

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riveria

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2020 - 2024

SISÄLLYS

1	Johdanto.....	3
2	Henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä.....	4
2.1	Henkilöstömäärän nykytila-analyysi Riveriassa.....	4
2.2	Henkilöstömäärän nykytila-analyysi toimialoittain.....	7
2.3	Henkilöstön eläköitymisennuste.....	9
3	Rekrytointi.....	10
4	Periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä sekä missä tehtävissä eri työsuhdemuotoja käytetään.....	11
4.1	Toistaiseksi voimassaolevat virka- ja työsuhteet.....	11
4.2	Määräaikaiset työsuhteet.....	11
4.3	Osa-aikaiset työsuhteet, osa-aikaeläke ja lyhennetty työaika.....	11
5	Vuokratyövoiman käyttö.....	12
6	<i>Työaikajärjestelyt</i>	12
6.1	Liukuva työaika ja työaikapankki.....	12
6.2	Osa-aikatyö.....	12
6.3	Etätyö.....	12
7	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	12
8	Osatyökykyisten työllistäminen.....	13
9	Ikääntyvien, työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alla olevien työntekijöiden huomioiminen.....	14
9.1	Työttömyysuhan alla olevien työntekijöiden huomioiminen.....	15
10	Ammatillinen osaaminen, koulutustarpeet ja koulutustavoitteet.....	16
10.1	Osaamisen kehittäminen.....	16
11	Suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta.....	17

1 JOHDANTO

Riveriassa laaditaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, josta käy ilmi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sovitun lain mukaiset asiat (13.4.2007/449). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisällytetään henkilöstötilinpäätöksestä tietoja mm. toteutuneista työ- ja virkasuhdeiden määristä. Lisäksi suunnitelmassa kuvataan mm. yleisiä periaatteita rekrytoinneista, erilaisten työsuhteiden käyttöä, ammatillisen osaamisen kehittämistä sekä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn tukemisen keinoista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tukee vuosittaiseen taloussuunnitteluprosessiin kytkeytyvä henkilöstösuunnitelma toimialoitain. Taloussuunnitteluprosessin yhteydessä esimiehet tarkastelevat henkilöstötilannetta kokonaisuudessaan vastuualueellaan.

Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään Riverian strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve eli pyritään ennakoimaan ja vastaamaan tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeisiin. Ennakoidun henkilöstösuunnittelun tuloksena tuotetaan rekrytointi- ja osaamisen tarpeet lähivuosille sekä pidemmälle tulevaisuuteen. Henkilöstösuunnittelu on ennen kaikkea toimenpiteiden suunnittelua ja varautumista toiminnan edellyttämiin henkilöstöä koskeviin muutoksiin.

Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää ja laadulla henkilöstön osaamista, koulutusta, henkilöstö- tai ammattiryhmää, työsuhteen muotoa, työaikoja ja muita vastaavia asioita. Kohdentumisen suunnittelu on ennakoitua sen osalta, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu. Kokonaisuuksia tarkasteltaessa tulisi ottaa huomioon tehtäväkokonaisuudet ja mahdollisimman tarkasti hahmottaa, millaiseksi eri henkilöstöryhmien tehtäväkuvaus muodostuu eri tehtävien ja vastuiden kautta ja vastaako se sitä, mitä henkilöstöryhmän tulisi strategian toteuttamissuunnitelman mukaan tehdä.

Henkilöstösuunnitelma toimii samalla henkilöstöbudjetoinnin perustana. Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä.

Henkilöstösuunnitelmaan on koottu henkilöstön määrää ja rakennetta kuvaavia taulukoita. Eläkepoistuman pohjana on käytetty henkilöstön ikärakennetta ja siihen perustuvaa poistumaa vanhuuseläkkeille sekä arvioitua poistumaa työkyvyttömyyseläkkeelle. Henkilöstötarpeen muutos perustuu kuntayhtymän johtoryhmän ja toimialojen esittämiin näkemyksiin, joihin vaikuttavat mm. kysynnässä tapahtuvat muutokset ja opiskelijamäärän muutokset.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjalta vuotuisessa toiminta- ja taloussuunnittelussa vastataan mm. seuraaviin kysymyksiin:

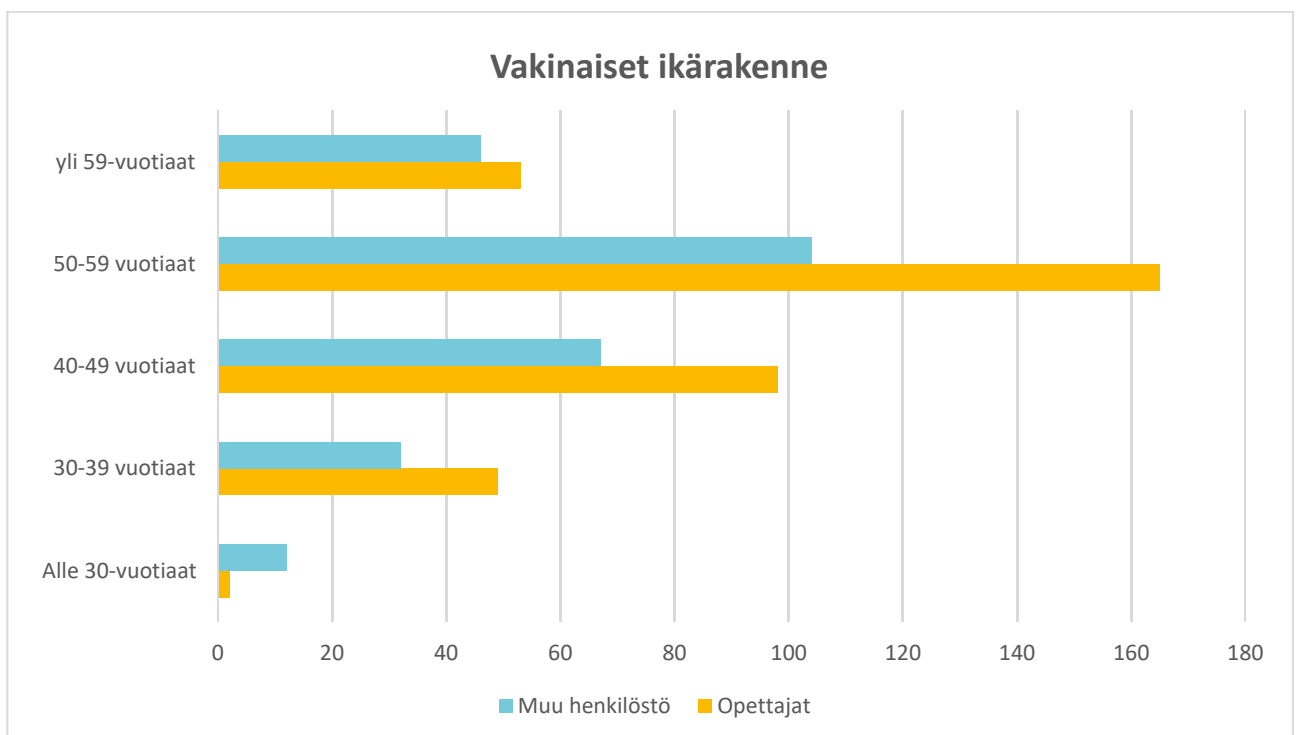
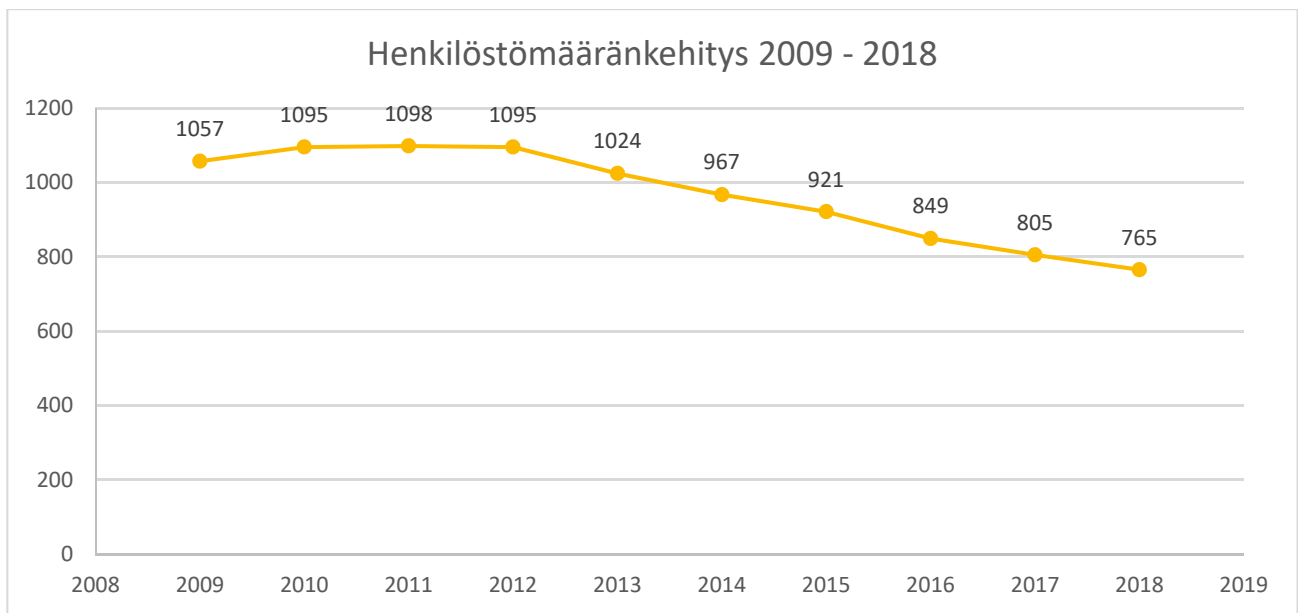
- miten ennakoimme Riverian toiminnan muutokset (mm. yhteishaku/jatkuva haku, työvoimatarpeen muutokset, yritysten osaamistarpeet, rahoituksen muutokset) joilla voi olla vaikutuksia henkilöstöön (rakenne, määrä, ammatillinen osaaminen)
- minkälaista henkilöstöä tarvitsemme tulevaisuudessa eri toiminnoissa
- miten hyödynnämme henkilöstön osaamisen kehittymistä (70-20-10), työkiertoa ja työn muotoilua prosessien ja toimintojen uusituessa
- miten osaamme tehdä oikeat rekrytoinnit erityisosaamisen turvaamiseksi
- miten varmistetaan hiljaisen tiedon siirtyminen uusille työntekijöille

