



MÄNTTÄ-VILPPULA  
TAIDEKAUPUNKI

## Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Mänttä-Vilppulan kaupunki

Yhteistyöryhmä 1.12.2023

Kaupunginhallitus 4.12.2023



## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstösuunnitelma.....	4
3. Henkilöstön rakenne ja määrä .....	6
4. Eri-ikäiset työntekijät Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ohjeissa .....	12
5. Työhyvinvoinnin tukitoimet.....	14
6. Työkyvyn edistäminen.....	15
7. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen.....	16
8. Esihenkilön rooli osaamisen kehittämisessä .....	17
9. Koulutussuunnitelma .....	19
10. Koulutushakemukset, ohje .....	21
11. Seuranta ja ylläpito.....	21
12. Henkilöstösuunnitelma (henkilötyövuosittain) .....	22

## 1. Johdanto

Mänttä-Vilppulan kaupunkistrategia on päivitetty vuonna 2022 (valt. 10.10.2022 § 67). Yhtenä strategisena tavoitteena on olla vetovoimainen työpaikka. Tärkein voimavaramme on strategisesti hyvin johdettu, osaava ja motivoitunut henkilöstö. Strategiasta johdettuna toiminnallisena tavoitteena on henkilöstötuottavuuden edistäminen johtamista, esihenkilötyötä ja työn organisointia kehittämällä sekä työhyvinvointiin panostamalla.

Mänttä-Vilppulan kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määrittellään 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 vaihtoehtoista 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 kirjataan myös 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.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 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.

Työnantaja voi saada Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta, jos työnantajalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelmaa voidaan tarvittaessa päivittää vuoden 2024 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, toiminoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu.

Vuoden 2022 tilikauden tulos on -909 988,00 euroa ja varausten ja rahastojen muutosten kirjaamisen jälkeen tilikauden alijäämä 905 383 euroa. Tuloksen kirjaamisen jälkeen kaupungilla on taseessa kertynyttä alijäämää -1 975 926 euroa. Alijäämä muodostui taseeseen vuoden 2021 tilinpäätöksen yhteydessä 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 2022 alijäämästä.

Talousarvio vuodelle 2022 oli alun perin alijäämäinen -2,5 miljoonaa euroa. Muutettu talousarvio oli -2.396.226,00 euroa alijäämäinen.

Lautakuntien talousarviot toteutuivat pääsääntöisesti suunnitellun talousarvion mukaisesti. Ulkoisen talousarvionsa ylittivät valtuusto, tarkastuslautakunta, peruspalvelulautakunta ja tekninen lautakunta. Kaupunginvaltuusto käsitteli ylityksiä kokouksessaan 27.2.2023 (§16). Tuolloin ei kuitenkaan vielä ollut tiedossa kaikki tulokseen vaikuttavat erät ja Peruspalvelulautakunnan ylitys on sote-menojen tarkistusten osalta suurempi. Peruspalvelulautakunnan ylitykseen vaikuttivat erityisesti loppuvuodesta kiihtynyt sote-menojen kasvu ja Pirkanmaan sairaanhoitopiirin negatiivisen tuloksen kattamisvelvoite, mikä oli Mänttä-Vilppulan osalta 281 824 euroa. Teknisen lautakunnan talousarvio ylitys muodostui Koskelantalojen kerrostalojen purkamisen yhteydessä löytyneiden pilaantuneiden maa-ainesten kustannusten kattamisveloitteesta. Pilaantuneen maa-aineksen kustannukset olivat kokonaisuudessaan 338 089,05 euroa ja kaupungin vastuulla, koska kaupunki oli kiinteistöjen aiempi omistaja ajalla, jolloin pilaantuminen oli päässyt syntymään. Pimäkustannuksista 231 308,37 euroa meni vuoden 2022 menoksi ja loppu 106 780,68 euroa tulosvaikuttiseksi pakolliseksi varaukseksi.

Mänttä-Vilppulan kaupunginvaltuusto päättää vuoden 2024 talousarviosta ja suunnitelmavuosien 2023–26 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 11.12.2023. 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. Tasapainotusohjelma on realistinen, mutta maailmanpoliittinen tilanne ja sen seurauksena kiristynyt inflaatio ja energiakriisi ovat ennakoimattomia ja arvaamattomia tekijöitä kustannusten tasapainotuksessa. Talousarvio vuodelle 2024 on tätä henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa vielä keskeneräinen, mutta sen tavoite on olla realistinen esitys tulevan vuoden tuloista ja menoista.

