



# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Yhteistyötoimikunta 7.12.2022



## Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
2. Henkilöstösuunnitelma	5
2.1. Henkilöstön rakenne ja määrä	5
2.2. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisen periaatteet	7
2.3. Yleiset periaatteet työkyvyn ylläpitämiseen ja etätööhön	7
2.4. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	8
2.5. Työntekijöiden mahdollisuudet työn, opintojen ja perhe-elämän tasapainottamiseen	8
2.6. Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet	8
3. Koulutussuunnitelma	8
3.1. Kaupunginhallituksen alainen toimiala	9
3.1.1. Johtaminen ja omistajaohjaus	10
3.1.2. Hallintopalvelut	10
3.1.3. Talous ja rahoitus	11
3.1.4. Tietohallinto	11
3.2. Kehittämislautakunnan alainen toimiala	11
3.2.1. Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys	12
3.2.2. Kaavoitus	12
3.2.3. Raahen seudun kehitys	12
3.3. Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala	13
3.3.1. Varhaiskasvatuspalvelut	13
3.3.2. Opetuspalvelut	13
3.3.3. Kulttuuripalvelut	14
3.3.4. Vapaa-aikapalvelut	15
3.4. Rakennetun ympäristön lautakunnan alainen toimiala	15
3.4.1. Hallinto	16
3.4.2. Kuntatekniikka	16
3.4.3. Liikuntapalvelut	16
3.4.4. Tilahallinta	17

3.4.5. Ateria- ja puhtauspalvelut _____	17
3.4.6. Maankäyttö ja mittaus _____	18
3.4.7. Rakennus- ja ympäristövalvonta _____	18
3.5 Työsuojeluhenkilöstö ja henkilöstöjärjestöjen edustajat _____	18
3.6. Keskitetty koulutusmääräraha _____	19
3.7. Koulutuspäivien seuranta _____	19
3.8. Koulutuskorvaus ja sen hakeminen _____	20

# 1. Johdanto

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (29.6.2021/449), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä (1136/2013, 1343/2021) ja lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013).

Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu Raahen kaupungin henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen pohjaksi. Ammatillisen osaamisen kehittämisen tarkoituksena on henkilöstölle tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tukee vuosittain laadittava henkilöstöraportti, joka sisältää henkilöstöä koskevaa tilastotietoa virkamiesjohdon, päättäjien ja muiden henkilöstöasioista kiinnostuneiden käyttöön sekä hyödynnettäväksi tulevassa suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Tiedot henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja koulutustarpeista esitetään talousarviorakenteen mukaisesti toimiala- ja tulosalueitasolla. Koulutuspäivien kokonaismäärässä on huomioitu tulosityksiköiden vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrät. Työllistetyt (palkkatukisilla ei ole oikeutta koulutuskorvaukseen) sekä ei-vakituiset oppisopimussuhteiset sisältyvät määräaikaisten määriin. Koulutuspäivien määrät on arvioitu sillä oletuksella, että jokainen työntekijä kouluttautuu kolme päivää vuodessa ja näiden kolmen päivän osalta työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta, mikäli koulutukset ovat suunnitelman mukaisia ja täyttävät muut koulutuskorvauksen saamiselle asetetut edellytykset.

Tulosalueiden ja tulosityksiköiden koulutustarpeita on kartoitettu tulosaluepäälliköille ja tulosityksiköiden esihenkilöille tehdyllä sähköisellä kyselyllä lokakuussa 2022. Koulutussuunnitelma on laadittu saatujen tietojen perusteella henkilöstöhallinnossa marraskuussa 2022. Koulutussuunnitelman pohjalta suunnitellaan vuonna 2023 keskitetysti järjestettävät koulutukset.

Koulutussuunnitelma 2023 toimitetaan toimialoille, jotka osaltaan huolehtivat suunnitelman jalkauttamisesta tulosalueille sekä tulosityksiköille. Suunnitelma on henkilöstön luettavissa kaupungin intrassa Poijussa.

## 2. Henkilöstösuunnitelma

Raahen kaupungin henkilöstöorganisaatio koostuu neljästä toimialasta, jotka ovat kaupunginhallituksen-, kehittämislautakunnan-, tulevaisuuslautakunnan- sekä rakennetun ympäristön alainen toimiala. Toimialat koostuvat edelleen tulosalueista ja -yksiköistä.

