



MÄNTTÄ-VILPPULA
TAIDEKAUPUNKI

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Mänttä-Vilppulan kaupunki

Yhteistyötoimikunta 18.11.2024

Kaupunginhallitus



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.

Kaupungille on hyväksytty talouden tasapainottamissuunnitelma, joka koskee vuosia 2023-2026. Ohjelman tavoitteena on löytää kokonaisuudessaan 5,69 milj. euron säästöt toteutuskautenaan. Hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä henkilöstö- ja organisaatorakenne tarkastettiin vastaamaan sote-uudistuksen jälkeistä tilaa. Esihenkilörakenne on tarkasteltu ja yhden alaisen ketjut purettu. Henkilöstömitoitusta tarkastellaan jatkuvasti mm. täyttölupamenettelyllä. Taloudellisesta tilanteesta johtuvia lomautuksia tai irtisanomisia ei ole jouduttu toteuttamaan eikä ole myöskään suunnitelmissa.

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 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, perehdyttämisellä, 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, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu.

Vuoden 2023 tilikauden tulos on 2.369.506,05 euroa. Tuloksen kirjaamisen jälkeen kaupungilla on taseessa kertynyttä ylijäämää 393 124,97 euroa. Konsernin tulos tilikaudelta oli 2 046 50092 euroa. Konsernilla on tilinpäätöksen 2023 jälkeen taseessa kertynyttä alijäämää - 2 520 773,83 euroa.

Talousarvio vuodelle 2023 oli alun perin ylijäämäinen 393.000 euroa. Muutettu talousarvio oli 325.000 euroa ylijäämäinen.

Lautakuntien talousarviot toteutuivat pääsääntöisesti suunnitellun talousarvion mukaisesti. Ulkoisen sitovan talousarvionsa ylitti vain sivistys- ja kulttuurilautakunta. Lautakunnan ylitys 0,91% eli 113.699,06 euroa muodostui 75.819,64 euron toimintatuottojen alituksesta ja toimintakulujen 37.819,74 euron ylityksestä.

Mänttä-Vilppulan kaupunginvaltuusto päättää vuoden 2025 talousarviosta ja suunnitelmavuosien 2026–27 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 2.12.2024. 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 2025 on tätä henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa vielä keskeneräinen, mutta sen tavoite on olla realistinen esitys tulevan vuoden tuloista ja menoista.

Talouden tasapainotussuunnitelman toimilla ja talousarviolla 2025 sekä taloussuunnitelmalla 2026–2027 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

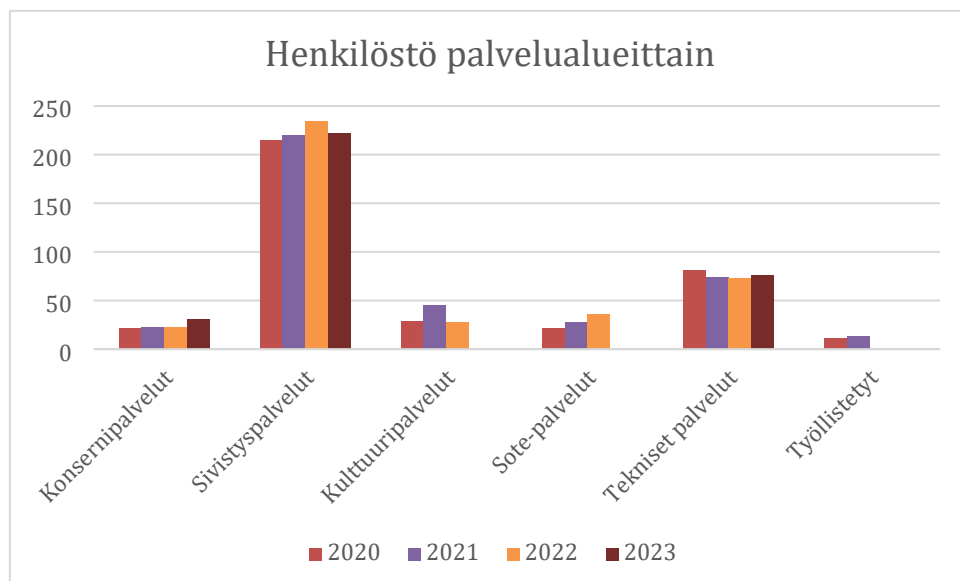
Henkilöstösuunnitelmassa on kuvattu kaupungin organisaation olennaisimmat tunnusluvut henkilöstön osalta 31.12.2023 palveluksessa olevan henkilöstön tilanteen mukaisesti. Organisaatorakenne on muuttunut vuosina 2018 ja 2023.

