



## **VESANNON KUNNAN KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2025**

Hyväksytty:

Yhteistyötoimikunta 26.11.2024 18 §

Kunnanhallitus 02.12.2024 190 § 120

Kunnanvaltuusto 16.12.2024 § 44

20.11.2024

Julkinen

## Sisällys

1. Koulutussuunnitelman tarkoitus .....	2
2. Osaamisen kehittäminen.....	2
3. Ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus eli täydennyskoulutus .....	3
4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen .....	3
5. Koulutussuunnitelma Vesannon kunnassa .....	4
Sisäiset tukipalvelut .....	7
Kasvatus- ja koulutuspalvelut.....	9
Asumis- ja ympäristöpalvelut.....	11
Vapaa-aika ja hyvinvointipalvelut .....	13

## 1. Koulutussuunnitelman tarkoitus

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007) mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (29.6.2021/631). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin seuraavat asiat (449/2007 4 a §):

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisestä;
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 tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
5. kohdissa 1–4 tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Lisäksi suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

## 2. Osaamisen kehittäminen

Vesannon kunnan strategiassa osaamisen merkitys on huomioitu suhteessa jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan palveluiden hoitamiseksi ja kehittämiseksi. Henkilöstökoulutus nähdään osana strategista henkilöstöjohtamista.

Vesannon kunnassa tavoitteena on koko henkilöstön korkea ammattitaito. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Vakituista henkilöstöä sijaistamassa tai toiminnan uudelleen organisoimisen yhteydessä käytetään määräaikaista henkilöstöä, jonka työkyky ja ammattitaito ovat myös oleellisia tekijöitä laadukkaan toiminnan kannalta. Näin myös määräaikaisten koulutukseen kiinnitetään huomiota resurssien puitteissa. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan koko henkilöstön työkyky ja työmarkkinakelpoisuus.

20.11.2024

Julkinen

Osaamistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelun tarkoituksena on suunnata työyksikön henkilöstövoimavarat tärkeimpien asioiden hoitamiseen yksikön kokonaistavoitteiden saavuttamiseksi. Tähän pyritään parantamalla työntekijän omien tehtävien ja työyksikön tavoitteiden tuntemista sekä kehittämällä hänen tehtäväkohtaista työsuoritustaan ja motivaatiotaan.

Vesannon kunnan henkilöstöhallinto yhdessä työsuojelun ja työsuojelupäällikön kanssa tuottavat koko kunnan henkilöstölle koulutusta liittyen mm. työsuojeluun.

Käytössä oleva osaamisen kehittämisen toimintamalli perustuu palvelualuekohtaisiin koulutussuunnitelmiin, joita täydennetään kehityskeskusteluista esiin nousevilla asioilla. Näin saadaan selville koko Vesannon kunnan henkilöstön osaamisen tarpeet ja niiden eteen tehdyt toimenpiteet seurannan ja raportoinnin piiriin.

Luottamushenkilöiden koulutus on tärkeä osa kunnan koulutuskokonaisuutta.

### **3. Ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus eli täydennyskoulutus**

Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit sekä sisäiset koulutukset. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai työnopastuksesta eikä työssä oppimisesta.

Vesannon kunnassa täydennyskoulutukseksi ei lueta tutkintoon tähtäävää koulutusta. Osaamisen kehittämisen tulee perustua kunnan osaamistarpeille ja samalla sen tulee vahvistaa työntekijän suoriutumista. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tulee pohtia yhdessä työpaikan osaamistarpeita ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Osaamisen kehittämisen suunnitelma tulee myös dokumentoida. Omaehtoiseen koulutukseen voi käyttää työpaikan työtiloja ja laitteita. Tämä ohje kumoaa kunnanhallituksen 4.6.2007 § 123 päätöksen täydennyskoulutuksen perusteita.

### **4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen**

Vesannon kunnan strategiassa osaamisen merkitys nousee esiin ennen kaikkea toimintatavoissa, jotka korostavat ennakointitaitoja, avointa, rohkeaa ja kannustavaa asennetta sekä taitoa toimia verkostoissa.

Systemaattinen, etukäteen laadittu ja yhteistoimintamenettelyssä hyväksytty osaamisen kehittämisen toimintamalli ja koulutussuunnitelma mahdollistaa koulutuskorvauksen hakemisen työttömyysvakuutusrahastolta (TyVM 10/2013 vp). Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

20.11.2024

Julkinen

Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Korvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

## 5. Koulutussuunnitelma Vesannon kunnassa

Vesannon kunnassa henkilöstösuunnitelma rakentuu osana talousarviota. Kunnanhallitus antaa täyttöluvut vakituisiin toimiin ja seuraa määräaikaisten työntekijöiden palkkaamista viranhaltijapäätöksistä. Kaikista täytöistä keskustellaan avoimesti ennen päätöksentekoon tuomista. Kunnanvaltuusto päättää viroista.

