

RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN KOULUTUSSUUNNITELMA 2019

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. Suurin osa osaamisen vaatimusten muutoksista on ollut seurausta lainsäädännön muutoksista. Enenevässä määrin osaamistarpeet muuttuvat työn murroksen sekä työprosessien uudelleenorganisoinnin myötä. Sähköisten palveluiden tuottaminen lisääntyy ja järjestelmät uudistuvat. Tulossa oleva sote -uudistus sekä kuntaa koskeva rakennemuutos vaikuttavat myös merkittävästi osaamisen vaatimuksiin. 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.

Ranuan kunnan koko henkilöstön keski-ikä on 48,4 vuotta. Henkilöstö on hiukan vanhempaa kuin kunta-alalla keskimäärin. Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

Koulutussuunnitelma vuodelle 2019

Ammatillisen osaamisen kehittämisen tarkoituksena on tarjota 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 osallistumisesta koulutuksiin on seurattava työntekijäkohtaisesti.

Koulutukseen osallistuminen haetaan ja päätetään M2 matkasuunnitelmasovelluksessa tai ESS7:ssä (sivistystoimi). Koulutukseen osallistumisesta päättää esimies talousarvion määrärahojen puitteissa. Koulutukseen hakeutumisen ja hyväksymisen nettelystä 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	Kuntalain ja sote -järjestämislain edellyttämä koulutus "Uusi Kunta" ja uudet rakenteet Hankintalaki Tietosuojalaki Valmiuskoulutus Sopimuskoulutus & taloushallinto	8 6
2. Verkostoituminen ja kuntien välinen yhteistyö	Osaamisen kehittäminen ja jakaminen, yhteistyömahdollisuuksien selvittäminen	8
3. Muu johtamis- ja esimieskoulutus	Ammattitaidon ylläpitämistä edistävä johtamis- ja esimieskoulutus Muutosjohtaminen & henkilöstön muutosvalmius	4
4. ICT-palvelut ja tietoturva	Sisäinen koulutus henkilöstölle (erityisesti uudet työntekijät) Uudet ratkaisut ja sähköiset palvelut	4
5. ATK-ohjelmistokoulutus	Ohjelmistopäivitykset, pääkäyttäjäkoulutukset Dynasty	8

Yhteensä 38 pv – 4,75 pv/hlö

PERUSTURVAOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm, yhteensä /arvio
Sosiaalipalvelut (yhteensä 70,5 hlö x 3 koulutuspäivä/hlö = 211,5 koulutuspäivää)		
1. Lainsäädäntö	Lainsäädännön mukanaan tuomat uudistukset ja muut sosiaalihuoltoa ohjaavien ohjeiden muutokset sosiaalipalveluissa.	20
2. Hallinto	KANSA -tietohallinta, SOTE-uudistuksen edellyttämät koulutukset, esimieskoulutus, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, työyhteisön työhyvinvointi, tietosuoja ja tietoturva.	20
3. Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, työmenetelmät, palvelumuotoilu, digitaaliset palvelut.	15
4. Ikäihmisten palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, kuntouttava työote, asiakkaan ja omaisen kohtaaminen, asiakkaiden erityistarpeet, digitaaliset palvelut.	100
5. Vammais- ja kehitysvammapalvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, asiakkaan itsemääräämisoikeus, työ- ja päivätoiminnan työmenetelmät.	35
6. Muu perusturva	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, työllistämisen edistäminen, matalan kynnyksen palveluiden kehittäminen, palvelumuotoilu, digitaaliset palvelut maahanmuuttajien kotouttaminen.	21,5
Terveydenhuoltopalvelut (yhteensä 58,5 hlö x 3 koulutuspäivä/hlö = 175,5 koulutuspäivää)		
1. Lainsäädännön muutokset	Lainsäädännön mukanaan tuomat uudistukset ja muut terveydenhuoltoa ohjaavien ohjeiden muutokset	5
2. Terveydenhuoltohenkilöstön kehittäminen	Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	100
3. SOTE -uudistus	SOTE -uudistuksen edellyttämät koulutukset	35
4. Esimieskoulutus	Esimiesten ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, muutosjohtaminen	15,5
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

SIVISTYSOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio (päivää)
1. Sivistystoimi/hallinto (4) (3) henkilöstöä	<ul style="list-style-type: none"> - Lainsäädännön muutokset - Ajankohtaiset teemat - TVT osaaminen - Kehittämishankkeet 	1 1 1 1
2. Varhaiskasvatus (96) 28 henkilöstöä	<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 	28 2 2 6 40 14 pv 4 pv
3. Perusopetus ja lukio (150) 71 henkilöstöä	<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 - Ainekohtainen koulutus - Johtamiskoulutusta - Erityisopetus - Tuen tarpeen diagnostiikka ja pedagogiset kysymykset - Työhyvinvointi 	20 5 10 10 5 5 10 10 15 5 5 10 20

	<ul style="list-style-type: none"> - Koulunkäynninohjaajien täydennyskoulutus - Opettajien veso -koulutus (suunnittelupäivä ei mukana, ei luvuissa) 	<p>20</p> <p>80 (ei mukana luvussa 150)</p>
<p>4. Kansalaisopisto (22)</p> <p>1+1+1+1+34/3 (13) henkilöstöä</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait yms. - Laji -teemakoulutus - Taiteen perusopetus - Musiikkikoulutus 	<p>10</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>4</p>
<p>5. Kirjasto (20)</p> <p>4 henkilöstöä</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kirjastohenkilöstön koulutukset, kaikki - TVT käyttökoulusta - Kirjaston johtajille suunnattu koulutus - Uuden kirjastojärjestelmän koulutukset 	<p>12</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>2</p>
<p>6. Vapaa-aikatoimi (28)</p> <p>5 kokoaikaista ja 1 osa-aikaista henkilöstöä</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nuorisotyöpäivät ja ajankohtainen koulutus - Kulttuuritoimen koulutukset - Liikuntatoimen koulutukset - Etsivä nuorisotyö ja työpaja 	<p>15</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>4</p>

Yhteensä 320 päivää ilman lakisääteistä opettajien veso -koulutusta – 2,6 pv/hlö

TEKNINEN OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio
1. Maankäyttö ja kaavoitus	Teknisen johdon päivät	1
2. Kiinteistöhallinta	Turvakorttien päivitykset	12
3. Rakennuttaminen	Teknisen johdon päivät	1
4. Rakennusvalvonta	Rakenteellisen palonehkäisyn opintopäivät (3 pv), lakitulkinat muuttuvat lait, palomääräykset ja tulkinnat Ely-keskuksen MRL –päivät (2-3 pv). Ajankohtaiset lakiuudistukset, tulkinnat, kaavoitus ja maankäytön suunnittelu	5
5. Siivoustyö	Hätäensiapu Ensiapu Työergonomia	3
6. Muu tekninen sektori	Turvakorttien päivitykset (Puistot ja muut yleiset alueet)	4

Yhteensä 26 päivää – 1,6 pv/hlö

Koulutussuunnitelma yhteensä 771 pv – 2,8 pv/hlö