

Kangasniemi

SE ON SE PAIKKA

KANGASNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Sisällysluettelo

1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus	1
2.	Henkilöstön palveluorganisaatio 1.1.2025 alkaen	2
3.	Henkilöstöön liittyvät tavoitteet valtuustokauden 2022–2025 kuntastrategiassa	4
4.	Henkilöstösuunnitelma	5
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	9
5.2	Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä	10
5.3	Koulutussuunnitelma vuodelle 2025	12
5.4	Seuranta	12
5.4.1	Liitteenä koulutustarpeen arviointi ja suunnitelmat.....	12

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 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.

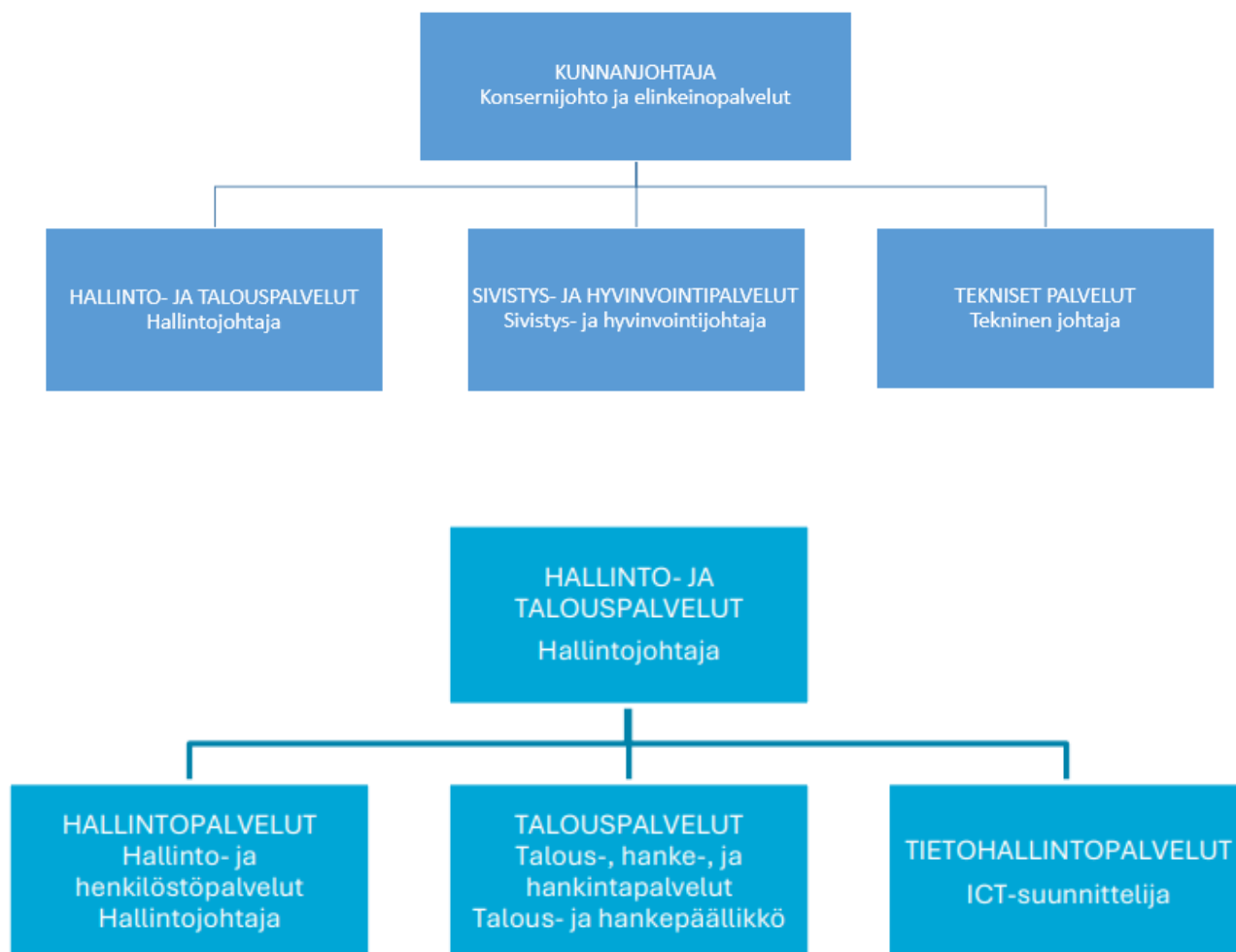
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

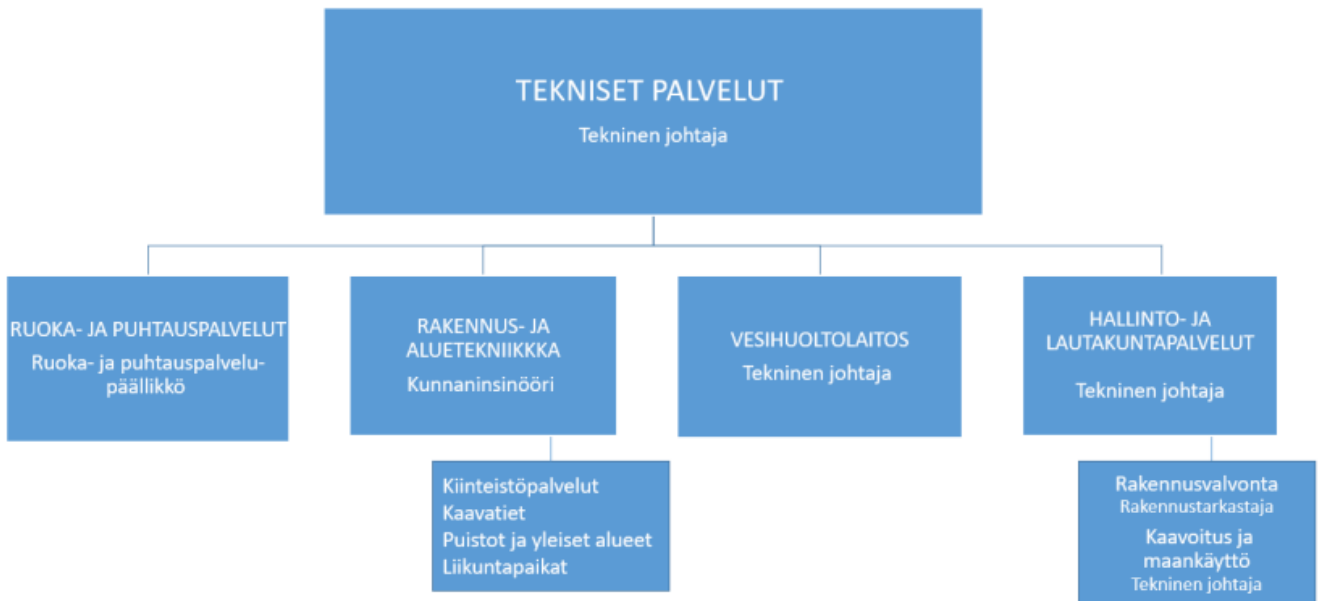
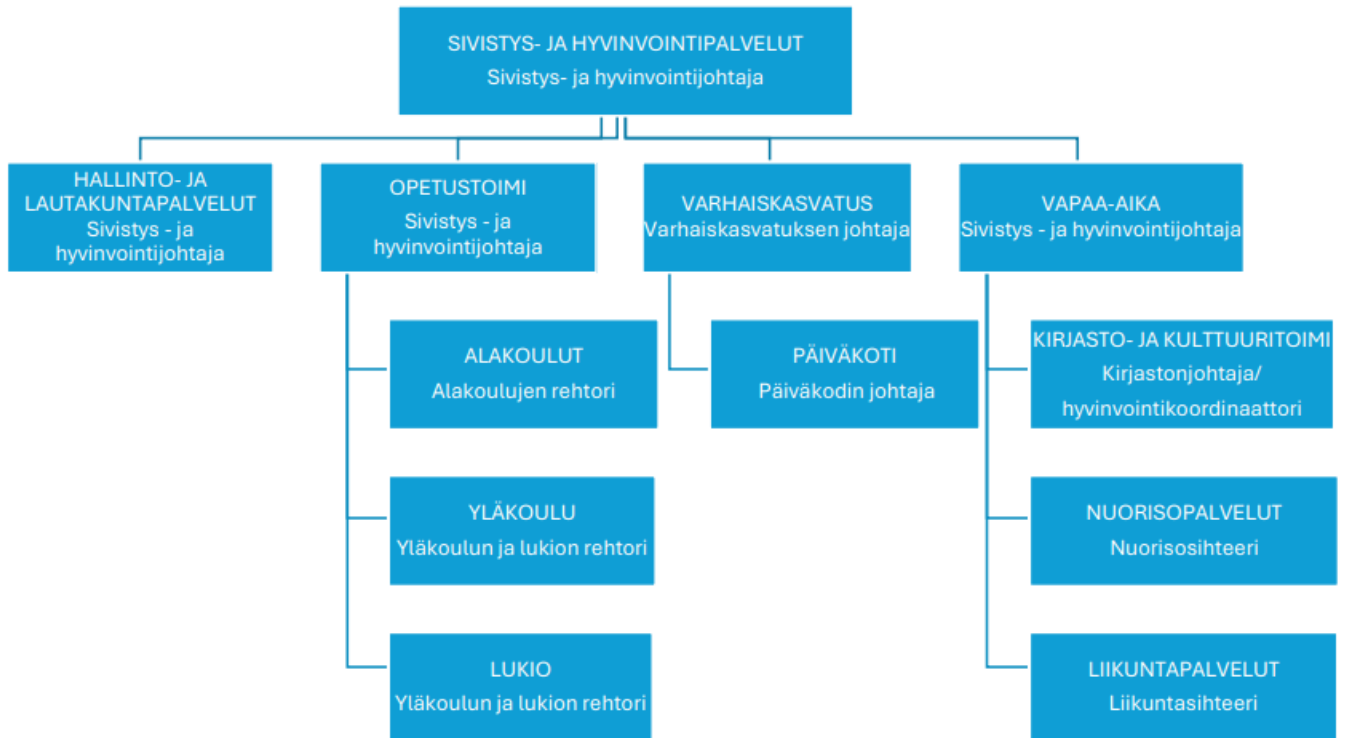
- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

