



Raisio
KAUPUNKI



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2018



| | |
|--|----|
| Yleistä | 3 |
| Rasion kaupungin henkilömäärä..... | 4 |
| Henkilöstön ikärakenne | 5 |
| Eläköityminen..... | 8 |
| Osa-aikaiset työntekijät | 9 |
| Määräaikaiset työntekijät..... | 9 |
| Palvelut ja työntekijät kunnossa..... | 9 |
| Esimiesten rooli osaamisen kehittämisessä | 10 |
| Työyhteisöosaamisen kehittäminen | 12 |
| Koulutuskorvaus..... | 12 |
| Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset | 12 |
| Koulutuskorvaus vuonna 2016..... | 12 |
| Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään? | 13 |
| Omaehtoisen opiskelun apuraha ja opettajien opintomääräraha | 13 |
| Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2018..... | 13 |

Yleistä

Vuoden 2014 alussa voimaan tullut ns. ammatillisen osaamisen kehittämisen lakipaketti edellyttää, että kunta laatii yhteistoimintaa noudattaen henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

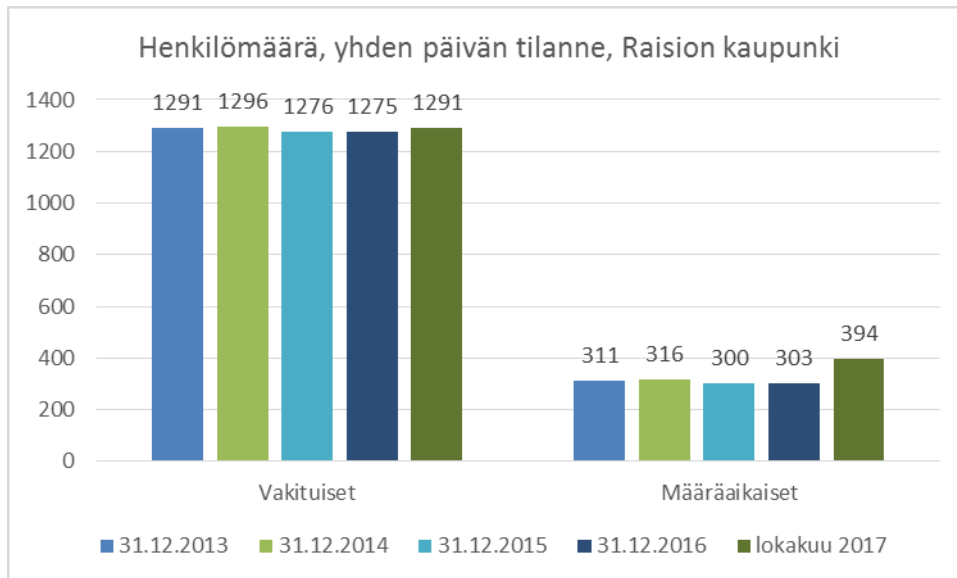
Lakien tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä ja vahvistaa työntekijän työllistämisedellytyksiä. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana on sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Työnantaja voi saada koulutuskorvausta jos työnantajalle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelman tulee sisältää tiedot organisaation henkilöstörakenteesta, suunnitelma sen kehittämisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet).

Raision kaupungin henkilömäärä

Raision kaupungilla on päivittäin n. 1300–1600 työntekijää. Vuonna 2016 henkilöstöä oli henkilötyövuosina 1 425,4 (=palkallinen palvelussuhde). Työntekijöiden määrä vaihtelee suuresti mm. sijaisten palkkauksen vaihtelun vuoksi. Vakituksia työntekijöitä on 1291 (tilanne lokakuussa 2017).



Vuonna 2017 vakituisten työntekijöiden määrään vaikutti kolme organisaatiomuutosta. 1.1.2017 kaupungin vesihuoltotoiminta yhtiöitettiin Raision Vesi Oy:ksi. Yhtiöön siirtyi yhdeksän Raision kaupungin vakituista työntekijää. Elokuun alussa 2017 Raisio kaupungille siirtyi ns. vanhoina työntekijöinä 17 Nuoret Kotkat ry:n koulunkäynnin ja ilta-päivätoiminnan ohjaajaa. Lisäksi kaupungin sisäisesti kirjanpitoyksikkö siirtyi teknisestä keskuksesta konsernihallintoon (5 työntekijää).

