

# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Yhteistoimintaelin 4.12.2024  
Kunnanhallitus 9.12.2024



**POLVIJÄRVI**

## Sisällys

1 Yleistä .....	2
2 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	3
2.1 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus .....	4
3 Työsuhdemuotojen käyttö .....	6
4 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen .....	6
4.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	7
4.2 Työkyvyn ylläpitäminen .....	7
4.3 Ikäjohtaminen .....	8
5 Ammatillisten osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittämistarpeet .....	9
5.1 Koko kuntaa koskevia koulutuksia .....	10
5.2 Hallintopalvelut .....	10
5.3 Hyvinvointipalvelut .....	12
5.4 Elinympäristöpalvelut .....	14
6 Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt .....	15

## 1 Yleistä

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 4 a § edellyttää, että kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisestä;
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
5. kohdissa 1-4 tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Lisäksi lain mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Kunnan henkilöstövoimavarojen ennakointi on luontevaa toteuttaa osana talousarviovalmistelua, jolloin talousarviokirjan liitteeksi kootaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma talousarviovuoden ja taloussuunnitelmavuosien aikana tapahtuvista arvioituista henkilöstömuutoksista ja koulutustarpeista. Suunnitelman yleisinä lähtötietoina esitetään henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tiedot sekä arviot odotettavissa olevista henkilöstömuutoksista ja koulutustarpeista työntekijäryhmittäin.

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä olevan lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Työnantaja voi saada taloudellista tukea työntekijöidensä koulutukseen, kun työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.

Polvijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa lähdetään siitä, että johdonmukaisen ja yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan toteuttamiseksi kunnassa toteutettava henkilöstöpolitiikka on kaikille palvelualueille ja työntekijöille sama.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tukee edellä olevia tavoitteita. Koulutuksen tavoitteena on henkilön osaamisen kehittäminen omassa työssä, koulutuksen vaikuttavuus ja koulutuksen hyödyn tuominen koko työyhteisön hyväksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää kuvauksen kunnan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista sekä periaatteet työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi. Henkilöstön määrä, rakenne ja eri palvelussuhdemuotojen käyttö kuvataan osana vuosittain laadittavaa talousarviota ja taloussuunnitelmaa ja sen lisäksi olennaiset henkilöstöön liittyvät asiat raportoidaan kunnan tilinpäätöksessä ja henkilöstökertomuksessa.

Taloussuunnitelmakaudelle on ajoittumassa TE-palvelujen muutos, kun 1.1.2025 valtion tällä hetkellä hoitamat TE-palvelut siirtyvät kuntien tehtäväksi. Tämän johdosta työllisyyteen liittyvissä tehtävissä työskentelevä TE-hallinnon henkilöstö siirtyy kuntien työntekijöiksi 1.1.2025 ns. vanhoina työntekijöinä.

Pohjois-Karjalassa työllisyyspalveluiden järjestämismuodoksi on päätetty yksi yhteinen Pohjois-Karjalan työllisyysalue, jonka keskuskuntana toimii Joensuun kaupunki. Tämän johdosta Polvijärven kunnan työntekijöiksi ei suoraan siirry TE-palvelu-uudistuksen henkilöstöä, vaan henkilöstö siirtyy Joensuun kaupungin henkilöstöksi.

## 2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Polvijärven kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 184. Lukuun sisältyvät vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset sekä palkkatuetut ja oppisopimussuhteiset työ- ja virkasuhteet. Edellisvuoteen verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä väheni yhdeksällä henkilöllä ja yhteenlasketun määräaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi yhdellä henkilöllä.

### Henkilöstön lukumäärä

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.		
	2021	2022	2023
Vakinaiset	136	141	132
Määräaikaiset	36	19	20
Sijaiset	17	16	16
Palkkatuella	111	12	10
Oppisopimussuhteiset	3	4	6
<b>Yhteensä</b>	<b>203</b>	<b>192</b>	<b>184</b>

### Henkilöstön lukumäärä toimialoittain

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.		
TOIMIALA	2021	2022	2023
Yleis- ja taloushallinto	49	43	39
Sivistystoimi	119	115	117
Tekninen toimi	35	34	28
<b>Yhteensä</b>	<b>203</b>	<b>192</b>	<b>184</b>

### Työyksiköittäin toteutuneet henkilötövuodet (htv)

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2021	2022	2023	%
Yleis- ja taloushallinto (ml. työpajat, ruokapalvelut, elinvoima)	41,8	42,5	36,8	-13,4
Varhaiskasvatus	40,2	45,6	48,0	+5,3
Koulutoimi (ml. sivistystoimen hallinto, vapaa-aikapalvelut)	66,5	63,8	62,8	-1,6
Tekninen toimi (ml. siivouspalvelut)	33,6	33,2	28,7	-13,6
<b>Yhteensä</b>	<b>182,1</b>	<b>185,1</b>	<b>176,3</b>	<b>-4,8</b>

Henkilötövuosina laskettu henkilöstöresurssi oli vuoden 2023 lopussa kunnassa yhteensä 176,3 henkilötövuotta (v. 2022 185,1 htv). Työyksiköittäin tarkasteltuna henkilöstön htv-määrä kasvoi varhaiskasvatuksessa. Muissa yksiköissä henkilötövuodet vähenivät. Huomioitavaa on, että vuosien 2022–2023 muutokseen vaikuttaa 1.1.2023 hyvinvointialueelle vanhoina työntekijöinä siirtyneet kolme siivoajaa (tekninen toimi) ja kaksi kuntouttavan työtoiminnan henkilöä (yleis- ja taloushallinto).

