

Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2025

Elinvoima- ja hallintopalvelut

Henkilöstöjaos 18.12.2024



Sisällys

Henkilöstösuunnittelu ja sen tavoitteet.....	1
Kaupunkistrategia	2
Muut henkilöstösuunnittelun prosessit ja asiakirjat.....	2
Täyttölupamenettely	3
Suonenjoen kaupungin henkilöstö	3
Henkilöstön määrä ja kohdentuminen	3
Ikärakenne.....	5
Laadullinen kuvaus	6
Osaamisen johtamisen periaatteet.....	6
Henkilöstö- ja ammattiryhmät sekä työsuhteen muoto	7
Eläköityminen	8
Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen	9
Työkyvyn tuki	11
Koulutussuunnitelma.....	11
Uusien tietojärjestelmien ja -ohjelmien osaaminen sekä uusien toimintatapojen omaksuminen.....	12
Esihenkilöiden työn ja johtamisen kehittäminen.....	12
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon kehittäminen	12
Seuranta	13
Elinvoima- ja hallintopalveluiden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	14
Kasvun ja oppimisen toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	18
Teknisten palveluiden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	24

Henkilöstösuunnittelu ja sen tavoitteet

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Suunnittelulla huolehditaan riittävästä henkilöstön määrästä, rakenteesta ja osaamisesta.

Suonenjoen kaupungin henkilöstösuunnitelma on raportti, joka on osa talousarvion käsittelyä. Henkilöstösuunnitelma liitetään talousarviokirjaan ja käsitellään luonnosvaiheessa kaupungin yhteistyöelimessä. Lopullisen suunnitelman käsittelee kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto. Valtuusto asettaa toimialoille palvelutavoitteet ja osoittaa määrärahat tavoitteiden toteuttamiselle. Henkilöstösuunnitelman tavoitteena on varmistaa, että kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä.

Henkilöstösuunnitelma on nimensä mukaisesti ohjeellinen ja muuntuu tarpeen vaatiessa. Henkilöstöjaos käsittelee henkilöstösuunnitelmaa mm. toimielinten tekemien päätösten ja toimialojen tekemien esitysten pohjalta.

Henkilöstösuunnitelma perustuu kaupungin strategiaan. Strategian pohjalta määritellään kaupungin palvelutoiminta ja siihen kytkeytyvä henkilöstö. Palvelutarpeet ja -tarjonta muuttuvat toimintaympäristön muuttuessa. Toimintaympäristön muutokset ja niistä johdettavat muutostarpeet henkilöstösuunnittelussa kuvataan suunnitelmassa.

Suunnitelmassa kuvataan henkilöstön määrän lisäksi laatua ja kohdentumista sekä ennakoidaan henkilöstömuutoksia;

- määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää
- laadulla tarkoitetaan henkilöstön osaamista, koulutusta, henkilöstö- ja ammattiryhmää sekä työsuhteen muotoa
- kohdentuminen tarkoittaa henkilöstön tarvetta eri tehtävissä tai yksiköissä
- ennakkoinnissa huomioidaan eläköitymiset ja muut henkilöstömuutokset sekä toimintaympäristön tuomat muutostarpeet ja sovitetaan niitä yhteen.

Tavoitteena on, että ”oikea määrä oikeanlaisen osaamisen omaavia työntekijöitä olisi oikeaan aikaan oikeassa paikassa tekemässä oikeita tehtäviä oikeiden tavoitteiden toteuttamiseksi”.

Osaamisen kartoitus on olennainen osa henkilöstösuunnittelua. Suunnitelma sisältää kuvauksen siitä millaista osaamista eri palveluiden tuottaminen henkilöstöltä edellyttää, arvion tulevista osaamistarpeista sekä suunnitelman siitä, millä toimenpiteillä osaamistaso pidetään yllä.

Kaupunkistrategia

Suonenjoen kaupungin strategia on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 2018–2025. Strategian mukaan Suonenjoki on rohkeasta kehityksestään tunnettu mansikkakaupunki, joka uskaltaa ja haluaa kasvaa. Olemme hyvämaineinen ja mansikoistaan kansainvälisestikin tunnettu seutukaupunki.

Toimintaa ohjaavat periaatteet ovat rohkeus, yhteistyö ja vastuullisuus. Ajatuksena on, että tämän kaupunkistrategian myötä uudistamme organisaatiomme kulttuuria ja yhteisöämme toimimaan yhdessä, katsomaan samaan suuntaan ja etsimään vastuullisia ratkaisuja vaikeissakin paikoissa. Pidämme huolta asukkaistamme ja elinympäristöstämme. Meillä on rohkeus uudistua ja annamme itsellemme luvan oppia tekemistämme virheistä.

Strategiassa korostuu myös viestinnän ja toiminnan uudistaminen, joka tarkoittaa prosessien sujuvoittamista ja jatkuvaa parantamista, digi ja monikanavaisuutta ja osallistamista. Uudistunut kuntastrategia näkyy kaupungin jokapäiväisessä toiminnassa, palvelualltiudessa ja asenteessamme. Toteutamme palvelumme lähtökohtaisesti omalla tuotannolla. Otamme kuitenkin rohkeasti käyttöön myös vaihtoehtoisia toimintamalleja sekä kumppaneita palvelujen tuottamiseen. Oman tuotantomme edellytyksenä on osoitettavissa oleva laatu ja kokonaistaloudellisuus. Tavoitteemme on vahvistaa eri palvelualueiden välistä yhteistyötä ilman tiedonkulun katkoksia. Tavoitteenamme on kannustaa tavoitteelliseen ja mielekkään työn tekemiseen, johon työntekijä voi itse vaikuttaa. Huolehdimme henkilöstön työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja työkyvystä.

Muut henkilöstösuunnittelun prosessit ja asiakirjat

Henkilöstön kehittämisen periaatteissa kuvataan osaamisen rekrytoimiseen ja kehittämiseen liittyvät periaatteet. Sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen mallilla tuetaan työkyvyn ylläpitämistä, työssä jatkamista ja jaksamista.

Työsuojelusuunnitelmassa ja sen liitteissä kuvataan kaupungin työsuojeluun liittyvät toimintatavat. Nykyinen työsuojelusuunnitelma on tehty 2018 ja työsuojelutoimikunta valmistelee työsuojelutoimintaohjelman päivittämistä kevään 2025 aikana. Lisäksi laaditaan vuosittainen työsuojelutoimintasuunnitelma sekä tavoitteet työsuojelutoiminnalle.

Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma on tehty vuosille ja 2022–2024 ja siinä kuvataan työterveyshuollon kanssa sovitut tavoitteet, sopimuksen sisältö sekä vuosittainen toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman päivitys vuosille 2024–2026 tehdään joulukuussa 2024.

Vuosittain tehtävässä henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrään ja laadullisiin perusteisiin liittyvä tilanne aina vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaisesti.

Täyttölupamenettely

Täyttöluvat pyritään hakemaan seuraavalle vuodelle henkilöstösuunnitelmassa. Kesken vuoden haettavissa täyttöluvista täytöstä vastaava taho tekee täyttölupahakemuksen henkilöstöjaokselle varmistettuaan ensin, että toimialan talousarviossa on varattu määrärahat palkkaamiseen. Täyttölupa koskee myös muita määräaikaishuutoja kuin sijaisuuksia, tuntiopettajia tai palkkatuella työllistettyjä.

Suonenjoen kaupungin henkilöstö

Henkilöstö osiossa on kuvattu edellisen vuoden viimeisen päivän (31.12.) mukainen tilanne henkilöstöraportin pohjalta.

Henkilöstön määrä ja kohdentuminen

Suonenjoen kaupungin henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakiintuneeseen palvelutarpeeseen tarvittava henkilöstö palkataan työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Käytössä olevat työsuhde- ja työaika-työsuhteet perustuvat työehtosopimukseen (kunnallinen virka- ja työehtosopimus, kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sekä kunnallinen tunti-työsuhteen henkilöstön työehtosopimus).

Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä (työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 2 luku 3). Määräaikaista palvelussuhteita käytetään vain lain mukaisin perustein. Näitä perusteita ovat mm. työn luonne / projektityö, sijaisuus, avoimen viran hoito tai viranhaltijan / työntekijän oma pyyntö. Jokaiseen määräaikaishuutoon ja virkamääräyksen merkitään syy määräaikaishuuton perusteista, esimerkiksi ”toistuva sijainen” ei ole riittävä määräaikaishuuton peruste.

Suurin osa kaupungin tehtävistä on kokoaikaisia, lukuun ottamatta kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia. 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. Suonenjoen kaupunki työnantajana tarjoaa työsopimuslain ja

kunnallisen viranhaltijalain mukaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen lisätyötä, mikäli lisätyön teettämistarvetta ilmenee.

Aina vakituisiin tehtäviin rekrytoitaessa tulee pohtia, säilyykö tehtäväkuva 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 työkyistä.

Osa-aikatyötä käytetään 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 kaupungissa 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 Suonenjoen kaupungin etätyöohjeistusta.

Henkilöstön määrä vuoden 2023 lopussa oli 394 viran- tai toimenhaltijaa, joista

- 225 henkilöä oli vakituisessa palvelussuhteessa
- määräaikaissä työsuhhteessa työskenteli 62 henkilöä
- työllistämisvaroin palkattuna 2 henkilöä
- sivutoimisia tuntiopettajia oli 105.

Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstön lukumäärät toimialoittain.

Taulukko 1.

Toimiala		2021	2022	2023
Elinvoima ja hallintopalvelut		189	193	177
	vakinaiset	65	67	60
	määräaikaiset	14	17	10
	työllistetyt	2	2	2
Kansalaisopisto	sivutoimiset	108	107	105
Kasvun ja oppimisen palvelut		184	188	188
	vakinaiset	140	124	137
	määräaikaiset	44	64	51
	työllistetyt	0	0	0
Tekniset palvelut		26	28	29
	vakinaiset	26	28	28
	määräaikaiset	0	0	1
	työllistetyt	0	0	0
Yhteensä		531	569	394

Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä on hieman laskenut edellisestä vuodesta ollen 48 vuotta (HK22: 49,0, HK23 48,9). Taulukkoon 2 on kuvattu Suonenjoen kaupungin vakinaisen henkilöstön ikärakenne ikäryhmittäin vuonna 2023, henkilöstökertomuksen mukaisesti.

Taulukko 2.



Ikääntyvien työuran jatkumisen turvaamiseen on kiinnitettävä jatkuvaa huomiota ja tukea työkyvyn säilymistä kaupungin sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen mallin mukaisesti. Ikääntyvän henkilöstön osalta osittain vanhuuseläkkeelle jääminen mahdollistetaan aina työntekijän sitä pyytäessä. Ikään liittyviä työrajoitteita tarkastellaan myös varhaisen tuen mallin mukaisesti.

Laadullinen kuvaus

Osaamisen johtamisen periaatteet

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisi-kin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Perehdytykseen liittyvät koulutukset eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen 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.

Kaupunki voi työnantajana hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksesta. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua, ja koulutuksen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voidaan järjestää verkkokoulutuksena. Korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on kuusi tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti). Koulutuskorvauksen määrä on enintään kolme koulutuspäivää/työntekijä/vuosi. Kaupunki 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 veso-päivät tai kehittämispäivät (jos ei sisällä koulutusta).

Henkilöstö- ja ammattiryhmät sekä työsuhteen muoto

Kaupungin henkilöstösuunnitelman mukaisesti yleisimmät tehtävänimikkeet on kuvattu alla olevassa taulukossa (taulukko 3.).

Henkilöstösuunnitelman mukaisista tehtävistä virkoja on 88 (HK22:96). Virkasuhteita käytetään kuntalain mukaisesti ainoastaan niissä tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa. Esihenkilötehtävissä työskentelee 25 esihenkilöä (2021: 32, 2022: 26).

Taulukko 3.

Nimike	Määrä 2021	Määrä 2022	Määrä 2023
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	21	25	30
Luokanopettaja	23	27	27
Koulunkäynninohjaaja	15	27	25
Lehtori	24	21	21
Varhaiskasvatuksen opettaja	15	18	21
Päiväkotityöntekijä	11	13	17
Siivooja	16	18	17
Toimistosihteeri	12	12	11

Vakinaisia virkoja ja toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia käytetään tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Määräaikaisia virkamääräyksiä tai työsopimuksia tehdään perustellusta syystä.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole. Viranhaltijan/työntekijän omasta aloitteesta tapahtuvassa työn järjestämisessä osa-aikaiseksi noudatetaan lain mukaisia periaatteita. Vuoden 2023 lopussa kaupungilla työskenteli 45 (2021 43; HK22: 59) osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevää, joka on 11,4 % henkilöstöstä. Osa-aikatyötä tehtiin eniten henkilökohtaisen koulunkäynnin ohjaajan tehtävässä. Osa-aikaisuuden perusteena on ollut myös työntekijän oma pyyntö ja työskentelyn järjestelyt.

