



**TUUSNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA**

V. 2020

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 kehittamisestä 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. 1.1.2016 kunnan talous- ja palkkahallinto ulkoistettiin Ku-

hilas Oy:n tuottamaksi palveluksi. Koulutusta oli edellisvuosiin verrattuna huomattavasti enemmän. 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 koulutuskorvausta saatiin 2920 euroa. Vuonna 2019 koulutuskorvauspäiviä oli 222 ja arvioitu koulutuskorvaus on noin 3653 euroa.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2019 joulukuussa oli 128 henkilöä (vuonna 2018 132 henkilöä). Määräaikaisia ja sijaisia oli 43 henkilöä (vuonna 2018 48 henkilöä). Vuoden 2019 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 13 vakinaista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle jäi 6 henkilöä, määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden tehtävistä 2 täytettiin sisäisellä siirrolla, 3 täytettiin ulkoisella haulla ja 2:n osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneen osalta tehtävät täytettiin määräaikaisilla sijaisilla. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja sisäiset siirrot vaikuttivat niin, että määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettiin vuoden 2019 aikana 14 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 2019 lopussa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta ja vuoden 2018 lopussa 49,5 vuotta. Koko kunta-alalla koko maassa henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 lopussa oli 45,7 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.

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 järjestettiin 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.

Vuoden 2020 aikana kunnassa otetaan käyttöön useita uusia ohjelmia ja tietojärjestelmiä, kuten Dynasty 10 –asianhallintajärjestelmä, O365 –käyttöjärjestelmä ja Alue-

Pegasos –potilastietojärjestelmä. Henkilöstölle järjestetään runsaasti niihin liittyvää koulutusta. Uusien ohjelmien käyttöönotto aiheuttaa muutoksia myös työkäytäntöihin.

EU:n tietosuoja-asetus on tullut voimaan vuonna 2018. Vuonna 2019 kunnan koko henkilöstölle järjestettiin tietosuojakoulutusta. Tietosuojakoulutusta järjestetään vuonna erityisesti henkilötietoja käsittelevälle henkilöstölle, johtoryhmälle ja kunnan tietosuojavastaavalle. Uusi tiedonhallintalaki on tullut voimaan vuoden 2020 alussa. Henkilöstö osallistuu tarpeen mukaan siitä järjestettäviin koulutuksiin.

Henkilöstölle järjestetään ensiaputaitojen päivityskoulutusta sekä tarvittaessa myös peruskoulutusta.

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	hallintojohtaja
Päiväys	29.1.2020

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.
- Keskushallinnon henkilöstössä tapahtuu muutoksia eläköitymisten johdosta. Uusien henkilöiden koulutustarpeisiin varaudutaan.
- 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 järjestämillä koulutuksilla ja omaehtoisesti, mm. Savon ammattiopiston järjestämillä päiväkoulutuksilla.
- Yksi työntekijä jatkaa oppisopimuskoulutuksena Erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinnon suorittamista ja toinen työntekijä aloittaa syksyllä oppisopimuskoulutuksena Ravintola- ja catering alan perustutkinnon suorittamisen. Oppisopimusopiskelijoiden näytönarviointikoulutukseen osallistumme mahdollisuuksien mukaan.
- Kehityskeskustelut pidetään syksyllä 2018. Kehityskeskustelussa esimies kartoittaa seuraavan vuoden koulutustarpeet.
- Kehityskeskustelut pidetään syksyllä 2020. Kehityskeskusteluissa 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 2020
Kunnan koko henkilöstö	EU:n tietosuoja-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava/ Muut kouluttajat	2020
Henkilötietojen käsitte- lijät	EU:n tietosuoja-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava	2020
Tietosuojavastaava	Tietosuojavastaavan osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Eri kouluttajia	2020 2020
Kunnan henkilöstö kou- lutustarpeen mukaan	Uusien ohjelmistojen käyttöönotto	Ohjelmistotoimittajat	
Kunnan henkilöstö kou- lutustarpeen mukaan	Ensiapukoulutus/ Päivi- tyskoulutus tai perus- koulutus	Suomen Punainen Risti	2020
Esimiehet	Esimiestyön kehittämi- nen		2020
Johtoryhmä	Poikkeusolot ja kunnan valmiussuunnittelu	Pelastusopisto ja muut koulutuksen järjestäjät	2020
Toimistohenkilöstö ja muut käyttäjät (Palkkasihteeri)	Mahdolliset ohjelmien muutokset, osaamisen vahvistaminen (esim. Populus)	Toimittajien koulutus, Istekki, Monetra	2020
Toimielinten esityslisto- jen esittelijät ja muut valmisteluun ja täytän- töönpanoon osallistuvat	Sähköisen asianhallinta- järjestelmän käyttöö- notto	Toimittajan koulutus	2020
Arkistosihteeri ja toimis- tosihteeri	Arkistoalan ajankohtais- koulutus	Eri koulutuksenjärjestä- jät	2020