Jatkossa rekrytoinneissa tehdään yhteistyötä naapurikuntien kanssa.

Työkyvyttömyyden estämiseksi ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi Vesannon kunnassa on käytössä joustotyöaika ja etätyömahdollisuus. Pitkältä poissaololta palaavalla työntekijällä on mahdollisuus osa-aikaiseen työhön. Asiat sovitaan yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Jos kunta joutuu irtisanomaan työntekijöitään, tarjotaan työntekijälle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen, jos työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään viisi vuotta. Irtisanomistilanteessa kunta tekee yhteistyötä työllisyysalueen kanssa ja pyrkii turvaamaan työntekijän muutosturvaa.

Kouluttautumiseen kiinnitetään erityistä huomiota vuodesta 2025 alkaen. Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan puolivuotisraportissa ja tilinpäätöksessä.

20.11.2024

Julkinen

Tässä asiakirjassa osassa yksi kuvataan Vesannon kunnan osaamisen kehittämisen toimintamallin pohjalta rakennettu koulutussuunnitelma.

Taulukossa yksi kuvataan koko kunnan henkilöstölle tarjottava koulutus. Taulukossa kaksi on palvelualueittain kootut koulutussuunnitelmat, joita toteutetaan palvelualueiden toimesta ja jotka pohjautuvat käytyihin kehityskeskusteluihin. Koulutussuunnitelmiin kirjattujen koulutusten toteumaa seurataan henkilöstöpalveluissa yhteistyössä palvelualueiden kanssa.

Koulutussuunnitelmassa koulutukset on jaoteltu seuraavasti:

- perehdytys,
- ammattitaito,
- esihenkilötaidot,
- työyhteisötaidot,
- työsuojelu ja turvallisuus.
- työkyky,
- yhteistoiminta ja yhteistyö.

Vuoden 2025 koulutuksissa nostetaan edelleen esiin muun muassa esihenkilöiden osaamisen varmistaminen ja kehittäminen sekä työyhteisöjen ajankohtaiskoulutukset. Yhteisiä seudullisia ja ylikunnallisia koulutustapahtumia pyritään hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan.

**Taulukko 1: Koko kuntaa koskeva koulutus- ja kehittämissuunnitelma**

	<b>Koulutuksen nimi / aihe</b>	<b>Tavoite</b>	<b>Ajankohta</b>
<b>Perehdytys</b>	Aloitustieto	Uusien työntekijöiden perehdytys Vesannon kuntaan työnantajana	Jatkuva; palvelualueet hoitavat omatoimisesti henkilöstölleen
	Tietoturva; Navisec	Henkilöstön perehdytys erilaisiin tietoturvariskeihin ja niiden ennaltaehkäisyyn	Säännöllinen; kootusti eri työntekijäryhmille
	Verkkosivujen päivitys	Viestinnän kehittämisen ja hyödyntämisen, päivitysvastuut	Jatkuva
<b>Esihenkilötaidot</b>	Varhaisen tuen toimintamalli Ikäjohtaminen	Esihenkilöiden valmiuksien kehittäminen oman ja henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseen	Jatkuva

20.11.2024

Julkinen

	Esihenkilöiden vastuut ja velvollisuudet	Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työhyvinvointi	Jatkuva
<b>Työyhteisötaidot</b>	Työhyvinvointikysely ja tarvittaessa valmennus Mentorointi ja työnohjaus	Henkilöstön työssäjaksamisen parantaminen ja työprosessien kehittäminen	Työhyvinvointikysely kaksi kertaa vuodessa puoli-vuotisraportin ja tilinpäätöksen yhteydessä. Mentorointi ja työnohjaus tarvittaessa.
<b>Työsuojelu- ja turvallisuus</b>	Ensiapu- ja alkusammutuskurssit	Ensiapu- ja alkusammutusvalmiuksien ylläpito	Vuosittain jatkuvasti tarpeen mukaan yhteistyössä palvelualueiden ja työsuojelupäällikön kanssa
	Turvallisuuskoulutus	Uhkaavien tilanteiden ennakointi ja halluunotto	Vuosittain tarpeen mukaan yhteistyössä palvelualueiden ja työsuojelupäällikön kanssa
<b>Työkyky</b>	Varhaiskuntoutus Työmarkkinakelpoisuuden ylläpito	Työkykyongelmien ennaltaehkäisy yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn työmarkkinakelpoisuuden ylläpito. Huomion kiinnittäminen osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.	Tarpeen mukaan yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa. Työllisyysalueen palvelut, Kela, muut mahdolliset tukipalvelut  Tarvittaessa

