



Orimattilan kaupunki

Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2025

Yhteistoimintaelin 10.12.2024

Kaupunginhallitus 16.12.2024



Sisällys

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025	1
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	3
Henkilöstö	4
Henkilöstösuunnitelma talousarviovuodelle 2025	5
Henkilöstörakenne 2023	5
Eläköitymisennuste	7
Erialaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet	8
Palvelussuhteen luonne	8
Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä.....	9
Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	10
Osaamisen kehittäminen ja tavoitteet 2025	10
Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta	11



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 muutoksiin, 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 kehittymisestä
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 kehittämiseen 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).

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastosta jälkikäteen edelliseltä vuodelta tammikuun loppuun mennessä.

Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu konsernitoimialalla. Toimialoja pyydetään valmistelemaan koulutussuunnitelma talousarvion puitteisiin siten, että toimialajohtajat valmistelevat palvelualuepäälliköiden kanssa toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat tammi-helmikuussa 2025. Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamennettelyn 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. Strategiaa on kirkastettu syksyllä 2023. Kaupungin strategiset tavoitteet ovat:

- Elämän ja yrittämisen yhteistyöalusta
- Älykkäät ja tarvetta vastaavat palvelut
- Henkilöstö - Orimattilan sydän

Strategiset tavoitteet antavat 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, resursoimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille.

Henkilöstömme on hyvinvoiva sekä sitoutunut kehittämiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Valmentava johtaminen mahdollistaa jokaisen työntekijän kasvun ja työssä onnistumisen. Osaamisen jatkuva kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen asia. Esihenkilöt varmistavat henkilöstömme osaamisen ja ennakoivat myös tulevan osaamistarpeen. Hyödynnämme älykkäitä ratkaisuja oppimisessa.

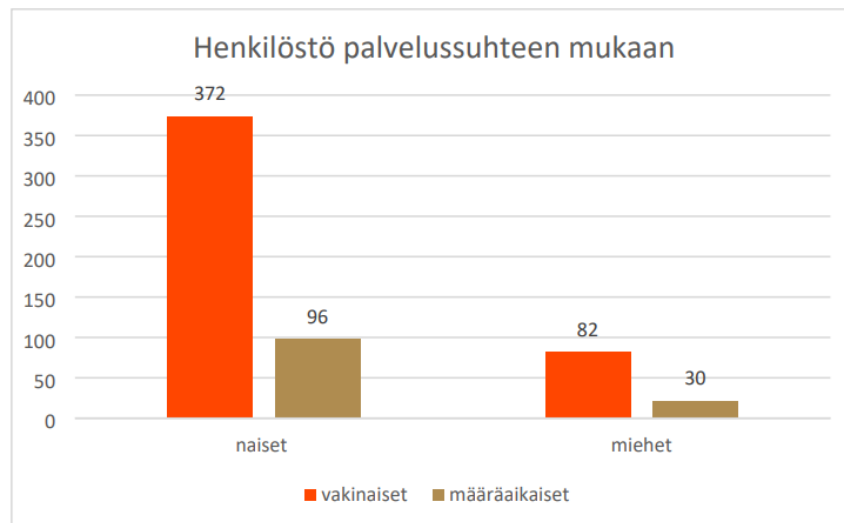
Henkilöstösuunnitelma talousarviovuodelle 2025

Toimialat ovat tehneet esityksensä henkilöstölisäyksiksi/-vähennyksiksi talousarvion valmistelun yhteydessä. Talousarviovuodelle 2025 on tehty viiden palvelussuhteen lisäys. Talousarviokäsittelyn yhteydessä (Kaupunginvaltuusto 25.11.2024 § 107) on päätetty ict-asiantuntijan, juristin, yrityskoordinaattorin sekä kahden kahvilatyöntekijän palkkaamisesta.

Suunnitelmavuosien järkevällä henkilöstösuunnittelulla (mm. eläköitymiset ja määräaikaisuuksien päättymisen huomioiminen) hallittu henkilöstömenojen lasku voidaan saavuttaa, mutta vaatii palveluverkkoratkaisuja. Avoimiksi tulevia virkoja ja työsuhteita ei saa täyttää ilman täyttölupaa. Täyttöluvan myöntäjänä toimivat toimialajohtajat.

Henkilöstörakenne 2023

Henkilöstöraportin 2023 mukaan Orimattilan kaupungilla työskenteli noin 580 henkilöä (534,79 henkilötyövuotta). Henkilöstömenot olivat 27,7 milj. euroa, mikä on 55,1 % toimintakuluista. Vakiuista henkilöstöä kaupungilla oli 454 ja määräaikaista 126.



Kaavio 1 Henkilöstön palvelussuhdemuodon mukaan

Henkilöstön palvelussuhteiden jakautuminen vakituisiin ja määräaikaisiin on vakiintunut edellä mainitulle tasolle. Tulevalle toimintakaudelle on suunniteltu organisaatiomuutos, jota on valmisteltu kuluneen toimintakauden ajan. Vuonna 2025 vakituisen henkilöstömäärän arvioidaan olevan noin 420.

	2020	2021	2022	2023
Vakituiset	468	463	456	454
Määräaikaiset	93	105	119	126
Yhteensä	561	568	575	580

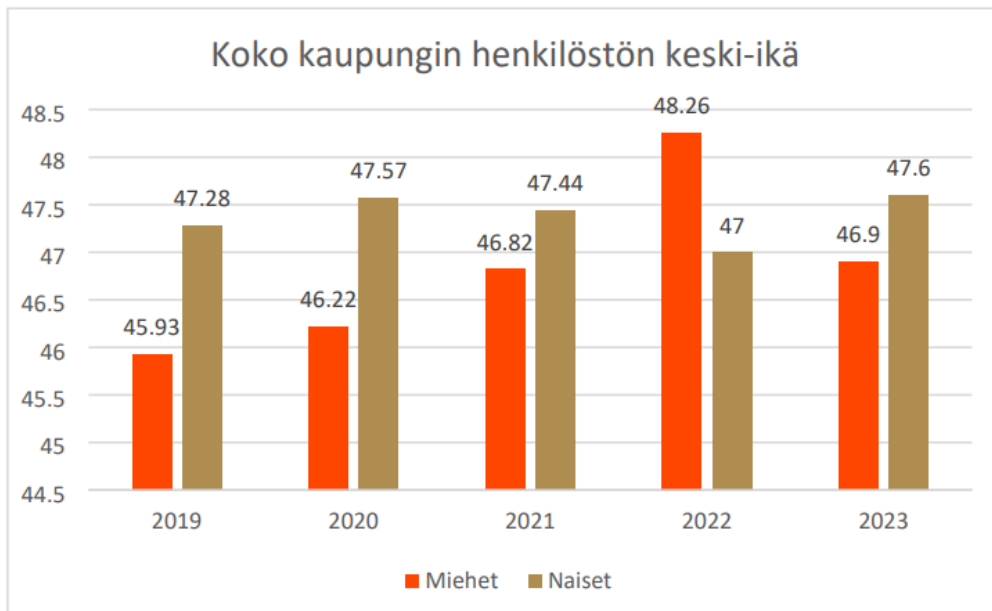
Kaavio 2 Palvelussuhdemuotojen kehitys

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä naisilla vuonna 2023 oli 47,6 vuotta ja miehillä 46,9 vuotta. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä valtakunnallisesti on 45,5 vuotta. (Kunta- ja hyvinvointialueyhtenäistyminen 2022).

Työhyvinvointiin panostaminen edesauttaa työssä jaksamista jokaisella organisaation tehtäväalueella ja mahdollistaa työssä jatkamisen edellytysten vahvistumisen lähestyessä eläköitymisikää.



Lisäksi vahvalla työterveyshuollon yhteistyöllä työkyvyn ylläpito mahdollistuu entistä ennakoivammin.



Kaavio 3 Koko kaupungin henkilöstön keski-ian kehitys

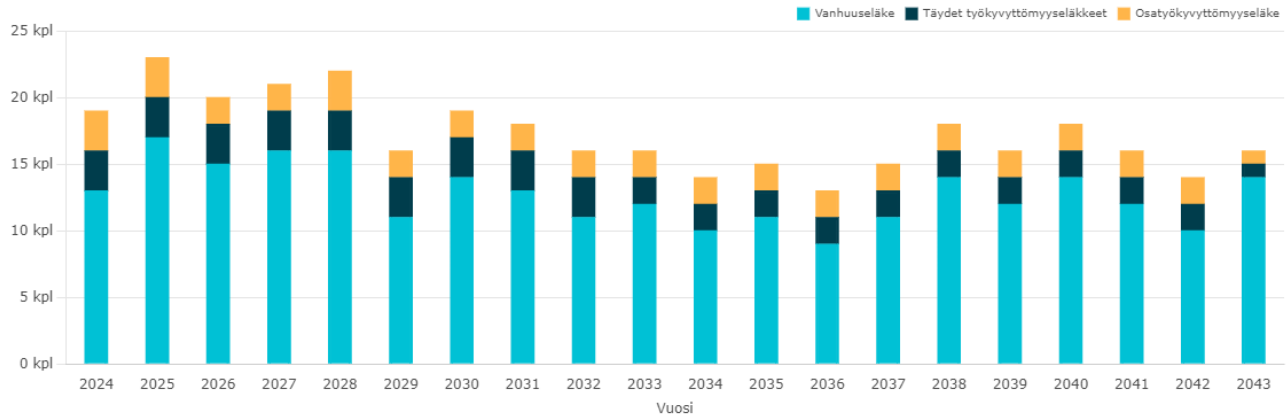
Eläköitymisennuste

Kevan Avaintietopalveluista tuotetun eläköitymisennusteen mukaan Orimattilan kaupungilta eläköityy vuosittain keskimäärin 15 henkilöä. Ammattiryhmät, joista eläköidytään Orimattilan kaupungilla eniten Kevan Avaintieto-palveluiden mukaan, ovat päiväkotien lastenhoitajat, peruskoulun ja lukion opettajat, luokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat.

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



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



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 määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräaikaista henkilöstöä palkattaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain määräykset määräaikaisuuden perusteesta. Peruste on kirjattava työsopimukseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt. Työntekijän pyynnöstä tehtävä määräaikainen työsopimus on peruste, jonka lisäksi ei tarvita muita perusteita (merkittävä työsopimukseen).

Toimialat valmistelevat selvityksen määräaikaisesti täytetyistä tehtävistä (avoimen tehtävän hoitajat ja muut määräaikaiset – ei sijaiset, jotka tekevät selkeästi esim. sairausloma-, perhevapaa tms. sijaisuutta), joka annetaan osavuositarkastusten yhteydessä. Määräaikaisten työsopimusten tekemisen yhteydessä tulee työsopimukseen sekä viranhaltijapäätökseen ehdottomasti kirjata



määräaikaisuuden peruste selkeästi (ei esim. tilapäinen tarve, vaan selvennettynä, mikä tilapäisen tarpeen aiheuttaa).

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 käytössä 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.

Orimattilan kaupungilla on käytössä korvaavan työn malli, jonka tavoitteena on työntekijän terveyden ja työkyvyn tukeminen, työhön paluun helpottaminen, työntekijän oman motivaation ja aktiivisuuden tukeminen sekä kaupungin toiminnan mahdollisimman häiriöttömän toiminnan turvaaminen. Korvaavan työn tekeminen sairauspoissaolon sijaan voi tietyissä tapauksissa jopa tukea kuntoutumista ja varmistaa työntekijän kannalta myös toimeentulon ennallaan säilymisen. Työnantajan kannalta korvaavan työn toimintamallilla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja saada siten käytössä oleva henkilöstöresurssi mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön. Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää – vahvistaa työhyvinvointia. Tällöin myös työnantajakuva paranee, eläkekustannukset ja muut sivukulut jäävät pienemmiksi.

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. Osa-aikatyöhön kannustetaan työhön paluuta helpottavana tekijänä pitkän työkyvyttömyyden jälkeen.

Työsuojelutoiminnassa pyritään kartoittamaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Kaupungilla on käytössä sähköinen työturvallisuusjärjestelmä Wpro.

Konsernitoimiala toteuttaa vuosittain tai joka toinen vuosi työhyvinvointikyselyn koko henkilöstölle. Työhyvinvointikysely toteutettiin viimeksi syksyllä 2024. Tuloksia arvioidaan ja niiden perusteella ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin vuoden 2025 aikana. Seuraava työhyvinvointikysely on suunniteltu toteutettavaksi syksyllä 2025.

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 2025

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.

Esihenkilöllä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käydään kehityskeskustelun yhteydessä 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 ja työkykyjohtamiseen tullaan tarjoamaan esihenkilöille suunnattua koulutusta.

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 henkilöstötilinpäätökseen.