



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA

Kirkkonummen kunta

2024

Yhteistoimintaryhmä

Henkilöstöjaosto

Sisällys

| | |
|---|----|
| 01 Yleistä | 2 |
| 02 Henkilöstömäärä | 3 |
| 2.1 Henkilöstömäärä | 3 |
| 2.2 Henkilöstömäärä palvelualueittain | 3 |
| 2.3 Henkilötyövuodet | 4 |
| 2.4 Ikärakenne..... | 4 |
| 2.5 Eläköityminen | 5 |
| 2.6 Koulutustoteuma | 5 |
| 03 Palvelussuhdemuotojen käyttö..... | 6 |
| 04 Osatyökykyisten, ikääntyneiden ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden edistäminen..... | 6 |
| 4.1 Työterveyshuollon rooli..... | 7 |
| 4.2 Työterveyden tunnusluvut..... | 8 |
| 05 Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen ja sen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset palvelualueittain | 9 |
| 5.1 Sivistys- ja vapaa-aika..... | 9 |
| 5.2 Yhdyskuntatekniikka | 11 |
| 5.3 Yhteiset palvelut | 12 |
| 5.4 Keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet | 13 |
| 5.5 Koulutussuunnitelma kuntatasolla | 14 |
| 06 Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta | 14 |

01 | Yleistä

Laissa työntäjän ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (631/2021) 4a §:n mukaan kunnassa on vuosittain laadittava yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Suunnitelmassa ennakoitaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla tulisi suunnitella kunnan henkilöstöresurssia ja kehittämistarpeita kokonaisuutena.

Koulutustarpeet on ryhmitelty palvelualueittain yleisellä tasolla, yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei kirjata suunnitelmaan.

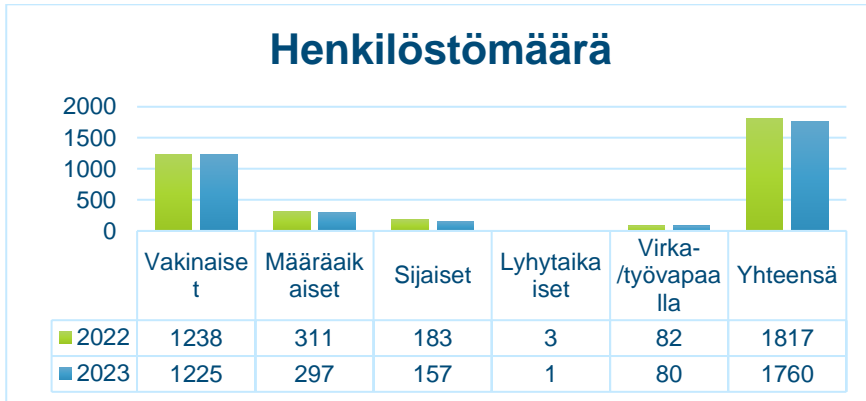
Vuoden 2022 osalta tunnusluvuista on poistettu Perusturvan palvelualueen henkilöstö, joka siirtyi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle lähes kokonaisuudessaan. Kunnalta muualta kuin Perusturvasta siirtyi LUVN:iin yhteensä 45 henkilöä: Sivistyksen palvelualueelta 19, Yhdyskuntatekniikan palvelualueelta 19 ja Yhteisistä palveluista 7 henkilöä. Näitä muualta kuin Perusturvasta siirtyneitä ei ole vuoden 2022 tunnusluvuissa huomioitu raportointijärjestelmän teknisen ominaisuuden vuoksi. Tästä syystä vuoden 2022 ja 2023 tunnusluvut eivät ole täysin vertailtavissa keskenään.

Tunnusluvut vaikuttavat pysyvän melko stabiileina pois lukien toimintaympäristössä tapahtuvat, kunnasta riippumattomat tekijät, kuten sote-siirto vuoden 2022–2023 vaihteessa. Toiminnan sopeuttamiseen vaikuttavat lisäksi mm. lakimuutokset, valtiohallinnolliset linjaukset/uudistukset sekä levottomuudet lähialueilla seurannaisvaikutuksineen. Nämä haastavat kuntaa reagoimaan joskus hyvinkin nopeasti muuttuviin henkilöstöresursointiin ja osaamisvaatimuksiin.

