

# Kangasniemi

SE ON SE PAIKKA

KANGASNIEMEN KUNNAN  
HENKILÖSTÖ- JA  
KOULUTUSSUUNNITELMA 2023

# Sisällysluettelo

1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus .....	1
2.	Henkilöstön palveluorganisaatio 1.6.2022 alkaen .....	2
3.	Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2022-2025 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 .....	9
5.1	Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta .....	10
5.2	Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä .....	10
5.3	Koulutussuunnitelma vuodelle 2023 .....	12
5.3.1	Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma sivistys- ja hyvinvointipalvelut .....	12
5.3.2	Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma tekniset palvelut .....	16
5.3.3	Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma konserni- ja elinkeinopalvelut ja hallinto- ja talouspalvelut .....	18
5.4	Seuranta .....	19

## 1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 a § (29.12.2016/1472).

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

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkina-kelpoisuutta;
- 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 ryhmiteltyinä;
- 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.

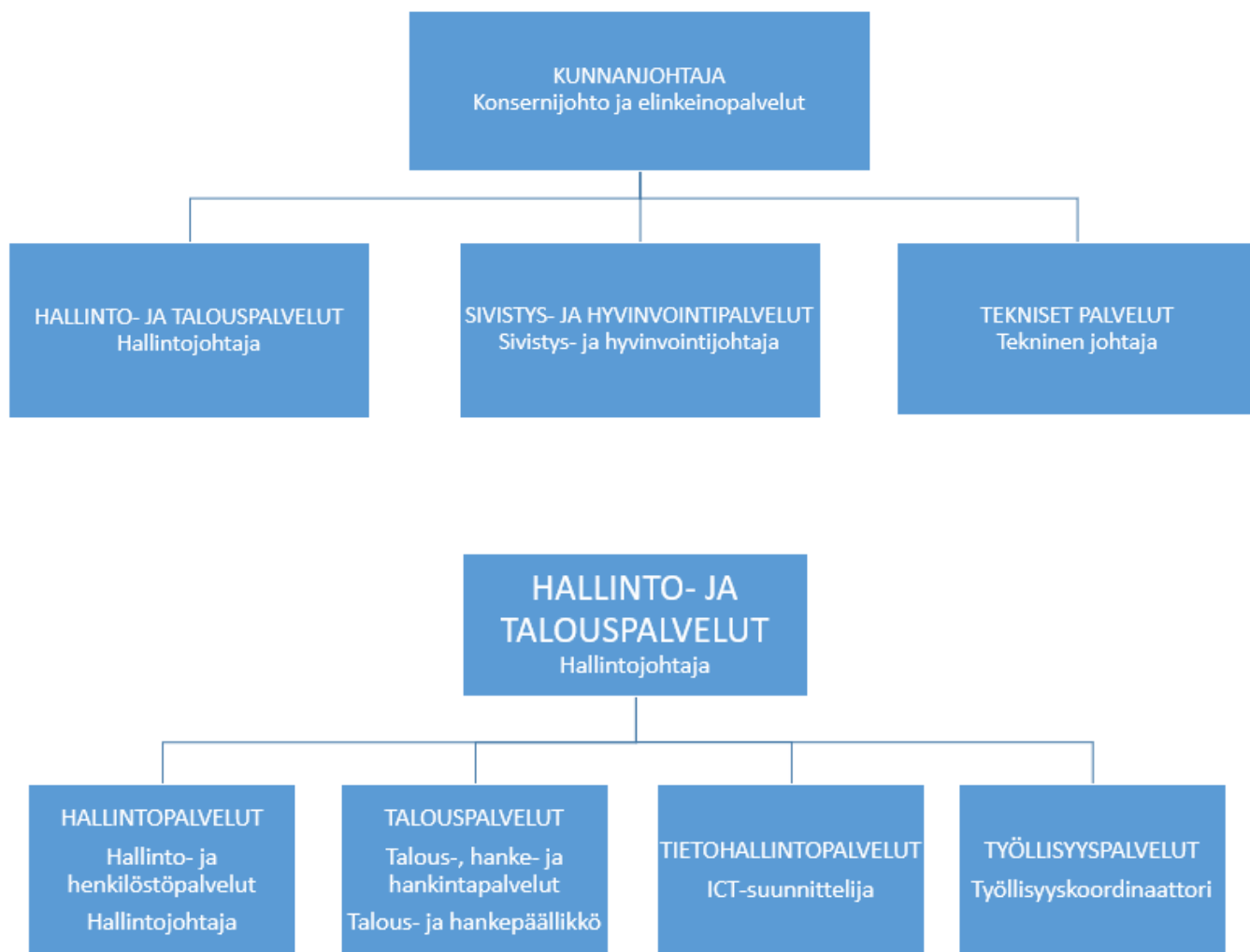
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

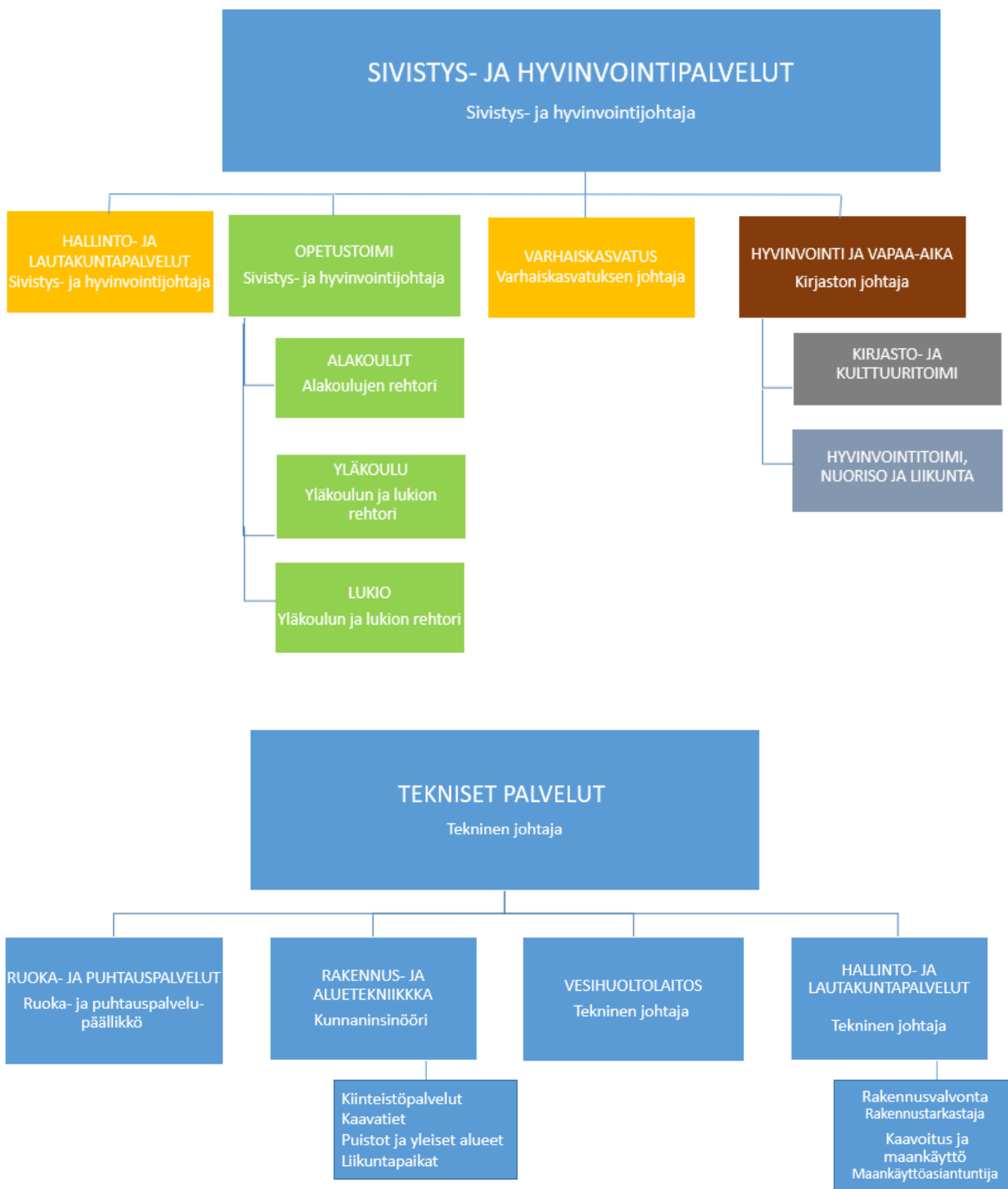
- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

## 2. Henkilöstön palveluorganisaatio 1.6.2022 alkaen

Kunnan hallintosääntö on päivitetty kesäkuussa 2022. Päivityksessä on huomioitu viranhaltijavaihdosten sekä lainsäädäntömuutosten johdosta tapahtuneita muutoksia.





### 3. Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2022-2025 kuntastrategiassa

Kunnan valtuustokauden 2021-2025 strategia on hyväksytty kunnanvaltuustossa 4.4.2022. Henkilöstö on merkittävässä roolissa strategian jalkauttamisessa ja itse henkilöstön osalta strategiassa todetaan mm. seuraava tavoite: Edistämme vuorovaikutteista, avointa ja keskustelevaa toiminta- ja johtamiskulttuuria. Huolehdimme kunnan työyhteisön hyvinvoinnista, kehitämme ja tuemme työyhteisötaitoja sekä panostamme henkilöstön yhdenvertaisuuteen.

## Visiomme Suomen kauneimmasta Kangasniemestä vuonna 2030:

### *Turvallista arkea, hyvää elämää ja elinvoimaa kirkkaan Puulan rannalla*

*Rohkeasti eteenpäin katsova Kangasniemi tunnetaan toimivista lähipalveluista, vetovoimaisesta luonto- ja asuinympäristöstä sekä elinvoimaisesta yritystoiminnasta. Kuntalaisten ja kesäasukkaiden hyvinvointi ja huolenpito sekä lähiyhteisöllisyys ovat meille sydämenasioita. Laajat ja idylliset vesistöalueet ovat kunnan kehittämisen keskeinen voimavara. Vaalimme ja hyödynnämme erityisesti ainutlaatuisen erämaajärven, kirkkaan Puulan, luonto- ja virkistysarvoja. Kuuntelemme herkällä korvalla yritysten tarpeita ja tuemme aloitteellisella otteella elinkeinoelämän toimintaedellytyksiä. Erinomaisten liikenneyhteyksien päässä oleva Kangasniemi on turvallinen ja juuri sopivan savolainen, viihtyisä kotipaikka – olit sitten yksin asuva, perheellinen, työssäkäyvä tai eläkeläinen.*

Kangasniemi  
SE ON SE PAIKKA

## Strategiset painopisteemme kaudelle 2022-2025

1. *Turvallista arkea:* Toimivat lähipalvelut ja hyvinvoivat kuntalaiset
2. *Elinvoimaa ja toimeentuloa:* Yrittäjyyttä ja työpaikkoja
3. *Kirkkaan Puulan rannalla:* Kestävä ja vetovoimainen luonto- ja asuinympäristö

# Arvot

## Avoim ja vuorovaikutteinen

- Kangasniemen kunta on yhteisöllinen, vuorovaikutteinen ja osallistava, mikä näkyy kotiseudun arvostamisessa, paikallisyhteisöjen toiminnassa ja kuntaorganisaation toimintakulttuurissa. Jokainen kuntalainen on tärkeä ja jokaisesta pidetään huolta. Kunnan sisällä ja yhteistyökumppaneiden kanssa toimitaan reilussa ja avoimessa yhteistyöhengessä.

