



Sipoon kunnan henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025

Käsitelty yhteistyökomiteassa 17.12.2024

1. Johdanto

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelussa määritellään strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstön kehittämissuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain ja sen laadinnasta vastaa henkilöstöpalvelut.

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään periaatteet, joilla henkilöstövoimavaroja kehitetään ja johdetaan. Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän ja rakenteen kuvaaminen. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää ja rakenteella työsuhteen muotoa ja osaamista. Kohdentumisen suunnittelu on ennakointia sen osalta, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu. Määrän, laadun ja kohdentumisen lisäksi henkilöstösuunnittelun tulee kattaa myös se, miten henkilöstövoimavaroista huolehditaan esimerkiksi erilaisissa muutostilanteissa.

Tämä suunnitelma on samalla työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 a §:ssä tarkoitettu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja se on käsitelty kunnallisen yhteistoimintalain mukaisesti kunnan yhteistoimintaelimessä 17.12.2024.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi ainakin:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikään-tyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 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;

Sipoon kunnan henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma sisältää yleistason suunnitelman ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä toimialoittain. Kukin toimiala vastaa henkilöstönsä koulutuksesta talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Työntekijän ammatillisen osaamisen muutostarpeet arvioidaan pääasiassa ammattialakohtaisesti. Suunnitelmassa ei kuitenkaan aseteta tavoitetta koulutuspäivien lukumäärälle. Koulutuksiin ohjataan ja osallistutaan tarpeen ja koulutukseen varattujen määrärahojen puitteissa.

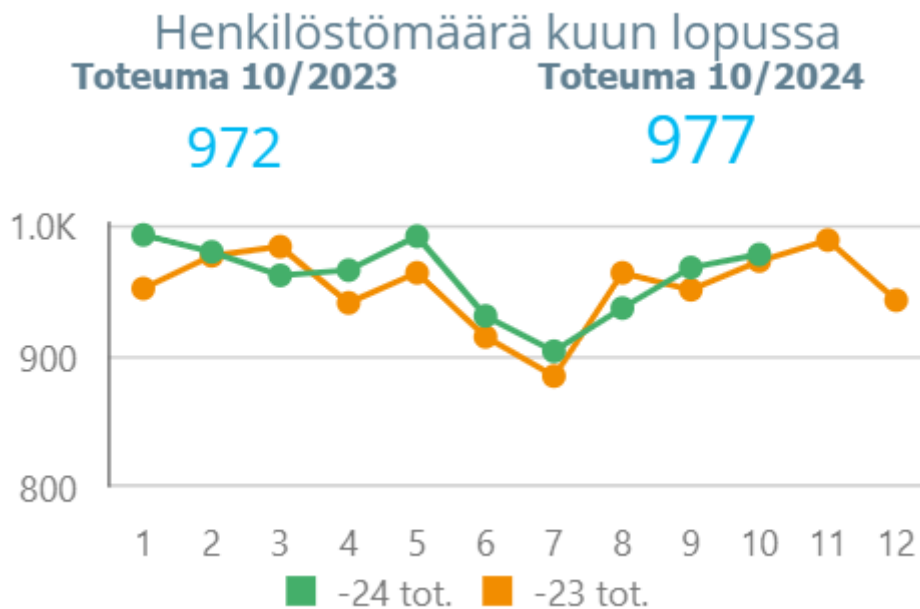
2. Sipoon kunnan henkilöstö

Sipoon kunnan palveluksessa oli 31.10.2024 yhteensä 977 henkilöä. Luku pitää sisällään vain päätoimiset palvelussuhteet. Vuoden 2023 lopussa henkilöstömäärä oli 945. Henkilöstön kokonaismäärän kuukausikohtainen vaihtelu ei ole merkittävä ja suurin vaihtelu on määräaikaisten työntekijöiden määrässä.

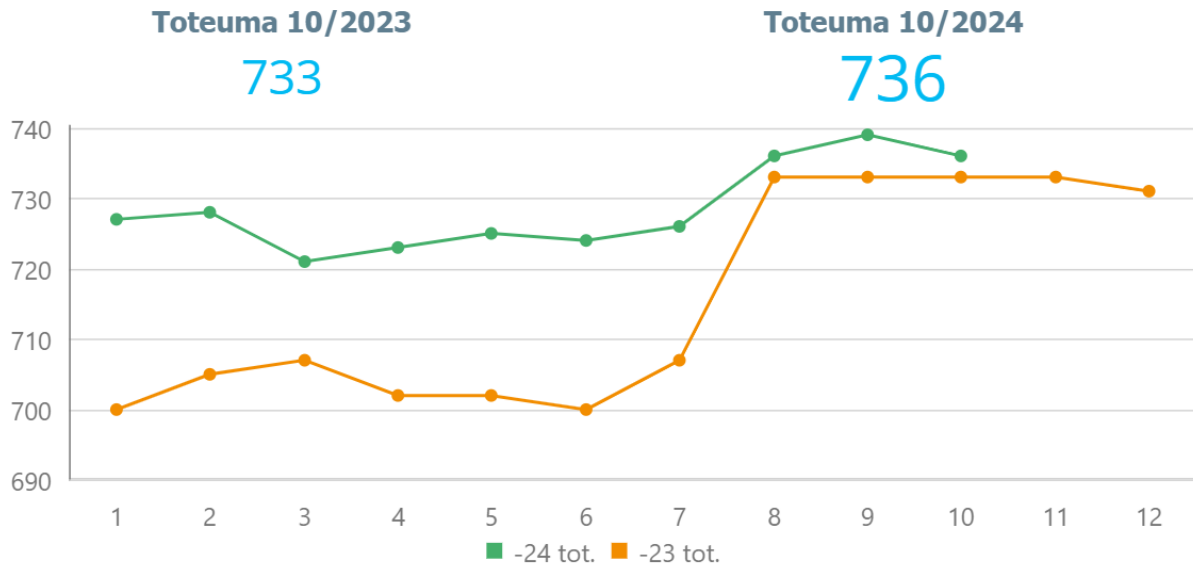
Työntekijöistä 736 olivat vakinaisia ja 241 määräaikaisia. Vakinaisen henkilöstön osuus koko päätoimisen henkilöstön määrästä on marraskuussa 2024 n. 75 %.