Niissä tilanteissa, joissa kaupunki tarvitsee lisää työntekijöitä, otetaan huomioon lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (KVhL 5 luku 22 §) ja työsopimuslaissa (TSL 2 luku 5 §) olevat velvoitteet tarjota tehtäviä osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle ennen muita rekrytointitoimenpiteitä.

Eläköityminen

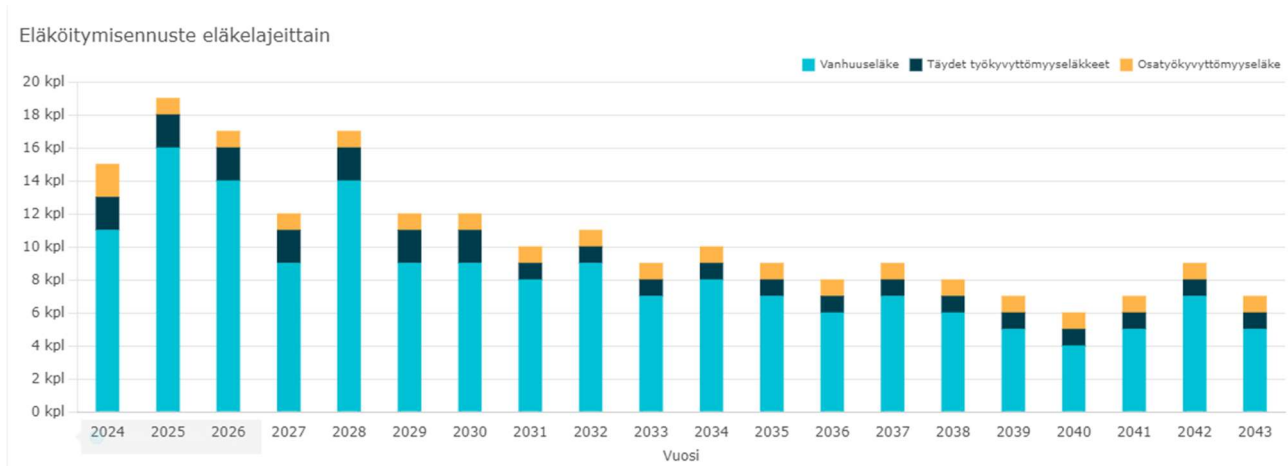
Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä itse päättää eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen ja 68/70-vuoden välisenä aikana.

Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) tilastojen mukaan Suonenjoen kaupunginhenkilöstön keskimääräinen eläköitymisikä vuonna 2023 oli 59 vuotta (2022: 62,5 vuotta). Tiedot sisältävät koko vuonna 2023 kaupungin palveluksessa olleen henkilöstön.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2024–2028 Suonenjoen kaupungin työntekijöistä 22,8 % eli 66 henkilöä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän.

KEVA:n on tuottanut ennusteen kaupungin henkilöstön mahdollisesta eläköitymisestä huomioiden vanhuuseläkkeelle jäämisen (taulukko 4). Ennusteen mukaan vuonna 2024 eläkkeelle voisi siirtyä 11 palvelusuhteessa olevaa. Seuraavan viiden vuoden ennuste on yhteensä 64 työntekijää tai viranhaltijaa.

Taulukko 4.

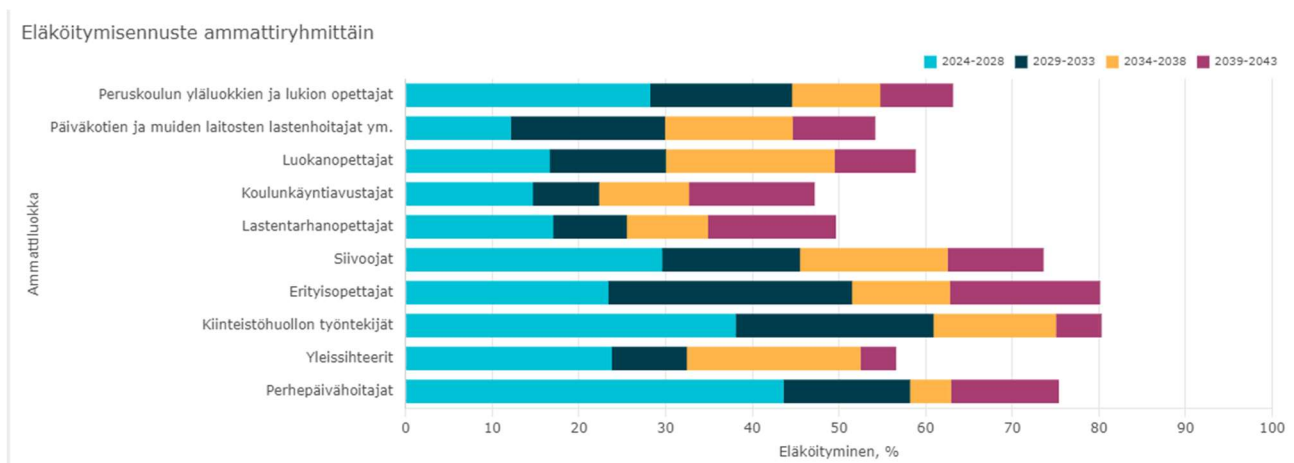


Ammattiryhmät, joissa on KEVA:n ennusteen mukaan (taulukko 5) prosentuaalisesti tulossa eniten vanhuuseläkkeelle siirtymisiä ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, siivoojat, perhepäivähoitajat ja kiinteistöhuollon työntekijät.

Kunnan tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä etsimällä eri vaihtoehtoja sille, että työuraa voitaisiin jatkaa myös silloin, kun työkyky on heikentynyt. Osatyökykyisille voidaan miettiä osaaikaista työtä, vaihtoehtoisesti toista työtä, ohjata työterveyshuoltoon, kuntoutukseen jne. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää näissä tilanteissa.