## Inhimillinen ja asiakaslähtöinen

- Kunnan toiminnan ja palvelutuotannon keskeisenä lähtökohtana on kuntalaisten, yritysten, järjestöjen, vapaa-ajan asukkaiden ja muiden sidosryhmien tarpeiden tunnistaminen. Kunta on yhteisöään varten oleva palveluorganisaatio. Parhaat ja toimivimmat palvelumallit syntyvät, kun niiden suunnittelu toteutetaan asiakaslähtöisesti yhteistyössä käyttäjien kanssa.

## Uudistuva ja kehittyvä

- Kunta kehittyy toimintaympäristön muuttuessa. Kunta etsii rohkeasti mahdollisuuksia muutoksiin vastaamiseen aktiivisen kehittämistyön avulla. Muutos nähdään mahdollisuutena, ei uhkana. Jokaisen kunnan työntekijän toiminnan periaatteisiin kuuluu paitsi päivittäisten rutiinien toteuttaminen myös valmius uudistua ja uudistaa. Uusiin kehitysideoihin ja aloitteisiin suhtaudutaan kunnassa avoimesti, kannustavasti ja ennakkoluulottomasti. Kehittämistyössä panostetaan paitsi kunnan omaan toimintaan myös monipuoliseen ja innovatiiviseen alueelliseen verkostoyhteistyöhön.

Kunnassa on työsuojelutoimikunta, joka koostuu työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetuista. Työsuojeluvalit järjestettiin vuoden 2021 lopussa ja uudet työsuojeluvaltuutetut aloittavat toimintansa 1.1.2022. Toimikunta kokoontuu säännöllisesti ja kutsuu tarvittaessa kokouksiinsa hallintojohtajan henkilöstöpäällikön roolissa sekä työterveyshoitajan. 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. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain ja myös se käsitellään yhteistyöryhmässä.

Kunnassa on vuonna 2020 tehty laaja kunnan työhyvinvointiohjelma. Ohjelman tavoitteet ovat edelleen keskeisiä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, erilaisuuden hyväksyminen ja keskinäinen kunnioitus, mahdollisuus kehittää itseään, työtään ja osaamista, yhteisesti hyväksytyt pelisäännöt ja selkeä organisaatio, kohtuullinen työn kuormittavuus ja avoin yhdessä tekemisen meininki.

Kunnassa tehdään joka toinen vuosi työntekijöille suunnattu työtyytyväisyyskysely. Kyselyn tulokset analysoidaan ja niiden pohjalta laaditaan tavoitteet. Viimeisin kysely toteutettiin vuonna 2020 ja sen keskeiset tavoitteet ovat:

### Tavoitteiden asettaminen

- Säännöllinen toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seuranta

### Tietoa ja osaamista jaetaan työyhteisössämme avoimesti

- Työyksiköiden välinen yhteistyö

### Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Yhteishengen ja motivaation kasvattaminen

Edellisen kyselyn pohjalta asetettuihin tavoitteisiin on pyritty vastaamaan mm. kouluttamalla esimiehiä ja pitämällä säännöllisesti esimiesiltapäiviä. Työntekijöiden jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomioita mm. vahvistamalla työsuojelutoimintaa ja TYHY-toimintaa.

Lisäksi on valmisteltu viestinnän pelisäännöt, jotka on hyväksytty kunnanhallituksessa. Seuraava kysely toteutetaan joulukuussa 2022, joten sen tuloksia tarkastellaan vuoden 2023 alussa ja kyselyn pohjalta asetettavat tavoitteet määritellään kevään 2023 aikana.

#### 4. Henkilöstösuunnitelma

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

##### 4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Essote kuntayhtymän palvelukseen siirtyi kunnasta 190 henkilöä vuoden 2017 alussa. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueelle siirtyy yksi vakituinen työntekijä sekä yksi vakituinen työntekijä vuoden määräajalle.

