

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2020

Raision kaupunki |

raisio

SISÄLLYS

1. Yleistä.....	3
2. Rasion kaupungin henkilömäärä.....	4
3. Henkilöstön ikärakenne	5
4. Eri-ikäiset työntekijät Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeissa	6
5. Eläköityminen	7
6. Osa-aikatyö	8
7. Määräaikaiset työntekijät	8
8. Työhyvinvoinnin tukitoimet.....	9
9. Esimiesten rooli osaamisen kehittämisessä	10
10. Koulutusanomukset ja päätökset tehdään ESS 7-ohjelmalla.....	11
11. Koulutuskorvaus	12
11.1. Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset.....	12
11.2. Koulutuskorvauksen määrä.....	12
12. Omaehtoisen opiskelun apuraha	13
13. Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat vuonna 2020.....	13

1. Yleistä

Raision kaupungin strategiassa 2018–2021 mainitaan yhtenä strategisena painopisteenä tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Strategian tavoite täsmentyy vuoden 2019/2020 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 vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset. Lähivuosina Raision kaupungilla mahdollisesti toteutetaan organisaatiomuutos, jonka mahdollinen vaikutus henkilöstön tehtäviin ja määrään määritellään myöhemmin.

Palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen varmistaminen ja ennakointi tehdään ammattialakohtaisesti keskuksissa.

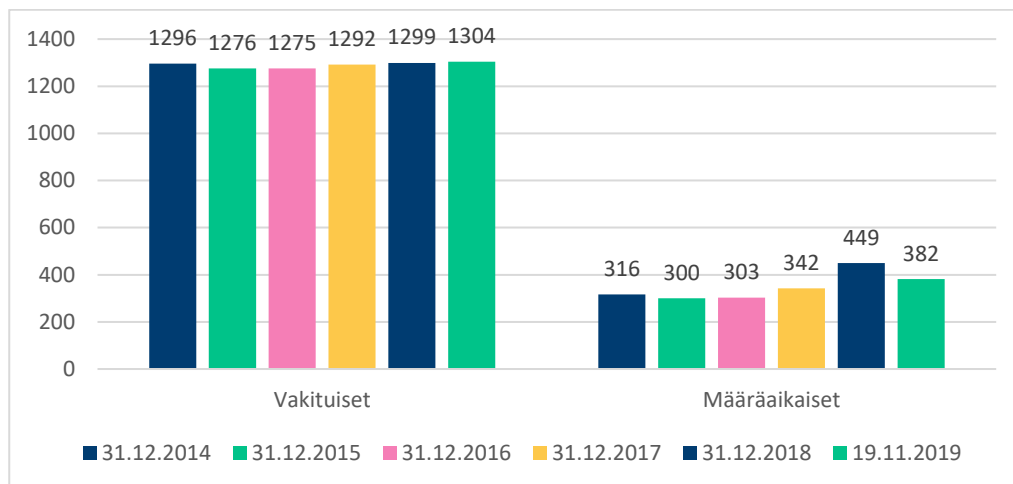
Vuoden 2014 alussa voimaan tullut ns. ammatillisen osaamisen kehittämisen lakipaketti edellyttää, että kunta laatii yhteistoimintaa noudattaen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Raision kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen osaamisen kehittämiseksi. Suunnitelmaan on myös kirjattu lakipaketin edellyttämät tiedot organisaation henkilöstörakenteesta, suunnitelman sen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet).

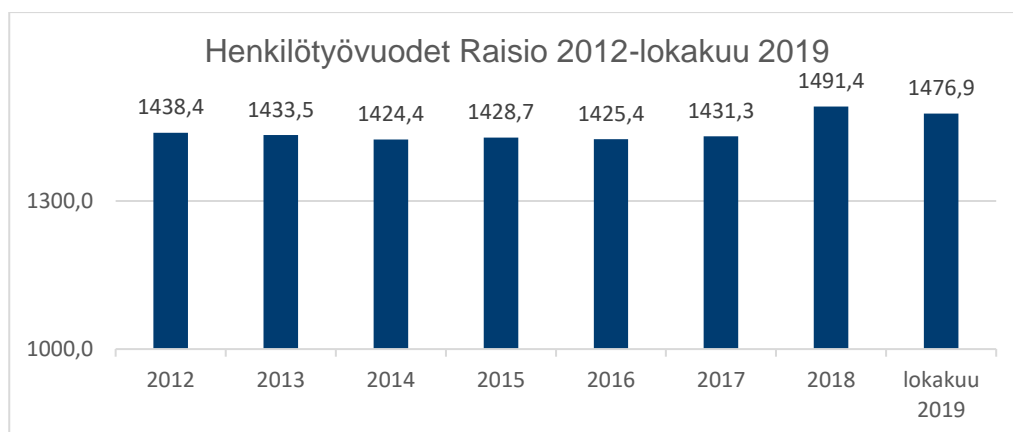
Työnantaja voi saada koulutuskorvausta, jos työnantajalle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelmaa voidaan päivittää vuoden 2020 aikana.

2. Raision kaupungin henkilömäärä

Raision kaupungilla on päivittäin töissä noin 1600 työntekijää, Vakituksessa palvelussuhteessa työskentelee 1300 henkilöä. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.



Vuonna 2018 henkilöstöä oli työssä henkilötyövuosina laskettuna 1 491,4 (vuonna 2017 1 431,3). Viime vuosina henkilötyövuosiin vaikuttaneita toiminnallisia tai organisaatiomuutoksia ovat olleet mm. määräaikainen Lapehanke, työllistymispalveluiden perustaminen, Pasalanpuiston päiväkodin perustaminen, Raision Vesi Oy:n perustaminen ja Nuorten Kotkien koulunkäyntihjaajien siirtyminen Raision kaupungin palvelukseen.



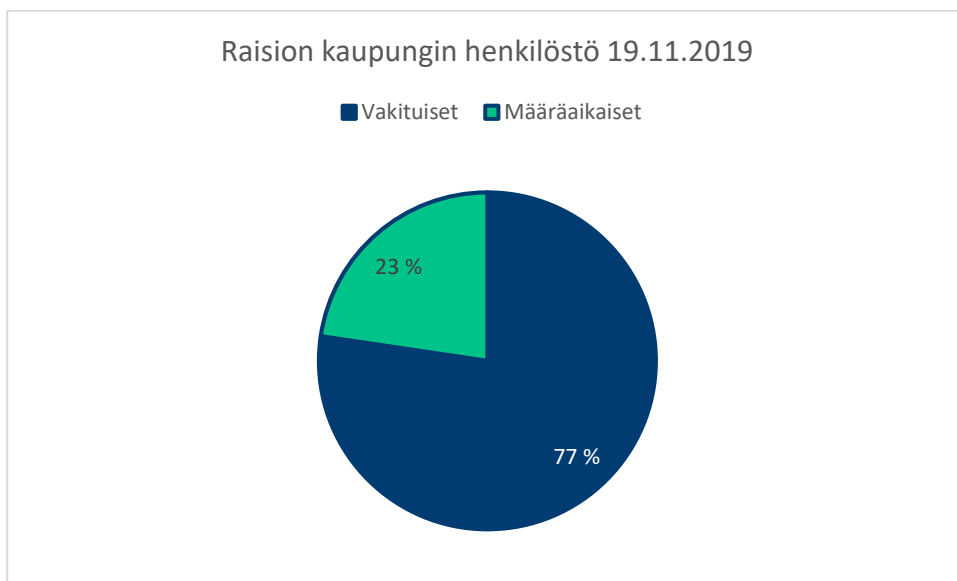
Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden palkalliset kalenteripäivät, luku sisältää siis sekä palkallisen työssäolon että palkallisen poissaolon (esim. vuosilomat ja palkalliset perhevapaat ja sairauspoissaolot).¹

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

Vuoden 2020 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 1 453 henkilötyövuotta.

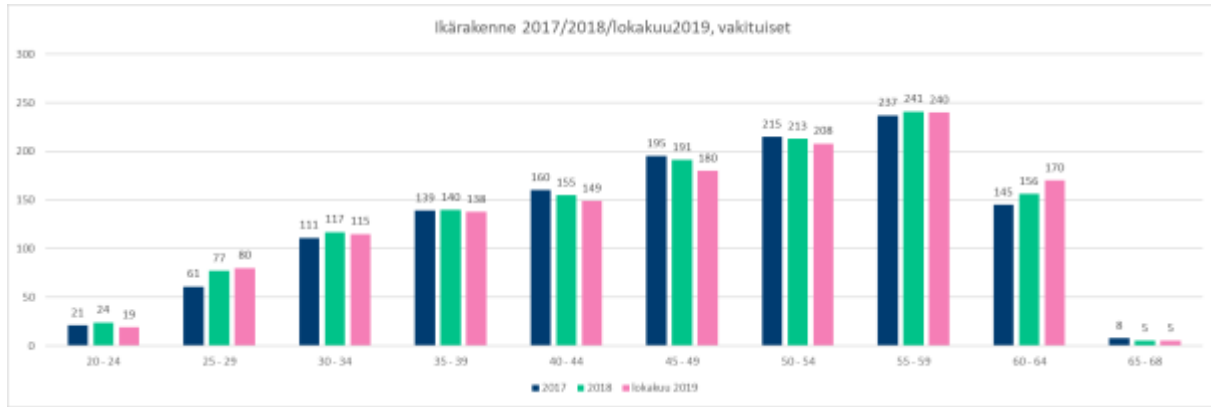
Raision kaupungin henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Lokakuussa 2019 henkilöstöstä 77,6 % oli vakituisessa palvelussuhteessa. Koko kunta-alalla vakituisessa palvelussuhteessa vuonna 2018 työskenteli 76,8 %.

	2016	2017	2018	lokakuu 2019
Vakituisten työntekijöiden osuus työvoimasta (htv)	78,86 %	77,44 %	76,61 %	77,61 %

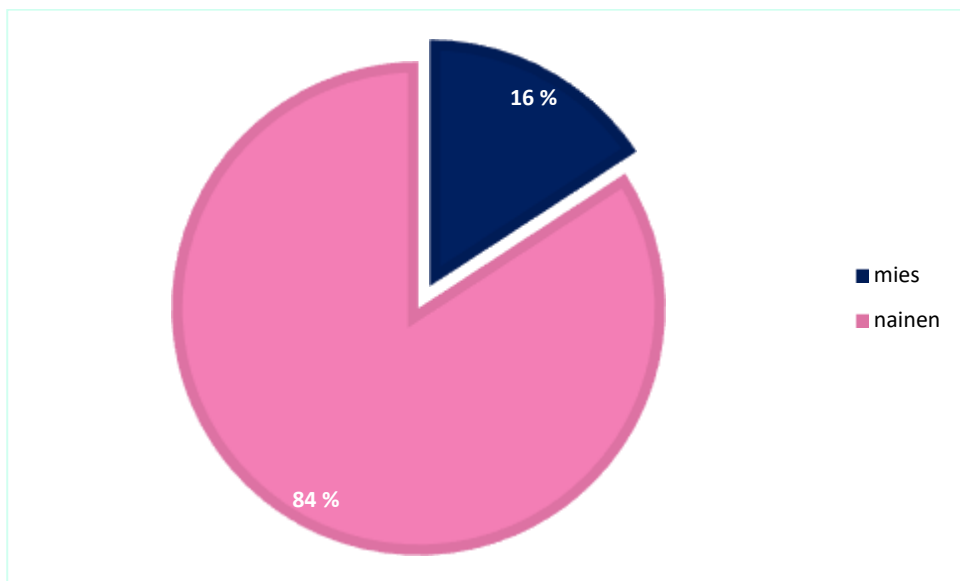


3. Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä 48 % 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 2019)



Vakituisista työntekijöistä 84 % on naisia ja 16 % miehiä.



4. Eri-ikäiset työntekijät Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeissa

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

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 suosittelemia hyviä käytäntöjä ovat mm.

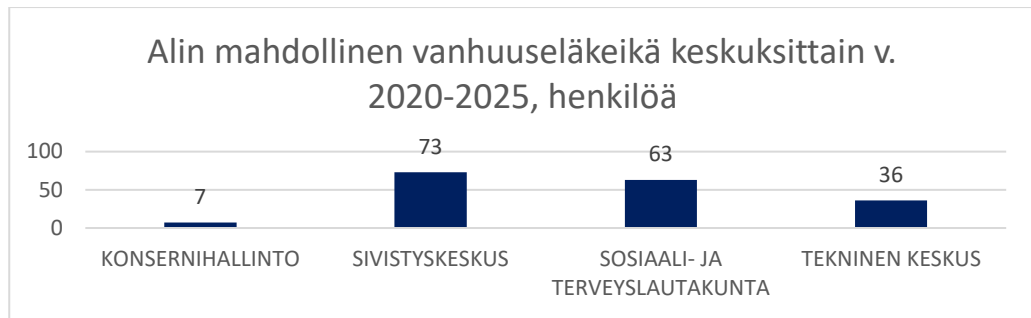
- Työpaikan ikärakenteen selvittäminen, ikärakenteen kehittymisen ennakointi ja tarpeellisten toimenpiteiden suunnitteleminen
- Eri-ikäisten osaamisen ja kehitystarpeiden sekä elämäntilanteen huomioonottaminen
- Työkykyongelmat tunnistetaan varhain ja niihin puututaan
- Kehityskeskustelut käydään työuran eri vaiheissa, sisältönä myös koulutus- ja kehittymistarpeet, 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.

5. 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.

Vuosina 2020-2025 Raision kaupungin työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän 179 vakituista työntekijää.



Tehtävänimike	
Palvelusihteeri	13
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	13
Lähihoitaja	11
Lehtori	9
Varhaiskasvatuksen opettaja	9
Sairaanhoitaja	8
Terveystenhoitaja	6
Hammashoitaja	5

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna lukumäärällisesti eniten alin vanhuuseläkeikä täyttyy v. 2025 mennessä palvelusihteereillä, varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla ja lähihoitajilla.

6. Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä vakinaisista tekee 46 työntekijää (joulukuu 2019) eli noin 3,5 % vakituudesta henkilöstöstä. Osa-aikatyö voi olla pysyvää tai määräaikaista ja syitä on useita; henkilö saattaa olla 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.

7. 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 määrärahalta palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

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

8. Työhyvinvoinnin tukitoimet

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 2020 päätavoitteet ovat työterveysyhteistyön lisääminen ja kehittäminen, varhaisen tuen tehostaminen ja työntekijöiden, esimiesten ja työyhteisöjen tukeminen työn ja toimintaympäristön erilaisissa muutostilanteissa. Lisäksi kehitetään raportointia ja seurantaa edellämainituissa asioissa.

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.

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.

Varhaisen tuen keskustelu tulee käydä jos sairauspoissaoloja on 5 kertaa 12 kk:n aikana tai yhteensä 30 pv 12 kk:n aikana.



Raision kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna. Vuoden 2020 alkupuolella otetaan käyttöön Pihlajalinnan työkyvyn tuki –sovellus. Sovellus tulee esimiesten ja työterveyshuollon käyttöön ja mahdollistaa sujuvampaa työterveysyhteistyötä työkyvyn tukemisen prosesseissa. Esimiehet saavat sovelluksen kautta mm. sähköposteja, joissa ilmoitetaan esimiehelle varhaisen tuen keskustelujen poissaolorajojen täyttymisestä.

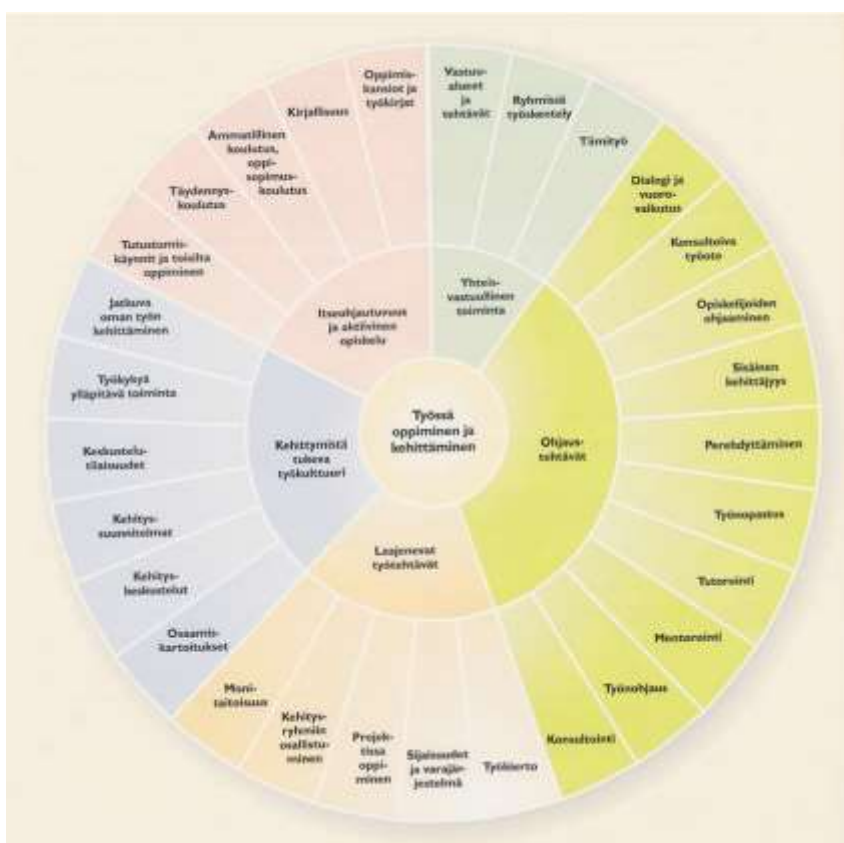
Raision kaupungin henkilöstön tilaa, työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin seurataan joka toinen vuosi toteutettavassa Kunta10-tutkimuksessa (Työterveyslaitos). Seuraava kysely toteutetaan vuoden 2020 syksyllä. Tulokset käsitellään kaikissa työyhteisöissä ja laaditaan yksikkökohtaiset hyvinvointisuunnitelmat.

9. 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 työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. 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 koulustarpeet. Esimiehen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

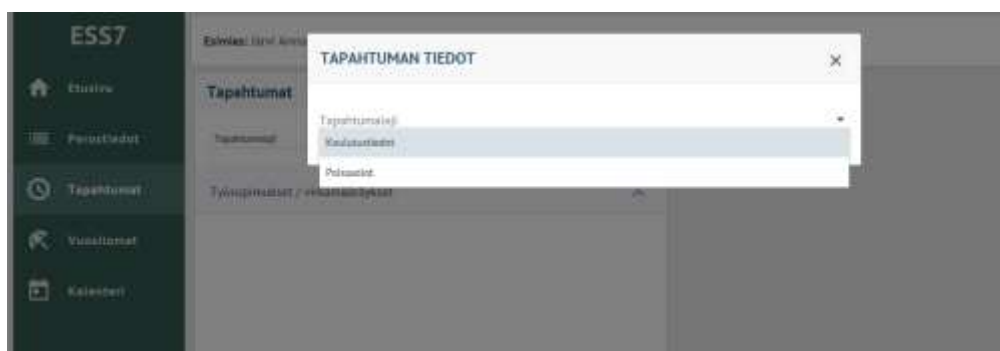
Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Alla olevaan kaavioon Heljä Hätönen on kerännyt kehittämisen ja kehittämisen eri vaihtoehtoja.



10. Koulutusanomukset ja päätökset tehdään ESS 7-ohjelmalla

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, koska koulutuskorvaushakemukseen tarvitaan toteutuneiden koulutusten tuntimäärä

Tunnit kirjataan täysin tunteina, Ess-ohjelma 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 voi sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.

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

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

11. Koulutuskorvaus

11.1. 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€)

11.2. Koulutuskorvauksen määrä

Koulutuskorvaus maksetaan takautuvasti edellisen vuoden koulutustietojen perusteella. Vuonna 2018 Raision kaupunki sai koulutuskorvausta yhteensä 1 658 koulutuspäivältä (vuonna 2017 2 001 ja vuonna 2016 1 430 päivältä). Koulutuskorvauksen määrä vuonna 2018 oli 30 575 euroa (vuonna 2017 36 188,09 euroa, vuonna 2016 26 128,96 euroa).

Sosiaali- ja terveyskeskuksen osuus koulutuskorvauksesta oli 47,4 % (vuonna 2017 49,7 %, vuonna 2016 44 %), teknisen lautakunnan osuus oli 17,4 % (vuonna 2017 14,5 %, vuonna 2016 16 %), sivistyskeskuksen osuus 32,6 % (vuonna 2017 35,1 %, vuonna 2016 39 %) ja konsernihallinnon osuus 2,5 % (vuonna 0,7 prosenttia, vuonna 2016 1 %). Kirjanpito siirtää keskitetyksi korvaukset yksiköiden tulotileille.

12. Omaehtoisen opiskelun apuraha

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2020 summa on yhteensä 5 000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa. Joulukuu 2019 mennessä vuoden 2019 omaehtoisen koulutuksen apurahaa on myönnetty 1 714 euroa yhteensä 8 henkilölle.

Vuonna 2018 omaehtoisen koulutuksen apurahaa myönnettiin 3 117 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.

13. Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat vuonna 2020

Kukin keskus vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisen osaamisen kehitystarpeet arvioidaan kehityskeskusteluissa.

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

Vuoden 2020 koulutusteemoja ovat:

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

Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin 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 saanut työnsä kannalta riittävästi ammatillista täydennys- tai uudelleen koulutusta edeltävän kahden vuoden aikana.

Syksyllä 2018 toteutetussa kyselyssä 68,6 % vastanneista piti saamaansa koulutusta riittävänä (vuonna 2016 65,4 %, vuonna 2014 54,6 %). Tulos on parantunut 14 prosenttiyksikköä vuoteen 2014 verrattuna.

Osaamisen kehittämistoimet vuonna 2020				
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	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa
Yksilö- ja työyhteisötason koulutustarpeiden määrittely	Kehityskeskustelu	Esimies, työntekijä	Johto, henkilöstöhallinto	vuosittain
Koulutusten määrän seuranta	ESS raportti Kunta 10 -kysely	esimies, työntekijä, henkilöstöhallinto	Henkilöstöhallinto	vuosittain, Kunta 10-kysely joka toinen vuosi
Työkykyasiat	Varhaisen tuen toimintamalli Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyysmaksujen seuranta	Työntekijä, esimies, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojelu	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa