

HALLITUS

KOKOUSAIKA: 18.11.2020 kello 10.00

KOKOUSAIKKA: Vaalijalan osaamis- ja tukikeskus, toimisto/kokoushuone 1 tai yhteys Teams-ohjelman kautta

KÄSITELTÄVÄT**ASIAT:**

Asia Liite

- | | | |
|-------|---|---|
| 146 § | | Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus |
| 147 § | | Pöytäkirjan tarkastajat |
| 148 § | | Talousarvion toteutuminen tammi-lokakuu 2020 |
| 149 § | 1 | Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2021 |
| 150 § | | Vaalijalan vaikuttamistyö sote-uudistuksen valmisteluun |
| 151 § | | Toimenpiteet kuntakokouksen 28.10.2020 johdosta |
| 152 § | | Viranhaltijapäätösten täytäntöönpanokelpoisuus |
| 153 § | | Tiedoksiannot hallitukselle |
| 154 § | | Muut asiat |

PUHEENJOHTAJA Anja Manninen

PÖYTÄKIRJANPITÄJÄ Marja-Liisa Jantunen

KOKOUSAIKA	18.11.2020 kello 10.00 – 11.04				
KOKOUSPAIKKA	Vaalijalan osaamis- ja tukikeskus, toimisto/kokoushuone 1 tai yhteys Teams-ohjelman kautta				
SAAPUVILLA OLLEET JÄSENET	Varsinainen jäsen	Läsnä	Poissa	Varajäsen	Läsnä
Pj.	Anja Manninen	x		Katariina Mutka	
Vpj.	Veijo Koljonen	x		Pirjo Hänninen	
Jäsenet	Sirpa Alho-Törrönen	x		Hannu Ylönen	
	Mervi Eskelinen	x		Anne Korhola	
	Seppo Hujanen	x		Mari Blommendahl	
	Markku Häkkinen	x		Tauno Nurmio	
	Paavo Karvinen	x		Kaija Kollanus	
	Mirja Koski	x		Tiia Rautio	
	Jaakko Leskinen	x		Heikki Haatainen	
	Henna Pitkänen	x		Raija Hassinen	
	Jorma Räsänen	x		Matti Ahonen	
	Miika Soini	x		Ari Kantanen	
	Maarit Tarvainen	x		Minna Back-Hytönen	
MUUT SAAPUVILLA OLLEET	Kuntayhtymän johtaja Ilkka Jokinen, esittelijä Talouspäällikkö Marja-Liisa Jantunen, pöytäkirjanpitäjä Paavo Karvinen liittyi kokoukseen klo 10.40				
ASIAT	146 - 154 §				
PÖYTÄKIRJAN ALLEKIRJOITUS JA VARMENNUS	Puheenjohtaja		Pöytäkirjanpitäjä		
Allekirjoitus	 Anja Manninen		 Marja-Liisa Jantunen		
PÖYTÄKIRJAN TARKISTAMINEN	Pöytäkirja on tarkastettu kokouksen kulun mukaiseksi. Pöytäkirjan käsittelylehdet on samalla varustettu nimikirjaimillamme Tarkastusaika: 18.11.2020				
Allekirjoitus	 Jaakko Leskinen		 Henna Pitkänen		
PÖYTÄKIRJAN NÄHTÄVÄNÄOLO	Yleisessä tietoverkossa Vaalijalan kuntayhtymän verkkosivuilla 23.11. – 7.12.2020 https://www.vaalijala.fi/poytakirjat				
Allekirjoitus	 Sirpa Kinnunen, hallinnon sihteeri				

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallitus 146 § Hallituksen päätöksen mukaan kokouskutsu ja esityslista lähetetään kirjeessä hallituksen jäsenille vähintään 7 päivää ennen kokousta.

Kuntalain mukaan kokous on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet hallituksen jäsenistä on kokouksessa.

Kokouskutsu ja esityslista on tallennettu Essi-esityslistajärjestelmään ja tieto tästä on lähetetty jäsenille sähköpostilla 11.11.2020.

Päätösehdotus:

Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös:

Puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Pöytäkirjan tarkastajat

Hallitus 147 § Tarkastusvuorossa ovat Jaakko Leskinen ja Henna Pitkänen.

Päätös:

Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Jaakko Leskinen ja Henna Pitkänen.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT	Hallitus	Yhtymäkokous
-----	----------	--------------

Talousarvion toteutuminen tammi-lokakuu 2020

Hallitus 148 § Toimintatuottoja on kertynyt lokakuun loppuun mennessä 62,1 miljoonaa euroa toteutuman ollessa 93,1 %. Tämä on 6,5 miljoonaa euroa, 11,7 % yli jaksotetun talousarvion. Edelliseen vuoteen verrattuna toimintatuottoja on kertynyt 5,7 miljoonaa euroa enemmän. Edellisen vuoden vastaava toteutuma oli 86,8 %. Toimintatuotoissa jäsenkuntien korvauksiin on budjetoitu 43,9 miljoonaa euroa. Lokakuun lopussa toteutuma jäsenkuntien osalta oli 35,9 miljoonaa euroa. Tämä on 0,7 miljoonaa euroa jaksotettua talousarviota huonompi. Tasaisella kertymällä jäsenkuntien korvauksissa päästäneen noin 43 miljoonaan euroon. Jäsenkuntien myynnissä tapahtunut hienoista kasvua verrattuna alkuvuoden myynteihin.

Ulkokuntakorvauksiin on budjetoitu 15 miljoonaa euroa. Lokakuun lopussa toteutuma on 19,9 miljoonaa euroa eli 132,8 %. Tämä on 7,4 miljoonaa euroa yli jaksotetun talousarvion. Jos loppuvuoden myynti pysyy ennallaan, niin korvaustuloissa päästään noin 24 miljoonaan euroon. Edelliseen vuoteen verrattuna ulkokuntakorvauksia on tullut 6,1 miljoonaa eli 44,5 % enemmän.

Asiakasmaksuja on budjetoitu 2,4 miljoonaa euroa. Toteutuma lokakuun lopussa on 92,3% eli asiakasmaksujen osalta tultaneen pääsemään budjettitavoitteeseen.

Toimintakuluja on lokakuun loppuun mennessä kertynyt 54,4 miljoonaa euroa. Toteutuma 83,9 %. Toimintakulut ovat toteutuneet lähes budjetin mukaisesti. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua on noin 2,9 miljoonaa eli 5,6 %.

Palkkoja on maksettu lokakuun loppuun mennessä noin 36 miljoonalla eurolla toteutuman ollessa 86,9 %. Palkkojen osalta budjettitavoite tullaan ylittämään tämän hetken arvion mukaan noin kahdella miljoonalla eurolla. Edelliseen vuoteen verrattuna maksetut palkat ovat kasvaneet 2,7 miljoonaa euroa eli 7,9 %.

Palvelujen ostoihin on käytetty 4,3 miljoonaa euroa. Tämä on 66,2 % budjetoidusta. Edellisenä vuonna vastaavaan aikaan palvelujen ostoihin oli käytetty 4,7 miljoonaa euroa.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT	Hallitus	Yhtymäkokous
-----	----------	--------------

Hallitus 148 §

Aineisiin, tarvikkeisiin ja tavaroihin on käytetty 3,8 miljoonaa euroa eli 80,5 % budjetoidusta. Edellisenä vuonna ostoihin oli käytetty 3,4 miljoonaa euroa.

