

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA

Sisältää henkilöstön yhdenvertaisuus- ja
tasarvosuunnitelman

Lapinjärven kunta 2022

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa xx.xx.xxxx
Hyväksytty kunnanhallituksessa xx.xx.xxxx

LAPINJÄRVI
LAPPTRÄSK



ihmislähtöinen kunta
MÄNNISKOORIENTERAD KOMMUN

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, työsuhde- 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. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla yhteistyötoimikunnassa, johon kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja järjestöjen edustaja.

Suunnitelmasta tulee käydä ilmi ainakin:

1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden kehittämisestä;
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 ryhmiteltynä, sekä;
5. 1-4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin
2. keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää
3. osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin, sekä
4. joustaviin työaikajärjestelyihin.

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.

Sisällys

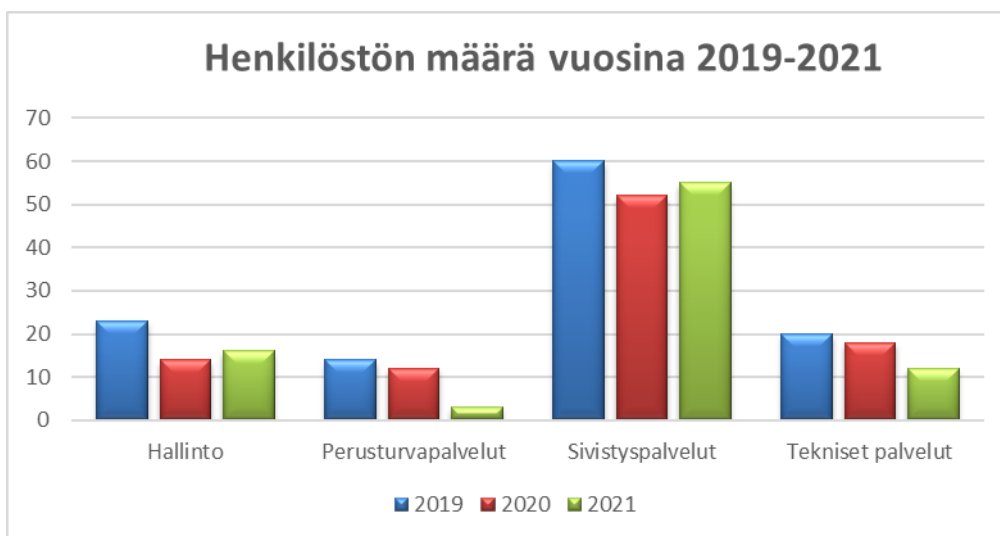
1. HENKILÖSTÖN RAKENNE JA MÄÄRÄ.....	4
Ikäjakautta	4
Eläköitymisennuste	5
Henkilöstömäärän ja -rakenteen kehitys ja hallinta	6
Osaamisen kehittäminen ja kokonaisuudet vuodelle 2023.....	7
Työaikamuodot ja muut työntekeksen järjestelyt.....	7
Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä	7
Osaamisen kehittäminen ja kokonaisuudet vuodelle 2023.....	8
2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	9
Tasa-arvo huomioidaan Lapinjärven kunnan luottamushenkilövalinnoissa	10
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen rekrytoinneissa ja henkilöstöasioissa	10
Varhaisen puuttumisen malli	11
3. Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2023.....	12
4. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta.....	12

1. HENKILÖSTÖN RAKENNE JA MÄÄRÄ

Lapinjärven kunnan henkilöstön kokonaismäärä oli 31.12.2021 yhteensä 86 henkilöä. Henkilöstömäärä on laskenut 10 henkilöllä. 31.12.2020 kokonaismäärä oli 96. Taulukoinnissa on käytetty tulosaluejakoa. Lukuun sisältyvät vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset, työllistetyt ja oppisopimuksella työskentelevät kaikki, joilla oli voimassa oleva palvelussuhde kuntaan 31.12.2021.

Tulosalue	Vakinaiset			Määräaikaiset ja sijaiset			Työllistetyt ja oppisopimushlöt		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Hallinto	10	9	9	9	4	5	4	1	2
Perusturvapalvelut	12	11	2	2	1				1
Sivistyspalvelut	42	44	40	16	8	15	2		
Tekniset palvelut	16	15	11	3	2		1	1	1
Yhteensä	80	79	62	30	15	20	7	2	4

Lukumäärä tässä on henkilötasolla, kun liitetieto-osiossa on ohjeiden mukaisesti laskettu osa-aikaisuudet kokoaikaisiksi osa-aikojen suhteessa. Eri laskentatavoista johtuen henkilömäärän ero on 6 henkilöä. Toimialojen henkilöstötaulukoissa on henkilötyövuosien mukaiset luvut.

