

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA & TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2025

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

1. Suunnitelman tarkoitus

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma sisältää kuvauksen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisprosessista, -tarpeista sekä periaatteet työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisestä. Sisältö on koostettu yleisestä osasta, sekä osastojen koulutus- ja kehittämistarpeita kuvaavasta osasta. Osastokohtaiset henkilöstön osaamisen kehittämistoimenpiteet on suunniteltu niin, että ne tukevat henkilöstön edellytyksiä edistää kuntastrategiaa sekä talousarviossa 2025 asettuja tavoitteita. Suunnitelman mukaiset koulutus- ja kehittämistoimenpiteet oikeuttavat työnantajalle maksettavaan koulutuskorvaukseen.

Suunnitelma vastaa osaltaan kunnallisen yhteistoimintalain (449/2007) 4a §:n velvoitteeseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta. Yhteistoimintalain edellytys erillisestä henkilöstösuunnitelmasta ja palvelussuhdemuotojen käytön kuvauksesta toteutuu taloussuunnitelman henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstökertomuksessa.

2. Osaamistarpeiden tunnistaminen

Henkilöstösuunnittelua, rekrytointi- ja osaamistarpeiden arviointia ja ennakointia toteutetaan osastoilla huomioiden palvelujen tarpeessa, lainsäädännössä ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Osaamistarpeiden kartoittamisessa keskeisenä keinona ovat kehityskeskustelut sekä mahdolliset ammattiryhmäkohtaiset osaamiskartoitukset, joiden avulla tunnistetaan ja käsitellään työntekijöiden osaamistarpeet suhteessa tulosityksiköissä asetettuihin tavoitteisiin. Osassa työyhteisöjä toteutetaan myös ryhmäkehityskeskusteluja. Osastojen vuosittaiset osaamisen kehittämistarpeet ja painopisteet kehittämissuunnitelmaan muodostuvat edellä kuvattujen arviointien pohjalta.



3. Työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpito

Henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista tuetaan muun muassa työterveyshuollon palvelujen, hyvinvointitoiminnan sekä henkilöstökoulutuksen avulla. Kunnassa on käytössä TYÖVIRE-malli, jossa on sovittu varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä pitkän poissaolon jälkeen työhön paluun tuen toimintamalleista sekä korvaavan työn periaatteista. Tavoitteena on aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Työkykyä tuetaan muun muassa työaikaratkaisulla, jotka mahdollistavat osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen. TYÖVIRE-mallin mukaisella toiminnalla sekä henkilöstösuunnittelulla voidaan tunnistaa ja tukea myös työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työssä jatkamista. Kunnallisen yhteistoimintalain mukaan työnantajan tulee linjata periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille. Mikäli työnantajalla tulisi tarve käyttää ko. irtisanomisperustetta, neuvotellaan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta tapauskohtaisesti asianomaisen työntekijän ja/tai henkilöstön edustajien kesken huomioiden yksilölliset työllistymistä tukevat tarpeet. Työnantaja noudattaa asiassa työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaisia määräyksiä.

4. Osaamisen kehittämistoimenpiteiden seuranta

Henkilökohtaisten osaamis- ja kehittämistavoitteiden toteutumista seurataan kehityskeskustelujen yhteydessä. Koko kunnan osaamisen kehittämissuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain tilinpäätöksen ja henkilöstökertomuksen laatimisen yhteydessä.

5. Osaamisen kehittämisen keinot

Henkilöstön osaamisen kehittämisen keinoina on käytössä muun muassa sisäinen ja ulkoinen ammatillinen (täydennys-)koulutus, oppisopimuskoulutus, kehityskeskustelut, perehdytys, työpaikkakokoukset, työnohjaus, työkierto, mentorointi ja tutorointi.

6. Kunnan yhteiset osaamisen kehittämistarpeet

Hallinto-osasto toteuttaa oman osastonsa osaamisen vahvistamisen lisäksi kunnan esihenkilöille ja henkilöstölle kunnan toimintaa ja kunnan strategiaa tukevaa valmennusta ja koulutusta. Nämä koko kunnalle suunnatut valmennukset ja koulutukset on sisällytetty hallinto-osaston osaan osastokohtaisissa osaamisen kehittämistarpeissa.

Kunta on laatinut kumppanuussopimuksen Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa. Kumppanuuteen kuuluvat koulutukset ovat koulutussuunnitelman



mukaisia, henkilöstön ammatillista osaamista täydentäviä ja lisääviä koulutuksia ja ne kohdentuvat koko kunnan henkilöstöön.

7. Osastokohtaiset osaamisen kehittämistarpeet

Hallinto-osasto

Kuvaus hallinto-osaston henkilöstön osaamisen kehittämisen prosessista

Kuntastrategiaan perustuvat tavoitteet ja niiden edellyttämä osaaminen konkretisoidaan yhdessä henkilöstön kanssa työntekijöiden osaamiseksi. Olemassa olevaa osaamista arvioidaan ja tarvittavaa osaamista tarkastellaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Henkilöstön osaamisen arviointi tai kartoitus tapahtuu kehityskeskustelujen yhteydessä. Uusien työntekijöiden osaamista ja osaamisen kehittämistarpeita arvioidaan. Osaamisen kehittämistarpeet kirjataan henkilökohtaisiksi suunnitelmiksi. Suunnitelmien toteutumista seurataan kehityskeskustelujen yhteydessä.

Hallinto-osaston palveluista kerättävä palaute sekä kyselyt huomioidaan osaamisen kehittämistä ohjaavina tiedonlähteinä. Osaamisen kehittämisessä tulee huomioida myös se, mitä ydinosaamista on tarkoituksenmukaista kehittää ja ylläpitää kunnan omassa organisaatiossa ja mitä voidaan hankkia ostopalveluna, hankkeiden, harjoitteluyhteistyön tai muiden toteutustapojen avulla.

Kuvaus hallinto-osaston henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeista

Hallinto-osaston palvelut kattavat elinvoiman, yleishallinnon, henkilöstöhallinnon, taloushallinnon, työllisyyden, vapaa-ajan sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koordinoinnin palvelut kunnan sisäisille ja ulkoisille asiakkaille. Perustehtävien suorittaminen edellyttää henkilöstöltä oman tehtäväalueen asiantuntijuutta ja kehittämisosaamista, hyviä viestintä- ja asiakaspalvelutaitoja, lainsäädännön osa-alueiden soveltamis- ja tulkintakykyä sekä tietojärjestelmäosaamista.

Henkilöstön tehtäviin ja ammatillisen osaamisen vaatimukseen vaikuttavia tekijöitä ovat:

- päivitetyn ja ajantasaisen kuntastrategian mukainen kehittyminen ja työskentely
- talous-, henkilöstö- ja hallintoprosessien kehittäminen
- muuttuva lainsäädäntö ja muut muuttuvat normistot (virka- ja työehtosopimukset jne.)
- kunnallisten hallinnollisten tehtävien ja vastuiden muutosten huomiointi työskentelyssä
- tarve tietojärjestelmien laaja-alaisempaan hyödyntämiseen sekä digityökalujen ja teknologian kehittyminen
- kunta mukana työllisyysalueella ja työllisyyden hoidon toiminnan kehittäminen
- maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvät asiat
- ulkoisen ja sisäisen viestinnän sekä markkinoinnin kehittäminen



- hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kunnan vastuuna
- palveluiden kehittäminen ja uudistaminen yleisesti
- muuttuvien toiminnan vaatimusten mukainen työskentely
- työnjakojen ja työparityöskentelyn kehittäminen sekä varahenkilönä toimiminen

Henkilöstön osaamista kehitetään perehdyttämisen sekä sisäisen ja ulkoisen täydennyskoulutuksen/valmennusten avulla. Koulutusten hankinnassa hyödynnetään ohjelmistotoimittajien, Kuntaliiton, Kuntatyönantajien, Eduhousen sekä muiden koulutusta tarjoavien koulutus- ja yhteistyötahojen tarjontaa.

