



KANGASNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA 2026

Sisällysluettelo

1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus	1
2.	Henkilöstön palveluorganisaatio 1.1.2026 alkaen	2
3.	Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2026–2029 kuntastrategiassa	4
4.	Henkilöstösuunnitelma	6
4.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	6
4.2	Määräaikainen henkilöstö	7
4.3	Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus	7
5.	Koulutussuunnitelma henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi	11
5.1	Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	11
5.2	Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä	12
5.3	Koulutussuunnitelma vuodelle 2026	13
5.4	Seuranta	13
5.4.1	Liitteenä koulutustarpeen arviointi ja suunnitelmat	14

1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehityksestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) 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;
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

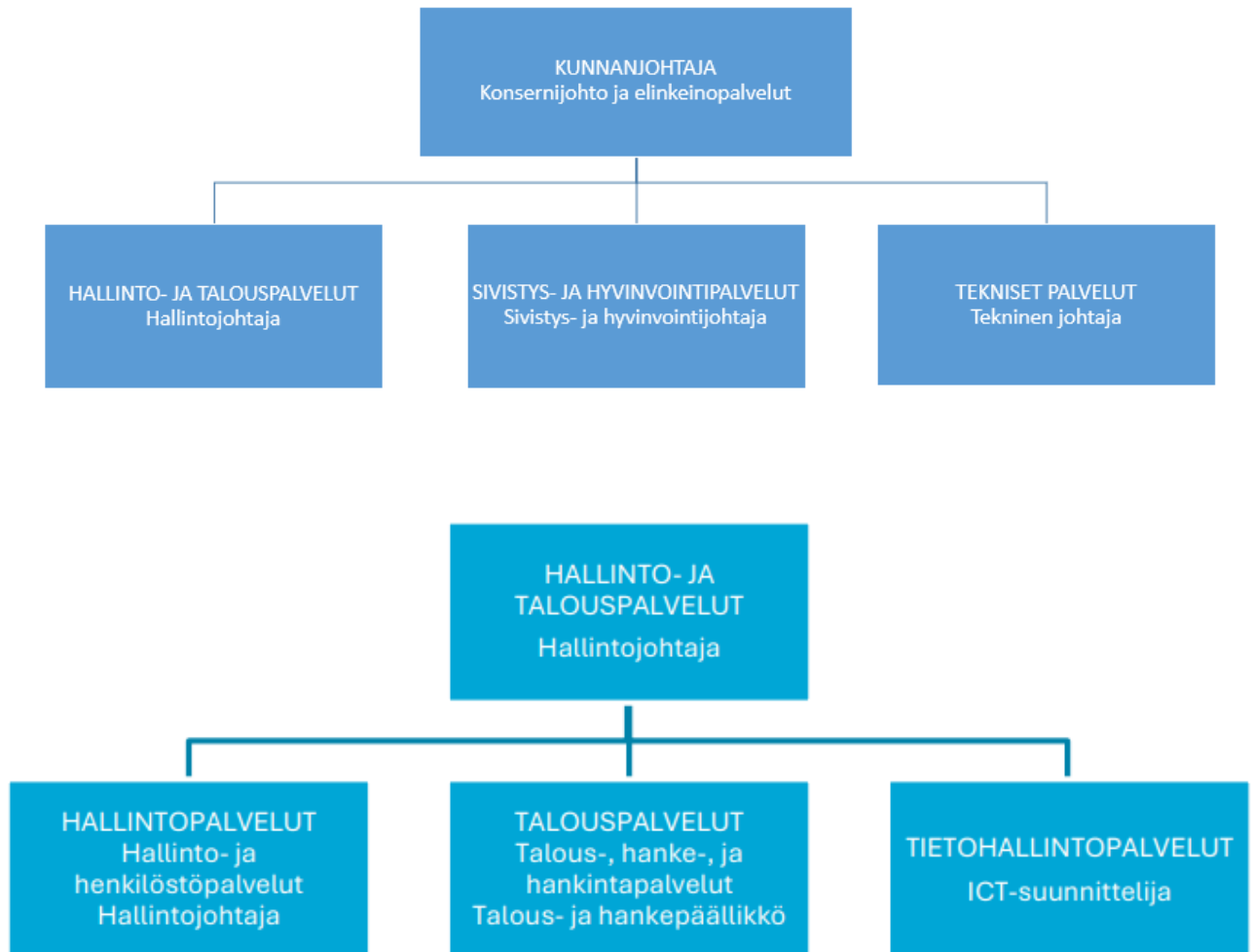
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

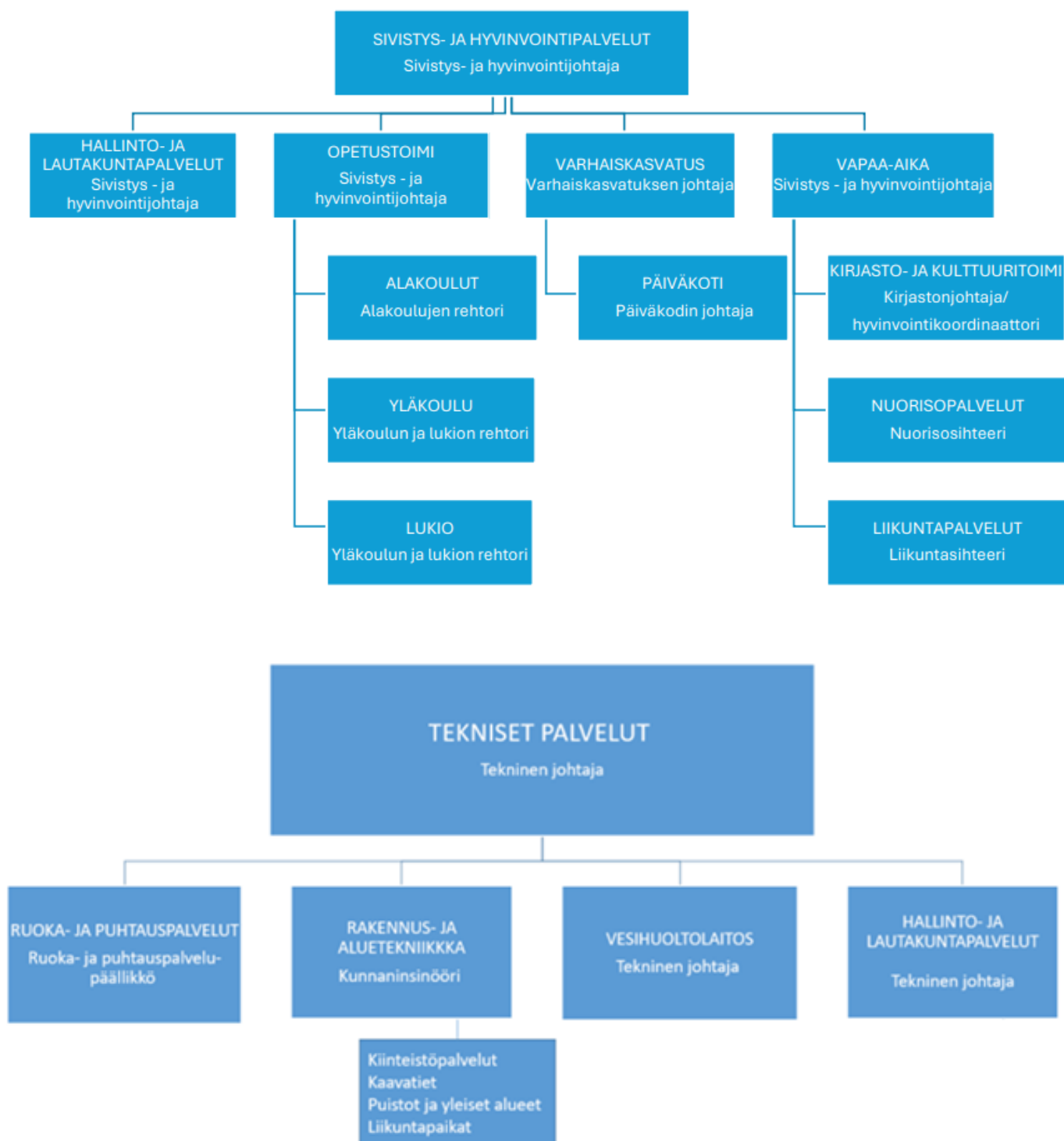
- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

2. Henkilöstön palveluorganisaatio 1.1.2026 alkaen

Kunnan hallintosäätöä päivitetään joulukuussa 2025 ja ohessa on luonnos tulevasta organisaatiosta. Kunnan rakennusvalvonta on siirtymässä 1.1.2026 alkaen Pieksämäen kaupungin alaisuuteen.





