

RANUAN KUNNAN HENKILÖSTÖN KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta (työntekijä tarkoittaa niin työsopimus- kuin virkasuhteisia henkilöitä)

Ranuan kunnan henkilöstösuunnitelman erityisenä painopistealueena suunnitelmakaudella on henkilöstön osaamisen varmistaminen kunnan perustehtävissä. Osaamisen kehittämisessä keskitytään hiljaisen tiedon siirtämiseen ja suunnitelmalliseen henkilöstökoulutukseen toimintaympäristön muutoksista ja toiminnan tarpeista käsin. Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain osastoittain ja aihealueittain, mutta kuitenkin siten, että yhteisiin osaamisen uudistamis- ja kehittämistarpeisiin vastataan myös yhteisillä keinoilla. Tavoitteita, osaamista ja työsuoritusta edistävää koulutusta tarjotaan tasapuolisesti ja lainsäädännön vaatimusten edellyttämässä laajuudessa. Pitkäjänteisen henkilöstö- ja koulutussuunnittelun avulla voidaan ylläpitää kustannustehokas ja tulokellinen henkilöstörakenne sekä sopeuttaa palvelutuotanto väheneviin henkilöstöresursseihin ja työtehtävien muutoksiin.

Henkilöstösuunnitelmaa toteutetaan käytännössä strategisista tavoitteista johdetuilla käytännön toimenpiteillä. Yhtenä strategisena tavoitteena on henkilöstön osaamisen laajentaminen ja monipuolistaminen sekä ammattitaidon kehittäminen. Tavoitteen toteuttamisen kriittisenä menestystekijänä on hyvä perehdytys, osuva ja suunnitelmallinen henkilöstön täydennyskoulutus sekä osaamisen jakaminen ja oppiminen työyhteisössä.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Osaamista on ylläpidetty ja ylläpidetään edelleen riittävällä koulutuksella sekä muilla osaamista vahvistavilla toimenpiteillä.

Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Osaamisen kehittämistarpeet arvioidaan kehityskeskustelujen yhteydessä. Keskustelun keskiössä on työn tavoitteiden ja kunkin perustehtävän kirkastaminen sekä osaamisen kartoittaminen suhteessa perustehtävään, osaamisvahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen sekä niihin vastaaminen. Merkittävä osa osaamisen vaatimusten muutoksista on seurausta lainsäädännön muutoksista sekä uuden kunnan muuttuneista perustehtävistä. Enenevässä määrin osaamistarpeet muuttuvat työn murroksen, palveluiden järjestämisvastuumuutosten sekä työprosessienkin uudelleenorganisoinnin myötä. Em. muutosten johdosta ratkaisevassa asemassa ovat resilienssi- ja muutoksessa työskentelyn kyvykkyys sekä työkykyjohtaminen. Esihenkilöiden johtamisosaamista tulee ylläpitää sekä vahvistaa palautekulttuuria ja vuorovaikutusosaamista. Viestintäosaamista ja osallistamistaitoja vaaditaan jokaisen työssä. Sähköisten palveluiden tuottaminen lisääntyy ja järjestelmät uudistuvat yhä edelleen. Tietosuoja- ja tietoturva-vaatimukset kasvavat.

Ranuan kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 47,8 vuotta. Henkilöstö on hiukan kokeneempaa kuin kunta-alalla keskimäärin (45,2 v). Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

Koulutussuunnitelma vuodelle 2025

Ammatillisen osaamisen kehittämällä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita. Koulutussuunnitelma perustuu henkilöstön osaamisen sekä työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Työn murroksen sekä ikärakenteen voimakkaan muutoksen seurauksena lisä- ja täydennyskoulutuksen merkitys korostuu.

Koulutuskorvausta voi saada sellaisesta koulutuksesta, joka on sisällytetty koulutussuunnitelmaan. Virka- ja työehtosopimusten perusteella järjestettävät koulutukset (esim. VESO-päivät) sisältyvät korvattavien koulutusten kustannusten piiriin silloin, kun niiden sisältö on ammatillista koulutusta. Koulutuksen tai muun ammatillista osaamista vahvistavan toimen on kestävä kerrallaan yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäiväksi katsotaan päivä, jona koulutus on kestänyt vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi kertyä useasta jaksosta tai useasta koulutuksesta, joiden yhteenlaskettu kesto on kuusi tuntia. Koulutuspäivät määräytyvät työntekijäkohtaisesti. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea.

Koulutuskorvauksen hakemisesta Työttömyysvakuutusrahastosta vastaa hallintojohtaja. Koulutuspäivät ja muut ammatillista osaamisen kehittävät toimet (esim. infot, webinaarit, työkokoukset, neuvottelupäivät, seminaarit) ilmoitetaan koulutushakemuksina ESS:ssä, josta ajettavan raportin kautta haetaan korvausta Työttömyysvakuutusrahastosta. Työnantaja voi saada koulutuskorvausta vuodessa enintään 3 koulutuspäivältä työntekijää kohden. Em. vuoksi osallistumista koulutuksiin on seurattava työntekijäkohtaisesti.

Koulutuksiin sekä muihin ammatillista osaamista ylläpitäviin ja lisääviin webinaareihin tai tilaisuuksiin osallistuminen haetaan/ilmoitetaan ja päätetään ESS:ssä. Näin emme tarvitse erillistä seurantaa tai raportointia ESS-koulutuspäiväraportin rinnalle. Mikäli ESS:ssä hyväksytyyn koulutukseen osallistumisesta aiheutuu matkakustannuksia, tehdään matkalasku normaalisti M2:ssa. Erityisesti maksullisiin ja/tai matkakuluja aiheuttaviin koulutuksiin osallistumisesta päättää esihenkilö talousarvion määrärahojen puitteissa. Koulutukseen hakeutumis- ja hyväksymismenettelystä ovat tarkemmat ohjeet virkavapauden ja työloman myöntämisperiaatteet sekä vuosilomakäytännöt Ranuan kunnassa –ohjeessa luvussa 4.6.

Koulutuskorvaus jakautuu osastoille sisäisten erien kautta. Alla oleva koulutussuunnitelma on tehty osastoittain. Mahdollinen koko henkilöstölle tai muillekin kuin ko. osaston henkilöstölle tarkoitettu koulutus on merkitty hankinta- ja/tai järjestämisvastuussa olevan osaston kohdalle.

Koulutussuunnitelman toteuttaminen ja toteuttamisen seuranta

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään YT-toimikunnassa vuosittain. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista vuoden aikana. Koulutussuunnitelmaa voi ja tulee tarvittaessa täydentää tai päivittää.

HALLINTO-OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutus- pvien lkm- arvio yht.	Kohderyhmä
Lainsäädännön muutokset/yleiset asiat	<p>Uuden Sukupolven Organisaatiot -verkostonhanke: kansalliset ja paikalliset koulutukset ja työpajat</p> <p>Hyvä hallinto</p> <p>Ilmoittajansuoja -koulutus</p> <p>Julkiset hankinnat/perus- ja jatkokoulutus</p> <p>Valmiuskoulutus</p> <p>Kirjanpito ja taloushallinto, henkilöstöhallinto ajankohtaiskoulutukset</p> <p>Henkilöstöhallinto, KT:n koulutukset</p>	200	<p>Johtavat viranhaltijat ja luottamushenkilöt</p> <p>Koko henkilöstö Hallinto</p> <p>Koko henkilöstö (tallenne intrassa) Hallinto</p> <p>Hallinto ja muita tarpeen mukaan</p> <p>Johtavat viranhaltijat ja ICT-asiantuntijat</p> <p>Hallinto ja osittain hallintokuntien sihteerit</p> <p>Hallintojohtaja, johtavat viranhaltijat ja esihenkilöt</p>
Verkostoituminen ja kuntien välinen yhteistyö sekä yritys-palvelu	<p>Osaamisen kehittäminen ja jakaminen, elinkeinojen kehittäminen, hankehallintotaitojen kehittäminen.</p> <p>Online-markkinointivalmiuksien kehittäminen. Hankerahoitukseen ja niihin liittyviin ohjelmiin liittyvät koulutukset.</p>	10	Hallinto, osastojen viestintävastaavat, osastojen hankevastaavat

	Yritystoiminnan lainsäädäntö.		Kehittämispäällikkö, yritys- ja hankeasi- antuntija.
Muu johtamis- ja esimieskou- lutus	Ammattitaidon ylläpitämistä edistävä johta- mis- ja esimieskoulutus	20	Esihenkilöt
ICT-palvelut ja tietoturva	Sisäinen Tietosuojaan verkkokoulutus henki- löstölle (erityisesti uudet työntekijät)	20	Koko henkilökunta, Teams
	Uudet ratkaisut ja sähköiset palvelut Kyberturvallisuus	4	ICT-asiiantuntijat
	Syventävät tietosuoja- ja tietoturvakoulu- tukset	4	ICT-asiiantuntijat
ATK-ohjelmistokoulutus	Ohjelmistopäivitykset, pääkäyttäjäkoulu- tukset	5	Pääkäyttäjät
	Dynasty-koulutus (perus/jatko)	20	Dynasty-käyttäjät
Arkistointi	Sähköinen arkistointi (Säilö)	10	
	Arkistoinnin ajankohtais- ja päivityskoulu- tus		Hallinnon ja hallintokuntien arkistoin- nista vastaavat henkilöt
Viestintä	Verkkoviestintä, hyvän viestinnän käytän- nöt ja niihin liittyvät online-palvelut ja -oh- jelmistot	3	Osastojen viestintävastaavat
	Vaikuttamisviestintä	20	Hallinto-osasto ja esihenkilöt
Perehdyttäminen	Uudistuvaan intraan luotavat sisällöt koko henkilöstölle ja esihenkilöille		Koko henkilöstö

	Osastokohtaiset perehdytysaineistot saatavilla myös intran kautta		
--	---	--	--

Yhteensä 313 päivää

Henkilöstöä hallinto-osastolla 8 ja koko kunta 201 (TA25)

Koulutuspäivät/hlö: 1,5

SIVISTYSOSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutuspäivien lkm arvio (päivää)	Kohderyhmä
Hallinto ja ruokapalvelut (14)	Lainsäädännön muutokset	1	Stj.
	Ajankohtaiset teemat	1	Ruokapalvelupäällikkö, Stj
	TVT osaaminen	1	
	Kehittäminen	5	Ruokapalvelupäällikkö Stj.
	Työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	5	Ruokapalvelutyöntekijät
	Ajankohtaiset asiat, muutokset ja työhyvinvointi	1	Ruokapalvelutyöntekijät
Varhaiskasvatus (94)	Ajankohtainen teemakoulutuspäivä	35	Henkilöstö
	Tuen tarpeen/kiusaamisen ehkäisemisen koulutus	5	Opettajat
	Johtamiskoulutus	4	Esihenkilö
	Ammatillinen täydennyskoulutus (oppisopimus)	2	Lastenhoitajat
	Ensiapu	8	Henkilöstö

	Ajankohtaiset, asiat, muutokset, lait yms. + yhteisöllisyys, työhyvinvointi	5	Henkilöstö
	Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset päivät	35	Henkilöstö
Perusopetus ja lukio (170)	TVT ja ohjelmointi	10	Opettajat
	Monilukutaito	5	Opettajat
	Opetussuunnitelman toteutus ja arviointi	25	Opettajat, rehtorit
	Liikuntakoulutukset	5	Opettajat
	Turvallisuuskoulutus: oppilaitos- ja oppilasturvallisuus, ensiapu	10	Opettajat, rehtorit
	Koulutilojen suunnittelu ja kehittäminen	5	Rehtorit
	Kehittämishankkeet	15	Opettajat, rehtorit
	Opiskeluhoolto	10	Rehtorit
	Ainekohtainen koulutus	15	Opettajat
	Johtamiskoulutusta	10	Rehtorit
	Eriyisopetus	10	Opettajat
	Tuen tarpeen diagnostiikka ja pedagogiset kysymykset	10	Opettajat, rehtorit

	Työhyvinvointi	20	Opettajat, ohjaajat, rehtorit
	Koulunkäynninohjaajien täydennyskoulutus	20	Ohjaajat
	Opettajien veso -koulutus (ei luvuissa mukana)	75 (ei mukana luvussa 170)	Opettajat
Kansalaisopisto (22)	Ajankohtaiset asiat, muutokset, lait	12	henkilöstö
	Laji -teemakoulutus	4	Opettajat
	Taiteen perusopetus	2	Musiikinopetus
	Musiikkikoulutus	4	Musiikinopetus
Kirjasto (20)	Kirjastohenkilöstön koulutukset, kaikki	8	Henkilöstö
	TVT käyttökoulutusta	2	Henkilöstö
	Kirjaston johtajille suunnattu koulutus	4	Ktj
	Kirjastojärjestelmän koulutukset	4	Henkilöstö
	Kuljettajien direktiivikoulutukset	2	KA-kulj.
Vapaa-aikatoimi (32)	Nuorisotyöpäivät	10	Henkilöstö
	Kulttuuritoimen koulutukset	2	Vtj
	Liikuntatoimen koulutukset	2	vtohjaaja, hanketyö

	Etsivä nuorisotyö ja työpaja	4	Etsivä nt, työpaja
	Koulunuorisotyö	6	Koulunuorisotyöntekijä
	EA	2	Henkilöstö
	Ajankohtaiset koulutukset	6	Vtj, etsivä, koulunuorisot

ERITYISET HUOMIOT:

Oppimisen tuen uudistuksen koulutukset

- Keväällä 2025 tulee voimaan lakimuutokset, joiden seurauksena oppimisen tuen tukijärjestelmä uudistuu sekä esi- ja perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa että ammatillisessa koulutuksessa.
- Varaudutaan kaikilla kouluasteilla koko henkilöstön osalta Oppimisen tuen uudistuksen koulutuksiin.
- Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien koulutus syksyllä 2025.

Yhtenäiskoulu aloittaa 1.8.2025

- Yhtenäiskoulun pedagogiikasta järjestetään koulutusta henkilöstölle ja rehtoreille.

Toimintakulttuurin arvot

- Toimintakulttuurin ydinasioiden eli loukkaamattomien toiminnallisten arvojen käytäntöön viemisen tukemiseen liittyvä koulutus ja valmennus; mm. yhtenäisten pelisääntöjen selkiyttäminen, arvojen mukainen toiminta yksilö-, luokka- ja yhteisötasolla; Vanhemmuuden tukeminen yhteisen arvopohjan näkökulmasta.
- Selvitetään opetushallituksen hankerahoituksen saaminen tähän.

Luontopedagogiikka

- Luontopedagogiikan koulutukset esi-, perus- ja lukiokoulutuksen opettajille; laaditaan koulutussuunnitelma.

Yhteensä: 352 päivää (ilman lakisääteistä opettajien veso -koulutusta)

Henkilöstöä yhteensä: 169 (TA25), lisäksi n. 40 kansalaisopiston tuntiopettajaa

Koulutuspäivät/henkilö: 2,1

TEKNINEN OSASTO

Aihealueet	Koulutuksen aihealue tarkemmin	Koulutus- päivien lkm-arvio	Kohderyhmä
Maankäyttö ja kaavoitus, rakennuttaminen	Rakentamislakipäivät, alueidenlakikoulutus	12	Työnjohto
Kiinteistöhallinta	Kiinteistöhallinnan koulutukset, mm. korttikoulutukset	8	Työnjohto ja kiinteistöhoitajat
Hallinto	Koto24 ja TE24 -koulutukset, taloushallinto, lakimuutokset	8	Teknisen hallinto
Rakennusvalvonta	Rakentamislaki, alueidenkäyttölaki koulutukset	8	Rakennusvalvonta
Siivoustyö	Siivoustyön koulutukset ja kurssit. mm. korttikoulutukset	16	Siivoajat ja työnjohto
Muu tekninen sektori	Puisto- ja liikuntapaikkojen koulutukset, jäähallipäivät. Mm korttikoulutukset	8	Puisto- ja liikuntapaikoilla työskentelevät

Yhteensä 60 päivää
Henkilöstöä yhteensä 24 (TA25)
Koulutuspäivät/hlö: 25

Koulutussuunnitelma yhteensä 725 pv, 201 henkilöä ja 3,6 pv/hlö