Työpaikalla on huomioitava ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet ja mietittävä tarvittaessa mahdollisuudet joustaviin työjärjestelyihin. Tarvittaessa ikääntyvän työntekijän tehtäviä voidaan räätälöidä tai keventää. Työympäristössä ja työpisteellä tehdään tarvittavat muutokset. Kehityskeskusteluissa ja varhaisen tuen keskusteluissa otetaan tarvittaessa esille ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin. On huomioitava, ettei usein pelkästään ergonomiaan keskittyminen riitä, vaan on tavoiteltava entistä parempaa työilmapiiriä sekä työelämän pelisääntöjä.

Taulukko 5.



Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Kaupungilla on käytössä *Sujuvan työn ja työkyvyn* malli, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on vaarassa. Mallin avulla kaupungin tavoitteena on varmistaa vakinaisen henkilöstön työkyvyn säilyminen mahdollisimman lähelle henkilökohtaista eläkeikää. Tavoitteena on, että työnkyvyn heikkeneminen otetaan työntekijän kanssa esille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ovat vaarojen ja haittojen arviointi, työpaikkaselvitykset, johtaminen, puheeksi ottaminen, työkyvyn ylläpitämistä tukevat toimenpiteet omassa työyksikössä. Kun omassa työssä selviytymisen mahdollisuudet on tarkasteltu, hyödynnetään tarvittaessa muita tukkeinoja kuten ammatillisen kuntoutuksen välineitä.

Suonenjoen kaupungille on luotu oma työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin johtamisen malli. Varhaisen välittämisen malli auttaa koko organisaatiota edistämään työn sujumista. Se on työpaikan yhdessä sovittu tapa ehkäistä työkykyongelmia ja toimia silloin, kun haasteita tulee vastaan. Varhainen välittäminen on esihenkilöiden työkalu ja yhteinen toimintapa, jolla

- tuemme työhyvinvointia ja työn sujumista sekä hyvää arkijohtamista
- seuraamme työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä sekä niiden muutoksia
- rakennamme ilmapiiriä, jossa uskalletaan tuoda esiin huolia ja ongelmia sekä ratkaista niitä
- puutumme huoliin varhaisessa vaiheessa
- otamme työkykyyn liittyvät asiat puheeksi

Varhaisen tuen mallin avulla kannustamme ja edellytämme esihenkilöitä toimimaan yhteisen mallin mukaisesti toimialasta tai yksiköstä riippumatta. Näin tuemme jokaista yksilöä yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Varhainen välittäminen kannattaa. Mitä paremmin olemme kartalla työntekijöiden tilanteesta, sitä paremmin pystymme tukemaan työn sujumista ja taklaamaan työkykyriskit. Kun varhainen välittäminen toimii

- työt sujuvat kitkatta ja tuloksellisesti
- osataan havaita ja tunnistaa ajoissa työkykyä uhkaavia tekijöitä
- löydetään ratkaisuja ennen ongelmien pahenemista
- rakennetaan välittävää ilmapiiriä ja turvataan yksilön hyvinvointia ja työssä oloa vanhuuseläkkeelle asti
- parannetaan työntekijäkokemusta ja työnantajamielikuvaa
- vähennetään työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia

Mielenterveyden haasteisiin liittyvät poissaolot ovat lisääntynyt eri toimialoilla viime vuosina. Suonenjoen kaupunki haluaa tarjota matalan kynnyksen tukea erilaisissa psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa. Koko henkilöstöllä on saatavilla SIRIA-valmennuksia. Palvelun piiriin voi päästä ilmoittumalla intrassa löytyvällä lomakkeella. SIRIA tarjoaa etäpalveluna matalan kynnyksen keskusteluapua ja tukea hankalaan tilanteeseen, oli kyseessä sitten elämäntilanteeseen tai työhön liittyvästä kuormituksesta.

Lisäksi tavoitteena on ottaa eläkeyhtiö Keva:n Claned -oppimisympäristön sisällöt avuksi arjen esihenkilötyöhön ja strategisen työkykyjohtamisen kehittämiseen.

Muita vuoden 2025 tavoitteita ovat edelleen sisäilmaosaamisen kehittäminen ja osana sitä, sisäilmaprosessin ja ohjeiden päivittäminen. Työturvallisuusosaamisessa painopisteenä ovat kemikaali- ja biologinen turvallisuus. Lisäksi painotetaan työterveys suunnitelman tavoitteita.

Kaupungilla on sopimus työterveyspalveluiden tuottamisesta Pihlajalinnan kanssa. Uusi työterveys suunnitelma alkoi vuodesta 2022. Työsuojelutoimikunta on määrittänyt sopimuksen tavoitteiksi

mielenterveyden, jaksamisen ja nukkumisen tuen palveluista sopimisen, osatyökykyisyyden ja varhaisen tuen mallin yhteistyön sekä korvaavan työn mallin ja työyhteisöjen hyvinvoinnin tukemisen mallin luomisen.

Työterveys sopimus kattaa lakisääteisen työterveyshuollon sisältäen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan. Työterveyshuolto tukee työkyvyn ylläpitämistä työterveyshuollon suunnitelman mukaisilla terveystarkastuksilla ja työterveyshuollon varhaisen tuen palveluilla. Kokoaikaisen sairausloman sijaan käytetään osa-aikasairauslomaa työhön paluun helpottamiseksi sekä sopivan työajan löytämiseksi. Työterveyshuollossa seurataan vuosittain ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Toimenpiteitä ja periaatteita on kuvattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki -ohjeessa.

Työterveys sopimuksen uudistaminen on noussut keskusteluihin julkisen terveydenhuollon muutosten myötä. Julkisten terveysten palvelujen saatavuus on heikentynyt huomattavasti vuoden 2024 aikana. Työterveystoiminnan kehittäminen on otettu työnalle ja tavoitteena on toteuttaa muutos vuoden 2025 aikana.

Työkyvyn tuki

Kaupunki tukee työkykyä nykymallin mukaisesti mahdollistamalla uimahallin ja kuntosalin käytön sekä vapaavalintaisen kansalaisopiston kurssin. Työyhteisöjen työkykyä pidetään yllä tukemalla työyhteisön sisäistä TYHY-toimintaa, järjestämällä koko kaupungin TYHY-toimintoja, pop up-tyyppisillä tapahtumilla sekä kiittämällä Tsemppari-henkisiä työntekijöitä.