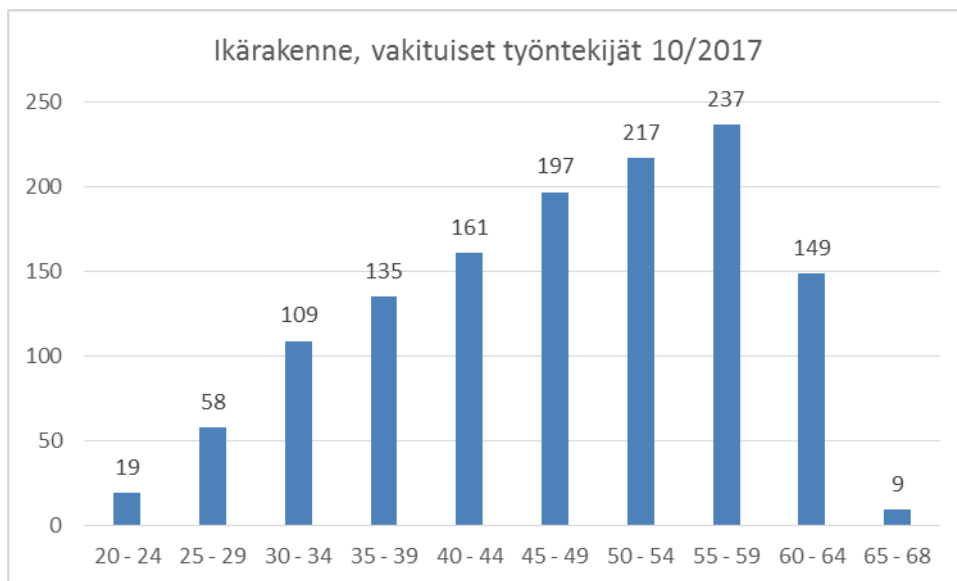
Periaate: Tavoitteena on, että henkilömäärä ei kasva.

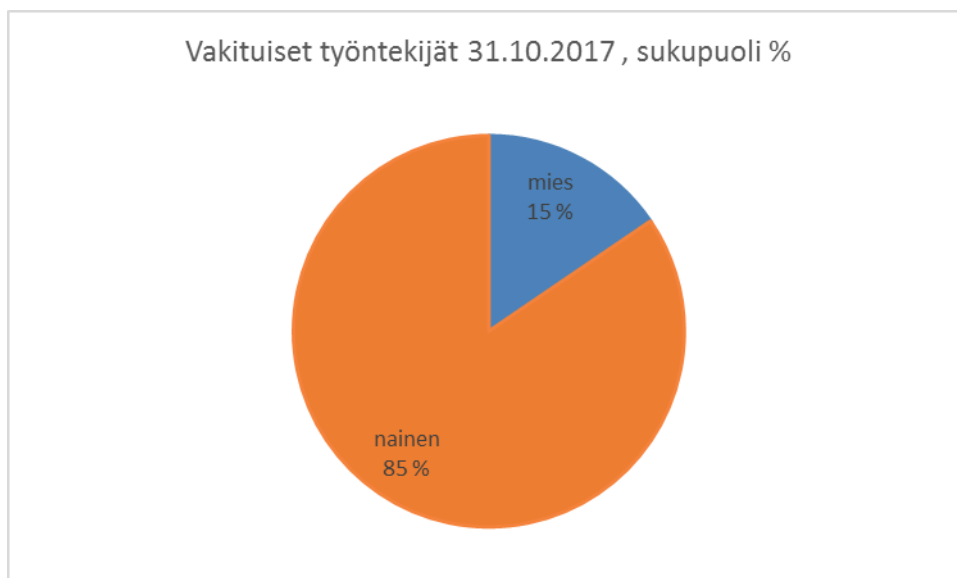
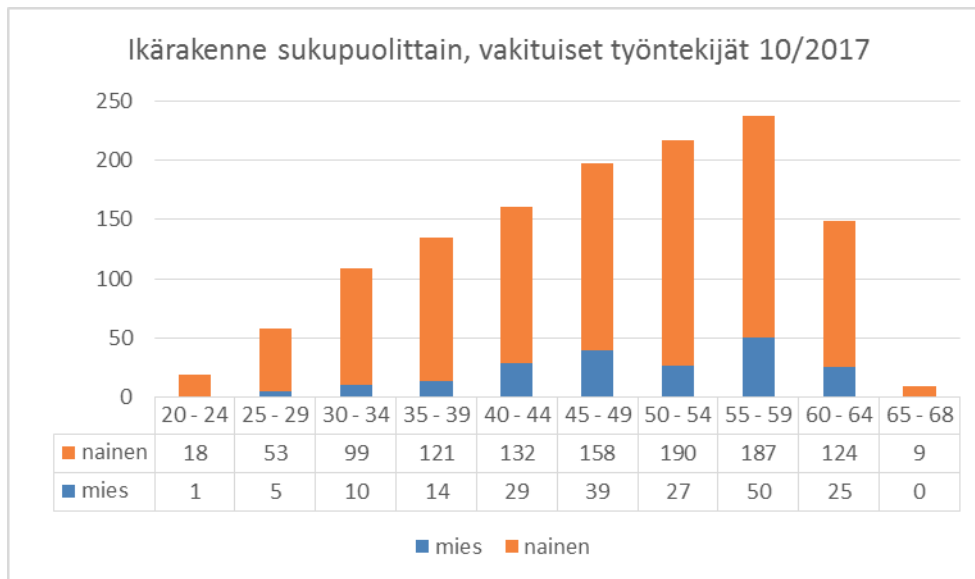
Raision kaupungin henkilöstöstrategiassa vuosille 2014–2017 todetaan, että tavoitteena on, että Raision kaupungilla on oikein mitoitettu ja motivoitunut henkilöstö tuottamassa kaupungin tarjoamia palveluja. Tavoitteena on myös luoda malli voimavarojen uudelleen kohdentamiseen hyödyntäen mm. eläköitymisen yhteydessä töiden uudelleenjärjestelymahdollisuudet.

Henkilökuntaa Raision kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja mahdollisten lisäohjeiden (esim. täyttölupamenettely) puitteissa. Ennen palkkauksia on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä, onko vaihtoehtoisia tapoja hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin vakituista työntekijöistä 47 % on yli 50-vuotiaita (miehistä 51 % ja naisista 47 %) ja yli 55-vuotiaita on 31 % (miehistä 38 %, naisista 29 %). Vakituisten työntekijöiden keski-ikä on 47,4 vuotta. (tilanne lokakuussa 2017)





EU-työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat alkuvuodesta 2017 raamisopimuksen aktiivisesta ikääntymisestä. KT (Kunnallinen työmarkkinalaitos) toteaa, että sopimuksessa on monia työkaluja, joiden avulla voidaan työpaikoilla huomioida eri-ikäiset työntekijät ja tukea heidän työssä jaksamistaan ja työn tuloksellisuutta. Sopimuksessa nostetaan esiin viisi kokonaisuutta:

| Työvoiman ikärakenteen strateginen arviointi | Työterveys- ja turvallisuus | 3. Taitojen ja osaamisen hallinnointi | Työn organisointi terveellistä ja tuottavaa työuraa edistäväksi | Sukupuolvinäkökulma |
|--|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> •Strateginen näkemys työvoiman ikärakenteesta ja tilasta •arvioidaan sekä nykytila että ennakoidaan tulevaisuus •esim.ikä- ja sukupuolirakenne, työntekijöiden taidot ja osaaminen, organisaation osaamistarpeet | <ul style="list-style-type: none"> •Edistetään esim. ennaltaehkäiseväällä riskienarvioinnilla, työprosessien ja työympäristön mukauttamisella ja toimivalla työsuojelun yhteistoiminnalla | <ul style="list-style-type: none"> •esim. kaikenikäisten työntekijöiden kouluttaminen, henkilökohtainen urakehityksen tukeminen, koulutukseen motivoiminen ja virallisen ja epävirallisen osaamisen tunnistaminen | <ul style="list-style-type: none"> •työn muokkaminen mahdollisuuksien mukaan työkaaren eri vaiheisiin sopivaksi •esim. työntekijöiden välisen työnjaon mukauttaminen tarpeen mukaan, esimiesten valmentaminen ikäkysymysten käsittelyyn ja ikään liittyvien stereotyyppien murtaminen | <ul style="list-style-type: none"> •yhteistyön ja sukupolvien välisen solidaarisuuden vahvistaminen •esim. mentorointi-ohjelmat, perehdytys, tietojen ja taitojen siirtäminen eri-ikäisten välillä •tiedon eteenpäin siirtäminen, yhteisen tiedon ja kokemuksen kerääminen |

Kunnallinen työmarkkinalaitos toteaa (yleiskirje 26.6.2013), että työntekijöiden ikään ja eri elämänvaiheisiin liittyvät tarpeet vaikuttavat selkeästi työpaikan tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin. Eri-ikäisten tarpeiden huomioiminen työpaikan kehittämistoimissa hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijöitä. Työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntijoiden laatima ”Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria” –opas sisältää työvälineitä mm. osaamisen, työaikajärjestelyjen, ikäjohtamiseen ja työssä jatkamisen suunnitteluun.

Oppaan suosittelimia hyviä käytäntöjä ovat mm.

- Työpaikan ikärakenteen selvittäminen, ikärakenteen kehittymisen ennakointi ja tarpeellisten toimenpiteiden suunnitteleminen
- Eri-ikäisten osaamisen ja kehitystarpeiden sekä elämäntilanteen huomioonottaminen
- Työkykyongelmat tunnistetaan varhain ja niihin puututaan
- Kehityskeskustelut käydään työuran eri vaiheissa, sisältönä myös koulutus- ja kehittämistarpeet, työura, eläköityminen sekä työhyvinvointi.
- Työuran loppuvaiheessa käynnistetään viimeisten työvuosien suunnittelu, valmistaudutaan eläkkeelle siirtymiseen ja suunnitellaan tiedon sekä osaamisen siirtäminen.
- Urasuunnitteluun suuntautuneet kehityskeskustelut heti työuran alkuvaiheessa kannattaa toteuttaa erityisesti ammateissa, joissa on suuri työkyvyttömyysriski

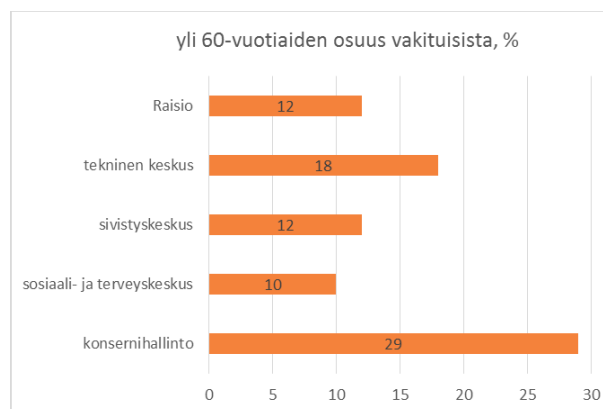
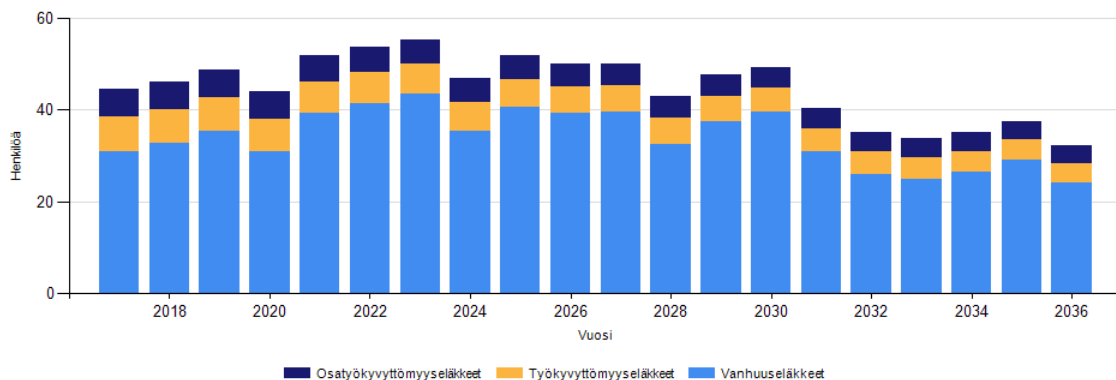
Periaate: Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Raision kaupungin työntekijöitä. Tavoitteena on, että Raision kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Eläköityminen

Vuosina 2017–2021 Raision kaupungin työntekijöistä jää vanhuuseläkkeelle eläkelaitos Kevan mukaan arviolta 170 työntekijää. Kun mukaan lasketaan ennuste työkyvyttömyyseläkkeelle jäävistä, tulevan viiden vuoden aikana pysyväille ja kokoaikaiselle eläkkeelle jää 236 työntekijää.

Vuonna 2017 tuli voimaan vanhuuseläkeikää nostava eläkelakiuudistus. Alla oleva ennuste on vielä laadittu vanhan lain kriteerien mukaan.

Eläköitymisennuste 2017 - 2036



Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä 12 % on yli 60-vuotiaita eli jäämässä vanhuuseläkkeelle lähivuosina (tilanne lokakuussa 2017).

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna lukumäärällisesti eniten eläkkeelle jää vuoteen 2021 mennessä lähihoitajia, lastenhoitajia, perhepäivähoitajia ja palvelusihteerejä. Suhteutettuna henkilöstön määrään, suurin prosentuaalinen eläkkeelle jäävien osuus on palvelusihteerien ja ruokapalvelutekijöiden tehtävissä.

Osa-aikaiset työntekijät

Osa-aikatyötä vakinaisista tekee 88 työntekijää eli noin 6 % vakituisesta henkilöstöstä. Osa-aikatyö voi olla pysyvää tai määräaikaista ja syitä on useita; henkilö saattaa olla osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osittaisella hoitovapaalla tai työntekijä saattaa muuten olla toivonut osa-aikaista työaika.

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

Määräaikaiset työntekijät

Raision kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä.

Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

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 kehitys- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen koulututtaminen.

Palvelut ja työntekijät kunnossa

Kaikkien Raision kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveysyhteistyön pitkän aikavälin tavoitteet ovat työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, esimiesten työkyky-, työhyvinvointi- ja ikäjohtamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Vuoden 2017 päätavoitteet ovat työterveysyhteistyön lisääminen ja kehittäminen, varhaisen tuen tehostaminen ja työntekijöiden, esimiesten ja työyhteisöjen tukeminen työn ja toimintaympäristön erilaisissa muutostilanteissa.

Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvitys tehdään kullakin työpaikalla vähintään viiden vuoden välein.

Työterveyshuollossa tehdään tarvittaessa terveystarkastuksia (mm. lakisääteiset terveystarkastukset ja 50-vuotistarkastukset). Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökykyisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä.

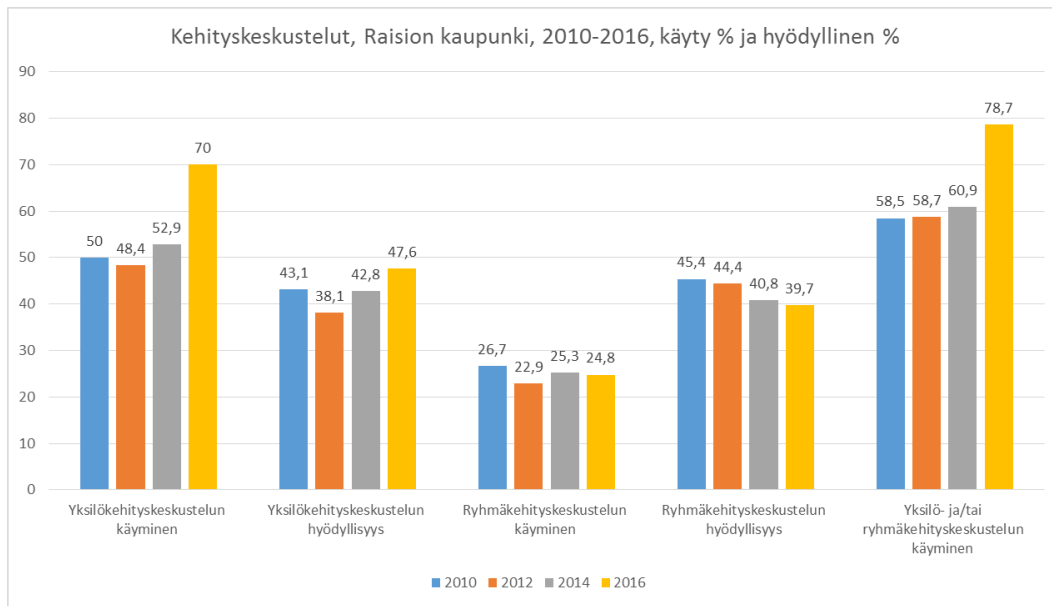
Raision kaupungilla on varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat. Raision kaupungin henkilöstöhallinto seuraa sairauspoissaolojen määrää ja toimittaa kuukausittain tiedon yli 30 pv kestäneistä sairauspoissaoloista työterveyshuollolle.

Raision kaupungin henkilöstön tilaa, työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin seurataan joka toinen vuosi toteuttavassa Kunta10-tutkimuksessa (Työterveyslaitos).

Esimiesten rooli osaamisen kehittämisessä

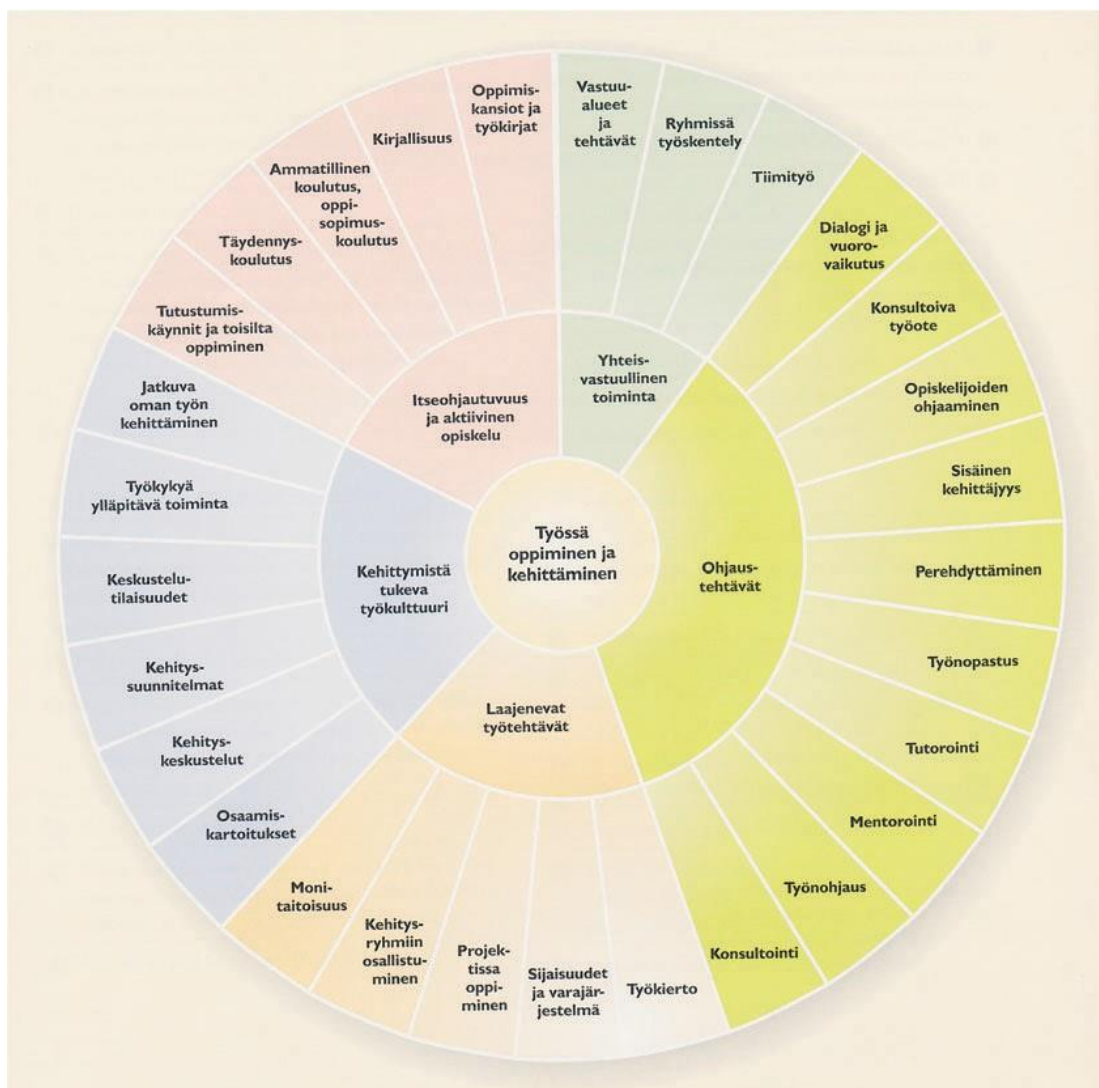
Esimies on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esimiehellä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työtehtävä muuttuu, työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Suoraan perehdytykseen liittyvät koulutukset eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimiehen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin haakeudu.



Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Alla olevaan kaavioon Heljä Hätönen on kerännyt kehittymisen ja kehittämisen monia vaihtoehtoja. Hätönen jakaa työssä oppimisen ja kehittämisen toimintakentän viiteen osa-alueeseen: itseohjautuvuus ja aktiivinen opiskelu, yhteisvastuullinen toiminta, ohjaustehtävät, laajenevat työtehtävät ja kehittymistä tukeva työkuultuuri.



Työyhteisöosaamisen kehittäminen

Työpaikka on töiden tekemistä varten ja sujuvaan työn tekemiseen kuuluvat hyvät työyhteisötaidot – kyky tehdä töitä yhdessä. Työyhteisötaitoja pitää kehittää. Jokapäiväisiä osaamisen tarpeita ovat mm. muutosmyönteisyys, yhteistyöosaaminen, vuorovai-
kutusmyönteisyys ja toisia arvostava ja yhdenvertainen toimintamalli. Työyhteisön sisäinen keskustelu tulee suunnata tavoitteisiin ja työn kehittämiseen.

Koulutuskorvaus

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

Kunnallinen työnantaja voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatuista koulutuksista. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuksen tulee olla ohjattua, ja koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit, sekä sisäiset koulutukset. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

Koulutuskorvaus on 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

- korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti)
- koulutuskorvaus enintään 3 koulutuspäivää/työntekijä/vuosi
- koulutus voi olla sisäistä tai ulkoista, koulutuksen ei tarvitse johtaa tutkintoon
- koulutuskorvausta ei saada tavanomaisesta perehdyttämisestä tai tehtävien omaksumisesta
- kunta hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta
- korvaus= 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta (palkkakustannus = kunnan keskipalkka), jos kaikki Raision työntekijät koulutuksessa 3 pv/vuosi = n. 80 000€; jos yksi koulutuspäivä/1300 työntekijää -> n. 26 000€)

Koulutuskorvaus vuonna 2016

Vuonna 2016 Raision kaupunki sai koulutuskorvausta yhteensä 1 430 koulutuspäivältä (vuonna 2015 1 603 päivältä). Koulutuskorvauksen määrä oli 26 128,96 € (vuonna 2015 29 078,42 €). Koulutuskorvaus vähennettiin työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksuista.

Sosiaali- ja terveyslautakunnan osuus koulutuskorvauksesta oli 44 % (vuonna 2015 47 %), teknisen lautakunnan osuus oli 16 % (vuonna 2015 17 %), sivistyslautakunnan osuus 36 % (vuonna 2015 29 %), vapaa-aikalautakunnan osuus 3 % (vuonna 2015 6 %) ja konsernihallinnon osuus yksi prosentti (vuonna 2015 1 %).

Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään?

Raision kaupungilla ei ole tällä hetkellä sähköistä työvälinettä, jolla koulutustietoja voitaisiin keskitetysti kerätä. Käytössä ei myöskään ole tietoa tämänhetkisestä osaamisen aloista tai tasosta tai koulutustaustasta esim. perusosaaja – ammattiosaaja – huippuosaaja -luokituksella määriteltynä.

Tiedot koulutuksista täytetään koulutussuunnitelman liitteenä olevaan excel taulukkoon.

Omaehtoisen opiskelun apuraha ja opettajien opintomääräraha

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2017 summa on yhteensä 5000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa. Vuonna 2016 omaehtoisen koulutuksen apuraha myönnettiin 4 510 euroa yhteensä 14 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.

Raisiossa on vuosittain jaettu opintomäärärahaa, joka on tarkoitettu Raision kaupungin opettajien ammattipätevyyslisäämiseen ja syventämiseen tähtäävien opintojen kustannusten korvaamiseen. Määrärahan jakaa sivistyslautakunta Raision opettajien ammattiyhdistyksen jakoesityksen pohjalta.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2018

Raision kaupungilla ei ole yhteistä osaamisen kehittämisen järjestelmää. Kukaan keskus vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisessa osaamisen muutostarpeet arvioidaan ammattialakohtaisesti. Vuoden 2017 kaupunkitasoisena tavoitteena oli aloittaa kaupunkitasoinen osaamisen arvioinnin, ennakoinnin ja kehittämisen toimintatavan kehittäminen. Kehittämistyötä ei aloitettu ja tavoite siirtyi vuodelle 2018.

Vuodelle 2018 ei määritellä kaupunkitasoista koulutuspäivien lukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste tulee olemaan ammatillisissa koulutuksissa.

Vuoden 2018 koulutusteemoja ovat:

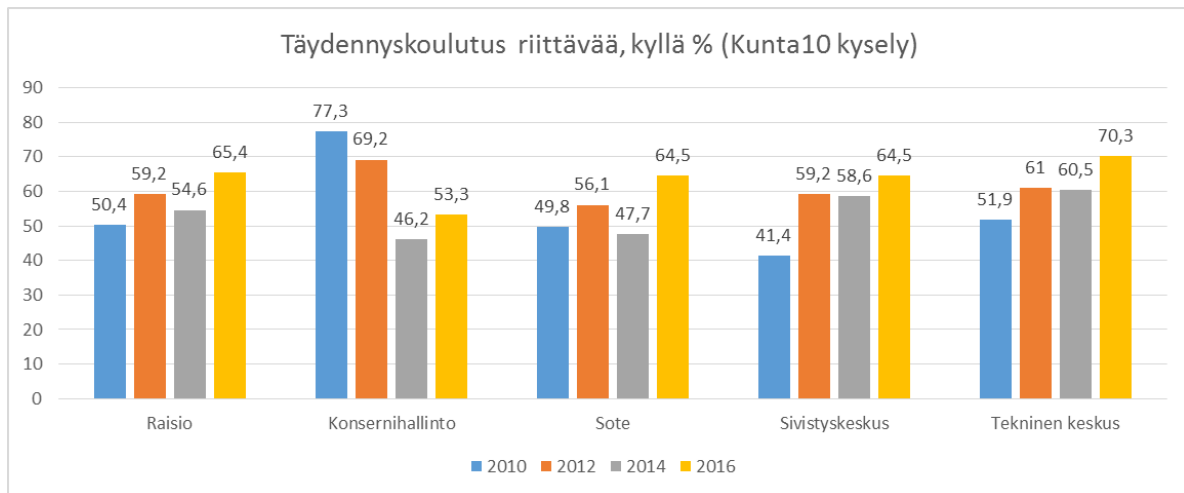
- ammatillinen koulutus (vaihtelee ammattialoittain)
- asiahallinto
- asiakaspalvelu
- ensiapu
- eläketietous
- hankinnat
- henkilöstöhallinto
- johtaminen ja esimiestyö
- kansainvälisyys ja kielet
- lainsäädäntö
- projektinhallinta – ja prosessit
- talous- ja liiketoimintaosaaminen
- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- tietoturva- ja riskienhallinta
- tietojärjestelmät ja tietotekniikka
- työhyvinvointi
- turvallisuus- ja työsuojaus
 - mm. tulityökorttikoulutukset, väkivaltaisen asiakkaan kohtaaminen koulutukset
- työyhteisön kehittäminen
- viestintä
- monikulttuurisuus

Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, Raison kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin. Kunta10 tulokset käsitellään työyksiköissä ja soveltuvin osin käytetään henkilöstön koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyyteen seurataan Kunta 10-kyselyn yhteydessä. Kyselyssä työntekijöiltä kysytään, onko hän mielestään saanut työnsä kannalta riittävästi ammatillista täydennys- tai uudelleen koulutusta edeltävän kahden vuoden aikana.

Syksyllä 2016 toteutetussa kyselyssä 65,4 % vastanneista piti saamaansa koulutusta riittävänä. Tulos on parantunut 10 prosenttiyksikköä edelliseen kyselyyn verrattuna.

Keskuksittain tarkasteltuna tyytyväisimpiä täydennyskoulutuksen määrään oltiin teknisessä keskuksessa (70,3 % vastanneista piti koulutusta riittävänä) ja tyytymättömmimpiä konsernihallinnossa (53,3 % vastanneista piti täydennyskoulutuksen määrää riittävänä).



| Osaamisen kehittämistoimet vuonna 2018 | | | | |
|---|---|--|---------------------------|------------|
| Tavoite | Keinot | Vastuu | Seuranta | Aikataulu |
| Osaamisen taso vastaa nykyistä tarvetta | Osaamistarpeen analyysi | Esimies, johto | Johto, henkilöstöhallinto | jatkuvaa |
| Osaamisen ennakointi = osaaminen kehitetään vastamaan tulevia muutoksia ja tarpeita | esim. arvioimalla vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkatekijät | Keskustasolla keskuksen johto ja esimiehet, yksilötasolla esimies ja työntekijä Mallin kehittämisen henkilöstöhallinto, johto, henkilöstö | Johto, henkilöstöhallinto | jatkuvaa |
| Konkreettisten koulutustarpeiden määrittely | Kehityskeskustelu | Esimies, työntekijä | Johto, henkilöstöhallinto | vuosittain |
| Koulutusten määrän seuranta | Excel taulukko, Kunta 10 | esimies, työntekijä, henkilöstöhallinto | Henkilöstöhallinto | vuosittain |
| Työkykyasiat | Varhaisen tuen toimintamalli Sairauspoissaolojen ja varhemaksujen seuranta | Työntekijä, esimies, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojelu | Johto, henkilöstöhallinto | jatkuvaa |

Henkilöstöhallinto, keskusten johto ja esimiehet seuraavat koulutussuunnitelman toteutumista.

Vuoden 2018 koulutussuunnitelmaa voidaan tarvittaessa päivittää v. 2018 kuluessa.

