PADASJOEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2027

YTR

KUNNANHALLITUS

Sisällys

1. Johdanto 3
2. Kuntastrategian ja vuoden 2027 talousarvioesityksen henkilöstötavoitteet 5
2.1. Kuntastrategia 5
2.2. Vuoden 2027 talousarvioesityksen henkilöstötavoitteet 6
3. Henkilöstösuunnitelma 7
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne 7
3.2. Henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen 9
3.3. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen 11
3.4. Henkilöstöperiaatteet ja palvelussuhdemuodot Padasjoella 11
3.5. Henkilöstön kouluttautuminen 13
4. Koulutussuunnitelmat ja -tarpeet palvelualueittain 15
4.1. Konsernipalvelualue 15
4.1.1. Keskushallinto 15
4.1.2. Työllisyyspalvelut 15
4.1.3. Kiinteistöpalvelut 15
4.1.4. Rakennusvalvonta 16
4.2. Sivistyksen palvelualue 16
4.2.1. Yhtenäiskoulu ja lukio 16
4.2.2. Kirjastopalvelut 17
4.2.3. Hyvinvointipalvelut 17
5. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta 18

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:

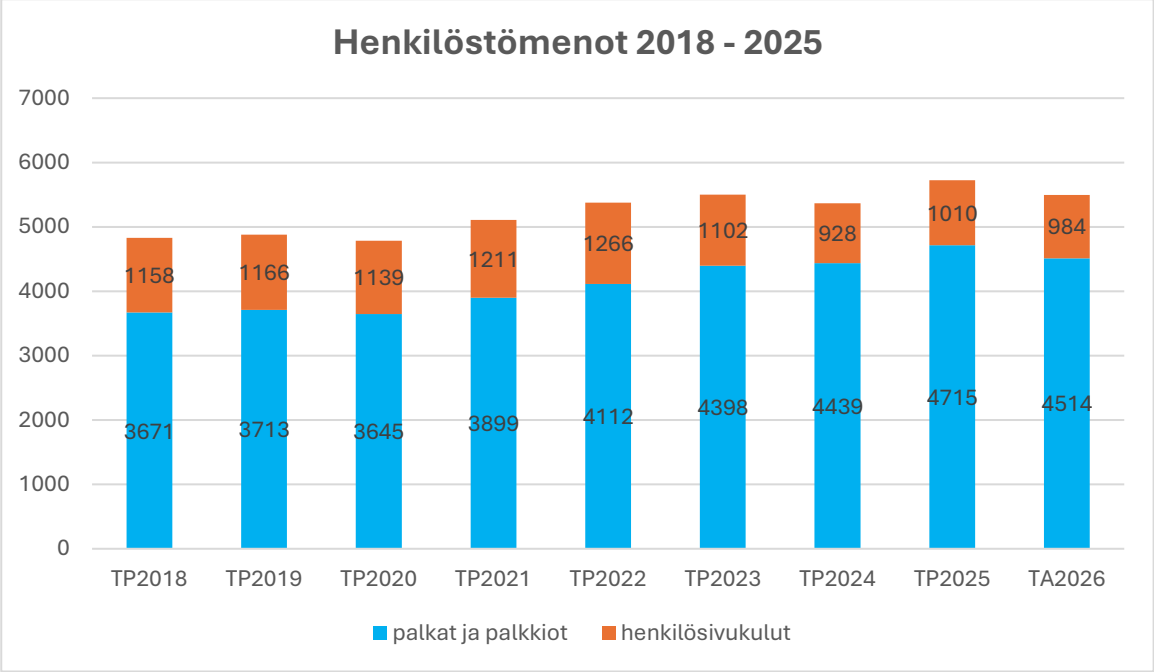
1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin

Padasjoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa kunnan yhteistoimintatyöryhmässä, jonka jälkeen kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman (Hallintosääntö 26 §).

Kunnan henkilöstökulujen yhteissumma vuonna 2025 oli 5,7 miljoonaa euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 4,7 miljoonaa euroa (Tilinpäätös 2025). Vuoden 2026 talousarviossa henkilöstökulujen yhteissumma on 5,5 miljoonaa euroa, josta palkat ja palkkiot muodostavat 4,5 miljoonaa euroa.

Kaavio 1. Padasjoen kunnan henkilöstömenot 2018–2025



Padasjoen kunnan työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelutoimikunta käsittelee työsuojeluasiat voimassa olevien työsuojelun valvonnan ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädettyjen lakien mukaisesti. Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen työpaikan sekä turvallisuutta että terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut vastaavat siitä, että kunnan toimipisteillä tehdään jatkuvaa riskinarviointia työsuojeluasioissa. Esihenkilöiden on puututtava välittömästi työssä esiintyviin riskeihin, vaaroihin tai epäkohtiin niiden ratkaisemiseksi.