Vuoden 2023 lopussa vakinaisten osuus oli 77 %, mikä oli hieman enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

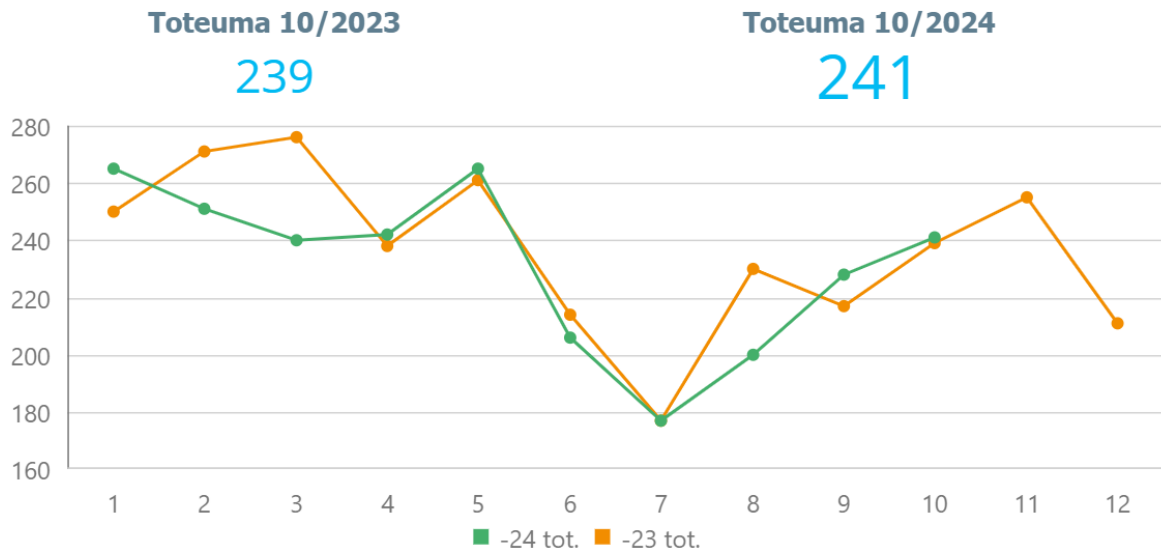
Määräaikaaisuuden pääasiallisina syinä olivat tehtävän tai viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosiperusteinen työ tai projektityö. Huomattava osa määräaikaaisuuksista johtuu siitä, että tehtävään ei ole saatu kelpoista työntekijää. Tehtävään, jossa vaaditaan lakisääteinen kelpoisuus ei voida palkata vakituiseksi henkilöä, jolla ei ole säädettyä koulutusta. Määräaikaisen henkilöstön tarpeeseen vaikuttaa myös mm. pitkien sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä. Suhteessa koko toimialan henkilöstöön määräaikaisia on eniten varhaiskasvatuksen toimialalla. Varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstömitoitus edellyttää, että tilapäisenkin poissaolon ajaksi on palkattava sijainen. Lisäksi ovat Arjen ja vapaa-ajan toimialalla työllistämistoimenpiteenä palkattavat työntekijät määräaikaisissa työsuhteissa. Myös liikunta- ja nuorisopalveluissa on määräaikaisen osuus hieman muuta kunta suurempi.



Henkilöstömäärä - vakituiset



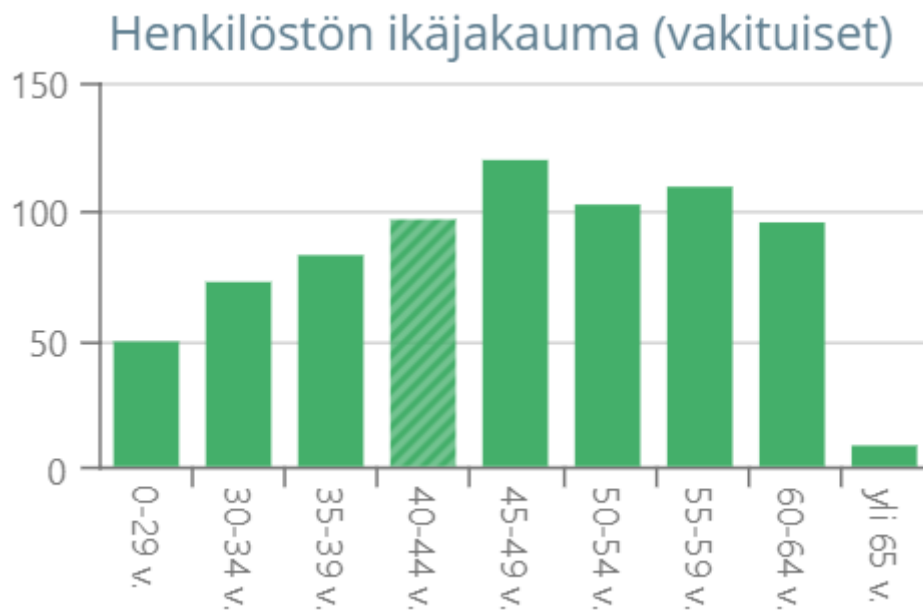
Henkilöstömäärä - määräaikaiset



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

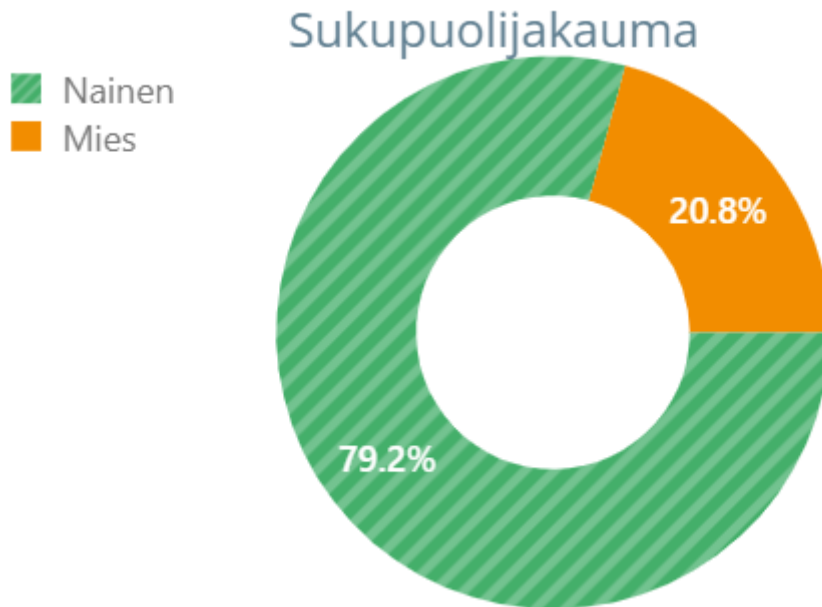
Kunnan koko henkilöstön keski-ikä on 45,6 vuotta (lokakuu 2024). Koko kuntasektorin henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 45,5 vuotta.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne:



