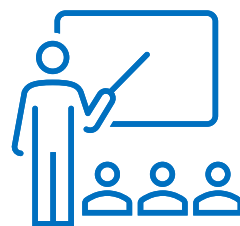




KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUS- SUUNNITELMA

2023



Yhteistoimintaryhmä
23.11.2022
Henkilöstöjaosto
7.12.2022

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ.....	3
TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET	5
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	8
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA KOULUTUS.....	12
OSATYÖKYKYISTEN, IKÄÄNTYNEIDEN JA TYÖTTÖMYYSUHAN ALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMARKKINAKELPOISUUDEN EDISTÄMINEN	14
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	15
HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA	16
Liite 1. Työterveyden tunnuslukuja	17
Liite 2. Koulutusteemat vuonna 2023	18

TIIVISTELMÄ

Laissa työntäjän ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ((631/2021) 4a:§:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueilla on laadittava yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Tämä Kirkkonummen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma perustuu yhteistoimintalakiin ja sitä ohjaa kuntastrategia sekä toimintaympäristön muutokset. Suunnitelma laaditaan vuosittain. Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Kirkkonummen kuntastrategian 2022–2023 tulee ohjata kaikkea tekemistämme ja sen linjaamina myös palvelualueiden ja yhteisten palveluiden henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on laadittu. Kirkkonummen kunnan visio on Kirkkonummi - Lähempänä ihmistä, lähempänä luontoa. Kirkkonummi on Suomen halutuin ja pidetyin asuinkunta, jossa työ ja arki sujuvat. Kirkkonummi on kansainvälistyvä, kaksikielinen ja kaikilta kanteiltaan kestävä sivistyskunta. Arvomme ovat rohkeus, kestävyys, avoimuus ja luottamus.

Vuodenvaihteen 2022–2023 suurin muutos kunnille on liikkeenluovutus hyvinvointialueelle. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella valmisteltiin hyvinvointialueelle siirtymistä yhteistyössä alueen kuntien kesken. Uudistuksessa vastuu sote-palveluiden järjestämisestä siirtyy hyvinvointialueille. Kuntaan jää hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä kotouttaminen palvelut. Siirtyviä henkilöitä on noin 630, suurin osa perusturvan palvelualueelta. Henkilöstölle on vuoden 2022 aikana perusteltu muutosten perusteet yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Suurimmaksi palvelualueeksi Kirkkonummella, kuten muissakin kunnissa, tulevat sivistys- ja vapaa-ajan palvelualue. Tavoitteena on saumaton ja sujuva toiminnan jatkuminen heti 1.1.2023 alkaen.

Vuonna 2021 ennustettiin, että vuoden 2022 aikana jouduttaisiin turvautumaan tavallista enemmän lyhyisiin määräaikaissuhteisiin, koska kunnan työmäärän ennustettiin kasvavan hyvinvointialueen perustamisen vuoksi. Näin ei kuitenkaan käynyt, vaan määräaikaissuhteiden osuus kasvoi vain hyvin vähän.

Sote-uudistuksen vaikutus kuntaan jääville palvelualueille on merkittävä. Se vaikuttaa kunnan menoihin, arvioituihin tuloihin sekä aiheuttaa paineita toiminnan muutoksille.

Kolme huomattavinta Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen toimintaan vuonna 2023 vaikuttavista tekijöistä ovat hyvinvointialueuudistuksen vaikutukset, palvelualueen toimintaa koskevat lainsäädännölliset muutokset sekä Ukrainan sodan vaikutukset kunnan perustehtäviin. Hyvinvointialueuudistuksen myötä kunnan perinteinen sivistyspalvelutehtävä saa rinnalleen vastuun kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisestä kaikkien väestöryhmien osalta. Vaikka hyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa kaikkea sivistyksen ja vapaa-ajan palvelutoimintaa, kokonaisuuden kuntatasoinen johtamisvastuu ja yhteistyö hyvinvointialueen kanssa ovat sivistyspalveluiden tehtäväkentässä uusia.

Kirkkonummen kunnan väestömuutos haastavat sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen pitkäjänteiseen kehittämiseen. Myös COVID-19 -pandemian synnyttämä oppimis- ja hyvinvointivaje ja Suomen yhteiskunnan tasolla havaittu väestön hyvinvoinnin ja koulutustason eriytymiskehitys ovat kuntalaisten palvelutarpeissa jo näkyviä ilmiöitä.

Sote-uudistus vaikuttaa myös Yhdyskuntatekniikan palvelualueen toimintaan. Yleinen kustannustason nousu on ollut voimakasta, mikä vaikuttaa kaikkeen toimintaan ja tarvitaankin toimenpiteitä tuottavuuden parantamiseksi ja kustannusten hallitsemiseksi. Käytössä olevat resurssit on kohdennettava tärkeimpiin tehtäviin. Toiminnossa on tunnistettu useita kehittämisen tarpeita.

Yli kaksi vuotta lähes kaikkia toimintavapauksia määritellyt ja rajoittanut pandemia on vihdoin rauhoittunut ja se luokitellaan normaaliksi kausiflunssaksi. Yhteistilaisuuksia alettiin taas järjestää kuluneen vuoden aikana ja käytäntö jatkuu tulevan vuoden aikana. Pandemian aikana etätyö yleistyivät tehtävissä, joissa se oli mahdollista. Etätyö on jäänyt keskeiseksi työntekemisen muodoksi ja täten myös palaverikäytännöt ovat muuttuneet. Tämä haastaa myös kunnantalon tilojen käytön uudelleen miettimistä vuorovaikutuksen ja osaamisen siirron kehittämisen näkökulmasta.

Kirkkonummen kunnan henkilöstömäärä on pysynyt lähes ennallaan kahden tarkasteluvuoden aikana ja on 2442 henkilöä (31.10.2022). Henkilötyövuodet ovat myös lähes ennallaan eikä niihin ennusteta suuria muutoksia pl. SOTE-siirto. Yhteisten palveluiden suunnitelmassa sote-siirron myötä siirtyviin tehtäviin ei ole suunnitteilla palkata uusia tekijöitä. Toisaalta kuntaan jäävät tehtävät ja kunnan vastuulle tulevat uudet tehtävät saattavat vaatia lisäresurssointia. Osaamisen kehittäminen, uudelleen kouluttautuminen ja tehtävien yhdistäminen voivat olla ratkaisu resurssointiin

Henkilöstön ikärakenne noudattaa tyypillistä kuntien palkansaajien ikärakennetta. Kunnan on syytä valmistautua tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa sekä määrittää vuosittain tähän liittyviä toimenpiteitä.

Vuoden 2022 aikana osallistuttiin mm. Tietosuoja, ruotsin kieli, ulkona oppiminen, ensiapukoulutuksiin, tietosuojakoulutuksiin suun terveydenhuollon koulutuspäivät, RAI-HC, RAI-LTC, varhainen puuttuminen, Luotsi, Haastavan asiakkaan kohtaaminen asiakastyössä -koulutuksiin.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

Yli kaksi vuotta lähes kaikkia toimintavapauksia määritellyt ja rajoittanut pandemia on vihdoin rauhoittunut ja se luokitellaan normaaliksi kausiflunssaksi. Pandemian aikana etätyö yleistyi tehtävissä, joissa se oli mahdollista. Kuluneen vuoden aikana työntekeksen käytänteet alkoivat taas muokkautua, mutta etätyöstä on tullut suositumpaa kuin mitä se oli ennen pandemiaa. Kirkkonummen kunnalla on paikallinen sopimus etätöistä.