Pienten lasten vanhemmilla on aina mahdollisuus pitää lakisääteiset hoitovapaat. Työntekijä ja esihenkilö suunnittelevat yhdessä osa-aikaisen hoitovapaan järjestelyt siten, että ne tukevat perheen arkea. Useissa jaksotyön työyksiköissä on käytössä osittain autonominen työajansuunnittelu, jolla pyritään huomioimaan tasapuolisen työvuorojaon puitteissa henkilöstön toiveet työvuoroja suunniteltaessa. Kaupungilla on käytössä liukuva työaika niillä ammattiryhmillä, joiden työskentely sen mahdollistaa. Liukuvan työajan käytänteet on kuvattu "Liukuva työaika" -ohjeessa. Kaupungilla on käytössä etätyö. Etätyössä toimitaan etätyöohjeen, toimialan etätyösuunnitelman sekä etätyön työturvallisuusohjeiden mukaisesti.

Koulutus suunnitelma

Jokaisen Suonenjoen kaupungin henkilöstöön kuuluvan työn ja sen kehittämisen tulee perustua kaupungin strategiaan ja arvoihin. Kaupungintasoiset osaamiseen liittyvät toimintaympäristön muutokset vuodelle 2025 liittyvät kuntasektorin digitalisoitumiseen, työkykyjohtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen.

Uusien tietojärjestelmien ja -ohjelmien osaaminen sekä uusien toimintatapojen omaksuminen

Digitalisoituminen koskettaa tällä hetkellä kaikkia kaupungin toimialoja. Osa uudistuksista liittyy valtion edellyttämiin muutoksiin ja osa perustuu omaan toiminnan kehittämisen tarpeeseen. Digitalisoiminen muuttaa aina toimintatapoja ja edellyttää henkilöstön kouluttamista sekä muuttuviin toimintatapoihin että järjestelmien käyttöön. Samoin se korostuu tiedonhallinnan ja tietosuojan osaaminen ja tähän liittyen koko henkilöstö suorittaa oman tehtävän tason mukaan tietosuojakoulutuksia.

Esihenkilöiden työn ja johtamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on nykyistä enemmän tulevaisuuteen suuntaava ja palvelutarpeita vastaava henkilöstöresurssisuunnittelu. Suunnittelun tärkeys korostuu varsinkin organisaation ja sen toiminnan muutostilanteissa, jolloin muutosjohtamisen osaaminen ja sen kehittäminen olemaan tärkeä henkilöstöjohtamisen painopistealueista. Hyvän esihenkilötyön tulee toteutua kaikissa palvelussuhteen elinkaaren vaiheissa. Yksi johtamisen kehittämisen tavoite onkin työkykyjohtamisen lisäksi esihenkilökoulutukset mm. esihenkilötyö arjessa ja osaamisen johtaminen. Koko henkilöstön koulutukset liittyvät yhteisen työskentelykulttuurin ja sisäisen viestinnän kehittämiseen. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat löytyvät henkilöstösuunnitelmista.

Henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi kaupunki hyödyntää paikallisesti järjestettäviä ammatillisia koulutuksia ja muuta oppislaityhteistyötä. Oppisopimusten käyttö on lisääntynyt viime vuosina niin henkilöstöä päteväntävänä, että lisäkoulutusta tarjoavana koulutusmuotona. Oppisopimusta voidaan käyttää tarvittaessa henkilöstön kouluttamiseen. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta tarkastellaan tehtäväkohtaisia perehdyttämissuunnitelmia sekä muuntokoulutusten ja jatkokoulutusten suunnitelmallista käyttämistä. Esihenkilökoulutuksissa halutaan nostaa esille myös osaamiskartoitusten tekeminen osana HR- ja esihenkilötyötä.

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 henkilöstöresurssoinnin lisäksi myös monet muut tekijät, kuten vuorotyön suunnittelu, 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 itsestä ja omien voimavarojensa johtamisesta ja omasta terveydestään. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutos- ja suunnittelutyö on haastavaa.

Seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan henkilöstökertomuksessa.

Elinvoima- ja hallintopalveluiden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Vastuuhenkilö(t): Kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja

Kuvaus henkilöstöstä	Nimike	Määrä / kpl	Virka (V) / toimi (T)	Esihenkilö (x)	Nimike	Määrä / kpl	Virka (V) / toimi (T)	Esihenkilö (x)
Kaupunginhallitus	kaupunginjohtaja	1	V	x				
Elinvoima- ja hallintopalvelut	hallintojohtaja	1	V	x				
Elinvoimapalvelut	viestintä- ja tapahtumakoordinaattori	1	T					
Hallinto- ja tukipalvelut	toimistopäällikkö	1	T	x	henkilöstöpäällikkö	1	V	
	toimistosihtööri	4	3T, 1V		ICT-asiantuntija	2	T	
	ICT-eritysasiantuntija	1	T		tukipalveluvastaava	1	T	x
	tiedonhallinnan asiantuntija	1	T					
Puhtaanapitopalvelut	siivoustyön esimies	1	T	x	siivooja	16	T	
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelut	hyvinvointi ja vapaa-aika päällikkö	1	V	x				
Hyvinvoinnin palvelut	työllisyyskoordinaattori	1	T		palveluohjaajan toimi	1	T	
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	kirjastotoimenjohtaja	1	V	x	kirjastonhoitaja	1	V	

	pedagoginen informaatikko	1	T		kirjastovirkailija	2	T	
	näyttelyassistentti	1	T		kulttuuriohjaaja	1	T	
Nuoriso- ja liikuntapalvelut	vapaa-aikakoordinaattori	1	V	x	etsivä nuorisotyöntekijä	1	T	
	liikunnanohjaaja	5	T		nuoriso-ohjaaja	1	T	
	erityisliikunnan ohjaaja	1	T		erityisnuorisotyöntekijä	1	T	
	asiakaspalveluvastaava	1	T		kassanhoitaja	2	T	
Sisä-Savon kansalaisopisto	rehtori	1	V	x	toimistosihtööri	1	T	
	suunnitteleva opettaja	2	T		opettaja	3	2 T, 1 V	
	osastovastaava (osa-aik.)	2	T					

Henkilöstömuutokset talousarviokaudella							
Eläköityminen / täytetään / perustetaan / lakautetaan / muutetaan	Nimike	Virka (V) / toimi (T)	Työaika - %	Perustelut	Työ-yksikkö	Kustannus (tkp/kk)	HTV vaikutus
Täyttölupa	Kesäajan nuorisohjaaja	T	100	Haetaan nuoriso-ohjaajan täyttölupa yhdeksi kuukaudeksi välille 1.6.–31.7.2025	Nuorisopalvelut		+0,08
Myönnetty täyttölupa	Määräaikainen asumisneuvoja	T	100	Myönnetty (HJ 23.10.2023) täyttölupa asumisneuvojalle 31.12.2027 asti.	Hallinnon palvelut		+1
Täyttölupa	Määräaikainen kotouttamistyöntekijä	T	100	Haetaan täyttölupaa kotouttamistyöntekijälle 31.12.2025 asti.	Hallinnon palvelut		+1

Toimintaympäristön muutosten vaikutus henkilöstösuunnitteluun

Vuodelle 2025 ei ole näköpiirissä suurempia muutoksia virka- ja työsuhdemäärissä elinvoima- ja hallintopalveluiden toimialalla.