2. Henkilöstön palveluorganisaatio 1.1.2025 alkaen

Kunnan hallintosääntö on päivitetty joulukuussa 2024.





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.

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 kehittyä 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. Työsuojeluvallit järjestettiin vuoden 2021 lopussa ja uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat toimintansa 1.1.2022. Toimikausi päättyy 31.12.2025. 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. Työntekijöiden jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. vahvistamalla työsuojelutoimintaa ja TYHY-toimintaa.

Kunnassa tehdään joka toinen vuosi työntekijöille suunnattu työhyvinvointikysely. Kyselyn tulokset analysoidaan ja niiden pohjalta laaditaan tavoitteet. Viimeisin kysely toteutettiin vuonna 2022. Kyselyssä keskityttiin työn merkillisyyden tutkintaan. Seuraava kysely on tarkoitus toteuttaa 2025 vuoden alkupuolella.

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

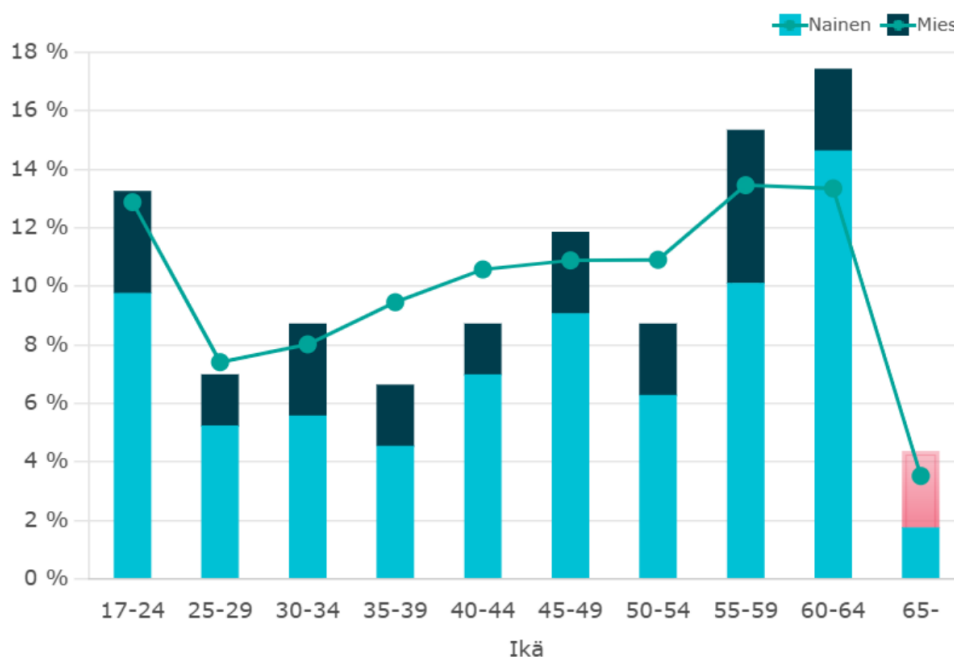
Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2023 tilanteen mukaan 197 henkilöä (191 henkilöä 31.12.2022), joista 151 oli vakinaisessa ja 35 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa, joista työllistämistuella 11 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 38, eli 19,3 %. Henkilöstösuunnitelmassa ei ole mukana eri työllistämistoimien kautta kuntaan palkkatuella palkatut ja lyhyet määräaikaisuudet.