Osa kokouksista pidetään edelleen Teams-ympäristössä, mikä käytäntönä jäänee pysyväksi. Pandemian aikana käyttöön otettujen työteon uusien muotojen ja välineiden hyödyntämistä jatketaan. Yhteisiä tilaisuuksia on alettu taas järjestää erityisesti loppukesästä lähtien mm. virkistyspäivien muodossa. Linnamäen virkistyspäivä kunnan henkilöstölle perheineen järjestettiin syyskuussa 2022 ja osallistujia oli kaiken kaikkiaan yli 6000. Vuorovaikutteisia, yhteishenkeä parantavia yhteistilaisuuksia tullaan järjestämään myös vuonna 2023.

Vuoden 2023 alussa tulee voimaan kaikkien aikojen mittavin julkisen sektorin rahojen, henkilöstön, omaisuuksien ja sopimusten uudelleenjärjestely sote- ja pelastustoimen palvelujen järjestämistäsi vastuun siirtyessä hyvinvointialueelle. Uudistus pienentää sekä kuntatalouden tuloja että menoja vuodesta 2023 lähtien.

Vuonna 2021 tehty perusturvapalveluiden organisaation kokonaisuudistus tuki hyvinvointialueelle siirtymistä vuoden 2022 aikana. Perusturvan henkilöstö siirtyy Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle, mikä vaikuttaa koko kunnan toimintaan. Kunnan vastuulle jää HYTE, kotouttaminen/maahanmuutto, asumisneuvonta.

Yhteiset palvelut

Yhteisten palvelujen tehtävänä on tukea palvelualueiden tuloksellista toimintaa, ohjata ja seurata tavoitteiden toteutumista, antaa asiantuntijapalveluita kunnan päätöksenteon ja johtamisen tueksi, vastata kunnan strategisesta suunnittelusta sekä huolehtia lisäksi kunnanvaltuuston, kunnanhallituksen ja sen jaostojen valmistelu- ja täytäntöönpanotehtävistä. Yhteiset palvelut tuottavat sisäisiä tukipalveluita, hallintopalveluita, talous- ja hankintapalveluita, henkilöstöpalveluita sekä kunnan elinvoimaisuutta edistäviä kehityspalveluita hallintosäännön mukaisesti. Perusturvan siirtyessä vuoden 2023 alusta hyvinvointialueen vastuulle, jolloin hallinnon organisoimista tarkastellaan uudelleen. Nykyinen toiminta prosesseineen ja tehtäväkuvineen tehdään näkyväksi kuvaamalla ne yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilöstön osaaminen kartoitetaan, jotta sitä voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla, mutta myös lisätä tarvittavaa osaamista.

Kirkkonummen kunta on valmistautunut sote- ja maakuntaudistukseen tunnistamalla organisaation muutostarpeet ja käynnistämällä konkreettisia toimenpiteitä muutoksen toteuttamiseksi.

Uusien tietojärjestelmien tarve on lisääntynyt mm. lainsäädännöllisistä syistä. Esimerkiksi sidonnaisuusrekisteri ja tarve erilaisille integraatioalustoille on kasvanut. Tietoturvaan panostamaan entistä enemmän erilaisten hyökkäysten lisääntyttä merkittävästi. Pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseen panostetaan edelleen. Digitalisointi ja automatisointi on välttämätöntä tärkeimpien palveluiden ja prosessien osalta.

Hyvinvointialueudistus astuu voimaan 1.1.2023 ja TE-palvelut 2024 -uudistus arviolta 1.1.2025, jotka huomioidaan kunnan toiminnassa seuraavasti:

1. Luodaan hyvinvointialueen ja kunnan välille saumaton yhteistyö hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, kotoutumisen ja työllisyyden osalta. Keskeisiä toimijoita Kirkkonummen kunnassa ovat hyten, kotoutumisen ja työllisyyden asiantuntijat. Kuntaan palkataan Hytestä ja kotoutumisesta vastaavat henkilöt.

2. Valmistaudutaan työllisyys- ja elinkeinopalvelujen TE-palvelut 2024 -uudistukseen ja laaditaan palvelusuunnitelma sekä elinkeino- ja työllisyysohjelma.

Sivistys ja vapaa-aika

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen tehtävänä on järjestää hyvinvointia, aktiivista yhteisön jäsenyyttä, jatkuvaa oppimista ja mielekästä elämää tukevia palveluita kaikille kirkkonummelaisille.

Kolme huomattavinta Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen toimintaan vuonna 2023 vaikuttavista tekijöistä ovat hyvinvointialueuudistuksen vaikutukset, palvelualueen toimintaa koskevat lainsäädännölliset muutokset sekä Ukrainan sodan vaikutukset peruskunnan tehtäviin.

Hyvinvointialueuudistuksen myötä kunnan perinteinen sivistyspalvelutehtävä saa rinnalleen vastuun kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisestä kaikkien väestöryhmien osalta. Vaikka hyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa kaikkea sivistyksen ja vapaa-ajan palvelutoimintaa, kokonaisuuden kuntatasoinen johtamisvastuu ja yhteistyö hyvinvointialueen kanssa ovat sivistyspalveluiden tehtäväkentässä uusia.

Kuntauudistus vaikuttaa palvelualueeseen konkreettisesti oppilas- ja opiskeluhuollon tehtävien siirtymisenä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen vastuulle. Huomioitavaa on kuitenkin, että Kirkkonummen kunnan opiskeluhuollon johtavien viranhaltijoiden työtehtävistä noin puolet - kasvun ja oppimisen tuen johtamiseen, päätöksentekoon ja arviointiin liittyvät tehtävät - jää edelleen kunnan vastuulle, vaikka tehtävät, palkkamäärärahat ja viranhaltijat siirtyvät LUHVAn organisaatioon. Kunta koulutuksen järjestäjänä vastaa jatkossakin oppilas- ja opiskeluhuollon kuntatason suunnittelusta ja johtamisesta. Samoin lasten, nuorten ja perheiden sekä työikäisten ja ikäihmisten hyvinvoinnin edistäminen lakisääteisine suunnitelmineen on kunnan tehtävä.

Ukrainan sotaa paenneiden lasten ja nuorten varhaiskasvatukseen, opetuksen ja koulutuksen järjestäminen aiheuttaa muutoksia varhaiskasvatukseen ja opetuksen palveluissa. Pakolaisten määrän kasvu lisää perusopetukseen valmistavan opetuksen paikkojen tarvetta, suomi toisena kielenä -opetuksen ja oman äidinkielen opetuksen tarvetta sekä suomen kielen tuen tarvetta eri oppiaineissa ja tutkintokoulutukseen valmentavassa koulutuksessa. Tulevaisuudessa myös ruotsinkieliset palvelut tulevat toteuttamaan inklusiivista valmistavaa opetusta. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen tulee varautua. Myös tulkkaus- ja käännöspalvelujen tarve kasvaa.

