

# RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN KOULUTUSSUUNNITELMA 2020

**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 tuloksellinen 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. Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

## ***Koulutussuunnitelma vuodelle 2020***

Ammatillisen osaamisen kehittämällä 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:ssä (sivistystoimi). 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 Sopimuskoulutus Kirjanpito ja taloushallinto PTV ja kotisivut	15
2. Verkostoituminen ja kuntien välinen yhteistyö	Osaamisen kehittäminen ja jakaminen, yhteistyömahdollisuuksien selvittäminen, elinkeinojen kehittäminen	8
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	4
5. ATK-ohjelmistokoulutus	Ohjelmistopäivitykset, pääkäyttäjäkoulutukset Dynasty 10 Dynasty TOS	10
6. Arkistointi	Sähköinen arkistointi Arkistokoulutus	10

Yhteensä 51 pv – 6,3 pv/hlö

## PERUSTURVAOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm, yhteensä /arvio
<b>Sosiaalipalvelut</b> (yhteensä 66,5 hlö x 3 koulutuspäivä/hlö = 199,5 koulutuspäivää)		
1. Lainsäädäntö	Lainsäädännön mukanaan tuomat uudistukset ja muut sosiaalihuoltoa ohjaavien ohjeiden muutokset sosiaalipalveluissa.	<b>15</b>
2. Hallinto	KANSÄ -tietohallinta, SOTE-uudistuksen edellyttämät koulutukset, esimies- ja johtamiskoulutus, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, työyhteisön työhyvinvointi, tietosuojaja tietoturva,järjestelmäkoulutus.	<b>20</b>
3. Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, työmenetelmät, palvelumuotoilu, digitaaliset palvelut.	<b>10</b>
4. Ikäihmisten palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, kuntouttava työote, asiakkaan ja omaisen kohtaaminen, asiakkaiden erityistarpeet, digitaaliset palvelut.	<b>100</b>
5. Vammais- ja kehitysvamma palvelut	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, asiakkaan itsemääräämisoikeus, työ- ja päivätoiminnan työmenetelmät.	<b>35</b>
6. Muu perusturva	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, työllistämisen edistäminen, matalan kynnyksen palveluiden kehittäminen, palvelumuotoilu	<b>19,5</b>
<b>Terveydenhuoltopalvelut</b> (yhteensä 58,5 hlö x 3 koulutuspäivä/hlö = 175,5 koulutuspäivää)		
1. Lainsäädännön muutokset	Lainsäädännön mukanaan tuomat uudistukset ja muut terveydenhuoltoa ohjaavien ohjeiden muutokset	<b>5</b>
2. Terveydenhuoltohenkilöstön kehittäminen	Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	<b>100</b>
3. SOTE -uudistus	SOTE -uudistuksen edellyttämät koulutukset	<b>35</b>
4. Esimieskoulutus	Esimiesten ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito, muutosjohtaminen	<b>15.5</b>
5. Ohjelmistomuutokset ja tietoturva	Terveydenhuollon käyttämien ohjelmistojen muutosten/ ylläpidon koulutus	<b>10</b>

	Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät koulutukset	
6. Työyhteisökoulutukset	Työyhteisön toimivuus, vuorovaikutus sekä työhyvinvointi	<b>10</b>

Yhteensä 375 pv – 3,0 pv/hlö

## SIVISTYSOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio (päivää)
<b>1. Sivistystoimi/hallinto (4)</b>  (3) henkilöstöä  Keittiö (6 henkilöä)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädännön muutokset</li> <li>- Ajankohtaiset teemat</li> <li>- TVT osaaminen</li> <li>- Kehittämishankkeet</li>   <li>- Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito</li> <li>- Ajankohtaiset asiat, muutokset ja työhyvinvointi</li> </ul>	1 1 1 1  5 1
<b>2. Varhaiskasvatus (96)</b>  28 henkilöstöä	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedagogiikkaan, vanhempien kohtaamiseen liittyvä koulutus</li> <li>- Johtaminen</li> <li>- Ammatillinen täydennyskoulutus</li> <li>- Esiopetus</li> <li>- Henkilöstön osaamisen kehittäminen</li> <li>- Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait yms. + yhteisöllisyys, työhyvinvointi</li> <li>- Varhaiskasvatuksen / perhepäivähoidon valtakunnalliset päivät</li> </ul>	28 2 2 6 40 14 pv 4 pv
<b>3. Perusopetus ja lukio (150)</b> 71 henkilöstöä	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TVT ja ohjelmointi</li> <li>- monilukutaito</li> <li>- Opetussuunnitelman toteutus ja arviointi</li> <li>- Liikuntakoulutukset</li> <li>- Turvallisuuskoulutus: oppilaitos- ja oppilasturvallisuus</li> <li>- Koulutilojen suunnittelu ja kehittäminen</li> <li>- Kehittämishankkeet</li> <li>- Opiskeluhoolto</li> <li>- Ainekohtainen koulutus</li> </ul>	20 5 10 10 5 5 10 10 15

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

Yhteensä 399 päivää ilman lakisääteistä opettajien veso -koulutusta – 3,1 pv/hlö

## TEKNINEN OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio
1. Maankäyttö ja kaavoitus	Teknisen johdon päivät	1
2. Kiinteistöhallinta	Turvakorttien päivitykset	8
3. Rakennuttaminen	Teknisen johdon päivät	1
4. Rakennusvalvonta	Rakenteellisen palonehkäisyn opintopäivät (3 pv), lakitulkinat muuttuvat lait, palomääräykset ja tulkinat Ely-keskuksen MRL –päivät (2-3 pv). Ajankohtai- set lakiuudistukset, tulkinat, kaavoitus ja maan- käytön suunnittelu	5
5. Siivoustyö	Hätäensiapu Ensiapu Työergonomia	3
6. Muu tekninen sektori	Turvakorttien päivitykset (Puistot ja muut yleiset alueet)	4

Yhteensä 22 päivää – 1,2 pv/hlö

**Koulutussuunnitelma yhteensä 847 pv – 2,9 pv/hlö**