Padasjoen kunnan työsuojeluun kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvaltuutettua sekä myös henkilöstöjärjestöjen edustajat sisältävä yhteistoimintaryhmä kokoontuu säännöllisesti. Kehityskeskusteluja pyritään käymään vuosittain esihenkilön ja työntekijän välillä, ja samassa yhteydessä päivitetään ajantasaiset tehtävänkuvaukset. Lisäksi vuosittain toteutetaan työhyvinvointikysely, jonka tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä mm. johtamisesta ja esihenkilötyöstä, työolosuhteista ja työn mielekkyydestä. (Tilinpäätös 2025.)

Esihenkilön ja alaisten välisessä vuosittaisessa kehityskeskustelussa käydään läpi henkilöstön koulutustarpeet ja työsuojelukysymykset. Lisäksi kehityskeskustelussa käydään keskustelua myös mahdollisesta muutoksesta henkilön tasosta tasopalkkajärjestelmässä.

Palvelussuhteen aikana tapahtuvien tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistaminen työn vaativuuden muuttumisen takia sekä tasopalkkajärjestelmän OSVA-tasojen muutos ja tasolisien myöntäminen edellyttää hallintojohtajan kirjallista lupaa ennen muutoksista päättämistä.

2. Kuntastrategian ja vuoden 2027 talousarvioesityksen henkilöstötavoitteet

2.1. Kuntastrategia



Padasjoen kunnan vuonna 2025 päivitetyssä ''Muutakin kuin Mummola''- kuntastrategiassa tuodaan esiin sellaisia arvoja ja strategisia painopisteitä, jotka ovat keskeisiä myös kunnan henkilöstön toiminnan ja hyvinvoinnin kannalta. Strategiaan sisältyvä kärkihanke ''Tuemme padasjokelaisten toimintakykyä'' edustaa keskeisesti toimintakykyä ja työhyvinvointia myös kunnan työntekijöiden kannalta, jota juuri henkilöstö- ja koulutussuunnitelman avulla pyritään vahvistamaan.

Kuntastrategian arvot ovat joustavuus, luottamus, uusiutuvuus ja yhteisöllisyys. Nämä arvot ohjaavat ja määrittävät myös Padasjoen kunnan henkilöstön toimintaa ja sen kehittämistä. Yhdessä ne luovat kestävän perustan toimivalle työelämälle ja paranevalle työhyvinvoinnille.

Joustavuus, luottamus ja yhteisöllisyys ovat sellaisia arvoja, joiden tulisi määrittää jokapäiväistä toimintaa Padasjoen kunnan työyhteisössä useine toimialoineen.

Uusiutuvuuden arvo sen sijaan ilmenee erityisesti siinä, miten henkilöstön kouluttautumista tuetaan ja siinä, miten pystymme omaksumaan uudenlaisia taitoja ja toimintatapoja muuttuvassa toimintaympäristössä.

2.2. Vuoden 2027 talousarvioesityksen henkilöstötavoitteet

Vuoden 2027 talousarvioesityksessä on nostettu esiin keskeisiä kunnan henkilöstöä koskevia tavoitteita. Lisäksi talousarvion riskianalyysissä on kiinnitetty huomiota henkilöstöriskeihin erityisesti varahenkilöjärjestelyjen ja henkilöstön vaihtuvuuden näkökulmasta. Näitä riskejä pyritään vähentämään henkilöstön osaamista kehittämällä sekä tukemalla henkilöstön sitoutumista johdonmukaisella henkilöstöpolitiikalla.

