti uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

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

Suunnitelmassa pitää koulutustavoitteiden lisäksi erikseen huomioida

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

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



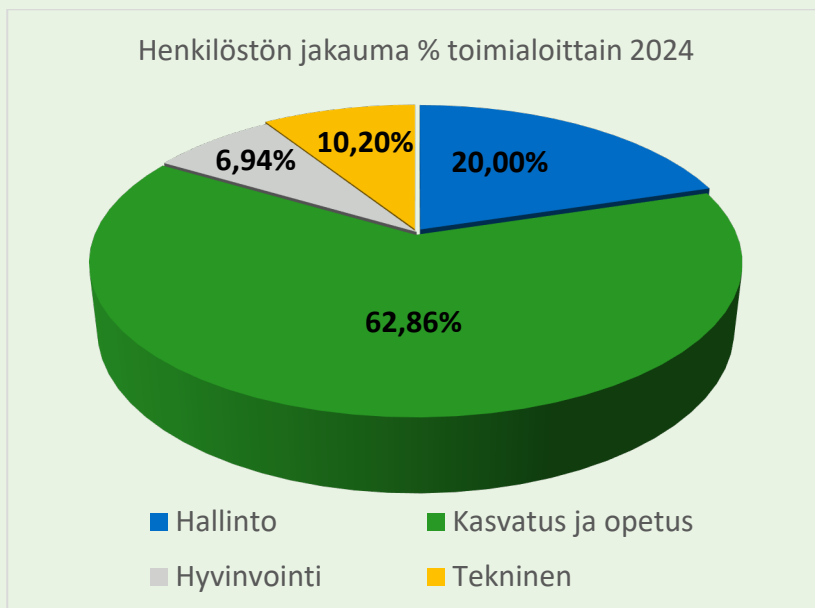
lähde: KT yleiskirje kunnanhallituksille ja kuntayhtymille 11.9.2013

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

Henkilöstö ja ikärakenne

Arviolta vuoden 2024 lopussa litin kunnan palveluksessa on 245 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

Palvelusuhteet 31.12.	2024	2023
HALLINTOPALVELUT	49	49
Vakituiset	43	42
Määräaikaiset	6	7
joista työllistettyjä	1	3
KASVATUS JA OPETUSPALVELUT	154	153
Vakituiset	110	105
Määräaikaiset	44	48
joista työllistettyjä	0	4
HYVINVOINTIPALVELUT	17	18
Vakituiset	14	12
Määräaikaiset	3	6
joista työllistettyjä	0	2
TEKNISET PALVELUT	25	22
Vakituiset	20	19
Määräaikaiset	5	3
joista työllistettyjä	0	2
YHTEENSÄ	245	242



Ikä vuosina	%-osuus 2024	%-osuus 2023
alle 30	10,8	12
30–39	19,1	16,9
40–49	23,2	22,3
50–59	27,8	29,8
60–64	17,8	18,2
65 ja yli	1,2	0,8
Keskiarvo	47,4 vuotta	47,1 vuotta

Henkilöstön määrän odotetaan pysyvän nykyisellä tasolla tai kasvavan hieman. Vaikka eläköitymisten yhteydessä tarkastellaan aina mahdollisuus tehtävien uudelleen järjestelyyn, joudutaan eri mitoituksissa tapahtuvien muutoksien vuoksi henkilöstön määrää kokonaisuutena todennäköisesti lisäämään. Henkilöstön rakenteeseen ei lyhyellä aikavälillä ole odotettavissa suuria muutoksia.

Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö

Määräaikaiset

litin kunnalla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsuhteeseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun

työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kunnan erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

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

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

Koko- ja osa-aikaiset						
31.12.	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lukumäärä						
Kokoaikaiset	195	188	202	205	204	207
Osa-aikaiset	26	28	31	37	36	38
Yhteensä	229	216	233	242	240	245
Prosenttiosuus %						
Kokoaikaiset	85,2	87,0	86,7	84,7	85,0	84,5
Osa-aikaiset	14,8	13,0	13,3	15,3	15,0	15,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Osa-aikaiset

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

Etätyö

Etätyö on lisääntynyt ja siitä on tullut useammille osa työtä. litin kunnalla on olemassa etätyöohjeistus ja etätyösopimus pohja.

Työntekijän työkyvystä huolehtiminen

Kaikkien Iitin kunnan työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveystarkastukset tehdään työterveyshuollossa sovitulla tavalla.

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

Työsuojeluhenkilöstö tekee työpaikkakäyntejä sekä yksin että yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Iitin kunnalla on varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat.

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

Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa.

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

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

Koulutussuunnitelmaan kirjatuihin koulutuksiin voi hakea korvausta.

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

Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään

Tiedot toteutuneista koulutuksista saadaan suoraan henkilöstöhallinnon Populus-ohjelmasta. Tämä edellyttää, että kaikki koulutukset kirjataan asianmukaisesti järjestelmään. Koulutuksien kirjaamisesta on erillinen ohje.

Käytössä ei ole tällä hetkellä keskitettyä tietoa osaamisen tasosta tai koulutustaustasta.

Iitin kunta kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Työntekijät voivat tehdä esihenkilön kautta esityksen pitkäkestoisen koulutuksen tukemisesta joko palkallisella virkavapaalla tai osallistumalla kustannuksiin.

