

**Käsitelty:**

**Johtoryhmä 8.11.2021**

**Työvaliokunta 22.11.2021**

**Yhteishallitus 29.11.2021**

**Yhteistyötoimikunta 1.12.2021**

**Kunnan-/kaupunginhallitus xx.xx.2021 ja 29.11.2021**

**Kunnan-/kaupunginvaltuusto xx.xx.2021 ja 13.12.2021**

## **HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2022**

**Sisällys**

|                                                                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 YLEISTÄ.....</b>                                                                                                                        | <b>2</b>  |
| <b>2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....</b>                                                                                                              | <b>2</b>  |
| 2.1 Viitasaari, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain .....                                                                         | 3         |
| 2.2 Pihtipudas, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain .....                                                                         | 6         |
| <b>3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN .....</b>                                                                                       | <b>8</b>  |
| 3.1 Viitasaari, eläköityvän henkilöstön määrä .....                                                                                          | 9         |
| 3.2 Pihtipudas, eläköityvän henkilöstön määrä .....                                                                                          | 10        |
| <b>4 TOIMINTAPERIAATTEET .....</b>                                                                                                           | <b>11</b> |
| 4.1 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet.....                                                                                                 | 11        |
| 4.2 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet ..... | 12        |
| 4.3 Osaamisen johtamisen periaatteet .....                                                                                                   | 13        |
| 4.4 Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet .....                                                                   | 14        |
| <b>5 PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA .....</b>                                                                         | <b>14</b> |
| 5.1 Viitasaari, ostopalvelut.....                                                                                                            | 15        |
| 5.2 Pihtipudas, ostopalvelut.....                                                                                                            | 15        |
| <b>6 HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET VUONNA 2022 .....</b>                                                                                | <b>15</b> |
| <b>7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2022.....</b>                                                                                           | <b>17</b> |
| <b>LIITE 1. HTV, toimialoittain .....</b>                                                                                                    | <b>19</b> |
| <b>LIITE 2. Koulutussuunnitelma toimialoittain.....</b>                                                                                      | <b>20</b> |



## 1 YLEISTÄ

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) velvoittaa kunta-työnantajat laatimaan koko henkilöstöä koskevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosittain. Lain tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä sekä parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tuottaa vaadittavat palvelut laadukkaasti siten, että tehtävässä on oikeanlainen osaaja oikealla paikalla oikeaa työtä tekemässä. Huolellinen henkilöstösuunnittelu on avain kestävään ja kustannustehokkaaseen toimintaan ja se toimii myös välineenä talousarvion laadinnassa. Lisäksi vuoden 2014 alussa voimaan tullut, ns. ammatillisen osaamisen kehittämisen lakipaketti edellyttää, että kunta laatii yhteistoimintaa noudattaen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Yhteistoimintalain mukaisesti suunnitelmasta tulee käydä ilmi ainakin:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä vuosittainen koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin sekä
- 1-4 kohdissa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettely.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Koulutussuunnittelulla edistetään henkilöstön osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin, tuottavuutta ja kilpailukykyä. Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa koulutukseen. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutukseen on olemassa määrärahat ja arvioi myös tarpeen koulutukselle. Koulutussuunnitelma laaditaan seuraavalle vuodelle ja se tulee päivittää ajantasaiseksi kalenterivuoden aikana muutoksien yhteydessä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

## 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Kunnan henkilöstömäärästä ja -rakenteesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa, joka valmistuu tilinpäätöksen yhteydessä. Wiitaunionin kunnissa on työssä vuositasona noin 1000 työntekijää. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.

|                         | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019        | 2020       |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| <b>Palvelussuhteet:</b> |            |            |            |            |             |            |
| Vakituiset              | 755        | 758        | 753        | 758        | 752         | 727        |
| Määräaikaiset           | 181        | 191        | 199        | 193        | 207         | 221        |
| Työllistetyt            |            |            |            |            |             | 45         |
| Oppisopimus             |            |            |            |            |             | 3          |
| <b>Yhteensä 31.12</b>   | <b>936</b> | <b>949</b> | <b>952</b> | <b>951</b> | <b>959</b>  | <b>996</b> |
|                         |            |            |            |            |             |            |
| <b>Kunnittain:</b>      |            |            |            |            |             |            |
| Pihtipudas              | 324        | 325        | 324        | 331        | 264         | 227        |
| Viitasaari              | 623        | 660        | 655        | 659        | 780         | 769        |
| <b>Yhteensä</b>         | <b>947</b> | <b>985</b> | <b>979</b> | <b>990</b> | <b>1044</b> | <b>996</b> |

Taulukko 1. Wiitaunioni, henkilöstön määrä yhteensä (Henkilöstöraportti 2020)

Taulukko 1. Henkilöstön määrä (Henkilöstöraportti 2020)

Henkilöstömäärältään suurin Wiitaunionin palvelualueista on perusturva, jossa työskentelee noin puolet Pihtiputaan kunnan ja Viitasaaren kaupungin henkilöstön yhteismäärästä.

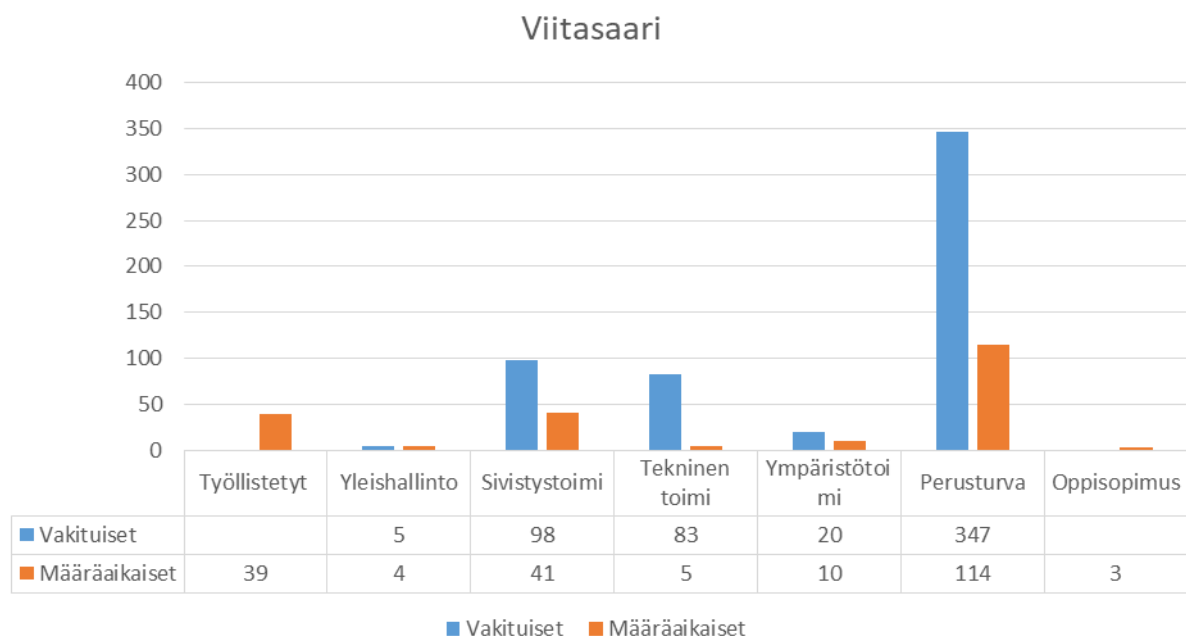
|                   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| Hall, maat, tukip | 33   | 34   | 36   | 35   | 38   | 36   |
| perusturva        | 483  | 527  | 523  | 505  | 511  | 461  |
| sivistys          | 248  | 255  | 248  | 253  | 266  | 262  |
| tekninen          | 156  | 144  | 147  | 172  | 163  | 159  |
| ympäristö         | 22   | 25   | 25   | 25   | 25   | 30   |
|                   |      |      |      |      |      |      |