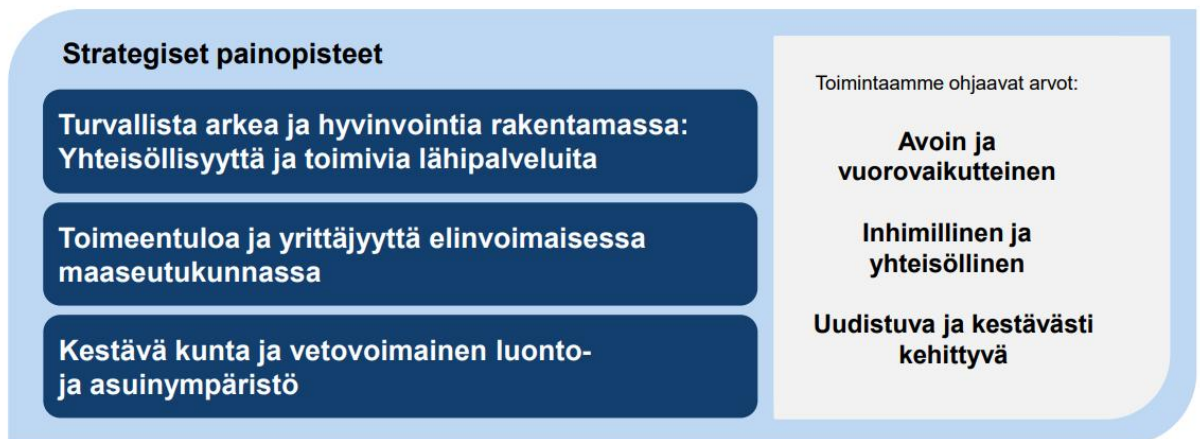
3. Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2026–2029 kuntastrategiassa

Kunnan valtuustokauden 2025–2029 strategia on tarkoitus käsitellä valtuustossa 9.12.2025. Henkilöstö on merkittävässä roolissa strategian jalkauttamisessa ja itse henkilöstön osalta strategiassa todetaan seuraava tavoite: Edistämme vuorovaikutteista, avointa ja tasa-arvoista työyhteisökulttuuria ja huolehdimme tilojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta.

Tavoitteen saavuttamiseksi voidaan toteuttaa useita konkreettisia toimenpiteitä mm.:

- Vuorovaikutteisuuden edistäminen: säännöllisiä tiimi- ja yksikköpalavereita, joissa henkilöstö voi osallistua päätöksentekoon ja tuoda esiin omia näkemyksiään. Kannustetaan avointa keskustelukulttuuria ja palautteen antoa sekä työntekijöiden että esihenkilöiden välillä.
- Avoimuuden vahvistaminen: Tiedotetaan ajankohtaisista asioista ja päätöksistä läpinäkyvästi esimerkiksi sisäisen viestinnän kanavissa. Varmistetaan, että kaikki työntekijät saavat tarvitsemansa tiedot tasapuolisesti.
- Tasa-arvoisen työyhteisön rakentaminen: Huolehditaan siitä, että jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua, kehittyä ja vaikuttaa työyhteisössä. Puututaan mahdolliseen syrjintään ja edistetään monimuotoisuutta sekä yhdenvertaisuutta käytännön toimilla.
- Tilojen terveellisyys ja turvallisuus: Toteutetaan säännöllisiä työtilojen tarkastuksia ja riskienarviointeja. Työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto seuraavat tilojen kuntoa sekä työhyvinvointia ja ryhtyvät tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin. Henkilöstöä kannustetaan ilmoittamaan havaitsemistaan puutteista.
- Henkilöstön osallistaminen kehittämiseen: Hyödynnetään työhyvinvointikyselyiden ja asiakaspalautteen tuloksia työyhteisön kehittämisessä. Kehitetään yksiköiden välistä yhteistyötä ja palautteenantoa, jotta jokainen kokee olevansa osa yhteisöä ja voi vaikuttaa työnsä kehittämiseen.

Kuntastrategian painopisteet kaudelle 2026–2029.



Toimintaamme ohjaavat arvot:

Avoin ja vuorovaikutteinen

Olemme yhteisöllinen, vuorovaikutteinen ja osallistava, mikä näkyy kotiseudun arvostamisessa, paikallisyhteisöjen toiminnassa ja kuntaorganisaation toimintakulttuurissa. Jokainen kuntalainen on tärkeä ja jokaisesta pidetään huolta. Toimimme reilussa ja avoimessa yhteistyöhengessä.

Inhimillinen ja yhteisöllinen

Keskeisenä lähtökohtanamme on kuntalaisten, yritysten, järjestöjen, vapaa-ajan asukkaiden ja muiden sidosryhmien tarpeiden tunnistaminen. Kunta on yhteisöään varten oleva palveluorganisaatio. Suunnittelemme ja kehitämme palveluita yhteistyössä käyttäjien kanssa ja toimijoita osallistaen.

Uudistuva ja kestävästi kehittyvä

Kehitymme ja uudistumme rohkeasti toimintaympäristön muuttuessa ja etsimme aktiivisesti mahdollisuuksia vastata muutoksiin. Muutos on meillä mahdollisuus ja olemme valmiita uudistumaan. Kehitysideoihin suhtaudumme kannustavasti ja ennakkoluulottomasti. Panostamme monipuoliseen ja innovatiiviseen alueelliseen verkostoyhteistyöhön. Toimintamme ja päätöksentekomme on taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävää sekä tietoon pohjautuvaa.

Työsuojaelu

Kunnassa on työsuojelutoimikunta, joka koostuu työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetuista. Virallinen kunnan yhteistoiminta- ja työsuojeluelin on yhteistyöryhmä, joka koostuu viranhaltijoiden, työntekijöiden ja työnantajan edustajista.

Työsuojeluvaalit järjestettiin marraskuussa 2025 ja vaalin tulos vahvistetaan joulukuun yhteistyöryhmän kokouksessa. Uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat toimintansa 1.1.2026. Toimikunta kokoontuu säännöllisesti ja kutsuu tarvittaessa kokouksiinsa hallintojohtajan henkilöstöpäällikön roolissa sekä työterveyshoitajan.

Työsuojeluun liittyy vahvasti työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka päivitetään vuosittain ja käsitellään yhteistyöryhmässä. Kunnan työterveyspalveluiden palvelutuottaja on vaihtumassa keväällä 2026 ja toiminta on siirtymässä Mehiläinen Oy:lle. Toimintaan on suunniteltu muutoksia ja ne huomioidaan tulevassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, jonka valmistelu aloitetaan keväällä 2026.

Henkilökunnan työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon liittyvät TYHY-toimet suunnitellaan vuosittain TYHY-toimikunnassa ja käsitellään kunnan yhteistyöryhmässä. Työsuojelutoimikunta toimii kunnan TYHY-toimikuntana ja siihen on pyritty vuosittaisen kyselyn avulla saamaan lisää aktiivisia työntekijöitä.

Työhyvinvointi

Kunnassa toteutettiin työhyvinvointikysely 3.–19.3.2025 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi 135 työntekijää, mikä vastaa 76,7 % koko henkilöstöstä. Vastausaktiivisuus oli hyvä, ja kyselyn tulokset antavat luotettavan kokonaiskuvan työyhteisön tilasta.

Kokonaisuutena henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista on erittäin myönteinen. Työn tavoitteet ovat selkeitä ja omaa osaamista koetaan voitavan hyödyntää monipuolisesti. Esihenkilötyöhön ollaan yleisesti tyytyväisiä: erityisesti luottamus esihenkilöön ja koettu oikeudenmukaisuus saavat vahvaa kannatusta. Myös työmotivaatio on korkealla tasolla: lähes 90 % työntekijöistä tuntee innostusta työstään viikoittain tai useammin.

Kehittämistarpeita nousi esiin yksiköiden välisessä yhteistyössä, palautteen antamisessa sekä johtamisen avoimuudessa. Lisäksi noin kolmannes henkilöstöstä kokee, ettei asiakaspalautetta hyödynnetä riittävästi työn kehittämisessä.

Positiivisena voidaan pitää sitä, että 88 % vastaajista suosittelisi Kangasniemen kuntaa työpaikkana tuttavalleen. Tämä heijastaa luottamusta työnantajaan ja yleistä työtyytyväisyyttä.

4. Henkilöstösuunnitelma

Henkilökunnan määrää ja rakennetta tarkastellaan Kangasniemen kunnassa vuosittain tilinpäätöksen ja talousarvion laadintojen yhteydessä. Henkilöstösuunnitelman tavoitteena on määritellä kunnan strategian ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve ja varmistaa, että palvelutuotannossa on oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on osa kunnan talousarviota.

4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

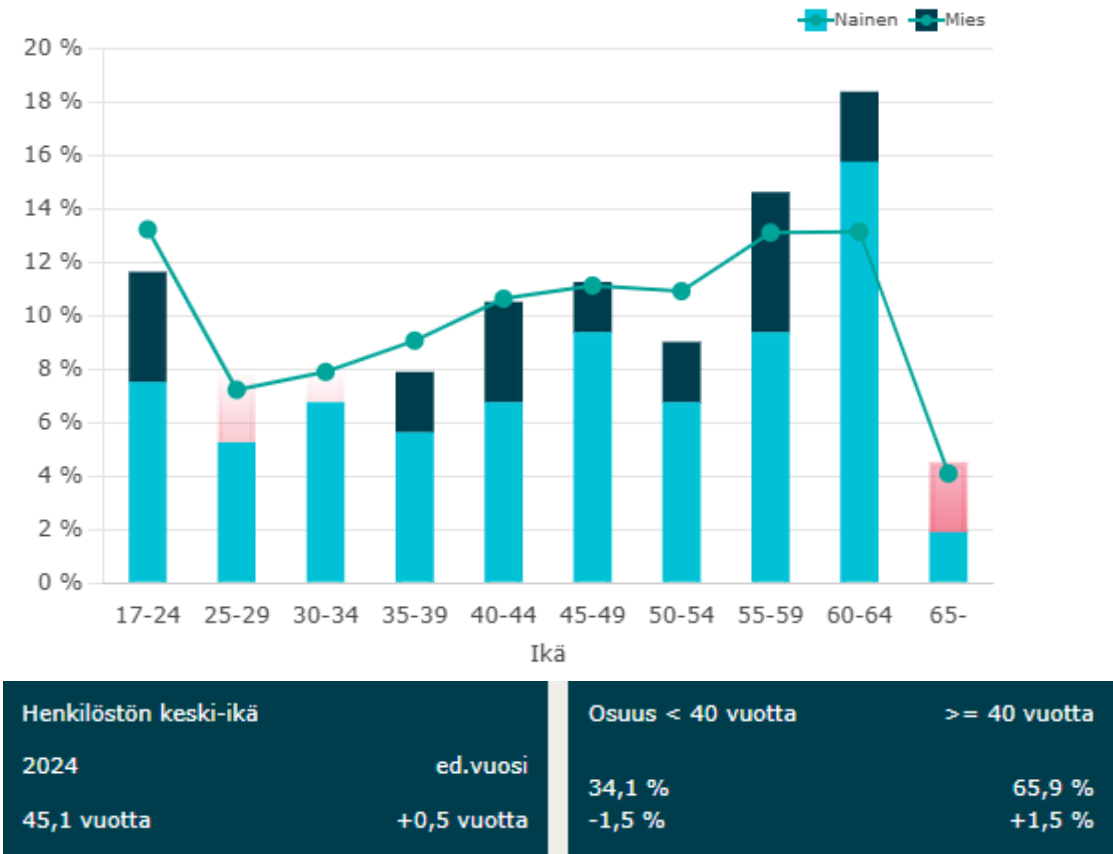
Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2024 tilanteen mukaan 185 henkilöä (197 henkilöä 31.12.2023), joista 149 oli vakinaisessa ja 26 määräaikaissä virka- tai työsuhteessa ja työllistämistuella 10 henkilöä.

	Henkilömäärä 2022	Henkilömäärä 2023	Henkilömäärä 2024	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	144	151	149	-1.3
määräaikaiset	33	35	26	-25.7
työllistetyt	14	11	10	-9.1
YHTEENSÄ	191	197	185	- 6.1

Taulukko 1. Henkilömäärät vuosina 2022–2024

Kunnan pyrkimyksenä on palkata henkilöstö ensisijaisesti pysyviin palvelussuhteisiin, jolloin määräaikaista henkilöstöä käytetään vain sijaistamiseen tai muihin selkeästi määriteltyihin tilapäistehtäviin. Palvelussuhteen määräaikaisuuden perusteena voi olla ajallisesti ja/tai määrällisesti rajattu työtehtävä kuten sijaisuus, työn määräaikainen luonne (esim. projektityö tai kausiluonteinen alle 9 kuukautta vuodessa kestävä työ), oppisopimuskoulutus, harjoittelu tai toiminnan aloittamiseen tai uudelleenjärjestelyyn liittyvä työn vakiintumattomuus.

Ikäjakauma 2024



Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma. (Kevan tilasto)

4.2 Määräaikainen henkilöstö

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa § 6 edellyttää, että kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Kangasniemen kunnassa määräaikaiset työsuhteet ja niiden perusteet käsitellään yhteistyöryhmässä.

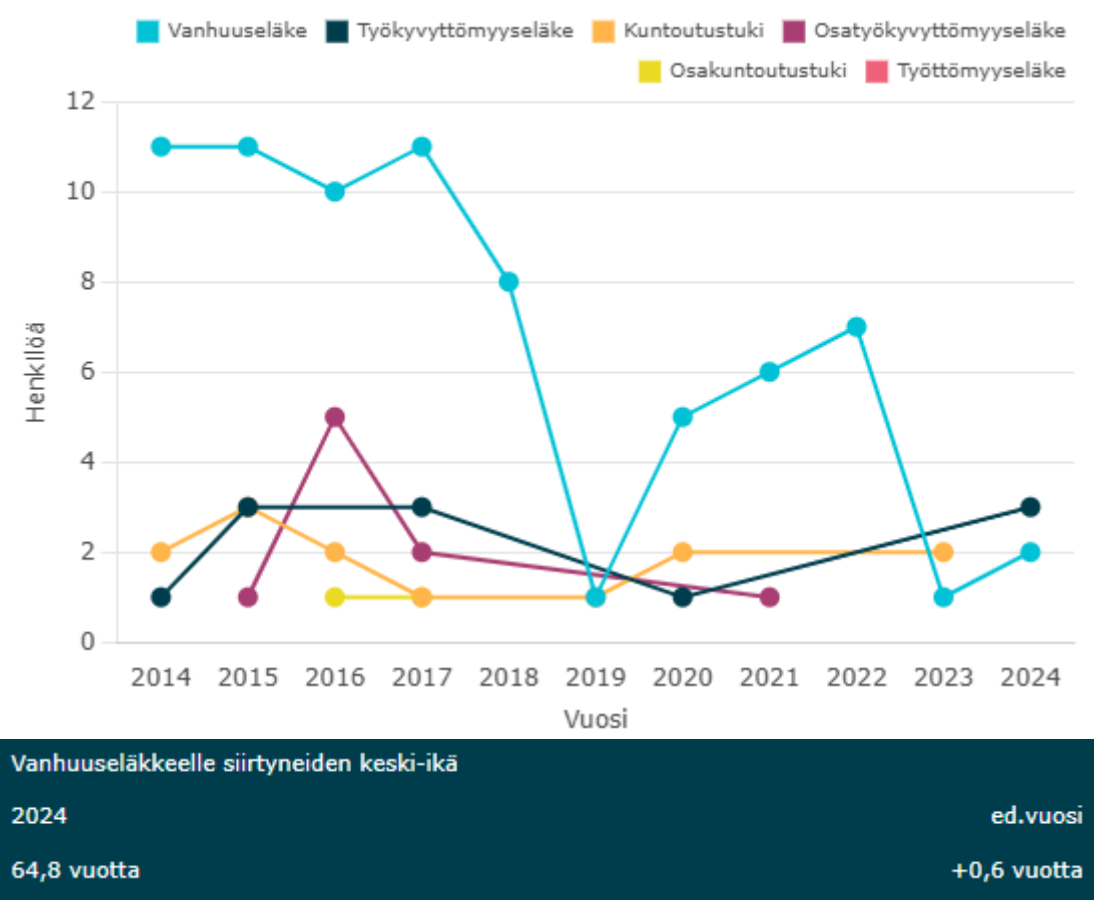
4.3 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2026 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä voi täyttyä vuonna 1961 syntyneillä (64 vuotta ja 9 kuukautta) ja 1962–1964 syntyneiden alin eläkeikä on tasan 65 vuotta. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68 vuoden välisenä aikana Henkilöstön ikääntyminen näkyy eläköitymisten kasvuna kunta-alalla lähivuosina.

Käynnissä on eläkeuudistus, joka tähtää eläkejärjestelmän kestävyysparantamiseen. Uudistuksen tavoitteena on nostaa eläkeikärajoja asteittain sekä lisätä joustavuutta eläkkeelle siirtymisessä, jotta järjestelmä kykenee vastaamaan väestön ikääntymisen tuomiin haasteisiin. Lisäksi uudistuksella pyritään kannustamaan pidempään työuraan tarjoamalla taloudellisia kannustimia työssä jatkamiselle yli nykyisten eläkeikien. Erityistä huomiota kiinnitetään myös eri ammattiryhmien erityistarpeisiin, esimerkiksi raskasta fyysistä työtä tekevien työky-

vyn tukemiseen. Uudistuksen myötä odotetaan, että työntekijöiden ja työnantajien keskuudessa lisääntyy tietoisuus eläkejärjestelmän muutoksista ja niiden vaikutuksista tuleviin eläkkeisiin.

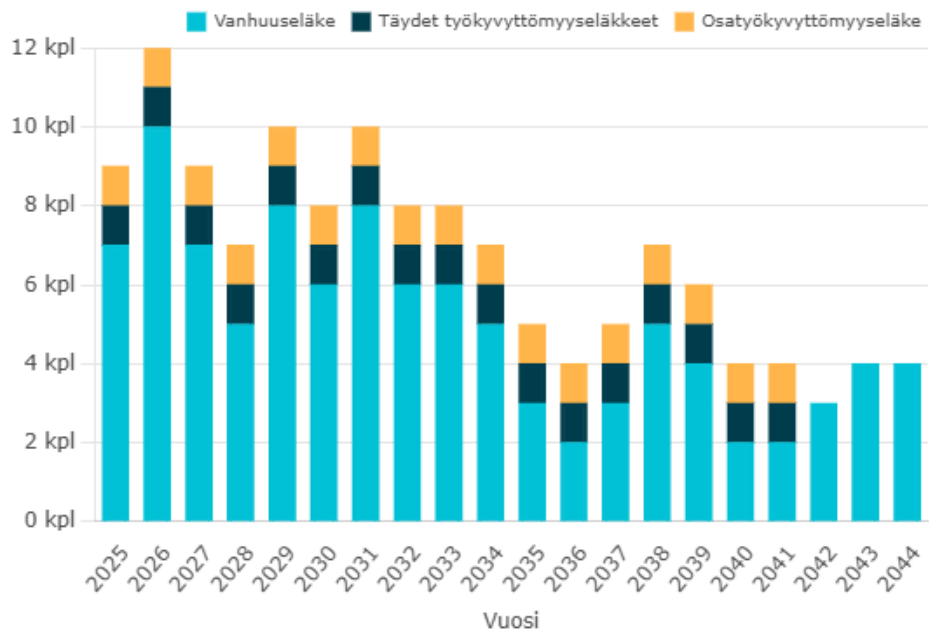
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



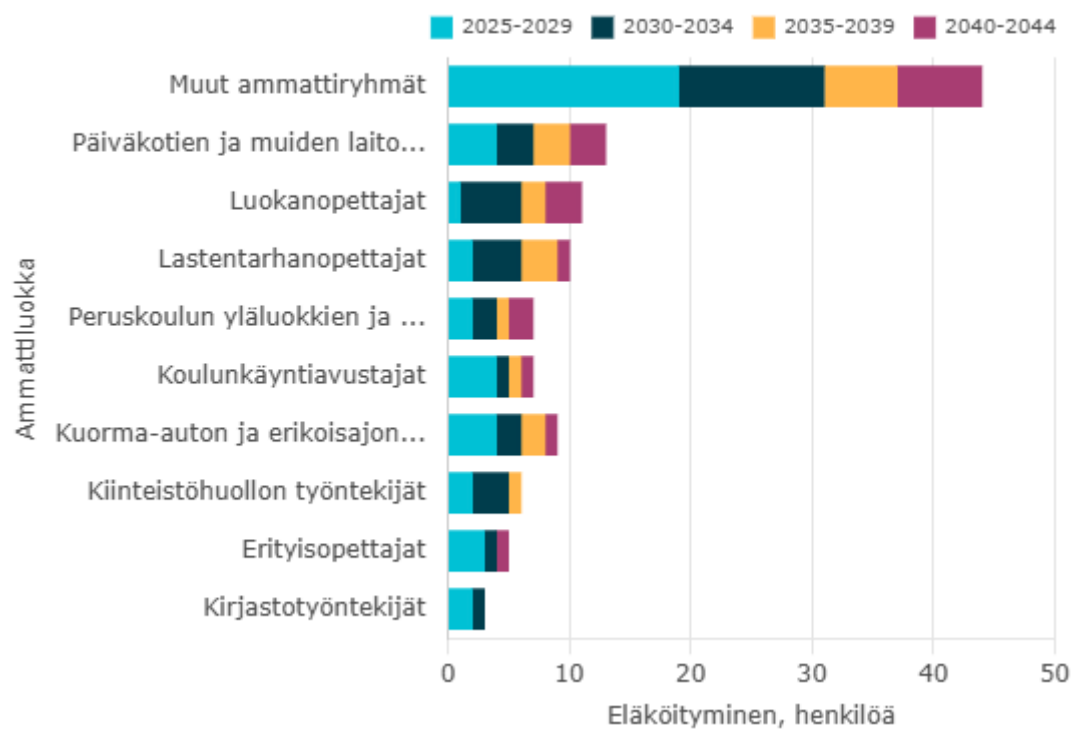
Taulukko 3. Eläkkeelle siirtyneiden määrä (lähde Kevan verkkosivut)

Seuraavassa Kevan verkkopalvelusta saadusta taulukosta vakituisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu uuden eläkejärjestelmän mukaisen vanhuuseläkeiän täyttymisen mukaan.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta)

23,9 %
45 hlöä

Taulukko 3–4. Kangasniemen eläköitymisennuste (lähde Kevan verkkosivut)

Kunnan eläköitymisennuste seuraavalle viidelle vuodelle on noussut 31 henkilöstä 45 henkilöön vuosien 2024–2025 välillä. Eläkkeelle siirtymisten lisääntyessä on tärkeää onnistua vaihtoehtoisten ja kustannustehokkaiden palvelujen tuottamisen ja toiminnan järjestämistapojen löytämisessä, toimintojen ja työtehtävien uudelleenjärjestelyissä ja mahdollisen uuden henkilöstön rekrytoinneissa. Henkilöstön vaihtuessa tulee varmistua osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon säilymisestä etenkin organisaation toiminnan kannalta kriittisten avaintehtävien ja asian-
tuntijatehtävien osalta. Tämä on myös olennainen osa sisäistä riskien hallintaa.

Hiljaisen tiedon välittämiseksi kunta on ilmoittanut olevansa mukana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kehittämishankkeessa, jonka tarkoitus on kehittää ikäystävällistä johtamista ja työyhteisökulttuuria:

- Osaamisen siirtyminen ja jatkuva oppiminen: eläköitymisen myötä katoava osaaminen saadaan siirrettyä uusille työntekijöille. Mentorointi ja vertaisoppiminen tukevat jatkuvaa oppimista ja vähentävät perehdytyksen kustannuksia.
- Työurien pidentäminen ja kustannussäästöt: työn muotoilulla voidaan vähentää enenaikaisia eläköitymisiä ja sairauspoissaoloja. Pidentetyt työurat tuovat kunnalle suoraa säästöä ja lisäävät tuottavuutta.
- Tuki ja valmiit työkalut: valmennukset, pilotit ja käyttöönotettavat mallit helpottavat arkea. Kunta saa tuekseen ammattikorkeakoulun sekä valtakunnallisten sidosryhmien ja muiden kuntatyönantajien osaamisen.
- Yhteistyö: mukana olevat eteläsavolaiset kunnat pääsevät kehittämään ratkaisuja yhdessä ja hyödyntämään yhteisiä resursseja.
- Konkarimyönteinen työnantajakuva: osallistuminen hankkeeseen vahvistaa kuntatyönantajan mainetta houkuttelevana ja vastuullisena työnantajana – se tukee rekrytointia myös nuoremmissa ikäryhmissä.

Mikäli hanke saa rahoituksen, se käynnistyy vuoden 2026 alkupuolella.

Lisäksi Kangasniemen kunnan korvaavan työn malli on suunniteltu tukemaan sekä työnantajaa että työntekijää tilanteissa, joissa työkyky on tilapäisesti heikentynyt. Malli mahdollistaa työntekijän jatkamisen työelämässä mukautettujen tehtävien kautta, jotka vastaavat tämänhetkistä työkykyä ja terveydentilaa. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja nopeuttaa työntekijän paluuta normaaleihin työtehtäviin, sekä samalla varmistaa työtehtävien sujuva hoitaminen. Korvaavan työn malli sisältää selkeät ohjeet ja prosessit työn uudelleenjärjestelyihin, työtehtävien muokkaamiseen ja työntekijän työkyvyn seurantaan. Erityistä huomiota kiinnitetään yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa, jotta työntekijän kuntoutus- ja työkyvyn tukitoimet voidaan toteuttaa mahdollisimman tehokkaasti ja yksilöllisesti.

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Voimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilöstömäärä, henkilöstörakenne, työpanos ja työvoimakustannukset. Näitä tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa.

Henkilöstöjohtamisen tuloksia taas arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen.

5. Koulutussuunnitelma henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 a §:ssä. Koulutussuunnitelman laadintaa edellytetään myös laissa koulutuksen korvaamisesta (1140/2013), jonka nojalla työttömyysvakuutusrahasto suorittaa työnantajille koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen järjestämisestä.

Työmarkkinajärjestöjen yhteisen suosituksen mukaan osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa. Koulutussuunnitelmassa arvioidaan ammatillisessa osaamisessa ja sen tarpeissa tapahtuvia muutoksia ja niiden syitä. Muutokset voivat johtua mm. sellaisista syistä kuten uusien työmenetelmien, ohjelmistojen tai koneiden ja laitteiden käyttöönotosta taikka tuotannon, palveluvalikoiman tai liiketoimintakonseptin muuttumisesta. Osaamistarpeiden arvioinnissa lähtökohtana on siis henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin.

5.1 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Henkilöstökoulutuksella voidaan kehittää henkilöstön ammatillisia valmiuksia sekä työssä ja työyhteisössä vaadittavia toimintamalleja kuntaorganisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstön osaamisen kehittämällä on vaikutuksia myös henkilöstön työhyvinvointiin: työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavana yhtenä perusedellytyksenä pidetään riittävää osaamista ja ammattitaitoa, jonka avulla työssä voi onnistua ja kehittyä.

Henkilöstökoulutusta suunnitellaan ja sen tuloksia arvioidaan lainsäädännön vaatimusten sekä kunnan toiminnan kehittämisen tarpeiden ja mahdollisuuksien näkökulmista. Myös henkilöstön oma näkemys osaamisen kehittämisen tarpeista pyritään huomioimaan. Koulutusta suunnitellaan sellaisen lisäosaamisen hankkimiseen, joka tukee työyksiköiden perustehtävää ja tavoitteiden toteutumista.

Henkilöstön koulutustarvetta arvioidaan asetettujen palvelutavoitteiden perusteella. Toimialat laativat talousarvion suunnitteluvaiheessa oman henkilöstönsä koulutussuunnitelman ja varaavat henkilöstökoulutukseen tarvittavat määrärahat. Koulutussuunnitelmien perusteella laaditaan koko kuntaa koskeva koulutussuunnitelma. Koulutuksissa pyritään hyödyntämään Webinaareja ja muita sähköisiä koulutusmahdollisuuksia, joilla vältetään koulutusten matkakustannuksia. Työntekijöillä on käytössä Eduhouse -verkkokoulutuslusta, jonka palvelutarjonta on päivitetty syksyllä 2025 vastaamaan paremmin henkilöstön koulutusintressejä.

Ammattitaitoa ylläpitävän ja lisäävän koulutuksen tarvetta arvioidaan jokaisen viranhaltijan/työntekijän kohdalla henkilökohtaisesti kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittaessa muulloinkin. Tavoitteena on, että jokainen viranhaltija/työntekijä osallistuu vuosittain työnantajan itsensä järjestämään tai ulkopuolelta hankittuun täydennyskoulutukseen vähintään kolme päivää. Johto- ja esimiestehtävissä olevien henkilöiden edellytetään suunnitelmallisesti kehittävän johtamis- ja esimiestaitojaan.

Työntekijälle voidaan myöntää 8 palkallista vapaapäivää vuodessa omatoimiseen opiskeluun oppilaitoksessa, mikäli työnantaja katsoo sen edistävän ammatillista osaamista. Myöntämisen edellytyksenä on, että työtehtävät eivät vaarannu ja lisäresurssia ei ole tarpeen palkata. Esihenkilö tekee arvioinnin ja päätöksen asiasta.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Sitä on kehitetty ja ylläpidetty erilaisilla henkilöstökoulutuksilla. Työhyvinvointikyselyn

vastausten perusteella myös henkilöstö on pääsääntöisesti arvellut oman osaamisensa olevan hyvällä tasolla ja vastaavan työn vaatimuksia.

Tavoitteena on edetä kohti oppivaa organisaatiota, mitä kehittyvä työympäristö kaiken aikaa vaatii. Johdon ja esimiesten on luotava oppimista edistävää ilmapiiriä ja jokaisella työntekijällä on vastuu itsensä ja työnsä kehittämisestä. Oppimista edistävä ilmapiiri tarkoittaa uusien toimintatapojen kokeilujen oppimista, tukemista ja avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta. Työyhteisöissä vallitsevaa työperäistä tietoa (ns. hiljaista tietoa) on pyrittävä hyödyntämään ja jakamaan työyhteisöjen sisällä.

Kehityskeskustelujen tavoitteena tulee olla, että mahdollisimman kattavasti henkilöstölle laadittaisiin henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat tai tavoiteasetanta seuraavalle vuodelle. Taloudellisten resurssien puitteissa työnantaja järjestää myös kunnan sisäisiä koulutustilaisuuksia.

5.2 Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Osaaminen ja oppiminen ovat nousseet organisaatioiden kriittisiksi menestystekijöiksi, koska toimintaympäristöt ovat entistä monimutkaisempia, työn tekemiseen on käytettävissä uudenlaisia tapoja ja muutoksesta on tullut jatkuvaa. Nykyaikainen työelämä vaatii henkilöstöltä paljon muutakin kuin oman alan ammatillista osaamista.