Talouden tasapainotussuunnitelman toimilla ja talousarviolla 2024 sekä taloussuunnitelmalla 2025–2026 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 työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa.

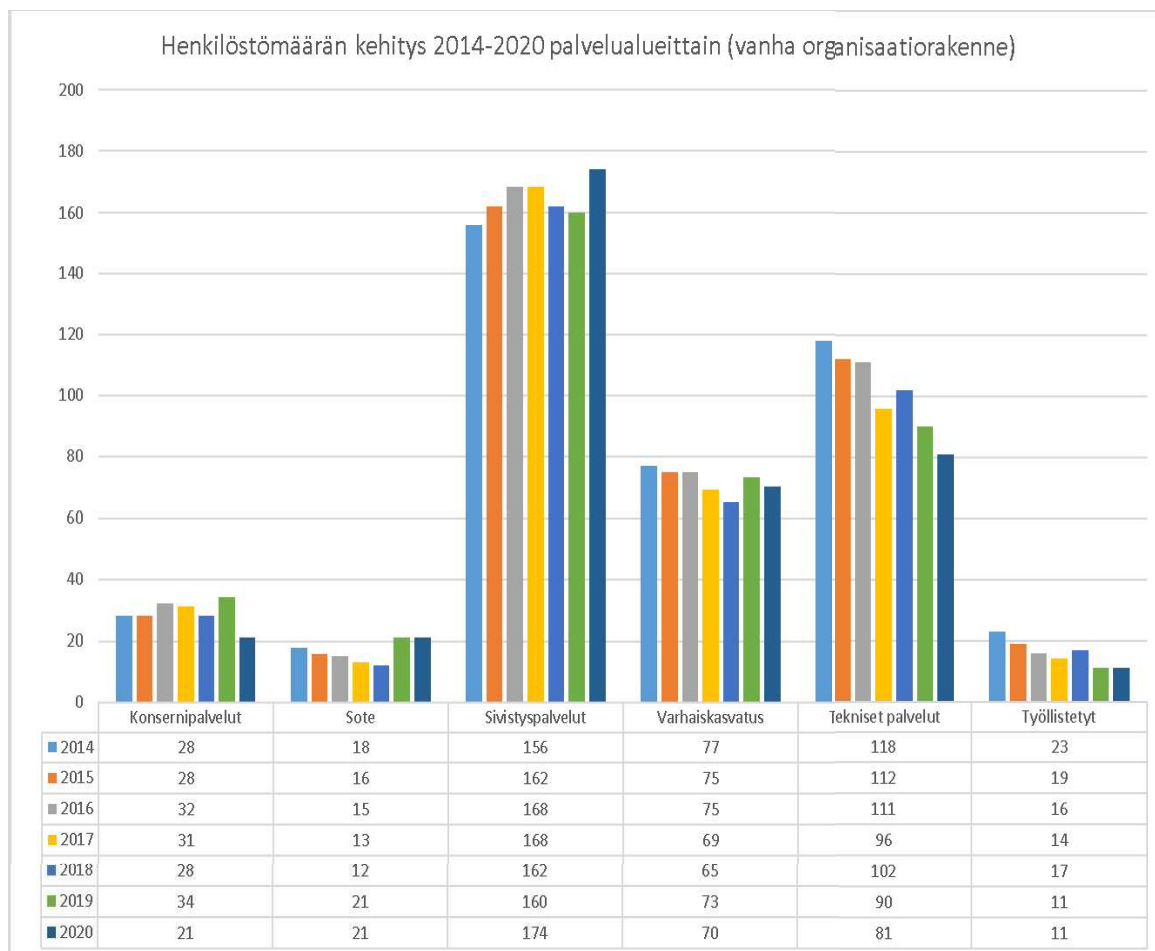
### 3. Henkilöstön rakenne ja määrä

Henkilöstösuunnitelmassa on kuvattu kaupungin organisaation olennaisimmat tunnusluvut henkilöstön osalta 31.12.2022 palveluksessa olevan henkilöstön tilanteen mukaisesti. Organisaatiorakenne on muuttunut vuosina 2018 ja 2023.

