



KANGASNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA 2019



Johtoryhmä 18.2.2019
YTR 21.2.2019
KH 25.2.2019

Sisällysluettelo

1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus.....	1
2. Henkilöstön palveluorganisaatio	2
3. Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2017-2021 kuntastrategiassa	3
4. Henkilöstösuunnitelma	4
4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
4.2 Määräaikainen henkilöstö	5
4.3 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus	6
5. Koulutussuunnitelma henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.....	8
5.1 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	8
5.2 Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä	9
5.3 Koulutussuunnitelma vuodelle 2019.....	10
5.3.1 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma sivistys- ja hyvinvointipalvelut.....	10
5.3.2 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma tekniset palvelut.....	13
5.3.3 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma hallintopalvelut.....	15
5.4 Seuranta	16

1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a § (29.12.2016/1472).

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

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden 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 ryhmiteltynä;
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

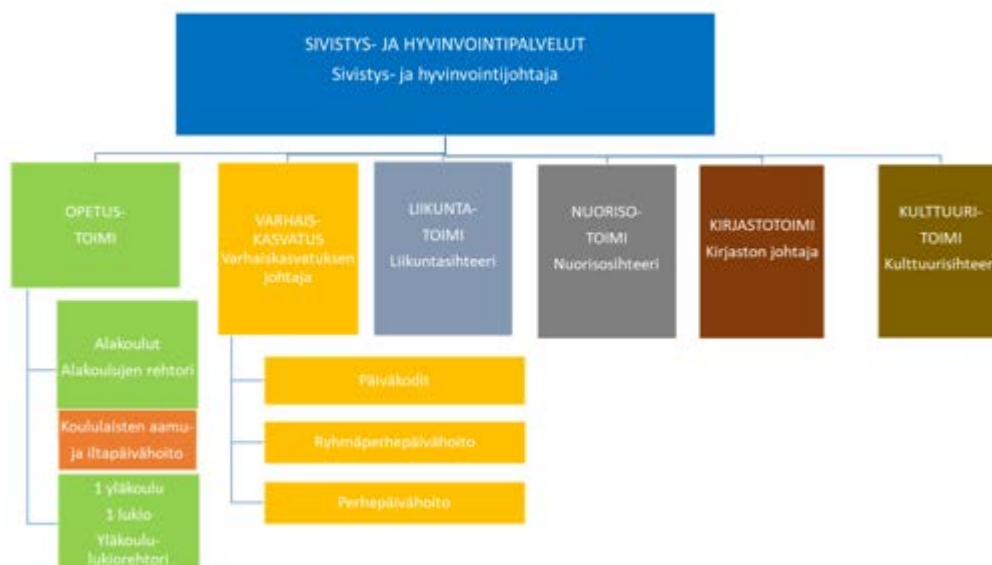
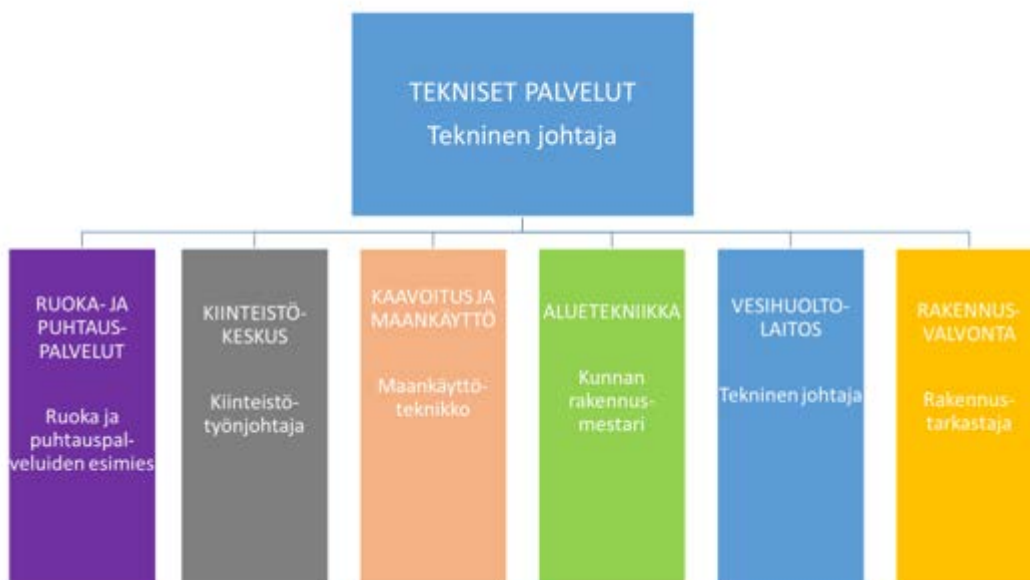
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvítettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

2. Henkilöstön palveluorganisaatio



3. Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2017-2021 kuntastrategiassa

OLEMME HUOLEHTIVA KUMPPANI



Kunnan rooli	Tavoitteemme valtuustokaudelle 2017-2021	Toteutumisen arviointi	Toteuttamisvastuu
Kunta asuinpaikkana	Edistämme avointa päätöksentekokulttuuria. Huomioimme kuntalaisten, vapaa-ajanasukkaiden ja sidosryhmien palvelutarpeet.	Luottamus kunnan toimintaan kasvaa	Kunnanvaltuusto- ja hallitus
Kunta yhteisönä	Tarjoamme kuntayhteisömme yrityksille tukea ja neuvontaa liiketoiminnan käynnistämiseen ja ensimmäisen työntekijän työllistämiseen.	Uusien yrittäjien ja työpaikkojen määrän lisääntyminen	Kunnanjohtaja ja elinkeinoasiamies
Kunta työpaikkana	Pidämme huolta työyhteisömme hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimalla avoimesta ja osallistavasta johtamisesta. Kiinnitämme huomiota erityisesti keskustelemaan kulttuuriin, viestintään ja tiedonsiirtoon.	Työtyytyväisyyden lisääntyminen	Johtoryhmä ja esimiehet

Kangasniemen kunnassa on työsuojelutoimikunta, joka koostuu työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetuista. Toimikunta kokoontuu säännöllisesti ja kutsuu tarvittaessa kokouksiinsa henkilöstöpäällikön sekä työterveyshoitajan. Henkilökunnan työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon liittyvät TYHY-toimet suunnitellaan vuosittain TYHY-toimikunnassa ja käsitellään kunnan yhteistyöryhmässä. Työsuojelutoimikunta ja ICT-suunnittelija muodostavat kunnan TYHY-toimikunnan ja siihen on pyritty vuosittaisen kyselyn avulla saamaan lisää aktiivisia työntekijöitä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain ja myös se käsitellään yhteistyöryhmässä.

