

PYHTÄÄ

PYTTIS

PYHTÄÄN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA

SISÄLLYS

1 Johdanto.....	3
1.1 Lainsäädäntö	3
2 Henkilöstön rakenne ja määrä.....	4
3 Eri työsuhdemuotojen käytön periaatteet	6
4 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitäminen.....	7
5 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta henkilöstöryhmittäin	8
6 Arvio osaamisen vaatimusten muutoksista ja muutosten syistä.....	9
7 Koulutussuunnitelma.....	9
7.1 Koulutuskorvaus.....	10
7.2 Toimialakohtainen koulutussuunnitelma.....	10
8 Seuranta	13

Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstömäärä palvelualoittain	3
Taulukko 2 Henkilöstömäärän kehitys 2017–2020.....	4
Taulukko 3 Sukupuolijakauma	4
Taulukko 4 Koko henkilöstön keski-ikä	5
Taulukko 5 Koulutustarpeet koko henkilöstölle	10
Taulukko 6 Koulutustarpeet hallinto-osastolle.....	10
Taulukko 7 Koulutustarpeet hyvinvointipalveluissa	11
Taulukko 8 Koulutustarpeet teknisen toimen osalta.....	12

Kaaviot

Kaavio 1 Henkilöstömäärän muutos kaaviona	5
Kaavio 2 Eläköitymisennuste (Keva)	6

1 Johdanto

Tämä on Pyhtään kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on osa henkilöstösuunnittelua ja se toimii ennakkoinnin apuvälineenä. Suunnitelmallisuus on avaintekijä organisaation tavoitteiden saavuttamiseen sekä tulevaisuuden muutoksiin varautumiseen. Henkilöstösuunnitelma on nimensä mukaisesti suunnitelma, jota voidaan muuttaa ja päivittää tarpeiden muuttuessa.

Pyhtään kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoituksena on tukea kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Suunnitelma sisältää tarkastelun henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstön tämänhetkisen ammatillisen osaamisen tasosta sekä arvion tulevien vuosien mahdollisista muutoksista osaamistarpeisiin liittyen.

Pyhtään kunnan strategiaan kuuluu osaava ja sitoutunut henkilöstö. Tätä strategista tavoitetta pyritään tämän suunnitelman avulla toteuttamaan. Kunta pyrkii tukemaan henkilökunnan elinikäistä oppimista ja panostamaan osaavaan sekä innostuneeseen henkilöstöön koulutussuunnitelman avulla. Tämän lisäksi Pyhtään kunta tukee henkilöstöä omaehtoisella koulutuksella.

1.1 Lainsäädäntö

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (yhteistoimintalaki 449/2007) 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

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

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 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 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.

Lisäksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

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

2 Henkilöstön rakenne ja määrä

Pyhtään kunnalla henkilöstöä vuonna 2020 oli 153 henkilöä, joista vakinaisia oli 117, määräaikaisia 27 ja sijaisia 9. Vakinaisten osuus oli 76 % koko henkilöstömäärästä. Määräaikaisten ja sijaisten osuus yhteensä oli 24 %. Vuodesta 2019 vuoteen 2020 henkilöstö on määrällisesti vähentynyt 12 henkilöllä. Kunnan henkilöstöstä 81 % työskentelee hyvinvointipalveluiden alueella, 12 % henkilöstöstä työskentelee teknisen toimen piirissä, sekä hallinnossa 7 % (taulukko 1).

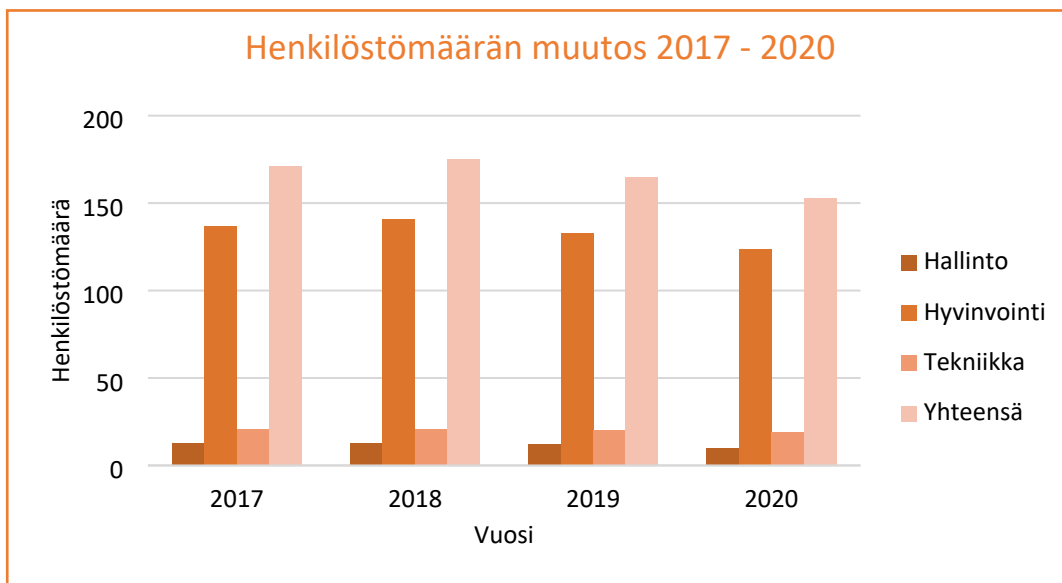
2020 Osasto	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Osuus henkilöstöstä %
Hallinto-osasto	10			7 %
Hyvinvointipalvelut	88	27	9	81 %
Tekninen toimi	19			12 %
Yhteensä	117	27	9	100 %

Taulukko 1 Henkilöstömäärä palvelualoittain

Henkilöstömäärän muutos vuonna 2021 tulee olemaan vähäinen, sillä suuria toiminnallisia muutoksia ei ole odotettavissa. Tavoitteena on, että Pyhtään kunnalla on oikein mitoitettu henkilöstö tuottamassa kunnan tarjoamia palveluita. Viime vuosien aikana henkilöstömäärän muutos on ollut vaihtelevaa ja pääasiassa suunta on ollut laskeva (taulukko 2, kaavio 1). Henkilöstömäärä on vähentynyt vuodesta 2017 vuoteen 2020 18 henkilöllä.

Osasto	2017	2018	2019	2020
Hallinto-osasto	13	13	12	10
Hyvinvointipalvelut	137	141	133	124
Tekninen toimi	21	21	20	19
Yhteensä	171	175	165	153

Taulukko 2 Henkilöstömäärän kehitys 2017–2020



Kaavio 1 Henkilöstömäärän muutos kaaviona

Pyhtään kunnan koko henkilöstöstä on valtaosa naisia: Hallinnon, hyvinvointipalveluiden ja teknisen toimen piirissä työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. Prosentuaalisesti suuren eron sukupuolijakaumaan tuo kuitenkin hyvinvointipalveluiden osasto (taulukko 3).

Osasto	Naiset	Miehet	Yhteensä
Hallinto-osasto	8	4	12
Hyvinvointipalvelut	103	23	126
Tekninen toimi	17	2	19
Yhteensä	128	29	157

