



Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Sisällys

1	Yleistä	3
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
3	Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen.....	6
4	Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	7
4.1	Palvelussuhteen luonne.....	7
4.2	Työaikamuodot ja muut työn tekemisen järjestelyt.....	9
4.3	Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet	9
4.4	Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen hankkiminen.....	10
5	Koulutussuunnitelma	10

1 Yleistä

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) velvoittaa kuntatyönantajat laatimaan koko henkilöstöä koskevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosittain.

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

- 1) toteutuneiden määrääikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- 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 ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma voi sisältyä muihin suunnitelmiin. Riverian työhyvinvointisuunnitelmaa 2024–2027 tukevat asiakirjat ja ohjeet sisältävät henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja elämänvaihejohtamiseen liittyviä linjauksia.

- Varhaisen tuen toimintamalli
- Korvaava työ
- Työnohjaus
- Perehdyttäminen Riveriassa
- Osaamisen kehittämisen toimintatavat ([Henkilöstö- ja viestintäjohtajan päätös 30.1.2024](#))
- Elämänvaihejohtaminen
- Hyvä työkäyttäytyminen Riveriassa
- Työyhteisösovittelu
- Riverian päihdeohjelma

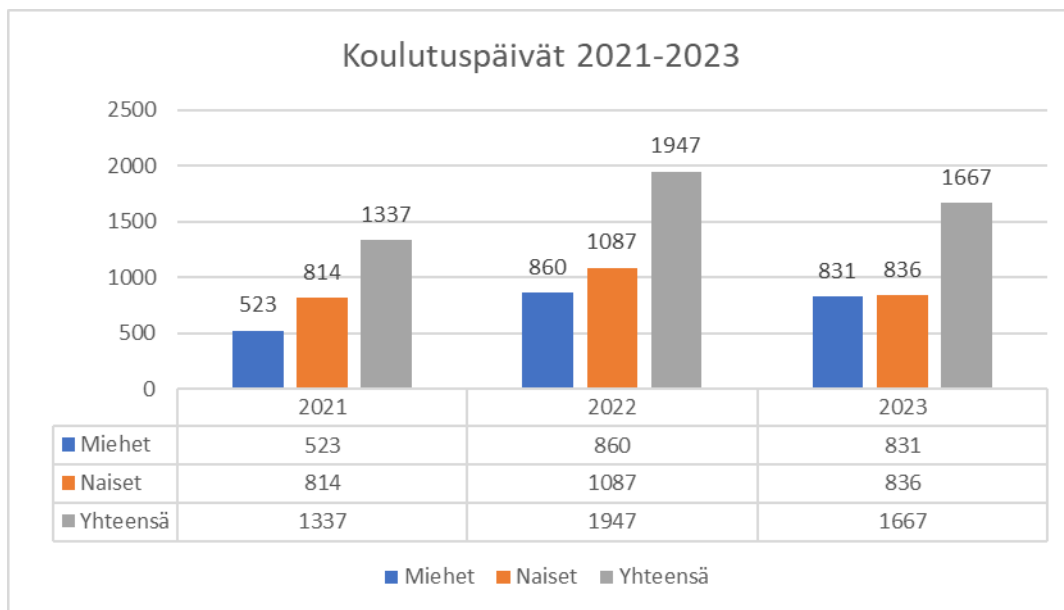
- Työterveyden toimintasuunnitelma
- Seuraamukset väärinkäytöksistä ja rikkomuksista työtehtävissä
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Osana Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa kuvataan mm. korvaavan työn, työn muotoilun ja työhön paluun tuen menetelmiä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuvattu vuosittain yhteistyötoimikunnalle raportoitavat henkilöstön palvelussuhdetiedot.

Riverian rekrytointiohjeessa kuvataan Riverian rekrytointiprosessin vaiheet eri toimenpiteineen.

