

SAVONLINNAN KAUPUNKI

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi



Viitteet:

Laki taloudellisesti tuesta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa (1138/2013)

Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Sisällys

1. Osaamisen kehittäminen	1
2. Henkilöstö	2
2.1. Henkilöstösuunnitelma vuosille 2020-2023.....	2
2.2 Henkilöstön määrä	2
2.3. Erilaiset työsuhde- ja työaikamuodot	3
2.4. Työkyvyn ylläpitäminen.....	4
3. Koulutussuunnitelma	4
3.1. Osaamistarpeista koulutussuunnitelmaan	4
3.2. Osaamisen kehittämisen keinot	5
3.3. Koulutussuunnitelman toteuttaminen, seuranta ja raportointi	6

1. Osaamisen kehittäminen

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan 1.1.2014. Sen tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Tässä suunnitelmassa on kuvattu lain mukainen toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa samanaikaisesti tuloksellisuutta ja työelämänlaatua yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla. Osaamisen kehittämisen perustana on oppimiseen kannustava ilmapiiri. Keskeistä on yhteinen käsitys nykytilasta ja tulevien vuosien osaamistarpeen tunnistaminen eli osaamisen ennakointi, erityisen huomion kohteena poistuva osaaminen (mm. eläköityminen) ja ns. hiljaisen tiedon saaminen näkyväksi ja siirtäminen organisaation käyttöön. Osaamisen kehittämistä voidaan koulutuksen lisäksi tukea erilaisilla työssä oppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten mm. perehdyttämällä, kehityskeskustelulla, tiimityöllä, mentoroinnilla tai työkierrolla.

Kaupunkistrategiaan vuosille 2018–2021 on henkilöstöön liittyvänä strategisena päämääränä hyvinvoiva ja palvelutarpeiden mukainen osaava ja riittävä henkilöstö. Kaupungin kriittisiksi menestystekijöiksi on määritelty mm. henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen, koulutussuunnitelmien toteuttaminen sekä henkilöstösuunnitelman hyödyntäminen henkilöstön osaamistason kehittämisessä, lisäksi hyvät esimiestaidot ja henkilöstöjohtaminen sekä muutosjohtamisosaamisen lisääminen.

Vuoden 2020 henkilöstötavoitteet on määritelty tämän talousarviossa.

	Kriittinen menestystekijä	Mittarit	Tavoite 2020
1	10.1 Hyvät esimiestaidot ja henkilöstöjohtaminen	Tehdyn työajan % osuus yli 77% Kehityskeskustelujen toteutuminen 100 % Työhyvinvointikyselyn tulokset	Laaditaan ja toteutetaan sisäinen esimieskoulutusohjelma Uudistetaan kehityskeskustelumalli Toteutetaan Kevan työhyvinvointikysely v. 2021
2	10.3 Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen	Toteutuneiden koulutuspäivien seuranta vähintään keskimäärin 1,5 pv/htv	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat koko kaupunki ja työyksikötasoilla Lisätään verkkokoulutuksia
3	10.8 Työhyvinvoinnin kehittäminen, henkilöstön kohtelu yhden-vertaista, tasapuolista ja oikeudenmukaista	Työkyvyttömyyskustannusanalyysin tulokset keskimäärin verrokkiryhmä keskiarvossa Sairauspoissaolojen määrä / htv alle kuntien keskiarvon, sairauspoissaolot -1pv/htv edellisen vuoden tasoon verrattuna	Analyysin tulosten pohjalta laaditun kehittämissuunnitelman toteuttaminen Otetaan käyttöön korvaavan työn toimintamalli

Osaamisen kehittäminen perustuu:

- kaupunkistrategiaan
- henkilöstösuunnitelmaan
- talousarvion tavoitteisiin ja toimintasuunnitelmaan sekä tavoitteiden toteutumisen seurantaan
- palvelutoiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen

- osaamistarpeiden tunnistamiseen
- kehityskeskusteluihin
- ajanmukaisiin ja oppimista edistäviin toimintatapoihin

Aikataulu:

tammikuu	7. edellisen vuoden koulutuspäiväraportin laadinta henkilöstöhallinnossa ja koulutuskorvaushakemus Työttömyysvakuutusrahastoon
helmikuu	
maaliskuu	8. tilinpäätös ja henkilöstöraportti valmistuvat
huhtikuu	1. toimialan eri henkilöstöryhmien osaamistarpeiden määrittely
toukokuu	
kesäkuu	2. työyksiköiden ja toimialan koulutustarpeiden kokoaminen ja muiden osaamisen kehittämisen toimenpiteiden kirjaaminen toimialalla
heinäkuu	
elokuu	
syyskuu	3. koulutusmäärärahojen varaaminen talousarvioon
lokakuu	
marraskuu	4. koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta
joulukuu	5. koulutussuunnitelman laadinta toimialoilla ja suunnitelman koonti henkilöstöhallinnossa 6. yhteistyötoimikunta käsittelee koulutussuunnitelman

2. Henkilöstö

2.1. Henkilöstösuunnitelma vuosille 2020-2023

Toimialat ovat valmistelleet osana vuoden 2020 talousarviota ja vuosien 2020-2023 taloussuunnitelmaansa henkilöstösuunnitelman. Henkilöstösuunnitelmassa on tehty arvio toimialoilla tarvittavat henkilöstöstä, toiminnassa ja toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista. Suunnitelmassa on arvioitu henkilöstön eläköitymistä sekä virka- ja työvapaista sekä niiden aiheuttamista järjestelyjä. Edellä olevan lisäksi on tehty suunnitelmaan tulevien vuosien vakinaistamis-, rekrytointi ja sisäisen siirtojen tarpeista ja mahdollisuudesta sekä vakanssi- ja nimikemuutoksista. Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt henkilöstösuunnitelman osana talousarviota joulukuun kokouksessaan.

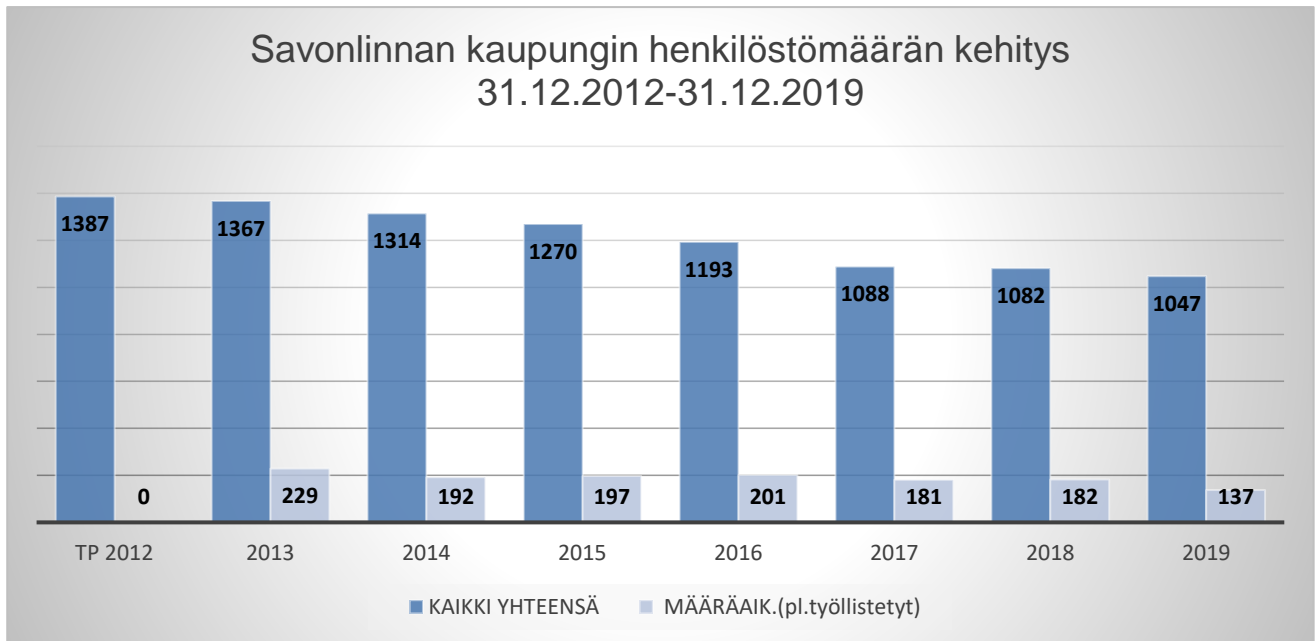
2.2 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2019 yhteensä henkilöä 1047. Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden 2019 lopussa olleen henkilöstön pois lukien työllistetyt työntekijät. Henkilöstömäärä väheni vuoden 2018 lopun tilanteesta 35 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön osuus vaihtelee sijaistarpeiden mukaan. Tulevien vuosien arvio on, että vakinaisten ja määräaikaisten kokonaismäärä edelleen pienenee.

Taulukko 1: Henkilöstömäärä 31.12.tilanteessa vakinaisista, määräaikaisista (pl. työllistetyt)

Palvelussuhde 31.12. tilanteessa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos
Vakinaiset	1138	1122	1073	992	907	900	910	+10
Määräaikaiset	229	192	197	201	181	182	137	-45
Yhteensä	1367	1314	1270	1193	1088	1082	1047	-35

Taulukko 2: Henkilöstömäärän kehitys



Henkilöstön ikärakenteesta johtuen seuraavan kymmenen vuoden aikana entistä suurempi osa saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja tätä kautta osaamisen siirtämiseen. Kaupungin talouden tasapainottaminen edellyttää, että jokainen pysyvästi tai määräajaisesti vapautuva virka tai työsopimussuhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen.

Toimialoittaiset henkilöstötiedot kuvataan vuoden 2019 henkilöstöraportissa.

2.3. Erilaiset työsuhde- ja työaikamuodot

Savonlinnan kaupungin palvelussuhteiden käyttö, ehdot sekä työaikamuodot perustuvat työsopimuslakiin, lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimukseen. Vakinaiset ja määräajaiset virat ja työsuhteet määritellään henkilöstösuunnitelmassa talousarvion laadinnan yhteydessä. Henkilöstösuunnitelma laaditaan talousarviovuoden lisäksi kolmelle seuraavalle vuodelle.

Määräajakaisten palvelussuhteiden käytön perusteena on sijaisuus, kausi- tai kesätyöntekijä, työllistäminen tai projektiluonteinen tehtävä. Osa-aikaisen työn tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa. Osa-aikatyön perusteina voi olla mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikatyö työntekijän toiveesta. Osa-aikatyötä tekeviä oli 31.12.2019 yhteensä 101 henkilöä. Työelämän ja yksityiselämän tasapainottaminen eri elämäntilanteissa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

Vuoden 2019 lopussa työllistettyjä työntekijöitä oli yhteensä 108, kun se oli edellisen vuoden vastaavana aikana 94. Työllisyysmäärärahoihin palkatuille työntekijöille järjestetään olemassa olevan perehdyttämissuunnitelman mukainen perehdytys sekä harkinnan mukaan lyhytkestoista koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi sekä työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi.

2.4. Työkyvyn ylläpitäminen

Työntekijöiden työkykyä tuetaan työhyvinvointiohjelman ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuoltotoiminnan painopistealueina on vajaakuntoisuuden ehkäiseminen varhaisella tuella, uudelleen sijoittaminen, tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentäminen, työelämän muutosvaiheessa olevien työntekijöiden tukeminen ja laaja-alainen työhyvinvoinnin edistäminen. Työntekijöille tehdään työn alkaessa työhönsijoitustarkastus. Tarkastusten sisältö suunnitellaan työpaikka- ja työntekijäkohtaisten tarpeiden mukaan työpaikkaselvityksiin perustuen. Tavoitteena on työkyvyn selvittäminen, tukeminen ja seuranta työuran kaikissa vaiheissa. Terveiden seurantatarkastukset tehdään 5 vuoden välein ja 3 vuoden välein yli 50-vuotiaille työntekijöille. Määräaikaistarkastukset tehdään 1-5 vuoden välein huomioiden työntekijöiden erityisaltistuminen. Vajaakuntoisuuteen ja työkyvyn arviointiin ja seurantaan liittyvät terveystarkastukset tehdään yksilöllisen tarpeen mukaisesti.

Kaupungilla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamalli perustuu aikaiseen reagointiin ja tukee jo ensimmäisten työkyvyn heikkenemisen merkkien ilmaantuessa. Varhaisen tuen toimintamalli sisältää sairauspoissaolojen hallintamallin, työhön paluun tuen sekä päihdehaittojen ehkäisyn ja hoitoonohjauksen mallin.

3. Koulutussuunnitelma

3.1. Osaamistarpeista koulutussuunnitelmaan

Taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämisen lain mukaan työnantajalla on mahdollisuus hakea kehittämistoimiin koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu työnantajan laatimaan koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma tulee olla laadittu ennakkoon ennen niiden koulutusten alkamista, joiden perusteella korvausta haetaan. Koulutussuunnitelmaa voi päivittää kalenterivuoden aikana. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnitelman laadinta perustuu toimialan ja työyksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa sekä valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain toimialan koko henkilöstöä varten. Suunnitelma laaditaan huomioiden toimialan henkilöstömäärä ja rakenne ja se voidaan rakentaa työyksiköittäin, tulosalueittain tai henkilöstöryhmittäin. Ryhmittäinen tarkastelu merkitsee sitä, ettei suunnitelmassa käsitellä yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämistarpeita. Suunnitelmassa kuvataan henkilöstön kouluttamisella tavoiteltavia päämääriä. Suunnitelman periaatteena on henkilöstön yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet. Suunnitelma laaditaan sähköiselle koulutussuunnitelmalomakkeelle ja se toimitetaan henkilöstöpalveluun. Kaupunkitason koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja saatetaan tiedoksi kaupunginhallitukselle. Toimialojen koulutussuunnitelmien yhteenvedot löytyvät Savnetistä.

3.2. Osaamisen kehittämisen keinot

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointi – ohjelmassa henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on osaamisen kehittämisen hallinta, työn arvioinnin kehittäminen sekä palautteellisuuden lisääminen. Keskeisiä **osaamisen kehittämisen menetelmiä** ovat mm.:

- perehdyttäminen
- yksilö – ja ryhmäkehityskeskustelut
- ammatillisen kehittymisen kartoitus mm. kehityskeskustelun yhteydessä
- työyksiköiden tarpeita tukeva täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus
- työpari- ja tiimityöskentely
- työnohjaus
- työnkierto
- mentorointi
- erilaiset kehittämishankkeet
- työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuoden 2018 työhyvinvointikyselyn koko kaupunkitason tavoitteeksi asetettu mm. henkilöstölähtöisen tuottavuuden kehittäminen, sisäisen tiedottamisen kehittäminen, kehityskeskusteluprosessin kehittäminen, perehdyttäminen, yhteistyön lisääminen työyksiköiden välillä, töiden organisointi ja työtehtävien mitoitus ja väkivallan uhka asiakkaiden taholta.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on osa kaupungin johtamisjärjestelmää ja oleellinen linkki kaupungin strategiasta päivittäiseen työhön. Savonlinnan kaupungilla on opas tulos- ja kehityskeskustelujen käymiseksi. Oppaassa olevien ohjeiden ja kehityskeskustelulomakkeen tarkoituksena on parantaa kehityskeskustelujen käymistä ja seurantaa. Esimiehet käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Keskustelun tarkoituksena on tarkastella työn tavoitteita, arvioida työn tuloksia ja tukea osaamisen kehittymistä. Tavoitteet johdetaan suoraan kaupunginvaltuuston toimialoille ja työyksiköille asettamista tavoitteista. Kehityskeskusteluissa määritellään tavoitteiden toimeenpanon aikataulut ja keinot. Tarkoituksena on myös yksilöiden sitoutuminen asetettuihin päämääriin sekä työhyvinvoinnin parantaminen. Toimialajohtajat seuraavat kehityskeskustelujen toteutumista toimialallaan.

Ryhmäkehityskeskustelu voi toimia yksilökehityskeskustelujen lisänä osaamisen kehittämisessä. Ryhmäkehityskeskustelujen tavoitteena voi olla ryhmän/työyksikön osaamisen määrittely ja kuinka sen avulla yhdessä pystytään vastaamaan tavoitteisiin. Ryhmäkehityskeskustelulla voidaan parhaimmillaan yhdistää yksilöiden osaaminen ryhmän/työyksikön osaamiseksi.

Koulutus

Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa

- lisä- tai täydennyskoulutus, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit
- sisäinen koulutus
- uusiin työtapoihin, koneisiin, laitteisiin tai ohjelmistoihin liittyvä käyttäjäkoulutus
- lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvä koulutus

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

- enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden

- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa
- koulutus kestää vähintään 1h (yksi päivä (=6h) voi muodostua useammasta osasta)
- työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea
- koulutussuunnitelmassa mainittujen tavoitteiden mukainen koulutus

Koulutuskorvauksen ulkopuolelle jääviä koulutuksia

- ammattiyhdistys- tai työsuojeluvaltuutetun koulutus
- vapaa-ajalla käytävät koulutukset
- vesopäivät tai kehittämispäivät (jos ei sisällä koulutusta)

Osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden kohdentamisesta päättää esimies.

3.3. Koulutussuunnitelman toteuttaminen, seuranta ja raportointi

Koulutus päätökset tehdään määrärahojen puitteissa. Koulutuksiin hakemisen tärkeys tulee tiedostaa, jotta suunnitelmien toteutumista voidaan seurata ja raportoida. Koulutuksiin työntekijä hakee tekemällä poissaolohakemus ESS- järjestelmään. Poissaolon syyksi valitaan joko lakisääteinen koulutus (29) tai työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus (30). Tämän lisäksi valitaan arvolistalta koulutuslaji = koodi 05: koulutussuunnitelman mukainen koulutus. Mikäli koulutuspäivä muodostuu useista, lyhyistä koulutuksista, lasketaan päivän koulutustunnit yhteen.

Suunnitelman toteutumisesta seurataan vuoden aikana ja toteutuminen raportoidaan seuraavan vuoden koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöraportissa. Raportti vuoden aikana toteutuneista koulutuksista kootaan ESS - järjestelmästä henkilöstöpalvelussa ja korvaushakemus toimitetaan Työllisyysrahastoon.