



ASIKKALA

**Asikkalan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2023**

## **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 esihenkilön lupaa koulutukseen. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutus on tarpeellinen ja että siihen on olemassa määrärahat.

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 Työllisyysrahasto.

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 esihenkilöiltä.

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, työsuhte- 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 2022 lopussa 365, joista vakinaisia 267 työntekijää (73,2 %). Työntekijöiden määrä vaihtelee sijaisten ja muiden määräaikaisten vaihtelun vuoksi. Suuria organisaatiomuutoksia ei vuonna 2022 ollut.

	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	235	244	258	267
Määräaikaiset	49	55	45	62
<b>Yhteensä</b>	<b>284</b>	<b>299</b>	<b>303</b>	<b>329</b>

Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvatusta- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 64,4 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 22,7 prosentin osuudella.

Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa (77,5 prosenttia) on naisia. Vakituudessa palvelussuhteessa olevista 267 henkilöstä 78,3 prosenttia on naisia. Miehiä työskentelee kunnan palveluksessa vakituisesti 21,7 prosenttia

Ikä vuosina	%-osuus 2022	%-osuus 2021
alle 30	3,7	4,7
30–39	22,5	21,7
40–49	29,2	27,1
50–59	33,3	34,8
60–64	11,2	11,2
65 ja yli	0,0	0,3
Yhteensä	100	100
Keskiarvo	47,6	47,7 vuotta
Yli 50-vuotiaita	119	121 henkilöä

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on lähellä kunta-alan keskiarvoa. Kunta-alan keski-ikä oli vuoden 2021 tilastojen (uudempia ei ollut vielä saatavilla) mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,6 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,5 vuotta. Vuonna 2022 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 46,2 vuotta.

Yli 50-vuotiaita on Asikkalan kunnan vakinaisesta henkilöstöstä noin 44,6 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2021.

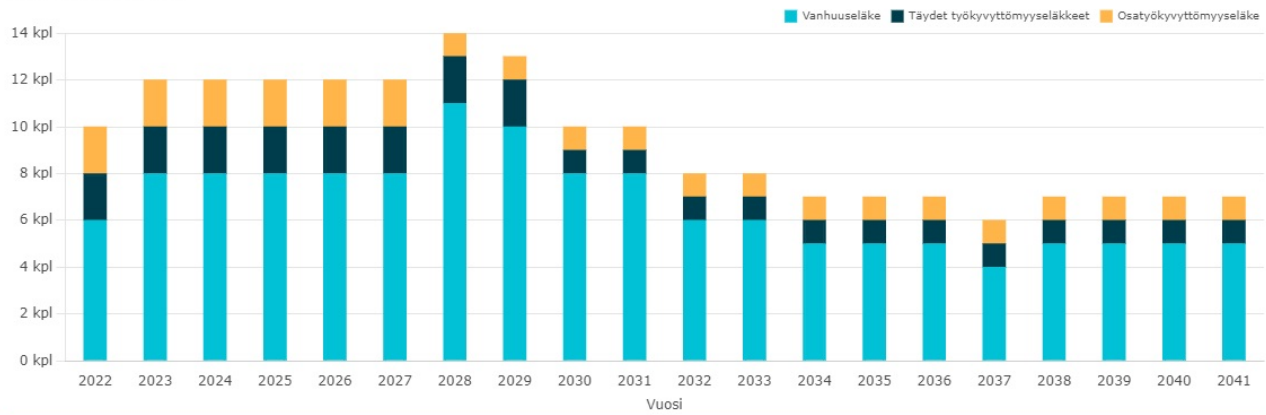
Keskiarvo	Yli 50-vuotiaita
44,6 vuotta	159

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

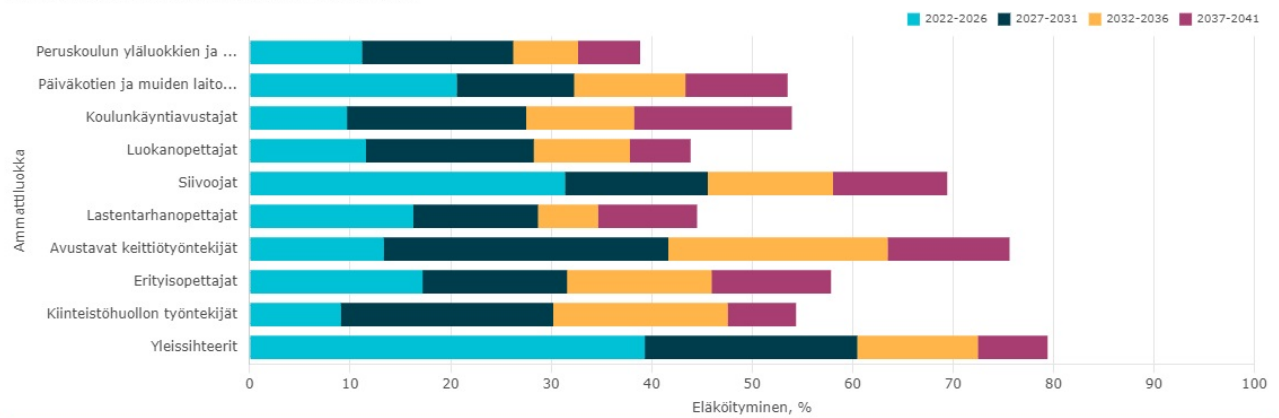
Otettaessa huomioon koko henkilöstö, on henkilöstön keski-ikä kolme vuotta matalampi verrattuna vakinaiseen henkilöstöön. Kuten kunta-alalla yleisesti, määräaikainen henkilöstö on vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa.

