



ASIKKALA

Asikkalan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2024

Osaamisen kehittäminen, henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2016/1472) mukaan kunnissa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Suunnitelmasta tulee käydä kunnan koko huomioon ottaen ilmi seuraavia asioita:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutus on tarpeellinen ja että siihen on olemassa määrärahat.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta, jonka laatiminen on edellytyksenä taloudellisen tuen saamiselle. Laissa koulutuksen korvaamisesta määritellään tukeen oikeuttava koulutus. Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta voi hakea koulutuskorvausta, joka voi olla enintään 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista, ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta ja korvausmäärän perusteista. Kunnille koulutuskorvauksen maksaa Työllisyysrahasto.

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaiseen suunnitelmaan ja

- joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin,
- jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa ja
- johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu kunnan konsernipalveluissa ja tiedot palvelualuekohtaisiin koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaan on kerätty palvelualuejohtajien kautta yksiköistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa kunnan yhteistyötoimikunnassa, jonka jälkeen kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Henkilöstösuunnitelma

Kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan organisaation henkilöstön määrää ja rakennetta sekä arvioidaan näiden kehittymistä tulevaisuudessa. Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella sillä tavoin kuin on organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen perusteltua, esimerkiksi seuraavasti: organisaation eri palvelualueet tai yksiköt, henkilöstöryhmät, työsuhte- ja työaikamuodot, ammattiryhmät, ikäryhmät.

Henkilöstösuunnitelmaan on syytä sisällyttää arvio siitä, miten henkilöstön määrä ja rakenne, mukaan lukien määräaikaisten työsopimusten määrä, kehittyvät tulevaisuudessa. Arviossa tulevat huomioon otettaviksi sellaiset henkilöstösuunnitelman laatimishetkellä ennakoitavissa olevat organisaation toiminnan muutokset, joilla on henkilöstövaikutuksia, kuten esimerkiksi yrityksen toiminnan laajentamiset ja supistamiset, kone- ja laitehankinnat, tuotannon ja palvelurakenteen muutokset sekä työn uudelleenjärjestelyt. Arviossa pyritään ennakoimaan myös sijaisten tai muun määräaikaisen työvoiman tarve.

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne

Palvelualueiden välisestä tehtäväjaosta päättää kunnanhallitus. Palvelualueen sisäisten vastuualueiden ja yksiköiden välisestä tehtäväjaosta ja työvoiman käytöstä vastaa palvelualuejohtaja. Palvelualueiden välisestä työvoiman käytöstä päättää kunnanjohtaja.

Asikkalan kunnalla oli henkilöstöä vuoden 2023 lopussa 327, joista vakinaisia 270 työntekijää.

Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvatus- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 61,7 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 23,7 prosentin osuudella.

	2020	2021	2022	2023
Vakinaiset	244	258	267	270
Määräaikaiset	55	45	62	57
Yhteensä	299	303	329	327

Henkilöstömäärän kehitys 2020–2023 (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset tai koululaiset)

Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa (78 prosenttia) on naisia (2022 77,5 prosenttia). Miesten osuus on laskenut edelleen aiemmista vuosista, koko henkilöstön osalta. Miesten osuus vakituisesti työskentelevistä on kuitenkin hieman kasvanut.

Miesten osuus kunnassa vakinaisesti työskentelevistä oli 23,3 prosenttia vuonna 2023 (21,7 prosenttia vuonna 2022) ja koko henkilöstöstä 22 prosenttia (22,5 prosenttia vuonna 2022).

Ikä vuosina	%-osuus 2023	%-osuus 2022
alle 30	5,2	3,7
30–39	21,5	22,5
40–49	27,8	29,2
50–59	32,2	33,3
60–64	13,3	11,2
65 ja yli	0	0
Yhteensä	100	100
Keskiarvo	47,6 vuotta	47,6 vuotta
Mediaani	47,9 vuotta	48,6 vuotta
Yli 50-vuotiaita	123 henkilöä	119 henkilöä