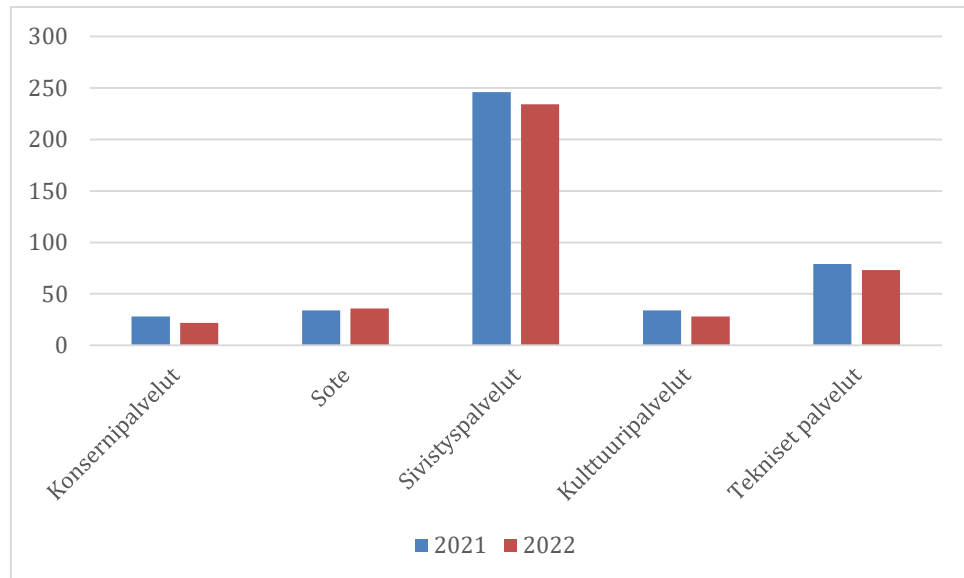
Vuoden 2023 alusta kuntien tehtävissä tapahtui kunnallishallinnon historian suurin muutos, kun sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät, pelastustoimi ja osa työvoimahallinnosta siirtyy hyvinvointialueille. Muutos vaikutti paitsi organisaatiorakenteeseen, myös henkilöstömäärään ja erilaisiin yhteistyötarpeisiin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

Mänttä-Vilppulan kaupungin kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2022 tilanteen mukaan 393 henkilöä. Luku sisältää kaikki voimassa olevat päätoimiset palvelussuhteet. Luotettavuutta heikentää Sarastia365 HR -ohjelmiston kautta kerättävä henkilöstödata on ollut huonosti saatavilla, aineistossa on epäluotettavuuksia ja data on osittain vertailukelvotonta edellisiin vuosiin nähden.

**Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys palvelualueittain 2014–2020 (Vanha organisaatorakenne)**



**Kaavio 2. Henkilöstömäärän kehitys palvelualueittain 2021–2022**



Yllä olevaan taulukkoon ei ole sisällytetty virka- ja työvapaalla olevaa henkilöstöä, sivutoimisia kansalaisopiston opettajia eikä konserniyhtiöiden henkilöstöä.

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella ja oppisopimuksella olevien määrä tulee jatkossa oletettavasti pysymään samalla tasolla kunnan työllisyysneuvoston toimenpiteiden vuoksi. Sijaintien 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

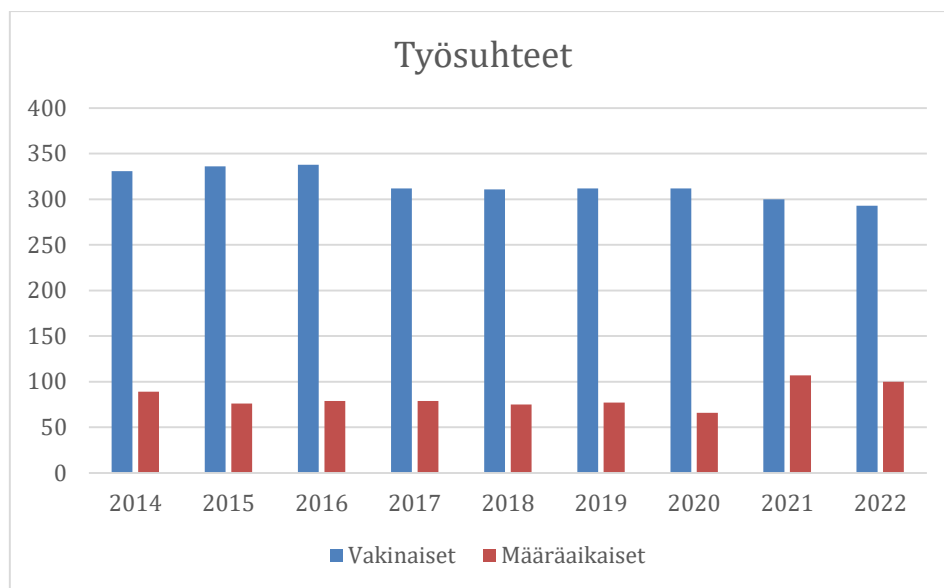
31.12.2022	Henkilöä
Konsernipalvelut	22
Sivistyspalvelut	234
Kulttuuripalvelut	28
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	36
Tekniset palvelut	73
<b>Yhteensä</b>	<b>393</b>