Kunta-alan henkilöstöstä oli vuonna 2022 noin 47 % iältään 30–49-vuotiaita, noin 42 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 11 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut olivat 31.12.2023 noin 49,3 % 30–49-vuotiaita ja 44,2 % vähintään 50-vuotiaita ja 6,5 % alle 30-vuotiaita. Sipoossa 40–49-vuotiaita on melkein yhtä paljon kuin 50–59-vuotiaita.

Naisten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja miesten keski-ikä oli 46,7 vuotta. Koko kunta-alalla sekä naisten että miesten keski-ikä oli 45,5 (vuoden 2022 tilasto). Vuoden 2023 lopussa yhteensä 37 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 63 vuotta tai oli sitä vanhempia. Vanhimmat vakinaiset työntekijät vuoden 2023 lopussa olivat 65–67-vuotiaita.



Kunnan ylimmässä johdossa on miehiä 56 % ja naisia 44 %. Muissa esihenkilötehtävissä toimivista oli miehiä 34 % ja naisia 66 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittoinen.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma oli 31.12.2023 seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	Yht
Peruskoulun luokanopettaja	71	17	88
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	84	1	85
Peruskoulun lehtori	31	9	40
Varhaiskasvatuksen opettaja	37	0	37
Koulunkäyntiohjaaja	27	4	31
Koulunkäynninohjaaja-iltapäivätoim. ohj	27	0	27
Päätoiminen tuntiopettaja	18	5	23
Siivooja	17	1	18
Erityisopettaja	17	1	18
Ravitsemistyöntekijä	14	1	15
Erityisluokanopettaja	8	2	10
Kiinteistönhoitaja	0	10	10
Yhteensä	351	51	402

3. Arvio henkilöstömäärän sekä määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kehitymisestä vuonna 2025

Koko kunnan tasoinen määrällinen henkilöstösuunnittelu on toteutunut talousarvion käsittelyn yhteydessä. Henkilöstösuunnitelmassa on esitetty kunnan vakinaiset virat ja tehtävät sekä ne määräaikaiset tehtävät, joihin on varattu määräraha.

Henkilöstömäärä mitoitetaan lakien ja asetusten, palvelutoiminnan sekä taloudellisten resurssien edellyttämällä tavalla vastaamaan toiminnallisiin tarpeisiin. Sipoon kunnan henkilöstömäärä on kunnan väkiluvun nopeasta kasvusta huolimatta muuttunut vain vähän. Säästö- ja tehostamispaineet sekä palvelutuotannon uudelleenorganisoinnilla on myös vaikuttanut henkilöstön määrän kehitykseen. Etenkin määräaikaisten työntekijöiden määrä on vähentynyt ja tehtävät hoidetaan yhä enemmän vakituisen henkilöstön toimesta.

Sipoon kunnan henkilöstösuunnittelun tavoitteena on luoda toimintatavat henkilöstöresurssien uudelleen kohdentamiseen hyödyntäen mahdollisuudet töiden uudelleen järjestelyyn esim. eläköitymisen yhteydessä. Vakinaista uutta henkilöstöä voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen puitteissa. Ennen palkkauksia on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kunnan palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä, onko vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Henkilöstöresurssin käyttö 2025

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Sipoon kunnan henkilöstömäärä on tasapainossa kunnan tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Palvelutarpeen kasvuun vastataan pääasiassa tuottavuutta nostamalla ja henkilöstön oikealla kohdentamisella. Kunnan kasvaessa on kuitenkin varmistettava henkilöstöresurssin riittävyys niissä tehtävissä, joissa kunnan kasvun vaikutus on suurin. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitusta koskevat normit edellyttävät henkilöstölisäyksiä varhaiskasvatuspalveluiden kysynnän kasvaessa.

Sipoon kunnan palvelujen tuottamiseksi varataan vuoden 2025 talousarviossa palkkamääräraha, joka vastaa 869 täyttä henkilötyövuotta vastaavaa työpanosta. Tämä luku sisältää myös arvioidun sijaistarpeen edellyttämät varaukset. Henkilöstöresurssin kokonaiskäyttö arvioidaan siten pienenevän noin yhdeksällä henkilötyövuodella verrattuna 2024 talousarvioon. Sipoon kunnan henkilöstövahvuus tulee vuonna 2025 olemaan keskimäärin noin 950 työntekijää, joista arviolta 740 ovat vakinaisia ja 210 määräaikaisia. Henkilöstövahvuus ja erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden määrä vaihtelee vuoden mittaan. Määräaikaisen työvoiman määrässä ja osuudessa ei arvioida tapahtuvan oleellisia muutoksia vuonna 2025.

Henkilöstö HTV	TP 2023	TA 2024	En- nuste 2024	TA 2025
Konsernipalvelut	35,6	33,5	33,6	32,9
Arki- ja vapaa-aika	107,2	102,9	110,8	104,8
Varhaiskasvatus	231,8	243,4	246,0	241,4
Koulutus	364,5	352,3	360,9	343,0
Yhdyskunta ja ympäristö	142,4	146,4	145,7	146,9
Kunta yhteensä	881,5	878,5	897,0	869,0

Merkittävimmät henkilöstömuutokset toimialoittain 2025

Konsernipalvelut:

Hallintopalveluyksikköön tullaan palkkaamaan hallinnon suunnittelija. Suunnittelijan tehtäviä on jo usean vuoden ajan hoidettu määräaikaisin ratkaisuin. Koska työvoiman tarve on osoittautunut jatkuvaksi, tulee tehtävää hoitaa vakituiseen palvelussuhteeseen palkattu työntekijä.