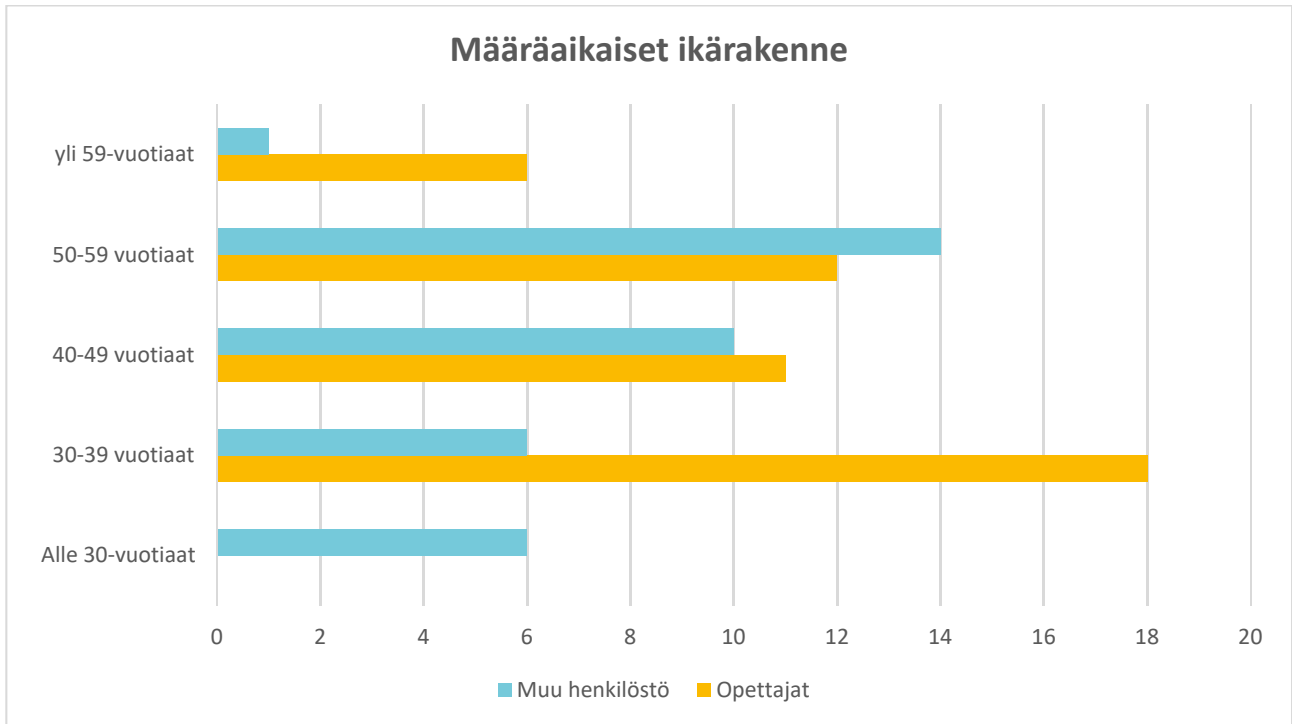
2 HENKILÖSTÖN RAKENNE JA MÄÄRÄ SEKÄ ARVIO NIIDEN KEHITTÄMISESTÄ

2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN NYKYTILA-ANALYYSI RIVERIASSA

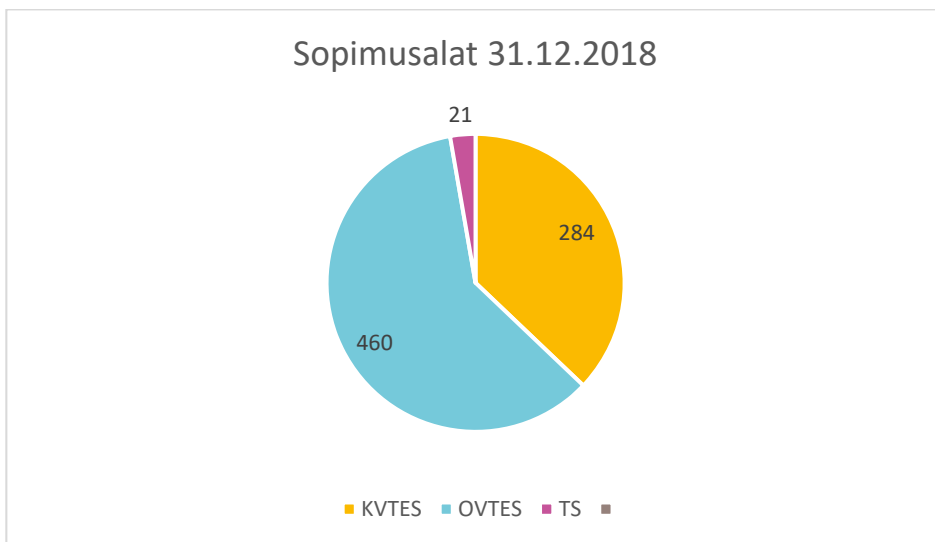
Vuoden 2018 lopussa Riveriassa työskenteli yhteensä 765 henkilöä, joista 55,7 % naisia ja 44,3 % miehiä. Henkilöstöstä opetushenkilöstöä oli 65 % ja muun henkilöstön osuus on 35 %. Henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta.

Riverian henkilöstömäärän muutokset on esitetty kaaviossa 1.





Henkilöstön jakautuminen sopimusaloitain 31.12.2018 tilanteen mukaan.



Riverian henkilöstöstä eläköityi yhteensä 28 henkilöä vuonna 2018, mikä on 70 % henkilöstömäärän vähenemisestä. Eläköityivistä yli puolet (57,1 %) oli opettajia. Eläköityivistä 39,3 % työskenteli oppilaitospalveluissa, 35,7 % Teknologia toimialalla ja 25 % Palvelut ja hyvinvointi -toimialalla.

ELÄKKEELLE JÄÄNEET Tp2018

O = opettajat, M = muu henkilökunta

Toimialat	Vanhuuseläke			Työkyvyttömyyseläke		
	O	M	Yht.	O	M	Yht.
Oppilaitospalvelut	1	5	6	0	4	4
Palvelut ja hyvinvointi	5		5	2		2
Teknologia	6	2	8	2		2
Yhteensä	12	7	19	4	4	8

Toimialat	Osatyökyvyttömyyseläke			Osa-aikaeläke		
	O	M	Yht.	O	M	Yht.
Oppilaitospalvelut					1	1
Palvelut ja hyvinvointi						
Teknologia						
Yhteensä		0	0		1	1

Riveriassa irtisanomisia/työsuhteen purkamisia tapahtui neljän henkilön osalta vuonna 2018.

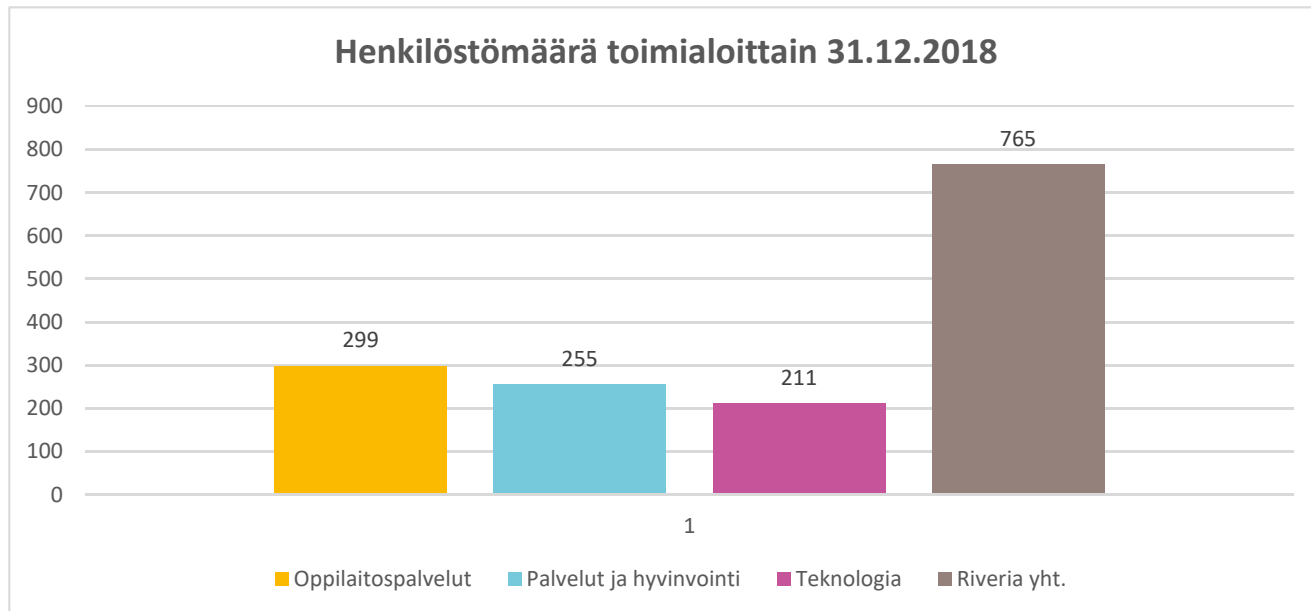
Irtisanotut/työsuhteen purkaminen koeaikana 1.1.-31.12.2018	Määrä
Työnantaja purki koeaikana sopimuksen	1
Työsopimuksen irtisanominen (ta)/(tuot. ja tal)	3
Yhteensä	4

Riveriasta irtisanoutui 32 henkilöä vuonna 2018. Koeajalla irtisanoutui kaksi henkilöä.

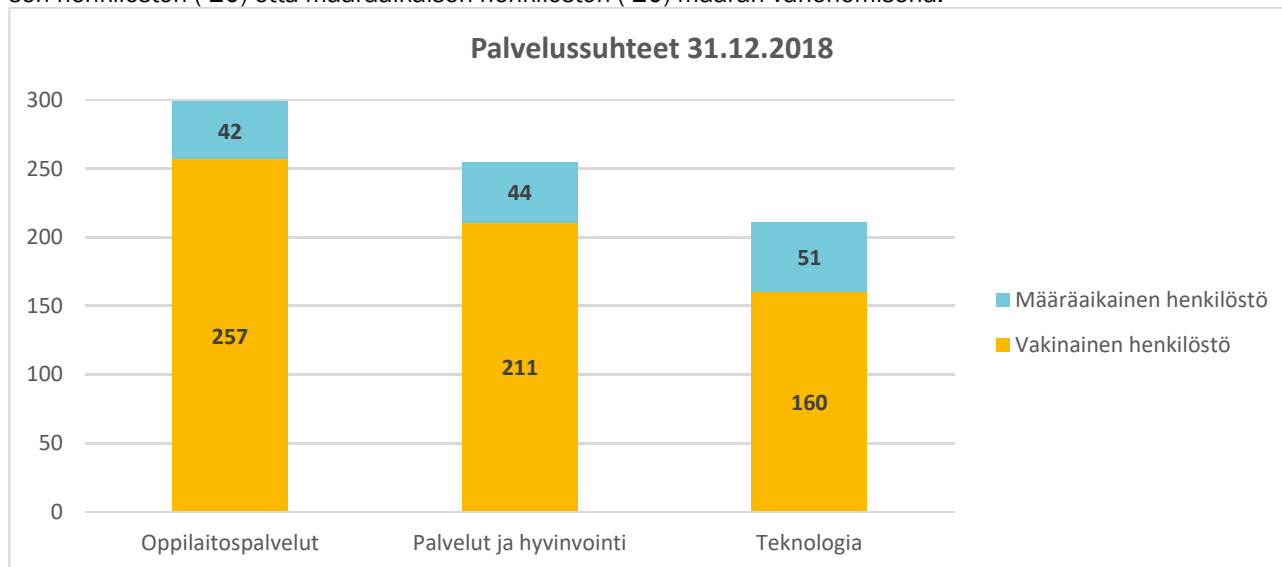
Irtisanoutumiset/työsopimuksen purkaminen/oma pyyntö 1.1.-31.12.2018	Määrä
Oppilaitospalvelut	21
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	19
koeaikana itse purki sopimuksen	2
Palvelut ja hyvinvointi	6
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	6
Teknologia	5
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	5
Kaikki yhteensä	32

