



# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022

Pälkäneen kunta

Yhteistyötoimikunta 23.11.2021  
Kunnanhallitus 30.11.202

## Sisällys

### Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstösuunnitelma .....	3
2.1 Henkilöstön rakenne ja määrä .....	4
2.2 Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen.....	5
2.3 Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen .....	6
3. Koulutussuunnitelma .....	6
3.1 Koulutuskorvaus .....	7
3.1.1 Koulutuksen kriteerit .....	7
3.2 Henkilöstön koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi .....	7
3.3.1 Koko henkilöstöä koskeva koulutus .....	8
3.3.2 Toimialakohtaiset koulutukset.....	9
4. Suunnitelman toteutumisen seuranta .....	11

## 1. Johdanto

Osaamisen ennakoiva kehittäminen on keskeinen organisaation ja sen henkilöstön menestyksen ja hyvinvoinnin takaaja. Osaamisen kehittämistä on johdettava ja tarkasteltava sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Teknologian kehitys, muutokset palvelutarpeissa ja palvelutuotannon tavoissa sekä yhteiskunnalliset muutokset aiheuttavat työlle muuttuvia vaatimuksia ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Osaaminen kehittyy itse työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää myös monenlaisilla muilla menetelmillä kuten palautteella, kehityskeskusteluilla, perehdyttämällä, työnopastuksella, koulutuksilla ja vierailuilla sekä verkostoissa.

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja lakiin koulutuskorvauksesta. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat laatineet henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta yhteisen mallin, johon myös Pälkäneen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma pohjautuu. Kun suunnitelma on kerran laadittu lain vaatimukset täyttävällä tavalla, vuosittaisten neuvottelujen yhteydessä käsitellään edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeita ja sen saattamista ajan tasalle. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla yhteistyötoimikunnassa.

## 2. Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää ja laadulla henkilöstön osaamista, koulutusta, henkilöstö- tai ammattiryhmää, työsuhteen muotoa ja muita vastaavia asioita. Kohdentumisen suunnittelu on ennakointia sen osalta, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu.

Pälkäneen kunnan tilinpäätös vuodelta 2020 muodostui 2 672 253 euroa ylijäämäiseksi sen jälkeen kun poistoeroa purettiin 689 748 euroa. Vuoden 2020 poikkeuksellisen hyvä tulos selittyy valtion tukitoimenpiteillä koronakriisistä johtuen. Tukitoimenpiteiden ansiosta Pälkäneen valtionosuudet olivat lähes 2,5 milj. euroa vuoden 2020 talousarviossa arvioitua suuremmat.

Investointimenojen toteumaksi muodostui 1 745 992 euroa ja tulojen osalta 318 896 euroa. Kunnan lainamäärä oli 9,5 miljoonaa euroa.

Ajalta 1-9/2021 laaditun osavuosisraportin mukaan kunnan ennakoitu tilinpäätös on noin 0,5 miljoonaa euroa ylijäämäinen.

Pälkäneen kunnanvaltuusto päättää vuoden 2022 talousarviosta ja suunnitelmavuosien 2023-24 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 7.12.2021.

## 2.1 Henkilöstön rakenne ja määrä

Pälkäneen kokonaishenkilöstömäärä on 31.10.2021 tilanteen mukaan 245 henkilöä. Luku sisältää kaikki voimassa olevat palvelussuhteet.

31.12.2020	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	201	80 %	Kokoaikainen	204	82 %
Määräaikainen	49	20 %	Osa-aikainen	46	18 %
<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>	<b>100 %</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>	<b>100 %</b>

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaissä lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella ja oppisopimuksella olevien määrä tulee jatkossa oletettavasti pysymään samalla tasolla kunnan työllisyydenhoidon toimenpiteiden johdosta. Sijaisten määrän voidaan ennakoida pysyvän nykyisellään. Muiden määräaikaisten tehtävien määrä tulee oletettavasti vähenemään.

Voimassa olevien palvelussuhteiden kokonaisluvusta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuoroteluvapaa, opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairausloma, kuntoutus, äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä).

