



ENONKOSKEN KUNNAN HENKILÖSTÖ-, KOULUTUS-, YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Johtoryhmä 28.1.2022 § 59
Yhteistyötoimikunta 7.12.2022 § x
Kunnanhallitus pvm §



Sisällysluettelo

1. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA.....	1
1.1 Henkilöstösuunnitelman taustaa	1
1.2 Kuntastrategia	1
1.3 Henkilöstön rakenne ja määrä.....	2
1.4 Henkilöstön ikäjakauma % palvelualueittain vuonna 2022.....	2
1.5 Henkilöstörakenteen muutokset vuosina 2023–2028 eläköitymisennuste	2
1.6 Henkilöstön työkyvyn tukeminen	2
2. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	4
2.1 Taustaa osaamisen kehittämiseksi	4
2.2 Koulutussuunnitelma	4
2.2.1 Yhteinen koulutus	4
2.2.2 Perehdyttäminen.....	5
2.2.3 Mentorointi	5
2.2.4 Ammatillinen henkilöstökoulutus.....	5
2.2.5 Täydennyskoulutus	6
2.2.6 Uudelleen koulutus	7
2.2.7 Jatkokoulutus	7
2.2.8 Verkkokoulutus	7
2.2.9 Ammattiyhdistyskoulutus	8
2.2.10 Enonkosken kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma v. 2023	8
4. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMA.....	10
4.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman taustaa.....	10
4.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma	11
4.3 Tasa-arvosuunnitelma.....	12
4.3.1 Henkilöstön fyysinen, henkinen ja sosiaalinen turvallisuus	12
4.3.2 Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja ikäohjelma.....	12
4.3.3 Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon edistäminen.....	12
4.3.4 Sukupuolten välinen tasa-arvo	12
5. SUUNNITELMAN SEURANTA.....	13



1. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

1.1 Henkilöstösuunnitelman taustaa

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 a §:ssä.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnitelmassa määritellään strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavarot muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

1.2 Kuntastrategia

Enonkosken kunnan kuntastrategia 2022–2025 hyväksytty kunnanvaltuuston 14.12.2021 (§ 55) kokouksessa ja toimeenpano-ohjelma kunnanhallituksessa 6.9.2022 (§ 184).

Visio *Liukuttavan onnellinen Enonkoski*

Arvot

Annamme ideoita

- Osallistuva ideointikulttuuri kuntalaisille, henkilökunnalle ja luottamushenkilöille
- Ideoiden vastaanottamisen taidot
- Ideoiden käsittelyn vahvistaminen

Teemme yhteistyötä

- Asiakkaan, virkamiesten ja luottamushenkilöiden välinen yhteistyö
- Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välinen yhteistyö
- Verkostoituvaa elinkeino yhteistyötä

Olemme luotettavia

- Avoimuus ja ajoissa aloittaminen
- Lupusten pitäminen ja päätöksiin sitoutuminen
- Turvallisuuden vaaliminen
- Taloudellinen luotettavuus

Elinvoimaisen Enonkosken päämäärät ovat

Enonkoski näkyy ja kuuluu

Jatkamme myönteisen kuntakuvan välittämistä itsestämme ja toiminnastamme niin kuntalaisille, vapaa-ajan asukkaille kuin kunnassa vierailleille. Vaalimme elinvoimaamme, rikasta tapahtumatarjontaa sekä tiedotamme aktiivisesti tapahtumistamme ja käyntikohteistamme.

Aktiiviset kuntalaiset

Täällä on tilaa luovuudelle! Kunta tukee yhdistyksiä ja yhteisöjä toiminnassaan ja tapahtumien järjestämisessä. Luomme uusia toimintatapoja ja -mahdollisuuksia omatoimisuuden ja aktiivisuuden lisäämiseksi. Annamme mahdollisuuden osallistua, liikkua ja harrastaa sekä haluamme olla saavutettavissa kaikille.

Itsenäinen ja yhtenäinen Enonkoski

Toimintamme Enonkosken kunnassa on määrätietoista ja tavoitteellista. Huolehdimme tasapainoisesta kuntataloudesta jotta itsenäisyytemme säilyy jatkossakin. Maailman ja olosuhteiden muuttuessa uudistamme palvelu- ja elinkeinorakennettamme. Kannustamme yrittämiseen ja tarjoamme apua.

Tunnettu matkailu- ja luontokohde

Vaalimme rikasta historiaamme ja kulttuuriperintöämme sekä viestimme siitä muille. Saamaan saaristokuntamme kohteet houkuttelevat matkailijoita ja yrittäjiä, pidämme heistä hyvää huolta. Tahdomme pysyä edelleen turvallisena, rauhallisena ja viihtyisenä ympäristönä asukkaiden ja vapaa-ajan viettäjien iloksi ja lisäämiseksi.