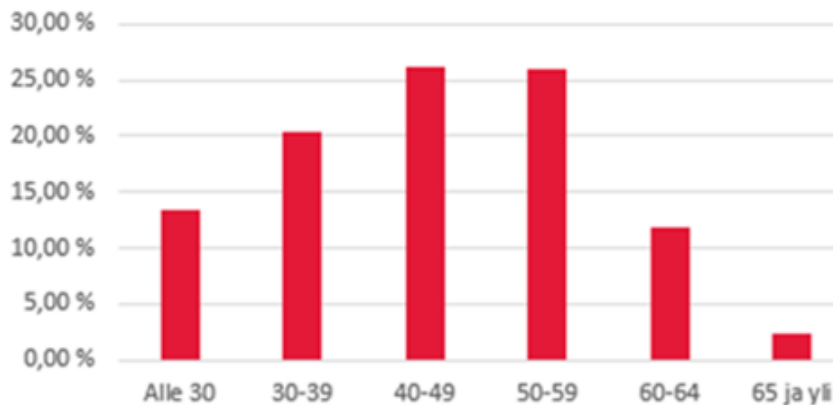
### 2.1. Henkilöstön rakenne ja määrä

Raahen kaupungin palveluksessa työskentelee 21.11.2022 tilanteen mukaisesti 1 214 henkilöä sisältäen vakinaiset, määräaikaiset (sis. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) ja sijaiset. Henkilöstömäärä tulee muuttumaan, sillä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyy 47 henkilöä (ateriapalveluista 24 vakituista + 3 määräaikaista, työllisyyden hoidosta 11 sekä koulukuraattoreita ja -psykologeja 9) vuoden 2023 alusta. Muutoin henkilöstön määrään vaikuttavia toiminnallisia muutoksia tai muutoksia palvelurakenteeseen ei ole tiedossa vuodelle 2023.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Yhteensä
Kaupunginhallituksen alainen toimiala	18	3	3	24
Kehittämislautakunnan alainen toimiala	30	29	3	62
Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala	551	272	38	861
Rakennetun ympäristön alainen toimiala	220	41	6	267
<b>Yhteensä</b>	<b>819</b>	<b>345</b>	<b>50</b>	<b>1214</b>

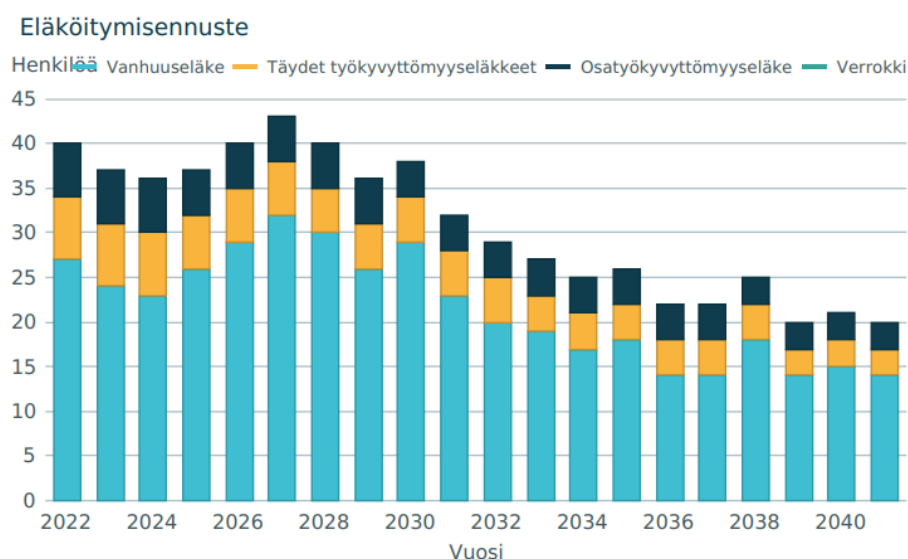
Taulukko 1. Henkilöstön määrä. Lähde: Analytics.

Raahen kaupungin henkilöstön ikärakenne 21.11.2022 tilanteen mukaan on esitetty alla olevassa kuvassa (Kuva 1.).



Kuva 1. Raahen kaupungin henkilöstön ikärakenne. Lähde: Analytics.

Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennusteessa (Kuva 2.) kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2021 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Kuva 2. Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennuste. Lähde: Keva.

## 2.2. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisen periaatteet

Raahen kaupungin palveluksessa henkilöt, joiden tehtävät sisältävät julkisen vallan käyttöä ovat virkasuhteessa kuntaan, muutoin henkilöt palkataan työsuhteeseen. Käytössä on kunta-alalla sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset työaika muodot.

## 2.3. Yleiset periaatteet työkyvyn ylläpitämiseen ja etätööhön

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen sekä työkyvyn ylläpitäminen ovat ensiarvoisen tärkeitä ja tavoittelemisen arvoisia asioita kaupungin koko henkilöstön osalta. Avoin ja keskusteleva vuorovaikutus työyksikössä, työntekijän ja esihenkilön välillä, vuosittain pidettävät kehityskeskustelut, hyväksytyt työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2022-2023 sekä tarvittaessa pidettävät varhaisen tuen keskustelut auttavat huomaamaan työkyvyssä tapahtuneet tai tapahtumassa olevat muutokset jo varhaisessa vaiheessa.

Tiivis yhteistyö henkilöstöpalveluiden, työsuojelun, esihenkilöiden sekä työterveyshuollon kanssa on poikanut toimintamallin, jossa työterveyshuollon ammattilaiset (työterveyshoitaja, työfysioterapeutti, työpsykologi) tarvittaessa tai työpaikkatarkastuskäynnin yhteydessä jalkautuvat työyksiköihin antamaan henkilöstölle ohjausta/keskusteluapua työssä jaksamiseen ja päivittäisessä työssä kohdattaviin haasteisiin, esim. verenpaineen mittaus ja työergonomiaan liittyvät asiat. Toimintamallin on todettu madaltavan kynnystä ottaa jo varhaisemmassa vaiheessa puheeksi työhön liittyvät asiat ja näin edesauttavan monin tavoin työssä jaksamista.

Työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon ja Kelan kanssa yhteistyössä järjestettävillä kuntoutus- sekä kuntoremonttikursseilla. Lisäksi työntekijän omaehtoista hyvinvoinnista huolehtimista tuetaan Smartum-edulla sekä tarjoamalla ilmaisia kuntosalivuoroja ja jumppaa (1krt/vko) Urheilutalo Raahelassa. Kuntokeidas Vesipekassa voi 1.1.2023 alkaen käydä maksutta uimassa 1krt/vko ja sulkapalloa sekä keilausta voi harrastaa alennettuun hintaan. Myös Tanita-kehonkoostumusmittauksen ja PP-ergometritestin saa puoleen hintaan Vesipekasta.

Työkyvyn tukemiseksi on otettu käyttöön vuoden 2022 aikana Tilapäisen työn malli, joka luo uudenlaista toimintakulttuuria, jossa työntekijä voi tehdä työtä voimavarojensa mukaan sairauspoissaolon sijaan.

Henkilöstön osaamisen ja työkyvyn ylläpitämisen kannalta oleelliset ohjeet, mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, perehdyttämis-, viestintä-, tietoturva-, kehityskeskustelu- ja varhaisen tuen ohjeet sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä etätöperiaatteet, ovat luettavissa sisäisessä intrassa.

Raahen kaupungin etätöperiaatteiden (päivitetty 11.5.2022) mukaan toimialat harkitsevat omassa organisaatiossaan sen, onko etätöitä mahdollista tehdä ja minkä tehtävien tekemiseen etätö soveltuu. Etätöön tekemisestä ja sen muodoista sovitaan siihen halukkaan viranhaltijan/työntekijän kanssa

toimialan sisällä laatimalla kirjallinen sopimus, jonka allekirjoittavat työntekijä, lähiesihenkilö ja toimialajohtaja. Etätyöpäiviä ei anota Web-tallennuksesta, mutta etätöistä on sovittava esihenkilön kanssa.

## 2.4. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Työnantajan on varauduttava riittävän ajoissa ikärakenteen muuttumiseen huomioimalla ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet koulutuksissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja sen seurantaan kiinnitetään huomiota myös työterveyshuollon ikäkausitarkastuksissa. Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työtä voidaan räätälöidä työntekijälle soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä, mm. osa-aikatyö tai etätyö.

## 2.5. Työntekijöiden mahdollisuudet työn, opintojen ja perhe-elämän tasapainottamiseen

Työntekijöiden on mahdollista käyttää laissa säädetyt ja työehtosopimuksissa sovitut perhe- ja opintovapaat työn, opintojen ja perhe-elämän tasapainottamiseen. Lisäksi henkilöstön on mahdollista anoa kaupunginjohtajalta viisi (5) päivää palkallista opintovapaata tutkintoon johtavaan koulutukseen.

## 2.6. Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet

Osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamista pidetään tärkeänä ja työtä pyritään pääsääntöisesti jatkamaan entisessä tehtävässä tehtäväkuvaa muokkaamalla. Jos tämä ei ole mahdollista, selvitetään mahdollisuus siirtyä toiseen työpisteeseen omalla toimialalla tai toisiin työtehtäviin toisella toimialalla. Työssä selviämistä tuetaan koulutuksilla ja perehdyttämisellä.

# 3. Koulutussuunnitelma

Henkilöstön ammatillista osaamista sekä koulutustarpeita ovat oman tulosalueensa osalta arvioineet tulosaluepäälliköt ja/tai tulosityksiköiden esihenkilöt. Pääsääntöisesti henkilöstön ammatillinen osaaminen on hyvällä tasolla, mutta selkeää koulutustarvetta esiintyy työssä käytössä oleviin ja uusiin käytöön otettaviin järjestelmiin ja ohjelmistoihin, viestintään (esim. saavutettavuus), työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyen sekä ammatillista osaamista vahvistavaan koulutukseen. Viestinnän, itsensä johtamisen, ensiapukoulutuksen sekä työehtosopimusten ja lainsäädännön muutoksista johtuvien koulutusten tarve nousi myös selkeästi esille.

Vuonna 2023 koko henkilöstön yhteisten koulutusten painopisteenä on ammatillisen osaamisen vahvistaminen, ajankohtaisista yhteiskunnallisista muutoksista sekä lainsäädännön muutoksista syntyvät koulutustarpeet sekä työhyvinvointi. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan oman alansa



ajankohtaiskoulutuksiin sekä ammattitaitoa lisääviin oppisopimuskoulutuksiin. Esihenkilöiden osalta painopisteenä on esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen.

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Tulosalueen johtajille sekä toimialajohtajille lokakuussa 2022 lähetetyssä kyselyssä esitettiin kahdeksan eri keskitetyn koulutuksen koulutuskokonaisuutta (ICT-koulutus, esihenkilökoulutus, työyhteisötaidot, kortit ja luvat, asiakaspalvelukoulutukset, viestintä, markkinointi ja ammatillista osaamista vahvistava koulutus), joihin oli mahdollisuus tehdä koulutusesityksiä. Lisäksi oli mahdollisuus ehdottaa myös muuta toimialakohtaista koulutusta.

Koulutustarpeet ja -suunnitelmat vuodelle 2023 on esitetty toimialueittain tulosaluetasolle jaoteltuina. Laskennallisissa koulutuspäivissä on huomioitu vakinainen sekä määräaikainen henkilöstö sisältäen työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Raahen kaupungin vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön koulutuspäivien arvioitu laskennallinen määrä vuodelle 2023 on 3492 koulutuspäivää (edellisenä vuonna 3186 koulutuspäivää). Koulutuspäivien määrä on arvioitu sillä oletuksella, että jokainen työntekijä (vakinaiset ja määräaikaiset) koulutetaan kolme päivää vuodessa (3 x 6h, täysimääräinen koulutuskorvaus).

### 3.1. Kaupunginhallituksen alainen toimiala

Tulosyksikkö	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2022 / arvio
Johtaminen ja omistajaohjaus	3	0	9
Hallintopalvelut	13	0	39
Talous ja rahoitus	2	0	6
Tietohallinto	4	2	18

Taulukko 2. Lähde: Analytics

### 3.1.1. Johtaminen ja omistajaohjaus

Johtamisen ja omistajaohjauksen tulosalueeseen kuuluvat muu yleishallinto (kaupunginvaltuuston ja hallituksen päätöksenteon valmistelu), kaupunginjohtaja, kaupunginjohtajan sihteeri sekä viestintä.

#### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- kielitaidon ylläpitämistä vahvistavat koulutukset
- sopimusoikeuteen ja toimielinten kokoustekniikkaan sekä eri ohjelmistojen käyttämiseen liittyvät koulutukset

### 3.1.2. Hallintopalvelut

Hallintopalveluiden tulosalueeseen kuuluu yleishallinto (hankintapalvelut, kanslia, arkisto-kirjaamo, monistamo/postitus), henkilöstöpalvelut (keskitetty koulutus, henkilöstöhallinto, henkilöstöpalvelut, eläkkeet, henkilöstöjaosto, työsuojelu ja työterveys), neuvostot, nuorisovaltuusto sekä osallisuus- ja kansalaistoiminta.

#### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työsuojelun yleiset jatkokoulutukset
- uhka- ja vaaratilanteisiin liittyvät koulutukset
- kemikaaliturvallisuuteen, työhyvinvointiin yms. liittyvät toimialakohtaiset koulutukset
- ensiapukoulutus
- epäasialliseen/väkivaltaiseen käytökseen puuttuminen
- psykofyysinen työsuojelukoulutus
- ammattiliiton alueellinen ja valtakunnallinen yt-koulutus
- työn vaarojen arviointikoulutus
- alan lainsäädännön, asetusten ja työehtosopimusten ajankohtaiskoulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- viestintä- ja saavutettavuuskoulutus
- työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia vahvistavat koulutukset
- arkistointiin ja asiahallintaan liittyvät koulutukset
- hankintalain ja sopimusoikeuden osaamisen kehittämiseen sekä hankintaprosessiin liittyvät koulutukset

### 3.1.3. Talous ja rahoitus

Talouden ja rahoituksen tulosalueeseen kuuluvat talouspalvelut.

#### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset, mm. veroennusteisiin ja valtionosuuksiin sekä hyvinvointialueen valmisteluun/kuntavaikutuksiin liittyvät koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

### 3.1.4. Tietohallinto

Tietohallinnon tulosalueeseen kuuluu ICT-palvelut.

#### Koulutustarpeet:

- työehtosopimusten ja lainsäädännön edellyttämät ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset sekä seminaarit
- muut ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät
- käytettävissä oleviin laitteistoihin ja ohjelmistoihin liittyvä koulutus
- esihenkilökoulutus
- työyhteisötaitoihin ja asiakaspalveluun liittyvä koulutus
- viestintään, markkinointiin ja esiintymiseen liittyvät koulutukset
- ensiapukoulutus
- muut toimialakohtaiset koulutukset
- palvelumuotoilu

## 3.2. Kehittämislautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2022 / arvio
Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys	20	15	105
Kaavoitus	5	3	24
Raahen seudun kehitys	5	13	54

Taulukko 3. Lähde: Analytics.

### 3.2.1. Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys

Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys on kehittämislautakunnan alainen tulosalue, johon kuuluvat seuraavat tulosyksiköt: työllisyydenhoito, hanketoiminta, elinkeinot, markkinointi, elinvoimamarkkinointi ja tapahtumatuotanto.

#### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- itsensä johtaminen
- viestintä- ja markkinointikoulutukset sosiaalisen median kanavien ylläpitoon sekä some-markkinointiin
- brändäys ja kampanjasuunnittelu
- työssä tarvittava erityisosaaminen, esim. excel-koulutus

### 3.2.2. Kaavoitus

Kaavoituksen tulosalueeseen kuuluu kaavoitus.

#### Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- käytettävissä olevien ohjelmistojen, mm. Dynasty 10 ja sähköinen arkistointi, koulutukset
- kielenhuoltoon ja viestintään liittyvät koulutukset
- sisäiset perehdyttämiskoulutukset
- työyhteisötaitoihin ja esihenkilötyöhön liittyvä koulutus

### 3.2.3. Raahen seudun kehitys

Raahen seudun kehityksen tulosalueeseen kuuluvat hallinto (kehittämislautakunta), Visit Raahе (matkailu), projektitoiminta sekä Raahen seudun yrityspalvelut.

#### Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset sekä muut ammatillista osaamista vahvistavat toimialakohtaiset koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- digimarkkinointi
- verkkokauppa
- ajankohtaiset lakikoulutukset mm. yritys juridiikasta

- tilinpäätös ym. analyysien koulutukset
- yritysneuvontaan liittyvät ajankohtaiset koulutustarjonta
  - Adobe (dokumentit, esitykset, videot, editointi, kuvankäsittely, saavutettavuustyökalut)
  - verkkopalveluiden kehittäminen
  - verkkosisällön hakukoneoptimointi
  - työsuunnittelu ja ajanhallinta

### 3.3. Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala

Tulosyksikkö	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2022 / arvio
Varhaiskasvatuspalvelut	201	75	828
Opetuspalvelut	301	134	1305
Kulttuuripalvelut	30	6	108
Vapaa-aikapalvelut	36	58	282

Taulukko 4. Lähde: Analytics.

#### 3.3.1. Varhaiskasvatuspalvelut

Varhaiskasvatuspalveluiden tulosalueeseen kuuluvat päivähoidon hallinto, perhepäivähoito, päiväkodit, ryhmäperhepäiväkodit, lasten kotihoidontuki sekä leikkitoiminta.

##### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista ylläpitävä ja vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- luennot työyhteisötäidoista ja muutoksen vaikutuksista työntekijöihin
- viestintäohjeistus
- ensiapukoulutus
- kielikoulutus
- työssä käytettäviin ohjelmistoihin liittyvät koulutukset (mm. O365, sähköposti, Teams, Daisy)
- täydentävä koulutus erilaisten tutkintojen kautta

#### 3.3.2. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden tulosalueeseen kuuluvat hallinto (tulevaisuuslautakunta sekä opetusvirasto), esiopetus/koulut, lukio sekä perusopetus.

Koulutustarpeet:

- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset (mm. KVTES /OVTES)
- opettajien pätevyyteen ja palkkaukseen liittyvät koulutukset sekä koulun lainsäädäntöön liittyvä koulutus
- oppilas- ja opiskelijahuoltolaki, oppilaitosturvallisuuteen liittyvää koulutusta, opettajan valta, vastuut ja velvollisuudet, lastensuojelulakiin liittyvät koulutukset, koulunkäynninohjaajien oikeudet, velvollisuudet ja vastuut
- ammatillista osaamista ylläpitävät ja vahvistavat koulutukset
- ammattitutkinnot
- kuntaviestinnän koulutukset ja immateriaalioikeudet (sisäinen ja ulkoinen viestintä + sosiaalinen media)
- asiakaspalvelukoulutukset haastavan tai kansainvälisen asiakkaan kohtaamisesta
- kielikoulutus
- ensiapukoulutus sekä muiden lain vaatimien lupien mukainen koulutus (esim. alkusammutus, tulityökortti, hygieniapassi ja lääkehoitokoulutus)
- luennot ja koulutukset työyhteisötaitoista sekä muutoksen vaikutuksista työntekijöihin ja työyhteisön hyvinvointiin
- esihenkilöille suunnattu koulutus
- koulutus työssä käytettäviin ohjelmistoihin ja laitteistoihin liittyen sekä verkkosivujen päivittämiseen ja sosiaalisessa mediassa viestimiseen liittyen

**3.3.3. Kulttuuripalvelut**

Kulttuuripalveluiden tulosalueeseen kuuluvat kulttuuripalvelut, museopalvelut sekä kirjastopalvelut.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- tietotekniikkakoulutus työssä käytettävien järjestelmien ja sähköisen materiaalin sekä kotisivujen päivittämiseen ja sosiaalisen mediassa viestimiseen liittyen
- muutos- ja mentorointikoulutus esimiehille
- työyhteisötaitoihin liittyvä koulutus
- ensiapukoulutus
- asiakaspalvelu koulutus
- viestinnän ja markkinoinnin koulutus
- muut toimialakohtaiset koulutukset

### 3.3.4. Vapaa-aikapalvelut

Vapaa-aikapalveluiden tulosalueeseen kuuluvat nuorisopalvelut, vapaa sivistystyö ja taiteen perusopetus (Raahe-opisto, Taiteen perusopetus, Musiikkiopisto).

#### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- tietotekniikkakoulutus työssä käytettävien laitteiden, järjestelmien ja sähköisen materiaalin sekä kotisivujen päivittämiseen ja sosiaalisen median käyttämiseen liittyen
- esihenkilökoulutus
- tulityö- ja ensiapukoulutus
- hygieniapassin suorittaminen
- työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen koulutusta
- itsensä johtaminen ja resilienssi työelämässä-koulutus
- asiakaspalvelukoulutus
- sisäisen ja ulkoisen viestinnän koulutus sekä markkinointikoulutus
- muut toimialakohtaiset koulutukset

### 3.4. Rakennetun ympäristön lautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2022 / arvio
Hallinto	11	1	36
Kuntatekniikka	25	5	90
Liikuntapalvelut	41	1	126
Tilahallinta	15	5	60
Ateria- ja puhtauspalvelut	113	24	411
Maankäyttö ja mittaus	12	2	42
Rakennus- ja ympäristövalvonta	8	2	30

Taulukko 5. Lähde: Analytics.

### 3.4.1. Hallinto

Hallinnon tulosalueeseen kuuluu hallinto ja toimistopalvelut.

#### Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuva sekä muu ammatillista osaamista vahvistava ja täydentävä koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- hankintaa, rakentamisen tiedonantovelvollisuutta ja tietosuojaa koskevien lakien muutoksiin liittyvä koulutus
- sähköiseen asianhallintaan, arkistointiin ja varastokirjanpitoon liittyvät koulutukset
- työyhteisötaitoihin, työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvät koulutukset
- työssä käytettävien järjestelmien ja sähköisen materiaalin sekä kotisivujen päivittämiseen ja käyttämiseen liittyväkoulutus, erityisesti Dynasty 10 ja Teams
- esihenkilökoulutus (esim. lähiesihenkilön tutkinto)
- ensiapukoulutus
- viestinnän koulutus
- Kuntien varautumisen peruskurssi / Pelastusopisto / 2 päivää (tekninen johtaja)

### 3.4.2. Kuntatekniikka

Kuntatekniikan tulosalueeseen kuuluvat liikennealueet, ympäristö- ja liikunta-alueet, kone- ja varastopalvelut sekä jätehuolto.

#### Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuva sekä muu ammatillista osaamista vahvistava ja täydentävä koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- tietotekniikkakoulutus työssä käytettävien järjestelmien käyttämiseen liittyen
- työyhteisötaitoihin liittyvä koulutus
- viestinnän ja sosiaalisen median koulutus (sisällöntuotanto ja reklamaatioiden käsittely)
- hankinta- ja esihenkilökoulutus
- ensiapu- ja turvallisuusalan sekä muut lain vaatimien lupien koulutukset
- ammattitutkinnot

### 3.4.3. Liikuntapalvelut

Liikuntapalveluiden tulosalueeseen kuuluvat Kuntokeidas Vesipekan ja Arina Areenan ylläpito- ja kunnossapitohenkilöstö sekä liikuntapaikat, kuten jäähalli, Urheilutalo Raahela, ulkokentät, ladut, luontopolut ja uimarannat, sekä niissä työskentelevät henkilöt. Lisäksi ohjaus- ja asiakaspalvelu, kuten Urheilutalo Raahelan ja Kuntokeidas Vesipekan liikunnanohjaus- ja asiakaspalveluhenkilöstö. Osa henkilöstöstä tekee vuorotyötä, joten tämä olisi hyvä huomioida osassa koulutuksia mahdollisuuksien mukaan.



Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- ensiapukoulutus
- tilityö- ja turvallisuuskorttikoulutus + muut alan korttikoulutukset
- asiakaspalvelukoulutukset
- tietotekninen koulutus
- ammattitutkinnot
- muut toimialakohtaiset koulutukset

**3.4.4. Tilahallinta**

Tilahallinnan tulosalueeseen kuuluvat rakennuttaminen ja kiinteistöhoito.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työssä käytettävien tietoteknisten laitteistojen ja järjestelmien käyttämiseen liittyvä koulutus
- työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin tähtäävä koulutus
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut turvallisuuskoulutukset
- rakentamisen ja rakennuttamisen koulutukset sekä kiinteistöhoitoon, talotekniikan ja automaation lisäkoulutukset ja erityisosaamiset

Koulutustarve kiinteistöhoitossa kohdistuu lähinnä lakisääteisten koulutuksien määräaikaisiin päivityksiin (Ensiapu- ja tilityökortit, sekä muut työturvallisuuden koulutukset). Rakennuttamisen suurin koulutustarve on rakentamisen, rakentamismääräysten ja YSE:n osa-alueiden tietämystä ja määräyksien tuntemista tukeva koulutus.

**3.4.5. Ateria- ja puhtauspalvelut**

Ateria- ja puhtauspalveluiden tulosalueeseen kuuluvat ateriapalvelut ja puhtauspalvelut.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuva sekä ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- ruokakasvatukseen/hyvinvointitehtävään ohjaavat koulutukset sekä ruokatuotannon ja puhtauspalvelun laadunkehittämisen koulutukset
- ohjelmistokoulutukset käytössä oleviin ohjelmistoihin
- asiakaspalvelukoulutukset
- työhyvinvoinnin johtamiseen ja henkilöstön jaksamiseen liittyvät koulutukset

- esihenkilö- ja johtamiskoulutus, lean-johtaminen
- viestintä (sisäinen ja ulkoinen), media ja nettisivujen päivittämien
- ammattitutkinnot
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut lain vaatimat koulutukset
- erityistyöntekijä/ vajaakuntoinen/ maahanmuuttaja työyhteisössä

#### 3.4.6. Maankäyttö ja mittaus

Maankäytön ja mittauksen tulosalueeseen kuuluu maankäyttö ja mittaus.

##### Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuva sekä ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työssä käytettävien laitteistojen ja ohjelmistojen sekä sähköisen materiaalin ja kaupungin verkkosivujen päivittämiseen ja käyttämiseen liittyväkoulutus
- työyhteisö- ja esihenkilötaitojen koulutus
- asiakaspalvelukoulutukset
- esihenkilökoulutus
- viestintä ja sosiaalinen media (rekrytointi)
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut lain vaatimat koulutukset

#### 3.4.7. Rakennus- ja ympäristövalvonta

Rakennus- ja ympäristövalvonnan tulosalueeseen kuuluu rakennusvalvonta ja ympäristövalvonta.

##### Koulutustarpeet:

- työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön liittyvä koulutus
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- hyvän virkamieskielen koulutus
- työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyvä koulutus

### 3.5 Työsuojeluhenkilöstö ja henkilöstöjärjestöjen edustajat

##### Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit

### 3.6. Keskitetty koulutusmääräraha

Henkilöstöpalveluiden talousarvioon on varattu vuodelle 2023 keskitetty koulutusmääräraha. Keskitetty koulutusmääräraha käytetään pääsääntöisesti organisaation yhteisiin koulutuksiin. Yhtäläisen osallistumismahdollisuuden lisäksi tällä varmistetaan, että kaikille organisaation osa-alueille tarjotaan samansisältöistä informaatiota samasta aihealueesta. Yhteiset koulutukset tarjoavat myös vertaistukea sekä mahdollisuuden verkostoitua. Keskitetysti järjestettävistä koulutuksista tiedotetaan intrassa ja viikkotiedotteessa sekä esihenkilöinfoissa.

Tulosalueet ja -yksiköt voivat myös anoa itse järjestämiensä koulutusten kustannusten korvaamista joko osittain tai kokonaan keskitetystä koulutusmäärärahasta. Kirjallinen vapaamuotoinen hakemus tulee toimittaa henkilöstöpalveluihin ([henkilostopalvelut@raahe.fi](mailto:henkilostopalvelut@raahe.fi)) hyvissä ajoin ennen koulutuksen ajankohtaa. Hakemuksesta tulee käydä ilmi koulutuksen järjestäjä, aihe ja ajankohta, osallistujat, koulutuksesta aiheutuvat kustannukset sekä perustelut koulutukselle. Hakemus käsitellään henkilöstöhallinnossa, jonka jälkeen hakemukseen annetaan kirjallinen vastaus siitä, voidaanko koulutus maksaa kokonaan tai osittain keskitetystä koulutusmäärärahasta. Pääsääntönä on, että keskitettyä koulutusmäärärahaa kohdennetaan tasapuolisesti eri toimialoille koulutuksiin, joihin osallistuu useampi henkilö.

Koulutusten organisoiminen keskitetysti ei poista mahdollisuutta järjestää yksittäisiä koulutuksia tulosalueiden omin talousarviomäärärahoihin. Itsejärjestettävistä koulutuksista tulee selvittää mahdollinen kilpailutus hankintapalveluiden kanssa.

Työntekijöiden toivotaan osallistuvan oman alansa koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäiviin, joista saa alan ajankohtaista tietoa sekä mahdollisuuden verkostoitua muiden alan ammattilaisten kanssa. Nämä koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät kustannetaan yksiköiden omista määrärahoista, joista on sovittava hyvissä ajoin oman esihenkilön kanssa.

### 3.7. Koulutuspäivien seuranta

Koulutuspäivien seuranta tapahtuu henkilötasolla Web Tallennukseen tehtyjen koulutushakemusten perusteella. Koulutukseen osallistuvien tulee tehdä jokaisesta koulutuksesta koulutushakemus Web Tallennuksessa. Toteutuneet koulutuspäivät saadaan tätä kautta koulutuskorvaushakemukseen. Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta palkallisista koulutuspäivistä.

Vuoden aikana toteutuneet koulutukset ja niistä aiheutuneet kustannukset esitetään kyseisen vuoden henkilöstöraportissa.

### 3.8. Koulutuskorvaus ja sen hakeminen

Koulutuskorvaus perustuu lakiin (1140/2013) koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset:

1) Koulutussuunnitelma

- Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä siten, että työntekijän kuuluminen kyseiseen ryhmään on selvästi määriteltävissä.

2) Koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista

- Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.
- Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua ja koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa.
- Koulutus voi olla työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (kuten ulkopuolisen järjestämät kurssit, seminaarit, konferenssit), sisäistä koulutusta tai lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tarvittavien lupien suorittamista.
- Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

3) Koulutuksen kesto koskevat edellytykset täyttyvät ja koulutuksen ajalta maksetaan palkkaa

- Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta päivältä. Koulutuspäivien laskenta on työntekijäkohtaista, joten eri työntekijöiden koulutusjaksoja ei voida laskea yhteen.
- Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta. Koulutuksen on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään tunnin. Yli puolen tunnin ruokatauko vähentää koulutuspäivän pituutta.
- Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työntekijöille maksettavan palkkaa koulutukseen osallistumisajalta.
- Koulutuskorvausta ei saa koulutuksesta, johon työntekijä on osallistunut loma- tai vapaa-aikanaan.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai tavanomaisesta työnopastuksesta (esim. uuden tai työtehtäviään vaihtavan työntekijän perehdyttäminen), jota annetaan uusien laitteiden, työmenetelmien ja työohjeiden käyttöönoton yhteydessä. Korvausta voi kuitenkin hakea, jos esimerkiksi uusien laitteiden tai työmenetelmien käyttöönoton yhteydessä työntekijöille järjestetään erillinen koulutustilaisuus tai kurssi. Palkkatuella palkattujen henkilöiden koulutuksista ei makseta koulutuskorvausta.

Henkilöstöhallinto anoo koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä toteutuneiden koulutusten perusteella. Vuonna 2021 toteutuneita koulutuspäiviä oli 1422, joista Työllisyysrahasto maksoi koulutuskorvausta 27 558,36 €. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus jaetaan kirjanpidossa tulosaluetasolle toteutuneiden koulutuspäivien suhteessa käytettäväksi esim. tyhy-toimintaan.