



ROVANIEMI

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2025



Rovaniemen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025.....	3
Henkilöstön rakenne ja määrä	4
Erilaisten työaikamuotojen käyttö.....	5
Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen.....	6
Suunnitelmien toteuttamisen seuranta.....	9

Rovaniemen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2013 lait (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013, muutoksia Lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/227 ja Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013), jotka edellyttävät, että kunta laatii vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lait ovat tulleet voimaan 1.1.2014.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Lakien tavoitteina on edistää osaamisen kehittämistä organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Suunnitelma on laadittu tässä muodossa ensimmäisen kerran vuonna 2014 ja sitä päivitetään vuosittain tarvittavilta osin.

Suunnitelman tulee sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittymisestä,
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä
 - o ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä
 - o tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä
- seurantamenettelyt

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



Kuva 1: Osaamisen kehittämisen toimintamalli (lähde: KT:n yleiskirje 11/2013)

Yleiset periaatteet henkilöstön kehittämisessä

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Rovaniemen kaupungin työntekijöitä.

Tavoitteena on, että Rovaniemen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden mahdollisuuksia edetä urallaan.

Henkilöstön rakenne ja määrä

Rovaniemen kaupungin henkilötyövuosien määrä vuonna 2024 oli 2105,3 htv (=palkalliset palvelussuhteet). Työntekijöiden määrä vaihtelee suuresti mm. sijaisten tarpeen vaihtelun vuoksi. Vakituksia työntekijöitä oli 31.12.2024 1730 henkilöä (31.12.2023, 1712 henkilöä).

Henkilöstön määrä on noussut vuoteen 2023 verrattuna 32 henkilöllä ja henkilötyövuodet 35,3 henkilötyövuodella.

Rovaniemen kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta v. 2024. Yli 50-vuotiaita oli 40,4 % henkilöstöstä, miehistä 41,1 % ja naisista 40,2 % .

Rovaniemen kaupungin organisaatio perustuu ns. vakanssijärjestelmään. Vakiintuneet tehtävät hoidetaan vakituisen henkilöstön toimesta ja toimielimet perustavat tehtäviä varten vakanssit.



Henkilöstömäärä mitoitetaan lakien ja asetusten, palvelutoiminnan sekä taloudellisten resurssien edellyttämällä tavalla vastaamaan toiminnallisiin tarpeisiin.

Ylimääräistä henkilöstöä ilman perustettua virkaa tai tointa ei saa ottaa lukuun ottamatta projekteja ja tuntiopettajan ja harjoittelijan tehtäviä. Virat ja toimet perustaa toimielin. Vakanssit voidaan perustaa myös määräaikaikaisiksi. Projekteista päätettäessä tulee ottaa kantaa myös niihin tarvittaviin henkilöresursseihin. Tämä koskee myös omin voimin toteutettavia projekteja.

Käytössä olevien vakanssien määrän muutosten tulee perustua toimielinten hyväksymiin henkilöstösuunnitelmiin. Suunnitelmissa huomioidaan pidemmän aikavälin ennusteet kysynnän kehityksestä sekä palveluiden tuotantotapoihin liittyvät vaihtoehdot. Henkilöstösuunnittelun yhtenä tavoitteena tulee olla palvelutoiminnan tuottavuuden parantaminen. Sen turvaamiseksi on hyödynnettävä henkilöstön vaihtuvuuden tuomat mahdollisuudet uudenlaisen osaamisen ja toimintatapojen kehittämisessä sekä henkilöstömäärän sopeutumisessa.

Henkilöstösuunnittelun vuosikello:

Ajankohta	Toimenpide
Toukokuu	Henkilöstösuunnitelman laadintaohjeet (talousarvion laadintaohjeen yhteydessä)
Lokakuu	Henkilöstösuunnitelmien yhteenveto Henkilöstösuunnitelmat kaupungin johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa
Marraskuu	Henkilöstösuunnitelman vahvistaminen kaupunginhallituksessa

Erilaisten työaikamuotojen käyttö

Joustavat työaikajärjestelyt

Etä- ja monipaikkaisen työn tekemiseen liittyen kaupungilla on erilliset ohjeet, jotka löytyvät Lanssista: <https://lanssi.rovaniemi.fi/Henkilostoasiat/Ohjeet>

Liukuvaa työaika voidaan soveltaa toimistotyöajassa kokoaikatyössä oleviin henkilöihin niissä yksiköissä, joissa on käytössä Promid-työajanseurantajärjestelmä.

Osa-aikaiset työntekijät

Vakituisesta henkilöstöstä n. 10,8 % tekee osa-aikatyötä (31.12.2024 tilanne). Osa-aikaisten määrä on hieman kasvanut edellisestä vuodesta (v. 2023: 8,9% vakituisista). Osa-aikatyön syytä voivat olla esim. osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, osa-työkyvyttömyyseläke tai henkilön oma toive osa-aikatyöstä.

Osa-aikatyöhön liittyviä ohjeita löytyy Lanssista: <https://lanssi.rovaniemi.fi/Henkilostoasiat/Ohjeet>



Rovaniemen kaupungissa suhtaudutaan positiivisesti joustaviin työaikajärjestelyihin, esim. osa-aikatyöhön, mikäli niihin liittyvät järjestelyt voidaan tehdä siten, että perustehtävien hoitaminen turvataan (esim. sijaisjärjestelyt tai työtehtävien uudelleenjärjestelyt). Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

Määräaikaiset työntekijät

Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain laissa erikseen mainituissa tilanteissa. Laissa hyväksytyt määräaikaisuuden perusteita ovat:

1. tehtävän luonne (esim. määräaikainen projekti, kausiluonteinen työ)
2. tehtävää vakinaisesti hoitavan henkilön sijaisuus,
3. tehtävien hoidon järjestämiseen liittyvä perusteltu syy (esim. avoimen viran hoito, työllisyysvaroin palkattu henkilö), tai
4. oma pyyntö.

Määräaikaisen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehityskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen. Määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus tulee luultavasti pysymään ennallaan.

Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Rovaniemen kaupungilla on Kevan kanssa yhteistyössä kehitetty aktiivisen tuen malli, joka on tarkoitettu tukemaan työntekijöiden työkykyisyyttä työuran kaikissa vaiheissa. Mallin toteutumista työpaikkojen arjessa tukee myös yhdessä HR-järjestelmän kanssa toimiva Aino health manager -ohjelmisto. Ohjelma muistuttaa ja ohjaa niin esihenkilöitä kuin työntekijöitä suositeltuihin toimenpiteisiin esim. sairauspoissaolojen puuttumisrajojen ylityttyä. Ohjelman painopisteenä on ennakoiva ote työkyvyn heikkenemiseen, mutta myös jo tulleiden työkykyongelmien ratkaisemiseen. Rovaniemen kaupungilla on saatu hyviä tuloksia aikaan myös ammatillisen kuntoutuksen avulla ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on saatu laskemaan.

Rovaniemen kaupunki panostaa työkyvyn edistämiseen myös sähköisten terveystarkastusten avulla. Sähköisen terveystarkastuksen järjestää Lappica palvelualueittain viiden vuoden välein. Tarkastuksesta työntekijät saavat kirjallisen raportin terveydentilastaan sekä toimenpiteistä, joilla terveydentilaa voidaan ylläpitää. Jos kyselystä nousee esiin huolestuttavia tuloksia, työntekijään ollaan yhteydessä Lappicasta. Palvelualueet voivat tulosten pohjalta tehdä myös yleisiä ennakoivia työkykytoimia.

Työyhteisötasolla tavoitteiden toteuttamiseksi tarjotaan asiantuntija apua työhyvinvointi- ja turvallisuusasioissa sekä valmennusta terveyden edistämiseen kunkin palvelualueen tarpeiden mukaan räätälöidysti.

Vuodelle 2025 määrärahaa liikunta- ja kulttuurietua varten on varattu 10 euroa/henkilö/kuukausi.

Rovaniemen kaupunki järjestää työntekijöilleen laajennetut työterveyspalvelut vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyspalvelut kuuluvat kaikille työntekijöille, joilla on palvelussuhde voimassa Rovaniemen kaupungilla. Työterveyshuoltoyhteistyö kaupungilla on aktiivista ja suunnitelmallista.



Tarkemmin työhyvinvointiin liittyvistä asioista löytyy tietoa Lanssin Työhyvinvointitalosta: <http://lanssi.rovaniemi.fi/Tyontekijalle/Tyohyvinvointi>.

Rovaniemen kaupunki edistää henkilöstönsä työssä jaksamista ja kannustaa omaehtoisuuteen kunnon ja terveyden edistämiseksi. Henkilöstöllä on velvollisuus myös itse huolehtia ammattitaidostaan ja osaamisestaan.

Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Tehtävien uudelleenjärjestely-, irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomautustilanteissa Rovaniemen kaupunki pyrkii sijoittamaan henkilöt osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja järjestää yhdessä Kevan kanssa uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Esihenkilöiden rooli osaamisen kehittämisessä

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi tehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Esihenkilöiden tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu ja joiden osaamisessa voi olla puutteita suhteessa tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti koulutusta, joissa käydään läpi henkilöstöhallinnon, johtamisen ja esihenkilötyön sekä muita ajankohtaisia asioita.

Vuodelle 2025 suunnitellut esihenkilökoulutukset:

- Rekrytointikoulutus
- Palkkausjärjestelmän muutoksiin (KVTES) liittyvät koulutukset
- Kehityskeskusteluihin liittyvä koulutus
- Mediaesiintymisen koulutus median kanssa toimiville kaupungin viranhaltijoille ja työntekijöille
- Sovittelukoulutus

Omaehtoisen opiskelun tukeminen

Rovaniemen kaupungin vakituisella henkilöstöllä on mahdollisuus hakea koulutusstipendiä omaehtoiseen koulutukseen henkilöstöhallintoon keskitetyistä varatuista määrärahoista. Koulutusstipendien myöntämisperiaatteet ja tarkemmat hakuohjeet ovat menettelytapaohjeen liitteessä 1. Stipendin tarkoituksena on tukea itsenäistä, työajan ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä opiskelemalla. Stipendi voidaan myöntää myös vuorottelu- ja opintovapaalla tapahtuvaan opiskeluun.

Stipendiä ei myönnetä näyttötutkintona ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/98) mukaisen ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta. Koulutusstipendiä ei myönnetä, jos työntekijä on saanut muita etuisuuksia koulutusta



varten mm. palkallista virka/työvapaata, koulutuksen kustannusten korvausta tms.

Rovaniemen kaupunki tukee keskitetyn koulutuksen määrärahasta vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön kieliopintoja.

Omaehtoiseen koulutukseen ei haeta koulutuskorvausta.

Lisätietoa löytyy Lanssista henkilöstökoulutuksen ohjeista: [Ohjeet - Lanssi](#)

Työkierron hyödyntäminen

Työkierto eli siirtyminen määräaikaaisesti saman työnantajan toiseen yksikköön hoitamaan uutta tehtävää edistää työntekijän ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksia. Työkierto voi tukea työntekijän työkykyä ja jaksamista. Työnantajan kannalta työkierto tarjoaa mahdollisuuden monipuolistaa henkilöstön osaamista ja käyttää henkilöstöresursseja joustavasti. Lisäksi työkierron avulla työnantaja voi tarjota henkilöstölle uusia ammatillisen kehittymisen muotoja. Työkierto tulee suunnitella, aikatauluttaa ja määritellä sille tavoitteet. Kaupunki suhtautuu työkierron toteuttamiseen myönteisesti.

Rovaniemen kaupunki kannustaa henkilöstöään huolehtimaan osaamisensa kehittämisestä ja tukee omaehtoista osaamisen kehittämistä.

Arvio ammatillisesta osaamisesta

Henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää lakien ja asetusten edellytykset sekä toiminnan laatuvaatimukset. Rekrytointien yhteydessä kiinnitetään huomioita siihen, että kaupungin toimesta päätettävät kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävien todellisia vaatimuksia. Vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia voivat aiheuttaa mahdolliset lakien muutokset tai toiminnassa tapahtuvat muutokset. Tehdään oppilaitosten kanssa yhteistyötä kaupungin tarpeisiin vastaavien koulutusten toteuttamiseksi.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2025

Kukin toimiala vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisessa osaamisen muutostarpeet arvioidaan ammattialakohtaisesti.

Esihenkilöiden tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että henkilöstö osallistuu koulutuksiin riittävän kattavasti. Koulutukset eivät saa keskittyä pienelle osalle henkilöstöä. Koulutuksiin osallistumiset hyväksytään työyksikön toiminnallisten tarpeiden ja määrärahojen puitteissa. Koulutukset järjestetään mahdollisimman kustannustehokkaasti.

Vuoden 2025 yhteisiä koulutusteemoja ovat:

- Tietojärjestelmät
- Työsuojelu
- Johdatus lapsen oikeuksiin

Kaupunkitasoisena tavoitteena on myös edelleen kehittää henkilöstön osaamisen arvioinnin ja ennakoinnin toimintatapoja sekä työyhteisötaitoihin, innovatiivisuuteen sekä toiminnan jatkuvaan kehittämiseen liittyviä valmiuksia.



Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, Rovaniemen kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Suunnitelmien toteuttamisen seuranta

Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään?

Henkilöstökoulutukseen osallistumisesta päättää esihenkilö. Koulutushakemus ja - päätös tehdään Personec F ESS -järjestelmässä. Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan järjestelmään kirjattujen tapahtumien sekä toteutettujen koulutusteemojen tietojen kautta vuosittain suunnitelman päivittämisen yhteydessä sekä henkilöstöraportissa.

Koulutusten raportoinnin ja seurannan johdosta tulee kaikki koulutukseen osallistumiset anoa ja hyväksyä sähköisesti, myös alle yhden päivän koulutukset ja verkkokoulutukset.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyteen seurataan työhyvinvointikyselyn ja kehityskeskustelujen yhteydessä.

Koulutuskorvauksen edellytykset

- kyseessä on koulutussuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen
- korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti)
- koulutuskorvaus enintään 3 koulutuspäivää/työntekijä/vuosi
- koulutus voi olla sisäistä tai ulkoista, koulutuksen ei tarvitse johtaa tutkintoon
- työnantaja maksaa koulutusajalta palkkaa
- koulutuskorvausta ei saada tavanomaisesta perehdyttämisestä tai tehtävien omaksumisesta
- kaupunki hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta
- korvaus= 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta (palkkakustannus = kaupungin keskipalkka), jos kaikki Rovaniemen kaupungin työntekijät koulutuksessa 3 pv/vuosi = n. 150 000 €; jos yksi koulutuspäivä/ työntekijää ->n. 50 000 €