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

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaissä lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaissuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella ja oppisopimuksella olevien määrä tulee jatkossa oletettavasti pysymään samalla tasolla kunnan työllisyydenhoidon toimenpiteiden vuoksi.

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

**Kaavio 3: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma**

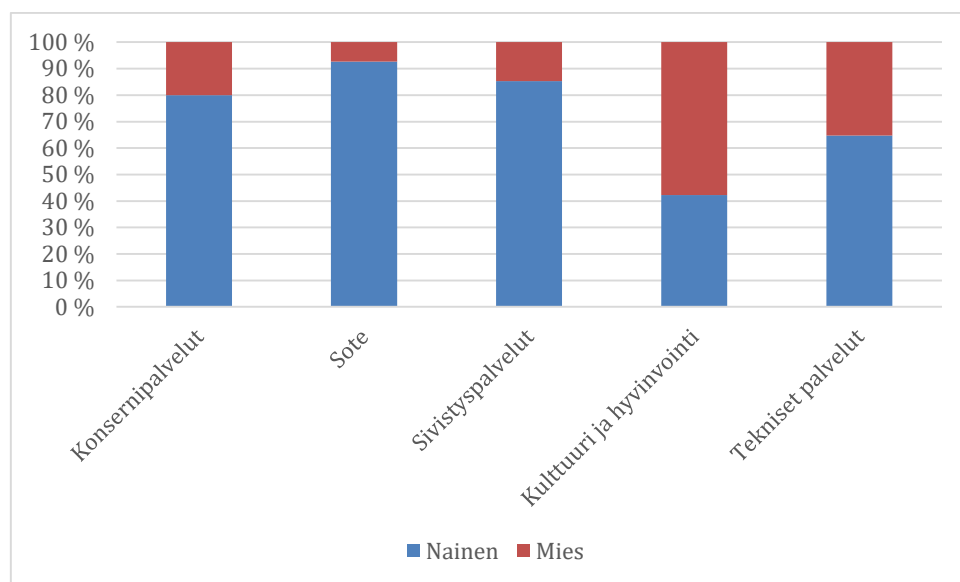


**Taulukko 2: Henkilöstö työaikamuodoittain**

Työaikamuoto	Määrä
Toimistotyöaika 36,25 h	69
Yleistyöaika 38,25 h	166
Päivätyö, keskim. 38,25 h/vko	23
Jaksotyö, vuorotyön luont.	20
Perhepäivähoitajat	2
Opetustyö	97
37,75 h/vko (LIITE 18 ja LIITE 4)	13
Lääkärit ja hammaslääkärit	3

Yli kolme neljäsosaa kuntien henkilöstöstä on naisia. Niin myös Mänttä-Vilppulan kaupungissa, jossa naisten osuus työvoimasta on 79,1 %.

**Kaavio 4: Henkilöstön sukupuoli jakauma palvelualueittain**



**Taulukko 3: Henkilöstön sukupuoli jakauma palvelualueittain**

	Nainen	Mies
Konsernipalvelut	24	6
Sote	38	3
Sivistyspalvelut	192	33
Kulttuuri ja hyvinvointi	11	15
Tekniset palvelut	46	25
<b>Yhteensä</b>	<b>311</b>	<b>82</b>
<b>Prosenttiosuus</b>	<b>79,1 %</b>	<b>20,9 %</b>

#### 4. Eri-ikäiset työntekijät Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n ohjeissa

EU-työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat alkuvuodesta 2017 raamisopimuksen aktiivisesta ikääntymisestä. KT (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat) 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

KT toteaa (yleiskirje 26.6.2013), että työntekijöiden ikään ja eri elämänvaiheisiin liittyvät tarpeet vaikuttavat selkeästi työpaikan tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin.