Kirkkonummen kunnan väestömuutos – kouluikäisten lasten väheneminen, työikäisten ja ikäihmisten osuuden sekä kieli- ja kulttuuriryhmien osuuden kasvaminen – haastavat sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen pitkäjänteiseen kehittämiseen. Myös COVID-19 -pandemian synnyttämä oppimis- ja hyvinvointivaje ja Suomen yhteiskunnan tasolla havaittu väestön hyvinvoinnin ja koulutustason eriytymiskehitys - jopa syrjäytyminen - ovat kuntalaisten palvelutarpeissa jo näkyviä ilmiöitä.

Kunnassa asuvien kouluikäisten lasten määrän vähentyminen ja toisaalta uusien palvelujen tarpeen samanaikainen lisääntyminen on nostanut esille tarpeen uudistaa malli, jolla opetuksen koulukohtaiset resurssit jaetaan. Uudistuksen tavoitteena on vastata oppilasmäärän alueittaisiin vaihteluihin nykyistä joustavammin sekä kansalliseen veloitteeseen tukea oppilaan kasvua ja oppimista ensisijaisesti lähikoulussa. Poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen, koronavirusepidemian ja sen jälkiseurausten vaikutukset oppilaiden oppimiseen ja hyvinvointiin lisäävät edelleen sekä pedagogisten että oppilashuollollisten tukitoimien tarvetta.

Em. tekijöiden vaikutusten ennakoarviointi tulee korostumaan. Tarkoituksenmukaisen ja kustannustehokkaan organisaation sekä toimivien rakenteiden ja sujuvien prosessien avulla palvelualue pyrkii vahvistamaan palvelujen laatua sekä kuntalaisten palvelutarjonnan tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Myös saavutettavuuden kehittäminen koskettaa koko sivistystointia: mitkä palvelut tulee järjestää kohtaamisina, mitä tarjoamme digitaalisesti ja mitä

palveluita kuntalainen voi käyttää omatoimisesti. Luokse tulevien palvelujen tarve lisääntynee väestön ikääntymisen myötä.

Muutosten kestävä johtamisen varmistamiseksi palvelualue käynnisti vuonna 2022 kehittämissuunnitelman vuosille 2023–2030. Se tulee sisältämään kuntastrategiaan, valtakunnalliseen ohjaukseen ja Kirkkonummen toimintaympäristön muutokseen pohjautuvat palvelualueen tason pitkän aikavälin päämäärät, kehittämisen päälinjat, parhaillaan tekeillä olevan sivistyksen ja vapaa-ajan palveluverkkosuunnitelman sekä palvelualueen strategisen henkilöstösuunnitelman. Tämä suunnitelma luo pitkän aikavälin rungon tulevien myös resurssien kohdentamiseen. Osana kehittämissuunnitelman laadinnan pohjatyötä elokuussa 2022 toteutettiin hallinnon henkilöstölle ja esihenkilöille suunnattu kysely palvelualueen organisaation vahvuuksista, kehittämistarpeista ja konkreettisista kehittämisideoista. Keskeisiksi teemoiksi nostettiin tiedolla johtamisen edellytysten parantaminen, hallinto-organisaation tarkoituksenmukaistaminen ja talouden johtamisen kehittäminen edelleen.

Varhaiskasvatustalain (540/2018) henkilöstörakennetta koskevaan muutokseen perustuen päiväkodeissa tulee kasvatusta-, opetusta- ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vuoteen 2030 mennessä vähintään kahdella kolmasosalla olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Lainmuutokseen perustuen varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien tarve kasvaa merkittävästi. Varhaiskasvatuksessa edetään suunnitelman mukaisesti ja toteutetaan henkilöstörakenteen muutosta: lastenhoitajien tehtävien vapautuessa, muutetaan tehtäviä varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviksi. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajien tehtäviä kaikista kasvatustalainmuutosten tehtävistä on n. puolet aiemman yhden kolmasosan sijaan. Ensimmäiset varhaiskasvatuksen sosionomit valmistuvat vuonna 2023. Tällöin osa täyttämättä jääneistä varhaiskasvatuksen opettajien tehtävistä tullaan muuttamaan varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviksi.

Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa on suuria haasteita, sillä kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista on huomattava pula koko maassa. Koulutetun henkilöstön saatavuuden parantamiseksi tulee kiinnittää erityistä huomiota varhaiskasvatuksen henkilöstön, erityisesti opettajien ja erityisopettajien sekä päiväkodin johtajien palkkauksen, rekry- sekä kannustinlisien ja palvelussuhde-etujen kehittämiseen. Pätevyitysmuutokseen osallistumisen mahdollistaminen ja siinä tukeminen on tärkeää henkilöstön saatavuuden parantamiseksi.

Yhdyskuntatekniikka

Yhdyskuntatekniikan palvelualueen palveluyksiköt ovat kaavoitus- ja liikennejärjestelmäpalvelut, tontti- ja paikkatietopalvelut, kunnallistekniikkapalvelut, rakennusvalvonta, ympäristönsuojelu, toimitilapalvelut sekä puhtaus- ja ruokapalvelut. Lisäksi palvelualueella toimii Kirkkonummen Vesi –liikelaitos.

Toimintaan vaikuttavia keskeisiä muutoksia ovat lähivuosina hyvinvointialueuudistus, palvelualueen toimintaa koskevat lainsäädännölliset muutokset sekä elinkaarimallilla toteutettavat kunnan rakennushankkeet.

Kunnalle jäävä kuntalaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tehtävä edellyttää jatkossa resursseja myös yhdyskuntatekniikan palvelualueelta.

Hyvinvointialueuudistus vaikuttaa erityisesti puhtaus- ja ruokapalvelujen toimintaan, kun perusturvan palvelualueen kohteissa työskentelevä henkilöstö siirtyvää hyvinvointialueelle. Vaikutuksia on myös kunnan toimitilapalveluihin, kun kunta vuokraa omistamia tiloja hyvinvointialueelle, mihin liittyy kunnalle entistä laajempi vuokranantajan rooli ja tehtävät. Lisäksi Sote-uudistuksen myötä Länsi-Uudenmaan pelastuspalvelujen tuottamat palo- ja pelastuspalvelut ja niiden kustannukset siirtyvät Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen järjestämisvastuulle vuoden 2023 alussa.

Ukrainan sodan aiheuttama yleinen kustannustason nousu on ollut voimakasta, mikä vaikuttaa kaikkeen toimintaan ja tarvitaankin toimenpiteitä tuottavuuden parantamiseksi ja

kustannusten hallitsemiseksi. Monissa ammattiryhmässä on Uudellamaalla pulaa työntekijöistä ja henkilöstövaje on näkynyt Kirkkonummellakin. Käytössä olevat resurssit on kohdennettava tärkeimpiin tehtäviin.