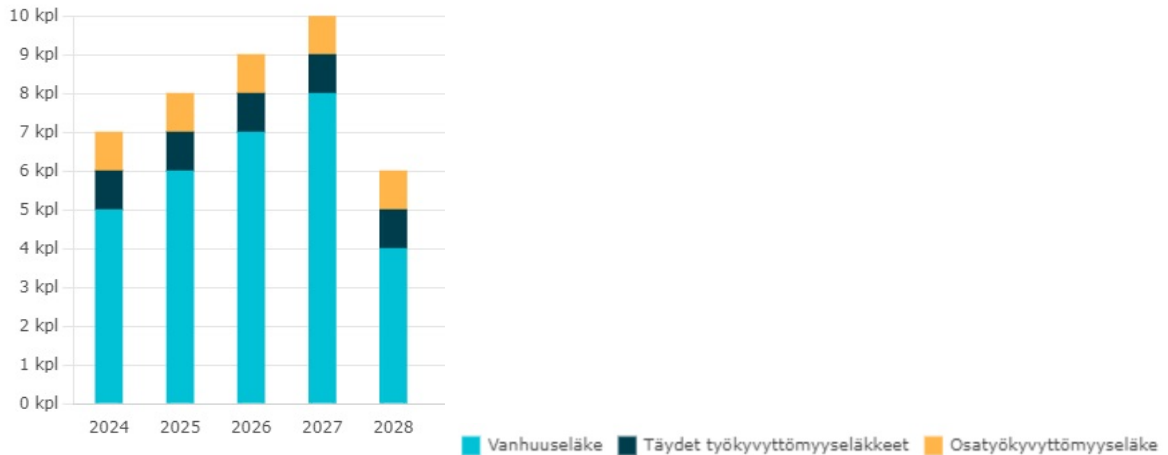
### 2.1 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Eläkejärjestelmän uudistus tuli voimaan vuoden 2017 alusta. Uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousee vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä.

Vuonna 2023 Polvijärven kunnasta eläkkeelle siirtyi neljä henkilöä; kaikki vanhuuseläkkeelle. Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen (kuvaaja alla) mukaan Polvijärven kunnassa vuosina 2024–2028 eläkkeelle jäävien määrä on 38 henkilöä eli yhteensä 20 % kunnan koko henkilöstöstä. Poistuma on merkittävä. Suurin osa eläköityvistä on ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jääviä. Ennuste on arvio, koska lopullisen päätöksen eläkkeelle siirtymisestään tekee jokainen työntekijä/viranhaltija itse sen jälkeen, kun oma aikaisin mahdollisuus eläkkeellesiirtymiseen on täyttynyt.



### Eläköitymisennuste eläkelajeittain



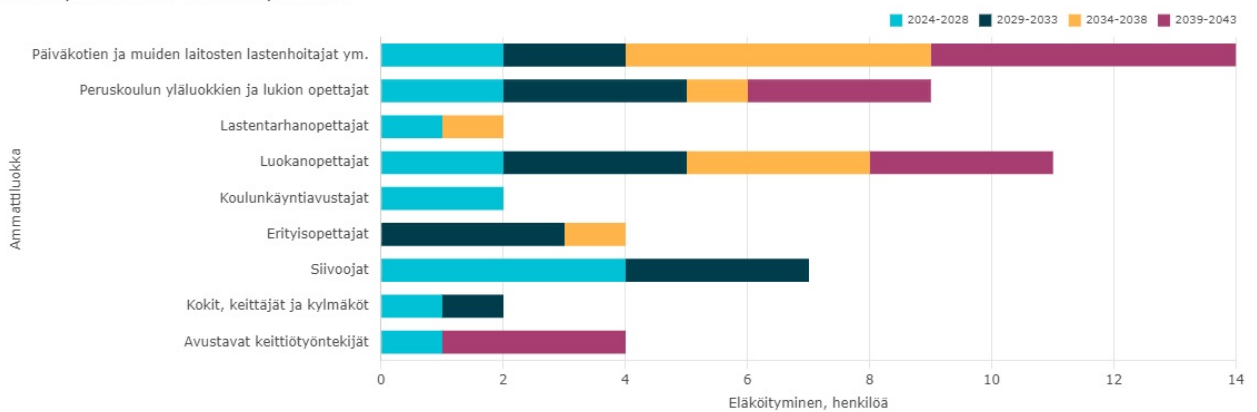
### Kevan eläköitymisennuste

Ammattiryhmittäin vuosina 2024–2028 prosentuaalisesti suurinta eläköitymisen arvioidaan olevan siivouspalveluiden työntekijöillä (42,3 %). Seuraavaksi suurinta eläköityminen on ennusteen mukaan ruokapalvelutyöntekijöillä (yht. 42,2 %) sekä koulunkäyntiavustajilla (22,4 %). Vuosina 2029–2033 eläköityminen on suurinta Kevan ennusteen mukaan siivoojien ja erityisopettajien ammattiryhmissä.

### Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta)

16,2 %  
21 hlöä

### Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



### Eläköitymisennuste henkilöiden lukumäärinä

Kunnan täytyy valmistautua tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain tähän liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja osatyökykyisten

työllistämisen periaatteisiin sekä määritellä niihin liittyviä toimenpiteitä. Kunnalle työnantajana on erittäin tärkeää ns. hiljaisen tiedon siirtäminen ennen eläkkeelle jäämistä. Erityisesti tämä korostuu ns. avainhenkilöiden poisjäämisten lähestyessä.

### 3 Työsuhdemuotojen käyttö

Palvelussuhdemuotoa käytetään sen mukaan, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakituinen. Vakinaisiin tehtäviin ja virkoihin rekrytoidaan henkilöstö vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisen työ- tai virkasuhteen yleisin peruste on sijaisuus. Määräaikaiselle palvelussuhteelle on oltava aina perusteltu syy. Määräaikaisuuden peruste pitää yksilöidä selkeästi työsopimuksessa tai viranhoidomääräyksessä ja peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen. Virkasuhdetta käytetään niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttö.

Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään jatkossakin niin, että tehtävät täytetään vakinaisesti silloin kun siihen on peruste ja mahdollisuus. Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen lisää henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin osaaminen siirtyy toisen työnantajan eduksi. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä. Rekrytointiprosessissa toimitaan rekrytointiohjeiden mukaisesti.

Osa-aikaiset työjärjestelyt tehdään yleensä työntekijän/viranhaltijan itsensä aloitteesta ja ne ovat määräaikaisia ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyviä. Osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahdollinen sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan. Joskus määräaikaisia työntekijöitä on perusteltua rekrytoida juuri näissä tilanteissa. Varhennetun varhaiseläkkeen mahdollisuus 61-vuotiaille voi vaikuttaa henkilöstötarpeeseen, mikäli osa-aikaiset eläköitymiset lisääntyvät.

Kunnassa voi tehdä etätyötä, mikäli työntekijä ja esihenkilö ovat sopineet etätyön tekemisestä. Etätyö antaa joustavuutta työjärjestelyihin sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Aiemmat kokemukset etätyöstä puoltavat sen käytön lisäämistä myös jatkossa. Etäkokoukset toimivat hyvin ja monissa tilanteissa työajan hyödyntäminen jopa tehostuu, kun työntönteon keskeytykset etätyössä vähenevät. Etätyötä on mahdollista käyttää niissä tehtävissä, joihin se tehtävän sisällön perusteella sopii. Käytännössä etätyö on kunnassa mahdollista vain osassa tehtäviä.

### 4 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

Hyvän henkilöstöjohtamisen pääpaino on työsuoritusten tuloksellisuuden optimoinnissa ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi sekä työmäärän ja työtehtävien rajaaminen. Lisäksi kasvatusalalla työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös lasten ja nuorten sosiaali- ja terveyspalvelujen saatavuus ja riittävyys. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi.

## 4.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Polvijärven kunnassa työhyvinvoinnin tavoitteena on kohdistaa huomio ja toiminta työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen sekä yhteistyötaitoihin. Korostetaan jokaisen vastuuta yhtäältä omasta hyvinvoinnista mutta myös toisaalta yhteisestä työhyvinvoinnista positiivisen ja kannustavan työilmapiirin kautta. Talousarviossa 2025 on henkilöstöön liittyvänä tavoitteena, että kunnan henkilöstön työhyvinvointia seurataan joka toinen vuosi työhyvinvointikyselyllä. Vuosi 2025 on jälleen kyselyn toteuttamisvuosi. Lisäksi lähijohtamista tarkastellaan erillisellä esihenkilökyselyllä vuosittain. Kyselyiden tulosten perusteella suunnitellaan henkilöstölle ja yksikkökohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä.

Muun muassa oppisopimuskoulutusta ja muita pätevyitysmenkoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Tehtävien vapautuessa sisäinen haku (ennen ulkoista haku) edistää osaltaan tätä tavoitetta.

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on suuri merkitys sille, miten organisaatio onnistuu motivoimaan henkilöstönsä tekemään työtä yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamiseksi. Esihenkilöllä on tärkeä rooli työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi. Esihenkilöiden tehtävänä on työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen havainnointi. Työvire-mallin soveltaminen on osa hyvin toimivaa ja tasapuolista esihenkilötyötä. Ristiriitatilanteissa esihenkilön tärkeimpänä tehtävänä on viipymättä puuttua havaittuihin ongelmiin. Erittäin tärkeää on myös hyvä perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen, varhainen puheeksi ottaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työolot sekä toimivat työtilat ja välineet. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia tulee edistää kunnassa edelleen.

Vuonna 2022 aloitettiin esihenkilökoulutus, joka on painottunut henkilöstöjohtamisen aiheisiin sekä itsensä johtamiseen. Koulutus jatkui myös vuonna 2023. Valmennuksen tavoitteena oli kehittää esihenkilötyötä ja tukea esihenkilöitä omassa johtamistyössä. Esihenkilökoulutuksen osana toimivat myös osallistujista koostuvat pienryhmät, joissa käsiteltiin erilaisia johtamisen teemoja. Kunta järjestää myös esihenkilökahveja, joilla paneudutaan ajankohtaisiin johtamisen teemoihin. Ulkopuolisen esihenkilökoulutuksen käytöstä sovitaan myöhemmin ja se suhteutetaan käytettävissä oleviin määrärahoihin. Johto- ja esihenkilötehtävissä olevien henkilöiden edellytetään suunnitelmallisesti kehittävän johtamis- ja esihenkilötaitojaan.

Hyvään työkäyttäytymiseen kuuluvat asiallinen käytös toisia kohtaan, reiluus, huomaavaisuus, avoin ja rehellinen vuorovaikutus, uskallus ottaa hankalat asiat esille avoimesti ja rohkeasti sekä erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Koko työyhteisö on vastuussa hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä. Näillä kaikilla on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn.

## 4.2 Työkyvyn ylläpitäminen

Kunta tukee työkyvyn ylläpitämistä. Työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöille Polvijärven kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jolla pyritään työkyvyttömyyden varhaiseen tunnistamiseen ja mahdollisimman nopeaan työkyvyn tukemiseen. Varhaisen puuttumisen malli sekä Työvire-malli tukevat mahdollisuutta keskustella esiinnoisseuruista huolista matalalla kynnyksellä. Kunta tekee työnantajana jatkuvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Osatyökykyisille pyritään ensin löytämään kevennettyä työtä oman työyhteisön sisäältä ja tarvittaessa uusia työtehtäviä etsitään muista toimipisteistä. Työnkuvien kevennysten lisäksi työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työssä jatkamista tuetaan myös kuntoutusten avulla. Työkyvyn muutoksissa voidaan



työntekijä ohjata myös työterveyshuollon tarkastukseen ja aloittaa erilaisten tukimuotojen kartoittaminen yhteistyössä.

Työterveyshuolto seuraa työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkastuksilla ja tarvittaessa järjestetään kolmikantapalavereita, jolloin mietitään työntekijän työn uudelleen suunnittelua, työkuvamuutoksia jne. Työvire-mallin mukaisesti. Työympäristössä ja työpisteellä tehdään tarvittavat työkykyä edistävät muutokset. Ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin otetaan esille työntekijöiden kanssa kehittämiskeskusteluiden ja varhaisen puuttumisen keskustelujen yhteydessä. Esihenkilöt ovat vastuussa järjestelyiden valmistelusta ja eteenpäin viennistä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Perinteisten työergonomiaan painottuvien toimenpiteiden lisäksi on työskenneltävä myös työilmapiirin ja työelämän pelisääntöjen parantamiseksi.

### 4.3 Ikäjohtaminen

Tulevina vuosina on edelleen kiinnitettävä erityisesti huomiota henkilöstön työssä jaksamiseen ja ikääntyvän henkilöstön johtamiseen. Etenkin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevissä työntekijäryhmissä on tyyppillistä viimeisinä työvuosina ilmenevät työkykyongelmat ja niistä johtuvat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset jo ennen henkilökohtaisen eläkeiän täyttymistä. Työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta on kunnassa käytössä Työvire-toimintamalli. Työkyvyssä ilmeneviä ongelmia pyritään selvittämään aktiivisesti ja ajoissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työhyvinvoinnin eri osa-alueilla tapahtuvilla kehittämistoimilla voidaan myös vaikuttaa henkilöstön työssä jaksamiseen ja tukea henkilöstöä jatkamaan työssään vanhuuseläkkeelle oikeuttavaan ikään saakka. Esihenkilön vastuulla on työnantajan käytössä olevin keinoin tukea työkyvyn säilymistä. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta työkyvystään ja sen säilymisestä, mikäli se on omin toimin mahdollista.

Polvijärven kunnassa varaudutaan työntekijöiden eläköitymiseen pitkäjänteisesti. Vastuu on sekä esihenkilöllä että työntekijällä itsellään eläköitymiseen varautumisen ja tiedonsiirron näkökulmasta. Työntekijöiden vaihtumiseen eläköitymisen vuoksi tai muusta syystä tulee valmistautua jo ennalta tunnistamalla osaaminen, jota ei ole vara menettää. Työntekijöiden hiljainen, kokemusperäinen tieto on kunnalle tärkeä voimavara. Ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen kiinnitetään erityistä huomiota mm. seuraavin keinoin:

- joustavat työaikajärjestelyt (mm. osa-aikaisen työn mahdollisuus osa-aikaeläkkeen myötä)
- osaamisen ja ammattitaidon ylläpito (työn hallinnan varmistaminen)
- työn muokkaaminen (työn vaatimukset vastaamaan työntekijän voimavaroja esim. työkierron avulla)
- terveystarkastukset, työsuojelu
- kehityskeskustelun yhteydessä yhdessä esihenkilön kanssa laaditaan suunnitelma eläköitymistä varten
- varhainen tuki
- erilaiset kuntoutukset.

Eläkkeelle siirtymisten lisääntyessä on entistä tärkeämpää onnistua vaihtoehtoisten ja kustannustehokkaiden palvelujen tuottamisen ja toiminnan järjestämistapojen löytämisessä, toimintojen ja työtehtävien uudelleenjärjestelyissä ja mahdollisen uuden henkilöstön rekrytoinneissa. Henkilöstön ikärakenne ja sen muutokset asettavat omat vaatimuksensa työelämän kehittämiseksi ja sukupolvien keskinäiselle yhteistyölle työpaikalla.

## 5 Ammatillisten osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittämistarpeet

Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Tämän merkitys on tunnustettu valtakunnallisesti muun muassa jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa. Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen kulkevat käsi kädessä. Kuntapalvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muutospaineita ja rakenteiden uudistamista. Erilaisten tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttäminen hyödyttää osaltaan kunnan toiminnan ohjausta, hallintaa ja kehittämistä. Järjestelmien ja ohjelmistojen tehokas käyttö edellyttää ajantasaista osaamista. Tietotekniset valmiudet ovat yhä useammassa tehtävässä tarvittavia tämän päivän työelämätaitoja, ja painetta digiloikkaamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä. Tietoturvan merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä. Polvijärven kunnalla on myönteinen suhtautuminen osaamisen kehittämiseen ja omaehtoiseen opiskeluun. Palvelualueet vastaavat itse sopivien koulutusten valinnasta ja työntekijät tekevät koulutusvalinnat yhdessä esihenkilön kanssa. Koulutuksiin osallistumisessa tulee mahdollisuuksien mukaan hyödyntää etä- ja verkkokoulutusta. Etäkoulutus on nähty kustannustehokkaaksi vaihtoehdoksi mm. isomman ryhmän osaamisen kehittämiseen työpaikalla.

Henkilöstösuunnittelua sekä rekrytointi- ja osaamistarpeiden arviointia ja ennakoitua toteutetaan talousarvion ja taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä huomioiden organisaatiossa, palveluissa, tehtävissä, lainsäädännössä ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamisessa hyödynnetään kehityskeskusteluja, joissa käsitellään henkilön tarvitsemaa koulutusta. Muuttuvat työtehtävät voivat osaltaan aikaansaada osaamisen kehittämisen tarpeita.

Henkilöstön osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen keinoina on käytössä talousarviossa olevien määrärahojen puitteissa ammatillinen täydennyskoulutus, kehityskeskustelut, perehdytys, työpaikkakokoukset, työnohjaus ja työkierto. Osaamisen kehittämistarpeet on tiivistetty alla seuraavan palvelualuejaon mukaisesti:

- Hallintopalvelut
- Hyvinvointipalvelut
- Elinympäristöpalvelut

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä toimialojen tarpeiden mukaisesti ajankohtaisiin koulutuksiin. Periaatteena on henkilöstön yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet. Koulutuksista sovitaan hyvissä ajoin etukäteen esihenkilön kanssa ja ne viedään hr-järjestelmään. Myös osan päivää kestäviä koulutustilaisuuksista tallennetaan koulutukseen kuluneet tunnit. Järjestelmästä saadaan kooste Työllisyysrahastolle koulutuskorvausten hakemista varten.

Seuraavassa on koottu vuodelle 2025 ennakoitavissa olevat kunnan henkilöstöä koskevat osaamisvaatimusten muutokset sekä niiden mukaiset suunnitellut toimenpiteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

## 5.1 Koko kuntaa koskevia koulutuksia

Koulutustarpeet on ryhmitelty toimialoittain yleisellä tasolla, yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei kirjata suunnitelmaan. Henkilöstön täydennyskoulutukseen kannustetaan erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät viime vuosina ole merkittävästi osallistuneet oman osaamisensa kehittämiseen.

### Koko henkilöstö

- työturvallisuuskoulutukset
- ensiapukoulutukset
- tietosuoja ja tietoturva
- digitaidot
- uusien ja olemassa olevien tietojärjestelmien koulutukset

### Johtoryhmä ja esihenkilöt

- kehittämis- ja strategiakoulutukset, valmiuskoulutukset
- muut ajankohtaiset johtamiseen, lainsäädäntöön ja kunnallishallintoon liittyvät koulutukset
- kuntamarkkinat ja muut ajankohtaiset koulutus- ja verkostoitumistapahtumat
- esihenkilökoulutukset

### Muu yhteistoiminta

- pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten koulutukset
- työsuojelukoulutukset työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäällikölle ja esihenkilöille

## 5.2 Hallintopalvelut

### Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Koulutusta on järjestetty ja hankittu:

- lainsäädäntömuutoksiin ja kuntatalouteen liittyen (hallintosäännön muutokset, julkisuuslainsäädäntö, tietosuoja-asiat, työsuojelu, kunnan rahoitusmuutoksiin liittyvät asiat jne.)
- tietojärjestelmien käyttöönotto- tai päivitystilanteissa (Populus, Dynasty, Raindance, Budjetointi, Rondo, Vesikanta, Lämpökanta, Kuntarekry, Titania, verkkosivut, perintä, ruokapalveluiden järjestelmät, työllisyyspalveluiden järjestelmät). Projektit ovat koskettaneet useimpia kunnan työntekijöitä.
- työntekijöiden ammatillisten valmiuksien ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kunkin työyksikön ja työntekijän lähtökohdista lähtien
- Digiosaamisen lisäämiseksi Vahva osaaminen osaksi arkeamme-hankkeen kautta
- perehdytystilanteissa

Koulutukset ovat olleet tarpeellisia ja ne ovat palvelleet hyvin koulutussuunnitelman tavoitteita.

## Uusi koulutussuunnitelma

**Yhteistä koulutusta** järjestetään muun muassa

- uusien ja olemassa olevien tietojärjestelmien parempaan ja tehokkaampaan hyödyntämiseen
- verkkosivuihin, viestintään, julkisuusasioihin, tietosuojakysymyksiin jne.
- henkilöstöä koskettaviin lainsäädäntö- ja toimintaympäristömuutoksiin (esim. TE-palvelut 2025, valtionosuusuudistus) sekä kuntatalouteen liittyen
- esihenkilötyöhön ja johtamiseen
- henkilöstö- ja eläkeasioihin, ensiapuvalmiuksiin sekä työsuojeluun ja työturvallisuuteen.

**Työyksikkö- ja henkilökohtaista koulutusta** järjestetään työyksikön ja kunkin työntekijän tehtävänkuvan pohjalta omaa ammattitaitoa ja henkilökohtaista kehittymistä tukemaan ja vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin.

Henkilöstösuunnitelmaan 2025 sisältyy seuraavat hallintopalveluiden virka- ja työsuhteet:

Nimike	Virka/työsuhde	Huomioita
kunnanjohtaja	virkasuhde	
talous- ja hallintojohtaja	virkasuhde	
kirjanpitäjä	työsuhde	sis. palvelusihteerin tehtävät
hallintosihteeri	työsuhde	
viestintäsuunnittelija	työsuhde	sis. tietosuojavastaavan tehtävät
ruoka- ja siivouspalveluiden esihenkilö	työsuhde	
ruokapalveluvastaava	työsuhde	
kokki	työsuhde	5 hlöä
ruokapalvelutyöntekijä	työsuhde	3 hlöä
työllisyyspalveluyksikön esihenkilö	työsuhde	
Työ- ja yksilövalmentaja	työsuhde	

Maaseutupalvelut hankitaan Liperin kunnalta.

Valtiolta siirtyneet lakisääteiset TE-palvelut järjestetään maakunnallisen työllisyysalueen toimesta, jonka vastuukuntana toimii Joensuun kaupunki. Polvijärven kunta hankkii lakisääteiset TE-palvelut Pohjois-Karjalan työllisyysalueelta. Tarvittaessa kunta ostaa työkykykoordinaattorin palveluita ulkopuoliselta.

## 5.3 Hyvinvointipalvelut

### a) Varhaiskasvatus

#### Nykyisen suunnitelman toteutuminen

- Seksuaalikasvatuskoulutus
- MAPA-koulutus varhaiskasvatuksen henkilöstölle
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus
- Tiimityöskentely
- Sisäistä koulutusta eri aiheista pitkin vuotta

#### Uusi koulutussuunnitelma

- Ensiapukoulutus
  - Sisäistä koulutusta eri aiheista pitkin vuotta
  - Esiopetuksessa oppimisen tuen uudistuksen koulutukset

### b) Hyvinvointipalveluiden hallinto

#### Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Koulutoimiston henkilökunta on osallistunut etäkoulutuksiin koskien

- Daisy-järjestelmää
- VARDA-tietovarannon koulutuksiin
- KOSKI-tietovarannon koulutuksiin
- Opintopolun koulutuksiin
- Kunnan järjestämiin tietotekniikkakoulutuksiin joiltakin osin
- Kuntaliiton koulutuksiin koskien palkkausjärjestelmää
- Valtionosuus-järjestelmää koskeviin koulutuksiin

#### Uusi koulutussuunnitelma

- Tietovarantoja koskevat koulutukset
- Opintopolku-koulutukset
- Valtionosuusjärjestelmään liittyvät koulutukset
- Oppimisen tuen uudistus

### c) Perusopetus

#### Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Perusopetuksen henkilökunta on osallistunut VESO-koulutuksiin. VESOissa teemoina ovat olleet oman koulun käytäntöjen kehittäminen, toiminnalliset ja liikunnalliset tavat opetuksessa, haastavasti käyttäytyvien lasten ja nuorten kohtaaminen. Seudullisen veson teemana oli opettajien oma jaksaminen ja sen tukeminen ja erilaiset pedagogiset työpajat sekä koulun järjestyssääntöjen noudattaminen ja kurinpitopolun toteuttaminen koulun arjessa. Lukuvuonna 2023-2024 VESOt järjestettiin yksi päivä seudullisesti, yksi ja puoli pakollisesti kunnan omana toimintana ja kaksi kertaa puolikasta tarjottiin eri teemoista kunnan toimintana.

Tämän lisäksi perusopetuksessa on panostettu oppilaan ja henkilöstön vuorovaikutukseen keskittyvään Avekki-koulutukseen, johon on kuulunut myös haastavasti ja aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen fyysisen rajoittamisen keinojen harjoittelu. Vakinaisesta henkilökunnasta melkein kaikki ovat käyneet Avekki-koulutuksen ja turvallisen rajoittamisen koulutuksen.

Yhteisten koulutusten lisäksi koulun henkilökunnasta osa on osallistunut yksilöllisen kiinnostuksen ja tarpeen mukaisiin koulutuksiin, joissa teemoina ovat olleet mm. nepsy-lapset koulussa, eri oppiaineiden uusimmat pedagogiset tuulet, käsityötaitojen vahvistaminen ja useita toiminnallisen pedagogiikan koulutuksia.

Koulunkäynninohjaajat osallistuivat Riverian järjestämään ohjaajien omaan täydennyskoulutukseen.

Tämän lisäksi ERASMUS+-hankkeen turvin opettajat ovat opiskelleet eri kursseilla, jotka ovat painottuneet kouluhyvinvoinnin ja henkilökunnan jaksamisen lisäämiseen. Lisäksi rehtorit olivat kahdessa eri koulussa työn ja johtamiskäytäntöjen varjostamismatkalla Saksassa kesällä 2024.

### **Uusi koulutussuunnitelma 2025**

Pedagogisen tuen uudistaminen on vuoden 2025 pääteema. Teemaan tulee koulutuksia keväällä ja syksyllä 2025 seudullisen veson painopiste on pedagogisen tuen uudistamisessa. Lisäksi koulun sisäiset koulutukset, joissa tähdätään oman toiminnan kehittämiseen. Toiminnallisen pedagogiikan koulutukset eri ikäryhmille. Eri aineiden uudistuksiin ja arviointiin liittyvät koulutukset. Edelleen haastavasti käyttäytyvien lasten kohtaaminen ja työrauhan turvaaminen. Koulunkäynninohjaajien oma koulutus oppimisen tukeen liittyen.

Erasmus+-hankkeen mukaiset koulutukset. Kunnan hätäensiapu-koulutuksiin osallistuminen siten, että jokaisessa yksikössä turvataan riittävä hätäensiapu-taitoisten määrä.

### **d) Lukiokoulutus**

#### **Nykyisen suunnitelman toteutuminen**

Lukion opettajien täydennyskoulutus on järjestetty yhteistyössä Juuan, Outokummun ja Heinäveden lukioiden kanssa. Koulutus on keskittynyt tekoälyn käyttämiseen lukiokoulutuksessa sekä hybridiopetuksen kehittämiseen ja opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseen.

#### **Uusi koulutussuunnitelma**

Edelleen on tarkoitus jatkaa tiivistä yhteistyötä myös henkilöstökoulutuksen osalta Juuan, Outokummun ja Heinäveden lukioiden kanssa. Uudistuva ylioppilastutkinto ja Abitti 2,0 -järjestelmän perehdytyskoulutukset. Pedagoginen tuki lukiokoulutuksessa, muuttuvan lainsäädännön vaatimukset. Oppiainekohtaiset pedagogiset uudistukset.

### **e) Vapaa-aikatoimi**

#### **Nykyisen suunnitelman toteutuminen**

- Itä-Suomen aluehallintoviraston koulutukset
- Liikkuva-aikuinen ja Ikiliikkuja/Ikäinstituutti
- Ennaltaehkäisevään päihdetyöhön liittyvät koulutukset
- Hyvinvointiin liittyvät koulutukset

#### **Uusi koulutussuunnitelma**

- Vapaa-aikapalveluiden (nuoriso-, liikunta- ja kulttuuri) liittyvät koulutukset
- Hankehakujen koulutukset
- Digiosaaminen
- Someviestintä

Henkilöstösuunnitelmaan 2025 sisältyy seuraavat hyvinvointipalveluiden virka- ja työsuhteet:

Nimike	Virka/työsuhde	Huomioita
hyvinvointijohtaja	virkasuhde	
hallintosihteeri	työsuhde	
toimistosihteeri	työsuhde	
vapaa-aikakoordinaattori	työsuhde	
nuoriso-ohjaaja	työsuhde	
koulusihteeri	työsuhde	1pv/vko vakan palvelusihteeri
rehtori	virkasuhde	perusopetus ja lukio
apulaisrehtori	virkasuhde	perusopetus
luokanopettaja	virkasuhde	13 yhdele sisältyy apulaisjohtajan tehtävät
erityisopettaja	virkasuhde	7
lehtori	virkasuhde	8
tuntiopettaja	virkasuhde	7
koulunkäynninohjaaja	työsuhde	7
varhaiskasvatuspäällikkö	virkasuhde	
varhaiskasvatuksen erityisopettaja	työsuhde	2
varhaiskasvatuksen opettaja	työsuhde	14
varhaiskasvatuksen sosionomi	työsuhde	13
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	työsuhde	13
perhepäivähoitaja	työsuhde	
päiväkotiapulainen	työsuhde	

## 5.4 Elinympäristöpalvelut

### Nykyisen suunnitelman toteutuminen

- osallistuttu oman vastualueen koulutuksiin
- osallistuttu ensiapukoulutuksiin

### Uusi koulutussuunnitelma

- osallistuminen oman vastualueen koulutuksiin
- tietojärjestelmien tehokkaaseen hyödyntämiseen liittyvää koulutusta
- digitalisaatioon liittyvät koulutukset
- puhtausalan koulutukset
- hallinnolliset koulutukset
- työturvallisuuskoulutus
- henkilökohtaisten vahuuksien ja ammatillisen osaamisen kehittäminen työnohjauksen ja työssä oppimisen avulla
- varautumis- ja poikkeusolokoulutukset

Henkilöstösuunnitelmaan 2025 sisältyy seuraavat tämänhetkiset elinympäristöpalveluiden virka- ja työsuhteet:

Nimike	Virka/työsuhde	Huomioita
tekninen johtaja	virka	
kuntatekniikan päällikkö	virka	
kiinteistöpäällikkö	virka	
asuntokoordinaattori	virka	
toimistosihiteeri	työsuhde	
ammattimies	työsuhde	2
kiinteistönhoitaja	työsuhde	3
laitosmies	työsuhde	3
siivooja	työsuhde	8
kyläavustaja	työsuhde	½ htv
vastaava vahtimestari	työsuhde	

## 6 Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa arvioidaan tulevan vuoden muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstömääriin. Suunnitelmassa tulisi huomioida mahdolliset lakimuutokset, liikkeenluovutukset, yksiköiden toiminnan muutokset, eläköitymiset ja muut ennakoitavissa olevat muutokset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoiminta-aielimesta viimeisimmän henkilöstökertomuksen tietojen pohjalta. Se on lähtökohta myös uusien virkojen ja toimien esittämiselle sekä tehtävämuutoksille ennen seuraavan vuoden talousarvion käsittelyä. Tämä toimintamalli edistää henkilöstöresurssien suunnittelua kokonaisuutena yli palvelualuearajojen, toiminnalliset ja taloudelliset lähtökohdat huomioiden.

Palvelualuejohtajat ja työyksiköiden esihenkilöt vastaavat koulutus- ja kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Työsuojelutoimikunta käy yhteistyössä työterveyshuollon sekä esihenkilöiden kanssa läpi yksiköissä tarvittavien EA- ja MAPA/Avekki-koulutettujen henkilöiden määrän ja rytmittää tarvittavat koulutukset tuleville vuosille palvelutuotanto ja kustannukset huomioon ottaen. Henkilökohtaisten osaamis- ja koulutustavoitteiden toteutumista seurataan kehityskeskustelujen yhteydessä. Erityistä huomiota kehityskeskustelujen yhteydessä kiinnitetään siihen, miten koulutus on vaikuttanut henkilön toimintaan ja koko työyhteisön kehittämiseen. Koulutuskorvausten hakemisen yhteydessä tehdään koulutuspäivien kirjaamista koskeva seuranta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteita, kuten Työvire-mallin tehostamista, määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista ja täydennyskoulutuksen lisäämistä, suoritetaan ja seurataan yhdessä palvelualueiden ja yleishallinnon kanssa. Mm. Työvire-mallin ja kunnan linjausten kautta yhdenmukaistetaan menettelytapoja ja toimintaperiaatteita eri toimialoilla.



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa seurataan ja verrataan toteutuneisiin toimenpiteisiin vuosittain. Lisäksi ennakoidaan tulevia muutoksia henkilöstötarpeisiin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käytännön työkalu henkilöstöressurssien kokonaisvaltaiseen suunnitteluun ja kehittämiseen.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyt:

- Yhteistoimintaelin
- Kunnanhallitus