

Äänekosken ammatillisen  
koulutuksen kuntayhtymä

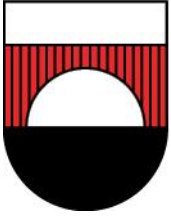
Hallitus 3/25.3.2021, liite 1

# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021-2023



*poke*

POHJOISEN KESKI-SUOMEN  
AMMATTIOPISTO



## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Henkilöstösuunnitelma .....	2
2.1. Henkilöstöön vaikuttavat tekijät .....	2
2.3. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö.....	7
2.4. Työkyvyn ylläpitäminen.....	8
3. Koulutussuunnitelma .....	10
3.1. Osaamisen kehittäminen .....	11
3.2. Henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuosina 2021–23 .....	12
3.3. Koulutukseen hakeminen.....	12
4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta.....	13

## 1. Johdanto

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (13.4.2007/449) mukaisesti kunnassa ja kuntayhtymässä on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lain koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) mukaan työnantajalla on oikeus hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta koulutuksesta, joka perustuu henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu edellä mainittujen lakien mukaisesti.

Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 11.03.2021, ja sen hyväksyy kuntayhtymän hallitus. Hyväksymisen jälkeen suunnitelma on henkilöstön luettavissa intrassa.



## 2. Henkilöstösuunnitelma

### 2.1. Henkilöstöön vaikuttavat tekijät

#### Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen 1.1.2018 voimaan tullut lainsäädäntö ja koulutuksen rahoituksen, ohjauksen, tutkintorakenteen, koulutuksen toteuttamismuotojen sekä järjestäjä- ja rakenteen uudistaminen ovat muuttaneet toimintaa merkittävästi. Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymässä toimintatapojen kehittäminen jatkuu tulevina vuosina.

#### Oppivelvollisuuden laajentaminen

Laajennettu oppivelvollisuus astuu voimaan vuonna 2021. Lakia sovelletaan ensimmäisen kerran niihin oppivelvollisiin, jotka keväällä ovat perusopetuksen 9. luokalla (pääosin vuonna 2005 syntyneet). Jatkossa oppivelvollisuus päättyy, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun hän tätä ennen suorittaa toisen asteen tutkinnon.

#### Poikkeusolojen vaikutukset

Korona-epidemiasta on aiheutunut monia haasteita koulutukseen, mutta poikkeukselliset järjestelyt ovat aikaansaaneet myös toimivia käytänteitä, esimerkiksi etäkokous- ja etäopetus, uudet toimintatavat oppijoiden yksilölliseen ohjaamiseen, joita voidaan hyödyntää tulevaisuudessakin.

#### Ammatillisen koulutuksen rahoituksen ennakoitavuus

Lakia opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta uudistetaan (HE 174/2020). Toiminnan pitkäjänteisyyden ja suunnitelmallisuuden lisäämiseksi tärkeää olisi, että jatkossa mahdollisimman suuri osa rahoituksesta jaettaisiin varsinaisella suoritepäätoksella, jotta vältetään rahoituksen pirstaloitumiselta ja jatkuvilta uusilta rahoitushauilta.

#### Kuntayhtymän henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen

Kuntayhtymän henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta, vuonna 2020 henkilöstön ikä kuntayhtymässä oli keskimäärin 51,2 vuotta. Henkilökohtaisen vanhuuseläkeiän mukaan vuosina 2021 – 23 eläkkeelle jäisi 29 henkilöä.

Henkilökunnan ikääntyessä ja eläköityessä tärkeäksi tulee ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ja osaamisen ylläpitäminen sekä tarvittavan osaamisen turvaaminen kuntayhtymässä senkin jälkeen, kun kokeneet työntekijät ovat siirtyneet eläkkeelle.

### **Vuosityöaika**

Vuosityöaikajärjestelmän mukaan kaikki opettajan työ on palkanmaksun perusteena. Työaikamalli mahdollistaa hyvin monipuolisesti opettajan erilaiset tehtäväkuvat ja myös esimerkiksi kesälukukausina työskentelyn. Se antaa mahdollisuuden kehittää erilaisia didaktisia ja pedagogisia toimintamalleja. Palvelussuhteen ehdot eivät ole sidoksissa esimerkiksi koulutusalaan.