Toimintakate lokakuun lopussa oli 7,8 miljoonaa euroa. Vuosikate oli 7,7 miljoonaa euroa ja poistot 1,4 miljoonaa euroa. Tilikauden tulos + 6,2 miljoonaa euroa sekä tilikauden ylijäämä 6,2 miljoonaa euroa. Koko tilikauden ylijäämäarvio on 5,5 miljoonaa euroa.

Esityslistan mukana on tuloslaskelma ajalta 1.1.2020 – 31.10.2020 sekä taulukko pankkitilien alimmista saldoista. Saldojen pieneminen johtuu varojen siirtämisestä tuottorahastoon.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus:

Hallitus merkitsee talousraportin tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT

Hallitus

Yhtymäkokous

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2021

Hallitus 149 § Vaalijalan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2021 on liitteenä nro 1. Se on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 10.11.2020. Suunnitelman runko on pitkälti sama kuin tämän vuoden suunnitelmassa.

Vaalijalan kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 30.9.2020 yhteensä 1 303 henkilöä. Näistä vakinaisessa virkasuhteessa oli 70 ja työsuhteissa 886. Määräaikaista tuossa tarkastelupisteessä työskenteli Vaalijalassa 336 henkilöä. Tarkastelupisteestä riippuen henkilöstömäärä vaihtelee 1 300 - 1 400 henkilön välillä. Tämän hetkinen henkilöstön ikärakenne on terve ja poikkeuksellinen moneen muuhun sosiaali- ja terveystalorganisaatioon verrattuna, henkilöstöä on neljässä ikäryhmässä 25 - 64-vuotiaita suurin piirtein saman verran.

Koulutuksen määrä on pysynyt aikaisemmalla hyvällä tasolla, etä- ja verkkokoulutuksen valikoimaa tullaan kasvattamaan.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus:

Hallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2021 liitteen nro 1 mukaisesti.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin. Henkilöstöpäällikölle annettiin valtuus tehdä suunnitelmaan teknisiä korjauksia.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT	Hallitus	Yhtymäkokous
-----	----------	--------------

Vaalijalan vaikuttamistyö sote-uudistuksen valmisteluun

Hallitus 150 § Vaalijala on osallistunut laajalla rintamalla Etelä-Savon sote-uudistuksen esivalmisteluun, mukana on ollut noin 10 Vaalijalan edustajaa eri työryhmissä. Itäisen yhteistyöalueen (KYS erva) valtioneuvoston järjestämään ohjausneuvotteluun 13.11.2020 on myös osallistuttu. Etelä-Savon sote-uudistuksen ohjausneuvottelussa 11.11.2020 stm:n kanta oli se, että vaativimpien valtakunnallisten sosiaalipalvelujen osalta todennäköinen ohjausväline tulee olemaan sosiaalihuollon keskittämisasetus.

Vaikuttamisyhteistyötä on tehty Eteva kuntayhtymän ja Kärkulla samkommunin kanssa teemalla Aidosti leveämmät hartiat, www.aidostileveammathartiat.fi. Vaikuttaminen on kohdistunut suureen yleisöön ja mediaan. Tavoitteena on herättää keskustelua valtakunnallisten ja ylimaakunnallisten erityispalvelujen tulevaisuudesta. Asioista on julkaistu useita lehtiartikkeleita. Sosiaalisessa mediassa on levinnyt laajasti video, jossa asia tuodaan hyvin esille. Kaupallinen yhteistyökumppani on Kamua Oy.

Päättäjiin kohdistuvaa vaikuttamisyhteistyötä tehdään Eteva kuntayhtymän kanssa. Tavoitteena on lisätä poliittisten päättäjien tietoisuutta erityispalvelujen merkityksestä. Tavoitteena on saada lopulliseen sotelakipakettiin selkeät kirjaukset erityispalvelujen tulevaisuuden turvaamiseksi niin, että nykyisiä palveluja ei pirstota. Kaupallinen yhteistyökumppani on Miltton Group.

Vaalijala on jatkanut myös omaa vaikuttamistyötään pääkohteena tulevan Itäisen yhteistyöalueen toimijat, kolmen vaalipiirin kansanedustajat ja eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnan jäsenet.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus:

Hallitus keskustelee tilanteesta ja merkitsee asiat tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT

Hallitus

Yhtymäkokous

Toimenpiteet kuntakokouksen 28.10.2020 johdosta

Hallitus 151 § Vaalijala järjesti yleisen kuntakokouksen 28.10.2020. Sen muistio on liitteineen linkkinä [https://www.vaalijala.fi/resources/public//materiaalipankki/julkiset dokumentit/kuntakokous_28.10.2020_muistio.pdf](https://www.vaalijala.fi/resources/public//materiaalipankki/julkiset_dokumentit/kuntakokous_28.10.2020_muistio.pdf).

Kuntakokouksessa otettiin kantaa Vaalijalan kustannuskehitykseen ja suoritehinnoitteluun. Kunnat odottavat Vaalijalalta halvempia hintoja. Mahdollisen ylijäämän palautuksen enemmistö toivoi ohjattavan jäsenkunnille.

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus:

Hallitus keskustelee kuntakokouksen näkemyksistä ja antaa mahdollisesti valmisteluohjeita johdolle.

Päätös:

Asiasta keskusteltiin.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT	Hallitus	Yhtymäkokous
-----	----------	--------------

Viranhaltijapäätösten täytäntöönpanokelpoisuus

Hallitus 152 § Kuntalain 92 §:n mukaan hallitus voi ottaa käsiteltäväkseen asian, joka on tämän lain nojalla siirretty hallituksen alaisen viranomaisen toimivaltaan ja jossa asianomainen viranomainen on tehnyt päätöksen. Poissaolo- ja työkokemuslisäpäätökset ovat digitaalisessa muodossa. Määräyskirjat, hankintapäätökset ja muut päätökset ovat nähtävillä Essi-esityslistajärjestelmässä. Myös ylläpitomaksupäätökset ja muut asiakkaita koskevat päätökset ovat nähtävillä Essissä.

Määräyskirjat**Päätösnumero**

Kuntayhtymän johtaja	77- 80
Avopalvelujen johtaja	782 - 817
Johtava lääkäri	31 - 35
Kuntoutuksen johtaja	950 - 991
Taluspäällikkö	10
Henkilöstöpäällikkö	-
Rehtori	-

Poissaolopäätökset

Kuntayhtymän johtaja	442 - 487
Avopalvelujen johtaja	1162 - 1269
Johtava lääkäri	274 - 292
Kuntoutuksen johtaja	2151 - 2426
Taluspäällikkö	81 - 86
Henkilöstöpäällikkö	121 - 138
Rehtori	91 - 93

Työkokemuslisäpäätökset

Henkilöstöpäällikkö	227 - 234
---------------------	-----------

Hankintapäätökset

Taluspäällikkö	H10 - 13
----------------	----------

Ylläpitomaksupäätökset

Taluspäällikkö	295 - 300
----------------	-----------

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus:

Hallitus merkitsee edellä olevat viranhaltijapäätökset tiedoksi ja päättää, ettei se käytä kuntalain 92 §:n mukaista otto-oikeutta em. viranhaltijoiden tekemiin päätöksiin.

Päätös:

Hallitus päätti käyttää otto-oikeuttaan kuntoutuksen johtajan päätökseen numero 953 ja palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi.

Hallitus merkitsi muut viranhaltijapäätökset tiedoksi.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT

Hallitus

Yhtymäkokous

Tiedoksiannot hallitukselle

Hallitus 153 §

Saapuneet kirjeet

Sosiaali- ja terveysministeriö

- [Rajoituslain kunnallisia yhtiöitä koskeva muutos voimaan 1.11.2020](#), tiedote 9.11.2020
- [Elinaikakerroin vahvistettu vuodelle 2021](#), tiedote 10.11.2020

Kuntayhtymän johtajan päätösehdotus:

Hallitus merkitsee em. tiedoksiannot tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT

Hallitus

Yhtymäkokous

Muut asiat

Hallitus 154 § Päätettiin huomioida kunnallisneuvos Sakari Nuutisen merkkipäivä hänen täyttäessään 80 vuotta 18.12.2020.

Pöytäkirjan tarkastajien nimikirjaimet:

YTT

Hallitus

Yhtymäkokous

Oikaisuvaatimusohje ja valitusosoitus

Valitusoikeus ja valitusperusteet

Kuntalain 137 ja 138 §:n mukaan oikeus oikaisuvaatimuksen ja kunnallisvalituksen tekemiseen tämän kokouksen päätöksistä on sillä, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa sekä lisäksi kuntayhtymän jäsenkunnalla ja sen jäsenellä. Päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta kuitenkaan saa tehdä.

Päätökseen tyytymätön voi hakea siihen muutosta oikaisuvaatimuksella. Vasta oikaisuvaatimusta koskevasta päätöksestä voi valittaa Kuopion hallinto-oikeudelle, jolloin valitusoikeus on muillakin edellä mainituilla, jos päätöstä on oikaisuvaatimuksen mukaan muutettu.

Oikaisuvaatimusohje

Oikaisuvaatimus tehdään Vaalijalan kuntayhtymän hallitukselle, osoite: Vaalijalan kuntayhtymä, Nenonpellontie 40, 76940 Nenonpelto. Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisena ja tekijän allekirjoitettava ja siitä on käytävä ilmi vaatimus perusteineen. Tekijän itsensä tai hänen valtuuttamansa asiamiehen on annettava oikaisuvaatimus hallitukselle neljäntenätoista (14) päivänä siitä, kun päätös on säädetyllä tavalla asetettu yleisesti nähtäville, tai jos päätös koskee jotakuta yksityisesti, tiedoksiantopäivästä. Oikaisuvaatimusasiakirjat voi lähettää omalla vastuulla kuntayhtymän hallitukselle myös postitse tai lähetin välityksellä, jolloin asiakirjat on jätettävä postiin niin ajoissa, että ne ehtivät perille valitusajan viimeisenä päivänä ennen kuntayhtymän taloustoimiston aukioloajan päättymistä.

Valitusosoitus

Muutosta kuntayhtymän hallituksen oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan Itä-Suomen hallinto-oikeudelta (os. PL 1744, 70101 Kuopio) kirjallisella valituksella, joka valittajan itsensä tai hänen valtuuttamansa asiamiehen on annettava hallinto-oikeudelle kolmantenakymmenentenä (30) päivänä siitä, kun päätös on säädetyllä tavalla asetettu yleisesti nähtäville, tai jos päätös koskee jotakuta yksityisesti, tiedoksiantopäivästä. Valitusasiakirjat voi omalla vastuulla lähettää hallinto-oikeudelle myös postitse tai lähetin välityksellä, jolloin asiakirjat on jätettävä postiin niin ajoissa, että ne ehtivät perille valitusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä.

Valituksen voi tehdä myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asiointipalvelussa osoitteessa <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>

Valituskirjassa on ilmoitettava

- valittajan nimi, ammatti, asuinkunta ja postiosoite
- päätös, johon muutosta haetaan
- miltä osin päätöksestä valitetaan ja muutos, joka siihen vaaditaan tehtäväksi sekä
- muutosvaatimuksen perusteet.

Valituskirja on valittajan tai valituskirjan muun laatijan omakätisesti allekirjoitettava. Jos ainoastaan laatija on allekirjoittanut valituskirjan, siinä on mainittava myös laatijan ammatti, asuinkunta ja postiosoite.

Valituskirjaan on liitettävä päätös, josta valitetaan, alkuperäisenä tai viran puolesta oikeaksi todistettuna jäljennöksenä sekä selvitys siitä päivästä, mistä valitusaika on valitusosoituksen mukaan laskettava.

Tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista annetun lain (701/93) nojalla muutoksenhakijalta peritään oikeudenkäyntimaksua hallinto-oikeudessa 80 euroa.

Pöytäkirjan nähtäväksi asettaminen

Kokouksesta kirjoitettu pöytäkirja pidetään nähtävillä 23.11. – 7.12.2020 yleisessä tietoverkossa Vaalijalan kuntayhtymän verkkosivuilla <https://www.vaalijala.fi/poytakirjat>

LIITTEET



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2021

Sisällysluettelo

1 Yleistä.....	3
2 Henkilöstösuunnitelma.....	3
2.1 Henkilöstömäärät ja työsuhdemuodot	3
2.2 Henkilöstösuunnitelma 2021.....	4
2.3 Vakanssirakenne	5
2.4 Työkyvyn ylläpitäminen	5
3 Koulutussuunnitelma.....	7
3.1 Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely	8
3.2 Täydennyskoulutus osana suunnitelmallista henkilöstön osaamisen kehittämistä	9
3.3 Toteutunut koulutus.....	10
3.4 Koulutussuunnitelma 2021.....	10
3.5 Koulutusten järjestäminen ja periaatteet	12
3.5.1 Koulutukseen hakeutuminen	13
3.5.2 Koulutuksen lukeminen työaikaan	13
3.5.3 Oppisopimuskoulutus.....	13
3.5.4 Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus.....	13
3.5 Koulutusten raportointi ja seuranta	14

1 Yleistä

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on dokumentti, jonka sisältöä ohjaa laki taloudellisesti tuetusta ammatillisesta kehittämisestä (1136/2013) sekä lain koulutusten korvaamisesta (1140/2013).

Tästä suunnitelmasta käy ilmi seuraavat asiat:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä
- em. kohdissa tarkoitettujen suunnitelmien toteutuminen ja seurantamenettelyt

Suunnitelmassa tulee kiinnittää erityistä huomiota

- osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin
- joustaviin työaikajärjestelyihin

Työnantajan selvitysvelvollisuus

- miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään kehittämistoimien ulkopuolelle jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on osa VaaliJalan henkilöstöstrategian toteuttamista.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on julkistaa myös VaaliJalan täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen periaatteet ja toteutus. Nämä päivitetään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinnan yhteydessä.

2 Henkilöstösuunnitelma

2.1 Henkilöstömäärät ja työsuhdemuodot

VaaliJalan kuntayhtymän henkilöstömäärä on lisääntynyt voimakkaasti muutaman viime vuoden aikana. Tähän on ollut syynä uusien palvelukotien perustaminen avopalveluihin, mutta myös se, että yhä runsaammin tukea tarvitsevia henkilöitä on siirretty avopalveluiden asumispalveluihin. Vuonna 2020 aloittaa toimintansa Varkaudessa 15 paikkainen palvelukoti, jonne tarvitaan 10 uutta työntekijää.

VaaliJalan kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 30.9.2020 yhteensä 1303 henkilöä. Näistä vakinaisessa virkasuhteessa oli 70 ja työsuhteissa 886. Määräaikaisia tuossa tarkaste-

lupisteessa työskenteli Vaalijalassa siis 336 henkilöä. Tarkastelupisteestä riippuen henkilöstömäärä vaihtelee 1300 – 1400 henkilön välillä. Koska ammattitaitoisen henkilöstön saaminen on aina vain vaikeampaa, on määräaikaista työntekijöitä pyritty vakinaistamaan aikaisempaa käytäntöä nopeammin. Tällä toiminnalla on pyritty turvaamaan tarpeellinen henkilöstömäärä.

Eläköitymisvauhti on ollut muutamana viime vuonna noin 20 henkilöä vuodessa. Kaikkia näitä eläköitymisestä johtuvia avoimia vakansseja ei ole täytetty, vaan toimintoja on sopeutettu ja jäljelle jäävien henkilöiden tehtäväkuvia ja -nimikkeitä on muokattu. Vuonna 2021 henkilöstömäärässä ei oleteta tapahtuvan oleellisia muutoksia.

2.2 Henkilöstösuunnitelma 2021

Viimeisen kymmenen vuoden aikana Vaalijalan toiminta on muuttunut perinteisestä kehitysvammalaitoksesta erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden osaamis- ja tukikeskukseksi sekä avopalveluiden asumisen ja tekemisen toimintojen tarjoajaksi valtakunnalliseksi toimijaksi. Asiakasprofiilin muutos on aiheuttanut myös henkilöstön määrässä sekä henkilöstön osaamistarpeessa muutoksia. Tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan entistä enemmän psykiatrasta osaamista ja tietoa eri-ikäisten henkilöiden haastavaan käyttäytymiseen liittyvissä ongelmissa. Näistä asiakasprofiilin muutoksista johtuen voidaan kesken vuodenkin joutua tilanteeseen, jossa vakanssien määrää ja nimikkeitä joudutaan muuttamaan laadukkaasti toiminnan varmistamiseksi eri toimintayksiköissä. Tämä tapahtuu kuitenkin niin, että talous kestää muutoksen. Kuitenkin sote- maakuntauudistuksen edetessä ostajakunnat odottavat Vaalijalalta kulukuuria myös tässä. Syksyllä 2020 aloitettiin Vaalijalassa työvuorosunnitteluprojekti, jonka tarkoituksena on opetella järjestämään jo olemassa oleva henkilöstö sellaisiin vuoroihin sekä työyksiköihin, joissa heistä on eniten hyötyä. Työvuorosunnittelussa otetaan huomioon yksittäisen työntekijän osaaminen ja turvaa päällekkäisiä työvuoroja karsitaan.

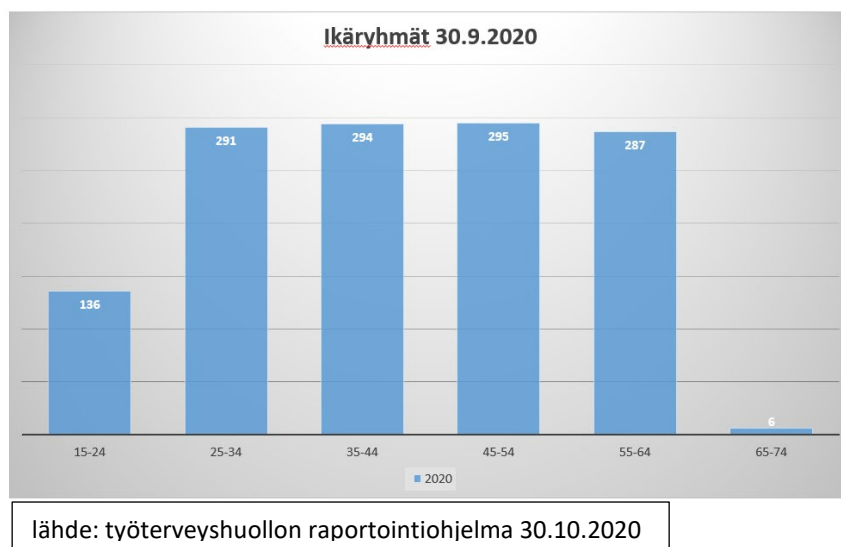
Vuoden 2019 aikana rekrytointin haasteet ovat vaikeutuneet entisestään. Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometri, joka tehdään vuosittain, kertoo, että Vaalijassakin tyypillisimpien ammattiryhmien rekrytointi hankaloituu entisestään Etelä-Savossa (<https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=etelasavo&vuosi=2020&kieli=>). Suurin pula tulee olemaan lähihoitajista ja sairaanhoitajista. Tilanne on samanlainen myös Pohjois-Savossa.

Rekrytointihaasteiden selättämiseen on avopalveluihin perustettu tällä hetkellä neljä työntekijää käsittävän varahenkilöstön, jotka pyrkivät paikkaamaan äkillisiä poissaoloja avopalveluiden yksiköissä. Syksyllä 2020 otettiin käyttöön myös rekrytointipalkkio, joka on voimassa määräajan, maaliskuulle 2021. Siinä Vaalijalassa jo työskentelevä henkilö suosittelee omissa verkostoissaan Vaalijalan avoimia työpaikkoja ja saatuaan rekrytoitua ammattitaitoisen työntekijän Vaalijalaan yli kolmen kuukauden sijaisuuteen tai vakipaikalle, suosittelee saa tästä palkkion.

Ammattitaitoisen henkilöstön riittämiseksi ja heidän osaamisen turvaamiseksi on keinovalikoimaan liitetty myös työnkierto-ohje. Sen tarkoituksena on edistää henkilöstön suun-

nitelmallista työskentelemistä eri yksiköissä ja näin oppia organisaation muilta työntekijöiltä uutta. Tässä toteutuu ajatus oppivasta organisaatiosta, jossa hyvä laitetaan kiertoon ja jalostetaan paremmaksi toimintatavaksi.

Tämän hetkinen henkilöstön ikärakenne on terve ja poikkeuksellinen moneen muuhun sosiaali- ja terveysalanorganisaatioon verrattuna; henkilöstöä on eri ikäryhmissä suurin piirtein saman verran. Tässä kehittämisen paikka on eri-ikäisten johtaminen niin, että jokainen ikäryhmä tulee huomioiduksi työkykyjohtamisen näkökulmasta käsin. Vaalijalassa on kasvatettu esimiesten ja työntekijöiden tukea; työkykykoordinaattori aloitti tehtävässään 1.1.2020. Samaan aikaan organisaatioon palkattiin myös yhteisökouluttaja. Molempien työtehtäviin kuuluu henkilöstön tukeminen työssä.



2.3 Vakanssirakenne

Vaalijalan kuntayhtymä noudattaa lakia kunnallisista viranhaltijoista ja siten henkilö, joka on palkattu virkaan, on oikeutettu käyttämään julkista valtaa. Viranhaltijoita on siten ylimpään johtoon kuuluvien henkilöiden lisäksi lääkärit, psykologit, sosiaalityöntekijät ja palvelu- sekä asumisyksiköiden johtajat sekä kolme palvelupäällikköä. Toiminnan kehittämisen myötä on viime vuosina perustettu uusia virkoja, mutta toisaalta myös lakkautettu niitä virkoja, joille ei enää ole käyttöä. Vuonna 2020 virkasuhteita tarkastelupisteessä 30.9.2020 oli 81, joista 70 on vakituisessa virkasuhteessa. Työsuhteita oli kaikkiaan 1222, joista vakituksia oli 866.

2.4 Työkyvyn ylläpitäminen

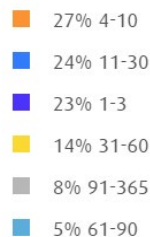
Kuntayhtymän henkilöstön osaamista ja työssä jaksamista tuetaan aktiivisella henkilöstöpolitiikalla. Tähän ovat kuuluneet lähiesimiesten työkyvyn tuen sekä työvuorosuunniteluohjelman koulutukset. Koko henkilöstöä koskeva perehdytysohjelma uusittiin vuonna

2019 palvelemaan paremmin eri yksiköiden tarpeita. Perehdytyslomakkeet tullaan vie-
mään vuonna 2021 sähköiseen muotoon, jolloin ne ovat aina saatavilla. HR-järjestel-
mien vaihdoksen myötä käyttöön tulee erillinen osaamisenohjelma, johon tallennetaan
paitsi perehdytysohjelmat, niin myös kehityskeskustelut sekä haetaan koulutuksiin. Vaa-
lijalan kuntayhtymässä järjestetään runsaasti täydennyskoulutusta ja muuta koulutusta.
Yksiköillä on mahdollisuus ryhmäkohtaiseen työnohjaukseen ja yksiköillä on myös mah-
dollisuus käyttää yhteisökouluttajan työpanosta yksikön ristiriitatilanteiden ratkaisemi-
seen. Vuoden 2020 alussa aloittanut työkykykoordinaattorin tehtävänä on suunnitella ja
jalkauttaa korvaavan työn malli Vaalijalan kuntayhtymään yhdessä henkilöstöpäällikön
ja työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn tuen malleja on tehty mielen sekä tuki- ja liikun-
taelinsairauksien hoitamiseen Emkinen johdolla.

Työhyvinvoinnin tukemiseksi kuntayhtymässä on käytössä liikunta- ja kulttuurisetelit. Tä-
män lisäksi vapaa-aikatoimikunnan toimesta järjestetään yhteisiä liikuntaryhmiä sekä
matkoja. Vuonna 2020 on järjestetty Circuit-kuntopiiri. Organisaation yksiköillä on edel-
leen mahdollisuus käyttää 1 tunti/kuukausi työhyvinvointiasioista keskustelemiseen sekä
viettää yksi työhyvinvointi-iltapäivä vuodessa. Tähän iltapäivään on resurssoitu työajan
lisäksi 15 €/henkilö. Korona-aika on kuitenkin asettanut haasteita näiden järjestämiseen.
Ohjeita on jouduttu muuttamaan useaan kertaan valtakunnallisen tautitilanteen ja THL:n
ohjeistuksen mukaisesti.

Koko henkilöstölle seuraava työhyvinvointikysely tullaan tekemään vuodenvaihteessa
2020 - 2021. Edellinen kysely toteutettiin lokakuussa 2018. Yksikkökohtaisista tuloksista
kehittämiskohteet vietiin yksikkökohtaiseen toimintasuunnitelmaan ja kehittämiskohteille
tehtiin kehittämisehdotukset. Koko organisaation näkökulmasta suurimpia kehittämis-
kohteita löytyi kommunikoinnista yksikön sisällä ja toisaalta organisaation viestinnästä
yleensä. Myös lähiesimiehen johtamisosaaminen nousi kyselyssä esille. Uusille esimie-
hille alkoikin esimieskoulutus verkkovälitteisenä syksyllä 2020. Tarkoituksena on, että
jokainen esimies osallistuu koulutukseen jollakin aikavälillä. Edellisessä henkilöstöky-
selyssä organisaation ylin johto niin ikään koettiin vieraaksi. Niinpä johtoryhmä jalkautui
ensimmäisen kerran työpareina jokaiseen yksikköön vuonna 2019. Samaa toimintatapaa
on jatkettu myös vuonna 2020, mutta face-to-face -tapaamiset on jouduttu koronan
vuoksi muuttamaan Teams-alustalla tapahtuviksi tapaamisiksi.

Sairauslomien määrä on jatkanut kasvuaan ja vuoden 2020 ennuste kasvattaa poissa-
oloja 0,2 päivää/työntekijä. Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 17,9/hlö ja vuodelle 2020
sen ennustetaan olevan 18,1. Keskipitkien (4 - 29 pv). sairauslomien määrä on kasvanut.
Syyksi arvellaan olevan koronatestit, joiden tuloksia työntekijät ovat joutuneet odotta-
maan kotona. Suunnitelman kirjoittamishetkellä (30.10.2020) yhtään positiivista koronaa
ei vielä ole löytynyt työntekijöistä taikka asiakkaista. Huomionarvoista kuitenkin on, että
henkilöstössä on 26,4% henkilöitä, jotka eivät ole sairastaneet yhtään päivää viimeisen
vuoden aikana.

**SAIRAUSPOISSAOLOJAKSON PITUUS
(VRK)**

lähde: työterveyshuollon raportointiohjelma. 30.10.2020

Vaalijalan kuntayhtymä kilpailutti työterveyshuollon palvelunsa ensimmäisen kerran lokakuussa 2019 ja kilpailutuksen tuloksena palveluntuottaja vaihtui 1.1.2020 alkaen. Uusi työterveyshuollon kanssa on luotu uusia toimintatapoja työkyvyn tukemiseen: käytössä on kuukausittaiset ”huoli puheeksi” palaverit työterveyshuollon vastuulääkärin ja terveydenhoitajan sekä työkykykoordinaattorin ja henkilöstöpäällikön kanssa. Palaverin tarkoituksena on, että mahdollisiin työntekijöiden työkyvyn esteisiin pyritään keksimään ratkaisu ja toimintatapamalli mahdollisimman nopeasti, jotta välttyttäisiin pitkiltä sairauslomilta. Myös esimiesten tukea ja yhteisiä käytänteitä on vahvistettu. Uusien toimintatapojen jalkauttamisessa työterveyshuollon ja Vaalijalan välillä on auttanut Emkine, jolla on runsaasti kokemusta yritysten sparraamisesta työkykyasioissa. Yhteistyötä on tiivistetty myös eläkevakuutusyhtiön sekä tapaturmavakuuttajan kanssa.

3 Koulutussuunnitelma

Vaalijalan henkilöstön kelpoisuusehdot määrittelevät vähimmäisosaamisen ja sen lisäksi henkilöstölle tarjotaan täydennyskoulutusta eri aihealueista sekä henkilökohtaisen, että yksikkökohtaisen tarpeen mukaisesti. Uusi työntekijä perehdytetään sekä organisaation, että oman yksikkönsä käytänteisiin. Mikäli työntekijä vaihtaa työyksikköä, hänet perehdytetään uuden yksikön käytänteisiin. Perehdytyslomakkeet säilytetään organisaatiossa vielä 10 vuotta henkilön lähdön jälkeen. Perehdytyksen lisäksi tietoa henkilön täydennyskoulutustarpeesta saadaan vuosittain käydyissä kehityskeskusteluissa. Vaalijalan kuntayhtymään on perustettu myös osaamisen kartoittamisen työryhmä. Työryhmän tehtävänä on selvittää, mitä osaamista tarvitaan yleensä Vaalijalassa työskenneltäessä ja

mikä taas on jonkun yksikön oma osaamistarve. Tämä ryhmä tekee pohjatyötä työn vaativuuden arvioinnille ja sitä myötä oikeudenmukaiselle palkkaukselle.

3.1 Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely

VaaliJalan kuntayhtymällä on oma koulutuskeskus Myötätuuli, jossa järjestetään sekä omalle henkilökunnalle, että organisaation ulkopuolisille henkilöille täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutus on nimensäkin mukaisesti pätevyyden päälle suoritettua koulutusta. Suurin käyttäjäryhmä Myötätuulen koulutuksille on kuntoutusyksiköiden ja palvelukotien henkilökunta (hoitajat, ohjaajat, sairaanhoitajat, kuntoutukskoordinaattorit, lähiavustajat).

VaaliJalan kuntayhtymä tekee yhteistyötä paitsi ammatillisten oppilaitosten, niin myös yliopistojen kanssa täydennyskouluttaakseen henkilöstöään. Lokakuussa 2018 alkoi ensimmäinen Itä-Suomen yliopiston järjestämä perusopintokokonaisuus aiheesta ”Lasten ja nuorten psyykinen hyvinvointi”, 25 opistopistettä. Tällä hetkellä tuon kokonaisuuden suorittaneita on jo 44 henkilöä. Tämä koulutus on toteutettu niin, että työnantaja maksaa opinnoista aiheutuneet kulut, työntekijä suorittaa opinnot omalla ajallaan ja todistuksen saatuaan saa opinnoistaan kertapalkkion, joka on 15 € / opintopiste. Työnantaja pyrkii jatkossa tukemaan myös muita omaehtoisia opintoja, jotka hyödyttävät myös työnantajaa, samalla tavalla.

Osaavan henkilöstön saamiseksi tulevaisuudessakin Nenonpellossa toimii Seurakunta-opiston järjestämä oppisopimuskoulutus lähihoitajatutkintoon. Oppilaitoksen opettajat käyvät opettamassa teoriaopinnot Nenonpellossa, jolloin työn ja opiskelun yhteensovittaminen on helpompaa sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta käsin. Ryhmään otetaan opiskelijoita puolivuositain noin 5-7 henkilöä kerrallaan. Nämä henkilöt valitaan työntekijöistä, joilla ei vielä ole tarvittavaa pätevyyttä toimia hoitajan / ohjaajan tehtävässä, mutta ovat työskennelleet esim. lähiavustajina VaaliJalassa muutamia kuukausia. Työnantajan näkökulmasta tämä on hyvä ratkaisu hankkia uutta henkilöstöä, sillä näin työnantaja voi varmistua oppisopimusopiskelijan sopivuudesta VaaliJalan työntekijäksi. Eri vaiheissa opiskelevia oppisopimusopiskelijoita osaamis- ja tukikeskuksessa on noin 25 - 40 kerrallaan. Myös avopalveluiden yksiköissä on ollut mahdollista opiskella oppisopimuksella lähihoitajaksi. Yhteensä oppisopimusopiskelijoita on koko kuntayhtymässä noin 50 henkilöä. Työnantaja tukee tutkintoon johtavaa koulutusta antamalla kalenterivuodessa 5 palkallista päivää opiskeluun. Oppisopimusopiskelijat suorittavat loput teoriaopintonsa ns. omalla ajalla.

Syksyllä 2020 aloitti jo toinen VaaliJalan oma sairaanhoitajaryhmä. Työnantaja tukee näitä työntekijöitä maksamalla heidän avoimen ammattikorkeakoulumaksut sekä antamalla kalenterivuodessa 5 palkallista päivää opiskeluun. Sairanhoitajaryhmän opinnot kestävät noin 3 vuotta.

Tammikuussa 2020 starttaa sosionomeille lääkehoito-opinnot yhteistyössä Diakin kanssa. Tarkoituksena on kouluttaa sosionomit samalle tasolle lääkehoidon osaamisessa kuin lähihoitajat. Tämän tarkoituksena on helpottaa yksiköiden työvuorosuunnittelua, kun lääkehoidon osaajia on tulevaisuudessa tätä päivää enemmän.

3.2 Täydennyskoulutus osana suunnitelmallista henkilöstön osaamisen kehittämistä

Täydennyskoulutusta tarjotaan Myöätuulen kautta koulutuksia, jotka koskettavat suurta työntekijämäärää kerralla. Siten koulutusaiheita ovat pätevyyteen liittyvät koulutukset, joiden päivittämistä ohjaavat lait ja asetukset tai työntekijäryhmien osaamisvaje.

Päivitettäviä pätevyyskoulutuksia ovat:

1. **Lääkehoitoon** liittyvät koulutukset ja luvat päivitetään LOVE-verkkokoulutuksen säännöllisesti viiden vuoden välein erillisen ohjeen mukaan. Lupa- ja perhdytyskäytännöt on määritelty.
2. **Turvallisuus kouluttautuminen; Ensiapu- ja alkusammutus**
Henkilön saama ensiapukoulutus selvitetään työhönoton yhteydessä esitetyn todistuksen perusteella.
3. **Hygieniaosaaminen**
4. **AVEKKI- toimintatapamallin** peruskoulutuksen ja osaamista ylläpidetään säännöllisillä, erimuotoisilla ylläpitokoulutuksilla ja konsultaatioilla.

Päivityskoulutuksien aikataulut on määritelty seuraavasti:

Nenonpellon yksiköt:

1. Uudet työntekijät käyvät alkusammutuskoulutuksen, koulutus päivitetään viiden vuoden välein.
2. Ensiapukoulutus;
 - 5 % yksikön henkilöstöstä on käynyt SPR:n EA- 1 ensiapukurssin kertauskoulutuksineen (Työturvallisuuslaki, 2002).
 - lopulla henkilöstöstä on 8 h hätäensiapukurssi, joka päivitetään kolmen vuoden välein
 - yksiköissä on nimetty henkilö, joka vastaa asianmukaisista ensiapuvälineistä ja ohjeistuksesta.
 - organisaatiossa on oma ensiapukouluttaja, joka käy kouluttamassa tarvittaessa jopa yksikössä.

Avopalvelut:

1. Avopalveluyksiköissä henkilöstön palo- ja pelastuskoulutus järjestetään kunkin yksikön turvallisuussuunnitelman mukaisesti.
2. Ensiapukoulutus;
 - 5 % yksikön henkilöstöstä on käynyt SPR:n EA- 1 ensiapukurssin kertauskoulutuksineen (Työturvallisuuslaki, 2002).
 - lopulla henkilöstöstä on 6 h tai 4 h hätäensiapukurssi, joka päivitetään kolmen vuoden välein
 - yksiköissä on nimetty henkilö, joka vastaa asianmukaisista ensiapuvälineistä ja ohjeistuksesta

3.3 Toteutunut koulutus

Koulutuskustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä 535 955 €. Summasta sisäisen koulutuksen osuus oli 55,5 %. Sisäisiin koulutuksiin (koulutuskeskus Myötätuulen järjestämät koulutukset) on voinut osallistua myös etäyhteyden avulla. Tämä on vähentänyt koulutuskustannuksia. Perehdytyksen ja muiden etäkoulutusten avuksi hankittiin videon- teko-ohjelma 2019, jonka avulla on voitu osa henkilöstöohjeista siirtää videomuotoon. Vuonna 2021 käyttöön otetaan myös oppimisalusta, joka yhtenäistää opintojen oppima- teriaalien säilytystä ja hallintaa.

3.4 Koulutussuunnitelma 2021

Koulutuskeskus Myötätuulen koulutussuunnitelma tehdään puolivuositain ja sitä täs- mennetään tarpeiden mukaan. Alapuolella on ensi vuoden alkupuoliskon koulutussuun- nitelma. Vuoden 2021 syyspuolen koulutussuunnitelma valmistuu alkuvuonna 2021.

Koulutusohjelma

Toteutusaika Kurssi Aihealue

12.01.2021 - 12.01.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 1. (KK25) klo 9.00-15.00

AVEKKI-toimintatapamalli

13.01.2021 - 13.01.2021 AVEKKI 2h - ylläpitokoulutus (OH esimiehet) klo 09.00-10.30

AVEKKI-toimintatapamalli

13.01.2021 - 13.01.2021 Ensiapukoulutus HÄTÄ/PÄIVITYS (8 h) Ensiapu

14.01.2021 - 14.01.2021 MITEN KEHITÄN HYVÄN YHTEISÖN,

yhteisöhoidon koulutus esimiehille

Yhteisöhoito

19.01.2021 - 21.01.2021 AVEKKI 24h -peruskoulutus (KK26) klo 8.15-15.45

AVEKKI-toimintatapamalli

20.01.2021 - 17.11.2021 NEPSY-neuropsykiatrinen valmentaja -koulutus (30 op)

Psykososiaalinen kuntoutus

28.01.2021 - 29.01.2021 KOMMUNIKAATIOKOLMIO JA KULMAKIVET,
työkalu kommunikaatiotaitojen arviointiin ja terapian lähitavoitteiden määrittämiseen

Vuorovaikutus ja kommunikaatio

02.02.2021 - 13.04.2021 TUKIVIITTOMAT jatkot (yhteensä 15 h) klo 13.00-14.30

Vuorovaikutus ja kommunikaatio

03.02.2021 - 03.02.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 2. (KK23) klo 9.00-15.00

AVEKKI-toimintatapamalli

03.02.2021 - 04.02.2021 Ensiapukoulutus EA1 (16 h, kaksipäiväinen) Ensiapu

04.02.2021 - 04.02.2021 AVEKKI 2h - ylläpitokoulutus (AVEKKI-vastaavat)

klo 13.00-14.30

AVEKKI-toimintatapamalli

10.02.2021 - 10.02.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 1. (KK26) klo 9.00-15.00

AVEKKI-toimintatapamalli

10.02.2021 - 10.02.2021 Ensiapukoulutus HÄTÄ/PÄIVITYS (8 h) Ensiapu

11.02.2021 - 12.02.2021 TOIMIVA TYÖYHTEISÖ, yhteisöhoidon ja -kasvatuksen PE-
RUSTEET

Yhteisöhoito

17.02.2021 - 17.02.2021 HYGIEANIAPASSI -koulutus ja TESTI, 4h

(elintarvikehygieniä) klo 11.30-16.00

Hygienia

17.02.2021 - 17.02.2021 HYGIENIAPASSI (elintarvikehygienia) itseopiskellen, josta TESTI klo 15-16.00

Hygienia

18.02.2021 - 18.02.2021 AUTISMIKIRJO JA KÄYTTÄYTYMISEN HAASTEET

Autismi

23.02.2021 - 24.02.2021 AVEKKI 16h-peruskoulutus (AVO32) klo 8.30-16.00

AVEKKI-toimintatapamalli

24.02.2021 - 24.02.2021 ERGONOMIAA HOIDOSSA JA OHJAUKSESSA

Ergonomia

25.02.2021 - 25.02.2021 PROSESSIKESKEINEN KEHITTÄMINEN YHTEISÖHOI-DOSSA klo 13.00-16.00

Yhteisöhoito

12.03.2021 - 12.03.2021 PROSESSIKESKEINEN KEHITTÄMINEN YHTEISÖHOI-DOSSA klo 9.00-12.00

Yhteisöhoito

16.03.2021 - 16.03.2021 MIELENTERVEYS, NEUROPSYKIATRISET HÄIRIÖT JA KEHITYSVAMMAISUUS, syventävät

Psykiatria

17.03.2021 - 17.03.2021 AVEKKI 6H-ylläpitokoulutus (LANU- AVEKKI) klo 9.00-15.00

AVEKKI-toimintatapamalli

17.03.2021 - 18.03.2021 Ensiapukoulutus EA1 (16 h, kaksipäiväinen) Ensiapu

22.03.2021 - 22.03.2021 Ensiapukoulutus HÄTÄ/PÄIVITYS (8 h) Ensiapu

23.03.2021 - 25.03.2021 AVEKKI 24h -peruskoulutus (KK27) klo 8.15-15.45

AVEKKI-toimintatapamalli

24.03.2021 - 24.03.2021 OMAN ERITYISYYDEN KÄSITTELY LAPSEN JA NUOREN KANSSA klo 12-16.00

Autismi

25.03.2021 - 25.03.2021 AUTISMIKIRJO - AISTITIEDON KÄSITTELY klo 12.30-16.00

Autismi

25.03.2021 - 25.03.2021 STRESSIKUPPI, miten auttaa autismikirjon henkilöä selviytymään arjessa klo 8-11.30

Autismi

07.04.2021 - 07.04.2021 Ensiapukoulutus HÄTÄ/PÄIVITYS (8 h) Ensiapu

08.04.2021 - 08.04.2021 AVEKKI 4h - ylläpitokoulutus (AVEKKI-vastaavat) klo 12.00-15.00

AVEKKI-toimintatapamalli

14.04.2021 - 14.04.2021 HYGIENIAPASSI -koulutus ja TESTI, 4h (elintarvikehygienia) klo 8.00-13.00

Hygienia

14.04.2021 - 14.04.2021 HYGIENIAPASSI (elintarvikehygienia) itseopiskellen, josta TESTI klo 15-16.00

Hygienia

15.04.2021 - 15.04.2021 AUTISMIKIRJO, VUOROVAIKUTUS ja KOMMUNIKAATIOMENETELMÄT

Autismi

19.04.2021 - 19.04.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 1. (KK27) klo 9.00-15.00

AVEKKI-toimintatapamalli
20.04.2021 - 21.04.2021 AVEKKI 16h-peruskoulutus (AVO33) klo 8.30-16.00
AVEKKI-toimintatapamalli
20.04.2021 - 21.04.2021 Ensiapukoulutus EA1 (16 h, kaksipäiväinen) Ensiapu
27.04.2021 - 29.04.2021 AVEKKI 24h -peruskoulutus (KK28) klo 8.15-15.45
AVEKKI-toimintatapamalli
04.05.2021 - 04.05.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 2. (KK24) klo 9.00-15.00
AVEKKI-toimintatapamalli
06.05.2021 - 06.05.2021 AUTISMIKIRJO, DIAGNOSTIIKKA ja LÄÄKEHOITO
Autismi
11.05.2021 - 11.05.2021 Alkusammutus, perusteet (teoria + harjoitteet) klo
9.00-11.30
Palo- ja pelastuskoulutus (tulityöturvallisuus)
11.05.2021 - 11.05.2021 Alkusammutus, PÄIVITYS (harjoitteet) klo 9.00-10.30
Palo- ja pelastuskoulutus (tulityöturvallisuus)
12.05.2021 - 12.05.2021 AVEKKI 6H-ylläpitokoulutus (LANU- AVEKKI) klo
9.00-15.00
AVEKKI-toimintatapamalli
18.05.2021 - 18.05.2021 Ensiapukoulutus HÄTÄ/PÄIVITYS (8 h) Ensiapu
19.05.2021 - 19.05.2021 Alkusammutus, perusteet (teoria + harjoitteet) klo
13.00-15.30
Palo- ja pelastuskoulutus (tulityöturvallisuus)
19.05.2021 - 19.05.2021 Alkusammutus, PÄIVITYS (harjoitteet) klo 13.00-14.30
Palo- ja pelastuskoulutus (tulityöturvallisuus)
20.05.2021 - 20.05.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 1. (KK28) klo 9.00-15.00
AVEKKI-toimintatapamalli
25.05.2021 - 26.05.2021 Ensiapukoulutus EA1 (16 h, kaksipäiväinen) Ensiapu
27.05.2021 - 27.05.2021 AVEKKI 6h -ylläpitokoulutus 2. (KK25) klo 9.00-15.00
AVEKKI-toimintatapamalli

3.5 Koulutusten järjestäminen ja periaatteet

Kuten edellisestä kappaleesta voi todeta, Koulutuskeskus Myötätuulen järjestämä koulutus on suunnattu pääasiassa suurimpaan työntekijäryhmään, kuten yksiköissä työskenteleviin työntekijöihin. Henkilöstön koulutuspäivien määrällisenä tavoitteena on pidetty 3 pv/työntekijä, mikä onkin toteutunut viime vuosina. Sisäisen täydennyskoulutuksen osuus on ollut 55,5 % koulutuskustannuksista. Lisäksi henkilöstö on osallistunut kuntayhtymän ulkopuolella järjestettäviin koulutuksiin. Tämä on perusteltua ammattiryhmille, joissa on muutamia kymmeniä henkilöitä. Tyypillisiä ammattiryhmiä, jotka hakevat täydennyskoulutuksensa muualta, kuin omasta koulutuskeskuksesta ovat lääkärit, psykologit, sosiaalityöntekijät, toimistotyöntekijät, siivous- ja ravitsemuspalveluissa työskentelevät työntekijät. Palkkasumma v.2019 oli 40 654 836,20 € ja siitä koulutuskustannukset 535 955,36€ on 1,32 % (v. 2018 vastaava luku oli 1,2 %).

3.5.1 Koulutukseen hakeutuminen

Koulutukseen haetaan periaatteessa oman koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutussuunnitelma tehdään /tarkistetaan vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä oman esimiehen kanssa. Tämän lisäksi toiminnan muutoksista johtuen voidaan tarjota koko yksikön henkilöstölle yhteistä koulutusta laadukkaana palvelun takaamiseksi. Tällaisia yhteisiä koulutuksia ovat esim. AVEKKI-koulutus, ensiapu tai yhteisökoulutukset.

Vaalijalan sisäisiin ja ulkopuolisiin koulutuksiin haetaan HR-ohjelman kautta. Ulkopuolisiin koulutuksiin oma esimies puoltaa koulutusta ja sektorinjohtaja hyväksyy koulutuksen.

3.5.2 Koulutuksen lukeminen työaikaan

KVTES:n (2020 - 2021) mukaisesti työnantajan määräämä täydennyskoulutus luetaan työaikaan kuuluvaksi. Mikäli kuitenkin koulutuspaikka on etäällä ja koulutukseen menee matkat mukaan lukien enemmän aikaa, kuin sen työpäivän pituus, työajaksi lasketaan vain aikaisemmin siihen päivään suunniteltu työaika. Muussa koulutuksessa noudatetaan Vaalijalan koulutusohjeistusta, joka löytyy Visosta otsikon koulutuksenhallinta alta.

3.5.3 Oppisopimuskoulutus

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä on ollut mahdollista ottaa oppisopimusooppisliijaksi ns. hyviä tyyppejä kesken opintojen eikä oppisopimuksen lyhintä aikaa ole rajattu, kuten aiemmin. Tämä on antanut mahdollisuuden sitouttaa henkilöitä jo opiskeluaikana Vaalijalaan. Perustutkintojen (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto = lähihoitaja) lisäksi oppisopimuskoulutuksella on täydennyskoulutettu työntekijöitä seuraavista teemoista; johtaminen, työlainsäädäntö, päihde- ja mielenterveys sekä kehitysvamma-ala.

3.5.4 Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus

Vuodesta 2018 lähtien ammattiyhdistykset ovat kouluttaneet päätoimijoitaan aikaisempia vuosia enemmän. Tämä johtuu tulevasta maakuntauudistuksesta, jonka vuoksi sekä omassa maakunnassa että valtakunnassa yleensä toimintatapoja yhtenäistetään ja tietoa muutoksista halutaan aikaisempaa enemmän.

Vuoden 2021 suunnitelma Vaalijalan kuntayhtymässä noudattelee vuoden 2020 suunnitelmaa:

JHL:n suunnitelma:	- Luottamusmieskoulutus 40 pv - Ammattiosaston puheenjohtaja 10 pv
Tehyn suunnitelma:	- Pääluottamusmies yht. 15 pv - Luottamusmiehet yht. 5 pv - Ammattiosaston puheenjohtaja yht. 15 pv
SuPerin suunnitelma:	- Luottamusmiehet yht. 10 pv
JUKO-JS:n suunnitelma:	- Luottamusmiehet yht. 12 pv (JUKO) - Muu, esim. neuvottelupäivät yht. 8 pv
Työsuojelutoimikunta:	- Työsuojelukoulutusta yht. 60 pv

3.5 Koulutusten raportointi ja seuranta

Sekä ulkoisia että sisäisiä koulutuksia seurataan. Henkilöstön käymät koulutukset kirjataan jatkossa uuteen HR-ohjelmaan, jonka käyttö aloitetaan vuodenvaihteessa 2021. Aikaisemmat koulutustiedot edellisestä HR-ohjelmasta pyritään liittämään uuteen ohjelmaan jollakin tavalla.