Oppiminen ja koulutus

Takaamme kaikille avoimen, tasa-arvoisen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen, koulutuksen sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet kunnassamme. Tarjoamme mahdollisuuden kuntalaisille pysyä kiinni nykyajan tekniikassa ja digitaaloissa.

Kuntastrategian toimeenpano-ohjelma löytyy Enonkosken kunnan kotisivulta

<https://enonkoski.fi/wp-content/uploads/2022/09/Strategian-toimeenpano-ohjelma-6.9.2022.pdf.pdf>



1.3 Henkilöstön rakenne ja määrä

Enonkosken kunnan henkilötyövuodet	2022	2023	2024	2025
Sivistystoimi	31,77	34,97	34,67	34,67
Vapaa-aikatoimi	3,03	3,03	3,03	3,03
Tekninen toimi	10,8	10,8	10,8	10,8
Yleishallinto	2,8	2,8	2,8	2,8
Elinkeinotoimi	2	2	2	2
KUNNAN HENKILÖSTÖ YHT.	50,4	53,6	53,3	53,3

1.4 Henkilöstön ikäjakauma % palvelualueittain vuonna 2022

Ikäjakauma	Yleishallinto %	Sivistys- ja vapaa-aikatoimi %	Tekninen toimi %	Yhteensä %
20–29 v.	2	6	0	8
30–39 v.	0	27	0	27
40–49 v.	0	9	2	11
50–59 v.	4	19	11	34
60–68 v.	6	7	7	20

1.5 Henkilöstörakenteen muutokset vuosina 2023–2028 eläköitymisennuste

	Vuosi 2023	Vuosi 2024	Vuosi 2025	Vuosi 2026	Vuosi 2027	Vuosi 2028
Yleishallinto	0	1	1	0	0	0
Sivistystoimi	1	0	1	0	1	0
Vapaa-aikatoimi	0	0	0	0	0	0
Tekninen toimi	2	0	1	0	1	0
YHTEENSÄ	3	1	3	0	2	0

1.6 Henkilöstön työkyvyn tukeminen

TYKY on lyhennys sanoista ”työkykyä ylläpitävä toiminta” ja sillä tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työ- ja toimintakykyä.



Enonkosken kunnassa toimii TYKY-työryhmä, jossa jäsenenä on edustuksellisesti valittu yksi työntekijöiden edustaja varhaiskasvatuksesta, opetustoimesta, vapaa-aikatoimesta ja teknisestä toimesta sekä yleishallinnosta. Ryhmän kokousten koollekutsujana toimii rehtori-sivistystoimenjohtaja. TYKY-työryhmä kokoontuu säännöllisesti suunnittelemaan TYKY-toimintaa. Muistiot toimitetaan kunnan johtoryhmälle ja johtoryhmässä käydään läpi henkilöstöltä tulleita ehdotuksia.

Vuonna 2023 Enonkosken kunta työnantajana tukee työntekijöidensä hyvinvointia mm. Smartum -edulla, jota voi käyttää niin liikunta-, kulttuuri- kuin hierontapalveluihin. Lisäksi kunta tukee työntekijöidensä uimahallikäyntejä Tanhuvaarassa ja Savonlinnan uimahallissa. Kunnan liikunnanohjaaja on mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa erilaisia liikuntakokeiluja ja mahdollisia fyysisen kunnan testauksia. Lisäksi TYKY-toimintaan on varattu rahaa myös yhteisten tapahtumien järjestämiseen.

Työntekijä

- ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan
- huolehtii työkykynsä ylläpidosta ja hyvinvoinnistaan
- ottaa omalta osaltaan vastuuta työyhteisön hyvinvoinnista ja menestymisestä
- toimii vastuullisena työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä
- ottaa tarvittaessa puheeksi esimiehen kanssa oman tai työyhteisön jaksamiseen liittyviä asioita ja epäkohtia
- ottaa tarvittaessa puheeksi esimiehen kanssa oman tai työyhteisön työssä menestymisen esteitä.

Esimies

- toimii työkykyjohtamisen tavoitteiden mukaisesti sekä
- arvioi työntekijöiden työssä menestymistä, työkykyä ja siinä tapahtuvia muutoksia.
- vastaa työterveyshuollon toimintasuunnitelman ylläpidosta ja sen toteutuksen seurannasta

Työterveyshuolto

- tuottaa tilannekuvaa henkilöstön työkyvystä ja työn terveellisyydestä
- edistää työyhteisöjen toimivuutta ja työolosuhteiden terveellisyyttä sekä
- ennakoii työkykyriskejä ja tukee työkyvyn vahvistamista
- ennaltaehkäisee ja hoitaa työntekijöiden työkyvyn ongelmia.

Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tavoitteena on turvallinen, terveellinen ja tuottava työpaikka. Työnantajan työturvallisuutta ja työterveyttä koskevat lakisääteiset velvollisuudet liittyvät tapaturmien torjuntaan työpaikalla, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestämiseen ja työsuojelun yhteistyöhön henkilöstön kanssa.



Enonkosken kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Savonlinnan seudun työterveyshuolto ry:ltä.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu muutaman kerran vuodessa ja hoitaa työsuojeluun liittyvät asiat. Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen ja työkuormituksen vähentäminen sekä ensiapuvalmiuden ylläpito ja kehittäminen.

Enonkosken kunta teettää vuosittain työhyvinvointikyselyn työntekijöilleen. Työterveyshuolto tekee lakisääteisiä säännöllisiä työpaikkaselvityksiä suunnitelman mukaan kunnan eri työyksiköihin. Tarpeen mukaan voidaan tehdä muita työpaikka-käyntejä. Näistä kyselyistä ja selvityksistä saadaan tietoa, mihin asioihin tulee kiinnittää huomioita ja tehdä korjaavia toimenpiteitä.

2. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

2.1 Taustaa osaamisen kehittämiseksi

Henkilöstön osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja organisaation kestävä tulevaisuuden rakentamista. Osaavat ihmiset ovat merkittävin resurssi tuotettaessa työelämän tarvitsemää osaamista tuloksellisesti ja vaikuttavasti. Osaamisen kehittäminen on systemaattista ja ennakoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön osaamisen ajantasaisuus ja sen tehokas hyödyntäminen niin, että strategiset tavoitteet saavutetaan. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta.

Koulutussuunnitelman laadintaa edellytetään laissa koulutuksen korvaamisesta (1140/2013), jonka nojalla työttömyysvakuutusrahasto suorittaa työnantajille koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen järjestämisestä.

Henkilöstön kehittämisen periaatteita tulee käsitellä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaan yhteistoimintamenettelyssä. Henkilöstön kehittämisen keskeisiä asioita ovat perehdyttäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yhteistyötaitojen kehittäminen. Yhteistoimintaelin voi osallistua paikallisen yhteisen koulutuksen toteuttamisen valmisteluun ja järjestelyihin.

2.2 Koulutussuunnitelma

2.2.1 Yhteinen koulutus

Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan osapuolten yhteisesti järjestämää työelämän kehittämiseen liittyvää koulutusta, jonka tavoitteena on parantaa työyhteisöjen



tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Yhteinen koulutus toteutetaan ensisijaisesti paikallisella tasolla. Yhteisen koulutuksen koulutustilaisuuden järjestelyistä sovitaan paikallisesti yhteistoimintaa koskevia menettelytapoja noudattaen.

2.2.2 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat ja ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Perehdyttäminen on sekä henkilöstön kehittämistä koulutuksellisin keinoin että työturvallisuuslain (738/2002) mukaista työturvallisuus- ja työterveystoimintaa. Työturvallisuuslaki korostaa jatkuvan perehdyttämisen merkitystä vaaratilanteiden tunnistamisessa ja niiden ennaltaehkäisyssä.

Perehdyttämistä tarvitaan esimerkiksi tilanteissa, jossa työyhteisössä on muutostilanteita, työntekijän työtehtävät tai työolosuhteet muuttuvat, työntekijä palaa pitkän poissaolon jälkeen takaisin töihin, työyksikön sisäisissä tehtäväjärjestelyissä ja siirroissa sekä uusien tehtävien oppimisessa.

Perehdyttämistä tulee antaa myös määräaikaissä tehtävissä oleville ja perehdyttäminen koskee myös esimiestehtävissä toimivia. Työyhteisössä tulee olla perehdyttämissuunnitelma, joka sisältää mm. työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja tietoturva koskevia asioita. Vastuu perehdyttämisen järjestelyistä on työnantajalla ja perehdyttämisen toteuttamiseen on varattava riittävästi aikaa. Myös työntekijän itsensä pitää huolehtia osaamisensa ylläpitämisestä ja työympäristöönsä perehtymisestä.

Enonkosken kunnan henkilöstön perehdyttämissuunnitelman yleinen osio löytyy liitteestä 1.

2.2.3 Mentorointi

Mentoroinnin tarkoituksena on työyhteisöön kertyneen osaamisen, kokemusten ja käytäntöjen välittyminen mentorien kautta nuoremmille työntekijöille tai uusille esimiehille. Mentorointia voidaan käyttää henkilökohtaisen kehittymisen menetelmänä silloin, kun halutaan nopeuttaa yksilön osaamisen kehittymistä ja tukea urakehitystä. Myös kokeneiden ja osaavien johtajien ja asiantuntijoiden osaamista voidaan hyödyntää tällä menetelmällä ja auttaa heitä motivoitumaan ja kehittymään edelleen työurallaan.

Mentorointi sopii kehittämisen menetelmäksi erityisesti hiljaisen tiedon siirtämisessä kokeneilta henkilöiltä työuran alkuvaiheessa oleville henkilöille.

2.2.4 Ammatillinen henkilöstökoulutus

Kunnan toiminta- ja palvelustrategioiden muutoksesta seuraa myös koulutustarpeita. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä. Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Ammatillinen henkilöstökoulutus on henkilöstön ja henkilöstöedustajien kehittämisen keino, jolla parannetaan henkilöstön ammatillisia



valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössään kunnan palvelutoiminnalle asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa kunnan toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin.

2.2.5 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus tarkoittaa koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työntekijän ammattitaitoa, työssä tarvittavaa osaamista ja työhyvinvointia. Täydennyskoulutuksen tavoitteena on vastata henkilöstön asiantuntijuuden, osaamisen ja tuloksellisuuden lisäämiseen sekä tukea palvelurakenteen ja toimintakäytäntöjen muutosta. Täydennyskoulutus toteutetaan jatkuvan oppimisen periaatteiden ja Enonkosken kunnan strategisten linjausten sekä valtakunnallisten ja alueellisten painopistealueiden mukaisesti. Esimies arvioi yksikön koulutustarvetta huomioimalla henkilöstön osaamisen perustehtävän toteuttamisessa.

Tavoitekeskustelu on keskeinen työyksikön ja henkilöstön osaamisen johtamisen väline. Esimies kartoittaa henkilöstönsä koulutustarpeen, jonka pohjalta hän suunnittelee yksikkönsä koulutussuunnitelman ja – ohjelman.

Täydennyskoulutuksen sisällölliset painopisteet määräytyvät Enonkosken kunnan strategisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Vuosittain Enonkosken kuntaan laaditaan koulutussuunnitelma, jossa määritellään koulutuksen painopisteet, tavoitteet ja sisällöt. Koulutuksien toteuttamiseksi varataan määrärahaa talousarvioon. Koulutussuunnitelmat hyväksytään vuosittain kunnanhallituksessa.

Täydennyskoulutusta voidaan toteuttaa

- työnantajan järjestämä ja/tai kunnan alueella tapahtuva koulutus
- maakunnallisiin kehittämishankkeisiin liittyvä koulutus
- alueellinen koulutus
- valtakunnallinen koulutus
- kansainvälinen koulutus

Täydennyskoulutukseksi voidaan esimiehen harkinnan mukaan hyväksyä myös osioita ammatillisesta koulutuksesta sekä ammatillisesta lisäkoulutuksesta. Luottamusmies-, työsuojelu- ja yhteistoimintakoulutus hyväksytään täydennyskoulutukseksi Kuntatyönantajan erillisten ohjeiden mukaisesti.

Täydennyskoulutukseksi ei lueta työhön perehdytystä, työnohjausta, yksikössä annettua koulutuspalautetta, työyksikkökokouksia eikä tutustumiskäyntejä, mikäli niihin ei sisälly koulutuksellista osiota. Laitteen tai työvälimeen edellyttämä tekninen koulutus, tiedonhallintajärjestelmän versiopäivityksiin liittyvä koulutus ei pääsääntöisesti ole täydennyskoulutusta. Sähköisiin järjestelmiin liittyvä toimintakäytäntöjen ja sisällön kehittämisen koulutus voidaan kuitenkin lukea täydennyskoulutukseksi.

Koulutukseen liittyvää itsenäistä ja verkko-opiskelua ei lueta täydennyskoulutukseksi, ellei siitä ole sovittu yhteisesti koko Enonkosken kunnan tasolla (esim. Tietoturva-koulutus). Täydennyskoulutukseksi hyväksytään vähintään tunnin kestävä koulutus.