Koulutus- ja kehittämistarpeet

Esihenkilö- ja johtotehtävät

- valmentavan ja henkilöstön osallisuutta vahvistavan henkilöstöjohtamisen johtoryhmä- ja esimiesvalmennukset
- valtakunnallisiin muutoksiin liittyvät koulutukset ja seminaarit
- sisäiseen valvontaan, konserniohjaukseen, prosessien kehittämiseen, sähköiseen asiointiin, tiedonhallintaan, asiakaspalveluun ja viestintään, sekä työllisyys-, elinvoima- ja maahanmuuttoasioihin sekä vapaa-aikaan liittyvät koulutukset
- talouteen, lainsäädäntömuutoksiin ja työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvät ajankohtaiskoulutukset
- tietoteknisten valmiuksien sekä työturvallisuus- ja ensiapuvalmiuksien ylläpitoon tarvittavat koulutukset
- palvelumuotoilu- ja tuotekehityskoulutukset
- työhyvinvointia ja työyhteisötaitoja vahvistavat koulutukset ja valmennukset, työnohjaus ja sparraus
- esihenkilö- ja johtamisosaamisen vahvistaminen yleisesti eri osa-alueilla

Hallinto-, toimisto- ja asiantuntijatehtävät

- tehtäväalueiden perusosaamista ylläpitävät koulutukset ja seminaarit
- tietojärjestelmiin ja digityökaluihin liittyvät koulutukset
- lainsäädäntöön ja työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvät koulutukset
- ulkoisen ja sisäisen viestinnän ja markkinoinnin kehittämistä tukevat koulutukset ja projektit
- tiedonhallintaan, tietoturva- ja tietosuoja-asioihin, sähköiseen asiointiin, asiakaspalveluun sekä markkinointiin ja viestintään liittyvät koulutukset
- tietoturva- ja tietosuojasaaminen todennetaan organisaation tietosuojaja- ja tietoturvatesteillä
- palvelumuotoilu- ja tuotekehityskoulutukset
- tietoteknisten valmiuksien sekä työturvallisuus- ja ensiapuvalmiuksien ylläpitoon tarvittavat koulutukset
- työhyvinvointia ja työyhteisötaitoja vahvistavat koulutukset ja valmennukset, työnohjaus ja sparraus



Työllisyys

- työllisyysalueen toimintaan ja työllisyyden hoitoon liittyvät koulutukset, seminaarit ja infot
- maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvät koulutukset, seminaarit ja infot

Vapaa-aika

- EA-päivitykset, järjestyksenvalvonta
- aluehallintoviraston täsmäkoulutukset nuoriso-, kulttuuri- ja liikuntapalveluille
- valtakunnalliset koulutuspäivät liikunta-, nuoriso- ja kulttuurialalla

Kasvatus- ja koulutusosasto

Kuvaus perusopetuksen opetushenkilöstön osaamisen kehittämisen prosessista

Kasvatus- ja koulutusosastolla on käytössä opetushenkilökunnan ja rehtoreiden osaamiskartoitustyökalut. Yksiköissä esihenkilöt ovat käyneet kehityskeskusteluissa läpi jokaisen työntekijän kanssa henkilökohtaiset osaamiskartoituksen tulokset ja ovat sopineet työntekijöittäin osaamisen kehittämisen suunnasta/kohteista seuraavalle lukuvuodelle.

Perusopetuksessa on osaamiskartoitusten tuloksista ja opetussuunnitelman perusteista nostettu esille yhtenäisen perusopetuksen kehittämisen kannalta olennaisimmat pedagogiset kehittämiskohteet. Opetuspalvelujen kehittämisen painopisteet on määritelty yhdessä koulunjohtajien ja rehtoreiden kanssa. Painopisteet ja tavoitteet on johdettu kunnan strategiasta, opetussuunnitelmasta ja hyvinvointisuunnitelmasta.

Kehittämistyötä arvioidaan hyvinvointisuunnitelman ja talousarvion tavoitteiden toteutumisen yhteydessä sekä tehtävillä kyselyillä. Toiminnan arviointi- ja palautejärjestelmä perusopetuksessa pitää sisällään oppilas- ja huoltajapalautteen, kansalliset opetuksen järjestämistä koskevien kyselyiden tulokset, henkilökunnan osaamiskartoitukset sekä kunnan yhteiset henkilöstökyselyt.

Kuvaus varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittämisen prosessista

Varhaiskasvatuksen osaamisen kehittämisen prosessi liittyy kiinteästi varhaiskasvatuksen arviointisuunnitelman pohjalta saatuun arviointitietoon ja siitä nouseviin kehittämiskohteisiin. Varhaiskasvatusta arvioidaan systemaattisesti Kontiolahden kunnan oman suunnitelman pohjalta käyttäen apuna kansallista Valssi-arviointijärjestelmää, josta saatua arviointitietoa analysoidaan ja sen pohjalta nostetaan esiin kehittämistarpeet, jotka ovat pohjana myös henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstön kanssa käydään kehityskeskusteluissa läpi kunkin henkilökohtaista osaamista ja tältä pohjalta suunnitellaan yksilöllistä ja yhteistä koulutusta ja osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisen yhteisiä osa-alueita mietitään yhdessä esimiesten



kanssa. Kehittämisen painopisteissä huomioidaan myös kunnan strategia, talousarvion tavoitteet ja hyvinvointisuunnitelma.

Kuvaus kasvatus- ja koulutusosaston henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamistarpeista

Perusopetus:

Painopistealueena vuonna 2025 on turvallisuus, oppimisen perustaitoihin ja oppilaana olemisen taitoihin keskittyminen sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen harjoittelu.

- miten opetan oppilaille perustaitoja ja -valmiuksia; luku-, kirjoitus- ja laskutaidon opettamiseen keskittyminen
- koulun toimintakulttuurin ja pedagogiikan kehittäminen: ajantasainen opetus, toiminnallisuuden lisääminen oppitunneilla ja oppilaiden osallisuus
- opetussuunnitelmatyön jalkauttaminen, Opetushallituksen muutosmääräysten toteuttaminen ja käytäntöön vieminen, mm. oppimisen arvioinnin uudistaminen
- ICT-pedagogiikan käyttö luontevana osana opetusta: oppilaiden ja opettajien digitaalisten taitojen tarkoituksenmukainen vahvistaminen ja hyödyntäminen opetuksessa sekä Uudet lukutaidot -ohjelman osaamisen kuvausten vakiinnuttaminen osaksi kunnan ja koulun arkea
- työyhteisötaidot – työhyvinvointi
- Kontiolahden kunnan strategian toteuttaminen
- yhteisopettajuuden toimintatapojen kehittäminen
- opettajan henkilökohtaisen osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen
- yrittäjyyskasvatus
- yksikön jatkuvan kehittymisen tukeminen
- yhtenäiskoulujen toimintakulttuuri

Varhaiskasvatus ja esiopetus:

- varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien tavoitteiden mukainen pedagoginen toiminta
- arviointiosaamisen vahvistaminen
- yhtenäinen ja inklusiivinen toimintakulttuuri sekä kolmitasoinen tuki
- alle 3-vuotiaiden pedagogiikan kehittäminen
- positiivinen pedagogiikka ja miniverso-toiminta
- johtamisosaaminen pedagogisen ja jaetun johtajuuden näkökulmasta
- moniammatillinen tiimityö ja työyhteisötaidot
- TVT-osaaminen, työvälineenä ja pedagogisessa käytössä
- huoltajien tukeminen kasvatustyössä
- Kontiolahden kunnan strategian toteuttaminen
- työntekijän henkilökohtaisen osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen
- työyksikön jatkuvan kehittymisen tukeminen



Koulutus- ja kehittämistarpeet

Esihenkilö- ja johtotehtävät

- johtamisosaaminen (muutoksen johtaminen, talousosaaminen, henkilöstöjohtaminen, pedagoginen johtaminen, tulevaisuuden johtaminen, tekoälyn hyödyntäminen)
- koulujen turvallisuuteen liittyvät koulutukset
- teemakohtaiset koulutukset omina tai ulkopuolisen tahon järjestäminä koulutuksina
- esihenkilöinfot ajankohtaisista asioista, mm. sopimusmuutokset, työturvallisuus, työhyvinvoinnin edistäminen
- vertaistuki ja verkostoitumisen mahdollistavat koulutukset (Itä-Suomen rehtoripäivät/Educa-messut/valtakunnalliset rehtoripäivät)
- seudulliset koulutukset
- sukupuolisensitiivisyys opetus-, kasvatusta- ja ohjaustyössä
- työhyvinvoinnin edistäminen
- vuorovaikutus johtamistyössä
- työn rikastaminen – kunnan koulutusohjelman mukaiset koulutukset
- strategian jalkauttaminen, kokeilukulttuurin edistäminen
- osallisuuden edistäminen
- jaetun johtajuuden kehittäminen
- järjestelmäkoulutukset (mm. Primus-Kurre)
- Lapset puheeksi -koulutukset
- ensiapukoulutukset

Hallinto-, toimisto- ja asiantuntijatehtävät

- teemakohtaiset koulutukset omina tai ulkopuolisen tahon järjestäminä koulutuksina (mm. hallinnon ohjelmistojen käyttökoulutukset)
- työ- ja virkaehtosopimuskoulutukset
- työhyvinvoinnin edistäminen, työergonomiakoulutukset
- esihenkilöinfot ja -koulutukset
- järjestelmäkoulutukset (mm. Primus-Kurre, Dynasty10, Koski)

Perusopetus

Perusopetuksen opetushenkilöstö

- koululaitosturvallisuuteen liittyvät koulutukset; turvallinen toimintakulttuuri
- OPS2016, OPH:n muutosmääräysten toteuttaminen ja jalkauttaminen (toiminnallinen opetus, ilmiöpohjainen opetus, oppilasarviointi – muuttuneet käytänteet, aktiivinen oppija, oppimisympäristöjen kehittäminen)
- tuntijakomuutoksen toimeenpano ja toteutus; oppimisen perustaitojen koulutukset
- Oppimisen tuen uudistus 1.8.2025 alk.
- oppilaiden koulussa läsnäoloa tukevan toimintakulttuurin luominen ja vakiinnuttaminen



- tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettamisen koulutukset; lasten ja nuorten tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen (henkilöstön koulutus)
- sukupuolisensitiivisyys opetus-, kasvatusta- ja ohjaustyössä (henkilöstön koulutus)
- kunnan opetustoimen kehittämishankkeeseen liittyvät toiminnallisen ja yhteis- ja samanaikaisopettajuuden koulutukset
- työyhteisötaidot, työnohjaus, työhyvinvoinnin edistäminen
- tukea tarvitsevien oppilaiden opettaminen
- konsultoiva työote
- vaativan erityisopetuksen täsmäkoulutukset
- seudulliset koulutukset, kunnan ja yksikön omat koulutukset
- TVT-pedagogiikan kehittäminen (TVT-laitteiden opetuskäyttö, sähköiset oppimateriaalit, koodaus ja robotiikka)
- Digitutortoiminta vertaistukena työyhteisössä
- yhteisopettajuuden kehittyvät toimintatavat
- koulutukset opettajien ammattialan substanssiosaamisen kehittämiseen
- työhyvinvointia tukevat koulutukset
- yrittäjyyskasvatukseen liittyvät koulutukset, tulevaisuuden työelämätaidot
- Lapset Puheeksi -menetelmäkoulutukset
- ProKoulu, positiivinen pedagogiikka
- tunnetaitokoulutukset
- Verso-koulutukset
- AVEKKI-koulutukset, aggressiivisen lapsen kohtaaminen
- ainekohtaisen tiedon päivittäminen
- oppimistaidot ja -strategiat
- opiskeluhuollon toimintamallit
- arvioinnin kehittäminen
- ensiaputaitojen päivitys
- yhtenäiskoulujen toimintakulttuuri
- esi- ja perusopetuksen nivelvaiheen yhteistyön kehittämisen koulutukset; joustavan esi- ja alkuopetuksen koulutukset
- Nepsy-koulutukset, lasten ja nuorten kohtaaminen

Lukio-opetuksen opetushenkilöstö

- koko opettajakunnalle järjestetään koulutusta arvioinnin kehittämisestä sekä oppimisvaikeuksien tunnistamisesta ja tarvittavasta tuesta
- ICT-koulutuksia erityisesti koskien sähköisiä oppimateriaaleja ja sähköisiä yo-kirjoituksia
- aineenopettamiseen liittyviä koulutuksia (mm. sähköiset oppimateriaalit)
- kansainvälistymiseen liittyvät koulutukset (Erasmus-haut ja raportointi)
- opiskelijoiden jaksamisen ja psyykkisen tuen järjestämiseen liittyvä koulutus
- äidinkielen ja matematiikan oppimisen tukeen liittyvät koulutukset

Koulunkäynninohjaajat

- seudulliset koulutukset, verkostoyhteistyöllä järjestettävät koulutukset



- täsmäkoulutukset (hygieniapassi, EA-koulutukset, TVT-taidot, tukea tarvitsevan lapsen kohtaaminen, OPS2016)
- vertaistuki – omat koulutustilaisuudet
- työyhteisötaidot, työhyvinvoinnin edistäminen
- Avekki-koulutukset, aggressiivisen lapsen kohtaaminen
- haastavan oppilaan ohjaaminen
- Nepsy-koulutukset, lasten ja nuorten kohtaaminen
- oppimisstrategiat
- diabetesoppilaan ohjaus
- tukea tarvitsevien oppilaiden työskentelytaitojen tukeminen ja ohjaaminen

Varhaiskasvatus

Koko varhaiskasvatuksen henkilöstö (esihenkilöt, varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen erityisopettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, avustajat)

- Oppimisen tuen uudistus 1.8.2025 alk.
- varhaiskasvatuksen toteuttaminen, pedagogiikka ja arviointi
- alle 3-vuotiaiden pedagogiikka
- kolmitasoinen tuki ja inklusiivinen toimintakulttuuri
- lapsen tuen tarpeisiin vastaaminen (pedagoginen, rakenteellinen ja hoidollinen tuki)
- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- osallisuuden vahvistaminen ja ryhmäytyminen
- positiivinen pedagogiikka ja Miniverso
- huoltajien tukeminen kasvatustehtävässä
- Lapset puheeksi -menetelmä
- moniammatillinen tiimityö ja työyhteisötaidot
- hätäensiaputaidot
- aggressiivisen lapsen kohtaaminen (AVEKKI-koulutukset)
- TVT- ja digiosaaminen, digipedagogiikka
- osaamisen arvioinnin ja kehityskeskustelujen pohjalta nousevat tarpeet
- arviointisuunnitelman antaman arviointitiedon pohjalta nousevat tarpeet
- työyhteisön tarpeista nousevat teemat tai yleisesti ajankohtaiset asiat
- seudulliset koulutukset, kunnan yhteiset ja yksikön/työyhteisön omat koulutukset

Varhaiskasvatuksen esihenkilötehtävät

- henkilöstöjohtaminen, yhteisöllisyys ja tiimityön kehittäminen
- pedagogisen ja jaetun johtamisen täydennyskoulutus varhaiskasvatussuunnitelman (vasu) mukaisesti
- esihenkilöinfot ajankohtaisista asioista, mm. sopimusmuutokset, työturvallisuus, talous, strategia
- työyhteisötaidot, työnohjaus ja työhyvinvoinnin edistäminen
- turvallisuusjohtaminen



- varhaiskasvatusta ja esiopetusta ohjaavien lakien, määräysten ja sopimusten muutokset
- TVT-osaaminen, ohjelmisto- ja järjestelmäkoulutukset (O365, Teams, Daisy, UDP, Populus, jne.)

Varhaiskasvatuksen opettajat

- tiimivastaavien koulutus

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat

- Vahvat yhteiset askeleet-koulutus: varhaiskasvatuksen asiantuntijatyön kehittäminen
- Nepsy-koulutukset
- erityiskasvatuksen koulutukset

Esiopetuksen henkilöstö

- Esiopetuksen toteuttaminen, pedagogiikka ja arviointi opetussuunnitelman mukaisesti
- Kolmiportainen tuki ja sen toteuttaminen
- joustava esi- ja alkuopetus
- opiskeluhuollon toimintamalli ja toteuttaminen

Tekninen osasto

Kuvaus teknisen osaston henkilöstön osaamisen kehittämisen prosessista

Osaamisen arviointia toteutetaan kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisessä hyödynnetään oppilaitosyhteistyötä ja esimerkiksi oppisopimusmahdollisuuksia.

Kuvaus teknisen osaston henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Hallintopalvelut

- vankka perustietämys ja osaaminen tekniseen toimialaan

Kiinteistöpalvelut

- henkilökunnalla on hyvä peruskoulutus, ammattiosaaminen ja tuntemus kiinteistöjen taloteknisistä LVIS ja RAU -järjestelmistä.
- henkilökunta huolehtii kunnan kiinteistöjen ammattimaisista hoito- ja kunnossapitotoimenpiteistä, joilla turvataan kohteissa mm. sisäilman osalta terveelliset ja turvalliset toiminnat.
- kiinteistöjen hoito vaatii jatkuvaa ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä kiinteistöjärjestelmien kehittyessä ja uusiutuessa yhteistyössä Riverian kanssa.



- Kiinteistöjen kunnan säännöllinen tarkastaminen ja tarpeellisten korjausten ennakointi ja suunnittelu.

Puhtauspalvelut

- puhtauspalveluhenkilöstöllä on puhtauspalvelualan peruskoulutus, ammattiosaaminen puhtauspalvelujen tuottamiseen toiminnaltaan erityyppisissä kunnan kiinteistöissä
- laitoshuoltajat ja siivoustyönohjaaja tuottavat puhtauspalvelua itsenäisesti ja asiakaslähtöisesti sovitun puhtaus- ja laatutason mukaan, lisäksi tehtäviin voi kuulua ruokapalvelu-, opastamis- ja ohjaamistehtäviä, tai muita asiakaskohtaisia palveluita

Ruokapalvelut

- ruokapalveluhenkilöstöllä on ruokapalvelualan peruskoulutus ja tarvittava ammattiosaaminen työskentelyyn kunnan valmistus- ja jakelukeittiöissä
- henkilöstö tuottaa aterioita ruokalistan mukaisesti, huomioiden asiakaslähtöisesti eri asiakasryhmien erityistarpeet

Kuntatekniikka ja vesihuolto

- henkilökunnalla on hyvä peruskoulutus, ammattiosaaminen ja tuntemus kuntatekniikan rakentamisesta ja kunnossapidosta.
- henkilökunta huolehtii ympäristön ammattimaisista rakentamis- ja kunnossapitotoimenpiteistä, joilla varmistetaan alueiden turvallinen ja toimiva käyttö
- ympäristön hoito vaatii jatkuvaa ammatillisen osaamisen ylläpitoa.
- varmistetaan, että henkilöstöllä on ajantasaiset lakisääteiset koulutukset
- jatkuva ammatillisen osaamisen ylläpito

Maankäyttö ja valvonta

- Maankäyttö -yksikön toiminta pohjautuu pääosin alueidenkäyttö-, rakentamis- sekä kiinteistönmuodostamislain toteuttamiseen kunnan organisaatiossa. Ajantasaisen lainsäädännön sekä ohjeistusten tunteminen työtehtävissä on välttämätöntä. Maanmittaustekniikan laitekanta ja ohjelmistot kehittyvät nopeasti, mikä edellyttää jatkuvaa kouluttautumista. Asiakaspalvelu, työtapojen ja toiminnan kehittäminen sekä hyvät vuorovaikutustaidot ovat myös koko yksikössä tarvittavia taitoja.
- Rakennusvalvonnan asiantuntemus muodostuu rakennusteknisten ja talousasioiden peruskoulutuksesta, jota täydentävät arkkitehtuurin, juridiikan ja ympäristöasioiden käytännön kokemus sekä kurssiluontoinen täydennyskoulutus. Toimintaan vaikuttavat suuresti henkilökunnan henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten rakennus- ja suunnittelualan kokemus, yhteistyökyky, viestintä- ja kommunikointitaidot, aktiivisuus sekä kyky tehdä päätöksiä.



- Ympäristönvalvonta vaatii ympäristö-, maa-aines, jäte-, ilmasto ja vesilainsäädännön tuntemusta, neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja asiakkaiden kohtaamisessa.

Koulutus- ja kehittämistarpeet

Esihenkilö- ja johtotehtävät

- ammatillinen ajankohtainen koulutus
- lainsäädäntöön ja ohjelmistoihin liittyvä ajankohtaiskoulutus

Hallinto-, toimisto- ja asiantuntijatehtävät

- ammatillinen ajankohtainen koulutus
- lainsäädäntöön ja ohjelmistoihin liittyvä ajankohtaiskoulutus

Kiinteistöhuollon henkilöstö

- huoltokirjan ja Enerkey-ohjelmiston käytön tehostamiseen liittyvä koulutus
- kiinteistöhoitajien ja varallaolohenkilöstön automaatiojärjestelmien osaamisen kehittäminen ja koulutus (yhteistyön tekeminen koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa)
- ammatillisen osaamisen kehittäminen (mahdollisten kiinteistöjen riskipaikkojen tunnistaminen ja ennakoivien toimenpiteiden toteutus kunnossapidon kannalta)

Kuntatekniikan henkilöstö

- uusimman tekniikan käyttö, uudet toimintatavat, asiakaslähtöisyys, osallistuminen koulutuksiin, tarvittavat kortti- koulutukset
- ammatillista osaamista kehittävä koulutus

Liikunta- ja yleisalueiden henkilöstö

- uusimman tekniikan käyttö, uudet toimintatavat, asiakaslähtöisyys, tutustuminen muiden kuntien vastaaviin toimintoihin, ammattitaidon ylläpitokoulutus, tarvittavat korttikoulutukset

Vesihuollon henkilöstö

- henkilökunnan ammattitaidon ylläpitäminen; voimassa olevat vesityökortit, työturvallisuuskortti, tieturvakortit, tulityökortti, vesilaitoksen hoitajan vesinäytteenottosertifikaatin vaatima koulutus, varallaoloon liittyvä koulutus, ensiapukoulutus



Puhtauspalveluhenkilöstö

- ammatillista osaamista kehittävä koulutus yhteistyössä oppilaitosten ja yhteistyökumppanien kanssa
- työergonomiaa kehittävä koulutus/ohjaus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- ympäristönäkökulman huomiointi puhtauspalvelutyössä, valmiudet ohjata tilojen käyttäjiä jättejakeiden lajittelussa
- BEM-järjestelmän (kiinteistöjen palvelupyynnöt) käyttö, vikailmoitusten teko järjestelmään
- HäätäEA-koulutus

Ruokapalvelun henkilöstö

- ammatillista osaamista kehittävä koulutus (esihenkilökoulutus)
- työhyvinvointia tukeva koulutus koko ruokapalvelun henkilöstölle
- lyhyet ammatilliset koulutukset
- ensiapukoulutus
- työergonomian kehittäminen ja koulutus/ohjaus yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Maankäyttö ja valvonta

- Kaikille tarpeen mukaan osaamista ylläpitävät ja vahvistavat koulutukset ja seminaarit liittyen rakennusvalvontaan, ympäristövalvontaan, asema- ja yleiskaavoitukseen, ohjelmistojen käyttöön, poikkeamis- ja suunnittelutarvelupien valmisteluun, lakiasioihin ja toimistotyöhön
- Rakentamis- ja alueidenkäyttölain sekä muiden rakentamiseen vaikuttavien lakien muutoksiin liittyvät koulutukset (sisältää ohjelmistokoulutukset)
- Ympäristöpäällikkö, ilmastoasoiden seuranta- ja raportointiohjelmistojen käyttökoulutus.
- Rakennusvalvonta, rakennusvalvontaan suunnatut tietomallikoulutukset sekä LVI-koulutukset

OHJE HENKILÖSTÖN TÄYDENNYSKOULUTUSTEN KIRJAAMISEEN

(Lähde: Työllisyysrahasto)

Osaamisen kehittämissuunnitelmaan sisällytettyjen koulutusten palkkakustannuksista maksetaan työnantajalle vuosittain koulutuskorvausta. Korvaus on 10 % vuoden aikana toteutettujen koulutuspäivien palkkakustannuksista.



Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämiä kurssimuotoisia koulutuksia, seminaareja ja konferensseja, sekä sisäistä koulutusta, tai verkkokoulutusta. Koulutus voi tähdätä lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esim. työssä tarvittavien lupien suorittamiseen.

Populuksen poissaololomakkeilla on kohta "koulutussuunnitelmassa oleva koulutus", joka täytetään aina koulutuksia haettaessa ja hyväksyttäessä. Koulutuksen hyväksymisen yhteydessä esihenkilö täyttää koulutuslomakkeelle koulutuksen keston tunteina. Täyttämällä tunnit-kentän, koulutus tilastoituu koulutuskorvauksen piiriin kuuluviin koulutuksiin. Mikäli koulutus ei täytä koulutuskorvauksen kriteerejä, koulutushakemuksen kohtaan tunnit kirjataan AINA 0 h. Koulutuksen kestosta vähennetään vähintään puoli tuntia kestävä ruoka- ja kahvitauot. Huom! Ennen koulutuksen hyväksymistä esihenkilön tulee pyytää työntekijältä koulutusohjelma, joka skannataan Populukseen koulutusta koskevan matkalaskun yhteyteen tai säilytetään muutoin osana koulutushakemusta mahdollista jälkikäteistä tarkastelua varten.

KOULUTUS OIKEUTTAA KORVAUKSEEN SILLOIN KUN:

- koulutus on työnantajan järjestämää ja se ylläpitää/edistää ammatillista osaamista
- koulutus perustuu osaamisen kehittämissuunnitelmaan (l. koulutussuunnitelma) ja se liittyy työntekijän nykyisiin/tuleviin tehtäviin
- koulutus on ohjattua ja kontrolloitua ja koulutukseen käytetty aika on todennettavissa
- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa, koulutuskorvausta ei saa koulutuksesta, johon työntekijä on osallistunut loma- tai vapaa-aikanaan
- työntekijä on tosiasiallisesti osallistunut koulutukseen (ei ole esim. estynyt sairauden vuoksi)

KOULUTUSKORVAUKSEEN EIVÄT OIKEUTA:

- tavanomainen perehdytys, työnopastus, työkierto
- työssä oppiminen (oppisopimus), Huom! Oppisopimuskoulutuksen tietopuolinen osuus oikeuttaa korvaukseen, mikäli koulutus täyttää korvauksen yleiset kriteerit
- työsuojeluvaltuutettujen ja ammattiyhdistysten luottamusmieskoulutukset
- opettajien veso-päivät, ellei sisältö ole ammatillista osaamista kehittävää
- palkkatukea saavien työntekijöiden koulutuspäivät

KOULUTUKSEN KESTO:

- Koulutuskorvausta voi saada enintään 3 koulutuspäivältä/työntekijä/vuosi
- Koulutuspäivänä pidetään päivää, jonka kesto on ollut vähintään 6 tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden kunkin kesto on vähintään yhden tunnin, mutta jotka yhteenlaskettuna kestävät kalenterivuonna vähintään kuusi tuntia.
- Koulutuspäivän muodostavien koulutusten ei tarvitse liittyä samaan kokonaisuuteen tai aihepiiriin. Koulutuspäivien laskenta on työntekijäkohtaista. Lyhyet, enintään 15



minuutin pituiset, koulutuksen sisäiset tauot voidaan laskea osaksi koulutusta. Esimerkiksi puolen tunnin ruokataukoa ei voida sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.



HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

8. Johdanto

Yleistä

Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi yhdistää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa eli kyse on vain sukupuoleen perustuvasta käsitteestä. Työelämässä tasa-arvoa tulee edistää palkkauksessa, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja urakehityksessä. Toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä säädetään tasa-arvolaisissa (609/1986).

Yhdenvertaisuudesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

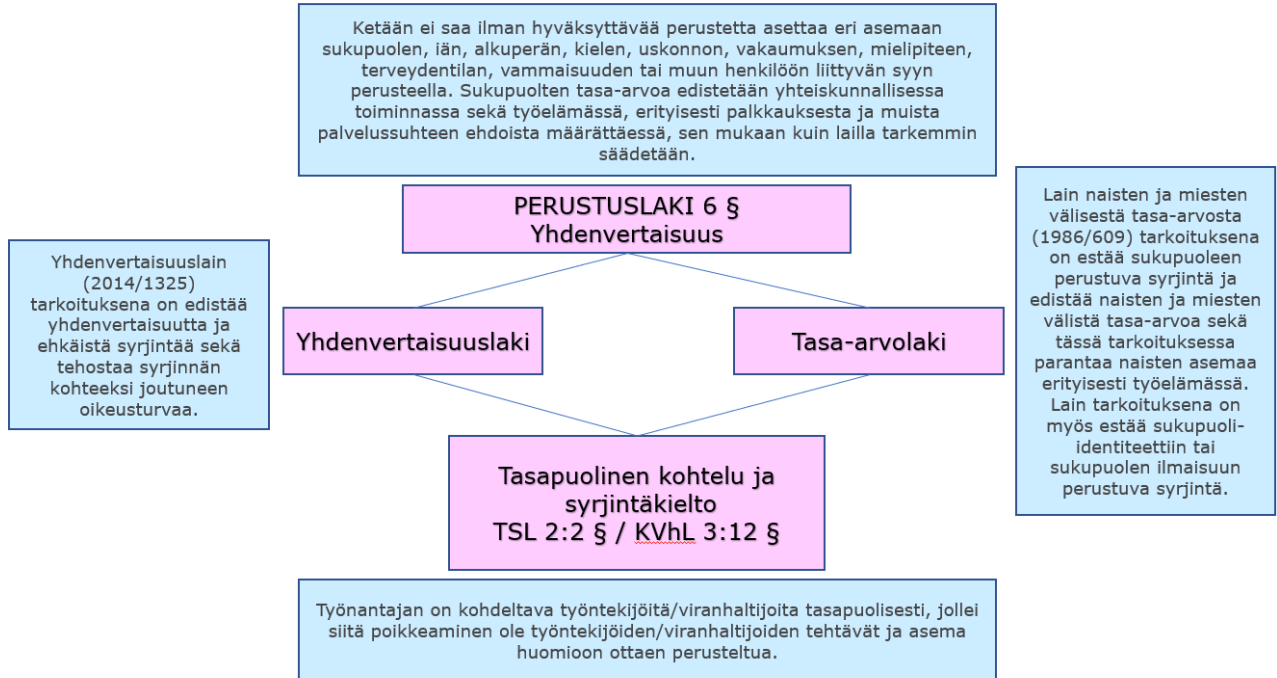
Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sääntelyperusta

Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta säädetään Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssä. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään tarkemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän ennaltaehkäisemistä ja poistamisesta työelämässä. Työsopimuslaissa (55/2001) ja laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) säädetään työnantajan yleisestä velvollisuudesta kohdella työntekijöitään/viranhaltijoitaan tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Lisäksi työnantajalle on asetettu syrjintäkielto.



Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sääntelyperusta



Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 6 a §:n (1329/2014) mukaan työnantajan tulee laatia erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, jos palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Suunnitelman mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien



edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Palkkakarttoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.



9. Selvitys tasa-arvotilanteesta ja arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintä on Kontiolahden kunnalla ehdottoman kiellettyä.

Selvitys Kontiolahden kunnan tilanteesta

Osastoittain ja tulosalueittain virka- ja työsuhteet jakautuvat naisten ja miesten kesken seuraavasti (tieto: Kuntamaisema 13.9.2024):

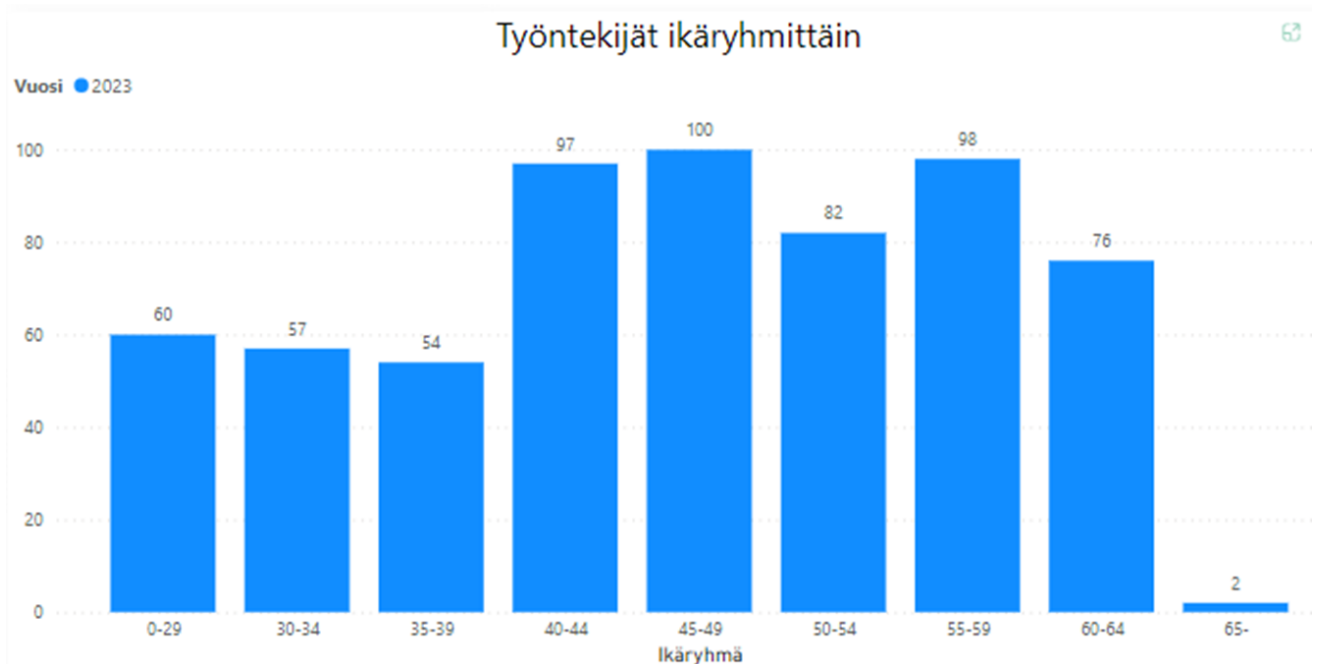
Toimialue_Nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
<input type="checkbox"/> Kasvatus- ja koulutuslautakunt	76	422	499	45,61
<input type="checkbox"/> Kasvatus- ja koulutuksen halli		8	8	49,25
<input type="checkbox"/> Lukiokoulutus	7	12	19	48,00
<input type="checkbox"/> Perusopetus	61	193	254	45,99
<input type="checkbox"/> Varhaiskasvatuspalvelut	10	211	222	44,78
<input type="checkbox"/> Kunnanhallitus	10	22	32	45,06
<input type="checkbox"/> Elinvoiman edistäminen		1	1	33,00
<input type="checkbox"/> Keskushallinto	2	9	11	48,64
<input type="checkbox"/> Työllisyyspalvelut	2	4	6	47,50
<input type="checkbox"/> Vapaa-aikapalvelut	6	8	14	42,07
<input type="checkbox"/> Tekninen lautakunta	49	70	119	47,37
<input type="checkbox"/> Kuntatekniikka	19	4	23	49,78
<input type="checkbox"/> Maankäyttö ja valvonta	7	8	15	46,73
<input type="checkbox"/> Teknisen hallinto	1	1	2	42,00
<input type="checkbox"/> Tekniset palvelut	22	57	79	46,92
Yhteensä	134	513	648	45,88

Kunnassa työskentelee kunta-alalle tyypillisesti selvästi enemmän naisia kuin miehiä. Kunnan ylimmässä johdossa (johtoryhmässä) työskentelee sekä miehiä että naisia. Kunnan toimialueilla on havaittavissa valtakunnallinen ilmiö, jossa osassa kunnan tehtäviä ja toimialoja tehtävät ovat voimakkaasti sukupuolittuneet. Varhaiskasvatuksessa, laitoshuollossa ja ruokapalveluissa valtaosa henkilöstöstä on



naisia. Kiinteistöhuollossa, kiinteistöjen kunnossapidossa, kuntatekniikassa, liikuntapaikkojen hoidossa ja vesihuollossa valtaosa henkilöstöstä on miehiä. Toisaalta teknisen osaston virastotehtävissä on sekä miehiä ja että naisia. Varhaiskasvatuksessa valtaosa henkilöstöstä on naisia. Kouluilla valtaosa henkilöstöstä on naisia, mutta toimiala ei ole niin sukupuolittunut kuin edellä mainitut toimialat, sillä miehiäkin on kohtuullinen osuus. Hallinnolliset tehtävät (sihteeri- ja asiantuntijatehtävät) on naisvaltaista.

Kunnan henkilöstön **ikäjakauma** (tieto: henkilöstökertomus 2023 (31.12.):



Kontiolahden kunnan **avoimiin työpaikkoihin** hakeutuu sekä naisia että miehiä ja valituiksi tulee myös kumpaakin sukupuolta. Keskitettyä seuranta hakeneiden tai valittujen määristä sukupuolittain ei ole mahdollista tehdä. Työhönotossa hakijan etninen tausta tai Suomen kansalaisuuden puuttuminen eivät ole este valinnalle, jos hakijalla on tehtävän edellyttämä riittävä suomen kielen taito ja hänellä on tai on mahdollisuus saada tarvittavat oleskelu- ja työluvut sekä hän on muutoin sopiva tehtävään.

Palkkauksen osalta noudatetaan virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkkahinnoittelukohtia ja kunnan palkkataulukoiden sekä muiden linjausten mukaisia tehtäväkohtaisia palkkoja, jolloin palkan määräytymisen perusteena ovat tehtävien sisältö ja vaativuus. Palkkauksen osalta ei ole havaittavissa syrjiviä käytäntöjä.



Palkkakartoitus on tehty kokoaikaista palkkaa saaneesta henkilöstöstä (Populus 13.9.2024). Palkkaerojen tarkastelu hinnoittelutunnuksittain osoitti, että palkkaerot johtuvat eri sopimusaloilla, ammattialoilla ja tehtävissä työskentelemisestä. Tehdyssä palkkakartoituksessa ei havaittu perusteettomia eroja samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä olevien naisten ja miesten välillä tehtäväkohtaisissa palkoissa tai muutoin palkoissa.

Palkkakartoituksen tulosten tarkempi tilastollinen esittely edellyttäisi, että hinnoittelutunnuksessa työskentelisi vähintään 6 henkilöä kummassakin sukupuolella. Kolmessa hinnoittelutunnuksessa työskenteli tilastollisen esittelyn edellyttämä määrä henkilöitä. Näissä hinnoittelutunnuksissa tilastolliset erot tehtäväkohtaisissa palkoissa naisten ja miesten välillä olivat äärimmäisen pienet tai eroja ei ollut ja mahdolliset erot selittyvät eroissa tehtävillä.

Koulutuksiin kannustetaan sukupuolesta tai muusta sellaisesta taustasta riippumatta ja koulutuksiin hakeutuvat sekä naiset että miehet. **Perhevapaiden** osalta noudatetaan tasapuolista kohtelua noudattaen lain ja virka- ja työehtosopimusten määräyksiä.

Kielellisestä näkökulmasta tarkastellen kunnassa työskentelee työntekijöitä, joiden äidinkieli ei ole suomi. Kunnan työt edellyttävät riittävää suomen kielen taitoa. Riittävästi katsottu suomen kielen taito vaihtelee eri tehtävissä.

Kunnassa on voimassa olevat **toimintaohjeet** epäasiallisen käytöksen ja häirintätilanteiden ilmoittamiseksi ja käsittelemiseksi. Epäasialliseen käytökseen tai häirintään liittyviä tapauksia tulee vuositasolla esille vain yksittäisiä ja ne kyetään yleensä aina ratkaisemaan työpaikkatasolla työntekijöiden ja esihenkilöiden käsittelyssä. Tarvittaessa otetaan mukaan käsittelyyn esim. työsuojelun toimijoita.

10. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Rekrytointi

Tavoite: Rekrytoinnit ovat sukupuolineutraaleja, avoimia ja läpinäkyviä. Henkilöstövalinnoissa tavoitteena on toteuttaa yhdenvertaisuutta myös eri-ikäisten tai muutoin eri taustaisten työnhakijoiden osalta.

Toimenpiteet:

- Laaditaan työpaikkailmoitukset niin, että ne edistävät sekä miesten että naisten hakeutumista tehtävään.
- Tarkastellaan kunnan nimikkeet ja pyritään muuttamaan sukupuolittuneet nimikkeet sukupuolineutraaleiksi ko. henkilöstöä kuullen.



- Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia ja perustellusti tehtävään ja työhön liittyviä. Valintakriteerejä noudatetaan yhdenvertaisesti kaikkiin hakijoihin. Myöskään raskaus, synnytys, sukupuoleen tai muuhun liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa.

Työolot ja ilmapiiri

Tavoite: Jokaisella työntekijällä on turvalliset ja terveelliset työolot ja asianmukaiset työvälineet. Käytetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta työolojen ja työvälineiden arvioinnissa. Huolehditaan erilaisten työntekijöiden työkyvystä ja työssä jatkamisen edellytyksistä. Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Äidin tai sikiön terveydelle vaaraa aiheuttavan työn teettäminen on kiellettyä ja muutenkin raskaus pyritään huomioimaan riittävällä tavalla työjärjestelyissä.

Toimenpiteet:

- Tarkistetaan, että työntekijöillä on asianmukaiset työtilat ja -välineet. Huomioidaan myös esim. vammaan tai pitkäaikaiseen tai pysyvään sairauteen liittyvät yksilölliset tarpeet. Mikäli perusteltuja ja kohtuulliseksi katsottavia tarpeita työtiloissa ja -välineissä havaitaan, ne hoidetaan kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa.
- Tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen. Tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista. Huomioidaan mahdollisuuksien mukaan erilaisia yksilöllisiä tarpeita.
- Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan työolosuhteita ja työssä jaksamista edesauttavia apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja.
- Väkivallan uhkaa minimoidaan mm. tilaratkaisujen avulla, henkilöstökoulutuksella ja työparityöskentelyllä.
- Toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkakäynnit ja osallistutaan aktiivisesti työpaikkaselvityksiin.
- Pidetään riskien arvioinnit ajan tasalla.
- Toimitaan kunnan varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti, kun työntekijän työkyky on mahdollisesti alentumassa.

Osaamisen kehittyminen, koulutus ja urakehitys

Tavoite: Tuetaan kaikkien työntekijöiden työssä tarvittavan osaamisen kehittymistä sukupuolesta, iästä tai muusta vastaavasta seikasta riippumatta. Tehtäviin sijoittaminen tai uralla eteneminen toteutetaan yhdenvertaisesti ja ketään syrjimättä. Molempien



sukupuolten edustajille halutaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla, joskin urakehityksen mahdollistaminen organisaation koko huomioiden tunnustetaan myös osin rajalliseksi. Urakehityksen rinnalla arvostetaan osaamisen kehittymistä myös oman tehtäväkuvan sisällä.