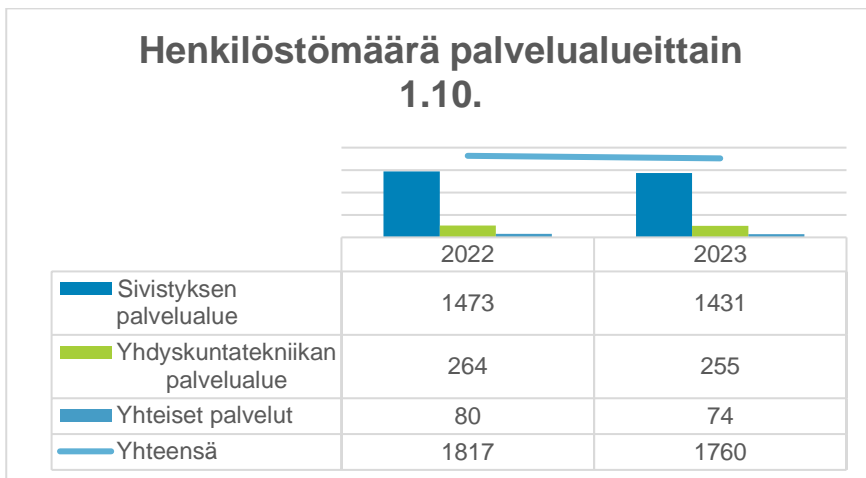
Kirkkonummen kunnassa on voimassa paikallinen sopimus Suomessa tehtävästä etätöystä, mikä osaltaan varmistaa joustavuutta työn tekemiseen.

02 | Henkilöstömäärä

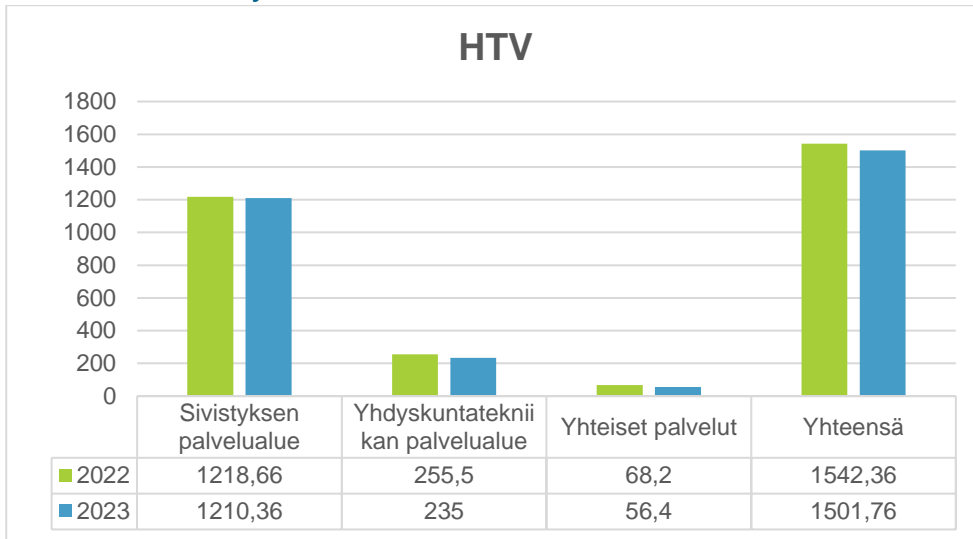
2.1 Henkilöstömäärä



2.2 Henkilöstömäärä palvelualueittain



2.3 Henkilötyövuodet



Kirkkonummen kunnan henkilöstömäärä oli 1760 vuonna 2023 ja 1817 vuonna 2022. Henkilötyövuosina laskettu henkilöstöresurssi oli vuonna 2023 kunnassa yhteensä 1501,76 henkilötyövuotta ja 1542,36 henkilötyövuotta vuonna 2022. Erot luvuissa selittää muualta kuin Perusturvasta siirtyneet henkilöt, joita ei ole poistettu lähtöaineistoista järjestelmäteknisistä syistä. HTV:ien arvioidaan hieman kasvavan vuodesta 2023 vuoteen 2024.

Sivistyksen palvelualueella työskentelee noin 80 % koko kunnan henkilöstöstä, minkä vuoksi muutokset Sivistyksen henkilöstössä vaikuttavat kunnan henkilöstömäärään ja -rakenteeseen merkittävimmin.

2.4 Ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne noudattaa tyypillistä kuntien palkansaajien ikärakennetta. Yli 60-vuotiaitten osuus palkansaajista oli 12,95 %, kun kunta-alalla keskimäärin se oli 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, näin myös Kirkkonummella (45,2 vuotta).

| | Henkilömäärä | Keski-ikä | Henkilö %-osuus ikäryhmästä |
|------------------------|--------------|--------------|--------------------------------|
| Alle 30 | 190 | 24,02 | 10,75 % |
| 30–39 | 375 | 34,80 | 21,21 % |
| 40–49 | 502 | 44,40 | 28,39 % |
| 50–59 | 472 | 54,44 | 26,70 % |
| 60 ja yli | 229 | 62,52 | 12,95 % |
| Kaikki yhteensä | 1768 | 45,20 | 100,00 % |

2.5 Eläköityminen

Vuonna 2023 vakituisia palvelussuhteita päättyi yhteensä 99, joista eläkkeelle siirtyi 20 henkilöä. Tarkempaa tietoa vanhuuseläkkeelle jäävistä ei ole annettavissa, koska kuntasektorilla on edelleen käytössä alempia eläkeiä ja toisaalta työntekijä/viranhaltija voi itse päättää eläkkeelle siirtymisen ajankohdan 64 ja 70 vuoden väliltä. Kevan eläköitymisennusteessa kolme suurinta eläköitymisryhmää koskevat Sivistyksen palvelualueen peruskoulun yläluokkien ja lukioiden opettajia, päiväkotien lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia.

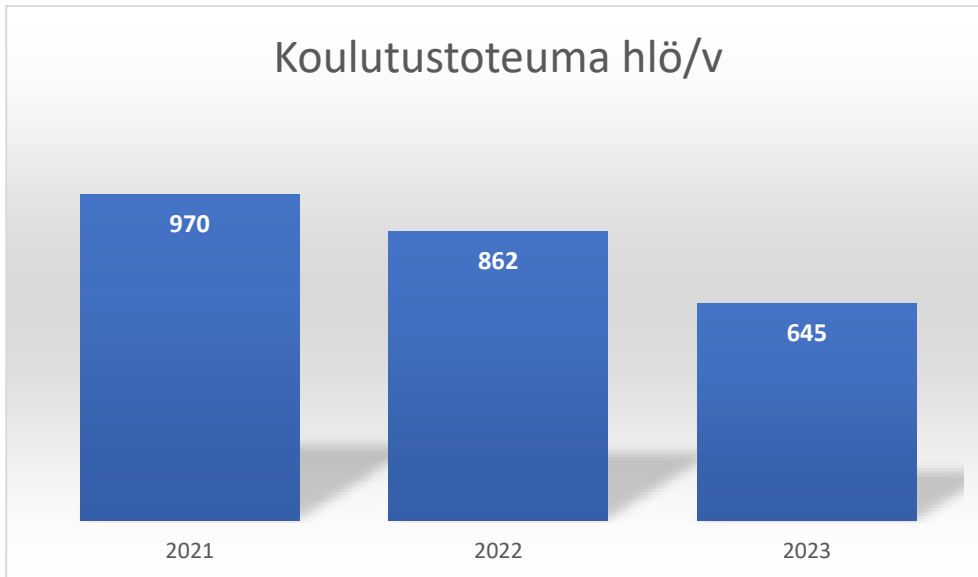
Kunnan on syytä valmistautua tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa sekä määrittellä vuosittain tähän liittyviä toimenpiteitä, esim. seuraajasuunnittelu ja hiljaisen tiedon siirto. Lisäksi tulee kiinnittää huomioita myös ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä määrittellä niihin liittyviä toimenpiteitä, esim. Aktiivisen tuen mallin aktiivinen hyödyntäminen.



2.6 Koulutustoteuma

Vuonna 2023 syyskuun loppuun mennessä koulutukseen on järjestelmään vietyjen tietojen mukaan osallistunut 645 henkilöllä. Nämä ovat yhteensä 13467 työpäivää/190 439 €. Vuoden 2022 toteumissa on Perusturva mukana. Tarkempaa tietoa koulutusten sisällöistä ei ole saatavilla.

