

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Mänttä-Vilppulan kaupunki

Yhteistyöryhmä 7.12.2022

Henkilöstöjaosto 19.12.2022



Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Henkilöstösuunnitelma	4
3. Henkilöstön rakenne ja määrä	5
4. Eri-ikäiset työntekijät Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeissa	10
5. Työhyvinvoinnin tukitoimet	13
6. Työkyvyn edistäminen	13
7. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	15
8. Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä	15
9. Koulutussuunnitelma	17
10. Koulutushakemukset, ohje	18
11. Seuranta ja ylläpito	19

1. Johdanto

Mänttä-Vilppulan kaupungin uusi strategia hyväksyttiin valtuustossa 10.10.2022. Kaupungin arvot ovat rohkeasti, luovasti ja yhdessä. Kaupungin strategiassa 2022-2032 mainitaan yhtenä strategisena pitkän aikavälin tavoitteena kaupungin vetovoimaisuus työnantajana. Tämä strateginen tavoite pitää sisällään paljon.

Mänttä-Vilppulan kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Tämän lisäksi Mänttä-Vilppulan kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely. Henkilökuntaa kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja täyttölupamenettelyn puitteissa. Ennen palkkaamista on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä, onko vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2014 alussa voimaan tullut ns. ammatillisen osaamisen kehittämisen lakipaketti edellyttää, että kunta laatii yhteistoimintaa noudattaen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Mänttä-Vilppulan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen osaamisen kehittämiseksi. Suunnitelmaan on myös kirjattu lakipaketin edellyttämät tiedot organisaation henkilöstörakenteesta, suunnitelman sen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet).

Osaamisen ennakoiva kehittäminen on keskeinen organisaation ja sen henkilöstön menestyksen ja hyvinvoinnin takaaja. Osaamisen kehittämistä on johdettava ja tarkasteltava sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Teknologian kehitys, muutokset palvelutarpeissa ja palvelutuotannon tavoissa sekä yhteiskunnalliset muutokset aiheuttavat työlle muuttuvia vaatimuksia ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Osaaminen kehittyy itse työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää myös monenlaisilla muilla menetelmillä kuten palautteella, kehityskeskusteluilla, perehdyttämällä, työnopastuksella, koulutuksilla ja vierailuilla sekä verkostoissa. Palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen varmistaminen ja ennakointi tehdään ammattiala- ja tehtäväkohtaisesti palvelualueilla.

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään myös

yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja lakiin koulutuskorvauksesta. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat laatineet henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta yhteisen mallin, johon myös Mänttä-Vilppulan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma pohjautuu. Kun suunnitelma on kerran laadittu lain vaatimukset täyttävällä tavalla, vuosittaisten neuvottelujen yhteydessä käsitellään edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeita ja suunnitelman saattamista ajan tasalle. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla yhteistyöryhmässä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisvelvollisuus on koskenut vuodesta 2014 alkaen kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä. Sen vähimmäisisällöstä on säädetty laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) § 4 ja 4a.

Työnantaja voi saada koulutuskorvausta, jos työnantajalle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelmaa voidaan tarvittaessa päivittää vuoden 2023 aikana.

2. Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää ja laadulla henkilöstön osaamista, koulutusta, henkilöstö- tai ammattiryhmää, työsuhteen muotoa ja muita vastaavia asioita. Kohdentumisen suunnittelu on ennakointia sen osalta, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu.

Mänttä-Vilppulan kaupungin tilinpäätös vuodelta 2021 muodostui 160.886,42 euroa ylijäämäiseksi ja ylijäämäinen tulos perustui saatuun 950 000 euron harkinnanvaraisen rahoitusavustuksen erään. Tuloksen kirjaamisen jälkeen kaupungilla on taseessa

kertynyttä alijäämää 1 070 543,08 euroa. Alijäämä muodostui taseeseen edellisen tilikauden oikaisun perusteella osalta - 2.284.633,05 euroa selvittämättömien kiistanalaisten sote-laskutusten osalta, joista vuosien 2019-2020 maksut oikaistiin edellisille tilikausille ja vuoden 2021 laskut kirjattiin tulosvaikutteisesti, jotta taattiin vuoden 2021 tuloksen mahdollisimman tarkka oikeellisuus toteutuneiden kustannusten osalta 168.985 euroa ylijäämäiseksi. Tuloslaskelman mukainen tilikauden tulos oli 164.8345 euroa ja tulos muodostui purkamalla poistoeroa 4150 euron verran. Tilikauden toimintakate heikkeni edeltävään vuoteen nähden 2.890.442 euroa ja vuosikate parani 2.143.246 euroa vuoteen 2019 verrattuna. Kaupungin tilinpäätöshetken mukainen taseeseen kertynyt ylijäämä oli 1.053.204 euroa. Investointien nettomäärä oli 1.238.070 miljoonaa euroa. Kaupungin lainamäärä oli 32 miljoonaa euroa eli 4 176 asukasta kohden. Konserninlainakanta on 65 683 057,87 euroa eli 6 859 euroa per asukas.

Ajalta 1-9/2022 laaditun osavuosisraportin mukaan kunnan ennakoitu tilinpäätös on noin - 0,6 miljoonaa euroa eli alijäämäinen.

Talousarviota laadittaessa on arvioitu talousarviovuosille 2022 – 2024 noin 3,5 miljoonan euron vuotuista alijäämää. Talouden tasapainottamisohjelman, organisaatiomuutoksen ja muiden toimenpiteiden jälkeen vuodelle 2023 on laadittu talousarvioesitys, joka on 393 000 euroa ylijäämäinen. Talousarvioesityksen vuodelle 2023 ja seuraaville kahdelle suunnitelmavuodelle voidaan sanoa olevan horjuvassa tasapainossa. Tasapainotusohjelma on realistinen, mutta maailmanpoliittinen tilanne ja sen seurauksena kiristynyt inflaatio ja energiakriisi ovat ennakoimattomia ja arvaamattomia tekijöitä kustannusten tasapainotuksessa. Talousarvio vuodelle 2023 on realistinen esitys tulevan vuoden tuloista ja menoista.