Arjen ja vapaa-ajan toimiala:

Työllisyyspalveluihin perustetaan kaksi uutta vakituisen työvalmentajan tointa. Työvalmentajien tehtäviin kuuluu ensisijaisesti nuorten työpajatoiminnan toteuttaminen. Tehtäviä on tähän asti hoidettu määräaikaisesti palkattujen työntekijöiden turvin. Lisäksi täytetään työllisyyskoordinaattorin toimi vakituisesti kunnan työllisyyden hoidon kehittämiseksi. Maahanmuuttajapalvelujen uusien velvoitteiden ja kasvavien asiakasmäärien vuoksi perustetaan vakituinen kotoutumisohjaajan virka.

Koulutuksen toimiala:

Koulutuksen toimialalle perustetaan suunnittelijan virka. Suunnittelijalle siirretään tiettyjä koulutuksen toimialalle kuuluvia hallinnollisia päätösasioita. Viran perustamisesta ei seuraisi hallinnollisen henkilöstön määrällistä lisäystä tai merkittäviä lisämenoja.

Varhaiskasvatuksen toimiala:

Varhaiskasvatuksen toimialalle ei esitetä uusia virkoja tai toimia vuodelle 2025. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitusta koskevat määräykset ovat sitovia mikä tarkoittaa, että henkilöstöä on tarvittaessa voitava lisätä, mikäli varhaiskasvatuspalveluiden kysyntä kasvaa.

Yhdyskunta- ja ympäristötoimiala:

Yhdyskunta ja ympäristön toimialalle ei esitetä uusia virkoja tai toimia vuodelle 2025. Toimiala esitti saneerausinsinöörin ja tilavastaavan toimien lisäämistä, mutta

ehdotukset poistettiin kunnanjohtajan esityksestä. Yksi virka on muutettu; Kasvun ja kehityksen päällikön virka muutetaan kehityspäälliköksi. Toimialalla tehdään toimien nimikkeissä muutoksia.

Toimialan henkilöstösuunnitelma vuodelle 2025 sisältää kahden tehtävän lisäämistä. Kehittäminen ja tuki -yksikköön esitetään uuden suunnittelijan toimen perustamista. Toimitilapalveluihin esitetään myös palkattavaksi saneerausinsinööri, joka sisältyi vuoden 2024 talousarvioon, mutta joka tuottavuusohjelman perusteella jätettiin toistaiseksi palkkaamatta.

Pääosa vuosittaisesta rekrytointitarpeesta syntyy henkilöstön normaalista vaihtuvuudesta ja eläkepoistumasta. Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 18–27 henkilöä vuosittain jaksolla 2025–2029. Valtaosa lähivuosien eläkepoistumasta kohdistuu opetuksen ja varhaiskasvatuksen tehtäviin. Tällä hetkellä Sipoossa jäädään vanhuuseläkkeelle keskimäärin 64,9 vuoden ikäisenä. Eläkkeelle siirrytään kuitenkin hyvin joustavasti minkä vuoksi on vaikea arvioida henkilöstön eläköitymistä. Eläköitymisennusteita tulee siksi tarkastella enemmän suuntaa antavina.

4. Sipoon kunnan yleiset periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Kunnalla on vakinaisia virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niissä tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Virkasuhteita käytetään kunta lain mukaisesti ainoastaan niissä tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Määräaikaiset palvelussuhteet

Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden osalta noudatetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain ja työsopimuslain määräyksiä siten, että määräaikainen virkamääräys tai työsopimus tehdään ainoastaan perustellusta syystä. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisen palvelussuhteen tulee päättyä määräajan päättyessä, mikäli lain mukainen peruste määräaikaisuudelle poistuu.

Työsopimuslain mukaisesti määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä arvioidaan myös työn edellyttämän pysyvän työvoimatarpeen kannalta. Toimialojen ja palvelujen tulee kiinnittää määräaikaisiin työsopimuksiin erityistä huomiota sekä seurata ja arvioida työvoimatarvetta myös sen pysyvyyden näkökulmasta. Palvelussuhde, jossa on pysyvä työn tekemisen tarve, täytetään toistaiseksi voimassa olevana.

Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, tukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kausiluonteinen työ tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehitys- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisten työntekijöiden hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen.

Osa-aikatyö

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.

Niissä tilanteissa, joissa kunta tarvitsee lisää työntekijöitä, otetaan huomioon viranhaltijalaissa (KVHL 5 luku 22 §) ja työsopimuslaissa (TSL 2 luku 5 §) olevat velvoitteet tarjota tehtäviä osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle ennen muita rekrytointitoimenpiteitä.

Osa-aikatyöhön voi olla useita syitä; henkilö saattaa olla osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osittaisella hoitovapaalla, tai henkilö saattaa muuten olla toivonut osa-aikaista työaika. Osa-aikaisten palvelussuhteiden yleisyys johtuukin useimmissa tapauksissa siitä, että työntekijä henkilökohtaisista syistä itse on toivonut työajan lyhennystä.

Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan Sipoon kunnassa myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (esim. mahdollinen sijaisen saaminen, palvelun/perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan. Sipoon kunta ei käytä osa-aikaisia palvelusuhteita yksin henkilöstöresurssin optimoimiseksi tai puhtaasti taloudellisista syistä.

Etätyö, liukuva työaika ja muut henkilökohtaiset työaikajärjestelyt

Etätyöllä tarkoitetaan työnteon muotoa, jossa työ tehdään joko osin tai kokonaan kotona tai muussa paikassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Mikäli etätyön tekeminen on mahdollista, noudatetaan sen toteuttamisessa kunnan ohjetta (kts. Intra). Etätyön tekemisen ehdoista sovitaan kirjallisesti.

Sipoon kunnalla on eräillä henkilöstöryhmillä käytössä liukuva työaika. Liukuva työaika on ns. tasoittumaton, jossa saldorajat, kiinteä työaika ja liukuma-ajat ovat erikseen määritetyt. Työajan seuranta tapahtuu Promid -järjestelmän avulla. Kertynyt saldo tulee ensisijaisesti tasoittaa liukuman puitteissa, mutta myös vapaapäivät ovat mahdollisia myöntää.