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

Mänttä-Vilppulan kaupungin kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2023 tilanteen mukaan 379 henkilöä (tarkistettu luku). 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.

Kaavio 1. Henkilöstömäärän kehitys palvelualueittain 2020–2023





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

Taulukko 1: Henkilöstö palvelualueittain, suunnitelma 2025

Konsernipalvelut	31,4
Sivistyspalvelut	222,6
Kaupunkikehityspalvelut	75,5
Yhteensä	329,5

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen.

Oppisopimussuhteita pyritään solmimaan aina silloin kun se on tehtävän täytön tai projektin toteuttamisen kannalta hyödyllistä.

Oppisopimuksissa huomioidaan se, että opiskelijan opettaminen, ohjaaminen ja harjaantuminen työyksikössä toteutuu ja siihen löytyy riittävä osaaminen ja resurssi. Myös harjoittelun osalta on varmistettava riittävä osaaminen ja aika harjoittelijan opastamiseen.

Työllisyyspalvelu-uudistuksen toteutuessa 1.1.2025 palkkatuki poistuu kuntatoimijoilta. Velvoitetyöllistäminen sen sijaan jatkuu.

Kuntouttava työtoiminta on siirtynyt Pirkanmaan hyvinvointialueen tehtäväksi 1.1.2023 alkaen. i. 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).

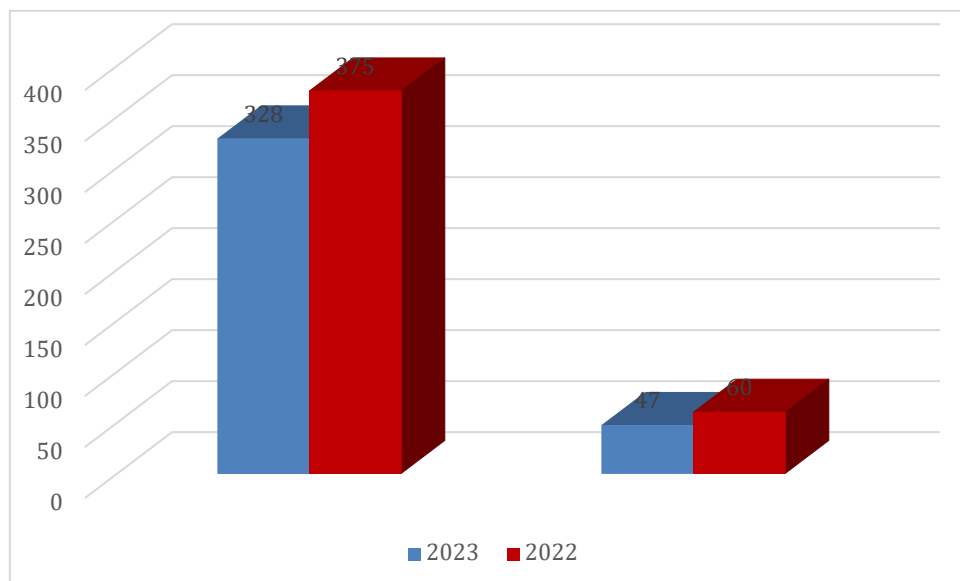
Mänttä-Vilppulan kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen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

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

Kaavio 2. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden osuus





Taulukko 2: Henkilöstö työaikamuodoittain

Työaikamuoto	Määrä
Toimistotyöaika 36,25 h	57
Yleistyöaika 38,25 h	155
Päivätyö, keskim. 38,25 h/vko	25
Jaksotyö, vuorotyön luont.	7
Perhepäivähoitajat	1
Opetustyö	84

Yli kolme neljäsosaa kuntien henkilöstöstä on naisia. Niin myös Mänttä-Vilppulan kaupungissa, jossa naisten osuus työvoimasta on 77,8 %.