2.2 HENKILÖSTMÄÄRÄN NYKYTILA-ANALYYSI TOIMIALOITTAIN

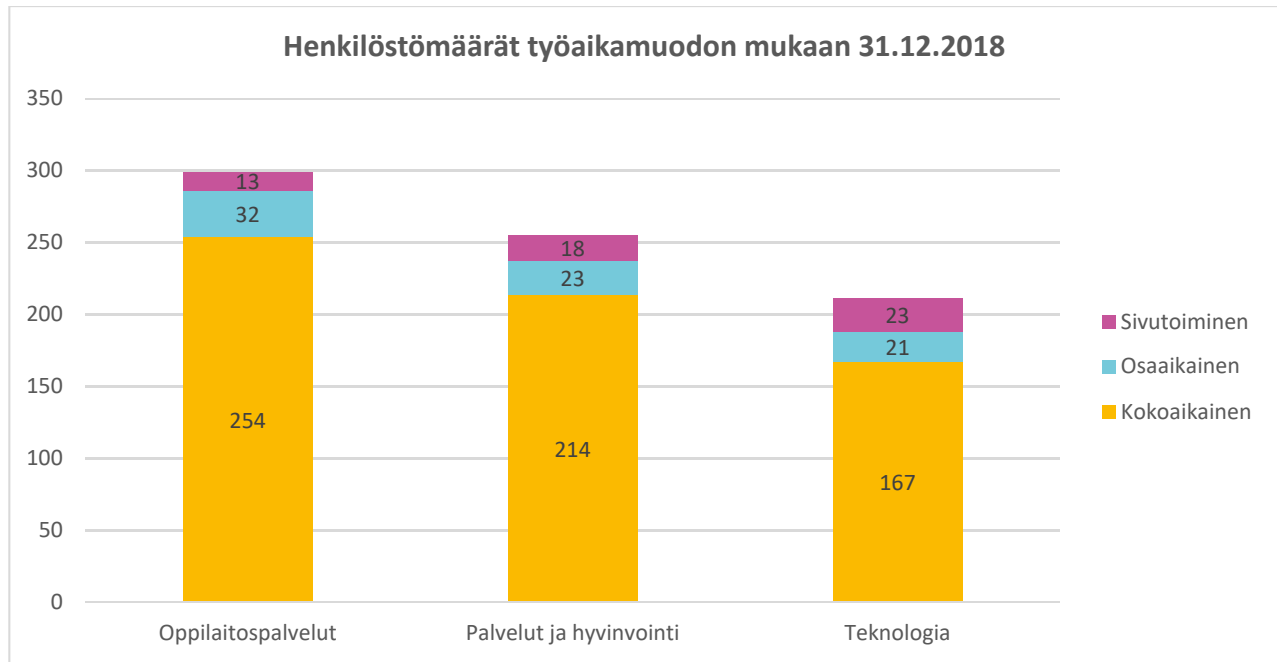
Henkilöstöstä 39,1 % (299) työskenteli vuonna 2018 oppilaitospalveluissa 33,3 % (255) Palvelut ja hyvinvointi -toimialalla ja 27,6 % (211) Teknologia toimialalla.



Riverian henkilöstön määrä väheni 40 henkilöllä (-5 %) vuodesta 2017 vuoteen 2018. Vastaavasti henkilöstöä on 84 (-9,9 %) vähemmän kuin vuonna 2016. Määrän pienentyminen edelliseen vuoteen näkyy sekä pysyväisluonteisen henkilöstön (-20) että määräaikaisen henkilöstön (-20) määrän vähenemisenä.



Henkilötyövuosien määrä väheni 4,2 % (-30) vuodesta 2017. Osa-aikaisten määrä on pienentynyt vuodesta 2017 vuoteen 2018 yhteensä 22 henkilöllä (-22,4 %). Sivutoimisia on 26 (-32,5 %) vähemmän kuin edellisenä vuonna.



Toimiala	Pysyväisluonteinen henkilöstö					
	Koko-aikainen	Osa-aikainen	Sivutoiminen	M	N	Yht.
Oppilaitospalvelut	229	27	1	68	189	257
Palvelut ja hyvinvointi	189	22		66	145	211
Teknologia	143	17		139	21	160
Riveria yht.	561	66	1	273	355	628

Toimiala	Määräaikainen henkilöstö					
	Koko-aikainen	Osa-aikainen	Sivutoiminen	M	N	Yht.
Oppilaitospalvelut	25	5	12	14	28	42
Palvelut ja hyvinvointi	25	1	18	12	32	44
Teknologia	24	4	23	40	11	51
Riveria yht.	74	10	53	66	71	137

2.3 HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMISENNUSTE

Vuoteen 2025 mennessä eläköityvien määrän ennakoidaan olevan yhteensä 192, mikä on 25,1 % vuoden 2018 henkilöstön määrästä. Eläkepoistuman ennakkoinnin ja ammatillisen koulutuksen rahoituksen muutosten myötä henkilöstömäärä on osattava mitoittaa kestäväälle, toimintatuottojen mahdollistamalle tasolle, mikä edellyttää kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnitelman 2020 - 2022 laatimista.

Henkilöstömäärän muutokset Kevan eläköitymisennusteen perustuen vuosina 2019–2029 osoittavat, että Rive-rian henkilöstöstä eläkeiän saavuttaa vuosina 2020-2025 165 henkilöä. Taloussuunnittelua varten henkilöstöltä pyydetään vuosittain ennakointitietoja eläköitymisennusteen kohdentamiseksi taloussuunnitteluvuosille, jotta ennustetta voidaan verrata KEVAN antamaan ennusteeseen.

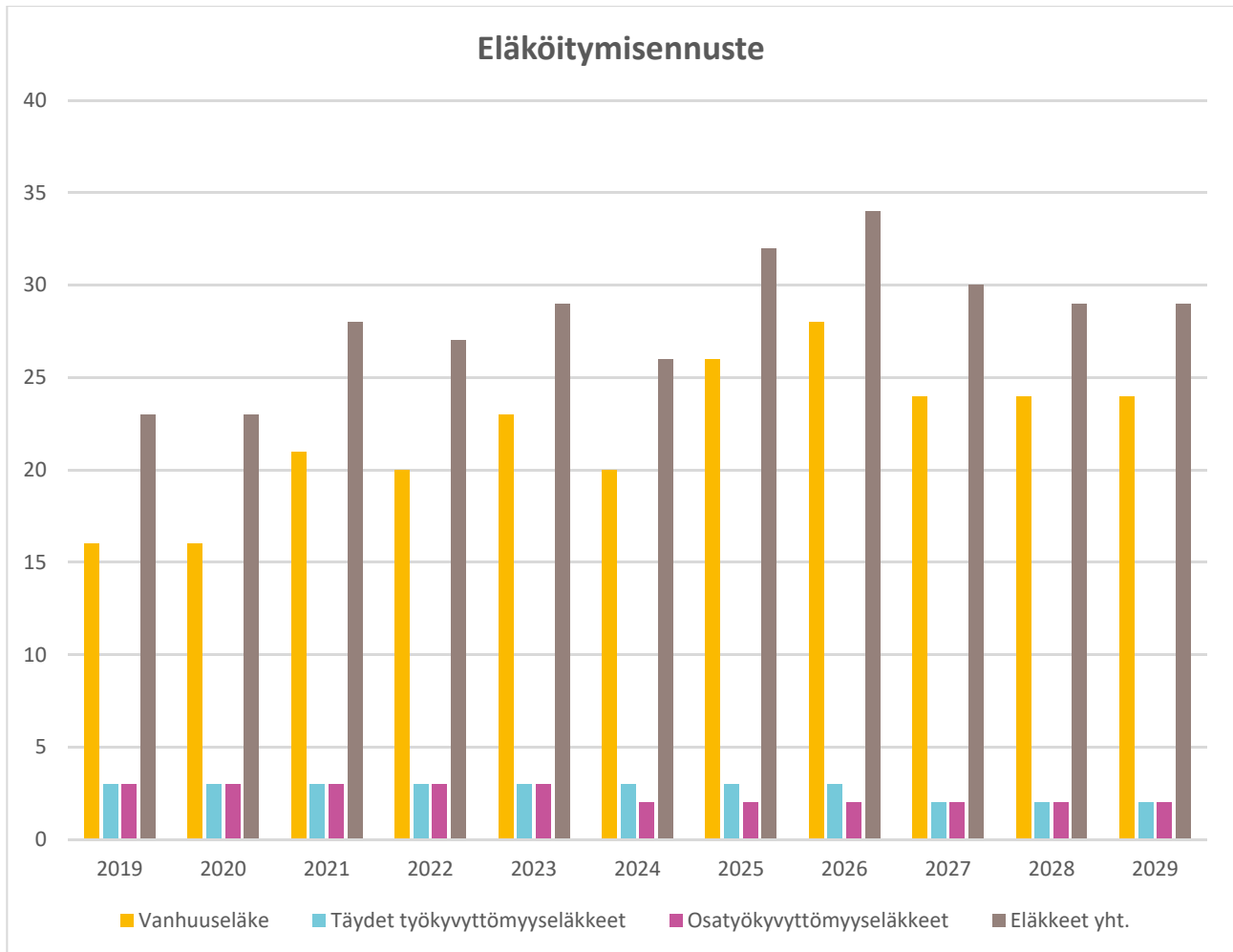
Eläköitymisennuste vuodelle 2020, henkilöstön oma ilmoitus 5/2019.

