



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA

Kirkkonummen kunta

2025

YTR 8.11.2024 ja 3.12.2024

Henkilöstöjaosto 20.11.2024 ja 11.12.2024

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

Kyrklätts kommun
PB 20, 02401 Kyrklätt
Tfn 09 29 671
www.kyrklatt.fi

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	1
Johdanto	1
1 Yleiset henkilöstöä koskevat periaatteet	2
1.1 Kuntastrategia pohjana.....	2
1.2 Henkilöstöresurssit ja niiden muutokset	2
2 Henkilöstörakenteet	3
2.1 Henkilöstön rakenne.....	3
2.2 Henkilöstömäärä.....	3
2.3 Henkilöstömäärä toimialoittain	4
2.4 Henkilötyövuodet	4
2.5 Ikärakenne.....	5
2.6 Vaihtuvuus ja arvio henkilöstömäärien kehityksestä	7
2.7 Koulutuspäivät.....	8
3 Palvelussuhdemuotojen käyttö	8
4 Työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvystä huolehtiminen sekä osatyökykyisten työllistäminen	9
4.1 Työterveyshuollon rooli.....	10
4.2 Työterveyden tunnusluvut.....	11
4.3 Henkilöstön työkyvyn tukeminen.....	13
4.4 Yli 55-vuotiaiden työkyvyn tuen järjestelyt.....	14
4.5 Työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus	14
5 Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen.....	14
5.1 Sivistyksen toimiala	15
5.2 Yhdyskuntatekniikan toimiala.....	16
5.2.1 Toimintaympäristön henkilöstömuutokset ja koulutustarpeet	16
5.2.2 Henkilöstön koulutustarpeet.....	16
5.3 Yhteiset palvelut	16
6 Tavoitteiden toteuma	18
7 Vuoden 2025 tavoitteet	19
8 Koulutussuunnitelma.....	20
9 Suunnitelman toteuma ja seuranta.....	21
10 Viitteet.....	21
Liite 1 Henkilöstön koulutustarpeet yhdyskuntatekniikan toimiala.....	0
Liite 2 Työsuojelun toimintaohjelma	0

Johdanto

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus on arvioida työpaikan henkilöresursseja sekä kehittää ja ylläpitää henkilöstön osaamista. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoituksena on varmistaa se, että Kirkkonummen kunnassa on riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Suunnitelma laaditaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Suunnitelman tavoitteena on kiinnittää huomiota kunnan tulevaan henkilöstötarpeeseen sekä siihen, millainen nykytilanne on. Tämä suunnitelma on laadittu vuodelle 2025.

Viimeisimpien tutkimusten mukaan työelämän kuormitustekijöitä ovat eettinen stressi sekä roolikonfliktit, yhteisöllisyys työssä puolestaan voi torjua työuupumusta ja työssä tylsistymistä. Yli 55-vuotiaat kertovat yleisesti voivansa hyvin työssä, mutta kielteisten ikäasenteiden haittaavaan työurien jatkamista. Jotta Kirkkonummen kunnassa olisi hyvinvoiva ja jaksava henkilöstö, tämän suunnitelman kautta pyritään etukäteen huomioimaan henkilöstön oikeaa määrää sekä heille suunnattavaa riittävää koulutusta.

1 Yleiset henkilöstöä koskevat periaatteet

1.1 Kuntastrategia pohjana

Kirkkonummen kunnan päämääriä ovat kuntastrategian 2024–2030 mukaisesti panostaminen yhteisölliseen ja elävään kuntaan, joka on sekä kasvava että kestävä sivistyskunta. Kunnan toiminta tapahtuu yhdyskuntatekniikan, sivistyksen ja yhteisten palvelujen toimialoilla, jotka jakautuvat edelleen omiin toimialoihinsa ja palveluryhmiinsä mahdollistaen kuntalaisten palvelut. Kirkkonummen Vesi -liikelaitos toimii yhdyskuntatekniikan toimialalla.

Yhteiset palvelut ohjaavat kunnan henkilöstöä koskevaa strategista suunnittelua. Henkilöstösuunnittelun tarkoituksena on varmistaa, että organisaatiossa työskentelee oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeissa tehtävissä. Suunnittelun tarkoitus on olla ennakoivaa ja tulevaisuuteen varautuvaa. Strategiaan pohjautuvalla koulutussuunnitelmalla puolestaan on tarkoitus turvata riittävä osaaminen.

1.2 Henkilöstöresurssit ja niiden muutokset

Työelämän jatkuvassa muutoksessa ennakointi ja työnteon osaamisvaatimukset ovat alati kasvavia aiheita. Organisaatioiden ketteryys ja muutosvalmiudet toimivat puskureina muutostilanteissa. Riittävä ja oikein kohdennetuilla henkilöstöresursseilla voidaan tukea työntekoa sekä vahvistaa kuntalaisten saamia palveluja.

Kirkkonummen väkiluku on kasvanut tasaisesti vuodesta 2010 saakka ja kasvu on hieman kiihtynyt viimeisten vuosien aikana. Suomenkielisten osuus väestöstä on 72,5 %, ruotsinkielisten 14,6 % ja loput väestöstä ovat muunkielisiä. Kunnalla on tarve tuottaa laadukkaita palveluja ottaen huomioon kielellisesti monipuolistuvan kuntalaistarpeen. Ikärakenteen muuttuessa niin, että kunnassa on yhä enemmän ikääntyviä asukkaita, vapaan sivistystyön ja kirjaston palveluiden tarve tulee myös kasvamaan.

Kunnassa virkojen tai toimien vapauduttua tehdään arvio, täytetäänkö avoinna oleva tehtävä. Tässä yhteydessä arvioidaan myös työkiertomahdollisuudet. Kunnassa on voimassa täyttölupamenettely ja uudet määräaikaiset tai vakinaiset palvelussuhteet tarvitsevat aina täyttöluvan. Prosessi ei koske varhaiskasvatuksen ja opetustoimen lain edellyttämän henkilöstömitoitusta eikä myöskään mm. sairaus- tai vuosilomasijaisuuksia.

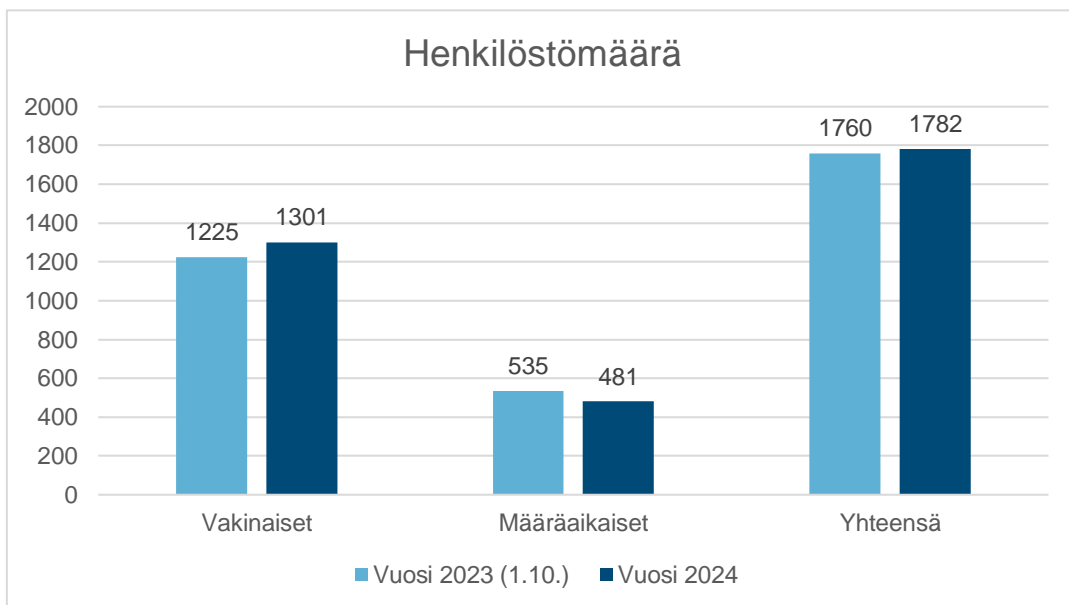
2 Henkilöstörakenteet

2.1 Henkilöstön rakenne

Yhteistoimintalain mukaisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee käydä ilmi määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrät sekä arvio niiden kehitymisestä. Henkilöstömäärää kuvaavat tunnusluvut perustuvat 1.10.2023 ja 2.9.2024 toteumiin.

2.2 Henkilöstömäärä

Kirkkonummen kunnan kokonaishenkilöstömäärä on hieman kasvanut viime vuoteen verrattuna (22 henkilöä, kuva 1). Vakituisten henkilöstön osuus on lisääntynyt 69 %:sta 73 %:iin vastaavana tarkastelujaksona. Koska kunta tuottaa paljon lakisääteisiä palveluja, tulee poissaolojen ajalle usein palkata määräaikainen työntekijä. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus ei arvioiden mukaan tule merkittävästi muuttumaan tulevina vuosina.

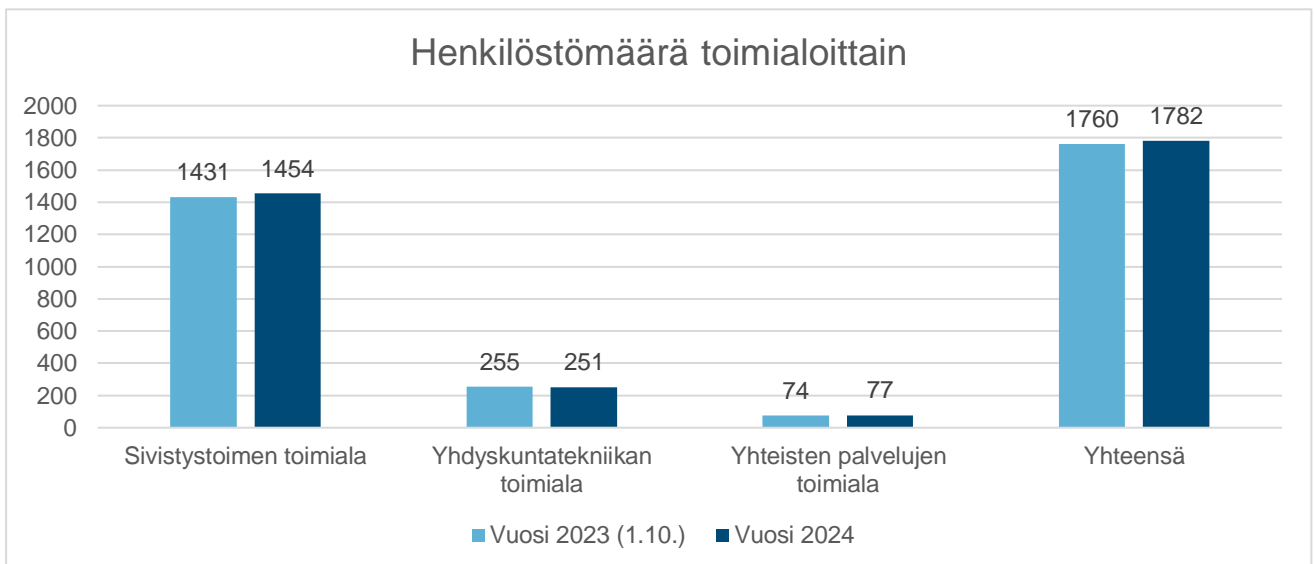


Kuva 1. Henkilöstömäärä

2.3 Henkilöstömäärä toimialoittain

Henkilöstömäärä toimialoittain on esitetty kuvassa 2. Kunnan suurin toimiala on sivistystoimen toimiala, jossa työskentelee noin 80 % koko kunnan henkilöstöstä. Sivistyksen toimialalla työntekijät/viranhaltijat työskentelevät varhaiskasvatuksen, opetuksen, kulttuurin, nuorisotoimen sekä liikunta- ja kulttuuripalveluiden tehtävissä. Sekä opetustoimen että varhaiskasvatuksen osalta haasteena tulee olemaan yhä suurempi vaikeus saada kuntaan kelpoisia työntekijöitä.

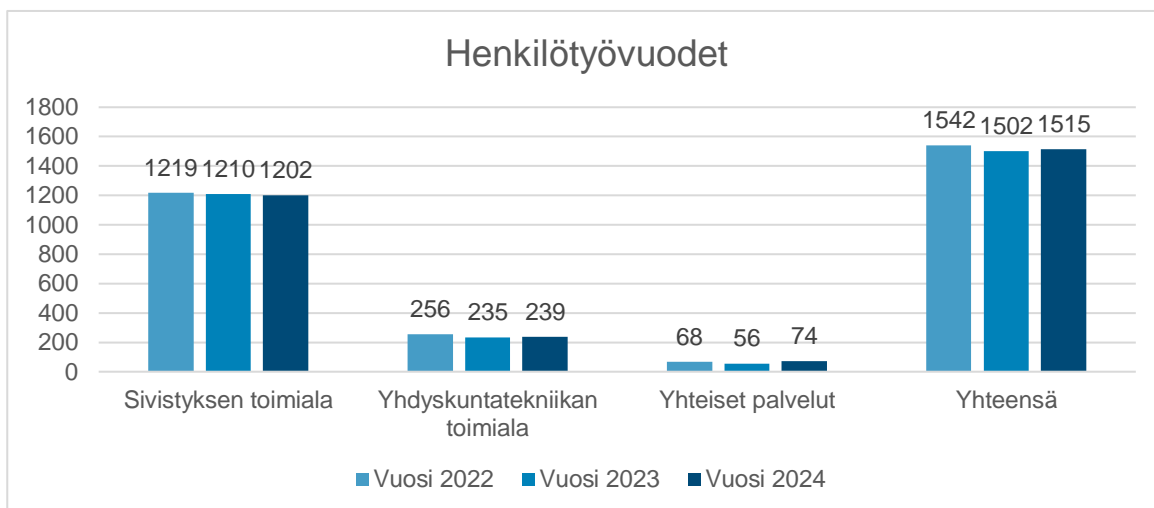
Yhdyskuntatekniikan toimialalla työskentelee noin 15 % kunnan henkilöstöstä. Vuonna 2025 yhdyskuntatekniikan osalta merkittävimmät henkilöstömuutokset astuvat voimaan 1.1.2025, kun Julkisten työvoimapalveluiden järjestämismäärä siirtyy valtiolta kunnalle 1.1.2025 (TE-uudistus). Uudistuksen myötä kuntaan siirtyy 50 työntekijää yhdyskuntatekniikan toimialalle. Uudistuksen myötä tapahtuu myös sisäisiä järjestelyjä, kun Yhteisistä palveluista siirtyy muutama henkilö yhdyskuntatekniikan toimialalle.



Kuva 2. Henkilöstömäärä toimialoittain

2.4 Henkilötyövuodet

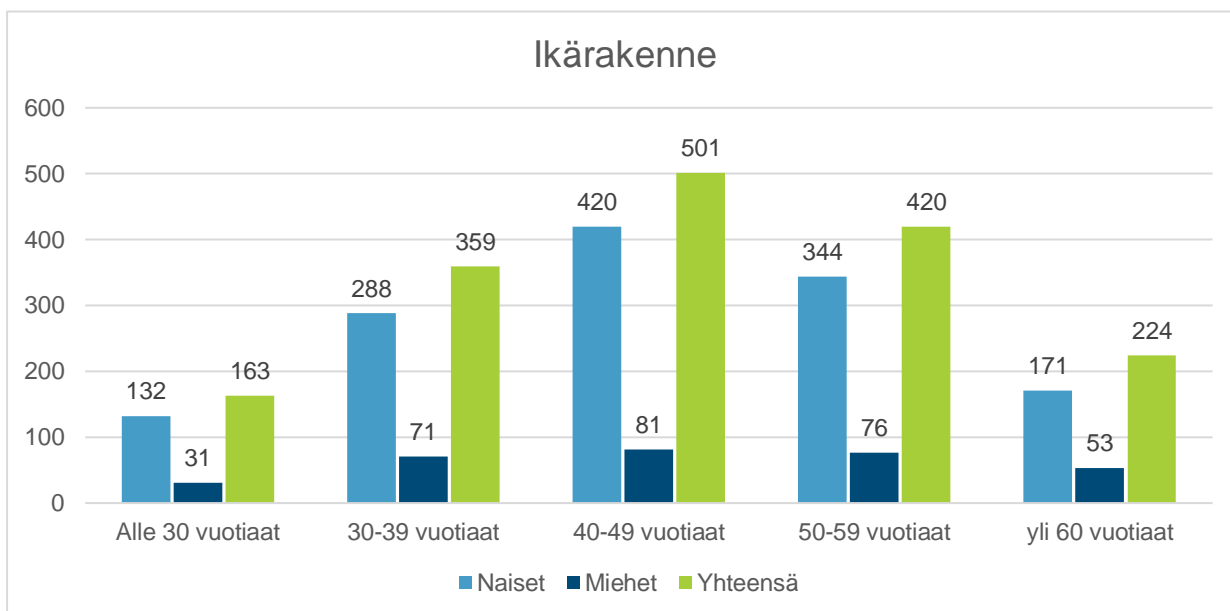
Henkilöstömäärän vaihdellessa suuresti vuoden aikana, voidaan palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrää tarkastella luotettavammin henkilötyövuosien kautta (kuva 3). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden koko vuoden työskentelyä. Tässä tarkastelussa käytetään palkallisten palveluksessa olopäivien kalenteripäivien lukumäärän suhdetta koko vuoden päiviin. Henkilötyövuosiin ei ole odotettavissa suuria muutoksia lähivuosien pl. edellä mainittu TE-uudistus.



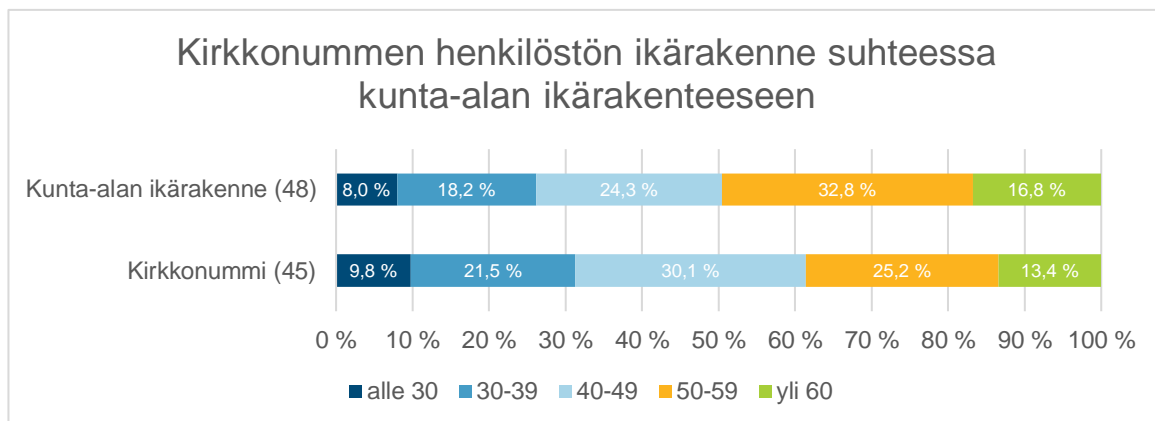
Kuva 3. Henkilötyövuodet kolmen vuoden ajalta

2.5 Ikärakenne

Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on noin 45 vuotta, kuten Kirkkonummenkin kunnassa, ja se on pysynyt lähes samana vuodesta toiseen. Kuvassa 4 on esitetty kunnan työntekijöiden ikäjakauma. Kunnassa yli 55-vuotiaiden naisten osuus koko henkilöstömäärästä on 19,7 % ja miesten 5,8 %. Teknisten- ja tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä työskentelevä henkilöstö on yleisesti kunta-alalla hiukan keskimääräistä vanhempaa¹⁾. Kirkkonummella on hieman enemmän alle 50-vuotiaita työntekijöitä kuin keskimäärin kunnissa (kuva 5).



