

KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2022

411/1.10.100/2018

Khall 08.12.2021 § 463

Henkilöstöpäällikkö Jouni Tirola (puh. 044 497 0008):

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta kunnissa säädetään yhteistoimintalaissa (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007). Vuoden 2014 alusta alkaen voimaantulleen muutoksen (4 a §) mukaan kunnissa on laadittava vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Lakien tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä ja kilpailukykyä ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä.

Toimintaa ohjaavat lait;

- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007)
- Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä (1136/2013)
- Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutoksessa, johon myös kuntakentässä ollaan hakemassa toimintamuotoja.

Johtamisen kehittäminen ja henkilöstön koulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Johtamisen, esihenkilötyön ja henkilöstön kehittäminen sekä muutoksen johtaminen ovat vuoden 2022 painopistealueista.

Mahdollisuus kouluttautumiseen on myös henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella yksi niistä muodoista, jolla työn tekemistä tulisi palkita ja motivoida. Koulutuksen avulla pyritään tukemaan tehtävien vaatimaa osaamista ja mahdollista urakehitystä.

Työyhteisön osaamisessa korostuvat ammattitaito, osallistaminen, viestintä sekä johtamisen, koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen.

Toimialueet ovat käsitelleet otsikossa mainittua koulutussuunnitelmaa vuodelle 2022. Koulutussuunnitelman avulla toimialueiden henkilöstön osaamista kehitetään vastaamaan mm. palvelutarpeen muutoksiin.

Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan toimialoittain sekä vuosittain tilinpäätöksen/henkilöstöraportin yhteydessä. Kaikki koulutukset tulee kirjata ESS-järjestelmään yksilöllisesti. Koulutus voi olla myös verkossa tapahtuvaa. Kirjaaminen on tärkeää, jotta tavoitteiden saavuttamista, osaamisen kehittämistä ja koulutusten toteutumista voidaan seurata.

Etukäteen laadittu ja yhteistoimintamenettelyssä hyväksytty koulutussuunnitelma mahdollistaa vuoden 2014 alussa voimaan tulleen koulutuskorvauksen hakemisen työllisyysrahastolta (TyVM 10/2013 vp) koulutussuunnitelman toteutuman perusteella

Kunnan johtoryhmä sekä yhteistoimintaelin - YTY-ryhmä - ovat käsitelleet toimialueiden esityksistä laadittua koontia 29.11.2021. YTY-ryhmä on lausunnossaan todennut, että koulutussuunnitelmaan on tärkeä sisällyttää toimialoittain myös työnohjaus, alkusammutuskoulutus sekä johtamis- ja esihenkilökoulutus.

VT. KJ:N ESITYS: Koulutussuunnitelmaan lisätään toimialakohtainen työnohjaus, alkusammutuskoulutus sekä johtamis- ja esihenkilökoulutus. Kunnanhallitus hyväksyy liitteenä olevan Muhoksen kunnan koulutussuunnitelman vuodelle 2022.

PÄÄTÖS: Kunnanhallitus hyväksyi vt. kunnanjohtajan esityksen.