Valmisteilla oleva maankäyttö- ja rakennuslainsäädännön kokonaisuudistus tulee vaikuttamaan merkittävästi palvelualueen tehtäviin. Lakiuudistuskokonaisuus, mm. Laki rakennetun ympäristön tietojärjestelmästä tuo kunnille uusia tehtäviä ja velvoitteita. Uusi rakentamislaki lisää sääntelyä erityisesti ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ja siihen sopeutumiseksi, kiertotalouden edistämiseksi sekä rakentamisen päätösten ja tietosisällön valtakunnallisen digitaalisuuden mahdollistamiseksi. Käynnissä on myös kansallinen vesihuoltouudistua ja muita palvelualueen toimintaan vaikuttavia lakiuudistuksia.

Muuttuvassa toimintaympäristössä on huolehdittava henkilöstön osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä henkilöstön riittävydestä.

Kunta on toteuttamassa lähivuosina uusia merkittäviä talonrakennushankkeita (Gesterbyn koulukeskus, Yhteiskampus sekä Nissnikun koulu) elinkaarimallilla. Vastuu rakennusten ylläpidosta, kiinteistöhuollosta ja siivouksesta jää elinkaarimallissa urakoitsijalle, mikä vähentää tarvetta kunnan omalle henkilöstölle.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE, JOUSTOT

Palvelussuhdemuodot, joustot

Kirkkonummen kunnan käytössä olevat virka- ja työsuhdemuodot perustuvat työsopimuslakiin ja lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Palvelussuhdemuoto määräytyy sen mukaan, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakituinen. Määräaikaiselle palvelussuhteelle pitää aina määritellä laissa säädetty peruste, joka on yleisimmin joko sijaisuus tai tilapäinen osaamisen tarve. Peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen.

Vapautuvat työtehtävät tulee täyttää ensisijaisesti sisäisin järjestelyin, tehtävien uudelleen järjestelyillä tai tarjoamalla työtä toistaiseksi palvelussuhteessa olevalle osa-aikatyötä tekeväälle. Virat tulee kuitenkin aina lähtökohtaisesti laittaa julkiseen hakuun. Kunnassa käytössä olevaa täyttölupamenettelyä on tarkistettu vuodesta 2020 alkaen. Täyttöluvan myöntäminen edellyttää kunnanjohtajan hyväksyntää ja sitä edeltää aina palvelualuejohtajan puolto. Rekrytointien välttämättömyyttä arvioidaan aiempaa tarkemmin, ja määräaikaisten työntekijöiden sekä sijaisten tarve pohditaan huolellisesti. Osa-aikaisia palvelussuhteita käytetään pääsääntöisesti henkilön itse niin toivoessa elämäntilanteestaan johtuen. Vuokratyövoimaa on käytetty ainoastaan Perusturvan palvelualueella, jonka henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle vuodenvaihteessa.

Kirkkonummen kunnassa on voimassa paikallinen sopimus etätyöstä ja työaikajärjestelmistä liukuvan työaika KVTES:n mukaisesti.

Henkilöstömäärä ja -resurssit

Henkilöstön kokonaismäärä

Kirkkonummen kunnan henkilöstömäärä on pysynyt lähes ennallaan kahden tarkasteluvuoden aikana, sillä henkilömäärä on kasvanut vai kahden henkilön verran ja on nyt 2442 henkilöä (Taulukko 1). Vuoden 2023 henkilöstömäärä vähenee (Taulukko 2). Henkilötyövuodet (htv) ovat myös säilyneet lähes ennallaan ja muutosta edelliseen vuoteen on vain -0,04% (Taulukko 3).

Vuonna 2023 henkilömäärä ja htv:t laskevat pääosin sote-siirron vuoksi (Taulukko 4). Kuntaan jäävien palvelualueiden vuokratyövoiman käytön arvioidaan pysyvän ennallaan.

Määräaikaisuudet

Vuonna 2021 ennustettiin, että vuoden 2022 aikana jouduttaisiin turvautumaan tavallista enemmän lyhyisiin määräaikaisuuksiin, koska kunnan työmäärän ennustettiin kasvavan hyvinvointialueen perustamisen vuoksi. Näin ei kuitenkaan käynyt.

Edellisvuoteen verrattuna vakituisten henkilöiden suhteellinen osuus koko henkilöstöstä on hieman laskenut 71 % -> 69,9 % ja määräaikaisten kasvanut vain vähän 15,3 % -> 16 %. Määräaikaiset palvelussuhteet parantavat organisaation reagointikykyä tilanteissa, joissa tarvitaan lyhytkestoista lisäapua johonkin projektin omaiseen tekemiseen tai sijaisuuksiin. Kaikkien peruspalvelujen tulisi kuitenkin pääsääntöisesti perustua vahvaan osaamiseen ja pitkiin palvelussuhteisiin. Määräaikaiset palvelussuhteet pysyväisluontoisessa toiminnassa lisäävät henkilöstön vaihtuvuutta, osaamisen hallinta vaikeutuu ja syntyy tehottomuutta. Tämä taas lisää kustannuksia ja virhemahdollisuuksien määrää.

Yhteisten palvelujen korkea määräaikaisten palvelussuhteiden suhteellinen osuus 27,5 % on selkeä riski toiminnalle ja asiaan pureudutaan osana suurempaa toiminnan kehittämisprojektia.

Perusturvassa määräaikaisuudet olivat kasvussa v. 2022 aikana. Lisäksi Perusturvan palvelualueella on turvaututtu myös ostopalveluihin henkilöstövajeen paikkaamiseksi. Tämä liittyy valtakunnalliseen ammattiosajapulaan.

Määräaikaisuuksien määrän arvioidaan vuonna 2023 säilyvän aiemmalla tasolla.

SOTE-siirto

Perusturvan henkilöstön siirtyminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle vuodenvaihteessa, mikä vaikuttaa merkittävästi kunnan henkilöstörakenteeseen ja -määrään. Siirtyvien kokonaismäärä on reilut 600 henkilöä. Määrä täsmentyy loppuvuoden aikana.

Yhteiset palvelut

Henkilöstön osalta vaihtuvuus on suuri ja sijaisjärjestelyt ovat haasteelliset. Tulevaisuuteen varautumisessa on paljon tekijöitä, jotka vaativat erillistä suunnittelua ja toimenpiteitä, jotta palvelualueen toiminta saadaan sopeutettua tarpeen vaatimalle tasolle.

Sivistys- ja vapaa-ajan palvelualue

Sivistys- ja vapaa-ajan palvelualueen henkilöstömäärä pienenee 1.1.2023 tapahtuvan liikkeenluovutuksen myötä.

Yhdyskuntatekniikan palvelualue

Yhdyskuntatekniikan palvelualueella määräaikaisuuksien ennustetaan pysyvän ennallaan. Henkilöstömäärän arvioidaan hieman kasvavan tulevina vuosina. Palvelussuhteet ovat pääsääntöisesti kaikki vakinaisia. Yhdyskuntatekniikan palvelualueella hyödynnetään määräaikaisia työ- ja virkasuhteita pääsääntöisesti vain sijaisuuksissa ja tilapäisissä töissä kuten kesätyöt, palkkatuella työllistettävät ja harjoittelijat. Joskus määräaikaisia työntekijöitä tarvitaan projektiluontoisiin tehtäviin, joissa tarve on noin yksi henkilö vuodessa.

Puhtaus- ja ruokapalveluissa sekä kiinteistöjen ylläpitopalveluissa määräaikaisia työntekijöitä tarvittaessa tilanteessa, jossa henkilöstön vaihtuessa ennakoidaan tulevaa palvelun järjestämistavan muutosta. Esim. koulujen elinkaarihankkeet vähentävän kunnan oman henkilöstön tarvetta.

Vuokratyövoimaa ei käytetä toistaiseksi.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä eri palvelussuhteissa v. 2021–2022
(tarkkailujakso 1.10.2021 vrt 1.10.2022) *lukumäärissä mukana

Toiminto	2021		2022	
	lkm	%	lkm	%
Yhteiset palvelut				
määräaikaiset	16	22,2	22	27,5
sijaiset	2	2,8	4	5,0
vakituiset	51	70,8	47	58,8
virka-/työvapaalla	3	4,2	7	8,7
yhteensä	72	100,0	80*	100,0
Sivistys- ja vapaa-aika				
määräaikaiset	291	19,5	274	18,6
sijaiset	152	10,3	172	11,7
vakituiset	963	64,6	954	64,7
virka-/työvapaalla	84	5,6	73	5,0
yhteensä	1490	100,0	1473	100,0
Perusturvapalvelut				
määräaikaiset	53	9,0	76	12,6
sijaiset	61	10,4	49	8,1
vakituiset	450	76,8	451	74,5
virka-/työvapaalla	22	3,8	29	4,8
yhteensä	586	100,0	605	100,0
Yhdyskuntatekniikka				
määräaikaiset	10	3,7	15	5,7
sijaiset	8	2,9	8	3,0
vakituiset	253	93,0	240	90,9
virka-/työvapaalla	1	0,4	1	0,4
yhteensä	272	100,0	264	100,0
Kunta				
määräaikaiset	370	15,3	387	16,0
sijaiset	223	9,2	233	9,6
vakituiset	1717	71,0	1692	69,9
virka-/työvapaalla	110	4,5	110	4,5
Yhteensä	2420	100,0	2422	100,0

*lukumäärissä mukana 4 päätoimista luottamus- ja työsuojeluhenkilöä

Taulukko 2. Henkilöstön määrän arvio eri palvelussuhteissa v. 2023

Toiminto	Yhteiset palvelut	Sivistys ja vapaa-aika	Yhdyskuntatekniikka	Kunta
määräaikaiset	2	252	14	268
sijaiset	3	174	7	184
vakituiset	49	951	230	1230
virka-/työvapaalla	0	78	1	79
Yhteensä	54	1455	252	1791

Taulukko 3. Henkilötyövuodet v. 2021–2022

	2021	2022	muutos-%
Henkilötyövuosi	2075,2	2074,4	-0,04

Taulukko 4. Henkilötyövuodet v. 2022-2023

Toimiala	2022	2023	Arvio uusista viroista/ toimista (lkm)	Arvio lakkautettavista viroista/ toimista (lkm)
Yhteiset palvelut	68,2	56,4	2	2
Sivistys ja vapaa-aika	1218,66	1210,36	0	0
Yhdyskuntatekniikka	255,5	235	0,5	1
Kunta yhteensä	1542,36*	1501,76	2,5	3

Ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne noudattaa tyypillistä kuntien palkansaajien ikärakennetta. Yli 60-vuotiaitten osuus palkansaajista oli vuonna 2021 hieman matalampi (11,3 %) kuin kunta-alalla keskimäärin (13,1 %). Kunta-alalla yli 60-vuotiaitten osuus henkilöstöstä on noussut jo yli 20 vuoden ajan. Sen sijaan keski-ikä on pysynyt lähes ennallaan (45,6 ±0,2 %) yli 10 vuoden ajan. Kirkkonummella keski-ikä on hieman matalampi, mutta se on noussut viime vuodesta 44,7 -> 45,0 vuotta.

Kuva 1. Henkilöstön ikärakenne v. 2021-2022 (tarkkailujakso 1.10.2021 vrt. 1.10.2022)



Eläköityminen

Vuonna 2022 palvelussuhde päättyi yhteensä 180 henkilöllä (Taulukko 5), joista eläkkeelle siirtyi 41 henkilöä. Tämä on merkittävästi pienempi kuin ennuste (56 henkilöä, Taulukko 7). Kevan ennusteen mukaan Kirkkonummen kunnassa eläkkeelle jäävien määrä tulee pienemään tulevana vuosina. Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien eläköitymisprosentti on suurin yleissihteerien, erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien keskuudessa. Ennustetta tarkempaa tietoa vanhuuseläkkeelle jäävistä ei ole annettavissa, koska kuntasektorilla on edelleen käytössä alempia eläkeikäjä ja toisaalta työntekijä/viranhaltija voi itse päättää eläkkeelle siirtymisen ajankohdan 63 ja 68 vuoden väliltä.

Kunnan on syytä valmistautua tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa sekä määrittellä vuosittain tähän liittyviä toimenpiteitä esim. Seuraajasuunnittelu, hiljaisen tiedon siirto. Erityisesti tämä korostuu avainhenkilöiden

eläköitymisen lähestyessä. Lisäksi tulee kiinnittää huomioita myös ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä määritellä niihin liittyviä toimenpiteitä esim. Aktu-mallin aktiivinen hyödyntäminen.

Taulukko 5. Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet v. 2021–2022
(tarkkailujakso 1.10.2021 vrt. 1.10.2022)

Toimiala	alkan. 2021	päätt. 2021	alkan. 2022	päätt. 2022
Yhteiset palvelut	1	1	2	4
Sivistys- ja vapaa-aika	100	93	76	86
Perusturvapalvelut	58	62	61	61
Yhdyskuntatekniikka	18	26	22	29
Yhteensä	177	182	161	180

Taulukko 6. Eläköityminen v. 2021–2022
(tarkkailujakso 1-10/2021 vrt 1-10/2022)

Vuosi	Eläköitymisen syy	Eläkkeelle siirtyneet	Ikä
2021	Vanhuuseläke	40	64
	Täysi työkyvyttömyyseläke	7	62
	Kuntoutustuki	1	37
	Yhteensä	48	63
	2022	Vanhuuseläke	35
Täysi työkyvyttömyyseläke		4	59
Kuntoutustuki		2	49
Yhteensä		41	63

Taulukko 7. Eläköitymisennuste v. 2021–2024 (Keva)

Vuosi	2021	2022	2023	2024
Lukumäärä	56	60	53	44

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA KOULUTUS

Koulutuksen tavoitteellisuus

Osaava henkilöstö on kunnan tärkein voimavara. Henkilöstön koulutussuunnitelman tulisi perustua kuntastrategiaan sekä kullekin vuodelle määritettyjen tavoitteidenpainotuksiin. Koulutustarpeita kartoitetaan vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa sekä arjen esihenkilön ja työntekijän välisissä keskusteluissa. Myös työhyvinvointikysely tuottaa tietoa kehittämistarpeista.