Työajan ja lomien suunnittelussa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon henkilöstön tarpeet. Tavoitteena on muun muassa parantaa mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Mahdolliset työajan joustot sekä vapaa- ja lomajärjestelyt eivät kuitenkaan ole subjektiivinen oikeus, vaan työn ja palvelujen sujuvuus on päätöksenteossa huomioitava. Harkinnanvaraisten työlomien myöntämisestä on erillinen ohje.

Henkilöstövuokraus- ja ostopalveluiden käyttö

Sipoon kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin suhteessa kunnan henkilöstömäärään vähäinen. Ostopalveluja ovat esim. työterveyspalvelut, ympäristöterveydenhuolto, palkkahallinto ja osa tietohallintoa. Lisäksi on eräiden kiinteistöjen ylläpito ja siivous hoidettu ulkoisen palveluntuottajan turvin. Tavanomaisia palveluhankintoja ovat myös erilaiset urakointi- ja konsulttipalvelut. Varhaiskasvatuspalvelut käyttävät myös Temporea (ent. Sarastia Rekry) lyhytaikaisten sijaisten saatavuuden turvaamiseksi.

5. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

Sipoon kunnan työntekijöiden työkykyä seurataan ja tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara-, ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvityksiä tehdään vähintään viiden vuoden välein. Kaikille uusille vakinaisille työntekijöille tehdään terveystarkastus. Lisäksi tehdään suunnitelmalliset määräaikaistarkastukset henkilökohtaisen kutsun perusteella.

Sipoossa on käytössä varhaisen tuen malli, jossa on sovittu varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä pitkän poissaolon jälkeen töihin paluun tuen toimintamallit. Tavoitteena on aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien hälytysmerkkien varhainen havainnointi ja niihin puuttuminen. Tärkeätä on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös mahdolliset muut työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Henkilöstöhallinto huolehtii sairauspoissaolojen seurannasta ja toimittaa säännöllisesti tiedot työterveyshuollolle ja esimiehille työntekijän pitkittyvästä tai toistuvasta sairauspoissaolosta.

Työnantajan ja työterveyshuollon laaja-alaisella yhteistyöllä pyritään osaltaan tukemaan koko henkilöstön työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Varhaisen tuen mallin mukaisella toiminnalla, sekä henkilöstösuunnittelulla voidaan tunnistaa ja tukea myös työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työssä jatkamista.

Näillä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään. Erityistä huomiota kiinnitetään osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaan ja työssä selviytymiseen. Mahdollisuudet työn keventämiseen tai korvaavaan työhön selvitetään yhdessä keskustusten johdon ja henkilöstöhallinnon kanssa.

Työntekijöiden osaamista ja työmarkkinakelpoisuutta edesauttaa ajanmukaisten työmenetelmien ja työkalujen käyttö. Monipuoliset työnkuvat ja osaamisen ylläpitämiseen kannustava ilmapiiri vähentää työkykyyn kohdistuvia riskitekijöitä.

6. Yleiset periaatteet työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämisestä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille työntekijöille

Kunnallisen yhteistoimintalain mukaan koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille.

Sipoon kunnassa ei tällä hetkellä ole ennakoitavissa tilanteita, joiden takia työntekijöitä joutuisi työttömyysuhan alaiseksi. Kunnan talous on melko vakaalla pohjalla, ja talouden näkymät ovat kunnan vetovoiman ja kasvun myötä suhteellisen hyvät.

Henkilöstömäärään kohdistuviin taloutta vakauttaviin sopeuttamistoimenpiteisiin ei arvioida tulevan kuluvalle suunnittelukaudella. Mikäli Sipoon kunnalle tulisi tarve käyttää taloudellistuotannollista irtisanomisperustetta, neuvotellaan työllistymistä edistävistä valmennuksesta tai koulutuksesta tapauskohtaisesti asianomaisen työntekijän ja/tai henkilöstön edustajien kesken huomioiden yksilölliset työllistymistä tukevat tarpeet.

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta.

Työnantaja tarjoaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos työntekijä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Valmennuksen tai koulutuksen arvo ja ajankohta on määritelty laissa. Sipoon kunnalla on täydennyskoulutusten ja ammattitutkintojen järjestämisessä vakiintuneet yhteistyöverkostot ja kumppaneina toimivat esim. Keuda ja Careeria.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan/työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Lisäksi on mahdollista sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

Valmennus tai koulutus voidaan järjestää joko kullekin irtisanottavalle tarjottavana henkilökohtaisena tai ryhmäkohtaisena palveluna. Työllistämistä edistävästä valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä sovitaan aina työvoiman vähentämisestä käytävien yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä.

Henkilöstövähennyksissä, joissa henkilöstöä joudutaan irtisanomaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein, työnantajalla on muun työn tarjoamisvelvollisuus sekä ns. takaisinottovelvollisuus. Takaisinottovelvollisuus on neljän kuukauden kuluessa työ sopimussuhteen (kuusi kuukautta, jos työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 12 vuotta) ja yhdeksän kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

7. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Sipoon kunnan henkilöstön osaamista ei ole arvioitu systemaattisesti, koska erilaisten henkilöstöryhmien ja ammattien määrä on iso eikä arviointiin ole käytettävissä työkalua. Yleisesti voidaan todeta, että osaaminen on hyvällä perustehtävien edellyttämällä tasolla.

Osaaminen kartoitetaan kuitenkin vuosittain pidettävässä kehityskeskustelussa. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kertoa osaamistarpeistaan myös muussa yhteydessä. Esimies ja työntekijä kirjaavat kehityskeskustelun yhteydessä sovitut koulutustarpeet kehityskeskustelulomakkeeseen. Esihenkilöille on kesällä 2023 toteutettu osaamiskartoitus, jonka tuloksia hyödynnetään osaamisen kehittämisen painopisteiden määrittelyssä. Kartoituksen perusteella, voidaan todeta, ettei erityisiä

osaamiskuiluja esiinny esihenkilöiden ammatinhallinnassa. Varhaiskasvatuksessa kartoitetaan joka toinen vuosi henkilökunnan ammatillista osaamista varhaiskasvatussuunnitelman mukaisiin työtapoihin liittyen, ja tarjotaan kohdennettua koulutusta eniten vahvistusta kaipaaviin aiheisiin. Työkaluna käytetään Reunamoedun tarjoamaa Osaamisen kartoitusta.

Toteutuminen tulee tarkistaa seuraavana vuonna kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän suoriutuminen nykyisessä tehtävässä, mahdolliset hankaluudet ja esteet sekä koulutustarpeet. Lomakkeeseen kirjataan suunnitelma asioiden parantamiseksi, mm. koulutustarpeet kirjataan. Esimiesten tulee laatia kehityskeskustelujen perusteella oman yksikkönsä koulutussuunnitelma.

Kehityskeskustelun käymisen helpottamiseksi on Populus -järjestelmässä sähköinen kehityskeskustelulomake ja järjestelmä mahdollistaa kehityskeskusteluiden säännöllisen toteutumisen seurannan.

Työhyvinvointikyselyssä työntekijät antavat hyvän arvosanan perehdyttämiselle sekä työn tarjoamiin mahdollisuuksiin ammatilliseen kehittymiseen. Työntekijöillä on myös vahva tunne siitä, että he voivat työssä hyödyntää tietojään ja taitojaan monipuolisesti. Kokemus siitä, että työntekijä voi vaikuttaa työtään koskeissa asioissa, on poikkeuksellisen vahva.

Osaaminen arvioidaan täyttävän vakiintuneen toiminnan asettamat vaatimukset, mutta ei välttämättä kaikilta osin riitä vastaamaan tulevaisuuden yhä monimuotoisempia haasteita. Tulevaisuudessa edellytetään sekä työnantajalta että työntekijältä yhä enemmän joustavuutta, tehtävien priorisointikykyä, kykyä vaihtoehtoihin työn tekemisen tapoihin sekä jatkuvaa uuden oppimista.

Täydennyskoulutus on pitkälti keskittynyt olemassa olevan osaamisen ylläpitoon, ei niinkään työn kehittämiseen suhteessa tuleviin tarpeisiin. Yhtenä merkittävänä haasteena osaamiseen kehittämiseksi voidaan pitää henkilöstörakenteen haavoittuvuutta. Moni tehtävä on yksittäisen työntekijän osaamisen varassa ja varahenkilöjärjestelyt kaipaavat vielä kehittämistä.

Henkilöstön osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen keinoina on käytössä muun muassa ammatillinen täydennyskoulutus, oppisopimuskoulutus, kehityskeskustelut, perehdytys, johtoryhmätyöskentely, työpaikkakokoukset sekä työnohjaus.

8. Koulutussuunnittelun lähtökohtia

Osaamistarpeiden arviointia ja ennakointia toteutetaan Sipoon kunnan toimialoilla taloussuunnittelun yhteydessä huomioiden organisaatiossa, palveluissa, lainsäädännössä ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnittelun lähtökohtana on 1) henkilöstön tasapuolinen ja yhtenäisiin sääntöihin perustuva kohtelu 2) koulutuspanosten suuntaaminen siten, että niiden avulla pystytään vastaamaan osaamistarpeisiin kunnan eri toimialoilla 3) kaikkien

työntekijöiden jatkuva ja tavoitteellinen ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen.

Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Sipoon kunnan työntekijöitä tehtävästä tai palvelusuhdemuodosta riippumatta. Erityisesti tulee varmistaa niiden työntekijöiden mahdollisuudet koulutukseen, jotka ovat saaneet vain vähän tai ei ollenkaan ammatillista täydennyskoulutusta. Henkilöstön koulutuksen tulee olla linjassa toimialan, vastualueen ja toimintayksikön tavoitteiden kanssa.

Suunnitelmassa ei nimetä yksittäisiä koulutustapahtumia, kuten erilaisia kursseja ja koulutuspäiviä. Osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden tarkemmasta kohdentamisesta päätetään toimialoilla.

Sipoon kunnan henkilökunnan yleisiä koulutusteemoja ovat:

- toimiala- ja ammattiryhmäkohtainen ammatillinen koulutus
- merkittävien hallinnollisten muutosten edellyttämät koulutukset
- asia- ja asiakirjahallinto
- asiakaspalvelu
- talousosaaminen ja hankinnat
- palvelussuhdeasiat
- johtaminen ja esihenkilötyö
- projektinhallinta- ja prosessit
- tietoturva- ja riskienhallinta
- tietojärjestelmät ja tietotekniikka
- työhyvinvointi ja työsuojelu (turvallisuus ja ea-valmius)
- työyhteisön kehittäminen
- viestintä

9. Toimialakohtaiset koulutuksen painopisteet

Jokainen toimiala määrittelee tarkemmin koulutustarpeensa ja toteuttaa koulutukset heidän erityistarpeitaan vastaavasti. Talousarviovuoden keskeisimmät koulutustarpeet on alla ryhmitelty toimialoittain yleisellä tasolla eikä yksittäisten henkilöstöryhmien koulutustarpeita kirjata suunnitelmaan.

Koulutus voidaan toteuttaa erilaisina työntekijöille annettavana lisä- tai täydennyskoulutuksena, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestäminä kurssimuotoisina koulutuksina, seminaareina ja konferensseina, sekä sisäisinä koulutuksina, verkkokoulutuksina, työnohjauksena tai mentorointina.

Konsernipalvelut

Digihallinto, hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut ja talouspalvelut muodostavat kunnan konsernipalveluiden kokonaisuuden. Konsernipalveluissa työskentelee asiantuntijoita ja toimistoalan ammattitehtävissä toimivat. Henkilöstön ammatillista kehittymistä tuetaan enimmäkseen ajankohtaiskoulutuksilla, joiden teemoja voivat olla esimerkiksi:

- Palvelusuhdeasiat ja henkilöstöhallinto, työhyvinvoinnin johtamisen tuki ja työterveyshuollon järjestäminen, työturvallisuuden varmistaminen, rekrytointiprosessi
- Kirjanpito ja tilinpäätös, hankintaosaaminen
- Hallintomenettely ja lainsäädäntö sekä kokoustekniikka, asianhallinta, kirjaamo ja arkistointi, viestintä- ja digiosaaminen, käännöspalvelut
- Tietoturva ja tietosuoja, tietotekniikka ja -verkot, arkkitehtuurin ja prosessien kuvaaminen.
- Tekoälyn hyödyntäminen
- Vaalit
- Startegiatyö

Arki ja vapaa-aika

Arjen ja vapaa-ajan toimiala koostu kolmesta palvelualueesta: hyvinvointipalvelut, kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut sekä työllisyys- ja elinkeinopalvelut. Toimiala tuottaa seuraavia palveluja: hyvinvoinnin edistäminen, ruokapalvelut, yhteiset asiakaspalvelut, kirjastopalvelut, kulttuuripalvelut, liikuntapalvelut, nuorisopalvelut, elinkeinopalvelut ja työllisyyspalvelut sekä vapaa sivistystyö.

Palvelualueiden henkilöstön koulutustarpeet ovat alakohtaisia ja voivat liittyä esimerkiksi seuraaviin sisältöteemoihin:

- Asiakaspalvelutyön kehittäminen
- Asia- ja asiakirjahallinto sekä arkistointi
- Talousosaaminen
- Viestintä- ja digiosaaminen
- Hallinto-osaaminen ja lainsäädäntö
- Tietosuoja ja tietoturva
- Turvallisuusasiat ja ensiapukoulutus
- Ruokatuotanto, hygieniaosaaminen
- Työturvallisuus ja korttikoulutukset
- Yritysmarkkinointi ja liiketoimintaosaaminen

Arjen ja vapaa-ajan toimialan henkilöstön osaamista vahvistetaan erityisesti hyvinvointityön (ml. lasten ja nuorten hyvinvointi) sekä työ- ja elinkeinopalveluiden alueilla.

Koulutus

Koulutuksen toimiala vastaa perusopetuksen ja lukiokoulutuksen järjestämisestä. Toimialan henkilöstö koostuu opettajista, koulunkäynninohjaajista, rehtoreista ja opetukseen sitomattomasta henkilöstöstä sekä hallinnon asiantuntijoista ja työntekijöistä. Toimialan koulutustarpeet kytkeytyvät opetukseen ja ohjaukseen liittyvän ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Lisäksi toimialalla voidaan tarjota koulutusta esimerkiksi seuraavilla osaamisalueilla:

- Oppimisen ja koulunkäynnin tuen lakiuudistukseen ja opetussuunnitelmauudistukseen liittyvät koulutustarpeet (laki ja opetussuunnitelma uudistuvat 1.8.2025 alkaen ilman siirtymäaikaa)
- Opetustoimen erilaisten tietojärjestelmien hyödyntäminen

- Digitaalisten taitojen vahvistaminen ja hyödyntäminen opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa
- Esi- ja alkuopetuksen kehittäminen
- Ensiapukoulutus: EA1, hätäensiapukoulutus ja alkusammutuskoulutus
- Henkilöturvallisuus
- Tietoturva ja tietosuojat
- Työssä jaksaminen, haastavien tilanteiden käsittely
- Johtamisen vahvistaminen ja kehittäminen

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja hoitaminen -dokumentti päivitettiin syksyllä 2023. Ohjeistuksessa on linjattu, millaista turvallisuusosaamista jokaisessa yksikössä tulee olla ja kuka vastaa sen järjestämisestä. Toimialan hallinnon toimesta opetushenkilöstölle on järjestetty hätäensiapukoulutusta suomeksi ja ruotsiksi vuoden 2024 aikana, mutta pyritään siihen, että järjestämisvastuu siirtyy ohjeistuksen mukaisesti yksiköiden esihenkilöille vuodesta 2025 alkaen.

Erityisenä koulutuspanostuksena perusopetuksen opettajille ja koulunkäynninohjaajille järjestetään vuonna 2025 tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamiseen liittyvää koulutusta. Tähän koulutuskokonaisuuteen on varattu rahoitus vuoden 2025 talousarviossa.

Lukuvuoden 2025-2026 erityisenä koulutusteemana on perusopetuksen oppimisen ja koulunkäynnin lakiuudistus ja opetussuunnitelmauudistus sekä lukiokoulutuksen opiskelun tuen lakiuudistus. Muutokset ovat ennen kaikkea perusopetuksen puolella hyvin merkittäviä ja vaikuttavat kaikkien opettajien ja rehtoreiden työhön.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen toimiala vastaa päiväkodeissa järjestettävästä varhaiskasvatuksesta, koulujen yhteydessä järjestettävästä esiopetuksesta sekä sen täydentävästä varhaiskasvatuksesta, perhepäivähoidosta ja avoimesta varhaiskasvatuksesta. Palveluiden ja valvonnan piiriin kuuluvat myös palvelusetelillä järjestettävä toiminta sekä yksityinen varhaiskasvatus. Toimialan henkilöstö koostuu varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista, sosionomeista, lastenhoitajista, avustajista sekä hallinnon johtavista viranhaltijoista ja asiantuntijoista.

Toimialan koulutustarpeet tulevat painottumaan varhaiskasvatuslain toteuttamiseen liittyvän osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön pedagogisen osaamisen vahvistaminen sekä turvallisuusosaamisen kehittäminen ovat vuoden 2025 koulutussuunnittelun lähtökohtia. Varhaiskasvatuksessa jatketaan vuonna 2024 aloitettua henkilöstölle suunnattua Mapa -koulutusta, joka antaa valmiudet lasten väkivaltatilanteiden ja aggressiivisen käyttäytymisen ennaltaehkäisemiseen ja turvalliseen hoitoon. Myös kiusaamisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn kiinnitetään erityistä huomioita vuoden 2025 aikana.

Toimialalla voidaan tarjota koulutusta esimerkiksi seuraavilla osaamisalueilla:

- Varhaiskasvatussuunnitelman mukainen toiminta ja pedagoginen osaaminen

- Lapselle annettava tuen järjestämiseen liittyvä osaaminen (esim. kuvatuon käyttö)
- Lasten tunne- ja turvataitojen vahvistaminen
- Laadunhallinta ja arviointi osana kehittämistyötä
- Johtajuuden kehittäminen
- Työhyvinvoinnin tukeminen
- Ensiapukoulutus (EA1 sekä lasten hätäensiapu)
- Turvallisuus- ja varautumiskoulutus, alkusammutus
- Wilma-, Primus- ja Daisy-järjestelmien koulutus
- Joustavan esi- ja alkuopetuksen kehittäminen
- Haastavien tilanteiden ennaltaehkäisy MAPA-koulutusten avulla

Yhdyskunta- ja ympäristö

Yhdyskunta- ja ympäristötoimialan henkilöstö työskentelee kahdeksan eri vastuualueen tehtävissä: kehittäminen ja tuki, toimitilat, mittaus ja kiinteistöt, kaavoitus, katu- ja viheralueet, rakennusvalvonta, haja-asutusalueen rakentamisen luvat sekä ympäristövalvonta. Henkilöstö koostuu esihenkilöistä, eri alojen erityisasiantuntijoista, ammattihenkilöistä ja hallintotehtävissä toimivista työntekijöistä. Koulutustarpeet kytkeytyvät jokaisen palvelualueen osalta oman ydintehtävän ja siihen liittyvän ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Uudistetun maankäyttö- ja rakennuslain voimaantulo vuonna 2025 on merkittävä toimintaan vaikuttava muutos, joka vaatii kouluttautumista.

Toimialan eri vastuualueiden henkilöstöryhmien koulutustarpeet ovat vahvasti alakoh-
taisia ja voivat liittyä esimerkiksi seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Lainsäädännön muutoksiin liittyvät koulutukset
- Toimialakohtaisia neuvottelupäiviä, luentoja ja seminaareja ajankohtaisista asioista
- Lakisääteisten korttikoulutukset, esim. Tieturva 1 ja 2, ensiapukurssi, vesityökortti, työturvallisuuskortti, tulityökortti, hygienia
- Tietoturva- ja julkisuuskoulutukset
- Ohjelmistokoulutukset
- Projektinhallinta
- Yhdyskuntasuunnittelun peruskurssi

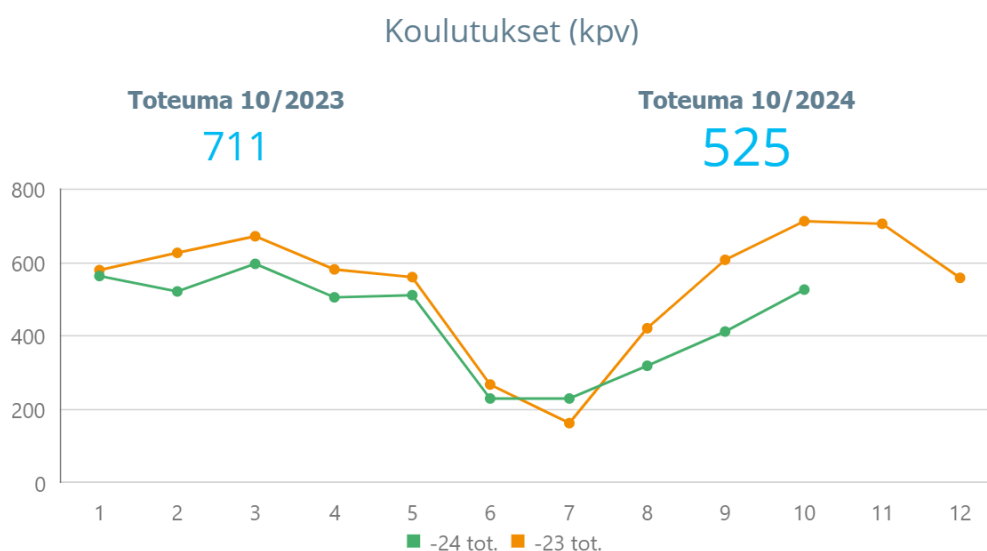
10. Keskitetyt koulutuspanostukset

Kunnan koko henkilöstöön yleisesti liittyvästä koulutuksesta (esim. toimintatapamuutokset) vastaa henkilöstöpalvelut. Kyse voi olla esim. palvelussuhdeasioihin, asiakastyön turvallisuuteen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, työyhteisötaitoihin, ensiapuvalmiuteen liittyvästä koulutuksesta tai kielitaitoa parantavasta koulutuksesta. Esihenkilöitä koulutetaan säännöllisesti järjestettävissä esihenkilöinfoissa, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita sekä tuetaan heitä erilaisiin esihenkilötilanteisiin liittyvissä asioissa.

Henkilöstöpalveluiden vastuulla on lisäksi esihenkilöiden ajankohtaiskoulutusten esimerkiksi johtamiseen liittyvissä asioissa, kuten työkyky-, muutos- ja osaamisen johtamiseen liittyen. Keskitetyn koulutuksen tukena Sipoon kunnalla on käytössä FCG:n ja Kevan verkko-oppimisalustat, jotka mahdollistavat etänä tapahtuvan kouluttautumisen monipuolisesti mm. palvelussuhdeasioiden, johtamisen ja työhyvinvoinnin teemoihin.

11. Koulutussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja koulutusten toteutumisen seuranta

Henkilökohtaisten osaamis- ja koulutustavoitteiden toteutumista seurataan kehityskeskustelujen yhteydessä. Koko kunnan henkilöstön kehitys- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain tilinpäätöksen ja henkilöstöraportin laatimisen yhteydessä, sekä laadittaessa taloussuunnitelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma seuraavalle vuodelle. Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan kuukausittain Opiferus -mittariston avulla.



Populuksen poissaololomakkeella on koulutussuunnitelman mukaisille koulutuksille kohta, joka täytetään aina koulutuksia haettaessa ja hyväksyttäessä. Koulutuksen hyväksymisen yhteydessä esimies täyttää koulutuslomakkeelle koulutuksen keston tunteina sekä koulutuksen päivämäärän.

Kokonaisena koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuoden aikana on vähintään kuusi tuntia. Koulutuksen on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäivän muodostavien koulutusten ei tarvitse liittyä samaan kokonaisuuteen tai aihepiiriin. Lyhyet, enintään 15 minuutin pituiset koulutuksen aikana pidetyt virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta. Esimerkiksi puolen tunnin ruokataukoa ei kuitenkaan tule sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.