



Savonlinna

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Suunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vuodelle 2023



Keskushallinto
Henkilöstöpalvelut
Yhteistyötoimikunta 8.12.2022

SAVONLINNA.FI





Sisällys

1	Johdanto	3
2	Henkilöstö.....	4
2.1	Henkilöstösuunnitelma vuosille 2022-2026	4
2.2	Henkilöstön määrä	4
2.3	Erilaiset työsuhde- ja työaikamuodot	5
2.4	Työkyvyn ylläpitäminen	6
3	Koulutussuunnitelma.....	6
3.1	Osaamistarpeista koulutussuunnitelmaan.....	6
3.2	Osaamisen kehittämisen keinot.....	7
3.3	Koulutussuunnitelman toteuttaminen, seuranta ja raportointi	9

1 JOHDANTO

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 organisaatiosta poistuva osaaminen (mm. eläköityminen) ja ns. hyljätyn tiedon saaminen näkyväksi ja siirtäminen organisaation käyttöön. Osaamisen kehittämistä voidaan koulutuksen lisäksi tukea henkilöstölähtöisellä toimintatavalla, erilaisilla työssä oppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten mm. perehdyttämisellä, kehityskeskustelulla, tiimityöllä, mentoroinnilla tai työkierrolla.

Kaupunkistrategiaan vuosille 2022-2025 on henkilöstöön liittyvänä kriittisenä menestystekijänä määritelty osaava ja hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. Vuoden 2023 henkilöstötavoitteet on määritelty talousarviossa.

Henkilöstö ja strategiasta johdetut tavoitteet



Kriittinen menestystekijä	Mittarit	Tavoite 2023
Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä hyvä johtaminen	Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen	Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen Filimittarin käyttöönotto
	Toteutuneet koulutuspäivät / 1,5 htv	OSS otetaan käyttöön
	Keskeiset osaamiset määritellyillä toimialoilla	Osaamisen kehittäminen
	Sairauspoissaolot alle kuntien keskiarvon	Sairauspoissaolot pysyvät edelleen kuntien keskitason alapuolella.
	Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ei kasva	Työkykyjohtamisen kehittäminen
	Korvaavan työn toteumat lisääntyvät (ESS)	Varhaisen tuen malli käytössä, painotus ennakoivassa tuessa
	Käytyjen kehityskeskustelujen määrä 100 %	Mahdollistetaan esihenkilöille johtamisen erikoisammattitutkinnon ja ylemmälle johdolle EMBA:n suorittaminen

Savonlinnan kaupungin 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

2 HENKILÖSTÖ

2.1 Henkilöstösuunnitelma vuosille 2023–2026

Toimialat ovat valmistelleet osana vuoden 2023 talousarviota ja vuosien 2023–2026 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 aiheuttamia järjestelyjä. Edellä olevan lisäksi on tehty suunnitelmaan tulevien vuosien vakinaistamis-, rekrytointi ja sisäisen siirtojen tarpeista ja mahdollisuudesta sekä vakanssi- ja nimikemuutoksista. Kaupunginvaltuusto hyväksyy henkilöstösuunnitelman osana talousarviota.

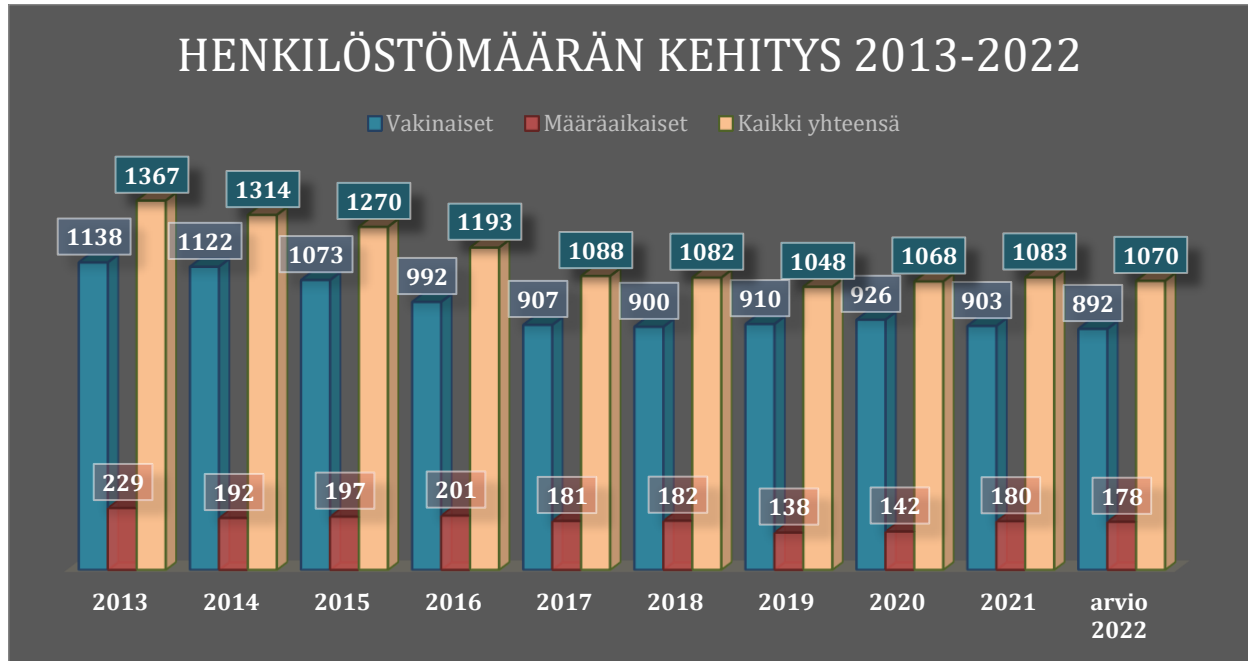
2.2 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstömääräennuste 31.12.2022 tilanteessa on yhteensä 1070 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden 2022 lopussa olevan henkilöstön pois lukien työllistetyt työntekijät. Koko henkilöstömäärä väheni vuodesta 2021 vuoteen 2022 yhteensä 13 henkilöllä, vakituisen määrän vähetessä 11 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön osuus vaihtelee sijaistarpeiden ja käynnissä olevien hankkeiden mukaisesti. Tulevien vuosien arvio on, että vakinaisten ja määräaikaisten kokonaismäärä edelleen vähenee.

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

Palvelussuhde 31.12. tilanteessa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 arvio	muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	1138	1122	1073	992	907	900	910	926	903	892	-11
Määräaikaiset	229	192	197	201	181	182	138	142	180	178	-2
Yhteensä	1367	1314	1270	1193	1088	1082	1048	1068	1083	1070	-13

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 määräaikaisesti vapautuva virka tai työsopimussuhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen.

Toimialoittaiset henkilöstötiedot kuvataan vuoden 2022 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 määräaikaiset virat ja työsuhteet määritellään henkilöstösuunnitelmassa talousarvion laadinnan yhteydessä. Henkilöstösuunnitelma laaditaan talousarviovuoden lisäksi kolmelle seuraavalle vuodelle.

Määräaikaisten palvelussuhteiden käytön perusteena on sijaisuus, kausi- tai kesätyöntekijä, työllistäminen tai projektiluonteinen tehtävä. Osa-aikaisen työn tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti erikäisten työntekijöiden johtamisessa. Osa-aikatyön perusteina voi olla mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikatyö työntekijän toiveesta. Osa-aikatyötä tekeviä on arvion mukaan 31.12.2022 yhteensä 131 (vuonna 2021 yht. 110) henkilöä. Työelämän ja yksityiselämän tasa-painottaminen eri elämäntilanteissa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan palvelutuotannon toteuttamisen näkökulmasta sekä tehtäväjärjestelyin.

Vuoden 2022 lopussa on arvion mukaan työllistettyjä työntekijöitä yhteensä 49 (tilanpäivä 31.12.2022). 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 hyvällä johtamisella sekä työhyvinvointiohjelman ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa. Työterveystoiminnan henkilöstötavoite on henkilöstön terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, ylläpito, edistäminen ja parantaminen.

Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

Työterveyshuollon tavoite on työterveyden keinoin tukea työnantajaa menestymään henkilöstön terveyttä ja työkykyisyyttä parantamalla.

Toimintasuunnitelmassa on sovittuna mm. työhöntulotarkastuksesta, altisteisten töiden määräaikaistarkastuksesta ja työkuuntoisuustarkastuksesta. Näiden lisäksi työyhteisökohtaiset terveystarkastukset suoritetaan samassa rytmissä työpaikkaselvitysten kanssa. Työpaikkaselvityksiä tehdään vuosittain vähintään 22 työyksikköön. Työyksikkökohtaisten terveystarkastusten etuna on kokonaisvaltainen tieto työyhteisön ja yksilöiden voinnista ja toimenpiteiden kohdentaminen ko. tietoon perustuen. Tämä osalta kaikki työyhteisön työntekijät ohjautuvat vähintään 3-5 vuoden määrävälein terveystarkastukseen aiempien ikäperusteisten määräaikaistarkastusten sijaan.

Kaupungilla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamalli perustuu ennakkointiin ja aikaiseen reagointiin ja tukee jo ensimmäisten työkyvyn heikkenemisen merkkien ilmaantuessa. Varhaisen tuen toimintamalli sisältää sairauspoissaolojen hallintamallin, työhön paluun tuen sekä päihdehaittojen ehkäisyn ja hoitotoiminnan mallin. Kaupungilla on käytössä myös korvaavan työn toimintamalli työkyvyn ja hyvinvoinnin tukemisen osalta.

Etätöiden ohjeet ja sopimus -toimintamalli on uudistettu Hybridityön toimintamalliksi. Hybridityö on monipaikkaista työtä ja tarkoittaa työn vuorottelua työpaikan ja etätöiden välillä. Hybridityö lisää joustavuutta ja hyötyjä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

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 laadintaan 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.

Toimialojen koulutussuunnitelmien yhteenvedot löytyvät Santrasta.

3.2 Osaamisen kehittämisen keinot

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

- perehdyttäminen
- yksilö – ja ryhmäkehityskeskustelut
- osaamisen määrittely ja osaamistavoitteet mm. kehityskeskustelun yhteydessä
- henkilöstölähtöiset kehittämisen toimintatavat
- työyksiköiden tarpeita tukeva täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus
- työpari- ja tiimityöskentely
- työnohjaus
- työnkierto
- mentorointi
- erilaiset kehittämishankkeet
- työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuoden 2022 aikana on otettu käyttöön osaamisen kehittämisen työkalu OSS, jonka tavoitteena on määrittellä organisaation ydinosaamiset ja kriittiset osaamiset ja näin saada ennakoivampaa osaamisen johtamista mm. poistuvan osaamisen osalta sekä tehostaa kokonaisuudessaan henkilöstön kehittämisen prosessien johtamista.

Vuonna 2023 toteutetaan työhyvinvointikysely, jonka tulosten pohjalta laaditaan koko kaupungin toimiala- ja työyksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat.

Vuoden 2023 henkilöstötavoitteiden mukaisesti otetaan käyttöön ns. filismittari, jonka avulla seurataan työhyvinvoinnin kokemuksen kehittymistä vähintään puolen vuoden välein. Tulosten perusteella tehdään tarvittavia toimenpiteitä.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on osa kaupungin johtamisjärjestelmää ja oleellinen linkki kaupungin strategiasta päivittäiseen työhön. Savonlinnan kaupungin kehityskeskustelulomakkeet ja Ohje kehitys- ja ryhmäkeskustelujen käymiseksi päivitettiin vuonna 2022. Ohjeen tarkoituksena on parantaa kehityskeskustelujen käymistä ja seurantaan OSS-osaamisen työkalua apuna käyttäen. 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.

Ryhmäkeskustelut voivat toimia yksilökehityskeskustelujen lisänä osaamisen kehittämisessä. Ryhmäkehityskeskustelujen tavoitteena on 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 teke-mällä 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 koulutus päivä muodostuu useista, lyhyistä koulutuksista, lasketaan päivän koulutustunnit yhteen.

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