Henkilöstöhallinnon tulosalueen osalta on koko henkilöstöä koskeviksi tavoitteiksi määritelty ’’työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden ylläpitäminen’’ ja ’’työnantajakuvan vahvistaminen’’. Nämä talousarvioesityksessä määritellyt henkilöstötavoitteet liittyvät erityisesti osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön merkitykseen kunnan kokonaisvaltaisena menestystekijänä sekä kunnan pito- ja vetovoiman vahvistamiseen. Konkreettisina mittareina toimivat tällöin henkilöstökyselyn kokonaistulos ja hakijoiden määrä avoimiin vakinaisiin tehtäviin vuoden aikana. Talousarvioesityksessä asetettu tavoite on säilyttää henkilöstökyselyn kokonaistulos ja hakijoiden määrä vähintään vuoden 2026 tasolla. Padasjoella henkilöstöhallinto vastaa kunnan henkilöstöpolitiikan käytännön toteuttamisesta, henkilöstöhallinnon tukipalveluista, työterveyshuollon koordinoinnista sekä yhteistoiminnasta henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Sivistyksen palvelualueen osalta henkilöstötavoitteet on määritelty seuraavasti: ’’Sivistyshallinnon henkilöstön osaamista täydennetään ja laajennetaan koulutussuunnitelman mukaisilla koulutuksilla ja rekrytointien kautta. Työhyvinvointia edistetään henkilöstön osallistamisella sekä keskustelevalla ja ratkaisukeskeisellä työkulttuurilla.’’ Talousarvioesityksessä määritellään myös yhtenäiskoulun ja lukion tulosalueen sisäiseksi henkilöstötavoitteeksi koko henkilöstön kouluttautuminen tekoälyn käytön perusteisiin.

3. Henkilöstösuunnitelma

3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan organisaation henkilöstön määrää ja rakennetta sekä tarkastellaan näiden kehittymistä tulevaisuudessa. Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella siten, kuin on organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen perusteltua. Alla olevissa taulukoissa ja kaaviossa on kuvattu Padasjoen kunnan henkilöstöä eri toimialueiden, henkilöstöryhmien, työsuhdemuotojen sekä ikäryhmien perusteella.

Padasjoen kunnalla työskenteli 31.12.2025 yhteensä 116 henkilöä, joista vakituisessa työsuhteessa oli 81. Määräaikaisia työntekijöitä oli tuolloin 11 henkilöä ja sijaisia puolestaan 24 henkilöä. Naisten kokonaismäärä kaikista työntekijöistä oli 89 henkilöä, kun taas miehiä oli yhteensä kaikissa palvelussuhteissa 27 henkilöä. (Populus henkilöstötietojärjestelmä.)

Taulukko 1. Palvelussuhteet Padasjoen kunnalla 31.12.2025

Palvelussuhde 31.12.2025	**yhteensä**	**naiset**	**miehet**
Vakituinen	81	62	19
Määräaikaiset	11	8	3
*joista työllistettyjä	1	1	0
*joista oppisopimuksella	0	0	0
*joista muita työllistettäviä	0	0	0
Sijaiset	24	19	5
Yhteensä	**116**	**89**	**27**

Lähde: Populus henkilöstötietojärjestelmä

Toimialoittain tarkasteltuna määrällisesti eniten kunnan työntekijöitä työskenteli sivistystoimessa (82 hlö), mikä muodostaa 71,3 % kunnan kokonaishenkilöstömäärästä. Teknisessä toimessa työntekijöitä oli vuoden 2025 lopussa 20 henkilöä, ja kunnan keskushallinnossa työskenteli tuolloin puolestaan 13 työntekijää.

Taulukko 2. Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2025

Toimiala	**Vakituiset**	**Määräaikaiset**	**Yhteensä**	**% henkilöstöstä**
Keskushallinto	8	5	13	11,31
Sivistystoimi	57	25	82	71,3
Tekninen toimi	18	2	20	17,39
Yhteensä	**83**	**32**	**115**	**100**

31.12.2025 Padasjoen kunnalla oli 97 kokoaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää, kun taas osa-aikaisia työntekijöitä oli samaan aikaan 18. KVTES:n piirissä työskenteli selkeä enemmistö kunnan työntekijöistä (75 hlö). OVTES:n piirissä työskenteli sen sijaan 30 henkilöä ja TS:n piirissä puolestaan 10 henkilöä.

Taulukko 3. Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2025

Henkilöstömäärä	KVTES	OVTES	TS	Yhteensä
Kokoaikaiset	62	25	10	97
Osa-aikaiset	13	5	0	18
Yhteensä	**75**	**30**	**10**	**115**

