



TUUSNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA
V. 2022

Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
3. Työkyvyn ylläpitäminen
4. Koulutussuunnitelma
5. Osaamisen kehittäminen
6. Koulutussuunnitelman seuranta
7. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

1. Johdanto

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan 1.1.2014. Sen tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Tällä 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.

Laki koulutuksen korvaamisesta mahdollistaa koulutuskorvauksen niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain perusteella. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Koulutussuunnitelma tulee olla laadittu ennakkoon ennen niiden koulutusten alkamista, joiden perusteella korvausta haetaan. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Yhden koulutuspäivän laskennallinen pituus on 6 tuntia, mutta koulutusta voidaan jakaa lyhyempiinkin jaksoihin, mutta ei yhtä tuntia lyhyemmäksi. Korvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Edelleen koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Työmarkkinajärjestöt ovat laatineet yhdessä yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Tuusniemen kunnan suunnitelman laatimisessa noudatetaan soveltuvin osin em. mallia. Tuusniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjana on myös kunnan henkilöstöohjelma.

Ensimmäisen kerran koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta haettiin vuoden 2016 koulutuspäiviltä. 1.1.2016 kunnan talous- ja palkkahallinto ulkoistettiin

Kuhilas Oy:n tuottamaksi palveluksi. Koulutusta oli edellisvuosiin verrattuna huomattavasti enemmän.

Vuosi	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät	Koulutuskorvaus kunnalle (euroa)
2016	338	5677
2017	191	3130
2018	177	2920
2019	222	3653
2020	130	2211
2021	90	1594 (arvio)

Esimiehille ja henkilöstölle on muistutettu, että koulutuskeskeytykset on kirjattava Populus-ohjelmaan. Tiedottamista on jatkettava, koska todennäköisesti osa koulutuksista on jäänyt kirjaamatta. Taulukko ei siis anna täydellistä tietoa henkilöstön osallistumisesta koulutuksiin esimerkiksi vuonna 2021.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2021 joulukuussa oli 123 henkilöä (vuonna 2020 122 henkilöä). Määräaikaisia ja sijaisia oli 50 henkilöä (vuonna 2020 46 henkilöä). Vuoden 2021 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 8 vakinaista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle jäi 4 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö, määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden tehtävistä 3 täytettiin sisäisellä siirrolla ja yhden työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneen osalta määräaikainen sijainen vakinaistettiin. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja sisäiset siirrot vaikuttivat niin, että määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettiin vuoden 2021 aikana 8 kappaletta.

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt Tuusniemen kuntastrategian vuosille 2019 - 2026 (Kvalt 17.9.2018 § 29). Siinä on linjattu, että kunta toteuttaa osallistavaa ja motivoivaa, pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa, jolla varmistetaan toimintaan sitoutunut ja pätevä henkilöstö. Henkilöstöpolitiikassa otetaan huomioon toimintaympäristön muutokset optimoimalla kunnan henkilöstöresursseja

vastaamaan kulloistakin tarvetta. Kuntastrategian päivitystyö vuosille 2022 – 2026 on parhaillaan käynnissä.

Vuoden 2021 lopussa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta ja vuoden 2020 lopussa 49,7 vuotta. Koko kunta-alalla koko maassa henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 45,6 vuotta.

Tarkemmat tiedot ilmenevät kunkin vuoden tilinpäätöksen liitteenä olevasta henkilöstökertomuksesta.

Vaikka työurat pidentyisivät, tulee siitä huolimatta varautua kasvavaan eläköitymiseen ja osaamisen siirtämiseen. Lisäksi eräillä aloilla käydään voimakasta kilpailua osaavasta henkilöstöstä. Myönteinen työnantajakuva, onnistunut rekrytointi ja perehdytys työtehtäviin ovat entistä tärkeämpiä. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä, oman työn edelleen kehittämisestä ja työhyvinvoinnin luomisesta.

Rekrytoinnissa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua, joka yhdenmukaistaa rekrytointiprosesseja ja mahdollistaa hakuilmoitusten ja -lomakkeiden julkaisemisen verkossa sekä hakemuksien sähköisen käsittelyn. Rekrytoinneissa huomioidaan aina mahdollisuuksien mukaan myös kunnan olemassa olevan henkilöstön uudelleen sijoittaminen. Vanhustyössä otettiin käyttöön syksyllä 2020 Sarastiarekry Oy:n sijais- ja rekrytointipalvelut. Sen tarkoitus on tuottaa sijais- ja rekrytointipalveluja mahdollisimman tehokkaasti, laadukkaasti ja taloudellisesti.

Vakinaiset ja määräaikaiset virat ja työsuhteet määritellään talousarviolaadinnan yhteydessä. Määräaikaisten palvelussuhteiden käytön perusteena on sijaisuus, kesätyöntekijä ja työllistäminen tai projektiluonteinen tehtävä. Osa-aikaisen työn tekemiseen suhtaudutaan periaatteessa myönteisesti eri ikäisten työntekijöiden kohdalla. Työelämän ja yksityiselämän tasapainottaminen huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialueille siirretään kunnista vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä.

Tuusniemen kunnasta hyvinvointialueelle on siirtymässä 81 sosiaali-, vanhus- ja tukipalvelujen työntekijää. Vuonna 2022 keskushallinnon toiminnassa painottuvat luovuttajaorganisaation tehtävät muun muassa hyvinvointialueelle siirtyvään henkilöstöön ja sopimuksiin liittyen. Lisäksi kunnan on valmistauduttava huolehtimaan kunnan ja hyvinvointialueen rajapinnoille muodostuvista tehtävistä kuten hyvinvoinnin edistämisestä aiempaa painokkaammin.

3. Työkyvyn ylläpitäminen

Työntekijöiden työkykyä tuetaan mm. henkilöstöohjelmalla ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttamisella. Tuusniemen kunnassa painopistealueita ovat olleet mm. ehkäiseminen varhaisella tuella, tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentäminen, muutosvaiheiden tukeminen ja laaja-alainen työhyvinvoinnin edistäminen sekä yleisesti ottaen sairauspoissaolojen vähentäminen. Tavoitteena on työkyvyn selvittäminen, tukeminen ja seuranta sekä ylläpitäminen työuran kaikissa vaiheissa. Tällöin otetaan huomioon osatyökykyisten työllistäminen ja joustavat työaikajärjestelyt (etätyö, osa-aikatyö); samoin työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet sekä työttömyysuhan alaiset.

Tuusniemen kunnassa on käytössä Aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamalli. Aktiivinen puuttuminen mahdollistuu, kun työntekijät ottavat omakohtaisen vastuun työkyvystään ja esimiehellä on tietoa sekä rohkeutta osallistua ongelmatilanteiden selvittämiseen. Aktiivisen puuttumisen tilanteessa osapuolia ovat mm. organisaation johto, esimiehet, työntekijät, työterveyshuolto, työsuojelupäällikkö, eri työntekijäryhmät, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Työhyvinvoinnin keskeisiä elementtejä Tuusniemen kunnassa ovat työn henkiset ja fyysiset puitteet sekä osaamisen kehittäminen ja työntekijöiden omatoimisuus. Korjaavasta toiminnasta pyritään siirtymään ehkäisevään toimintaan. Tarkemmat erittelyt löytyvät Tuusniemen kunnan henkilöstöohjelmasta.

4. Koulutussuunnitelma

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu toimialan ja työyksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Tällöin huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa. Muuttuvat työtehtävät aiheuttavat osaamisen kehittämisen tarpeita. Pääpaino on vakinaisen henkilöstön koulutuksessa; määräaikaisten koulutukseen kiinnitetään huomiota resurssien puitteissa. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain tammi-helmikuussa toimialoittain koko henkilöstöä varten, huomioiden toimialan henkilöstömäärä ja -rakenne ja todellinen koulutustarve. Suunnitelmissa ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden koulutusta. Periaatteena on henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet.

Työhön liittyvän omaehtoisen ja työn ohessa suoritettavan koulutuksen tukemista on linjattu henkilöstöohjelmassa.

5. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen perustuu paitsi strategiaan ja kunnan suunnitelmiin myös talousarvioon, kehityskeskusteluihin ja yleensä osaamistarpeiden tunnistamiseen.

Suurin osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön ja toimintaympäristön muutoksista. Koulutussuunnitelman lisäksi merkittäviä osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm. perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työnohjaus, tyky-toiminta ja erilaiset kehittämishankkeet.

Kehityskeskustelu on osa johtamisjärjestelmää ja sen avulla yritetään varmistaa tavoitteiden toteutuminen. Esimiehet käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Keskustelujen tarkoituksena sopia työn tavoitteista, arvioida sen tuloksia ja tukea osaamisen kehittymistä.

Tärkeää on myös uusiin työtapoihin, koneisiin ja laitteisiin tai ohjelmistoihin liittyvä käyttäjäkoulutus, mikä myös oikeuttaa koulutuskorvaukseen. Myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tähtäävä koulutus, esim. työssä tarvittavien lupien suorittaminen, oikeuttaa koulutuskorvaukseen. Sen sijaan koulutuskorvauksen ulkopuolelle jää ammattiyhdistys- tai työsuojeluvaltuutetun koulutus, vapaa-ajalla käytävä koulutus sekä vesopäivät.

Henkilöstölle järjestetään ensiaputaitojen päivityskoulutusta sekä tarvittaessa myös peruskoulutusta.

Johtoryhmän jäsenet osallistuvat poikkeusoloihin ja kunnan valmiussuunnitteluun perehdyttävään koulutukseen.

6. Koulutussuunnitelman seuranta

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään Yhty-toimikunnassa vuosittain, jonka jälkeen se tulee kunnanhallituksen esittelyyn. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista tarvittaessa vuoden aikana. Myös tilinpäätöksen henkilöstökertomuksessa raportoidaan koulutussuunnitelman toteutumista.

Koulutus päätökset tehdään työntekijäkohtaisesti määrärahojen puitteissa. Päätöksen tekee esimies. Koulutushakemukset tulee tehdä etukäteen palkkahallinnon järjestelmän sähköisille lomakkeille myös osan päivää kestävästä koulutuksista.

7. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

Toimiala	Keskushallinto
Esimies	hallintojohtaja
Päiväys	11.2.2022

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

- Keskushallinnon henkilöstön osaaminen yleisellä tasolla arvioituna on hyvä. Ammatillinen osaaminen pidetään ajan tasalla (mm. ohjelmistopäivitykset, uusi lainsäädäntö, ICT jne).
- Toimialan muutokset tulevat suurelta osin valtakunnallisesta lainsäädännön muuttumisesta, mutta myös omasta organisaatiosta. Tällöin on tarvetta kiinnittää huomiota työhyvinvointiin, muutoksen johtamiseen ja työyhteisötaitoihin.
- Koulutuspäivien kokonaismäärässä ei tapahdu oleellista muuttumista aiempiin vuosiin verrattuna.

Ateriapalvelut:

- Ateriapalvelun henkilökunta on hyvin koulutettua ja ammattitaitoista.
- Catering-alan koulutukset on pääsääntöisesti hankittu oppisopimuskoulutuksilla.
- Ammattitaitoa pidetään yllä päivittämällä tietopuolista osaamista eri tahojen järjestämillä koulutuksilla ja omaehtoisesti, mm. Savon ammattiopiston järjestämällä päiväkoulutuksilla. Koronapandemian mahdollisesti jatkuessa koulutuksiin ja palavereihin osallistutaan myös webinaarien tai Teamsin kautta.
- Ravitsemispäällikkö jatkaa oppisopimuskoulutuksena Liiketoiminnan ammattitutkinnon suorittamista. Hän osallistuu tietosuoja- ja ohjelmistokäyttäjäkoulutuksiin sekä Sansian koulutuksiin ja ruokapalvelupalavereihin sekä Pohjois-Savon Hyvinvointialueen palavereihin.
- Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua koko henkilökunnalle tarkoitettuihin käyttäjäkoulutuksiin, sisäisiin henkilöstökoulutuksiin ja Pohjois-Savon Hyvinvointialueen tiedotustilaisuuksiin.
- Laitevalmistajien järjestämiin käyttäjäkoulutuksiin ja Jamix –tuotannonohjausjärjestelmän jatkokoulutuksiin osallistuvat kaikki työntekijät.
- Paloturvallisuus- ja ensiapukoulutuksiin osallistuvat kaikki työntekijät tarpeen mukaan.
- Kehityskeskustelut pidetään keväällä 2022. Esimies kartoittaa mahdolliset koulutustarpeet.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
a) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Paino on paitsi ammatillisessa kehittämisessä ja osaamisen varmistamisessa mutta myös työyhteisön jaksamiseen kiinnitetään huomiota muutostilanteessa.			
b) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Kouluttaja	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2022
Kunnan koko henkilöstö	Uudet ohjelmat ja järjestelmät	Eri kouluttajia	2022
Tietosuojavastaava	Tietosuojavastaavan osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Eri kouluttajia	2022
Kunnan uusi henkilöstö koulutustarpeen mukaan	EU:n tietosuojaa-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava	2022
Kunnan henkilöstö koulutustarpeen mukaan	Ensiapukoulutus/ Päivityskoulutus tai peruskoulutus	Järviseudun Työterveys	2022
Esimiehet	Esimiestyön kehittäminen	Ohjelmistotoimittajat	2022
Johtoryhmä	Poikkeusolot ja kunnan valmiussuunnittelu	Pelastusopisto ja muut koulutuksen järjestäjät	2022
Toimistohenkilöstö ja muut käyttäjät	Mahdolliset ohjelmien muutokset, osaamisen vahvistaminen (esim. Populus)	Toimittajien koulutus, Istekki, Monetra	2022
Toimielinten esityslistojen esittelijät ja muut valmisteluun ja täytäntöönpanoon osallistuvat	Sähköisen asianhallintajärjestelmän tehokas hyödyntäminen	Toimittajan koulutus	2022
Arkistos sihteeri ja toimistos sihteeri	Arkistoalan ajankohtaiskoulutus	Eri koulutuksenjärjestäjät	2022
	ALV-koulutus	FCG ja muut kouluttajat	2022

Laskujen hyväksyjät hallintokunnissa	Taloushallinnon ja – suunnittelun osaamisen varmistaminen	FCG: Kunnan kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä	2022
Toimistosihteerit Hallintojohtaja	Muu taloushallinnon ajankohtaiskoulutus	FCG: Kirjanpitäjien neuvottelupäivä	2022
Toimistosihteerit, esimiehet	Työ- ja virkaehtosopimusten hallinta	KVTES- ja OVTES-päivät KEVA:n eläkekoulutuspäivät	2022
Kunnanjohtaja	Muu palkkahallinnon ajankohtaiskoulutus	Ennakkoperintäpäivä Eri koulutuksen järjestäjät	2022 2022
Kunnanjohtaja Hallintojohtaja	Muutokset kunta-alan lainsäädännössä yms.	Johtamisen ajankohtaisiin asioihin liittyvä koulutus	2022
Kunnanjohtaja Hallintojohtaja	Maanpuolustuskurssit, Ennakkovalmius	AVI, Pelastusopisto Aluekoulutus	2022 2022
Ravitsemispäällikkö	Kuntien verorahoitus- ja valtionosuuspäivä	Ohjelmistokäyttäjäkoulutukset ja kunnan järjestämä koulutus	2022
Ravitsemispäällikkö	ICT-osaaminen ja tietosuoja	Sansia Oy	2022
Ravitsemispäällikkö	Hankintaosaaminen	Savon ammattiopisto	2022
Ravitsemispäällikkö	Liiketoiminnan ammattitutkinto oppisopimuskoulutukse na	Ergonomiakouluttajat ja Ravistamo	2022
Ateriapalvelun henkilöstö	Ergonomiakoulutukseen ja Ravistamon erityisruokakvaliokoulutu kseen.	Eri kouluttajia	2022
	Oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset (esimerkiksi ravitseminen,		

	<p>ruokahuolto, hygienia). Tarvittaessa myös paloturvallisuus- ja ensiapukoulutukset.</p> <p>Laitevalmistajien koulutukset, esimerkiksi Jamix</p> <p>Koko henkilöstölle tarkoitettut käyttäjäkoulutukset ja sisäiset henkilöstökoulutukset</p>	<p>Laitevalmistajat</p> <p>Eri kouluttajia</p>	<p>2022</p> <p>2022</p>
--	--	--	-------------------------

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2021

Kunnanjohtajan koulutukset 2 pv, hallintojohtajan koulutukset 0 pv, toimistosihteerien koulutukset yhteensä 9 päivää, palkkasihteerin koulutukset 0 päivää, ateriapalvelun koulutukset yhteensä 15,5 päivää.

Toimiala	Sivistystoimi
Esimies	lukion ja yhtenäiskoulun rehtori
Päiväys	11.2.2022

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Sivistystoimessa yhteiskunnalliset muutokset ja uudistuva normisto edellyttävät työvoiman jatkuvaa kouluttautumista.

Henkilöstö on osaavaa ja tehtäviinsä hyvin koulutettua.

Henkilöstö kouluttautuu myös toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön. Koulutuksissa hyödynnetään koulutusverkostoja ja erilaisia hankkeita. Koulutoimessa kouluttaudutaan tiimityöskentelyyn. Tällä kehitetään koulun johtojärjestelmää.

Sivistystoimen henkilöstön voidaan olettaa jatkuvasti päivittävän osaamistaan. Henkilöstölle annetaan mahdollisuus osallistua ammattitaitoa lisäävään ja ylläpitävään koulutukseen.

Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon myös sen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
c) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
<p>varhaiskasvatus: Henkilökunnan koulutustason kehittäminen ja ylläpito. esiopetus: ICT-koulutusta ja toiminnallisen esiopetuksen koulutuksia. perusopetus: ICT-koulutusta ja toiminnalliseen opetukseen liittyvää koulutusta. lukiokoulutus: ICT-koulutusta, opetussuunnitelman valmistelutyöhön liittyvää koulutusta. vapaa-aika: Ohjelmistokoulutusta, hyvinvointityön koulutusta, vapaa-aika- ja nuorisotoimen kehittäminen, etsivän nuorisotyön koulutukset. Sivistystoimen henkilöstöä osallistuu tarvittavin osin kouluhallinto-ohjelma Visman käyttöön ja kehittämiseen liittyviin koulutuksiin, oppilashuollon kehittämiseen sekä toiminnallisten opetusmenetelmien kehittämiseen ja ylläpitoon liittyviin koulutuksiin. Henkilöstö osallistuu myös sivistystoimen eri hankkeisiin liittyviin koulutuksiin sekä kunnan keskushallinnon järjestämiin sisäisiin koulutuksiin.</p>			
d) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2021
a) varhaiskasvatus	Ammattitaitoa kehittävää ja ylläpitävää koulutusta	täydennyskoulutuksia , sisäiset koulutukset	6 pv v.2022
b) esiopetus	toiminnallisen esiopetuksen kehittäminen, TVT-taidot k-avustaminen (1)	AVI:n ja Opetushallituksen järjestämiä koulutuksia, sisäisiä koulutuksia	3 pv v. 2022
c) koulunkäynnin ohjaajat	TVT-taidot, haastavat tilanteet opetuspäivän aikana	Kuopion kaupungin vuosittain järjestämät koulutuspäivät kouluavustajille, AVI:n ja Opetushallituksen koulutukset, sisäiset koulutukset	2 pv v. 2022
d) perusopetus	TVT-taidot, OPS, Tiimityöskentely TVT-taidot, OPS	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	25 pv. v. 2022
e) lukiokoulutus		ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	15 pv. v. 2022

f) vapaa-aika	- nuorisotyö	alueelliset nuorisotyöpäivät, Avin koulutuksia	4 pv. v. 2022
	- etsivä nuorisotyö	alueelliset etsivän nuorisotyön päivät, koulutuksia hankkeen puitteissa	4 pv. v. 2022
	- museo/kulttuurityö	kulttuuri/museotyön koulutus	1 pv. v. 2022
	- luontoliikunta ja -reitistöt	liikuntatoimen ajankohtaiskoulutus	2 pv. v. 2022
	-hyvinvointityökoulutus	hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä koulutuksia	2 pv. v. 2022

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2021

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutukset 0 pv

Esikoulun ja 1-6 luokkien henkilöstön koulutukset 3 pv

7-9 luokkien henkilöstö 0 pv, lukion opettajat 0 pv

Rehtori 0 pv, apulaisrehtori 3 pv, opinto-ohjaaja 0 pv, koulusihteeri 1 pv ja toimistosihteeri 0 pv

Etsivän nuorisotyön ja nuorisotyön henkilöstö 2 pv

Toimiala	Sosiaalitoimi
Esimies	sosiaalijohtaja
Päiväys	14.2.2022

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Vanhustyössä otettiin käyttöön vuonna 2020 Alue-Pegasos -potilastietojärjestelmä. Tietojärjestelmän käyttöönottoprojektiin liittyy edelleen vuonna 2021 vastuukäyttäjien ja peruskäyttäjien koulutusta. Osa Pegasos -järjestelmän osioista uudistetaan ja käyttöön tulee OMNI-järjestelmä, jonka käyttöön Istekki kouluttaa vastuuhenkilöt, jotka kouluttavat muut työntekijät.

Vuonna 2022 etenee Pro Consona Sosiaalityö –ohjelman muutos OMNI360 –ohjelmaksi. Tämä edellyttää pääkäyttäjien ja henkilökunnan koulutusta.

Henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuoja-asetukseen liittyen on tarvetta kehittää osaamista.

Lastensuojelussa on maakunnassa menossa systemisen toimintamallin käyttöönotto, mihin on mahdollista saada koulutusta. Lapset Puheeksi –menetelmä tulisi ottaa käyttöön kaikissa lasten ja nuorten sekä aikuisten palveluissa, missä kohdataan lapsiperheitä.

Sosiaalityössä ja palveluohjauksessa (mm. sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut, lastensuojelu, aikuissosiaalityö, vammaispalvelut, kehitysvammopalvelut, vanhuspalvelut) tarvitaan jatkuvaa kouluttautumista muuttuvan lainsäädännön soveltamiseen sekä uudistuvien työmenetelmien (esim. IPC-menetelmä lapsiperhetyössä) koulutusta.

Monialaisen työskentelyn kehittämiseksi sosiaalitoimen, sivistystoimen, terveydenhuollon ja te-palvelujen kanssa on tarvetta.

Vanhuspalveluissa vastuuhoidtamalli, toimintakykyä tukevan työote ja kotikuntoutuksen edistäminen ovat edelleen kehitettäviä alueita. Jatkovaa osaamisen ylläpitämistä tarvitaan hoitotieteellisessä osaamisessa, lääkkeettömien menetelmien kehittämisessä ja asiakkaan kohtaamisessa. Vetovoimainen vanhustyö-hankkeen kautta henkilöstö pääsee kehittämään työyhteisöään ja saa sitä varten materiaalia, ohjausta ja koulutusta hankkeen kautta.

Tuusniemen kunnassa siirrytään vanhustyössä käyttämään RAI-arviointiohjelmaa vuonna 2022. Vuoden 2021 aikana henkilöstölle järjestetään koulutusta ohjelman käyttöön ottamiseen.

Sosiaalitoimi yhdessä terveystoimen kanssa lähtee kehittämään tehostettua kotisairaanhoidtoa. Siihen liittyen tarvitaan yhdessä terveydenhuollon kanssa koulutusta, millä painopistettä terveyskeskuksen osastohoidosta siirretään tehostettuun kotihoitoon, kotisairaaloimintaan ja kotona asumisen tukemiseen kuntouttavien menetelmin sekä kotona että lyhytaikaisessa asumisessa.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
e) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Katso alla.			
f) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2022
Kaikille yhteiset	Asiakastietojärjestelmien käyttö: siirtyminen Pro Consonasta OMNI360:een	Tarvittavat koulutukset	2022
	Asiakasasiakirjalain toteuttaminen ja tiedonhallinta	Asiakastietojen kirjaaminen ja käsittely, kirjaamiskoulutuksen kertausta	2022
	Työhyvinvoinnin parantaminen	Tarvittaessa työnohjaus	2022
	Hyvinvointialueen valmistelu	Tarvittavat yhteiset koulutukset	2022
	Lainsäädännön muutosten ennakointi	Lakikoulutukset	2022
Sosiaalityö: Sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaaja, palveluohjaajat	Lapsiperhepalvelujen kehittäminen	Systeeminen työskentelymalli lastensuojelun sosiaalityöhön	2022
		Sosiaaliohjaaja/koulukuraattori: IPC-menetelmä	2022
Mielenterveysosaaminen	Mielenterveysosaamiseen liittyvät koulutukset		2022
Vammaispalvelut ja kehitysvammais- palvelut: Työ- ja päivätoiminta	Vammaispalvelujen järjestäminen	Vammaispalvelulain soveltamiseen liittyvät koulutukset, uuteen	2022

<p>Avohuollon ohjaus Palveluohjaus</p> <p>Palveluohjauksen roolin vahvistaminen</p> <p>Henkilöstö- ja asiakasturvallisuudesta huolehtiminen</p> <p>Hoitotyön osaamisen lisääminen</p> <p>Toimintakykyä tukevan työotteen ja kotikuntoutuksen kehittäminen</p> <p>RAI-arviointijärjestelmän käyttöönotto</p> <p>Hoitotyön osaamisen vahvistaminen / tehostetun kotisairaanhoidon aloittaminen</p> <p>Asiakasmaksulain soveltaminen</p> <p>Titanien käytön tehostaminen</p>	<p>Alkusammutusharjoitukset kerran vuodessa (koko vanhustyö). Pelastusharjoitukset palveluasumisessa. Ensiapukoulutus.</p> <p>Läkelupien uusiminen, teorit ja tentti (LoVe, lääkelaskut, PKV-lääkkeet, Kipu1+2, Ger 1+2), MiniLOP-verkkokoulutus</p> <p>Voimaa vanhuuteen-hankkeen koulutuksiin osallistuminen Muistisairaanhoidon hoitotyö Saattohoitokoulutus</p>	<p>vammaispalvelulakiin perehtyminen Kehitysvammalain soveltamiseen liittyvä koulutus</p> <p>Tarvittaessa menetelmäkoulutuksia</p> <p>Haavahoitokoulutus Diabeteskoulutus</p> <p>Koulutus siihen.</p> <p>Hoitotyön työpajat yhdessä sairaalan osaston kanssa, aiheet henkilöstön osaamistarpeiden mukaisia. Koulutus koko vanhustyön henkilöstölle. Asiakasmaksuihin liittyvää koulutusta</p> <p>Titania-koulutus</p>	<p>Kevät 2022 2022</p> <p>Koko kunnan kanssa yhteinen Läpi vuoden</p> <p>Kevät / Syksy 2022</p> <p>Syksy 2022 Osaston kanssa sopimuksen mukaan</p>
---	---	---	--

Sansia-ohjelman käytön vahvistaminen		Sansia-tilausohjelman käyttöön liittyvä koulutus	
--------------------------------------	--	--	--

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2021

Sosiaalijohtaja: 0 pv

Toimistosihteerit: 1,5 pv

Sosiaalityöntekijät:

- aikuissosiaalityö 1 pv
- lapsiperhepalvelut 0 pv

Sosiaaliohjaaja /perhetyöntekijä: 0,5 pv

Toimintakeskus:

- johtava ohjaaja 0 pv
- palveluohjaajat 4 pv
- ohjaajat 1 pv

Vanhuspalvelut:

- vanhustyön johtaja 1 pv
- palveluohjaaja 0 pv
- sairaanhoitajat 5 pv
- lähihoitajat ja kodinhoitajat 54,7 pv
- laitoshuoltajat, hoitoapulainen 5,6 pv

Yhteensä 18 kokopäivää ja osapäiväisiä koulutuksia 338 h, mistä kertyy kokonaisia koulutuspäiviä noin 56,3 kokopäivää. Yhteensä 74,3 työpäivää.

Toimiala	Tekninen toimi
Esimies	tekninen johtaja
Päiväys	4.2.2022

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Teknisessä toimessa henkilöstön (tsto + rak.tston miehet) osaamistaso on erittäin hyvä ja monipuolinen, joten koulutustarpeet kohdistuvat lähinnä lainsäädäntömuutoksiin ja suorittavan portaan osalta erinäisiin ”korttikoulutuksiin”.

Siistijöiden siivoustyömenetelmiä tulee kehittää edelleen → vaatii koulutusta (siivousmenetelmät, pinnat, vedetön siivous, lian arviointi, annostelut ym.) Uusin siivousmenetelmä, twister-laikalla tehtävä lattianhoito säästää aikaa ja vähentää pesuaineiden menekkiä.

Koulutuspäiviä on vuosittain suunnilleen saman verran. Vuosien 2020 ja 2021 koulutuksia rajoitti koronapandemia ja useita koulutuksia jouduttiin perumaan.

Teknisessä toimessa on otettu käyttöön uusia sähköisiä ohjelmia kuten Lupapiste.fi-palvelu, joka mahdollistaa sähköiset rakennuslupahakemukset.

Kunnassa on siirrytty uudenaikaiseen asiakirjahallintaan ottamalla käyttöön Dynasty, asiakirjanhallinta-ohjelmisto. Uusi ohjelmisto vaatii edelleen henkilöstön koulutusta.

Vesihuoltolaitoksen puolella on otettukäyttöön verkkotietojen digitalisointipalvelu. Uusi ohjelmisto vaatii koulutusta vesilaitoksen hoitajalle sekä myös päivystäjille. Ohjelmaan on syötetty pikkuhiljaa verkostotietoja ja samalla on saatu koulutusta ohjelmiston toimittajalta.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
g) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Työntekijöiden osaaminen on pääosin erinomaista, joten koulutus keskittyy pääasiassa lainsäädännön muutosten aiheuttamaan koulutustarpeeseen sekä työtehtävissä vaadittaviin pätevyyksiin ("työkortit"). Siistijöiden osalta työmenetelmien kehittäminen vaatii lisäkoulutusta.			
h) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2020
Rakennusvalvonta	2 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syky 2022
Yksityistieasiat	2 pv	tieavustukset/lainsäädäntö	kevät/syky 2022
Ympäristönsuojelu	2 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syky2022
Kaavoitus (kaavoituksen ja rakennusvalvonnan ajankohtaispäivät)	2 pv	maankäytön suunnittelu	2022
Vesihuolto	6 pv	vesihuolto/hulevesiasi - vesityökortteja	2022
Kiinteistöhuolto	10 pv	siistijöiden siivoustyömenetelmien kehittäminen	2022
Tekninen henkilöstö	5 pv 7 pv 6 pv 5 pv	Tulityökortti Työturvallisuuskortti EA-1 Tieturva 1	2022 2022 2022 2022
Teknisen toimien henkilöstö (rak.tark, toimistosihiteerit, tekn.johtaja)	2 pv	Lupapiste.fi-palvelu	2022
Tekninen toimi toimistosihiteerit / esimies	0,5 - 1 pv (toivomus)	Dynasty koulutus	2022

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2021

Laitoshuoltajat ja siistijät 2 pv, autonkuljettaja 0 pv, kiinteistönhoitajat 5 pv, kunnallistekninen työntekijä 3 pv, toimistosihteerit 1,5 pv, laitospöytä 3 pv ja tekninen johtaja 1 pv.
Oppisopimuskoulutus, palkallinen 25 pv. Yhteensä 40,5 työpäivää.