Omaehtoinen opiskelu on opiskelua, joka liittyy työhön, mutta tapahtuu työajan ulkopuolella.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2025

Vuodelle 2025 ei määritellä kuntatasoista koulutuspäivien lukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste tulee olemaan ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Vuoden 2025 koulutusteemoja ovat:

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

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

Koulutussuunnitelma 2025

Koko henkilöstöä koskevat koulutukset

Kuntatasolla suunnitellaan vuonna 2025 järjestettäväksi koulutusta tai sellaiseen osallistumista seuraavista aihealueista:

- Esihenkilökoulutukset
- Projektinhallinta
- Strategiaosaaminen
- Työyhteisötaidot
- Työhyvinvointi ja työkyky
- Työsuojelu ja työturvallisuus
- Ensiapukoulutukset
- Hankinta- ja sopimusosaaminen
- Asiakaspalveluosaaminen
- ICT-osaamisen kehittäminen (ohjelmistot, mm. Populus ja Dynasty 10, kunkin alan erityisohjelmat, sähköinen asiointi)
- Henkilöstö- ja talousosaaminen
- Tietoturva ja tietosuojat
- Viestintä ja tiedottaminen
- Lainsäädäntöuudistukset ja virka- ja työehtosopimuksia koskevat koulutukset
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Kehittämishankkeisiin ja avustuksiin liittyvät hallinnolliset asiat
- Verkosto-osaaminen ja moniammatillinen yhteistyö
- Tietosuojakoulutus

Toimiala- ja tulosaluekohtaiset koulutukset

Suunnitellut koulutukset vuonna 2025:

Hallintopalvelut, kuntajohtaminen ja kaavoitus

- Lainsäädäntöön ja järjestelmiin/ohjelmistoihin liittyvä ajankohtaiskoulutus
- Tietosuojakoulutus
- Asiakirjahallinto, tiedonohjaus ja arkistointi
- Laite- ja sovelluskoulutukset
- Maanmittausalan koulutukset
- Lunastusasiat maankäytön suunnittelussa
- Green Care –koulutus
- Dialogi -koulutus

Talous- ja tukipalvelut

- Kuntatilastoinnin koulutukset, JHS
- Automatisoidun talousraportoinnin koulutukset
- Kirjanpidon/tilinpäätöksen/kuntatalouden ajankohtaiskoulutus
- Kunnan sisäisen laskennan ja tuotteistamisen koulutukset
- Verotulojen ja valtionosuuksien ajankohtaispäivät
- Ylläpitosiivous
- Jamix
- Ravitsemuskoulutukset
- Ensiapukoulutus
- Hygieniapassi
- Cleannet-koulutus

Elinvoimapalvelut

- Markkinointiosaamisen lisääminen
- Yritysten hallintoon liittyvät ajankohtaiset asiat
- Lukutaitoteemaan liittyvät koulutukset
- Kulttuurimatkailukoulutukset
- Lainsäädännön ajankohtaiskoulutukset
- Varaus- ja laskutusjärjestelmiin liittyvät koulutukset

Varhaiskasvatus

- Varhaiskasvatuslakiin ja asetuksiin liittyvä ajankohtaiskoulutus
- Varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetussuunnitelman koulutus perusteiden muuttuessa
- HätäEA
- Lääkehoidon koulutus
- Turvallisuus –teemaan liittyvä koulutus (alkusammutus)
- Loisto- ja Purje-verkostokoulutus
- Karvi-koulutukset (esihenkilöt ja varhaiskasvatuksen erityisopettajat)
- Avekki-koulutukset
- Toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset (OPH fyysisen rajoittaminen varhaiskasvatuksessa)
- Seudullisten hankkeiden koulutukset (Valssi käyttöönotto, digipedagogiikka, esiopetuksen poissaolojen puuttumisen malli)
- Työyhteisö- ja yhteistyötaitokoulutus
- Ammattikuntien omat koulutukset
- Ammattiryhmien täydennyskoulutukset
- Valtakunnalliset varhaiskasvatuspäivät tai ajankohtaista varhaiskasvatuksessapäivät (esihenkilöt)

Lukio ja perusopetus

- Opetussuunnitelmaan ja sen toteuttamiseen liittyvät koulutukset
- Opetus- ja arviointimenetelmät

- Turvallisuus –teemaan liittyvät koulutukset
- Jopo-toimijoiden koulutukset
- Monialaisten oppimisjaksojen toteuttaminen
- Ainekohtaiset täydennyskoulutukset
- Liikkuvan koulun koulutukset
- Alkuopetuksen lukemaan ja kirjoittamaan oppimisen koulutukset
- Haastavan käytöksen kohtaaminen työssä
- Erytispedagogiset taidot, esim. tehostettu tuki, eriyttävä opetus, erilaisten oppijoiden tarpeiden huomiointi
- Ryhmänhallinta ja vuorovaikutustaidot
- Organisointi- ja ajanhallintaidot
- Oppilaanohjaustaidot
- Ammatillinen itsetuntemus
- Oppilas- ja opiskelijahuollon toteuttamisen edellyttämä koulutus

Hyvinvointipalvelut

- Terveysliikunta (terveysliikuntapäivät, liikuntaneuvonta)
- Ajankohtaispäivät (etsivä nuorisotyö, nuorisotyö)
- Kirjastoammatillista koulutusta, mm. luettelointi, aineiston sisältöihin liittyvä koulutus, lastenkirjastotyö
- Tietotekninen koulutus ja sähköisten sisältöjen koulutus
- Viestintä- ja markkinointikoulutus
- Työturvallisuuskoulutus
- Johtaminen ja kehittäminen

Tekniset palvelut

- Tieturva 1 (työnjohdolla 2)
- Työturva
- Vesityökortti (Vesilaitokset + verkosto)
- Rakennuttamiskoulutus
- Valvontakoulutus 10
- Ohjelmistokoulutukset
- Vesikanta-koulutukset
- Lupapiste/Kuntanet -koulutukset
- Rakennustarkastajien koulutuspäivät
- Ympäristönsuojelun koulutuspäivät
- Maankäyttö ja rakennuslainmuutokset
- Rakentamisen uudet määräykset