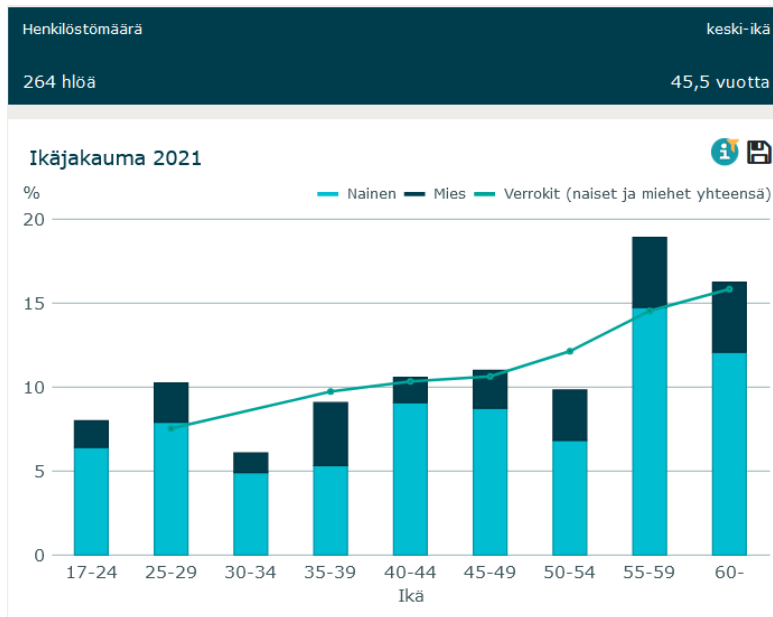
Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2021 tilanteen mukaan 188 henkilöä (179 henkilöä 31.12.2020), joista 141 oli vakinaisessa ja 47 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa, joista työllistämistuella 14 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 36, eli 25,5 %.

	Henkilömäärä 2019	Henkilömäärä 2020	Henkilömäärä 2021	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	148	146	141	-3,4 %
määräaikaiset	22	25	33	32 %
työllistetyt	4	6	14	133 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>176</b>	<b>179</b>	<b>188</b>	<b>5,0 %</b>

Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2019-2021

Kunnan pyrkimyksenä on palkata henkilöstö ensisijaisesti pysyviin palvelussuhteisiin, jolloin määräaikaista henkilöstöä käytetään vain sijaistamiseen tai muihin selkeästi määriteltäviin 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), työllistämistukityö, oppisopimuskoulutus, harjoittelu tai toiminnan aloittamiseen tai uudelleenjärjestelyyn liittyvä työn vaihtumattomuus.





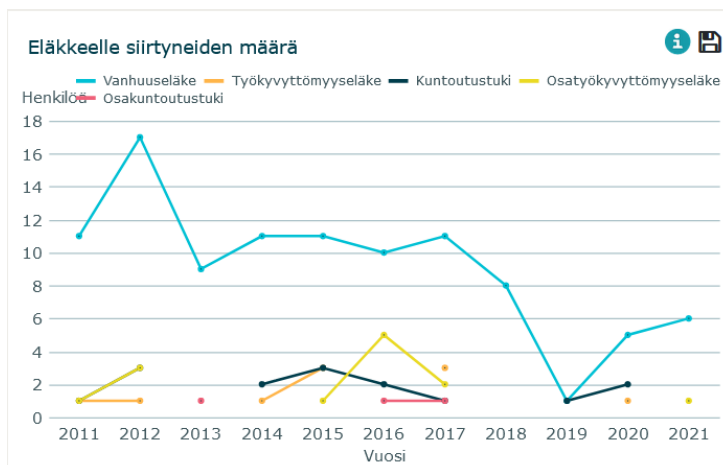
Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain. (Kevan tilasto)

## 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.

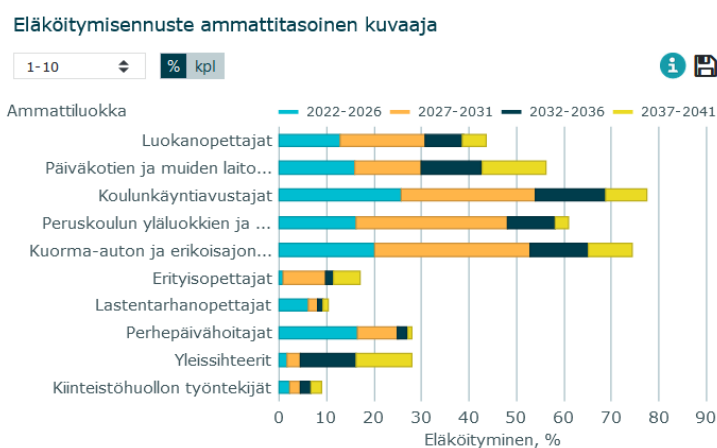
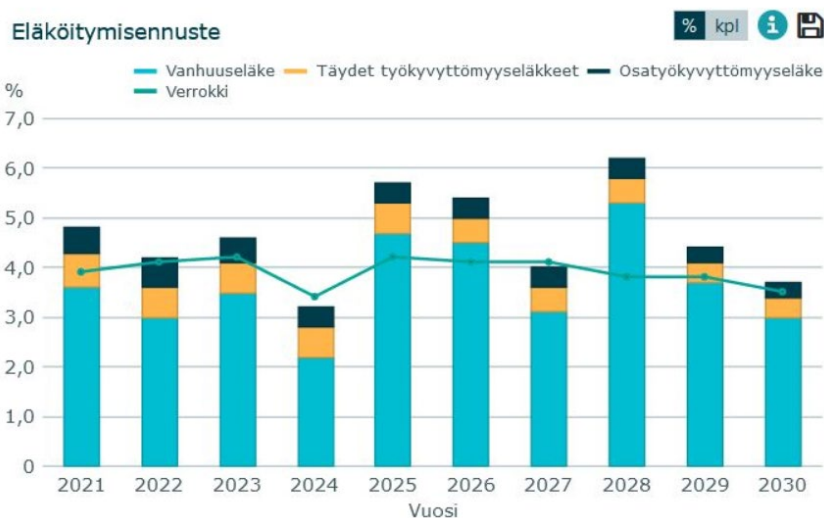
## 4.3 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Eläkejärjestelmän uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousi vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeikä alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä. Ennen vuotta 1989 työssä olleille opettajilla henkilökohtainen eläkeikä voi tietyin edellytyksin olla 60 vuotta.