## Taulukko 2: Palvelualuekohtaiset koulutus- ja kehittämissuunnitelmat

### Sisäiset tukipalvelut

	<b>Koulutuksen nimi / aihe</b>	<b>Tavoite</b>	<b>Kohde</b>
<b>Perehdytys</b>	Uusien järjestelmien käyttöönottoon liittyvä perehdytys	Ammattitaidon ylläpitäminen ja lisääminen	Uusia järjestelmiä käyttöönottavat/uudet työntekijät; järjestetään tarvittaessa
<b>Ammattitaito</b>	<p>Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaativiin osa-alueisiin/ uusiin työtehtäviin</p> <p>Ohjelmisto- ja sovelluskoulutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excel</li> <li>- Tekstinkäsittelytaidot</li> <li>- Populus</li> </ul>	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	<p>Kaikki työntekijät</p> <p>Palkkasihteeri, toimistosihteeri, kirjapitäjä, koulun toimistosihteeri, johtoryhmä; järjestetään vuoden 2025 alussa</p>
	<p>Taloushallinnon koulutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pro Economica Premium</li> </ul>	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	<p>Palkkasihteeri, toimistosihteeri, kirjapitäjä, koulun toimistosihteeri, johtoryhmä; järjestetään vuoden 2025 alussa</p>
	Sähköisen asioinnin, tiedonhallinnan ja arkistoinnin koulutukset	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	<p>Toimistosihteeri, arkistonhoitaja ja hänen varahenkilönsä, palvelualuekohtaiset arkistonhoitajat; järjestetään vuonna 2025</p>
	Johtaminen, viestintä, kriisitilanteet	Tehokas toiminta poikkeustilanteissa	<p>Johtoryhmä; valmiusharjoitus, haastavien tilanteiden koulutus; järjestetään vuonna 2025</p>

20.11.2024

Julkinen

	Johtoryhmän työskentely	Kunnanjohtajan johtoryhmätyöskentelyn tukeminen esim. sparrauksella	Johtoryhmä; säännöllinen koko vuoden 2025
<b>Työyhteisötaidot</b>	Viestintä	Viestinnän kehittäminen	Koko kunta; päivätysvastuut
<b>Työsuojelu ja turvallisuus</b>	Työsuojelun perusteet ja ajankohtaispäivä	Työsuojelun ajankohtaiset asiat	Yhteistyössä työsuojelupäällikön ja / tai P-S Pelastuslaitoksen kanssa; järjestetään tarvittaessa
<b>Työkyky</b>	Työkykyä ylläpitävä ja parantava koulutus	Työkyvyn ylläpitäminen	Erikseen määritellyt kohderyhmät; yhteistyössä Pihlajalinnan ja työsuojelupäällikön kanssa; järjestetään tarvittaessa
<b>Yhteistoiminta</b>	YT-toiminta	Yhteistoimintalain tunteminen, työn kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen	Pääluottamusmiehet, yhteistyötoimikunnan jäsenet: järjestetään tarvittaessa

### Kasvatus- ja koulutuspalvelut

	Koulutuksen nimi / aihe	Tavoite	Kohde
<b>Perehdytys</b>	Työhön perehtyminen ja toimintatapoihin tutustuminen työsuhteen alussa ja ensimmäisen työvuoden aikana	Ammattitaidon kehittäminen	uudet työntekijät
<b>Ammattitaito</b>	<p>Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaativiin osa-alueisiin/ uusiin työtehtäviin</p> <p>Pedagogiset koulutukset ammattitaidon vahvistajana, sisältäen sekä yleistä pedagogista koulutusta että opiainekohtaisia koulutuksia</p>	Osaamisen ylläpito ja ammatillinen kehittyminen	kaikki työntekijät
	Turvallisuuskoulutukset lasten ja oppilaiden turvallisuutta vahvistavien tietojen ja taitojen lisääminen: ensi-apu, alkusammutus, suojautuminen	Osaamisen ylläpito ja lisääminen Toimintavalmiuden säilyttäminen	Kaikki työntekijät vähintään 60 %:lla työntekijöistä voimassa oleva EA-koulutus
	Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen	Osaamisen vahvistaminen	Kaikki työntekijät
	oppimisen tuen toimintamuodot	osaamisen vahvistaminen ja uusien toimintatapojen omaksuminen	Kaikki työntekijät
<b>Esihenkilötaidot</b>	Johtaminen ja viestintä	osaamisen vahvistaminen	esimiestehtävässä olevat
	Laatutyö	osaamisen vahvistaminen	johtotiimin jäsenet
	tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen hallintotyössä	osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen	esimiestehtävissä ja toimistotehtävissä olevat

20.11.2024

Julkinen

		Uusien työmenetelmien hyödyntäminen	
<b>Työyhteisötaidot</b>	Työyhteisötaitoja ja yhteisöllisyyttä vahvistava koulutus	Työyhteisön toimintakyvyn vahvistaminen	Kaikki työntekijät
<b>Työhyvinvointi</b>	Työhyvinvointia ylläpitävä ja vahvistava koulutus	Työhyvinvoinnin vahvistaminen	Kaikki työntekijät

20.11.2024

Julkinen

### Asumis- ja ympäristöpalvelut

	<b>Koulutuksen nimi / aihe</b>	<b>Tavoite</b>	<b>Kohde</b>
<b>Perehdytys</b>	Uuden työntekijän ja toiseen työntekijään siirtyvän perehdyttäminen	Työtehtäviin perehdyttäminen ja toimintatapoihin tutustuminen	Uudet työntekijät sekä toiseen tehtävään siirtyvät työntekijät
<b>Ammattitaito</b>	<p>Ammatillinen täydennyskoulutus työntekijöiden vaativiin osa-alueisiin/uusiin työntekijöihin</p> <p>Ohjelmistokoulutukset:</p> <p>Juridinen koulutus</p> <p>Kaavoitus koulutus</p> <p>Vesihuollon koulutukset, jäteveden laadun tarkkailu</p> <p>Hygieniäkoulutus</p>	<p>Osaamisen ylläpito ja kehittäminen</p> <p>Lakisääteisten tehtävien hoidon varmistaminen</p> <p>Ryhti järjestelmän käyttöönottoon liittyvät tehtävät</p>	<p>Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut</p> <p>Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut</p> <p>Kaavoituksesta vastaava</p> <p>Vesihuolto</p> <p>Vesihuolto</p>
<b>Esihenkilötaidot</b>	Johtamiskoulutus	Esihenkilötaitojen kehittäminen	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut
<b>Työyhteisötaidot</b>	Työn kehittäminen ja muutokseen sopeutuminen	Työn kehittäminen ja muutoksenhallinta	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut
<b>Työsuojelu ja turvallisuus</b>	Ensiapu, alkusammutus, työturvallisuuskortti	Turvallinen ja terveellinen työympäristö	Asumis- ja ympäristöjoht. Ja rakennusvalvonta

20.11.2024

Julkinen

	Tieturva 1 ja 2, tulityö-kortti  vesihygieniapassi		Asumis- ja ymp. johtaja  Vesihuollosta vastaava
<b>Työkyky</b>	Nostokoulutus ja ergonomia, taukoliikunta, ravitsemusneuvonta	Terve työura	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut

20.11.2024

Julkinen

### Vapaa-aika ja hyvinvointipalvelut

	<b>Koulutuksen nimi / aihe</b>	<b>Tavoite</b>	<b>Kohde</b>
<b>Perehdytys</b>	Uuden työntekijän ja toiseen työtehtävään siirtyvän perehdyttäminen	Työtehtäviin perehdyttäminen	Uudet työntekijät sekä toiseen tehtävään siirtyvät työntekijät
<b>Ammattitaito</b>	Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaativiin osa-alueisiin/uusiin työtehtäviin	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Kaikki työntekijät
<b>Esihenkilötaidot</b>	Johtaminen ja viestintä	osaamisen vahvistaminen	esihenkilötehtävissä olevat
	tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen hallintotyössä	osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen  Uusien työmenetelmien hyödyntäminen	esihenkilötehtävissä ja toimistotehtävissä olevat
<b>Työyhteisötaidot</b>	Työyhteisötaitoja ja yhteisöllisyyttä vahvistava koulutus	Työyhteisön toimintakyvyn vahvistaminen	Kaikki työntekijät
<b>Työsuojelu ja turvallisuus</b>	Turvallisuuskoulutus (alkusammutus, hätäensiapu)	Osaamisen ylläpito ja lisääminen Toimintavalmiuden säilyttäminen	Kaikki työntekijät
<b>Työkyky</b>	Työkykyä ylläpitävä ja parantava koulutus	Terve työura	Kaikki työntekijät