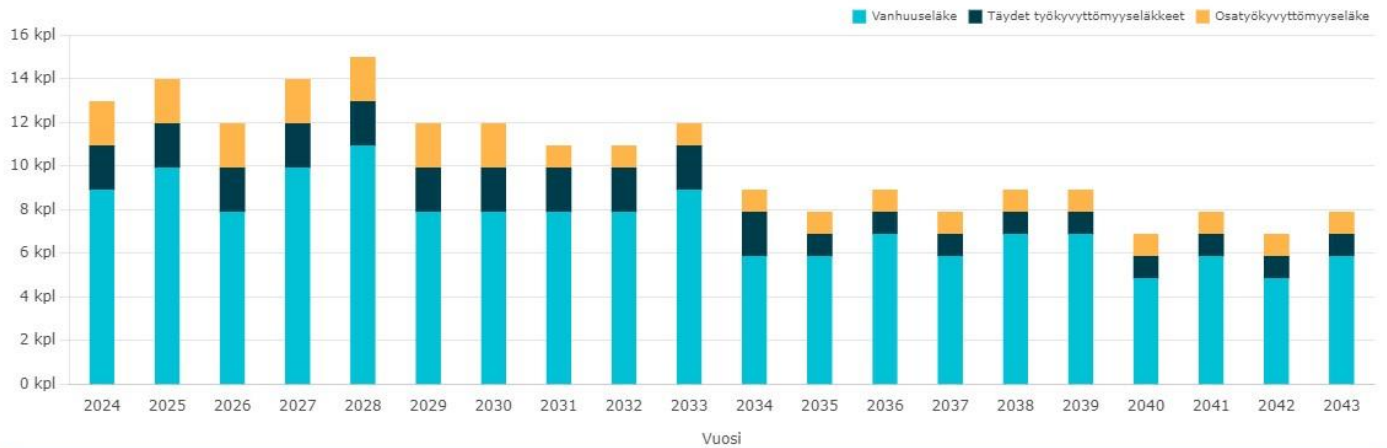
Vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2023.

Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on saavuttanut kunta-alan yleisen keskiarvon vakituisen henkilöstön osalta. Koko henkilöstön osalta Asikkalan kunnan keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alan yleinen keski-ikä vuoden 2022 tilastoihin verrattuna. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2022 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,4 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,5 vuotta. Vuonna 2023 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 46,3 vuotta.

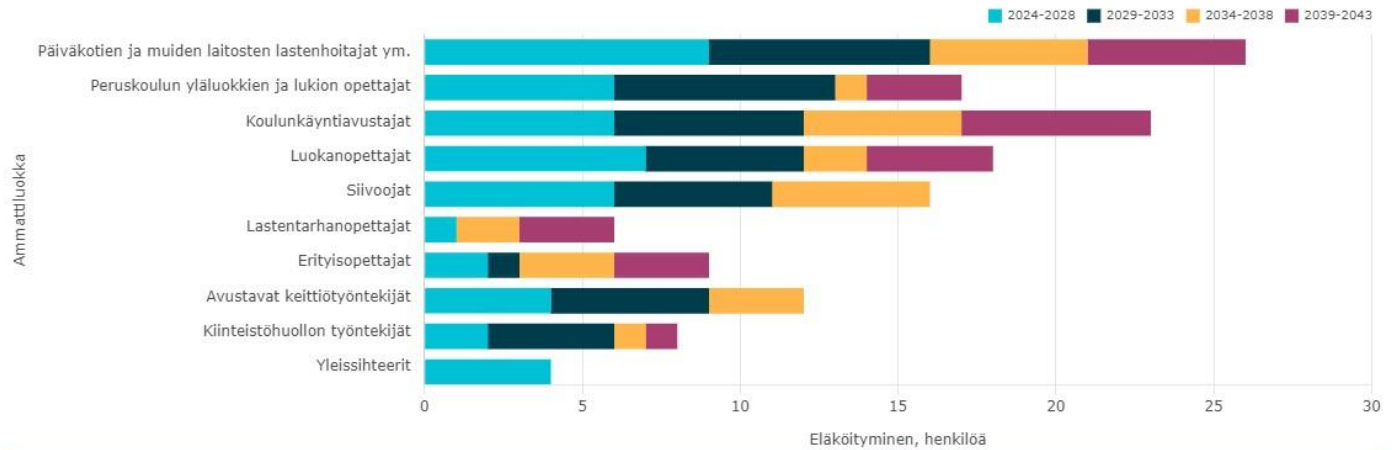
Yli 50-vuotiaiden osuus Asikkalan vakinaisesta henkilöstöstä on jälleen noussut, ollen 45,5 prosenttia vuonna 2023 (noin 44,6 prosenttia vuonna 2022). Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2022. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän osuus vakituisista on kääntynyt nousuun, ollen 5,2 prosenttia vuonna 2023.