Taulukko 4. Henkilöstömäärän kehitys

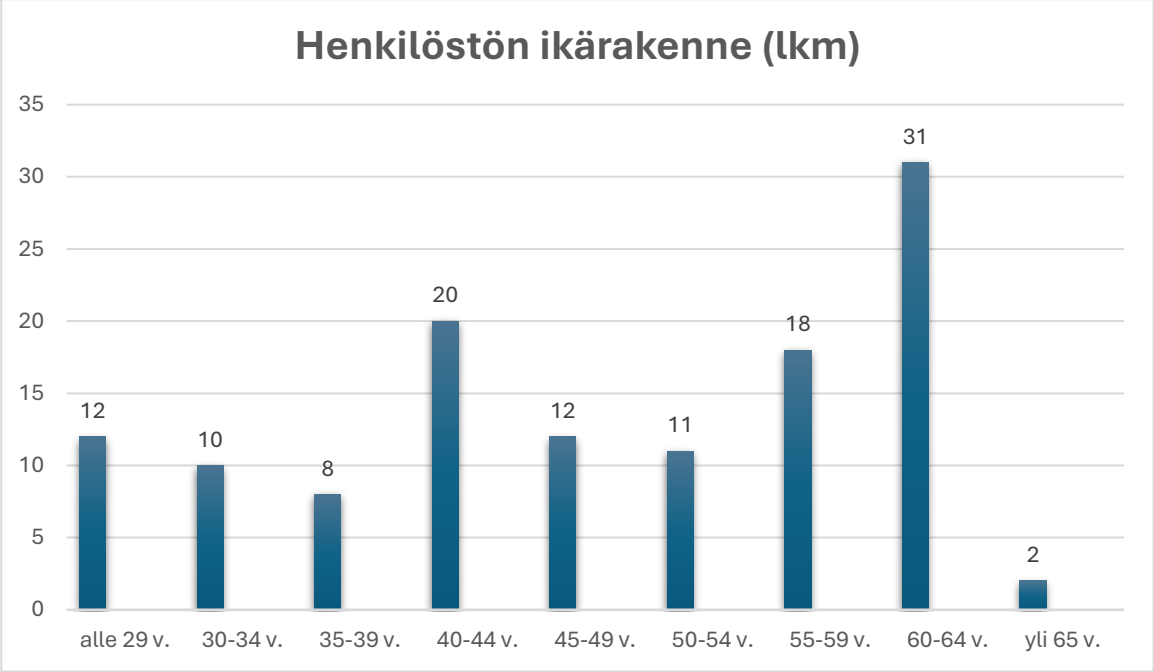
Henkilöstömäärä 31.12.	2021	2022	2023	2024	2025
Vakinaiset	80	83	82	84	83
Määräaikaiset	30	28	26	28	32
Työllistetyt	6	2	3	3	0
Yhteensä	**110**	**111**	**108**	**115**	**115**

Kunnan työntekijöiden ikäjakauma vuoden 2025 lopussa on esitetty seuraavassa kaaviossa. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli tuolloin 51 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä puolestaan 47 vuotta. Yli 60-vuotiaita kunnan työntekijöistä oli 33 henkilöä, mikä on noin 27 % kunnan työntekijöiden kokonaismäärästä. Näin ollen on selvää, että henkilöstön ikärakenteen kehitys aiheuttaa Padasjoella tulevina vuosina haasteita erityisesti työntekijöiden työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Ensi vuodelle arvioitu eläkkeelle jäävien työntekijöiden määrä on viisi henkilöä, joista kolme työskentelee sivistyksen palvelualueella ja kaksi konsernipalvelualueella. Seuraavina vuosina eläköitymiskehityksen arvioidaan jatkuvan kunnassa volyymiltaan samankaltaisena kuin ensi vuonna.

Eläköitymisen lisäksi Padasjoen kunnassa ei ole vuonna 2027 näköpiirissä olennaisia muutoksia vakituisen henkilöstön määrässä. Osaltaan kunnan henkilöstömäärän kehitykseen vaikuttaa kuitenkin kunnanvaltuuston hyväksymä talousarvio koskien määräaikaisten työsuhteiden mahdollista päättymistä ja uusimatta jättämistä tämän ja ensi vuoden aikana.

Kaavio 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025



Lähde: Populus henkilöstötietojärjestelmä

3.2. Henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Henkilöstön hyvinvointi on tärkeässä roolissa Padasjoen kunnassa. Padasjoella toteutetaan vuosittain henkilöstön työhyvinvointikysely. Henkilöstökyselyiden perusteella johtaminen ja esihenkilötyö ovat nousseet kehittämiskohteiksi useana peräkkäisenä vuotena. Padasjoen kunnalla toteutetaan vuosittain myös kehityskeskustelut esihenkilön ja alaisten välillä.

Työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen tulee olla osa jokapäiväistä toimintaa kuntaorganisaation sisällä. Vuoden 2025 henkilöstökyselyssä työyhteisöjen toimivuuteen liittyviä kehittämistarpeita tunnistettiin erityisesti tiedonkulussa sekä eriävien mielipiteiden rakentavassa käsittelyssä. Lisäksi henkilöstön vastauksissa nousivat esiin työn kuormittavuus ja palautumiseen liittyvät haasteet. Henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisessä on siten perusteltua kiinnittää huomiota erityisesti esihenkilötyön yhdenmukaisuuteen, avoimeen tiedonkulkuun, henkilöstön kuulemiseen sekä rakentavan keskustelukulttuurin vahvistamiseen.

