

KEHITTÄMISSUUNNITELMA 2023

Työnantaja voi saada taloudellista tukea työntekijöidensä koulutukseen, kun työpaikalla on laadittu koko henkilöstön koulutustarpeiden selvittämiseen perustuva koulutussuunnitelma. Tavoitteena on, että työntekijöiden ammattitaito ei pääse työssä ollessa vanhentumaan.

Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla yhteistyötoimikunnassa, johon kuuluvat sekä työntekijöiden että työnantajan edustajat ja työsuojelupäällikkö.

Kehittämissuunnitelmassa on otettava huomioon ennakoitavat, organisaation toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla voi olla vaikutuksia henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatillisen osaamisen tarpeisiin ja työhyvinvointiin.

Kehittämissuunnitelman pohjana on käytetty henkilöstön koulutussuunnitelmaa ja siihen on sisällytetty organisaation koko huomioiden:

- 1) henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1 - 5 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Lisäksi siinä kiinnitetään huomioita:

- 1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;
- 2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;
- 3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

1. Henkilöstövoimavarat 31.12.2022

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisenä päivänä olleiden palvelussuhteiden määrä. Näissä luvuissa ovat mukana myös vuoden viimeisenä päivänä työssä olleet sijaiset. Henkilöstömäärä on samalla tasolla edellisvuosiin verrattuna.

Palvelusuhde 31.12	Miehet	Naiset	Yhteensä 2022
Vakinaiset	32	112	144
Määräaikaiset	11	39	50
- joista työllistettyjä	1		1
Yhteensä	43	151	194

Henkilöstön jakautuminen toimialueille henkilötyövuosina:

Kuortaneen kunnassa oli vuoden 2022 lopussa vakinaisia 176 ja määräaikaisia 49 henkilöä laskettuna henkilötyövuosina. Määräaikaista henkilöstöä kunnalla on palkattuna sijaisuuksissa, hankkeissa ja työllistettyinä sekä kesätyöntekijöinä. Määräaikaisen henkilöstön määrä on jonkin verran laskenut eikä määräaikaisen henkilöstön määrää ole tarkoitus lisätä.

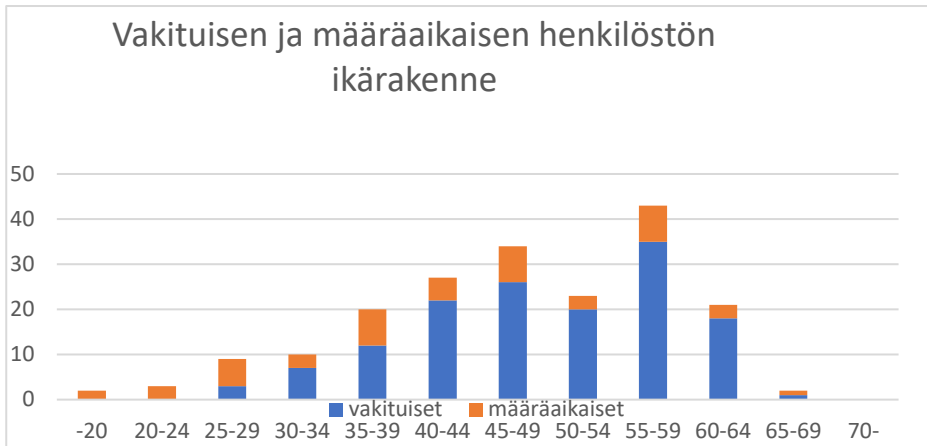
Toimiala	vakinaiset	määräaik	työllistetyt	yht 2022
Hallinto	8,63	0,18		8,81
Sivistys	79,77	39,8		119,57
Tekninen	35,36	9,69	0,05	45,1
Ympäristö	2,22	0,25		2,47
Yhteensä 2022	125,98	49,92	0,05	175,95

Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan

Kunta-alan henkilöstön sukupuolirakenne on naisvaltainen ja valtakunnallisesti naisia on keskimäärin 80 % henkilöstöstä. Kuortaneella naisten osuus koko henkilöstömäärästä on noin 78 %.

Palvelusuhde 31.12	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä 2022
Vakinaiset	32	22 %	113	78 %	145
Määräaikaiset	10	6,9 %	39	26,9 %	49
- joista työllistettyjä	1				1
Yhteensä	42	21,6 %	152	78,4 %	194

Henkilöstön ikärakenne



Henkilöstön keski-ikä

	Vakinaiset			Määräaikaiset		
	naiset	miehet	yht	naiset	miehet	yht
Hallinto	51,6	43	47,8			
Sivistys	48,2	49,7	48,9	42,9	38,5	42,05
Tekn ja ymp	51,2	49,9	50,8	45,6	48,9	46,8
yhteensä	49,5	48,8	49,3	44,3	41,4	41,8

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 noin 45,5 vuotta. Kuortaneella vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 49,3 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli huomattavasti alhaisempi 41,8 vuotta.