Tavoitteiden toteuttaminen edellyttää kunnan henkilöstöltä riittävää osaamista. Yksiköiden ja yksilöiden menestys on riippuvaista kyvystä oppia ja luoda uutta. Koulutuksella edistetään osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä sekä parannetaan tuottavuutta ja kilpailukykyä. Periaatteellisenä tavoitteena on, että jokainen kunnan työntekijä osallistuu oman ammatillisen kehittämisen kannalta olennaisiin koulutuksiin vähintään kolmen työpäivän ajan vuonna 2023.

Taulukossa 8 on esitetty koulutustoteuma vuosina 2021–2022. Siitä nähdään, että koulutautumiseen on osallistunut huomattavasti vähemmän henkilöitä vuonna 2022 kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2023 koulutusteemat on esitetty liitteessä 2.

Taulukko 8. Koulutustoteuma v. 2021–2022
(tarkkailujakso 1-10/2021 vrt. 1-10/2022)

Vuosi	Henkilömäärä	Kulunut aika (h)	Kulut poissaolosta (€)
2021	970	1845,66	304 221,38 €
2022	862	2002,36	296 088,83 €

Yleiskoulutus

Henkilöstöyksikkö järjestää keskitetysti useille eri ammattiryhmille ja useille toimialoille kohdennettuja yleiskoulutuksia. Koulutusmahdollisuuksien tarjoamista kunnan henkilöstölle rajoittaa kunnan tiukka taloustilanne. Vuonna 2023 jatkuvasta koulutustarjonnasta voidaan mainita Hallintoakatemian pitämät koulutukset, jotka päivittävät hallinnollista osaamista ja auttavat toiminnan lainmukaisuuden turvaamisessa ja päätöksentekomenettelyssä. Varsin pienillä taloudellisilla panostuksilla pystytään taas järjestämään omien asiantuntijoiden antamaa koulutusta. Esimerkiksi kunnan hallinnon asiantuntijat ovat olleet näissä koulutuksissa ansiokkaasti mukana. Ruotsin kielen henkilöstökoulutusta on niin ikään tarkoitus jatkaa. Väkivaltatilanteiden kohtaamiseen on tarkoitus tarjota koulutusta.

Esihenkilökoulutus

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus siihen, miten henkilöstö voi ja motivoituu tekemään työtä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Esihenkilökoulutusta tullaan vuoden aikana panostamaan edellisvuotta enemmän. Kesälomakautta lukuun ottamatta vuoden aikana järjestetään kuukausittain myös esihenkilökahvit, jossa käydään läpi ajankohtaisia esihenkilötyöhön liittyviä asioita.

Turvallisuuskoulutus

Kunta suhtautuu myönteisesti turvallisuuskoulutukseen. Tietyille ammattiryhmille koulutus on lakisääteistä. Kunnan yleiseen kokonaisturvallisuuteen liittyvää alueellista varautumis- ja valmiuskoulutusta järjestetään alueellisen suunnitelman mukaisesti. Ensiapukoulutusta tulee myös järjestää; työsuojelu kouluttaa hätäensiapua. Koulutuksen avulla selvitetään myös työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämistä ja koulutusta pyritään myös tällä osa-alueella järjestämään.

Koulutukset palvelualueilla

Yhteiset palvelut

Yhteisissä palveluissa ohjataan asiantuntijoita yleisen koulutuksen lisäksi erityisalojen koulutuksiin tarpeen mukaan, kuten Lainsäädännön ja hallinnollisten prosessien osaamisen päivittämisen kouluttamista. Myös erilaisten ammattiverkostojen hyödyntämistä tulee tehostaa. Yhteisissä palveluissa käynnistyy osaamisen kartoitus mikä osaltaan tulee määrittämään myös osaamis- ja koulutustarpeita ensi vuoden aikana.

Sivistyspalvelut

Sivistyspalveluiden osalta pidetään tärkeänä, että oppilaille tarjotaan oikea-aikaista tukea ja tilanteen tunnistamista, mistä syystä kouluhenkilöstö tarvitsee koulutusta ja resursseja oppilaan kohtaamiseen.

Parhaillaan pilotoidaan koulu yhteisöissä opetusvelvollisuuteen sitomattomia kasvatus- tai sosiaalialan toimijoita nuorten tueksi. Tavoitteena on myös vahvistaa yhteistyötä sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kanssa koulupudokkuuden ehkäisyssä ja vahvistaa yhteistyötä huoltajien kanssa.

Kouluilla tarvitaan yhä enemmän opetusvelvollisuuteen sitomattomia työntekijöitä, joista OKM:n hankkeessa pilotoidaan kouluvalmentajien työskentelyä. Hankkeesta saadut mallit ja kokemukset tullaan jalkauttamaan kansallisesti lainsäädännön kautta 2023.

Opetuspalveluissa kehitetään kestävä kehityksen mukaista toimintaa kunnan kestävä energian ja ilmaston toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Tämän vuoksi kestävä kehitys, ilmastomuutos, ilmastotavoitteet, tulevaisuuden energiaratkaisut, ekologiset arvot ja ulkoilmapedagogiikka ovat tärkeitä aiheita henkilöstön täydennyskoulutuksessa.

Pedagogisen kehittämisen keskiössä on tiimi- ja samanaikaisopettajuuden toimintamallien ja toimintakulttuurin pitkäjänteinen juurruttaminen

Varhaiskasvatuksessa koulutuskohteita ovat mm. liikunnan ammattitutkinto, ympäristökasvattajan koulutus, pedagogisen johtamisen täydennyskoulutus sekä päiväkodin johtajien monialainen yhteistyö kasvatus- ja ohjausalalla, sanataidekoulutus sekä kasvun ja oppimisen tuen koulutukset.

Yhdyskuntatekniikka

Yhdyskuntatekniikan asiantuntijatehtävissä ammatillisen osaamisen ylläpidon haasteisiin vaikuttaa mm. alan toimintaympäristön ja lainsäädännön muutokset. Tällaisia ovat mm. maankäyttö- ja rakennuslain uudistukset, elintarvikelainsäädännön muutokset, ravitsemissuositusmuutokset sekä kansallinen vesihuoltouudistus, mikä ulottuu myös vesihuollon henkilöstön pätevyysvaatimuksiin. Nämä lakiuudistukset saattavat johtaa myös pakollisiin koulutuksiin osalla henkilöstöä.

OSATYÖKYKYISTEN, IKÄÄNTYNEIDEN JA TYÖTTÖMYYSUHAN ALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMARKKINAKELPOISUUDEN EDISTÄMINEN

Aktiivisen tuen malli

Kirkkonummen kunnassa on käytössä Aktiivisen tuen malli. Ikääntyneiden työntekijöiden osalta ei kunnassa ole erillistä toimintatapaa, vaan koko henkilöstön osalta toimitaan aktiivisen tuen mallin mukaisesti työssä jatkamista tukien ja yksilön työmarkkinakelpoisuutta ylläpitäen.

Sairauspoissaoloseurantaa on tehostettu ja esihenkilö ja työterveyshuolto seuraa tiiviisti työkykyriskissä olevien työntekijöiden tilannetta.

Oikea-aikaisella aktiivisen tuen toimintatavalla selvitetään mahdollinen tukitoimien tarve sekä edesautetaan mm. sairauspoissaolon jälkeistä työhön paluuta. Käytössä on mm. kevennetyn työn malli.

