



**TUUSNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA**

V. 2019

Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
3. Työkyvyn ylläpitäminen
4. Koulutussuunnitelma
5. Osaamisen kehittäminen
6. Koulutussuunnitelman seuranta
7. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

1. Johdanto

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan 1.1.2014. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Tällä 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.

Laki koulutuksen korvaamisesta mahdollistaa koulutuskorvauksen niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain perusteella. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Koulutussuunnitelma tulee olla laadittu ennakkoon ennen niiden koulutusten alkamista, joiden perusteella korvausta haetaan. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Yhden koulutuspäivän laskennallinen pituus on 6 tuntia, mutta koulutusta voidaan jakaa lyhyempiinkin jaksoihin, mutta ei yhtä tuntia lyhyemmäksi. Korvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Edelleen koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Työmarkkinajärjestöt ovat laatineet yhdessä yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Tuusniemen kunnan suunnitelman laatimisessa noudatetaan soveltuvin osin em. mallia. Tuusniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjana on myös kunnan henkilöstöohjelma ja aikaisempi kunnan henkilöstösuunnitelma.

Ensimmäisen kerran koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta haettiin vuoden 2016 koulutuspäiviltä. Koulutuspäiviä oli vuonna 2014 222 kappaletta ja vuonna 2015 220 kappaletta. 1.1.2016 kunnan talous- ja palkkahallinto ulkoistettiin Kuhilas

Oy:n tuottamaksi palveluksi ja hajautettiin kunnassa hallintokuntien valmisteltavaksi ja vastuulle. Koulutusta oli edellisvuosiin verrattuna huomattavasti enemmän, mikä osaltaan johtui laite- ja ohjelmakoulutuksesta. Vuonna 2016 koulutuspäiviä oli 406, joista koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 338. Tuusniemen kunta sai Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta 5677 euroa. Vuonna 2017 koulutuspäiviä oli 191 ja koulutuskorvausta saatiin 3130 euroa. Vuonna 2018 koulutuskorvauspäiviä oli 177 ja arvioitu koulutuskorvaus on noin 2920 euroa.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2018 joulukuussa oli 132 henkilöä (vuonna 2017 129 henkilöä). Määräaikaisia ja sijaisia oli 48 henkilöä (vuonna 2017 45 henkilöä). Vuoden 2018 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 7 vakinaista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle jäi 2 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö, määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden tehtävistä 2 täytettiin sisäisellä siirrolla, 1 täytettiin ulkoisella haulla ja 3:n osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneen osalta tehtävät täytettiin määräaikaisilla sijaisilla. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja sisäiset siirrot vaikuttivat niin, että määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettiin vuoden 2018 aikana 10 kappaletta.

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt Tuusniemen kuntastrategian vuosille 2019 - 2026 (Kvalt 17.9.2018 § 29). Siinä on linjattu, että kunta toteuttaa osallistavaa ja motivoivaa, pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa, jolla varmistetaan toimintaan sitoutunut ja pätevä henkilöstö. Henkilöstöpolitiikassa otetaan huomioon toimintaympäristön muutokset optimoimalla kunnan henkilöstöresursseja vastaamaan kulloistakin tarvetta. Henkilöstön työpanoksen joustavaa liikkuvuutta ja sisäisiä siirtoja toteutetaan tarpeen mukaan.

Vuoden 2018 lopussa kokoaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta ja vuoden 2017 lopussa 49,9 vuotta. Koko kunta-alalla koko maassa henkilöstön keski-ikä vuoden 2017 lopussa oli 45,8 vuotta.

Tarkemmat tiedot ilmenevät kunkin vuoden tilinpäätöksen liitteenä olevasta henkilöstökertomuksesta.

Vaikka työurat pidentyisivät – kuten on valtakunnallinen tavoite – tulee siitä huolimatta varautua kasvavaan eläköitymiseen ja osaamisen siirtämiseen. Lähivuosina eläköityä merkittävä määrä kunnan henkilöstöä, minkä johdosta uuden henkilöstön onnistunut rekrytointi on entistä tärkeämpää. Kunnassa varaudutaan kilpailuun osavasta työvoimasta antamalla myönteinen kuva kunnasta työnantajana sekä suhtautumalla myös sijaisiin ja työharjoittelijoihin kannustavasti. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä, oman työn edelleen kehittämistä ja työhyvinvoinnin luomisesta.

Rekrytoinnit toteutetaan suunnitelmallisesti ja kunnan johtoryhmän yhteistyönä valmistellen. Rekrytoinnissa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua. Kuntarekry-palvelu yhdenmukaistaa rekrytointiprosesseja ja mahdollistaa hakuilmoitusten ja -lomakkeiden julkaisemisen verkossa sekä hakemuksien sähköisen käsittelyn. Rekrytointien kautta pyritään aina valitsemaan pätevä ja sopivin hakija. Rekrytoinneissa huomioidaan aina mahdollisuuksien mukaan myös kunnan olemassa olevan henkilöstön uudelleen sijoittaminen. Onnistuneet rekrytoinnit ja valitun henkilöstön sitouttaminen kuntaan ovat avainasemassa kunnan menestymisen kannalta. Rekrytoinnissa hyödynnetään myös kunnan myönteistä imagoa sekä henkilöstölle suunnattuja kannustimia, kuten mahdollisuutta saada tukea omaehtoiseen koulutukseen ja tyky-seteleitä.

Vakinaiset ja määräaikaisten virat ja työsuhteet määritellään talousarviolaadinnan yhteydessä. Määräaikaisten palvelussuhteiden käytön perusteena on sijaisuus, kesätyöntekijä ja työllistäminen tai projektiluonteinen tehtävä. Osa-aikaisen työn tekemiseen suhtaudutaan periaatteessa myönteisesti eri ikäisten työntekijöiden kohdalla. Työelämän ja yksityiselämän tasapainottaminen huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

3. Työkyvyn ylläpitäminen

Työntekijöiden työkykyä tuetaan mm. henkilöstöohjelmalla ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttamisella. Tuusniemen kunnassa painopistealueita ovat olleet mm. ehkäiseminen varhaisella tuella, tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentäminen, muutosvaiheiden tukeminen ja laaja-alainen työhyvinvoinnin edistäminen sekä yleisesti ottaen sairauspoissaolojen vähentäminen. Tavoitteena on työkyvyn selvittäminen, tukeminen ja seuranta sekä ylläpitäminen työuran kaikissa vaiheissa. Tällöin otetaan huomioon osatyökykyisten työllistäminen ja joustavat työaikajärjestelyt (etätyö, osa-aikatyö); samoin työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet sekä työttömyysuhan alaiset.

Tuusniemen kunnassa on käytössä Aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamalli. Aktiivinen puuttuminen mahdollistuu, kun työntekijät ottavat omakohtaisen vastuun työkyvystään ja esimiehellä on tietoa sekä rohkeutta osallistua ongelmatilanteiden selvittämiseen. Esimiehille järjestetään koulutus aktiivisen tuen mallista huhtikuussa 2019. Aktiivisen puuttumisen tilanteessa osapuolia ovat mm. organisaation johto, esimiehet, työntekijät, työterveyshuolto, työsuojelupäällikkö, eri työntekijäryhmät, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Työhyvinvoinnin keskeisiä elementtejä Tuusniemen kunnassa ovat työn henkiset ja fyysiset puitteet sekä osaamisen kehittäminen ja työntekijöiden omatoimisuus. Korjaavasta toiminnasta pyritään siirtymään ehkäisevään toimintaan. Tarkemmat eritteilyt löytyvät Tuusniemen kunnan henkilöstöohjelmasta.

4. Koulutussuunnitelma

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu toimialan ja työyksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Tällöin huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa. Muuttuvat työtehtävät aiheuttavat osaamisen kehittämisen tarpeita. Pääpaino on vakinaisen henkilöstön koulutuksessa; määräaikaisten koulutukseen kiinnitetään huomiota resursien puitteissa. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain tammi-helmikuussa toimialoittain koko henkilöstöä varten, huomioiden toimialan henkilöstömäärä ja -rakenne ja todellinen koulutustarve. Suunnitelmissa ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden koulutusta. Periaatteena on henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet.

Työhön liittyvän omaehtoisen ja työn ohessa suoritettavan koulutuksen tukemista on linjattu henkilöstöohjelmassa.

5. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen perustuu paitsi strategiaan ja kunnan suunnitelmiin myös talousarvioon, kehityskeskusteluihin ja yleensä osaamistarpeiden tunnistamiseen.

Suurin osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön ja toimintaympäristön muutoksista. Koulutussuunnitelman lisäksi merkittäviä osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm. perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työnohjaus, tyky-toiminta ja erilaiset kehittämishankkeet.

Kehityskeskustelu on osa johtamisjärjestelmää ja sen avulla yritetään varmistaa tavoitteiden toteutuminen. Esimiehet käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Keskustelujen tarkoituksena sopia työn tavoitteista, arvioida sen tuloksia ja tukea osaamisen kehittymistä.

Tärkeää on myös uusiin työtapoihin, koneisiin ja laitteisiin tai ohjelmistoihin liittyvä käyttäjäkoulutus, mikä myös oikeuttaa koulutuskorvaukseen. Myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tähtäävä koulutus, esim. työssä tarvittavien lupien suorittaminen, oikeuttaa koulutuskorvaukseen. Sen sijaan koulutuskorvauksen ulkopuolelle jää ammattiyhdistys- tai työsuojeluvaltuutetun koulutus, vapaa-ajalla käytävä koulutus sekä vesopäivät.

EU:n tietosuoja-asetus on tullut voimaan vuonna 2018. Vuonna 2019 kunnan koko henkilöstölle järjestetään tietosuojakoulutusta. Lisäksi tietosuojakoulutusta järjestetään erityisesti henkilötietoja käsittelevälle henkilöstölle, johtoryhmälle ja kunnan tietosuojavastaavalle.

Vuoden 2019 koulutussuunnitelmassa on painotettu kaikkien toimialojen henkilöstön osalta ensiapukoulutusta. Keväällä ja syksyllä järjestetään ensiaputaitojen päivityskoulutusta sekä tarvittaessa myös peruskoulutusta.

Mikäli maakunta- ja sote-uudistuksia koskeva lainsäädäntö hyväksytään eduskunnassa, henkilöstö osallistuu esimerkiksi maakunnan järjestämiin koulutuksiin johtoryhmän ja esimiesten tekemän harkinnan mukaisesti.

Johtoryhmän jäsenet osallistuvat poikkeusoloihin ja kunnan valmiussuunnitteluun perehdyttävään koulutukseen.

6. Koulutussuunnitelman seuranta

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään Yhty-toimikunnassa vuosittain, jonka jälkeen se tulee kunnanhallituksen esittelyyn. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista tarvittaessa vuoden aikana. Myös tilinpäätöksen henkilöstökertomuksessa raportoidaan koulutussuunnitelman toteutumista.

Koulutus päätökset tehdään työntekijäkohtaisesti määrärahojen puitteissa. Päätöksen tekee esimies. Koulutushakemukset tulee tehdä etukäteen palkkahallinnon järjestelmän sähköisille lomakkeille myös osan päivää kestävästä koulutuksesta.

7. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

Toimiala	Keskushallinto
Esimies	va. hallintojohtaja
Päiväys	18.1.2019

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

- Keskushallinnon henkilöstön osaaminen yleisellä tasolla arvioituna on hyvä. Ammatillinen osaaminen pidetään ajan tasalla (mm. ohjelmistopäivitykset, uusi lainsäädäntö, ICT jne).
- Toimialan muutokset tulevat suurelta osin valtakunnallisesta lainsäädännön muuttumisesta, mutta myös omasta organisaatiosta. Tällöin on tarvetta kiinnittää huomiota työhyvinvointiin, muutoksen johtamiseen ja työyhteisötaitoihin.
- Talousarviossa on varauduttu asiakirjahallintaohjelmiston hankintaan, mikä aiheuttaa koulutustarvetta.
- Valmistaudutaan EU:n tietosuojasetuksen tuomiin muutoksiin.
- Koulutuspäivien kokonaismäärässä ei tapahdu oleellista muuttumista aiempiin vuosiin verrattuna.