Mänttä-Vilppulan kaupunginvaltuusto päättää vuoden 2023 talousarviosta ja suunnitelmavuosien 2022-25 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 12.12.2022. Hyväksyttävään talousarvioon sisältyy määrärahamuutoksia, jotka vaikuttavat muassa palveluiden tasoon ja laajuuteen sekä toiminnan uudelleenjärjestämistä. Säästöjen saamiseksi kunnan on tarve tehostaa ja uudistaa organisaatiotaan sekä hakea ratkaisuja toiminnan taloudelliseen tehostamiseen. Kaupunginvaltuusto on kokouksessaan 29.8.2022 päättänyt talouden tasapainotusohjelmasta ja 10.10.2022 organisaatiouudistuksesta. Toimilla voi olla vaikutuksia myös henkilöstöjärjestelyihin. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstön

asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa ja/tai taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa irtisanomista. Lain työntäjän ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohtien mukaan tällaiset asiat on käsiteltävä työntäjän ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa.

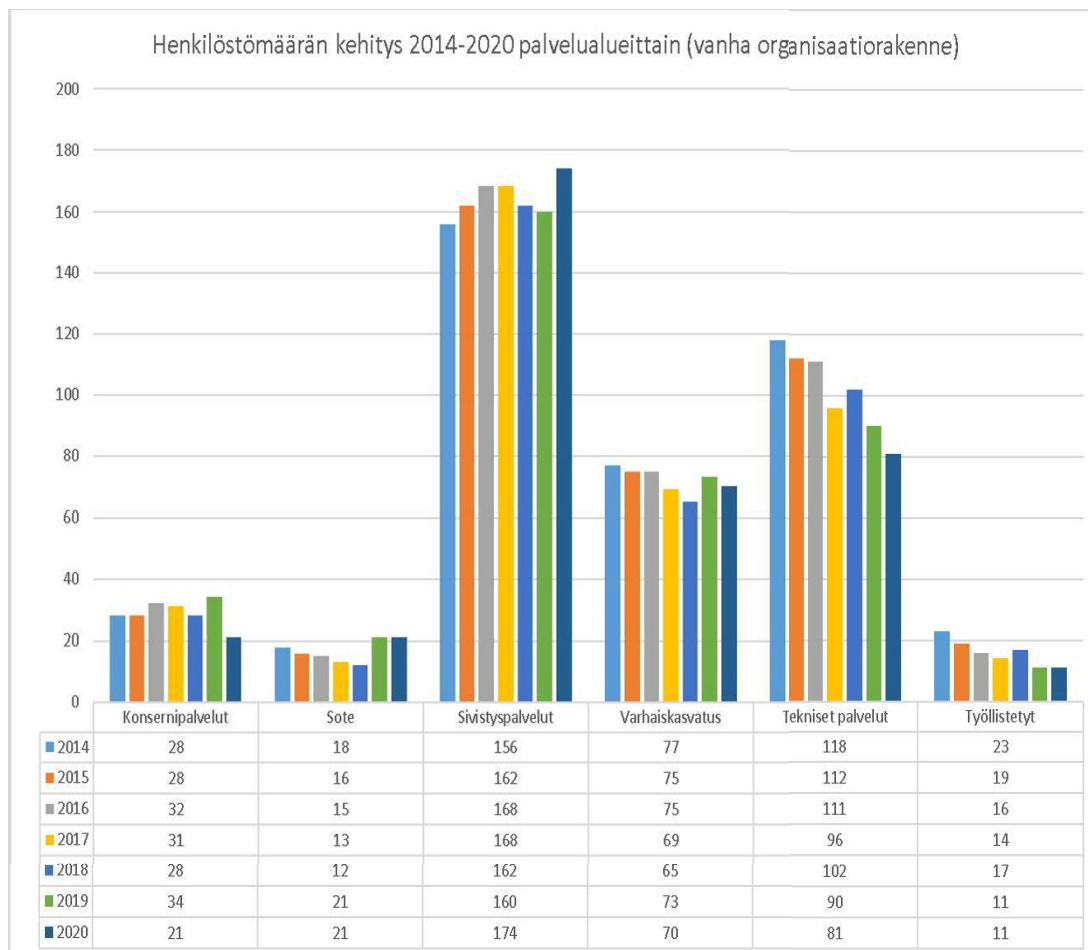
3. Henkilöstön rakenne ja määrä

Henkilöstösuunnitelmassa on kuvattu kaupungin organisaation olennaisimmat tunnusluvut henkilöstön osalta 31.12.2021 palveluksessa olevan henkilöstön tilanteen mukaisesti. Organisaatorakenne on muuttunut vuonna 2018 ja 1.1.2023 alkaen organisaatorakenne muuttuu uudelleen. Jotta tiedot olisivat vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa, on osa raporteista tuotettu myös ennen vuotta 2018 voimassa olleen organisaatorakenteen mukaisina.

Vuoden 2023 alusta kuntien tehtävissä tapahtuu kunnallishallinnon historian suurin muutos, kun sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät, pelastustoimi ja osa työvoimahallinnosta siirtyy hyvinvointialueille. Muutos vaikuttaa paitsi organisaatorakenteeseen, myös henkilöstömäärään ja erilaisiin yhteistyötarpeisiin hyvinvointialueen suuntaan, jotta asukkaiden hyvinvointi tulee turvatuksi.

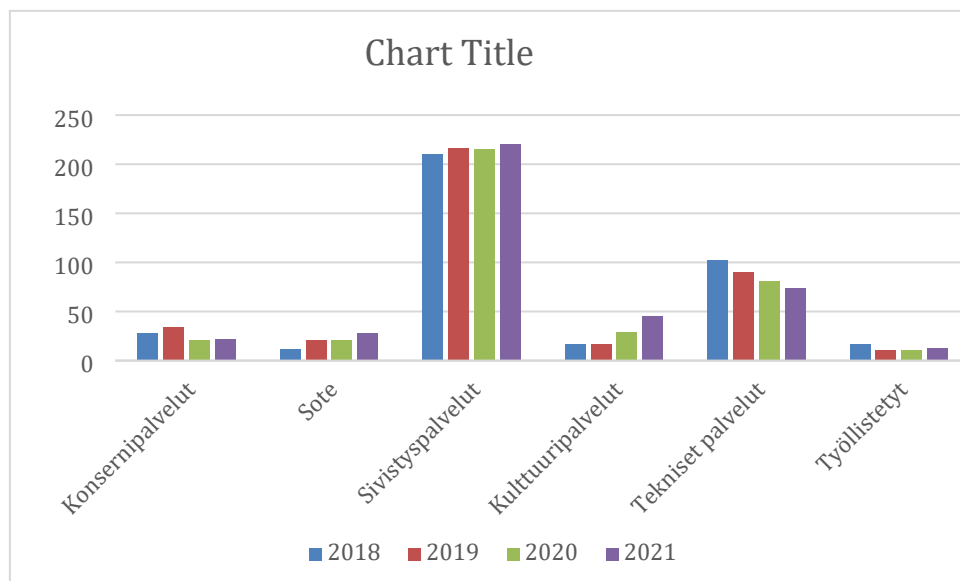
Mänttä-Vilppulan kaupungin kokonaishenkilöstömäärä on 31.12.2020 tilanteen mukaan 378 henkilöä. Luku sisältää kaikki voimassa olevat palvelussuhteet. Vuoden 2021 lukujen saatavuutta ja luotettavuutta heikentää se, että vuoden 2021 toukokuussa kaupunki on siirtynyt Sarastia365HR-järjestelmään ja ohjelman raportit eivät ole luotettavia. Raportin mukaan henkilöstömäärä 31.12.2021 on ollut 372 henkilöä.