Osaamisen kehittämisessä on tärkeää:

- Ymmärtää oman työn merkitys ja kokea se mielekkäänä
- Kehittää osaamista ja työn tekemisen tapoja arjen työssä
- Ymmärtää oma vastuu osaamisen kehittämisessä
- Ymmärtää työlle asetetut tavoitteet ja saada niiden toteutumisesta palautetta

Kunnan palvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muutospaineita, lainsäädännön muutoksia sekä rakenteiden uudistamista. Toisaalta palveluja ja niiden tuottamistapoja myös kehitetään jatkuvasti.

Osana julkisen tietohallinnon kehittämistä asiointi ja asioiden käsittely siirtyvät kunnassakin yhä enemmän sähköiseen muotoon. Erilaisten tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttäminen hyödyttää osaltaan kunnan toiminnan ohjausta, hallintaa ja kehittämistä. Järjestelmien ja ohjelmistojen tehokas käyttö edellyttää ajantasaista osaamista. Tietotekniset valmiudet ovat yhä useammassa tehtävässä tarvittavia tämän päivän työelämätaitoja, ja painetta digiloikkamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä. Tietoturvallisuuden merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on toki huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta.

Toimintaympäristön jatkuva muutos edellyttää henkilöstöltä paitsi ajantasaista ammatillista osaamista myös elinikäisen oppimisen taitoja, itsearviointia, vuorovaikutustaitoja ja aktiivista osallistumista oman työn ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Yksilöiden osaamisen kehittämisen rinnalla tulisi pystyä kehittämään yhteisöllistä oppimista eli tapoja, joilla yksilöiden osaamista jaetaan ja yhdistetään toisten yksilöiden tietoon, koko työyhteisön yhteiseksi osaamiseksi. Yhteisöllisen oppimisen avulla mm. yksilöiden hiljainen tieto voidaan yhdistää täsmälliseen tietoon, osaksi työyhteisön ajattelu- ja toimintamalleja, jotka säilyvät organisaatiossa yksilöistä riippumatta.

Vuonna 2014 tuli voimaan laki koulutuskorvauksesta, jonka mukaisesti työnantajat voivat hakea korvausta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta. Koulutuskorvaukseen oikeutavia kustannuksia oli 28 560 € vuonna 2024, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus on 2 856,60 €. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 134 päivää. Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 172 päivää.

Koulutukset koulutuskorvaukseen 2024	1pv	2pv	3pv
tietohallintopalvelut	0	0	1
hallintopalvelut	6	0	5
sivistystoimi	0	1	2
kirjasto	1	3	3
nuorisotoimi	1	0	4
tekninen toimi	4	0	2
liikuntatoimi	0	0	2
talonmiehet	1	1	1
verkosto	0	2	0
siivoojat	6	0	0
keskuskeittiö	11	0	0
päivähoito / varhaiskasvatus	6	1	5
opetus	7	8	25
Päivät yhteensä	43	16	50

5.3 Koulutussuunnitelma vuodelle 2026

Koulutussuunnitelman tulee kattaa koko kunnan henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä, esimerkiksi henkilöstöryhmittäin. Koulutussuunnitelmaan ei tarvitse yksityiskohtaisesti kirjata koulutuksia, vaan yleisempi kuvaus tulevasta koulutuksesta on riittävä. Kunnan koulutustarpeet on koottu toimialoittain työyksiköiden tekemistä suunnitelmista.

Koulutussuunnitelmaa on mahdollisuus päivittää tarvittaessa kesken kalenterivuoden. Mahdolliset päivitykset käsitellään yhteistyöryhmässä.

5.4 Seuranta

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä kartoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita.

Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutus jaksolta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa siten 6 tunnin koulutusta, kaksi koulutuspäivää 12 tunnin koulutusta ja kolme koulutuspäivää 18 tunnin koulutusta. Koulutuspäivät määräytyvät työntekijäkohtaisesti. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea.

Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta ja koulutuskorvauksen hakemista varten koulutukset tulee hakea ja hyväksyä ESS:n kautta. Esihenkilöt päättävät koulutukseen osallistumisista talousarvion määrärahojen puitteissa.

Koulutuskorvausta voi hakea vakuutusvuoden jälkeen palkkasummailmoituksen antamisen yhteydessä. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä vuosittain.

5.4.1 Liitteenä koulutustarpeen arviointi ja suunnitelmat

Koulutussuunnitelmat 2026

Konserni- ja elinkeinopalvelut ja hallinto- ja talouspalvelut
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve Talous- hallinto- ja tietohallinto palvelevat koko kunnan henkilöstöä ja koulutustarpeet on mietitty yksikön työntekijöiden kuin koko kunnan tarpeiden näkökulmasta. Kunnan ohjelmistojen muutosten, sekä uusien päivitysten myötä koulutustarpeita on koko henkilökunnalla sekä erityisesti pääkäyttäjillä. Tietosuojakoulutusta tulee kehittää edelleen hallinto- palveluiden ja henkilöstön osalta. Taloushallinnon osalta ajankohtaiset taloudenohjaukseen ja kirjanpitoon liittyvät koulutukset. Hallinnossa huomioitavaksi tulevat myös lainmuutokset.
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve Koulutustarvetta on ohjelmistojen päivitysten ja lainsäädännön muutoksista johtuen.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi Kunnan esihenkilöiden jatkuva kouluttaminen sekä koko henkilökunnan yhteiset koulutukset.

Tekninen toimisto
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve Kaikkien osalta tarkistetaan tulityö, tieturva/tieturva 2, ensiapu sekä työturvallisuus-kortti koulutukset. Osallistutaan rakennustarkastajapäiville sekä ELY-neuvottelupäiville. Vesikantakoulutus Lupapiste koulutukset, Louhi koulutukset, rakennuslain ja alueidenkäyttölain muutoksen koulutukset Osallistuminen toimialakohtaisille messuille, pysytään ajan tasalla nykytekniikasta. Eduhousen hyödyntäminen.
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve Ei tiedossa merkittäviä muutoksia.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve Kaikkien osalta tarkistetaan tulityö, tieturva/tieturva 2, ensiapu sekä työturvallisuus-kortti koulutukset. Osallistutaan rakennustarkastajapäiville sekä ELY-neuvottelupäiville. Vesikantakoulutus Lupapiste koulutukset, Louhi koulutukset, rakennuslain muutoksen koulutukset, alueidenkäyttölain muutoksen koulutukset, hankintalain muutoksen koulutukset Osallistuminen toimialakohtaisille messuille, pysytään ajan tasalla nykytekniikasta. Eduhousen hyödyntäminen. Kaavoittajan pätevöitymiskoulutus

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi
Yhteiset esimieskoulutukset sekä kunnan yhteiset koulutukset.

Ruoka -ja puhtauspalvelut
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve
Henkilökunnan tietoteknisten taitojen koulutusta tarvitaan edelleen. Puhtauspalvelujen koulutusta, pesuaineiden käyttö. Jätelakiin perustuvaa koulutusta, biojätteiden lajittelu ja punnitseminen Hätäensiapukoulutukset
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve
Työtehtävissä ei ole odotettavissa suuria muutoksia.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve
Puhdistusaineiden koulutus yhdessä Kiillon kanssa, kesän alku 2026.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi
Yhteinen koulutuspäivä kevät 2026.

Rakennus- ja aluetekniikka
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve
Tarvetta esiintyy säännöllisesti seuraaville kurssiluontoisille koulutuksille: Paloilmoittimien hoitajan kurssi, sprinklerihoitajan kurssi, väestösuojan hoitajan kurssi.
Tarkistetaan tarvittavien lakisääteisten koulutusten tarve.
Koko henkilöstön osalta on tarpeellista pitää ajantasaisena vähintään seuraavat korttikoulutukset: tulityökortti, tieturvakortti, ensiapukortti EA1, sekä työturvallisuuskortti.
Tarvittaessa koulutuksia kuorma-auton kuljettajan ammattipätevyyden ylläpitämiseksi.
Tarvittaessa ajantasaistavaa koulutusta leikkivälineiden tarkastuksiin.
Koulutustarvetta/kertaustarvetta kunnan yhteisten sähköisten järjestelmien käyttöön. ESS, M2, Kellokortti, sähköposti
Osallistuminen toimialakohtaisille messuille, pysytään ajan tasalla nykytekniikasta.
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve
Työtehtävissä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve
Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi
Kunnan yhteiset koulutukset.

Sivistys- ja hyvinvointitoimi/hallinto
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve
Kaikilla työntekijöillä on työn edellyttämä ammatillinen koulutus. Osin työntekijöiden koulutustausta on laajempi kuin tehtävä edellyttää.
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve
Työtehtävissä ei ole odotettavissa olennaisia muutoksia.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve
Toimialajohtaja osallistuu sellaisiin alansa koulutuksiin, jotka auttavat vastaamaan kokonaisvaltaisesti muuttuvan toimintaympäristön asettamiin vaatimuksiin. Laaja toimialue, joka kattaa lähes 75% kunnan toiminnasta vaatii aktiivista koulutautumista ja ajan tasalla pysymistä uusista määräyksistä. Painotus koulutuksessa erityisesti toiminnan palvelumuotoiluun sekä virkaehtosopimusten ja taloussuunnittelun osaamiseen. Palvelusuunnittelija koulutautuu tarpeellisiin täydennyskoulutuksiin, jotka edesauttavat laajan työkentän hoitamista.
Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden esihenkilöille pidetään Etelä-Savossa AVI:n järjestämänä, jatkossa Lupa- ja valvontavirasto, yhteisiä tapaamisia aamukahvien merkeissä kerran kuukaudessa, joissa perehdytään alan keskeisiin asioihin. Koulutautumisessa hyödynnetään kuntaan hankittua EduHousen verkkokoulutuksia, OPH:n, OPM:n, ELY:n, LVV:n, Oppiva-verkoston sekä Mikkelin kesäyliopiston kanssa tehtävää seudullista koulutusyhteistyötä. Keskeisiä koulutustapahtumia ovat vuosittaiset sivistysjohdon neuvottelupäivät, Educa sekä talouspäivät.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi
Yllä mainituissa koulutuksissa on työhyvinvointiin liittyviä sisältöjä.

Kirjasto- ja kulttuuritoimi
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve
Kirjasto- ja kulttuurialaan kuuluu jatkuva kehittäminen ja kehittyminen. Digitalisaatio ja demokratiatyö tuo erityisesti tarvetta jatkuvaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Osallistumme ajankohtaisiin Itä-Suomen aluehallintoviraston järjestämiin ammatillista osaamistamme vahvistaviin täydennyskoulutuksiin. Itä-Suomen aluehallintoviraston koulutukset ovat maksuttomia. Kulukorvaukset niihin osallistuville maksetaan KVTES:n mukaan.
Uhkaavat tilanteet asiakaspalvelutyössä -kertauskoulutus koko henkilökunnalle sekä ensiaputaitojen päivittämistä tarpeen mukaan toteutetaan vuonna 2025. EA-koulutuksia päivitetään tarpeen mukaan.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve Työtehtävien painopisteet muuttuvat vuoden 2026 aikana, koska kulttuuritoimen tehtävät jakautuvat kirjaston henkilöstölle. Osallistumme AKE kirjaston ja Axiellin järjestämiin webinaareihin ja koulutuksiin tarpeen mukaan. Paikallismuseotyöhön liittyvän PaMu-tietokannan päivitys tulee 2025-2026 vaihteessa ja sen jälkeen koulutus uudistuneen tietokannan käyttöön.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve Kirjallisuuden perehtyminen on jokaisen kirjastolaisen ammatillinen perusedellytys. Vuoden 2025 aikana osallistumme: Helsingin kirjamessuille tai johonkin muuhun kirjallisuustapahtumaan Kirjaston kehittämishankkeiden koulutukset toteutetaan ja niihin osallistutaan hankesuunnitelmien mukaisesti. Muihin kirjavinkkaukseen, medialukutaitoon tai muuhun ajankohtaiseen teemaan liittyvään koulutukseen osallistumme harkinnan mukaan. Kulukorvaukset KVTES:n mukaan. Kulttuurin näkökulmasta osallistumme maakunnallisiin ja valtakunnallisiin koulutuksiin tarpeen mukaan.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi Kirjallisuuden perehtyminen on jokaisen kirjastolaisen ammatillinen perusedellytys. Vuoden 2026 aikana osallistumme: Helsingin kirjamessuille tai johonkin muuhun kirjallisuustapahtumaan. Kirjaston kehittämishankkeiden koulutukset toteutetaan ja niihin osallistutaan hankesuunnitelmien mukaisesti. Muihin kirjavinkkaukseen, medialukutaitoon tai muuhun ajankohtaiseen teemaan liittyvään koulutukseen osallistumme harkinnan mukaan. Kulttuurin näkökulmasta osallistumme maakunnallisiin ja valtakunnallisiin koulutuksiin tarpeen mukaan.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi Kirjanmerkki tapahtuma Mikkelissä ja kirjamessut Yhteinen matka vahvistaa yhteisöllisyyttä, sekä mahdollistaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden tutustua ajankohtaiseen kirjallisuuden ja kirjailijoihin.

Liikuntatoimi
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve Ammatillinen osaaminen hyvä. Täydennyskoulutuksia tarpeen tullen / uusien liikuntamuotojen myötä (lajikoulutukset). Tulevaisuudessa otettava huomioon koko ajan kasvava e-urheilu sekä teknologian tuomat liikuntamahdollisuudet.
EA koulutus
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve Työtehtävät pysyvät melko samoina, ei varsinaista koulutustarvetta. Edellä mainittu liikuntateknologian sekä e-urheilun huomioiminen tulevaisuudessa.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve Ammatilliset osaamisvaatimukset saattavat muuttua ennaltaehkäisevän toiminnan ja hyvinvoinnin lisäämiseen. Toisaalta myös järjestö- urheiluseurayhteistyön osalta osaamista mahdollisesti päivitettävä urheilun ja liikunnan yleisvalmennuksellisessa mielessä. Tulevaisuudessa otettava huomioon myös kehittyvän digitalisaation tuomat mahdollisuudet myös liikunnan puolella. Tähän kuuluvat mm. e-sport (e-urheilu) sekä älyteknologian mahdollistavat liikunta- ja aktiivisuusmuodot.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Itä-Suomen alueen liikuntapuolen koulutukset sekä verkostoituminen muiden kuntien/kaupunkien liikuntaväen kanssa (AVI koulutukset).

Kaikki edellä mainitut koulutukset ylläpitävät / parantavat työkykyä ja näin ollen myös työhyvinvointia.

Nuorisotoimi

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaukseen kuuluu jatkuva kehittäminen ja kehittyminen.

Digitalisaatio ja nuorten ongelmakentän moninaistuminen tuo erityisesti tarvetta jatkuvaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtäviin ei ole vuoden 2026 aikana ole tulossa merkittäviä muutoksia.

Tänä vuonna vahvistamme edelleen henkilöstön verkostoitumiseen ja hankeosaamiseen liittyvää osaamista. Osallistumme ajankohtaisiin Itä-Suomen aluehallintoviraston järjestämiin ammatillista osaamistamme vahvistaviin täydennyskoulutuksiin sekä NuoDo-koulutuksiin. Itä-Suomen aluehallintoviraston koulutukset ovat maksuttomia.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

- AVEKKI-koulutus, mahdollisuuksien mukaan
- Nuorisolakiin ja muihin ikäryhmiämme koskeviin lakeihin perehtyminen on jokaisen nuorisoalan toimijan ammatillinen perusedellytys.
- Alueelliset nuorisotyöntekijäpäivät
- Alueelliset etsivän nuorisotyön päivät
- Nuorisotyönpäivät
- Pienten kuntien yhteistyöpäivät
- Tekstin ja kuvankäsittelyohjelmien monipuolinen käyttö
- Mielenterveyteen liittyvät koulutukset
- Muut ajankohtaiset ja työtämme tukevat koulutukset

Verkostoitumisen osalta osallistumme mahdollisuuksiemme mukaan maakunnallisiin ja valtakunnallisiin koulutuksiin sekä tapaamisiin ja teemapäiviin tarpeen mukaan.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

- Erilaiset nuorisotyöhön liittyvät messut/tapahtumat
- Säännölliset työnohaukset
- Yhteinen matka vahvistaa tiimimme yhteisöllisyyttä, sekä mahdollistaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden tustua nuorisotyön moninaisuuteen ja verkostoitumiseen.