Taulukko 2. Wiitaunioni, henkilöstön määrä toimialoittain (Henkilöstöraportti 2020)

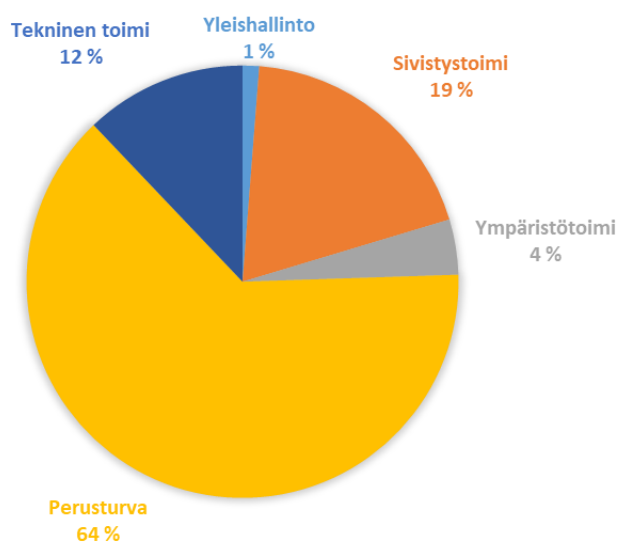
## 2.1 Viitasaari, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain

Viitasaaren kaupungin palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 769 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.





Kuvio 1. Viitasaari, henkilöstön jakautuminen toimialoittain, hlöä (Henkilöstöraportti 2020)

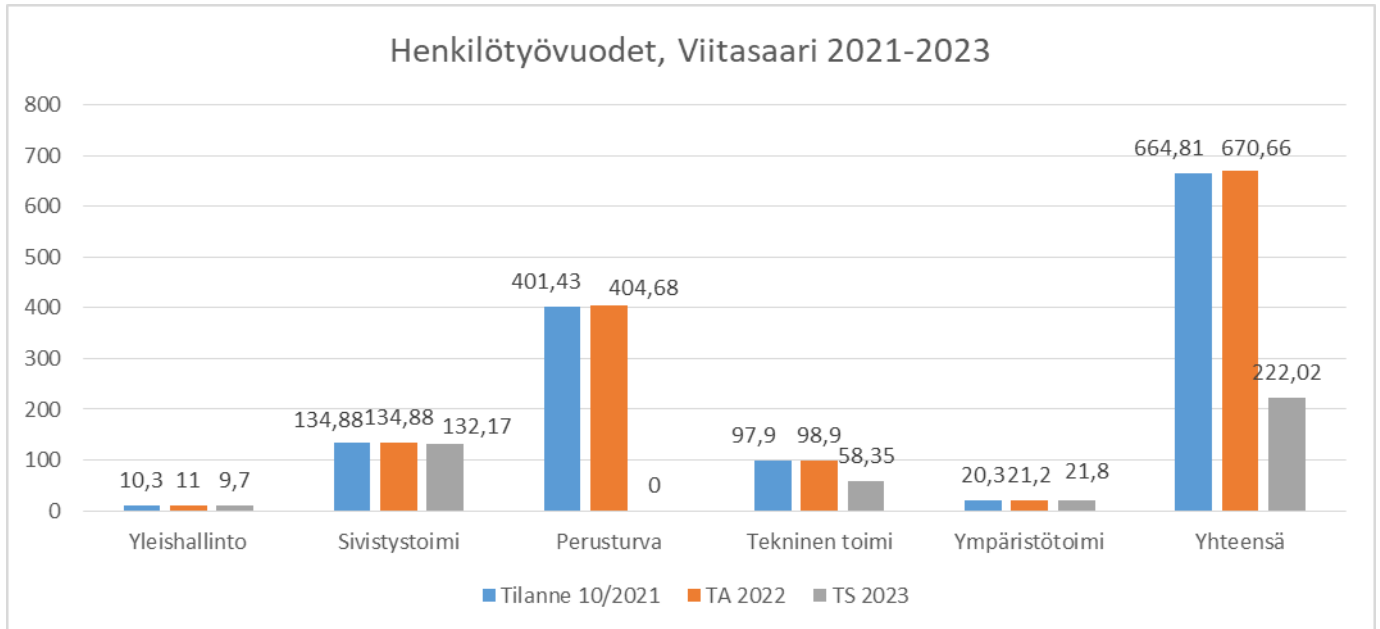


Kuvio 2. Viitasaari, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2021 (%)

Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Lokakuussa 2021 kaupungin henkilötyövuosien (HTV) kokonaismäärä on 664,81. Henkilötyövuos-

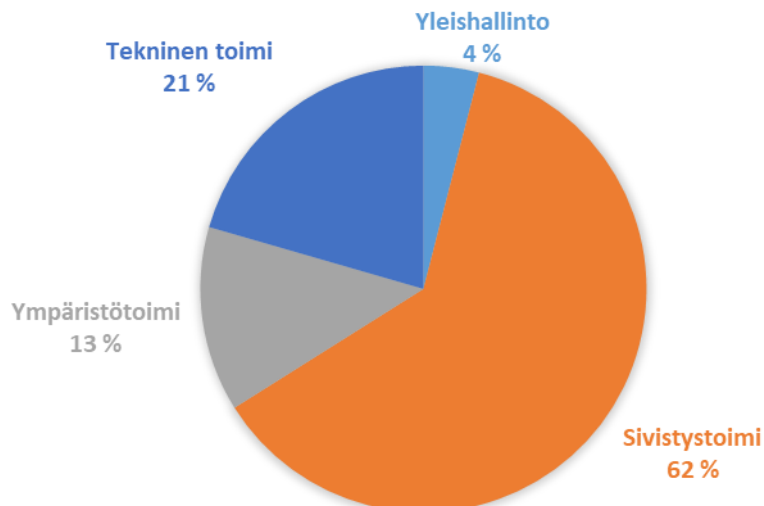


sien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden palvelussuhteiden kalenteripäivät, eikä siinä ole huomioitu palkattomia poissaolopäiviä.



Kuvio 3. Viitasaari, henkilötyövuodet 2021-2023. (1 htv = täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely)

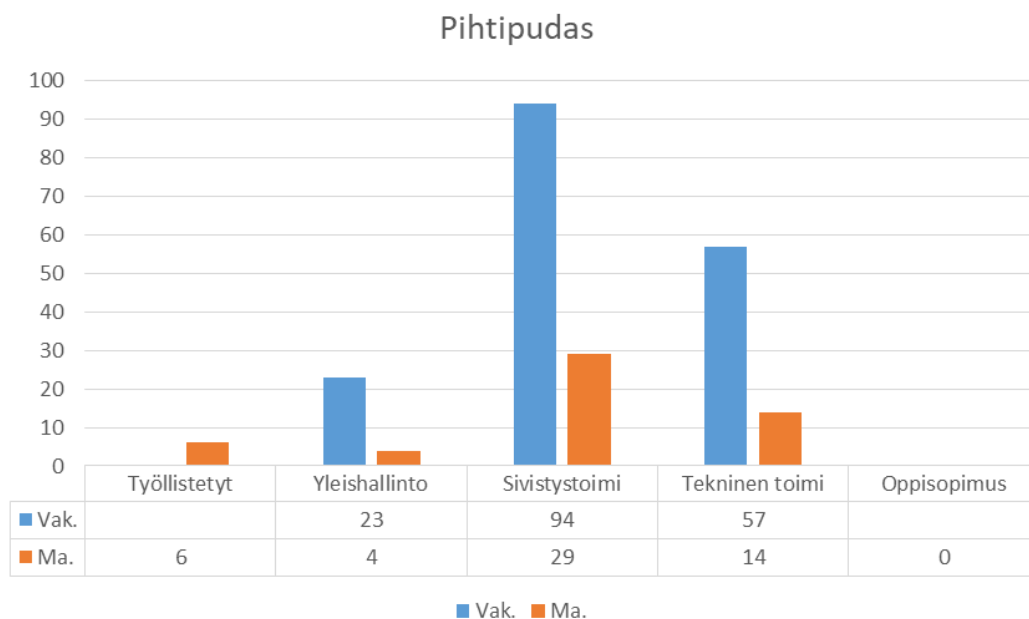
Vuonna 2023 kaupungin henkilötyövuosien määrä vähenee oleellisesti hyvinvointialueiden vuoksi ja perusturvan henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle. Määrässä ei ole vielä huomioitu muilta aloilta siirtyviä, vain ainoastaan karkea arvio ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevästä henkilöstöstä.