Henkilöstö jakaantuu toimialoittain seuraavasti:

31.12.2020	Henkilöä
Hallintopalvelut ja kaavoitus	20
Talous- ja tukipalvelut	37
Elinvoimapalvelut	5
Sivistyspalvelut	172
Tekniset palvelut	16
<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>

Kunnan työllisyydenhoidon toimenpiteet nostavat hallintopalveluiden sekä talous- ja tukipalveluiden henkilöstömäärää kahdeksalla.

Henkilöstön ikärakenne:

31.12.2020	Henkilöä	%
Alle 30 v	20	8 %
30-39 v	38	15 %
40-49 v	72	29 %
50-59 v	93	37 %
60 v -	27	11 %
<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>	<b>100 %</b>

Henkilöstön keski-ikä on 47,2 vuotta.

Henkilöstön sukupuolijakauma:

31.12.2020	Henkilöä	%
Naisia	197	79 %
Miehiä	53	21 %
Yhteensä	250	100 %

## 2.2 Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen

Pälkäneen kunnassa on käytössä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä työhön paluun käytännöt. Esimiestehtävään kuuluu oman henkilöstönsä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen. Työkykyä ylläpidetään ja tuetaan ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ennaltaehkäisevästi. Toimenpiteet voivat tarvittaessa suuntautua vajaa-kuntoisen työntekijän työhön, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen sekä työjärjestelyihin.

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty monin tavoin tavoitteena yhteistyön kehittäminen ja henkilöstön tukeminen. Vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kiinnitetty huomiota työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseen. Tavoitteena on yleisen työkyvyn edistämisen lisäksi myös se, että ikääntyneet ja osatyökykyiset pysyisivät mahdollisimman pitkään työelämässä.

Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn aleneman uhatessa tai toistuvien sairauslomien johdosta työntekijä voi työnantajan ohjaamana tai oma-aloitteisesti hakeutua työterveyshuoltoon jäljellä olevan työkyvyn tutkimiseen ja arvioon rajoituksista sekä työssä selviytymistä edistävien toimenpiteiden suunnittelua varten. Jos työkyvyn tukeminen ei ole mahdollista kunnan sisäisin toimenpitein, järjestetään työterveyshuollossa yhteisneuvottelu työntekijän työssä selviytymisen seurantaan liittyen.

Jos työterveyshuollon toiminnalla ja työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea työntekijän työkykyä, häntä neuvotaan kuntoutusta koskevista asioista tai hänet ohjataan kuntoutukseen, muuhun hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutuksen tavoite on työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen ja parantaminen, silloin kun työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemista voidaan toteuttaa muun muassa työhyvinvoinnista huolehtimalla, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon avulla sekä työtä muokkaamalla. Työkyvyttömyysriskiä voidaan hallita aktiivisella sairauspoissaolojen seurannalla ja aktiivisen tuen toimintamallin hyödyntämisellä sekä kunnan ja työterveyshuollon tiiviinä yhteistyönä.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Pälkäneen kunnassa arvioidaan lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikaselvitysten avulla.

Pälkäneen kunnassa on käytössä lomakkeet koskien työnantajalle tehtäviä ilmoituksia häirintäasioissa, läheltä piti -tilanteissa sekä haitallisessa työssä kuormittumisessa.

Henkilöstöllä on käytössä työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset perhevapaat. Osittainen varhennettu vanhuuseläke tuo 61 vuotta täyttäneille mahdollisuuden esimerkiksi vähentää työntekoa. Työnantaja pyrkii mahdollistamaan vuorotteluvapaan käytön, mikäli se työjärjestelyiden puolesta on toteutettavissa. Kunnanvirastolla on käytössä liukuva työaika. Lisäksi etätöiden tekeminen sopimalla asiasta esimiehen kanssa on mahdollista niissä tehtävissä, joissa se työn luonteen puolesta on toteutettavissa (pääasiassa itsenäiset suunnittelu-, asiantuntija- ja kehittämistehtävät).

Pälkäneen kunta työnantajana kannustaa henkilöstöään liikkumaan ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Omaehtoista toimintaa tuetaan liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Lisäksi käytössä on henkilökunta-alennuksia kunnan kuntosaleille.

### 2.3 Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Vuoden 2022 talousarvio ja 2023-2024 taloussuunnitelma eivät sisällä merkittäviä palveluverkon muutoksia tai toiminnan uudelleenjärjestelyitä lukuunottamatta hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta lukien siirtyvää henkilöstöä, jota ei kuitenkaan ole määrällisesti paljon.

