



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Raision kaupunki

SISÄLLYS

1. Yleistä	3
2. Strategiset päämäärät.....	3
3. Henkilöstösuunnitelma	4
3.1. Henkilöstön määrä	4
3.2. Toimintaympäristön muutokset	5
3.3. Henkilöstön rakenne	6
3.4. Osa-aikatyö	7
3.5. Henkilöstön hyvinvointi	7
3.6. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	8
3.7. Eläköityminen	8
4. Koulutussuunnitelma	10
4.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys	10
4.2. Kehittämisen- ja koulutustarpeet	10
4.3. Omaehtoinen opiskelu	11
4.4. Henkilöstöpalveluiden järjestämä koulutus	11
4.5. Osaamisen kehittämistoimet ja seuranta	12
4.6. Koulutuskorvaus	12
5. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	14

1. Yleistä

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (1137/2013 16§), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä (1136/2013) ja lakiin koulutuskorvauksesta (1140/2013)

Raision kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Henkilökuntaa Raision kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja täyttölupamenettelyn puitteissa. Ennen työntekijän palkkaamista on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä mahdollinen vaihtoehtoinen tapaa hoitaa kyseiset tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Raision kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään tavoitteet henkilöstön kouluttamiselle sekä työhyvinvoinnin edistämisen toimet. Palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen varmistaminen ja ennakointi tehdään ammattialakohtaisesti toimialojen sisällä.

Suunnitelmaan on kirjattu myös tiedot organisaation henkilöstörakenteesta, suunnitelma rakenteen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet) käytöstä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa.

2. Strategiset päämäärät

Raision kaupungin strategia hyväksyttiin valtuustossa 1.11.2021. Strategian mukaan Raisio on kestävä kasvun rohkea rakentaja, jonka yhtenä arvona on osallisuus ja toimintakulttuuri, jonka mukaan Raision kaupungille on tärkeää osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä avoin ja kehittyvä toimintakulttuuri.

Henkilöstösuunnitelman lähtökohtana toimii kaupungin strategia. Henkilöstösuunnittelu kytketään kiinteästi kaupungin palvelutoiminnan suunnitteluun. Henkilöstösuunnittelun avulla ennakoidaan ja määritellään kaupungin strategian ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Suunnittelun tavoitteena on varmistaa, että Raision kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä, jolla on motivaatiota yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen sekä halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Lisäksi tavoitteena on hyvinvoivat työntekijät, joilla on työkykyä jatkaa työuraa mahdollisimman pitkälle.

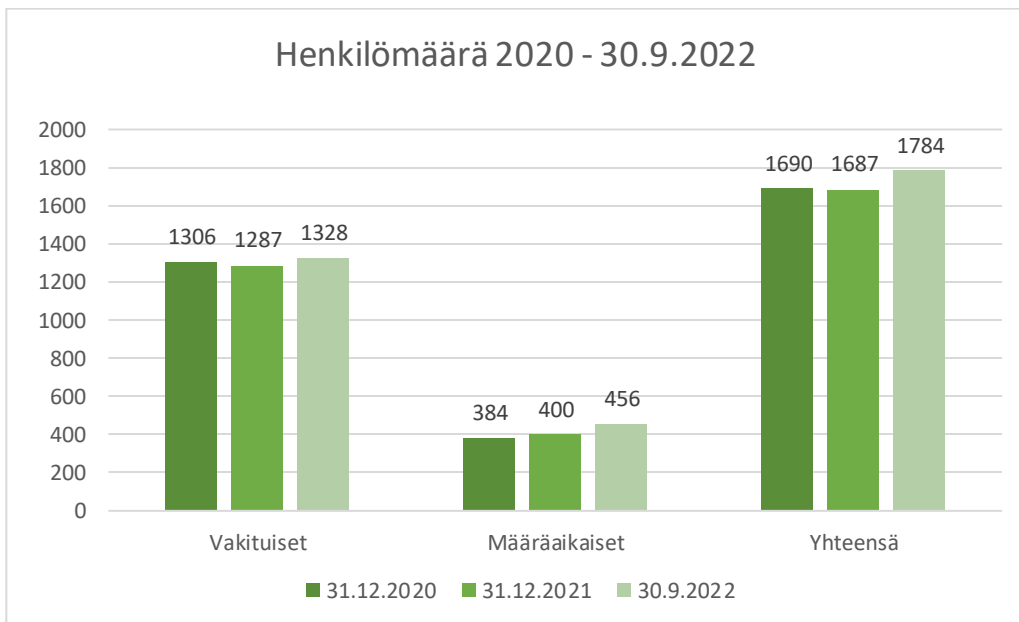
Strategiatyö jatkuu henkilöstön kanssa vuoden 2023 aikana. Strategiaa käsitellään työyksiköissä esihenkilöiden johdolla. Työyksiköissä mietitään, miten strategiset linjaukset vaikuttavat toimintaan, tavoitteisiin ja toiminnan kehittämisen painotuksiin. Myös arvokeskustelu on tärkeää jokaisen työyksikön ja työntekijän näkökulmasta.

3. Henkilöstösuunnitelma

3.1. Henkilöstön määrä

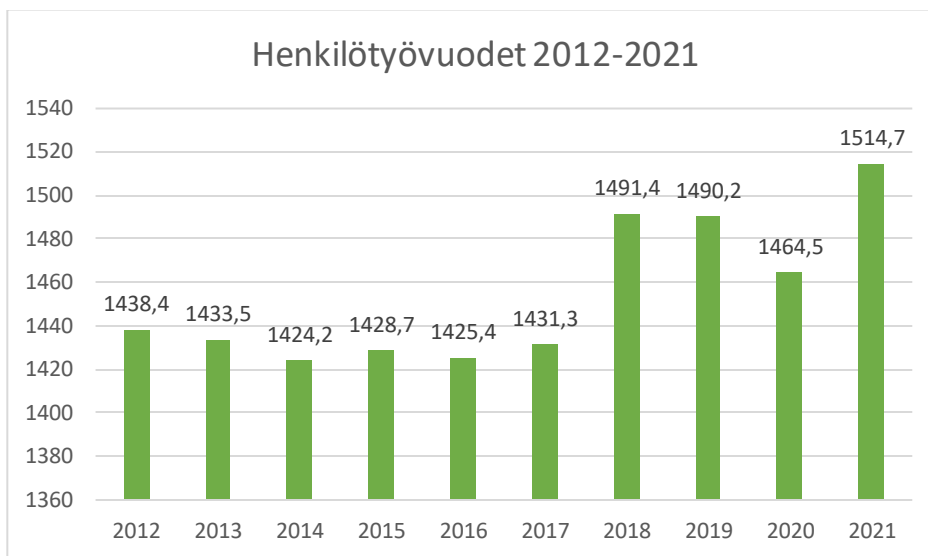


Raision kaupungilla on päivittäin töissä noin 1800 työntekijää. Vakituksessa palvelussuhteessa työskentelee n.1300 henkilöä. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.



Vuodelle 2023 toimialueet esittävät 34 uutta vakinaista vakanssia ja 5 määräaikaista vakanssia. Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala esittää uusia vakansseja 33 kpl ja konsernipalvelut 1 kpl. Esitettyjen uusien vakanssien ja hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön poistumisen perusteella tehdyn arvion mukaan vakinaisen henkilöstön määrä Raision kaupungilla vuonna 2023 on 796 henkilöä.

Vuonna 2021 henkilöstöä oli työssä henkilötyövuosina laskettuna 1 514,7 (vuonna 2020 1 464,5). Vuoden 2022 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 1507,9 htv, ja vuodelle 2023 897,5 htv (lautakuntien arvioiden yhteissumma TA2023).



Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden palkalliset kalenteripäivät. Luku sisältää sekä palkallisen työssäolon että palkallisen poissaolon (esim. vuosilomat, palkalliset perhevapaat ja sairauspoissaolot).¹

3.2. Toimintaympäristön muutokset

1.1.2023 voimaan tulevaan hyvinvointialueuudistukseen liittyen henkilöstöpalveluissa on vuoden 2022 aikana valmistauduttu sosiaali- ja terveystyöpalvelujen henkilöstön siirtymiseen Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle. Uudistukseen liittyen henkilöstöpalvelut on koordinoitu yhteistoimintalain mukaisia yt-menettelyjä, muutosviestinnän suunnittelua ja toteutusta sekä asiaan liittyvää tiedotusta henkilöstölle. Sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön siirtyessä Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen vakansseja poistuu 660 kpl.

Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle siirtyy myös osa ruokapalvelujen henkilöstöstä (12 henkilöä).

Työllisyys- ja maahanmuuttopalvelut toimivat 1.1.2023 alkaen kaupunkikehityspalveluissa. Kaupunkikehityspalveluihin siirtyy vuodenvaihteessa työllisyys- ja maahanmuutto-palveluiden henkilöstöstä 4 henkilöä, työllisyyspalveluiden johtaja, vastaava ohjaaja, palvelusihteri sekä maahanmuuttajatyön sosiaalityöntekijä.

Kaupunginhallituksen alaisuuteen perustettiin 1.1.2023 alkaen hyvinvointikoordinaattorin vakanssi. Virka sijoittuu konsernipalveluyksikköön päätöksentekopalveluihin ja tehtävä kattaa koko kaupunkiorganisaation läpäisevän

¹ Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta: Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailta näkyy seurannassa yhtenä henkilötyövuotena. 50 % työaikaa tekevä työntekijä jolla ei ole palkattomia vapaita lasketaan 0,5 henkilötyövuodeksi. Henkilö, joka on ollut vuoden aikana 3 kuukauden työsuhteessa 100 % työajalla, lasketaan 0,25 henkilötyövuodeksi

hyvinvointityön edistämisen. Tehtävään sisältyy myös kolmannen sektorin yhteistyön kehittäminen ja yhteistyön tekeminen hyvinvointialueelle.

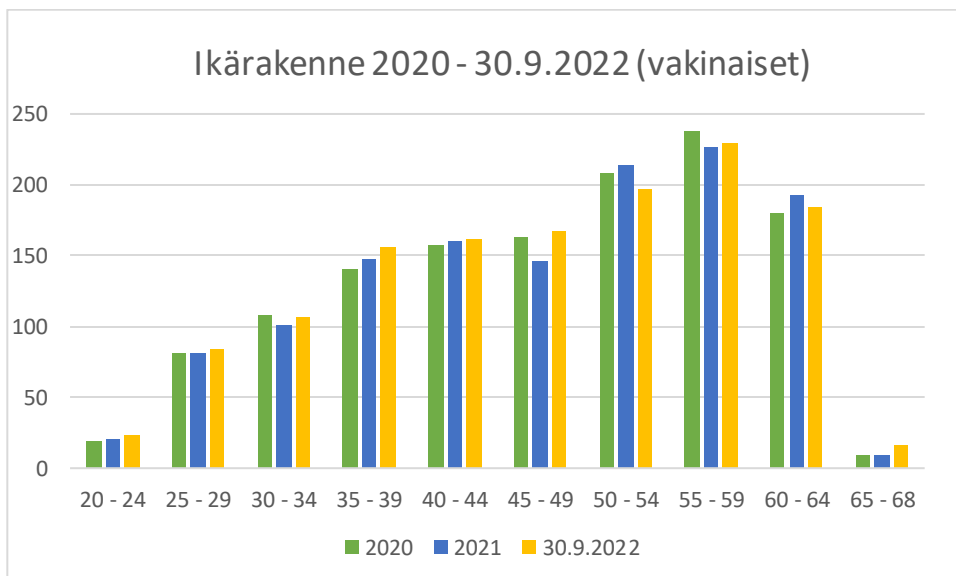
Turussa sijaitsevan Mylly-Antin koulun toiminta siirtyy KTO:lta Raision kaupungille 1.1.2023 alkaen ja samalla Mylly-Antin koulu siirtyy osaksi Raision kaupungin sivistystoimea. Liikkeenluovutuksessa siirtyy KTO:n palveluksesta vanhoina työntekijöinä Raision kaupungin työntekijöiksi yhteensä noin 30 henkilöä. Koulussa työskentelee tällä hetkellä 30 henkilöä: rehtori (vakinainen), 5 erityisluokan opettajaa (vakinaisia) ja 23 koulunkäynnin ohjaajaa (20 vakinaisia, 3 määräaikaista) ja 1 ohjaaja (vakinainen). Sijaisten määräaikaiset sopimukset päättyvät lukuvuoden lopussa. Henkilöstön määrä tarkentuu loppuvuodesta 2022.

3.3. Henkilöstön rakenne

Raision kaupungin henkilöstöstä (1328 hlöä) valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Syyskuun lopussa vuonna 2022 henkilöstöstä 74,4% oli vakituksessa palvelussuhteessa. Koko kunta-alalla vakituksessa palvelussuhteessa vuonna 2021 työskenteli 75 %.

Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä, mikä kirjataan työsopimukseen/viranhoitomääräykseen. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Raision kaupungin 1328 vakinaisesta työntekijästä 47,2 % on yli 50-vuotiaita ja yli 55-vuotiaita on 32,4 %. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on 47,1 vuotta (tilanne 30.9.2022).



3.4. Osa-aikatyö

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

Vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikatyötä tekee 7,5 % (tilanne 30.9.2022). Osa-aikatyö voi olla pysyvää tai määräaikaista. Työntekijä voi olla osa-aikaista työtä tehdessään esim. osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai osittaisella hoitovapaalla tai työntekijä saattaa muuten olla toivonut osa-aikaista työaika.

3.5. Henkilöstön hyvinvointi

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei koostu yksittäisistä toimenpiteistä, vaan se on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja kaikille esihenkilöille. Avoin ja keskusteleva vuorovaikutus työyksiköissä, vuosittain pidettävät kehityskeskustelut sekä tarvittaessa pidettävät varhaisen tuen keskustelut auttavat huomaamaan työkyvyssä tapahtuneet tai tapahtumassa olevat muutokset jo varhaisessa vaiheessa.

Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa, joka sisältää kolme toimintamallia: varhaisen tuen toimintamallin, tehostetun tuen toimintamallin ja työhön paluun tuki -toimintamallin. Tarkoituksena on havaita työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamista pidetään tärkeänä ja tavoitteena on osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollistaminen mm. tehtävänkuvaa muokkaamalla ja kouluttamalla. Lisäksi Raision kaupunki mahdollistaa työn tekemisen etänä niissä tehtävissä, joissa työtehtävät sen sallivat. Käytössä on myös liukuva työaika.

Työkyvyn ylläpitoon ja hyvinvointiin tähtää osaltaan myös virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Vuonna 2022 Raision kaupungin työntekijät saivat lisäksi 100 euron kulttuuri- ja liikuntaedun, joka mahdollistaa laajasti myös muiden liikunta- ja hyvinvointipalvelujen käytön.

Hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

Raision kaupunki osallistuu vuosina 2023 – 2025 työterveyslaitoksen toteuttamaan psykososiaalisen työolotekijöiden tutkimus- ja kehittämis-hankkeeseen. Tutkimukseen valitaan noin 200 työntekijää. Tutkimushankkeen tavoitteena on määrittää terveyden kannalta olennaisimmat työn ja työpaikan psykososiaaliset vaatimus- ja voimavaratekijät, joihin jatkotutkimukset ja työpaikkojen kehittämistoimet olisi kannattavinta keskittää.

Raision kaupunki sai vuonna 2022 Suomen aktiivisin työpaikka –sertifikaatin. Se myönnettiin osoituksena hyvin toteutetusta henkilöstöliikuntaohjelmasta ja panostuksesta työhyvinvointiin. Raision kaupunki haluaa edelleen ylläpitää ja kehittää henkilöstön hyvinvointia ja liikunnallista elämäntapaa tarjoamalla tietoa liikunnan eduista ja mahdollistamalla henkilöstölle monipuolisia liikuntamahdollisuuksia

Kaikkien Raision kaupungin työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista.

3.6. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n mukaan työpaikoilla tulee huomioida erikäiset työntekijät ja tukea heidän työssä jaksamistaan ja työn tuloksellisuutta. Eriikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Työnantaja pyrkii varautumaan riittävän ajoissa ikärakenteen muuttumiseen huomioimalla ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet koulutuksissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja sen seurantaan kiinnitetään huomiota myös työterveyshuollon ikäkausitarkastuksissa. Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työtä voidaan räätälöidä työntekijälle soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työjärjestelyjä, mm. osa-aikatyö tai etätyö.

3.7. Eläköityminen

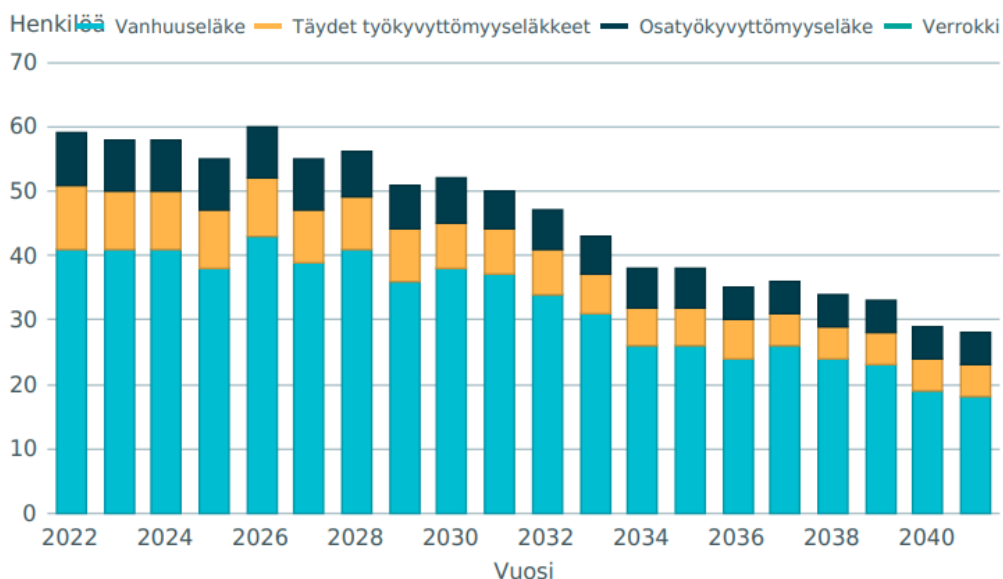
Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68/70 -vuoden välisenä aikana.

Vuonna 2021 kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,7 vuotta (vuonna 2020 62,2 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,3 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 54,5 vuotta.

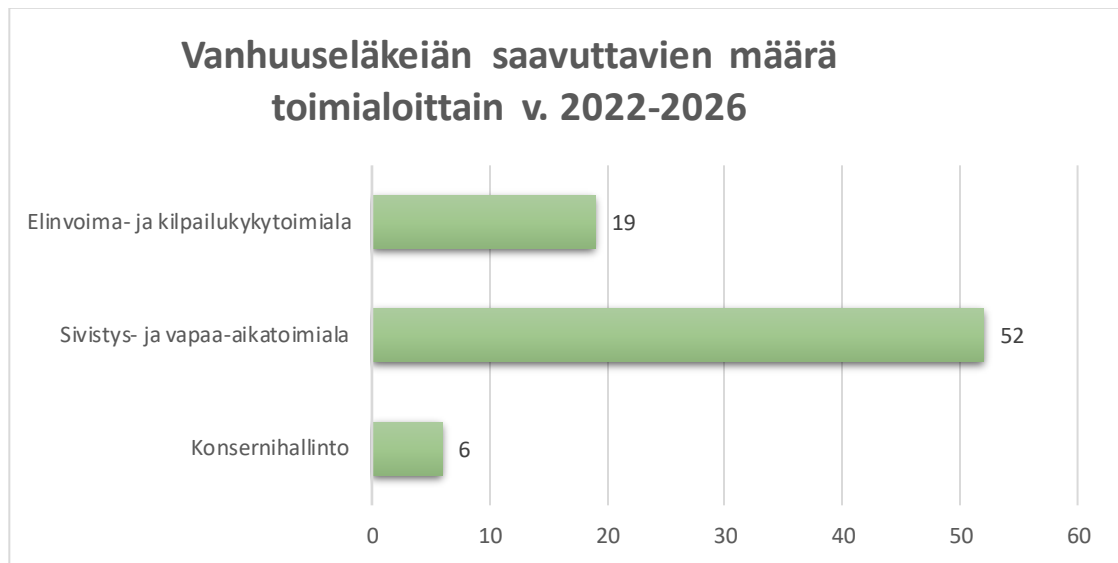
Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2023-2027 Raision kaupungin työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän 202 työntekijää (ennuste sisältää Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyvät työntekijät).

Kevan eläköitymisennuste vuosille 2022-2041:

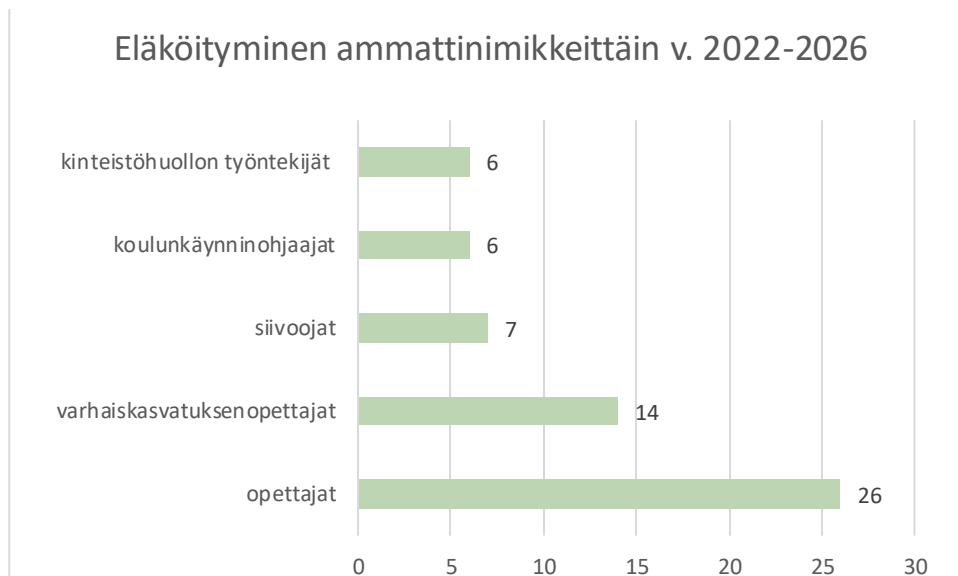
Eläköitymisennuste



Vanhuuseläkeiän saavuttavia työntekijöitä vuosina 2022-2026 on eniten sivistys- ja vapaa-aikatoimialalla.



Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna eniten eläköityy vuosina 2022-2026 koulujen ja varhaiskasvatuksen opettajia.



4. Koulutussuunnitelma

4.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys

Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Rasion kaupungin työntekijöitä. Tavoitteena on, että Rasion kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Tärkeä osa osaamisen kehittämistä on työhönopastus ja perehdyttämien, joista vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä, vaan perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen.

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

Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan Personec-järjestelmästä saatavilla tiedoilla.

Mikäli sähköinen hr-järjestelmä saadaan käyttöön, se mahdollistaa henkilöstön osaamisen seurannan ja raportoinnin.

4.2. Kehittämisen ja koulutustarpeet

Kukin toimiala vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, Rasion kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Koulutuksiin voidaan osallistua koulutustarpeen ja käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa. Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista, osa- tai kokopäiväistä.

Painopiste koulutuksissa tulee olemaan ammatillisen osaamisen vahvistamisessa sekä ajankohtaisista yhteiskunnallisista sekä lainsäädännön muutoksista syntyvissä koulutustarpeissa sekä työhyvinvointiin tähtäävissä koulutuksissa.

Vuoden 2023 koulutustarpeet aihealueittain:

- ammatillisen osaamisen vahvistaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- työehtosopimukset ja lainsäädäntö
- tietotekniikka (esim. laitteistot, järjestelmät, sähköinen materiaali)
- tietoturva ja riskien hallinta
- työhyvinvointi
- työyhteisön kehittäminen
- asiakaspalvelu
- viestintä ja markkinointi
- ensiapu
- työsuojelu
- lain vaatimat kortit ja luvat

Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan oman alansa koulutus- ja ajankohtaispäiville sekä ammattitaitoa lisääviin oppisopimuskoulutuksiin.

Tavoitteena on, että jokainen työntekijä koulutautuu vähintään kolme päivää kalenterivuoden aikana.

4.3. Omaehtoinen opiskelu

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2023 summa on 5000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Vuoden 2022 omaehtoisen koulutuksen apurahaa on myönnetty 30.9.2022 mennessä 2169 euroa yhteensä 7 henkilölle. Vuonna 2021 tukea myönnettiin 1562 euroa yhteensä 6 henkilölle (v. 2020 3973 euroa 12 henkilölle, v. 2019 1714 euroa 8 henkilölle ja v. 2018 3117 euroa 9 henkilölle).

Omaehtoinen opiskelu on opiskelua, joka liittyy työhön, mutta tapahtuu työajan ulkopuolella. Apurahaa ei myönnetä uuden tutkinnon suorittamiseen eikä ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun. Apurahaa ei myöskään voi saada, jos kaupunki jo jollain tapaa tukee opintoja (esim. palkallinen virkavapaa tai tuki muista määrärahoista). Omaehtoiseen koulutukseen ei haeta koulutuskorvausta, koska se on työajan ulkopuolella olevaa koulutusta.

4.4. Henkilöstöpalveluiden järjestämä koulutus

Henkilöstöpalvelut järjestää yhteistyössä Kuntavalmennuksen ja Novidan kanssa Raision kaupungin esihenkilöille tutkintoon johtavan esihenkilövalmennuksen, joka kestää noin 10 kk. Syyskuussa 2022 valmennuksen aloitti 17 esihenkilöä. Valmennus päättyi kesäkuussa 2023. Valmennuksen aihealueita ovat mm. työsuhteosaaminen, osallistava johtaminen, asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio, esihenkilönä kehittyminen ja tuloksellinen johtaminen.

Henkilöstöpalvelujen toteuttamat esihenkilöfoorumit pidetään kaikille Raision kaupungin esihenkilöille kerran kuukaudessa. Esihenkilöfoorumeissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä koulutetaan esihenkilöitä eri aihealueilta.

Henkilöstöpalvelut voi järjestää koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia mm. ajankohtaisiin aiheisiin tai työhyvinvointiin liittyen.

Henkilöstöpalvelut suunnittelee sähköisen oppimisalusta käyttöönottoa vuoden 2023 aikana. Sähköinen oppimisalusta on tarkoitettu koko henkilöstölle ja sen kautta on mahdollista osallistua verkossa toteutettaviin koulutuksiin. Erilaisia koulutuksia on tarjolla yli 3700 kpl ja koulutusten aihe-alueet vaihtelevat digikoulutuksista esihenkilökoulutuksiin, työsuhdejuriikkaan, työelämätaitoihin ja työturvallisuuteen.

4.5. Osaamisen kehittämistoimet ja seuranta

Osaamisen kehittämistoimet vuonna 2023				
Tavoite	Keinot	Vastuu	Seuranta	Aikataulu
Tasalaatuisen hyvän johtamisen kehittäminen	Esihenkilöfoorumit, esihenkilövalmennukset	Esihenkilö, henkilöstöhallinto	Johto, henkilöstöhallinto	Jatkuvaa
Osaamisen ennakointi = osaaminen kehitetään vastaamaan tulevia muutoksia ja tarpeita	Esim. arvioimalla vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkatekijät	Esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinto	Johto, henkilöstöhallinto	Jatkuvaa
Yksilö- ja työyhteisötason koulutustarpeiden määrittely	Kehityskeskustelu	Esihenkilö, työntekijä	Johto, henkilöstöhallinto	Vuosittain
Aktiivinen koulutuksiin osallistuminen	Koulutusten määrän seuranta	Esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinto	Henkilöstöhallinto	Vuosittain. Kunta10-kysely joka toinen vuosi
Työkykyasiat	Varhaisen tuen toimintamalli. Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyysmaksujen seuranta	Työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojelu	Johto, henkilöstöhallinto	Jatkuvaa

Koulutuspäivien seuranta tapahtuu ESS 7 -järjestelmään tehtyjen koulutushakemusten perusteella. Koulutukseen osallistuvien tulee tehdä jokaisesta koulutuspäivästä koulutushakemus ESS 7 -järjestelmään, josta toteutuneiden koulutuspäivien määrä saadaan Työllisyysrahastolle tehtävään koulutuskorvaushakemukseen. Koulutuskorvauksen hakemista varten täytettynä pitää olla koulutuksen ajankohta, koulutuksen nimi, koulutuksen kesto tunteina ja koulutuksen peruste. Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta koulutussuunnitelman mukaisista palkallisista koulutuspäivistä.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyyteen seurataan Kunta10-kyselyn yhteydessä.

4.6. Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus perustuu lakiin (1140/2013) koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset:

1) koulutussuunnitelma

- Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä siten, että työntekijän kuuluminen kyseiseen ryhmään on selvästi määriteltävissä.

2) koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista

- Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.
- Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua ja koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettävissä.
- Koulutus voi olla työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (kuten ulkopuolisen järjestämät kurssit, seminaarit, konferenssit), sisäistä koulutusta tai lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tarvittavien lupien suorittamista.
- Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

3) koulutuksen kestoja koskevat edellytykset täyttyvät ja koulutuksen ajalta maksetaan palkkaa

- Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta päivältä. Koulutuspäivien laskenta on työntekijäkohtaista, joten eri työntekijöiden koulutusjaksoja ei voida laskea yhteen.
- Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta. Koulutuksen on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään tunnin. Yli puolen tunnin ruokatauko vähentää koulutuspäivän pituutta
- Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työntekijöille maksettavan palkkaa koulutukseen osallistumisajalta.
- Koulutuskorvausta ei saa koulutuksesta, johon työntekijä on osallistunut loma- tai vapaa-aikanaan.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai tavanomaisesta työnopastuksesta (esimerkiksi uuden tai työtehtäviään vaihtavan työntekijän perehdyttäminen), jota annetaan uusien laitteiden, työmenetelmien ja työohjeiden käyttöönoton yhteydessä. Korvausta voi kuitenkin hakea, jos esimerkiksi uusien laitteiden tai työmenetelmien käyttöönoton yhteydessä työntekijöille järjestetään erillinen koulutustilaisuus tai kurssi. Palkkatuella palkattujen henkilöiden koulutuksista ei makseta koulutuskorvausta.

Henkilöstöhallinto anoo koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä toteutuneiden koulutusten perusteella. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

5. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

Raision kaupungin yhteistoiminta ja työsuojelu tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on jokapäiväistä työtä sekä työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, jota toteuttaa työsuojelutoimikunta yhteistyössä koko henkilöstön kanssa.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työntäjän edustajana henkilöstöjohtaja. Henkilöstöedustajia on kolme, joista kaksi on työsuojeluvaltuutettuja. Työsuojelupäällikkö toimii toimikunnan sihteerinä. Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty kausille 2022-2023. Työsuojelun painopistekohteina on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa työoloissa ilmenneet haitalliset kuormitustekijät sekä huolehtia siitä, että jokainen työpaikka on turvallinen ja terveellinen.

Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä ennakoidaan tekemällä työn vaarojen arviointi ajantasaisesti jokaisella työpaikalla, sekä raportoimalla mahdolliset läheltä piti- ja vaaratilanteet isompien vahinkojen ehkäisemiseksi.

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistoimintaryhmä. Kaupungin yhteistoimintaryhmässä työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Työntekijöitä edustavat kuusi pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa. Yhteistoimintaryhmä käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat.

Työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaryhmä voivat kuulla aina tarpeen mukaan asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.