Taulukko 5. Sairauspoissaolot työpäivistä hallintokunnittain

Toimiala	Poissaolot työpäivät / hlö 2024	Poissaolot työpäivät / hlö 2025
Kunnanhallitus	6,1	3,4
Sivistystoimi	12,7	7,3
Tekninen toimi	2,8	3,9
Yhteensä*	**10**	**13**

*Lähde: Sairauspoissaolopäivien jakauma keston mukaan, Mehiläinen Oy raportointi

Padasjoen kunnassa on mahdollisuus mukautettuun työhön. Mukautettu työ tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä ei pysty tekemään kaikkea varsinaista työtään, mutta pystyy tekemään kevyempiä työtehtäviä. Mukautettu työ on työntekijälle vapaaehtoista. Esihenkilö ja työntekijä arvioivat yhdessä mahdollisuutta mukautettuun työhön sairauspoissaolon sijaan. Tällöin työntekijän ei tarvitse olla sairauspoissaololla, vaan hän voi työskennellä määräaikaisesti rajoitteittensa puitteissa muokatuissa tehtävissä.

Mukautetun työn tekemistä on syytä harkita erityisesti silloin, kun henkilöllä on sairaudestaan huolimatta paljon työkykyä jäljellä, mutta poissaolo uhkaa pitkittyä hoitojonojen tai sairauden hitaan paranemisen vuoksi. Tyypillisiä tilanteita ovat erilaiset vammojen jälkitilat, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä eräät mielenterveyden häiriöt, kuten masennus. Yhteistä näille kaikille on, että varhainen työhön paluu on tärkeä osa toimintakyvyn ylläpitämistä ja paranemisen tukemista.

Esihenkilö ja työntekijä arvioivat yhdessä mahdollisuuden mukautetun työn tekemiseen ja keskustelevat siitä, mitä mukautettuna työnä tehtävät työtehtävät voivat olla. Tarvittaessa esihenkilö voi ohjata työntekijän (tai henkilö voi itse hakeutua) työterveyshuoltoon mukautetun työn mahdollisuuden arvioimiseksi.

Työntekijä ja esihenkilö sopivat yhdessä mukautetun työn tehtävistä ja työajasta. Mukautettuna työnä tehtävän työpäivän pituus on normaali työpäivän pituus. Erityisestä syystä sairauspoissaolon sijasta esihenkilö ja työntekijä voivat sopia osapäiväisestä mukautetusta työstä siten että henkilö on puoli päivää mukautetussa työssä ja puoli päivää sairauspoissaololla.

Padasjoen kunnalla on käytössä aktiivisen tuen malli, jonka avulla pyritään työntekijöiden työkyvyn tukemiseen ja ylläpitämiseen sekä työkyvyttömyyden ehkäisemiseen. Aktiivisen tuen malliin sisältyy erilaisia konkreettisia toimenpiteitä, joita hyödyntämällä työntekijöiden työkyky pyritään säilyttämään ennaltaehkäisevästi. Aktiivisen tuen mallin ensimmäinen vaihe on nimeltään varhainen tuki. Se voi käynnistyä esimerkiksi muuttuneen työsuorituksen tai toistuvien sairauspoissaolojen seurauksena.

Turva-Arvin kautta on mahdollista tehdä työsuojeluilmoituksia. Työsuojeluilmoitus voi olla myös uusi mahdollinen turvallisuusidea. Turvallisuusilmoituksen lisäksi Padasjoen kunnassa

on käyttöönotettu Whistleblowing-direktiivin mukainen väärinkäytösten ilmoituskanava, jonne työntekijät voivat ilmoittaa havaitsemistaan väärinkäytöksistä

Edenredin tarjoamat hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuuriedut ovat käytössä Padasjoen kunnalla. Yli kuusi kuukautta virka- tai työsuhteessa olevat työntekijät pääsevät käyttämään työsuhde-etujaan kuten myös yli 12 kuukautta virka- tai työsuhteessa olevat työntekijät.

