

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

1 Johdanto

Kunnassa on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelmasta säädetään laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (yhteistoimintalaki).

Yhteistoimintalain 4 a pykälän 2 momentin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan 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;
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Koulutussuunnitelman sisältämistä koulutuksista on mahdollista saada korvauksia Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvaukseen on oikeus koulutuksesta:

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa kunnan yhteistyötoimikunnassa, jonka jälkeen kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman (hallintosääntö 24 §).

Kunnan henkilöstökulujen yhteissumma vuonna 2024 oli 5,4 miljoonaa euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 4,4 miljoonaa euroa. Vuoden 2025 talousarviossa henkilöstökulujen yhteissumma on 5,5 miljoonaa euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus on 4,6 miljoonaa euroa.

2 Henkilöstöperiaatteet Padasjoen kunnassa

Henkilöstö on sijoitettu toimialoille ja tulosalueille palvelutoiminnan tarpeen edellyttämällä tavalla. Kunnanhallitus päättää toimialojen välisestä tehtäväjaosta siltä osin kuin hallintosäännössä ei ole asiasta määrätty. Toimialajohtaja päättää toimialan sisäisestä työvoiman käytöstä.

Lähiesimies käy vuosittain alaistensa kanssa kehityskeskustelun jossa huomioidaan koko organisaation tavoitteet.

Tehtäväkuvauksessa määritetään työntekijän/viranhaltijan toimenkuva eli henkilön asema ja tehtävät toimialalla. Tehtäväkuvaukset tarkistetaan kehityskeskustelujen yhteydessä sekä tarvittaessa. Tehtäväkuvauksen valmistelee lähin esihenkilö kyseisen työntekijän/viranhaltijan kanssa. Tehtäväkuvan vahvistaa esimies.

2.1 Tilastotietoja henkilöstöstä

Kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan organisaation henkilöstön määrää ja rakennetta sekä arvioidaan näiden kehittymistä tulevaisuudessa. Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella sillä tavoin kuin on organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen perusteltua, esimerkiksi seuraavasti: organisaation eri palvelualueet tai yksiköt, henkilöstöryhmät, työsuhde- ja työaikamuodot, ammattiryhmät, ikäryhmät.

Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö jakautui 31.12.2024 sopimusaloittain seuraavan taulukon mukaan. Luvut sisältävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön.

Henkilöstömäärä 31.12.2023

Padasjoen kunta: HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUONNA 2026

	KVTES	OVTES	TS	KAIKKI YHTEENSÄ
Kokoaikaiset	52	27	11	90
Osa-aikaiset	18	4	3	25
Yhteensä	70	31	14	115

**Palvelussuhteen
luonne %**

31.12.2024

Vakinaiset	73,0
Määräaikaiset	27,0
Yhteensä	100

Henkilöstö jakautuu toimialoille seuraavasti:

Henkilöstömäärä

31.12.2024

Keskushallinto	12
Sivistystoimi	80
Tekninen toimi	20
Yhteensä	112
Työllistetyt	3

Padasjoen kunta: HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUONNA 2024

Yhteensä	
ml. työllistetyt	115

Henkilöstö jakautui 31.12.2024 toimialoittain palvelussuhteen luonteen perusteella seuraavasti:

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Keskushallinto	3	3	6	5,6
Perusturva	2	5	7	6,5
Sivistystoimi	57	13	70	64,8
Tekninen toimi	20	5	25	23,1
Yhteensä	82	26	108	100

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024 esitetään seuraavissa taulukoissa. Henkilöstön ikärakenteen ja keski-ikä kehitys tuo tulevina vuosina Padasjoella ja koko kunta-alalla erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiseksi.

Henkilöstö	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74
ikäryhmit- tään lkm	5	1	5	9	11	13	9	9	29	21	3
%	4,3	1	4,3	7,8	9,6	11,3	7,8	7,8	25,2	18,3	2,6

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2024

Vakinainen henkilöstö	51
Koko henkilöstö	51

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen, kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisen teknisen työehtosopimuksen soveltamisaloille.

2.2 Henkilöstösuunnittelu

Kunnassa on käytössä täyttölupamenettely. Täyttöluvut myöntää kunnanjohtaja. Menettelyn tarkoituksena on varmistaa, että rekrytointien yhteydessä tarkastellaan tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuuksia ja arvioidaan huolellisesti vaihtoehtoisesti toimintatavat ja kyseisen tehtävän tarve. Luonnollinen poistuma on työnantajalle luontainen tapa kehittää suunnitelmallisesti tehtävien uudelleenjärjestelyä.

Kokonaisuutena ennakoiva henkilöstösuunnittelu sisältäen osaamistarpeen ja osaamisen kehittämisen suunnittelun on jatkuvaa toimintaa. Se on osa organisaation toiminnan suunnittelua ja käytäntöjen sekä toimintojen kehittämistä ja johtamis- ja esimiestyötä. Sen tavoitteena on varmistaa, että henkilöstön määrä, rakenne ja osaaminen vastaavat tulevaisuuden palvelurakenteita.

2.3 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Padasjoen kunta: HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUONNA 2026

Henkilöstö on joko virka- tai työsuhhteessa Padasjoen kuntaan. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhhteeseen.

Tehtävien luonteen tai palvelutoiminnan tarpeen perusteella henkilöstö palkataan toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräaikaisen palvelussuhteen peruste pitää yksilöidä selkeästi työsopimuksessa tai viranhoitomääräyksessä ja peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen. Kyseinen peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt, määräaikainen lisätyöntekijän tarve tai työllistämistukityö. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perusteltua syytä (asia merkitään työsopimukseen).

Padasjoen kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika ja OVTES:n mukainen opettajien työaika. Kunnanjohtaja ja toimialajohtajat ovat niin kutsutussa kokonaistyoajassa.

Työajan mahdollinen osa-aikaisuus määräytyy kunnan palvelutoiminnan mukaan tai henkilön omasta pyynnöstä. Kunnassa on käytössä erilaisia keinoja vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen, kuten liukuva työaika sekä etätyömahdollisuus, joita on käsitelty kunnanhallituksen 7.10.2024 (§ 212) hyväksymässä henkilöstöohjeessa.

Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä pyritään ylläpitämään ennen kaikkea työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintamalliin sisältyy sairauspoissaolojen seuranta. Kunnassa on voimassa oleva aktiivisen tuen malli.

Tavoitteena on kehittää osaamista kunnan palvelutoiminnan tarpeista lähtien ja edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä ja näin osaltaan parantaa työhyvinvointia ja toiminnan tuloksellisuutta.

3. KOULUTUSSUUNNITELMA TYÖYKSIKÖITTÄIN

Yksityiskohtaiset koulutussuunnitelmat laaditaan hajautetusti siten, että kukin esimies laatii alaisiaan koskevan koulutussuunnitelman, jossa määritellään koulutustarve, sisältö ja koulutuksen kesto. Koulutussuunnitelmia tulee tarvittaessa päivittää. Sen lisäksi, että yksityiskohtaisessa koulutussuunnitelmassa huomioidaan kohdan 1 mukaiset tavoitteet, niin kiinnitetään erityistä huomiota varahenkilöjärjestelyjen edellyttämiin koulutustarpeisiin.

