



ASIKKALA

Asikkalan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2022

Osaamisen kehittäminen, henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2016/1472) mukaan kunnissa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Suunnitelmasta tulee käydä kunnan koko huomioon ottaen ilmi seuraavia asioita:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 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 ryhmiteltynä;
- 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 osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esimiehen lupaa koulutukseen. Esimies vastaa siitä, että koulutukseen on olemassa määrärahat ja arvioi tarpeen koulutukselle.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta, jonka laatiminen on edellytyksenä taloudellisen tuen saamiselle. Laissa koulutuksen korvaamisesta määritellään tukeen oikeuttava koulutus. Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta voi hakea koulutuskorvausta, joka voi olla enintään 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista, ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta ja korvausmäärän perusteista. Kunnille koulutuskorvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto.

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaiseen suunnitelmaan ja

- joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin,
- jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa ja
- johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu kunnan konsernipalveluissa ja tiedot palvelualuekohtaisiin koulutussuunnitelmiin on kerätty palvelualuejohtajien kautta esimiehiltä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa kunnan yhteistyötoimikunnassa, jonka jälkeen kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Henkilöstösuunnitelma

Kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan organisaation henkilöstön määrää ja rakennetta sekä arvioidaan näiden kehittymistä tulevaisuudessa. Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella sillä tavoin kuin on organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen perusteltua, esimerkiksi seuraavasti: organisaation eri palvelualueet tai yksiköt, henkilöstöryhmät, työsuhde- ja työaikamuodot, ammattiryhmät, ikäryhmät.

Henkilöstösuunnitelmaan on syytä sisällyttää arvio siitä, miten henkilöstön määrä ja rakenne, mukaan lukien määräaikaisten työsopimusten määrä, kehittyvät tulevaisuudessa. Arviossa tulevat huomioon otettaviksi sellaiset henkilöstösuunnitelman laatimishetkellä ennakoitavissa olevat organisaation toiminnan muutokset, joilla on henkilöstövaikutuksia, kuten esimerkiksi yrityksen toiminnan laajentamiset ja supistamiset, kone- ja laitehankinnat, tuotannon ja palvelurakenteen muutokset sekä työn uudelleenjärjestelyt. Arviossa pyritään ennakoimaan myös sijaisten tai muun määräaikaisten työvoiman tarve.

Henkilöstömäärä

Palvelualueiden välisestä tehtäväjaosta päättää kunnanhallitus. Palvelualueen sisäisten vastuualueiden ja yksiköiden välisestä tehtäväjaosta ja työvoiman käytöstä vastaa palvelualuejohtaja. Palvelualueiden välisestä työvoiman käytöstä päättää kunnanjohtaja.

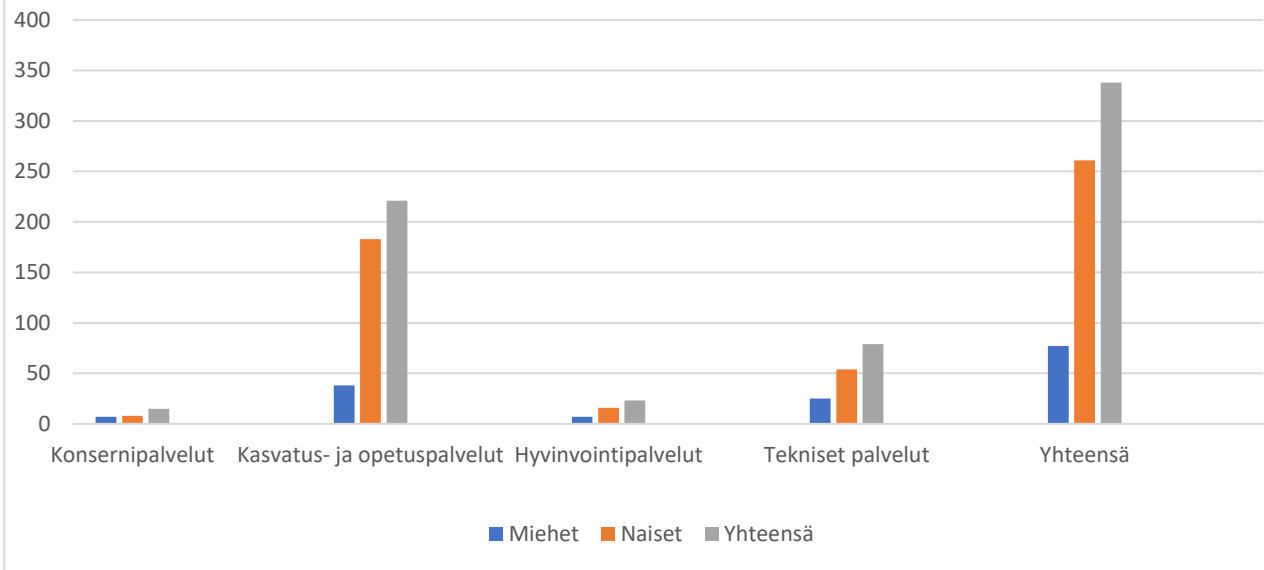
Asikkalan kunnalla oli henkilöstöä vuoden 2021 lopussa 338, joista vakinaisia 258 työntekijää (76,3 %). Työntekijöiden määrä vaihtelee sijaisten ja muiden määräaikaisten vaihtelun vuoksi. Suuria organisaatiomuutoksia ei vuonna 2021 ollut.

	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	236	235	244	258
Määräaikaiset	46	49	55	45
Yhteensä	282	284	299	303

Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvatus- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 65,3 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 25,3 prosentin osuudella. Kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärä on hieman kasvanut ja teknisten palveluiden palvelualueen henkilöstömäärä on pysynyt lähes samana vuodesta 2017.

Henkilötyövuosien lukumäärää ja työajan jakautumista ei vuoden 2021 raportointitietojen pohjalta ollut mahdollista tarkastella luotettavalla tasolla henkilöstötietojärjestelmän kirjauseroavaisuuksien vuoksi.

Henkilöstön rakenne palvelualueittain



Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa (77,2 prosenttia) on naisia. Vakituudessa palvelussuhteessa olevista 258 henkilöstä 78,1 prosenttia on naisia. Miehiä työskentelee kunnan palveluksessa vakituisesti 21,9 prosenttia.

Ikä vuosina	%-osuus 2021	%-osuus 2020
alle 30	4,7	11,5
30–39	21,7	21,8
40–49	27,1	24,8
50–59	34,8	30,5
60–64	11,2	9,5
65 ja yli	0,3	1,9
Yhteensä	100	100
Keskiarvo	47,7	48,4 vuotta
Yli 50-vuotiaita	121	118 henkilöä

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2021

Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on lähellä kunta-alan keskiarvoa. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2020 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,6 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,6 vuotta. Vuonna 2021 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45,5 vuotta.

Yli 50-vuotiaita on Asikkalan kunnan vakinaisesta henkilöstöstä noin 47 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2020.

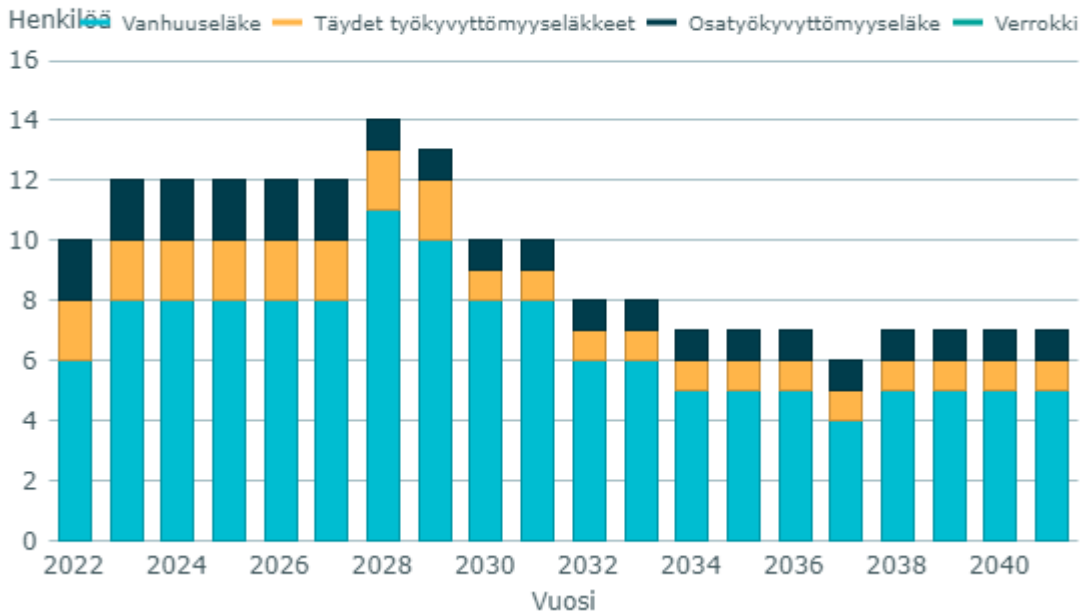
Keskiarvo	Yli 50-vuotiaita
47,7 vuotta	121

Taulukko 5. Koko henkilöstö (vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset)

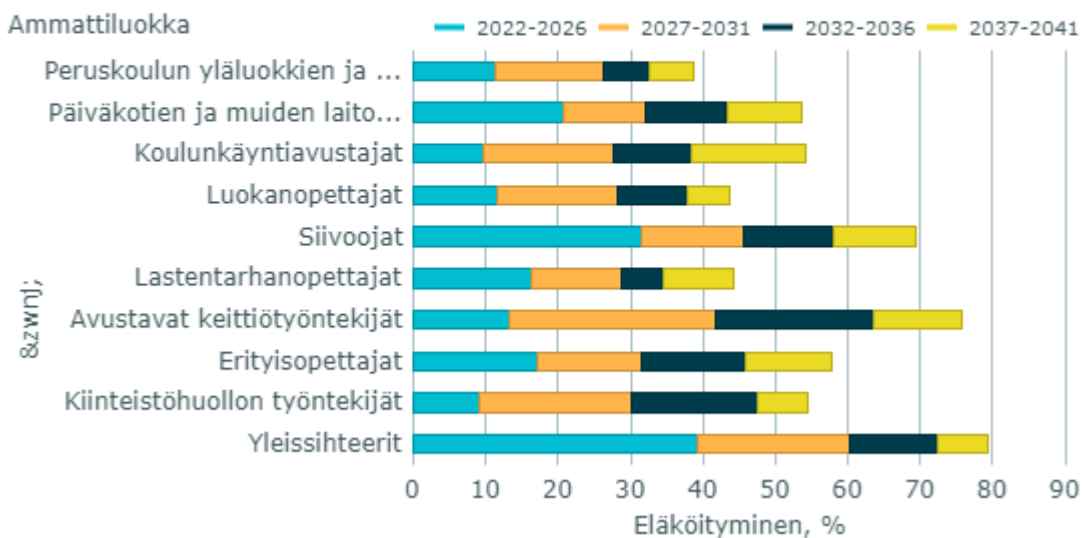
Otettaessa huomioon koko henkilöstö, on henkilöstön keski-ikä yli vuoden matalampi verrattuna vakinaiseen henkilöstöön. Kuten kunta-alalla yleisesti, määräaikainen henkilöstö on vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa.

Eri ikäiset työntekijät

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Vuoteen 2027 asti eläköitymisennusteen mukaan vuosittain tulee jäämään kahdeksan työntekijää vanhuuseläkkeelle, kaksi täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ja kaksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2028 - 2029 eläköitymismäärä kasvaa, kunnes kääntyy taas vuodesta 2030 vuoden 2027 tasolle ja siitä edelleen laskuun. Tulevien eläköitymisten huomioiminen rekrytoinneissa on olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta

Henkilöstömäärän kasvu tulee olemaan myös vuonna 2022 maltillinen ja työtä pyritään järjestelmään parhaiten toiminnan ja tehtävien arvioinnin ja uudelleen organisoinnin kautta sekä hyödyntämällä sähköisiä järjestelmiä ja -mahdollisuuksia. Asikkalan kunnassa on käytössä täyttölupamenettely, joka koskee koko organisaatiota. Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on varmistaa, että kaikkien uusien rekrytointien kohdalla tarkastellaan tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuuksia ja arvioidaan huolellisesti vaihtoehtoisesti toimintatavat ja kyseisen tehtävän tarve sekä tulevaisuuden näkymät. Täyttölupaa tulee hakea kaikkiin vakituisiin ja yli vuoden mittaisiin määräaikaisiin työ- ja virkasuhteisiin. Täyttölupamenettelyn hakemuksen perusteella myöntää hallinto- ja henkilöstöpäällikkö. Nykyisen muotoinen täyttölupamenettely on ollut käytössä 2021 keväästä asti ja järjestelmän on huomattu nopeuttavan rekrytointiprosesseja, koska täyttölupien ei tarvitse enää kiertää lautakuntien ja kunnanhallituksen kokousten kautta.

Kunnan varhaiskasvatuspalveluissa on jatkettu valmistautumista varhaiskasvatuslain myötä muuttuviin kelpoisuusvaatimukseen henkilöstösuunnittelun keinoin. Asikkalan kunnalla haasteena on osaavan henkilöstön saatavuus, johon tulee jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota, kuten myös osaavan henkilöstön pysyvyyteen. Kunnan palveluissa erityisiä rekrytointihaasteita on havaittavissa teknisen henkilöstön ja varhaiskasvatuksen henkilöstön osalta.

Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstö on joko virka- tai työsuhhteessa Asikkalan kuntaan. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhhteeseen. Sellaiset virat, joissa ei tosiasiallisesti käytetä julkista valtaa, on muutettu työsuhteiksi. Työ- ja virkasuhteiden täyttöä, myös määräaikaisten osalta, seurataan täyttölupien perusteella. Näin ollen periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ovat yhteisesti sovittuja ja ne käsitellään avoimesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Asikkalan kuntaan otetaan tehtävien luonteen ja palvelujen tarpeen perusteella vakinaiseen eli toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla lain mukainen peruste ja peruste on kirjattava työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt tai työllistämistukityö. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perusteltua syytä. Ko. tieto on aina merkittävä työsopimukseen. Määräaikaisuuksien perusteita tarkastellaan kaksi kertaa vuodessa.

Työaikamuodot ja muut työntekemisen järjestelyt

Asikkalan kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, liitteen 18 mukainen työaika sekä OVTES:n mukainen opettajien työaika. Työajan mahdollinen osa-aikaisuus määräytyy kunnan palvelutoiminnan mukaan tai henkilön omasta pyynnöstä.

Kunnassa on käytössä erilaisia keinoja vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen, kuten liukuva työaika sekä etätömahdollisuus, joista on kunnan omat ohjeistukset.

Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä

Kunnan työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kunnassa toteutetaan lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Lisäksi työterveyshuollon on mahdollista ohjata työntekijä kunnan liikuntaneuvontaan.

Kunnalla on myös käytössä aikaisen aktiivisen tuen malli, jonka tavoitteena on ottaa puheeksi ja havaita mahdollisia haasteita ja ongelmia työ- tai toimintakyvyssä ja työssä selviytymisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä. Vuonna 2022 malli päivitetään osana KEVA:n rahoittamaa Työhyvinvoinnin sankarit -hanketta. Mallin päivityksessä keskitytään entistä helpompaan keskusteluiden pitämiseen ja erityisesti myös työntekijöiden tietoisuuden lisäämiseen keskustelumahdollisuudesta. Mallin tueksi kehitetään myös henkilöstölle oman toimintaja työkyvyn ”työkalupakki”, jotta kaikki työnantajan tarjoamat välineet työkyvyn ylläpitämiseen olisivat kaikkien saatavilla mahdollisimman helposti.