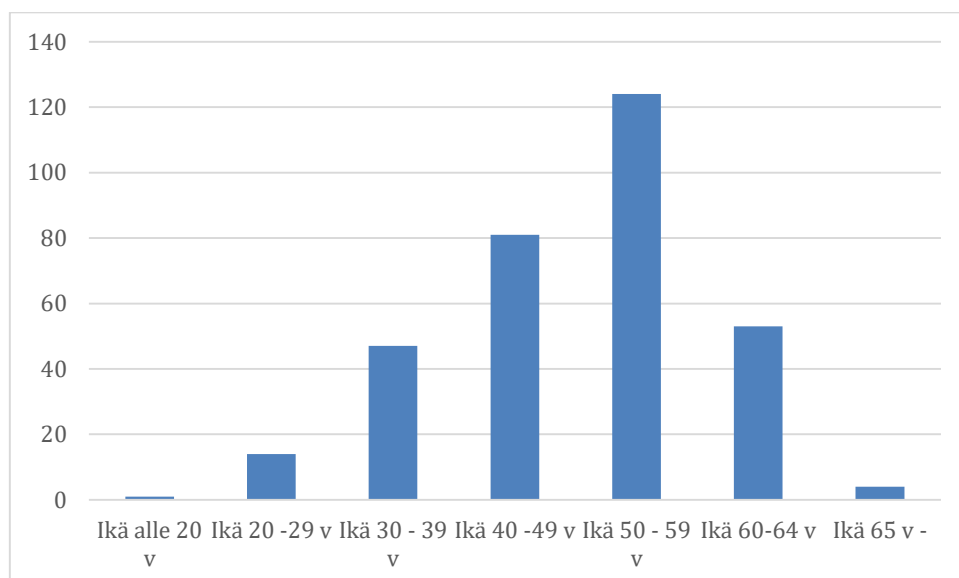
Eri-ikäisten tarpeiden huomioiminen työpaikan kehittämistoimissa hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijöitä. Työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntijoiden laatima ”Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria” –opas sisältää työvälineitä mm. osaamisen, työaikajärjestelyjen, ikäjohtamiseen ja työssä jatkamisen 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

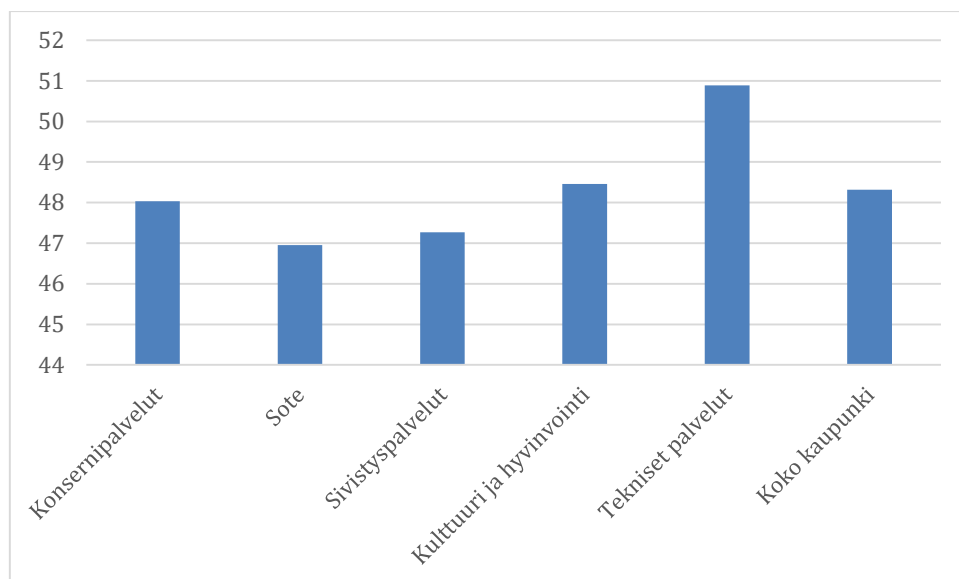
suuri työkyvyttömyysriski

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 48,32 vuotta.

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikäänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 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 2024 työhyvinvoinnin 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 seurantaa 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 toteutettiin alkuvuodesta 2023. Seurantakyselyssä arvioidaan, onko riskejä saatu vähenemään.

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuonna 2023 aloitettavan työhyvinvointikartoitusmallin avulla.

Henkilöstöhallinnon keskeisten ohjeiden ja pelisääntöjen päivitystyö on aloitettu 2021 ja sitä jatketaan tarpeen mukaan.

## 6. Työkyvyn edistäminen

Kaupungilla on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli ja 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 uhattessa tai toistuvien sairauslomien takia 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 heikkene-  
misen 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 2024 talousarvio ja 2025–2026 taloussuunnitelma sisältävät palveluverkon muutoksia ja toiminnan uudelleenjärjestelyitä, joista on päätetty talouden tasapainotussuunnitelmassa. 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.

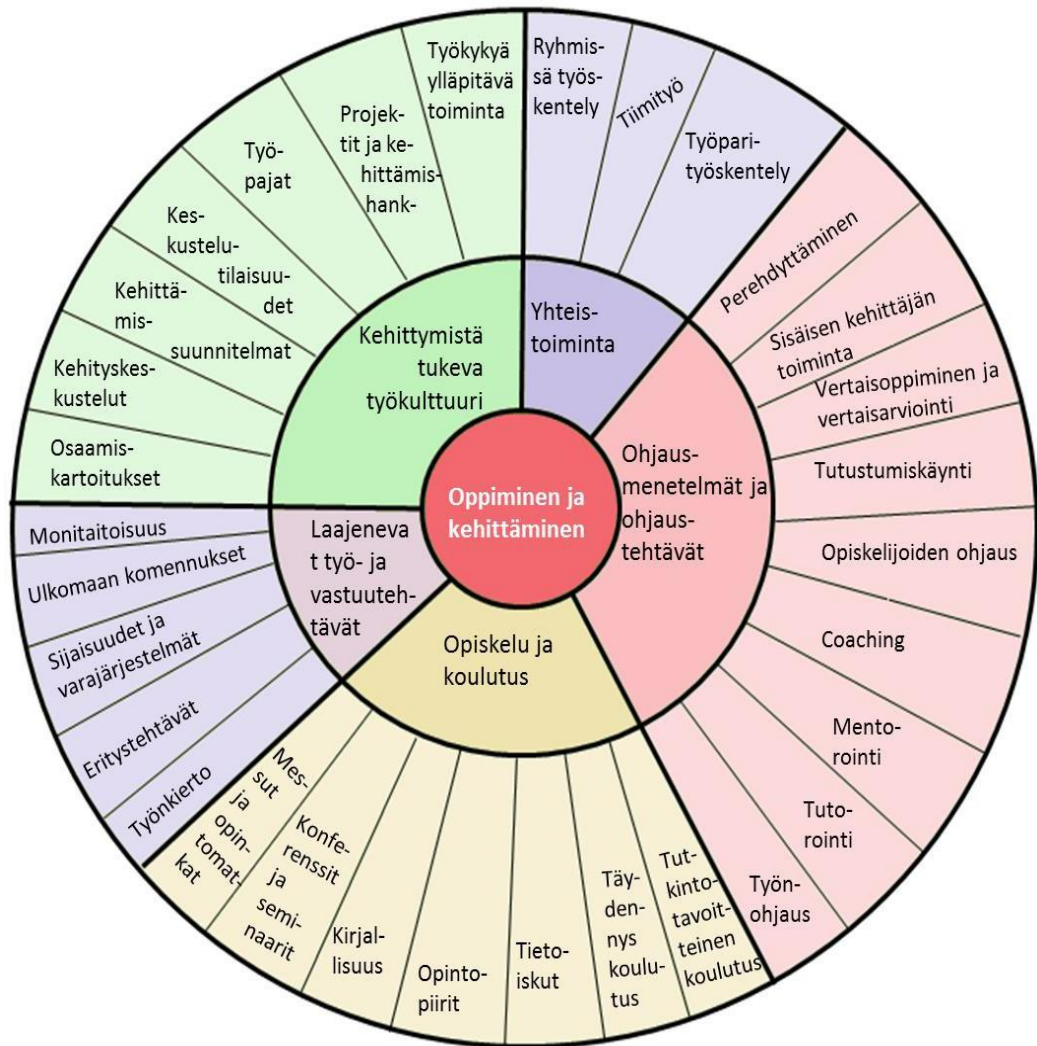
Työnantaja noudattaa mahdollisissa irtisanomistilanteissa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 46 §:n mukaisia määräyksiä.