Perusopetuksen alakoulut

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Alakoulujen työntekijöillä (luokan- ja erityisopettajat sekä koulunkäynninohjaajat) on työn edellyttämä ammatillinen koulutus, sekä osalla koulutustausta on laajempi, mitä perustehtävä edellyttää. Pyrimme täydennyskoulutuksella vahvistamaan työntekijöiden valmiuksia kohdata ja tukea erilaisia oppijoita (neuropsykiatriset, tunne- ja vuorovaikutus, S2,..) opetus- ja kasvatustyössä. Keväällä 2026 alakoulujen opettajille suunnattava VESO-koulutus on aiheesta: "Neuropsykiatriset oireyhtymät ja koulun tukitoimet". Kansallinen 1.8.2025 voimaan tullut esi- ja perusopetuksen oppimisen uudistus edellyttää alakoulujen henkilöstön täydennyskoulutusta tuen uudistukseen liittyen. Tähän tarpeeseen pyritään vastaamaan esimerkiksi Mikkelin Kesäyliopiston tarjoamalla "O1 Etelä-Savo" -verkoston maksuttomilla koulutuksilla. Henkilöstö suoritti hätäensiapukoulutuksen lukuvuoden 2024-2025 aikana, joten ensiaputaitojen osalta tilanne on hyvä.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työn perustehtävässä ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia, mutta tiedostamme muutokset lasten- ja nuorten koulunkäynnin kasvun ja oppimisen tukeen liittyen. Oppilaille tarjottava ryhmäkohtainen tuki korostuu, joten erityisesti erityisopettajien roolissa on tapahtunut iso muutos. Lisäksi erilaiset tarkkaavaisuuden sekä tunne- ja vuorovaikutuksen haasteet, monikulttuurisuuden lisääntyminen ja lasten liikkumattomuus asettavat heidän parissaan työskenteleville aikuisille tarpeen sopeutua ja muovata omaa työtään. Tarjoamme ja kannustamme henkilöstöä osallistumaan ajankohtaisiin täydennyskoulutuksiin.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Alakoulujen opettajia ei tällä hetkellä ole opintovapailta. Oppimisen tuen uudistukseen liittyvät täydennyskoulutukset sekä ViLLE-oppimisanalytiikan koulutusvirta tarjotaan kaikille alakoulujen luokan- ja erityisopettajille. Henkilöstö kokee, että myös Avekki-koulutukselle on tarvetta, ja syksyllä 2026 suunnitellaan kaikilla alakoulujen opettajille suunnattua Avekki-koulutusta. Lisäksi Turvalliset koulut –hankkeen myötä henkilöstöä osallistuu mm. Resto- ja Avekki-koulutuksiin. Alakoulujen rehtori osallistuu lukuvuoden aikana Itä-Suomen rehtoripäiville sekä täydennyskoulutustautuu mm. työoikeuden sekä hyvinvointijohtamisen osalta.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Alakoulujen henkilöstölle on Wilmassa tarjolla ajankohtainen ja jatkuvasti päivittyvä täydennyskoulutustarjonta, joka sisältää mm. oppimisen tuen uudistukseen, nepsy- sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistamiseen liittyviä koulutuksia. Lisäksi ViLLE-oppimisanalytiikan koulutusvirta tarjotaan kaikille alakoulujen luokan- ja erityisopettajille.

Varhaiskasvatus**Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve**

Varhaiskasvatuksen vakituisten henkilöstön ammatillinen osaaminen on pätevyysvaatimusten mukaista. Määräaikaisina työntekijöinä työskentelee henkilöstöä, joilla kaikilla ei ole kyseisen tehtävän edellyttämää koulutustaustaa, ja osa heistä opiskelee parhaillaan saavuttaakseen pätevyyden tehtävään.

Koulutusten teemat nousevat varhaiskasvatussuunnitelmasta ja varhaiskasvatuksen arviointi- ja kehittämistyöstä sekä kunnan "Liikkuva Kangasniemi luonnostaan" -ohjelmasta. Yhteinen koulutus tukee henkilöstöä löytämään laadunarviointiin ja tutkimustietoon perustuvia ratkaisuja varhaiskasvatustyön kehittämiseksi. Koulutuksella lisätään henkilöstön työhyvinvointia ja kehitetään varhaiskasvatuksen johtamista.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Henkilöstörakenteen muutos varhaiskasvatusta 1.1.2030 alkaen asettaa täydennyskoulutustarpeen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Lakimuutoksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilökunnasta 2/3 tulee olla varhaiskasvatuksen opettajia (varhaiskasvatuksen kandin koulutus) tai varhaiskasvatuksen sosionomeja (ammattikorkeakoulututkinto) 1.1.2030 alkaen. 1/3 henkilöstöstä tulee olla koulutukseltaan lastenhoitajia.

Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen vakituista henkilökunnasta 1/3 on varhaiskasvatuksen opettajia ja -sosionomeja ja 2/3 lastenhoitajia. Varhaiskasvatuksessa on tarve lastenhoitajien täydennyskoulutukselle.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

- Lääkehoitokoulutus
- Liikuntakasvatuksen koulutus, esim. liikunnan ohjaaminen pienissä tiloissa
- Aluehallintoviraston ja KT:n ajankohtaiset koulutukset varhaiskasvatukselle
- Digi- ja tekoälykoulutukset
- Koulutus lapsen tunnetaitojen tukemiseksi
- Varhaiskasvatuksen O2 täydennyskoulutukset (Mikkelin kesäyliopisto)
- Johtamisen koulutukset hallinnolle, esim. Eduhouse, positiivinen johtaminen ja kukoistavat organisaatiot sekä Jyväskylän yliopiston koulutusjohtamisen perusopinnot
- Educa tammikuu 2026 Helsingissä

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

- Educa tammikuu 2026 Helsingissä

Perusopetuksen yläkoulu sekä lukio
Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve Yläkoulun aineenopetuksessa vahvistamme opettajakunnan osaamista ja valmiuksia opettaa ja arvioida S2-oppilaita, tuen tarpeessa olevia ja painoalueittain opiskelevia oppilaita. Osallistumme lasten ja nuorten käyttäytymisen pulmien ja tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisen teemoilla täydennyskoulutuksiin mahdollisuuksien mukaan. Lukion aineenopettajien perehtyminen oppimisen taitojen vahvistamiseen käytännön kautta oppiaineissaan ja osallistuminen opetettavien aineidensa täydennys- ja päivityskoulutuksiin.
Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve Oppilaiden keskittymisen ja käyttäytymisen haasteiden vaikutukset yläkouluoppilaiden oppimistuloksiin. Kuntaan muuttaneet S2-oppilaat perheineen. Lukiossamme on aiempaa enemmän opiskelijoita, jotka tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta oppimisen strategioissa ja tukea. Finest Future kansainväliset opiskelijat ovat toisaalta vahvistaneet positiivisesti yhteisöllistä opiskeluilmapiiriä.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve Painoalueittain opiskelevien oppilaiden lukumäärän lisääntyminen edelleen yläkoulussa. Pidennetyn oppivelvollisuuden myötä myös lukioon jatkaa opiskelijoita, joilla on aiempaa enemmän oppimisen haasteita ja henkilökohtaisen tuen tarvetta.
Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi Yhteisölliset arjesta poikkeavat tapahtumat: Tyhy- teemat(kulttuuri, hyvinvointi, hulluttelu) kuukausittain opetiimien veto-vastuulla. Rehtori osallistuu esimiesten päivityskoulutuksiin ja rehtoripäiville (OPH). Lähilukioiden verkostopäiville osallistumme LU-KEH-ryhmällä resurssin puitteissa.