Tehtävien uudelleenjärjestämistilanteessa Pälkäneen kunta pyrkii sijoittamaan henkilöt osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja järjestää uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Henkilöstöllä on velvollisuus myös itse huolehtia ammattitaidostaan ja osaamisestaan.

Kunnallisen yhteistoimintalain mukaan koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille. Mikäli työnantajalla tulisi tarve käyttää ko. irtisanomisperustetta, neuvotellaan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta tapauskohtaisesti asianomaisen työntekijän ja/tai henkilöstön edustajien kesken huomioiden yksilölliset työllistymistä tukevat tarpeet. Työnantaja noudattaa asiassa työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaisia määräyksiä.

Työnantaja noudattaa mahdollisissa irtisanomistilanteissa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 46 §:n mukaisia määräyksiä.

## 3. Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa esitetään kuntatasolla sekä toimiala/tehtäväkohtaisesti vuodelle 2022 toteutettavaksi suunniteltujen koulutusten aihepiirit. Suunnitelmat perustuvat arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.

Koulutussuunnitelmaan ei sisälly yksittäisiä koulutustapahtumia. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa esimiehen luvalla. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittain esimiehen kanssa käytävissä kehityskeskustelussa.

### 3.1 Koulutuskorvaus

Työntajalla on oikeus hakea korvausta koulutuksesta, joka perustuu ennakkoon laadittuun koulutussuunnitelmaan. Koulutuskorvausta haetaan vuosittain tammikuun loppuun mennessä Työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea. Koulutukseen osallistuminen loma- tai vapaa-aikana ei oikeuta korvaukseen. Koulutuskulukorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevista palkkakustannuksista. Palkkauskustannukset lasketaan työnantajan keskimääräisistä palkkakustannuksista.

#### 3.1.1 Koulutuksen kriteerit

Koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista sekä tukee nykyistä tai tulevaa työtehtävää.

Koulutus voi olla ulkoisen tahon järjestämää tai kunnan omaa sisäistä koulutusta. Koulutusta on erilainen lisä- ja täydennyskoulutus, esimerkiksi työhön liittyvät seminaarit, konferenssit, verkkokoulutukset ja lakisääteisten vaatimusten täyttämiseksi vaadittaviin lupiin tarvittava koulutus.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai työnopastuksesta. Esimerkiksi uuden tai työtehtäviään vaihtavan työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin ei ole koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta. Koulutuskorvaukseen ei myöskään oikeuta tavanomainen työnopastus, jota annetaan uusien laitteiden, työmenetelmien tai työohjeiden käyttöönoton yhteydessä. Koulutuskorvausta voi kuitenkin hakea, jos esimerkiksi uusien laitteiden tai työmenetelmien käyttöönoton yhteydessä työntekijöille järjestetään erillinen koulutustilaisuus tai kurssi, ja tämä koulutus sisältyy koulutussuunnitelmaan.

Työsuojelukoulutus työntekijöille tai esimiehille on koulutuskulukorvauksen piiriin kuuluvaa.

Työsuojeluvaltuutettujen ja ammattiyhdistysten luottamusmieskoulutukset eivät oikeuta koulutuskulukorvaukseen. Opettajien VESO-päivät sisältyvät korvattavien koulutusten piiriin silloin, kun niiden sisältö on ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia. Koulutuksen on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäivän muodostavien koulutusten ei tarvitse liittyä samaan kokonaisuuteen tai aihepiiriin. Lyhyet, enintään 15 minuutin pituiset koulutuksen aikana pidetyt virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta. Esimerkiksi puolen tunnin ruokataukoa ei kuitenkaan voida sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.

### 3.2 Henkilöstön koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi

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. Osaamistarpeiden arvioinnissa lähtökohtana on henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin.

Yksi Pälkäneen kunnan toimintaympäristön haasteeksi tällä hetkellä ja tulevaisuudessa on nähty taloudellisten resurssien riittävyys. Niukat resurssit asettavat väistämättä pohdittavaksi palvelutuotannon tavat ja palveluverkon laajuuden. Tehtävien ja työnjaon on tuettava uudistumista, ja työmenetelmissä tulee haakea myös asiakkaita osallistavampaa työtettä.

Teknologian tarjoamien mahdollisuuksien täysi hyödyntäminen edellyttää siihen soveltuvien työvälineiden ohella riittävää ICT-osaamista sekä myös valmiutta muutokseen. Osaamisvaatimusten muutoksia aiheutuu myös toimintaympäristön muutoksista, kuten lainsäädännön muutoksista.

Nykyisiä ja tulevaisuuden haasteita osaamisen näkökulmasta ovat henkilöstön eläköityminen ja rekrytoinneissa onnistuminen. Sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläköitymiset ovat merkittävä kuluerä organisaatioille. Henkilöstötuottavuus koostuu motivaatiosta, osaamisesta ja koetusta työkyvystä. Työkykyjohtaminen on tärkeä osa nykyaikaista johtamista, jolla voidaan vaikuttaa myös henkilöstön työssäjaksamiseen. Toki myöskään yksilön omaa roolia työhyvinvoinnin ja -ilmapiirin rakentamisessa ei pidä unohtaa ja sujuvaan työntekemiseen kuuluvat hyvät työyhteisötaidot. Niin henkilöstön kuin kuntalaisten hyvinvoinnin edistämässä ennaltaehkäisy on aina edullisempaa kuin korjaavat toimenpiteet. Hyvinvoiva henkilöstö tekee lisäksi parempaa tulosta, ja hyvä henkilöstökokemus tuottaa useimmiten myös parempaa asiakaskokemusta.

### 3.3. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2022

#### 3.3.1 Koko henkilöstöä koskevakoulutus

Kuntatasolla suunnitellaan vuonna 2022 järjestettäväksi koulutusta tai sellaiseen osallistumista seuraavista aihealueista:

- Esimieskoulutukset
- Projektinhallinta
- Strategiaosaaminen
- Työyhteisötaidot
- Työhyvinvointi ja työkyky
- Työsuojelu ja työturvallisuus
- Ensiapukoulutukset
- Hankinta- ja sopimusosaaminen
- Asiakaspalveluosaaminen
- ICT-osaamisen kehittäminen (ohjelmistot, mm. Populus, kunkin alan erityisohjelmat, sähköinen asiointi, Dynasty)
- Henkilöstö- ja talousosaaminen
- Tietoturva ja tietosuojat
- Viestintä ja tiedottaminen
- Lainsäädäntöuudistukset ja virka- ja työehtosopimuksia koskevat koulutukset
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Kehittämishankkeisiin ja avustuksiin liittyvät hallinnolliset asiat
- Verkosto-osaaminen ja moniammatillinen yhteistyö
- Tietosuojakoulutus



### 3.3.2 Toimialakohtaiset koulutukset

Suunnitellut koulutukset toimialoittain vuonna 2022:

#### Hallintopalvelut, kuntajohtaminen ja kaavoitus

- Lainsäädäntöön ja järjestelmiin/ohjelmistoihin liittyvä ajankohtaiskoulutus
- Tietosuojakoulutus
- Asiakirjahallinto, tiedonohjaus ja arkistointi
- Laite- ja sovelluskoulutukset
- Maanmittausalan koulutukset
- Lunastusasiat maankäytön suunnittelussa
- Green Care -koulutus
- Terveysliikunta ja kuntoutus
- Ajankohtaispäivät (työpajapäivät, starttipajapäivät, etsivä nuorisotyö, nuorisotyö)
- Sosiaali- ja terveysalan koulutus
- Dialogi -koulutus

#### Nuorisopalvelut

- Ajankohtaispäivät (työpajapäivät, etsivän nuorisotyön päivät, nuorisotyön päivät)
- Ratkaisukeskeinen valmennus
- Seikkailukasvatus

#### Talous- ja tukipalvelut

- JHS 200 ym Kuntien ja kuntayhtymisen palveluluokitus
- Automatisoidun talousraportoinnin koulutukset
- Varhaiskasvatuksen maksuihin liittyvät koulutukset/ajankohtaispäivät
- Kirjanpidon/tilinpäätöksen/kuntatalouden ajankohtaiskoulutus
- Kunnan sisäisen laskennan ja tuotteistamisen koulutukset
- Verotulojen ja valtionosuuksien ajankohtaispäivät
- Ylläpitosiivous
- ATK-koulutus
- Jamix
- Ravitsemuskoulutukset
- Ensiapukoulutus
- Hygieniapassikoulutus
- Cleannet-koulutus
- Puhdistusainekoulutus

#### Elinvoimapalvelut

- Someviestintä- ja markkinointikoulutusta
- Verkosto-osaaminen - Miten sitouttaa kolmatta sektoria paremmin - sitouttaminen
- Oma ajankäytön hallinta

### Varhaiskasvatus

- Toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset (musiikki, liikunta, draama, tanssi)
- Varhaiskasvatuksen omat koulutukset, mm. kasvattajakahvilat sekä erityisopettajien järjestämät koulutukset
- Ensiapukoulutukset EA1 ja HätäEA
- Turvallisuus -teemaan liittyvät koulutukset
- Haastavat tilanteet lapsiryhmässä
- Työyhteisö- ja yhteistyötaitokoulutus
- Pedagoginen osaaminen (mm. valtakunnalliset varhaiskasvatuspäivät)
- Ammattikuntien omat koulutukset (mm. Pph-päivät, lastenhoitaja / varhaiskasvatuksen opettaja)
- Ammattiryhmien täydennyskoulutukset
- Vihreä Lippu (kierrätys- ja ekologiakoulutus)
- Varhaiskasvatussuunnitelmaan ja esiopetussuunnitelmaan sekä toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset (maksuttomat koulutukset AVI, OKM, OPH, Karvi)
- Liikkuvan varhaiskasvatuksen koulutukset (liikunta)
- MiniVerso- koulutukset

### Lukio, perusopetus ja oppilashuolto

- Opetussuunnitelmaan ja sen toteuttamiseen liittyvät koulutukset
- Opetus- ja arviointimenetelmät
- Turvallisuus -teemaan liittyvät koulutukset (mm. väkivallan uhka)
- Jopo-toimijoiden koulutukset
- Monialaisten oppimisjaksojen toteuttaminen
- Ainekohtaiset täydennyskoulutukset
- Alkuopetuksen lukemaan ja kirjoittamaan oppimisen koulutukset
- Haastavan käytöksen kohtaaminen työssä
- Erityispedagogiset taidot, esim. tehostettu tuki, eriyttävä opetus, erilaisten oppijoiden tarpeiden huomiointi
- Ryhmänhallinta ja vuorovaikutustaidot
- Organisointi- ja ajanhallintaidot
- Oppilaanohjaustaidot
- Ammatillinen itsetuntemus
- Oppilas- ja opiskelijahuollon toteuttamisen edellyttämä koulutus
- Ensiapukoulutukset EA1 ja HätäEA

### Kirjastopalvelut

- Kirjastoammatillinen koulutus, mm. luettelointi, sisältöihin liittyvä koulutus, lastenkirjastotyö, asiakaspalvelu, kirjastolaki, monilukutaidot
- Sähköisiin palveluihin ja digitaalisiin liittyvä koulutus
- Viestintäkoulutus
- Turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyvät koulutukset
- Toiminnan kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät koulutukset

#### Tekniset palvelut

- Ajankohtaiset lainsäädännön muutokoulutukset
- Tieturvakoulutus
- Työturva
- Vesityökortti (Vesilaitokset + verkosto)
- Rakennuttamiskoulutus
- Valvontakoulutus
- Ohjelmistokoulutukset
- Vesikanta-koulutukset
- Lupapiste/ facta-koulutukset
- Rakennustarkastajien koulutuspäivät
- Ympäristönsuojelun koulutuspäivät
- Maankäyttö ja rakennuslainmuutokset
- Rakentamisen uudet määräykset.

#### 4. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Koulutuspäivien määrällistä toteutumista seurataan Populus-järjestelmän koulutuspäätösten avulla. Siksi on erittäin tärkeää, että kaikki koulutukset tulee anottua Populuksessa ja koulutussuunnitelman mukaisten koulutusten tunnit merkittyä ko. kohtaan.

Koko kunnan tasolla kouluksiin osallistuminen raportoidaan henkilöstöraportissa tilinpäätöksen yhteydessä. Kehityskeskustelujen yhteydessä arvioidaan yksittäisen työntekijän osaamisen kehittämisen toteutumista ja yksilöllisiä koulutustarpeita.