Kunnassa on vuonna 2012 tehty laaja kunnan työhyvinvointiohjelma. Sen päivittäminen on osa tulevien vuosien henkilöstösuunnitelmaa. Ohjelman tavoitteet ovat edelleen keskeisiä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, erilaisuuden hyväksyminen ja keskinäinen kunnioitus, mahdollisuus kehittää itseään, työtään ja osaamista, yhteisesti hyväksytyt pelisäännöt ja selkeä organisaatio, kohtuullinen työn kuormittavuus ja avoin yhdessä tekemisen meininki.

Kunnassa tehdään joka toinen vuosi työntekijöille suunnattu työtyytyväisyyskysely. Kyselyn tulokset analysoidaan ja niiden pohjalta laaditaan tavoitteet. Viimeisin kysely toteutettiin vuoden 2018 alkupuolella ja sen keskeiset tavoitteet ovat:

- Työntekijöiden perusturvallisuuden vahvistaminen
 - o erityisesti työsuojeluun liittyvät asiat
- Me-hengen ja ammattitaidon kehittäminen
 - o erityisesti lähiesimiesten johtamisen tukeminen
- Sisäisen viestinnän ja tiedottamisen parantaminen
 - o huomioidaan viestintästrategiassa.

4. Henkilöstösuunnitelma

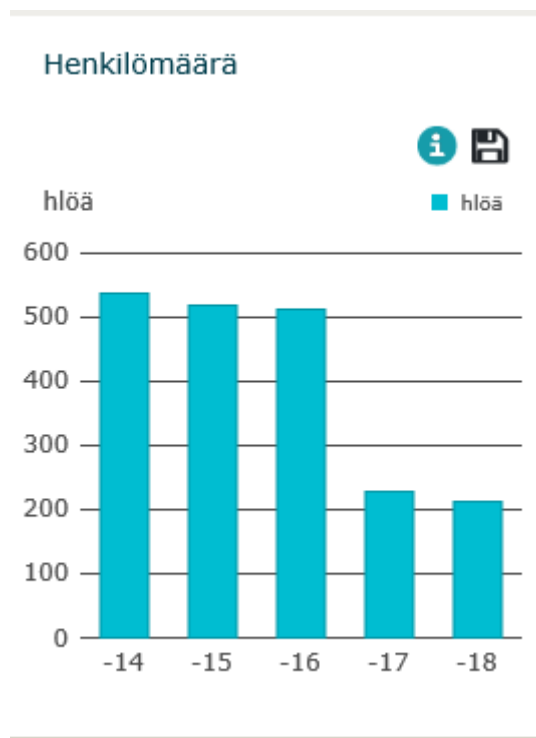
Henkilökunnan määrää ja rakennetta tarkastellaan Kangasniemen kunnassa vuosittain tilinpäätöksen ja talousarvion laadintojen yhteydessä. Henkilöstösuunnitelman tavoitteena on määritellä kunnan strategian ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve ja varmistaa, että palvelutuotannossa on oikea määrä osaavaa henkilöstöä.

4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Essote kuntayhtymän palvelukseen siirtyi kunnasta 190 henkilöä vuoden 2017 alussa. Näin ollen mahdollinen sote- ja maakuntaudistus ei tule vaikuttamaan suoraan Kangasniemen kunnan henkilöstöön.

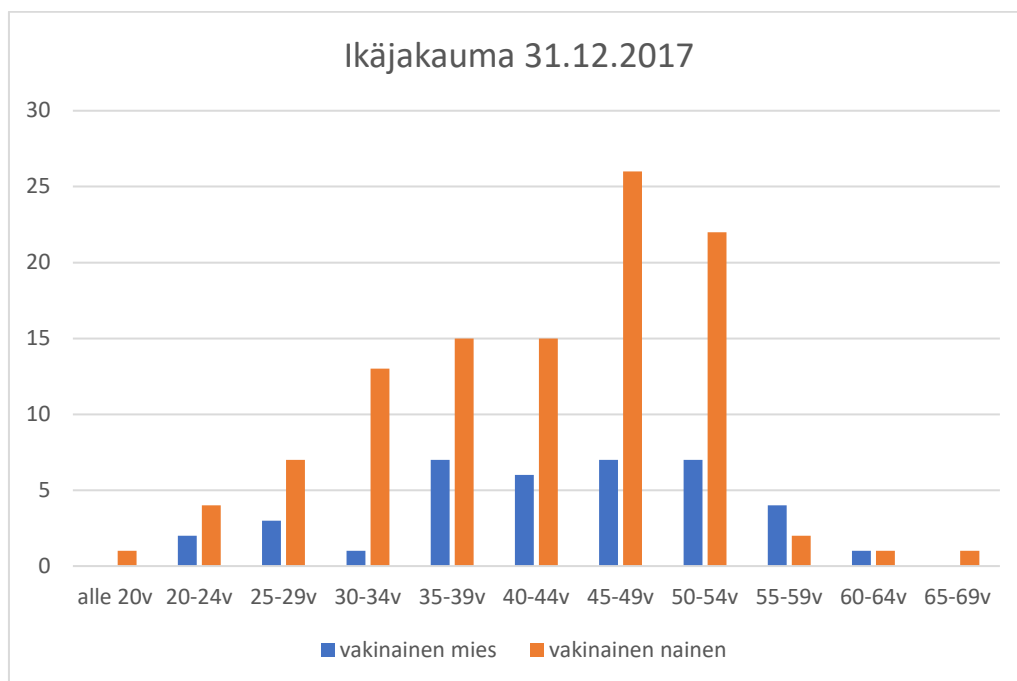
Kangasniemen kunnassa vakituksessa työsuhteessa oli 31.12.2017 yhteensä 144 henkilöä, joista 38 miehiä. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 32 ja työllistämistuella 6 henkilöä.

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa on vakinaisesta henkilökunnasta 14 %. Tyypillisenä osa-aikaisuuden syynä on myös osa-aikamuotoiseksi järjestelty työ esim. koulunkäynninohjaajilla.



Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2014-2018 (Lähde Kevan verkkosivut).

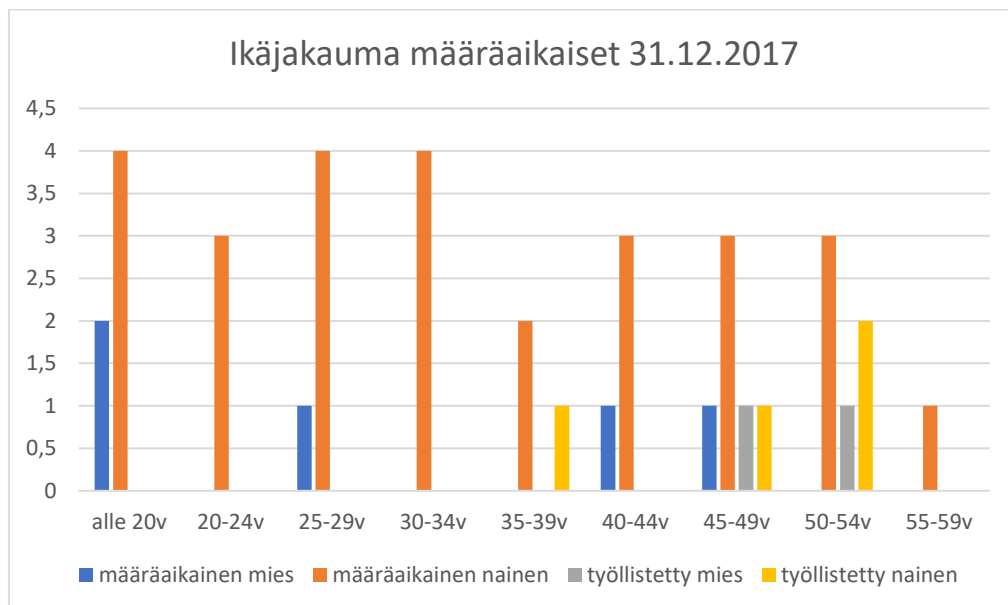
Kunnan pyrkimyksenä on palkata henkilöstö ensisijaisesti pysyviin palvelussuhteisiin, jolloin määräaikaista henkilöstöä käytetään vain sijaistamiseen tai muihin selkeästi määriteltuihin tilapäistehtäviin. Palvelussuhteen määräaikaaisuuden perusteena voi olla ajallisesti ja/tai määrällisesti rajattu työtehtävä kuten sijaisuus, työn määräaikainen luonne (esim. projektityö tai kausiluonteinen alle 9 kuukautta vuodessa kestävä työ), työllistämistukityö, oppisopimuskoulutus, harjoittelu tai toiminnan aloittamiseen tai uudelleenjärjestelyyn liittyvä työn vakiintumattomuus.



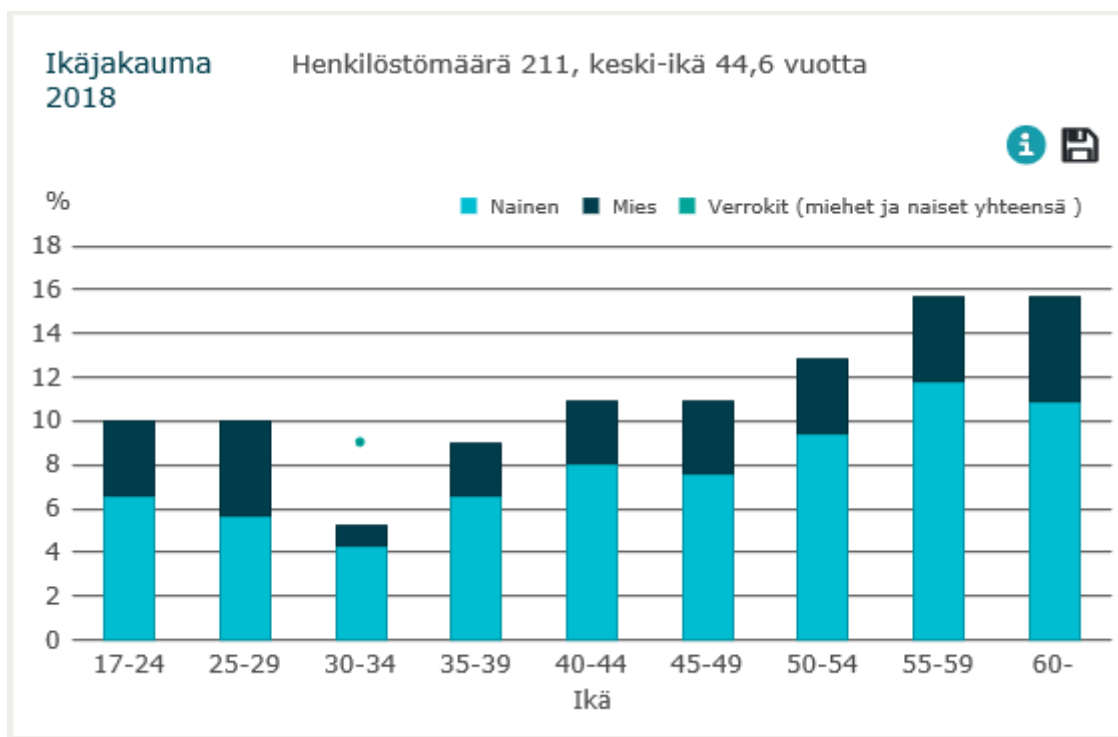
Taulukko 2. Vakituisten henkilöstön ikäjakautuma sukupuolittain.

4.2 Määräaikainen henkilöstö

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa § 6 edellyttää, että kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Kangasniemen kunnassa määräaikaiset työsuhteet ja niiden perusteet käsitellään säännöllisesti yhteistyöryhmässä.