Kuntaorganisaatioiden taloushaasteet yleisesti tulevat koskettamaan myös Suonenjoen kaupungin lähitulevaisuudessa, ja tämä tarkoittaa käytännössä vaadetta hoitaa työtehtävät entistä fiksummin ja tehokkaammin. Nykyisten toimenkuvien monipuolistaminen ja rikastaminen mahdollistaa uuden oppisen ja tuo toisaalta työnantajalle joustoa ja tehokkuutta tehtävien organisointiin. Joustava tekeminen sekä yhteistyö ja työkavereiden auttaminen tulevat olemaan tärkeitä yhteisiä teemoja toimialalla.

Tulemme hyödyntämään myös toimistorobotiikkaa ja tekoälyä rutiiniluontoisten toimistotehtävien tekemisessä, esimerkkinä ostolaskujen automatisoinnin lisääminen sekä sähköisen arkiston käyttöönotto. Tämä auttaa osaltaan ajankäytöllisesti sitä, että aikaa vapautuu uusia asioita oppimiseen ja näin mahdollistuu kyvykkyys tehdä tehtäviä uudella tavalla. Tämä voi tarkoittaa myös uusia oivalluksia organisatorisesti tehtävienjaossa, ja niihin reagoidaan myös vuoden varrella tarvittaessa.

Osaamissuunnitelma talousarviokaudella

Esihenkilökoulutukset:

- Johtaminen ja esihenkilötyö arjessa
- Osaamisen johtaminen
- Hyvinvointi- ja osallisuus
- Työkykyjohtamisen koulutukset
- Turvallisuus ja varautuminen

Koko henkilöstön koulutukset

- Yhteisen työskentelykulttuurin ja sisäisen viestinnän kehittäminen
- Turvallisuus ja varautuminen

Työsuojeluvaltuutettujen ja -päällikön koulutukset

Elinvoima- ja hallinpalveluiden toimialan henkilöstön koulutukset:

- Työllisyyden, kotoutumisen ja ennaltaehkäisevän työn koulutukset
- Osallisuuden ja hyvinvoinnin koulutukset
- Kirjastoalan koulutukset
- Nuorisotyön ja liikunnanohjauksen koulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Liikunnanohjaajien Trimmi-kurssit
- Rehtoriajankohtaiskoulutus esim. KoL rehtoripäivät yms.
- Sisä-Savon kansalaisopiston opettajilla omaa ainealueeseen liittyvää osaamisen ylläpidon koulutuksia, pedagogista kouluttautumista
- Erasmus-hankkeen kautta tulevat koulutukset Sisä-Savon kansalaisopiston henkilöstölle
- Aluehallintoviraston toimialakohtaiset koulutukset
- Asianhallinnan ja arkistoinnin koulutus toimistosihteerille
- Järjestelmien koulutukset
- Lakiuudistusten mukaiset koulutukset
- Tiedonhallinnan ja sähköisen arkistoinnin koulutukset
- Siivouspalveluissa yksikön koulutussuunnitelman mukaiset koulutukset (mm. kemikaaliturvallisuus)

Kasvun ja oppimisen toimialan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Vastuuhenkilö(t): kasvun ja oppimisen johtaja

Kuvaus henkilöstöstä	Nimike	Määrä / kpl	Virka (V) / toimi (T)	Esihenkilö (x)	Nimike	Määrä / kpl	Virka (V) / toimi (T)	Esihenkilö (x)
Varhaiskasvatuksen palvelualue	varhaiskasvatusjohtaja	1	V	x	varhaiskasvatuksen erityisopettaja	2	T	
Lisveden päiväkoti	päiväkodinjohtaja	1 (+0,5)	T	x	varhaiskasvatuksen opettaja	5 (+1)	T	
	varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	4	T		päiväkotityöntekijä	4	T	
Kopolan vuoropäiväkoti	päiväkodinjohtaja	1	V	x	varhaiskasvatuksen opettaja	8 (+1)	T	
	varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	16 (+2)	T		päiväkotityöntekijä	7 (+3)	T	
Valkeisenmäen päiväkoti	päiväkodinjohtaja	0 (-0,5)	V	x	varhaiskasvatuksen opettaja	0 (-2)	T	
HUOM. Valkeisenmäen päiväkoti lakkautettu, henkilöstö siirretty Kopolaan/Lisvedelle	varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	0 (-2)	T		päiväkotityöntekijä	0 (-3)	T	
Perhepäivähoito	perhepäivähoitaja	8	T					

Koulutuspalvelut	Kasvun ja oppimisen johtaja	1	V	x	toimistosihteeri	0,5	T	
Lukio	rehtori	1	V	x	toimistosihteeri	0,5	T	
	lehtori	6	V		koulunkäynnin ohjaaja nimike- muutos 1.8.2025 alkaen: nuoriso- ohjaaja	1	T	
Yhtenäiskoulu Sammalselän lakkautuminen 1.8.2025. Henkilöstösuunnitelman muutokset tuodaan henkilöstöja- okselle keväällä 2025	rehtori	1	V	x	apulaisrehtori	1	V	x
	päätoiminen tuntiopettaja	8	V		päätoiminen tuntiopettaja S2-opettaja	1	V	
	koulunkäynninohjaaja (siirto Samikselta)	10 (+1)	T		toimistosihteeri	1	T	
	kerhon vastuuohjaaja	1	T					
	luokanopettaja (siirto lisvedeltä ja Samikselta)	13 (+2)	V					
	erityisopettaja	2	V					
	erityisluokanopettaja (siirto lisvedeltä ja Samikselta)	6 (+1)	V					
	lehtori	12	V					
	sivutoiminen tuntiopettaja	2	V					

Sammalselkä Lakkautuminen 1.8.2025 Henkilöstösuunnitelman muutokset tuodaan henkilöstöjaokselle keväällä 2025	perusopetuksen erityisluokanopettaja, koulunjohtaja	1	V	x	luokanopettaja (siirto Yhtenäiskoululle)	4 (-2)	V	
	perusopetuksen erityisluokanopettaja (siirto Yhtenäiskoululle)	1 (-1)	V		perusopetuksen englannin ja ruotsin kielen päätoiminen tuntiopettaja (kiertävä)	1 (-1)	V	
	koulunkäynninohjaaja (siirto Yhtenäiskoululle) (eläköityminen, ei täytetty)	4 (-1) (-1)	T		erityisopettaja (kiertävä)	1	V	
	kerhon vastuuohjaaja	1	T					
Iisvesi	luokanopettaja, koulunjohtaja	1	V	x	luokanopettaja	2 (-1)	V	
	koulunkäynninohjaaja	1	T		kerhon vastuuohjaaja	1	T	
					perusopetuksen englannin ja ruotsin kielen päätoiminen tuntiopettaja (kiertävä) > tehtävä siirretty Yhtenäiskoululle	0 (-1)	V	
Lempyyn koulu	luokanopettaja, koulunjohtaja	1	V	x	luokanopettaja	1	V	
	kerhon vastuuohjaaja	1	T		keittäjä	1	T	

1. Esitetyt henkilöstömuutokset talousarviokaudella							
Eläköityminen / täytetään / perustetaan / lakkaute- taan / muutetaan	Nimike	Virka (V) / toimi (T)	Työ- aika%	Perustelut	Työ-yksikkö	Kustannus (tkp/kk)	HTV vai- kutukset

JÄTETÄÄN: Määräaikainen täyttölupa 1.4.2023-31.3.2025	Hankekoordinaattori	M	100%	Hankerahoituksella (Savo- Grow -kunnat), RAHOITUS MYÖNNETTY, omavastuu 20% (jakautuu kuntien kesken), huomioitu talousarviossa	Kaikki perusopetuk- sen yksiköt		n. +0,2
3 kpl määräaikainen täyttö- lupa 9.8.-31.5.2025	Henkilökohtainen koulun- käynninohjaaja	M	78,43%	Henkilökohtainen avustamis- tarve. Perustuu asiantuntijan lausuntoon.	Yhtenäiskoulu	(toisen kun- nan maksa- mia)	3
2 kpl määräaikainen täyttö- lupa 9.8.-31.5.2025	Henkilökohtainen koulun- käynninohjaaja	M	78,43%	Henkilökohtainen avustamis- tarve. Perustuu asiantuntijan lausuntoon.	Yhtenäiskoulu		2
LISÄTÄÄN: Määräaikainen täyttölupa HAETAAN 1.1.-31.5.2025	Koulunkäynninohjaaja	M	78,43%	Ryhmässä työskentelevä kou- lunkäynninohjaaja 31.5.2024 asti valmistava opetus.	Yhtenäiskoulu		+1

LISÄTÄÄN = UUSI Määräaikainen täyttölupa HAETAAN 1.1.-30.6.2025	Varhaiskasvatuksen opettaja	M	100%	Hankerahoituksella, omavastuu 20%. Mikäli hankkeeseen saadaan myönteinen päätös.	Varhaiskasvatus		+1
ESITETÄÄN = UUSI Määräaikainen täyttölupa HAETAAN 1.1. - 31.5.2025	Resurssiopettaja	M	100%	Määräraha toimialan talousarviossa (opettajien sijaiset)	Yhtenäiskoulu		+1

Osaamissuunnitelma talousarviokaudella

Osaamissuunnitelmassa määritellyt koulutukset

Muut tarpeelliset koulutukset osaamisen varmistamiseksi

- ammatillisen tiedon päivitys
- pedagoginen osaaminen
- oppilaiden tuen uudistaminen
- arviointiosaaminen
- oppivelvollisuuden pidentämiseen, TUVA-koulutukseen, oppimisen tukeen ja oppilashuoltoon liittyvä osaaminen
- johtamiosaaminen
- oppiaine- ja menetelmäosaaminen
- yhteisopettajuuden taidot
- TVT-osaaminen ja ohjelmistot
- tunnetaito-osaaminen
- ensiapuosaaminen
- Aveckki-koulutukset
- Open Mind -koulutus

Koulutusten järjestäjät: OPH, AVI, Hallintoakatemia, OKKU, Yliopistot, Kansalaisopisto, muut erikseen tilatut koulutukset.

Pätevöitymiskoulutukset:

- varhaiskasvatus:
 - tarvetta varhaiskasvatuksen erityisopettajalle ja opettajille (erityisesti esiopetuskelpoisuuden omaaville opettajille)
- perusopetus:
 - tarve kelpoisista erityisopettajista ja opetuksen eriyttämiseen ja arviointiin liittyvästä osaamisesta (työnantajan tukema opiskelu palkallisten opintovapaiden myötä)

Teknisten palveluiden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Vastuuhenkilö(t): tekninen johtaja

Kuvaus henkilöstöstä	Nimike	Määrä / HTV	Virka (V) / toimi (T)	Esihenkilö (x)	Nimike	Määrä / HTV	Virka (V) / toimi (T)	Esihenkilö (x)
Tekniset palvelut	tekninen johtaja	1	V	x	toimistosihteer	2	T	
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	kaavoittaja	1	V	x	maanmittausinsinööri	1	V	
	kartoittaja	1	T		suunnitteluavustaja	1	T	
	pysäköinnin tarkastaja (osa-aik.)	1	V		pysäköinnin valvoja (osa-aik.)	1	V	
Kiinteistöjen palvelualue	kiinteistöpäällikkö	1	V	x	hallimestari	1	T	
	kiinteistöyönjohtaja	1	T	x	eritysammatimies	1	T	
	kirvesmies	1	T		kiinteistönhoitaja	7	T	
Kuntatekniikan palvelualue	kuntatekniikan päällikkö	1	V	x	työkoneenkuljettaja	3	T	
	autonasentaja	1	T		yhdyskuntarakentaja	1	T	
	ulkoalueiden esimies	1	T	x	ulkoalueiden hoitaja	1	T	
	ulkoalueiden hoitaja	1	T		puistotyöntekijä	1	T	
	puistotyöntekijä (ma. 15.4.-31.10.)	1	T		rakennuttaja	1	T	

