

# Rovaniemen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007 edellyttää, että kunta laatii vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

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.

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.

Suunnitelman tulee sisältää:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden 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

## **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 urasuunnitelmiensa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.*

*Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden mahdollisuuksia edetä urallaan.*

## 1. Henkilöstön rakenne ja määrä

Rovaniemen kaupungin henkilötyövuosien määrä vuonna 2025 oli 2177,6 htv (=palkalliset palvelussuhteet). Työntekijöiden määrä vaihtelee suuresti mm. sijaisten tarpeen vaihtelun vuoksi. Vakituksia työntekijöitä oli 31.12.2025 1864 henkilöä (31.12.2024, 1730 henkilöä).

Henkilöstön määrä on noussut vuoteen 2024 verrattuna 100 henkilöllä ja henkilötyövuodet 72,3 henkilötyövuodella. Suuri osa muutoksesta selittyy TE-uudistuksesta, jonka yhteydessä kaupungin palvelukseen siirtyi 1.1.2026 alkaen TE-palvelujen henkilöstöä valtiolta.

Rovaniemen kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta v. 2025. Yli 50-vuotiaita oli 39,2 % henkilöstöstä, miehistä 39,4 % ja naisista 39,1 %.

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 määräaikaisiksi. Projekteista päätettäessä tulee ottaa kantaa myös niihin tarvittaviin henkilöresursseihin. Tämä koskee myös omin voimin toteutettavia projekteja.

Käytössä olevien vakanssien määrän muutosten tulee perustua toimielinten hyväksyntään 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<br>Henkilöstösuunnitelmat kaupungin johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa |
| Marraskuu | Henkilöstösuunnitelman vahvistaminen kaupunginhallituksessa                                                    |

## 2. 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 työaikaa voidaan soveltaa toimistotyöajassa kokoaikatyössä oleviin henkilöihin niissä yksiköissä, joissa on käytössä Promid-työajanseurantajärjestelmä.

### Osa-aikaiset työntekijät

Vakituisesta henkilöstöstä n. 12,3 % tekee osa-aikatyötä (31.12.2025 tilanne). Osa-aikaisten määrä on kasvanut edellisestä vuodesta (v. 2024: 10,8% vakituisista). Osa-aikatyön syitä 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 hyväksyttyjä 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 määräaikaistulle työntekijälle hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen. Määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus tulee luultavasti pysymään ennallaan.

## 3. 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, osa-aikaratkaisuille ja muotoillun työn avulla. 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 ennakkoivia työkykytoimia.

Henkilöstön työkykyä ja -hyvinvointia seurataan Kevan Pulssikyselyllä. Vuoden 2026 aikana kyselyä kehitetään siten, että se tukisi mahdollisimman hyvin työkyvyn ja -hyvinvoinnin ongelmien tunnistamista työyhteisössä.

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

Vuodelle 2026 määrärahaa liikunta- ja kulttuurietua varten on varattu 170 euroa / henkilö / vuosi.

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.

*Rovaniemen kaupunki edistää henkilöstönsä työssä jaksamista ja kannustaa omaehtoisuuteen kunnon ja terveyden edistämisessä. 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 tuella 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 2026 suunnitellut esihenkilökoulutukset:

- Rekrytointikoulutus
- Uusien esihenkilöiden perehdytys henkilöstöasioihin
- Lähiesihenkilötyön koulutusohjelma lähinnä uusille esihenkilöille

Lisäksi esihenkilöitä koulutetaan liittyen uusiin ja muuttuneisiin kaupungin ohjeisiin sekä lakimuutoksiin, virka- ja työehtosopimusten muutoksiin yms. liittyen.

## Omaehtoisen opiskelun tukeminen

Rovaniemen kaupungin vakituisella henkilöstöllä on mahdollisuus hakea koulutusstipendiä omaehtoiseen koulutukseen henkilöstöhallintoon keskitetysti 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.

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.*

## 4. 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 2026

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 2026 yhteisiä koulutusteemoja ovat:

- Tietojärjestelmät
- Työsuojelu
- Johdatus lapsen oikeuksiin
- Hallintopäätösten valmistelua koskeva koulutus
- Tietoturva- ja tietosuojakoulutus

Kaupunkitasoisena tavoitteena on myös edelleen kehittää henkilöstön osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin 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.

## 5. 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 riittävyyteen seurataan työhyvinvointikyselyn ja kehityskeskustelujen yhteydessä.