Kuva 4. Ikärakenne sukupuolittain sekä kokonaisuutena



Kuva 5. Kirkkonummen henkilöstön ikärakenne suhteessa kunta-alan ikärakenteeseen

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen muuttuu vuosittain riippuen työntekijän syntymävuodesta (taulukko 1). Vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan alimman vanhuuseläkeiän, joka on jokaisella ikäluokalla oma.

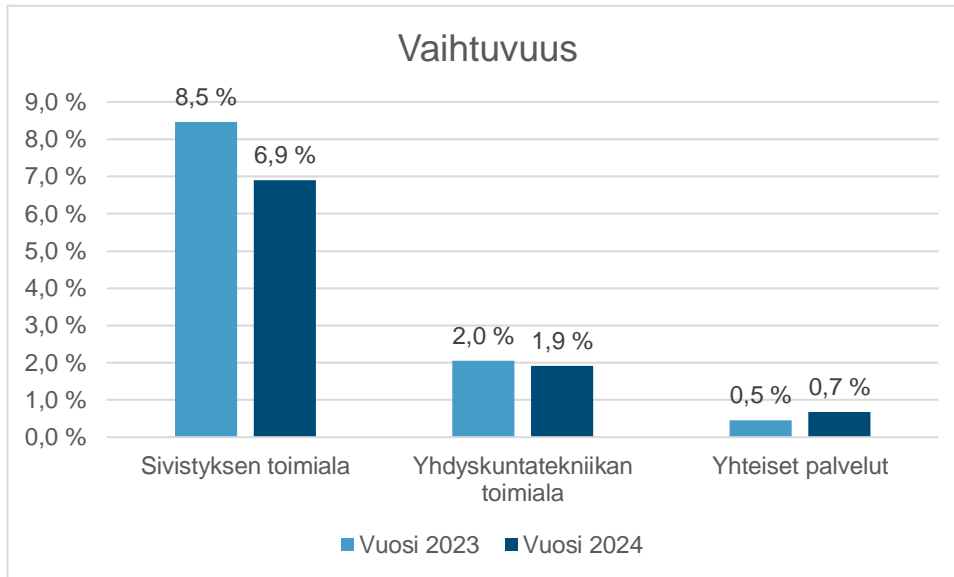
Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	63 v 6 kk	69 v
1961	63 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	69 v
1965-	vahvistetaan myöhemmin	70 v

Taulukko 1. Yleinen alin vanhuuseläkeikä ²⁾

Ammatillinen eläkeikä nousee myös, mutta henkilökohtainen eläkeikä säilyy ennallaan. Eläkeiän nouseminen vaikuttaa siten, että kunnissa yli 60-vuotiaiden määrä tulee kasvamaan, mikä on huomioitava toiminnan suunnittelussa. Samalla tarve työelämän joustoille tulee lisääntymään.

2.6 Vaihtuvuus ja arvio henkilöstömäärien kehityksestä

Kirkkonummen kunnan vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuus vuonna 2024 oli 2.9. mennessä 4,8 % (67 henkilöä). Lähtövaihtuvuus vuoden ensimmäisen kahdeksan kuukauden aikana puolestaan oli 7,3 % (102 henkilöä). Irtisanoutuneista eläkkeelle siirtyi 17 henkeä (taulukko 2), irtisanoutuneita oli 79 ja muista syistä lähteneitä 6 henkilöä.



Kuva 6. Vaihtuvuuden muutos vuonna 2023 ja vuonna 2024

Eläkkeelle siirtyneet toimialoittain	2023	2024
Sivistystoimen toimiala	4	9
Yhdyskuntatekniikan toimiala	7	8
Yhteiset palvelut	1	0
Yhteensä	12	17

Taulukko 2. Eläkkeelle siirtyneet toimialoittain

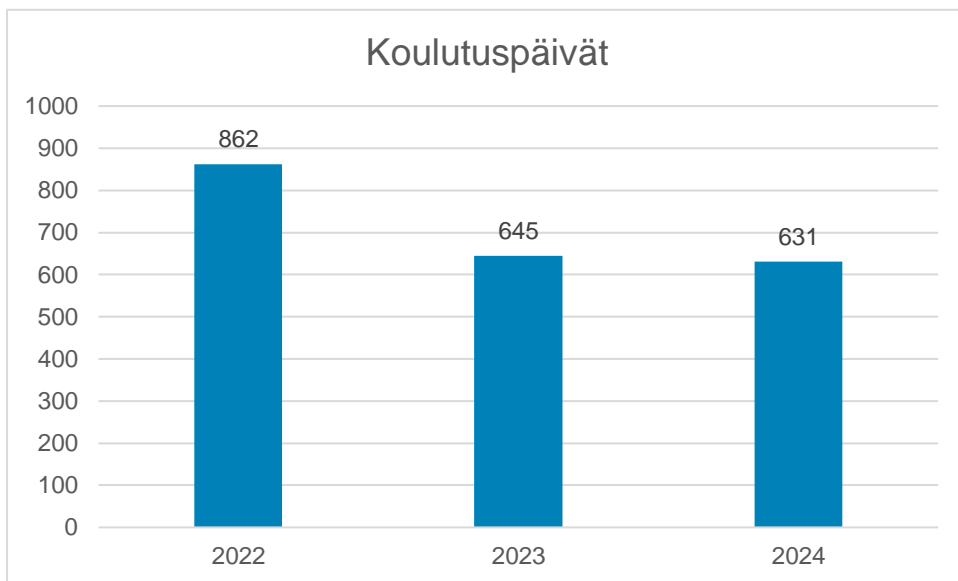
Erilaiset työntekijöiden työaikatarpeet tulevat haastamaan myös kunta-alaa tulevaisuudessa. Osa-aikaiset työjärjestelyt sekä etätöiden lisääntyneet mahdollisuudet ovat kasvaneet myös kunta-alalla. Aktiivisen tuen prosessi tukee henkilöstöä ja työnantajaa tilanteissa, joissa yksilöllisiä tarpeita tulee erityisesti huomioida.

Työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäiseminen on tärkeää, sillä yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeelle ovat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (33 %) sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (32 %). Työkyvyttömyysriskiin vaikuttavia tekijöitä ovat henkilöstön ikä- ja ammattirakenne. Kunta-alalla erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön työkykyriski on kohonnut ³⁾.

2.7 Koulutuspäivät

Kirkkonummen kuntastrategia 2024–2030 painottaa henkilöstön tulevaisuustietoisien osaamisen merkitystä. Osaamisen kehittäminen onkin keskeinen tulevaisuuden tavoite. Kirkkonummen kunta haluaa olla työnantaja, jolla on osaava ja oppiva henkilöstö. Jotta osaamiseen voidaan tulevaisuudessa panostaa yhä enemmän, on tärkeää kirjata käydyt koulutukset, jolloin voidaan yhä paremmin kohdentaa koulutuksia tarpeiden mukaisiksi.

Vuoden 2024 elokuun loppuun mennessä koulutuksiin oli järjestelmään tehtyjen ilmoitusten perusteella osallistunut 631 henkilöä (kuva 7).



Kuva 7. Koulutuspäivien lukumäärät v. 2022 – 2024

3 Palvelussuhdemuotojen käyttö

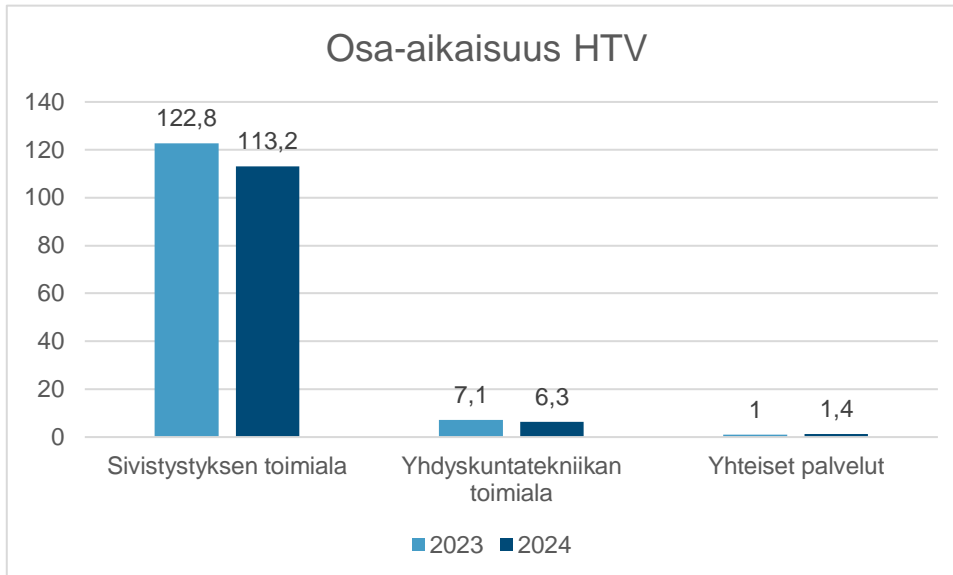
Kirkkonummen kunnassa palvelussuhteiden ehdot määräytyvät työ- ja virkaehtosopimusten sekä voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Pääsääntöinen palvelussuhdemuoto on kokoaikainen virka- tai työsuhde.

Yleisen kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksen piirissä työskentelevien työaikamuotoja ovat toimistotyöaika, yleistyöaika sekä asiantuntijoiden työaika 37,45 h/viikko. Teknisten sopimuksen ja tuntityöntekijöiden osalta noudatetaan ko. työehtosopimuksen työaikoja. Lisäksi kunnassa on sovittu mahdollisuudesta liukuvaan työaikaan.