Taulukko 3. Eläkkeelle siirtyneiden määrä (lähde Kevan verkkosivut)

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



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

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 asiantuntijatehtävien osalta. Tämä on myös olennainen osa sisäistä riskien hallintaa.

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. asiakastyytyväisyyteen, 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.

Tämän vuoden aikana huomioitavaa toiminnan kehittämisessä ja palvelutuotannossa on kunnan palvelurakenteen muutokset. Vuoden 2021 aikana on pyritty edelleen parantamaan tuloksellisuutta ja tuottavuutta panostamalla työhyvinvointiin, toimintatapojen kehittämiseen ja osaamisen vahvistamiseen. Hallintorajat ylittävän yhteistyön merkitys on korostunut, erityisesti mm. työllisyyden hoidon uudelleenjärjestelyjen myötä.

Sote-lainsäädännön muutokset tulevat tuomaan muutoksia kuntiin. Uusien hyvinvointialueiden synty ei juurikaan vaikuta kunnan henkilöresursseihin. Kangasniemen kunnassa Essote kuntayhtymään on siirtynyt henkilökunta jo vuoden 2017 alusta, joskin Essote kuntayhtymän talous on ajanut myös sen jäsenkuntien taloudet ahtaalle. Uuden hyvinvointialueen hoidettavaksi siirtyy vuoden 2023 alussa kuntouttava työtoiminta, joka käytännössä tarkoittaa yhden henkilön sekä Teollisuustien työpajan siirtymistä hyvinvointialueelle.

Vuonna 2025 työllisyyspalvelut siirtyvät kuntiin, joten niiden osalta on odotettavissa muutoksia kunnan toimintoihin. Alla oleva kuva havainnollistaa TE-tehtävien jakoa jatkossa. Kangasniemi on mukana Mikkelin kaupungin hallinnoimassa työllisyyden kuntakokeilussa ja lähtökohtana tulevalle valmistelulle on, että myös jatkossa Kangasniemi on mukana alueellisissa TE-palveluissa, sillä kunta ei kokonsa puolesta voi itsenäisesti tuottaa palveluita.

### Kunnille siirtyvät (noin 100) TE-tehtävää sekä valtiolle jäävät tehtävät, yhteisarvo 700 me

Henkilöasiakkaan palvelut	Yritys- ja työnantajapalvelut (TA)	Valtion tehtäviä
	Tieto- neuvonta ja ohjauspalvelut Työnvälitys (ml. Kansainvälinen työnhaku)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Työnhakijan lakisääteinen palveluprosessi (POMA)               <ul style="list-style-type: none"> <li>Palvelutarpeen arviointi, työnhakukeskustelut ja asiakassuunnitelmien laatiminen sekä palveluohjaus:</li> <li>Asiantuntija-arvioinnit</li> <li>Työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu, palkkatuki ja oppisopimus</li> <li>Valmennuspalvelut</li> </ul> </li> <li>Viranomaispäätökset ja -lausunnot</li> <li>Kulukorvaukset</li> <li>Monialaiset yhteispalvelut TYP</li> <li>Aktiivisuussuunnitelma,</li> <li>Kotopalvelut</li> <li>Työkykykoordinaattorin palvelut</li> <li>Muutosturvapalvelut</li> </ul>	<p><i>Alkavan yrityksen palvelut</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Starttiraha</li> <li>Valmennus- ja koulutuspalvelut</li> </ul> <p><i>Työnantaja- ja yrityspalvelut</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työnantaja- ja yrityskäynnit</li> <li>Työpaikkailmoitukset (ml. EURES ja kolmansien maiden työnhaku)</li> <li>Ehdokashaku, esittely ja ehdokasasettelu</li> <li>Työtarjoukset</li> <li>Rekrytointitilaisuudet ja kampanjat</li> <li>Yhteishankintakoulutukset</li> <li>Palkkatuki</li> <li>Työkokeilu (sopimukset)</li> <li>Työolosuhteiden järjestelytuki</li> <li><b>Työvoimapolitiittinen avustus (väilytyömarkkinatyönantajat), tämä loppuu</b></li> <li>Vuorotteluvapaa</li> <li>Muutosturvapalvelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kansallisten suuryritysten työnvälitys</li> <li>Äkillisten rakennemuutostilanteiden palvelut</li> <li>KV-rekrytointi (Work In Finland) ja EURES</li> <li>Työlupatehtävät</li> <li>TE-live</li> <li>TE-digi</li> <li>Oikeudellisen tuen palvelut</li> <li>Työttömyysturvatehtävät (vaativat asiantuntijalausunnot) ja valtakunnallinen työttömyysturvaneuvonta</li> <li>Palkkaturvatehtävät</li> <li>TE-ASPA</li> <li>Onni- matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut nuorille</li> <li>Toimivien PK-yritysten kehittämispalvelut ja BF-palvelut</li> </ul>
	Johtaminen ja kehittäminen Hallinto- ja tukipalvelut Digitaaliset palvelut	

## 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 suunnataan sellaisen lisäosaamisen hankkimiseen, joka tukee työyksiköiden perustehävää 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.

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.

