

**Käsitellään:**

Viitasaaren kaupunginvaltuuston iltakoulu 31.10.2022

Pihtiputaan kunnanvaltuuston iltakoulu 1.11.2022

Johtoryhmä 7.11.2022

Työvaliokunta 28.11.2022

Yhteistyötoimikunta 5.12.2022

Yhteishallitus 5.12.2022

Kunnan-/kaupunginhallitus 5.12.2022 ja 5.12.2022

Kunnan-/kaupunginvaltuusto 19.12.2022 ja 12.12.2022

## HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2023

### Sisällys

1 YLEISTÄ.....	2
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....	3
2.1 Viitasaari, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain.....	4
2.2 Pihtipudas, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain.....	6
3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN .....	8
3.1 Viitasaari, eläköityvän henkilöstön määrä.....	9
3.2 Pihtipudas, eläköityvän henkilöstön määrä.....	10
4 TOIMINTAPERIAATTEET .....	11
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
5 PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA.....	15
5.1 Viitasaari, ostopalvelut .....	15
5.2 Pihtipudas, ostopalvelut .....	15
6 HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET VUONNA 2023 .....	15
7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2023 .....	17
LIITE 1. HTV, toimialoittain .....	20
LIITE 2. Koulutussuunnitelma toimialoittain .....	34



## 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 ollut työssä vuositasona 1000 työntekijää. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Palvelussuhteet:</b>						
<b>Vakituiset</b>	758	753	758	752	727	744
<b>Määräaikaiset</b>	191	199	193	207	221	153
<b>Työllistetyt</b>					45	40
<b>Oppisopimus</b>					3	8
<b>Yhteensä 31.12.</b>	949	952	951	959	996	945
<b>Kunnittain:</b>						
<b>Pihtipudas</b>	325	324	331	264	227	212
<b>Viitasaari</b>	660	655	659	780	769	733
<b>Yhteensä</b>	985	979	990	1044	996	945

Taulukko 1. Henkilöstön määrä (Henkilöstöraportti 2021)

Henkilöstömäärältään suurin Wiitaunionin palvelualueista on ollut perusturva, jossa on työskennellyt lähes puolet Pihtiputaan kunnan ja Viitasaaren kaupungin henkilöstön yhteismäärästä.

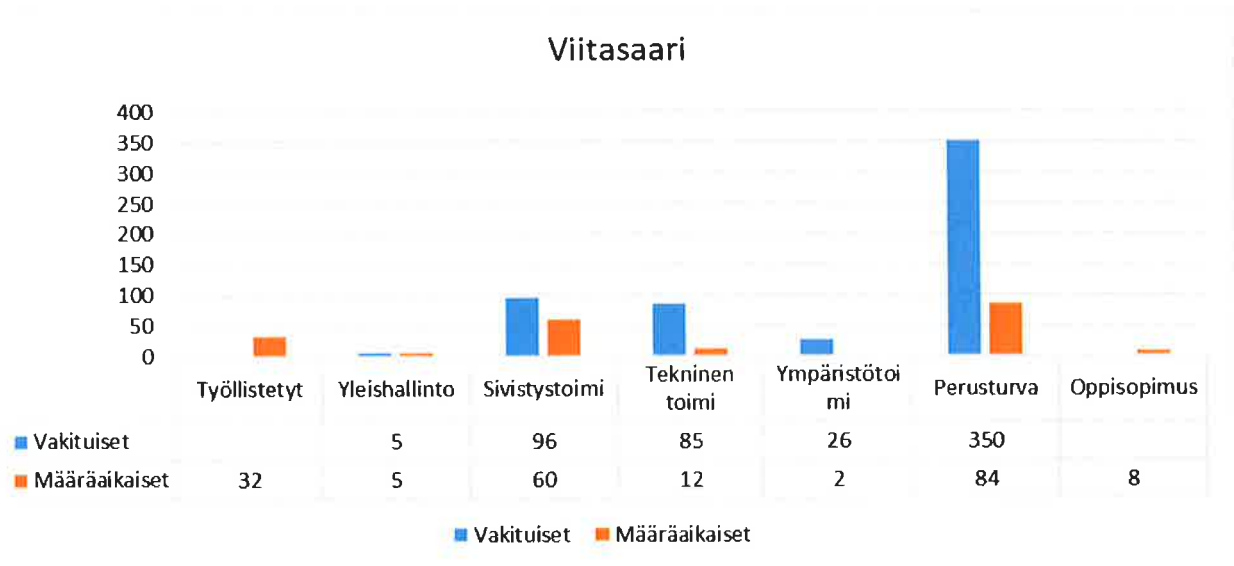
	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021
<b>Hall. Tukip. Maat-ha</b>	35	38	36	37	1
<b>Perusturva</b>	505	511	461	434	-27
<b>Sivistystoimi</b>	253	266	262	264	2
<b>Tekninen toimi</b>	172	163	159	148	-11
<b>Ympäristötoimi</b>	25	25	30	28	-2