Opetusalan työaikamuotoja ovat opetusvelvollisuustyöaika (yleissivistävät opettajat), kokonaistyöaika (rehtorit), vuosityötunteihin perustuva työaika (oppilaanohjauksen, opinto-ohjauksen lehtorit ja opistojen opettajat) sekä yleistyöaika ja 38 h 15 min työaika, jota noudatetaan varhaiskasvatuksessa. Näiden lisäksi kunnassa on sekä sivutoimisia että

päätoimisia tuntiopettajia. Periaatteet näiden työaikamuotojen noudattamiseen tulevat opetusalan työ- ja virkaehto-sopimuksesta.

Osa-aikaisia työntekijöitä on pääsääntöisesti sivistyksen toimialalla (kuva 8). Työntekijöiden osalta tarkastelu on tehty henkilöstötyövuosina (HTV).



Kuva 8. Osa-aikaiset henkilötyövuosina toimialoilla

Määräaikaisille palvelussuhteille tulee aina olla peruste, joka yleisimmin on joko sijaisuus, tilapäinen tarve tai perhevapaisiin liittyvät järjestelyt. Kirkkonummen kunnassa on käytössä täyttölupamenettely. Sen perusteella uudet määräaikaiset tai vakinaiset palvelussuhteet tarvitsevat aina täyttöluvan. Vuokratyövoimaa ei kunnassa toistaiseksi käytetä.

4 Työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvystä huolehtiminen sekä osatyökykyisten työllistäminen

Työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen on keskeisen tärkeä asia työpaikalla. Työkyvyn heikkenemisen varhainen havaitseminen ja tukitoimien riittävän aikainen suunnittelu ja käyttöönotto ovat keinoja, joiden avulla edistetään työntekijöiden työkykyisyyttä⁴. Kirkkonummella käytössä oleva Aktiivisen tuen malli edesauttaa varhaisten työkykyhaasteiden puheeksi ottamista ja ongelmatilanteiden ratkaisua, hyvän työilmapiirin muodostumista sekä työurien jatkumista terveydelliset tekijät huomioiden.

Kunnassa seurataan työntekijöiden sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Esihenkilöt, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto seuraavat työntekijöitä, joilla on työkyvyssä muutoksia ja pyrkivät tukemaan heitä sopivin, yksilöllisin keinoin. Oikea-aikaisilla ja oikein suunnatuilla tukitoimilla voidaan tukea henkilöstön työkykyä, työssä jaksamista sekä sairauspoissaolon jälkeistä työhön paluuta. Tarvittaessa järjestetään työkykyneuvotteluita

jatkotoimien suunnittelemiseksi ja tilanteen seuraamiseksi. Työkykyneuvotteluissa voidaan suunnitella sairaspöissaolon jälkeistä töihin paluuta ja paluun seurantaä sekä sopia esimerkiksi erilaisista henkilökohtaisista työn joustoista kuten osa-aikatyöstä, työkokeilusta, työn muokkaamisesta ym. mahdollisista tukitoimista.

Työkykyneuvotteluja on tänä vuonna pidetty viime vuotta vähemmän (taulukko 3).

	Vuosi 2023	Vuosi 2024	Muutos
Työkykyneuvottelut, kpl	44	32	-27,3 %
Työkykyneuvottelut, eri henkilöitä	37	27	-27,0 %

Taulukko 3. Työkykyneuvottelut

Vuoden 2024 alusta lähtien on otettu käyttöön ns. kevennetyt työkykyneuvottelut, joita voidaan hyödyntää tarvittaessa esim. työkyvyn seurannassa. Kevennetyt työterveysneuvottelu on työterveyshuollon prosessi, jossa työkykyneuvottelun voi tarvittaessa pitää työterveyslääkärin sijasta työterveyspsykologi, työterveysfysioterapeutti tai työterveyshoitaja. Kevennetyissä työkykyneuvotteluissa ei oteta kantaa työntekijän terveydentilaan. Kevennetyt työkykyneuvottelut pidetään useimmiten aiemmin sovittujen asioiden seuraamiseksi.

4.1 Työterveyshuollon rooli

Kirkkonummen kunta tukee työntekijöiden työkykyä johtamisen käytäntein, aktiivisen tuen toimintamallin avulla sekä tekemällä tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Terveystalo on Kirkkonummen kunnan henkilöstön työterveyshuollon palveluntuottaja ja huolehtii sekä lakisääteisistä toimista (ennalta ehkäisevä toiminta) että sopimuksen mukaisesta sairaushoidosta.

Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työterveyttä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja ehkäistä ammattitautteja. Hyvin toimiva työterveyshuolto parantaa työssä jaksamista työuran kaikissa vaiheissa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Se on dokumentti, johon kirjataan muun muassa havaitut tarpeet, tavoitteet työterveyshuollon toiminnalle ja toimenpiteet, joilla saavutetaan yhdessä laaditut tavoitteet.

Kirkkonummella on käytössä vaarojen ja riskien arviointijärjestelmä, johon päivitetään vuosittain tai tarpeen mukaan useammin työkohtaiset vaarojen ja riskienarviointit, joissa otetaan huomioon työn altisteet ja fyysiset sekä psykososiaaliset kuormitustekijät. Työterveyshuolto pääsee tarkastelemaan vaarojen ja riskien arviointeja kirjausjärjestelmän kautta ja hyödyntämään niitä työpaikkaselvityksien teossa. Työterveyshuolto tekee perusselvitykset viiden vuoden välein kunnan kaikkiin eri toimipaikkoihin. Lisäksi tehdään tarvittaessa suunnattuja selvityksiä, jos perusselvityksessä on noussut erityinen riski esiin, esimerkiksi psykososiaalinen tai fyysinen kuormittuminen, väkivallan uhka tai muu vastaava riski henkilöstön työkyvylle. Työterveyshuolto toteuttaa altisteista työtä tekeville työntekijöille määrääkaistarkastukset kolmen vuoden välein, tarvittaessa tiheämmin. Kaikilla työntekijöillä on

lisäksi mahdollisuus neuvontaan, ohjaukseen, työkyvyn ylläpitoon ja tukeen oman nimetyn työterveyshuollon moniammatillisen tiimin kanssa.

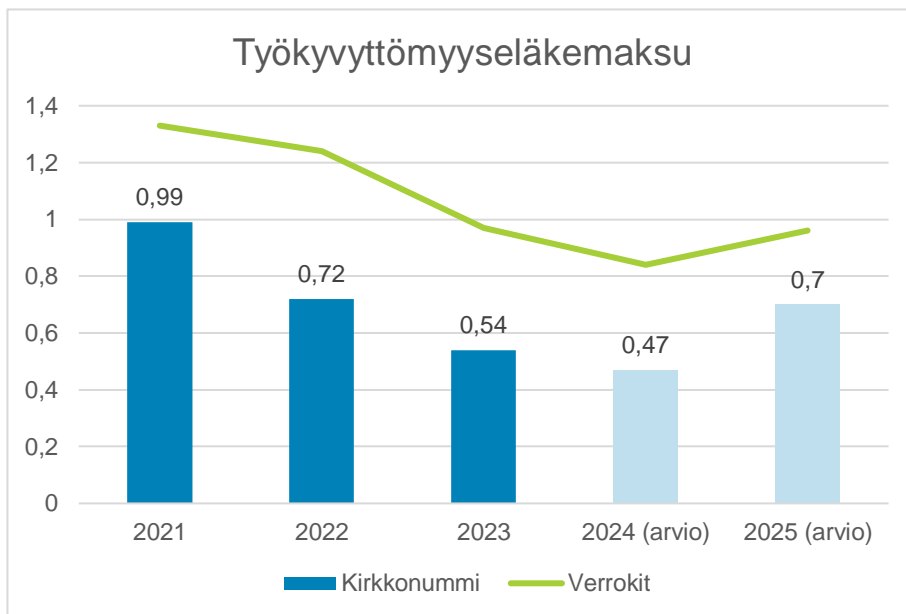
Laadukkaalla esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus henkilöstön hyvinvoinnille. Vuonna 2025 on tavoitteena käynnistää esihenkilöiden valmennuskokonaisuus, josta löytyy elementtejä jokaiselle esihenkilölle.

4.2 Työterveyden tunnusluvut

Kevan tilastojen mukaan sairauspoissaolojen kasvu kunta- ja hyvinvointialueiden henkilöstöllä on vähentynyt. Silti sairauspoissaolopäiviä vuonna 2023 kertyi aikaisempia vuosia enemmän.

Henkilöstön keskimääräinen poissaolopäivien lukumäärä Suomessa vuonna 2023 oli keskimäärin 15,5. Eniten työpaikoilla lisääntyivät 1–7 päivän poissaolot (35,8 %). Pidempiä 8–29 päivän poissaoloja vuonna 2023 oli 29,6 %⁵⁾.

Kirkkonummen työkyvyttömyyseläkemaksut ovat laskeneet Kevan tilastojen mukaan vuodesta 2021 saakka (kuva 9). Taulukossa 4 on esitelty eläköitymisen ennustetta v. 2024–2028. Sen mukaan henkilöstä jää vanhuuseläkkeelle noin 3,5 % henkilöstöstä (40–49 henkilöä), työkyvyttömyyseläkkeelle noin 10 henkilöä ja osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeelle noin 8 henkilöä vuosittain ao. tarkastelujaksolla.



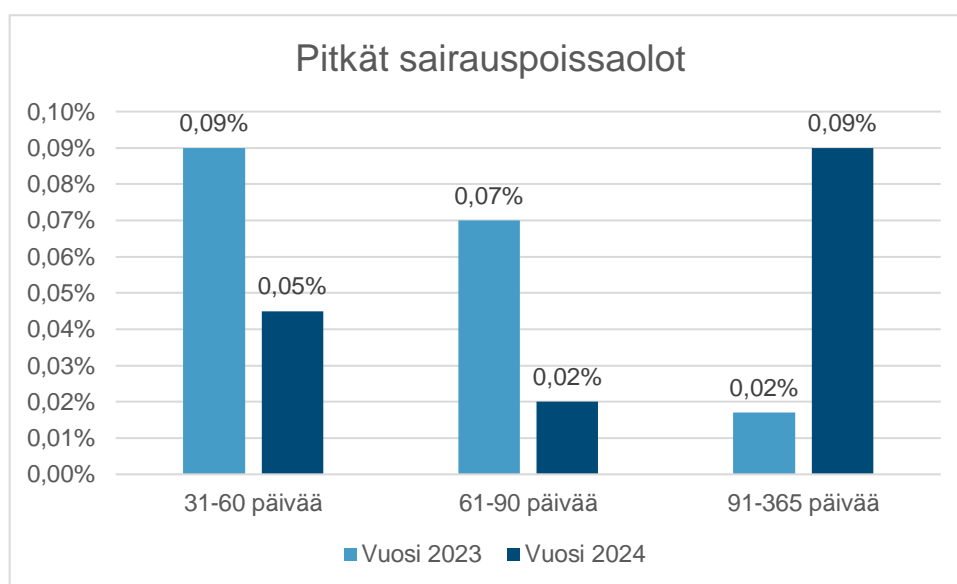
Kuva 9. Työkyvyttömyyseläkemaksu Kirkkonummi vs. verrokki prosentteina (Keva)

Vuosi	%	Vanhuuseläke/lkm	Tk.eläke/lkm	Osatk.eläke
2024	3,4	40	10	8
2025	3,7	49	10	8
2026	3,7	49	10	8
2027	3,6	46	9	8
2028	3,5	43	9	7
Yhteensä		227	48	39

Taulukko 4. Eläköitymisen ennuste v. 2024 – 2028 (KEVA)

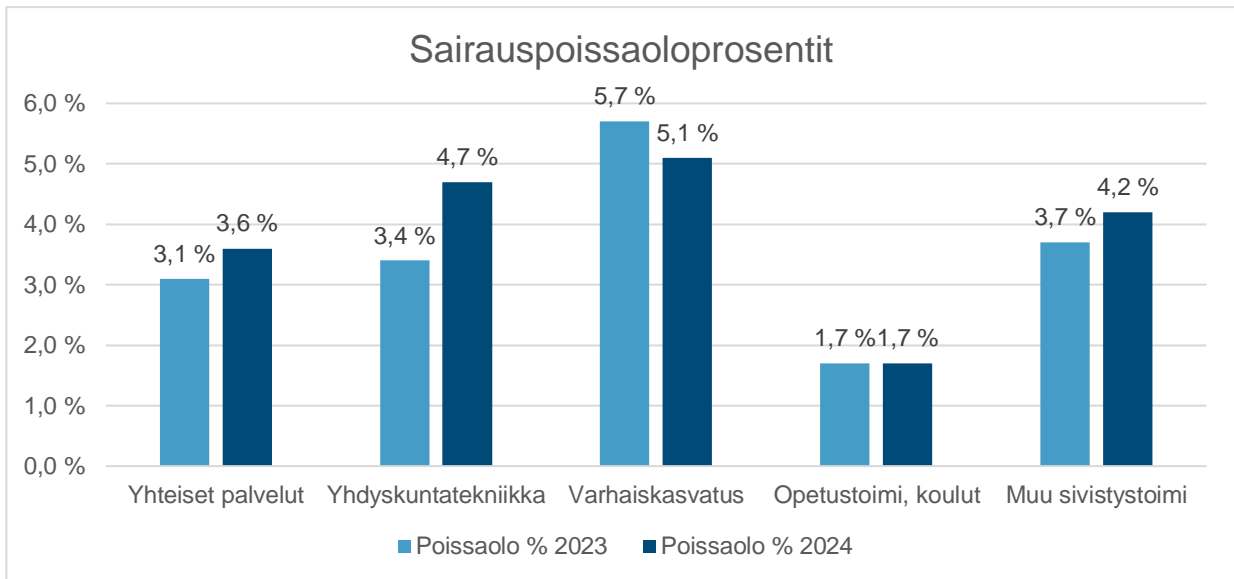
Työterveyshuollon tunnuslukuja on tarkasteltu ajanjaksolla tammikuu – syyskuu 2024. Kunnassa terveysprosentti on 24 % (vuonna 2023 19 %). Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ollut valitulla ajanjaksolla lainkaan sairauspoissaoloja.

Kirkkonummen kunnassa keskimääräinen sairauspoissaoloprosentti tarkasteluajankohtana vuonna 2024 oli 4,1 %. Kuvassa 10 on esitetty pitkien sairauspoissaolopäivien osuudet sairauspoissaoloista. Eniten poissaoloja oli 30-39 vuotiailla ja vähiten yli 60-vuotiailla. Vuoden 2024 aikana eniten poissaolot olivat lisääntyneet yli 60- ja alle 30-vuotialilla.



Kuva 10. Pitkien sairauspoissaolojen osuus

Kuvassa 11 on esitetty sairauspoissaolo-% vuosina 2023 ja 2024. Varhaiskasvatuksessa sairauspoissaoloja on eniten, mikä noudattelee valtakunnallista trendiä.



Kuva 11. Sairauspoissaoloprosentit vuosina 2023 ja 2024

Pitkät, yli 30 päivää kestäneet sairauspoissaolot kasvattavat työkyvyttömyysriskiä. Kevan tilastojen mukaan eniten poissaolopäiviä kertyi varhaiskasvatuksen henkilöstölle (18,9 päivää). Varhaiskasvatuksessa työskenteleville lähes joka viidennelle kertyi sairauspoissaoloja yli 30 päivän verran.

4.3 Henkilöstön työkyvyn tukeminen

Pitkittyneet sairauspoissaolot ovat uhka työkyvylle ja lisäävät työkyvyttömyyden riskiä. Siitä syystä on erityisen tärkeä tukea henkilöstön työkykyä varhaisessa vaiheessa. Tämä ei aina ole mahdollista, joten työhön paluun tukemisen tärkeys korostuu, kun palataan työhön pitkän poissaolon jälkeen.

Työkyvyn tukemisessa keskeinen työväline Kirkkonummella on Aktiivisen tuen malli (AKTU-malli). Esihenkilöt seuraavat alaistensa työkykyä ja jaksamista. Jos havaitaan työntekijän työkykyyn liittyviä haasteita, selvitetään, voidaanko niitä ratkaista työjärjestelyillä tai lisäohjauksella. Myös työntekijä voi itse ottaa esille vaikeutensa selviytyä työssä. Ensimmäinen askel työkyvyn selvittämiseen on varhainen tuki, käytännössä esihenkilö ja työntekijä pitävät varhaisen tuen keskustelun ja kirjaavat siitä muistion, tämä on osa AKTU-mallia. Jos työpaikan toimilla ei pystytä riittävästi tukemaan työntekijän työkykyä, pyydetään mukaan työterveyshuolto (ns. tehostettu tuki), jolloin taustalla on työntekijän työkykyä alentava vaiva, vamma tai sairaus. Tarvittaessa voidaan hyödyntää työkykyarviota. Pitkittyneen poissaolon jälkeen töihin paluuta tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työhön paluun tukemiseen on käytössä erilaisia keinoja, kuten työn muokkaus, osasairauspäivärahan hyödyntäminen, työkokeilu omaan työhön, tilapäiset työjärjestelyt, korvaava työ toisissa työtehtävissä tai koulutus. Jos taas työkyky on alentunut pysyvästi, tulee arvioida jäljellä oleva työkyky. Alentunutta työkykyä voi lääketieteellisen hoidon ja kuntoutuksen

lisäksi tarvittaessa tukea työkokeilulla, ammatillisella kuntoutuksella ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

4.4 Yli 55-vuotiaiden työkyvyn tuen järjestelyt

Kirkkonummen kunta huomio iäkkäiden työkykyasiat toimipaikkojen vaarojen ja riskien selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä, lisäksi työterveyshuolto ottaa ne huomioon työpaikkaselvityksissä. Työntekijän työkyvystä ja tilanteesta riippuen työtehtäviä voidaan järjestää uudelleen työpaikan sisällä tai sopeuttaa työaikoja ja työnteon muotoja. Muutokset voivat olla joko määräaikaista tai pysyviä riippuen työntekijän tarpeesta ja tilanteesta sekä työnantajan mahdollisuuksista toteuttaa järjestelyitä. Mahdollisia tukitoimia voivat olla valaistuksen lisääminen, ergonomiset parannukset, erilaiset kuntoutukset sekä erilaiset etuudet, jos työssäkäyvä täyttää laissa säädetyt työkyvyttömyyden edellytykset. Tällaisia ovat sairauspäiväraha, osasairauspäiväraha, kuntoutusraha tai osakuntoutusraha, työkyvyttömyyseläke ja osatyökyvyttömyyseläke.

4.5 Työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus

Työpaikoilla tulee olla sovittuna taloudellisten tai tuotannollisten irtisanomisten varalta periaatteet työntekijöiden työllistymistä edistävästä palvelusta. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen kohteeksi joutunut henkilö/henkilöstö on oikeutettu lakin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 37 b § ja työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaiseen työllistymistä edistävään valmennukseen ja koulutukseen. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työnantajan kustantamaan koulutukseen niille virka- ja työsuhteisille työntekijöille, jotka ennen virka- tai työsuhteen päättymistä ovat olleet työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta. Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion työllisyysalue varmistaa näille työntekijöille tarpeen mukaiset palvelut, esimerkiksi työnhaku- ja uravalmennuksia, työvoimakoulutuksia ja ammatinvalinta- ja uraohjauspalveluita.

5 Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen

Osaava ja oppiva Kirkkonummi on yksi kuntastrategian kolmesta päämäärästä, ja osaava henkilöstö onkin yksi kunnan tärkeistä voimavaroista. Tästä syystä henkilöstön osaamisen päivittäminen ja jatkuva kehittäminen lisäävät henkilöstön motivoitumista työstään, pitävät yllä ammattitaitoa sekä takaavat kuntalaisille hyvät palvelut. Tulevaisuuden osaamistarpeita tulevat olemaan mm. muutoskyvykyys, moninaisuuden johtaminen sekä osaamisen kehittämisen johtaminen. Näiden lisäksi keskiössä ovat työyhteisötaidot, sopeutuminen toimintaympäristön muutoksiin, viestintäosaaminen sekä osallistaminen.

Jotta osaamisen kehittäminen toteutuisi kuntastrategian mukaan, kuntaan laaditaan vuonna 2025 osaamisen kehittämisen suunnitelma/ohjelma, joka sisältää määritellyt osaamiset

tavoitetasoineen, nykytilan osaamiskartoituksen sekä suunnitelman siitä, miten tavoitetasoon päästään.

Koulutus- ja osaamisen kehittämisen tarpeet kartoitetaan työntekijän ja esihenkilön välillä kehityskeskusteluissa sekä arjen keskusteluissa. Myös työhyvinvointikysely tuottaa tietoa koulutustarpeista. Navisec-tietosuojakoulutus on pakollinen koko henkilöstölle. Esihenkilöiden vastuulla on varmistaa tietosuojakoulutuksen suorittaminen oman tiimin osalta.

5.1 Sivistyksen toimiala

Sivistyksen toimialan keskeinen tehtävä on tuottaa laadukkaita kasvatus-, koulutus-, sivistys- ja vapaa-ajan palveluita. Toimialalla keskeinen osaamistarpeen vahvistaminen nousee kuntalaisten erityistarpeista. Tärkeää on lisätä osaamista kasvun ja oppimisen tuesta, kieli- ja kulttuuritietoisuudesta, palveluiden saavutettavuudesta, osallisuudesta ja viestinnästä. Palveluiden takaamiseksi on tärkeää, että toimialalla osaamisen kehittämistä painotetaan. Toimialalla on menossa osaamisen kehittämisen ohjelman laatiminen. Tärkeää on jo olemassa olevan osaamisen jakaminen sekä sen muodostaminen omaksi toimintamallikseen.

Kirkkonummella varhaiskasvatuksen opettajista noin 30–35 % ei täytä opettajan tehtävän kelpoisuusvaatimuksia. Jotta kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien osuus henkilöstöstä kasvaisi, tuetaan varhaiskasvatuksen kasvatustieteen kandidaatin (varhaiskasvatuksen opettaja) ja varhaiskasvatuksen sosionomin tutkintoon johtavien opintojen ja työn yhteensovittamista. Tällä hetkellä em. opintoja on suorittamassa noin 20 työntekijää, joista ensimmäiset valmistuvat vuoden 2024 lopussa. Lisäksi varhaiskasvatuksen ja kansalaisopiston yhteistyönä järjestetyllä kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen peruskurssilla opiskelee parhaillaan noin 15 varhaiskasvatuksen työntekijää. Perusopintojen jälkeen heillä on mahdollista hakeutua yliopistoon jatkamaan opintoja.

Vapaa-aikapalveluissa keskeistä on eri väestöryhmien hyvinvoinnin ilmiöiden tunnistaminen, käsittely ja edistäminen. Osaamisen vahvistaminen eri kohderyhmien palveluiden tuottamiseksi tarkoituksenmukaisesti ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi on tärkeää.

Myös koko yhteiskuntaa koskevat ilmiöt ja muutokset sekä niihin vastaaminen ovat osaltaan keskeisiä vapaa-aikapalvelujen toiminnassa, kun monipuolisella palvelutarjonnalla pyritään vaikuttavasti edistämään kuntalaisten hyvinvointia ja mielekästä arkea. Osaamisen ennakointi muuttuvissa yhteiskunnallisissa tilanteissa on hyvin tärkeää. Esimerkiksi tekoälyn mahdollisuudet on tärkeää tunnistaa ja osaamista vahvistaa.

Opetuspalveluissa keskeistä tulee olemaan kasvun ja oppimisen tukea koskevat lainsäädännön muutokset ja siihen liittyvä koko henkilökunnan osaamisen kehittäminen kaikissa yksiköissä. Kehittäjäopettajaverkosto tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä kuntatasolla ja osaamisen jakamista omissa toimintayksiköissä. Lisäksi jatkamme psykologisen turvallisuuden kehittämistä. Turvallisen oppimisympäristön ja yhteisöllisyyden kehittämisen avulla pyrimme mm. parantamaan henkilökunnan hyvinvointia, vahvistamaan sitoutumista sekä luomaan hyvät puitteet uusien työntekijöiden rekrytoinnille.

5.2 Yhdyskuntatekniikan toimiala

Yhdyskuntatekniikan toimialan tehtävä on tuottaa kaikki rakennettuun ja rakentamattomaan ympäristöön liittyvät kunnalliset palvelut eli maankäytön suunnittelun ja kaavoittamisen, liikennesuunnittelun, maanmyynnin ja -vuokrauksen, paikkatietojen ja kartta-aineistojen ylläpidon, kunnallistekniikan sekä kunnan toimitilojen suunnittelun ja toteutuksen, rakennusten ja yleisten alueiden ylläpidon ja korjaamisen, vesihuollon, rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun palvelut. Lisäksi toimialan tehtäväkenttään sisältyvät puhtaus- ja ruokapalvelut sekä 1.1.2025 lukien TE-palvelut. Toimialan tavoitteita on huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista, jotta palvelualue on haluttu työpaikka työskennellä. Henkilöstön hyvinvointiin kiinnitetäänkin entistä enemmän huomiota.

5.2.1 Toimintaympäristön henkilöstömuutokset ja koulutustarpeet

Yhdyskuntatekniikan toimialaan siirtyy 1.1.2025 lukien TE-uudistuksen myötä noin 50 työntekijällä.

Puhtaus- ja ruokapalveluissa vieraskielisten osuus on yli 40 % ja se kasvaa jatkuvasti. Lisäksi henkilöstön ikärakenne on kunnassamme epätyypillinen keski-ikä ollessa yli 50 vuotta. Yli 55-vuotiaiden osuus on noin 42 %, josta yli 60-vuotiaita noin 25 %. Käynnissä olevat ja tulevat elinkaarihankkeet vaikuttavat alentavasti puhtauspalvelujen henkilöstön määrään ja noin 10 laitoshuoltajan tehtävää poistuu viiden vuoden sisällä. Tulevaisuudessa monipalveluosajien ja yhdistelmätyöntekijöiden tarve lisääntynee ja mahdollistamalla täydennyskoulutukset työn ohessa suoritettavaksi, esim. oppisopimuksilla, voivat halukkaat työskennellä sekä ruoan että siivouksen parissa.

Kaavoitus- ja liikennejärjestelmäpalveluissa tilanne on vakiintunut eikä eläköitymistä ole näköpiirissä seuraavien viiden vuoden aikana.

Liikelaitos Kirkkonummen Vedellä henkilöstön ikärakenne on heterogeeninen eikä merkittävää eläköitymistä ole näköpiirissä.

5.2.2 Henkilöstön koulutustarpeet

Työyhteisötaitojen kehittäminen on kohdistunut koko henkilöstölle. Lisäksi tavoitteena on ollut tarjota henkilöstölle työkaluja tunnistaa keskeisiä omia taitoja kehittämiskohteita. Yhdyskuntatekniikan koulutustarpeet on esitetty liitteessä 1.

5.3 Yhteiset palvelut

Yhteisten palveluiden tehtävänä on tukea toimialojen tuloksellista toimintaa, ohjata ja seurata tavoitteiden toteutumista, antaa asiantuntijapalveluita kunnan päätöksenteon ja johtamisen tueksi, vastata kunnan strategisesta suunnittelusta sekä huolehtia kunnanvaltuuston, ryhmäpuheenjohtajiston, kunnanhallituksen, henkilöstöjaoston ja elinvoimajaoston, työllisyys- ja elinkeinoasioiden lautakunnan, vaikuttamistoimielinten sekä keskusvaalilautakunnan valmistelu- ja täytäntöönpanotehtävistä.

Yhteiset palvelut on kehittänyt ja yhtenäistänyt tukipalveluiden prosesseja, joiden tavoitteena on työn tuottavuuden lisääminen. Järjestelmiä uudistetaan ja toimintaympäristöä seurataan entistä tarkemmin. Keskeistä on henkilöstön osaamisen kehittäminen tarkoituksenmukaisesti. Vuonna 2025 tavoitteena onkin kehityskeskustelun yhteydessä kirjata yksilölliseen kehityssuunnitelmaan yksi osaamisen kehittämistä koskeva tavoite jokaiselle työntekijälle.

Palkkatukityöllistämisen ehtojen muutokset vuoden 2025 alussa vaikuttavat yhteisten palveluiden tietohallintoon ja tietopalveluihin. Tietohallinnon käyttäjäpalvelut on käytännössä tuotettu tukityöllistettyjen voimin, joten niiden järjestämisen tapa on arvioitava uudelleen. Käyttäjäpalvelut järjestetäänkin vuoden 2025 aikana määräaikaisin järjestelyin.

6 Tavoitteiden toteuma

Tavoite vuodelle 2024	Toimenpide	Toteuma
Tiedolla johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> HR-järjestelmien kehittäminen vastaamaan nykyisiä ja tulevia tarpeita Henkilöstökyselyiden kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> HR-järjestelmien hankinta suunniteltu syksyille 2024, mutta siirtyy v. 2025 People Analytics -raportointijärjestelmä otettiin käyttöön Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja henkilöstön osallistaminen 2024 henkilöstökirjeissä toteutettu
Osaavan henkilöstön varmistaminen	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointiprosessin läpikäyminen ja kehittäminen Tiedonsiirron ja avoimuuden kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytoinnin käsikirja tehty, rekrytointiprosessi kuvattu Majakkaan ja koulutuksia pidetty Luotu lomake päätösten valmistelua varten HR-työpöytä poistettu käytöstä ja uusi HR-intra luotu Majakkaan
Osaamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen kehittämisen ohjelman laatiminen osaksi strategian toimeenpanoa Kehityskeskustelukäytännön kehittäminen Eduhouse-alustan tehokkaampi käyttö Arjen kouluttautumisen lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen kehittämisen ohjelman suunnittelu aloitettu Kehityskeskusteluohjeita ja lomakkeita päivitetty Eduhouse-koulutusympäristöä markkinoitu henkilöstökirjeissä HR auttaa ja HR kouluttaa -konsepti luotu Koulutusvinkkejä annettu esihenkilöinfoissa
Palvelualueiden välisen yhteistyön kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Viestinnän tehostaminen, esim. uutiskirje koko henkilöstölle kerran kuussa Prosessien kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstökirje julkaistu 6 krt Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö käynnissä toimialoilla Perehdytysprosessia kehitetty
Pitovoiman kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Perehdytysprosessi: Intron tehokkaampi hyödyntäminen, mallipohjien luominen palvelualueiden käyttöön Henkilökohtaisten uratoiveiden parempi huomioiminen sekä kilpailukykyisten työolosuhteiden ja työsuhde-etujen ylläpito ja kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Mallipohjat luotu perehdytysprosessiin E-passiin onnistunut käyttöönotto toteutettu
Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2025 mukaiset toimenpiteet 	<ul style="list-style-type: none"> Toimenpiteistä 15/22 työn alla
Työhyvinvoinnin lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyön lisääminen työterveyshuollon kanssa, sopimuksen vahvempi hyödyntäminen Henkilöstöetujen ja kertapalkkioiden kehittäminen Aktiivisen tuen mallin parempi hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Säännölliset palaverit työterveyshuollon kanssa Henkilöstön palkitsemista selvitetty KUUMA-kunnista Esihenkilöiden valmennus varhaisen tuen keskusteluiden käyttöönoton lisäämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi toteutettu
Strategian toimeenpano	<ul style="list-style-type: none"> Poikkihallinnolliset ohjelmat, mm. Henkilöstön osaamisen kehittämisen ohjelma 	<ul style="list-style-type: none"> Työn alla

7 Vuoden 2025 tavoitteet

Osa vuodelle 2024 tavoitteista jäi toteutumatta, minkä vuoksi vuoden toimenpiteitä siirtyy vuodelle 2025. Tavoitteena on myös koko ajan kehittää suunnitelman sisältöä ennustavampaan suuntaan. Alla on esitelty vuodelle 2025 tavoitteita, toimenpiteitä ja mittareita.

Tavoite vuodelle 2025	Toimenpide	Mittari
Kunta on houkutteleva ja viihtyisä työpaikka	<ul style="list-style-type: none"> Jatketaan rekrytointiin osallistuvan henkilöstön rekrytointiosaamisen vahvistamista. Huomioidaan kunnan uudistunut brändi rekrytointiviestinnässä. Otetaan käyttöön hakijakokemuksen seuraaminen. Uuden Pulssi-kyselyn käyttöönoton myötä henkilöstön suositteluindeksiä seurataan entistä ketterämmin. Kehitetään palkitsemisen käytänteitä. Jatketaan perehdytyksen kehittämistä. Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu suunnitelmaan (ks. alla). 	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointikoulutukseen on osallistunut kaikki rekrytointiin osallistuvat hlöt. Brändiuudistus on huomioitu rekryviestinnässä. Pulssi-kysely on otettu käyttöön ja eNPS:sää seurataan ja raportoidaan säännöllisesti. Palkitsemisen ja perehdytyksen käytänteitä on kehitetty. Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelma on laadittu ja osa siitä toteutettu.
Osaamista kehitetään strategialähtöisesti	<ul style="list-style-type: none"> Laaditaan osaamisen kehittämisen suunnitelma. Ensiapukursseja järjestetään niin, että kunnassa töissä olevista 5 % on koulutettu. Koko henkilöstölle laaditaan yksilöllinen kehityssuunnitelma, jossa on 2-3 tavoitetta, ja näistä yksi on osaamisen kehittämisen tavoite. 	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen kehittämisen suunnitelma on laadittu. 5 % kunnan henkilöstöstä on saanut EA-koulutusta. Yksilöllinen kehittämissuunnitelma on laadittu koko henkilöstölle.
Johtaminen on korkealaatuista	<ul style="list-style-type: none"> Rakennetaan ja otetaan käyttöön esihenkilötyön kehittämisohjelma. Perustetaan esihenkilökanava esihenkilötyön tueksi. Jatketaan yhteisjohtoryhmien kehittämissäviävien järjestämistä. Otetaan käyttöön kunnan osallisuusmalli. 	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilötyön kehittämisohjelmaa on alettu toteuttaa ja vähintään 20 esihenkilöä suorittaa esihenkilötutkintoa. 2 yhteisjohtoryhmien kehittämissäviävää on järjestetty.
Edistämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamista	<ul style="list-style-type: none"> Kehitetään yhdenvertaisia rekrytointikäytäntöjä. Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle. Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2025 mukaiset toimenpiteet ja aloitetaan seuraavan suunnitelman laatiminen. 	<ul style="list-style-type: none"> Yhdenvertaisia rekrytointikäytäntöjä on kehitetty. TA- & YV-kysely on toteutettu. TA- & YV-suunnitelman toimenpiteiden toteuttamista on jatkettu ja uutta suunnitelmaa on alettu laatia
Päätöksemme perustuvat tiedolla johtamiseen	<ul style="list-style-type: none"> Uudistetaan HR- ja palkkahallinnon järjestelmät. Kehitetään edelleen raportointia. Yhtenäistetään ja kehitetään kunnan ohjaus- ja tukiprosesseja. Lisätään digitaalisten työkalujen käyttöä. Otetaan käyttöön KEVA:n Pulssi-kysely. 	<ul style="list-style-type: none"> Uusi HR- ja palkkajärjestelmä on otettu käyttöön tai on otettavissa käyttöön heti vuoden 2026 alusta. Kuukausittainen HR-raportti on luotu ja käytössä. Tuki- ja ohjausprosesseja on kehitetty. Vähintään 2 uutta HR-digityökalua on otettu käyttöön.
Tuemme henkilöstön työhyvinvointia	<ul style="list-style-type: none"> Vahvistetaan työkykyjohtamisen valmiuksia osana esihenkilöiden valmennusta. Otetaan käyttöön työkykyä ennustava mittari. Huomioidaan ikäihmiset nykyistä paremmin. Lisätään epassiin hyvinvointietua. Tarjotaan henkilöstölle mahdollisuutta suorittaa työhyvinvointikorttikoulutus. Lisätään WPro-ilmoitusten työyhteisökäsittelyä. Tuetaan TE-palvelut -ryhmän henkilöstöä kunnan työyhteisöön integroitumisessa. Kehitetään yhteistoimintaa. 	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöiden TYKY-osaamista on kehitetty. Työkykyä ennustava mittari on otettu käyttöön. Ikäohjelma on luotu. Epassin käyttöaste on kasvanut hyvinvointiedun lisäyksen jälkeen. Työhyvinvointikorttikoulutettuja on kunnassa 5 % esihenkilöistä. Työllisyysalueen palvelut -ryhmän henkilöstölle on järjestetty useita keskustelutilaisuuksia ja mahdollisuuksia tulla kuulluksi ja heidän toiveitaan on otettu huomioon osana toiminnan käynnistämistä. Uusi paikallinen yhteistoiminta-sopimus on solmittu ja otettu käyttöön.

8 Koulutussuunnitelma

	Keskeiset osaamistarpeet/tavoite	Toimenpiteet
Sivistyksen toimiala		
	Henkilöstön osaamisen vahvistaminen	Osaamisen kehittämisen suunnitelman laatiminen
	Kelpoisuuteen tähtäävää koulutusta varhaiskasvatuksessa	Tuetaan varhaiskasvatuksen henkilöstön työn ja opiskelun yhteensovittamista siten, että tutkintoon johtavien (kasvatustieteen kandidaatti ja varhaiskasvatuksen sosionomi) opintojen opetussuunnitelmissa todetut lähiopetuspäivät ja harjoittelut ovat työntekijälle palkallisia.
	Esihenkilöiden osaamisen tukeminen	Palveluryhmäkohtainen rakenteiden muotoilu ja kehittäminen
	Esihenkilöille ja asiantuntijoille talouden suunnittelun ja seurannan koulutusta	Tarjotaan edelleen jatkuvaa koulutusta
	Sisäiset koulutukset tarvittaessa ammattitaidon ylläpitämiseksi	Sovitetaan erikseen koulutusta tarvitsevien kanssa
	Ammatillisen osaamisen ennakointi ja vahvistaminen vapaa-aikapalveluissa	Koulutuksiin osallistuminen suunnitellusti
Yhdyskuntatekniikan toimiala		
	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Jatkuvat säännölliset koulutukset
	Sisäiset koulutukset tarvittaessa ammattitaidon ylläpitämiseksi	Sovitetaan erikseen koulutusta tarvitsevien kanssa
	Asiantuntijatehtävät	Liite 1
	Maankäyttö ja rakennusvalvonta	Liite 1
	Kirkkonummen vesi	Liite 1
Yhteiset palvelut		
	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Jatkuva, tarkoituksen mukainen koulutus, kirjataan työntekijän omaan kehityssuunnitelmaan
	Esihenkilötyön tukemisen prosessien edelleen kehittäminen	Esihenkilöinfojen jatkaminen, esihenkilötyön tuen prosessin aloittaminen
	Kehityskeskusteluiden kehittäminen	Yksilöllisen kehityssuunnitelman jokaiselle osaamisen kehittämisen tavoite
	Työsuojelun kehittäminen	Liite 2

9 Suunnitelman toteuma ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus on tukea työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä osaltaan varmistaa keinoja, joilla kunta pystyy vastaan strategiassa asetettuihin tavoitteisiin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista tulee seurata kuukausittain yhteistoimintamenettelyssä ja kunnan johtoryhmässä. Suunnitelman tavoitteita tulee seurata myös henkilöstöjaostossa kvartaaleittain.

Työyhteisötason seuranta tapahtuu viikko- tai kuukausipalavereissa. Kehityskeskusteluissa arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden ja koulutusten toteutuminen yksilötasolla. Talousarvioon kirjoitettujen tavoitteiden seuranta puolestaan arvioidaan osavuosikatsauksissa.