Mikäli työnantaja pitää täydennyskoulutukseen osallistumista työ- tai virkatehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, työntekijä/viranhaltija hakee ESS-järjestelmässä oikeuden osallistua. Mikäli työntekijä ei pidä koulutukseen osallistumista välttämättömänä, voi työnantaja siitä huolimatta oikeuttaa viranhaltijan tai työntekijän velvoittaa osallistumaan koulutukseen.

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten viranhaltijalle/työntekijälle voidaan myöntää hakemuksesta virka-/työvapaata täydellä palkalla, osapalkkaisena tai palkattomana. Lisäksi työnantaja voi osallistua harkintansa mukaan palkan ja matkakustannusten korvauksiin sekä muihin koulutuskustannuksiin. Matka- yms. kustannusten korvaukset määräytyvät kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen liitteen mukaisesti.

Jos koko päivän kestänyt opiskelu ylittää päivittäisen säännöllisen työajan, ei tämä muodosta perustetta lisätyö-, ylityö-, tai muihin vastaaviin korvausvaatimuksiin. Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksia koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan esimiehen kanssa ennen koulutuksen alkua.

2.2.6 Uudelleen koulutus

Uudelleen koulutus mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnassa, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esim. muuttuneiden olosuhteiden vuoksi. Työntekijän työkyvyn muuttuessa uudelleen koulutuksella voidaan ehkäistä työntekijän työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista.

Mikäli uudelleen koulutus on kunnan toiminnan ja/tai henkilön työkyvyn kannalta välttämätöntä, maksetaan työntekijälle koulutukseen osallistumisen ajalta virka- ja työehtosopimusten mukainen palkka ja matkakustannusten korvaukset. Muussa tapauksessa kunta osallistuu palkan ja korvausten maksamiseen harkintansa mukaan.

Uudelleen koulutusta voi olla myös työeläkejärjestelmän ylläpitämä ammatillinen kuntoutus.

2.2.7 Jatkokoulutus

Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin tehtäviin tai lisätään osaamista vastaamaan uusia vaativampia tehtäviä.

Oma-aloitteinen jatkokoulutus tai omaehtoinen muu koulutus tapahtuu palkattoman virkavapaan tai työloman aikana, eikä työnantaja osallistu muihinkaan koulutuskustannuksiin. Virkavapaan tai työloman myöntämisen vähimmäisedellytyksistä on säädetty opintovapaalailla (273/97) ja –asetuksella (864/97).

2.2.8 Verkkokoulutus

Henkilöstökoulutusta voidaan toteuttaa myös verkkokoulutuksena. Verkkokoulutuksessa henkilö voi opiskella tietokonepäätteellä olematta läsnä itse koulutustilaisuudessa. Paikallisesti työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, millä tavalla ja kuinka paljon hän voi



saada vapautusta työtehtävistä osallistuessaan verkkokoulutukseen.

Verkkokoulutus pyritään järjestämään ensisijaisesti omalla työpaikalla, mutta tarvittaessa myös etäopiskeluna. Opiskelijalle voidaan antaa mahdollisuus käyttää työpaikan tavanomaisia työvälineitä (tietokone, internet-yhteys) ja tarvittavat ohjelma.

2.2.9 Ammattiyhdistyskoulutus

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen asettama koulutustyöryhmä on hyväksynyt kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevan suosituksen sekä ammattiyhdistyskoulutusta koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaiseksi ammattiyhdistyskoulutukseksi koulutukset, jossa mukana ovat myös Kevan eläketietoutta koskevat koulutukset.

2.2.10 Enonkosken kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma v. 2023

Tavoitteena on, että jokainen vakituisessa työsuhteessa oleva työntekijä osallistuu vähintään kahteen koulutustilaisuuteen tai -päivään vuoden 2023 aikana.

Koko henkilöstön yhteiset koulutukset

KOULUTUKSEN TAVOITE (KUNTA-STRATEGIASTA JOHDettu)	KOULUTUKSEN AIHE	KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ	KOHDERYHMÄ/ OSALLISTUJAT	AJANKOHTA
Oppiminen ja koulutus, digiosaaminen on vahvaa	Tietosuoja ABC julkishallinnon henkilöstölle-verkkokurssi	https://www.eoppiva.fi/koulutukset/tietosuoja-abc-julkishallinnon-henkilostolle/	Kaikki työntekijät	Jatkuva (vähintään kolmen vuoden välein)
Vahva digiosaaminen, yhteisen tiedon saatavuus	O365 –koulutukset tai muu intranet -koulutus	Sisäinen koulutus tai palveluntuottajan koulutus	Kaikki työntekijät	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on motivoitunutta	Työhyvinvointiin liittyvä koulutus	Esim. AVI, OPH seudulliset verkostot, ammattiliitot, kaupalliset toimijat jne.	Kaikki työntekijät	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa, hätäensiaputaidot ovat ajan tasalla	Hätäensiapu 4 h	Savonlinnan seudun tth, SamiEdu tai verkkokoulutus	Kaikki työntekijät, kolmen vuoden välein	Jatkuva koulutus joko lähikoulutuksena ja verkossa



Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	M2 matkalaskuohjelma	Sarastia	Kaikki työntekijät	v. 2023 alkupuolella
--	----------------------	----------	--------------------	----------------------

Yleishallinnon koulutussuunnitelma

KOULUTUKSEN TAVOITE (KUNTA-STRATEGIASTA JOHDettu)	KOULUTUKSEN AIHE	KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ	KOHDERYHMÄ/ OSALLISTUJAT	AJANKOHTA
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Dynastyyn tai muihin käytössä oleviin ohjelmistoihin (ESS, RD, UDP jne.) liittyvät täydennyskoulutukset	Innofactor, Sarastia	Kaikki em. ohjelmistoja käyttävät työntekijät	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Kuntaa koskevat lainsäädännön muutokset	Yksityinen koulutusorganisaatio	Yleishallinnon henkilöstö soveltuvin osin	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Työsopimusmuutoksiin liittyvät koulutukset	Yksityinen koulutusorganisaatio	Palkka-asioista vastaavat henkilöt	
Enonkoski näkyvä ja kuuluu, vaikuttava ja ajantasainen tiedottaminen. Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Viestintään, markkinointiin, yrittäjyyteen liittyvät koulutukset	Yksityinen koulutusorganisaatio	Yleishallinnon henkilöstö soveltuvin osin	
Itsenäinen ja yhtenäinen Enonkoski, kunnan palvelurakennetta uudistetaan	Työelämäpalveluihin ja niiden kehittämiseen liittyvät koulutukset	Yksityinen koulutusorganisaatio	Työelämäpalvelut	



toimintaympäristön muuttuessa. Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa				
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Valmius- ja varautuminen	Pelastusopisto	Valmiuden ja varautumisen vastuhenkilöt	

Sivistys- ja vapaa-aikatoimen koulutussuunnitelma

KOULUTUKSEN TAVOITE (KUNTA-STRATEGIASTA JOHDettu)	KOULUTUKSEN AIHE	KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ	KOHDERYHMÄ/ OSALLISTUJAT	AJANKOHTA
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Lasten tunnetaidot ja tunnekasvatus, Lasten ja nuorten mielen hyvinvointi	Askeleittain –materiaalin kouluttaja Mieli ry	Varhaiskasvatus Esi- ja perusopetus	Koko vuosi
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Tuen tarpeet ja tuen toteuttaminen	Toteutuu koulutustarjonnan selvittyä (esim. OPH, AVI jne.)	Varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Varhaiskasvatuksen ja opetuksen arkeen ja lainsäädännön muutoksiin liittyvä koulutus	Toteutuu koulutustarjonnan selvittyä (esim. OPH, AVI jne.)	Varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Vaatu –laadun arviointijärjestelmän käyttöönotto	Seudullinen hankekoordinaattori	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	Huom. Mikäli saadaan haettua hankerahoitusta
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	VESO-päivä/-t, yhteiset suunnittelupäivät	Oma koulutus, mahdollisesti seudullinen VESO-koulutus	Varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Käytössä olevien ohjelmistojen ja käyttöjärjestelmien koulutukset	Esim. Visma, Sarastia jne.	Sivistystoimen hallinto	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Ammattitaidon ylläpitämiseen liittyvä täydennyskoulutus	Esim. AVI, OPH, seudulliset verkostot,	Kaikki työntekijät	



		ammattiliitot, kaupalliset toimijat, yliopistot jne.		
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Yhteisen Lumme – kirjaston ja Koha-kirjastojärjestelmän toimintatapojen kehittäminen.	Seudullinen yhteistyö Lumme –kirjastot.	Kirjaston työntekijät	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Palvelusuhdeasiat, hallinto- ja talousalan koulutukset, tietoturva- ja riskienhallinta, varautuminen yms.	Esim. KT, kaupalliset toimijat jne.	Sivistys- ja vapaa-aikatoimen hallinto, päiväkodin johtaja, varautumisen osalta myös ruoka-palveluvastaava	