Taulukko 2. Wiitaunioni, henkilöstön määrä toimialoittain (Henkilöstöraportti 2021)

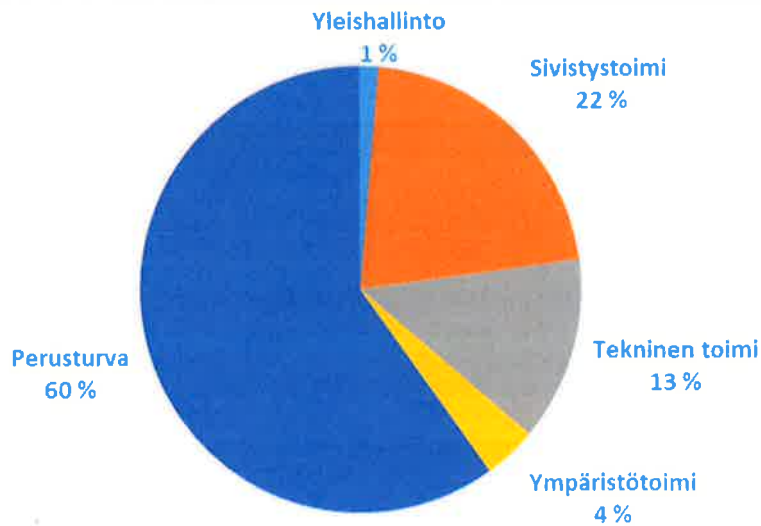


## 2.1 Viitasaari, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain

Viitasaaren kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 733 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.



Kuvio 1. Viitasaari, henkilöstön jakautuminen toimialoittain, hlöä (Henkilöstöraportti 2021)

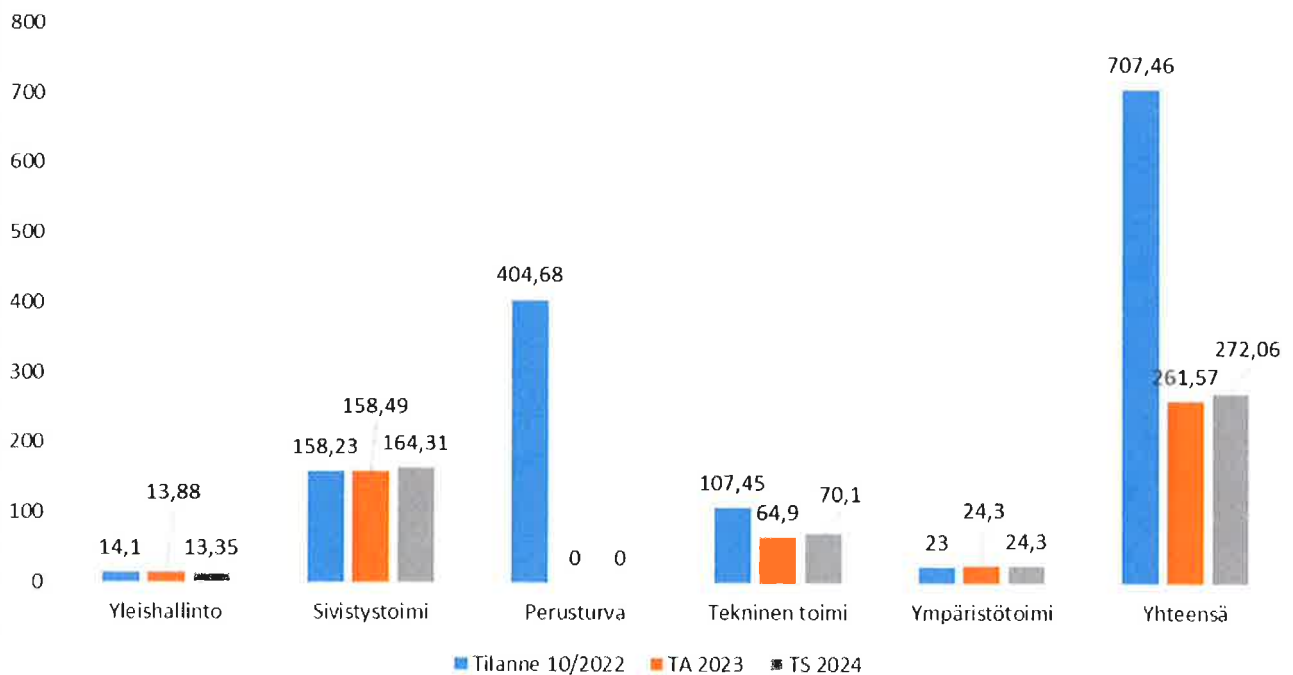


Kuvio 2. Viitasaari, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2022 (%)



Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Lokakuussa 2022 kaupungin henkilötyövuosien (HTV) kokonaismäärä oli 707,46. Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden palvelussuhteiden kalenteripäivät, eikä siinä ole huomioitu palkattomia poissaolopäiviä.

### Henkilötyövuodet, Viitasaari 2022-2024



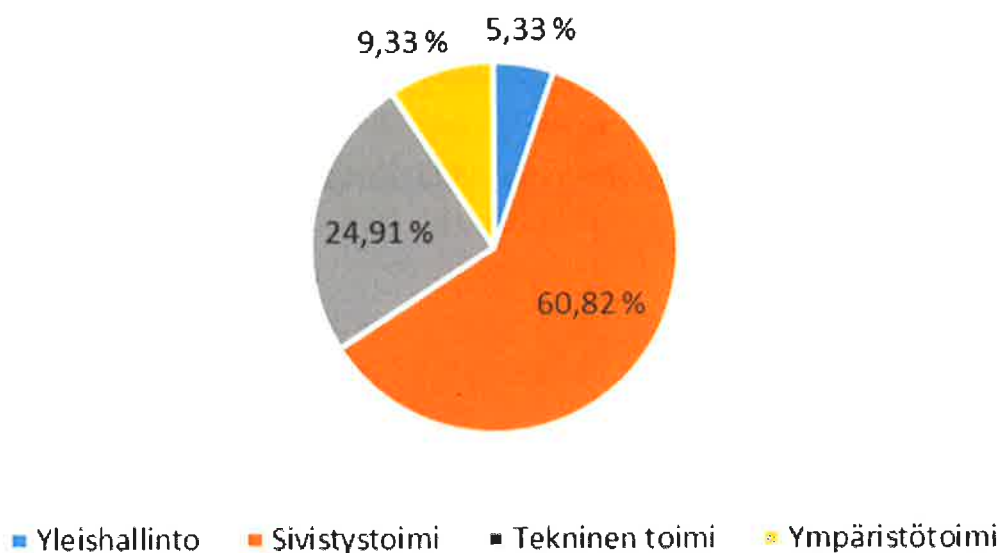
Kuvio 3. Viitasaari, henkilötyövuodet 2022-2022. (1 htv = täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely)

Vuonna 2023 kaupungin henkilötyövuosien määrä vähenee oleellisesti hyvinvointialueiden vuoksi kun perusturvan henkilöstö sekä teknisen toimialan ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevä henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle.





## Henkilötyövuodet, Viitasaari arvio 2023



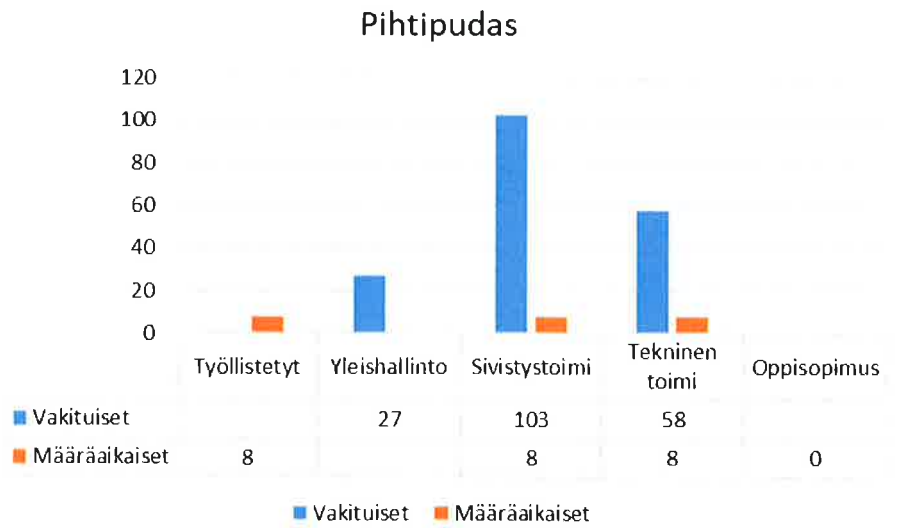
Kuvio 4. Viitasaari, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2023 (%)

### 2.2 Pihtipudas, henkilöstön määrän jakautuminen toimialoittain

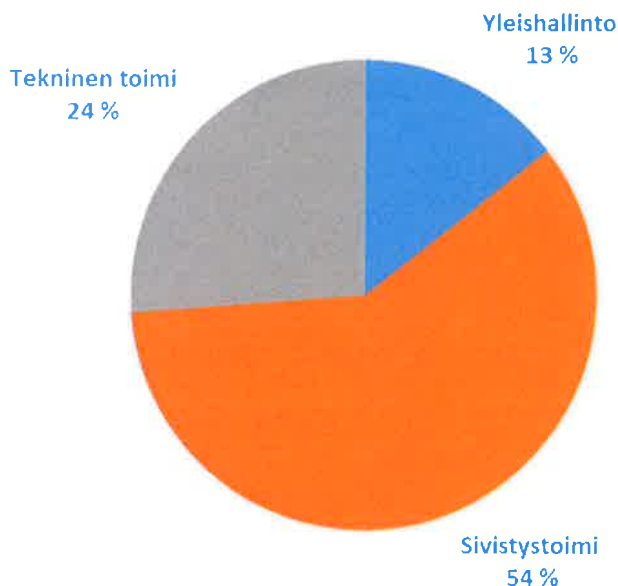
Pihtiputaan kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 212 henkilöä. Tässä lukumäärässä ovat mukana sekä vakituiset että määräaikaiset työntekijät.