Toimialat	Vanhuuseläke			Osa-aikaeläke		
	O	M	Yht.	O	M	Yht.
Oppilaitospalvelut		3	3			
Palvelut ja hyvinvointi	2		2	2		2
Teknologia	2		2	3		3
Yhteensä			7			5

Eläköitymisennuste vuodelle 2021, henkilöstön oma ilmoitus 5/2019.

Toimialat	Vanhuuseläke			Osa-aikaeläke		
	O	M	Yht.	O	M	Yht.
Oppilaitospalvelut	1	2	3			
Palvelut ja hyvinvointi	3		3			
Teknologia	2		2			
Yhteensä			8			0

Kevan antama eläköitymisennuste poikkeaa henkilöstön antamista tiedoista. Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä sekä työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtävistä. Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan yleisen eläkeiän. Yleinen eläkeikä on vuonna 1955 syntyneillä 63 vuotta, jonka jälkeen eläkeikä nousee portaittain. Tällä hetkellä eläkkeelle jäädään viimeistään 68-vuotiaana. Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin yleinen eläkeikä. Henkilökohtaisen eläkeiän täyttymispäivä ei siis tarkoita samaa kuin eläkkeelle siirtymispäivä



3 REKRYTOINTI

Rekrytoinneissa noudatetaan Pohjois-Karjalan koulutus kuntayhtymä, Riverian rekrytointiohjetta.

Avoin rekrytointitilanne antaa mahdollisuuden tarkastella organisaation tehtäviä ja osaamistarvetta. Tehtävä ei aina edellytä uuden henkilön rekrytointia. Rekrytointitarve voi olla tilaisuus kohdentaa olemassa olevan henkilöstön työpanosta eri tavalla, järjestää työtehtäviä uudelleen, mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittyminen ja edistää uralla etenemistä. Muutosten toteuttaminen on helpointa ennen kuin tehtävä laitetaan haettavaksi.

Kehityskeskusteluissa tai muulla tavoin tehty kartoitus halukkuudesta työkiertoon tai uusiin tehtäviin on ennakkoivaa henkilöstöresurssien hallintaa. Organisaation henkilöstön määrä ja rakenne on mitoitettava opiskelijamäärän ja tarjottavien koulutusten sekä palvelujen mukaisesti.

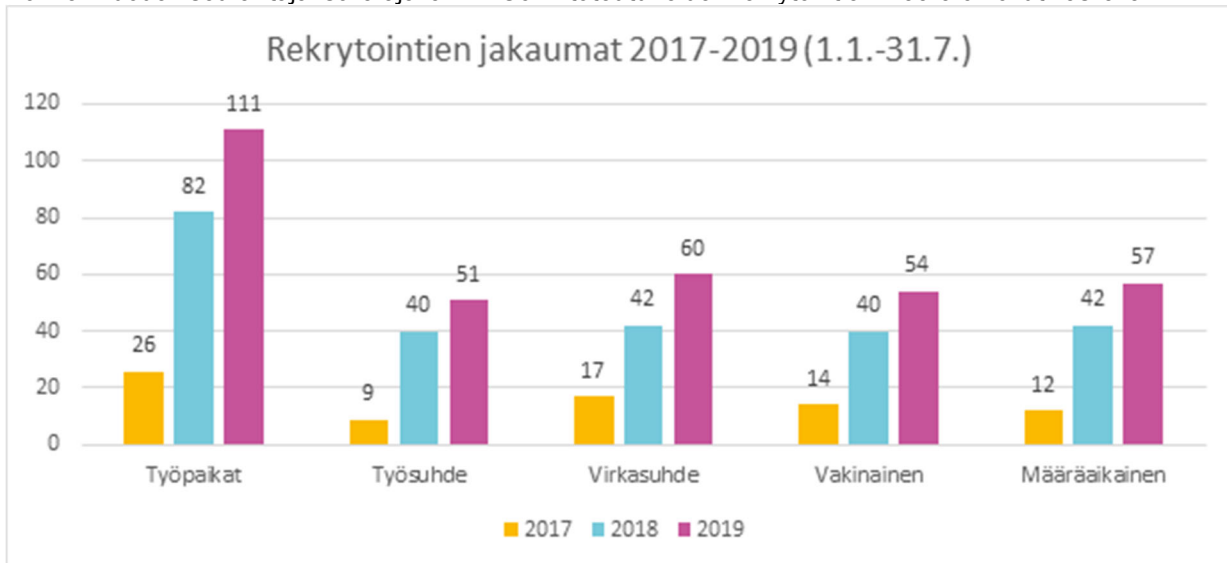
Rekrytointeja tullaan tekemään pääasiassa eläkepoistuman ja henkilöstön muun vaihtuvuuden vuoksi. Tavoitteena on, että kaikkia eläkepoistuman kautta vapautuvia tehtäviä ei täytetä v. 2020–2025.

Rekrytointien ja täyttölupien osalta on todettu voimakas kasvu Riverian toiminnan aikana kalenterivuositason ja kolmen vuoden seurantajakson 1.1-31.7 ajalta, jolloin on toteutettu perinteisesti suurin osa henkilöstön yhteisrekrytoinneista tulevaa toimintavuotta ajatellen. Täyttölupa on haettava yli kuusi kuukautta kestäviin palvelussuhteisiin.

Haetut täyttöluvut 1.1.-31.7./ vakituiset palvelussuhteet	2017	2018	2019
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riveria	14	40	54

Haetut täyttöluvut 1.1.-31.7./ määräaikaiset palvelussuhteet	2017	2018	2019
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riveria	12	42	57

Kolmen vuoden seurantajaksolla ajalla 1.1.-30.7. toteutuneiden rekrytointien määrä on ollut kasvava.



4 PERIAATTEET ERI TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ SEKÄ MISSÄ TEHTÄVISSÄ ERI TYÖSUHDEMUOTOJA KÄYTETÄÄN

4.1 TOISTAISEKSI VOIMASSAOLEVAT VIRKA- JA TYÖSUHTEET

Rekrytoinneissa noudatetaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riverian rekrytointiohjetta. Riveriassa palvelussuhteet pyritään solmimaan ensisijaisesti toistaiseksi voimassa olevana. Palvelussuhde on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Perustellulla syyllä tarkoitetaan sellaista syytä, joka lain mukaan voi olla perusteena määräaikaiselle virka- tai työsuhteelle.

