



Raisio
KAUPUNKI

luonnos--Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2019



Yleistä	3
Rasion kaupungin henkilömäärä.....	4
Henkilöstön ikärakenne	5
Eri-ikäiset työntekijät.....	6
Eläköityminen.....	7
Osa-aikatyö	8
Määräaikaiset työntekijät.....	8
Työhyvinvoinnin tukena.....	9
Esimiesten rooli osaamisen kehittämisessä	10
Koulutustietojen kirjaaminen ESS-järjestelmään	11
Koulutuskorvaus.....	12
Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset	12
Koulutuskorvaus vuonna 2017.....	12
Omaehtoisen opiskelun apuraha.....	12
Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2019.....	13

Yleistä

Raision kaupungin strategiassa 2018–2021 mainitaan yhtenä strategisena painopisteenä Tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Strategian tavoite täsmentyy vuoden 2019 aikana hyväksyttävässä erillisessä Henkilöstöstrategiassa.

Raision kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Tämän lisäksi Raision kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely. Henkilökuntaa Raision kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja täyttölupamenettelyn puitteissa. Ennen palkkauksia on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä, onko vaihtoehtoisia tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen varmistaminen ja ennakointi tehdään ammattialakohtaisesti keskuksissa.

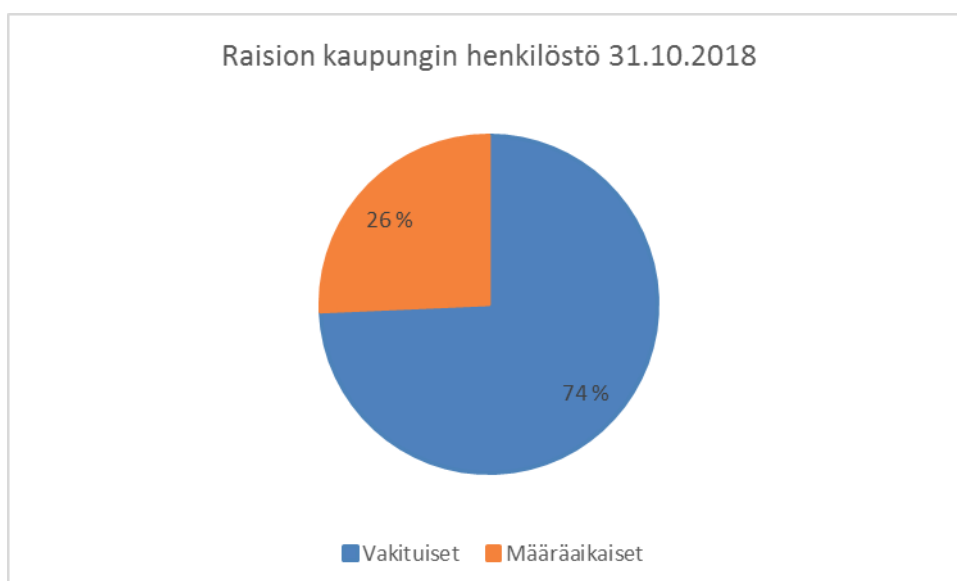
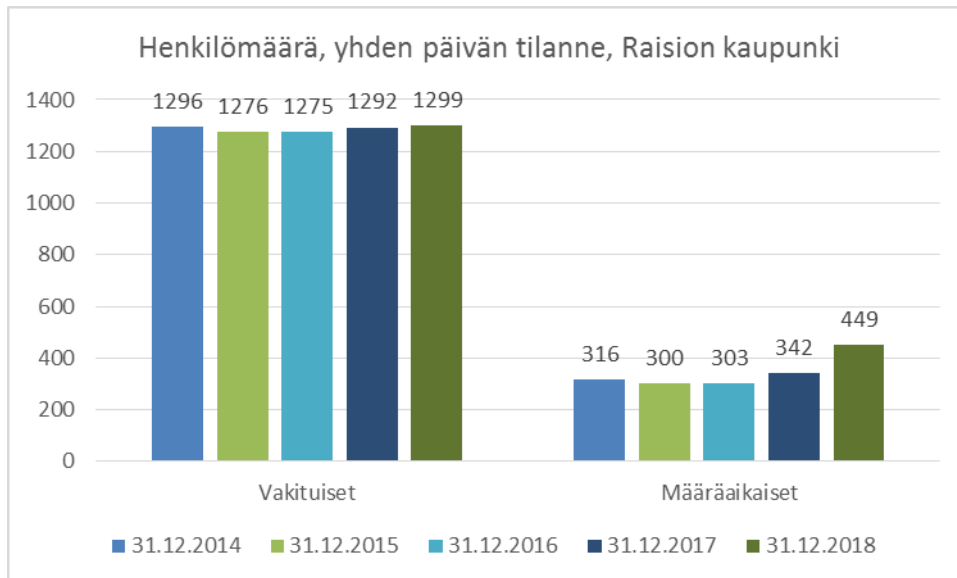
Vuoden 2014 alussa voimaan tullut ns. ammatillisen osaamisen kehittämisen lakipaketti edellyttää, että kunta laatii yhteistoimintaa noudattaen henkilöstö- ja koulutus suunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Raision kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen osaamisen kehittämiseksi. Ammatillisen osaamisen kehittämisen lakipaketti edellyttää myös, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää tiedot organisaation henkilöstörakenteesta, suunnitelman sen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet).

Työnantaja voi saada koulutuskorvausta, jos työnantajalle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

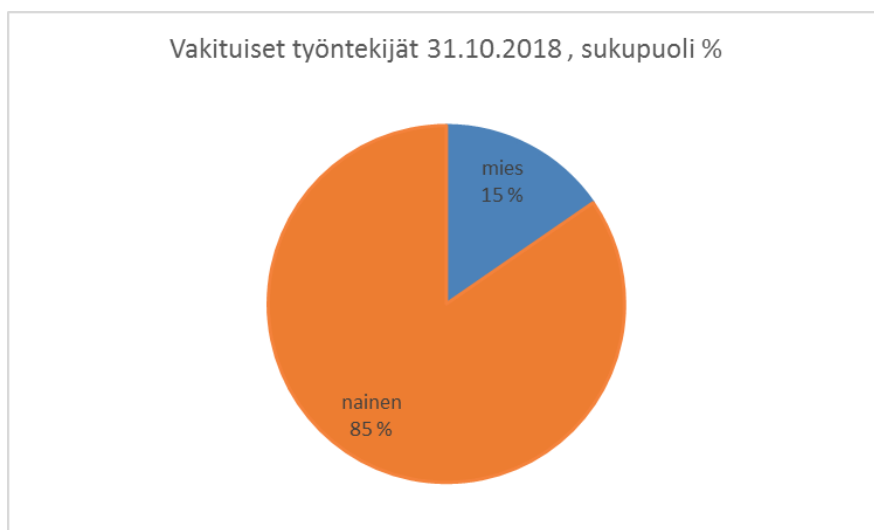
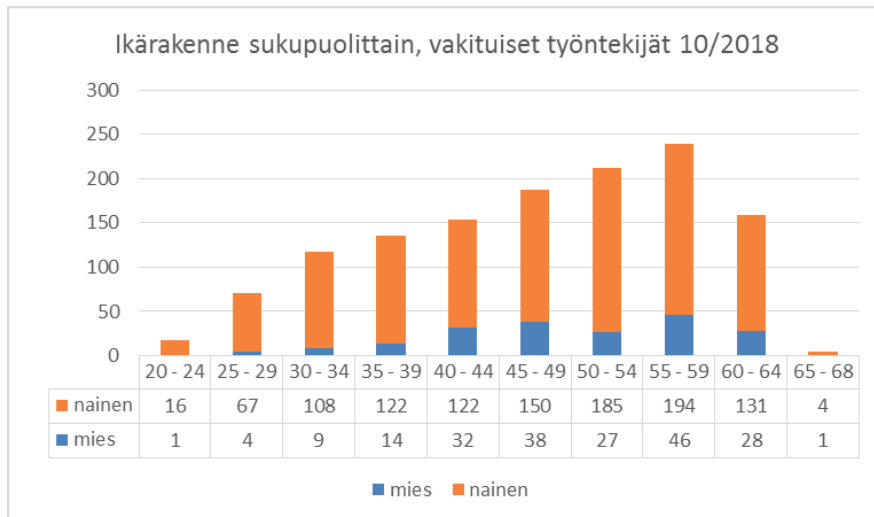
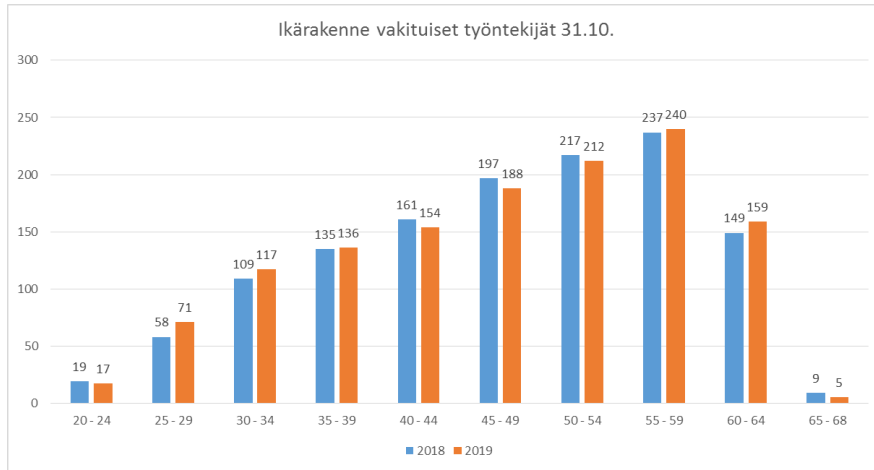
Raision kaupungin henkilömäärä

Raision kaupungilla on päivittäin n. 1300–1600 työntekijää. Vuonna 2017 henkilöstöä oli henkilötyövuosina 1 431,3 (=palkallinen palvelussuhde). Työntekijöiden määrä vaihtelee suuresti mm. sijaisten palkkauksen vaihtelun vuoksi. Vakituksia työntekijöitä on 1299 (tilanne lokakuussa 2018). Vuoden 2019 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 1 492 htv.



Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä 47 % on yli 50-vuotiaita (miehistä 51 % ja naisista 47 %) ja yli 55-vuotiaita on 31 % (miehistä 38 %, naisista 30 %). Vakituisten työntekijöiden keski-ikä on 47,4 vuotta. (tilanne lokakuussa 2018)



Eri-ikäiset työntekijät

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:

1. Työvoiman ikärakenteen strateginen arviointi
2. Työterveys- ja turvallisuus
3. Taitojen ja osaamisen hallinnointi
4. Työn organisointi terveellistä ja tuottavaa työuraa edistäväksi ja
5. Sukupolvinäkökulma

Työvoiman ikärakenteen strateginen arviointi	Työterveys- ja turvallisuus	3. Taitojen ja osaamisen hallinnointi	Työn organisointi terveellistä ja tuottavaa työuraa edistäväksi	Sukupolvinäkökulma
<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. ennaltaehkäisevällä 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 muokkaaminen 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. mentorointiohjelmat, 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 huomiointi 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 suosittamia hyviä käytäntöjä ovat mm.

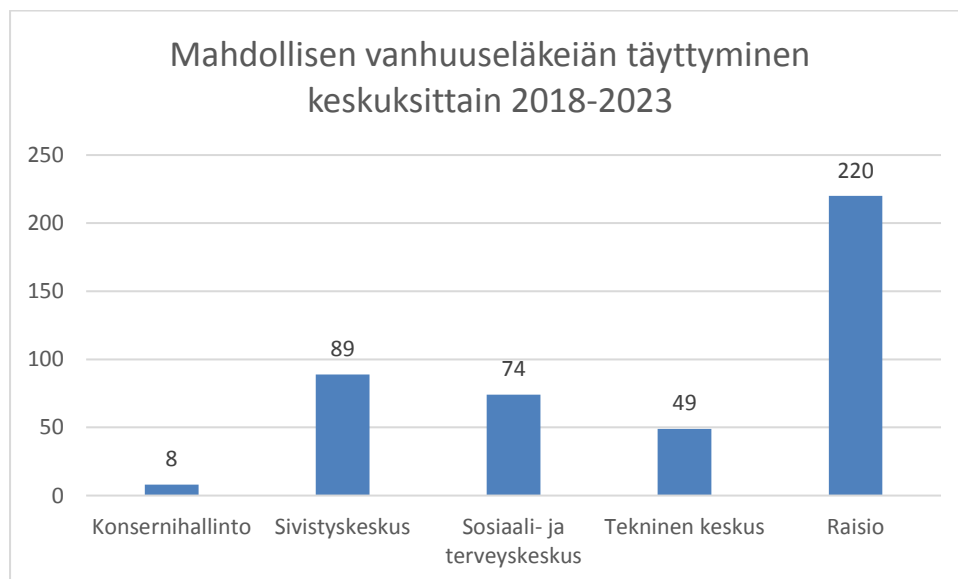
- Työpaikan ikärakenteen selvittäminen, ikärakenteen kehittämisen ennakointi ja tarpeellisten toimenpiteiden suunnitteleminen
- Eri-ikäisten osaamisen ja kehitystarpeiden sekä elämäntilanteen huomioonottaminen
- Työkykyongelmat tunnistetaan varhain ja niihin puututaan
- Kehityskeskustelut käydään työuran 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

Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikä.

Vuosina 2018–2023 Raision kaupungin työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman eläkeiän 220 vakituista työntekijää.



Tehtävänimike	Hlöä
Lähihoitaja	17
Palvelusihteeri	16
Lastenhoitaja	15
Lehtori	10
Lastentarhanopettaja	9
Perhepäivähoitaja	9
Sairaanhoitaja	9
Kodinhoitaja	6
Siivooja	6
Luokanopettaja	5
Ryhmäperhepäivähoitaja	5

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna lukumäärällisesti eniten alin vanhuuseläkeikä täyttyy v. 2023 mennessä lähihoitajilla, palvelusihteereillä, lastenhoitajilla ja lehtoreilla.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä vakinaisista tekee 64 työntekijää (lokakuu 2018) eli noin 4 % 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, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, 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 kehitymis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehitys- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen koulutustautuminen.

Työhyvinvoinnin tukena

Kaikkien Rasion 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 2018 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). 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.

Rasion kaupungilla on varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat.

Rasion kaupungin henkilöstöhallinto seuraa sairauspoissaolojen määrää ja toimittaa kuukausittain tiedon yli 30 pv kestäneistä sairauspoissaoloista työterveyshuollolle.



Varhainen tuki

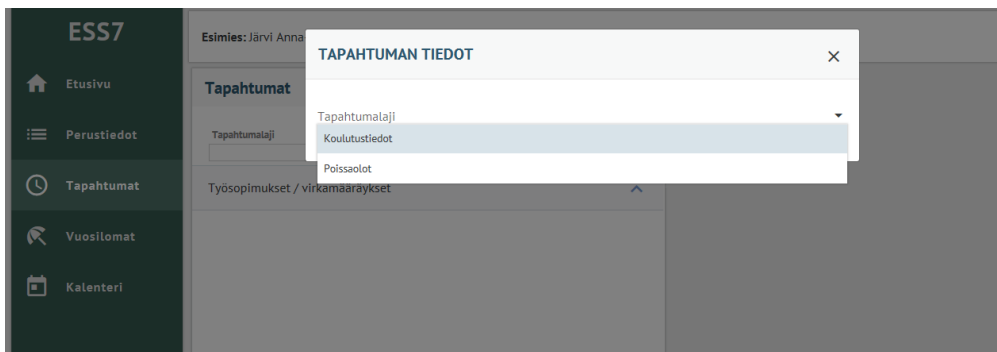


Rasion kaupungin henkilöstön tilaa, työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin seurataan joka toinen vuosi toteutettavassa Kunta10-tutkimuksessa (Työterveyslaitos). Syksyllä 2018 toteutetun kyselyn tulokset saadaan vuoden 2018 lopussa. Tulokset käsitellään kaikissa työyhteisöissä ja laaditaan yksikkökohtaiset hyvinvointisuunnitelmat.

Koulutustietojen kirjaaminen ESS-järjestelmään

Kaikki koulutukset kirjataan ESS-järjestelmään. Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista, osa-tai kokopäiväistä.

Koulutukset kirjataan ESSiin lisäämällä Tapahtuma ja valitsemalla Tapahtumalajiksi Koulutustiedot.



Jokainen koulutuspäivä tallennetaan erikseen. Tiedot täytetään mahdollisimman täydellisesti. Koulutuskorvauksen hakemista varten täytettynä pitää olla ehdottomasti koulutuksen ajankohta, koulutuksen nimi, koulutuksen kesto tunteina ja koulutuksen peruste.

Huom! Koulutuksen kesto on ehdottomasti kirjattava tunteina, koulutuskorvaushakemukseen tarvitaan toteutuneiden koulutusten tuntimäärä

Tunnit kirjataan täysinä tunteina, Ess ei vastaanota desimaaleja. Pyöristä alaspäin tai yhdistä ylijäävä koulutusaika jonkin muun koulutuksen keston kanssa

Lyhyet, enintään 15 minuutin pituiset, koulutuksenaikana pidetyt virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta, mutta esim. puolen tunnin ruokataukoa ei voida sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.

Päättäjät, päätös § ja päätöspäivä kirjataan, jos koulutuksesta tehdään d360/lautakunta päätös.

Jatkossa koulutustietoja ei kirjata erillisiin excel taulukoihin, vaan koulutuskorvaushakemus tehdään ESS-järjestelmästä saatavilla tiedoilla.

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 kontrolloitua, 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 2017

Vuonna 2017 Raision kaupunki sai koulutuskorvausta yhteensä 2 001 koulutuspäivältä (vuonna 2016 1 430 päivältä). Koulutuskorvauksen määrä oli 36 188,09 € (vuonna 2016 26 128,96 €).

Sosiaali- ja terveyskeskuksen osuus koulutuskorvauksesta oli 49,7 % (vuonna 2016 44 %), teknisen lautakunnan osuus oli 14,5 % (vuonna 2016 16 %), sivistyskeskuksen osuus 35,1 % (vuonna 2016 39 %) ja konsernihallinnon osuus 0,7 prosenttia (vuonna 2016 1 %). Kirjanpito on siirtänyt korvaukset yksiköiden tulotileille.

Omaehtoisen opiskelun apuraha

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2019 summa

on yhteensä 5 000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa. Vuonna 2017 omaehtoisen koulutuksen apurahaa myönnettiin 2 640 euroa yhteensä 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.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2019

Raision kaupungilla ei ole vielä yhteistä osaamisen kehittämisen järjestelmää. Kukin keskus vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisen osaamisen kehitystarpeet arvioidaan kehityskeskusteluissa.

Vuonna 2019 toteutetaan kysely, jolla kartoitetaan osaamisen hallinnan tilaa. Selvityksen tavoitteena on varmistaa ja ennakoida Raision kaupungin perustehtävien ja strategisten tavoitteiden mukaista osaamista kaupunki-, työyhteisö- ja yksilötasolla.

Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste tulee olemaan ammatillisissa koulutuksissa. Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan ESS-järjestelmästä saatavilla tiedoilla.

Vuoden 2019 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 työsuojelu
 - mm. tulityökorttikoulutukset, väkivaltaisen asiakkaan kohtaamisen koulutukset
- työyhteisön kehittäminen
- viestintä
- monikulttuurisuus

Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakoinnin analyysiin, Raision kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyyteen seurataan Kunta 10-kyselyn yhteydessä. Kyselyssä työntekijöiltä kysytään, onko hän mielestään saa-

nut 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. Syksyllä 2018 toteutetun kyselyn tulokset saadaan joulukuussa 2018.

Osaamisen kehittämistoimet vuonna 2019				
Tavoite	Keinot	Vastuu	Seuranta	Aikataulu
Osaamisen taso vastaa nykyistä tarvetta	Osaamistarpeen analyysi	Esimies, johto	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa
Osaamisen ennakointi = osaaminen kehitetään vastaamaan 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
Yksilö- ja työyhteisötason koulutustarpeiden määrittely	Kehityskeskustelu	Esimies, työntekijä	Johto, henkilöstöhallinto	vuosittain
Koulutusten määrän seuranta	ESS raportti Kunta 10	esimies, työntekijä, henkilöstöhallinto	Henkilöstöhallinto	vuosittain
Työkykyasiat	Varhaisen tuen toimintamalli Sairauspoissaolojen ja varhemaksujen seuranta	Työntekijä, esimies, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojelu	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa

Vuoden 2019 koulutussuunnitelmaa voidaan tarvittaessa päivittää v. 2019 kuluessa.