

**NIVALAN
KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖN
KOULUTUS-
SUUNNITELMA**

**2023-
2024**

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	2
2. KOULUTUKSEN PAINOPISTEET JA TAVOITTEET	3
3. SUORITETTAVAT KOULUTUKSET VUOSINA 2023-2024.....	4
4. SEURANTA JA ARVIOINTI	5



1. JOHDANTO

Nivalan kaupunki työnantajana kuuluu yhteistoimintalain piiriin, joka velvoittaa työnantajan tekemään yhteistoimintalain mukaisen koulutussuunnitelman. Lain tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Koulutussuunnitelmassa määritellään koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Edellytyksenä koulutuskorvauksen saamiselle Työttömyysvakuutusrahastosta on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Lisäksi edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa koulutuksen ajalta eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea. Koulutuksen kestolle on myös asetettu ehtoja, ja koulutuksen on oltava työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutus voi olla myös verkkokoulutusta tai kuulua oppisopimukseen. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta 1140/2013 ja sitä maksetaan enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia on päivitetty vuonna 2022 vuosille 2022–2024. Koulutussuunnitelmassa on huomioitu keväällä 2023 tehdyn Kevan työhyvinvointikyselyn tulokset. Tämä koulutussuunnitelma koskee yleisesti koko Nivalan kaupungin henkilöstöä. Toimialat laativat lisäksi omat koulutussuunnitelmansa.



2. KOULUTUKSEN PAINOPISTEET JA TAVOITTEET

Koulutussuunnitelman painopisteet ja tavoitteet vuosille 2023–2024 ovat:

1. Tietoturva
2. Työhyvinvointi
3. Teams-ympäristö

Muuttuva toimintaympäristö lisää tarvetta henkilöstön koulutukselle sekä ammatilliseen uudistumiseen että muutoksen hallintaan. Koulutussuunnitelmassa on otettava huomioon ennakoitavat, kaupungin toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla todennäköisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Työntekijöiden ammattitaidon päivittämiseen varautuminen on tärkeää.

Tietoturvaan liittyvän painopisteen tavoitteena on lisätä henkilöstön osaamista tietoturvaan liittyvissä asioissa. Työhyvinvoinnin osa-alueella tavoitteena on henkilöstön jaksamisen parantaminen työssä ja muutoksissa. Työelämä on murroksessa ja henkilöstön työhyvinvoinnista on tärkeää huolehtia muutosten keskellä. Myös Nivalan kaupunki organisaationa on jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä. Muun muassa TE-palveluiden siirtyminen kuntiin vuonna 2025, eläköitymiset, hyvinvointialueeseen liittyvät muutokset sekä uusien tehtävänkuvien kaltaiset muutokset vaikuttavat työntekijöihin merkittävästi. Työhyvinvointiin liittyvien koulutusten tarkoituksena on lisätä henkilöstön resilienssiä vastaanottaa muutoksia. Teams-ympäristö sisältää M365-työkalujen hallinnan. Teamsiin liittyvien koulutusten tavoitteena on valmentaa henkilöstöä Teamsin käyttöönottamiseen Nivalan kaupungin sisäisessä viestinnässä.



3. SUORITETTAVAT KOULUTUKSET VUOSINA 2023-2024

Koko henkilöstön tulee käydä seuraavat koulutukset lokakuu 2023 – heinäkuu 2024 aikana:

1. Tietoturva

- Eduhouse: Tietosuoja ja -turva kuntatyössä

[Koulutuskokonaisuus: Tietosuoja ja -turva kuntatyössä - Eduhouse](#)

- Navisec-tietoturvatestin suorittaminen vuosittain

[Löytyy tietokoneen pikakuvakkeet-kansion kautta](#)

2. Työhyvinvointi

- Eduhouse: Muutoskyvykyys eli resilienssi henkilökohtaisena taitona (saatavilla 31.12.2023 asti)

[Muutoskyvykyys eli resilienssi henkilökohtaisena taitona - 1. Muutoskyvykyys on tärkeä työelämätaito - Eduhouse](#)

TAI

- Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen (saatavilla 30.6.2024 asti)

[Koulutuskokonaisuus: Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen - Eduhouse](#)

3. Teams-ympäristö

- Eduhouse: Teams 1 – Perusteet

[Koulutuskokonaisuus: Teams 1 - Perusteet - Eduhouse](#)

- Jedu: Digitaitojen perusteet

Kuvio 1: Koulutuksen ja henkilöstön osaamisen kehittämisen painopisteet v. 2023–2024



4. SEURANTA JA ARVIOINTI

Koko kaupungin osalta osaamisen kehittämistä suunnataan tietoturvaosaamiseen, työhyvinvointiin ja Teams-ympäristön käyttämiseen. Koulutustavoitteiden toteutumista seurataan Personec F-Oss koulutusrekisterin ja Eduhousen organisaatoraporttien kautta. Henkilöstön tulee hakea ja merkitä koulutukset Personec F-Ossiin. Koulutukset tulee käydä suunnitelmakauden aikana ennen kesälomia. Suunnitelma päivitetään syksyisin koskemaan kyseisen vuoden loppua ja seuraavan vuoden kesälomaa edeltävää aikaa (syyskuu-heinäkuu).