Aktiivisen tuen malli ohjaa työkykyneuvotteluiden käyttöä. Työterveyshuoltoyhteistyön toimenpiteet on kirjattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Työkykyneuvotteluja pidettiin vajaalle 100 henkilölle vuonna 2021. 11/2022 puoliväliin mennessä niitä pidettiin 70 henkilölle (2,9 % henkilöstöstä), joten määrä on hieman laskenut.

Yleisimmin käytetty ratkaisu on työhön paluu osasairauspäivärahan avulla. Osasairauspäivärahaa käyttää keskimäärin 40 henkilöä vuosittain. Osatyökyvyttömyysvaihtoehto koskee noin kymmentä henkilöä vuosittain. Lisäksi hyödynnetään Kevan ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia (työkokeilut tai uudelleen koulutukset).

Mikäli Kirkkonummen kunnassa on työttömyysuhan alaisia henkilöitä, tuetaan näiden henkilöiden työmarkkinakelpoisuuden edistämistä tarpeen mukaisin keinoin yksilöllinen tilanne huomioiden.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus siihen, miten kunta onnistuu motivoimaan henkilöstönsä tekemään työtä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvän työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Toimiva työyhteisö on samaan aikaan sekä turvallinen että terveellinen. Tätä tukevat selkeät tavoitteet, avoimuus, perehdytys, osaava johtaminen ja työn organisointi, selkeät roolit sekä vastuiden ja valtuuksien tasapaino. Vapautuneessa ja luottavassa ilmapiirissä jokainen tuntee olevansa tervetullut työyhteisön jäsen. Siinä työyhteisön jäsenet tukevat toinen toistaan ja jakavat osaamistaan yhteiseen käyttöön.

Kunnassa käytössä olevaa kehityskeskustelun toimintamallia kehitetään alkuvuodesta ja uusi toimintamalli otetaan käyttöön vuoden 2023 aikana.

Koko kunnan työhyvinvoinnin kokonaiskuvaa kartoitetaan vuosittaisella kyselyllä. Neljä viimeistä työhyvinvointikyselyä on toteutettu Kevan tarjoamalla kyselytyökalulla. Esihenkilöille toteutettiin oma kysely kevään aikana. Kyselyt toteutetaan myös vuonna 2023. Kyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä tammikuun loppuun mennessä. Henkilöstöä kannustetaan yhdessä esihenkilön kanssa löytämään konkreettisia kehittämiskohteita työtyytyväisyyden ja –hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn tulokset keskiarvoilla mitaten olivat kuntatasolla melko hyvät ja pääsääntöisesti parantuneet edellisiin vuosiin varattuna. Huolestuttavana ilmiönä on havainto työyhteisöissä koetusta fyysisen ja henkisen väkivallan kokemus työpaikoilla. Aihe oli sisällytetty jo vuoden 2022 työsuojelun toimintaohjelmaan. Väkivallan kokemus vaikuttaa merkittävästi henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tämän osa-alueen kehittämiseen tulee ehdottomasti panostaa vuoden 2023 aikana koko kunnassa. Vuoden 2023 kuntatasoisiksi kehittämiskohteiksi nostettiin myös resurssien riittävyys ja johtamisen avoimuus.

Henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen, työhyvinvoinnin parantaminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen edellyttävät aktiivisen tuen ja varhaisen reagoinnin toimintamuotojen ja -käytäntöjen aktiivista käyttöä. Esihenkilöitä koulutetaan aktiivisen tuen toimintamudoista.

Vuonna 2023 panostetaan etenkin henkilöstön saatavuuden turvaamiseen ja sitouttamiseen. Tämä edellyttää mm. paneutumista rekrytointi- ja perehdyttämisprosessiin sekä esihenkilöille ja työntekijöille suunnattua koulutusta.

Kunnalle on laadittu Sopuisaa arkea -toimintamalli. Tämä ohje on tarkoitettu Kirkkonummen kunnan työntekijöille epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi. Ohjeessa kuvataan, miten työyhteisön eri osapuolten tulee toimia, jos kokee tulleen epäasiallisesti kohdelluksi tai havaitsee sellaista ilmenevän työyhteisössä. Kunnalla on nollatoleranssi epäasialliseen kohteluun. Epäasialliseen kohteluun tulee puuttua heti työpaikoilla, kun sitä havaitaan. Vastuu puuttumiseen on kaikilla Kirkkonummen kunnan työntekijöillä. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Esihenkilö selvittää havaitsemansa ja muuten tietoonsa tulleet epäasiallisen kohtelun kokemukset viipymättä tämän ohjeen mukaisesti.

Sopuisaa arkea –toimintamalli päivitetään tarvittavilta osin ja päivitetty toimintamalli otetaan käyttöön alkuvuodesta.

Työterveyshuollon rooli

Vuonna 2022 työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa kiinnitettiin erityistä huomiota muutostilanteessa jaksamiseen työhyvinvoinnin johtamiseen. Tämä näkökulma jatkuu myös vuoden 2023 toimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollon toimintaan kuuluu aktiivinen laadun ja vaikuttavuuden arviointi sekä seuranta. Työterveyshuolto yhdessä esihenkilön kanssa seuraa systemaattisesti työntekijöiden altistumista, työtapaturmia, ammattitauteja, terveydentilaa, työkykyä ja poissaoloja. Seurannan tueksi työterveyshuolto järjestää säännönmukaiset työpaikkaselvitykset, joissa työolosuhteita selvitetään paikan päällä.

Kunnassa on käytössä Aktiivisen tuen toimintamalli. Työnantaja ja työterveyshuolto seuraavat sairauspoissaoloja ja käynnistävät tarvittaessa toimenpiteet ko. mallin mukaisesti. Mallin mukaisesti pitkien sairauslomien ehkäisyyn panostetaan edelleen yksilö- ja työyhteisötasolla.

Työterveyden tunnuslukuja on esitetty liitteessä 1. Sairauspoissaolot sekä työterveyden kustannukset ovat nousseet merkittävästi. Poissaolot infektiot- ja muut-syykoodilla ovat kaksinkertaistuneet viime vuodesta. Muut-syykoodi sisältää koronainfektiot, jotka eivät yksin selitä suurta sairastuneiden määrän kasvua. Yhteiskunnan aukeaminen pitkään jatkuneiden rajoitusten jälkeen lienee syynä tähän.

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteumista raportoidaan osittain henkilöstökertomuksessa. Työyhteisö- ja yksilötason seuranta tapahtuu kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskusteluissa arvioidaan edellisvuoden tavoitteiden ja koulutusten toteutuminen.

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto seuraa säännöllisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Euromääräisiä toteumatietoja ja talousarvioon kirjattujen sitovien tavoitteiden toteutumista arvioidaan osavuosikatsauksissa.

Suunnitelman toteutumisen seurantaa parannetaan ja systematisoidaan tulevan vuoden aikana osana normaalia arkijohtamista.