	Henkilömäärä 2021	Henkilömäärä 2022	Henkilömäärä 2023	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	141	141	143	1,42 %
määräaikaiset	33	27	36	33,4 %
työllistetyt	14	14	12	-0,86 %
YHTEENSÄ	188	182	191	4,7 %

Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2021–2023

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. Haasteena vuodelle 2025 on palkkatuella työllistämisen loppuminen. Työvoimapalveluiden uudistuksen myötä kunnalla palkkatuki mahdollisuus poistuu.

Ikäjakauma 2023



Henkilöstön keski-ikä	
2023	ed.vuosi
44,6 vuotta	+0,1 vuotta

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain. (Kevan tilasto)

4.2 Määräaikainen henkilöstö

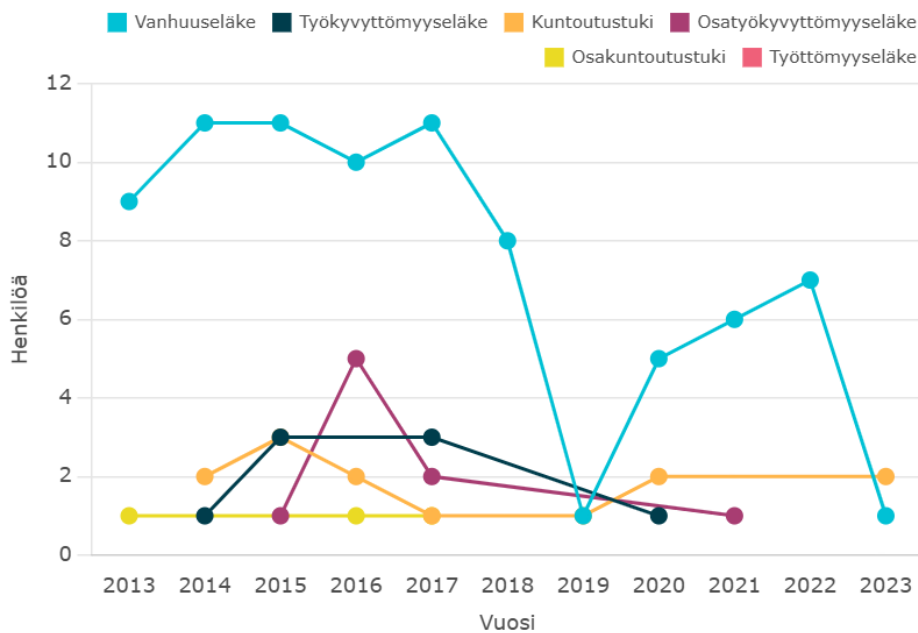
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa § 6 edellyttää, että kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.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

4.3 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä voi täyttyä vuonna 1960 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta) ja 1961 syntyneillä (64 vuotta ja 9 kuukautta). 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 kestävyuden parantamiseen. 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 työkyvyn tukemiseen. Uudistuksen myötä odotetaan, että työntekijöiden ja työnantajien keskuudessa lisääntyy tietoisuus eläkejärjestelmän muutoksista ja niiden vaikutuksista tuleviin eläkkeisiin.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