3.3. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Padasjoella tuetaan työkyvyttömyysuhan alaisia työntekijöitä. Keskeisiä menetelmiä työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden tukemiseksi ovat erityisesti aktiivisen tuen mallin toimenpiteet ja työtehtävien mahdollinen mukauttaminen. Aktiivisen tuen mallin ensimmäinen vaihe on nimeltään varhaisen tuen malli, joka voidaan käynnistää toistuvien sairauspoissaolojen tai muuttuneen työsuorituksen vuoksi. Aktiivisen tuen mallin ja mukautetun työn avulla pyritään edistämään kunnan työntekijöiden työkyvyn säilymistä ja siten ehkäisemään työkyvyttömyyttä.

Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen osalta Padasjoen kunta keskittyy erityisesti erilaisten työelämän joustojen hyödyntämiseen ja ammatillisen osaamisen päivittämiseen. Tällöin hyödynnetään esimerkiksi osa-aikatyön ja mukautetun työn kaltaisia työelämän joustoja, joiden avulla pyritään edesauttamaan lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden jaksamista ja työkyvyn säilymistä. Tämän lisäksi ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ylläpidetään ammatillisen osaamisen päivittämisellä ja ajantasaistamisella, jolloin puolestaan erilaisiin alakohtaisiin koulutuksiin osallistuminen on keskeisessä roolissa.

Padasjoen kunnalla syksyllä 2026 käynnissä olleet yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet 12.10.2026. Neuvottelujen lopputulokseen ei sisältynyt henkilöstön irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia, jolloin Padasjoen kunnalla ei ole tällä hetkellä työttömyysuhan alaisia työntekijöitä.

3.4. Henkilöstöperiaatteet ja palvelussuhdemuodot Padasjoella

Kunnan palveluksessa oleva henkilö on joko virka- tai työsopimussuhteessa. Työntekijän palkkaaminen toistaiseksi voimassa olevaan virka- tai työsuhteeseen tai yli kuukauden kestävään määräaikaiseen palvelussuhteeseen edellyttää kunnanjohtajan myöntämää täyttölupaa. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhteeseen.

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 pyritään vähentämään ja hillitsemään henkilöstön vaihtuvuutta siten, että työntekijöitä palkataan vakinaisiin työsuhteisiin silloin, kun se on mahdollista ja perusteltua. Henkilöstön vaihtuvuuden hillitseminen ja vähentäminen on olennaisen tärkeää koko kuntaorganisaation kannalta, sillä se vaikuttaa työyksiköiden toimintaan usein epävakauttavasti. Henkilöstön osaamisella ja pysyvyydellä on suora vaikutus palvelujen laatuun ja määrään.

Työntekijä voidaan palkata myös osa-aikaiseen työsuhteeseen, jolloin perusteena työntekijän ja työnantajan välinen sopimus tai työnantajan taloudellinen tai tuotannollinen tarve.

Henkilön rekrytoinnista vastaa palvelukseen ottava esihenkilö. Työpaikkailmoituksesta on käytävä ilmi tehtävän kelpoisuusvaatimukset. Viran tehtäväkuvauksessa on määritelty palvelussuhteen alussa esihenkilönä toimiva henkilö. Rekrytoinneissa noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä kunnan laatimia omia ohjeistuksia. Työntekijöiden tehtäväkuvauksissa määritellään työntekijän tehtävä ja asema vastuualueella.

Työsopimus tehdään kirjallisesti joko ennen työsuhteen aloittamista tai ensimmäisenä työpäivänä ja sillä tarkkuudella, että siitä ilmenevät kaikki työsuhteen ehtoihin vaikuttavat määritellyt seikat. Virkasuhteeseen otetulle viranhaltijalle annetaan kirjallinen viranhoitomääräys ja valintapäätös eli pöytäkirjanote. Palvelussuhteen ehdot ja palkkauksen perusteet määräytyvät virka- ja työehtosopimusten perusteella. Palkkauksen suhteen esihenkilöt vastaavat siitä, että palkkaus ja palkat noudattavat voimassa olevia ohjeita.

Työntekijän ensimmäisenä työpäivänä hänelle toimitetaan perehdytyspaketti, tarvittavat työvälineet ja tunnukset järjestelmiin sekä hän kuittaa avaimet ja laitteet vastaanotetuiksi. Uuden työntekijän tulee kuitata tietosuojasitoumus mahdollisimman pian työ- tai virkasuhteen alkaessa. Lisäksi viikon kuluessa työ- tai virkasuhteen alkamisesta uusi

työntekijä suorittaa tietosuojakoulutuksen, jonka myös vakituinen ja määräaikainen henkilöstö suorittavat vuosittain.

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

Padasjoella voidaan hyödyntää etätyötä silloin, kun työ on luonteeltaan sellaista, ettei se vaadi jatkuvaa läsnäoloa ja yhteydenpito onnistuu etäyhteyksillä. Työntekijä osallistuu sovittuihin palavereihin ja kokouksiin myös etäpäivinä ja hänen tulee olla työnantajan tavoitettavissa työaikana kello 9–15. Etätyöstä sovitaan kirjallisesti ennen sen aloittamista. Lokakuusta 2026 alkaen Padasjoella voidaan käyttää etätyöhön enintään kahta päivää viikossa.

Osa kunnan henkilöstä on liukuvan työajan piirissä, jolloin työntekijä voi sovituissa liukumarajoissa itse päättää työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuva työaika nähdään yhtenä mahdollisuutena tukea työntekijöiden työkykyä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Päivittäiset liukumarajat ovat kello 7:00 – 9:00 ja 15:00 – 19:00, joten työntekijän tulee olla töissä ja esihenkilön tavoitettavissa klo 9–15 välillä.

3.5. Henkilöstön kouluttautuminen

Mahdolliset koulutuspäivät anotaan esihenkilöltä. Koulutuspäiväanomuksen tulee sisältää kaikki koulutuspäivään liittyvät kokonaiskustannukset.

Oppisopimus- ja muuhun osaamista lisäävään koulutukseen osallistuminen:

1. Lähtökohta on, että jos kyseessä on työnantajan tarve koulutukselle, niin se on palkallista ja kulut ym. maksetaan.
2. Mikäli kyseessä on työntekijän aloitteesta tapahtuva koulutus, niin pääsääntö on se, että koulutus tapahtuu omalla ajalla ja kustannuksella.
3. Mikäli jo kunnan palveluksessa oleva täydentää osaamistaan ja pätevyyttään oppisopimuksen kautta, ovat opinnot palkallisia ja maksetaan myös kulut, mikäli sen katsotaan olevan työnantajan edun mukaista.
4. Mikäli kunnan palveluksessa oleva täydentää osaamistaan omasta aloitteestaan, niin esihenkilö arvioi pätevöitymisestä saatavan hyödyn työnantajan näkökulmasta ja tekee sen mukaisen ratkaisun palkallisuudesta (työssäoppiminen) ja muista kuluista.
5. Mikäli kunnan palveluksessa oleva täydentää osaamistaan omasta aloitteestaan, esimerkiksi kokonaan uuden ammatin hankkimiseksi, se tapahtuu omalla ajalla ja kustannuksella.

6. Kunnalle oppisopimukseen hakeutuvan henkilön osalta palkallisuus määritellään tapauskohtaisesti. Lähtökohtana on se, että opiskelija maksaa opinnot itse niiltä osin kuin ne ovat maksullisia opiskelijalle. Työssäoppimisjakson osalta palkanmaksu on mahdollinen, mikäli siihen on oppisopimuspaikan tarjoajan lähtökohdista perusteltu syy.

Taulukko 6. Henkilöstön koulutuspäivät Padasjoella

Koulutuspäivät	**2024**	**2025**
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,7 (**142***)	1,9 (**155***)
Koulutuspäivät / koko henkilöstö	1,7 (**196****)	1,6 (**180****)

*Vakituisen henkilöstön koulutuspäivät yhteensä **Koko henkilöstön koulutuspäivät yhteensä

4. Koulutussuunnitelmat ja -tarpeet palvelualueittain

Koulutussuunnitelmaan sisältyvistä koulutuksista ei ole enää 1.1.2026 alkaen mahdollista saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Näin ollen Padasjoen kunta tukee työntekijöiden koulutuksia omasta sisäisestä budjetistaan mahdollisuuksien mukaan. Koko kunnan henkilöstön yhteisenä koulutustarpeena ensi vuonna on EA-koulutukset ja vuosittainen pakollinen tietosuojakoulutus. Lisäksi kunnan johtavien viranhaltijoiden osalta arkistointitoimintaan liittyvä koulutus saattaisi olla ensi vuonna tarpeellinen. Palvelualueiden ja niiden alaisten tulosalueiden osalta koulutussuunnitelmia on mahdollista tarvittaessa täydentää suunnitelmakauden aikana.

4.1. Konsernipalvelualue

4.1.1. Keskushallinto

- Mahdollisiin lakimuutoksiin liittyvät koulutustarpeet
- CaseM-päivitykseen liittyvät koulutukset

4.1.2. Työllisyyspalvelut

- Vuosittainen tietosuojakoulutus
- Asiakastietojärjestelmän muutosten osalta koulutus
- Työllisyyspalvelujen koulutustarpeiden osalta ei ensi vuonna ole näköpiirissä suurempia muutoksia.