Taulukko 3: Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain

	Nainen	Mies
Konsernipalvelut	21	6
Sivistyspalvelut	192	38

Tekniset palvelut	42	31
Yhteensä	256	74
Prosenttiosuus	77,8 %	22,2 %

4. Eri-ikäiset työntekijät Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ohjeissa

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

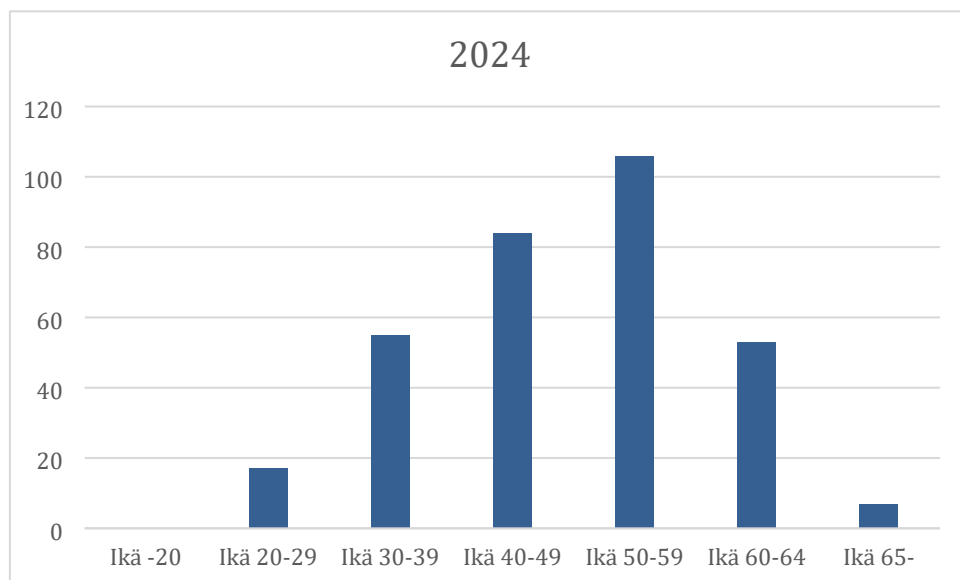
suunnitteluun. Oppaan suosittelimia hyviä käytäntöjä ovat mm.

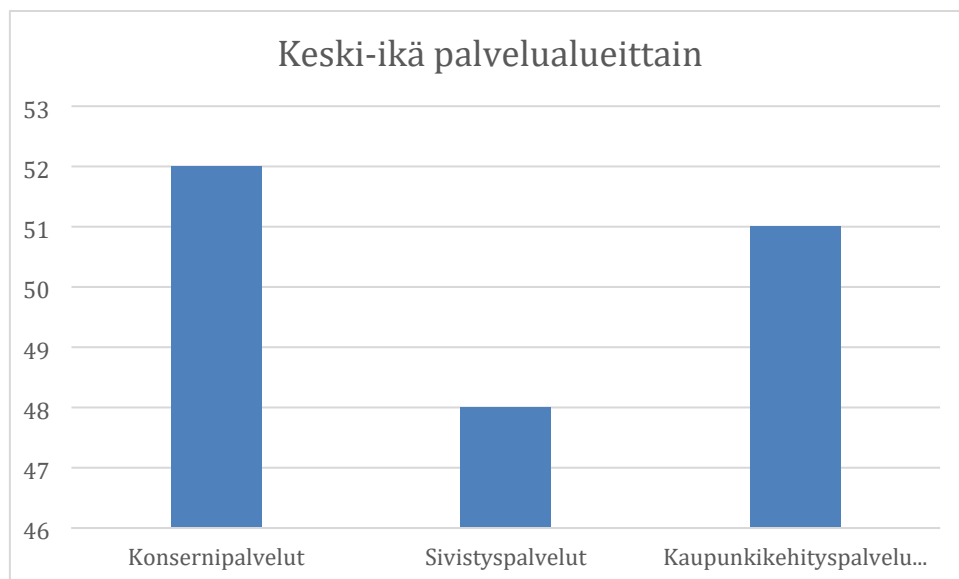
- Työpaikan ikärakenteen selvittäminen, ikärakenteen kehittymisen ennakointi ja tarpeellisten toimenpiteiden suunnitteleminen
- Eri-ikäisten osaamisen ja kehitystarpeiden sekä elämäntilanteen huomioonottaminen
- Työkykyongelmat tunnistetaan varhain ja niihin puututaan

- 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 48,7 vuotta.

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. 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 uhatessa 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 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.

Vuorotteluvapaan käyttömahdollisuus on päätynyt vuonna 2024. Kaupungilla on käytössä etätyösopimus, jonka mukaan etätyö mahdollistetaan niissä tehtävissä, joissa se työn luonteen puolesta on toteuttavissa (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.