Jatkossa on syytä kannustaa henkilöstöä kirjaamaan järjestelmään kaikki koulutuksiin osallistumiset sekä käyttämään työaika koulutuksiin suunnitellut kolme työpäivää vuodessa.



03 | Palvelussuhdemuotojen käyttö

Kirkkonummen kunnan käytössä olevat virka- ja työsuhdemuodot perustuvat työsopimuslakiin ja lakiin kunnan 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.

Kirkkonummen kunnassa on käytössä täyttölupamenettely, josta on tarkemmat ohjeet intrassa. Rekrytointien välttämättömyys, määräaikaisten työntekijöiden ja sijaisten tarve pohditaan huolellisesti. Osa-aikaisia palvelussuhteita käytetään pääsääntöisesti henkilön elämäntilanteen takia ja työntekijän itse niin toivoessaan.

Vuokratyövoimaa ei käytetä toistaiseksi.

04 | Osatyökykyisten, ikääntyneiden ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden edistäminen

Kirkkonummen kunnassa on käytössä Aktiivisen tuen malli. Aktiivisen tuen malli ohjaa sekä varhaisen tuen että työkykyneuvotteluiden käyttöä. 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 sekä esihenkilö että työterveyshuolto seuraavat tiiviisti työkykyriskissä olevien työntekijöiden tilannetta. Oikea-aikaisella aktiivisen tuen toimintatavalla selvitetään mahdollinen tukitoimien tarve sekä edesautetaan sairauspoissaolon jälkeistä työhön paluuta. Käytössä on mm. kevennetyn työn malli.

Työterveyshuoltoyhteistyön toimenpiteet on kirjattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Työkykyneuvotteluja pidettiin 70 henkilölle vuonna 2022. Vuonna 2023 syyskuun loppuun mennessä niitä on pidetty 44 henkilölle.

Yleisimmin käytetty ratkaisu on työhön paluu osasairauspäivärahan avulla. Osasairauspäivärahaa on aiemmin käyttänyt keskimäärin 40 henkilöä vuosittain. Ajanjaksolla tammikuu-syyskuu 2023 osasairauspäivärahaa on käyttänyt 14 henkilöä. 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.

4.1 Työterveyshuollon rooli

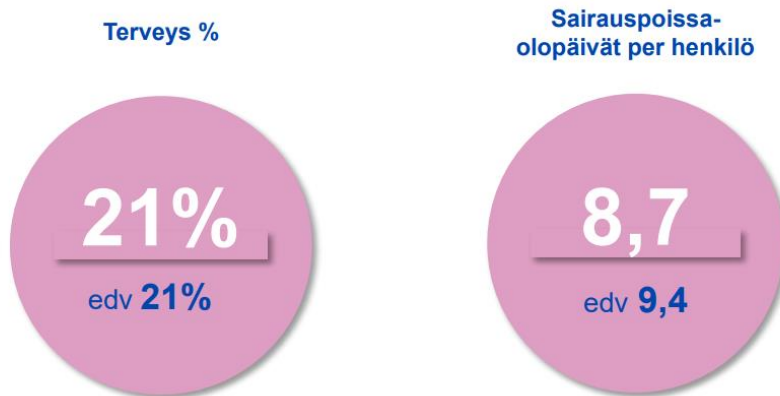
Vuonna 2022 työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa kiinnitettiin erityistä huomiota muutostilanteessa jaksamiseen ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Tämä näkökulma jatkui myös vuoden 2023 toimintasuunnitelmassa. Vuoden 2024 suunnitelmaan on kirjattu mm. ”Toimivan johtamisen edellytysten tukeminen: esihenkilöiden osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen”.

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.

Kuten jo edellä todettiin, 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.

4.2 Työterveyden tunnusluvut

Työterveyden tunnuslukuja on esitetty alla ajanjaksolla tammikuu-syyskuu 2023. Sairauspoissaolot saattavat nousta edellisvuoden tasolle. Työterveyden kustannukset ovat nousseet.



Terveys%: Kuvaa %-osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole valitulla ajanjaksolla lainkaan sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolopäivät per henkilö: Sairauspoissaolot kuvaavat valitun ajanjakson sairauspoissaolopäiviä suhteutettuna henkilöstöön.