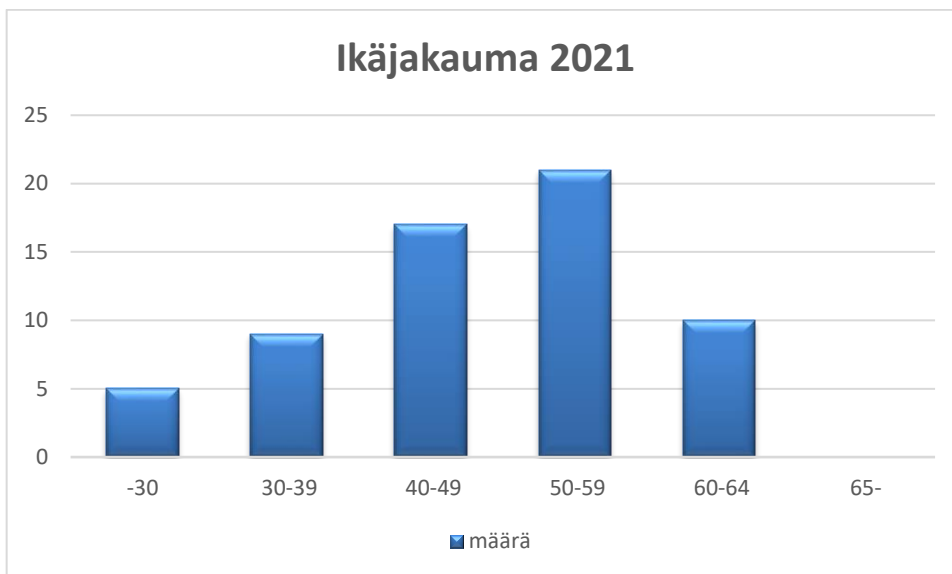


Vakinaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä 8 henkilöä oli osa-aikatyössä. Määräaikaisista työntekijöistä osa-aikaisena oli 7 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2021 jäi 0 henkilöä. Alle 3-vuotiaan lapsen hoitovapaata käytti 3 henkilöä.

Ikäjakauma

Vakinaisesta henkilökunnasta naisia oli 87,30 % ja miehiä 12,70 %.
Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021

Ikä	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-
määrä	5	9	17	21	10	0
%	8 %	14,30 %	27,30 %	33,80 %	16,60 %	0,00 %



Eläköitymisennuste

Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen vuonna 2021

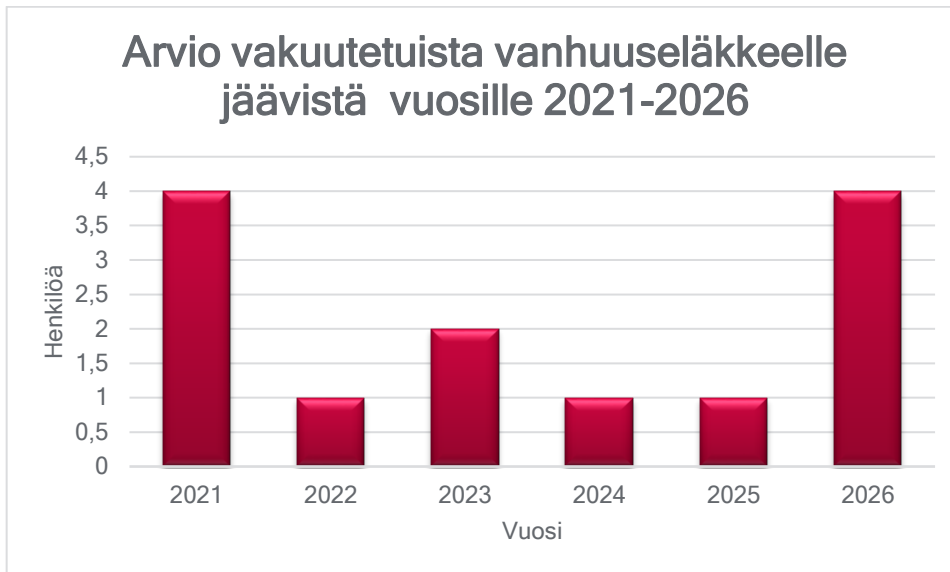
Vuonna 2021 eläkkeelle jäi 0 henkilöä.