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys palvelualueittain 2014-2020

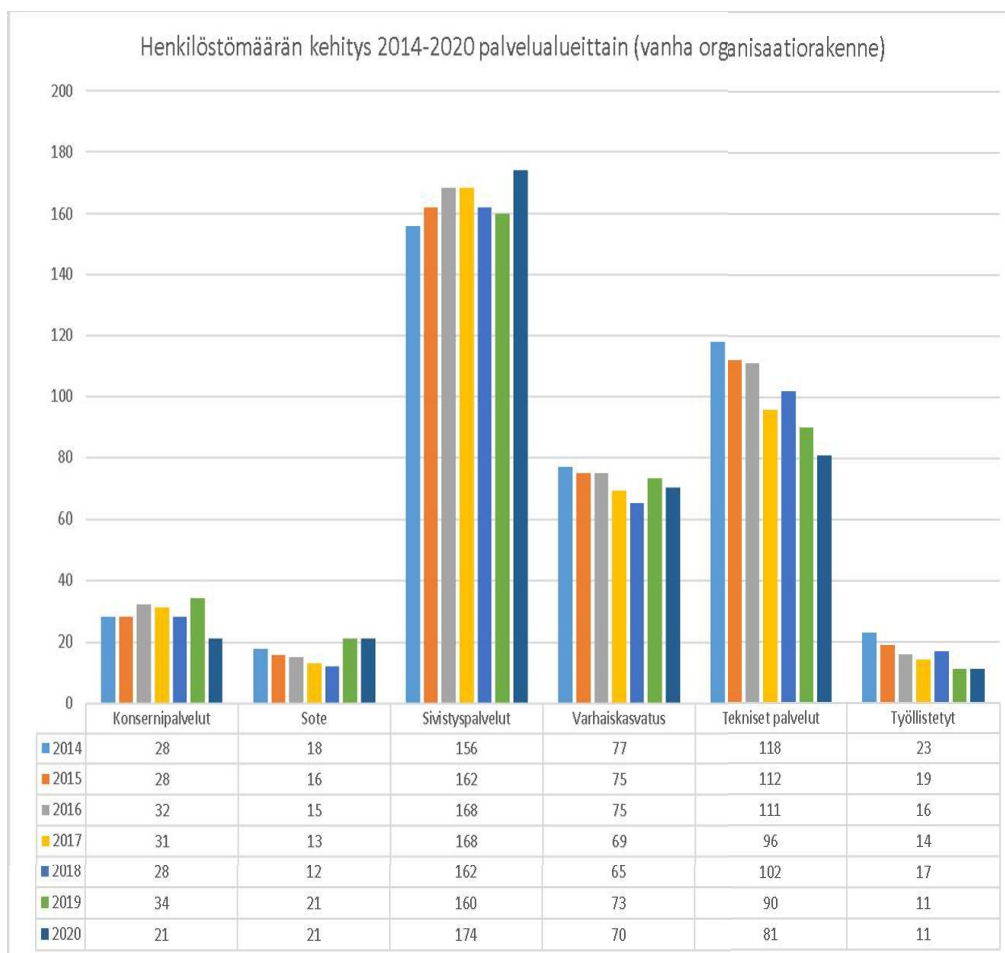


Kaavio 2. Henkilöstömäärän kehitys palvelualueittain 2018-2021 vuoden 2021 organisaatiorakenteen mukaan.





Yllä olevaan taulukkoon ei ole sisällytetty virka- ja työvapaalla olevaa henkilöstöä eikä sivutoimisia kansalaisopiston opettajia eikä konserniyhtiöiden henkilöstöä Kaupungin palvelussuhteessa on



lisäksi 66 sosiaali- ja terveysalan työntekijää, joille on myönnetty virka- tai työvapaata Mäntänvuoren Terveys Oy:ssä tai Pihlajalinna Oy:ssä. Mänttä-Vilppulan kaupunki ja Juupajoen kunta ovat perustaneet sosiaali- ja terveystoimen yhteistoiminta-alueen. Lisäksi 2 Justiina Ateriapalvelut Oy: n työntekijää on myös työvapaalla kaupungilta.

Voimassa olevien palvelussuhteiden kokonaisluvusta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairausloma, kuntoutus, äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä).

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella ja oppisopimuksella olevien määrä tulee jatkossa oletettavasti pysymään samalla tasolla kunnan työllisyydenhoidon toimenpiteiden johdosta. Sijaisten määrän voidaan ennakoida pysyvän nykyisellään. Muiden määräaikaisten tehtävien määrä tulee oletettavasti vähenemään.

Voimassa olevien palvelussuhteiden kokonaisluvusta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairausloma, kuntoutus, äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä).

