

Sisällys

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	2
Henkilöstö	3
Henkilöstösuunnitelma talousarviovuodelle 2023	3
Henkilöstörakenne 2021	4
Eläköitymisennuste	6
Erialaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet	6
Palvelussuhteen luonne	6
Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä	7
Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	8
Osaamisen kehittäminen ja tavoitteet 2023	8



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaan (449/2007 4a §) kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lain tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, edistää varautumista muutosiin, pidentää työuria ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat työnantajan tarpeet sekä työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon ja palvelurakenteen muutokset, tuottavuuden parantaminen sekä työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Koulutussuunnitelman tulee lain (449/2007 4 a §) mukaan sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamisvaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä. Arvion perusteella työnantajan tulee laatia vuosittain suunnitelma osaamisen kehittämisestä henkilöstöryhmittäin tai muuta tarkoituksenmukaista ryhmittelyä käyttäen. Ryhmittely voi perustua esimerkiksi siihen, miten tietyissä palvelukokonaisuuksissa tarvittava osaaminen varmistetaan. Suunnitelmassa on myös kiinnitettävä huomiota osatyökykyisten ja ikääntyneiden työllistämistä koskeviin periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi:

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä
2. periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä

kohdissa 1–4 tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Työnantajille myönnetään taloudellista tukea henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutuskorvauksen muodossa. Koulutuskorvauksen maksaminen on sidoksissa koulutussuunnitelmaan ja sen toteutumiseen. Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohti. Laissa on määritelty tukeen oikeuttava koulutus ja korvausmäärän perusteet. Koulutuskorvausta voi saada



koulutuksesta, joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa, johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea (julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain mukaista)

Kouluskorvausta haetaan Työttömyysvakuutusrahastosta (TVR) jälkikäteen edelliseltä vuodelta tammikuun loppuun mennessä.

Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu konsernitoimialalla. Toimialoja pyydetään valmistelemaan koulutussuunnitelma talousarvion puitteisiin siten, että toimialajohtajat valmistelevat tulosaluejohtajien kanssa toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat tammikuussa 2023. Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyn mukaisesti ja suunnitelma vahvistetaan kaupunginhallituksessa.

Henkilöstö

Henkilöstösuunnittelua toteutetaan talousarvion laadinnan yhteydessä tulevaisuuden tarpeiden ja strategisten päämäärien toteuttamiseksi.

Orimattilan kaupunkistrategia on hyväksytty valtuustossa 16.5.2022 § 31. Kaupungin strategian mukaiset päämäärät ovat:

- Orimattilassa on asioihin vaikuttavat, hyvinvoivat asukkaat ja yhteisöt
- Orimattilan elävä kaupunkikeskusta sekä viihtyisät kylät houkuttelevat asukkaita, palveluita ja tapahtumia

Orimattilan tasapainoinen kuntatalous mahdollistaa kaupungin elinvoiman ja on itsenäisen aseman perusta

- Orimattila on houkutteleva paikka yrittää
- Orimattila on hyvin verkostoitunut ja haluttu kumppani
- Orimattila on tunnettu, kiinnostava ja työntekijöistään huolehtiva, luotettava kuntatyönantaja

Strategiset päämäärät antava suuntaviivat ja tukevat toimialoja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laadinnassa.

Kaupungin palvelut tuotetaan osaavan henkilökunnan työpanoksella nyt ja tulevaisuudessa. Toimintaympäristön ollessa jatkuvan muutoksen alla panostukset henkilöstön osaamiseen, työssä onnistumiseen, hyvinvointiin ja oman työnsä kehittämiseen tulee olla kaupungin strateginen toimintatapa. Vahvistamalla edelleen sisäistä viestintää, aktiivista yhteistyötä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa, resurssioimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille. Kaupunki työnantajana on työhyvinvoinnin ja ammatillisen etenemisen edelläkävijä.