Taulukko 3. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakautuma

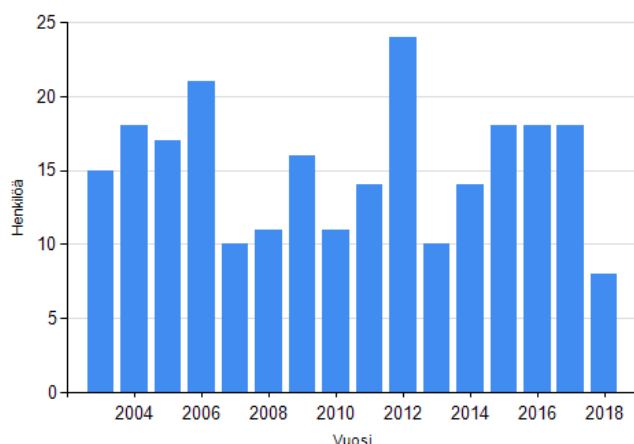


Taulukko 4. Koko henkilökunnan ikäjakauma 2018 (Lähde Kevan verkkosivut)

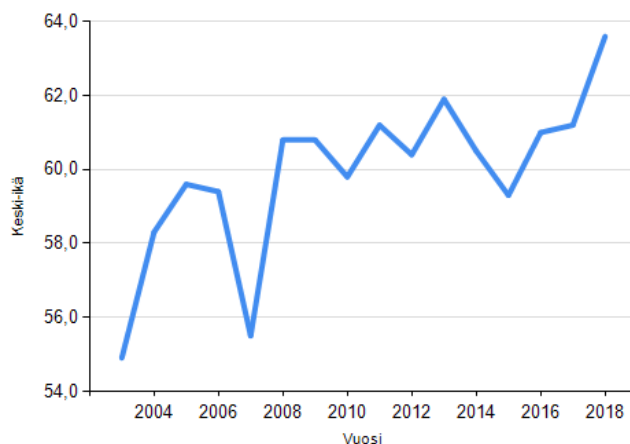
4.3 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Eläkejärjestelmän uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousi vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä. Ennen vuotta 1989 työssä olleille opettajilla henkilökohtainen eläkeikä voi tietyn edellytyksin olla 60 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003 - 2018



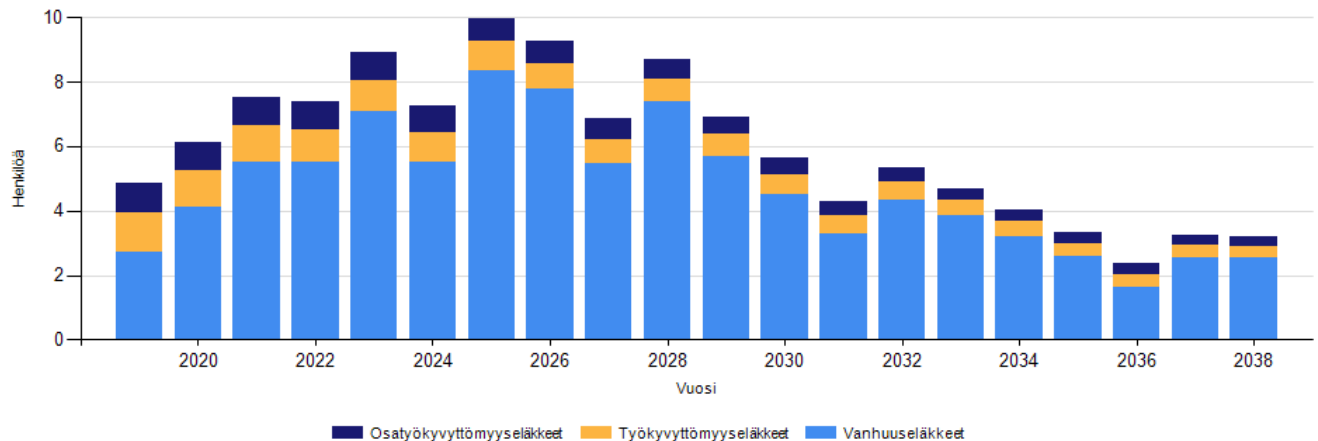
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 - 2018



Taulukko 5. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä (lähde Kevan verkkosivut)

Seuraavassa Kevan verkkopalvelusta saadusta taulukosta vakituisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu uuden eläkejärjestelmän mukaisen vanhuuseläkeiän täyttymisen mukaan.

Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Taulukko 6. Kangasniemen eläköitymisennuste 2019-2038 (lähde Kevan verkkosivut)

Tulevina vuosina on kiinnitettävä erityisesti huomiota henkilöstön työssä jaksamiseen, työn tuottavuuden lisäämiseen, henkilöstön tulokselliseen johtamiseen.

Eläkkeelle siirtymisten lisääntyessä on tärkeää onnistua vaihtoehtoisten ja kustannustehokkaiden palvelujen tuottamisen ja toiminnan järjestämistapojen löytämisessä, toimintojen ja työtehtävien uudelleenjärjestelyissä ja mahdollisen uuden henkilöstön rekrytoinneissa. Henkilöstön vaihtuessa tulee varmistua osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon säilymisestä etenkin organisaation toiminnan kannalta kriittisten avaintehtävien ja asiantuntijatehtävien osalta. Tämä on myös olennainen osa sisäistä riskien hallintaa.

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Voimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilöstömäärä, henkilöstörakenne, työpanos ja työvoimakustannukset. Näitä tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa.

Henkilöstöjohtamisen tuloksia taas arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen.

5. Koulutussuunnitelma henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 a §:ssä. Koulutussuunnitelman laadintaa edellytetään myös laissa koulutuksen korvaamisesta (1140/2013), jonka nojalla työttömyysvakuutusrahasto suorittaa työnantajille koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen järjestämisestä.

Työmarkkinajärjestöjen yhteisen suosituksen mukaan osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa. Koulutussuunnitelmassa arvioidaan ammatillisessa osaamisessa ja sen tarpeissa tapahtuvia muutoksia ja niiden syitä. Muutokset voivat johtua mm. sellaisista syistä kuten uusien työmenetelmien, ohjelmistojen tai koneiden ja laitteiden käyttöönotosta taikka tuotannon, palveluvalikoiman tai liiketoimintakonseptin muuttumisesta. Osaamistarpeiden arvioinnissa lähtökohtana on siis henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin.

Tämän vuoden aikana huomioitavaa toiminnan kehittämisessä ja palvelutuotannossa on mahdollisen maakuntaudistuksen vaikutukset kuntiin. Kuntia eniten koskettava asia on sosiaali- ja terveydenhuollon ja tuottamis- ja rahoitusvastuun siirtyminen maakuntaan. Kangasniemen kunnan osalta se ei kuitenkaan ole merkittävä, sillä Essote kuntayhtymään on siirtynyt henkilökunta jo vuoden 2017 alusta. Vuoden 2019 aikana pyritään parantamaan tuloksellisuutta ja tuottavuutta panostamalla työhyvinvointiin, toimintatapojen kehittämiseen ja osaamisen vahvistamiseen.

5.1 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Henkilöstökoulutuksella voidaan kehittää henkilöstön ammatillisia valmiuksia sekä työssä ja työyhteisössä vaadittavia toimintamalleja kuntaorganisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstön osaamisen kehittämisellä on vaikutuksia myös henkilöstön työhyvinvointiin: työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavana yhtenä perusedellytyksenä pidetään riittävää osaamista ja ammattitaitoa, jonka avulla työssä voi onnistua ja kehittyä.

Henkilöstökoulutusta suunnitellaan ja sen tuloksia arvioidaan lainsäädännön vaatimusten sekä kunnan toiminnan kehittämisen tarpeiden ja mahdollisuuksien näkökulmista. Myös henkilöstön oma näkemys osaamisen kehittämisen tarpeista pyritään huomioimaan. Koulutusta suunnataan sellaisen lisäosaamisen hankkimiseen, joka tukee palvelukeskusten ja työyksiköiden perustehtävää ja tavoitteiden toteutumista.

Henkilöstön koulutustarvetta arvioidaan asetettujen palvelutavoitteiden perusteella. Toimialat laativat talousarvion suunnitteluvaiheessa oman henkilöstönsä koulutussuunnitelman ja varaavat henkilöstökoulutukseen tarvittavat määrärahat. Koulutussuunnitelmien perusteella laaditaan koko kuntaa koskeva koulutussuunnitelma.

Ammattitaitoa ylläpitävän ja lisäävän koulutuksen tarvetta arvioidaan jokaisen viranhaltijan/työntekijän kohdalla henkilökohtaisesti kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittaessa muulloinkin. Tavoitteena on, että jokainen viranhaltija/työntekijä osallistuu vuosittain työnantajan itsensä järjestämään tai ulkopuolelta hankittuun täydennyskoulutukseen vähintään kolme päivää. Johto- ja esimiestehtävissä olevien henkilöiden edellytetään suunnitelmallisesti kehittävän johtamis- ja esimiestaitojaan.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Sitä on kehitetty ja ylläpidetty erilaisilla henkilöstökoulutuksilla.

Työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella myös henkilöstö on pääsääntöisesti arvellut oman osaamisensa olevan hyvällä tasolla ja vastaavan työn vaatimuksia.

Tavoitteena on edetä kohti oppivaa organisaatiota, mitä kehittyvä työympäristö kaiken aikaa vaatii. Johdon ja esimiesten on luotava oppimista edistävää ilmapiiriä ja jokaisella työntekijällä on vastuu itsensä ja työnsä kehittämisestä. Oppimista edistävä ilmapiiri tarkoittaa uusien toimintatapojen kokeilujen oppimista, tukemista ja avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta. Työyhteisöissä vallitsevaa työperäistä tietoa (ns. hiljaista tietoa) on pyrittävä hyödyntämään ja jakamaan työyhteisöjen sisällä.

Kehityskeskustelujen tavoitteena tulee olla, että mahdollisimman kattavasti henkilöstölle laadittaisiin henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat tai tavoiteasetanta seuraavalle vuodelle. Taloudellisten resurssien puitteissa työnantaja järjestää myös kunnan sisäisiä koulutustilaisuuksia.

5.2 Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Osaaminen ja oppiminen ovat nousseet organisaatioiden kriittisiksi menestystekijöiksi, koska toimintaympäristöt ovat entistä monimutkaisempia, työn tekemiseen on käytettävissä uudenlaisia tapoja ja muutoksesta on tullut jatkuvaa. Nykyaikainen työelämä vaatii henkilöstöltä paljon muutakin kuin oman alan ammatillista osaamista.

Osaamisen kehittämisessä on tärkeää:

- Ymmärtää oman työn merkitys ja kokea se mielekkäänä
- Kehittää osaamista ja työn tekemisen tapoja arjen työssä
- Ymmärtää oma vastuu osaamisen kehittämisessä

Kunnan palvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muospaineita, lainsäädännön muutoksia sekä rakenteiden uudistamista. Toisaalta palveluja ja niiden tuottamistapoja myös kehitetään jatkuvasti.

Osana julkisen tietohallinnon kehittämistä asiointi ja asioiden käsittely siirtyvät kunnassakin yhä enemmän sähköiseen muotoon. Erilaisten tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttäminen hyödyttää osaltaan kunnan toiminnan ohjausta, hallintaa ja kehittämistä. Järjestelmien ja ohjelmistojen tehokas käyttö edellyttää ajantasaista osaamista. Tietotekniset valmiudet ovat yhä useammassa tehtävässä tarvittavia tämän päivän työelämätaitoja, ja painetta digiloikkaamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä. Tietoturvallisuuden merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on toki huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta.

Toimintaympäristön jatkuva muutos edellyttää henkilöstöltä paitsi ajantasaista ammatillista osaamista myös elinikäisen oppimisen taitoja, itsearviointia, vuorovaikutustaitoja ja aktiivista osallistumista oman työn ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen.

Yksilöiden osaamisen kehittämisen rinnalla tulisi pystyä kehittämään yhteisöllistä oppimista eli tapoja, joilla yksilöiden osaamista jaetaan ja yhdistetään toisten yksilöiden tietoon, koko työyhteisön yhteiseksi osaamiseksi. Yhteisöllisen oppimisen avulla mm. yksilöiden hiljainen tieto voidaan yhdistää täsmälliseen tietoon, osaksi työyhteisön ajattelu- ja toimintamalleja, jotka säilyvät organisaatiossa yksilöistä riippumatta.

5.3 Koulutussuunnitelma vuodelle 2019

Koulutussuunnitelman tulee kattaa koko kunnan henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä, esimerkiksi henkilöstöryhmittäin. Koulutussuunnitelmaan ei tarvitse yksityiskohtaisesti kirjata koulutuksia, vaan yleisempi kuvaus tulevista koulutuksista on riittävä. Kunnan koulutustarpeet on koottu toimialoittain työyksiköiden tekemistä suunnitelmista.

Koulutussuunnitelmaa on mahdollisuus päivittää tarvittaessa kesken kalenterivuoden. Mahdolliset päivitykset käsitellään yhteistyöryhmässä.

5.3.1 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma sivistys- ja hyvinvointipalvelut

Sivistys- ja hyvinvointitoimi
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Sivistys- ja hyvinvointitoimi koostuu sivistystoimistosta, varhaiskasvatuksesta, opetustoimesta sekä kulttuuritoimesta, nuorisotoimesta ja liikuntatoimesta. Ammatillinen osaamistarve vaihtelee yksiköittäin, ja asiaa käsitellään yksikkökohtaisissa koulutussuunnitelmissa. Yhteisenä koko toimialan esimiehiä koskevana osaamis- ja koulutustarpeena on laaja-alaisesti ammatillisuutta edistävän toiminnan edistäminen työyksiköissä.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävissä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Ammatillisten osaamisvaatimusten muutosten osalta koulutustarpeet määritellään yksikkökohtaisissa koulutussuunnitelmissa.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Työhyvinvointia edistetään toimialan esimiesten säännöllisillä kokoontumisilla.

Sivistystoimen hallinto
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Sivistystoimistossa työskentelee sivistys- ja hyvinvointijohtaja. Kyseinen henkilö on työskennellyt tehtävässä vuoden 2017 syksystä. Aiempi työkokemus käsittää suurehkojen yksiköiden johtamisen, tutkimisen, opettamisen ja työyhteisöjen ohjaamisen. Ammatillisen osaamisen osalta koulutustarve liittyy uuden tehtävän edellyttämään toimialan kokonaisvaltaiseen johtamiseen. Koulutustarpeeseen vastaa meneillään oleva Jyväskylän yliopiston järjestämä pitkäkestoinen koulutusjohtamisen opintokokonaisuus. Muita koulutustarpeeseen vastaavia koulutuksia voisivat olla hallintoon, taloushallintoon ja lainsäädännön muutokseen liittyvät koulutukset.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Ammatillisten osaamisvaatimusten muutosten osalta koulutustarpeet liittyvät varhaiskasvatukseen, perusopetuksen ja lukion sekä vapaa-aikatoimen ajankohtaisiin muutoksiin.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Koulutusjohtamisen opintojen jaksoihin sisältyy säännöllisesti työhyvinvointia edistävää osiota.

Kirjastotoimi

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Kirjastoalaan kuuluu jatkuva kehittäminen ja kehittyminen. Digitalisaatio tuo erityisesti tarvetta jatkuvaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Osallistumme ajankohtaisiin Itä-Suomen aluehallintoviraston järjestämiin ammatillista osaamistamme vahvistaviin täydennyskoulutuksiin. Itä-Suomen aluehallintoviraston koulutukset ovat maksuttomia. Kulukorvaukset niihin osallistuville maksetaan KVTES:n mukaan. Käytännön työoikeutta esimiehille oppisopimuskoulutus 3 pv vuoden 2019 aikana. Ensiapukoulutukseen EA 1 osallistuu vuonna 2019 2-3 hlöä.

Uhkaavat tilanteet asiakaspalvelutyössä -kertauskoulutus koko henkilökunnalle. Koulutus tapahtuu henkilökunnan kokouksen yhteydessä n. 1 h.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtäviin ei vuoden 2019 aikana ole tiettävästi tulossa merkittäviä muutoksia. Tänä vuonna vahvistamme henkilöstön aineiston käsittelyyn liittyvää osaamista, johon laajempi perehdytys tapahtui vuoden 2018 lopussa.

Edellä mainittuun liittyen osallistumme Axiellin järjestämiin webinaareihin tarpeen mukaan.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Kirjallisuuteen perehtyminen on jokaisen kirjastolaisen ammatillinen perusedellytys.

Vuoden 2019 aikana osallistumme:

Helsingin kirjamesuille

Rakkaudesta kirjallisuuteen tilaisuus Mikkelissä

Muihin kirjavinkkaukseen liittyvään koulutukseen osallistumme harkinnan mukaan. Painopisteenä muussa koulutuksessa ovat lapset ja nuoret.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Tutustumismatka Helsingin keskuskirjasto Oodiin keväällä 2019 (matkat + kulukorvaukset KVTES:n mukaan).

Yhteinen matka vahvistaa aina yhteisöllisyyttä, sekä mahdollistaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden tutustua uuteen keskuskirjastoon. Uuteen keskuskirjastoon tutustuminen on osa kirjastoalan ammattilaisen yleissivistystä.

Varhaiskasvatus

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Varhaiskasvatuksen henkilökunnan koulutukset v. 2019 painopiste keskittyy varhaiskasvatussuunnitelman päivittämiseen ja käyttöönottoon. Koulutuksissa teemoina mm. lasten ja huoltajien osallisuus, lapset puheeksi-menetelmän käyttöönotto, arviointi varhaiskasvatuksessa ja EA-koulutus.

Seudullisena koulutuksena suunnitellaan yhteistyössä pedagogiikan kehittämiseen liittyvä koulutus.

Käytännön työoikeutta esimiehille jatkuu.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työvuorojen suunnitteluun tarvitaan 1 henkilö lisää, Titanian käyttöön liittyvä peruskoulutus yhdelle.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Lähihoitajan pätevytykseen oppisopimuskoulutusta.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Kehitämme Kangasniemen varhaiskasvatukseen käyttäytymiseen toimintamallin sisäisenä koulutuksena:

"Kannustan, välitän, annan palautteen, rakennan yhteishenkeä"

Perusopetuksen alakoulut

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Täydennyskoulutusta tarvitaan erityisesti TVT-taidoissa ja niiden hyödyntämisessä opetuksessa. Digi-tutor –hanke on parantanut tätä osaamista olennaisesti. Uusi OPS, ilmiöpohjainen oppiminen, ruotsin kieli ja englannin kielen aloittaminen 1. vuosiluokalla tarvitsevat vielä koulutusta. Koulun toimintakulttuurin sekä positiivisen ja kannustavan pedagogiikan koulutukset tukisivat kaikkia kouluja. Oppilaiden lisääntyvät käytöshäiriöt ja tunne-elämän pulmat lisäävät erityispedagogiikan tarvetta sekä ohjaajille että opettajille. Kunta voisi kokonaisuudessaan hankkia myös koko organisaatiolle työelämä- tai työsuhtedetailojen koulutusta.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Uusi OPS ja englannin kielen aloittaminen 1. luokalla vaativat koulutusta.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Kielten opetuksen tason nostaminen alakouluissa.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Valterin kanssa on suunniteltu koulutusta opettajille koulun toimintakulttuurin kehittämisestä ja ohjaajille tulen järjestämään kesälle yhden päivän koulutuksen haastavien oppilaiden kanssa työskentelemisen kehittämisestä. Koulutuksessa hyödynnetään myös Digitutor-hankkeen tuottamaa paikallista osaamista.

Perusopetuksen yläkoulu ja lukio

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Yleisesti kunnan aineenopettajien ammatillinen osaaminen on korkeatasoista toisen asteen oppilaitoksen pätevyysvaatimusten mukaista

Yläkoulu: aineenopettajien täydennyskouluttautuminen joka toinen lukuvuosi oman aineryhmän teemapäivillä tai OPH:n tarjoamilla koulutuspäivillä.

Lukio 1.9.2019 voimaan astuva lukiolainsäädäntö ja päivittyvä (2020) lukion OPS vaativat lukiolain osalta perehtymistä kaikilta aineenopettajiltamme ja OPSin uudistuksiin liittyen OPH:n tarjoamaa täydennyskoulutusta.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtävät ovat sinällään säilyneet vaatimustasoltaan ennallaan, mutta osalle aineenopettajista on tullut enemmän kiertämistä alakoulu-yläkoulu-lukion välille ja tämä lisää tehtävän vaatimuksia, kun OPS on hallittava kaikilla yksikötasoilla.

Kuluneina lähi lukuvuosina (rehtorilla 4. menossa) yläkoulussa ovat lisääntyneet keskittymisen ja käyttäytymisen haasteet sekä yleisen että tehostetun tuen tarpeessa olevien oppilaiden määrä. Tähän olemme jo keskittyneet kahtena kuluneena lukuvuonna täydennys – ja turvallisuuskoulutuksia valitessa.

Uusi lukiolaki tuo mukanaan vaatimuksen tarjota kunnassa erityisopettajan tukea myös lukio-opintojen aikana. Täydennyskouluttautuminen oppimisvaikeuksien havaitsemiseksi ja tukemiseksi on jo käynnistynyt ja sitä on syytä jatkaa.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Yläkoululla ja lukiolla on vaade tarjota oppilaille ja opiskelijoille riittävästi työelämäyhteyksiä ja jatko-opintomahdollisuuksia. Yrittäjyyspedagogiikkaan perehtyminen ja kevään 2019 kuluessa Suomen Yrittäjien tarjoamalla koulutuksella. Lisäksi lähtenemme mukaan Etelä-Savon Yrittäjyyspolun rakentamis - hankkeeseen: (XamK vetovastuussa). Em painopistealueet tarjoavat myös mahdollisuuden tehostaa yhteistyötä alueen yrittäjien kanssa.

Perusopetuksen yhteinen Työrauhaa kaikille koulutus käynnistyy Valteri koulun räätälöimänä sekä luokanopettajillemme että aineenopettajillemme sekä koulunkäynninohjaajille.

Uudistuva lukio OPS on tuonut tullessaan vaatimuksen tarjota monialaisia teemaopintoja tietty määrä suoritettavaksi jokaiselle opiskelijalle ja tämä osaltaan lisää tarvetta perehtyä muihinkin kuin omaan opetettavaan aineeseen. Tartumme OPH:n tarjoamiin (toivottavasti) yli oppiainerajojen meneviin kouluttautumismahdollisuuksiin.

Sähköinen työskentely- ympäristö on jalkautunut nyt kaikkiin oppiaineisiin osittain yläkoulussa että erityisesti lukiossa (sähköisiin YO-kirjoituksiin tähdäten) ja tällä alueella jatkamme JKL yliopiston informaatioteknologia pedagogiikan täydentämisen parissa. Em aihepiiriin liittyy myös tulossa oleva tietosuojakoulutus kunnan taholta.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työrauhaa kaikille (1,5 vuoden mittainen) sisältää myös mahdollisuuden työyhteisön- ja työn-ohjaukseen.

Työyhteisötaitojen esiin nostaminen on jouhevaa tässä yhteydessä.

Tyhy-tiimivastaavat tarvitsisivat sopivaa motivointi /ideointikouluttautumista?

5.3.2 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma tekniset palvelut

Tekninen toimisto***Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve***

Kaikkien osalta tarkistetaan tulityö, tieturva/tieturva 2, ensiapu sekä työturvallisuus-kortti koulutukset. Osallistutaan rakennustarkastajapäiville, ELY-neuvottelupäiville sekä AHA-kartoittaja-koulutukseen.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Yhteiset esimieskoulutukset sekä kunnan yhteiset koulutukset.

Kiinteistökeskus***Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve***

Paloilmoittimien hoitajan kurssi, springlerin hoitajan kurssi.

Päivityksiä vaativia koulutuksia mm. väestösuojan hoitajan kurssi, työturvakortti, tulityökortti

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi
Kunnan yhteiset koulutukset.

Vesihuoltolaitos

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Vesihuoltolaitoksen hoitajan koulutus kahdelle työntekijälle, lisäksi toiselle vesityö-korttikoulutus. Koko henkilöstön osalta tarkistetaan tulityö, tieturva, ensiapu sekä työturvallisuus-kortti koulutukset.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Kunnan yhteiset koulutukset.

Aluetekniikka / puistot

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Tarkistetaan tarvittavien lakisääteisten koulutusten tarve

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Kunnan yhteiset koulutukset.

Ruoka- ja puhtauspalvelut

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Työn ergonomia koulutus kesäkuu 2019

Palo- ja pelastuskoulutukset, sovitaan pelastuslaitoksen kanssa.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Oppisopimuskoulutus, Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Ea- koulutus, Hätäensiapu koulutus.

Pesuaineet ja siivousvälineet koulutus elokuu-syyskuu 2019.

Lounaan kylmävalmistus elokuu 2019.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

3.6.2019 koko yksikön henkilöstön koulutus Lantmännen tehtaalla.

Kunnan yhteiset koulutukset.

5.3.3 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma hallintopalvelut

Toimistopalvelut
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Talous-, henkilöstöhallinnon koulutusta sekä sihteerin-, teknisen/rakennusvalvonnan ja koulutoimen täsmäkoulutukset.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet. Jatkuva kouluttautuminen (talous ja henk.hallinto)
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Kunnan yhteiset koulutukset. Yhteinen tyhy/virkistysmatka

Kuntalaispalvelut / tietohallintopalvelut
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Kuntalaispalvelut ja tietohallintopalvelut palvelevat koko kunnan henkilöstöä ja koulutustarpeet on tässä mietitty sekä yksikön työntekijöiden kuin koko kunnan tarpeiden näkökulmasta. Kunnan ohjelmistoissa tulevien muutosten sekä uusien kotisivujen päivitysten myötä koulutustarpeita on koko henkilökunnalla sekä erityisesti pääkäyttäjillä. Tietosuojakoulutusta tulee kehittää edelleen ja sähköisen alustan laajentaminen ulottaa perehdyttämiseen.
Markkinoinnin osalta viestinnän kehittäminen ja some koulutukset, tietohallinnon osalta tietohallinnon ajankohtaispäivät. Palveluneuvojen osalta yhteistyötahojen järjestämät uusien järjestelmien koulutukset sekä tietotekniikan kehittämiseen liittyvät koulutukset.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Kunnan esimiesten jatkuva kouluttaminen sekä koko henkilökunnan yhteiset koulutukset.

Elinkeinotoimi
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Elinkeinoasiamiehen tehtäväkenttä on erittäin laaja, yritysneuvonta, tila- ja tonttiasiat, alkavien ja toimivien yritysten laaja-alainen neuvonta ja tiedottaminen, toimintaympäristön/alueen kehittäminen, kehittämishankkeet (operatiivinen ja strateginen työ), kiinteistöyhtiön t:n tehtävät, kunta- ja matkailumarkkinointi, yrittäjäyhdistyksen hallituksen sihteerin tehtävät, seudullinen ja maakunnallinen yhteistyö ym. Osaamisen kehittämiseen on tarvetta usealla osa-alueella.
Vuonna 2019 on tarkoitus keskittyä edelleen seudullista ja valtakunnallista yritysneuvonta-yhteistyötä edistävään koulutukseen sekä sähköisten työkalujen käyttöönottoa edistävään koulutukseen (TEM, ELY, YritysSuomi-koulutus, 3-4 pv/työn edellyttämä koulutus). Tarpeita myös kuntalain ja hallintolain soveltamisessa ja tulkitsemisessa sekä tarvetta erilaisten hanke- ja yritystykien ajankohtaisseminaareihin sekä yritysneuvonnan mahdollisiin kehittämis- ja koulutuspäiviin (3-4 pv) osallistumiselle v. 2019.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Valtakunnallisten ja seudullisten neuvontapalvelujen (yritysneuvonta, työllisyys, tukien hakeminen) siirtyminen verkkoon tuo uusia osaamistarpeita neuvontatyöhön. Tarvetta yleisesti myös yritystukien sisältöosaamisen vahvistamiseen. Koulutustarpeita ko. osa-alueilla jatkossa viime vuoden tapaan. Mahdollisesti kouluttautumista v. 2019 sähköisten järjestelmien käyttöön ja neuvontaan yrityksille. Tarpeita sähköisten palvelujen (mm. yritysten verkkokauppa) osaamisen vahvistamiseen. Edelleen yrittäjien eläköityminen lisää painetta omistajanvaihdos -neuvontaan ja tuo mukanaan osaamis- ja koulutustarpeita ko. osa-alueella. Koulutukseen osallistumista mahd. v. 2019 ko. osa-alueiden kohdalla.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Tarvetta jatkuvaan tietojen päivittämiseen ja kouluttautumiseen yritysneuvonnassa ja yritysten kehittämisessä (mm. perustamiset, investointi- ja kehittämishankkeistus/avustukset, rahoitus ja talous, markkinointi, lainsäädäntö/sopimusasiat). Yritys- ja verolainsäädäntöön on tullut muutoksia. Mahdollisesti koulutukseen osallistumista v. 2019 ko. asioiden kohdalla, jatkuva täydennyskoulutustarve sähköistämisessä/digitalisaatiossa.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Yhteiset esimieskoulutukset sekä kunnan yhteiset koulutukset. Osallistuminen kunnan järjestämään TYHY-toimintaan v. 2019.

5.4 Seuranta

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä kartoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita.

Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutus jaksolta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa siten 6 tunnin koulutusta, kaksi koulutuspäivää 12 tunnin koulutusta ja kolme koulutuspäivää 18 tunnin koulutusta. Koulutuspäivät määräytyvät työntekijäkohtaisesti. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea.

Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta ja koulutuskorvauksen hakemista varten koulutukset tulee hakea ja hyväksyä HRM:n kautta. Esimiehet päättävät koulutukseen osallistumisista talousarvion määrärahojen puitteissa.

Koulutuskorvausta voi hakea vakuutusvuoden jälkeen palkkasummailmoituksen antamisen yhteydessä. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä vuosittain.