Taulukko 1: Henkilöstö palvelualueittain

31.12.2021	Henkilöä
Konsernipalvelut	22
Sivistyspalvelut	220
Kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut	45
Sosiaali- ja terveyspalvelut	28
Tekniset palvelut	74
Työllistetyt	13
Yhteensä	402

Mänttä-Vilppulan kaupungilla määräaikainen palvelussuhde

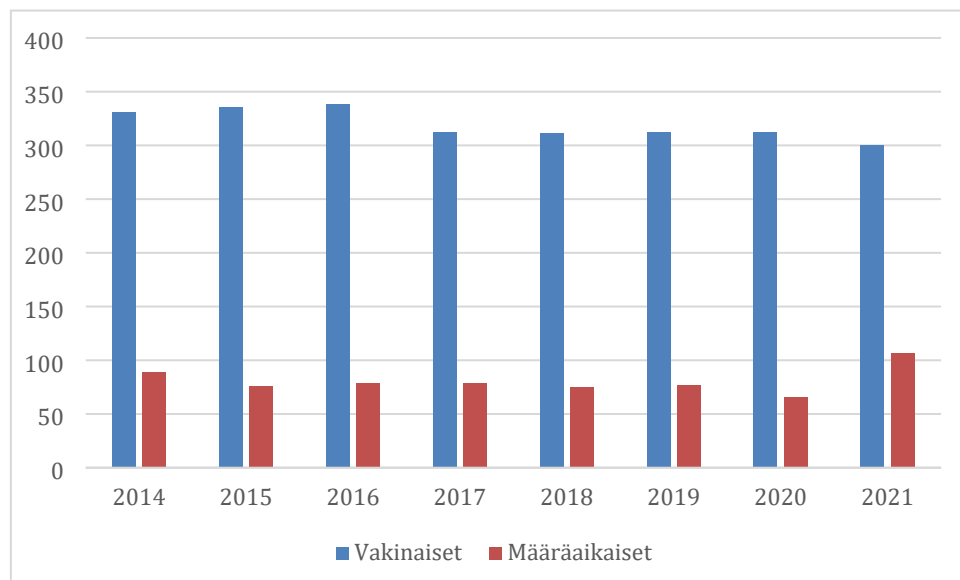


voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella ja oppisopimuksella olevien määrä tulee jatkossa oletettavasti pysymään samalla tasolla kunnan työllisyydenhoidon toimenpiteiden johdosta. Sijaisten määrän voidaan ennakoida vähenevän johtuen Sosiaali- ja terveystieteiden siirtymisestä hyvinvointialueen järjestettäväksi vuoden 2023 alusta lähtien. Myös muiden määräaikaisten tehtävien määrä tulee oletettavasti vähenemään.

Kaavio 3: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma

2014-2021



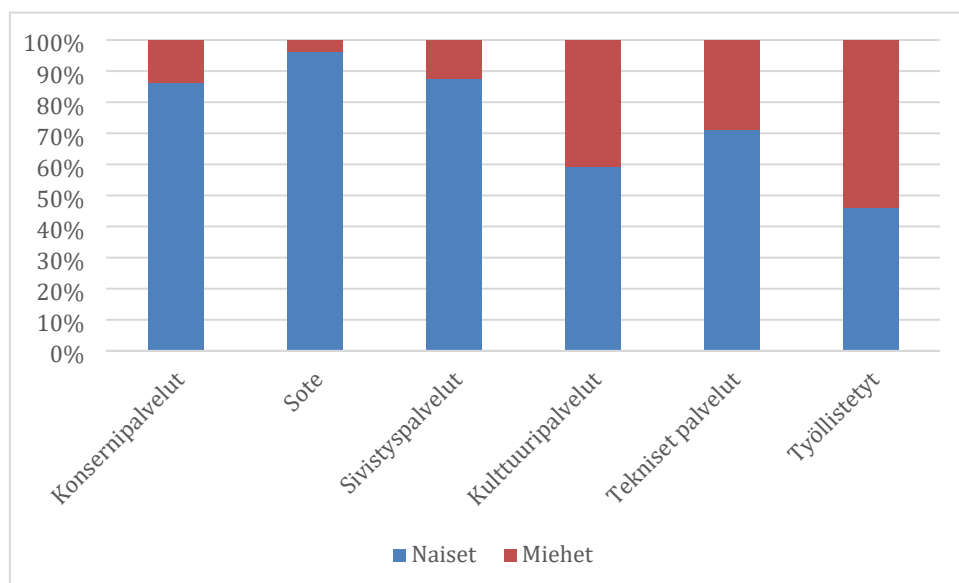
Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (esim. mahdollinen sijaisen saaminen, palvelun/perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan järkevällä tavalla.

Taulukko 2: Henkilöstö työaikamuodoittain 31.12.2020

Työaikamuoto	Määrä
36,25 h/vko toimistotyöaika	67
37,75 h/vko	7
38,25 h/vko jaksotyö (3 vuor.)	18
38,25 h/vko km. Yleistyoai.	92
38,25 h/vko yleistyöaika	90
Opetustyö (C-taulukko)	98
Perhepäivähoitajat	5
38,25 h/vko lääkärit	1

Yli kolme neljäsosaa kuntien henkilöstöstä on naisia. Niin myös Mänttä-Vilppulan kaupungissa, jossa naisten osuus työvoimasta on 79,6 %.

Kaavio 4: Sukupuolijakauma palvelualueittain



	Konserni- palvelut	Sote	Sivistys- palvelut	Kulttuuri- palvelut	Tekniset palvelut	Työllistetyt	Koko kaupunki
Naiset	19	27	193	29	54	6	328
Miehet	3	1	27	20	22	7	80

4. Eri-ikäiset työntekijät Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeissa

EU-työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat alkuvuodesta 2017 raamisopimuksen aktiivisesta ikääntymisestä. KT (Kunnallinen työmarkkinalaitos) toteaa, että sopimuksessa on monia työkaluja, joiden avulla voidaan työpaikoilla huomioida eri-ikäiset työntekijät ja tukea heidän työssä jaksamistaan ja työn tuloksellisuutta. Sopimuksessa nostetaan esiin viisi kokonaisuutta:

1. Työvoiman ikärakenteen strateginen arviointi
2. Työterveys- ja turvallisuus
3. Taitojen ja osaamisen hallinnointi
4. Työn organisointi terveellistä ja tuottavaa työuraa edistäväksi ja
5. Sukupolvinäkökulma

Kunnallinen työmarkkinalaitos toteaa (yleiskirje 26.6.2013), että työntekijöiden ikään ja eri elämänvaiheisiin liittyvät tarpeet vaikuttavat selkeästi työpaikan tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin. Eri-ikäisten tarpeiden huomioiminen työpaikan kehittämistoimissa hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijöitä.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntijoiden laatima ”Työkaarimallilla kohti

