

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa 22.11.2021

Hyväksytty kunnanhallituksessa xx.11.2021

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2022

(sisältää henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman)

Työnantaja voi saada taloudellista tukea työntekijöidensä koulutukseen, kun työpaikalla on laadittu koko henkilöstön koulutustarpeiden selvittämiseen perustuva koulutussuunnitelma. Tavoitteena on, että työntekijöiden ammattitaito ei pääse työssä ollessa vanhentumaan.

Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla yhteistyötoimikunnassa, johon kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja pääsopijajärjestöjen edustajat.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

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

- 1) henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden 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 koulutus suunnitelmassa 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.

1. Henkilöstön rakenne ja määrä

Hartolan kunnassa oli vakinaista henkilöstöä vuoden 2020 lopussa 59,55 henkilötyövuotta ja määräaikaista 21,70 henkilötyövuotta. Kunnan henkilöstömäärä on edelliseen vuoteen verrattuna laskenut noin 10 henkilötyövuotta. Määräaikaista henkilöstöä kunnalla on palkattuna sijaisuuksissa, hankkeissa ja työllistettyinä sekä kesätyöntekijöinä. Määräaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt vuosittain lähes samana ja määräaikaisen henkilöstön määrää ei ole tarkoitus lisätä.

Henkilöstön jakautuminen toimialueille:

Toimiala	Vuosi 2019			Vuosi 2020		
	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä
Kunnanhallitus	6,98	3,52	10,50	6,12	2,10	8,22
Sivistyslautakunta	47,72	5,03	52,76	37,43	11,49	48,92
Ympäristölautakunta	1,40	3,84	5,24	0,98	1,52	2,50
Tekninen lautakunta	16,60	6,97	23,57	15,02	6,59	21,61
Yhteensä	71,7037	19,3672	91,0709	59,55	21,70	81,25



Koko kunnassa henkilöstä on eniten sivistystoimessa (49 henkilötyövuotta) ja toiseksi eniten teknisessä toimessa (22 henkilötyövuotta).

Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan

Kunta-alan henkilöstön sukupuolirakenne on naisvaltainen ja valtakunnallisesti naisia on keskimäärin 80 % henkilöstöstä. Hartolassa naisten osuus koko henkilöstömäärästä on noin 76 %.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan toimialoittain 2020	naisia yht.	pros.	miehiä yht.	pros.
Kunnanhallitus	7,90	9,72 %	0,36	0,44 %
Sivistyslautakunta	43,24	53,22 %	5,67	6,98 %
Ympäristölautakunta	1,85	2,28 %	0,65	0,80 %
Tekninen lautakunta	8,49	10,45 %	13,12	16,15 %
Koko henkilöstö	61,48	75,67 %	19,80	24,37 %
Kunta-ala		80,00 %		20,00 %

Ikärakenne

Keski-ikä		Keski-ikä	
Hartolan kunta		kunta-ala 2019	
naiset	49,3	naiset	45,8
miehet	50,6	miehet	45,6
kaikki	49,7	kaikki	45,7



Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2019 noin 45,7 vuotta. Hartolan kunnan koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 49,7 vuotta ja se on noussut edellisestä vuodesta noin kolmella vuodella.

Hartolan kunnassa suurin ryhmä on 50-59 vuotta (32 henkeä) ja toiseksi suurin ryhmä on 40-49 vuotta (20 henkeä). Alle 30 -vuotiaita työntekijöitä oli 5.

Työelämässä jaksamista ja jatkamista tuetaan muokkaamalla henkilön tehtäväkuvausta mahdollisuuksien mukaan tekijälleen sopivammaksi. Ikääntyneillä työntekijöillä on ollut myös työtehtävien salliessa mahdollisuus siirtyä osa-aikaeläkkeelle. Esimiehet pyrkivät toiminnassaan mahdollisuuksien mukaan huomioimaan eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Työhyvinvoinnin parantamisessa otetaan huomioon:

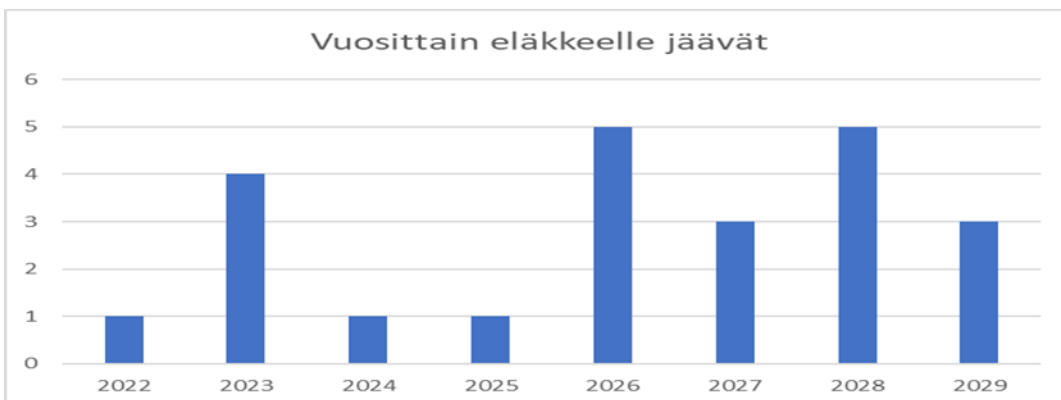
- uusien työntekijöiden perehdytys
- säännölliset työhyvinvointikyselyt ja seuranta
- etätyömahdollisuus
- osa-aikaeläkkeen ja osa-aikatyön mahdollistaminen
- Talkoovapaa, liikuntamajan käyttö ja liikunta- ja kulttuurisetelit, yhteiset henkilöstötapahtumat
- ajanmukaiset työvälineet
- palkkauksen oikeudenmukaisuus

Toimintaympäristön muutokset ja osaamisen kehittäminen

- kehityskeskustelut vuosittain
- ajankohtaiset koulutukset
- tiimiyttäminen ja pelisäännöt kaikille osastoille
- prosessien kehittäminen
- sähköisten toimintamallien hyödyntäminen
- yhteistyö naapurikuntien kanssa
- vaihtoehtona osaamisen ostaminen yrityksiltä
- uusissa rekrytoinneissa puuttuvan osaamisen huomioiminen osastokohtaisesti

Kunnan henkilöstöpolitiikan haasteena on uusien työntekijöiden rekrytointi eläköityvien tilalle, työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja työssä viihtymisen edistäminen, jotta mahdollisimman moni jatkaisi työssä varsinaiseen eläkeikään saakka. Hartolan kunnan henkilöstön vähäinen vaihtuvuus kertoo vahvasta sitoutumisesta paikkakuntaan ja työpaikkaan.

Vakinaisen henkilöstön rekrytoimiseksi Hartolan kunnassa on käytössä täyttöluvan hakeminen kunnanhallitukselta. Uusissa rekrytoinneissa on pyritty varautumaan tuleviin eläköitymisiin. Vuosina 2022 - 2024 eläkeiän saavuttaa 6 henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä vuonna 2022 ei ole yhtään henkilöä. Osa-aikaisia vuonna 2022 on 4 henkilöä (sivistystoimi 4).



Sote-uudistuksen myötä perusturvan tehtävien muutokset eivät Hartolan kunnan henkilöstön osalta näy niin suurena, koska palveluiden tuottajana on vuodesta 2007 ollut Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystoimi. Hartola osalta vuonna 2023 on siirtymässä hyvinvointialueelle vain kuraattorin tehtävä.

Työyksiköiden vaara- ja riskitekijöitä kartoitetaan säännöllisissä työpaikkaselvityksissä. Uusille työntekijöille tehdään työterveyshuollossa alkutarkastus ja muutoin henkilöstön



osalta noudatetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Hartolan kunnassa on myös varhaisen tuen toimintamalli työkykyongelmien tunnistamiseen ja hoitamiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

2. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Hartolan kunnalla on myönteinen suhtautuminen koulutuksiin ja omaehtoiseen opiskeluun. Koulutusten kautta päivitetään ajankohtaiset asiat ja muutokset. Toimialat vastaavat itse sopivien koulutusten valinnasta ja työntekijät tekevät koulutusvalinnat yhdessä esimiehen kanssa. Viime aikoina on lisääntynyt etäkoulutusten tarjonta ja ne on nähty hyväksi vaihtoehdoksi koulutusten seuraamiseksi isommalla ryhmällä työpaikalla.

3. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2022

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä osastojen tarpeiden mukaisiin ajankohtaisiin koulutuksiin.

Kunnan henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyvät painopistealueet ovat osastoin seuraavat:

Koko kuntaa koskevia koulutuksia:

- Dynastyn ja sähköisen arkistoinnin koulutukset
- työsuojelukoulutukset

Hallinto-osaston koulutuksia:

- kirjanpidon vuosittaiset koulutukset
- henkilöstöhallinnon koulutukset
- johtamisen ja hallinnon koulutukset
- arkistokoulutukset
- sähköisen tiedonhallinnan koulutukset

Sivistystoimen koulutuksia

- esimies- ja tiimivalmennukset sekä johtamiseen liittyvät koulutukset
- henkilöstö- ja palkkahallintoon liittyvät koulutukset
- Primus- Kurre ja Wilma-koulutukset
- Opintopolun koulutukset (Koski, opinto-ohjaus, oppilashallinto)
- hyvinvoinnin lisäämiseen liittyvät koulutukset
- kodin ja koulun yhteistyötä edistävät koulutukset
- ensiapu- ja turvallisuuskoulutus
- liikunnan ja Liikkuva koulu -koulutukset
- KiVa-koulun (kiusaamisen vastaisen koulun) kehittämiseen liittyvät koulutukset
- harrastamismallin ja kerhotoiminnan koulutukset
- opetussuunnitelman toteuttamiseen ja arviointiin liittyvä koulutus
- digitaalisiin taitoihin ja sähköisiin oppimisympäristöihin liittyvä koulutus esim. digitaitojen osaamismerkkikoulutus
- oppiainekohtaiset koulutukset
- erityisopetukseen liittyvät koulutukset
- oppilaanohjaukseen ja oppilashuollon kehittämiseen liittyvä koulutus
- nuoriso- ja vapaa-ajan ammatilliset koulutukset
- nuorisotyön, etsivän nuorisotyön ja nuortentyöpajan valtakunnalliset ja alueelliset koulutukset
- liikuntakoulutukset
- kulttuurikoulutukset
- kirjastopalveluihin liittyvät koulutukset

Varhaiskasvatuksen koulutuksia

- Seudullisen Kaikki mukaan -hankkeen koulutukset (Vanttu ja Onnimanni)
- Viisikkokuntien (Joutsa, Hartola, Pertunmaa, Sysmä, Toivakka) yhteinen koulutus (6h) koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle
- digitalisaatioon liittyvät koulutukset
- lapsen lääkehoitoon liittyvät koulutukset
- Daisy- koulutukset koko henkilöstölle (mm. ohjelman käyttämiseen liittyvä pedagoginen dokumentointi ja vasu)
- varhaiskasvatuksen kehittämiseen, laatuun ja valvontaan liittyvät koulutukset
- johtamiseen liittyvät koulutukset



- turvallisuuteen liittyvät koulutukset
- liikunnan lisäämiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen ja henkilökunnan ammatillisuuden vahvistamiseen liittyvät koulutukset
- varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttamiseen liittyvät koulutukset
- Vardaan liittyvät koulutukset
- Avekki- koulutus (varhaiskasvatuksen johtaja ja varhaiskasvatuksen opettajat)

Teknisen toimen koulutuksia

- paikkatieto- ja kaavoituskoulutukset
- hallinnolliset koulutukset
- taloushallinnon koulutukset
- tietosuoja- ja tietohallintokoulutukset
- ensiapukoulutukset
- vesihuollon työturvakorttikoulutukset
- työturvallisuuskoulutus
- tieturvakoulutus
- Ammattiajopätevyyskoulutus
- vesihuoltopäivät
- Vesikanta -koulutus
- vesihuollon koulutukset
- talotekniikan koulutukset
- hygieniapassi
- puhtausalan koulutukset
- Varautumis- ja poikkeusolokoulutukset

4. 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, tarkoituksenmukaisia 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 välisen 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 syrjitylle oikeuden hakea hyvitystä. Tasa-arvolaki edellyttää, että miehille ja naisille järjestetään 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. Valtion ja kunnan toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin 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 kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

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 ilmaisun perusteella, 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 Hartolan 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 kumpiakin vähintään 40 %. 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. Hartolan 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 valintaa 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 vajaatyökykyisten selviämistä työelämässä.

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

- työsopimuslain
- tasa-arvolain
- yhdenvertaisuuslain 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 joutu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan häirinnän kohteeksi. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työaikaratkaisuilla ja hyvällä esimiestyöllä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuranta

Henkilöstölle kohdennettuja kyselyjä tehdään vuoden tai kahden välein ja niissä kartoitetaan työyhteisön ilmapiiriä ja mahdollisia epäkohtia. Esimiehet 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. Henkilöstökoulutuksella tuetaan kaikkien työntekijöiden tasapuolista osaamisen vahvistamista sekä uralla etenemistä. Kunnassa ei ole olemassa koulutuskiintiöitä miehille ja naisille, vaan henkilöstöä koulutetaan tarpeen mukaan. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä sekä ottavat huomioon paitsi kunnan organisaation myös henkilöstön tarpeet.