Arvioitaessa henkilöstösuunnitelman toteutumista, tiedolla johtaminen korostuu, minkä vuoksi tiedolla johtamisen valmiuksia tulee parantaa mm. järjestelmiä ja robotiikkaa lisäämällä. Tekoälyn hyödyntäminen tulee mullistamaan useita toimintaprosesseja tulevaisuudessa, ja sen mahdollisuudet tulee tutkia huolellisesti.

10 Viitteet

- 1) KT [tilastot- ja julkaisut](#) 21.2.2024
- 2) KEVA [yleinen alin vanhuuseläke](#) 28.10.2024
- 3) Keva [Työkyvyttömyyttä ennustetaan julkisella sektorilla nyt aiempaa tarkemmin](#). 2.10.2023
- 4) Työturvallisuuskeskus [Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki](#)
Liitteiden pääotsikkoa ei numeroida. Liitteissä käytetään samoja tyylejä kuin tekstiluvuissa.
- 5) Keva [uutinen](#) 10.6.2024

Liite 1 Henkilöstön koulutustarpeet yhdyskuntatekniikan toimiala

Työyhteisötaitojen kehittäminen on kohdistunut koko henkilöstölle. Lisäksi tavoitteena on ollut tarjota henkilöstölle työkaluja tunnistaa keskeisiä omia taitoja kehittämiskohteita.

Asiantuntijatehtävät:

Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, alan lainsäädännön ja toimintaympäristön muutokset ja muut vaikutukset:

- Ammattipätevyyskoulutukset mm. ammatilliset korttikoulutukset, rakennuttamisen ammattitaidon ylläpitäminen, yksityistielaki, rakennuttamislaki
- Työturvallisuuskoulutukset
- Esihenkilökoulutukset
- Hankintakoulutukset
- Tietojärjestelmien koulutukset
- Varautuminen ja valmiussuunnittelu

Maankäyttö ja rakennusvalvonta:

- Rakennuttamislain uudistukset
- Rakennetun ympäristön tietojärjestelmän koulutukset, RYTJ-laki ja Tiera- moduulien koulutukset
- Kaavoitus- ja liikennejärjestelmäpalveluja koskee MRL:n lakiuudistus, joka jakautuu neljäksi eri lakikokonaisuudeksi, näin ollen lakipaketti edellyttää niiden tullessa ajankohtaiseksi koulutuksen järjestämistä

Kirkkonummen Vesi:

- Kansallinen vesihuoltouudistus ja sen vaikutukset kunnan tehtäviin, mm. henkilöstön mahdolliset pätevyysvaatimukset
- Henkilöstölle suunnatut Cyber-koulutukset. Työskentelemme yhteiskunnan kannalta kriittisellä toimialalla. Koko henkilöstöä koskevat Cyber-koulutukset ovat jatkuvia.

Tietotekniset koulutukset. Prosessiautomaatio tullaan uudistamaan seuraavien kahden vuoden aikana. Operatiivisen henkilöstön koulutus uuteen.

Toimitilapalvelut ja Puhtaus- ja ruokapalvelut (PuRu):

- Elintarvikelainsäädännön muutokset, ravitsemissuosituksset, koulutuskumppanuus (Taitotalo)
- Osaamisen ylläpitäminen ja muuttuvien tarpeiden huomiointi osaamisen kartuttamisessa
- Tehtävien edellyttämät pakolliset koulutukset (ensiapu, tietoturva, tuliturva, hygieniapassi yms.)
- Taitotalon koulutusohjelma toimitilapalvelujen esihenkilöille ja kiinteistöhuollolle

Liite 2 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelma linjaa yhdessä kuntastrategian kanssa työsuojelun tavoitteita vuodelle 2025.

STRATEGINEN TAVOITE	KONKREETTINEN TAVOITE	TOIMENPITEET	MITTAUSMENETELMÄT
Vaarojen ja riskien arviointi nähdään tarpeellisenä arjen työvälineenä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.	Jokaisessa työpaikassa on tehty WPro-ohjelmaan ajantasainen ja henkilöstön kanssa läpikäyty vaarojen ja riskien arviointi.	Jokainen työpaikka päivittää vuosittain tai aina työolosuhteiden, työtilojen, toimintatapojen muuttuessa työn vaarojen ja riskienarvioinnin WPro-ohjelmaan. Esihenkilöt koulutetaan käyttämään WPro-ohjelmaa teams-koulutuksilla, jotka tallennetaan. Esihenkilöt ovat vastuussa vaarojen ja riskien arvioinnin ajantasaisuudesta, mutta arviointi tehdään ja käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa. Työsuojelu auttaa tarvittaessa kaikissa epäselvissä asioissa myös teknisissä asioissa. Työn vaarojen ja riskien arvioinneista nousseita ilmiöitä käydään läpi toimialueittain yhteistoimintaryhmissä.	Wpro-ohjelmassa on tehty vaarojen ja riskien arvioinnit kaikissa työpaikoissa. Työsuojelu seuraa ja kirjaa ne sekä muistuttaa tarvittaessa. Koulutusten toteutumista ja läsnäolijoiden määrää seurataan ja ne kirjataan.
Työtapaturmien väheneminen vaikuttaa henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin ja sitä kautta kunnan taloustilanteeseen vähentyneinä poissaolokustannuksina.	Työyksiköiden turvallisuuskulttuurin muutoksen edistäminen työtapaturmien määrän vähentämiseksi.	Esihenkilöiden koulutus WPro-ilmoitusten käsittelyyn sekä ohjelmassa että työyhteisössä. Työsuojeluvalltuutetut suorittavat vakavammista työtapaturmista tutkinnan ja tekevät ehdotuksen työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja seuraavat toteutumista. Työtapaturmatutkinnan tuloksista ja jatkotoimenpiteistä raportoidaan säännöllisesti toimialakohtaisissa yhteistoimintaryhmissä. Työsuojelutoimijat nostavat esiin säännöllisesti 4—6 krt/vuodessa ajankohtaisia työturvallisuuden ja työhyvinvointiin liittyviä asioita (Majakka, työsuojelun infokirje, esihenkilöinfot, työpaikkakäynnit) Turvallisuusvartit 4 krt/vuosi -työsuojelu ja turvallisuusasiantuntija yhdessä. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin asiat sekä tapaturmat/läheltä piti -tilanteet ovat vakiopykälä työpaikkakokousten agendalla (mm. tapahtuneiden työtapaturmien ja turvallisuushavaintojen läpikäynti).	Tapaturmien määriä ja niistä seuranneita jatkotoimenpiteitä seurataan ja ne kirjataan. Työtapaturmista raportoidaan toimialakohtaisissa yhteistoimintaryhmissä. Turvallisuusvarttien toteutuminen.

<p>Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen kokonaisvaltaisesti eli osaamisen kehittäminen sekä hyvinvoinnin, terveyden, koetun elämänlaadun edistäminen.</p>	<p>Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen työsuojelun keinoin, esihenkilöiden ja työntekijöiden neuvonta, ohjaus ja tukeminen.</p>	<p>Toimintaohjeiden päivittäminen ja niiden käyttöönoton tukeminen otetaan osaksi arjen työtä.</p> <p>Työsuojelu osallistuu Esihenkilöiden tuki –projektin valmisteluihin ja toteutukseen.</p> <p>Työsuojelu osallistuu työhyvinvointikyselyiden valmisteluun.</p> <p>Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa (toimintasuunnitelma, työkykyasiat, työpaikkaselvitykset ym.)</p>	<p>Ohjeiden päivittäminen ja kirjaukset niistä.</p> <p>Esihenkilöiden tuki -projektin käynnistyminen.</p> <p>Työhyvinvointikyselyiden toteutuminen.</p>
<p>Jatketaan työpaikkaselvityskäyntien vaikuttavuuden kehittämistä yhdessä työterveyshuollon kanssa vastaamaan paremmin työyhteisöjen yksilöllisiä tarpeita.</p>	<p>Kaikkiin kunnan työpaikkoihin on tehty työterveyshuollon työpaikkaselvityksen viimeisen viiden vuoden aikana sekä niissä suositeltujen toimien ja vaikuttavuuden säännöllinen seuranta.</p>	<p>Työpaikkaselvityskäynnit tehdään suunnitellun mukaisesti, tarvittaessa useammin.</p> <p>Majakassa on työpaikkaselvityskäynnin prosessi ja valmistautumisohteet sekä esihenkilöille että työntekijöille.</p> <p>Tarvittaessa järjestetään palautetilaisuudet työpaikkaselvitysten jälkeen, jos erityistä käynnillä nousut esiin.</p> <p>Työpaikkaselvityksissä mainittujen suositusten ja toimenpide-ehdotusten seuranta sekä vaikuttavuuden arviointi kvartaaleittain yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.</p>	<p>Työpaikkaselvitykset ovat ajan tasalla.</p> <p>Työterveyshuollon työpaikkaselvityksien toimintasuositusten ja vaikuttavuuden seuranta 4krt/vuosi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.</p> <p>Toimenpidesuosituksen ja niiden toteutumisen esittely toimialakohtaisissa yhteistoimintaryhmissä.</p>
<p>Kirkkonummen kunta on turvallisempi työpaikka ja työntekijät voivat hyvin.</p>	<p>Työsuojelu on aktiivisesti läsnä auttaen, opastaen ja tukien työyhteisöjä sekä työntekijöitä työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.</p>	<p>Kunnan intran, Majakan, säännöllinen päivittäminen ja säännölliset työsuojelun infokirjeet.</p> <p>Työsuojelutoimijat ovat tavoitettavissa matalalla kynnyksellä.</p> <p>Työsuojelu osallistuu työpaikkaselvityskäynneille.</p> <p>Työsuojelutoimijoiden ajankäyttö mahdollistaa työyhteisöjen ja työntekijöiden neuvonnan, ohjaamisen ja tukemisen.</p> <p>Työsuojelu pitää tarvittaessa puheenvuoroja eri tilaisuuksissa.</p>	<p>Työsuojelun infokirjeet aina kunnan yhteistoimintaryhmän jälkeen.</p> <p>Kirjataan työsuojelun osallistumien työpaikkakäynneille.</p> <p>Kirjataan työsuojelun pitämät puheenvuorot.</p>