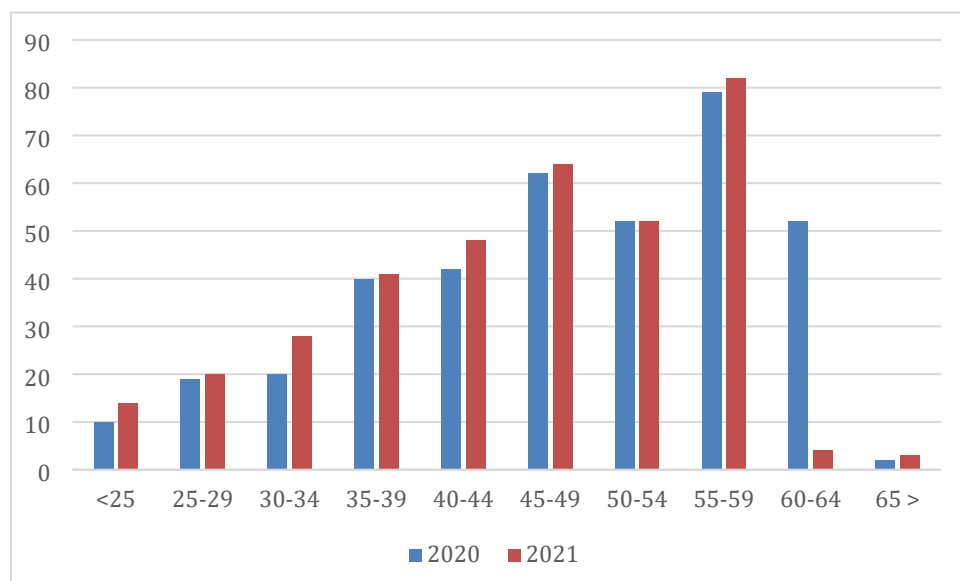
pidempiä työuria” –opas sisältää työvälineitä mm. osaamisen, työaikajärjestelyjen, ikäjohtamiseen ja työssä jatkamisen suunnitteluun. Oppaan suosittelimia hyviä käytäntöjä ovat mm.

- Työpaikan ikärakenteen selvittäminen, ikärakenteen kehittymisen ennakointi ja tarpeellisten toimenpiteiden suunnitteleminen
- Eri-ikäisten osaamisen ja kehitystarpeiden sekä elämäntilanteen huomioonottaminen
- Työkykyongelmat tunnistetaan varhain ja niihin puututaan
- Kehityskeskustelut käydään työuran eri vaiheissa, sisältönä myös koulutus- ja kehittymistarpeet, työura, eläköityminen sekä työhyvinvointi.
- Työuran loppuvaiheessa käynnistetään viimeisten työvuosien suunnittelu, valmistaudutaan eläkkeelle siirtymiseen ja suunnitellaan tiedon sekä osaamisen siirtäminen.
- Urasuunnitteluun suuntautuneet kehityskeskustelut heti työuran alkuvaiheessa kannattaa toteuttaa erityisesti ammateissa, joissa on suuri työkyvyttömyysriski

Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja

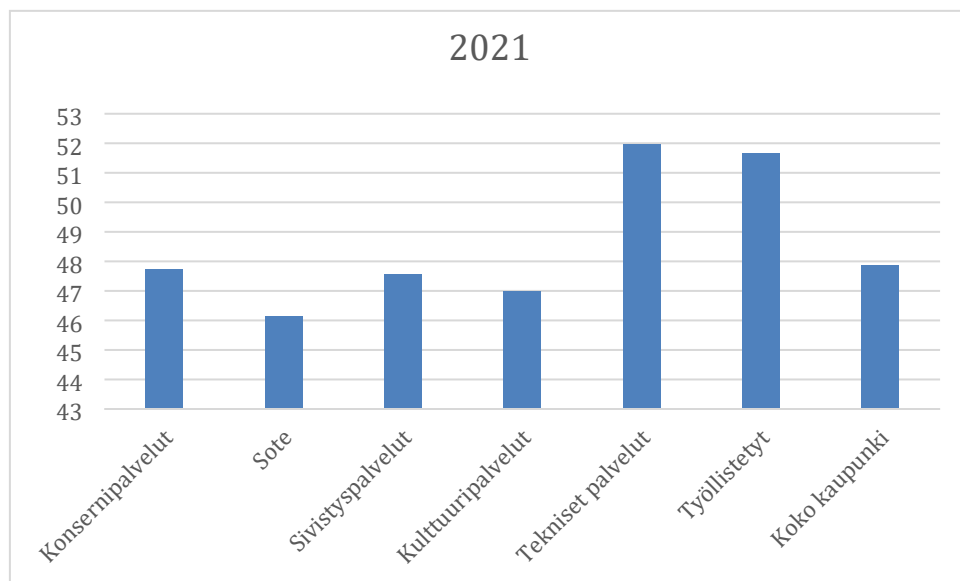
osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Mänttä-Vilppulan kaupungin työntekijöitä. Tavoitteena on, että kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja perhetilanteet. Eri-ikäiset työntekijät ovat työyhteisön rikkaus.

Kaavio 5: Henkilöstön ikärakenne



Kaavio 6: Keski-ikä palvelualueittain





Koko henkilöstön keski-ikä on 47,85 vuotta.

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68/70 -ikävuoden välisenä aikana.

5. Työhyvinvoinnin tukitoimet

Mänttä-Vilppulan kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveysyhteistyön pitkän aikavälin tavoitteet ovat työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, esimiesten työkyky-, työhyvinvointi- ja ikäjohtamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Vuoden 2023 päätavoitteet ovat työterveysyhteistyön lisääminen ja kehittäminen, varhaisen tuen mallin kehittäminen ja työntekijöiden, esimiesten ja työyhteisöjen tukeminen työn ja toimintaympäristön erilaisissa muutostilanteissa. Lisäksi kehitetään raportointia ja seuranta edellä mainituissa asioissa.

Työpaikkaselvitys tehdään kullakin työpaikalla vähintään viiden vuoden välein. Työterveyshuollossa tehdään tarvittaessa terveystarkastuksia (mm. lakisääteiset terveystarkastukset). Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista. Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökykyisen

työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä.

Mänttä-Vilppulan kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna Oy.

Vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Vaarojen ja haittojen arviointikartoituksen seurantakysely järjestetään saadaan tehdyksi vuonna 2023. Seurantakyselyssä arvioidaan onko riskejä saatu vähenemään.

Vuoden 2023 tavoitteena on tehdä koko henkilöstölle työhyvinvointikysely.

Tärkeänä tavoitteena vuodelle 2023 on aikaansaada tai päivittää keskeiset henkilöstöhallinnon ohjeet ja pelisäännöt.

6. Työkyvyn edistäminen

Vuoden 2023 aikana luodaan aktiivisen tuen toimintamalli henkilöstön työkyvyn toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä työhön paluun käytännöt.

Esihenkilötehtävään kuuluu oman henkilöstön työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen. Työkykyä ylläpidetään ja tuetaan ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ennaltaehkäisevästi. Toimenpitein voidaan tukea vajaakuntoisen työntekijän työtä kiinnittämällä huomiota työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen sekä työjärjestelyihin.

Tavoitteena on yleisen työkyvyn edistämisen lisäksi myös se, että ikääntyneet ja osatyökykyiset pysyisivät mahdollisimman pitkään työelämässä.

Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn aleneman uhatessa tai toistuvien sairauslomien johdosta työntekijä voi työnantajan ohjaamana tai oma-aloitteisesti hakeutua työterveyshuoltoon jäljellä olevan työkyvyn tutkimiseen ja arvioon rajoituksista sekä työssä selviytymistä edistävien toimenpiteiden suunnittelua varten.

Jos työterveyshuollon toimenpiteillä ja työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea työntekijän työkykyä, häntä neuvotaan kuntoutusta koskevissa asioissa tai hänet ohjataan kuntoutukseen, muuhun hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutuksen tavoite on työ- ja

toimintakyvyn säilyttäminen ja parantaminen, silloin kun työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemista voidaan toteuttaa muun muassa työhyvinvoinnista huolehtimalla, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon avulla sekä työtä muokkaamalla.

Työkyvyttömyysriskiä voidaan hallita aktiivisella sairauspoissaolojen seurannalla ja aktiivisen tuen toimintamallin hyödyntämisellä sekä kunnan ja työterveyshuollontiiviinä yhteistyönä.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Vuoden 2023 aikana seurataan työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä sekä suunnitellaan ja toteutetaan parannuksia. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvitysten avulla.

Mänttä-Vilppulan kaupungilla on käytössä toimintamallit koskien työnantajalle tehtäviä ilmoituksia häirintäasioissa, läheltä piti - tilanteissa sekä haitallisessa työssä kuormittumisessa. Näistä viestitään aktiivisesti henkilöstölle.

Työnantaja pyrkii mahdollistamaan vuorotteluvapaan käytön, mikäli se työjärjestelyiden puolesta on toteutettavissa. Lisäksi kaupungilla on käytössä etätyösopimus, jonka mukaan etätyö mahdollistetaan niissä tehtävissä, joissa se työn luonteen puolesta on toteutettavissa (pääasiassa itsenäiset suunnittelu-, asiantuntija- ja kehittämistehtävät).

Mänttä-Vilppulan kaupunki työnantajana kannustaa henkilöstöään liikkumaan ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Omaehtoista toimintaa tuetaan liikunta- ja kulttuurieduilla. Lisäksi käytössä on henkilökuntaetuja esim. kuntosaleille ja uimahalliin.

7. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Vuoden 2023 talousarvio ja 2024-2025 taloussuunnitelma sisältävät palveluverkon muutoksia ja toiminnan uudelleenjärjestelyitä.

Tehtävien uudelleenjärjestämistilanteessa kaupunki pyrkii sijoittamaan henkilöt osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja järjestää uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Henkilöstöllä on velvollisuus myös itse huolehtia ammattitaidostaan ja osaamisestaan.

Kunnallisen yhteistoimintalain mukaan koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille. Mikäli

työnantajalla tulisi tarve käyttää ko. irtisanomisperustetta, neuvotellaan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta tapauskohtaisesti asianomaisen työntekijän ja/tai henkilöstön edustajien kesken huomioiden yksilölliset työllistymistä tukevat tarpeet. Työnantaja noudattaa asiassa työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaisia määräyksiä.

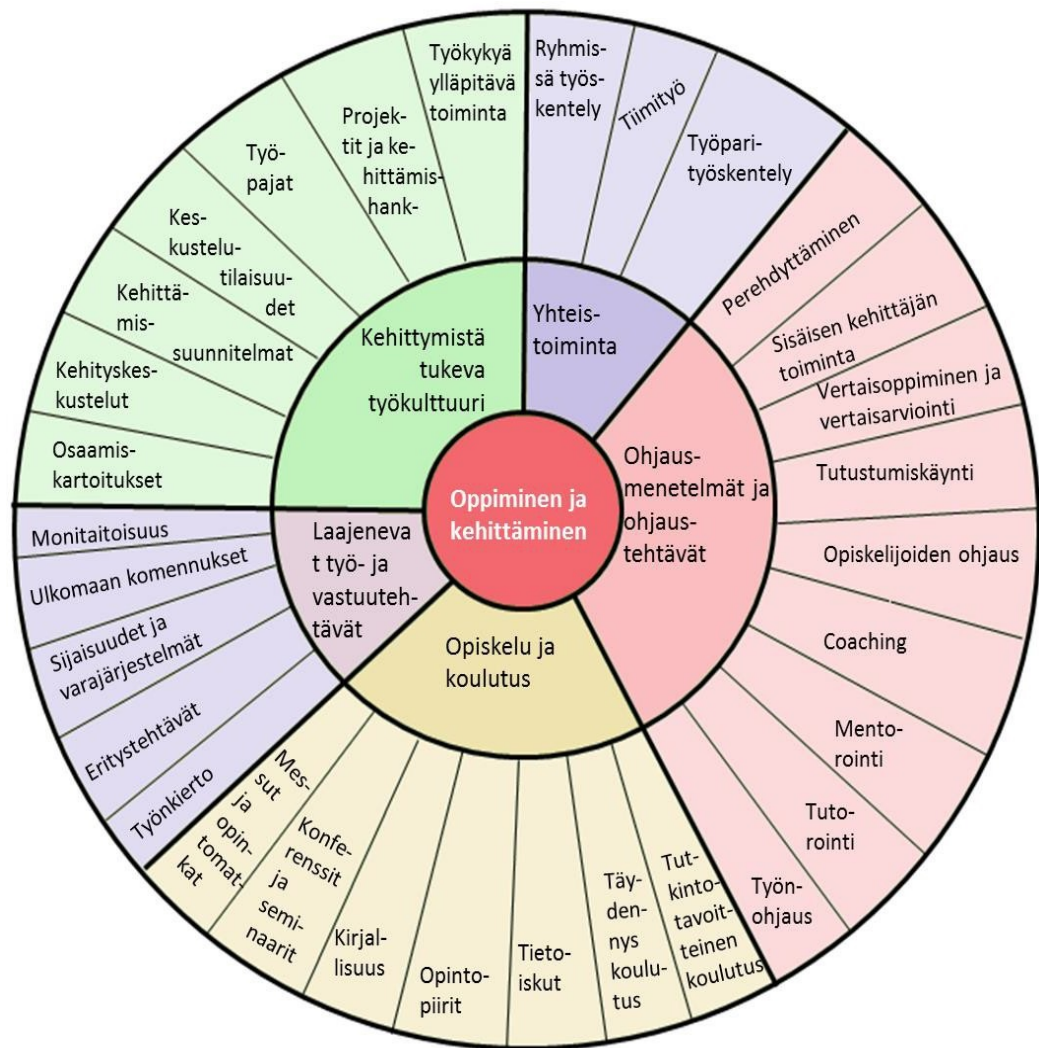
Työnantaja noudattaa mahdollisissa irtisanomistilanteissa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 46 §:n mukaisia määräyksiä.

8. Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri.

Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työnorganisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Kaikkia osaamisen kehittämisen keinoja käytetään monipuolisesti.



Kuva 1: Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja (Hätönen, 2011)

9. Koulutussuunnitelma

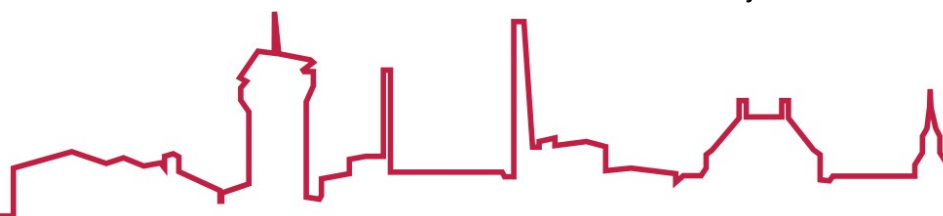
Koulutussuunnitelma on laadittu pitäen lähtökohtana kaupungin strategisia painopistealueita ja päämääriä.

Strateginen painopiste	Koulutus	Koulutus kohdistetaan ammattiryhmään
<p>Asukasdemokratian aktiivinen kehittäminen</p> <p>Asiakastyytyväisyyden kohentaminen</p>	<p>1. Johtaminen, esimiesosaaminen ja toimintakulttuuri</p> <p>2. Digitaalisten palveluiden kehittäminen ja osaaminen</p> <p>3. Tietotekniset taidot ja tietojärjestelmätuntemus</p> <p>4. Palveluosaaminen</p> <p>5. Hyvät käytännöt asiakastyössä</p> <p>6. Asiakastarpeiden ymmärtäminen</p> <p>7. Ammattitaidon lisääminen, ylläpitäminen ja moniosaajuus</p> <p>8. Talousosaaminen</p> <p>9. Hankintaosaaminen</p> <p>10. Suunnittelu- ja projektiosaaminen</p> <p>11. Osallistamisen menetelmät</p> <p>12. Demokratiaosaaminen</p> <p>13. Ennaltaehkäisy</p>	<p>1. Johtoryhmä, esimiehet</p> <p>2. ICT-henkilöstö</p> <p>3. Koko henkilöstö</p> <p>4. Koko henkilöstö</p> <p>5. Koko henkilöstö</p> <p>6. Koko henkilöstö</p> <p>7. Koko henkilöstö</p> <p>8. Esimiehet, henkilöstö</p> <p>9. Hankintoja tekevät</p> <p>10. Tekniset palvelut</p> <p>11. Johtoryhmä</p> <p>12. Johtoryhmä</p> <p>13. Esimiehet, henkilöstö</p>
<p>Asuin ympäristön viihtyisyyden ja elinympäristön turvallisuuden edistäminen</p>	<p>1. Palveluiden tuottaminen ja kehittäminen</p> <p>2. Yhteisöllisyyden edistäminen</p> <p>3. Kiinteistöalan ja yhdyskuntasuunnittelun sekä -tekniikan osaaminen</p> <p>4. Ympäristöosaaminen</p> <p>5. Kestävä kehitys</p>	<p>1. Esimiehet, henkilöstö</p> <p>2. Koko henkilöstö</p> <p>3. Tekniset palvelut</p> <p>4. Tekniset palvelut, koko henkilöstö</p> <p>5. Koko henkilöstö</p>

Lähipalveluiden turvaaminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tilastollisten menetelmien hyödyntäminen 2. Digitaalisten palveluiden osaaminen 3. Yhteisötaidot; kolmas ja neljäs sektori 4. Talousosaaminen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esimiehet, talous- ja henkilöstöhallinto 2. Koko henkilöstö 3. Esimiehet 4. Esimiehet
Elinkeinoelämän kehittäminen Yrittäjyyden ja työpaikkakehityksen edistäminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsernijohtaminen ja seuranta 2. Palvelukonseptointi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Johtoryhmä 2. Esimiehet
Toiminnan ja talouden tiukka yhteys	<ol style="list-style-type: none"> 1. Palvelutarpeiden ja kustannusmuutosten ennakointi 2. Tiedolla johtaminen ja rakennemuutosten ennakointi 3. Talouden suunnittelu ja seuranta 4. Hankintaosaaminen ja sopimushallinta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esimiehet 2. Esimiehet 3. Esimiehet 4. Hankintoja tekevät
Saavutettavuus ja sujuva asiointi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lainsäädännön osaaminen 2. Digitaaliset toiminnot 3. Asiakaspalvelutaidot 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koko henkilöstö omassa roolissaan 2. Koko henkilöstö 3. Koko henkilöstö
Osaamisen kehittäminen ja luovuuteen kannustaminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Työturvallisuus, tietoturva 2. Työyhteisötaidot 3. Esimiestaidot 4. Ammattiosaaminen ja moniosaajuus 5. Digitaaliset taidot, tietoturva ja -suoja 6. Työpaikka- ja työskentelykulttuuri 7. Tunnetaidot 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koko henkilöstö 2. Koko henkilöstö 3. Esimiehet 4. Koko henkilöstö 5. Koko henkilöstö 6. Koko henkilöstö 7. Koko henkilöstö
Taidekaupungin tunnettuuden vahvistaminen ja vetomaisuuden lisääminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Markkinointiosaaminen 2. monikanavainen viestintä 3. yhteiskuntasuhdeosaaminen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Johtoryhmä, markkinointi ja viestintä 2. markkinointi ja viestintä 3. Esimiehet

10. Koulutushakemukset, ohje

Kunnallinen työnantaja voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatuista koulutuksista.



Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua, ja koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa.

Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista, osa-tai kokopäiväistä.

- korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti)
- koulutuskorvaus kattaa enintään 3 koulutuspäivää/työntekijä/vuosi

Jokainen koulutuspäivä tallennetaan erikseen. Tiedot täytetään mahdollisimman täydellisesti. Koulutuskorvauksen hakemista varten täytettynä pitää olla ehdottomasti koulutuksen ajankohta, koulutuksen nimi, koulutuksen kesto tunteina ja koulutuksen peruste. Koulutuksen kesto on ehdottomasti kirjattava tunteina, koska koulutuskorvaushakemukseen tarvitaan toteutuneiden koulutusten tuntimäärä. Lyhyet, enintään 15 minuutin pituiset, koulutuksenaikana pidetyt virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta, mutta esim. puolen tunnin ruokataukoa ei voi sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.

Kukin palvelualue vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisen osaamisen kehitystarpeet arvioidaan kehityskeskusteluissa. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Koulutus päätökset tehdään viranhaltija-/työntekijäkohtaisesti määrärahojen puitteissa. Päätöksen tekee esimies. Koulutushakemukset tulee tehdä etukäteen palkkahallinnon järjestelmän sähköisille lomakkeille myös osan päivää kestävästä koulutuksista.

Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan mm. HR-järjestelmästä saatavilla tiedoilla.

11. Seuranta ja ylläpito

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain yhteistoimintaneuvotteluissa. Tarvittaessa suunnitelmaa voidaan päivittää myös tilanteissa, joissa kaupungin toiminnan muutokset voivat vaikuttaa henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen ja sen tarpeeseen. Edellisen vuoden henkilöstö- ja

koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään Yt-ryhmässä vuosittain, jonka jälkeen se käsitellään kaupunginhallituksessa tai henkilöstöjaostossa. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista tarvittaessa vuoden aikana. Tarvittaessa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa voidaan päivittää tarvittaessa. Koulutus päätökset tehdään viranhaltija-/työntekijäkohtaisesti määrärahojen puitteissa. Koulutushakemukset tulee tehdä etukäteen palkkahallinnon järjestelmän sähköisille lomakkeille myös osan päivää kestävästä koulutuksesta. Päätöksen koulutukseen osallistumisesta tekee esimies.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA (henkilötyövuosittain)

Kunnanhallitus

TA 2023

Konsernipalvelut

Kaupunginjohtaja	1
Hallintojohtaja	1
Taluspäällikkö	1
Toimisto- ja henkilöstöpalvelut	3
Asiakaspalvelut	2,2
Hyvinvointityö	1
Tiedotus	1
ICT-palvelut	3
Talousoalvelut	4
Palkkapalvelut	2
Työllisyyspalvelut	6
velvoitetuostettävät, palkkatukityöntekijät	9

Konsernipalvelut YHTEENSÄ

34,2

Sivistys- ja kulttuurilautakunta

TA 2023

Sivistyspalvelut

Sivistysjohtaja	1
Sivistyspalveluiden hallinto	5,1
Rehtori	4
Koulunkäynninohjaaja	31,48
Luokanopettaja	45
Aineenopettaja	29
Opinto-ohjaaja	1
Erytisopettaja	15

Päätoiminen tuntiopettaja	7
Hankkeet	3
Yhteensä	135,48
Varhaiskasvatus	
Päiväkodin johtaja	2
Varhaiskasvatuksen opettaja	8
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja ja perhepäivähoitaja	52
Yhteensä	62
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	
Kulttuuri- ja matkailupalvelut	
kulttuuripäällikkö	1
matkailukoordinaattori, kulttuurisuunnittelija	1,5
määräaikainen hanke	1
Yhteensä	3,5
Kirjastopalvelut	
Kirjastopalvelujohtaja	1
Kirjastovirkailija	6,6
Yhteensä	7,6
Nuorisopalvelut	
Nuorisopalvelupäällikkö	1
Nuorisotyöntekijä	3
Määräaikainen	1
Yhteensä	4
Liikunta- ja vapaa-aikatoimi	
Liikuntapäällikkö	1
uinninvalvoja, laitospies	4
Yhteensä	5

Sivistys- ja kulttuurilautakunta yhteensä 217,58

Kaupunkikehityslautakunta

TA 2023

Kaupunkikehitysjohdaja	1
Kaupunkikehityspalveluiden hallinto	0,8
Yhteensä	1,8

Tilapalvelut

Tilapalvelupäällikkö	1
Siivous- ja ruokapalveluiden esihenkilöt	3
Kiinteistönhoidon esimies ja kiinteistömestari	2
Siivooja	22
Ruokapalvelutyöntekijä	11
Kiinteistöhoitaja ja kunnossapitotyöntekijä	10

Yhteensä

49

Kaupunkisuunnittelu- ja lupapalvelut

Kaupunkisuunnittelupäällikkö	1
Maankäyttöinsinööri	1
Paikkatietosuunnittelija	1
Kiinteistöinsinööri	0,35
Kartoittaja	1
Rakennustarkastaja	1
Lupasihteeri	0,6
Rakennusrekisterin projektityöntekijä	1

Yhteensä

6,95

Infra- ja ympäristöpalvelut

Infrapalvelupäällikkö	1
Infrapalvelumestari	1
Puisto- katu- ja liikuntapaikkahoitaja	13

Yhteensä

15

Kaupunkikehityslautakunta yhteensä

72,75

YHTEENSÄ HENKILÖSTÖ

324,53

Henkilöstömäärät eivät ole verrannolliset vuoden 2022 talousarvion henkilöstösuunnitelmaan organisaatiomuutoksen vuoksi