Nykyisten eläkelakien mukaan eläkkeelle voi jäädä joustavasti 63-68 -vuotiaana.

Arvio vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisestä

Kevan ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen, sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Tässä on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Lähde: Keva 4.3.2022

Henkilöstömäärän ja -rakenteen kehitys ja hallinta

Uudessa kuntastrategiassa on nostettu voimakkaasti esille henkilöstön hyvinvointi, joka vaatii erityisiä panostuksia johtamiseen ja arvostavan ilmapiirin rakentamiseen. Sisäistä tiedotusta on syytä kehittää, jotta koko henkilöstöllä on tieto mm. kunnan taloustilanteesta ja kunnassa meneillään olevista asioista.

Etätyön osuus on kasvanut korona-aikana ja on huomattu, että joidenkin tehtävien suorittaminen on jopa tuotteliaampaa kotona ja etätyöllä on myös suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Lapinjärven kunnassa on voimassa olevat etätyöohjeet ja etätyösopimus pohjat. Etätyötä tullaan jatkossakin hyödyntämään Lapinjärven kunnassa niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista.

Sairauspoissaolojen osalta on otettu, yhdessä työterveyshuollon kanssa käyttöön korvaavan työn malli. Lapinjärven kunnassa on kehitetty palkittu ihku-agenttien koulutusmalli, jossa osallistaminen viedään suoraan käytännön tasolle asiakas-yhdyspintaan. Malli toimii samalla muutosvalmennuksena henkilöstölle, jota tarvitaan jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa esim. työn joustavuuden vaatimusten kasvaessa. Koulutusta jatketaan kunnassa vuonna 2022.

Kunnassa on laadittu TVA-järjestelmät kunnassa olevien työehtosopimusten osalta (KVTES, TS, OVTES). Seuraavana vuorossa on henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin järjestelmän laadinta, joka on tarkoitus tehdä yhteistyötoimikunnassa vuonna 2022.

Henkilöstölle jaetaan digitaalista virikerahaa 75 euron arvosta. Liikuntaa ja kulttuuria tukemalla kannustetaan henkilöstöä harrastamaan monipuolisesti. Kun työntekijä saa itse valita, mitä ja missä hän harrastaa, motivaatio omasta kunnosta huolehtimiseen kasvaa.

Kunnan varhaiskasvatuspalveluissa on aloitettu varautuminen varhaiskasvatuslain myötä muuttuviin kelpoisuusvaatimukseen henkilöstösuunnittelun keinoin. Lapinjärven kunnalla haasteena on osaavan henkilöstön saatavuus, johon tulee jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota, kuten myös osaavan henkilöstön pysyvyyteen.

Kunnan sairauspoissaolot ovat olleet koronapandemiasta huolimatta matalalla tasolla. Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden haasteet ovat kuntasektorilla arkipäivää. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on laadukkaan palvelutuotannon selkäranka.

Osaamisen kehittäminen ja kokonaisuudet vuodelle 2023

Strategian mukaisesti tulemme panostamaan henkilöstön hyvinvointiin. Konsernihallintoon on varattu määrärahaa koko kunnan henkilöstön yhteisiin koulutuksiin liittyen mm. johtamiseen ja esihenkilötyöskentelyyn sekä ihmislähtöisen työskentelyn kehittämiseen. Muut koulutusmäärärahat on jaettu talousarviossa toimialoille, jotta toimialat voivat itse päättää heidän tarpeisiinsa parhaiten sopivat koulutukset. Lisäksi pyritään järjestämään muita pienellä rahalla toteutettavia yhteisiä tapahtumia yhteishengen luomiseksi.

Lapinjärven kunnassa on kehitetty palkittu ihku-agenttien koulutusmalli, jossa osallistaminen viedään suoraan käytännön tasolle asiakasyhdyspintaan. Malli toimii samalla muutosvalmennuksena henkilöstölle, jota tarvitaan jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa esim. työn joustavuuden vaatimusten kasvaessa. Koulutusta jatketaan kunnassa.

Työaikamuodot ja muut työntekeksen järjestelyt

Lapinjärven kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika ja OVTES:n mukainen opettajien 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, työaikapankki sekä etätyömahdollisuus, joista on kunnan 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 toimintakuntoa. 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.