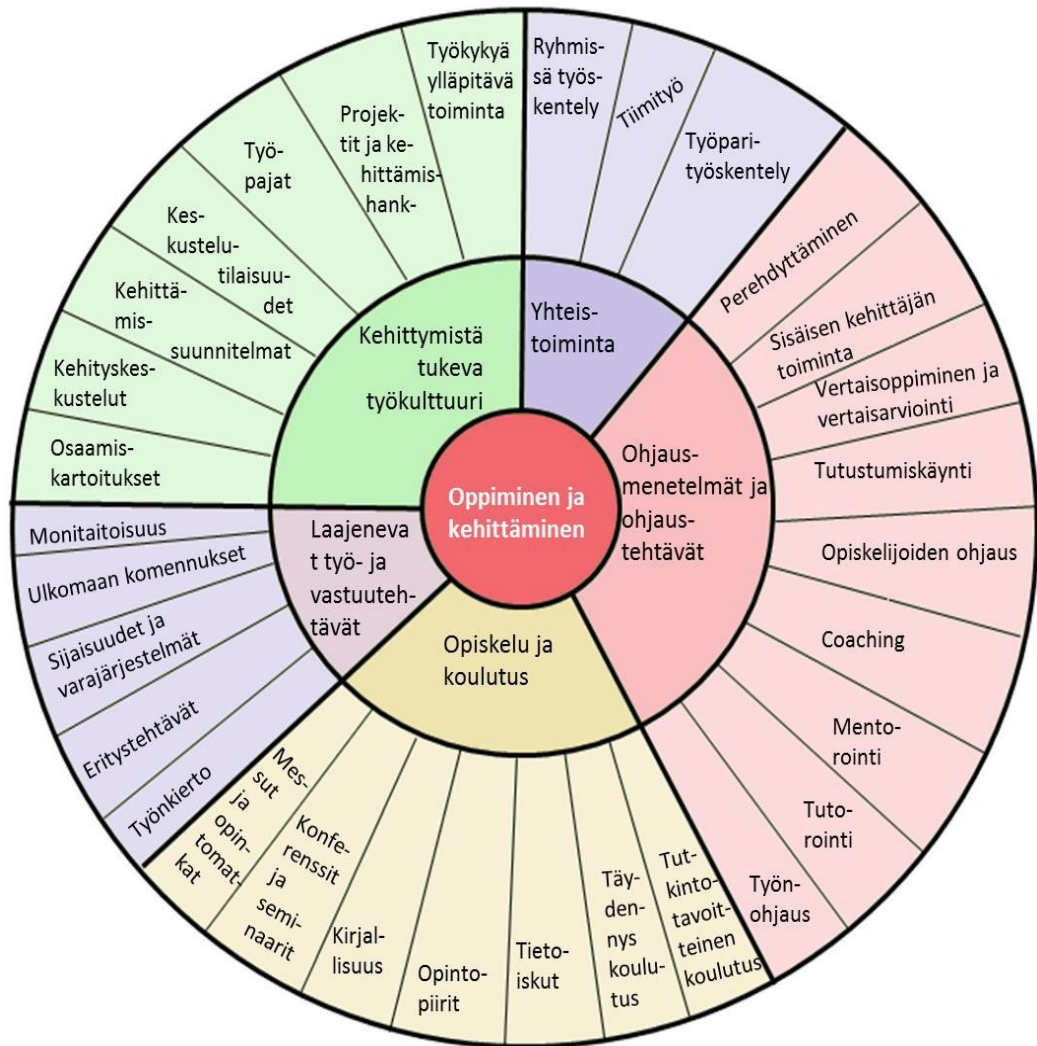
Työnantaja noudattaa mahdollisissa irtisanomistilanteissa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 46 §:n mukaisia määräyksiä.