Lisäksi kunta tarjoaa erilaisia liikuntamahdollisuuksia veloitusetta työkyvyn ylläpitämiseksi, kuten sähkö- sulkapallo- ja lentopallovuoroja liikuntahallilla sekä maksuttoman kuntosalin. Kunta tarjoaa myös liikunta- ja kulttuuriseteleitä yli 6 kuukauden palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle. Mielen hyvinvointiin on otettu käyttöön työterveyspsykologipalvelujen lisäksi Auntie-palvelu, joka tarjoaa matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalveluita etäyhteyden välityksellä elämän erilaisia haastetilanteita varten. Työkyvyn tukemiseksi etsitään jatkuvasti aktiivisesti keinoja, kuten työtehtävien sopeuttaminen, osa-aikaeläkemahdollisuudet ja uudelleen koulutukset.

Työsuojelutoiminnassa kartoitetaan aktiivisesti työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästi henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Lisäksi kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely (joka toinen vuosi laaja kysely), jonka perusteella yksiköissä asetetaan tavoitteita erilaisten painopisteiden kehittämiseksi. Vuonna 2022 työhyvinvointikysely toteutetaan vasta juuri ennen kesää tai heti alkusyksystä, koska edellisen työhyvinvointikyselyn tulosten purkaminen on aikataulullisesti venynyt.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat 2022

Asikkalan kunnassa tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitää sitä siten, että se tukee kunnan palvelutoiminnan tavoitteita, muutoksiin varautumista ja työurien pidentämistä. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista. Koulutuksen suhtaudutaan myönteisesti koulutukseen ja omaehtoiseen koulutukseen on erilaisia kannusteita. Lisäksi Asikkalan kunnassa on aloitettu pitkäjänteinen osaamisen kehittäminen ja oman työn kehittäminen kunnassa mm. tuotekehitystyön erikoisammattitutkintojen kautta, jotka on toteutettu kolmessa aallossa. Ensimmäisessä ja toisessa aallossa mukaan on osallistunut lähes 50 kunnan työntekijää ja vuonna 2022 tutkintonsa saa valmiiksi n. 20 kolmannen aallon opiskelijaa.

Asikkalan kunnan palvelualueet ovat varanneet koulutusmäärärahat omien palvelualueidensa määrärahoihin pohjautuen oman palvelualueen koulutustarpeisiin. Koko henkilöstöä tai esimerkiksi kaikkia esimiehiä koskevien koulutusten määräraha on varattu henkilöstöhallinnon talousarvioon. Vuonna 2022 yhteisiä oppimistavoitteita esimiehillä on työkykyasioiden osaamisen, palvelussuhde osaamisen ja rekrytointiosaamisen vahvistaminen.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan palvelualueittain ja edelleen ammattiryhmittäin. Esimiehellä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käydään läpi tehtävät, henkilökohtaiset tavoitteet, mahdolliset työn muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Jatkoksa tavoitellaan, että kehityskeskusteluiden osaamisen kehittämisen tavoitteet muodostavat yksikön koulutussuunnitelman osan.

Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (ulkopuolisen järjestämät koulutukset, seminaarit, konferenssit ja sisäiset koulutukset).

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoimisen muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Asikkalan kunnassa suhtaudutaan hyvin myönteisesti omaehtoiseen koulutukseen. Henkilöstön on mahdollista saada myös palkallisia päiviä vapaaehtoisen koulutuksen suorittamiseen. Osaamisen kehittämisen lisäksi on syytä kiinnittää huomiota mm. toimintatapojen uudistamisen yhteydessä muutosten perusteluihin ja tavoitteisiin, jotta muutokset jalkautuisivat mahdollisimman sujuvasti.

Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2022

Konsernipalvelut

Hallinto henkilöstö Asiakaspalvelukoulutus (haastavat asiakkaat), Kela- ja Waltti-koulutus, esimiespassi, ensiapukoulutus, tuotekehitys

Maaseutuhallinto Uuteen EU-ohjelmakauteen liittyvät koulutukset

Kasvatus- ja opetuspalvelut

Palvelualueen hallinto Asiakaspalvelukoulutus, ammattialaan liittyvät johtamistaidon koulutus, esimiespassi

Esimiehet Asiakaspalvelukoulutus, ammattialaan liittyvä johtamistaidon koulutus (Primus, Wilma, Kurre), esimiespassi, tuotekehitys

Opettajat Ammattialaan liittyvä koulutus (mm. oma osaaminen, tietoviestintä, hyvinvointi, varhainen puuttuminen haastavat vuorovaikutustilanteet, liikunta ja leikki), tuotekehitys, ensiapukoulutus ja turvataidot, systeminen työote

Koulunkäynninohjaajat Ammattialaan liittyvä koulutus (mm. oma osaaminen hyvinvointi, haastavat vuorovaikutustilanteet, liikunta ja leikki), ensiapukoulutus ja turvataidot

Oppilashuollon henkilöstö Ammattialaan liittyvä koulutus, tuotekehitys, systeminen työote

Varhaiskasvatuksen hallinto Ammattialaan liittyvä johtamistaidon koulutus ja järjestelmäkoulutus (Päikky), esimiespassi

Esimiehet Ammattialaan liittyvä johtamistaidon koulutus, esimiespassi

Varhaiskasvatuksen opettajat Ammattialaan liittyvä koulutus mm. positiivinen pedagogiikka, varhainen tuki, leikkipedagogiikka, tuotekehitys, systeminen työote, ensiapu

Varhaiskasvatuksen hoitajat/avustajat Ammattialaan liittyvä koulutus mm. positiivinen pedagogiikka, varhainen tuki, leikkipedagogiikka, tuotekehitys, ensiapu

Hyvinvointipalvelut

<u>Hyvinvointipalveluiden hallinto</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, esimiespassi, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Liikuntapalvelut</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, ensiapukoulutus, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Hyvinvointi- ja ikääntyneiden palvelut</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, ensiapukoulutus, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Työllisyyspalvelut</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, työllisyyspalveluiden perehdytys ja lainsäädäntökoulutus
<u>Nuorisopalvelut</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, ensiapukoulutus, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Kirjastopalvelut</u>	Asiakaspalvelukoulutus, Ake- koulutukset, esimiespassi

Tekniset palvelut

<u>Esimiehet</u>	Asiakaspalvelukoulutus, esimiespassi, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Hallintohenkilöstö</u>	Asiakaspalvelukoulutus, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Tekninen henkilöstö</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Ympäristö- ja rakennusvalvonta</u>	Asiakaspalvelukoulutus, tuotekehitys, ammattialaan liittyvä koulutus
<u>Tukipalvelut</u>	Työpaikkaohjaajakoulutus, ensiapukoulutus, esimiespassi, ammattialaan liittyvä koulutus

Koko kunnan esimiehet

Kaikille esimiehille osaamistavoitteeksi on asetettu oman palvelualueensa ajankohtaisten asioiden lisäksi palvelussuhdeasioiden ja työkykyasioiden osaamisen vahvistaminen sekä rekrytointi osaaminen. Samoin varautumisen, tietoturvan ja riskienhallinnan koulutukset ovat yleisesti esimiehille hyödyksi kuten myös erilaiset viestintäkoulutukset.

Vuonna 2022 esimiesvalmennusten painopisteinä ovat palvelussuhdeasioiden osaaminen, työkykyasioiden osaaminen ja rekrytointiprosessin hallinta.

Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamisen seuranta tehdään vuosittain henkilöstöraportissa. Raportointi tehdään omana kokonaisuutenaan tilinpäätökseen mennessä. Henkilöstöraportti käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tarkistetaan ja päivitetään vuosittain ja sitä voidaan myös täydentää ja tarkistaa tarvittaessa kesken vuoden, mikäli toiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia.