



**TUUSNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA
V. 2017**

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 kehittävä 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.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2015 lopussa oli 133 henkilöä, 3 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Sijaisia ja määräaikaisia oli 28 henkilöä, 10 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Vuoden 2015 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 10 vakinaista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle jäi 8 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö ja osa-aikaeläkkeelle 1 henkilö. Eläkkeelle siirtyneiden tehtävistä kolme täytettiin sisäisellä siirrolla, kaksi täytettiin ulkoisella haulla ja neljä jätettiin täyttämättä. Määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettiin vuoden 2015 aikana 5 kappaletta.

Vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle on marraskuun loppuun mennessä jäänyt 7 koko-aikaista henkilöä, eli eläkkeelle jäävien määrä näyttää muodostuvan hieman edellisvuotta pienemmäksi.

Tulevien vuosien tavoite on, että vakinaisten ja määräaikaisten kokonaismäärä vähenee. Henkilöstön on määrältään ja osaamiseltaan vastattava palvelutuotannon tarpeita ja taloudellisia resursseja, sekä oltava motivoitunut työskentelemään asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Vuoden 2015 lopussa kokoaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta ja vuotta aikaisemmin 49,3 vuotta. Koko kunta-alalla koko maassa henkilöstön keski-ikä vuoden 2014 lopussa oli hieman alhaisempi, 47,8 vuotta.

Merkillepantavaa on se, että kunnan vakinaisesta henkilöstöstä alle 50-vuotiaita oli 40 prosenttia ja yli 50-vuotiaita 60 prosenttia. 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. Kunnan taloudellinen tilanne edellyttää, että jokainen pysyvästi tai määräaikaisesti vapautuva vakanssi nähdään mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen. Lähivuosina eläköityä merkittävä määrä kunnan henkilöstöä, minkä johdosta uuden

henkilöstön onnistunut rekrytointi on entistä tärkeämpää. Kunnassa varaudutaan kilpailuun osaavasta työvoimasta antamalla myönteinen kuva kunnasta työnantajana sekä suhtautumalla myös sijaisiin ja työharjoittelijoihin kannustavasti. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä.

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. Palvelun avulla saadaan laadittu myös tarvittavat hakijayhteenvedot ja rekrytointiin liittyvät raportoinnit.

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. Valitulle henkilöstölle korostetaan koko työyhteisön vastuuta oman työn edelleen kehittamisestä ja työhyvinvoinnin luomisesta.

Vakinaiset ja määräaikaiset 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. Palkkatuella palkattavien työntekijöiden määrä vähenee.

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. 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 eritelty 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 resurssien puitteissa. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain toimialoittain koko henkilöstöä varten. Tällöin huomioidaan toimialan henkilöstömäärä ja -rakenne ja todellinen koulutustarve. Periaatteena on henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet. Suunnitelma laaditaan toimialoittain tämän henkilöstö- ja

koulutussuunnitelman liitteenä oleville lomakkeille. Koulutussuunnitelma laaditaan aina seuraavaa vuotta varten ja hyväksytään edellisvuoden lopulla. Koulutussuunnitelma hyväksytään kunnanhallituksessa ja viedään tiedoksi Yhty-toimikuntaan. Suunnitelman laatiminen on luontevinta kytkeä talousarvion valmistelun yhteyteen.

Työhön liittyvän omaehtoisen ja työn ohessa suoritettavan koulutuksen tukemiseen on olemassa periaatepäätös.

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. Osaamisen kehittämällä voidaan välttää myös tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuvia haittoja työssä.

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

Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla työnantajan toimesta työntekijöille annettava lisä- tai täydennyskoulutusta, esim. seminaarit ja konferenssit tai ulkopuolisen järjestämä kurssimuotoinen koulutus sekä sisäinen koulutus. 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.

6. Koulutussuunnitelman seuranta

Vuoden 2017 koulutussuunnitelma ja vuoden 2016 toteutuminen viedään hyväksyttäväksi kunnanhallitukseen ja tiedoksi Yhty-toimikuntaan. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista tarvittaessa vuoden aikana. Myös tilinpäätöksen henkilöstökertomuksessa raportoidaan koulutussuunnitelman toteutumista.

Koulutuspäätökset 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	21.12.2016

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.
- Toimialan muutokset tulevat suurelta osin valtakunnallisesta lainsäädännön muuttumisesta, (mm. sote, uusi kuntalaki) mutta myös omasta organisaatiosta
- Tällöin on tarvetta kiinnittää huomiota työhyvinvointiin, muutoksen johtamiseen ja työyhteisö-taitoihin.
- V. 2016–2017 osallistutaan alueelliseen tiedonohjausprojektiin ja harkitaan asiakirjahallintaohjelmiston hankintaa, mikä aiheuttaisi koulutustarvetta toteutuessaan.
- Ammatillinen osaaminen pidetään ajan tasalla (mm. ohjelmistopäivitykset, uusi lainsäädäntö, ICT jne).
- Koulutuspäivien kokonaismäärässä ei tapahdu oleellista muuttumista aiempiin vuosiin verrattuna.

Keskuskeittiö:

Keskuskeittiön henkilökunta on hyvin koulutettua ja ammattitaitoista. Catering-alan koulutukset on pääsääntöisesti hankittu työn ohessa, esim. monimuoto- ja oppisopimuskoulutuksilla. Ammattitaitoa pidämme myös yllä päivittämällä tietopuolista osaamista eri tahojen järjestämällä koulutuksilla ja omaehtoisesti, esim. Savon ammatti- ja aikuisopiston järjestämällä päiväkoulutuksilla.

Kaksi työntekijää jatkaa oppisopimuskoulutusta v. 2017.

Kaksi työntekijää osallistuu tammikuussa pidettävään salaattikoulutukseen ja kaksi kokkia osallistuu helmikuussa kahden päivän ”Ikääntyneen ravitsemus” –koulutukseen.

Esimies aloittaa johtamiskoulutuksen syksyllä 2017.

Tammikuussa alkavaan IsteKin Windows 10 ja Office 2016 käyttöönottokoulutukseen osallistuu esimies ja esimiehen sijainen, online –koulutuksiin tarvittava määrä työntekijöitä.

Syksyisin ja keväisin osallistumme tavarantoimittajien uutuuksia esitteleville messuille.

Kehityskeskustelut pidetään syksyllä 2017.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
a) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista 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	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2017
Koko kunnan henkilöstö	Uudet käyttöjärjestelmät, MSO365, tietoturva Sähköinen asianhallintajärjestelmä	Istekin koulutus Toimittajan koulutus Kuhilas ja FCG	Alkuvuosi 1/2017 Hankinnan ja toimittajan varmistuttua Alkuvuosi 1/2017
Toimistohenkilöstö	Populus-koulutus		
Kunnanjohtaja	ALV-koulutus	FCG: Kuntajohdon valmennusohjelma	Vuonna 2016 alkanut koulutus jatkuu vuonna 2017
Hallintojohtaja	Johtamiskoulutus	FCG: Palvelussuhdeasiat esimiestyössä Tilinpäätös Uusi kuntalaki	Vuonna 2016 alkanut esimieskoulutus jatkuu kevään 2017
Keskushallinto: toimistosihteerit, palkkasih-teeri, arkistosihteeri	Hallinto- ja talousosaaminen, lainsäädäntö- ja työsuhdekoulutus, esimieskoulutus, johtaminen, työhyvinvointi, viestintä, tietohallinto, sopimusosaaminen, Kuntavaalit 2017	KVTES- ja OVTES-päivät	Alkuvuosi 2017 (vanhat sopimukset päättyy 31.1.)
Ravitsemispäällikkö ja ravitsemustyöntekijät	Työ- ja virkaehtosopimusten hallinta, sähköinen asianhallinta		
Keskuskeittiön henkilöstö	Esimieskoulutus, työhyvinvointi, ravitsemus, ruokahuolto, hygienia, oman toimialan ammatitaitoa edistävät koulutukset	Esim. laitekoulutus, messut	tarvittaessa, pitkin vuotta
Ravitsemispäällikkö ja Asta Pelkonen	Ruokapalvelun ammatitaito		Kevät 2016
	Työyhteisötaidot	Oppisopimus	

Johanna Jokinen Anni Mähönen Kaisa Leppänen	Aromi-tuotannonhallin- tajärjestelmä-koulutus Catering-alan perustut- kinto Suurtalouskokin am- mattitutkinto Esimiehen erikoisam- mattitutkinto	Oppisopimus Monimuoto- tai oppiso- pimus	Syksy 2017 Päättöy 31.5.2017 Kevät 2017
---	---	--	---

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2016

- koulutukset uusiin talous- ja palkkahallinnon ohjelmistoihin
- Häätäensiapukoulutukset 2 päivää ja 2-päiväinen EA1-koulutus

Kunnanjohtaja:

- Uuden Sukupolven Kuntajohtajaverkosto
- Digitaalinen kunta
- Kuntatyönantajapäivät
- Kunnallisjohdon seminaari
- Kuntajohtajapäivät
- Kuntamarkkinat
- Kuntajohdon koulutusohjelma
- Verotulo-koulutus

Hallintojohtaja:

- Talous- ja rahoitusfoorumi
- Tapaturma- ja ammattitautilaki
- Valmistelijan ja esittelijän ajankohtaispäivät
- Keva-koulutusta
- Kiinteistökaupan perusteet
- VAHTI-seminaari
- Palvelussuhdeasiat esimiestyössä

Keskushallinnon henkilöstö:

- Kirjanpito ja tilinpäätös
- Aditron Intime-ohjelma, web-laskutus ja -raportointi
- Tiedonohjaushankkeeseen liittyvät koulutukset
- Kirjanpitäjien neuvottelupäivä
- ALV-koulutus
- KEVA-koulusta
- Populus-koulutusta
- Titania-koulutusta

Keskuskeittiö:

- Johtaminen ja hyvinvointi
- Tuoteneuvontaa ja esittelyä
- Oma- ja ulkovalvontajärjestelmä
- Aromi- tuotanto- ja ravintotoiminnot
- syysmessut
- Populus-koulutus

Toimiala	Sivistystoimi
Esimies	lukion ja yhtenäiskoulun rehtori
Päiväys	9.2.2017

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.

Uusien opetussuunnitelmien toteuttaminen edellyttää opettajilta pedagogista ja teknistä kouluttautumista opetuksen digitalisoituessa.

Henkilöstö kouluttautuu myös toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön.

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, toiminnallisen esiopetuksen koulutukset perusopetus: ICT-koulutusta ja opetussuunnitelmien uudistamiseen liittyvää koulutusta. lukiokoulutus: ICT-koulutusta, opetuksen digitalisoitumisen haasteisiin vastaaminen. 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 liittyviin koulutuksiin.</p>			
d) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2016
a) varhaiskasvatus	Varhaiskasvatussuunnitelma	täydennyskoulutuksia varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyen	3 pv v.2017
b) esiopetus	toiminnallisen esiopetuksen kehittäminen, TVT-aidot k-avustaminen (1)	AVI:n järjestämiä koulutuksia	3 pv v. 2017
c) avustajat	TVT-aidot, haastavat tilanteet opetuspäivän aikana	Kuopion kaupungin vuosittain järjestämät koulutuspäivät kouluavustajille	2 pv v 2017
d) perusopetus	TVT-aidot, OPS	ITK-seminaari,OPS-koulutus+muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI	3 pv 5/2017
e) lukiokoulutus	TVT-aidot, OPS	ITK-seminaari,OPS-koulutus+muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI	3 pv 5/2017
f) vapaa-aika	-TVT-aidot, museo/kulttuurirityö -Luontoliikunta ja -reitistöt -Hyvinvointisuunnitelma -Etsivä nuorisotyö	Kulttuuri/museotyön koulutus Luontoliikuntapaikka- ja reitistö rakentamiskoulutusta Koulutuksia hankkeiden puitteissa	1 pv 2017 10.1. ja 28.2.2017 v. 2017 aikana 2017

		valtakunnalliset etsivän nuorisotyön päivät	
--	--	---	--

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2016

Varhaiskasvatuksen henkilöstö on saanut koulutusta varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen ja koko henkilöstö on saanut ensiapukoulutuksen. Osa henkilöstöstä suorittanut myös lääkehoidon perusteet.

Esi-, perus- ja lukio-opetuksen henkilöstö on saanut koulutusta mm. Liikkuva koulu-hankkeen puitteissa toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön.

Perusopetuksen ja lukion puitteissa on osallistuttu ITK-seminaariin.

Iso-verstaan koulutuksiin on osallistuttu mm. sähköisten yo-kirjoitusten sekä niihin liittyvien ohjelmien osalta.

Henkilöstö on saanut koulutusta oppilashuoltolakiin liittyen.

Niilo Mäki Instituutin koulutusta on ollut mm. lukiseulan käyttöön liittyen. Koulutuksissa käynyt henkilöstö on kouluttanut ns. sisäisinä koulutuksina muuta henkilöstöä.

Sivistystoimen henkilöstö: opettajia, avustajia sekä oppilaiden vanhempia on saanut Voimauttava vuorovaikutus-koulutusta liittyen valtion erityisavustus erityisopetuksen laadun kehittämisen hankkeeseen. Tähän koulutukseen osallistui henkilöstöä myös kunnan sosiaalitoimen puolelta.

Koulutusta on järjestetty myös opetuksen aikana ilmeneviin haastaviin tilanteisiin esim. kiinnipito.

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

Vapaa-aikatoimen henkilöstö on saanut koulutusta ensiavusta, nuorisotoimesta, museotyöstä sekä sähköisestä hyvinvointikertomuksesta.

Koulutusta on ollut myös etsivän nuorisotyön puitteissa.

Toimiala	Sosiaalitoimi
Esimies	sosiaalijohtaja
Päiväys	29.12.2016

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 tunnistetaan osaamisen kehittämisen tarpeita sosiaalihuoltolain ja asiakasasiakirjalain toteuttamisessa. Osaamisen kehittämisen tarvetta on palvelutarpeena arvioinnin tekemisessä, asiakastietojen kirjaamisessa sekä sosiaalitoimen prosessien tunnistamisessa, sujuvoittamisessa ja yhdenmukaistamisessa.

Sosiaalityön roolia on mahdollista kehittää entistä paneutuvamman sosiaalityön suuntaan perustoimeentulotuen siirtyessä Kelan hoidettavaksi vuoden 2017 alusta lukien. Sosiaalityön henkilöstölle määritellään omat kehittämisalueet. Osaamisen kehittämistä tarvitaan lastensuojelun, perhetyön ja työllisyyden esteiden poistamisessa sekä lastenvalvojan ja vammaispalvelun tehtävissä. Monialaisen työskentelyn kehittämiseksi sivistystoimen, terveydenhuollon ja te-palvelujen kanssa on tarvetta.

POSOTE-henkkeen työryhmiin osallistutaan mahdollisuuksien mukaan ja POSOTE-hankkeen koulutukset hyödynnetään osaamisen kehittämisessä. Vanhuspalvelujen Lean-kehittäminen antaa mahdollisuuksia prosessien tarkastelemiseen uudella tavalla.

Vuonna 2017 panostetaan omavalvontasuunnitelmien perusteelliseen tarkasteluun ja kehityskeskustelujen käymiseen kaikissa yksiköissä. Näiden pohjalta tarkentuvat yksiköiden erityispiirteisiin ja yksilöllisiin osaamisvajaisiin liittyvät tarpeet.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
e) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämistä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Katso alla.			
f) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2017
Kaikille yhteiset	Ohjelmistojen sujuva käyttö	Ohjelmistokoulutukset	2017
	Sosiaalihuoltolain toteuttaminen	Palvelutarpeen arviointi Asiakassuunnitelma	
	Asiakasasiakirjalain toteuttaminen	Asiakastietojen kirjaaminen ja käsittely	
	Laadunhallinnan kehittäminen	Omaavontasuunnitelmien laadinta	Sisäinen koulutus
		Kehityskeskustelujen käyminen	Sisäinen koulutus
Sosiaalityö: Sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja	Lastensuojelun sisällön kehittäminen	Lastensuojeluun liittyvät koulutukset	2017
	Lastenvalvojan tehtävien osaaminen	Lastenvalvojan tehtäviin liittyvä koulutus	
	Perhetyön kehittäminen	Perhetyöhön liittyvät koulutukset	
	Työllisyyden esteiden poistaminen	Työvoima- ja yrityspalvelujen kuntakokeilun järjestämät koulutukset TYP-toimintakoulutukset Työkyvyn arviointikoulutus	
Sosiaalijohtaja	SOTE-muutoksiin varautuminen	Kuntouttava työtoiminta	2017

Kehitysvamma palvelut: Toimintakeskus Avohuollon ohjaus	Vammaispalvelulain toteuttaminen	Posote-hanke Muut sote-muutoksiin liittyvät koulutukset	Huhtikuu 2017
	Työhyvinvoinnin ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen voimauttavaa valokuvaa käyttäen	Vammaispalvelulakiin liittyvät koulutukset Voimauttavan valokuvan koulutuksen viimeinen kaksipäiväinen jakso	
Vanhuspalvelut: Kotipalvelu Palvelukeskus Koivukoti	Vammaispalvelulakiin varautuminen	Vammaispalvelulakiin liittyvät koulutukset	2017
	Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteuttaminen	Itsemääräämisoikeuteen liittyvä koulutus	
	Lääkehoitoon vaadittava osaaminen ja lääkelupien saaminen	Muut kehitysvammaosaamiseen liittyvät koulutukset	2017
	Henkilöstö- ja asiakas- turvallisuudesta huolehtiminen	LOVE-koulutus verkossa Ergonomiakoulutus Ensiapukoulutus Hätäensiapukoulutus Itsemääräämisoikeuteen liittyvä koulutus	2017
Eri asiakasryhmien erityispiirteiden huomiointi	Asiakas- /potilasturvallisuustentti verkossa Kehitysvammakoulutukset Muistihäiriöihin liittyvät koulutukset		
	Posote-hanke	Muut ammattiryhmäkohtaiset ja tehtävien erityisvaatimukseen kohdistuvat koulutukset Lean-kehittäminen	

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2016

- va. sosiaalihoitaja:
 - Yksi koulutuspäivä lastensuojelun osalta
 - Koulutusta Populuksen ja Workflown käyttöön sekä talousarvion laadintaan uutta ohjelmaa käyttäen.
- Toimintakeskus:
 - EA-koulutus
 - kehitysvammaisten hoitotyöhön liittyvä koulutus
- Kotipalvelu:
 - Ergonomiakoulutus
 - Turvallisesti kotikäynneillä –koulutus
 - EA-koulutus
- Palvelukeskus ja Koivukoti
 - kehitysvammaisten hoitotyö
 - Turvallisesti hoitotyössä – koulutus
 - Laitoshuoltajien koulutuspäivä
 - Kehitysvammaisen asiakkaana
 - Ergonomiakoulutus
 - EA-koulutus
 - Populuksen käyttöön liittyvä koulutus
- Koivukoti:
 - LOVE-tentit alkaneet joulukuussa
- Palvelukeskus:
 - Opiskelija-arviontikoulutus

Toimiala	Tekninen toimi
Esimies	tekninen johtaja
Päiväys	3.2.2017

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 ei tapahdu kasvua edellisiin vuosiin verrattuna – korttikoulutuksia suoritettu v. 2016 aikana 5 kpl.

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 pätevyysiin ("työkortit"). Siistijöiden osalta työmenetelmien kehittäminen vaatii lisäkoulutusta.

h) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla

Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2017
Rakennusvalvonta	3 pv	lainsäädäntö muutokset	kevät/syky 2017
Ympäristönsuojelu	3 pv	lainsäädäntö muutokset	kevät/syky 2017
Kaavoitus	3 pv	maankäytön suunnittelu	kevät/syky 2017
Vesihuolto	3 pv	lainsäädäntö muutokset	kevät/syky 2017
Kiinteistöhuolto	5 pv	tulityökortti	kevät 2017
Kiinteistöhuolto	1 pv	kattotyötulikurssi	kevät 2017
Kiinteistöhuolto	5 pv	siistijöiden siivoustyö- menetelmien kehittämi- nen	kevät 2017
Rakennusvalvonta ja lii- kenneväylät	4 pv	tieturvakortti	kevät tai syky 2017

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2016

Tieturva ja ea koulutukset 5 pv. Puhdistuspalvelujen ajankohtaiset materiaalikoulutukset 5 pv, rakennusvalvonnan koulutukset 2 pv. Jätehuolto 2 pv