### **Toiminta-alueen väestökehitys**

Väestöennusteen mukaan 16–18 -vuotiaiden määrä on 2 584 nuorta vuonna 2020 ja 2 644 nuorta vuonna 2024. Vuonna 2030 ennusteessa ikäluokan koko on 2 485 nuorta.

Työikäisten (25–64 -vuotiaat) osuus väestöstä vähenee. Väestöennusteen mukaan työikäisten osuus väestöstä on vuonna 2020 45,9 %, vuonna 2024 44,1 % ja vuonna 2030 42,4 %. Vähennys tapahtuu suurimmaksi osaksi Saarijärven–Viitasaaren ja Äänekosken seutukunnilla.

Toiminta-alueen väestön koulutustaso on parantunut vuosittain, mutta väestö on kuitenkin vähemmän koulutettua kuin Keski-Suomessa ja koko maassa. 15 vuotta täyttäneistä perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus oli vuoden 2018 lopussa kuntayhtymän toiminta-alueella 68,1 %, kun se Keski-Suomessa oli 74,5 % ja koko maassa 73,3 %. Kuntakohtaiset erot ovat huomattavia.

Väestökehityksen mukanaan tuomien haasteiden lisäksi kuntayhtymän toimintaan vaikuttaa alueen lukiokoulutuksen muutokset ja vetovoima.

## **2.2. Kuntayhtymän henkilöstö**

### **Henkilöstön määrä**

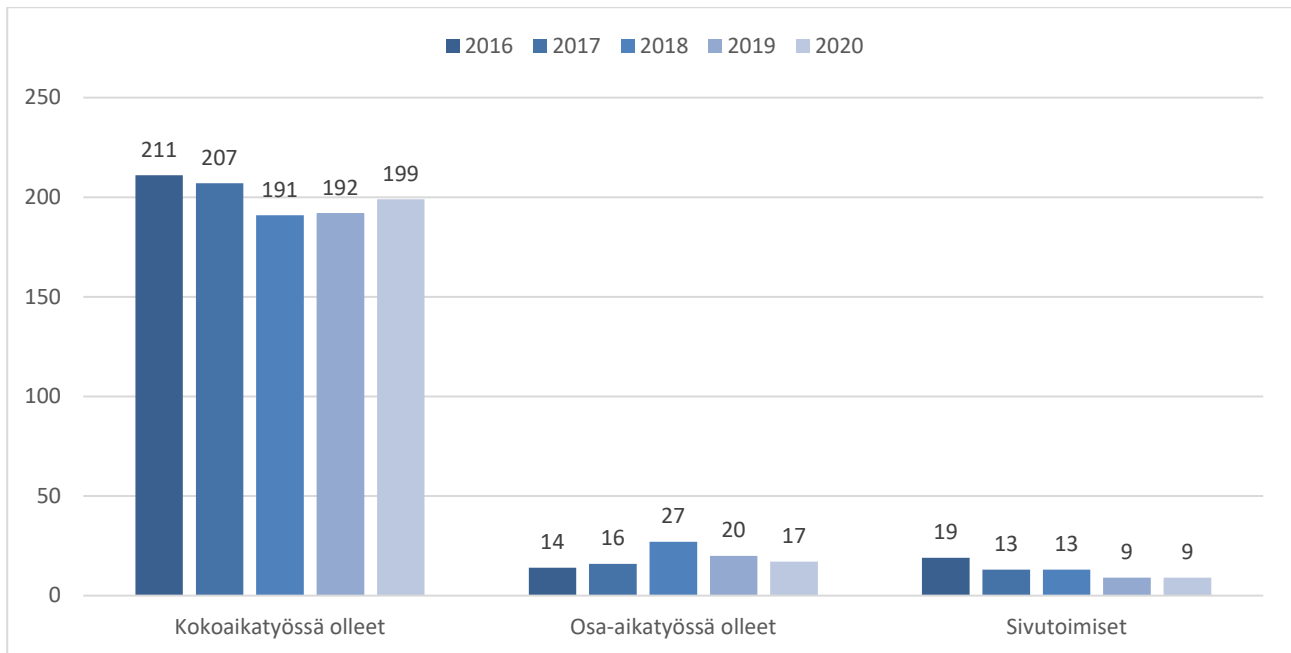
Kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 225 henkilöä. Henkilöstöstä oli päätoimisessa palvelussuhteessa 96,0 %, kokoaikatyössä oli 88,4 % ja osa-aikatyössä 7,6 %. Sivutoimisessa palvelussuhteessa oli 4,0 %, ja he työskentelivät opetustehtävissä.

Päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2020 lopussa 216 henkilöä. Opetustehtävissä työskenteli 56,0 %, hallintotehtävissä 23,2 % ja tukipalveluissa 20,8 %. Hallintotehtävät sisältävät kuntayhtymän toimiston lisäksi yksiköiden hallintotehtävät. Tukipalvelut sisältävät kiinteistö-, ateria- ja asuntolapalvelut sekä opetusmaailan.

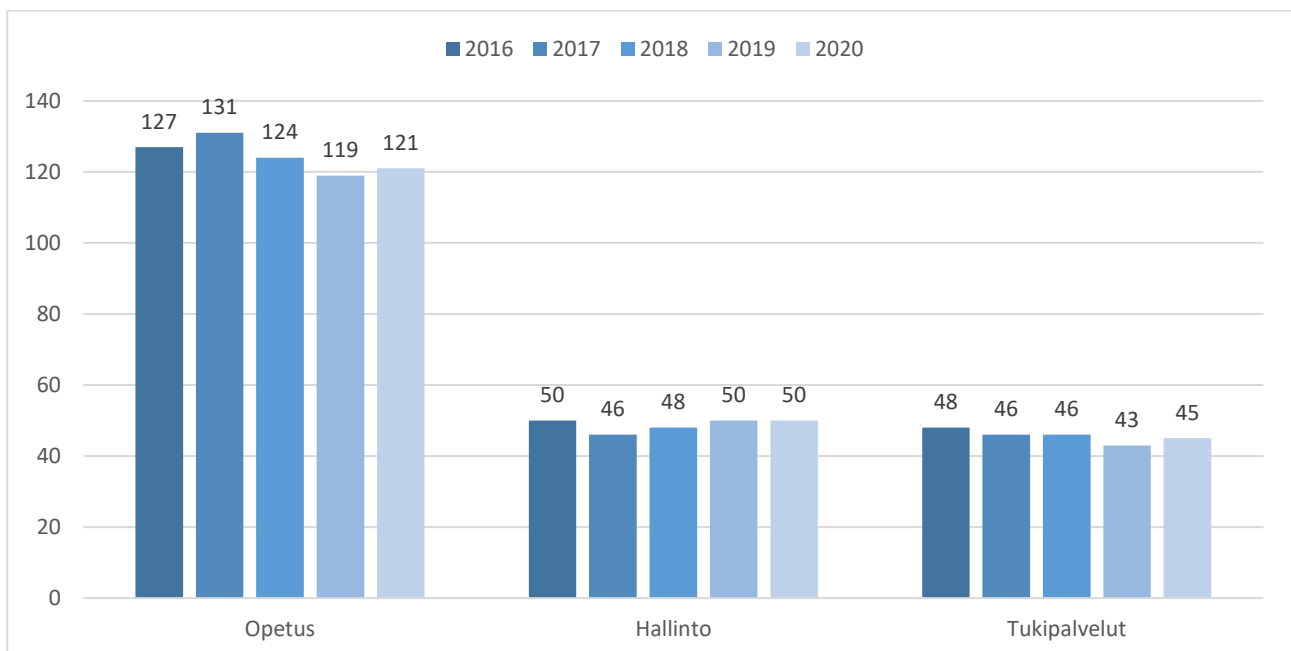
Vuonna 2020 lopussa osa-aikaeläkeläisiä oli yhteensä 7 henkilöä.



### Henkilöstö vuosina 2016–20



### Päätoiminen henkilöstö tehtäväalueittain vuosina 2016-20



### Päätoiminen henkilöstö toimipaikoittain 31.12.2020

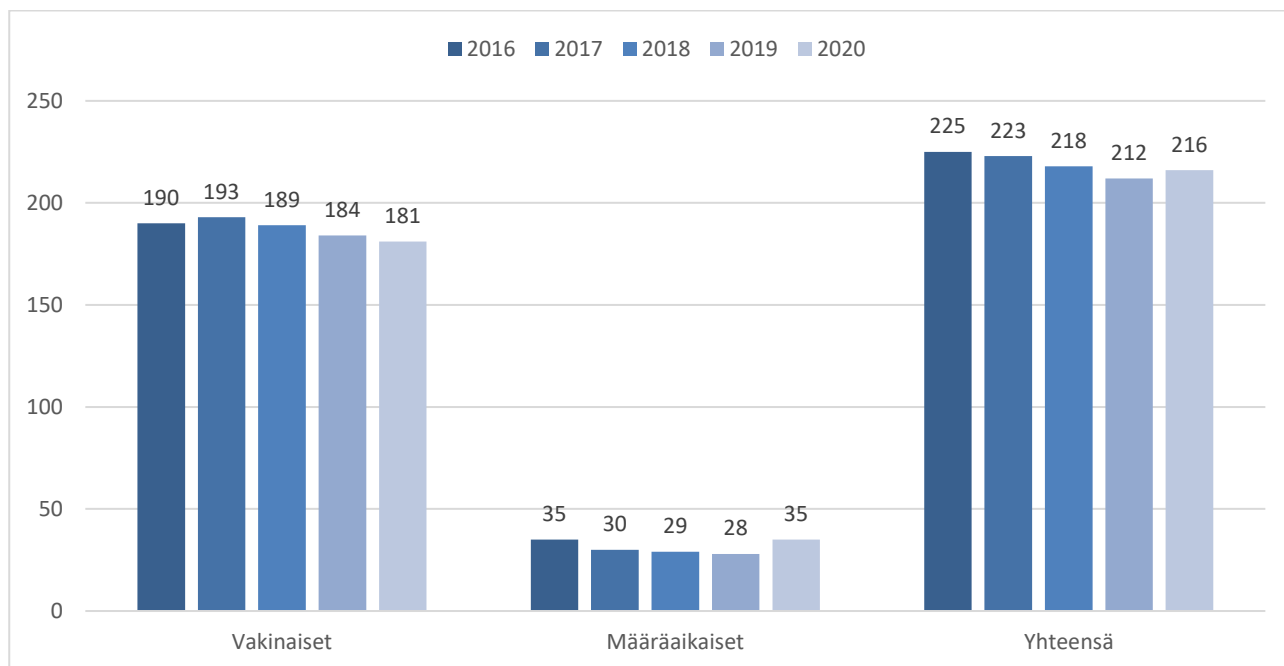
Kuntayhtymän toimisto	17
Opinahjo, Laukaa	52
Piilola, Laukaa	69
Saarijärvi	46
Viitasaari	19
Työelämäpalvelut	13
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>216</b>

### Palvelussuhde

Päätoimisesta henkilökunnasta oli vuonna 2020 vakinaisia 83,8 % ja määräaikaisia 16,2 %.

Eniten määräaikaista henkilökuntaa on opetustehtävissä, kun taas hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstö on pääosin vakinaista. Opetushenkilöstön tarve yksiköissä vaihtelee järjestettävän koulutuksen mukaan. Opettajien vakinaistamiseen vaikuttavat pätevyysvaatimukset asetuksen opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (1998/986) mukaisesti.

