



Rovaniemi
Henkilöstöyksikkö

Rovaniemen kaupunki



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2019

Kaupunginhallitus:

Yhteistyötoimikunta:



Sisällysluettelo

Rovaniemen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2019	3
Henkilöstön rakenne ja määrä	5
Erialaisten työaikamuotojen käyttö	5
Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	6
Arvio ammatillisesta osaamisesta	8
Suunnitelmien toteuttamisen seuranta	9



1. Rovaniemen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2019

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2013 lait (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013, muutoksia Lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/227 ja Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013), jotka edellyttävät, että kunta laatii vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lait ovat tulleet voimaan 1.1.2014.

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.

Lakien tavoitteina on edistää osaamisen kehittämistä organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Suunnitelma on laadittu tässä muodossa ensimmäisen kerran vuonna 2014 ja sitä päivitetään vuosittain tarvittavilta osin.

Suunnitelman tulee sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittämisestä,
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä
 - o ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä
 - o tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä
- seurantamenettelyt



Kuva 1: Osaamisen kehittämisen toimintamalli (lähde: KT:n yleiskirje 11/2013)

Yleiset periaatteet henkilöstön kehittämisessä

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Rovaniemen kaupungin työntekijöitä.

Tavoitteena on, että Rovaniemen 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.

Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden mahdollisuuksia edetä urallaan.

2. Henkilöstön rakenne ja määrä

Rovaniemen kaupungin henkilötyövuosien määrä vuonna 2018 oli 2972,3 htv (=palkalliset palvelusuhteet). Työntekijöiden määrä vaihtelee suuresti mm. sijaisten tarpeen vaihtelun vuoksi. Vakituksia työntekijöitä oli 31.12.2018 3164 henkilöä (31.12.2017: 3099 henkilöä).

Rovaniemen kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta v. 2018. Yli 50-vuotiaita oli 47,7 % henkilöstöstä, miehistä 44,7 % ja naisista 48,2 % .

Rovaniemen kaupungin talousarviossa vuodelle 2019 ja taloussuunnitelmassa vuosille 2019–2020 on linjattu, että tavoitteena tulee olla henkilöstö- ja kokonaiskustannusten lasku. Tähän pyritään siten, että henkilöstötarpeeseen vaikuttavia päätöksiä palveluihin, niiden laatuun, määrään sekä palveluverkkoon liittyen valmistellaan ja tehdään. Määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus tulee luultavasti jatkossa pienenemään.

Rovaniemen kaupungin organisaatio perustuu ns. vakanssijärjestelmään. Vakiintuneet tehtävät hoidetaan vakituisen henkilöstön toimesta ja toimielimet perustavat tehtäviä varten vakanssit. Henkilöstömäärä mitoitetään lakien ja asetusten, palvelutoiminnan sekä taloudellisten resurssien edellyttämällä tavalla vastaamaan toiminnallisiin tarpeisiin.

3. Erilaisten työaikamuotojen käyttö

Joustavat työaikajärjestelyt

Etätöiden tekemiseen liittyen kaupungilla on erilliset ohjeet, jotka löytyvät Lanssista: <http://lanssi.rovaniemi.fi/Palvelussuhdeopas/Tyoaika>

Liukuvaa työaikaa voidaan soveltaa toimistotyöajassa kokoaikatyössä oleviin henkilöihin niissä työpisteissä, joissa on koneellinen työajanseuranta. Osalla henkilöstöstä on käytössä mobiililaitteilla käytettävä työajanseurantajärjestelmä. Liukuvan työajan käyttöön liittyvä ohje löytyy Lanssin palvelussuhdeoppaasta: <http://lanssi.rovaniemi.fi/Palvelussuhdeopas/Tyoaika>

Osa-aikaiset työntekijät

Vakituisesta henkilöstöstä n. 11,4 % tekee osa-aikatyötä. Osa-aikatyön syitä voivat olla esim. osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, osa-työkyvyttömyyseläke tai henkilön oma toive osa-aikatyöstä.

Osa-aikatyöhön liittyviä ohjeita löytyy Lanssin palvelussuhdeoppaasta: <http://lanssi.rovaniemi.fi/Palvelussuhdeopas/Tyoaika/Osa-aikatyo>

Rovaniemen kaupungissa suhtaudutaan positiivisesti joustaviin työaikajärjestelyihin, esim. osa-aikatyöhön, mikäli niihin liittyvät järjestelyt voidaan tehdä siten, että perustehtävien hoitaminen turvataan (esim. sijaisjärjestelyt tai työtehtävien



uudelleenjärjestelyt). Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

Määräaikaiset työntekijät

Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain laissa erikseen mainituissa tilanteissa. Laissa hyväksytyjä määräaikaisuuden perusteita ovat:

1. tehtävän luonne (esim. määräaikainen projekti, kausiluonteinen työ)
2. tehtävää vakinaisesti hoitavan henkilön sijaisuus,
3. tehtävien hoidon järjestämiseen liittyvä perusteltu syy (esim. avoimen viran hoito, työllisyysvaroin palkattu henkilö), tai
4. oma pyyntö.

Määräaikaisiin palvelussuhteisiin liittyviä ohjeita löytyy palvelussuhdeoppaasta: <http://lanssi.rovaniemi.fi/Palvelussuhdeopas/Virkamaarayksen-ja-tyosopimuksen-tekeminen/Vakinainen-vai-maaraaikainen>.

Määräaikaisen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pitempiäaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehityskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen. Määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus tulee luultavasti pienenemään.

4. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn edistäminen

Kaupunki tukee henkilökunnan omaehtoista hyvinvointia tukevaa toimintaa verovapaan kulttuuri- ja liikuntaedun kautta. Rovaniemen kaupunki panostaa työkyvyn edistämiseen myös Työssä tapahtuu -toiminnan avulla. Työssä tapahtuu on toimintaohjelma, jota koordinoivat työterveyshuolto ja henkilöstöpalvelut yhdessä. Tavoitteena on henkilökohtaisen terveystarkastuksen avulla puuttua kohdennetummin työkykyä uhkaaviin tekijöihin sekä ennaltaehkäistä terveydellisiä vaivoja.

Rovaniemen kaupunki järjestää työntekijöilleen laajennetut työterveyspalvelut vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyspalvelut kuuluvat kaikille työntekijöille. Työterveyspalvelut ovat työntekijälle maksuttomia, lukuun ottamatta lääkärin tekemiä lausuntoja.

Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä.



Rovaniemen kaupungilla on työkyvyn hallinnan ja aktiivisen tuen toimintamalli, jolla tarkoitetaan koko työuran ajan jatkuvaa, ennakoivaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä. Työkyky koostuu monista tekijöistä, kuten terveydestä, toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, sosiaalisista taidoista, asenteista, motivaatiosta, työoloista ja työn vaatimuksista.

Tarkemmin työhyvinvointiin liittyvistä asioista löytyy Lanssin Työhyvinvointitalosta: <http://lanssi.rovaniemi.fi/Tyontekijalle/Tyohyvinvointi>.

Rovaniemen kaupunki edistää henkilöstönsä työssä jaksamista ja kannustaa omaehtoisuuteen kunnon ja terveyden edistämisessä.

Esimiesten tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu ja joiden osaamisessa voi olla puutteita suhteessa tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Tehtävien uudelleenjärjestely-, irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomautustilanteissa Rovaniemen kaupunki pyrkii sijoittamaan henkilöt osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja järjestää uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Henkilöstöllä on velvollisuus myös itse huolehtia ammattitaidostaan ja osaamisestaan.

Esimiesten rooli osaamisen kehittämisessä

Esimies on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehittämisseskustelussa käydään läpi tehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Esimiehille järjestetään säännöllisesti koulutusta, joissa käydään läpi henkilöstöhallinnon, johtamisen ja esimiestyön sekä muita ajankohtaisia asioita.

Omaehtoisen opiskelun tukeminen

Rovaniemen kaupungin vakituisella henkilöstöllä on mahdollisuus hakea koulutusstipendiä omaehtoiseen koulutukseen henkilöstöhallintoon keskitetysti varatuista määrärahoista. Koulutusstipendien myöntämisperiaatteet ja tarkemmat hakuohjeet ovat menettelytapaohjeen liitteessä 1. Stipendin tarkoituksena on tukea itsenäistä, työajan



ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä opiskelemalla. Stipendi voidaan myöntää myös vuorottelu- ja opintovapaalla tapahtuvaan opiskeluun.

Stipendiä ei myönnetä näyttötutkintona ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/98) mukaisen ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta. Koulustusstipendiä ei myönnetä, jos työntekijä on saanut muita etuisuuksia koulutusta varten mm. virka/työvapaata, koulutuksen kustannusten korvausta tms.

Rovaniemen kaupunki tukee keskitetyn koulutuksen määrärahasta vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön kielioopintoja.

Omaehtoiseen koulutukseen ei haeta koulutuskorvausta.

Lisätietoa löytyy Lanssista henkilöstökoulutuksen ohjeista:

<http://lanssi.rovaniemi.fi/Tyontekijalle/Henkilostokoulutus/Ohjeet>

Työkierron hyödyntäminen

Työkierto eli siirtyminen määräaikaisesti saman työnantajan toiseen yksikköön hoitamaan uutta tehtävää edistää työntekijän ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksia. Työkierto voi tukea työntekijän työkykyä ja jaksamista. Työnantajan kannalta työkierto tarjoaa mahdollisuuden monipuolistaa henkilöstön osaamista ja käyttää henkilöstöresursseja joustavasti. Lisäksi työkierron avulla työnantaja voi tarjota henkilöstölle uusia ammatillisen kehittymisen muotoja. Työkierto tulee suunnitella, aikatauluttaa ja määritellä sille tavoitteet. Kaupunki suhtautuu työkierron toteuttamiseen myönteisesti.

Rovaniemen kaupunki kannustaa henkilöstöään huolehtimaan osaamisensa kehittämisestä ja tukee omaehtoista osaamisen kehittämistä.

5. Arvio ammatillisesta osaamisesta

Henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää lakien ja asetusten edellytykset sekä toiminnan laatuvaatimukset. Rekrytointien yhteydessä kiinnitetään huomioita siihen, että kaupungin toimesta päätettävät kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävien todellisia vaatimuksia. Vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia voivat aiheuttaa mahdolliset lakien muutokset tai toiminnassa tapahtuvat muutokset.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat/tavoitteet vuonna 2019

Kukin toimiala vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisessa osaamisen muutostarpeet arvioidaan ammattialakohtaisesti.

Esimiesten tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että henkilöstö osallistuu koulutuksiin riittävän kattavasti. Koulutukset eivät saa keskittyä pienelle osalle henkilöstöä. Koulutuksiin osallistumiset hyväksytään työyksikön toiminnallisten tarpeiden ja määrärahojen puitteissa. Koulutukset järjestetään mahdollisimman kustannustehokkaasti.



Vuoden 2019 yhteisiä koulutusteemoja ovat:

- Palvelussuhteen elinkaareen liittyvät asiat
- Tietoturva ja tietosuojat, erityisesti yksityisyyden suoja asiakasnäkökulmasta
 - Yhteiset koulutukset omien tietosuojavastaavien toimesta
- Googlen sovellusten hyödyntäminen
- Väkivallan uhkaan varautuminen
- Toiminnan taloudellisuuden ja tuottavuuden parantaminen
 - hankintamenettelyt
 - esimiesten valmentaminen

Kaupunkitasoisena tavoitteena on myös edelleen kehittää henkilöstön osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin toimintatapoja sekä työyhteisötaitoihin, innovatiivisuuteen sekä toiminnan jatkuvaan kehittämiseen liittyviä valmiuksia.

Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, Rovaniemen kaupungin strategisiin tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

6. Suunnitelmien toteuttamisen seuranta

Miten tiedot toteutuneista koulutuksista kerätään?

Henkilöstökoulutukseen osallistumisesta päättää esimies. Koulutushakemus ja – päätös tehdään Personec F ESS -järjestelmässä, koulutustiedot osiossa. Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan järjestelmään kirjattujen tapahtumien sekä toteutettujen koulutusteemojen tietojen kautta vuosittain suunnitelman päivittämisen yhteydessä sekä henkilöstöraportissa.

Koulutusten raportoinnin ja seurannan johdosta tulee kaikki koulutukseen osallistumiset anoa ja hyväksyä sähköisesti, myös alle yhden päivän koulutukset ja verkkokoulutukset.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyteen seurataan työhyvinvointikyselyn yhteydessä.

Koulutuskorvauksen edellytykset

- kyseessä on koulutussuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen
- 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
- työnantaja maksaa koulutusajalta palkkaa
- koulutuskorvausta ei saada tavanomaisesta perehdyttämisestä tai tehtävien omaksumisesta



Rovaniemi

Henkilöstöyksikkö

- kaupunki hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta
- korvaus= 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta (palkkakustannus = kaupungin keskipalkka), jos kaikki Rovaniemen kaupungin työntekijät koulutuksessa 3 pv/vuosi = n. 150 000 €; jos yksi koulutuspäivä/ työntekijää ->n. 50 000 €