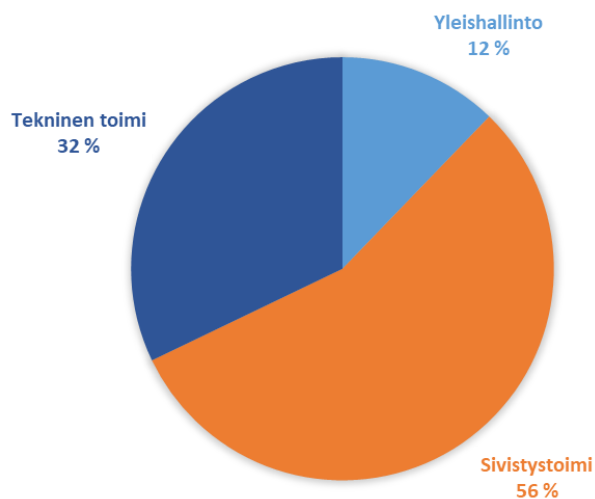
Kuvio 4. Viitasaari, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2023 (% , arvio)

## 2.2 Pihtipudas, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain

Pihtiputaan kunnan palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 227 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.

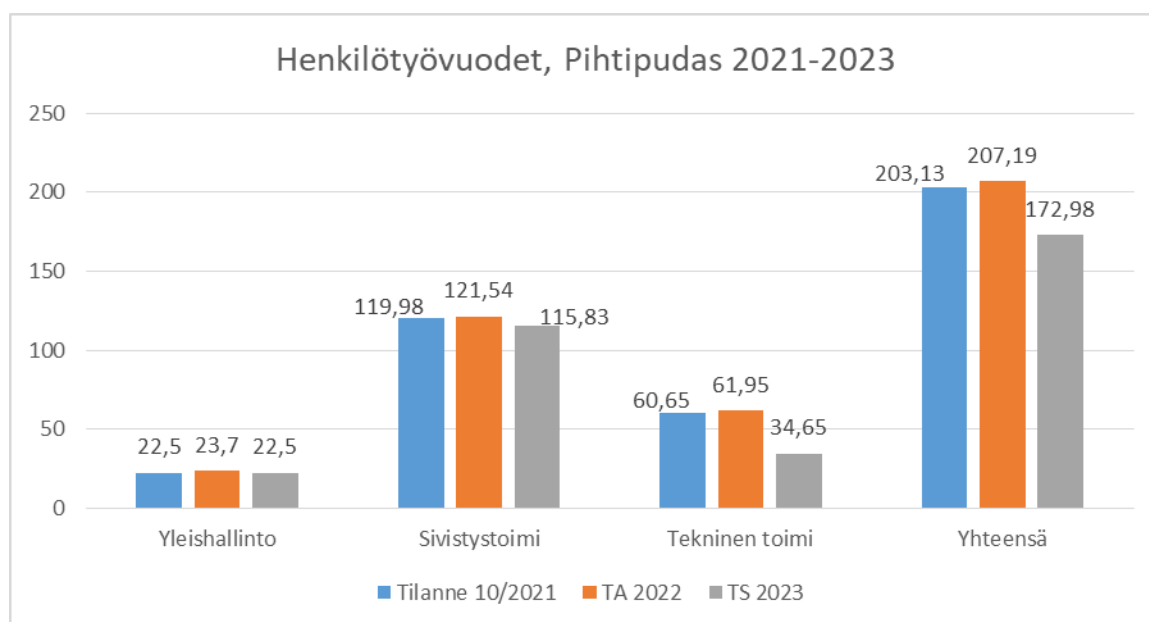


Kuvio 5. Pihtipudas, henkilöstön määrä toimialoittain, hlöä (Henkilöstöraportti 2020)



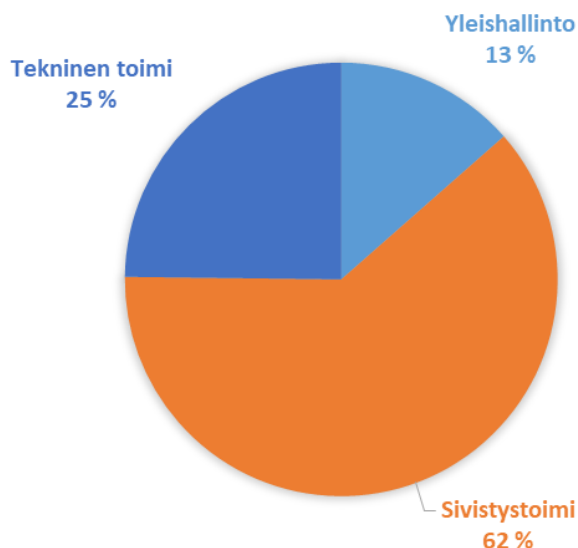
Kuvio 6. Pihtipudas, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2021 (%)

Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Lokakuussa 2021 kunnan henkilötyövuosien kokonaismäärä on 203,13. Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden palvelussuhteiden kalenteripäivät, eikä siinä ole huomioitu palkattomia poissaolopäiviä.



Kuvio 7. Pihtipudas, henkilötyövuodet 2021-2023. (1 htv = täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely)

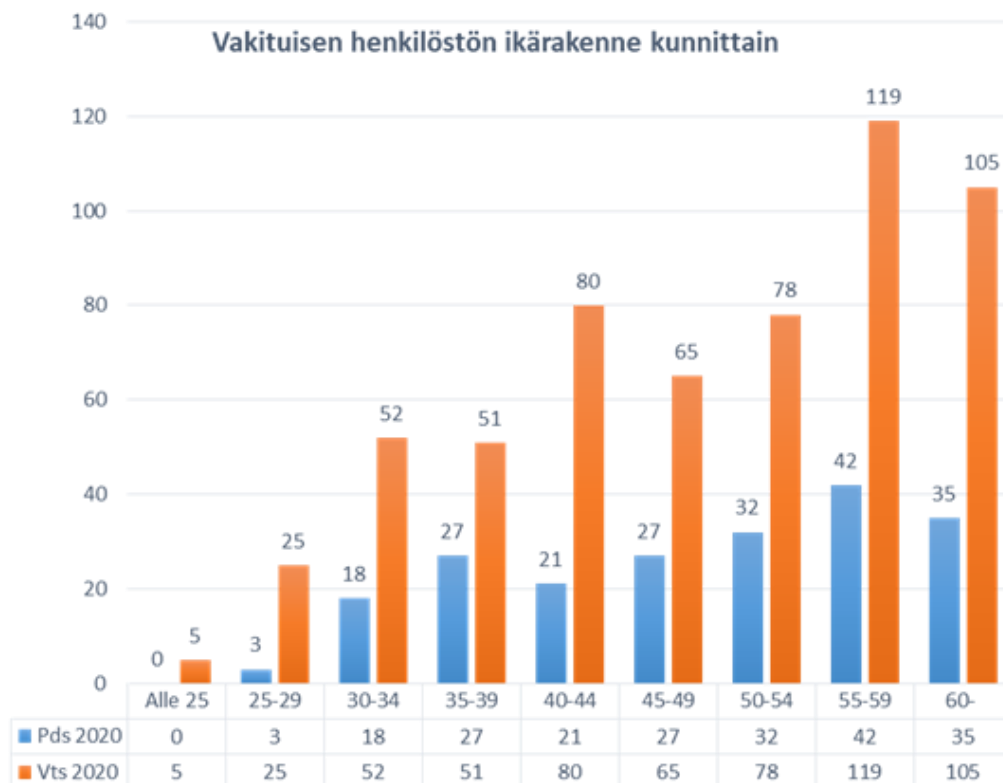
Vuonna 2023 kunnan henkilötyövuosien määrä vähenee noin 30 henkilötyövuodella hyvinvointi-alueiden vuoksi. Määrässä ei ole vielä huomioitu muilta aloilta siirtyviä, vain ainoastaan karkea arvio ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevästä henkilöstöstä.



Kuvio 8. Pihtipudas, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2023 (% arvio)

### 3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN

Wiitaunionin työntekijöiden keski-ikä on noussut vuosittain. Pihtiputaalla henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli syntymävuoden mukaan noin 54 vuotta ja Viitasaarella 47 vuotta.



Kuvio 9. Vakituisen henkilöstön ikärakenne kunnittain (Henkilöstöraportti 2020)

Henkilöstön ikärakenteesta johtuen seuraavan kymmenen vuoden aikana entistä suurempi osa saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja tätä kautta myös osaamisen siirtämiseen.

Kuntien eläkevakuutuksen ikäperusteiset eläkelajit ovat vanhuuseläke ja osittainen varhennettu vanhuuseläke. Työkyvyttömyyden perusteella myönnetään työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki ovat määräaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Työuraeläke on eläkeuudistuksen myötä tullut uusi eläkevaihtoehto. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Tähän syynä voi olla esimerkiksi sairaus, vika tai vamma ja vanhuuseläkeikä ei ole vielä täyttynyt ja takana on pitkä työura. Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei siis ole, vaan jokaisella ikäluokalla on vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan ja alimman mahdollisen eläkeiän.

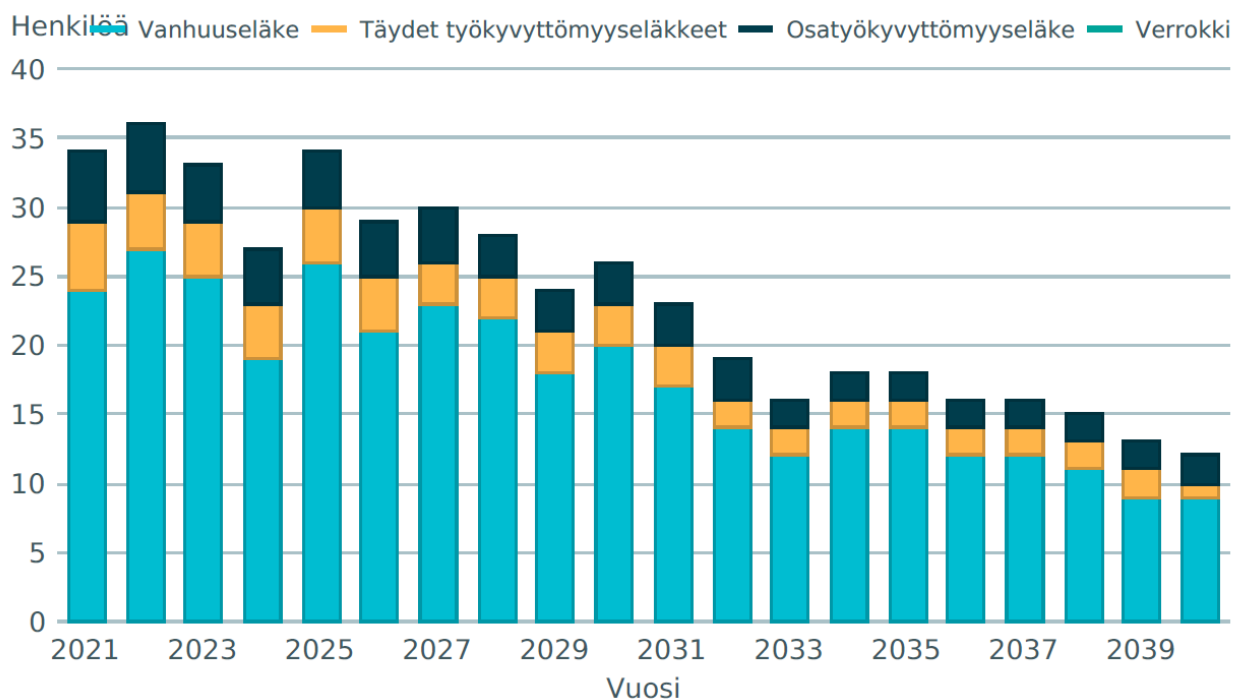


Eläköitymisten yhteydessä pyritään varmistamaan ns. hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle. Toisaalta eläköitymisten myötä avoimeksi tulevien vakanssien täyttöä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Mahdollisuuksien mukaan osa tehtävistä voidaan myös hoitaa uusia toimintamalleja ja työtapoja hyödyntäen tehtäväjärjestelyjen avulla.

### 3.1 Viitasaari, eläköityvän henkilöstön määrä

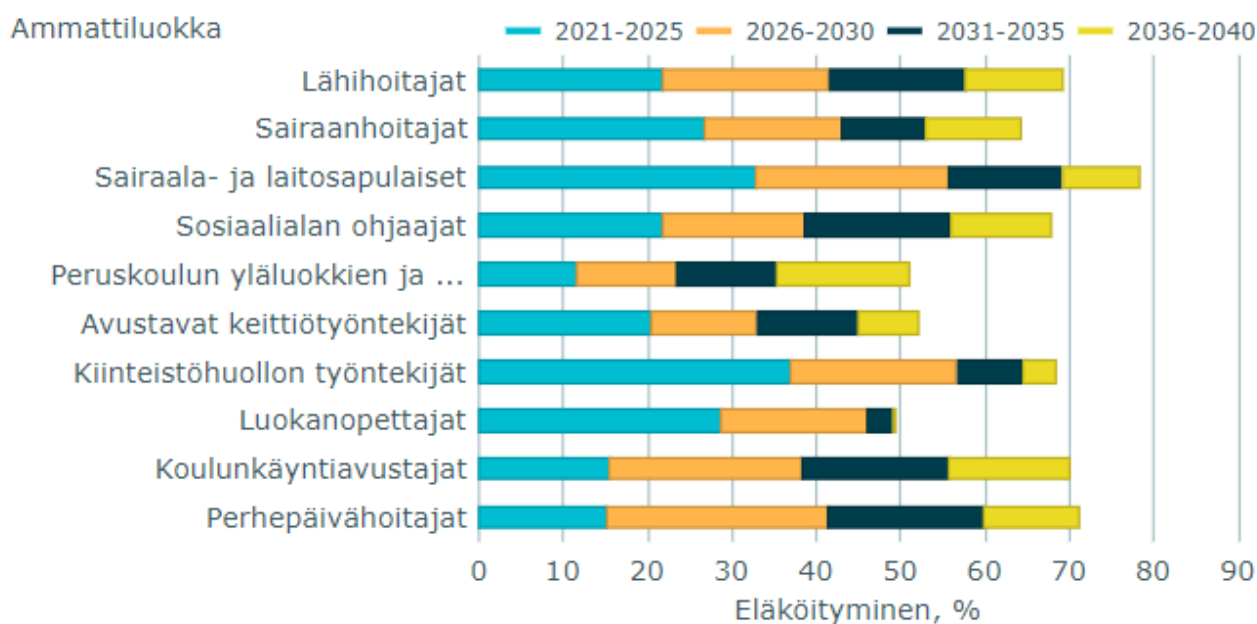
Kevan ennusteen mukaan Viitasaaren kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyy noin kaksikymmentä työntekijää vuodessa (ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt). Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 21 henkilöä.