Kunnalla on myös käytössä varhaisen puuttumisen malli, jonka tavoitteena on ottaa puheeksi ja havaita mahdollisia haasteita ja ongelmia työ- tai toimintakyvyssä ja työssä selviytymisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä.

Lisäksi kunta tarjoaa liikuntamahdollisuuksia veloituksetta työkyvyn ylläpitämiseksi maksuttoman kuntosalin myötä (avainpanttia vastaan).

Lisäksi kunta tarjoaa virike etuutta yli 3 kuukauden palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle. Työkyvyn tukemiseksi etsitään aktiivisesti keinoja, kuten työtehtävien sopeuttaminen, osa-aikaeläkemahdollisuudet ja uudelleen koulutukset.

Työsuojelutoiminnassa kartoitetaan aktiivisesti työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästi henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Osaamisen kehittäminen ja kokonaisuudet vuodelle 2023

Lapinjärven kunnassa tavoite on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitää henkilöstön osaamista. Koulutukseen suhtaudutaan myönteisesti ja omaehtoiseen kouluttautumiseen kannustetaan.

Lapinjärven kunta on toimialoittain varannut henkilökunnan koulutukseen määrärahoja pohjautuen oman toimialan tarpeeseen. Koko henkilöstöä tai esimerkiksi kaikkia esihenkilöitä koskevien koulutusten määrärahat on maksettu osuuksien mukaan toimialoittain.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Kartoituksesta ovat vastuussa esihenkilöt ja koko kunnan tasolla henkilöstöjohtaja ja kunnanjohtaja. Jatkossa kehitetään prosessia niin että kehityskeskusteluissa nousseet tarpeet ohjaavat toimialan koulutussuunnitelman osan.

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).

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet,

mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslain mukaisesti 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, tarkoituksen mukaisia ja oikeasuhtaisia. Yli 30 henkilön työpaikoilla on myös oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevien toimenpiteiden edistämisestä.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta tähtää naisten ja miesten väliseen tasa-arvon parantamiseen. Tasa-arvolaki estää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän. Tasa-arvolaki parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä ja helpottaa sekä miesten että naisten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän työpaikka- ja koulutusilmoittelussa ja antaa työelämässä syrjityille samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia muuttamaan olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Tasa-arvon edistäminen on viranomaisen virkavelvollisuus. Lain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnan eri alojen toimia koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon vähintään 40 prosenttia. Tämä säännös ei koske kunnanvaltuustoja.

Tasa-arvolaki velvoittaa suunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla on työnantajalla, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä on koko työyhteisöllä.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa. Työnantajien tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan liittyvät seikat:

1. Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
2. Edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. Edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille
5. Helpottaa miesten ja naisten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin

6. Toimia siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Syrjintään liittyviä käsitteitä:

Välitön syrjintä = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, syrjintä raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Välillinen syrjintä = eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun, eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

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

Sukupuoleen perustuva häirintä = henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvo huomioidaan Lapinjärven kunnan luottamushenkilövalinnoissa

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa. Tämän tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja toiminnan pitää luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla edistetään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa tasa-arvon toteutumista. Laki velvoittaa muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista ja sen toteutumisen edistäminen otetaan huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Kunnallisissa ja kuntien välisissä yhteistoiminnan toimielimissä on oltava sekä miehiä että naisia vähintään 40 prosenttia. Tämä ei koske vaalilla valittavia kunnanvaltuustoja. Kunnan johtokunnassa ja muissa luottamushenkilöistä koostuvissa johto-, hallinto-, ja toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Tasa-arvon periaatteita noudatetaan myös niiden tahojen kohdalla, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita toimielimiin. Mahdollisuuksien mukaan jokaista jäsenpaikkaa kohden pyydetään nimeämään sekä naista että miestä. Tästä voidaan poiketa ainoastaan erityisistä syistä. Lapinjärven kunnan hallinto- ja toimielimissä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen rekrytoinneissa ja henkilöstöasioissa

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus valita työntekijäksi parhaaksi katsomansa henkilö, joka täyttää työtehtävään asetetut vaatimukset. Työnantajan on kuitenkin otettava työntekijän valinnassa huomioon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat säännökset. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua. Työnantajan tulee valita tehtävään ansioitunein hakija. Työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että valinnalle on hyväksyttävät, työn laatuun liittyvät perusteet, eikä valinta ole tehty syrjivästi. Työnhakijalta ei saa vaatia sellaisia ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työn suorittamiseksi. Työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä, kun hän tekee päätöksiä työtehtävien jakamisesta, etenemismahdollisuuksien tarjoamisesta tai työsuhteen päättämisestä. Toisaalta työnantajan on edistettävä vajaa työkykyisten selviämistä työelämässä.