Henkilöstömuutokset talousarviokaudella							
Eläköityminen / täytetään / perustetaan / lakkautetaan / muutetaan	Nimike	Virka (V) / toimi (T)	Työ-aika%	Perustelut	Työyksikkö	Kustannus (tkp/kk)	HTV vaikutus
Lakkautetaan	ulkoalueiden hoitaja	V	määräaik.	Määräaikainen ulkoalueiden hoitajan paikka on ollut täyttämättä 4 vuotta	Kuntatekniikan palvelu-alue	1500 €	0,5
Perustetaan	rakennuttaja	T	määräaik.	Infran rakennuttamis- ja valvontatehtävät n. 7 kk.	Kuntatekniikan palvelu-alue	4000 €	0,6

Toimintaympäristön muutosten vaikutus henkilöstösuunnitteluun

Poistetaan henkilöstösuunnitelmasta määräaikainen ulkoalueiden hoitaja. Ei suoraa kustannusvaikutusta edellisvuosiin, koska paikka ei ole ollut täytettynä neljään vuoteen lautakunnan päättämien tasapainottamistoimien vuoksi.

Infrakohteiden urakoihin tarvitaan rakennuttamis- ja valvontaresurssi noin seitsemän kuukauden ajaksi. Toimi on vaihtoehtoinen ratkaisu konsulttiavulle. Resurssin saatavuus ratkaisee, kumpi ratkaisusta tulee valituksi. Palkka kohdentuu kokonaisuudessaan investointikohteille. Vastaava resurssi jäi edellisvuonna käyttämättä. Resurssitarve arvioidaan alkuvuodesta.

Suunnitteluavustajan resurssia ei poisteta, vaikka paikkaa ei semmoisenaan täytetä suunnitteluavustajan siirryttyä maanmittausinsinöörin virkaan. Resurssia voidaan tarvita paikkaamaan teknisten palvelujen resurssivajetta kaikki palvelualueet huomioiden. Esim. paikkaa voidaan hyödyntää harjoittelijan palkkaamiseen mahdollisiin projekteihin.

Koko teknistä henkilöstöä koskevat muutosneuvottelut käydään kevään 2025 aikana. Syynä markkinoilla toimivien kiinteistöjen yhtiöittäminen ja niihin kohdistuvan palvelutuotannon turvaaminen.

Osaamissuunnitelma talousarviokaudella			
Tekniset palvelut	Toimistosihteeri	Kaavoittaja	Maanmittausinsinööri
Osaamisen varmistaminen	Alakohtaiset koulutuspäivät, ammattitaidon ylläpitämiseksi mm. vesikanta+ versio seminaarit. Osana tiimejä tai tiimien vetovastuuta vaatii yhteistyötä yli hallintokuntarajojen.	Lainsäädännön muutoksiin liittyvät koulutukset, tarpeen mukaan, lainsäädännön tuntemus ja tulkinnat.	Alakohtaiset koulutuspäivät, ammattitaidon ylläpitämiseksi mm. yksityistiepäivät sekä mittauslaitteiden ja -ohjelmien käyttäjäpäivä. Mahdollisuus aloittaa kaavoittajan YAMK- koulutus syventämään maankäytön osaamista.
	Kartoittaja	Kartanpiirtäjä	Kiinteistöpäällikkö
Osaamisen varmistaminen	Alakohtaiset koulutuspäivät, ammattitaidon ylläpitämiseksi mm. mittauslaitteiden ja -ohjelmien käyttäjäpäivä. Vuonna 2022 erityisesti 3D osaamiseen pitää hakea koulutusta.		Lainsäädännön muutoksiin liittyvät koulutukset, tarpeen mukaan, lainsäädännön tuntemus ja tulkinnat. Koulutustarvetta aiheuttaa myös uusiin alakohtaisiin asioihin ja työtapoihin perehtyminen mm. erikoisosaamista vaativien rakennuskohteiden toteutus.
	Hallimestari	Kiinteistötyönjohtaja	Sähköasentaja
Osaamisen varmistaminen	Sähkötyöturvallisuuskoulutus, päivittämistä. Ensiaputaitojen ylläpito.		
	Kirvesmies	Kiinteistönhoitaja	Kuntatekniikan päällikkö
Osaamisen varmistaminen		Kiinteistöautomaatiojärjestelmien käyttökoulutus, kiinteistöhoitajien paloilmointilaitteiston hoitajakoulutuksen ylläpito. Ensiaputaitojen ylläpito.	Lainsäädännön muutoksiin liittyvät koulutukset, tarpeen mukaan, lainsäädännön tuntemus ja tulkinnat. Alakohtaiset koulutuspäivät, osallistutaan ammattitaidon ylläpitämiseksi, mm. viherpäivät. Ensiaputaitojen ylläpito.

	Työkoneenkuljettaja	Autonasentaja	Yhdyskuntarakentaja
Osaamisen varmistaminen	Ammattipätevyyskoulutusten ajantasalla-pito. Alakohtaiset koulutuspäivät mm. maansiirtokonepäivät. Ensiaputaitojen ylläpito.	Ammattipätevyyskoulutusten ajantasalla-pito. Alakohtaiset koulutuspäivät mm. maansiirtokonepäivät. Ensiaputaitojen ylläpito.	Alakohtaiset koulutuspäivät mm. maansiirtokonepäivät. Leikkipaikkojen turvallisuuskoulutukset. Ensiaputaitojen ylläpito.
	Ulkoalueiden esimies	Ulkoalueiden hoitaja	Kunnossapitotyöntekijä
Osaamisen varmistaminen	Alakohtaiset koulutuspäivät, ammattitaidon ylläpitämiseksi, mm. liikuntapaikkamessut, liikuntapaikkojen hoitajien koulutuspäivät sekä liikunta- ja leikkipaikkojen turvallisuuskoulutukset. Ensiaputaitojen ylläpito.	Alakohtaiset koulutuspäivät, ammattitaidon ylläpitämiseksi, mm. liikuntapaikkamessut ja liikuntapaikkojen hoitajien koulutuspäivät. Ensiaputaitojen ylläpito.	
	Puistotyöntekijä	Pysäköinninvalvoja	Pysäköinnintarkastaja
Osaamisen varmistaminen	Alakohtaiset koulutuspäivät ammattitaidon ylläpitämiseksi, mm. puutarhanäyttelyt ja leikkipaikkojen turvallisuuskoulutukset. Ensiaputaitojen ylläpito.	Kurssi, seminaarit, liikennevalvontapäivät.	Väliperehdytykset, tarvittaessa kurssit