#### Eläköitymisennuste



Kuvio 10. Viitasaari, eläköitymisennuste vuosille 2021-2039 (Keva)

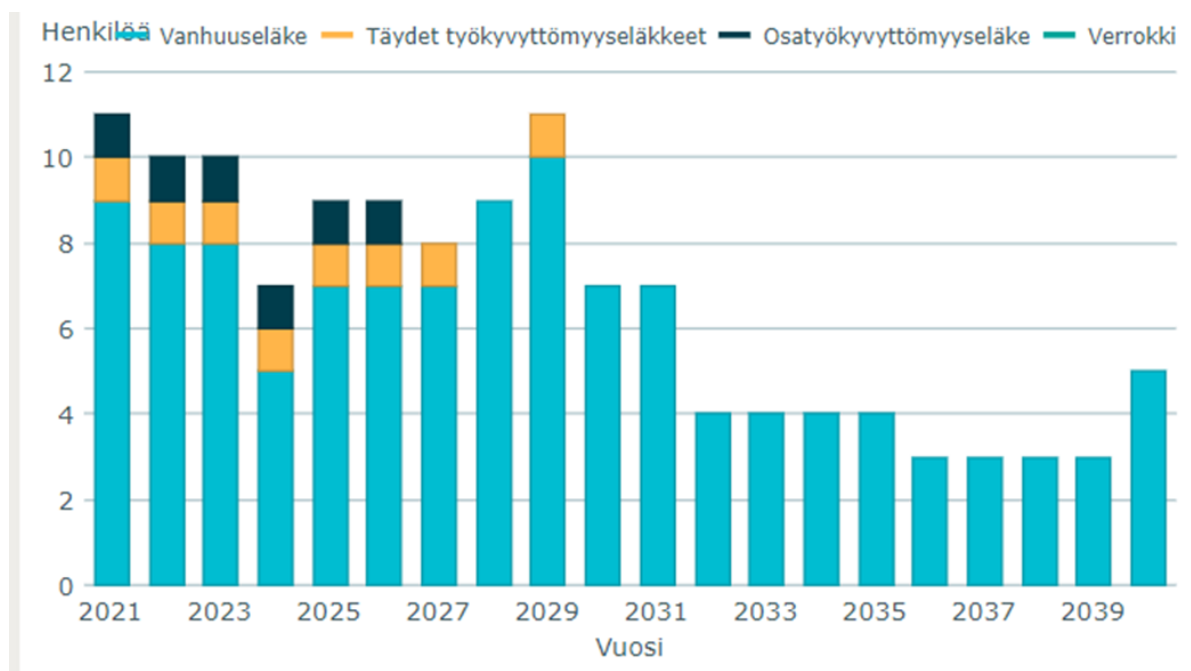
Eläköitymisten ennakkointi vuositason tasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymisennusteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti perusturvan henkilöstön, opettajien ja kiinteistöhuollon henkilöstössä.



Kuvio 11. Viitasaari, eläköitymisennuste % ammattinimikkeittäin (Keva)

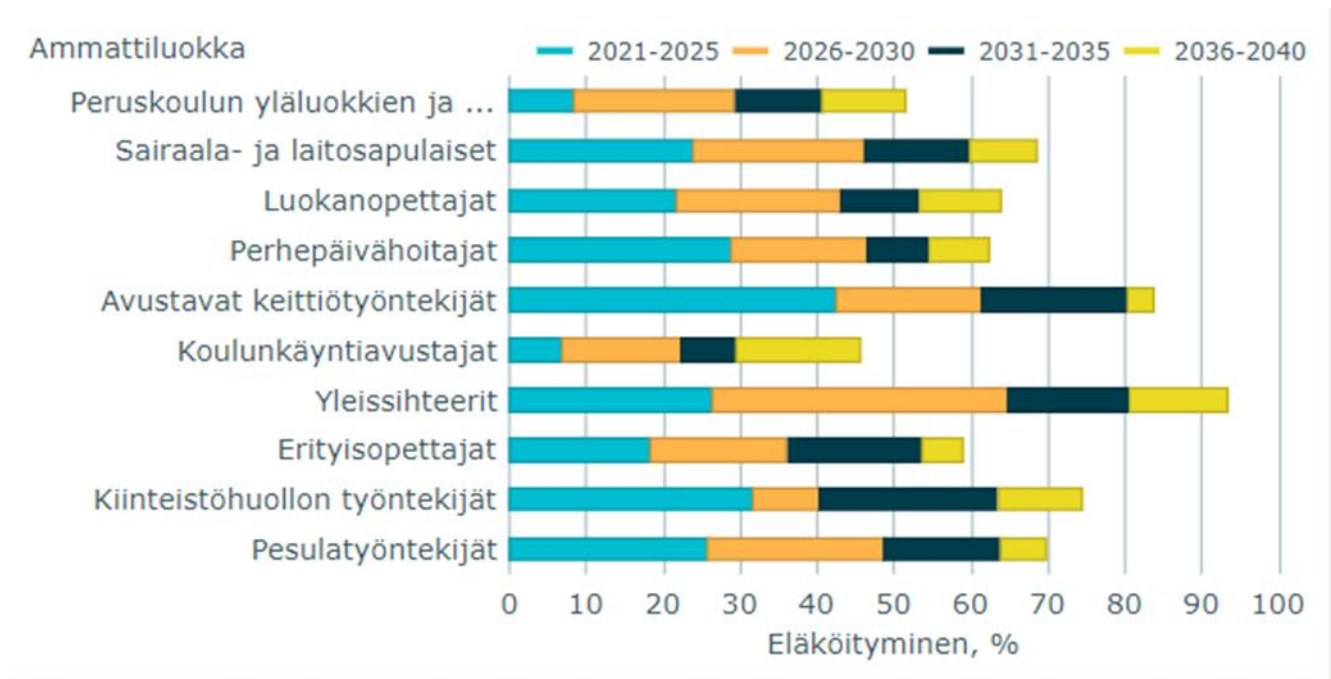
### 3.2 Pihtipudas, eläköityvän henkilöstön määrä

Kevan ennusteen mukaan Pihtiputaan palveluksesta eläkkeelle siirtyy noin 6-8 työntekijää vuodessa (ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt). Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 6 henkilöä.



Kuvio 12. Pihtipudas, eläköitymisennuste vuosille 2021-2039 (Keva)

Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymisennusteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti ruoka- ja puhtauspalvelun, opettajien ja kiinteistöhuollon henkilöstössä.



Kuvio 13. Pihtipudas, eläköitymisennuste % ammattinimikkeittäin (Keva)

## 4 TOIMINTAPERIAATTEET

### 4.1 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Pihtiputaan kunnan ja Viitasaaren kaupungin henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakiintuneeseen palveluntarpeeseen tarvittava henkilöstö palkataan kunnissa työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä (työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 2 luku 3). Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain lain mukaisin perustein. Näitä perusteita ovat mm. työn luonne / projektityö, sijaisuus, avoimen viran hoito tai viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö. Jokaiseen määräaikaiseen työsopimukseen ja virkamääräykseen merkitään syy määräaikaisuuden perusteista, esimerkiksi ”toistuva sijainen” ei ole riittävä määräaikaisuuden peruste.