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 kehittämistä. 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 digiloikkaamiseen 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 oikeuttavia kustannuksia oli 28 152,00 €, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus oli 2 856,60 €. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 150 päivää. Kustannussäästöjä on syntynyt siitä, että koulutuksiin on pystytty osallistumaan Webinaarien kautta. Koronaepidemian vuoksi koulutuksia on myös jouduttu siirtämään tulevaisuuteen. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuksia oli vuonna 2021 yhteensä 150 päivää, jotka jakautuivat eri toimialoittain seuraavasti:

<b>Koulutukset koulutuskorvaukseen 2021</b>	<b>1pv</b>	<b>2pv</b>	<b>3pv</b>
tietohallintopalvelut	1	0	1
hallintopalvelut	0	0	6
sivistystoimi	2	0	1
kirjasto	1	2	1
nuorisotoimi	0	0	5
tekninen toimi	0	2	0
liikuntatoimi	0	0	0
talonmiehet	0	0	0
verkosto	0	1	0
siivoojat	0	0	0
keskuskeittiö	0	0	0
päivähoito / varhaiskasvatus	6	13	9
opetus	3	7	6
<b>Päivät yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>87</b>

### 5.3 Koulutussuunnitelma vuodelle 2023

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

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

#### 5.3.1 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma sivistys- ja hyvinvointipalvelut

<b>Sivistys- ja hyvinvointitoimi</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Kaikilla työntekijöillä on työn edellyttämä ammatillinen koulutus. Osin työntekijöiden koulutustausta on laajempi kuin tehtävä edellyttää.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävissä ei ole odotettavissa olennaisia muutoksia.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Toimialajohtaja osallistuu sellaisiin alansa koulutuksiin, jotka auttavat vastaamaan kokonaisvaltaisesti muuttuvan toimintaympäristön asettamiin vaatimuksiin. Palvelusuunnittelija jatkaa Jyväskylän yliopiston Koulutusjohtamisen instituutin koulutusjohtamisen koulutusta, joka syventää tehtävässä vaadittavaa osaamista, sekä tarvittaviin alan täydennyskoulutuksiin. Koulusihteeri osallistuu perus- ja lukiokoulutuksen alan täydennyskoulutuksiin, jotka kohdistuvat alan muutoksiin. Hanketyöntekijä osallistuu omaan hankkeeseensa liittyviin koulutuksiin. Alakoulujen rehtori osallistuu Opetushallituksen rahoittamaan uusien rehtorien koulutukseen lukuvuoden 2022-2023 aikana.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Yllä mainituissa koulutuksissa on työhyvinvointiin liittyviä sisältöjä.

<b>Kirjasto- ja kulttuuritoimi</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Kirjasto- ja kulttuurialaan kuuluu jatkuva kehittäminen ja kehittyminen. Digitalisaatio 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 kertaus toteutetaan vuonna 2021.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtäviin ei vuoden 2020 aikana ole tietävästi tulossa merkittäviä muutoksia. Tänä vuonna vahvistamme edelleen henkilöstön aineiston käsittelyyn liittyvää osaamista sekä digiosaamista.  Edellä mainittuun liittyen osallistumme AVIN, Kuopion AKE kirjaston ja Axiellin järjestämiin webinaareihin ja koulutuksiin tarpeen mukaan. Kulukorvaukset KVTES:n mukaan.

***Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve***

Kirjallisuuteen perehtyminen on jokaisen kirjastolaisen ammatillinen perusedellytys.

Vuoden 2021 aikana osallistumme:

Helsingin kirjamesseille

Kirjaston kehittämishankkeiden koulutukset toteutetaan ja niihin osallistutaan hankesuunnitelmien mukaisesti.

Muihin kirjavinkkaukseen liittyvään koulutukseen osallistumme harkinnan mukaan. Painopisteenä muissa koulutuksissa on edelleen lapset ja nuoret. Kulukorvaukset KVTES:n mukaan.

Kulttuurin näkökulmasta osallistumme maakunnallisiin ja valtakunnallisiin koulutuksiin tarpeen mukaan.

***Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi***

Kirjanmerkki tapahtuma Mikkelissä

Yhteinen matka vahvistaa yhteisöllisyyttä, sekä mahdollistaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden tutustua ajankohtaiseen kirjallisuuteen ja kirjailijoihin.

**Liikuntatoimi*****Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve***

Ammatillinen osaaminen hyvä. Täydennyskoulutuksia tarpeen tullen / uusien liikuntamuotojen myötä (lajikoulutukset).

EA koulutus.

***Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve***

Työtehtävät pysyvät melko samoina, ei varsinaista koulutustarvetta.

***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.

***Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi***

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

Kaikki yllämainitut koulutukset ylläpitävät / parantavat työkykyä 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 vuoden 2023 aikana ole tietävästi 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. Kulukorvaukset niihin osallistuvilla maksetaan KVTES:n mukaan.

<p><i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i></p> <p>AVEKKI-koulutus 12 h x 45 min (yhteistyössä esimerkiksi koulun henkilökunnan kanssa)</p> <p>Neuropsykiatrinen valmentaja -koulutus</p> <p>Nuorisolakiin ja muihin ikäryhmiämme koskeviin lakeihin perehtyminen on jokaisen nuorisoalan toimijan ammatillinen perusedellytys.</p> <p>Alueelliset nuorisotyöntekijä päivät</p> <p>Alueelliset etsivän nuorisotyön päivät</p> <p>Nuorisotyöpäivät</p> <p>Pienten kuntien yhteistyöpäivät</p> <p>Tekstin ja kuvankäsittelyohjelmien monipuolinen käyttö</p> <p>Mielenterveyteen liittyvät koulutukset</p> <p>Pakohuonetyöskentely teemoittain</p> <p>Muut ajankohtaiset ja työtämme tukevat koulutukset</p> <p>Kulukorvaukset KVTES:n mukaan.</p> <p>Verkostoitumisen osalta osallistumme mahdollisuuksiemme mukaan maakunnallisiin ja valtakunnallisiin koulutuksiin sekä tapaamisiin ja teemapäiviin tarpeen mukaan.</p>
<p><i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i></p> <p>Erilaiset nuorisotyöhön liittyvät messut/tapahtumat</p> <p>Säännölliset työnohjaukset</p> <p>Yhteinen matka vahvistaa tiimimme yhteisöllisyyttä, sekä mahdollistaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden tutustua nuorisotyön moninaisuuteen ja verkostoitumiseen.</p>

<p><b>Varhaiskasvatus</b></p>
<p><i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i></p> <p>Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillinen osaaminen on pätevyysvaatimusten mukaista. Koulutusten teemat nousevat varhaiskasvatussuunnitelmasta ja varhaiskasvatuksen arviointi- ja kehittämistyöstä. Yhteinen koulutus tukee henkilöstöä löytämään laadunarviointiin ja tutkimustietoon perustuvia ratkaisuja varhaiskasvatustyön kehittämiseksi. Koulutuksella lisätään henkilöstön työhyvinvointia ja kehitetään varhaiskasvatuksen johtamista.</p>
<p><i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i></p> <p>Tulevat muutokset vuoden 2023 aikana varhaiskasvatuksen hallinnossa lisäävät koulutustarvetta.</p>
<p><i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i></p> <p>EA-koulutukset tarpeen mukaan</p> <p>Lääkehoitokoulutus (1–4 henkilölle/varhaiskasvatussyksikkö)</p> <p>Koulutusta varhaiskasvatuksen toiminnan suunnitteluun, arviointiin, kehittämiseen ja dokumentointiin.</p> <p>Aluehallintoviraston ajankohtaiset koulutukset varhaiskasvatukselle.</p> <p>Kolmiportaisen tuen toteuttamiseen varhaiskasvatuksessa liittyvät koulutukset</p>
<p><i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i></p> <p>Aluehallinnon järjestämät koulutukset</p> <p>Opetushallituksen koulutukset</p> <p>Liikkuva varhaiskasvatus-ohjelmaan liittyvät koulutukset</p>



<b>Perusopetuksen alakoulut</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Opetukseen ja oppimisen edellytysten tukemiseen henkilökunnalla on riittävät valmiudet, joiden päivittäminen on paljon myös riippuvainen henkilökunnan mielenkiinnon kohteista. Alakoulun opettaja on multiosaaja, joka hallitsee useita oppiaineita sekä vuorovaikutuksen lapsen kehitys huomioiden. Koulutuksellisesti isoimmat tarpeet ovat lasten ja nuorten sosiaalis-emotionaalisen häiriökäytöksen kohtaamisessa. Koulun tärkein tehtävä on oppilaiden opettaminen ja kasvattaminen, mutta on havaittavissa lähes jokaisessa luokka-asteessa sellaisia oireita, johon opettajien tai ohjaajien ammattitaito ei riitä. Kuinka tarjota jokaiselle oppilaalle huomiota, kun luokassa on esim. 3-4 oppilasta, jotka veisivät kaiken ajan. Peruskoulu ottaa koppia sellaisista lapsista ja nuorista jatkuvasti, joiden perustoinnoissa on paljon haasteita. Haasteet kumpuavat jo lapsen varhaiskasvatuksesta ja koulussa pyrimme auttamaan ja tukemaan niin oppilaita kuin heidän perheitään oman osaamisemme ja resurssien puitteissa.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Henkilökunnan tehtävissä ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia ammattien pysyvän luonteen takia. Yksittäiset muutokset työtehtävissä ovat mahdollisia ja niihin on saatavissa tarvittaessa koulutusta. Toimialaa laajemmin koskettaa edelleen nykyisen opetussuunnitelman ja siihen kohdistuneiden viime aikaisten muutosten toteuttaminen käytännössä.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset jakautuvat pääsääntöisesti pedagogisten ja oppilashuollon aloille. Pedagogiikan osalta on jatkettava sähköisten oppimisympäristöjen ja viestinnän taitojen kehittämistä, mutta myös yhteisopettajuus sekä moniammatillinen yhteistyö käytännön arjessa ovat sopivia kouluttautumisen alueita. Oppilashuollon osalta on vahvistettava koko organisaation moniammatillista kykyä toimia yhdessä yhteisöllisen ja yksilökohtaisen oppilashuollon aloilla. Näiden alojen koulutuksia on saatavissa jokseenkin runsaasti sekä aluehallintoviraston että korkeakoulujen toteuttamina.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Työhyvinvoinnin edistämiseksi henkilöstön on mahdollista hakeutua yhteisöllisyyttä ja sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämiseen keskittyviin koulutuksiin. Kuluvana vuonna niitä tarjoaa esimerkiksi aluehallintovirasto ajalle ominaisesti webinaarien muodossa. Koko työyhteisöä palvelevia työhyvinvointia välillisesti edistää esimerkiksi kuluvalle vuodelle suunniteltu ensiapukoulutus. Koronatilanteen takia käytännössä mikä tahansa henkilöstöä yhteen kokoava koulutus.