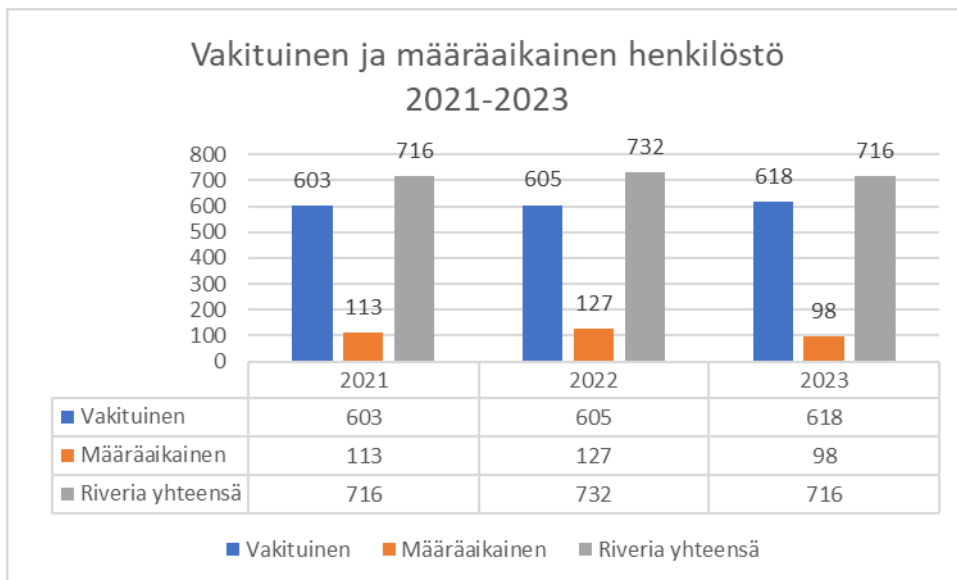
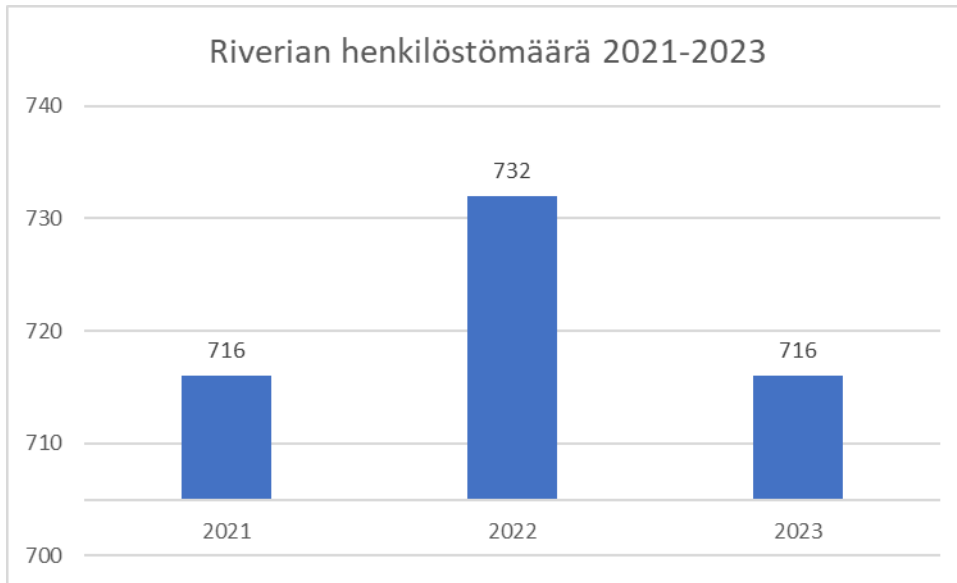
Riveriassa laaditaan vuosittain erillinen koulutussuunnitelma, jossa määritellään henkilöstölle suunnitellut koulutukset ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.



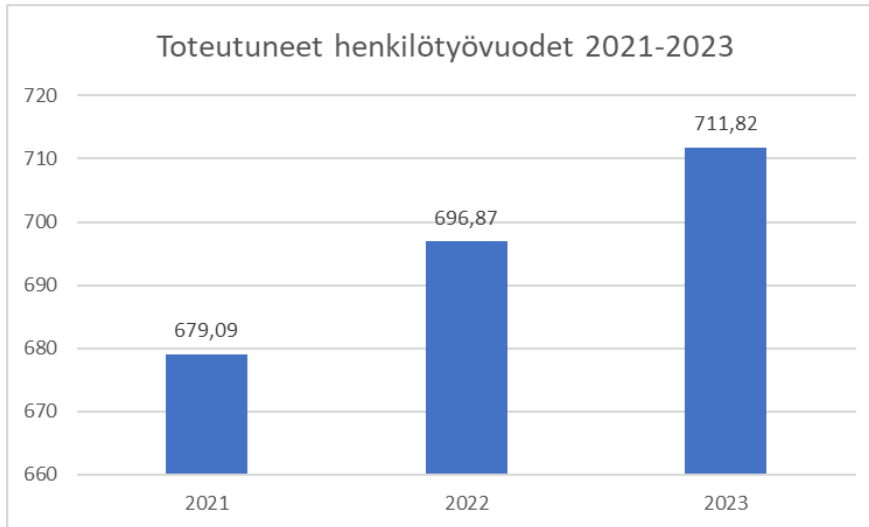
Talous- ja toimintasuunnitelmassa 2025–2027 todetaan, että suunnitelmakaudella henkilöstön kehittämistyön painopiste on uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman sisältö laaditaan toimintavuoden 2025 aikana.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärästä ja -rakenteesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa, joka valmistuu tilinpäätöksen yhteydessä. Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta on tässä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käytetty tarkasteluaikana vuoden viimeistä päivää.



Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on laskenut ja vastaavasti vakituisten palvelussuhteiden määrä on lisääntynyt.



Henkilötyövuosikertymä ajalta 1.1.-13.11.2024 on 564,32. Arvioitu toteuma vuodelle 2024 on 644,93 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien arvioitu toteuma talousarviovuodelle 2025 on 633.

3 Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen

Riverian henkilöstön keski-ikä on noin 51 vuotta. Alimman mahdollisen eläköitymisiän saavuttaa vuosien 2025–2027 aikana yhteensä 60 henkilöä. Heistä opetushenkilöstöön kuuluvia on 41 ja muuhun henkilöstöön kuuluu 19 henkilöä. Tyypillisesti henkilöstö eläköityy noin vuoden kuluttua alimman eläkeiän saavuttamisen jälkeen.

Ikärakenne 4.9.2024	KVTES	OVTES	TS	Yhteensä
Alle 30	10	13		23
30–34	19	12		31
35–39	30	31	1	62
40–44	34	65	3	102
45–49	22	64	2	88
50–54	50	66	1	117
55–59	46	91	3	140
60–64	41	92	4	137
Yli 65	6	14		20
Riveria yhteensä	258	448	14	720

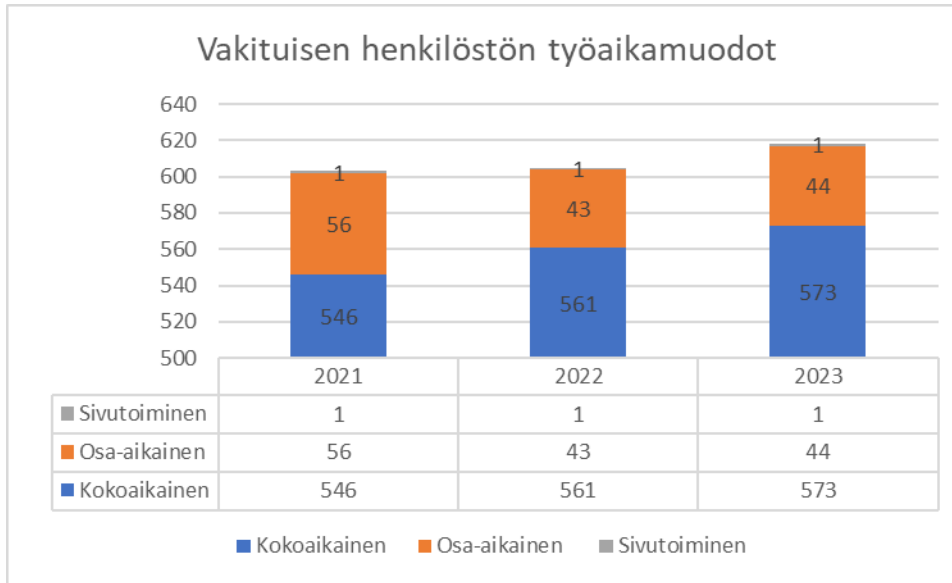
Alimman eläkeiän saavuttava henkilöstö vuosina 2025–2027

Vuosi	Hyvinvointi ja terveys	Palvelutoiminta	Rakentaminen	Teollisuus ja biotalous	Yhteiset palvelut	Kaikki yhteensä
2024	7	2	3	4	4	20
KVTES			1	2	4	7
OVTES	7	2	2	2		13
2025	3	1	2	3	5	14
KVTES		1		3	3	7
OVTES	3		2			5
TS					2	2
2026	3	4	3	5	4	19
KVTES					4	4
OVTES	3	4	3	5		15
2027	5	3	5	4	8	25
KVTES	1			1	8	10
OVTES	4	3	5	2		14
TS				1		1
Kaikki yhteensä	18	10	13	16	21	78

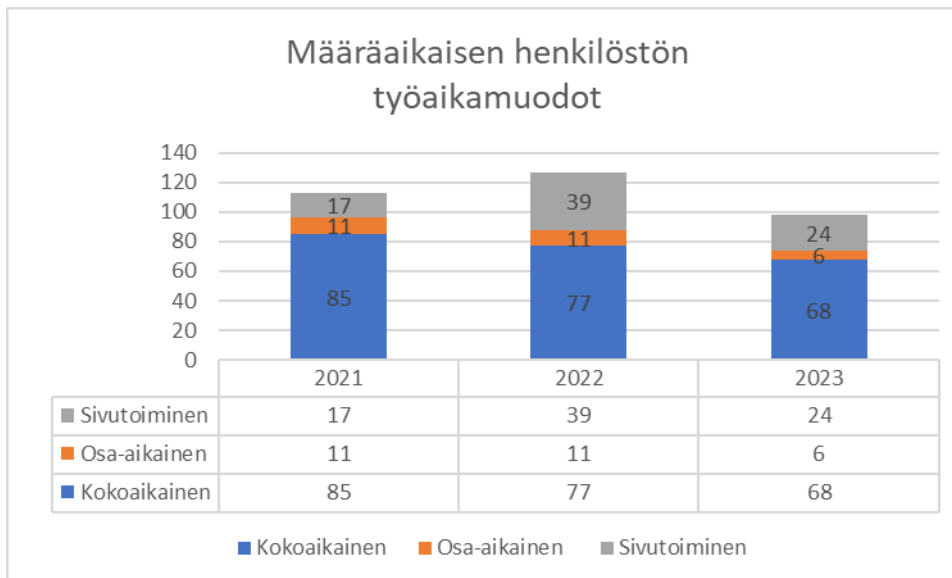
4 Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet

4.1 Palvelussuhteen luonne

Riveriassa henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakiintuneeseen tarpeeseen tarvittava henkilöstö palkataan työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin.



Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä (työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 2 luku 3). Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain lain mukaisin perustein. Näitä perusteita ovat mm. työn luonne, sijaisuus, avoimen viran hoito tai viranhaltijan / työntekijän oma pyyntö. Jokaiseen määräaikaiseen työsopimukseen ja virkamääräykseen merkitään syy määräaikaisuuden perusteista.



Vakinaisen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen palkatun henkilöstön lisäksi tai sijaan voidaan käyttää myös lyhytkestoista vuokratyövoimaa ostopalveluina hankittavana henkilöstöressurssina.

4.2 Työaikamuodot ja muut työn tekemisen järjestelyt

Suurin osa Riverian tehtävistä on kokoaikaisia. Riveria työnantajana tarjoaa työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain mukaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen lisätyötä, mikäli lisätyön teettämistarvetta ilmenee.

Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät työtehtävät pystytään hoitamaan asianmukaisesti. Osa-aikatyön syitä on useita; henkilö saattaa olla osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osittaisella hoitovapaalla, tai henkilö saattaa muuten olla toivonut osa-aikaista työaika. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Osa-aikatyötä käytetään esim. työkyvyn ja työssä jaksamisen/ työhyvinvoinnin tukena sekä perheen ja työelämän yhteensovittamisen keinona. Osatyökykyisille työntekijöille suunnitellaan tarvittaessa työterveyshuollon kanssa yhteistyössä kevennettyjä työnkuvia, jotka voivat olla myös osa-aikaisia.

Lisäksi Riveriassa hyödynnetään osasairauspäivärahan käyttöä, jolloin esimerkiksi pitkältä sairauspoissaololta työhön paluu voidaan toteuttaa osittaisen työajan kautta.