## 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.

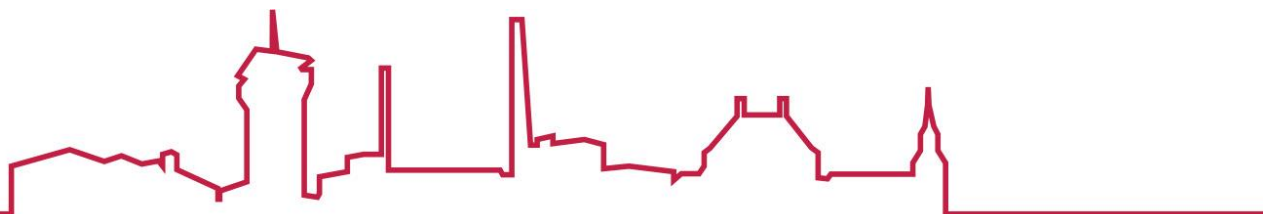


Kuva 1: Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja (Hätönen, 2011)

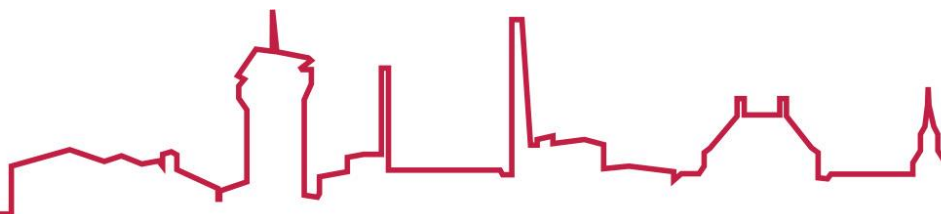
## 9. Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma on laadittu pitäen lähtökohtana kaupungin strategisia painopistealueita ja päämääriä.

Strateginen painopiste	Koulutus	Koulutus kohdistetaan ammattiryhmään
<p><b>Asukasdemokratian aktiivinen kehittäminen</b></p> <p><b>Asiakastyytyväisyyden kohentaminen</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Johtaminen, esimiesosaaminen ja toimintakulttuuri</li> <li>2. Digitaalisten palveluiden kehittäminen ja osaaminen</li> <li>3. Tietotekniset taidot ja tietojärjestelmätuntemus</li> <li>4. Palveluosaaminen</li> <li>5. Hyvät käytännöt asiakastyössä</li> <li>6. Asiakstarpeiden ymmärtäminen</li> <li>7. Ammattitaidon lisääminen, ylläpitäminen ja moniosaajuus</li> <li>8. Talousosaaminen</li> <li>9. Hankintaosaaminen</li> <li>10. Suunnittelu- ja projektiosaaminen</li> <li>11. Osallistamisen menetelmät</li> <li>12. Demokratiaosaaminen</li> <li>13. Ennaltaehkäisy</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Johtoryhmä, esimiehet</li> <li>2. ICT-henkilöstö</li> <li>3. Koko henkilöstö</li> <li>4. Koko henkilöstö</li> <li>5. Koko henkilöstö</li> <li>6. Koko henkilöstö</li> <li>7. Koko henkilöstö</li> <li>8. Esimiehet, henkilöstö</li> <li>9. Hankintoja tekevät</li> <li>10. Tekniset palvelut</li> <li>11. Johtoryhmä</li> <li>12. Johtoryhmä</li> <li>13. Esimiehet, henkilöstö</li> </ol>
<p><b>Asuinympäristön viihtyisyyden ja elinympäristön turvallisuuden edistäminen</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Palveluiden tuottaminen ja kehittäminen</li> <li>2. Yhteisöllisyyden edistäminen</li> <li>3. Kiinteistöalan ja yhdyskuntasuunnittelun sekä -tekniikan osaaminen</li> <li>4. Ympäristöosaaminen</li> <li>5. Kestävä kehitys</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esimiehet, henkilöstö</li> <li>2. Koko henkilöstö</li> <li>3. Tekniset palvelut</li> <li>4. Tekniset palvelut, koko henkilöstö</li> <li>5. Koko henkilöstö</li> </ol>



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



## 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. Koulutuspäätökset 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 ja se käsitellään 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. 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.

## 12. Henkilöstösuunnitelma (henkilötyövuosittain)

	TA 2024
<b>Kunnanhallitus</b>	
<b>Konsernipalvelut</b>	
Kaupunginjohtaja	1
Hallintojohtaja	1
Taluspäällikkö	1
Toimisto- ja henkilöstöpalvelut	3
Asiakaspalvelut	3
Hyvinvointityö	1
ICT-palvelut	3
Talousoalvelut	4,5
Palkkapalvelut	2
Työllisyyspalvelut	6
velvoitetöyöllistettävät, palkkatukityöntekijät	7
<b>Konsernipalvelut YHTEENSÄ</b>	<b>34,2</b>

	TA 2024
<b>Sivistys- ja kulttuurilautakunta</b>	
<b>Sivistyspalvelut</b>	
Sivistysjohtaja	1
Sivistyspalveluiden hallinto	4,1
Rehtori	3
Koulunkäynninohjaaja	36
Luokanopettajat, aineenopettajat ja päätoimiset tuntiopettajat	71
Opinto-ohjaaja	1,8

Erityisopettaja	14
Hankkeet	3
<b>Yhteensä</b>	<b>133,9</b>

#### Varhaiskasvatus

Päiväkodin johtaja	2
Varhaiskasvatuksen opettaja	8
Lastenhoitaja, ryhmäperhepäivähoitaja ja perhepäivähoitaja	52
<b>Yhteensä</b>	<b>62</b>

#### Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut

##### Kulttuuri- ja matkailupalvelut

kulttuuripäällikkö	1
matkailukoordinaattori, kulttuurisuunnittelija	1
määräaikainen hanke	1
<b>Yhteensä</b>	<b>3</b>

#### Kirjastopalvelut

Kirjastopalvelujohtaja	1
Kirjastovirkailija	6,02
<b>Yhteensä</b>	<b>7,02</b>

#### Nuorisopalvelut

Nuorisosihteeri	1
Nuorisotyöntekijä	2
Koulujen nuoriso-ohjaaja	0,5
<b>Yhteensä</b>	<b>3,5</b>

#### Liikunta- ja vapaa-aikatoimi

Liikuntapäällikkö	1
Uinninvalvoja, laitosmies	4
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>

### Sivistys- ja kulttuurilautakunta yhteensä 214,42

	<b>TA 2024</b>
<b>Kaupunkikehityslautakunta</b>	
Kaupunkikehitysjohdaja	1
Kaupunkikehityspalveluiden hallinto	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>1,8</b>

#### Tilapalvelut

Tilapalvelupäällikkö	1
----------------------	---

Rakennusinsinööri	1
Siivous- ja ruokapalveluiden esihenkilöt	2
Kiinteistömestari (päättyy 3/2024)	0,3
Siivoaja	21
Ruokapalvelutyöntekijä	11
Kiinteistönhoitaja ja kunnossapitotyöntekijä	7
Kirvesmies	1
Sähkötyöntekijä	1
Kiinteistöhoidon esimies (päättynee 12/2024)	1
<b>Yhteensä</b>	<b>45,3</b>
<b>Kaupunkisuunnittelu- ja lupapalvelut</b>	
Kaupunkisuunnittelupäällikkö	1
Maankäyttöinsinööri	1
Paikkatietosuunnittelija	1
Kartoittaja	1
Rakennustarkastaja	1
Lupasihteeri	0,6
Rakennusrekisterin projektityöntekijä	1
<b>Yhteensä</b>	<b>6,6</b>
<b>Infra- ja ympäristöpalvelut</b>	
Infrapalvelupäällikkö	1
Infrapalvelumestari	1
Puisto-	5
katu- ja	2
liikuntapaikkahoitaja	6
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>
<b>Kaupunkikehityslautakunta yhteensä</b>	<b>68,7</b>

**YHTEENSÄ HENKILÖSTÖ 317,42**

Henkilöstösuunnitelmasta puuttuvat Autere-opiston tuntipalkkaiset opettajat ja määräaikaiset vaalityöntekijät. Myöskään sijaistarvetta ei ole ennakoitu. Lautakunnissa käsitellyistä talousarvioista henkilöstösuunnitelmaa on tarkennettu talouden tasapainotussuunnitelman mukaiseksi seuraavasti:

- Kaupunkikehityspalveluiden hallinnollisiin tehtäviin on korjattu +1 htv, yht. 1,8 htv:tä
- Tilapalvelupäällikölle varaus 1 htv, koska ei sijaista.
- Ruokapalveluiden mitoitus vuoden 2023 mukaiseksi (Kakeltk. 12 htv), 11 htv



- Kenttätönohjaaja 0 htv (Kakeltk. 2 htv, tilapalvelut ja infrapalvelut), (tasapainotustoimenpide: esihenkilöorganisaation tiivistäminen, ei yhden alaisen ketjuja (kenttätönohjaajille ei ole suunniteltu alaisia)
- Talouden tasapainotussuunnitelmassa päätetty tilapalveluiden esihenkilöorganisaation ja tehtävien uudelleen organisointi tilapalveluiden eläköitymisien myötä jää suunniteltavaksi vuoden 2024 aikana johtuen tilapalveluiden henkilöstötilanteen vakiintumattomuudesta.