4.1.3. Kiinteistöpalvelut

Siistijöiden koulutustarpeet:

- Ensiapukoulutukset (EA1) niille työntekijöille, joilta koulutus puuttuu tai vaatii päivitystä
- Työturvallisuus- ja ergonomiakoulutukset
- Puhtausalan ammattiosaamisen ylläpito ja kehittäminen
- Moniosaamista tukevat perehdytykset eri kohteisiin
- Digitaalisten työvälineiden ja uusien toimintatapojen käyttöönottoon liittyvä koulutus

- Merkittäviä muutoksia varsinaisiin ammattitaitovaatimuksiin ei ole tiedossa. Osaamisessa korostuvat kuitenkin moniosaaminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen, ympäristövastuulliset toimintatavat, digitaalisten työvälineiden käyttö, laadunhallinta, omavalvonta sekä INSTA 800 -laadunarviointijärjestelmän tunteminen.

Siivoustyön esihenkilön koulutustarpeet:

- INSTA 800 -laadunarviointi ja auditointiosaaminen
- työkyvyn johtamisen ja henkilöstöjohtamisen koulutukset
- Omatarkastusten ja laadunseurannan kehittäminen
- Työkyvyn johtaminen ja varhaisen tuen toimintamalli
- Henkilöstöjohtaminen
- Työoikeuden ajankohtaiskoulutukset
- Digitaalisten työkalujen ja tekoälyn hyödyntäminen esihenkilötyössä

4.1.4. Rakennusvalvonta

- Rakennusrekisterien siirtyminen valtakunnalliseen Ryhti-järjestelmään
- Rakennusluvat muuttuvat tietomallipohjaisiksi
- Kaavoituksen siirtyminen tietomallipohjaiseen järjestelmään
- Koululutusta ja osaamista tarvitaan näihin yllä mainittuihin
- Kuntaliitto ja Ympäristöministeriö järjestävät koulutuksia. Selkeää lukujärjestystä on mahdotonta vielä laatia.

4.2. Sivistyksen palvelualue

4.2.1. Yhtenäiskoulu ja lukio

- Arvioinnin uudistukset
- Äidinkielen opetus (äidinkielen opettajien koulutuspäivät)
- Liikuntaopetuksen kehittäminen (liikunnan ja terveystiedon opettajien koulutuspäivät)
- Erityisopetus (oppilas- ja ryhmäkohtainen tuki)
- Liikuntakoordinaattorin tehtävät (Liikkuva koulu -seminaari)
- Oppimista tukevat opetusjärjestelyt (seudullinen koulutus)

- Turvallinen koulupäivä -vetäjä (mallin käyttöönottokoulutukset)

4.2.2. Kirjastopalvelut

- Digineuvonnan kehittäminen erityisesti tietoturvan ja tekoälyn osalta
- Palvelujen tuottamisen ja saavutettavuuden varmistaminen normaali- ja poikkeusoloissa, eri asiakasryhmät huomioon ottaen
- Kunnan viestinnän kehittämisen osalta: valo- ja videokuvaus sekä AV-aineiston editointi
- Kirjastot osana kunnan varautumisvalmiuksia
- Asiakkaiden digituen tarve kasvaa edelleen, mikä edellyttää henkilöstöltä vahvaa medialukutaidon moniosaamista, erityisesti painetta tietoturvaan ja tekoälyyn liittyvissä osioissa.

4.2.3. Hyvinvointipalvelut

- Vapaa-ajanohjaajan koulutustarve (uimaopettajan peruskoulutus)
- Navisec, vaadittavat tekoälykoulutukset
- Hyvinvointipalvelujen osalta ei ensi vuonna ole näköpiirissä suuria muutoksia koulutustarpeissa, EA-koulutuksille ja järjestyksenvalvojakoulutukselle ei ole ensi vuonna tarvetta.

5. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Palvelualuejohtajien ja esihenkilöiden vastuulla on alakohtaisten koulutussuunnitelmien käytännön toteuttaminen ja niihin liittyvät järjestelyt. Henkilöstöhallinnon keskeisenä tehtävänä on puolestaan koordinoida suunnitelmassa esiintyviä henkilöstö- ja koulutusperiaatteita ja ohjata kunnan kokonaisvaltaista henkilöstö- ja koulutussuunnittelua.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman arvioiminen ja kehittäminen on mahdollista esimerkiksi yhteistoiminatyöryhmän kokouksissa suunnitelmakauden aikana. Tilinpäätöksen toimintakertomuksessa seurataan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista.