



Enontekiön kunta
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
2025

Sisällys

1. Enontekiön kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025.....	3
2. Henkilöstö.....	3
3. Työsuhdemuodot	4
4. Työkyvyn ylläpitäminen	5
5. Henkilöstön ammatillinen osaaminen.....	6
5.1 Henkilöstön osaamistarpeiden arvio.....	6
5.2 Koulutuskorvaus	7
5.3 Arvioon perustuva suunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi	7

Päivitys- ja hyväksymismerkinnot

Päivämäärä	Hyväksytty
	Kunnanhallitus

1. Enontekiön kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (29.6.2021/631). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta, sekä 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. Lisäksi suunnitelmassa tulee selvittää näiden toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 4 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. Suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma hyväksytään Enontekiön kunnanhallituksessa. Tiedot kerätään Populuksesta sekä esihenkilöiltä. Henkilöstön koulutustarpeet kerätään vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

2. Henkilöstö

Enontekiön kunnassa on 31.12.2024 tilanteen mukaan 107 työntekijää. Henkilöstömäärää verrataan jatkossa edellisiin vuosiin, jolloin voidaan seurata henkilöstömäärän kehitystä. Henkilöstöä koskevia tunnuslukuja seurataan tarkemmin henkilöstökertomuksessa. Henkilöstömäärän arvioidaan pysyvään tasaisena tulevana vuosina.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän jakautuminen lautakuntiin 31.12.2024.

Lautakunta	31.12.2024
Kunnanhallitus	11
Elinvoimalautakunta	21
Hyvinvointilautakunta	75
Kaikki yhteensä	107

Henkilöstöstä vakinaisia oli 80 ja määräaikaista 27. Määräaikaista työntekijöistä kaksi oli oppisopimussuhteinen ja neljä palkkatuella työllistettyjä. Kokoaikaista työntekijöitä oli 91 ja osa-aikaista 16.

Taulukko 2 esittää vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrät.

Taulukko 2. Henkilöstömäärä

Henkilöstö 31.12.	2024
vakinaisia kokoaikaisia	70
määräaikaisia kokoaikaisia	21
Yhteensä kokoaikaisia	91
vakinaisia osa-aikaisia	10
määräaikaisia osa-aikaisia	6
Yhteensä osa-aikaisia	16
Kaikki yhteensä	107

Enontekiön kunnan henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 49 (31.12.2024). Alle 30 vuotiaita oli 5 %, 30-34. vuotiaita oli 5 %, 40-49- vuotiaita oli 26 %, 50-59- vuotiaita oli 33 %, 60-64- vuotiaita oli 19 % ja yli 65 vuotiaita oli 3 %.

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne

	2024	
Ikä	lkm	%-osuus
alle 30	5	5
30-34	5	5
35-39	12	11
40-44	12	11
45-49	15	14
50-54	15	14
55-59	20	19
60-64	20	19
65 ja yli	3	3
Yhteensä	107	100

3. Työsuhdemuodot

Enontekiön kunnassa noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), sekä Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Ensisijainen palvelussuhdemuoto on vakinainen palvelussuhde. Määräaikaista henkilöstöä otetaan vain tarpeen mukaan (avoimen tehtävän hoito, määräaikainen sijaisuus tai muu määräaikaista edellyttävä seikka). Henkilöstön sisäistä siirtymistä tehtävistä ja työyksiköistä toiseen edistetään ja mahdollisten toimintojen uudelleenjärjestelyjen tai organisaatiomuutosten yhteydessä henkilöstöä koskevien suunnitelmien perusteista keskustellaan yhteistoimintaryhmän ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Kunnan työvoimatarpeen

muuttuessa pyritään hyödyntämään luonnollista poistumaa sekä sisäisiä tehtäväjärjestelyjä organisaation sisällä.

Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat palvelussuhteen aikana sopia työajan lyhentämisestä ja siitä, noudatetaanko sovittua lyhennettyä työaika määrääjän vai pysyvästi. Tämä työsopimuksen tai virkamääräyksen muutos tehdään kirjallisena Populukseen. Pyyntö osa-aikaisuudesta voi myös tulla viranhaltijalta/ työntekijältä itseltään. Työaikojen jouston mahdollisuuksiin, kuten osa-aikaiseen työaikaan ja osa-aikaeläkejärjestelyihin suhtaudutaan myönteisesti. Kunnassa otetaan huomioon ikääntyvien tai osatyökykyisten työntekijöiden erityistarpeet joustavasti ja osa-aikatyötä kehitetään henkilöstön tarpeiden pohjalta. Näin helpotetaan myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Kunnassa on otettu vuonna 2024 käyttöön Promid- työajanseuranta, jolla KVTES- sekä TS- työntekijät jatkossa seuraavat työaikaansa (pois lukien työntekijät, joiden työvuoroja suunnitellaan ja seurataan Titaniassa sekä TTES- työntekijät). Käyttöönotto oli 1.4.2024. Etätyötä voi tehdä osittaisesti työntekijän työtehtävistä riippuen. Etätyötä voi tehdä 40 % työajasta, jos työtehtävät sen mahdollistavat. Etätyöstä tehdään kirjallinen etätyösopimus esihenkilön kanssa, ja sopimus tehdään enintään vuodeksi kerrallaan.

4. Työkyvyn ylläpitäminen

Enontekiön kunnassa työhyvinvointi toteutetaan yhteisvastuullisesti työnantajan ja työntekijöiden toimesta. Koko organisaation toiminta tähtää henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työntekijöille luodaan sellaiset olosuhteet, että he voivat omassa työssään käyttää ammattitaitoaan, hyödyntää osaamistaan sekä tuntea tekevänsä mielekästä ja tärkeää työtä.

Työhyvinvointia varmistavia tekijöitä ovat:

- hyvä johtaminen ja töiden organisointi
- riittävän osaamisen varmistaminen ja työn hallinta
- kannustava ja avoin työilmapiiri ja vahva yhteisöllisyyden tunne ja ”me-henki”
- työympäristön terveellisyys, asianmukaisuus ja viihtyisyys
- henkilöstön jaksamisen tukeminen
- henkilöstöpalvelujen toimivuus
- työn ja yksityiselämän joustava yhteensovittaminen
- työaikojen jouston käyttömahdollisuus

Enontekiön kunnassa on tehty perehdyttämissuunnitelma, jossa esihenkilö/ perehdytysvastaava ja työntekijä käyvät kohta kohdalta läpi suunnitelmaan merkityt asiat. Esihenkilö täydentää suunnitelmaan työntekijän varsinaiset työtehtävät. Kun suunnitelma on käyty kokonaan läpi, käydään vielä loppukeskustelu, jossa tarkistetaan, että perehdytys on onnistunut. Lisäksi kunnassa on työntekijöille Työntekijän opas, jossa on kootusti tietoa perusasioista.

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Työterveys Lappicalta. Työterveyshuollon kanssa on tehty työterveyshuoltosopimus, joka pitää sisällään toimintasuunnitelman. Toimintasuunnitelmassa on sovittu työpaikkaan kohdistuvista työterveystoimenpiteiden tavoitteista, Enontekiön kunnan ja Lappican yhteistyöstä työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta,

työpaikkaselvityksistä sekä työpaikkakäynneistä sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Lisäksi suunnitelmassa on sovittu yhteistyöstä Enontekiön kunnan työsuojelutoimikunnan kanssa. Enontekiön kunnassa on myös tehty varhaisen tuen toimintamalli, jossa käydään läpi varhaisen reagoinnin, tuen ja sairauspoissaoloseurannan periaatteet.

Yleisiä periaatteita, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä, on kirjattu Enontekiön kunnan työhyvinvointisuunnitelmaan, varhaisen puuttumisen malliin, henkilöstöohjeeseen sekä henkilöstöstrategiaan. Henkilöstön jaksamista tuetaan huomioimalla ikääntyvien henkilöiden työssä suoriutuminen ja kiinnittämällä huomiota töiden tasaiseen jakautumiseen.

Enontekiön kunta huolehtii henkilöstön työkyvystä antamalla työyhteisöille mahdollisuuden järjestää virkistyspäivän/iltapäivän kahdesti vuodessa. Vuoden 2025 alussa on otettu käyttöön SmartumPlus kulttuuri-, liikunta ja hierontaetu sekä lounasetu lounasvähennyksenä. Lisäksi kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kunnan omistamia huoneistoja Kilpisjärvellä kunnanhallituksen määrittelemällä hinnalla.

5. Henkilöstön ammatillinen osaaminen

Työnantajana Enontekiön kunta suosii ja tukee ammattitaitoa ylläpitävää henkilöstökoulutusta sekä ammatillista täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutusta, joka vastaa kulloisiakin kunnan palvelutuotannon tarpeita. Osaamisen kehittäminen voi olla työssäoppimista, mikä tarkoittaa esimerkiksi työelämäjaksoja tai tutustumiskäyntejä työpaikoille. Oma osaamista voi myös kehittää mentoroinnin avulla, tiimipalaverissa ja kokouksissa, työnohjauksella tai havainnoimalla työelämää. Erilaiset koulutukset, valmennukset, seminaarit ja webinaarit kehittävät ammatillista osaamista. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen, uudelleen koulutukseen sekä jatkokoulutukseen. Kunta suhtautuu positiivisesti myös oppisopimuskoulutukseen.

Vakituisen henkilöstön sijaisena sekä toiminnan niin tilapäisesti vaatiessa, käytetään määräaikaista henkilöstöä, joiden työkyky ja ammattitaito ovat myös oleellisia tekijöitä toiminnan kannalta. Tähän perustuen myös määräaikaisten (yli 6 kk) koulutukseen kiinnitetään huomiota. Tämän lisäksi ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet otetaan huomioon, koska tiedot voivat olla eri tasolla kuin nuorempien työntekijöiden. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan koko henkilöstön ammattitaito, työkyky ja työmarkkinakelpoisuus.

5.1 Henkilöstön osaamistarpeiden arvio

Sekä henkilöstön nykyisen osaamisen, että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa avainasemassa on esihenkilö. Osaamistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelujen ja tavanomaisten esihenkilö-työntekijäkeskustelujen yhteydessä. Näiden keskustelujen tarkoituksena on suunnata henkilöstövoimavarat kaikista tärkeimpien asioiden ja toimintojen hoitamiseen yksikön kokonaistavoitteiden saavuttamiseksi. Tähän pyritään parantamalla työntekijän omien tehtävien ja työyksikön tavoitteiden tuntemista, sekä kehittämällä työntekijän tehtävään liittyvää työsuoritusaitoa ja motivaatiota sekä työssä jaksamista. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti hakeudu koulutuksiin. Kunnan henkilöstön tulee kerran vuodessa käydä

kehityskeskustelut. Keskustelulomakkeen allekirjoittavat esihenkilö ja työntekijä. Molemmat saavat keskustelun jälkeen oman allekirjoitetun kappaleen.

Vuodelle 2025 ei ole määritelty kuntatasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Kukin esihenkilö vastaa työntekijöidensä koulutuksesta talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Työntekijän ammatillisen osaamisen muutostarpeet arvioidaan ammattialakohtaisesti ja toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin tarkasteluun, kunnan strategiaan sekä kehityskeskustelussa asetettuihin tavoitteisiin. Henkilökohtaiselle koulutukselle varattu määräraha on 300€ / henkilö.

5.2 Koulutuskorvaus

Enontekiön kunnassa henkilöstön koulutukset haetaan Populuksessa, josta saadaan raportti vuoden aikana suoritetusta koulutuksesta. Koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksesta voi hakea korvausta Työllisyysrahastosta. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että

- työnantaja on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman ja koulutus sisältyy tähän suunnitelmaan
- koulutus on työnantajan järjestämää/hyväksymää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista
- koulutuksen kestoä koskevat edellytykset täyttyvät
- yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti)
- koulutuskorvaus enintään 3 koulutuspäivää/työntekijä/vuosi
- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutus voi olla sisäistä tai ulkoista, eikä koulutuksen tarvitse johtaa tutkintoon. Koulutuskorvausta ei kuitenkaan saada tavanomaisesta perehdyttämisestä tai tehtävien omaksumisesta. Kunta hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työllisyysrahastolta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Korvaus on 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta.

5.3 Arvioon perustuva suunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Koulutussuunnitelma pohjautuu osaamisen kehittämisen ennakkointiin, osaamisen nykytilan arviointiin ja näistä tehtyyn analysointiin. Osaamisalueet jakaantuvat tietyn alan ydinosaamiseen, tietyltä henkilöstöryhmältä vaadittavaan osaamiseen sekä koko henkilöstöltä vaadittavaan osaamiseen.

Alan ydinosaamisen kehittämistarpeet määritellään esihenkilön ja työntekijöiden välisessä vuoropuhelussa. Keskustelussa huomioidaan osaamisen nykytila sekä juuri sen alan ennakkointitieto, elinkeinotilanne sekä kehittämistarpeet. Jokaiselta työntekijältä edellytetään osaamisen hallintaa perustasolla ja osaamisen ajan tasalla pitämistä perustasoisesti. Tarkemmasta tehtäväkuvasta riippuen joiltakin työntekijöistä edellytetään tiettyjen osa-alueiden syvällisempää osaamista. Jokaisella alalla on omat erityispiirteensä ja ne huomioidaan alan ydinosaamisen kehittämisessä.

Koko henkilöstöä koskevia osaamisalueita ovat saamen kielen ja kulttuurin oppiminen sekä ylläpito, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, tieto- ja

viestintätekniinen osaaminen, turvallisuusosaaminen sekä tietosuojiosaaminen. Lisäksi työsuojeluvaltuutettujen osaaminen on tärkeää pitää ajan tasalla.

Vuodelle 2025 suunnitellut erityiset osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeet toimialoittain on esitetty taulukossa 4. Osaamisen kehittymisen toteutumista seurataan kehityskeskusteluissa ja Populuksesta saatavien määrällisten tunnuslukujen kautta. Toteutuneet koulutukset raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

Taulukko 4. Erityiset osaamisen kehittämistarpeet toimialoittain (sekä johto ja päälliköt)

ERITYISET OSAAMISEN KEHITTÄMISTARPEET TOIMIALOITTAIN	
Opetustoimi	
-	Oppilaan tuen muutos esi-, ja perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa
-	Ammatillinen koulutus eri oppialoille
-	Ohjaajien täydennyskoulutus
Varhaiskasvatus	
-	Täydennyskoulutukset
-	Vesseli-työvuorosunnittelun käyttöönottokoulutus
-	Valssi arviointijärjestelmän käyttöönottokoulutus
Hallinto sekä Elinvoima- ja kehittäminen	
-	Tekoälyn hyödyntäminen
-	Muuttuneet prosessit ja järjestelmät → osaamisen ajantasaistaminen ja kehittäminen
-	Ohjelmisto- ja sovelluskoulutukset
-	Ajantasainen lakien, säädösten ja viranomaisohjeiden tuntemus
-	Palvelumuotoilu ml. digitaalisten työkalujen ja menetelmien hyödyntäminen
-	Uusien järjestelmien käyttöönotto ja siihen liittyvä perehdytys
Kulttuuri, nuoriso ja vapaa-aika	
-	Ohjelmisto- ja sovelluskoulutukset
-	Lukutaitotyön ja viestinnän koulutukset
-	Kläppi Lapin nuorisotyöpäivä
-	Nuodo käyttäjäkoulutus
-	Muut esille nousevat ajankohtaiset koulutukset
-	Työikäisten liikuttamiseen liittyvä työmenetelmäkoulutus
Ateria- ja puhtauspalvelut	
-	Yhteishankintojen sopimuksien mukaisia ajankohtaiset koulutukset ja webinaarit
-	Muut esille nousevat ajankohtaiset koulutukset
-	Uudet ravitsemissuositukset- koulutus
-	Promid- työajanseurannan koulutukset
-	Ensiapu 1 – koulutus
Työllisyys	
-	Työkykyosaamiseen liittyvä koulutus
Infrastrukturi	
-	Rakennusvalvonnan ajantasainen lakien, säädösten ja viranomaisohjeiden tuntemus
-	RAP Rakennuttajan pätevyyskoulutus
-	Muut esille nousevat ajankohtaiset koulutukset
Johto ja päälliköt	
-	Esihenkilötyöhön liittyvät ajankohtaiset koulutukset
-	Ajantasainen lakien, säädösten ja viranomaisohjeiden tuntemus