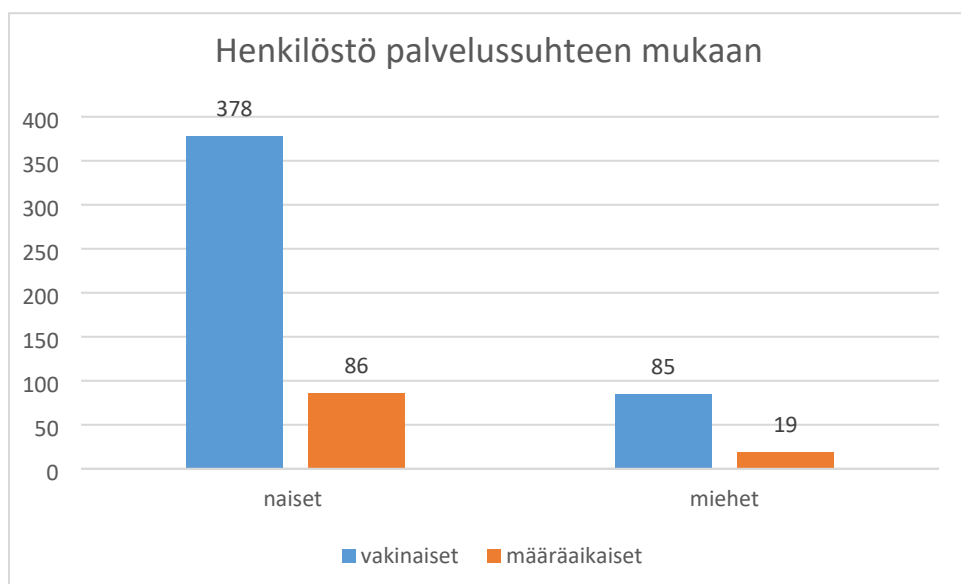
Toimialat ovat tehneet esityksensä henkilöstölisäyksiksi/-vähennyksiksi talousarvion valmistelun yhteydessä.

Talousarviovuodelle 2023 on kaupunginhallitus esittänyt kaupunginvaltuustolle henkilöstöpäällikön, ympäristötarkastajan ja osallisuuskoordinaattorin toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita. Lisäksi määräaikaista palvelussuhteita on esitetty työllisyyspalveluihin kaksi; toinen voimassa oleva määräaikaisuus ja sen mahdollinen jatkaminen 7/2023 –12/2024 väliselle ajalle ja toinen uusi määräaikainen palvelussuhde työllisyyden kuntakokeilun eli vuoden 2024 loppuun saakka. Uuden uimahallin valmistuttua uinninvalvonta on otettu kaupungin omaksi palvelutuotannoksi (3htv).

Lisäksi kaupunginvaltuusto on 7.11.2022 § 63 myöntänyt perintövaroista kolme määräaikaista tehtävää vuosille 2023–2024.

Henkilöstörakenne 2021

Henkilöstöraportin 2021 mukaan Orimattilan kaupungilla työskenteli noin 568 henkilöä (518,46 henkilötyövuotta). Henkilöstömenot olivat 26 milj. euroa, mikä on 25,6 % toimintakuluista. Vakituista henkilöstöä kaupungilla oli 463 ja määräaikaista 105.



Kaavio 1 Henkilöstön palvelussuhtedemuodon mukaan

Henkilöstön palvelussuhteiden jakautuminen vakituisiin ja määräaikaisiin on vakiintunut edellä mainitulle tasolle. Tulevalle toimintakaudelle ei



talousarviovalmistelun yhteydessä ole suunniteltu organisaatiomuutoksia, jotka vaikuttaisivat henkilöstön palvelussuhteiden muotoihin tai määriin.

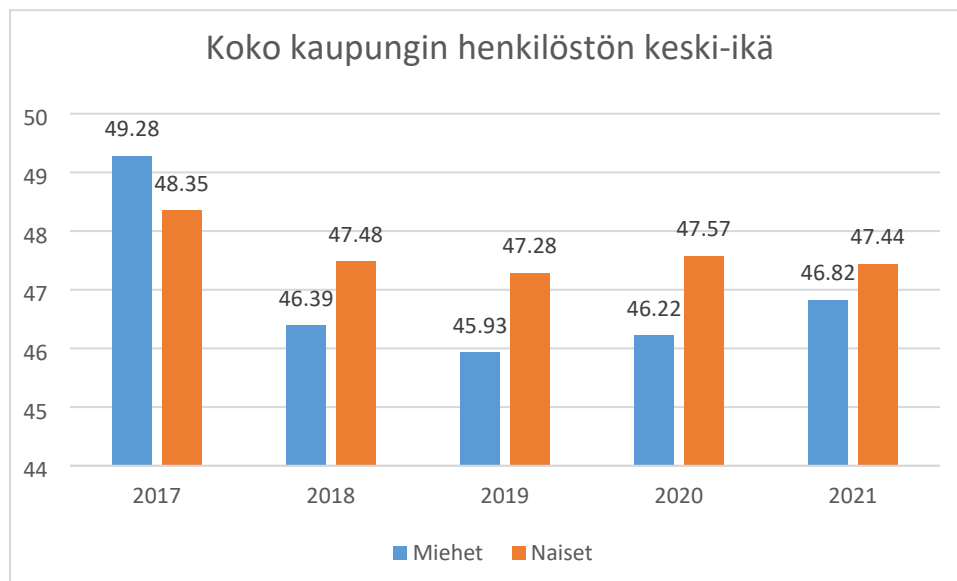
	2019	2020	2021
Vakituiset	482	468	463
Määräaikaiset	117	93	105
Yhteensä	599	561	568

Kaavio 2 Palvelussuhdemuotojen kehitys

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä naisilla vuonna 2021 oli 47,44 vuotta ja miehillä 46,22 vuotta.

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä valtakunnallisesti on 45,5 vuotta. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreille. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2021).

Jokainen valiokunta on talousarviovalmistelussaan nostanut työhyvinvoinnin edistämisen ja lisäämisen toiminnallisiin tavoitteisiinsa. Työhyvinvointiin panostaminen edesauttaa työssä jaksamista jokaisella organisaation tehtäväalueella ja mahdollistaa työssä jatkamisen edellytysten vahvistumisen lähestyttäessä eläköitymisikää. Lisäksi vahvalla työterveyshuollon yhteistyöllä työkyvyn ylläpito mahdollistuu entistä ennakkoidummin.



Kaavio 3 Koko kaupungin henkilöstön keski-ään kehitys

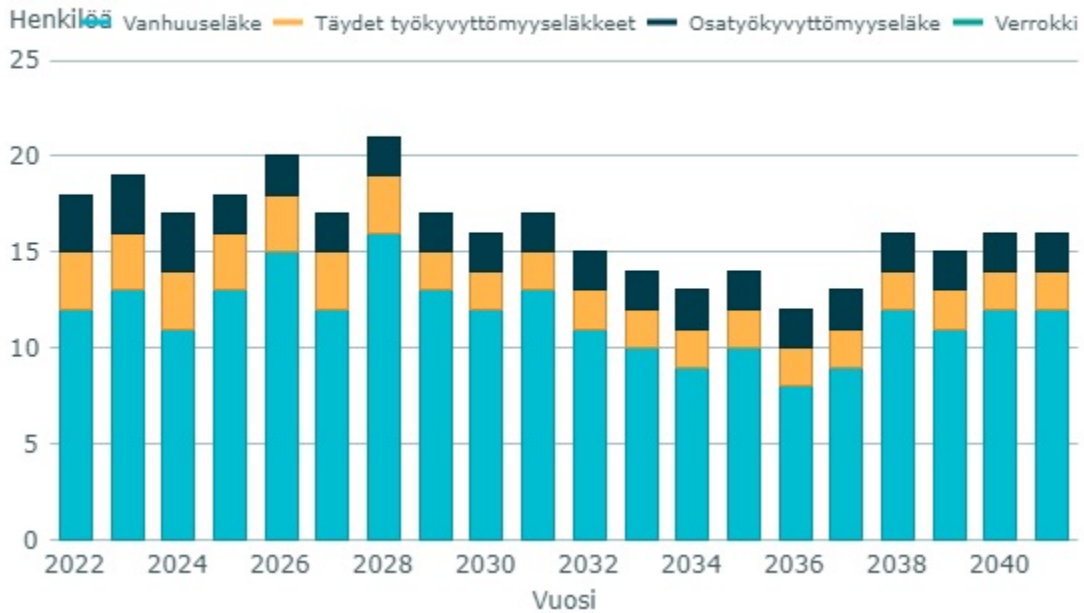


Eläköitymisennuste

Kevan Avaintietopalveluista tuotetun eläköitymisennusteen mukaan Orimattilan kaupungilta eläköityy vuosittain keskimäärin kaksitoista henkilöä. Ammattiryhmät, joista eläköidytään Orimattilan kaupungilla eniten Kevan Avaintietopalveluiden mukaan, ovat avustavat keittiötyöntekijät, yleissihteerit, lastenhoidon johtajat, siivoojat ja kirjastotyöntekijät.

Toimialojen tulee varautua eläköitymisiin turvaten riittävä tiedonsiirto muutostilanteessa, tarkasteltava vapautuvan palvelussuhteen tehtävänkuva, laajuutta sekä peilata tulevaisuuden palvelurakenteeseen tehtävää.

Eläköitymisennuste



Kaavio 4 Eläköitymisennuste Kevan Avaintietopalvelut

Erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa. Kuntalain mukaisesti tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Muut palvelussuhteet ovat työsopimussuhteisia.

Palvelussuhteen luonne

Henkilöstö palkataan toistaiseksi voimassa olevaan (vakinaiseen) tai määräajaiseen

palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräajakaista henkilöstöä palkattaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain määräykset määräajakaisuuden perusteesta.



Peruste on kirjattava työsopimukseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt, työllistämistukityö. Työntekijän pyynnöstä tehtävä määräaikainen työsopimus on peruste, jonka lisäksi ei tarvita muita perusteita (merkittävä työsopimukseen).

Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä

Kaikkien Orimattilan kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Terveystarkastuksilla ennakoidaan ja pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa.

Työterveyshuollossa seurataan osatyökuntoisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä.

Orimattilan kaupungilla on varhaisen puuttumisen malli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Henkilöstöohjelma Populus antaa hälytyksen esihenkilöille henkilöstön osalta, joilla poissaoloja on varhaisen puuttumisen mallin raja-arvoja enemmän.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivityksen yhteydessä vuoden 2022 lopulla, neuvotellaan korvaan työn -mallin käyttöönotosta yhteistyössä kaupungin ja työterveyshuollon kanssa.

Orimattilan kaupunki tukee henkilöstöään hakeutumaan Kelan järjestämään KIILA-kuntoutukseen maksamalla kuntoutusajalta palkan (Kh 12.9.2022 § 333). KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä.

Osa-aikaeläkemahdollisuuksia järjestetään tarpeen mukaan. Vuorotteluvapaan pitämiseen suhtaudutaan myönteisesti työ- ja toimintakyvyn ylläpitämistä tukevana sekä työmotivaatiota kohottavana tekijänä. Osa-aikatyöhön kannustetaan työhön paluuta helpottavana tekijänä pitkän työkyvyttömyyden jälkeen.

Työsuojelutoiminnassa pyritään kartoittamaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Talousarviovuoden 2023 alussa käyttöön otetaan työturvallisuusjärjestelmä.

Konsernipalvelujen toimiala toteuttaa pääsääntöisesti joka toinen vuosi työhyvinvointikyselyn koko henkilöstölle. Edellisen työhyvinvointikyselyn tulokset arvioitiin ja niiden perusteella ryhdyttiin tarvittaviin toimenpiteisiin vuoden 2021 aikana. Seuraava työhyvinvointikysely tullaan toteuttamaan vuoden 2023 aikana.



Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Orimattilan kaupungin henkilöstö on ammatillisesti osaavaa ja vakituinen henkilöstö asetetut kelpoisuusehdot täyttävää.

Tietyillä toimialoilla, erityisesti sivistystoimialalla, kelpoisuusehdot täyttävien sijaisten saaminen on ollut haasteellista useampana vuotena ja sama suuntaus jatkunee tulevaisuudessakin. Kelpoisuusehdot täyttävien sijaisten saatavuus ei ole ainoastaan Orimattilan kaupungin haaste vaan haaste on yleinen kunta-alalla.

Osaamisen kehittäminen ja tavoitteet 2023

Tavoitteena on kehittää osaamista kaupungin palvelutoiminnan tarpeisiin, edistää muutoksiin varautumista sekä työurien pidentymistä. Näin kehittyminen, työhyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus lisääntyvät.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista.

Esimiehellä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käydään läpi tehtävät, henkilökohtaiset tavoitteet, mahdolliset työn muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Osaamisen kehittämisen tavoitteet ja aihealueet kaupunkitasoisesti, peilaten aiempien vuosien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin, liittyvät niin muuttuvan lainsäädännön, ohjelmistojen käyttöönottoon, viestinnän, omien tiedonhallinta- ja digitaitojen kuin substanssiosaamisen omaksumiseen ja vahvistamiseen. Monipaikkainen ja hybridityö haastaa tiimejä oman työskentelyn ja tiimityötaitojen kehittämiseen. Oppisopimus- ja täydennyskoulutuksella tullaan vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin kouluttamalla omaa henkilöstöä edelleen. Lisäksi esihenkilötyöhön, työkykyjohtamiseen ja muutosjohtamiseen tullaan tarjoamaan esihenkilöille suunnattua koulutusta. Koko henkilöstöä koskevaa tietosuoja-, digitaito- ja yleistä julkishallinnon koulutusta toteutetaan joulukuussa 2022 laajennetun koulutuspalvelusopimuksen turvin räätälöimällä henkilöstöryhmittäin soveltuvia koulutuskokonaisuuksia.

Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Suunnitelmaa voidaan täydentää ja päivittää toimintavuoden kuluessa vastaamaan todellisia tarpeita ja toteumaa.

Toteuma raportoidaan vuoden päätyttyä tammikuussa koulutuskorvauksen hakemisen yhteydessä. Raportti liitetään henkilöstölinpäätökseen.