Kuvio 5. Pihtipudas, henkilöstön määrä toimialoittain, hlöä (Henkilöstöraportti 2021)



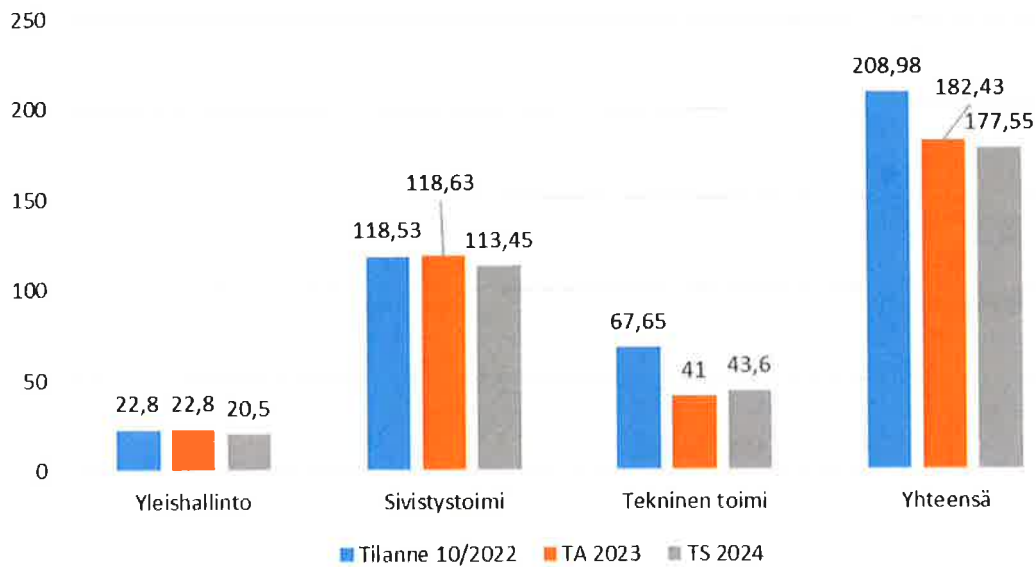
Kuvio 6. Pihtipudas, määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuonna 2022 (%)

Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Lokakuussa 2022 kunnan henkilötyövuosien kokonaismäärä on 208,98. Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden palvelussuhteiden kalenteripäivät eikä siinä ole huomioitu palkattomia poissaolopäiviä.





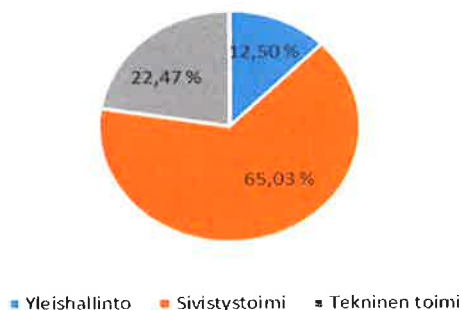
## Henkilötyövuodet, Pihtipudas 2022-2024



Kuvio 7. Pihtipudas, henkilötyövuodet 2022-2024. (1 htv = täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely)

Vuonna 2023 kunnan henkilötyövuosien määrä vähenee noin 27 henkilötyövuodella hyvinvointialueen vuoksi.

## Henkilötyövuodet, Pihtipudas arvio 2023



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

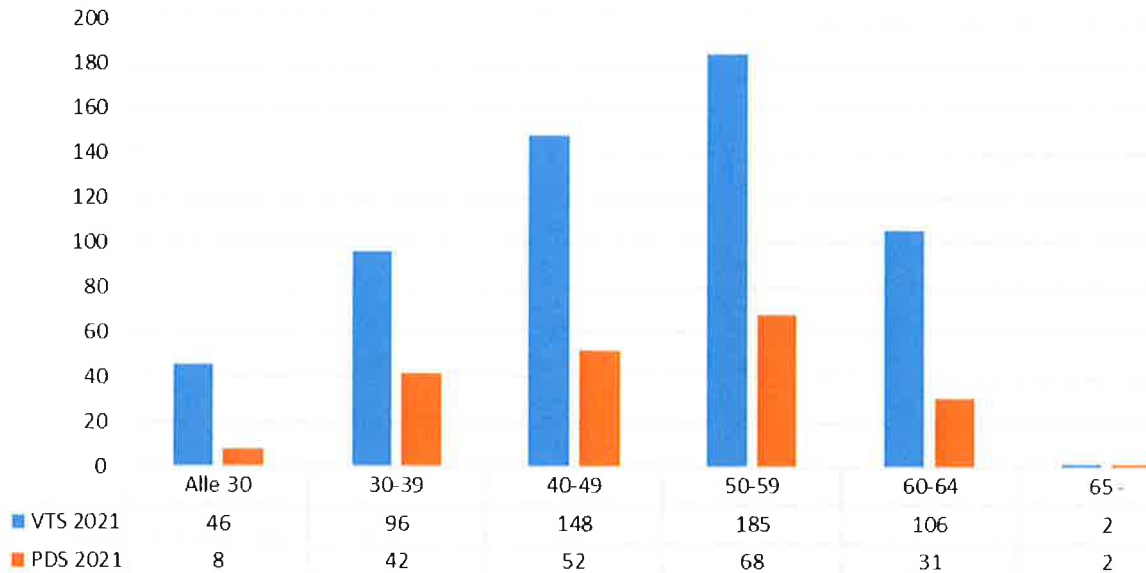
### 3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN

Viitaunionin työntekijöiden keski-ikä on noussut vuosittain. Pihtiputaalla henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli syntymävuoden mukaan noin 47 vuotta ja Viitasaarella 44 vuotta.





## Vakituisen henkilöstön ikärakenne kunnittain



Kuvio 9. Vakituisen henkilöstön ikärakenne kunnittain (Henkilöstöraportti 2021)

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 määräaikaista 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 ta-pauskohtaisesti. Mahdollisuuksien mukaan osa tehtävistä voidaan myös hoitaa uusilla toimintamalleilla ja työtapoja hyödyntäen tehtäväjärjestelyjen avulla.

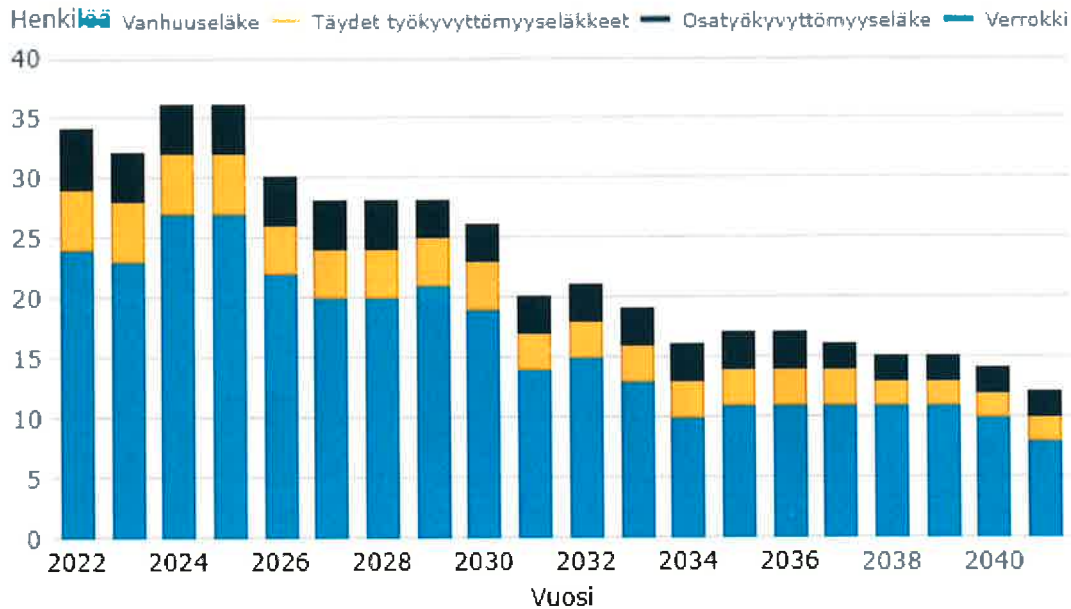
### 3.1 Viitasaari, eläköityvän henkilöstön määrä

Kevan ennusteen mukaan Viitasaaren kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyy noin kaksikymmentä työntekijää vuodessa (ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt). Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä.





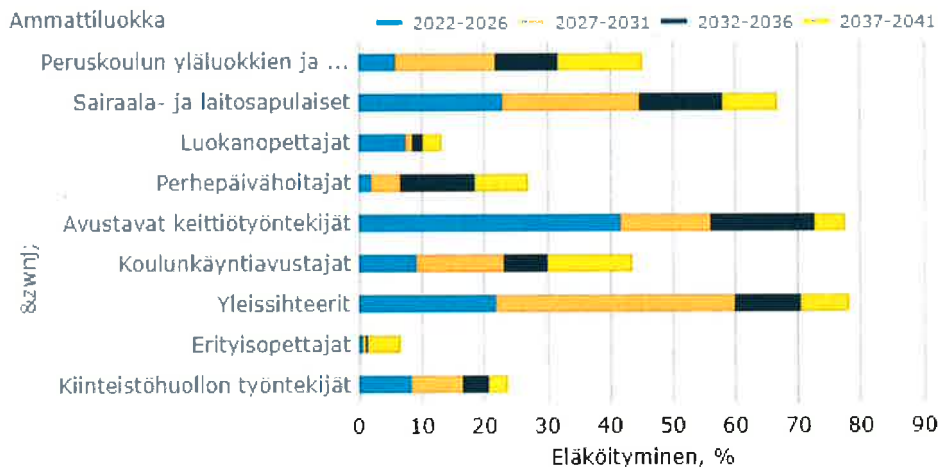
## Eläköitymisennuste



Kuvio 10. Viitasaari, eläköitymisennuste vuosille 2022-2040 (Keva)

Eläköitymisten ennakointi vuositasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymisennusteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti opettajien ja kiinteistöhuollon henkilöstössä.

### Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 11. Viitasaari, eläköitymisennuste % ammattinimikkeittäin (Keva)

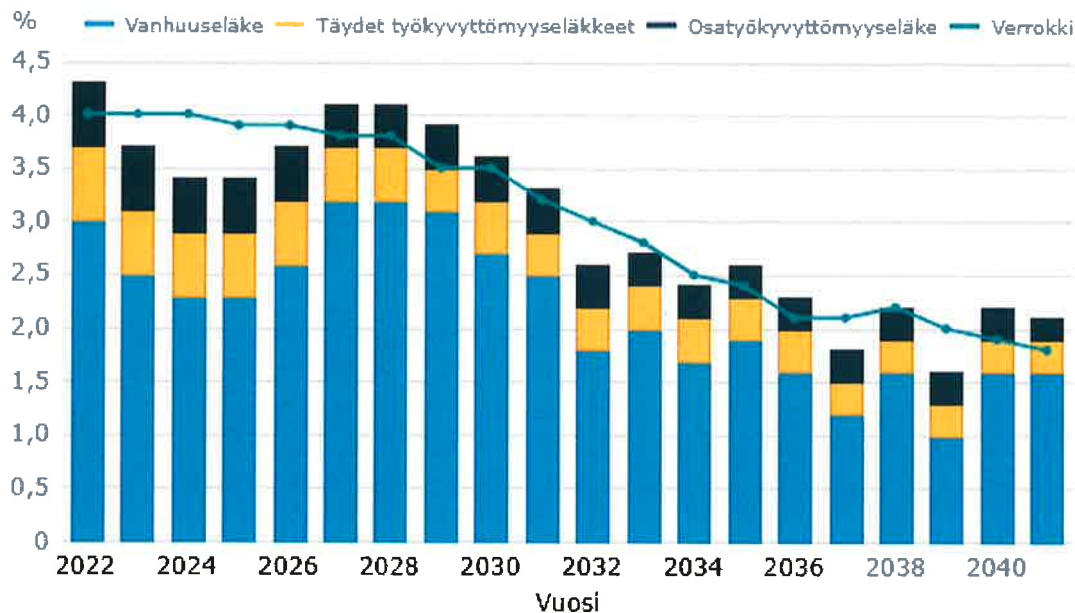
### 3.2 Pihtipudas, eläköityvän henkilöstön määrä

Kevan ennusteen mukaan Pihtiputaan palveluksesta eläkkeelle siirtyy noin 6-8 työntekijää vuodessa (ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt). Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi 7 henkilöä.





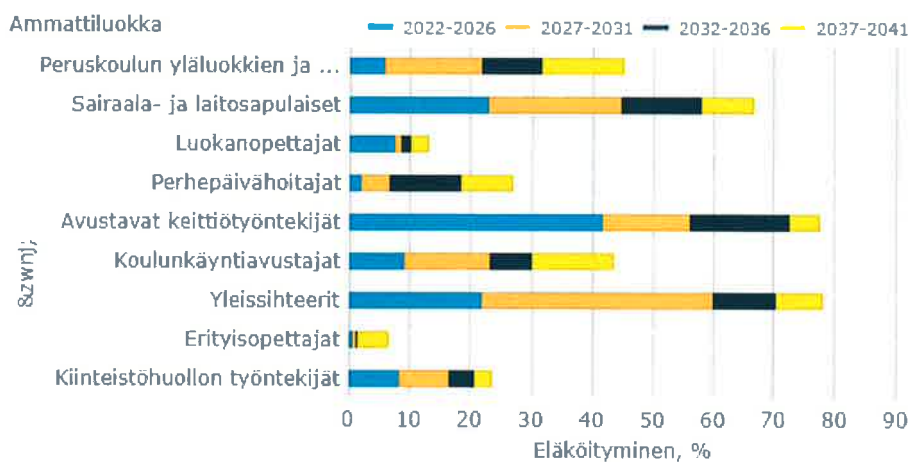
## W Eläköitymisennuste



Kuvio 12. Pihtipudas, eläköitymisennuste vuosille 2022-2040 (Keva)

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

### Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



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 osittainen varhennettu vanhuuseläke (ent. osa-aikaeläke). Osittaisen perhevapaan 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 ennakointiin. 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 organisoimien 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 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. 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 henkilöön 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 mukaisiin 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. Eriaraiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työstä, koulutuksesta, 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 koulutautumismahdollisuuksiin, eikä se saa myöskään vaikuttaa työntekijän hoidettavina olevien tehtävien vaatavuuteen 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

Perusturvan toimialan ulkopuolisen työvoiman käyttöä ostopalveluina ja arvioita kustannuksista vuoden 2022 ajalta ei ole tähän suunnitelmaan kirjattu, koska perusturva siirtyy osaksi Hyvinvointialuetta 1.1.2023. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä ei siten ole ko. toimialalta enää vuonna 2023.

Sivistystoimen toimialalla on ulkopuolista työvoimaa käytetty ostopalveluina seuraavasti:

- Koulupsykologi. Varaus vuodelle 2022 ollut 48 732 euroa. Ylistystä syntyy 17 500 euroa, koska 8 p/kk sijaan on ostettu 9-10 pv/kk, suuren tarpeen vuoksi.
- Edlan hoiva- ja terapiaosasto. Varaus vuodelle 2022 ollut 49 723 euroa, työssä 20 pv/kk.

### 5.2 Pihtipudas, ostopalvelut

Sivistystoimen toimialalla on ulkopuolista työvoimaa käytetty ostopalveluina seuraavasti:

- Koulupsykologi. Varaus vuodelle 2022 ollut 71 181 euroa, työssä 10 pv/kk.

## 6 HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET VUONNA 2023

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. Vuosi 2022 sisälsi henkilöstöjohtamisen näkökulmasta 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 alkanut koronapandemia on vaikuttanut edelleen varsinkin perusturvan toimialalla. Vaikka pandemia on saatu yleisesti jo osittain taltutettua, on henkilöstö joutunut edelleen joustamaan sekä potilaiden että henkilökunnan sairastumisten myötä. Poikkeavat olot ovat edelleen osoittaneet, miten tärkeää on vahvistaa hyvää johtamista, jotta työssä viihtyvyys ja jaksaminen







varmistetaan. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei ole irrallinen sarja toimenpiteitä vaan kiinteä osa kokonaisvaltaista johtamista ja työntekoa. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakkoivaa toimintaa. Vuonna 2022 on kiinnitetty erityisesti huomiota henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseen. Kevan osarahoittaman "Tietoa, taitoa ja tahtoa"-hankkeen myötä on kiinnitetty huomiota työn ja työkyvyn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoa on myös tuettu ePassi-henkilöstöedun korottamisella 300 euroon. Tämä on ollut palkkio henkilöstön jaksamisesta koronapandemian aikana.

Sairauspoissaolojen määrä on edelleen korkealla tasolla. Tilanteeseen on osaltaan 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 toteutetun työtyytyväisyyskyselyn tuloksista on laadittu tarvittaessa yksikkökohtaisesti suunniteltuja toimenpiteitä. Vuonna 2022 henkilöstö vastasi "Tietoa, taitoa ja tahtoa"-hankkeen Työn kuormitustekijät -kyselyyn. Kyselyn tulokset huomioidaan henkilöstöjohtamista suunniteltaessa vuodelle 2023. Vuonna 2021 toteutettu työtyytyväisyyskysely on päätetty toteuttaa joka toinen vuosi, seuraavan kerran vuonna 2023.

Vuonna 2022 toimintaan ja tekemiseen on vaikuttanut 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. Tiedonkeruuta hyvinvointialueelle yhteistoimintaneuvotteluineen on toteutettu koko vuosi 2022.

Henkilöstön saatavuus ja osaavan henkilöstön pysyvyys ovat olleet myös vuonna 2022 erityisiä haasteita perusturvan toimialla. Pulaa osaavasta henkilöstöstä on ollut mm. hoitajista, sairaanhoitajista, sosiaalityöntekijöistä ja psykologeista.

Uutta henkilöstöä on pyritty saamaan mm. määräaikaisella rekrytointilisällä ja kaupungin vuokra-asuntojen hinta-alennuksella. Avoimna olevia ja hakuun tulevia työpaikkoja on markkinoitu niin sosiaalisessa mediassa kuin messuilla ja rekrytointitapahtumissa.

Wiitaunionin päättyessä vuoden 2023 loppuun on vuonna 2022 aloitettu organisaatiouudistusten suunnittelu sekä Viitasaaren kaupungissa että Pihtiputaan kunnassa. Kesäkuussa 2022 kaupungin- ja kunnanvaltuustot päättivät alustavasti molempien uusista luottamusmies- ja viranhaltijaorganisaatioista. Lopulliset päätökset uusista organisaatorakenteista ja johtamisjärjestelmistä tehdään alkuvuodesta 2023.

Sivistystoimen merkitys ja asema muuttuvat perusturvan siirtyessä hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta, jolloin sivistystoimesta tulee suurin toimiala. Wiitaunionin palvelutuotosopimuksen lakkaaminen 31.12.2023 on käynnistänyt sivistystoimen organisaation henkilöstöressurssien uude-



Teknisen toimialan henkilöstömäärä muuttuu oleellisesti hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa 1.1.2023, kun hyvinvointialueelle siirtyvät ne tukipalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt, joiden työtehtävistä vähintään puolet kohdentuu siirtyviin toimintoihin. Teknisellä toimialalla nämä henkilöt työskentelevät ruoka- ja - ja puhtauspalveluissa. Resurssien riittävyyden turvaaminen Wiitaunionin jälkeisessä organisoitumisessa on yksi toimialan keskeisiä tehtäviä henkilöstöhallinnon osalta vuonna 2023.