Tehtävän sisältö määräytyy viranhoidtomääräyksen ja työsopimuksen sisällön perusteella. Palkka ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen perusteella. Palvelussuhteeseen otettaessa ja palvelussuhteen aikana on otettava huomioon:

- Työsopimuslaki
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki, tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua koskevat määräykset ja periaatteet

Palkkaus on työn vaativuuteen perustuvaa, työhönotossa noudatetaan tasa-arvon periaatteita, uralla etenemisen mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset, työntekijöillä on oikeus työnantajan kustantamiin koulutuksiin yhtäläisin perustein sekä oikeus sellaisiin työskentelyolosuhteisiin, joissa henkilö ei joudu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan häirinnän kohteeksi. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työaikatarkoituksilla ja hyvällä esihenkilötyöllä.

Varhaisen puuttumisen malli

Lapinjärven kunnan varhaisen reagoinnin ja sairauspoissaoloseurannan tarkoituksena on henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen. Tavoitteena on, että työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkit osataan havaita riittävän varhain.

Ennakoiva ja varhainen reagoiminen sekä puheeksi ottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymisessä ja työkykyongelmissa. Lisäksi aktiivista puuttumista vaaditaan silloin kun huomataan työntekijän työkäyttäytymisessä muutos verrattuna aikaisempaan käyttäytymiseen, työntekijän tuloksellisuus tai työn laatu on alkanut heikentyä, työkaverit ovat huolestuneet työntekijästä, työntekijällä on vaikeuksia sitoutua työaikoihin, käyttäytyminen viittaa alkoholin tai päihteiden ongelmakäyttöön, työkyky ei vastaa työn vaatimuksia, joku kokee tulevansa häirityksi tai syrjityksi ja työyhteisön toiminnan laatu, tehokkuus tai työn sujuvuus ovat muuttumassa heikompaan suuntaan.

Lapinjärven kunta noudattaa yhteisesti sovittua sairauspoissaolokäytäntöä ja se koskee kaikkia työntekijöitä.

3. Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2023

Hallintopalvelut	tietotekniset taidot, tiedonhallinta- ja arkistokoulutus, lainsäädäntömuutokset ja lakien soveltamiseen liittyvät koulutukset, vuorovaikutustaidot
Sivistyspalvelut	
Opetuspalvelut	Nepsy-koulutus, Työ- ja ammattitaidon tukeminen, EA-koulutus
Varhaiskasvatuspalvelut	Työyhteisön hyvinvointi, työssä jaksaminen, ICT (Titania), Digikoulutus, EA-koulutus
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	Uhka- ja vaaratilanteet asiakaspalvelussa, EA-koulutus
Nuorisopalvelut	EA-koulutus
Liikuntapalvelut	EA-koulutus
Tekniset palvelut	EA- ja ICT-koulutusta

KOKO KUNNAN ESIHENKILÖT

Kaikille esihenkilöille suositellaan oman palvelualueensa ajankohtaisten asioiden lisäksi koulutusta palvelussuhdeasioista, esihenkilötaidoista henkilöstön suuntaan sekä hallinto- ja talousjohtamisesta. Samoin varautumisen, tietoturvan ja riskienhallinnan koulutukset ovat yleisesti esihenkilöille hyödyksi kuten myös erilaiset viestintäkoulutukset.

4. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä uralla etenemistä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamisen seuranta tehdään vuosittain yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelmaan tehdyt muutokset ja täydennykset käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Koulutussuunnitelmasio hyväksytään vuosittain.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuranta

Henkilöstölle kohdennettuja kyselyjä tehdään _____ niissä kartoitetaan työyhteisön ilmapiiriä ja mahdollisia epäkohtia. Esihenkilöt huolehtivat siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Henkilöstöä tuetaan häirinnän ja ahdistelun ilmoittamisessa ja informoidaan konfliktin selvittämisen annetusta ohjeistuksesta. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon.