



TAIPALSAARI

Ammatillisen osaamisen kehittäminen
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2020

Yt-ryhmä
Kunnanhallitus

17.12.2019 § 86
14.1.2020 § 9

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
Henkilöstösuunnitelma.....	4
Henkilöstörakenne.....	4
Osa-aikaiset työntekijät	4
Määräaikaiset työntekijät.....	5
Henkilöstön ikärakenne	5
Työkyvyn ylläpitäminen	5
Koulutussuunnitelma.....	6
Seuranta.....	6
Suunnitelman päivittäminen.....	6

Johdanto

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) tuli voimaan 1.1.2014. Laissa tarkoitetaan ammatillisen osaamisen kehittämisellä työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

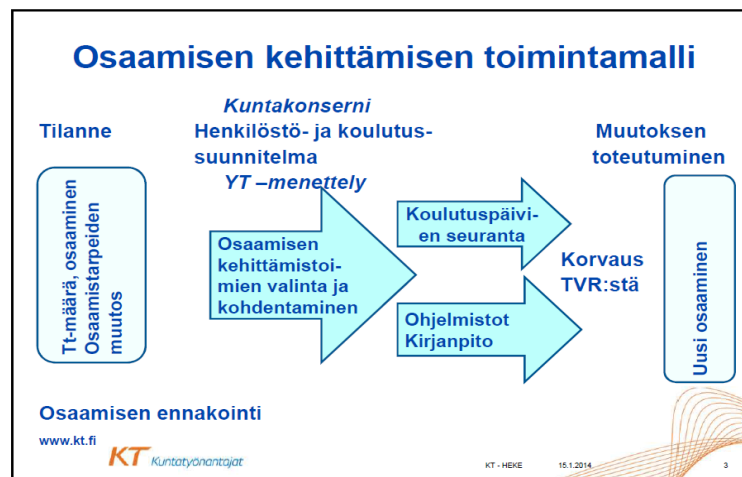
- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvioiden kehitymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikäänntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä; sekä
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

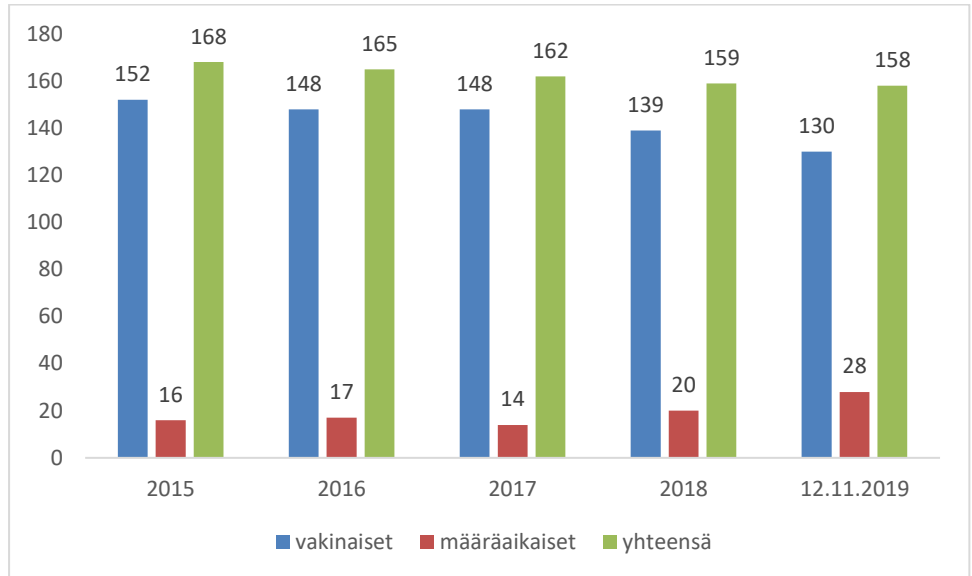
Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Kuntatyönantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä yhtä henkilötyövuotta kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

Suunnitelman tulee sisältää tiedot kunnan henkilöstörakenteesta, arvio sen kehitymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet). Erityisesti tulee huomioida ne työntekijäryhmät, jotka ovat jääneet vähemmälle koulutukselle.

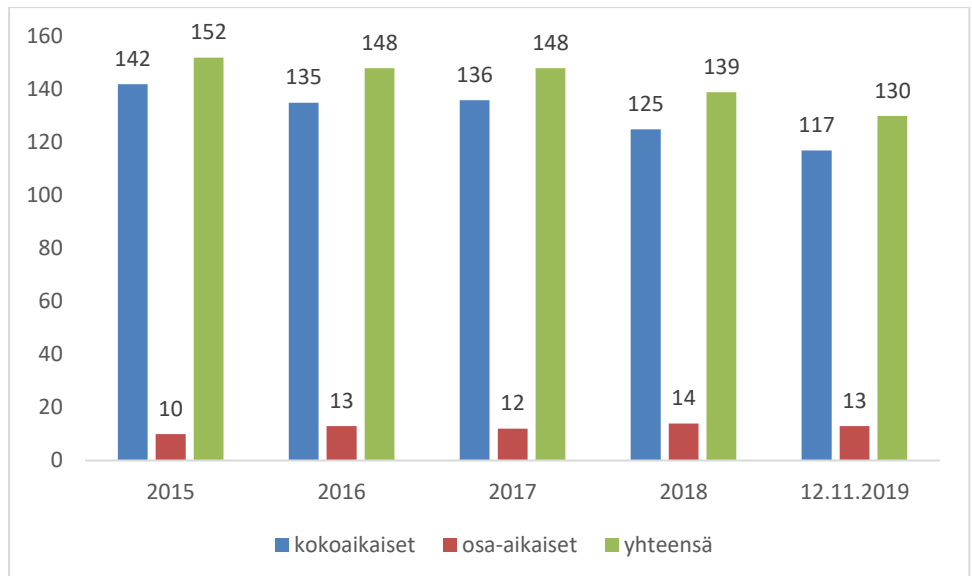


Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstörakenne



Osa-aikaiset työntekijät (vakinaiset)



Osa-aikatyössä oleva vakinainen henkilöstö työskentelee mm. koulunkäynninohjaajina. Osa-aikatyössä on henkilöstöä myös osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä sekä osittaisella hoitovapaalla olevia.

Periaate: Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan Taipalsaaren kunnassa myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (esim. mahdollinen sijaisen saaminen, palvelun/perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

Määräaikaiset työntekijät

Määräaikaisten palvelusuhteiden määrä (tilanne 12.11.2019) näkyy Henkilöstörakenne -kaaviosta.

Taipalsaaren kunnassa määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä.

Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin, kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kunnan erillisellä määrärahalla palkattava kesätyöntekijä tai organisaatiossa lähiaikoina tapahtuvat muutokset, joista on toimielimen päätös.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehittämis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehittämis- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen.

Henkilöstön ikärakenne (vakinaiset)

Kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä

	Taipalsaarella 31.12.	kunnissa keskimäärin
2012	47	45,6
2013	47,4	45,7
2014	47,8	45,7
2015	48,0	45,8
2016	48,0	45,8
2017	47,9	45,8
2018	48,1	45,7

Työkyvyn ylläpitäminen

Kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työkyvyn ylläpitämisessä käytetään sairauspoissaolojen seurantaa ja esimiesten yhteydenpitoa työntekijään sekä mm. työterveysneuvotteluja ja työhön paluuta työkokeilumuotoisena osapäivärahan tai kuntoutusrahan turvin.

Työpaikkaselvityksissä ja niitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Uusille työntekijöille tehdään terveystarkastus. Määräaikaistarkastukset tehdään tarvittaessa 1–3 vuoden välein riippuen työntekijän altistuksesta.

Työkyvyn seuranta on jatkuvaa toimintaa terveystarkastusten ja työpaikkakäyntien yhteydessä. Työkyvyn ollessa uhattuna ryhdytään työkykyä tukeviin ja edistäviin toimenpiteisiin. Työkykyä edistäviä toimenpiteitä voivat olla mm. lisätäydennyskoulutus, työkierto tai työpisteen vaihto sekä todetun ammattitaudin jälkeinen uudelleen koulutus (yleensä vakuutusyhtiön järjestämä).

Kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat. Sairauspoissaolot ilmoitetaan työterveyshuoltoon ja niitä seurataan työnantajan ja työterveyshuollon yhteispalaverin.

Määrävälein suoritettavassa kunnan työntekijöiden työhyvinvointitutkimuksessa työntekijät arvioivat omaa jaksamistaan ja tarpeitaan osaamisen, työympäristön ja johtamisen kehittämisessä.

Koulutussuunnitelma

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Taipalsaaren kunnan työntekijöitä.

Taipalsaaren kunta on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Henkilöstön koulutussuunnitelmat laaditaan yksityiskohtaisina hallintokunnittain. Henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevan suosituksen mukaisesti järjestetään täydennyskoulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista.

Seuranta

Johtoryhmän jäsenet valvovat ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelman toteuttamista vastuualueillaan. Koulutukset anotaan ESS:n kautta ja järjestelmä mahdollistaa myös toteutumien seurannan henkilöittäin.

Suunnitelman päivittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa kalenterivuoden aikana.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä koskeva toimintasuunnitelma 2020		
Toimiala	Ammatillisen osaamisen kehittämistavoite	Henkilöstöryhmä
Tehtäväalue		
Konsernihallinto	Ammatillisen osaamisen kehittämistavoite	Henkilöstöryhmä
Hallintopalvelut, kehittämispalvelut, sosiaali- ja terveystyöpalvelut	Koulutus esimiehille työnantajan edustajana toimimiseen: esimiehen oikeudet, velvollisuudet ja keskeiset sopimusmääräykset	Esimiehet
	Toimisto- ja hallinto-ohjelmien käyttö ja hyödyntäminen	Koko tehtäväalueiden henkilöstö
	Ammatillinen täydennyskoulutus kehityskeskustelussa esiinnohjeiden tarpeiden pohjalta	Hallintopalveluiden henkilöstö
Sivistyspalvelut	Ammatillisen osaamisen kehittämistavoite	Henkilöstöryhmä
Sivistyspalveluiden hallinto		
	Ammatillinen täydennyskoulutus	Sivistysjohtaja, hallintosihteeri
Tukipalvelut (ruokapalvelut)		
	Tuotannonohjausjärjestelmän hyödyntäminen ruokapalveluissa, asiakaspalvelukoulutus, koulutusta ruokasuosituksista (koulut, pväkodit)	Ruokapalveluiden henkilöstö
	Ammatillinen täydennyskoulutus kehityskeskustelussa esiinnohjeiden tarpeiden pohjalta	Ruokapalveluesimies
Perusopetus		
	Ammatillinen täydennyskoulutus (esimiestyön haastavat ydinkysymykset, työyhteisöteemat, hyvinvoiva työyhteisö ja muutosjohtaminen) Hallinto-ohjelmakoulutus (keskeiset hallinto-ohjelmat)	Rehtorit, koulusihteeri
	Ammatillinen täydennyskoulutus (keskittyminen erityisesti oppilaille annettavaan tukeen ja haastaviin tilanteisiin) Opetussuunnitelmakoulutus (painopisteenä oppimisen arviointi ja varhennettu kielenopetus)	Opettajat, koulunkäynninohjaajat

	TVT-koulutus (koodaus- ja robotiikkataidot)	
Varhaiskasvatus		
	Toimisto- ja hallinto-ohjelmien käyttö ja hyödyntäminen (esimiestyön haasteet, hyvinvoiva työyhteisö, muutosjohtaminen) Hallinto-ohjelmakoulutus (keskeisten ohjelmien hallinta)	Palvelusihteeri, päiväkodin johtaja, varajohtajat
	Varhaiskasvatus suunnitelmaan liittyvät koulutukset, turvallisuuskoulutukset, ammatillinen täydennyskoulutus (haastavien lasten kanssa toimiminen)	Koko varhaiskasvatuksen henkilöstö
Kulttuuri ja vapaa-aika		
	Ammatillinen täydennyskoulutus Nuorisotyöntekijät: Nuorisotyöpäivät, Maakunnallisen kehittämishankkeen kautta mahdollistuvat koulutukset, tilastointijärjestelmäkoulutukset Kirjastovirkailijat: Lahden AKE:n järjestämät eri aihepiirien koulutukset	Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö
Tekniset palvelut	Ammatillisen osaamisen kehittämistavoite	Henkilöstöryhmä
Teknisten palveluiden hallinto		
	Ammatillinen täydennyskoulutus	Tekninen johtaja Hallintosihteeri
Rakennusvalvonta- ja lupapalvelut		
	Rakennustarkastajapäivät	Rakennustarkastaja
	Lupahallinnon toimistotyökurssi	Palvelusihteeri
Liikenneväylät		
	Ammatillinen täydennyskoulutus	Kunnanrakennusmestari ja koko henkilöstö
Kiinteistöhuolto ja yleiset alueet Siivouspalvelut		
	Ammatillinen täydennyskoulutus ja huolto-ohjelmien ylläpitokoulutukset	Kiinteistöhuoltohenkilöstö
	Taito-päivät tai joku muu ammatillinen täydennyskoulutus	Laitoshuoltajat

		Ammatillinen täydennyskoulutus kehityskeskustelussa esiinnousseiden tarpeiden pohjalta	Siivouspalveluesimies
	Kunnallistekniikka ja laitokset		
		Etäluettavien mittarien käyttöönottoon liittyvä koulutus	Huoltohenkilöstö
		Ammatillisen osaamisen kehittämistavoite	Henkilöstöryhmä
Kaikki toimialat		Ajankohtaista hallinto-, talous- ja sopimuskoulutusta	Esimiehet