Ateriapalvelut:

- Ateriapalvelun henkilökunta on hyvin koulutettua ja ammattitaitoista. Catering-alan koulutukset on pääsääntöisesti hankittu työn ohessa, esim. monimuoto- ja oppisopimuskoulutuksilla. Ammattitaitoa pidetään myös yllä päivittämällä tietopuolista osaamista eri tahojen järjestämällä koulutuksilla ja omaehtoisesti.
- Neljä työntekijää jatkaa vuonna 2017 aloittamia oppisopimuskoulutuksiaan vuonna 2018. Esimies opiskelee Johtamisen erikoisammattitutkintoa, esimiehen sijainen Esimiehen erikoisammattitutkintoa ja kaksi ruokapalvelutyöntekijää Suurtalouskokin ammattitutkintoa. Oppisopimusopiskelijoiden näytönarviointikoulutuksiin osallistutaan mahdollisuuksien mukaan.
- Kehityskeskustelut pidetään syksyllä 2018. Kehityskeskustelussa esimies kartoittaa seuraavan vuoden koulutustarpeet.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
a) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta kehitetään)			
Paino on paitsi ammatillisessa kehittämisessä ja osaamisen varmistamisessa mutta myös työyhteisön jakamiseen kiinnitetään huomiota muutostilanteessa.			
b) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Kouluttaja	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2019
Kunnan koko henkilöstö	EU:n tietosuoja-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava/ Muut kouluttajat	2019
Henkilötietojen käsitte- lijät	EU:n tietosuoja-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava	2019
Tietosuojavastaava	Tietosuojavastaavan ajokortti		Kevät 2019
Kunnan henkilöstö kou- lutustarpeen mukaan	Ensiapukoulutus/ Päivi- tyskoulutus tai perus- koulutus	Suomen Punainen Risti tai muu kouluttaja	2019
Esimiehet	Aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli	Savon ammattiopisto	4/2019
Johtoryhmä	Poikkeusolot ja kunnan valmiussuunnittelu	Pelastusopisto ja muut koulutuksen järjestäjät	2019
Toimistohenkilöstö ja muut käyttäjät (Palkkasihteeri)	Mahdolliset ohjelmien muutokset, osaamisen vahvistaminen (esim. Populus)	Toimittajien koulutus, Istekki, Monetra	2019
Toimielinten esityslisto- jen esittelijät ja muut valmisteluun ja täytän- töönpanoon osallistuvat	Sähköisen asianhallinta- järjestelmän käyttöö- nto	Toimittajan koulutus	Syksy 2019
Arkistosihteeri ja toimis- tosihteeri	Arkistoalan ajankohtais- koulutus	Eri koulutuksenjärjestä- jät	2019
Laskujen hyväksyjät hal- lintokunnissa	ALV-koulutus	FCG ja muut kouluttajat	2019

Taloussihteeri Hallintojohtaja	Taloushallinnon ja – suunnittelun osaamisen varmistaminen	FCG: Kunnan kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä	2019
		FCG: Kirjanpitäjien neu- vottelupäivä	2019
		Muu taloushallinnon ajankohtaiskoulutus	2019
Palkkasihteeri Hallintojohtaja	Työ- ja virkaehtosopi- musten hallinta	KVTES- ja OVTES-päivät	2019
		KEVA:n eläkekoulutus- päivät	2019
		Ennakkoperintäpäivä	2019
	Muu palkkahallinnon ajankohtaiskoulutus		2019
Kunnanjohtaja	Muutokset kunta-alan lainsäädännössä yms.	Johtamisen ajankohtai- siin asioihin liittyvä kou- lutus	2019
Hallintojohtaja	Sopimusosaaminen. Työhyvinvointi.		2019
Ravitsemispäällikkö	ICT-osaaminen	Ohjelmistokäyttäjäkou- lutukset, mm. Populus ja Titania	2019
Ravitsemispäällikkö	Hankintaosaaminen	Sansia Oy:n koulutukset	2019
Ravitsemispäällikkö	Jamix-tuotannonohjaus- järjestelmä	Jamix Oy	2019
Ateriapalvelun henki- löstö	Oman toimialan am- mattitaitoa edistävät koulutukset (esimerkiksi ravitsemus, ruoka- huolto, hygienia). Tar- vittaessa myös palotur- vallisuus- ja ensiapukou- lutukset.	Esimerkiksi laitekoulu- tus, messut ja Savon ammatti- ja aikuisopis- ton järjestämät päivä- koulutukset.	2019

	Laitevalmistajien koulutukset, esimerkiksi Jamix	Laitevalmistajat	2019
	Yksi työntekijä jatkaa syksyllä 2018 aloittamaansa dieettikokin erikoisammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimusopiskelijoiden näytönarviointikoulutuksiin osallistutaan mahdollisuuksien mukaan.	Laitevalmistajat	2019

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2018

Kunnanjohtajan koulutukset yhteensä 0 pv, hallintojohtajan koulutukset yhteensä 2 pv, toimistosihteerien koulutukset yhteensä 5,5 päivää, palkkasihteerin koulutukset 3 päivää

Ateriapalvelu, koulutukset yhteensä 18 päivää

- Ravitsemispäällikkö JET, oppisopimuskoulutus, Sakky
- Ravitsemispäällikkö, Päivittäistavara huollon varautumiskoulutus
- Suurtaloukokin ammattitutkinto, oppisopimuskoulutus, Sakky
- Dieettikokin erikoisammattitutkinto, oppisopimuskoulutus, Sakky
- Salaattikoulutus, 1 pv, 9 henkilöä
- Ravistamo – vajaaravitsemuksen ennaltaehkäisy ja hoito, 5 henkilöä
- Jamix-tuotannonohjauskoulutus, 5 henkilöä
- Ergonomia, 9 henkilöä

Toimiala	Sivistystoimi
Esimies	lukion ja yhtenäiskoulun rehtori
Päiväys	17.1.2019

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Sivistystoimessa yhteiskunnalliset muutokset ja uudistuva normisto edellyttävät työvoiman jatkuvaa kouluttautumista.

Lukion uuden opetussuunnitelman valmistelutyö alkaa syksyllä 2019. Uusien opetussuunnitelmien valmistelu ja toteuttaminen edellyttävät opettajilta pedagogista ja teknistä kouluttautumista opetuksen digitalisoituessa.

Henkilöstö koulutautuu myös toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön.

Sivistystoimen henkilöstön voidaan olettaa jatkuvasti päivittävän osaamistaan. Henkilöstölle annetaan mahdollisuus osallistua ammattitaitoa lisäävään ja ylläpitävään koulutukseen.

Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon myös sen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
c) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
<p>varhaiskasvatus: Henkilökunnan koulutustason kehittäminen ja ylläpito. esiopetus: ICT-koulutusta ja toiminnallisen esiopetuksen koulutuksia. perusopetus: ICT-koulutusta ja toiminnalliseen opetukseen liittyvää koulutusta. lukiokoulutus: ICT-koulutusta, opetussuunnitelman valmistelutyöhön liittyvää koulutusta. vapaa-aika: Ohjelmistokoulutusta, hyvinvointityön koulutusta, vapaa-aika- ja nuorisotoimen kehittäminen, etsivän nuorisotyön koulutukset. Sivistystoimen henkilöstöä osallistuu tarvittavin osin kouluhallinto-ohjelma Visman käyttöön ja kehittämiseen liittyviin koulutuksiin, oppilashuollon kehittämiseen sekä toiminnallisten opetusmenetelmien kehittämiseen ja ylläpitoon liittyviin koulutuksiin. Henkilöstö osallistuu myös sivistystoimen eri hankkeisiin liittyviin koulutuksiin sekä kunnan keskushallinnon järjestämiin sisäisiin koulutuksiin.</p>			
d) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2019
a) varhaiskasvatus	varhaiskasvatussuunnitelma	täydennyskoulutuksia, sensorisen integraation koulutus, sisäiset koulutukset	3 pv v.2019
b) esiopetus	toiminnallisen esiopetuksen kehittäminen, TVT-taidot k-avustaminen (1)	AVI:n ja Opetushallituksen järjestämiä koulutuksia, sisäisiä koulutuksia	3 pv v. 2019
c) koulunkäynnin ohjaajat	TVT-taidot, haastavat tilanteet opetuspäivän aikana	Kuopion kaupungin vuosittain järjestämät koulutuspäivät kouluvuorokauden avustajille, AVI:n ja Opetushallituksen koulutukset, sisäiset koulutukset	2 pv v. 2019
d) perusopetus	TVT-taidot, OPS	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	5 pv. v. 2019
e) lukiokoulutus	TVT-taidot, OPS	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	5 pv. v. 2019

f) vapaa-aika	- nuorisotyö	alueelliset nuorisotyöpäivät, Avin koulutuksia	4 pv. v. 2019
	- etsivä nuorisotyö	alueelliset etsivän nuorisotyön päivät, koulutuksia hankkeen puitteissa	4 pv. v. 2019
	- museo/kulttuurityö	kulttuuri/museotyön koulutus	1 pv. v. 2019
	- luontoliikunta ja -reitistöt	liikuntatoimen ajan-kohtaiskoulutus	1 pv. v. 2019
	-hyvinvointisuunnitelma	koulutusta sähköisen hyvinvointikertomuksen laatimiseen	1 pv. v. 2019

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2018

Varhaiskasvatuksen henkilöstö on saanut koulutusta varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen ja toteuttamiseen.

Esi-, perus- ja lukio-opetuksen henkilöstö on saanut koulutusta mm. Liikkuva koulu- ja liikunnallisen lukion hankkeisiin liittyen. Henkilöstö on saanut koulutusta myös toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön.

Perusopetuksen ja lukion puitteissa on pidetty yllä ICT-taitoja osallistumalla mm. ITK-seminaariin. Tähän koulutukseen osallistuvat opettajat ovat antaneet sisäistä koulutusta myös muulle sivistystoimen henkilöstölle. Digitutoropettaja on saanut koulutusta ja kouluttanut muuta opetushenkilöstöä.

Koulutusta on saatu myös 1. – 2. luokkien matematiikan opetukseen Varga-Nemenyin tavoin.

Henkilöstö (rehtori, apulaisrehtori, opinto-ohjaaja, koulusihteeri ja toimistos sihteeri) on saanut koulutusta myös hallinto-ohjelma Visman käyttöön ja kehittämiseen.

Vapaa-aikatoimen henkilöstö on saanut koulutusta terveyteen ja hyvinvointiin liittyen sekä kunnan verkkosivujen ylläpitoon.

Koulutusta on saatu monipuolisesti myös etsivään nuorisotyöhön ja nuorisotyöhön liittyen.

Toimiala	Sosiaalitoimi
Esimies	sosiaalijohtaja
Päiväys	10.1.2019

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Sosiaalitoimessa tunnustetaan osaamisen kehittämisen tarpeita erityisesti tiedonhallinnassa ja Pro Consona –ohjelman käytössä. Sosiaalihuollon KANTA-arkistoon liittymistä valmistellaan yhdessä koko maakunnan kanssa.

Sosiaalityön ja vammaispalvelujen kenttä vaatii erityisosaamista, missä on aina osaamisen täydentämistä ja menetelmien oppimisen tarvetta. Monialaisen työskentelyn kehittämiseksi sosiaalitoimen, sivistystoimen, terveydenhuollon ja te-palvelujen kanssa on tarvetta.

Vanhuspalveluissa vuoden 2019 kehittämisen painopisteitä ovat vastuuhoitajamallin ja toimintakykyä tukevan työtteen ja kotikuntoutuksen edistäminen. Jatkuvaa osaamisen ylläpitämistä tarvitaan hoitotieteellisessä osaamisessa, lääkkettömien menetelmien kehittämisessä ja asiakkaan kohtaamisessa.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
e) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Katso alla.			
f) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2019
Kaikille yhteiset	Ohjelmistojen sujuva käyttö	Ohjelmistokoulutukset	
	Asiakasasiakirjalain toteuttaminen ja tiedonhallinta	Asiakastietojen kirjaaminen ja käsittely	
		Sosiaalihuollon KANTA-arkistoon liittymiseen liittyvät koulutukset	
	Työhyvinvointi	Työntekijöiden vastuut, velvollisuudet ja oikeudet	
Sosiaalijohtaja	Sote- ja maakuntauudistukseen varautuminen	Sote- ja maakuntavalmisteluun liittyvät koulutukset	
	Lainsäädännöllisten muutosten ennakointi	Lainsäädännön koulutukset	
Sosiaalityö: Sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja	Lapsiperhepalvelujen kehittäminen	Lastensuojeluun liittyvät koulutukset	
		Lastenvalvojan tehtäviin liittyvä koulutus	
		Systeminen toimintamalli	
	Lapsi- ja nuorisolähtöinen oppilashuolto	Koulukuraattorin koulutukset	
	Perhetyön kehittäminen	Perhetyöhön liittyvät koulutukset	

<p>Vammaispalvelut ja kehitysvammaispalvelut: Työ- ja päivätoiminta Avohuollon ohjaus Palveluohjaus</p>	<p>Aikuissosiaalityön kehittäminen</p> <p>Vammaispalvelulain toteuttaminen</p> <p>Kehitysvammaosaaminen</p> <p>Palveluohjauksen roolin vahvistaminen</p>	<p>TYP-toimintaan ja kuntouttavaan työtoimintaan liittyvät koulutukset</p> <p>Mielenterveys- ja päihdetyöhön liittyvät koulutukset</p> <p>Vammaispalvelulain soveltamiseen liittyvät koulutukset</p> <p>Kehitysvammaosaamiseen liittyvät koulutukset</p> <p>Palveluohjauskoulutus</p>	
<p>Vanhuspalvelut: Kotipalvelu Palvelukeskus Koivukoti</p>	<p>Henkilöstö- ja asiakas- turvallisuudesta huolehtiminen</p> <p>Asiakkaan kohtaaminen</p> <p>Vastuuhoitajamallin edistäminen</p> <p>Hoitotyön osaamisen lisääminen</p>	<p>Alkusammutusharjoitukset kerran vuodessa (koko vanhustyö). Pelastusharjoitukset palveluasumisessa. Ensiapukoulutus.</p> <p>Mielenterveys- ja päihdeasiakkaan kohtaaminen</p> <p>Vastuuhoitajan tehtävät ja vastuut hoito- ja palvelusuunnittelussa, hoidon toteuttamisessa ja tiimityössä</p> <p>Lääkehoito Kivun hoito (esim. saattohoidossa), lääkkeetön hoito</p> <p>Ensioireiden tulkinta, mm. aivohalvausoireet. Diabeteskoulutus</p> <p>Haavanhoitokoulutus</p> <p>Hygieniäkoulutus</p>	<p>Maakunnallisesti toteutettava Sakkyn koulutus</p> <p>Aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä ja mielenterveysneuvolan psykiatrinen sairaanhoitaja pitävät</p> <p>Koulutuksen pitää Tuusniemen sairaalan sairaanhoitajat</p>

	<p>Toimintakykyä tukevan työtteen ja kotikuntoutuksen kehittäminen</p> <p>Saattohoito-osaamisen lisääminen</p> <p>Opiskelijaohjauksen vahvistaminen</p> <p>Kehitysvammaosaamisen vahvistaminen</p> <p>Kirjaamisen ja tiedonhallinnan kehittäminen</p> <p>Lapsiperheiden kotipalvelun kehittäminen</p> <p>Mittareiden yhdenmukainen ja sujuva käyttö</p> <p>Laitoshuoltajan työn osaamisen kehittäminen</p> <p>Muutosasenne ja muutosten toteuttaminen</p>	<p>Kinestetiiikan koulutus, Fysioterapian antama</p> <p>Kotikuntoutus ja ergonomia) Virikeohjauksen koulutusta</p> <p>Saattohoitokoulutuksen pitää</p> <p>Työpaikkaohjaajakoulutus</p> <p>Kehitysvammakoulutukset</p> <p>Tiedonhallinta- ja kirjaimiskoulutukset</p> <p>Lapsiperhetyöhön liittyvä koulutus</p> <p>RaVa-koulutus Muut mittarikoulutukset</p> <p>Laitoshuoltoon liittyvät koulutukset</p> <p>Muutoskoulutus</p>	<p>peruskurssi Joensuussa keväällä 2019</p> <p>Fysioterapeutti ja kuntotohioitaja pitää</p> <p>Tuusniemen sairaalan sairaanhoitaja pitää</p> <p>Joensuussa keväällä 2019</p> <p>Oppisopimuskoulutus (SAKKY) jatkuu kevään 2019 ajan</p>
--	---	---	---

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2018

Sosiaalijohtaja: 1 pv

Lisäksi sosiaalijohtaja on osallistunut maakunnallisen LAPE – kärkihankkeeseen perhekeskusmallin rakentamiseen ja johtamiseen liittyviin kehittämis- ja työpajapäiviin.

Toimistosihteerit: 3 pv

Sosiaalityöntekijät:

- aikuissosiaalityö 7 pv
- lapsiperhepalvelut 6 pv

Sosiaaliohjaaja /perhetyöntekijä: 6 pv

Lisäksi sosiaaliohjaaja on käynyt omaehtoisena koulutuksena sielunhoitoterapeutin koulutusta, mihin on myönnetty 7 palkallista vapaapäivää kalenterivuoden aikana

Toimintakeskus:

- johtava ohjaaja 3 pv
- palveluohjaaja 4 pv
- ohjaaja ja vammaisten avustaja 2 pv

Vanhuspalvelut:

- vanhustyön johtaja 8 pv
- palveluohjaaja 4 pv
- sairaanhoitajat 12 pv
- lähihoitajat ja kodinhoitajat 59 pv
- laitoshuoltajat 10 pv

Työllisyyspalvelujen koordinaattori: 8 pv

Yhteensä 101 kokopäivää ja osapäiväisiä koulutuksia niin, että niistä kertyy kokopäivän koulutuksia 40 pv. Yhteensä 141 pv.

Toimiala	Tekninen toimi
Esimies	vs. tekninen johtaja
Päiväys	17.1.2019

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Teknisessä toimessa henkilöstön (tsto + rak.tston miehet) osaamistaso on erittäin korkea, joten koulutustarpeet kohdistuvat lähinnä lainsäädäntömuutoksiin suorittavan portaan osalta erinäisiin ”korttikoulutuksiin”.

Siistijöiden siivoustyömenetelmiä tulee kehittää edelleen → vaatii koulutusta (siivousmenetelmät, pinnat, vedetön siivous, lian arviointi, annostelut ym.)

Koulutuspäivissä tapahtuu kasvua edellisiin vuosiin verrattuna.

Henkilöstön markkinointiviestintä koulutusta kuntakuvasta ja kunnan markkinoinnista.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
g) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Työntekijöiden osaaminen on pääosin erinomaista, joten koulutus keskittyy pääasiassa lainsäädännön muutosten aiheuttamaan koulutustarpeeseen sekä työtehtävissä vaadittaviin pätevyyyksiin ("työkortit"). Siistijöiden osalta työmenetelmien kehittäminen vaatii lisäkoulutusta.			
h) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2019
Rakennusvalvonta	2 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syysy 2019
Ympäristönsuojelu	2 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syysy 2019
Kaavoitus	1 pv	maankäytön suunnittelu	2019
Vesihuolto	2 pv	vesihuolto/hulevesi-asiat	2019
Kiinteistöhuolto	10 pv	siistijöiden siivoustyömenetelmien kehittäminen	2019
Liikenneväylät	20 pv	tieturvakortti ammattiajolupa (3 henk. x 5 kurssia)	2019

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2018

Laitoshuoltaja ja siistijät 5 pv, autonkuljettaja 3 pv, kiinteistöhoitajat 9 pv, kunnallistekniset työntekijät 5 pv, toimistosihteerit 2 pv, tekninen johtaja 5 pv