

RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN KOULUTUSSUUNNITELMA 2022

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta (työntekijä tarkoittaa työsopimussuhteisia ja virkasuhteisia)

Ranuan kunnan henkilöstösuunnitelman erityisenä painopistealueena suunnitelmakaudella ovat muutos- ja tiedolla johtaminen sekä henkilöstön osaamisen varmistaminen. Lisäksi panostetaan henkilöstön tuottavuusajattelun ja priorisoinnin kehittämiseen. Osaamisen kehittämisessä keskitytään hiljaisen tiedon siirtämiseen ja suunnitelmalliseen henkilöstökoulutukseen toimintaympäristön muutoksista ja toiminnan tarpeista käsin. Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain osastoittain ja aihealueittain. Tavoitteita, osaamista ja työsuoritusta edistävää koulutusta tarjotaan tasapuolisesti ja lainsäädännön vaatimusten edellyttämässä laajuudessa. Pitkäjänteisen henkilöstö- ja koulutussuunnittelun avulla voidaan ylläpitää kustannustehokas ja tulokellinen henkilöstörakenne sekä sopeuttaa palvelutuotanto väheneviin henkilöstöresursseihin ja työtehtävien muutoksiin.

Henkilöstösuunnitelmaa toteutetaan käytännössä strategisista tavoitteista johdetuilla käytännön toimenpiteillä. Yhtenä strategisena tavoitteena on henkilöstön osaamisen laajentaminen ja monipuolistaminen sekä ammattitaidon kehittäminen. Tavoitteen toteuttamisen kriittisenä menestystekijänä on mm. henkilöstön täydennyskoulutus.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Osaamista on ylläpidetty ja ylläpidetään edelleen riittävällä koulutuksella.

Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Osaamisen kehittämistarpeet arvioidaan kehityskeskustelujen ja osaamiskartoitusten yhteydessä. Merkittävä osa osaamisen vaatimusten muutoksista on seurausta lainsäädännön muutoksista sekä työn murroksesta. Enenevässä määrin osaamistarpeet muuttuvat työn murroksen sekä työprosessien uudelleenorganisoinnin myötä. Em. muutosten johdosta ratkaisevassa asemassa on oikeanlainen muutos-, työkyky- ja tiedolla johtaminen. Esimiesten kouluttaminen muutosten ja prosessien uudelleenorganisoinnin läpivientiin on siten hyvin tärkeää. Myös henkilöstölle on järjestettävä koulutusta muutosten kohtaamiseen ja käsittelyyn. Sähköisten palveluiden tuottaminen lisääntyy ja järjestelmät uudistuvat. Tietosuoja- ja tietoturva-vaatimukset kasvavat.

Ranuan kunnan koko henkilöstön keski-ikä on 48,3 vuotta. Henkilöstö on hiukan vanhempaa kuin kunta-alalla keskimäärin (44,3 v). Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

Koulutussuunnitelma vuodelle 2022

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita. Koulutussuunnitelma perustuu henkilöstön osaamisen sekä työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Työn murroksen sekä ikärakenteen voimakkaan muutoksen seurauksena lisä- ja täydennyskoulutuksen merkitys korostuu. Em. johdosta kunta on tehnyt sopimuksen REDU:n kanssa kumppanuussopimuksen eri koulutusmahdollisuuksien lisäämiseksi.

Koulutuskorvausta voi saada sellaisesta koulutuksesta, joka on sisällytetty koulutussuunnitelmaan. Virka- ja työehtosopimusten perusteella järjestettävät koulutukset (esim. VESO-päivät) sisältyvät korvattavien koulutusten kustannusten piiriin silloin, kun niiden sisältö on ammatillista koulutusta. Koulutuksen on kestettävä kerrallaan yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäiväksi katsotaan päivä, jona koulutus on kestänyt vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi kertyä useasta jaksosta tai useasta koulutuksesta, joiden yhteenlaskettu kesto on vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivät määräytyvät työntekijäkohtaisesti. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea.

Koulutuskorvauksen hakemisesta Työttömyysvakuutusrahastosta vastaa hallintojohtaja. Hakemusta varten osastopäälliköt ilmoittavat hallintojohtajalle oman osastonsa toteutuneet koulutuspäivät. Työnantaja voi saada koulutuskorvausta vuodessa enintään 3 koulutuspäivältä työntekijää kohden. Em. vuoksi osallistumista koulutuksiin on seurattava työntekijäkohtaisesti.

Koulutukseen osallistuminen haetaan ja päätetään M2 matkasuunnitelmasovelluksessa tai ESS7:ssa. Koulutukseen osallistumisesta päättää esimies talousarvion määrärahojen puitteissa. Koulutukseen hakeutumisen ja hyväksymismenettelystä ovat tarkemmat ohjeet virkavapauden ja työloman myöntämisperiaatteet sekä vuosilomakäytännöt Ranuan kunnassa –ohjeessa luvussa 4.6.

Koulutuskorvaus tilitetään sille hallintokunnalle, joka on maksanut koulutukseen osallistumisen. Alla oleva koulutussuunnitelma on tehty osastoittain. Mahdollinen koko henkilöstölle tarkoitettu koulutus on merkitty järjestämisvastuussa olevan osaston kohdalle.

Koulutussuunnitelman toteuttaminen ja toteuttamisen seuranta

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään YT-toimikunnassa vuosittain. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista vuoden aikana. Koulutussuunnitelmaa voi ja tulee tarvittaessa täydentää tai päivittää.

HALLINTO-OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio
1. Lainsäädännön muutokset/yleiset asiat	Hankintalaki Tietosuojalaki ja tiedonhallintalaki Valmiuskoulutus Kirjanpito ja taloushallinto, henkilöstöhallinto ajankohtaiskoulutukset Yrityslait (keskeiset yrityslait)	12
2. Verkostoituminen ja kuntien välinen yhteistyö sekä yrityspalvelu	Osaamisen kehittäminen ja jakaminen, elinkeinon kehittäminen, hankehallinto taitojen kehittäminen Online-markkinointivalmiuksien kehittäminen Rakennerahastokauden uusiin ohjelmiin liittyvät koulutukset PTV (Palvelutietovaranto), suomi.fi	10
3. Muu johtamis- ja esimieskoulutus	Ammattitaidon ylläpitämistä edistävä johtamis- ja esimieskoulutus	4
4. ICT-palvelut ja tietoturva	Sisäinen koulutus henkilöstölle (erityisesti uudet työntekijät) Uudet ratkaisut ja sähköiset palvelut M365/Azure, FortiOS, F-Secure, BSP Windows 11/Windows Server 22 (Uudet ominaisuudet) Tietosuojakoulutukset	6
5. ATK-ohjelmistokoulutus	Ohjelmistopäivitykset, pääkäyttäjäkoulutukset Päivityskoulutukset eri ohjelmiin	6
6. Arkistointi	Sähköinen arkistointi (Säilö)	4

Yhteensä 42 pv – 5,3 pv/hlö

Henkilöstöä yhteensä 8

PERUSTURVAOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm, yhteensä /arvio
Sosiaalipalvelut (yhteensä 78,8 hlö x 3 koulutuspä/hlö = 236,4 koulutuspä max)		max
1. Lainsäädäntö	Lainsäädännön mukanaan tuomat uudistukset ja muut sosiaalihuoltoa ohjaavien ohjeiden muutokset sosiaalipalveluissa.	15
2. Hallinto	KANSA -tietohallinta, SOTE-uudistuksen edellyttämät koulutukset, esimies- ja johtamiskoulutus, työyhteisön työhyvinvointi, tietosuoja ja tietoturva, asiakastietojärjestelmäkoulutus.	6,4
3. Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, kirjaamiskoulutus, työmenetelmät, palvelumuotoilu, digitaaliset palvelut.	7
4. Ikäihmisten palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, kuntouttava työote, asiakkaan ja omaisen kohtaaminen, asiakkaiden erityistarpeet, digitaaliset palvelut.	143,5
5. Vammais- ja kehitysvammapalvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, asiakkaan itsemääräämisoikeus, työ- ja päivätoiminnan työmenetelmät.	49
6. Muu perusturva	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, kirjaamiskoulutus, työllistämisen edistäminen, matalan kynnyksen palveluiden kehittäminen, palvelumuotoilu	15,5
Terveydenhuoltopalvelut (yhteensä 50,2 hlö x 3 koulutuspä/hlö = 150,6 koulutuspä)		
1. Lainsäädännön muutokset	Lainsäädännön mukanaan tuomat uudistukset ja muut terveydenhuoltoa ohjaavien ohjeiden muutokset	10
2. Terveydenhuoltohenkilöstön kehittäminen	Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	80,6
3. SOTE -uudistus	SOTE -uudistuksen edellyttämät koulutukset	30
4. Esimieskoulutus	Esimiesten ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, muutosjohtaminen	10

5. Ohjelmistomuutokset ja tietoturva	Terveydenhuollon käyttämien ohjelmistojen muutosten/ ylläpidon koulutus Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät koulutukset	10
6. Työyhteisökoulutukset	Työyhteisön toimivuus, vuorovaikutus sekä työhyvinvointi	10

Yhteensä 387 pv – 3,0 pv/hlö

Henkilöstöä yhteensä 129

SIVISTYSOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio (päivää)
<p>1. Sivistystoimi/hallinto (14)</p> <p>Hallinto, henkilöstö: 1,5</p> <p>Keittiö, henkilöstö: 6</p> <p>Yhteensä 1,87 pvä/hlö</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lainsäädännön muutokset - Ajankohtaiset teemat - TVT osaaminen - Kehittäminen - Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito - Ajankohtaiset asiat, muutokset ja työhyvinvointi 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>1</p>
<p>2. Varhaiskasvatus (96)</p> <p>Henkilöstö: 26,2</p> <p>Yhteensä 3,66 pvä/hlö</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogiikkaan, vanhempien kohtaamiseen liittyvä koulutus - Johtaminen - Ammatillinen täydennyskoulutus - Esiopetus - Henkilöstön osaamisen kehittäminen - Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait yms. + yhteisöllisyys, työhyvinvointi - Varhaiskasvatuksen / perhepäivähoidon valtakunnalliset päivät 	<p>28</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>40</p> <p>14</p> <p>4</p>
<p>3. Perusopetus ja lukio (170)</p> <p>Henkilöstö: 74,90</p>	<ul style="list-style-type: none"> - TVT ja ohjelmointi - Monilukutaito - Opetussuunnitelman toteutus ja arviointi - Liikuntakoulutukset - Turvallisuuskoulutus: oppilaitos- ja oppilasturvallisuus - Koulutilojen suunnittelu ja kehittäminen - Kehittämishankkeet - Opiskeluhoolto 	<p>20</p> <p>5</p> <p>25</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>10</p>

Yhteensä 2,27 pvä/hlö	<ul style="list-style-type: none"> - Ainekohtainen koulutus 15 - Johtamiskoulutusta 10 - Erityisopetus 10 - Tuen tarpeen diagnostiikka ja pedagogiset kysymykset 10 - Työhyvinvointi 20 - Koulunkäynninohjaajien täydennyskoulutus 20 - Opettajien veso -koulutus (ei luvuissa mukana) 75 (ei mukana luvussa 170)
<p>4. Kansalaisopisto (20)</p> <p>Henkilöstö: 1 kokoaikainen, 5 osa-aikaista, lisäksi n 35 tuntiopettajaa</p> <p>Yhteensä 3,33 pvä/hlö</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait yms. 10 - Laji -teemakoulutus 4 - Taiteen perusopetus 2 - Musiikkikoulutus 4
<p>5. Kirjasto (20)</p> <p>Henkilöstö: 4</p> <p>Yhteensä 5,0 pvä/hlö</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kirjastohenkilöstön koulutukset, kaikki 10 - TVT käyttökoulusta 2 - Kirjaston johtajille suunnattu koulutus 4 - Uuden kirjastojärjestelmän koulutukset 4
<p>6. Vapaa-aikatoimi (29)</p> <p>Henkilöstö: 6 kokoaikaista ja 1 osa-aikaista</p> <p>Yhteensä 4,14 pvä/hlö</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nuorisotyöpäivät ja ajankohtainen koulutus 15 - Kulttuuritoimen koulutukset 2 - Liikuntatoimen koulutukset 2 - Etsivä nuorisotyö ja työpaja 4 - Koulunuorisotyö 6

Yhteensä 349 päivää (ilman lakisääteistä opettajien veso –koulutusta)
Henkilöstöä yhteensä 120,1 (lisäksi n 35 kansalaisopiston tuntiopettajaa)
Koulutuspäivät/henkilö 2,9

TEKNINEN OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio
1. Maankäyttö ja kaavoitus, rakennuttaminen	Teknisen johdon päivät	2
2. Kiinteistöhallinta	Turvakorttien päivitykset	8
3. Hallinto	Hallinnon/ sihteerityön koulutuspäivät	6
4. Rakennusvalvonta	Turvakorttien päivitykset Ely-keskuksen MRL –päivät (2-3 pv). Ajankohtaiset lakiuudistukset, tulkinnat, kaavoitus ja maankäytön suunnittelu	2
5. Siivoustyö	Hätäensiapu Ensiapu Työergonomia Mitoitus	7
6. Muu tekninen sektori	Turvakorttien päivitykset (Puistot ja muut yleiset alueet) Jäähallipäivät	6

Yhteensä 31 päivää – 1,3 pv/hlö

Henkilöstöä yhteensä 24

Koulutussuunnitelma yhteensä 809 pv, 281 henkilöä – 2,9 pv/hlö