<b>Perusopetuksen yläkoulu sekä lukio</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Yläkoulun aineenopetuksessa keskitymme vahvistamaan opettajakunnan osaamista ja valmiuksia opettaa S2 oppilaita sekä erityisen tuen tarpeessa ja painoalueittain opiskelevien oppilaiden opetustapoja ja oppimisen strategioita. Lukion aineenopettajien osallistuminen oppimisvaikeuksien tukemisen menetelmäkoulutuksiin sekä opetettavien aineidensa täydennys- ja päivityskoulutuksiin.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Oppilaiden keskittymisen ja käyttäytymisen haasteiden lisääntyneet vaikutukset yläkouluoppilaiden oppimistuloksiin. Mahdolliset kuntaan muuttavat uudet S2 oppilaat perheineen. Lukiossamme on aiempaa enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukiopetusta sekä erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Painoalueittain opiskelevien oppilaiden lukumäärän lisääntyminen kahden lukuvuoden aikana yläkoulussa. Pidennetyt oppivelvollisuuden myötä myös lukioon jatkaa opiskelijoita, joilla on aiempaa enemmän oppimisen haasteita ja henkilökohtaisen tuen tarvetta.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i>

Henkilökohtaiset työterveyspalaverit ja jatkotoimenpiteiden käynnistäminen yksilöllisesti. Kehityskeskustelut yksilö- tai tiimitapaamisina henkilökunnan toiveiden mukaisesti.  
 Yhteisölliset arjesta poikkeavat tapahtumat: Tyhy- teemat(kulttuuri, hyvinvointi, hulluttelu) kuukausittain tiimien vetovastuulla.  
 Rehtori osallistuu Pro Rexi seminaariin(Sure/OPh).Lähilukioiden kehittämispäiville LUKEH-ryhmällä.

### 5.3.2 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma tekniset palvelut

<b>Tekninen toimisto</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i>
Kaikkien osalta tarkistetaan tulityö, tieturva/tieturva 2, ensiapu sekä työturvallisuus-kortti koulutukset. Osallistutaan rakennustarkastajapäiville sekä ELY-neuvottelupäiville. Vesikantakoulutus
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i>
Uusi maankäyttöasiantuntija on haussa, ja tämä saattaa aiheuttaa koulutustarvetta.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i>
Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet, kuten maankäyttö- ja rakennuslain muutokset, hankintalain muutokset, jätelain muutokset.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i>
Yhteiset esimieskoulutukset sekä kunnan yhteiset koulutukset.

<b>Rakennus- ja aluetekniikka</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i>
Tarvetta esiintyy säännöllisesti seuraaville kurssiluontoisille koulutuksille: Paloilmoittimien hoitajan kurssi, sprinklerihoitajan kurssi, väestösuojan hoitajan kurssi.  Tarkistetaan tarvittavien lakisäätöiden 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
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i>
Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i>
Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i>
Kunnan yhteiset koulutukset.

<b>Vesihuoltolaitos</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Vesihuoltolaitoksen hoitajan koulutus kahdelle työntekijälle. Koko henkilöstön osalta tarkistetaan tulityö-, tieturva-, ensiapu-, työturvallisuus- sekä vesityökortti koulutukset. Ammattikuljettaja pätevyys koulutukset.
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävissä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Kunnan yhteiset koulutukset.

<b>Ruoka- ja puhtauspalvelut</b>
<i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i> Henkilökunnan tietoteknisten taitojen lisääminen Ensiapukoulutukset
<i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i> Työtehtävissä ei muutoksia
<i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i> Puhdistusaine-koulutus, yhteistyössä Kiillon kanssa Ravitsemustiedon päivitys, ravitsemuspassin suorittaminen
<i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i> Yhteinen koulutus- ja tutustumispäivä tavarantoimittajien tiloissa, elintarvikkeita tai puhdistusaineita valmistaviin yrityksiin.

### 5.3.3 Koulutustarpeen arviointi ja suunnitelma konserni- ja elinkeinopalvelut ja hallinto- ja talouspalvelut

<p><b>Konserni- ja elinkeinopalvelut ja hallinto- ja talouspalvelut</b></p> <p><i>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</i></p> <p>Talous- hallinto-, tietohallinto- ja työllisyyspalvelut palvelevat koko kunnan henkilöstöä ja koulutustarpeet on tässä mietitty sekä yksikön työntekijöiden kuin koko kunnan tarpeiden näkökulmasta. Kunnan ohjelmistoissa muutosten sekä uusien päivitysten myötä koulutustarpeita on koko henkilökunnalla sekä erityisesti pääkäyttäjillä. Tietosuojakoulutusta tulee kehittää edelleen ja sähköisen alustan laajentaminen ulottaa perehdyttämiseen. Taloushallinnon osalta ajankohtaiset taloudenohjaukseen ja kirjanpitoon liittyvät koulutukset.</p> <p>Viestinnän ja markkinoinnin osalta viestinnän kehittäminen ja some-koulutukset, tietohallinnon osalta tietohallinnon ajankohtaispäivät ja lainsäädännön muutoksista johtuvat koulutukset. Asiointipisteen osalta yhteistyötahojen järjestämät uusien järjestelmien koulutukset sekä tietotekniikan kehittämiseen liittyvät koulutukset.</p> <p>Työllisyyspalveluiden osalta yhteistyötahojen järjestämät uusien järjestelmien koulutukset.</p>
<p><i>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</i></p> <p>Koulutustarvetta on ohjelmistojen päivitysten ja lainsäädännön muutoksista johtuen. Lisäksi valtakunnalliset digitointihankkeet tuovat koulutustarvetta.</p>
<p><i>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</i></p> <p>Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.</p>
<p><i>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</i></p> <p>Kunnan esimiesten jatkuva kouluttaminen sekä koko henkilökunnan yhteiset koulutukset.</p>

## 5.4 Seuranta

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä kartoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmalista 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. Esimiehet 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.