4.2 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET

Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden osalta kuntayhtymä noudattaa kunnallisen viranhaltijalain ja työsopimuslain määräyksiä. Mikäli peruste määräaikaisuudelle poistuu, päättyy palvelussuhde sille varatun määräajan päätyttyä tai palvelussuhde vakinaistetaan.

4.3 OSA-AIKAISET TYÖSUHTEET, OSA-AIKAELÄKE JA LYHENNETTY TYÖAIKA

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole. Työntekijän tai viranhaltijan aloitteesta tapahtuvassa työn järjestämisessä osa-aikaiseksi noudatetaan lain periaatteita. Jos kuntayhtymä tarvitsee lisää työntekijöitä, tarjotaan työsopimuslain mukaisesti osa-aikatyöntekijälle tarjolla olevan kokoaikatyön lisäksi mahdollisuutta lisätä tämän osa-aikaista työaika. Osa-aikaisten virka- ja työsuhteiden osalta noudatetaan kunnallista viranhaltijalakia.

5 VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä on koulutuskuntayhtymän hallituksen hyväksymä sopimus lyhytkestoisesta vuokratyövoiman käytöstä ja ostopalvelutoiminnasta koulutuskuntayhtymässä (15.12.2010 § 214). Vuokratyövoiman käytön periaatteiden tarkastelu tullaan tekemään 2019 vuoden aikana yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

6 TYÖAIKAJÄRJESTELYT

6.1 LIUKUVA TYÖAIKA JA TYÖAIKAPANKKI

Riveriassa työajanseurannan piiriin kuuluvat KVTES:n III luvun 7 §:n yleistyöajassa ja 8 §:n toimistotyöajassa olevat sekä liitteen 18 mukaisessa järjestelyssä olevat työntekijät (kuraattorit). Riverian työajanseurannan piiriin kuuluva henkilöstö noudattaa liukuvaa työaikaa. Liukuva työaika on järjestetty tasoittumattomaksi, jolloin säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 20 tuntia tai alittua enintään 6 tuntia. Liukuvassa työajassa työntekijät voivat sovitussa liukumarajoissa määrittää päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdan ottaen huomioon oppilaitoksen tai yksikön työtilanteen. Päivittäiset liukuma-ajat on määriteltävä työaika-aviossa.

Työaikapankin sopimuksen piiriin Riveriassa säännöllistä työaikaa noudattavat KVTES:n ja TS:n piiriin kuuluvat viranhaltijat ja työntekijät. Työaikapankin piiriin eivät kuulu johtavassa asemassa olevat viranhaltijat ja koulutus-päälliköt. Työaikapankkiin liittyminen on vapaaehtoista. Työaikapankki otetaan käyttöön työntekijän/viranhaltijan ja esimiehen välisellä kirjallisella sopimuksella. Työaikapankkiin siirretään, etukäteen esimiehen kanssa yhdessä sovitut, kertyneet tunnit tai ajaksi muutetut korvaukset. Työaikapankin enimmäistuntimäärä on kokoaikaisella työntekijällä/viranhaltijalla 40 tuntia. Osa-aikatyötä tekevän enimmäistuntimäärä määräytyy osa-aikatyöprosentin mukaisesti.

Opetushenkilöstön osalta vuosityöajanseuranta on määritetty vuosityöajan soveltamisohjeessa ja työajanseuranta tapahtuu Priimus-järjestelmässä.

6.2 OSA-AIKATYÖ

Osittaisen hoitovapaan ja osa-aikaeläkkeen lisäksi Riveriassa on myös muita mahdollisuuksia tehdä osa-aikatyötä. Näistä mahdollisuuksista keskustellaan ja sovitaan aina esimiehen kanssa. Esimies päättää osa-aikatyön mahdollisuudesta. Tällöin hän huomioi työntekijän henkilökohtaisen tarpeen ja yksikön työtilanteen.

6.3 ETÄTYÖ

Riverian etättyöohje (Henkilöstön kehittämispäällikön ohje 1.8.2018 §11) ohjaa etättyön tekemistä. Etättyön avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta ja se edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Etättyö on mahdollista niille Riverian työntekijöille, joiden työtehtävät soveltuvat vaikeuksista etättyön tekemiseen. Työnantaja ratkaisee tapauskohtaisesti edellytykset etättyölle.

Etättyö perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen. Esimies ja työntekijä sopivat etättyön tekemisestä keskenään joko palvelussuhteen alkaessa tai sen aikana. Etättyöstä sovittaessa otetaan huomioon työn luonne ja työntekijän ominaisuudet selvittää etättyönä suoritettavasta työstä.

Kirjallinen sopimus tai päätös ei ole välttämätön, jos etättyötä tehdään vain satunnaisesti tai jos etättyön tekemiseen liittyvät asiat voidaan muulla tavalla osapuolten kesken selkeästi todeta. Jos sovitaan pysyväisluontoisesta etättyöstä (esim. säännöllisesti 1–2 pv/viikko), on kirjallinen etättyösopimuslomake tarpeellista/syytä laatia. Etättyötä suositellaan tehtäväksi pääsääntöisesti enintään 1-2 päivää viikossa. Kokoaikainen etättyö ei ole käytössä Riveriassa.

7 TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTENSOVITTAMINEN

Perhe-elämän ja työn onnistunut yhteensovittaminen on kaikkien etu ja se parantaa hyvinvointia sekä kotona että työssä. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen koskee sekä naisia että miehiä. Suurimmat paineet työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät pienten lasten vaiheeseen, ns. elämän ruuhkavuosiin. Keski-ikässä

moni huolehtii ikääntyvistä vanhemmistaan, lapsenlapsistaan tai muista apua tarvitsevista omaisistaan oman ansiotyönsä ohella. Elämänmuotojen moninaisuudessa erilaiset hoivavastuut koskettavat ihmisiä eri-ikäisinä ja eri tavoin.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista edistetään Riveriassa johtamiskulttuurin ja työaikakulttuurin avulla sekä urakehitystä tukevilla käytännöillä:

- johtajat ja esimiehet asennoituvat myönteisesti perhevapaiden käyttämiseen ja työt mitoitetaan henkilöstön tarpeiden mukaan. Henkilöstön jaksamista tuetaan työaikaan liittyvillä käytännöillä (osa-aikatyö, osittainen hoitovapaa, etätyö)
- työaika joustetaan molemminpuolisesti (liukuva työaika, työaikapankki)
- perhevapailta työhön paluuta helpotetaan ja tuetaan
- perhevapaat eivät vaikuta urakehitykseen.