2023

64,2 vuotta

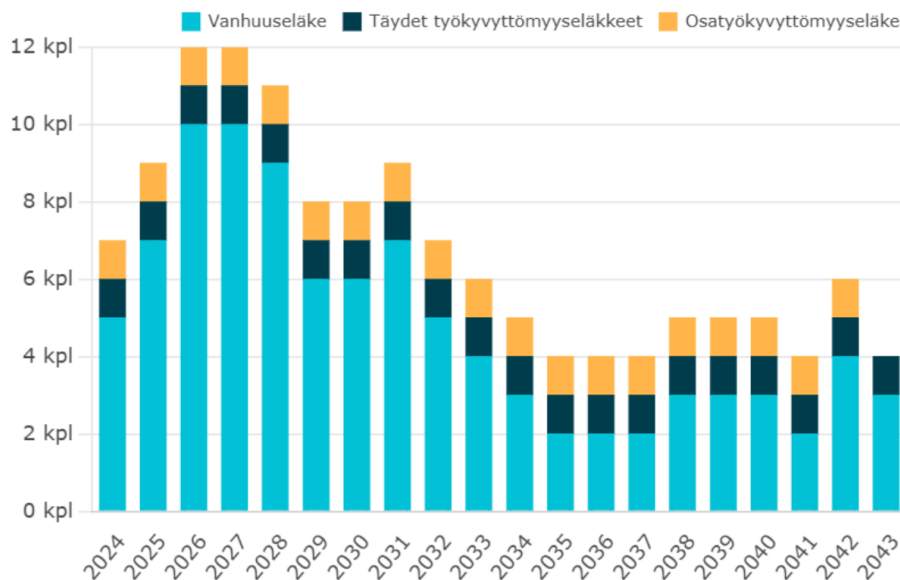
ed.vuosi

-0,8 vuotta

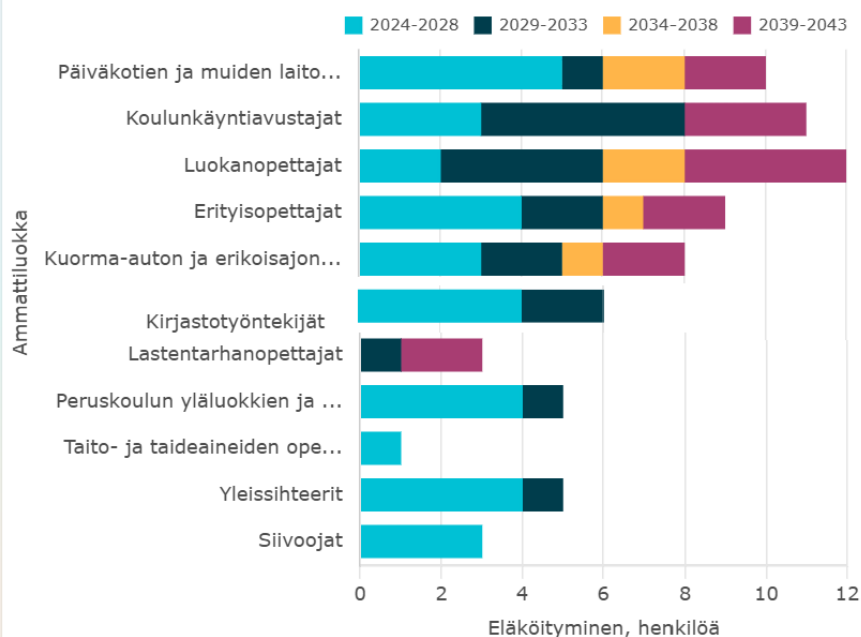
Taulukko 3. Eläkkeelle siirtyneiden määrä (lähde Kevan verkkosivut)

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

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta)

23,6 %
31 hlöä

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

Eläkkeelle siirtymisten lisääntyessä on tärkeää onnistua vaihtoehtoisten ja kustannustehokaiden 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.

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 tämän hetkistä 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. 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.

Vuoden 2025 alusta työllisyyspalvelut siirtyvät kuntiin, joten niiden osalta on odotettavissa muutoksia kunnan toimintoihin. Alla oleva kuva havainnollistaa TE-tehtävien jakoa jatkossa. Kangasniemi kuuluu Mikkelin seudun työllisyysalueeseen.