Henkilöt, joilla yli 30 päivää sairauspoissaoloja



Yli 30 pv poissaolot: Sairauspoissaolon pitkittyessä työkyvyttömyyden uhka kasvaa. Hyvällä työterveysyhteistyöllä pyritään ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä yhteistyössä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Yli 30 päivän sairauspoissaolot mittari kuvaa valitulla ajanjaksolla tammikuu-syyskuu 2023 niiden henkilöiden määrää, jolla on yli 30 päivää sairauspoissaoloja (yksittäinen jakso tai useampi lyhyt poissaolo).

Työterveyden
kustannukset
per henkilö



Työterveyden kustannukset muodostuvat sopimuksen mukaisesta toiminnasta, josta on erikseen sovittu työterveyden toimintasuunnitelmassa. Työterveyshuollon kustannukset kuvaavat tammikuu-syyskuu 2023 ajalta kokonaiskustannuksia, sisältäen KL 1, KL 2 ja KL 0 luokan kustannukset.

05 | Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen ja sen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset palvelualueittain

Osaava henkilöstö on kunnan tärkein voimavara. Henkilöstön koulutussuunnitelma perustuu kuntastrategiaan sekä kullekin vuodelle määritettyjen tavoitteiden painotuksiin. 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 kehittymisensä kannalta olennaisiin koulutuksiin vähintään kolmen työpäivän ajan.

Seuraavassa on koottu vuodelle 2024 ennakoitavissa olevat kunnan henkilöstöä koskevat osaamisvaatimusten muutokset sekä niiden mukaiset suunnitellut toimenpiteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

5.1 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.

Kolmena tärkeimpänä sivistyksen toimintaan ja talouteen liittyvänä muutostekijänä vuodelle 2024 näyttäytyvät edelleen Ukrainan sota ja maailmantalouden kehitys erilaisine vaikutuksineen,

hyvinvointialueuudistuksen vaikutukset peruskunnan tehtäviin palvelualueen toimintaa koskevat lainsäädännölliset ja muut valtionohjauksen muutokset. Lainsäädännön muutoksista vaikutuksiltaan merkittävimmiksi niin talouden kuin toiminnan johtamisen näkökulmista nousevat aiemmin voimaan astuneet varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja ja perhevapaita koskevat lakimuutokset sekä perusopetuslakiin ja opetussuunnitelman perusteisiin tehdyt muutokset koululäsnäolon vahvistamisen, suunnitelmallisen koulupoissaolojen seurannan ja puuttumisen osalta. Lisäksi yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain 1.6.2023 voimaan astuneet muutokset ovat asettaneet uusia vaatimuksia häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi ja puuttumiseksi kaikilta kasvatus- ja opetusalan toimijoilta – niin varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, lukiokoulutuksen, vapaan sivistystyöhön kuin taiteen perusopetuksenkin parista. Jos ongelmiin ei puututa riittävän tehokkaasti, voi koulutuksen järjestäjä joutua maksamaan hyvitystä syrjinnästä. Jatkossa nämä samat velvoitteet koskevat myös varhaiskasvatuksen järjestäjää.

Sivistyksen palvelualue on ottanut vuoden 2024 sitovien toiminnallisten tavoitteiden kattoteemaksi hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kaikissa palveluissaan. Tämän toteuttamisessa palveluryhmillä on omat, toimintaympäristön tilanteesta nousevat fokuksensa. Varhaiskasvatuksen fokus on liikunnallisen elämäntavan tukemisessa niin lapsen, koko perheen kuin henkilöstönkin osalta. Opetus fokusoi hyvinvointiin, erityisesti psykologiseen turvallisuuteen. Vapaa-aikapalveluiden teema on aktiivinen kuntalainen, ns. ikiliikkuja. Aktiivinen osallisuus yhteisöön ja sen toimintaan tukee kaikkien ikäryhmien kokonaisterveyttä. Myös henkilöstön osallisuus on osa aktiivista yhteisön jäsenyyttä.