Laskujen hyväksyjät hallintokunnissa	ALV-koulutus	FCG ja muut kouluttajat	2020
Toimistosihtööri Hallintojohtaja	Taloushallinnon ja –suunnittelun osaamisen varmistaminen	FCG: Kunnan kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä	2020
	Muu taloushallinnon ajankohtaiskoulutus	FCG: Kirjanpitäjien neuvottelupäivä	2020
Palkkasihtööri Hallintojohtaja	Työ- ja virkaehtosopimusten hallinta	KVTES- ja OVTES-päivät	2020
		KEVA:n eläkekoulutuspäivät	2020
	Muu palkkahallinnon ajankohtaiskoulutus	Ennakkoperintäpäivä	2020
Kunnanjohtaja	Muutokset kunta-alan lainsäädännössä yms.	Johtamisen ajankohtaisiin asioihin liittyvä koulutus	2020
	Maanpuolustuskurssit, Ennakkovalmius	AVI, Pelastusopisto	2020
Kunnanjohtaja Hallintojohtaja	Kuntien verorahoitus- ja valtionosuuspäivä	Aluekoulutus	12.3.2020
Ravitsemispäällikkö	ICT-osaaminen ja tietosuojat	Ohjelmistokäyttäjäkoulutukset ja kunnan järjestämä koulutus	2020
Ravitsemispäällikkö	Hankintaosaaminen	Sansia Oy	2020
Ateriapalvelun henkilöstö	Ergonomiakoulutuksiin ja Ravistamon erityisruokavaliokoulutukseen.	Ergonomiakouluttajat ja Ravistamo	2020
	Oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset (esimerkiksi ravitseminen, ruokahuolto, hygienia). Tar-	Eri kouluttajia, messut, seminaarit	2020

	<p>vittaessa myös paloturvallisuus- ja ensiapukoulutukset.</p> <p>Laitevalmistajien koulutukset, esimerkiksi Jamix</p> <p>Koko henkilöstölle tarkoitetut käyttäjäkoulutukset ja sisäiset henkilöstökoulutukset</p>	<p>Laitevalmistajat</p> <p>Eri kouluttajia</p>	<p>2020</p> <p>2020</p>
--	--	--	-------------------------

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2019

Kunnanjohtajan koulutukset 6 pv, hallintojohtajan koulutukset 2 pv, toimistosihteerien koulutukset yhteensä 5,5 päivää, palkkasihteerin koulutukset 2 päivää, ateriapalvelun koulutukset yhteensä 23 päivää.

Toimiala	Sivistystoimi
Esimies	lukion ja yhtenäiskoulun rehtori
Päiväys	22.1.2020

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.

Henkilöstö on osaavaa ja tehtäviinsä hyvin koulutettua.

Lukion uuden opetussuunnitelman valmistelutyö alkoi syksyllä 2019. Työ jatkuu vuoden 2020 aikana ja tulee lautakunnan käsittelyyn syksyllä 2020. Opetussuunnitelma tulee käyttöön syksyllä 2021. Uusien opetussuunnitelmien valmistelu ja toteuttaminen edellyttävät opettajilta pedagogista ja teknistä kouluttautumista opetuksen digitalisoituessa.

Henkilöstö kouluttautuu myös toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön. Koulutuksissa hyödynnetään koulutusverkostoja ja erilaisia hankkeita. Koulutoimessa kouluttaudutaan tiimityöskentelyyn. Tällä kehitetään koulun johtojärjestelmää.

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 2020
a) varhaiskasvatus	Ammattitaitoa kehittävää ja ylläpitävää koulutusta	täydennyskoulutuksia, sisäiset koulutukset	6 pv v.2020
b) esiopetus	toiminnallisen esiopetuksen kehittäminen, TVT-aidot k-avustaminen (1)	AVI:n ja Opetushallituksen järjestämiä koulutuksia, sisäisiä koulutuksia	3 pv v. 2020
c) koulunkäynnin ohjaajat	TVT-aidot, haastavat tilanteet opetuspäivän aikana	Kuopion kaupungin vuosittain järjestämät koulutuspäivät kouluavustajille, AVI:n ja Opetushallituksen koulutukset, sisäiset koulutukset	2 pv v. 2020
d) perusopetus	TVT-aidot, OPS, Tiimityöskentely	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	25 pv. v. 2020
e) lukiokoulutus	TVT-aidot, OPS	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	15 pv. v. 2020

f) vapaa-aika	- nuorisotyö	alueelliset nuorisotyöpäivät, Avin koulutuksia	4 pv. v. 2020
	- etsivä nuorisotyö	alueelliset etsivän nuorisotyön päivät, koulutuksia hankkeen puitteissa	4 pv. v. 2020
	- museo/kulttuurityö	kulttuuri/museotyön koulutus	1 pv. v. 2020
	- luontoliikunta ja -reitistöt	liikuntatoimen ajan-kohtaiskoulutus	2 pv. v. 2020
	-hyvinvointityökoulutus	hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä koulutuksia	2 pv. v. 2020

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2019

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. 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.

Koulutusta on saatu monipuolisesti myös etsivään nuorisotyöhön ja nuorisotyöhön liittyen.

Toimiala	Sosiaalitoimi
Esimies	sosiaalijohtaja
Päiväys	31.1.2020

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.)

STM:n Tulevaisuuden sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus –ohjelmaan hakeudutaan Pohjois-Savon maakunnassa. Hankkeessa on 100 % valtionosuus. Rakenneuudistushankkeessa on 80 %:n valtionosuus ja siihen liittyen omavastuuosuus 20 % tehdään henkilöstön työnä. Sote-uudistuksen läpiviemiseen liittyvä koulutus ja työpajoja.

Vanhustyöhön hankitaan vuoden 2020 aikana Alue-Pegasos - potilastietojärjestelmä Ohjelman käyttöönottoprojektiin liittyy pääkäyttäjien, vastuukäyttäjien ja peruskäyttäjien mittava koulutus kevään 2020 aikana. Pro Consona, Vanhustyön ohjelma poistuu käytöstä.

Vuoden 2020 aikana tehdään Pro Consona –tietojärjestelmän teknisen ympäristön yhtenäistämisen ja hankitaan jatkuva palvelu Isteekiltä. Alueellisen Pro Consona –tietojärjestelmän käyttöönottoprojektin läpivieminen vaatii merkittävää henkilöstöresursointia ja koulutuksiin osallistumista. Yhteinen hankinta mahdollistaa, että vuoden 2021 pakolliseksi tulevaa palvelutehtäväluokitusta pystytään sosiaalityössä käyttämään ja alueellinen kehittäminen tukee sosiaalihuollon asiakirjojen siirtämistä KANTAAan, kun se tulee ajankohtaiseksi.

Henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojasetukseen liittyen on tarvetta kehittää osaamista.

Lastensuojelussa on maakunnassa menossa systemaattinen toimintamallin käyttöönotto, mihin olisi mahdollista saada koulutusta syksyllä 2020. Lapset Puheeksi –menetelmä tulisi ottaa käyttöön kaikissa lasten ja nuorten sekä aikuisten palveluissa, missä kohdataan lapsiperheitä.

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 vastuuhoidajamalli, toimintakykyä tukevan työote ja kotikuntoutuksen edistäminen ovat edelleen kehitettäviä alueita. Jatkuva osaamisen ylläpitämistä tarvitaan hoitotieteellisessä osaamisessa, lääkkeettömien menetelmien kehittämisessä ja asiakkaan kohtaamisessa. Sakkyn kanssa on suunniteltu aloitettavaksi vanhustyössä syksyllä 2020 vanhustyön ammattitutkinnon osien tekeminen kuten TUNTEVA-koulutus ja kinestetiikka.

Erityisryhmien kotiin vietävien palvelujen kehittäminen ja kotona asumisen tukeminen on vuoden 2020 painopisteenä, mikä vaatii henkilöstön osaamistarpeiden tunnistamista ja niihin koulutuksen saamista.

Ikäihmisten palvelurakenneselvitys tulee laatia vuoden alkupuoliskolla. Siihen liittyen tarvitaan yhdessä terveydenhuollon kanssa koulutusta, millä painopistettä vuodeosastohoidosta siirretään tehostettuun kotihoitoon, kotisairaaloimintaan ja kotona asumisen tukemiseen kuntouttavin menetelmin sekä kotona että lyhytaikaisessa asumisessa.

<p>Vammaispalvelut ja kehitysvamma palvelut: Työ- ja päivätoiminta Avohuollon ohjaus Palveluohjaus</p>	<p>Vammaispalvelulain toteuttaminen</p> <p>Kehitysvamma- ja mielenterveysosaaminen</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 ja mielenterveysosaamiseen liittyvät koulutukset</p> <p>Palveluohjaajan erikoistumiskoulutus</p>	
<p>Vanhuspalvelut: Kotipalvelu Palvelukeskus Koivukoti</p>	<p>Henkilöstö- ja asiakasturvallisuudesta huolehtiminen</p> <p>Asiakkaan kohtaaminen</p> <p>Hoitotyön osaamisen lisääminen</p> <p>Toimintakykyä tukevan työotteen, kotikuntoutuksen ja lääkkeettömien menetelmien kehittäminen</p> <p>Kehitysvammaosaamisen ja mielenterveysosaamisen vahvistaminen</p> <p>Lapsiperheiden kotipalvelun kehittäminen</p>	<p>Alkusammutusharjoitukset kerran vuodessa (koko vanhustyö). Pelastusharjoitukset palveluasumisessa. Ensiapukoulutus.</p> <p>Mielenterveys- ja päihdeasiakkaan kohtaaminen</p> <p>Läkelupien uusiminen, teorian ja tentti (LoVe, Kipu1, Ger), verkkokoulutus</p> <p>Hoitotyön työpajat yhdessä sairaalan osaston kanssa, aiheet henkilöstön osaamistarpeiden mukaisia</p> <p>Kinestetiikan koulutus, Tunteva-koulutus</p>	<p>2020</p> <p>Syksy 2020</p> <p>Aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä ja mielenterveysneuvolan psykiatrinen sairaanhoitaja p</p> <p>2020</p> <p>Kevät ja syksy 2020</p>

	Mittareiden yhdenmukainen ja sujuva käyttö	Kehitysvammakoulutukset ja mielenterveyskoulutukset Lapsiperhetyöhön liittyvä koulutus RaVa-koulutus Muut mittarikoulutukset	Syksy 2020, Sakky Syksy 2020
--	--	---	---

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2019

Sosiaalijohtaja: 4 pv + 12 h

Toimistosihteerit: 3 pv + 9 h

Sosiaalityöntekijät:

- aikuissosiaalityö 7 pv + 5 h
- lapsiperhepalvelut 1 pv

Sosiaaliohjaaja /perhetyöntekijä: 3 pv + 16,5 h + omaehtoinen koulutus 9 palkallista vapaapäivää

Toimintakeskus:

- johtava ohjaaja 2 pv + 10 h
- palveluohjaajat 6 pv + 9 h
- ohjaajat 5 pv + 14 h

Vanhuspalvelut:

- vanhustyön johtaja 6 pv + 12,5
- palveluohjaaja 4 pv
- sairaanhoitajat 10 pv + 26 h
- lähihoitajat ja kodinhoitajat 79 pv + 204,5 h
- laitoshuoltajat 10 pv + 42,5 h

Yhteensä 140 kokopäivää ja osapäiväisiä koulutuksia 448 h, mistä kertyy kokonaisia koulutuspäiviä noin 58 kokopäivää. Yhteensä 198 työpäivää.

Toimiala	Tekninen toimi
Esimies	tekninen johtaja
Päiväys	30.1.2020

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 jatketaan edelleen.

Teknisessä toimessa otetaan käyttöön uusia sähköisiä ohjelmia kuten kiinteistöjen huoltokirja, joka mahdollistaa sähköiset palvelupyynnöt kiinteistöjen käyttäjiltä.

Kunnassa siirrytään uuteen O365 käyttöjärjestelmään, joka vaatii koko henkilöstön kouluttamista ohjelmiston käyttöön. Samoin ollaan siirtymässä uudelleenlaiseen asiakirjahallintaan ottamalla käyttöön Dynasty asiakirjanhallinta-ohjelmisto. Uusien ohjelmien käyttöönotto vaatii henkilöstön koulutusta.

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 pätevyyksiin ("työkortit"). Siistijöiden osalta työmenetelmien kehittäminen vaatii lisäkoulutusta.			
h) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2020
Rakennusvalvonta	2 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syky 2020
Ympäristönsuojelu	2 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syky 2020
Kaavoitus	1 pv	maankäytön suunnittelu	2020
Vesihuolto	2 pv	vesihuolto/hulevesi- asiat	2020
Kiinteistöhuolto	10 pv	siistijöiden siivoustyö- menetelmien kehittämi- nen	2020
Esimies / tekninen hen- kilöstö	4 pv	tulityökortti	2020
Liikenneväylät / esimies	2 pv	tieturvakortti	2020
Teknisentoimen henki- löstö	20 pv	O365 ohjelmistokoulutus	2020
Tekninen toimi toimis- tosihteerit / esimies	9 pv	Dynasty koulutus	2020

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2019

Laitoshuoltaja ja siistijät 6 pv, autonkuljettaja 3 pv, kiinteistöhoitajat 9 pv, kunnallistekniset työntekijät 5 pv, toimistosihteerit 2 pv, tekninen johtaja 5 pv