Teknisen toimen koulutussuunnitelma

KOULUTUKSEN TAVOITE (KUNTA-STRATEGIASTA JOHDettu)	KOULUTUKSEN AIHE	KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ	KOHDERYHMÄ/ OSALLISTUJAT	AJANKOHTA
Osaamisen parantaminen	Puhtaanapito ja laitoshuolto	SamiEdu, kunta	Kaksi henkilöä	Vuoden 2023 aikana
Henkilöstön osaamisen parantaminen	Vesilaitostekniikka ja rakentaminen sekä siistijät	Valtakunnalliset kouluttajat Puhtauspäivät 2023	Laitosmies-kiinteistöhoitajat, rakennusmies, siistijät	Vuoden aikana
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Vaaditut korttikoulutukset ja EA-kurssit	Valtakunnalliset kurssijärjestäjät	Teknisen toimen henkilöstö työtehtävien mukaan	
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Rakennus- ja ympäristönvalvonta	Valtakunnalliset kurssijärjestäjät	Rakennus-tarkastaja-ympäristötarkastaja	Vuoden aikana
Oppiminen ja koulutus, henkilöstö on osaavaa	Teknisen toimen ohjelmistokoulutus	Valtakunnalliset kurssijärjestäjät	Teknisen toimen toimisto ja viranhaltija	Vuoden aikana

4. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

4.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman taustaa



Kuntalain mukaan kunta edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestäväää kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävään kehityksen kannalta. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.

Kuntien tehtävinä on edistää molempia sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista.

4.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, mikäli sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmasta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet. Lisäksi työnantajan on tarkasteltava työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin.

Yhdenvertaisuutta toteutumista tulee arvioida asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosoajauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa ja strategisessa suunnittelussa sekä tiedotuksessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan lisätietoa <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/1997-kaikkien-kasvojen-kunta-opas-yhdenvertaisuuden-edistamiseen-kunnan-toiminnassa>

Enonkosken kunnassa

- Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella.
- Syrjintää on ohje tai käsky syrjiä.
- Työntekijää tai viranhaltijaa ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla esimerkiksi sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin.
- Kunnan on ryhdyttävä käytettävissä oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.
- Syrjintäkielto pitää sisällään myös läheissyrynnän ja olettamaan perustuvan syrjinnän. Läheissyrynnäksi katsotaan menettely, jossa syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen.
- Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta.



- Syrjinnäksi katsotaan myös syrjivä työpaikkailmoittelu. Kunta ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta laissa tarkoitettuja ominaisuuksia, kuten esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta.
- Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää. Kunta on velvollinen tekemään kohtuullisia mukautuksia, joilla varmistetaan vammaiselle henkilölle muiden kanssa yhdenvertaiset työnsaanti- ja työskentelymahdollisuudet. Kunnalla on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ tai virkasuhteessa.

4.3 Tasa-arvosuunnitelma

4.3.1 Henkilöstön fyysinen, henkinen ja sosiaalinen turvallisuus

Kaikilla työntekijöillä on samanlainen oikeus turvalliseen työympäristöön. Kunnan eri työyksiköissä on asiakkaita, jotka voivat omalla käytöksellään vaarantaa työntekijöiden, toisten asiakkaiden, sivullisten ja oman turvallisuuden. Tällainen uhka vaaratilanteessa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta työyksiköissä. Työtehtävät tulee suunnitella siten, että ne ottavat huomioon turvallisuusrisikin eri työtilanteissa. Riittävä henkilöstömäärällä ja ennakolta varautumalla eri asiakastilanteisiin osaltaan edistetään turvallisuutta.

Jokaisen Enonkosken kunnan henkilökuntaan ja johtoon kuuluvan on tiedostettava oman käyttäytymisen ja asenteen merkitys työpaikan sisällä kuin ”talon ulkopuolella”. Kaikilta edellytetään vastuullista työkäyttäytymistä.

4.3.2 Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja ikäohjelma

Enonkosken kunnan ikääntyvää henkilöstöä tuetaan työnantajan ja työterveyshuollon toimesta. Kunnassa mahdollistetaan eri ikäisten työntekijöiden välinen vuorovaikutus. Tavoitekeskustelu voi sisältää Tavoitekeskustelu voi sisältää työhyvinvointiin ja ikääntyvään työntekijään liittyviä asioita. Työuran loppuvaiheessa käytävissä

tavoitekeskusteluissa voidaan suunnitella viimeisiä työvuosia, valmistaudutaan eläkkeelle siirtymiseen ja suunnitellaan tiedon ja osaamisen siirtäminen.

4.3.3 Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon edistäminen

Eri henkilöstöryhmiä kohdellaan tasa-arvoisesti mm. harkinnanvaraisten vapaiden myöntämisen osalta.



