



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Yhteistyötoimikunta xx.xx.2023



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	2
1. Johdanto	4
2. Henkilöstösuunnitelma	5
2.1. Kaupunkistrategia	5
2.2. Henkilöstön rakenne ja määrä	6
2.3. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisen periaatteet	8
2.4. Yleiset periaatteet työkyvyn ylläpitämiseen	8
2.5. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	9
2.6. Työntekijöiden mahdollisuudet työn, opintojen ja perhe-elämän tasapainottamiseen	9
2.7. Osatyökykyisten työllistämisen periaatteet	9
3. Koulutussuunnitelma	10
3.1. Kaupunginhallituksen alainen toimiala	11
3.1.1. Johtaminen ja omistajaohjaus	11
3.1.2. Hallintopalvelut	11
3.1.3. Talous ja rahoitus	12
3.1.4. Tietohallinto	12
3.2. Kehittämislautakunnan alainen toimiala	13
3.2.1. Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys	13
3.2.2. Kaavoitus	13
3.2.3. Raahen seudun kehitys	14
3.3. Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala	14
3.3.1. Varhaiskasvatuspalvelut	14
3.3.2. Opetuspalvelut	15
3.3.3. Kulttuuripalvelut	15
3.3.4. Vapaa-aikapalvelut	16
3.4. Rakennetun ympäristön lautakunnan alainen toimiala	16
3.4.1. Hallinto	17
3.4.2. Kuntatekniikka	17
3.4.3. Liikuntapalvelut	18
3.4.4. Tilahallinta	18

3.4.5. Ateria- ja puhtauspalvelut _____	18
3.4.6. Maankäyttö ja mittaus _____	19
3.4.7. Rakennus- ja ympäristövalvonta _____	19
3.5 Työsuojeluhenkilöstö ja henkilöstöjärjestöjen edustajat _____	20
3.6. Keskitetty koulutusmääräraha _____	20
3.7. Koulutuspäivien seuranta _____	20
3.8. Koulutuskorvaus ja sen hakeminen _____	21

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 kehittämisestä (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 kaupungin 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.

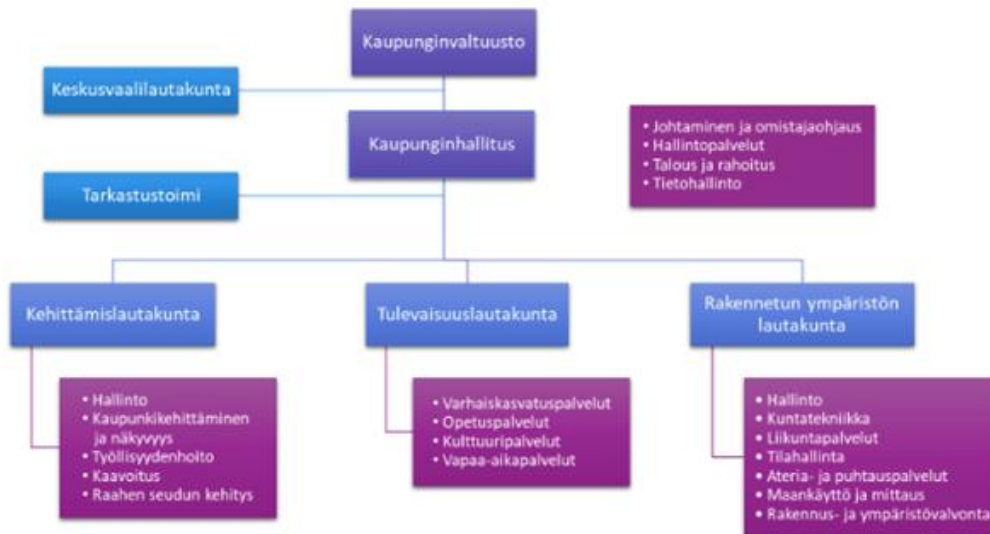
Tiedot henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja koulutustarpeista esitetään talousarviorakenteen mukaisesti toimiala- ja tulosalueitasolla. Koulutuspäivien kokonaismäärässä on huomioitu tulosityksiköiden vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrät. Työllistetyt sekä ei-vakituiset oppisopimussuhteiset sisältyvät määräaikaisten määriin. Koulutuspäivien määrät on arvioitu sillä oletuksella, että jokainen työntekijä koulutetaan 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. Koulutuskorvausta ei voi saada niiden työntekijöiden koulutuksesta, joiden palkkakustannuksiin on myönnetty palkkatukea.

Tulosalueiden ja tulosityksiköiden koulutustarpeita on kartoitettu lokakuussa 2023 tehdyllä sähköisellä kyselyllä. Koulutussuunnitelma on laadittu saatujen tietojen perusteella henkilöstöhallinnossa marraskuussa 2023. Koulutussuunnitelman pohjalta suunnitellaan vuonna 2024 keskitetysti järjestettävät koulutukset.

Koulutussuunnitelma 2024 toimitetaan toimialoille, jotka osaltaan huolehtivat suunnitelman jalkauttamisesta tulosalueille sekä tulosityksiköille. Suunnitelma on henkilöstön luettavissa kaupungin sisäisessä 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.



Kuva 1. Raahen kaupungin organisaatiorakenne 2024

2.1. Kaupunkistrategia

Kaupunkistrategia perustuu Raahen kaupungin asettamiin arvoihin: rohkeus, vastuullisuus, tasapuolisuus ja yhteisöllisyys. Arvot auttavat meitä luomaan eettisen ja motivoivan työympäristön, jossa henkilöstö voi kukoistaa ja työyhteisö voi saavuttaa menestystä pitkällä aikavälillä

Olemme avoinna uusille ideoille, tartumme haasteisiin ja teemme päätöksiä, vaikka ne olisivat vaikeita. Edistämme muutoksen hyväksymistä ja innovaatioita. Otamme vastuuta omista teoista ja päätöksistä, pidämme huolta ympäristöstä ja yhteiskunnasta, jossa toimimme. Kohtelemme kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Työskentelemme yhdessä yhteisen päämäärän eteen, ja viestintämme on avointa.

Kaupunkistrategiamme mukainen visiomme on olla paras omille, kaunis vieraille ja hyvä kaikille. Meillä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö organisaatiossa ja koko alueella.

Vahvistamme oman henkilöstömme osaamista turvataksemme laadukkaat ja toimivat palvelut ja prosessit. Tuemme ja vahvistamme henkilöstömme osaamista ja kehittymistä hyödyntämällä eri

koulutuspolkuja. Panostamme henkilöstömme ammatti- ja viestintätaitojen kehittämiseen sekä muutamme esihenkilöiden roolia valmentavaan suuntaan, jotta jokainen työntekijä pääsee osallistumaan toiminnan kehittämiseen.

Toimimme aktiivisessa vuorovaikutuksessa yritysten kanssa varmistaaksemme osaavan työvoiman saatavuuden ja tartumme aktiivisesti tarjolla oleviin kehittämis- ja yhteistyömahdollisuuksiin.

Ennakoimme ja reagoimme nopeasti muuttuviin tarpeisiin kehittämällä organisaation toimintatapoja järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti. Tavoitteena on toimintakykyisempi, tuloksellisempi ja tehokkaampi työyhteisö, jossa ihmisten on hyvä olla.

Strategiaan on liitetty mittarit, jotta voidaan nähdä strategian toimintaa eri osa-alueilla. Toimenpideohjelman avulla strategiassa esitetyt tavoitteet saadaan konkreettisiksi toimenpiteiksi, ja jalkautettua henkilöstölle organisaation sisällä sekä koko kaupungissa. Strategian toteutumista seurataan vuosittain säännöllisesti.

2.2. Henkilöstön rakenne ja määrä

Raahen kaupungin palveluksessa työskentelee 30.11.2023 tilanteen mukaisesti 1179 henkilöä sisältäen vakinaiset, määräaikaiset (sis. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) ja sijaiset. Henkilöstön määrään vaikuttavia toiminnallisia muutoksia tai muutoksia palvelurakenteeseen ei ole tiedossa vuodelle 2024.

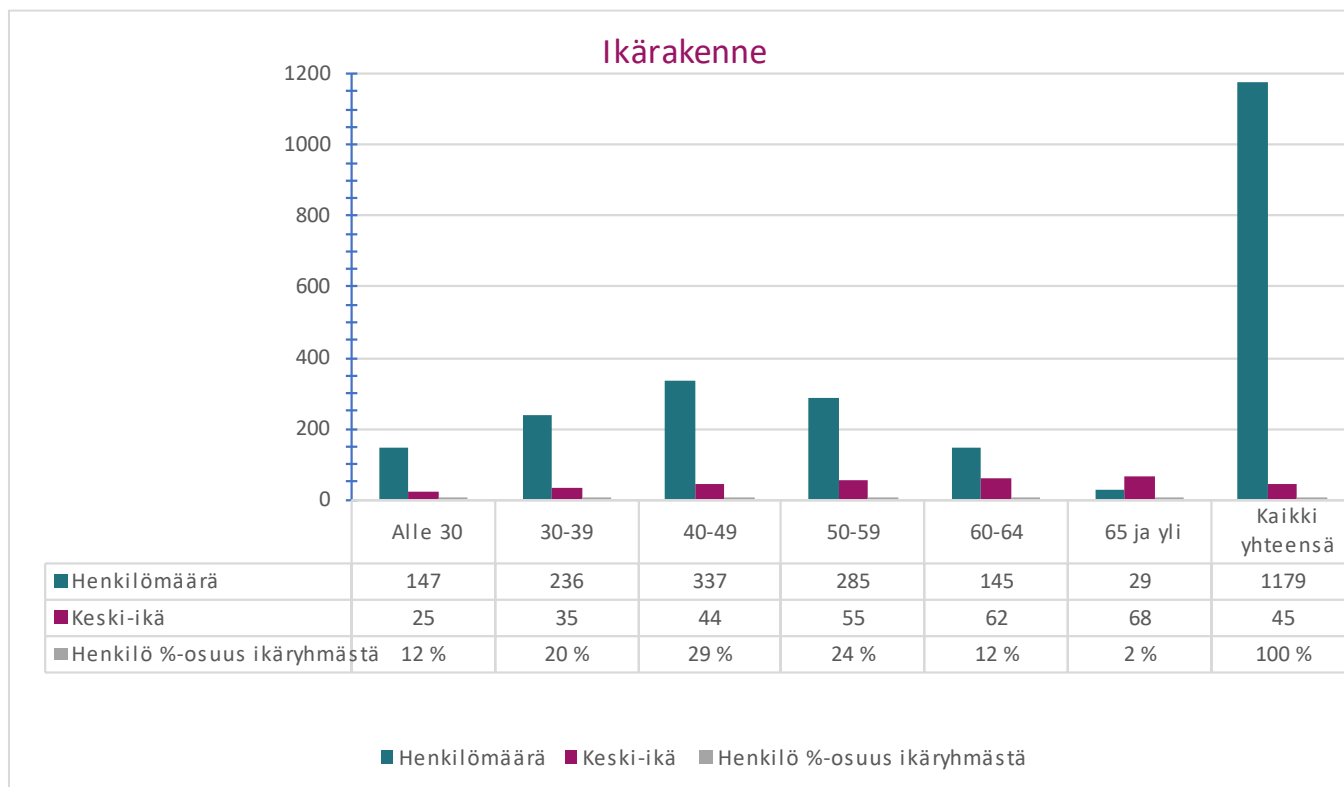
Vuoden 2025 alusta TE-palvelut siirtyvät valtiolta kuntiin. Uudistuksen tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää työnhakijoiden nopeaa työllistymistä hyödyntämällä kuntien palvelutarjonnan kaikkia mahdollisuuksia. Uudistuksessa kunnille siirretään pääosa nykyisin TE-toimistojen vastuulla olevista henkilöasiakas- sekä työnantaja- ja yrityspalveluista. TE-palveluiden siirtyessä kuntiin myös TE-toimistojen henkilöstö siirtyy kuntien palvelukseen liikkeenluovutuksella.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Yhteensä
Kaupunginhallituksen alainen toimiala	25	7	0	32
Kehittämislautakunnan alainen toimiala	21	17	1	39
Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala	540	282	41	863
Rakennetun ympäristön alainen toimiala	200	42	3	245

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Yhteensä
Yhteensä	786	348	45	1179

Taulukko 1. Henkilöstön määrä. Lähde: Analytics.

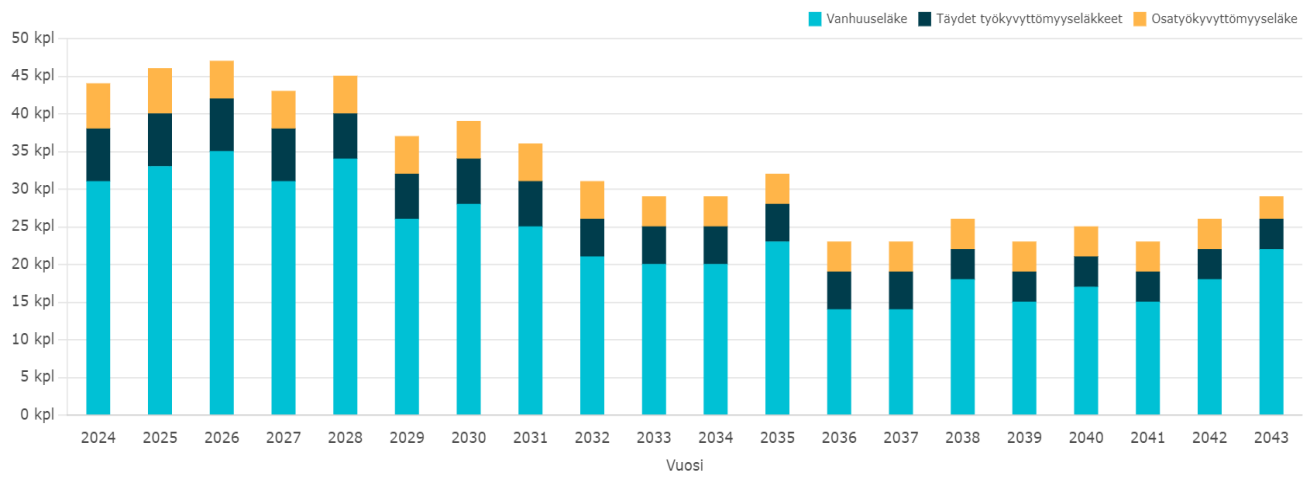
Raahen kaupungin henkilöstön ikärakenne 30.11.2023 tilanteen mukaan on esitetty alla olevassa kuvassa (Kuva 2.).



Kuva 2. Raahen kaupungin henkilöstön ikärakenne. Lähde: Analytics.

Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennusteessa (Kuva 3.) kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2022 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 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 täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Saavutettuasi alimman vanhuuseläkeiän voit jäädä vanhuuseläkkeelle.

Eläköitymisennuste



Kuva 3. Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennuste. Lähde: Keva.

Työntekijän eläkesuunnitelmista on tärkeää kysyä hyvissä ajoin. Kehityskeskustelun yhteydessä on hyvä ottaa asian puheeksi, jossa voidaan käydä läpi, onko työntekijä ajatellut jäävänsä eläkkeelle heti, kun se on mahdollista vai haluaisiko hän jatkaa työssä pidempään. Toisaalta työntekijä voi haluta jäädä eläkkeelle osittain lyhentämällä työaika.

2.3. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisen periaatteet

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

Raahen kaupungin etätyöperiaatteiden mukaan toimialat harkitsevat omassa organisaatiossaan sen, onko etätyötä mahdollista tehdä ja minkä tehtävien tekemiseen etätyö soveltuu. Etätyön tekemisestä ja sen muodoista sovitaan siihen halukkaan viranhaltijan/työntekijän kanssa toimialan sisällä laatimalla kirjallinen sopimus, jonka allekirjoittavat työntekijä, lähiesihenkilö ja toimialajohtaja. Etätöistä on sovittava esihenkilön kanssa.

2.4. Yleiset periaatteet työkyvyn ylläpitämiseen

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, työhyvinvointisuunnitelma sekä tarvittaessa pidettävät varhaisen tuen keskustelut auttavat huomamaan 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 käydä maksutta uimassa 1krt/vko ja sulkapalloa sekä keilausta voi harrastaa alennettuun hintaan. Myös Tanita-kehonkoostumusmittauksen ja PP-ergometri-testin saa puoleen hintaan Vesipekasta.

Työkyvyn tukemiseksi Raahen kaupungilla on käytössä Tilapäisen työn malli, jonka tarkoituksena on toimintakulttuuri, jossa työntekijä voi tehdä työtä voimavarojensa mukaan sairauspoissaolon sijaan.

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

2.5. 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 sekä työpaikkojen vaarojen ja riskien arvioinnissa. Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työtä voidaan räätälöidä työntekijälle soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä, mm. osa-aikatyö tai etätö.

2.6. 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.

2.7. 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

Tulosalueet ovat arvioineet henkilöstön ammatillista osaamista sekä koulutustarpeita. Pääsääntöisesti henkilöstön ammatillinen osaaminen on hyvällä tasolla, mutta selkeää koulutustarvetta esiintyy kaikilla toimialoilla erityisesti esihenkilötyön vahvistamiseen. Koulutustarvetta esiintyy myös järjestelmiin, ohjelmistoihin, sähköiseen arkistointiin, työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyen sekä ammatillista osaamista vahvistavaan koulutukseen. Selkeästi esille, aikaisempien vuosien tapaan, nousi tarve työehtosopimusten ja lainsäädännön muutoksista johtuviin koulutuksiin.

Vuonna 2024 koko henkilöstön yhteisten koulutusten painopisteenä on ammatillisen osaamisen vahvistaminen, ajankohtaisista yhteiskunnallisista muutoksista sekä lainsäädännön muutoksista syntyvät koulutustarpeet, työhyvinvointi sekä työyhteisötaidot. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan oman alansa ajankohtaiskoulutuksiin sekä ammattitaitoa lisääviin oppisopimuskoulutuksiin. Esihenkilöiden koulutuksia tullaan lisäämään voimakkaasti ja 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. Työhyvinvointikyselyssä 2023 on noussut esille stressin ja kiireen aiheuttamaa työhyvinvoinnin alenemaa, johon vastataan muun muassa toteuttamalla ajanhallintakoulutusta.

Toimialoille lokakuussa 2023 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 2024 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 2024 on 3537. Koulutuspäivien määrä on arvioitu sillä oletuksella, että jokainen

työntekijä (vakinaiset ja määräaikaiset) koulutetaan kolme päivää vuodessa (3 x 6 tuntia, täysimääräinen koulutuskorvaus).

3.1. Kaupunginhallituksen alainen toimiala

Tulosyksikkö	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2024 / arvio
Johtaminen ja omistajaohjaus	3	0	9
Hallintopalvelut	16	2	54
Talous ja rahoitus	3	0	9
Tietohallinto	4	4	24
Yhteensä	26	6	96

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
- 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
- työlainsäädäntöön ja työehtosopimukseen liittyvät koulutukset
- sähköisen arkiston käyttöönottoon ja asiahallintaan liittyvät koulutukset
- kemikaaliturvallisuuteen, työhyvinvointiin yms. liittyvät toimialakohtaiset koulutukset
- ensiapukoulutus
- epäasialliseen/väkivaltaiseen käytökseen puuttuminen
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- viestintä- ja saavutettavuuskoulutus
- työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia vahvistavat 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
- lainsäädäntöön 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
- digitalisaatioon, datatalouteen, tekoälyyn, robotiikkaan ja automatiikkaan liittyvät koulutukset
- käytettävissä oleviin laitteistoihin ja ohjelmistoihin liittyvä koulutus
- esihenkilökoulutus
- työyhteisötaitoihin 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 2024 / arvio
Hallinto	1	1	6
Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys	7	8	45
Kaavoitus	6	3	27
Raahen seudun kehitys	7	6	39
Yhteensä	21	39	117

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 ja sähköinen arkistointi, koulutukset
- sisäiset perehdyttämiskoulutukset
- työyhteisötaitoihin ja esihenkilötyöhön liittyvä koulutus

3.2.3. Raahen seudun kehitys

Raahen seudun kehityksen tulosalueeseen kuuluvat hallinto (kehittämislautakunta), Visit Raahel (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
- ajankohtaiset lakikoulutukset mm. yritys juridiikasta
- tilinpäätös ym. analyysien koulutukset
- yritysneuvontaan liittyvät ajankohtaiset koulutustarjonta

3.3. Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala

Tulosyksikkö	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2024 / arvio
Varhaiskasvatuspalvelut	161	120	843
Opetuspalvelut	311	138	1347
Kulttuuripalvelut	30	4	102
Vapaa-aikapalvelut	38	61	297
Yhteensä	540	323	2589

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 työyhteisötaitoista ja muutoksen vaikutuksista työntekijöihin
- esihenkilökoulutus
- sosiaalinen media

- ensiapukoulutus
- kielikoulutus
- työssä käytettäviin ohjelmistoihin liittyvät koulutukset
- täydentävä koulutus erilaisten tutkintojen kautta
- työyhteisötaitoihin liittyvät koulutukset

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
- 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
- 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
- esihenkilökoulutus
- työssä käytettäviin ohjelmistoihin liittyvät koulutukset

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
- lainsäädäntöön liittyvät koulutukset
- käytettävien laitteiden, ohjelmistojen, järjestelmien ja sähköisen materiaalin käyttämiseen liittyvät koulutukset
- esihenkilökoulutus
- ensiapukoulutus
- työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen koulutusta
- sosiaalinen media
- muut toimialakohtaiset koulutukset

3.4. Rakennetun ympäristön lautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2024 / arvio
Hallinto	10	0	30
Kuntatekniikka	26	1	81
Liikuntapalvelut	42	7	147
Tilahallinta	17	9	78
Ateria- ja puhtauspalvelut	85	25	330
Maankäyttö ja mittaus	13	1	42
Rakennus- ja ympäristövalvonta	7	2	27

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2024 / arvio
Yhteensä	200	45	735

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
- lainsäädännöstä johtuvat koulutukset
- ensiapukoulutus
- esihenkilökoulutus
- tulityö- ja turvallisuuskorttikoulutus + muut alan korttikoulutukset
- tietotekninen koulutus
- viestintäkoulutukset mm. sosiaalinen media ja ulkoinen viestintä
- 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 määräaikaan päivityksiin (Ensiapu- ja tulityökortit, 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 puh-
tauspalvelun laadunkehittämisen koulutukset
- ohjelmistokoulutukset käytössä oleviin ohjelmistoihin
- asiakaspalvelukoulutukset
- työyhteisötaidot
- esihenkilökoulutus
- asiakaspalvelu
- viestintä
- ammattitutkinnot
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut lain vaatimat koulutukset
- erityistyöntekijä/ vajaakuntainen/ 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 koulu-
tus
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työssä käytettävien laitteistojen ja ohjelmistojen sekä sähköisen materiaalin ja kaupungin verk-
kosivujen 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 2024 keskitetty koulutusmääräraha. Keskitetty koulutusmääräraha käytetään pääsääntöisesti organisaation yhteisiin koulutuksiin. Keskitetyillä koulutuksilla 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) 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 koulutuksia tulosalueiden omin talousarviomäärärahoin. 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 kestoja 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 2022 toteutuneita koulutuspäiviä oli 1514, joista Työllisyysrahasto maksoi koulutuskorvausta 28 812,93 €. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus jaetaan kirjanpidossa tulosaluetasolle toteutuneiden koulutuspäivien suhteessa käytettäväksi esim. tyhy-toimintaan.