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 koulutuksiin 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. Demokratiosaaminen</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 moniosaaminen 5. Digitaidot, 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. 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. Koulutuspäätökset tehdään viranhaltija-/työntekijäkohtaisesti määrärahojen puitteissa. Koulutushakemukset tulee tehdä etukäteen palkkahallinnon järjestelmän sähköisille lomakkeille myös osan päivää kestävästä koulutuksista. Päätöksen koulutukseen osallistumisesta tekee esimies.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA (henkilötyövuosittain)

Kaupunginhallitus	TA 2025
Konsernipalvelut	
Kaupunginjohtaja	1
Hallintojohtaja	1
Talusojohtaja	1
Toimisto- ja henkilöstöpalvelut	4
Asiakaspalvelut	3
Hyvinvointityö	1
ICT-palvelut	3
Talousopalvelut	4,5
Palkkapalvelut	2
Työllisyyspalvelut, kotoutuminen, nuorisopalvelut	6
Konsernipalvelut YHTEENSÄ	26,5
Sivistys- ja kulttuurilautakunta	
Sivistyspalvelut	TA 2025

Sivistysjohtaja	1
Sivistyspalveluiden hallinto	2,5
Rehtori	3
Koulunkäynninohjaaja	18,38
Luokanopettajat, aineenopettajat ja päätoimiset tuntiopettajat	80,25
Opinto-ohjaaja	1,8
Erityisopettaja	14
Hankkeet	1,15
Yhteensä	122,08
Varhaiskasvatus	
Päiväkodin johtaja	2
Varhaiskasvatuksen opettaja	8
Lastenhoitaja ja ryhmäperhepäivähoitajat	54,49
Yhteensä	64,49
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	
Kulttuuri- ja matkailupalvelut	
kulttuuripäällikkö	1
matkailukoordinaattori	1
määräaikainen hanke	0,5
Yhteensä	3
Kirjastopalvelut	
Kirjastopalvelujohtaja	1
Kirjastovirkailija	5,62
Yhteensä	6,62
Nuorisopalvelut	
Nuorisosihteeri	1
Nuorisotyöntekijä	2
koulujen nuoriso-ohjaaja	1
Yhteensä	4
Liikunta- ja vapaa-aikatoimi	
Liikuntapalvelupäällikkö	1
uinninvalvoja, laitosmies	4
Yhteensä	5
Sivistys- ja kulttuurilautakunta	
YHTEENSÄ	206,19
Kaupunkikehityslautakunta	TA 2025

Kaupunkikehitysjohtaja	1
Kaupunkikehityspalveluiden hallinto	1,9
Yhteensä	2,9
Tilapalvelut	
Kiinteistöpäällikkö	1
Puhtaus- ja ruokapalveluiden esihenkilöt	2
Siivoaja	19
Ruokapalvelutyöntekijä	12
Tilapalveluvastaava	1
Kiinteistönhoitaja	7
Rakennusammattimies	2
Sähkötyöntekijä	2
Yhteensä	46
Kaupunkisuunnittelu- ja lupapalvelut	
Kaupunkisuunnittelupäällikkö	1
Maankäyttöinsinööri	1
Paikkatietosuunnittelija	1
Kartoittaja	1
Rakennustarkastaja	1
Lupasihteeri	0,6
Avustava rakennustarkastaja (määräaikainen)	1
Yhteensä	6,6
Infra- ja ympäristöpalvelut	
Infrapalvelupäällikkö	1
Liikuntapaikkamestari	1
Liikuntapaikkahoitaja	6
Koneenkuljettaja	2
Puistotyönjohtaja	1
Puistotyöntekijä	4
6 kuukauden kausityöntekijää 4 kpl	2
Kuukauden jaksoissa koululaisia 9 kpl	0,75
Yhteensä	17,75
Kaupunkikehityslautakunta YHTEENSÄ	73,25

YHTEENSÄ HENKILÖSTÖ 305,94

Henkilöstösuunnitelmasta puuttuu Autere-opiston tuntipalkkaiset opettajat ja määräaikaiset vaalityöntekijät. Myöskään sijaistarvetta ei ole ennakoitu.

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
- Tilapalvelupäällikön virka lakkaa, kiinteistöpäällikön virka perustetaan, tilapalveluvastaavan työsuhde, kiinteistöpalveluesimies päättyy v. 2025 aikana
- Ruokapalveluiden mitoitus vuoden 2023 mukaiseksi (Kakeltk. 12 htv), 11 htv
- Tasapainotustoimenpide: esihenkilöorganisaation tiivistäminen, ei yhden alaisen ketjuja (kenttätyönohjaajille ei ole suunniteltu alaisia)
- Talouden tasapainotussuunnitelmassa päätetty tilapalveluiden esihenkilöorganisaation ja tehtävien uudelleen organisointi tilapalveluiden eläköitymisen myötä jää suunniteltavaksi vuoden 2025 aikana johtuen tilapalveluiden henkilöstötilanteen vakiintumattomuudesta.