Eläköitymisennusteet

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



(Ammattitasoisen kuvaajan nimikkeitä ei voi muuttaa, vaan ne tulevat suoraan Kevan järjestelmästä.)

Vuoteen 2028 asti eläköitymisennusteen mukaan vuosittain tulee jäämään 12-15 työntekijää eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke ja osatyökyvyttömyyseläke yhteenlaskettuna). Vuoden 2028 jälkeen eläköitymiset kääntyvät ennusteen mukaan laskuun. Tulevien eläköitymisien huomioiminen rekrytoinneissa on olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa on hyvä huomioida, että esim. muutokset tukipalveluissa yt-neuvotteluiden päätteeksi eivät vielä näy ennusteessa. Päiväkodeissa on odotettavissa lastenhoitajien eläköitymisiä, joka osaltaan myös tukee henkilöstörakenteen luonnollista muokkaantumista vuonna 2030 voimaan tulevaa varhaiskasvatuksen henkilöstörakennevaadetta varten, joka edellyttää sosionomien lisäämistä.

Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta

Henkilöstömäärä laski aavistuksen vuonna 2023 edellisvuoteen nähden ja laskeva trendi tulee jatkumaan myös vuonna 2024. Palvelualueet ovat laatineet erillisenä liitteenä olevan henkilöstösuunnitelman, jossa arvioidaan palvelualueiden henkilöstön määrän kehittymistä vuosina 2024–2026. Suunnitelman osalta on hyvä huomioida, että erityisesti meneillään oleva talouden sopeuttaminen voi aiheuttaa muutoksia. Talouden sopeuttamisessa ensisijainen keino säästää henkilöstökuluissa on hyödyntää ns. luonnollista poistumaa eli esim. eläköitymisen yhteydessä ei palkata uutta henkilöä, jos palveluntuotanto tämän mahdollistaa.

Kunnan varhaiskasvatuspalveluissa on jatkettu valmistautumista varhaiskasvatuslain myötä muuttuviin kelpoisuusvaatimuksiin henkilöstösuunnittelun keinoin ja kannustamalla erityisesti lastenhoitajia sosionomikoulutukseen. Asikkalan kunnalla on muiden kuntien tapaan haasteena osaavan henkilöstön saatavuus. Kunnan palveluissa erityisiä rekrytointihaasteita on havaittavissa teknisen henkilöstön, tukipalveluiden, varhaiskasvatuksen ja tietyn opetushenkilöstön osalta.

Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstö on joko virka- tai työsuhteessa Asikkalan kuntaan. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhteeseen. Sellaiset virat, joissa ei tosiasiallisesti käytetä julkista valtaa, on muutettu työsuhteiksi. Työ- ja virkasuhteiden täyttöä, myös määräaikaisten osalta, seurataan täyttölupien perusteella. Näin ollen periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ovat yhteisesti sovittuja ja ne käsitellään avoimesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Asikkalan kuntaan otetaan tehtävien luonteen ja palvelujen tarpeen perusteella vakinaiseen eli toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla lain mukainen peruste ja peruste on kirjattava työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt tai työllistämistukityö. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perusteltua syytä. Kyseinen tieto on aina merkittävä työsopimukseen. Määräaikaisuuksien perusteita tarkastellaan vuosittain.

Työaikamuodot ja muut työn tekemisen järjestelyt

Asikkalan kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, liitteen 18 mukainen työaika sekä OVTES:n mukaiset opetusalan työaikamuodot (opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika, kokonaistyöaika ja vuosityötunteihin perustuva työaika). Työajan mahdollinen osa-aikaisuus määräytyy kunnan palvelutoiminnan mukaan tai henkilön omasta pyynnöstä.

Kunnassa on käytössä erilaisia keinoja vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen, kuten liukuva työaika sekä etätömahdollisuus, joista on omat ohjeistukset.

Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä

Kunnan työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kunnassa toteutetaan

lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Lisäksi työterveyshuollon on mahdollista ohjata työntekijä kunnan liikuntaneuvontaan.

Asikkalan työterveyshuolto siirtyi 1.4.2024 alkaen Terveystalolle, jonka myötä mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma tullaan laatimaan uusiksi.

Kunnalla on myös käytössään varhaisen tuen malli, jonka avulla voi tarvittaessa ottaa puheeksi ja havaita mahdollisia haasteita ja ongelmia työntekijän työ- tai toimintakyvyssä ja työssä selviytymisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä.

Lisäksi kunta tarjoaa erilaisia liikuntamahdollisuuksia veloitusetta työkyvyn ylläpitämiseksi, kuten maksuttomia liikuntavuoroja liikuntahallilla sekä maksuttoman kuntosalin. Kunta tarjoaa myös liikunta-, kulttuuri- ja hierontaseteleitä yli 6 kuukauden palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle. Mielen hyvinvoinnin tukemiseksi työterveyspsykologipalvelujen lisäksi on käytössä Auntie-palvelu, joka tarjoaa matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalveluita etäyhteyden välityksellä elämän erilaisia haastetilanteita varten. Työkyvyn tukemiseksi etsitään jatkuvasti aktiivisesti keinoja, kuten työtehtävien sopeuttaminen, osa-aikaeläkemahdollisuudet ja uudelleen koulutukset.

Työsuojelutoiminnassa kartoitetaan aktiivisesti työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästi henkilöstöä kuormittavia tekijöitä.

Lisäksi kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely, jonka perusteella yksiköissä asetetaan tavoitteita erilaisten painopisteiden kehittämiseksi. Vuonna 2024 työhyvinvointikysely toteutetaan marras-joulukuussa.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusosalat 2024

Asikkalan kunnassa tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitää sitä siten, että se tukee kunnan strategiaa, palvelutoiminnan tavoitteita, muutoksiin varautumista ja työurien pidentämistä. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista. Koulutukseen suhtaudutaan myönteisesti, ja koulutukseen ja omaehtoiseen koulutukseen on erilaisia kannusteita. Lisäksi Asikkalan kunnassa on aloitettu pitkäjänteinen osaamisen kehittäminen ja oman työn kehittäminen kunnassa mm. tuotekehitystyön erikoisammattitutkintojen kautta. Neljäs vuosiluokka saa tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon valmiiksi kevään 2024 aikana ja vuosiluokan valmistuttua lähes 100 kunnan työntekijää on suorittanut kyseisen tutkinnon.

Asikkalan kunnan palvelualueet ovat varanneet koulutusmäärärahat omien palvelualueidensa määrärahoihin pohjautuen oman palvelualueen koulutustarpeisiin. Esihenkilöiden yhteiset koulutukset hallinnoidaan henkilöstöpalveluiden toimesta.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan palvelualueittain ja edelleen ammattiryhmittäin. Esihenkilöllä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käydään läpi tehtävät, henkilökohtaiset tavoitteet, mahdolliset työn muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (ulkopuolisen järjestämät koulutukset, seminaarit, konferenssit ja sisäiset koulutukset).

Omaehtoiseen koulutukseen suhtaudutaan positiivisesti ja työntekijän on mahdollista saada kunnanhallituksen vahvistamien periaatteiden mukaisesti myös palkallista vapaata koulutuksen suorittamiseen. Periaatteita ei ole hetkeen päivitetty ja vuonna 2024 laaditaan nykypäivän koulutusmaailmaan sopivat periaatteet omaehtoisen koulutuksen tukemiseen.

Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2024

Konsernipalvelut

Hallintohenkilöstö

Jatkuva Kela- ja Waltti-koulutus, ORP-koulutus, Päijät-Hämeen liiton tekoälykoulutus, Eduhousen koulutuksia

Maaseutuhallinto

Cap27-ohjelmakauden tuet ja toimeenpano, petosten torjunta, tietoturva, varautumiskoulutus

Kasvatus- ja opetuspalvelut

Palvelualueen hallinto

Taloulosaaminen

Esihenkilöt

Esimiespassi, opetushallinnon tutkinto 15 op, oppilaitoksen hyvinvointi, uudistuvan oppilaitoksen johtaminen

Opettajat

Pedagoginen turvallisuus, oppiainekohtaista koulutusta ja osaamisen kehittämistä tietoviestinnässä

Koulunkäynninohjaajat

Pedagoginen turvallisuus

Varhaiskasvatuksen hallinto

Taloulosaaminen

Esihenkilöt

Hätäensiapukoulutus, Eduhousen koulutuksia

Varhaiskasvatuksen opettajat

Hätäensiapukoulutus, Eduhousen koulutuksia, UPEA-koulutus (digiosaaminen)

Varhaiskasvatuksen hoitajat/avustajat Hätäensiapukoulutus, Eduhousen koulutuksia

Hyvinvointipalvelut

Hyvinvointipalveluiden hallinto

Ea-koulutus, alaan liittyvä
täydennyskoulutus, tekoälyyn liittyvät
koulutukset

Liikuntapalvelut

Ea-koulutus, alaan liittyvä
täydennyskoulutus, tekoälyyn liittyvät
koulutukset

Ikääntyneiden palvelut

Ea-koulutus, alaan liittyvä
täydennyskoulutus, tekoälyyn liittyvät
koulutukset

Työllisyyspalvelut

Te-uudistukseen liittyvät koulutukset, Ratko,
tekoälyyn liittyvät koulutukset

Nuorisopalvelut

Ensiapu, alaan liittyvä täydennyskoulutus,
nepsy, tekoälyyn liittyvät koulutukset

Kirjastopalvelut

Ensiapu, ake-koulutukset, kirjastojärjestelmä
koulutus, tekoälyyn liittyvät koulutukset

Tekniset palvelut

Esihenkilöt

Työturvallisuus, alaan liittyvä
täydennyskoulutus

Hallintohenkilöstö

Populus, ORP-koulutus, Päijät-Hämeen liiton
tekoälykoulutus, Eduhousen koulutuksia,
KIVRA-koulutus

Tekninen henkilöstö

Rakennusvalvonta: rakennusvalvontapäivät,
Kuntaliiton webinaarit
lainsäädäntömuutoksista

Liikenneväylät ja yleiset alueet:
projekti koulutus, Talvitiepäivät, Vesityökortit

Ympäristönsuojelu: ympäristöhallinnon
koulutus- ja neuvottelupäivät, Kuntaliiton
koulutukset, ympäristönsuojelun
viranomaispäivät

Yksityistiepäivät

Tukipalvelut (esihenkilöt)

Esihenkilökoulutusta, Populus

Tukipalvelut

Tulityökorttien uusiminen, ea-koulutus, uudet ravitsemussuositukset (ruokapalvelu)

Koko kunnan esihenkilöt

Kaikille esihenkilöille osaamistavoitteeksi vuodelle 2024 on asetettu henkilöstöhallinnon ohjelmisto-osaamisen ja yleisen talousosaamisen vahvistaminen. Varautumisen, tietoturvan ja riskienhallinnan koulutukset ovat edelleen yleisesti esihenkilöille hyödyksi kuten myös erilaiset viestintä- ja henkilöstöjohtamisenkoulutukset.

Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamisen seuranta tehdään vuosittain henkilöstökertomuksessa. Raportointi tehdään omana kokonaisuutenaan tilinpäätökseen mennessä. Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tarkistetaan ja päivitetään vuosittain ja sitä voidaan myös täydentää ja tarkistaa tarvittaessa kesken vuoden, mikäli toiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia.