4.3.4 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Jokainen kunnan työntekijä on velvollinen puuttumaan sukupuoleen kohdistuvaan häirintään ja syrjintään.

5. SUUNNITELMAN SEURANTA

Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaa seuraa ja päivittää vuosittain johtoryhmä sekä yhteistyötoimikunta, joka raportoi siitä kunnanhallitukselle, joka hyväksyy suunnitelman kunkin vuoden lopussa.

LIITE 1 Enonkosken kunnan perehdytysuunnitelman yleinen osio



TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS

Osasto/työyksikkö: _____ Työntekijä: _____		Esimies: _____ Perehdyttäjä: _____		
Perehdytyksen sisältö	Suunnitelma pvm.	Toteutus pvm.	Perehdyttäjä/ Itsenäinen perehtyminen	
1. ORGANISAATIOTASON PEREHDYTTÄMINEN JA PEREHTYMINEN				
Uuden työntekijän vastaanottaminen ja perehdytysaikataulusta sopiminen				
Enonkosken kunta - kotisivujen avulla mm. perustiedot, kuntaorganisaatio, yksiköt ja yksiköiden johtajat, henkilöstö, luottamushenkilöorganisaatio https://enonkoski.fi/enonkoski/paatoksenteko/ - kylät, "kyläkierrros kunnan yksiköt"				
2. TYÖYKSIKÖTASON PEREHDYTTÄMINEN/ PEREHTYMINEN				
Kuntastrategia ja toimeenpano-ohjelma https://enonkoski.fi/wp-content/uploads/2022/03/Enonkosken-kuntastrategia-2022-2025.pdf https://enonkoski.fi/wp-content/uploads/2022/09/Strategian-toimeenpano-ohjelma-6.9.2022.pdf.pdf				
Toimintaa ohjaavat tärkeimmät lait, asetukset (mm. kuntalaki)				
Talousarviot, taloussuunnitelmat ja tilinpäätökset https://enonkoski.fi/enonkoski/talous/				
Tärkeimmät sidosryhmät/yhteistyötahot				
Tiedottaminen ja viestintä				
Vastuut ja velvoitteet				
Kotisivut, sähköposti, ilmoitustaulut, Facebook, IG				
Kokoukset ja palaverit				
Työ- ja toimitilat, vikailmoitukset				
Toimistotilat, valtuustosali				
Henkilökunnan sosiaalililat				
Sisäilmanlaadun seuranta				



Vikailmoitukset, teknisen toimen päivystys, puh. 044 3453010			
Turvallisuus			
Valmiussuunnitelma			
Paloturvallisuus, sammuttimet			
Ensiapu			
Työympäristöä koskevat vaara/poikkeustilanneilmoitukset			
Hygieniaohteet			
Tukipalvelut			
Siivoushuolto			
Postitus			
Toimistotarvikkeet ja -tilaukset			
Jätehuolto			
Kiinteistöhuolto			
Henkilöstöhallinnon palvelut			
Taloushallinnon palvelut			
Tietohallinto ja arkistotoimi			
3. TYÖNTEKIJÄTASON PEREHDYTTÄMINEN/ PEREHTYMINEN			
Työsuhdeasiat			
Työsopimus/koeaika			
Työ- ja virkaehtosopimus			
Työajan seuranta			
Työvuorojen vaihdot			
Työaika ja lepotauot			
Palkanlaskenta ja -maksu			
Erilliskorvaukset			
Matkakorvaukset			
Vuosilomat			
Perhevapaat			
Ammattiyhdistystoiminta			
Tietokoneet ja -järjestelmät, käyttöoikeudet ja käyttötuki			
Kannettavat			
Internet			
N-asema			
Tietokonelaitteiden käyttötuki			
Tietosuojaja tietosuojavastaava			
Personec ESS			
Poissaolot ja niistä ilmoittaminen			
Matkalaskut			
Kopiointi			
Puhelin			
Avaimet			



Työpaikkaruokailu			
Autojen parkkipaikat/lämpötolpat/sähköautojen latauspiste			
Salassapito/vaitiolovelvollisuus			
Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen			
Tavoitekeskustelu			
Täydennyskoulutus			
Työsuojelutoiminta			
Työpaikalla nähtävänä oleva lainsäädäntö			
Työsuojelupäällikkö			
Työsuojeluvaltuutetut			
Yhteistoiminta			
Työterveyshuolto ja työhyvinvointi			
Savonlinnan Seudun tth ry			
Henkilöstöetuudet, Smartum			
Muut asiat			
4. YKSIKÖTASO/TYÖNTEKIJÄTASO PEREHDYTTÄMINEN			