## Eri ikäiset työntekijät

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Vuoteen 2027 asti eläköitymisennusteen mukaan vuosittain tulee jäämään 12 työntekijää eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke ja osatyökyvyttömyyseläke yhteenlaskettuna). 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. Vuonna 2022 Tampereen yliopiston hallintotieteiden maisterivaiheen opiskelijat tekivät Asikkalan kunnalle opintoihinsa liittyvän selvitystyön, jossa annettiin erilaisia suosituksia hiljaisen tiedon siirtymisen prosesseista. Vuonna 2023 esitellyistä malleista lähdetään kehittämään Asikkalan kunnalle sopivinta mallia varmistaa erityisesti hiljaisen tiedon siirtyminen mm. eläköitymistilanteissa.

## **Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta**

Henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2022 edellisvuoteen nähden. Vakinaisten määrä kasvoi kymmenellä hengellä, joka selittyy mm. kasvatus- ja opetuspalveluissa tapahtuneiden pitkien määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamisesta. Lisäksi aliresursoituja yksiköitä vahvistettiin, kun esim. ympäristönsuojeluun rekrytoitiin ympäristönsuojelutarkastaja ympäristönsuojelusihteerin työpariksi. Vuonna 2023 henkilöstön määrän kehitystä seurataan edelleen ja työtä pyritään järjestämään 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 yli vuoden kestävien palvelussuhteiden rekrytointien kohdalla tarkastellaan tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuuksia ja arvioidaan huolellisesti vaihtoehtoisesti toimintatavat ja kyseisen tehtävän tarve sekä tulevaisuuden näkymät ennen tehtävän täyttämistä. Täyttölupaa tulee hakea kaikkiin vakituisiin ja yli vuoden mittaisiin määräaikaisiin työ- ja virkasuhteisiin. Täyttöluvan 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. Nykyisen täyttölupamenettelyn on myös havaittu tarkentavan tehtävän täyttämisen arviointia, koska luvan myöntävä viranhaltija voi helposti ja nopeasti pyytää lisätietoja ja selvityksiä lupaa hakeneelta taholta.

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 vuosittain.

### **Työaikamuodot ja muut työntekemisen järjestelyt**

Asikkalan kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, liitteen 18 mukainen työaika sekä OVTES:n mukaiset opetusalan työaikamuodot (opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika, kokonaistyöaika ja vuosityötunteihin perustuva 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 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 vuonna 2022 päivitetty varhaisen 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.

Lisäksi kunta tarjoaa erilaisia liikuntamahdollisuuksia veloittamatta työkyvyn ylläpitämiseksi, kuten sähly-, sulkapallo- ja lentopallovuoroja liikuntahallilla sekä maksuttoman kuntosalin. Kunta tarjoaa myös liikunta-, kulttuuri- ja hierontaseteleitä yli 6 kuukauden palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle. Mielen hyvinvoinnin tukemiseksi työterveyspsykologipalvelujen lisäksi on käytössä 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 kuormittavia tekijöitä.

Lisäksi kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely, jonka perusteella yksiköissä asetetaan tavoitteita erilaisten painopisteiden kehittämiseksi. Vuonna 2023 työhyvinvointikysely toteutetaan marras-joulukuussa.

## Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat 2023

Asikkalan kunnassa tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitää sitä siten, että se tukee kunnan strategiaa, 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. Neljäs vuosiluokka aloitti tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamisen alkuvuodesta 2023 ja vuosiluokan valmistuttua lähes 100 kunnan työntekijää on suorittanut tutkinnon.

Asikkalan kunnan palvelualueet ovat varanneet koulutusmäärärahat omien palvelualueidensa määrärahoihin pohjautuen oman palvelualueen koulutustarpeisiin. Esihenkilöiden yhteiset koulutukset hallinnoidaan henkilöstöpalveluiden toimesta. Helmikuussa 2023 on otettu käyttöön uusi Eduhousen koulutusympäristö, joka mahdollistaa henkilökohtaisten opintosuunnitelmien tekemisen eri tyylisiin verkko-opintoihin. Työkalua tullaan hyödyntämään osaamisen kehittämisessä ja opintojen seurannassa.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan palvelualueittain ja edelleen ammattiryhmittäin. Esihenkilöllä 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.

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 organisoinnin muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Asikkalan kunnassa suhtaudutaan 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. Vuonna 2023 päivitetään omaehtoiseen opiskeluihin liittyvä toimintaohje.



## Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2023

### Konsernipalvelut

<u>Hallintohenkilöstö</u>	Digitaidot asiakaspalvelussa, toimisto-ohjelmat, jatkuva Kela- ja Waltti-koulutus, esimiespassi, tuotekehitys
<u>Maaseutuhallinto</u>	Cap27-ohjelmakauden tuet ja toimeenpano, maksajavirastotehtävät ja tietoturva, varautumiskoulutus

### Kasvatus- ja opetuspalvelut

<u>Palvelualueen hallinto</u>	Ea-koulutus, OVTES ja KVTES, hallinnon alan koulutukset
<u>Esihenkilöt</u>	Esimiespassi, opetushallinnon tutkinto 15 op, ea-koulutus
<u>Opettajat</u>	Ea-koulutus, tunne- ja vuorovaikutustaidot, työyhteisöosaaminen, hyvinvointi, Liikkuva koulu, tukea tarvitsevat oppilaat
<u>Koulunkäynninohjaajat</u>	Ea-koulutus, tunne- ja vuorovaikutustaidot, työyhteisöosaaminen, hyvinvointi, Liikkuva koulu
<u>Varhaiskasvatuksen hallinto</u>	OVTES ja KVTES, esimiespassi
<u>Esihenkilöt</u>	EA-koulutus, OVTES ja KVTES, vaka vahvaksi (15 op) ja tukea tuen järjestäjille (5 op)
<u>Varhaiskasvatuksen opettajat</u>	Ea-koulutus, leikkiin liittyvää koulutusta, työyhteisötaidot, Geopark-koulutus, varhaiskasvatuksen lääkehoidon koulutus, O 365-koulutus, tuen tarpeet
<u>Varhaiskasvatuksen hoitajat/avustajat</u>	Ea-koulutus, leikkiin liittyvää koulutusta, sosionomin koulutus, työyhteisötaidot, O 356-koulutus

### Hyvinvointipalvelut

<u>Hyvinvointipalveluiden hallinto</u>	Ea-koulutus, KVTES, olosuhdekoulutus, te25-uudistus
<u>Liikuntapalvelut</u>	Ea-koulutus, olosuhdekoulutus, ammatillinen täydennyskoulutus
<u>Ikääntyneiden palvelut</u>	Ea-koulutus, ammatillinen täydennyskoulutus
<u>Työllisyyspalvelut</u>	Ea-koulutus, valmennustaitojen koulutus, te-akatemian koulutukset, asiakastietojärjestelmän koulutukset
<u>Nuorisopalvelut</u>	Ea-koulutus, järjestysmieskoulutuksen päivitykset
<u>Kirjastopalvelut</u>	Ea-koulutus, kirjastojen täydennyskoulutus

### **Tekniset palvelut**

<u>Esihenkilöt</u>	Työturvallisuus, ea-koulutus, työhyvinvointi, projektiosaaminen, talousosaaminen, Lean
<u>Hallintohenkilöstö</u>	Populus, projektiosaaminen, paikkatieto-ohjelmistot, työturvallisuus, Lean
<u>Tekninen henkilöstö</u>	Populus, projektiosaaminen, työturvallisuus, tarvittavat työhön tarvittavat kortit (työturvallisuus, tulityö, sähkötyöturvallisuus, ea)
<u>Varikon henkilöstö</u>	Populus, työhön tarvittavat kortit, projektiosaaminen
<u>Tukipalvelut (esihenkilöt)</u>	Työhyvinvointikortti, työturvallisuuskortti, ea-koulutus, jätekoulutus
<u>Tukipalvelut</u>	Työturvallisuuskortti, ea-koulutus, jätekoulutus. Lisäksi kiinteistöpalveluissa tulityökortti.

### **Koko kunnan esihenkilöt**

Kaikille esihenkilöille osaamistavoitteeksi on asetettu oman palvelualueensa ajankohtaisten asioiden lisäksi työkykyasioiden osaamisen vahvistaminen ja rekrytointiosaaminen. Samoin varautumisen, tietoturvan ja riskienhallinnan koulutukset ovat yleisesti esihenkilöille hyödyksi kuten myös erilaiset viestintäkoulutukset.

Vuonna 2023 esihenkilövalmennusten painopisteinä ovat työkykyasioiden osaaminen, rekrytointiprosessin hallinta ja oman esihenkilöroolin vahvistaminen ja tukeminen.

### **Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta**

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

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