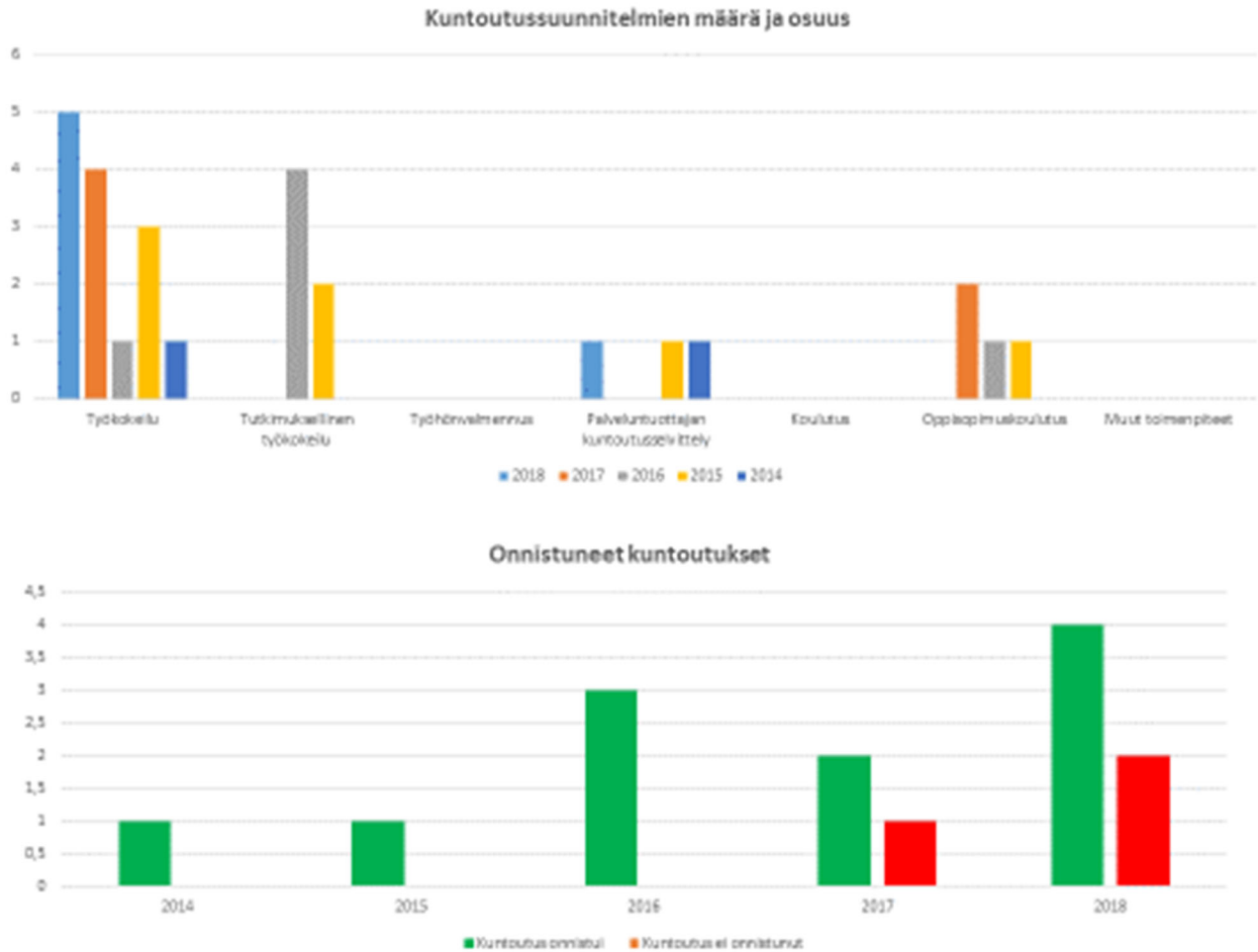
8 OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTÄMINEN

Riverian Työhyvinvointisuunnitelmassa ja vuosittain laadittavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kuvattu ne toimenpiteet, joilla osatyökykyisten työssä jatkamista ja jaksamista tuetaan. Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja ohjeistaa sekä rohkaista esimiehiä sairauspoissaoloseurantaan, varhaisen tuen käytäntöihin sekä työhön paluun tukemiseen. Työhön paluusuunnitelma tehdään henkilöille sairausloman kestänyä kaksi kuukautta. Työhön paluusuunnitelmaan kirjataan kuvaus tukitoimista ja aikataulusta, jotta työhön paluu onnistuu.

Työterveyshuolto on työntekijöiden, esimiesten ja työsuojeluhenkilöiden tukena varhaisen tuen toimintamallin mahdollistajana työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto voi neuvonnalla ja ohjauksella auttaa havaitsemaan riittävän varhain työkyvyn uhkia ja tuomaan ratkaisuehdotuksia niiden torjumiseksi. Lisäksi järjestetään yksilökohtaisia tukitoimia työkykyisyyden mahdollistamiseksi esim. työn muotoilun kautta, osasairauspäivärahalla, työkokeilun kautta tai korvaavan työn mallin mukaisesti.

Tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää tyouria myös työkyvyn heiketessä. Osatyökyvyttömyyseläke voi olla hyvä vaihtoehto, sillä silloin työntekijä jatkaa edelleen työssä, eikä työnantajalle tule maksettavaksi työkyvyttömyyseläkemaksua.





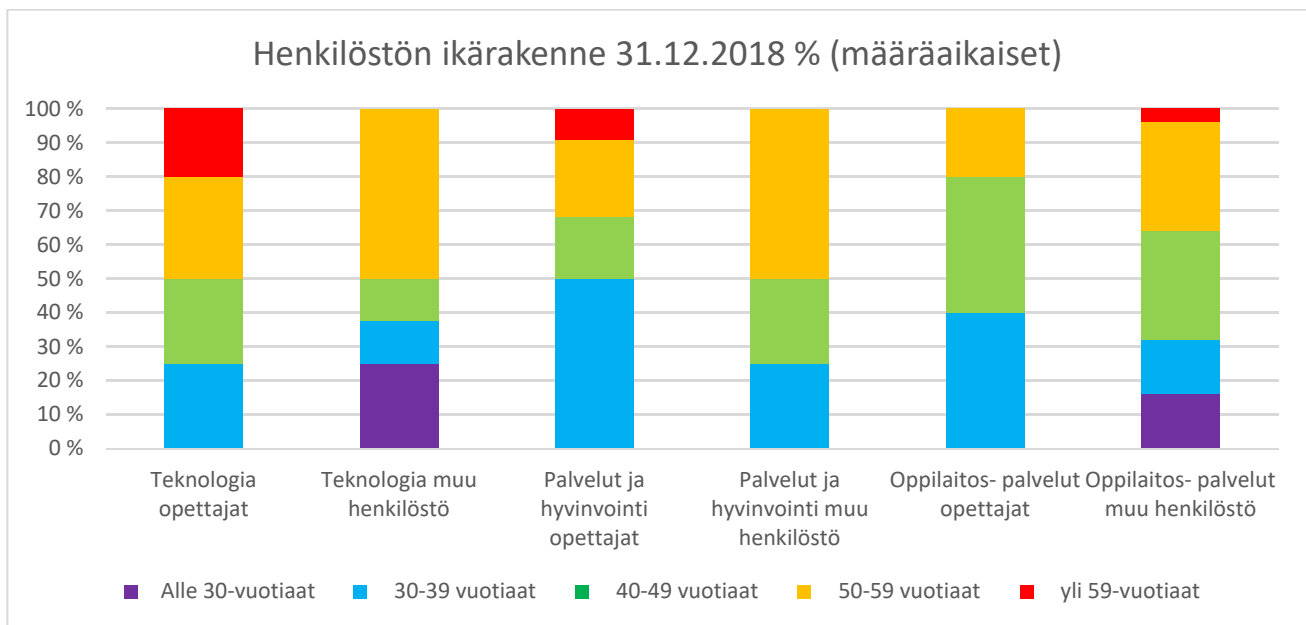
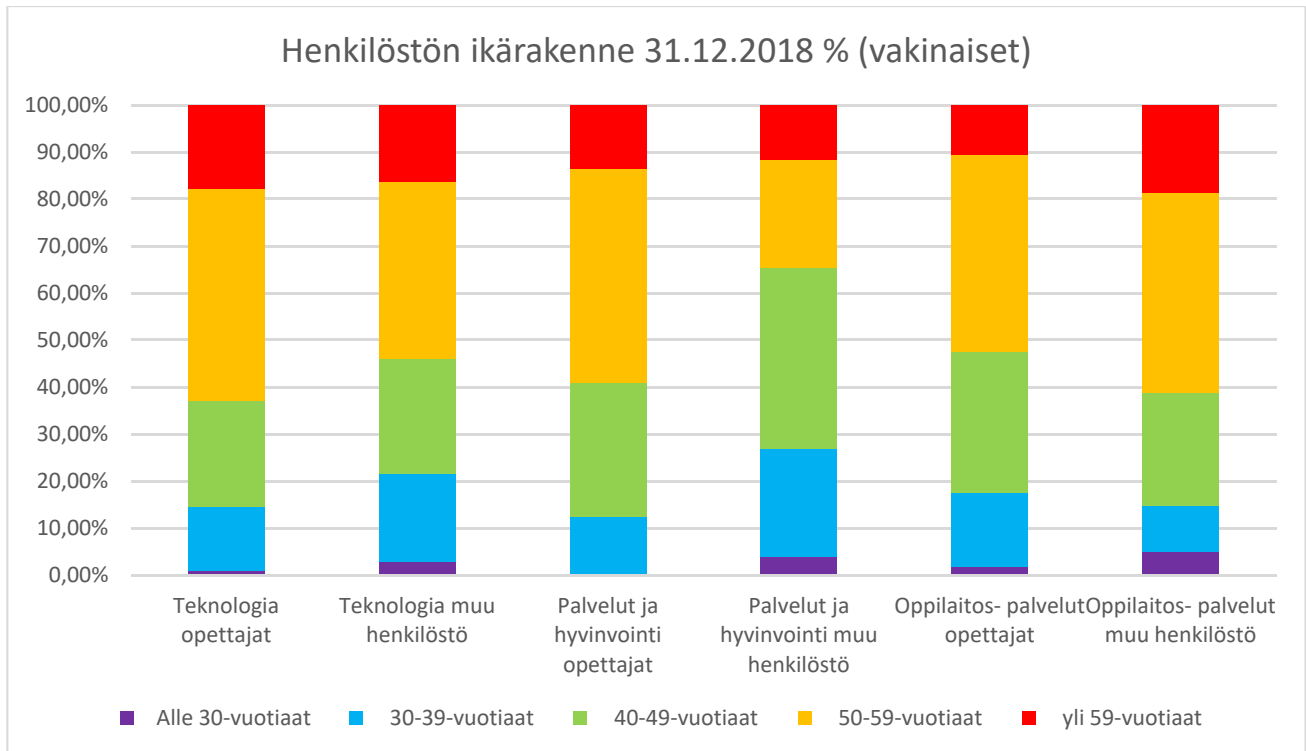
9 IKÄÄNTYVIEN, TYÖKYVYTTÖMYYS- JA TYÖTTÖMYYSUHAN ALLA OLEVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN HUOMIOIMINEN

Elämänvaihejohtaminen on töiden organisointia ja johtamista ihmisen elämänsä ja voimavarojen näkökulmasta. Elämänvaihejohtamisessa otetaan huomioon nuorten ja ikääntyvien erilaiset johtamistarpeet.

Riverian elämänvaihejohtamisen ohjelma on toimintamalli, jossa toteutuu ikäystävällisyyden periaate. Ikäystävällisyydellä tarkoitetaan sellaisia työyhteisön käytäntöjä, joilla lisätään eri-ikäisten työntekijöiden voimavarojen ja kykyjen hyödyntämistä työssä. Ikäystävällisyys tarkoittaa niin ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä tukevia käytäntöjä kuin nuorempien työntekijöiden tarpeiden huomioon ottamista.

Ikäystävällisyydellä tarkoitetaan sellaisia työyhteisön käytäntöjä, joilla pyritään lisäämään eri-ikäisten Riveriassa noudatetaan esim. seuraavia periaatteita:

- Eri-ikäisten työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti
- Eri-ikäisten työntekijöiden kykyä hyödynnetään tasapuolisesti
- Vanhempien työntekijöiden kokemusta arvostetaan
- Hiljaisen tietoa jakamisesta huolehditaan ajoissa
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä pyritään vähentämään hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä.



9.1 TYÖTÖMYYSUHAN ALLA OLEVIENTYÖNTEKIJÖIDEN HUOMIOIMINEN

Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n Työllistymistä edistävän valmennuksen periaatteiden linjaus ja toimintasuunnitelma tehdään tapauskohtaisesti.

10 AMMATILLINEN OSAAMINEN, KOULUTUSTARPEET JA KOULUTUSTAVOITTEET

Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Osaamisen ydin on huomisen osaamisen oppiminen, ei pelkästään tämän päivän osaamisen hallinta. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen edellyttää oppimiselle myönteistä ilmapiiriä. Yksittäisen työntekijän kannalta osaaminen on työhyvinvoinnin perustekijöitä. Henkilöstöä kannustetaan kehittämään työkykyään, ammattitaitoaan ja työtapojaan. Oppimista voidaan tukea täydennyskoulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä kuten työkierrolla, mentoroinnilla, riittäväällä perehdyttämällä, itseopiskelulla ja tiimityöllä. Osaamistarpeet arvioidaan mm. osaamiskartoituksen avulla ja kehityskeskustelujen yhteydessä.

Talousarviossa 2018 tavoitteena oli, että henkilöstön kehittämiseen käytettyjen menojen osuus on 2,1% henkilöstömenoista. Toteuma tilinpäätöksessä oli 2,5%.

Opettajien työelämäjaksopäivät				
Ta 2018	Riveria 605	oppilaitospalvelut 50	palvelut ja hyvinvointi 290	teknologia 265
Tp 2018	Riveria 142	oppilaitospalvelut 50	palvelut ja hyvinvointi 87	teknologia 5

10.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Riverian strategiassa 2018-2021 yhtenä menestystekijänä on Osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Strategiassa on linjattu, että toteutamme Riveria2025 kehittämisohjelman koko henkilöstölle. Riveria2025 – henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma koostuu viidestä moduulista ja ohjelman sisältö tarkennetaan vuosittain huhtikuussa seuraavalle toimintavuodelle.



Riveriassa on käytössä jatkuvalle oppimiselle pohjautuva 70–20–10 –malli, jossa muodollisen koulutuksen ja valmennuksen tarve toteutetaan 10 %:lla käytetystä aikaresurssista. Riveriassa osaamisen johtaminen on tavoitteellista ja systemaattista organisaation osaamispääoman kehittämistä, joka perustuu perustehtävään, visioon ja strategiaan. Osaamisen johtamisella varmistetaan, että organisaatiolla on riittävästi oikeanlaista osaamista nyt ja tulevaisuudessa.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on sekä palvelutuotannon tuloksellisuuden, että työelämän laadun samanaikainen kehittäminen. Osaamisen johtamisella kytketään henkilöstön osaamisen kehittäminen kuntayhtymän toiminnan tavoitteisiin.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kuntayhtymän palvelutuotannossa. Osaamisen ennakoitua tarvitaan, kun laaditaan kuntayhtymän strategia pidemmällä tähtäimellä. Tuloksena syntyvät tällöin osaamisen kehittämissuunnitelmat ja tarvittaessa myös rekrytointisuunnitelma uuden osaamisen hankkimiseksi.

Henkilöstön kehittämisen tavat ovat moninaiset: perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus ja valmennus, mentorointi ja tutorointi, työ- ja henkilökierto, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet, tiimityö jne. Osaamistarpeita voidaan kartoittaa ja päivittää muun muassa kehityskeskustelujen yhteydessä.

Osaamisen kehittämiseen liittyvät kehityskeskustelut toteutetaan ryhmäkehityskeskusteluna tiimeittäin. Keskustelun pohjana on Riverian strategiset linjaukset ja toimenpiteet sekä mittarit. Ryhmäkehityskeskustelujen lisäksi esimiehen ja työntekijän kahdenkeskisiä osaamis- ja palautekeskusteluja pidetään kahdesta neljään vuodessa.

11 SUUNNITELMIEN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA

Yhteistyötoimikunta ja johtoryhmä seuraavat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista vuosittain. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