Liite 1. Työterveyden tunnuslukuja

Työterveysyhteistyön keskeiset tunnusluvut				Muutos% Q1-Q3/2022 vrt. Q1-Q3/2021
	Q1-Q3/2022	Q1-Q3/2021	Q1-Q3/2020	
Henkilöstön määrä	2269	2181	2182	+4
Terveys%	19	36	32	-17 %-yks.
Sairauspoissaolo-%	4,4	3,5	3,2	-0,9 %-yks.
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	12	9,6	8,8	+25
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	27 256	20 856	19 223	+31
Työterveyden kustannukset €/henkilö	331	285	291	+16
Ennaltaehkäisevän (KL1) työn osuus kok.kustannuksista, %	64	68	50	-4 %-yks.
Sairauspoissaolopäivien laskennallinen kustannus (350€/pvä)	9 539 600	7 299 600	6 728 050	+31

Sairauspoissaolot pituusluokittain v 2022 tarkastelujaksona kvartaalit 1-3

	30-59pv	60-89pv	90-
Konsernihallinto	Ei raportoida	Ei raportoida	Ei raportoida
Perusturva	14 hlö	25 hlö	5 hlö
Yhdyskuntatekniikka	13 hlö	4 hlö	4 hlö
Sivistystoimi (sis sivutoimiset)	35 hlö	9 hlö	18 hlö

Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain tarkastelujaksona kvartaalit 1-3

	2022 Q 1-3	2021 Q 1-3
Mielenterveyden häiriöt	3874 pv	4694 pv
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	3520 pv	4510 pv
Infektiot	1507 pv	762 pv
Muut (sis mm oimailmoitteiset ja korona-poissaolot)	15 620 pv	8373 pv

- Koronasta johtuvia poissaoloja 3309 pv
- Varmistettuja koronatapauksia n. 2500 pv, Epäilty korona (oireiden/kotitestin perusteella) 600 pv, Covid-jälkitila 139 pv

Liite 2. Koulutusteemat vuonna 2023

Keskitetysti järjestettävien yleiskoulutusten teemat

- Itsensä johtaminen - esihenkilökoulutus
- IT-koulutukset
- Digikuun Kahvivartijuna
- Haasteelliset johtamistilanteet
- Paloturvallisuus
- Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset
- Työhyvinvointi
- MAPA- koulutukset
- Lean-koulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Etätyön johtamisen koulutukset
- Hallinnollista osaamista edistävät koulutukset
- Ruotsin kielen koulutukset
- Palvelussuhteen kokonaisuuteen liittyvät koulutukset
- HR-järjestelmien käyttäjäkoulutukset
- Työssä jaksamista ja työelämän muuttuvaa työelämää koskevat koulutukset
- Viestintäkoulutukset
- Tietoliikenne
- Yhteistoimintakoulutukset (luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut)
- Työsuojelukoulutukset
- Digitaaliset taidot
- Rekrytointi
- Perehdytys

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen koulutusten teemat

Vapaa-aika

- EA-koulutus
- TVT
- Ruotsin kielikurssit
- Osaamisen jakamisen koulutus
- Ammattisubstanssiin liittyvät koulutukset
- Haastavat asiakkaat ja oppilaat ja erilaiset haastavat tilanteet
- Muutoskyvykkyyden valmennus
- Viestinnän koulutus
- Esihenkilökoulutukset

Hallinto ja kehittäminen

- Lainsäädännön muutokset
- Projektin johtaminen
- Kehittämisen johtaminen
- Vuorovaikutus ja sisäinen viestintä
- Oman työn hallinta
- Osaamisen jakaminen
- Koulutus rahoituksesta ja tiedonkeruusta
- Esihenkilökoulutukset

Varhaiskasvatus

- Työyhteisön osaaminen ja siihen linkittyvät koulutukset
- Tiimityö
- Itsensä johtaminen
- Varhaiskasvatuksen pätevyitysmiskoulutukset
- Liikunnan ammattitutkinto
- Ympäristökasvattajan koulutus
- Pedagogisen johtamisen täydennyskoulutus
- Päiväkodin johtajien monialainen yhteistyö kasvatus- ja ohjausalalla
- Sanataidekoulutus

- Kasvun ja oppimisen tuen koulutukset
- Esihenkilökoulutukset

Opetus (suomenkielinen ja ruotsinkielinen opetus)

- Mentorointi
- Talousosaaminen
- Positiivinen pedagogiikka
- Oman hyvinvoinnin johtaminen
- Erityisen tuen valmiudet
- Kieli- ja kulttuuritietoinen opetus
- Moninaisuuden kohtaaminen ja johtaminen
- Talousosaaminen
- Excelin tehokas käyttö
- Lainsäädännön tuntemus ja muutokset
- Primus-osaaminen
- Verkostoyhteistyö
- Viestintä
- Oppiainekohtainen ajankohtainen tiedon päivittäminen
- Esihenkilökoulutus
- Kestävä kehitys, ilmastonmuutos, ilmastotavoitteet, tulevaisuuden energiaratkaisut, ekologiset arvot, ulkoilmapedagogiikka- koulutukset
- Oppilaan kohtaaminen
- Tiimi- ja samanaikaisopettajuuden toimintamallien- koulutus

Hallintopalvelut

- Hallintoon, talouteen, palkanmaksuun, laskutukseen ja viestintään liittyvät koulutukset

Yhdyskuntatekniikan henkilöstökoulutusten teemat

- Ammattiryhmäkohtaiset koulutukset: ajankohtaiset lakimuutokset, käytännöt ja toimintatavat mm. Maankäyttö- ja rakennuslain uudistukset, elintarvikelainsäädännön muutokset, ravitsemussuositusmuutokset, kansallinen vesihuoltouudistus
- Vesihuollon henkilöstön pätevyysvaatimukseen liittyvät koulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Tietoturvakoulutukset
- Tulityökortti-koulutukset
- Tieturvakortti- koulutukset
- Asiakaspalveluun ja viestintään liittyvät koulutukset
- Työhyvinvointikoulutukset
- Hybridityön käytännöt ja johtaminen
- Esihenkilökoulutukset

Yhteiset palvelut

- Keskeisimmät elinkeinopolitiikkaan, työllisyyteen, matkailuun, maaseutupalveluihin kohdistuvat mahdolliset lainsäädäntömuutokset
- TE 2024-palvelut -uudistukseen liittyvät lainsäädäntömuutokset
- Terveysten ja hyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyvät koulutukset (lainsäädäntö, hva-uudistuksen vaikutukset, yleisperehdytys)
- Kotouttamisen palvelut (kotouttamislainsäädäntö, hva-uudistuksen vaikutukset, yleisperehdytys)
- Palkkatukilainsäädännön muutokseen liittyvät koulutukset
- Kotouttamis- ja työllisyyspalveluihin liittyvä tietoturvakoulutus
- Esihenkilöiden ja henkilöstön jaksamista tukevat koulutukset
- Muutostukikoulutukset
- O365:n CRM-koulutus (asiakastiedot)
- Ajankohtaiset lainsäädännön muutoksista johtuvat koulutukset (mm. Työlainsäädäntö, hankintalaki)
- Tietoliikenne ja tietoturvakoulutukset

- Työsuojelun ja yhteistoiminnan koulutukset
- Esihenkilökoulutukset