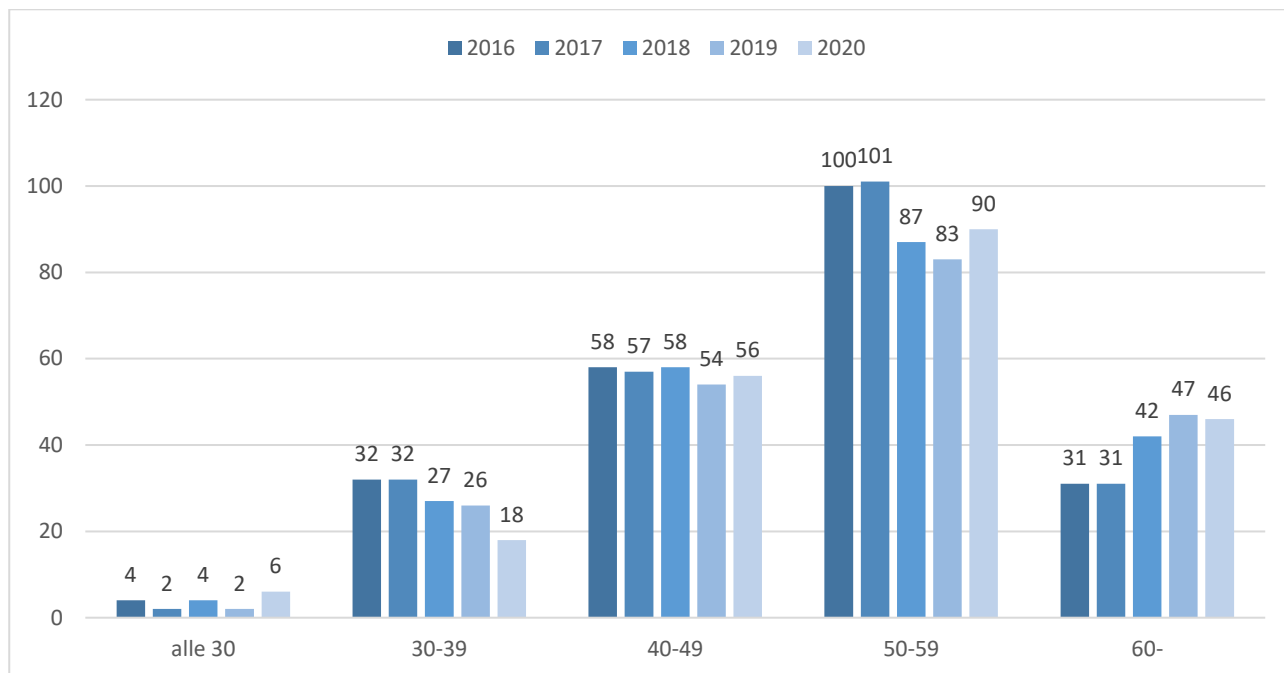
### Päätoimisen henkilöstön palvelussuhteen luonne vuosina 2016-20



### Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Henkilöstön ikä oli vuonna 2020 keskimäärin 51,2 vuotta. Vuonna 2020 yli 50-vuotiaiden osuus oli 62,3 %. Suurin ikäryhmä olivat 50 – 59 -vuotiaat, joita oli 41,7 %. Yli 60-vuotiaiden osuus oli 21,3 %. Kuntayhtymän henkilöstöstä yli puolet on naisia. Vuonna 2020 naisia oli 56,5 % ja miehiä 43,5 %.

### Päätoimisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2016 – 20



Vuonna 2020 eläkkeelle jäi kolme henkilöä, ja eläkepoistumaprosentti oli 1,6 %.

### Henkilöstösuunnitelma 2021-23

Vuosien 2021–23 toiminta- ja taloussuunnitelman mukaan suunnitelmakauden aikana 2021-2023 henkilöstömäärä mitoitetaan toiminnallisesti ja taloudellisesti kestäväälle tasolle. Suunnitelmakaudella päätoimisen henkilökunnan määrän väheneminen johtuu määräaikaisten tehtävien ja sijaisuuksien päättymisestä sekä eläkkeelle siirtymisestä. Toisaalta rahoitusta on saatu opettajien ja opetuksen tukihenkilöiden palkkaamiseen. Vuoden 2023 lopussa kokoaikaista päätoimista henkilökuntaa on arvioitu olevan noin 212.

Henkilöstömäärän mitoittamisessa huomioidaan tulevat eläköitymiset. Tilinpäätöksen 2020 mukaan henkilökohtaisen eläkeiän tai tavoite-eläkeiän perusteella vuosina 2021–23 eläkkeelle jäisi 29 henkilöä. Työntekijöiden jäädessä eläkkeelle tärkeätä olisi hiljaisen tiedon ja muun tietotaidon siirtäminen nuoremmille työntekijöille.



## 2.3. Henkilöstövoimavarat

### Henkilöstömitoitus

Tehtäväjärjestelyjä toteutettaessa ja tarvittavaa uutta henkilökuntaa rekrytoitaessa turvataan kuntayhtymän strategian edellyttämä osaaminen ja toimitaan muuttuvien ammatillisen koulutuksen taloudellisten ja toiminnallisten olosuhteiden puitteissa.

Henkilöstön mitoituksessa hyödynnetään eläkkeelle siirtymisten kautta tapahtuvaa luonnollista poistumaa ja sisäisiä tehtäväjärjestelyjä. Työntekijöiden eläköityessä henkilökunnan rekrytoinnissa noudatetaan erityistä harkintaa ja uutta henkilökuntaa palkataan vain silloin, kun tarvittavaa osaamista ei löydy nykyisestä henkilökunnasta. Kuntayhtymän palveluksessa olevat liikkuvat eri yksilöiden välillä.

### Joustavat työaikajärjestelyt

Työaikajärjestelyt vaikuttavat henkilöstön työ- ja vapaa-ajan rytmitykseen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Työhön, työhön ja työaikoihin liittyvät odotukset ja tarpeet vaihtelevat yksilöittäin ja muuttuvat iän, perhesuhteiden, terveydentilan ja muiden henkilökohtaisten seikkojen vuoksi.

Työntekijä voi sopia omaan elämäntilanteeseensa sopivista ratkaisuista yhdessä esimiehensä kanssa

- palkaton vapaa
- osa-aikatyö
- osittainen varhennettu vanhuuseläke
- opintovapaa
- perhevapaa
- vuorotteluvapaa
- vuosiloman tai sen osan säästäminen

Sopiminen edellyttää molempien osapuolien suostumusta. Työaikajärjestelyistä sovittaessa otetaan huomioon työntekijän työaikatarpeet ja -toiveet ja työpaikan ja työyhteisön toiminnalliset tarpeet. Toimistotyöajassa olevista osalla on liukuva työaika.

### Henkilöstökysely

Henkilöstövoimavarojen kehitystä sekä henkilöstöstrategian ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan henkilöstökyselyllä joka toinen vuosi. Seuraava henkilöstökysely toteutetaan syksyllä 2022. Henkilöstökyselyllä kartoitetaan mm. henkilöstöstrategian ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista. Lomakkeella on mahdollisuus antaa palautetta myös yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

## 2.4. Työkyvyn ylläpitäminen

Henkilöstön työkykyä tuetaan työterveyspalveluilla. Kuntayhtymässä on käytössä myös varhaisen tuen toimintamalli.

Tykytoimintaa suunnittelee ja toteuttaa tykyryhmä, jossa on edustus kaikista yksiköistä. Myös työsuojeluvaltuutetut osallistuvat ryhmän kokouksiin.

Tykyryhmä järjestää vuosittain

- kaksi liikuntapäivää
- pikkujoulun

Lisäksi on tarjolla erilaisia kuntayhtymän kustantamia liikunta-aktiviteetteja ja SAKU ry:n toimintaan. Kuntayhtymä maksaa työntekijöille Smartumin liikunta- ja kulttuuri- ja hieron-  
tasaldon kautta 85 euroa avustusta henkilökohtaisen hyvinvoinnin sekä työkyvyn ylläpi-  
tämiseen ja parantamiseen.

Tavoitteena on edistää työhyvinvointia, joka on olennainen osa tuloksellista toimintaa ja henkilöstöjohtamista. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen, työntekijän ajan tasalla oleva ammattitaito ja osaaminen sekä työntekijän mahdollisuus kokea työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi. Myös kehittämiseen innostava ja kannustava johtaminen sekä toimiva työyhteisö edistävät työhyvinvointia.

### Työterveyshuolto

Kuntayhtymä ostaa henkilökunnan työterveyspalvelut Mehiläiseltä.

Palveluihin sisältyvät

- lakisääteinen ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto
- yleislääkäritasoinen, työterveyspainotteinen sairaanhoito tutkimuksineen
- erikoislääkärin konsultaatiot työkyvyn tai hoidon tarpeen määrittämiseksi

Ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto sisältää lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat

- työpaikkaselvitykset ja käynnit
- terveystarkastukset
  - työhöntulotarkastukset uusille työntekijöille
  - seurantatarkastukset työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi
  - seurantatarkastukset erityistapauksissa
- vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen
- tietojen antaminen sekä ohjaus ja neuvonta
- työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan osallistuminen
- ensiavun järjestämiseen osallistuminen
- yhteistyö kuntayhtymän työsuojelu- ym. organisaatioiden kanssa

#### Sairaanhoidon sisältävät

- työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan antama hoito
- tarvittavat laboratoriotutkimukset sekä röntgen- ja ultraäänikuvaukset
- työterveyshuollon asiantuntijoiden (psykologi ja työfysioterapeutti) konsultaatiot työkyvyn tai hoitomahdollisuuksien selvittämiseksi
- erikoislääkäreiden konsultaatiot työkyvyn tai hoitomahdollisuuksien selvittämiseksi

#### Varhaisen tuen toimintamalli

Työkykyä edistävän ja työkyvyttömyyttä ehkäisevän toiminnan vahvistamiseksi työterveyshuolto ja kuntayhtymä ovat sopineet varhaisen tuen toimintamallista.

Tavoitteena on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tukea henkilöiden työkykyä ja puuttua seikkoihin, jotka voivat vaikuttaa sitä heikentävästi. Havaittuihin, parantamista vaativiin asioihin työssä, työolosuhteissa tai henkilön työkyvyssä pyritään etsimään ratkaisuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyöllä.

#### Toimintatapoina ovat

- tavoite- ja kehityskeskustelut
- sairauspoissaoloihin seuranta
- työhön paluun tukeminen pitkien sairauspoissaolojen jälkeen
- hoitoonohjausmalli

#### Lisätietoja intra

- [Henkilöstö/Palvelussuhteen aikana/ Työhyvinvointi ja työterveys/ Varhaisen tuen toimintamalli](#)

### 3. Koulutussuunnitelma

Vuonna 2020 henkilökunnasta 96,8 %:lla oli vähintään keskiasteen koulutus. Ylempi korkeakouluasteen ja tutkijakoulutus oli 30,6 %:lla.

#### Päätoimisen henkilökunnan koulutusrakenne vuonna 2020

Koulutusaste	Opetus	Hallinto	Tuki- palvelut	Yhteensä	%
1 Alempi perusaste	0	0	1	1	0,5
2 Ylempi perusaste	0	0	6	6	2,8
3 Keskiaste	15	9	36	60	27,8
5 Alin korkea-aste	13	13	3	29	13,4
6 Alempi korkeakouluaste	41	12	1	54	25,0
7 Ylempi korkeakouluaste	51	14	0	65	30,1
8 Tutkijakoulutus	1	0	0	1	0,5
<b>Yhteensä</b>	<b>121</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>216</b>	<b>100,0</b>

Päätoimisista opettajista oli muodollisesti päteviä 88,4 %.

#### Päätoimisten opettajien kelpoisuus vuosina 2016-20

Yksikkö	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2020
	%	%	%	%	%	Pätevät	Yht.
Äänekoski Piilola	81,8	88,6	92,7	94,7	90,0	36	40
Viitasaari	61,1	70,6	76,5	78,6	80,0	12	15
Äänekoski Opinaho	100	100	97,6	97,6	97,6	40	41
Saarjärvi	88	75	78,3	84,0	76,0	19	25
Työelämäpalvelut	86,4	82,6	100				
<b>Yhteensä</b>	<b>85</b>	<b>86,3</b>	<b>89,5</b>	<b>91,6</b>	<b>88,4</b>	<b>107</b>	<b>121</b>

### 3.1. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen on työtehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen, asenteiden ja verkostojen hallintaa ja käytäntöön soveltamista. Osaaminen näkyy työsuorituksissa ja tavoitteiden saavuttamisena. Toimintaympäristön muuttuessa myös osaamisvaatimukset muuttuvat. On tärkeää tunnistaa ne muutokset, jotka edellyttävät henkilöstön osaamisen uudistamista ja työyhteisön toiminnan kehittämistä. Osaamisen kehittämällä vastataan tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tavoitteena on osaaminen, jolla kuntayhtymä on strategian mukaisesti toiminnassaan edelläkävijä sekä uudistuva ja kehittyvä.

Kuntayhtymässä toteutettiin keväällä 2019 osaamiskartoituskysely osana strategiarahoitusta. Kyselyyn vastattiin itsearviointina, jolla tuotiin näkyväksi osaaminen ja sen kehittämiskohteet ammatillisen koulutuksen ydinprosesseissa; HOKSaamisessa sekä työelämässä oppimisen prosesseissa. Kyselyn sisällöt perustuivat uudistuneeseen ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön ja kyselyn toteutus oli edellytyksenä vuosille 2019-2020 saatuun strategiarahoitukseen (OKM). Oppilaitoksessa itsearvioinnin tekivät kattavasti kaikki eri rooleissa työskentelevät oppilaitostoimijat, sekä opetushenkilöstö ja johtotehtävissä toimivat. Kyselyn tulosten perusteella järjestettiin valmennusta ja työpajoja tarvittaviin osa-alueisiin. Kysely uusitaan keväällä 2021.

Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus oman ja työyhteisönsä osaamisen kehittämiseen, ja henkilöstöä kannustetaan johtamisella ammatilliseen pätevyteen ja osaamiseen. Osaamisen kehittämisen keinoina voivat olla mm.

- perehdyttäminen
- oman alan täydennyskoulutus
- kuntayhtymän omat koulutuspäivät
- oman alan webinaarit, seminaarit
- työ- ja tehtäväkierto
- osallistuminen kehittämishankkeisiin ja projekteihin

Esimies on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimies kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse hakeudu aktiivisesti koulutuksiin.

Koulutussuunnittelun lähtökohtana ovat toiminnan strategiset tavoitteet ja menestystekijät. Osaamista tulee olla oman ammattialan lisäksi kuntayhtymän strategioiden ja tavoitteiden mukaisilta aihealueilta. Näin henkilökunnan osaaminen tukee kuntayhtymän ja sen yksiköiden perustehtävään, strategioiden ja tavoitteiden toteutumista.

Perehdyttämissuunnitelmassa linjataan toimenpiteet silloin, kun uusi työntekijä tulee kuntayhtymän palvelukseen tai työntekijän tehtävät, työmenetelmät tai työolosuhteet muuttuvat.

Lisätietoja intra

- [Intra/Henkilöstölle/Palvelussuhteen alku/Ensimmäisinä työpäivinä](#)

### 3.2. Henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuosina 2021–23

Kuntayhtymän henkilöstökoulutuksen painopistealueet vuosina 2021-23 ovat:

- Laatutietoisuuden ja laatuosaamisen lisääminen
- Palautetiedon keräämisen ja käsittelyn prosessit
- Kestävä kehitys
- Turvallisuudenhallinta

Näiden lisäksi jatketaan ja järjestetään

- Ennakointi- ja tulevaisuustyö osana toiminnan jatkuvaa kehittämistä
- Erityisen tuen toimintamallien kehittäminen
- Henkilökohtaisten opiskelijapolkujen kehittäminen
- Vertaisvalmentaja -toimintamallin jalkauttaminen
- Opetukseen ja ohjaukseen liittyvät digitaidot
- Ensiapukoulutukset

Kokoamme intrassa olevaan tapahtumakalenteriin henkilöstökoulutustarjontamme. Kalenteriin kirjataan myös muiden tahojen toteuttamia koulutuksia, joihin henkilökunnallamme on mahdollisuus osallistua.

### 3.3. Koulutukseen hakeminen

Työntekijä tekee hakemuksen koulutuksesta esimiehelle Populus-henkilöstöhallinto-ohjelmassa.

Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksista koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan ennen koulutuksen alkua. Päätöksen koulutukseen osallistumisesta ja kustannusten korvaamisesta tekee esimies. Mikäli ko. kustannuksiltaan huomattavan merkittävä koulutus, edellytetään työntekijältä sitoutumista olemaan erikseen sovitun ajan työnantajan palveluksessa.

Koulutukseen osallistuja sitoutuu raportoimaan koulutuksesta työpaikalla.



#### 4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Johtoryhmä seuraa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista vuosittain. Toteutumista seurataan myös kehityskeskusteluissa ja henkilöstökyselyllä ja arvioidaan henkilöstöraportissa.

Kuntayhtymän yhtenä menestystekijänä on ammattitaitoinen ja kehittyvä henkilöstö, jota kuvataan ja mitataan mm. henkilöstökoulutuksella ja sen määrällä.

Koulutuksen seurannassa noudatetaan seuraavia käytäntöjä

- Työntekijä tekee koulutuksesta hakemuksen esimiehelle Populus-henkilöstöhallinto-ohjelmassa. Hakemuksessa tulee näkyä kurssiohjelma tai vastaava, josta selviää koulutus sekä sen kesto ja laajuus.
- Esimies tekee koulutuspäätöksen.
- Toteutuma raportoidaan henkilöstöraportissa ja koulutussuunnitelman yhteydessä.

Koulutusten seuranta on tällä hetkellä määrällistä, mutta myös laadullinen osaaminen tulisi saada näkyväksi.

Koulutus ja siitä saatava hyöty ja osaaminen jäävät useimmiten yksilötasolle. Hankittua osaamista tulee levittää omassa yksikössä ja yksiköiden välillä nykyistä paremmin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa muutetaan tarvittaessa. Muutokset käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytään kuntayhtymän hallituksessa.