Liite, henkilöstömäärän kehittyminen

Palvelualue	Ammattiryhmä/ammattiala	Henkilöstö määrä 1.1.2024	Henkilöstö määrä 2025	Henkilöstö ömäärä 2026	Muuta huomioitavaa
Konsernipalvelut					
Johtavat viranhaltijat	kunnanjohtaja, talusjohtaja, hallinto- ja henkilöstöpäällikkö	3	3	3	
Kaavoitus	kaavoituspäällikkö, kaavoituksen hallintotyöntekijä	2	2	2	
Hallintohenkilöstö	hallinnon asiantuntija, tietohallintopäällikkö, hallintosihteeri, palvelusihteerit, hallinnon kehittämisspäällikkö	1+1+1+4+ 1	1+1+1+3	1+1+1+3	
Maaseutuhallinto	maaseutupäällikkö, maaseutuasiamies	1+3	1+3	1+3	
Elinvoimapalvelut	kehittämisspäällikkö, kehittämisassistentti, matkailuneuvoja, elinvoima-asioiden projektipäällikkö (päättyy kesä 2024)	4	2+(1)	2+(1)	
	yht.	21	18	18	
Tekniset palvelut					
Hallinto	tekninen johtaja, taluspäällikkö, maanrakennusmestari, paikkatietoasiantuntija, talonrakennusmestari, tukipalvelupäällikkö	6	6	6	
	palvelusihteeri	3	2	2	
Vesihuolto	Vesihuoltoinsinööri, vesilaitoksen hoitaja, 2x vesilaitoksen työntekijä	6	5	5	
	Jätevedenpuhdistamon hoitaja, jätevedenpuhdistamon työntekijä				
Muut	Rakennusvalvonta	2	2	2	
	Ympäristönsuojelu	2	2	2	
	mittaaja, rakennusammattimies	2	2	2	
	yht.	21	19	19	

Tukipalvelut				
Kiinteistöpalvelut	kiinteistönhoito	8	6	6
Ruokapalvelut	ruokapalvelutt., kokit, ruokapalv.esihenkilöt	15/5/3	13/5/2	13/5/2
Siivouspalvelut	siivooja	26	15	14
	yht.	57	41	40
Kasvatus- ja opetuspalvelut				
Hallinto	Sivistysjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö, talouspäällikkö	3	3	3
	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja, yhteisökasvattaja	2	2	2
Opetuspalvelut				
	rehtori, koulusihteeri	4	4	4
	opetushenkilöstö yht	80	74	70
	*yläkoulu ja lukio	36	35	34
	*alakoulut	27	25	22
	*erityisopetus (ala- ja yläkoulu)	17	14	14
	ohjaajat	37	29	29
	hanke (kouluvalmentaja, liikuntavalmentaja)	2		
Varhaiskasvatus				
	päiväkotien johtajat	2	2	2
	opettajat	23	23	23
	sosionomit		2	4
	hoitajat ja avustajat	37,5	35,5	33,5
	perhepäivähoitajat	2	2	2
Hyvinvointipalvelut				
Hallinto	Hyvinvointijohtaja, hyvinvointikoordinaattori	1+1	1+1	1+1

Johtamisjärjestelmä rehtori ja apulaisrehtori
Henkilöstömäärä riippuu v.2024 päätöksistä

Liikuntapalvelut	Liikuntavastaava, liikunnanohjaaja, liikuntapaikkojen hoitaja	1+2+1	1+2+1/2	1+2+1/2
Nuorisopalvelut	Nuorisovastaava, etsivä nuorisotyöntekijä, nuorisotalon vastaava ohjaaja, (koulunuorisotyöntekijä)	1+1+1+(1)	1+1+1	1+1+1
Nuorten työpaja	Nuorten työpajan vastaava ohjaaja, nuorten työpajan ohjaaja	1+1	1+1	1+1
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	Kirjasto- ja kulttuurijohtaja, kulttuurituottaja, mediaohjaaja, kirjastovirkailija	1+1+1+3	1+1+1+3	1+1+1+3
Työllisyyspalvelut	Työllisyysvastaava, omavalmentajat	1 + 2	1+2	1+2
Ikääntyneiden palvelut	Senioriohjaaja + oppisopimusopiskelija	1 + 1	1+1	1
yht.		23	22	21