5.1 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Henkilöstökoulutuksella voidaan kehittää henkilöstön ammatillisia valmiuksia sekä työssä ja työyhteisössä vaadittavia toimintamalleja kuntaorganisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstön osaamisen kehittämisellä 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 perustettävää 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. Lisäksi työntekijöillä on käytössä Eduhouse -verkkokoulutuslusta. Eduhousen koulutuksista löytyy laaja kattaus eri alojen koulutuksia.

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 vaaranna 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 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. Koulutuskorvauksen oikeuttavia 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 2025

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.

5.4 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.

5.4.1 Liitteenä koulutustarpeen arviointi ja suunnitelmat

Koulutussuunnitelma 2025 sivistys- ja hyvinvointitoimi

Koulutustarpeen arviointi

Sivistys- ja hyvinvointitoimi
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 toiminta-alue ja uuden viranhaltijan koulutustarve ensimmäisinä vuosina on normaalia suurempi. Erityinen painotus toiminnan monipuolisessa kehittämisessä ja taloussuunnittelussa. Palvelusuunnittelija koulutuu tarpeellisiin täydennyskoulutuksiin, jotka edesauttavat laajan työkentän hoitamista. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden esihenkilöille pidetään yhteisiä tapaamisia, joissa perehdytään alan keskeisiin asioihin. Kouluttautumisessa hyödynnetään kuntaan hankittua EduHousen verkkokoulutuksia, OPH:n, OPM:n, ELY:n, AVI:n, Oppiva-verkoston sekä Mikkelin kesäyliopiston kanssa tehtävää seudullista koulutusyhteistyötä.
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 hieman muuttuvat vuoden 2025 aikana. Osallistumme AKE kirjaston ja Axiellin järjestämiin webinaareihin ja koulutuksiin tarpeen mukaan. Hyvinvointijohtamisen koulutukseen osallistutaan mahdollisuuksien mukaan. Kulukorvaukset KVTES:n mukaan.
Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

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). 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 vuoden 2025 aikana ole tiettävästi 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 osallistuville maksetaan KVTES:n mukaan.

<p>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</p> <ul style="list-style-type: none"> - AVEKKI-koulutus, mahdollisuuksien mukaan - Nuorisolakiin ja muihin ikäryhmiämme koskeviin lakeihin perehtyminen on jokaisen nuorisoalan toimijan ammatillinen perusedellytys. - Alueelliset nuorisotyöntekijäpäivät - Alueelliset etsivän nuorisotyön päivät - Nuorisotyöpäivät - Pienten kuntien yhteistyöpäivät - Tekstin ja kuvankäsittelyohjelmien monipuolinen käyttö - Mielenterveyteen liittyvät koulutukset - Pakohuonetyöskentely teemoittain - Muut ajankohtaiset ja työtämme tukevat koulutukset <p>Kulukorvaukset KVTES:n mukaan.</p> <p>Verkostoitumisen osalta osallistumme mahdollisuuksiemme mukaan maakunnallisiin ja valtakunnallisiin koulutuksiin sekä tapaamisiin ja teemapäiviin tarpeen mukaan.</p>
<p>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erilaiset nuorisotyöhön liittyvät messut/tapahtumat - Säännölliset työnohaukset - Yhteinen matka vahvistaa tiimimme yhteisöllisyyttä, sekä mahdollistaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden tutustua nuorisotyön moninaisuuteen ja verkostoitumiseen.

<p>Varhaiskasvatus</p> <p>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</p> <p>Varhaiskasvatuksen vakituisen henkilöstön ammatillinen osaaminen on pätevyysvaatimusten mukaista. Määräaikaisina työntekijöinä työskentelee henkilöstöä, joilla kaikilla ei ole kyseisen tehtävän edellyttämää koulutustaustaa, ja osa heistä opiskelee parhaillaan saavuttaakseen pätevyden tehtävään.</p> <p>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>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</p> <p>Henkilöstörakenteen muutos varhaiskasvatuslaissa 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.</p> <p>Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen vakituisesta henkilökunnasta 1/3 on varhaiskasvatuksen opettajia ja -sosionomeja ja 2/3 lastenhoitajia. Varhaiskasvatuksessa on tarve lastenhoitajien täydennyskoulutukselle.</p>
<p>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</p> <ul style="list-style-type: none"> - EA-koulutukset tarpeen mukaan - Tiimityöskentelyn koulutukset - Aluehallintoviraston ja KT:n ajankohtaiset koulutukset varhaiskasvatukselle - Digikoulutukset - Koulutus lapsen tunnetaitojen tukemiseksi - MAPA-perusteet / Pienet lapset: fyysiset menetelmät: suojautuminen, irtautuminen, fyysinen ohjaaminen ja rajoittaminen sekä jälkipuinti - Johtamisen koulutukset hallinnolle