Suurin osa kuntien tehtävistä on kokoaikaisia. Osa-aikaiset tehtävät pyritään täyttämään siten, että yhdelle henkilölle saadaan kokoaikainen palvelussuhde, mikäli mahdollista. Suurimmat ammattiryhmät, jotka työn luonteesta johtuen ovat osa-aikaisia, ovat koulunkäynninohjaajat. Viitasaaren kaupunki ja Pihtiputaan kunta työnantajina tarjoavat työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain mukaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen lisätyötä, mikäli lisätyön teettämistarvetta ilmenee.

Aina vakituisiin tehtäviin rekrytoitaessa tulee pohtia, säilyykö tehtävänkuva samanlaisena, vai onko siihen tarvetta tehdä muutoksia. Lisäksi tarkistetaan, millaista osaamista tarvitaan tehtävässä ja yksikössä sekä nykyhetkenä että tulevaisuudessa. Huolellinen rekrytoinnin suunnittelu tuottaa parhaan tuloksen. Rekrytoinnissa on toimittava tarkasti mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi, jotta kuntien henkilöstö on jo lähtökohdiltaan osaavaa ja työkykyistä.

Osa-aikatyötä käytetään kunnissa myös työkyvyn ja työssä jaksamisen tukena sekä perheen ja työelämän yhteensovittamisen keinona. Osatyökykyisille työntekijöille tehdään työterveyshuollon kanssa yhteistyössä kevennettyjä työnkuvia, jotka voivat olla myös osa-aikaisia. Lisäksi kunnassa hyödynnetään osasairauspäivärahan käyttöä, jolloin esimerkiksi pitkältä sairauslomalta paluu töihin voidaan rakentaa asteittaiseksi. Ikääntyvien työntekijöiden osalta käytössä on osa-aikaeläke. Osittaisen hoitovapaan avulla helpotetaan lapsiperheiden työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyön tekeminen omassa yksikössä ei saa kuormittaa liiallisesti työyksikön muita työntekijöitä, tästä syystä työntekijän ja työnantajan tulee selvittää yhdessä osa-aikatyön mahdollisuutta muissa yksiköissä, mikäli se ei ole mahdollista henkilön omassa työpisteessä.

Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Etätyöstä sovitaan aina erikseen työntekijän ja työnantajan välillä ja sen osalta noudatetaan Wiitaunionin etätyöohjeistusta (hyväksytty kunnan- ja kaupunginhallituksissa 1.11.2021).

#### **4.2 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet**

Henkilöstön työkykyä tuetaan erilaisin toimenpitein, joita ohjaavat yhdenmukaisesti sovitut periaatteet ja toimintamallit sekä suunnitelmallinen työterveysyhteistyö. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, osaamista ja motivaatiota, ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä löytää työssä jatkamista tukevia ratkaisuja silloin, kun työkyky on heikentynyt. Työhyvinvoinnin johtaminen on strategista toimintaa, mikä tulisi perustua tiedolla johtamiseen. Henkilöstön työkykyisyyttä seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työtyytyväisyyskyselyistä ja työolojen arvioinnista saatavaa tietoa sekä työterveyshuollon raportteja hyödynnetään työkykyriskien ennakoinnissa, työolojen kehittämisessä ja toimenpiteiden suuntaamisessa työkykyriskissä oleville.

Kuntien työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kunnassa toteutetaan lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Lisäksi on mahdollista ohjata työntekijä kunnan liikuntaneuvontaan (hanke käynnissä). Uutta työtä terveydellisistä syistä eli uudelleensijoituksia tehdään myös yhdessä työterveyshuollon kanssa. Rekrytoinneissa tulisi aina ensisijaisesti huomioida mahdolliset omat sisäiset uudelleensijoittamisen tarpeet.



Esihenkilöiden tulisi seurata oman henkilöstönsä työkyvyn tilaa esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla. Tällä tavoin esihenkilöt pysyisivät ajan tasalla henkilöstönsä työkyvystä ja voisivat puuttua haasteisiin mahdollisimman varhain, jotta päästäisiin reagoinnista ennakkointiin. Varhaisen tuen keskustelut tulisi käydä matalalla kynnyksellä, esimerkiksi kun työntekijän sairauspoissaolot ylittävät vuositasolla 14 päivää. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen haaste ja sen suhteen tehdään jatkuvaa panostusta työhyvinvoinnin ja työkykyprosessien kehittämiseen. Sairauspoissaolot, kuten muutkin poissaolot, luovat yleensä ”kaksoismiehitystä”, mikä sitoo henkilöstöresursseja ja heikentää osaltaan henkilöstön tuottavuutta. Tärkeänä toimintatapana on käytössä myös korvaavan työn mahdollisuus. Työntekijä voi kyetä terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti joitakin muita kuin omia tehtäviään tai rajatusti omia tehtäviään jäämättä sairauslomalle. Mallien käyttö ja työkyvyn tukeminen ovat osa esihenkilötyötä, jossa esihenkilön rooli korostuu. Tavoitteena on, että mallit ja niiden sujuva käyttö muodostuvat osaksi päivittäisjohtamista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on korvannut aiemman varhe-maksun. Työkyvyttömyyseläkemaksuun voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jaksamisen tukemistoimenpiteillä. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskikertoimen suuruuteen. Toisaalta täyttä työkyvyttömyyseläkettä edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää eläkemenoa.

Työnantajan lakisääteinen velvollisuus (työturvallisuuslaki 738/2002) on huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Fyysisten ja psykososiaalisten työolojen säännöllinen ja aktiivinen arviointi sekä jatkuva kehittäminen varmistavat edellä mainittujen tavoitteiden toteutumisen. Terveellisten ja turvallisten työolojen kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jonka tuloksena myös henkilöstön kokemus työhyvinvoinnistaan paranee ja työ sujuu toivotulla sekä tuloksellisella tavalla.

#### **4.3 Osaamisen johtamisen periaatteet**

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 poisolon jälkeen. Perehdytykseen liittyvät koulutukset eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Koulutussuunnitelma sisältää jokaisen toimialan oman vuosittain päivitettävän koulutussuunnitelman. Osaamistarpeet kartoitetaan siis ennen kaikkea kehityskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kunta työnantajana voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksesta. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua, ja koulutukseen käytyyn ajan tulee olla todennettavissa. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

Korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti). Koulutuskorvauksen määrä on enintään kolme koulutuspäivää/työntekijä/vuosi. Kunta hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta (korvaus = 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta). Koulutuskorvauksen ulkopuolelle jääviä koulutuksia ovat ammattiyhdistys- ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, vapaa-ajalla käytävät koulutukset ja vesopäivät tai kehittämispäivät (jos ei sisällä koulutusta).

#### **4.4 Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet**

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkiseen liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Kaikilla työntekijöillä tulee olla mahdollisuus hakeutua kykyjensä mukaisesti työtehtäviin ilman, että sukupuolelle epätyypilliset valinnat herättäisivät työyhteisössä vastustusta. Lisäksi palkkausjärjestelmät perustuvat siihen, että työstä maksettava palkka perustuu, ja se määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Naisille ja miehille maksetaan samaa palkkaa vaativuudeltaan samanlaisesta työstä. Erilaiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja elämänvaiheet otetaan huomioon tehtäväjärjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei saa ilman objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä vaikuttaa työntekijän kouluttautumismahdollisuuksiin, eikä se saa myöskään vaikuttaa työntekijän hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun. Vanhempien työntekijöiden osaamista välitetään nuoremmille ja eläkeiän lähestyessä työntekijän työnkuvaa tarkistetaan siten, että hänelle jää aikaa siirtää osaamistaan muille työyhteisön jäsenille.

#### **5 PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA**

Vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkatun henkilöstön lisäksi tai sijaan käytetään myös ostopalveluina hankittavaa henkilöstöresurssia. Ostopalvelujen kokonaiskustannusta ei ole mahdollista suoraan muuntaa henkilötyövuosiksi.



### 5.1 Viitasaari, ostopalvelut

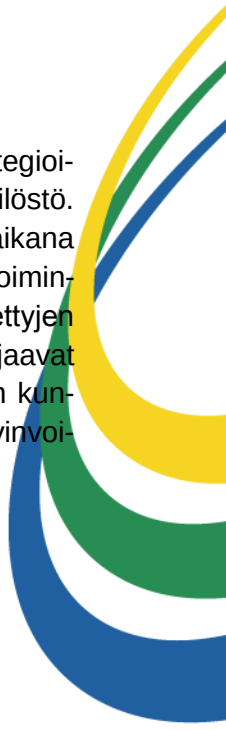
|                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ulkopuolisen työvoiman käyttö / Ostopalvelut ja arvio kustannuksista</b>                                                                                        |
| Koulupsykologi 6kk/ Psykologipalvelu Poiju n. 40 500€                                                                                                              |
| Lähihoitaja 12kk/ Edlan Hoiva ja terapia n. 45 000€ (myös perheterapeutin pätevyys Suomalainen ero-seminaari ryhmien ainoa vetäjä ja mt&päihdetyön erikoistuminen) |
| Psykiatri, 20 500 €                                                                                                                                                |
| Yöhoito (kilpailutettu) n. 7 työntekijää / 299957 €/vuosi                                                                                                          |
| Toteutunut vuokra/ostohenkilöstön käyttö 1-9/21                                                                                                                    |
| Päiväkeskus 1,80 tt / 16039€                                                                                                                                       |
| Kotihoito 1,88 tt / 13127 €                                                                                                                                        |
| Helmiina 2,7 tt / 107437 € (0,7 sh ja 2,0 h)                                                                                                                       |
| Yhteensä 6,38 tt / 136 603 €                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                    |

### 5.2 Pihtipudas, ostopalvelut

|                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ulkopuolisen työvoiman käyttö / Ostopalvelut ja arvio kustannuksista</b> |
| Koulupsykologi 12kk/ Psykologipalvelu Poiju 72 200€                         |
|                                                                             |
|                                                                             |
|                                                                             |
|                                                                             |
|                                                                             |
|                                                                             |
|                                                                             |

## 6 HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET VUONNA 2022

Henkilöstöjohtamisen tulee perustua Pihtiputaan kunnan ja Viitasaaren kaupungin kuntastrategioihin ja arvoihin. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tarkoituksena on, että kunnat toimivat hyvänä ja vastuullisena työnantajana. Vuoden 2021 aikana on uudistettu henkilöstöpoliittisia linjauksia ja ne ohjaavat kaikkea työnantaja- ja esihenkilötoimintaa. Vuosi 2021 sisälsi henkilöstöjohtamisen näkökulmasta ”tulipalojen sammuttamista” ja tiettyjen henkilöstöprosessien selkeyttämistä sekä henkilöstöpoliittisten linjausten uudistamista (ohjaavat kaikkea työnantaja- ja esihenkilötoimintaa). Henkilöstöjohtamisen tulee perustua Pihtiputaan kunnan ja Viitasaaren kaupungin kuntastrategioihin ja tavoitteena on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö.





Keväällä 2020 alkaneella koronapandemiolla on ollut suuria vaikutuksia kuntien toimintaan kaikilla toimialoilla. Poikkeavat olot ovat osoittaneet, että erityisen tärkeää on vahvistaa hyvää johtamista, jotta työssä viihtyvyys ja jaksaminen varmistetaan. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei ole irrallinen sarja toimenpiteitä vaan kiinteä osa jokapäiväistä johtamista ja työnteko. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa. Erityisesti vuonna 2022 tullaan kiinnittämään huomiota henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseen, tavoitteena vähentää sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen korkealla tasolla. Tilanteeseen on osalltanut vaikuttanut myös koronapandemia. Jos henkilöstön sairauspoissaolot vähenevät, kertoo se samalla henkilöstötuottavuuden kasvusta. Henkilöstötuottavuuden kasvuun voidaan vaikuttaa laadukkaalla, vuorovaikutteisella esihenkilötyöllä kehittäen henkilöstön osaamista, motivaatiota ja työkykyä. Syksyllä 2021 on toteutettu koko henkilöstölle suunnattu työtyytyväisyyskysely, jonka tuloksien perusteella laaditaan koko henkilöstölle ja yksikkökohtaisesti suunniteltuja toimenpiteitä. Lisäksi Kevan osarahoittaman hankkeen myötä psykososiaalisiin kuormitustekijöihin tullaan kiinnittämään erityistä huomioita rekrytoimalla hankkeeseen 50-prosenttinen ulkopuolinen työhyvinvointivalmentaja. Syksyllä 2022 tehdään uusi työtyytyväisyyskysely.

Vuonna 2022 toimintaan ja tekemiseen vaikuttaa hyvinvointialueuudistukseen liittyvä valmistelutyö. Muutoksen valmistelu tarkoittaa erittäin suuren henkilöstömäärän liikkeen luovutusta uudelle organisaatiolle vuoden 2023 alusta. Kaikki perusturvan työntekijät siirtyvät hyvinvointialueen työntekijöiksi ja tukipalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt, joiden työtehtävistä vähintään puolet kohdentuu siirtyviin toimintoihin. Tukipalveluiksi katsotaan kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa tukevat tehtävät, kuten esimerkiksi ruoka- ja puhtauspalvelut, talous-, palkka- ja ICT-palvelu. Tähän liittyvä tiedonkeruu hyvinvointialueille on käynnistymässä tämän vuoden 2021 lopussa ja tiedonkeruuta uusitaan osittain useamman kerran vuoden 2022 aikana. Suunnitelmia tukipalveluiden henkilöstön siirrosta ei ole vielä tehty.

Henkilöstön saatavuus ja osaavan henkilöstön pysyvyys ovat erityisiä haasteita perusturvan toimialalla. Toistaiseksi voimassa oleviin hoitohenkilöstön tehtäviin on suhteellisen hyvin ollut vielä hakijoita, mutta vakavia rekrytointiongelmia on muun muassa sosiaalityöntekijöiden ja psykologien osalta. Nämä haasteet vaikuttavat päivittäisen toiminnan sujumiseen ja toteuttamiseen. Perusturvassa on esitetty henkilöstön lisäyksiä, muun muassa kaksi perhetyöntekijää Viitasaaren kaupungin talousarvioon. Samalla myös perhekeskuskoordinaattorin tehtävää esitetään vakinaistettavaksi. Lisäksi sijaismäärärahoja on varattu enemmän kuin kuluvana vuonna.

Sivistystoimen merkitys ja asema muuttuvat perusturvan siirryttyä hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta, jolloin sivistystoimesta tulee suurin toimiala. Toimialalla on aloitettu varhaiskasvatuksen uudistetun johtamisjärjestelmän kokeilu, mikä jatkuu vielä vuoden 2022 loppuun saakka. Varhaiskasvatuksessa on myös henkilöstölisäyksiä palveluntarpeen kasvun myötä. Vuoden 2022 aikana tiivistetään yhteistyötä entistä enemmän hyvinvointialueelle siirtyvien toimijoiden kanssa sekä rajapinnoissa toimivien kanssa, erityisesti oppilas- ja opiskeluhuollon näkökulmasta.

Viime vuoden aikana on ollut havaittavissa henkilöstön siirtymistä muiden työnantajien palvelukseen aikaisempaa enemmän, erityisesti ruokapalveluissa henkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta. Kuluneen vuoden aikana rekrytointeja on tehty useita. Tekninen toimiala työllistää myös merkittävän määrän työllistettyjä vuosittain. Lisäksi nykyisellä resurssimäärällä ei kaikista nykyisistä työte-



tävistä toimialalla selvitä. Ilman rekrytointeja tämä johtaa todennäköisesti palvelutason tarkastelemiseen, erityisesti liikuntapaikkojen hoitamisessa. Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö ruoka- ja puhtauspalveluhenkilöstön osalta tulee suunnitella tarkkaan. Kiinteistöhoito on näillä näkymin jäämässä kuntiin.

Ympäristötoimessa tulee yksi ympäristösihteerin tehtävä lisää, kun Karstula tulee mukaan yhteistoimintaan. Ympäristöterveystarkastajan ja valvontaeläinlääkärin tehtävien osalta on tehty sopimus Laukaan kunnan kanssa lisäresurssista.

Molemmat kunnat ovat lisäksi panostamassa talousarviovuonna viestintään ja markkinointiin ja suunnitelmissa on henkilötövuosien lisäämistä. Viitasaaren kaupungissa on menossa lisäksi tarkastelu organisaation uudistamisesta ulkopuolisen konsultin toteuttamana. Talousarvioesitykseen sisältyy myös ePassi-hyvinvointiedun korottaminen 100 euroon sekä toimialoja on veloitettu varaan määrärahoja omaan tyhy-toimintaan (30 €/hlö).

## 7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2022

### Tavoite: Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen

Hyvä henkilöstösuunnittelu on yksi kuntien tärkeimpiä prosesseja, joilla suunnitellaan henkilöstövoimavarojen käyttö ja ennakoidaan tarvittava osaaminen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on nykyistä enemmän tulevaisuuteen suuntautuva ja palvelutarpeita vastaava henkilöresurssisuunnittelu. Suunnittelun ja ohjauksen lähtökohtina ovat nimenomaan toiminnalliset tarpeet ja taloudelliset resurssit. Toki vuoden 2022 henkilöstöresurssin ja osaamisen kehittämisen suunnittelutyöt ovat vielä olleet esihenkilöillä opettelua tämän kaltaisella henkilöstö- ja koulutussuunnitelman asiakirjalla.

Vuonna 2021 on aloitettu Wiitaunionin työntekijöiden tehtäväkuvien päivitykset. Näiden valmistuttua luodaan vuoden 2022 systemaattinen, kokonaisarviontiin perustuva työn vaativuuden arvioinnin järjestelmä.

Rekrytoinneissa tulee ennakoida työn pysyvyys ja tuleva osaamistarve. Henkilöstön luonnollisen poistuman (eläköityminen ja irtisanoutuminen) yhteydessä arvioidaan rekrytoinnin ja osaamistason tarve. Tämä tarkoittaa sitä, että täyttöluvan saaminen, edellyttää aina ajantasaisen tehtäväkuvauksen olemassaoloa, talousarvioon varattujen määrärahojen riittävyyttä sekä perusteluja esimerkiksi tuottavuuden, tehokkuuden tai vaikuttavuuden näkökulmista.

| Toimenpide/keinot                               | Seuranta/mittarit                     |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Työnantajakuva kirkastaminen                    | Ostopalvelujen väheneminen            |
| Rekrytoinnin suunnitelmallisuus ja tehostaminen | Hakijamäärä<br>Keskitetty rekrytointi |
| Oppilaitosyhteistyön tiivistäminen              | Harjoittelijamäärä                    |
|                                                 |                                       |

### Tavoite: Esihenkilötaitojen ja johtamisen kehittäminen

Vuonna 2021 syksyllä on aloitettu esihenkilövalmennus, jota jatketaan vuoden 2022 aikana. Tavoitteena on luoda vuorovaikutteinen työkuultuuri, missä hyvä johtaminen sekä osaava ja motivoitunut henkilöstö ovat keskeisessä asemassa. Esihenkilöt mahdollistavat myös henkilöstön kehittymisen ja varmistavat yksikkönsä työntekijöiden onnistumisen työssään. Samalla esihenkilöiden kehittymistä tehtävissään tuetaan erilaisin tavoin. Esihenkilövalmennuksella on tarkoitus vaikuttaa myös työyhteisöjen kokemaan työhyvinvointiin.

| Toimenpide/keinot   | Seuranta/mittarit                                     |
|---------------------|-------------------------------------------------------|
| Esihenkilövalmennus | Valmennuksen toteutuminen, työtyytyväisyyskysely 2022 |
|                     |                                                       |
|                     |                                                       |

### Tavoite: Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työn kuormittavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat henkilöstöresursoinnin lisäksi myös monet muut tekijät, kuten vuorotyön vuorosuunnittelu, ergonominen työrytmi, työntekijän oma terveys, työyhteisön toimivuus sekä yksikön toiminnan organisointi ja johtaminen.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen on eri toimijoiden yhteistyötä, jonka tavoitteena on henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilyminen koko työelämän ajan. Työkykyjohtaminen on osa johtamistyötä, jossa esihenkilöllä on tärkeä rooli. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu itsensä ja omien voimavarojensa johtamisesta ja omasta terveydestään. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutos- ja suunnittelutyö on haastavaa.

| Toimenpide/keinot                                                         | Seuranta/mittarit                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen<br>Palautuminen työstä         | Kevan osarahoittaman hankkeen toteutuminen ja toimenpiteet<br>Terveysperusteiset sairauspoissaolot<br>Sivutoimiluvat ja -ilmoitukset (seuranta) |
| Yksikkökohtaisten toimenpiteiden laadinta työtyytyväisyyskyselyn pohjalta | Toteutuneet toimenpiteet<br>"Pulssi"-kysely keväällä                                                                                            |
| Sisäisen tiedonkulun parantaminen                                         | Työtyytyväisyyskysely 2022                                                                                                                      |

## LIITE 1. HTV, toimialoittain

Virhe. Linkki ei kelpaa.

### Henkilötyövuodet

| Viitasaari      | Tilanne 10/2021 | TA 2022       | TS 2023       |
|-----------------|-----------------|---------------|---------------|
| Yleishallinto   | 10,3            | 11            | 9,7           |
| Sivistystoimi   | 134,88          | 134,88        | 132,17        |
| Perusturva      | 401,43          | 404,68        | 0             |
| Tekninen toimi  | 97,9            | 98,9          | 58,35         |
| Ympäristötoimi  | 20,3            | 21,2          | 21,8          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>664,81</b>   | <b>670,66</b> | <b>222,02</b> |

### Henkilötyövuodet

| Pihtipudas      | Tilanne 10/2021 | TA 2022       | TS 2023       |
|-----------------|-----------------|---------------|---------------|
| Yleishallinto   | 22,5            | 23,7          | 22,5          |
| Sivistystoimi   | 119,98          | 121,54        | 115,83        |
| Tekninen toimi  | 60,65           | 61,95         | 34,65         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>203,13</b>   | <b>207,19</b> | <b>172,98</b> |

Virhe. Linkki ei kelpaa.

Virhe. Linkki ei kelpaa.

Virhe. Linkki ei kelpaa.

Virhe. Linkki ei kelpaa.

Virhe. Linkki ei kelpaa.

Virhe. Linkki ei kelpaa. Virhe. Linkki ei kelpaa. Virhe. Linkki ei kelpaa.