Sivistyksen palvelualue uudisti omaa hallinto-organisaatiotaan vuoden 2023 alussa vastaamaan niihin kehittämistarpeisiin, joita nousi esille kunnanhallituksen talouden tasapainottamista ja hallinto-organisaation selkeyttämistä koskeneissa päätöksissä, sivistyksen johtoryhmän ja johtotiimien työskentelyssä sekä hallinnon henkilöstölle ja esihenkilöille suunnatun kyselyn tuloksissa. Hallinto-organisaation tarkoituksenmukaistamisen lisäksi keskeisiksi kehittämisteemoiksi tunnistettiin tiedolla johtamisen edellytysten parantaminen ja talouden johtamisen kehittäminen edelleen. Nämä kolme kehittämiskohdetta ovat vuonna 2024 edelleen ajankohtaiset.

Koulutustarpeiksi nousevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, liikunnallinen elämäntapa, psykologinen turvallisuus, aktiivisen osallisuuden tukeminen, tiedolla johtaminen ja talouden johtaminen.

Vapaa-aikapalvelut

Yhteisten koulutustarpeiden lisäksi vapaa-aikapalvelujen osalta on haastavien asiakkaiden kohtaaminen, tekoälyn tarkoituksenmukainen hyödyntäminen, ruotsin kielen koulutusta eri ammattiryhmille sekä ammatillisen osaamisen vahvistaminen ammattialoittain.

Varhaiskasvatuspalvelut

Varhaiskasvatuslakiin perustuen päiväkodin henkilöstörakenne muuttuu vuodesta 2030 lähtien siten, että päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Varhaiskasvatuksessa toteutetaan henkilöstörakenteen muutosta suunnitellusti ja siksi tuetaan tutkintoon johtaviin koulutuksiin osallistumista (varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutus 1000 + ja varhaiskasvatuksen sosionomi). Varhaiskasvatuksessa koulutustarjonta rakentuu edelleen vahvasti kestäväen elämäntavan edistämiseen ja liikunnallisen toimintakulttuurin

vahvistamiseen. Henkilöstöä koulutetaan edelleen oppisopimuksin ympäristökasvattajiksi ja liikunnan ammattitutkintoon johtavissa opinnoissa.

Opetuspalvelut

Yllä mainittujen lisäksi opetuspalvelut haluaa kehittää tekoälyn osaamista sekä palvelujen ja työtehtävien kehittämisessä että oppilaiden että opiskelijoiden ohjauksessa.

5.2 Yhdyskuntatekniikka

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

Muutokset ja koulutustarpeiksi nousevat asiat:

Asiantuntijatehtävät

Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen: alan toimintaympäristön ja lainsäädännön ym. muutosten vaikutukset:

Ammattipätevyyskoulutukset, mm. ammatilliset korttikoulutukset, rakennuttamisen ammattitaidon ylläpitäminen, yksityistie / yksityistielaki

Työturvallisuuskoulutukset

Esihenkilökoulutukset

Hankintakoulutukset

Tietojärjestelmien koulutukset: mm. paikkatietojärjestelmän käyttöönottokoulutukset, Tiera

Varautuminen ja valmiussuunnittelu

Maankäyttö ja rakennusvalvonta

Maankäyttö- ja rakennuslain uudistukset ja vaikutukset kunnan toimintaan
Rakennetun ympäristön tietojärjestelmän koulutukset liittyen uuden RYTJ-lain voimaantuloon (<https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2023/laki-rakennetun-ympariston-tietojarjestelmasta-voimaan-112024-siirtymaika-2028>)

Kirkkonummen Vesi -liikelaitos

Kansallinen vesihuoltouudistus ja sen vaikutukset kunnan tehtäviin mm. vesihuollon henkilöstön mahdolliset pätevyysvaatimukset.

Toimitilapalvelut ja Puhtaus- ja ruokapalvelut

Elintarvikelainsäädännön muutokset, ravitsemissuositukset, koulutuskumppanuus: Taitotalo

Osaamisen ajan tasalla pitäminen ja muuttuvien tarpeiden huomiointi osaamisen kartuttamisessa. Tehtävien edellyttämät pakolliset koulutukset (ensiapu, tieturva, tuliturva, hygieniapassi jne.) Taitotalon kouluttamisohjelma toimitilapalvelujen esimiehille ja kiinteistöhuollolle.

5.3 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.

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.