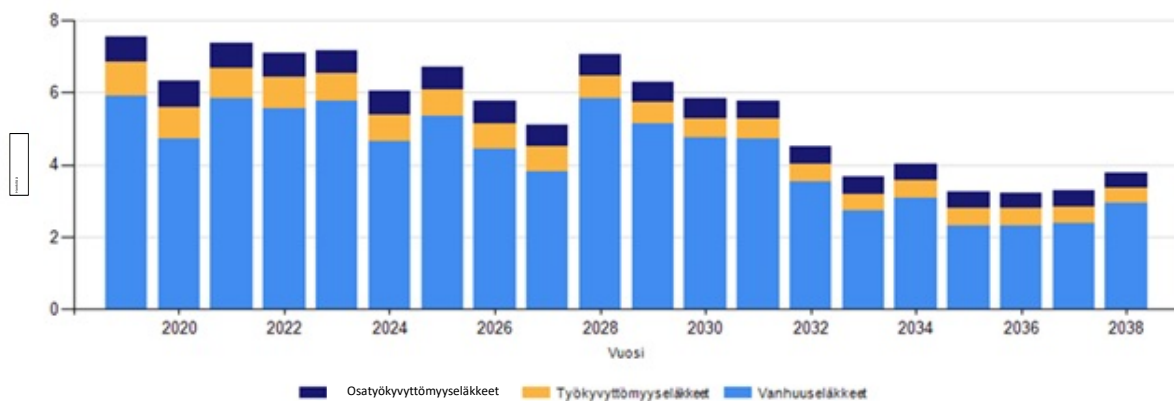
Taulukko 3 Sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli 45,7 vuotta (Kuntaliitto 2019). Pyhtään kunnan henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta ollen hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (taulukko 4). Korkein keski-ikä on teknisen toimen piirissä, vaikkakin jokaisella osastolla keski-ikä on hyvin lähellä toisiaan.

Osasto	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
Hallinto-osasto	49	13
Hyvinvointipalvelut	46	125
Tekninen toimi	50	19
Yhteensä	47	157

Taulukko 4 Koko henkilöstön keski-ikä

Pyhtään kunnan Eläkepoistumaa on kuvattu kaaviossa 2. Tämän ennusteen on laatinut Keva. Kaaviosta voidaan nähdä miten tulevat eläköitymiset sijoittuvat ennusteen mukaan vuosien 2020–2038 välillä.



Kaavio 2 Eläköitymisennuste (Keva)

3 Eri työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Henkilöstöä Pyhtään kunnalla on sekä virka- että työsuhhteessa. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Jos julkista valtaa ei käytetä, henkilöstö palkataan työsuhhteeseen. Työsuhdemuotojen käytöstä on sovittu yleisesti ja ne käsitellään aina sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen voidaan valita ainoastaan henkilö, joka täyttää viran tai toimen kelpoisuusehdot. Pyhtään kunnalla pyritään pitkäaikaisiin ja vakinaisiin työsuhhteisiin aina kun siihen on mahdollisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön liittyy aina perustelu. Perustelun syitä voi olla työn luonne, kuten ruuhkautumisen aiheuttama tilapäinen lisätyövoiman tarve, sijaisuus, harjoittelu tai

oppisopimus, kausiluontoinen työ tai esimerkiksi projektiluontoinen työtehtävä. Kaikki uudet työntekijät ja viranhaltijat saavat kattavan perehdytyksen tehtäviinsä työ-/virkasuhteen pituudesta riippumatta. Lähiesihenkilöt ovat vastuussa perehdytyksen toteuttamisesta.

Toiminnan tarpeesta riippuen työ on joko koko- tai osa-aikaista. Työaikamuotojen valinta tehdään kunta-alalla sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti. Osa-aikatyötä voidaan käyttää, kun se on perusteltua, sekä työntekijän omasta toiveesta, mikäli se on työn luonteen kannalta mahdollista.

Pyhtään kunnalla ei ole köytetty pääsääntöisesti vuokratyövoimaa. Vuokratyövoimaa voidaan kuitenkin poikkeustilanteissa käyttää tarvelähtöisesti, esimerkiksi silloin kun tarvitaan kiireellisesti varahenkilöä yksittäiseen tilanteeseen tai työtehtävään tilapäisesti.

4 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitäminen

Pyhtään kunnalle on erittäin tärkeää pyrkiä huolehtimaan siitä, että jokainen henkilöstöön kuuluva jaksaa olla mukana työelämässä mahdollisimman pitkään. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain ja kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan tämän toimintasuunnitelman mukaisesti. Lakisääteisillä terveystarkastuksilla sekä työpaikkakäynneillä pyritään ehkäisemään ja ennakoimaan mahdollisia työkykyä haittaavia tekijöitä. Tällä tavalla mahdollisiin työkykyongelmiin pystytään puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa.