Ympäristötoimeen tullaan tarvitsemaan yksi ympäristösihteeri lisää, mikäli Karstula liittyy mukaan.

Talousarvioesitykseen sisältyy ePassi-hyvinvointietu, 100 euroa / henkilö / vuosi. Lisäksi toimialoja on veloitettu varaamaan määrärahoja omaan tyhy-toimintaan (30 euroa / henkilö).

## 7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2023

### Tavoite: Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen

Hyvä henkilöstösuunnittelu on yksi kuntien tärkeimpiä prosesseja, joilla suunnitellaan henkilöstövoimavarojen käyttö ja ennakoidaan tarvittava osaaminen. Henkilöstön työn ja osaamisen kehittämisen tulee osaltaan tukea kunnan / kaupungin oman strategian toteutumista. Henkilöstökoulutuksiin tullaan sisällyttämään aikaisempaa enemmän kunnan / kaupungin oman strategian toteuttamiseen liittyvää koulutusta.

Kehityskeskustelu on olennainen työhyvinvoinnin johtamisen prosessi (esihenkilö läsnä työntekijälle). Kehityskeskustelun tärkeimpänä tavoitteena on varmistaa työntekijän työssä onnistumisen edellytykset ja lisätä keskinäistä ymmärrystä työn tavoitteista sekä vahvistaa organisaation ja työntekijän välistä sitoutumista. Vuonna 2021 on aloitettu Wiitaunionin työntekijöiden tehtäväkuvien päivitykset. Näiden valmistuttua luodaan vuonna 2023 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
Työnantajakuvan kirkastaminen Rekrytoinnin suunnitelmallisuus ja te-	Hakijamäärä Keskitetty rekrytointi





hostaminen	VIITASAARI PIHTIPUDAS
Oppilaitosyhteistyön tiivistäminen	Harjoittelijamäärä

### Tavoite: Esihenkilöiden ja johtamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelman tavoitteena on nykyistä enemmän tulevaisuuteen suuntautuva ja palvelutarpeita vastaava henkilöstöresurssisuunnittelu. Suunnittelun tärkeys korostuu varsinkin organisaation ja sen toiminnan muutostilanteissa. Purettaessa Wiitaunionia ja rakennettaessa uusia organisaatioita tulee muutosjohtamisen osaaminen ja sen kehittäminen olemaan tärkeä henkilöstöjohtamisen painopistealueista.

Hyvän esihenkilötyön tulee toteutua kaikissa palvelussuhteen elinkaaren vaiheissa. Yksi johtamisen kehittämisen tavoite onkin elinkaariajattelun kehittäminen (rekrytointi, perehdyttäminen, toimiminen erilaisissa palvelussuhteen aikaisissa tilanteissa, palvelussuhteen päättymisen, lähtökyselyn toteuttaminen).

Vuonna 2021 syksyllä aloitettu esihenkilövalmennus päättyi marraskuussa 2022. Hankkeen tavoitteena on ollut luoda vuorovaikutteinen työkuultuuri, missä hyvä johtaminen sekä osaava ja motivoitunut henkilöstö ovat keskeisessä asemassa. Esihenkilöt mahdollistavat myös henkilöstön kehittämisen ja varmistavat yksikkönsä työntekijöiden onnistumisen työssään. Samalla esihenkilöiden kehittämistä tehtävissään tuetaan erilaisin tavoin. Hankkeesta saadut kokemukset ja tulokset vaikuttaneet positiivisesti myös työyhteisöjen kokemaan työhyvinvointiin.

Toimenpide/keinot	Seuranta/mittarit
Esihenkilövalmennus	Valmennuksen toteutuminen
	Tiimitreffit 2023
	Työtyytyväisyyskysely 2023

### Tavoite: Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon 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. Henkilös-





töllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutos- ja suunnittelutyö on haastavaa.

Toimenpide/keinot	Seuranta/mittarit
Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen Palautuminen työstä	Suomen rakennerahasto-ohjelman (ESR) – hankkeen mahdollinen toteutuminen Terveysperusteiset sairauspoissaolot Sivutoimiluvat ja –ilmoitukset (seuranta)
Yksikkökohtaisten toimenpiteiden laadinta työtyytyväisyyskyselyn pohjalta	Toteutuneet toimenpiteet
Sisäisen tiedonkulun parantaminen	Työtyytyväisyyskysely 2023

Vuoden 2023 henkilöstöjohtamisen tärkeänä tavoiteena ja painopistealueena on edellä mainittujen lisäksi riskien ja vaarojen arviointi kaikissa yksiköissä. Arviointiin tullaan ostamaan sähköinen ohjelma ulkopuoliselta palveluntuottajalta, mikäli kustannus arvioidaan taloudellisesti järkeväksi (tarjous voidaan pyytää vasta vuoden 2022 loppupuolella, kun vuoden 2023 henkilöstömäärät täsmentyvät).