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

TE2025-uudistus eli julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu työ- ja elinkeinotoimistoilta siirtyy kunnille 1.1.2025. Loppukeväästä 2023 Kirkkonummi, Vihti ja Siuntio päätyivät yhteiseen työllisyysalueratkaisuun ja laativat aiesopimuksen TE-uudistuksen mukaisesta yhteistyöstä kuntien välillä. Kuntien tavoitteena työvoimapalvelu-uudistuksessa on

- Kehittää toimivat lähipalvelut alueen kuntiin. Haasteena tällä hetkellä on, että TE-palveluita ei henkilökohtaisina palveluina ole alueella toivotulla tavalla saatavissa.
- Uudistuksesta halutaan saada paras hyöty kuntien elinvoiman näkökulmasta. Hyödynnetään mahdollisuus kytkeä työllisyys laajempaan elinvoiman näkökulmaan
- Kehitetään uusia tapoja ja toimintamalleja tukea työllisyyttä ja elinvoimaa ja tätä kautta pystytään palvelemaan parhaalla tavalla alueen yrityksiä.
- Kehitetään uudenlaisia yhteistyömahdollisuuksia alueella toimivien eri oppilaitosten kanssa
- Tavoitellaan laajaa ja tiivistä kumppanuutta kuntien kesken, joka voisi toimia hieman eri tasoisena eri kuntien välillä ja suuntaan.

5.4 Keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet

| Tavoite | Toimenpide |
|---|---|
| Tiedolla johtaminen | <ul style="list-style-type: none">• HR-järjestelmien kehittäminen vastaamaan nykyisiä ja tulevia tarpeita• Henkilöstökyselyiden kehittäminen |
| Osaavan henkilöstön varmistaminen | <ul style="list-style-type: none">• Rekrytointiprosessin läpikäyminen ja kehittäminen• Tiedonsiirron ja avoimuuden kehittäminen |
| Osaamisen kehittäminen | <ul style="list-style-type: none">• Osaamisen kehittämisen ohjelman laatiminen osaksi strategian toimeenpanoa• Kehityskeskustelukäytännön kehittäminen• Eduhouse-alustan tehokkaampi käyttö• Arjen kouluttautumisen lisääminen |
| Palvelualueiden välisen yhteistyön kehittäminen | <ul style="list-style-type: none">• Viestinnän tehostaminen, esim. uutiskirje koko henkilöstölle kerran kuussa• Prosessien kehittäminen |
| Pitovoiman kehittäminen | <ul style="list-style-type: none">• Perehdytysprosessi: Intron tehokkaampi hyödyntäminen, mallipohjien luominen palvelualueiden käyttöön• Henkilökohtaisten uratoiveiden parempi huomioiminen sekä kilpailukykyisten työolosuhteiden ja työsuhte-etujen ylläpito ja kehittäminen |
| Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi ja kehittäminen | <ul style="list-style-type: none">• Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2025 mukaiset toimenpiteet |
| Työhyvinvoinnin lisääminen | <ul style="list-style-type: none">• Yhteistyön tiivistäminen työterveyshuollon kanssa, sopimuksen vahvempi hyödyntäminen• Henkilöstöetujen ja kertapalkkioiden kehittäminen• Aktu-mallin parempi hyödyntäminen |
| Strategian toimeenpano | <ul style="list-style-type: none">• Poikkihallinnolliset ohjelmat, mm. Henkilöstön osaamisen kehittämisen ohjelma |

5.5 Koulutussuunnitelma kuntatasolla

| Tavoite | Toimenpide |
|--|---|
| Esihenkilöiden aktiivinen tuki ja osaamisen kehittäminen | Henkilöstöhallinnon infot kerran kuukaudessa, esihenkilöiden valmennusprosessin käynnistäminen |
| Osaava henkilöstö | Koulutusten määrän lisääminen, koulutuskalenterin kehittäminen vastaamaan raportointia, lyhytkoulutusten tarjonnan lisääminen |

Lisäksi:

- Eduhousen nykyistä laajempi käyttö
- Puheeksi ottamisen koulutukset esihenkilöille
- Työterveyden koulutukset
- Hallinnon koulutukset
- AVAK ja varautumiskoulutukset
- Työhyvinvointikortti
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus/-infot
- Rekrytointivalmennus
- Perehdytysprosessi-infot

06 | Suunnitelman toteuttaminen ja 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 seuranta parannetaan ja systematisoidaan tulevan vuoden aikana osana normaalia arkijohtamista.



KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Kirkkonummen kunta
PL 20, 02401 Kirkkonummi
Puh. 09 29 671
www.kirkkonummi.fi