Henkilöstöhallinnossa on käytössä varhaisen tuen malli, työkyvyn tuen ja seurannan malli sekä työhön paluun tuen malli. Näiden mallien avulla tuetaan työntekijöiden työkykyä ja ehkäistään työkyvyttömyyttä läpi työuran. Kunnalla on laadittu kattava perehdytysprosessi, jotta varmistetaan työntekijöiden osaaminen tehtäviin, joita he tekevät. Hyvä perehdytys luo pohjan turvalliselle työskentelylle. Kehityskeskusteluita käydään jokaisen kunnan työntekijän kanssa kahdesti vuodessa mahdollistaen rakentavan keskusteluyhteyden esihenkilön ja työntekijän välillä.

Tutkimusten (mm. Työterveyskirjasto 2010) mukaan joustavilla työajoilla on suuri vaikutus työurien pituuteen. Joustavat työajat, sekä työtehtävät auttavat ylläpitämään työkykyä. Erilaisia työaikajärjestelyitä pyritään käyttämään työtehtävien sen mahdollistaessa. Pyhtään kunnan etätyöohjeistus on päivitetty vuonna 2020 mahdollistaen joustavat työskentelypuitteet silloin, kun se työn luonteen vuoksi on mahdollista, kuten suunnittelu-, asiantuntija- tai kehittämistehtävissä.

Työtehtävissä, joissa on vaihtelevat työajat käytössä, pyritään työvuorot aina suunnittelemaan siten että työntekijän lepoajat sekä työstä palautuminen huomioidaan. Ergonomiseen työskentelytapaan kiinnitetään huomiota jo perehdytysvaiheessa. Ergonomiaan pyritään panostamaan, sillä sen vaikutus työkykyyn on merkittävä.

Pyhtään kunta työnantajana pyrkii kannustamaan henkilöstöä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja tätä tuetaan liikunta- ja kulttuuriedulla. Myös työhyvinvointikyselyitä tehdään henkilöstölle suunnitellusti:

Laajempi työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2019 ja seuraava on suunnitteilla toteuttaa vuonna 2023. Työtyytyväisyyskyselyitä toteutetaan kuitenkin useammin.

5 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta henkilöstöryhmittäin

Pyhtään kunnan keskeisenä menestystekijänä toimii henkilöstö. Tällöin henkilöstön ajantasainen osaaminen on erittäin tärkeää ja ratkaisevassa asemassa. Henkilöstön osaamisentaso arvioidaan kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskusteluja käydään esihenkilön ja työntekijän välillä kahdesti vuodessa. Näissä kahdenkeskisissä keskusteluissa annetaan mahdollisuus vastavuoroiseen keskusteluun sekä pyritään luomaan ja ylläpitämään keskusteluyhteyttä jokaisen työntekijän kanssa. Kehityskeskustelut auttavat esihenkilöitä seuraamaan yksikön henkilöstön tämänhetkistä osaamista, mutta myös selvittämään yksilötasolla jokaisen ammatillisen osaamisen nykytilan sekä mahdolliset kehittämiskohteet.

Pyhtään kunnan henkilöstön ammatillista osaamista pyritään vahvistamaan suunnitelluilla koulutuksilla, jotta osaaminen vastaa mahdollisimman hyvin työtehtävien asettamia vaatimuksia. Suunniteltujen koulutuksien tavoitteena on ylläpitää henkilöstön tämänhetkistä osaamista sekä pyrkiä vahvistamaan myös tulevaisuuden muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa myös paljon muutakin kuin vain suunniteltuja koulutuksia: Sillä voidaan tarkoittaa kaikkea työssä, työyhteisössä tai yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista tai toimintatapojen uudistamista. Erilaisia kehittämisen menetelmiä on monia, kuten esimerkiksi perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työnohjaus, erilaiset kehittämishankkeet sekä omaehtoinen koulutus.

Pyhtään kunta pyrkii tukemaan henkilöstön omaehtoista koulutusta seuraavasti:

1. Tutkintoon johtava jatko- ja lisäkoulutusta voidaan tukea, mikäli koulutus on sellainen, jota johtoryhmä pitää perusteltuna. Tällöin tulee ottaa huomioon henkilön osaamisen lisäämisen tarve nykyisissä tehtävissä ja mitä osaamista tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan.
2. Koulutusta voidaan tukea antamalla palkallista työ/virkavapaata enintään 5 työpäivää/12 kuukauden jaksoissa, 12 kuukauden laskenta alkaa ensimmäisestä ko. vapaapäivästä. Viikkovapaan tai vastaavalle muulle ajalle sijoittuvia koulutuspäiviä ei korvata. Osa-aikatyötä tekeväälle myönnetään osa-aikaisuuden suhteessa vapautumista. Korvausperusteena on oppilaitokselta saatu läsnäolotodistus.
3. Koulutuksen tukeminen palkallisina vapaapäivinä lähiopiskelua varten koskee vakinaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet palvelussuhteessa kuntaan yli 5 vuotta.
4. Koulutusta tuetaan enintään kolmen vuoden ajan. Mikäli työnantaja on tukenut työntekijän omaehtoista koulutusta yhteen tutkintoon, tulee työntekijän olla työssä vähintään viisi vuotta ennen seuraavan koulutuksen alkamista.
5. Omaehtoisen koulutuksen tukemiseen tarvittavat määrärahat budjetoidaan yhteistyötoiminnan kustannuspaikalle, jolloin osastojen määrärahalla voidaan tarvittava sijaishenkilöstö palkata.

Pyhtään kunnan henkilöstön ammatillisen osaamisen tasoa arvioitiin esihenkilöille suunnatussa kyselyssä keväällä 2021. Tämän kyselyn perusteella henkilöstön osaaminen arvioitiin olevan yleisesti hyvällä tasolla. Henkilöstö on osaavaa ja halukas kouluttautumaan ja kehittämään omaa osaamista. Mahdolliset koulutustarpeet kirjataan ja päivitetään koulutussuunnitelmaan.

6 Osaamisen kehittäminen ja arvio osaamisen vaatimusten muutoksista sekä muutosten syistä

Osaamisen kehittämisen merkitys korostuu kaikissa työtehtävissä läpi organisaation. Työelämä kohtaa jatkuvasti erilaisia muutoksia ja työn tekemisen tavat muuttuvat väistämättä kehityksen myötä. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän kykyä sietää muutosta ja pysyä alati muuttuvien työn vaatimusten perässä. Näin ollen muutoskyvykyys, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen sekä yleinen kyky oppia ja omaksua uusia asioita ovat hyvin isossa roolissa myös tulevaisuuden osaamistarpeissa.

Ergonomia, työhyvinvointi sekä työkyvyn osaamisen kehittäminen ovat hyvin oleellista nyt sekä tulevaisuudessa, jotta varmistetaan jokaisen työssäkäyvän henkilön pysyminen työelämässä mahdollisimman pitkään. Myös digiosaamisen tarve kasvaa jatkuvasti, joten digitaitojen kehittäminen on keskiössä ja ajankohtaista. Digiosaamisen merkitys tulee korostumaan etenevässä määrin tulevaisuudessa. Myös lainsäädännön ja säädösmuutosten kehitys on jatkuvaa ja tarvetta henkilöstön tietojen ja taitojen päivittämiseen näillä osa-alueilla on suositeltavaa.

7 Koulutussuunnitelma

Tärkeänä osana strategista henkilöstöjohtamista on henkilöstökoulutus. Koulutussuunnitelmalla nimensä mukaisesti tarkoitetaan suunnitelmaa henkilöstön kouluttamisesta ja sen tavoitteena on ylläpitää henkilöstön tämänhetkistä ammatillista osaamista sekä mahdollistaa osaamisen edistäminen ja kehittäminen.

Koulutussuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain ja sitä voidaan päivittää myös kesken kuluvan vuoden. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan osaamisalueet henkilöstöryhmittäin sekä mahdolliset muutos- ja osaamistarpeet tulevaisuudessa.

Pyhtään kunnalla pääpaino on vakinaisen henkilöstön koulutuksessa ja resurssien puitteissa myös määräaikaisten koulutukseen pyritään kiinnittämään huomiota. Etenkin pidempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuus koulutuksiin pyritään järjestämään, jotta voidaan varmistaa mahdollisimman tasapuolinen kohtelu jokaiselle.

7.1 Koulutuskorvaus

Työnantajalla on koulutuskorvauslain (1140/2013) mukaan oikeus korvaukseen sellaisesta koulutuksesta, joka perustuu lainmukaiseen koulutussuunnitelmaan.

Koulutuskorvauslain (1140/2013) mukaan koulutuskorvauksen saamisen edellytykset ovat seuraavat:

1. Ennakoon laadittu koulutussuunnitelma, johon koulutus perustuu.
2. Koulutus on työnantajan järjestämää/hyväksymää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista, ja se liittyy työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin kyseisen työnantajan palveluksessa.
3. Enintään kolme koulutuspäivää per työntekijä kalenterivuodessa. Yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin.
4. Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutuskorvausta ei voi saada niiden työntekijöiden koulutuksesta, joiden palkkakustannuksiin on myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

7.2 Toimialakohtainen koulutussuunnitelma

Pyhtään kunnan koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain ja se käsitellään toimialoittain. Siinä ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden koulutusta. Koulutussuunnitelma perustuu osaamistarpeiden määrittelyyn ja sen tarkoituksena on luoda henkilöstölle tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet. Pyhtään kunnalla koulutussuunnitelma jaotellaan koko henkilöstön koulutukseen, hallinnon, hyvinvointipalveluiden, sekä teknisen toimen koulutukseen.

Keväällä 2021 toteutetun tarvemäärittelyn perusteella Pyhtään kunnan henkilöstön osaaminen on yleisellä tasolla arvioituna hyvä. Henkilöstö on osaavaa ja halukas kouluttautumaan. Ammatillista osaamista ylläpidetään jatkuvasti ja sitä tuetaan omaehtoisella koulutuksella, sekä pyritään varautumaan mahdollisiin tulevaisuuden toiminnallisiin muutoksiin. Jatkuvat yhteiskunnalliset muutokset edellyttävät myös jatkuvaa kouluttautumista. Monet alat ovat murroksen keskellä, joten jatkuvaa osaamisen kehittämistä vaaditaan laaja-alaisesti. Taulukoissa 5–8 on eritelty koulutustarpeita toimialoittain:

Johtoryhmä / esimiehet / koko henkilöstö	
Johtoryhmä	<ul style="list-style-type: none">- Toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset- Ajankohtaiset talouden, hallinnon, lakiasioiden koulutukset
Esimiehet	<ul style="list-style-type: none">- Esimiesvalmiudet- Henkilöstöhallinnon koulutus- Henkilöstöä koskevan lainsäädännön muuttumisesta johtuvat koulutukset (työaikalaki, tietosuoja.)- Työsuojelu ja työturvallisuus- Virka- ja työehtosopimuksia koskevat koulutukset- Muutosjohtaminen- Johtaminen ja viestintä (vuorovaikutus)
Koko henkilöstö	<ul style="list-style-type: none">- Työhyvinvointi ja työkyky- EA / päivityskoulutus tai peruskoulutus- Järjestelmiin ja ohjelmistoihin liittyvä ajankohtaiskoulutus- Työturvallisuus- Tietoturva- Asiakaspalvelu- Ergonomiakoulutus- Vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot- Konfliktitilanteiden purkaminen

Taulukko 5 Koulutustarpeet koko henkilöstölle

Toimiala	Hallinto-osasto
	<p>Hallintopalveluiden tehtävien suorittaminen edellyttää oman tehtäväalueen asiantuntijuutta, lainsäädännön tulkinta- ja soveltamiskykyä, tiedonhallinta- ja tietojärjestelmäosaamista, sekä asiakaspalvelu- ja viestintätaitoja.</p>
	<ul style="list-style-type: none">- Tiedonohjaus ja asianhallinta- Tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttö- ja kertauskoulutus- EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimat koulutukset- Asiakirjahallinto, tiedonohjaus ja arkistointi- Taloushallinnon perusosaamisen ajankohtaiskoulutus- Viestintäosaaminen (sisäinen ja ulkoinen)- Muutokset kunta-alan lainsäädännössä- Päätösprosessi ja muutoksenhakuprosessi- ICT-osaaminen- Kielitaito

Taulukko 6 Koulutustarpeet hallinto-osastolle

Toimiala	Hyvinvointipalvelut
	<p>Hyvinvointipalvelut on koulutussuunnitelmassa jaoteltu varhaiskasvatukseen, esi- ja perusopetukseen, kirjasto-, sekä vapaa-aikapalveluihin.</p> <p>Opetushenkilöstöltä vaaditaan laaja-alaista osaamista. Yksi opetussuunnitelman painopiste tulee kasvamassa määrin olemaan digitalisaatio. Myös hankalien ja haastavien tilanteiden hallinnan osaamisesta kaivataan yhä enemmän tietoa ja osaamista. Kirjastopalveluissa korostuvat pedagogiset taidot, asiakaspalvelutaidot sekä tietotekninen osaaminen. Myös vapaa-aikapalveluilla tehtäväkenttä on todella laaja. Osaamisalueet kulminoituvat nuorisotyössä ja liikunnassa ohjaamisen sekä hallinnon pariin.</p>
Varhaiskasvatus	<ul style="list-style-type: none"> - Lääkehoito - Tehostettu tuki, erityistuen koulutus - Turvallisuus - Digiosaaminen - Vuorohoito - Erityispedagogiikka
Esi- ja perusopetus	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogiikka, erityispedagogiikka - Psykologia - Digiosaaminen, digitaaliset oppimisympäristöt - Haastavien tilanteiden hallinta - Ryhmän hallinta, oppilaan käyttäytymisen pulmat - Kiinnipitokoulutus - Aggressiivisen ihmisen kohtaamisen koulutus - Alkusammutus - Turvallisuus - Vuorovaikutustaidot - Tieto- ja viestintätekniikkaan liittyvä koulutus - Koodaus
Kirjasto	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogiset taidot - Tietotekninen osaaminen, O365 - Tapahtumatuoanto - Ammatillista osaamista vahvistava koulutus
Vapaa-aikapalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Ehkäisevä päihdetyö - Erityisen tuen tarpeet - Lainsäädännön muutokset - Ammatillista osaamista vahvistava koulutus

Taulukko 7 Koulutustarpeet hyvinvointipalveluissa

Toimiala	Tekninen toimi
	<p>Teknisen toimen tehtäväkenttä on laaja. Osaamista vaaditaan yleisesti rakennuttamisen, valvonnan, hankinnan sekä suunnittelun saralta ja myös sopimustekniikan ja lainsäädännön tuntemus on tärkeää. Lisäksi asiakaspalvelu on suuressa osassa jokapäiväistä työtä.</p>
	<ul style="list-style-type: none">- Rakennuttaminen- Rakennusvalvonta- Hankinta- Suunnittelun ohjaus- Rakennusurakan yleiset sopimusehdot, sopimustekniikka- Valvontakoulutus- Reklamaatiokäytännöt- Maankäyttö ja rakennuslainmuutokset- Työssä tarvittavien lupien peruskoulutus / päivityskoulutus

Taulukko 8 Koulutustarpeet teknisen toimen osalta

8 Seuranta

Koulutuksien toteumista raportoidaan vuoden 2022 koulutussuunnitelman yhteydessä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa seurataan vuosittaisella tasolla. Kehityskeskusteluiden yhteydessä arvioidaan tarkempia yksilöllisiä koulutustarpeita sekä tämänhetkistä ammatillista osaamista. Mikäli olennaisia muutoksia tapahtuu kesken vuoden, voidaan suunnitelmaa myös muuttaa kalenterivuoden aikana.