Toimenpiteet:

- Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelma laaditaan vuosittain.
- Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen eri keinoin, mm. koulutuksilla, työn laajentamisella, työn kierrolla ja työparityöskentelyllä ottaen huomioon organisaation tarpeet osaamisen kehittämiseksi.
- Mahdollistetaan taloudellisten realiteettien puitteissa koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta työn edellyttämän osaamisen kehittämiseksi.
- Kehityskeskusteluissa käydään läpi osaamisen kehittämisen tarpeet.
- Huolehditaan, ettei perhevapaiden käyttö johda urakehityksen ulkopuolelle jäämiseen.

Palkkaus

Tavoite: Työntekijöillä on sama tehtäväkohtainen palkka samasta tai samankaltaisesta työstä sukupuolesta riippumatta. Henkilökohtaiset lisät määritellään työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata tehtävän vaativuutta. Noudatetaan muidenkin palkan osien osalta niille annettuja kriteerejä tasapuolisesti.

Toimenpiteet:

- Huolehditaan, ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja samankaltaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkkaan tai muiden virka- ja työehtosopimusten mukaisten lisien tai palkan osien myöntämiseen.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoite: Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Molemmilla sukupuolilla on yhtäläinen mahdollisuus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Toimenpiteet:

- Suhtaudutaan aidosti tasapuolisen myönteisesti perhevapaiden käyttöön riippumatta sukupuolesta.



- Tuetaan ja kannustetaan erityisesti miehiä käyttämään osittaista hoitovapaata ja muita perhevapaita.
- Huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta.
- Tiedotetaan perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.

Työajan joustot

Tavoite: Tuetaan työssä jaksamista sekä mahdollistetaan tehtävän, työn (toimialan) ja työtilanteen rajoitteet huomioiden joustavuutta työajoissa.

Toimenpiteet:

- Toimitaan mahdollisimman yhtenäisesti henkilöstöä kohtaan harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden suhteen tehtävien, töiden (toimialojen) ja työtilanteiden eroavaisuudet kuitenkin huomioiden. Ymmärretään, että aina ei ole mahdollista saada harkinnanvaraista virka- ja työvapaata.
- Mahdollistetaan osa-aikatöiden tekeminen (työtilanteen ja yksikön erityispiirteet huomioiden).
- Mahdollistetaan liukuva työaika niissä tehtävissä, joissa se ovat mahdollista, kunnan liukuvaa työaika koskevien linjausten mukaisesti. Liukuvan työajan käytännöissä voi kuitenkin olla eroja esim. eri tehtävien ja yksiköiden välillä. Esihenkilö viime kädessä päättää yksikön liukuvan työajan käytännöistä huolehtien kuitenkin samankaltaisissa tehtävissä ja työtilanteissa olevien työntekijöidensä tasapuolisesta kohtelusta.
- Mahdollistetaan osittainen etätyöskentely niissä tehtävissä, joissa se ovat mahdollista, kunnan etätyötä koskevien linjausten mukaisesti. Etätyön käytännöissä voi kuitenkin olla eroja esim. eri tehtävien ja yksikköjen välillä. Esihenkilö viime kädessä päättää etätyön käytännöistä huolehtien kuitenkin samankaltaisissa tehtävissä ja työtilanteissa olevien työntekijöidensä tasapuolisesta kohtelusta.

Häirintä, epäasiallinen käytös ja syrjintä

Tavoite: Nollatoleranssi häirintään, epäasialliseen kohteluun ja syrjintään. Kukaan ei saa joutua epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi.

Toimenpiteet:

- Vastuu asiallisesta käytöksestä muita työntekijöitä kohtaan on kaikilla työntekijöillä. Muita ei syrjitä henkilön liittyvän ominaisuuden vuoksi. Tarvittaessa puuttumisvastuu on esihenkilöillä.



- Jokainen esihenkilö sitoutuu siihen, että johtaminen on tasapuolista. Kaikille työyhteisön jäsenille turvataan tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön liittyvissä asioissa. Samassa tai samankaltaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Erilaiselle kohtelulle on perustelut. Ymmärretään, että tehtävät, työt (toimialat) ja työtilanteet ovat erilaisia, jolloin esihenkilöt eivät voi aina ratkaista samalla tavalla kaikkien työntekijöiden tilanteita.
- Jokainen esihenkilö on työnantajan edustaja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa. Jokainen esihenkilö kiinnittää huomiota, että hän ei itse yleisesti puhu syrjivästi ja asenteellisesti tai halveksuvasti esim. seksuaalisista vähemmistöistä ja etnisistä vähemmistöistä tai muutoin yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon vastaisesti. Esihenkilö puuttuu työpaikalla esiintyvään epäasialliseen, asenteelliseen ja syrjivään puheeseen. Vaikka puheen kohteena olevan ryhmän jäsentä ei olisi edes paikalla, puhe voi olla loukkaavaa sen kuulijoille.
- Rohkaistaan työntekijöitä toimimaan voimassa olevien ohjeiden mukaisesti, mikäli mahdollisia häirintätapauksia ilmenee.
- Käsitellään mahdolliset häirintä- tai epäasiallisen käytöksen tilanteet välittömästi.

11. SUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA

Henkilöstösuunnitelmaa ja osaamisen kehittämistä seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavan henkilöstökertomuksen avulla. Henkilöstökertomuksessa käsitellään mm. henkilöstön määrää koskevat tunnusluvut sekä eläköityneiden ja toteutuneiden koulutusten määrät. Henkilöstökertomus antaa myös tietoa erilaisista toimenpiteistä, joita kunnassa on vuoden aikana tehty hyvän henkilöstöjohtamisen varmistamiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman käsittely ja seuranta tapahtuu osaamisen kehittämisen suunnitelman yhteydessä vuosittain. Tasa-arvolain tarkoittama palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein.

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole perustoiminnoista irrallaan oleva asia, vaan se tulee huomioida luonnollisena osana kunnan osastojen, tulosalueiden ja yksiköiden toiminnan ja talouden suunnittelua. Työpaikalla tulee aktiivisesti edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja.

Tavoitteena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuu osa työpaikan säännöllistä toimintaa, joka näkyy johtamisessa, päätöksenteossa ja työyhteisöjen vuorovaikutuksessa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ovat yhteisvastuullisia kunnan johdon ohella kunnan esihenkilöt sekä kaikki kunnan työntekijät ja työyhteisöt yhdessä.



12. LAINSÄÄDÄNTÖÄ JA KÄSITTEITÄ

Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 1–2 §: Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) 3 luku 12 §: Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Tasa-arvolaki (609/1986) 7 §: Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä. Kielto käsittää myös seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän.

Välitön syrjintä = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä = 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolain mukaan eri asemaan asettaminen ei kuitenkaan ole välillistä syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja käytettyjä keinoja voidaan pitää tarpeellisina tavoitteeseen nähden.



Seksuaalinen häirintä = sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

Sukupuoleen perustuva häirintä = ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

Sukupuoli-identiteetti = henkilön kokemus omasta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli (transsukupuolinen, muunsukupuolinen).

Sukupuolen ilmaisu = sukupuolen esiintuominen pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla, sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) 8–9 §: Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

