



KOULUTUSSUUNNITELMA 2023

1.1. Koulutussuunnitelman yleiset perusteet

Koulutussuunnitelman tavoitteena on henkilöstön yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet.

Koulutussuunnitelma on yleinen suunnitelma, jonka pohjalta henkilöstön koulutus on suunnitelmallista ja sen toteutumista voidaan seurata sekä raportoida.

Tavoitteena on, että Juuan kunnassa on ammattitaitoinen, jatkokoulutettu henkilöstö.

Koulutukset tapahtuvat koulutussuunnitelman mukaisesti ja koulutusten toteutumista seurataan.

Jokainen sitoutuu oman ammattitaidon uudistamiseen ja osaamisen kehittämiseen.

1.2. Henkilökunnan osaamisen kehittämisen keinot

Keskeisenä tavoitteena on henkilökunnan osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus ja jatkuvuus sekä seuranta.

Keskeisiä osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm:

- perehdyttäminen
- kehityskeskustelut
- ammatillisen kehittymisen kartoitus mm. kehityskeskustelun yhteydessä
- työyksiköiden tarpeita tukeva täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus
- työpari- ja tiimityöskentely
- työnohjaus
- työnkierto
- erilaiset kehittämishankkeet
- työkykyä ylläpitävä toiminta

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on keskeinen osa työyhteisön johtamis- ja kehittämistyötä. Esimiehet käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Keskustelun tarkoituksena on tarkastella työn tavoitteita, arvioida työn tuloksia ja tukea työssä onnistumista.

Koulutustarpeet käydään vuosittain läpi kehityskeskustelussa ja kirjataan ylös. Tarkoituksenmukaiset koulutusvaihtoehdot käydään tarvittaessa läpi yhdessä esimiehen kanssa ja esimies päättää koulutuksen hyväksymisestä. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Kaikki koulutukset merkitään Populukseen, jotta koulutusten toteutumista voidaan seurata. Toimialat seuraavat koulutusten toteutumista.

Toimialajohtajat seuraavat kehityskeskustelujen toteutumista toimialallaan.

Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2023

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä osastojen tarpeiden mukaisiin ajankohtaisiin koulutuksiin.

Kunnan henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyviä keskeisiä koulutuskohteita ovat toimialoittain mm. seuraavat koulutukset:

Koko kuntaa koskevia koulutuksia:

- Dynastyn ja sähköisen arkistoinnin koulutukset
- työsuojelukoulutukset

Hallinto-osaston koulutuksia:

- kirjanpidon vuosittaiset koulutukset
- henkilöstöhallinnon koulutukset
- johtamisen ja hallinnon koulutukset
- arkistokoulutukset
- sähköisen tiedonhallinnan koulutukset
- tietosuoja- ja tietohallintokoulutukset
- asiakaspalvelukoulutukset

Hyvinvoinnin toimialan koulutuksia:

- esimies- ja tiimivalmennukset sekä johtamiseen liittyvät koulutukset
- henkilöstö- ja palkkahallintoon liittyvät koulutukset
- hyvinvoinnin lisäämiseen liittyvät koulutukset
- ensiapu- ja turvallisuuskoulutus
- liikunnan ja Liikkuva koulu -koulutukset
- KiVa-koulun (kiusaamisen vastaisen koulun) kehittämiseen liittyvät koulutukset
- harrastamismallin ja kerhotoiminnan koulutukset
- koulunkäynninohjaukseen liittyvät koulutukset
- opetussuunnitelman toteuttamiseen ja arviointiin liittyvä koulutus
- digitaaliin taitoihin ja sähköisiin oppimisympäristöihin liittyvä koulutus esim. digitaitojen osaamismerkkikoulutus
- oppiainekohtaiset koulutukset
- oppimisen tukeen liittyvät koulutukset
- opinto-ohjaukseen ja oppilashuollon kehittämiseen liittyvä koulutus
- nuorisotyön, etsivän nuorisotyön ja nuortentyöpajan valtakunnalliset ja alueelliset koulutukset
- liikuntakoulutukset
- kulttuurikoulutukset
- kirjastopalveluihin liittyvät koulutukset
- asiakaspalvelukoulutukset

Varhaiskasvatuksen koulutuksia:

- digitalisaatioon liittyvät koulutukset
- lapsen lääkehoitoon liittyvät koulutukset
- oppimisen tukeen liittyvät koulutukset

- Daisy- koulutukset koko henkilöstölle (mm. ohjelman käyttämiseen liittyvä pedagoginen dokumentointi ja vasu)
- varhaiskasvatuksen kehittämiseen, laatuun ja valvontaan liittyvät koulutukset
- johtamiseen liittyvät koulutukset
- turvallisuuteen liittyvät koulutukset
- liikunnan lisäämiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen ja henkilökunnan ammatillisuuden vahvistamiseen liittyvät koulutukset
- varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttamiseen liittyvät koulutukset

Teknisen toimen koulutuksia:

- paikkatieto- ja kaavoituskoulutukset
- hallinnolliset koulutukset
- taloushallinnon koulutukset
- tietosuoja- ja tietohallintokoulutukset
- ensiapukoulutukset
- vesihuollon työturvakorttikoulutukset
- työturvallisuuskoulutus
- tieturvakoulutus
- ammattiajopätevyyskoulutus
- vesihuoltopäivät
- vesikanta -koulutus
- vesihuollon koulutukset
- talotekniikan koulutukset
- hygieniapassi
- puhtausalan koulutukset
- asiakaspalvelukoulutukset

2. Työkyvyn ylläpitäminen

Työkyvyn ylläpidon seuranta ja edistäminen työntekijöiden työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuoltotoiminnan painopistealueina on tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentäminen, työelämän muutosvaiheessa olevien työntekijöiden tukeminen ja laaja-alainen työhyvinvoinnin edistäminen.

Työntekijöille tehdään työn alkaessa työhönsijoitustarkastus. Tarkastusten sisältö suunnitellaan työpaikka- ja työntekijäkohtaisten tarpeiden mukaan työpaikkaselvityksiin perustuen. Tavoitteena on työkyvyn selvittäminen, tukeminen ja seuranta työuran kaikissa vaiheissa. Terveiden seurantatarkastukset tehdään 5 vuoden välein ja 3 vuoden välein yli 50-vuotiaille työntekijöille. Määräaikaistarkastukset tehdään 1–5 vuoden välein huomioiden työntekijöiden erityisaltistuminen. Vajaakuntoisuuteen ja työkyvyn arviointiin ja seurantaan liittyvät terveystarkastukset tehdään yksilöllisen tarpeen mukaisesti.

Kunnalla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamalli perustuu aikaiseen reagointiin ja tukee jo ensimmäisten työkyvyn heikkenemisen merkkien ilmaantuessa. Varhaisen tuen toimintamalli sisältää sairauspoissaolojen hallintamallin, työhön paluun tuen sekä päihdehaittojen ehkäisyyn ja hoitoonohjauksen mallin.