Kuortaneen kunnassa suurin ryhmä on 50-59 vuotta (43 henkeä) ja toiseksi suurin ryhmä on 45-49 vuotta (34 henkeä). Alle 30 -vuotiaita työntekijöitä oli 14.

Työelämässä jaksamista ja jatkamista tuetaan muokkaamalla henkilön tehtäväkuvausta mahdollisuuksien mukaan tekijälleen sopivammaksi. Ikääntyneillä työntekijöillä on ollut myös työtehtävien salliessa mahdollisuus siirtyä osa-aikaeläkkeelle. Esimiehet pyrkivät toiminnassaan mahdollisuuksien mukaan huomioimaan eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Työhyvinvoinnin parantamisessa otetaan huomioon:

- uusien työntekijöiden perehdytys
- säännölliset työhyvinvointikyselyt ja seuranta
- etätyömahdollisuus
- osa-aikaeläkkeen ja osa-aikatyön mahdollistaminen
- Talkoovapaa, ePassi, yhteiset henkilöstötapahtumat
- ajanmukaiset työvälineet
- palkkauksen oikeudenmukaisuus

Toimintaympäristön muutokset ja osaamisen kehittäminen

- kehityskeskustelut vuosittain
- ajankohtaiset koulutukset

- yhteiset pelisäännöt kaikille osastoille
- prosessien kehittäminen
- sähköisten toimintamallien hyödyntäminen
- uusissa rekrytoinneissa puuttuvan osaamisen huomioiminen osastokohtaisesti

Kunta-alan haasteena on uusien työntekijöiden rekrytointi eläköityvien tilalle, työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja työssä viihtymisen edistäminen, jotta mahdollisimman moni jatkaisi työssä varsinaiseen eläkeikään saakka. Kuortaneen kunnan henkilöstön vähäinen vaihtuvuus kertoo vahvasta sitoutumisesta paikkakuntaan ja työpaikkaan.

Kuortaneen kunnassa on käytössä täyttöluvan hakeminen kunnanhallitukselta aina jos tehtävä on uusi. Uusissa rekrytoinneissa on pyritty varautumaan tuleviin eläköitymisiin. Vuosina 2023-2024 eläkeiän saavuttaa 3 henkilöä.

Työyksiköiden vaara- ja riskitekijöitä kartoitetaan säännöllisissä työpaikkaselvityksissä. Uusille työntekijöille tehdään työterveyshuollossa alkutarkastus ja muutoin henkilöstön osalta noudatetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Kuortaneen kunnassa on myös varhaisen tuen toimintamalli työkykyongelmien tunnistamiseen ja hoitamiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

2. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Kuortaneen kunnalla on myönteinen suhtautuminen koulutuksiin ja omaehtoiseen opiskeluun. Kunnalla on vuodelle 2023 määrääväkainen lisenssi Eduhouse Oy:n digitaaliseen koulutusympäristöön, jota työntekijöitä on kannustettu käyttämään omien tarpeidensa mukaan. Muiden koulutusten valinnasta toimialat vastaavat itse esimiesten ja työntekijöiden kesken. Viime vuosina lisääntynyt etäkoulutusten tarjonta on nähty hyväksi vaihtoehdoksi koulutusten seuraamiseksi työpaikalla myös isommilla ryhmällä.

3. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2023

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä osastojen tarpeiden mukaisiin ajankohtaisiin koulutuksiin. Kunnan henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyvät painopistealueet ovat osastoin seuraavat:

Koko kuntaa koskevia koulutuksia:

- Dynastyn käytön syventäminen
- Digiturvamalli
- Varautumis- ja poikkeusolokoulutukset

Hallinto-osaston koulutuksia:

- kirjanpidon vuosittaiset koulutukset
- henkilöstöhallinnon koulutukset
- johtamisen ja hallinnon koulutukset
- arkistokoulutukset
- sähköisen tiedonhallinnan koulutukset

Sivistystoimen koulutuksia

- esimies- ja tiimivalmennukset sekä johtamiseen liittyvät koulutukset
- henkilöstö- ja palkkahallintoon liittyvät koulutukset
- Primus- Kurre ja Wilma-koulutukset
- Opintopolun koulutukset (Koski, opinto-ohjaus, oppilashallinto)
- hyvinvoinnin lisäämiseen liittyvät koulutukset
- kodin ja koulun yhteistyötä edistävät koulutukset
- ensiapu- ja turvallisuuskoulutus
- liikunnan ja Liikkuva koulu -koulutukset
- kiusaamisen vastaisen koulun kehittämiseen liittyvät koulutukset
- harrastamismallin ja kerhotoiminnan koulutukset
- opetussuunnitelman toteuttamiseen ja arviointiin liittyvä koulutus
- digitaalisiin taitoihin ja sähköisiin oppimisympäristöihin liittyvä koulutus esim. digitaitojen osaamismerkkikoulutus
- oppiainekohtaiset koulutukset
- erityisopetukseen liittyvät koulutukset
- oppilaanohjaukseen ja oppilashuollon kehittämiseen liittyvä koulutus
- nuoriso- ja vapaa-ajan ammatilliset koulutukset
- nuorisotyön, etsivän nuorisotyön ja nuortentyöpajan valtakunnalliset ja alueelliset koulutukset
- liikuntakoulutukset
- kulttuurikoulutukset
- kirjastopalveluihin liittyvät koulutukset
- Positiivisen pedagogiikan koulutukset
- Osaajan tarjoamat koulutukset
- Avin täydennyskoulutukset
- TVT-koulutukset
- Sivistyshallinnon koulutukset

Varhaiskasvatuksen koulutuksia

- Avin täydennyskoulutukset varhaiskasvatukselle
- Varhaiskasvattaja-tapahtumat
 - Johdon ja asiantuntijoiden seminaari (varhaiskasvatuspäällikkö ja päiväkodin varajohtaja)
 - Varhaiskasvattaja-messut, jossa myös luentoja – koko henkilöstö
 - Hyvä alku-messut (varhaiskasvatuksen erityisopettaja)
 - Educa-messut (varhaiskasvatuksen johtoryhmä)
- ETEVÄN kautta järjestettävät koulutukset
- Positiivinen pedagogiikka
- lapsen lääkehoitoon liittyvät koulutukset

- Päikky- koulutukset koko henkilöstölle (mm. ohjelman käyttämiseen liittyvä pedagoginen dokumentointi ja vasu)
- Varhaiskasvatuksen perusteet – avoimen yliopiston koulutus
- Muut varhaiskasvatuksen kehittämiseen, laatuun ja valvontaan liittyvät koulutukset
- johtamiseen liittyvät koulutukset
- turvallisuuteen liittyvät koulutukset
- liikunnan lisäämiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen ja henkilökunnan ammatillisuuden vahvistamiseen liittyvät koulutukset
- varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttamiseen liittyvät koulutukset
- Vardaan liittyvät koulutukset
- digitalisaatioon liittyvät koulutukset

Ympäristöosaston koulutuksia

- paikkatieto- ja kaavoituskoulutukset
- hallinnolliset koulutukset
- tietosuoja- ja tietohallintokoulutukset
- ensiapukoulutukset
- vesihuollon työturvakorttikoulutukset
- työturvallisuuskoulutus
- tieturvakoulutus
- ammattiajopätevyyskoulutus
- vesihuoltopäivät
- vesikanta -koulutus
- vesihuollon koulutukset
- työsuojelukoulutukset
- talotekniikan koulutukset
- hygieniapassi
- puhtausalan koulutukset
- tiepäivät
- valvojapäivät
- ara-koulutukset
- isännöitsijäkoulutukset
- pilaantuneen maaperän kunnostus
- kuntaliiton maa-ainespäivä
- maatalouden vesiensuojelukoulutus
- jäteraportointikoulutus
- rakennustarkastus päivät
- ohjelmisto koulutukset, mm. Kuntanet, Lupapiste, Solibri, Office
- erilaiset mm. Rakennusteollisuuden, Ympäristöministeriön, Kirahubin ajankohtaiset hanke koulutukset

4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen rekrytoinneissa ja henkilöstöasioissa

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus valita työntekijäksi parhaaksi katsomansa henkilö, joka täyttää työtehtävään asetetut vaatimukset. Työnantajan on kuitenkin otettava työntekijän valinnassa huomioon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat säännökset. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua.

Työnantajan tulee valita tehtävään ansioitunein hakija. Työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet, eikä valintaa ole tehty syrjivästi. Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi. Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä, kun hän tekee päätöksiä työtehtävien jakamisesta, etenemismahdollisuuksien tarjoamisesta tai työsuhteen päättämisestä. Toisaalta työnantajan on edistettävä vajaatyökykyisten selviämistä työelämässä.

Tehtävän sisältö määräytyy viranhoitomääräyksen ja työ sopimuksen sisällön perusteella. Palkka ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

Palvelussuhteeseen otettaessa ja palvelussuhteen aikana on otettava huomioon

- työ sopimuslain
- tasa-arvolain
- yhdenvertaisuuslain tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua koskevat määräykset ja periaatteet.

Palkkaus on työn vaativuuteen perustuvaa, työhönotossa noudatetaan tasa-arvon periaatteita, uralla etenemisen mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset, työntekijöillä on oikeus työnantajan kustantamiin koulutuksiin yhtäläisin perustein sekä oikeus sellaisiin

4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuranta

Henkilöstölle kohdennettuja kyselyjä tehdään yhden – kahden vuoden välein ja niissä kartoitetaan työyhteisön ilmapiiriä ja mahdollisia epäkohtia. Esimiehet huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa ja informoidaan konfliktin selvittämisen annetusta ohjeistuksesta. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.

Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä uralla etenemistä. Kunnassa ei ole olemassa koulutuskiihtiötä miehille ja naisille, vaan henkilöstöä koulutetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon paitsi kunnan organisaation myös henkilöstön tarpeet.

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa __.__.2023

Hyväksytty kunnanhallituksessa __.__.2023