Ikääntyvien työntekijöiden osalta käytössä on osittainen varhennettu vanhuuseläke (ent. osa-aikaeläke). Osittaisen perhevapaan avulla helpotetaan lapsiperheiden työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyöstä sopiessa huomioidaan kokonaisuutena työyhteisön tilanne ja esimerkiksi opetushenkilöstön osalta työaikajärjestelyjen toteuttamistavat vahvistetaan jaksoittain ja esimerkiksi tiettyä kiinteää viikkovapaapäivää ei voi sopia.

Moniympäristötyön mahdollistaminen on osa Riverian henkilöstöjohtamisen käytänteitä sekä sujuvan arjen turvaamista. Moniympäristötyösopimus tehdään silloin, kun kyseessä on vähintään kuukauden kestävä säännöllinen paikkariippumaton työ.

Riveriassa on myös mahdollista hyödyntää joustotyöaika (Työaikalaki (872/2019, 13§) erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä ja myös muunlaisessa työssä, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai työn tekemisen paikkaan. Joustotyö ei koske työnantajan tiloissa tehtävää asiakaspalvelua, jota annetaan aukioloajan puitteissa. Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

4.3 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet

Henkilöstön työkykyä Riveriassa tuetaan erilaisin toimenpitein ja toimintamallein, joita tukee suunnitelmallinen työterveysyhteistyö. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, osaamista ja motivaatiota, ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä löytää työssä jatkamista tukevia ratkaisuja silloin, kun työkyky on heikentynyt. Henkilöstön työkykyisyyttä seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työtyytyväisyyskyselyistä ja työolojen arvioinnista saatavaa tietoa sekä työterveyshuollon raportteja hyödynnetään työkykyriskien ennakoinnissa, työolojen kehittämisessä ja toimenpiteiden suuntaamisessa työkykyriskissä oleville.

Työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain. Osatyökykyisten terveydentilaa ja työssä selviytymistä seurataan työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyönä, ja tarvittaessa pidetään kolmikantaisesti (työntekijä, työnantaja, työterveyshuolto) työterveysneuvotteluita.

Riverian ikääntyvän henkilöstön huomioiminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

4.4 Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen hankkiminen

Ellei yhteistoimintamenettelyssä sovita toisin, Riveria toteuttaa työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen veloitteen maksamalla taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotulle yhden (1) kuukauden varsinaisen palkan suuruisen korvauksen erillisen päätöksen perusteella. Edellytyksenä maksamiselle on, että henkilön palvelussuhde on kestänyt vähintään viisi (5) vuotta.

5 Koulutussuunnitelma

Riveriassa laaditaan koulutussuunnitelma vuosittain ja koulutussuunnitelmassa koulutukset on ryhmitelty henkilöstöryhmittäin.

Henkilöstöä kannustetaan kehittämään työkykyään, ammattitaitoaan ja työtapojaan. Oppimista voidaan tukea täydennyskoulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten mentoroinnilla, riittävällä perehdyttämisellä, itseopiskelulla ja tiimityöllä. Osaamistarpeet arvioidaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä.

Riveriassa osaamisen johtaminen on tavoitteellista organisaation osaamispääoman kehittämistä, joka perustuu perustehtävään, visioon ja strategiaan. Osaamisen johtamisella varmistetaan, että organisaatiolla on riittävästi oikeanlaista osaamista nyt ja tulevaisuudessa.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kuntayhtymän palvelutuotannossa. Osaamisen ennakkointia tarvitaan, kun laaditaan kuntayhtymän strategia pidemmällä tähtäimellä. Tuloksena syntyvät tällöin osaamisen kehittämissuunnitelmat ja tarvittaessa myös rekrytointisuunnitelma uuden osaamisen hankkimiseksi. Uuden osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman sisältö laaditaan toimintavuoden 2025 aikana.

Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset sekä tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat koko henkilöstöä. Tavoitteena on, että Riveria on työnantaja, jonka palveluksessa henkilöstö täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Määräaikaisen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet ovat suhteessa määräaikaisen palvelusuhteen pituuteen.

6 Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Yhteistyötoimikunta ja johtoryhmä seuraavat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista vuosittain. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan Riveriassa vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä sekä osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman raportointia yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Lisäksi osana vuosittain laadittavaa tilinpäätöstä tehdään henkilöstötilinpäätös, johon sisältyy mm. toteutuneiden määräaikaisten ja vakituisten työ- ja virkasuhteiden määrät, henkilöstön koulutuspäivät, palvelussuhdetiedot.