

RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN KOULUTUSSUUNNITELMA 2023

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta (työntekijä tarkoittaa työsopimussuhteisia ja virkasuhteisia)

Ranuan kunnan henkilöstösuunnitelman erityisenä painopistealueena suunnitelmakaudella ovat muutos- ja tiedolla johtaminen sekä henkilöstön osaamisen varmistaminen. Lisäksi panostetaan henkilöstön tuottavuusajattelun ja priorisoinnin kehittämiseen. Osaamisen kehittämisessä keskitytään hiljaisen tiedon siirtämiseen ja suunnitelmalliseen henkilöstökoulutukseen toimintaympäristön muutoksista ja toiminnan tarpeista käsin. Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain osastoittain ja aihealueittain. Tavoitteita, osaamista ja työsuoritusta edistävää koulutusta tarjotaan tasapuolisesti ja lainsäädännön vaatimusten edellyttämässä laajuudessa. Pitkäjänteisen henkilöstö- ja koulutussuunnittelun avulla voidaan ylläpitää kustannustehokas ja tulokellinen henkilöstörakenne sekä sopeuttaa palvelutuotanto väheneviin henkilöstöresursseihin ja työtehtävien muutoksiin.

Henkilöstösuunnitelmaa toteutetaan käytännössä strategisista tavoitteista johdetuilla käytännön toimenpiteillä. Yhtenä strategisena tavoitteena on henkilöstön osaamisen laajentaminen ja monipuolistaminen sekä ammattitaidon kehittäminen. Tavoitteen toteuttamisen kriittisenä menestystekijänä on mm. henkilöstön täydennyskoulutus.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Osaamista on ylläpidetty ja ylläpidetään edelleen riittävällä koulutuksella.

Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Osaamisen kehittämistarpeet arvioidaan kehityskeskustelujen ja osaamiskartoitusten yhteydessä. 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 (44,3 v). Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

Koulutussuunnitelma vuodelle 2023

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä 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 hallintosihteeri. Hakemusta varten osastopäälliköt ilmoittavat hallintosihteerille 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:ssa. Koulutukseen osallistumisesta päättää esimies talousarvion määrärahojen puitteissa. Koulutukseen hakeutumis- 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 Kirjanpito ja taloushallinto, henkilöstöhallinto ajankohtaiskoulutukset Yrityslait (keskeiset yrityslait)	17
2. Verkostoituminen ja kuntien välinen yhteistyö sekä yrityspalvelu	Osaamisen kehittäminen ja jakaminen, elinkeinosten kehittäminen, hankehallinto taitojen kehittäminen Online-markkinointivalmiuksien kehittäminen Rakennerahastokauden uusiin ohjelmiin liittyvät koulutukset	5
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 M365/Azure, FortiOS, F-Secure, BSP Windows 11/Windows Server 22 (Uudet ominaisuudet) Tietosuojakoulutukset	6
5. ATK-ohjelmistokoulutus	Ohjelmistopäivitykset, pääkäyttäjäkoulutukset Päivityskoulutukset eri ohjelmiin	6
6. Arkistointi	Sähköinen arkistointi (Säilö)	4

Yhteensä 42 pv – 5,3 pv/hlö

Henkilöstöä yhteensä 8

SIVISTYSOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio (päivää)
1. Sivistystoimi/hallinto (14) Hallinto, henkilöstö: 1,75 Keittiö, henkilöstö: 5 Yhteensä 2,07 pvä/hlö	- Lainsäädännön muutokset - Ajankohtaiset teemat - TVT osaaminen - Kehittäminen - Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito - Ajankohtaiset asiat, muutokset ja työhyvinvointi	 1 1 1 5 5 1
2. Varhaiskasvatus (96) Henkilöstö: 26,2 Yhteensä 3,66 pvä/hlö	- Pedagogiikkaan, vanhempien kohtaamiseen liittyvä koulutus - Johtaminen - Ammatillinen täydennyskoulutus - Esiopetus - Henkilöstön osaamisen kehittäminen - Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait yms. + yhteisöllisyys, työhyvinvointi - Varhaiskasvatuksen / perhepäivähoidon valtakunnalliset päivät	28 2 2 6 40 14 4
3. Perusopetus ja lukio (170) Henkilöstö: 77,95	- TVT ja ohjelmointi - Monilukutaito - Opetussuunnitelman toteutus ja arviointi - Liikuntakoulutukset - Turvallisuuskoulutus: oppilaitos- ja oppilasturvallisuus - Koulutilojen suunnittelu ja kehittäminen - Kehittämishankkeet - Opiskeluhoito	15 5 15 5 5 5 10 10

Yhteensä 3,14 pvä/hlö	- Ainekohtainen koulutus - Johtamiskoulutusta - Erityisopetus - Tuen tarpeen diagnostiikka ja pedagogiset kysymykset - Työhyvinvointi - Koulunkäynninohjaajien täydennyskoulutus - Opettajien veso -koulutus (ei luvuissa mukana)	15 10 10 10 20 20 75 (ei mukana luvussa 170)
4. Kansalaisopisto (20) Henkilöstö: 1 kokoaikainen, 5 osa-aikaista, lisäksi n 35 tuntiopettajaa Yhteensä 3,33 pvä/hlö	- Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait yms. - Laji -teemakoulutus - Taiteen perusopetus - Musiikkikoulutus - Yhtenäiskoulutusta	10 4 2 4
5. Kirjasto (20) Henkilöstö: 4 Yhteensä 5,0 pvä/hlö	- Kirjastohenkilöstön koulutukset, ammatilliset - TVT käyttökoulusta - Kirjaston johtajille suunnattu koulutus - Kuljettajien ammattipätevyyskoulutukset - Kirjastojärjestelmäkoulutukset	8 2 4 4 2
6. Vapaa-aikatoimi (29) Henkilöstö: 6 kokoaikaista ja 1 osa-aikaista Yhteensä 4,14 pvä/hlö	- Nuorisotyöpäivät ja ajankohtainen koulutus - Kulttuuritoimen koulutukset - Liikuntatoimen koulutukset - Etsivä nuorisotyö ja työpaja - Koulunuorisotyö	15 2 2 4 4

Yhteensä 349 päivää (ilman lakisääteistä opettajien veso –koulutusta)
Henkilöstöä yhteensä 120,1 (lisäksi n 35 kansalaisopiston tuntiopettajaa)
Koulutuspäivät/henkilö 2,9

TEKNINEN OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio
1. Maankäyttö ja kaavoitus, rakennuttaminen	MRL- päivät, kaavakoulutukset Hankintalaki	4
2. Kiinteistöt	Ammattitaitoa ylläpitävät koulutukset (ammattikortit/muut) Hankintalaki	16
3. Hallinto	Hallinnon koulutuspäivät Hankintalaki	8
4. Rakennusvalvonta	Rakennusvalvonnan koulutuspäivät Hankintalaki Ely-keskuksen MRL –päivät (2-3 pv). Ajankohtaiset lakiuudistukset, tulkinnat, kaavoitus ja maankäytön suunnittelu	6
5. Siivoustyö	Hätäensiapu Työergonomia Työturvallisuus	12
6. Puistot- ja liikuntapaikat - työllistämispalvelut	Turvakorttien päivitykset Jäähallipäivät Työllisyyteen liittyvät koulutukset Hankintalaki	10

Yhteensä 56 päivää – 2,2 pv/hlö

Henkilöstöä yhteensä 26

Koulutussuunnitelma yhteensä 447 pv, 189 henkilöä – 2,4 pv/hlö