<p>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</p> <p>Iltakoulutukset 23.1.2024 ja 8.2.2024 koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle (pois lukien päiväkotihuoltajat): Liisa Ahonen: Tiimityön voimaa</p> <p>Uudistuva johtajuus varhaiskasvatuksessa -koulutus (Opetushallitus ja Tamora). Koulutus on alkanut syksyllä 2023 ja jatkuu syksylle 2024. Koulutukseen osallistuvat varhaiskasvatuksen johtaja, Kalliolan päiväkodin johtaja ja Kalliolan päiväkodin johtajan sijainen. Koulutus muodostuu lähitapaamisista Kuopiossa: syksyllä 2023 yht. 3 lähipäivä ja vuonna 2024 yht. 2 lähipäivä, sekä verkkokoulutustapaamisista Teamsissa syksyllä 2023 yht. 1 ja vuonna 2024 yht. 7 verkkotapaamista.</p> <p>Varhaiskasvatuksen johtaja ja hallintojohtaja osallistuvat KT:n varhaiskasvatuksen verkostotapaamisiin.</p>

<p>Perusopetuksen alakoulut</p> <p>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</p> <p>Alakoulujen työntekijöillä (luokan- erityisopettajat sekä ohjaajat) 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. Ensiapu- ja turvallisuuskoulutuksen tarve on ajankohtainen, ja lukuvuoden 2024-2025 VESO-koulutukset tulevat muodostumaan em. sisällöistä.</p> <p>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</p> <p>Työn perustehtävässä ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia, mutta tiedostamme muutokset lasten- ja nuorten koulunkäynnissä. Erilaiset tarkkaavaisuuden sekä tunne- ja vuorovaikutuksen haasteet, monikulttuurisuuden lisääntyminen ja lasten liikkumattomuus asettavat heidän parissa työskenteleville aikuisille tarpeen sopeutua ja muovata omaa työtään. Tarjoamme ja kannustamme henkilöstöä osallistumaan ajankohtaisiin täydennyskoulutuksiin.</p> <p>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</p> <p>Alakoulujen luokanopettajista kaksi on lukuvuoden 2024-2025 opintovapaalla, ja vahvistavat opintojensa myötä mm. erityispedagogiikan ja S2-opetuksen osaamistaan. Ville-oppimisanalytiikkakoulutuksen on alakoulun opetushenkilöstöstä osa suorittanut, ja pyrimme jakamaan tietoa ja osaamista ohjelmiston käyttöön otossa koulujen välillä. Alakoulujen rehtori osallistuu lukuvuoden aikana OPH:n rehtoripäiville sekä OAJ:n nuorten rehtorien koulutukseen. Lisäksi rehtori osallistuu esihenkilöille suunnattuihin täydennyskoulutuksiin mahdollisuuksien mukaan.</p> <p>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</p> <p>Ensiapu- ja turvallisuuskoulutukset alakoulujen henkilöstölle lukuvuonna 2024-2025. Alakoulujen henkilöstölle on Wilmassa tarjolla ajankohtainen ja jatkuvasti päivittyvä täydennyskoulutustarjonta, joka sisältää mm. nepsy- sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen vahvistamiseen liittyviä koulutuksia.</p>
--

<p>Perusopetuksen yläkoulu sekä lukio</p> <p>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</p> <p>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.</p> <p>Lukion aineenopettajien perehtyminen oppimisen taitojen vahvistamiseen käytännön kautta oppiaineissaan ja osallistuminen opetettavien aineidensa täydennys- ja päivityskoulutuksiin.</p> <p>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</p>
--

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 opiskeluilmapii-riä.

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

Henkilökohtaiset työterveyspalaverit ja jatkotoimenpiteiden käynnistäminen yksilöllisesti. Kehityskeskustelut sekä TSA- arviointi annetun aikataulun mukaisesti.

Yhteisölliset arjesta poikkeavat tapahtumat: Tyhy- teemat(kulttuuri, hyvinvointi, hulluttelu) kuukausittain opetiimien vetovastuulla.

Rehtori osallistuu esimiesten päivityskoulutuksiin ja rehtoripäiville (OPH). Lähilukioiden verkostopäiville osallistumme LUKEH-ryhmällä resurssin puitteissa.

Koulutussuunnitelma Hallintopalvelut

Konserni- ja elinkeinopalvelut ja hallinto- ja talouspalvelut

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Talous- hallinto- ja tietohallinto 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. Taloushallinnon osalta ajankohtaiset taloudenohjaukseen ja kirjanpitoon liittyvät koulutukset.

Viestinnän ja markkinoinnin osalta viestinnän kehittäminen ja some-koulutukset, tietohallinnon osalta tietohallinnon muutoksista johtuvat koulutukset. Asiointipisteen osalta tietotekniikan kehittämiseen liittyvät koulutukset.

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 esimiesten jatkuva kouluttaminen sekä koko henkilökunnan yhteiset koulutukset.

Koulutussuunnitelma rakennus- ja aluetekniikka

Koulutustarpeen arviointi

<p>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</p> <p>Tarvetta esiintyy säännöllisesti seuraaville kurssiluontoisille koulutuksille: Paloilmoittimien hoitajan kurssi, sprinklerihoidajan kurssi, väestösuojan hoitajan kurssi.</p> <p>Tarkistetaan tarvittavien lakisääteisten koulutusten tarve.</p> <p>Koko henkilöstön osalta on tarpeellista pitää ajantasaisena vähintään seuraavat korttikoulutukset: tulityökortti, tieturvakortti, ensiapukortti EA1, sekä työturvallisuuskortti.</p> <p>Tarvittaessa koulutuksia kuorma-auton kuljettajan ammattipätevyyden ylläpitämiseksi.</p> <p>Tarvittaessa ajantasaistavaa koulutusta leikkivälineiden tarkastuksiin.</p> <p>Koulutustarvetta/kertaustarvetta kunnan yhteisten sähköisten järjestelmien käyttöön. ESS, M2, Kellokortti, sähköposti</p> <p>Osallistuminen toimialakohtaisille messuille, pysytään ajan tasalla nykytekniikasta.</p>
<p>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</p> <p>Työtehtävissä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.</p>
<p>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</p> <p>Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.</p>
<p>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</p> <p>Kunnan yhteiset koulutukset.</p>

Koulutussuunnitelma tekninen toimisto

Koulutustarpeen arviointi

<p>Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve</p> <p>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.</p>
<p>Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve</p> <p>Ei tiedossa merkittäviä muutoksia.</p>
<p>Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve</p> <p>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 Osallistuminen toimialakohtaisille messuille, pysytään ajan tasalla nykytekniikasta. Eduhousen hyödyntäminen.</p>
<p>Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi</p> <p>Yhteiset esimieskoulutukset sekä kunnan yhteiset koulutukset.</p>

Koulutussuunnitelma vesihuoltolaitos

Koulutustarpeen arviointi

Arvio ammatillisesta osaamisesta / koulutustarve

Vesihuoltolaitoksen hoitajan koulutus kolmelle työntekijälle. Koko henkilöstön osalta tarkistetaan tulityö-, tieturva-, ensiapu-, työturvallisuus- sekä vesityökortti koulutukset. Ammattikuljettaja pätevyys koulutukset. Näytteenottajan pätevyys koulutus koko henkilöstölle.

Osallistuminen toimialakohtaisille messuille, pysytään ajan tasalla nykytekniikasta.

Arvio työtehtävien muutoksista / koulutustarve

Työtehtävässä ei ole tapahtumassa merkittäviä muutoksia tällä erää.

Ammatillisten osaamisvaatimusten muutokset / koulutustarve

Lainsäädännön muutosten mahdolliset tarpeet.

Suunnitellut koulutukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Kunnan yhteiset koulutukset.