



TUUSNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA
V. 2023

Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
3. Työkyvyn ylläpitäminen
4. Koulutussuunnitelma
5. Osaamisen kehittäminen
6. Koulutussuunnitelman seuranta
7. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

1. Johdanto

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä tuli voimaan 1.1.2014. Sen tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Tällä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Laki koulutuksen korvaamisesta mahdollistaa koulutuskorvauksen niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain perusteella. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Koulutussuunnitelma tulee olla laadittu ennakkoon ennen niiden koulutusten alkamista, joiden perusteella korvausta haetaan. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Yhden koulutuspäivän laskennallinen pituus on 6 tuntia, mutta koulutusta voidaan jakaa lyhyempiinkin jaksoihin, mutta ei yhtä tuntia lyhyemmäksi. Korvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Edelleen koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Työmarkkinajärjestöt ovat laatineet yhdessä yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Tuusniemen kunnan suunnitelman laatimisessa noudatetaan soveltuvin osin em. mallia. Tuusniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjana on myös kunnan henkilöstöohjelma.

Ensimmäisen kerran koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta haettiin vuoden 2016 koulutuspäiviltä. 1.1.2016 kunnan talous- ja palkkahallinto ulkoistettiin

Kuhilas Oy:n tuottamaksi palveluksi. Koulutusta oli edellisvuosiin verrattuna huomattavasti enemmän.

Vuosi	Korvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät	Koulutuskorvaus kunnalle (euroa)
2016	338	5677
2017	191	3130
2018	177	2920
2019	222	3653
2020	130	2211
2021	90	1594
2022	91	1675 (arvio)

Esimiehille ja henkilöstölle on muistutettu, että koulutuskeskeytykset on kirjattava Populus-ohjelmaan. Tiedottamista on jatkettava, koska todennäköisesti osa koulutuksista on jäänyt kirjaamatta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2022 joulukuussa oli 131 henkilöä (vuonna 2021 123 henkilöä). Määräaikaisia ja sijaisia oli 48 henkilöä (vuonna 2021 50 henkilöä). Vuoden 2022 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 8 vakinaista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle jäi 7 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö.

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt päivityksen Tuusniemen kuntastrategian vuosille 2022 - 2026 (Kvalt 2.5.2022 § 23). Siinä on linjattu, että kunta toteuttaa osallistavaa ja motivoivaa, pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa, jolla varmistetaan toimintaan sitoutunut ja pätevä henkilöstö. Henkilöstöpolitiikassa otetaan huomioon toimintaympäristön muutokset optimoimalla kunnan henkilöstöresursseja vastaamaan kulloistakin tarvetta.

Vuosittain laadittavan henkilöstökertomuksen sekä säännöllisesti toteutettavien henkilöstökyselyiden avulla seuraamme henkilöstöön liittyvien keskeisten avainlukujen toteutumista ja kehittymistä. Tuusniemen kunta panostaa henkilöstön kehittymiseen ja henkilöstön hyvien työskentelyedellytysten turvaamiseen.

Henkilöstön otamme mukaan vahvasti strategian toteuttamiseen. Tavoitteenamme on edistää henkilöstön aloitteellisuutta ja osallistamista.

Vuoden 2022 lopussa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,9 vuotta ja vuoden 2021 lopussa 49,8 vuotta. Koko kunta-alalla koko maassa henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 45,5 vuotta.

Tarkemmat tiedot ilmenevät kunkin vuoden tilinpäätöksen liitteenä olevasta henkilöstökertomuksesta.

Eräillä aloilla käydään voimakasta kilpailua osaavasta henkilöstöstä. Myönteinen työnantajakuva, onnistunut rekrytointi ja perehdytys työtehtäviin ovat entistä tärkeämpiä. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä, oman työn edelleen kehittämisestä ja työhyvinvoinnin luomisesta.

Rekrytoinnissa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua, joka yhdenmukaistaa rekrytointiprosesseja ja mahdollistaa hakuilmoitusten ja -lomakkeiden julkaisemisen verkossa sekä hakemuksien sähköisen käsittelyn. Rekrytoinneissa huomioidaan aina mahdollisuuksien mukaan myös kunnan olemassa olevan henkilöstön uudelleen sijoittaminen.

Vakinaiset ja määräaikaiset virat ja työsuhteet määritellään talousarviolaadinnan yhteydessä. Määräaikaisten palvelussuhteiden käytön perusteena on sijaisuus, kesätyöntekijä ja työllistäminen tai projektiluonteinen tehtävä. Osa-aikaisen työn tekemiseen suhtaudutaan periaatteessa myönteisesti eri ikäisten työntekijöiden kohdalla. Työelämän ja yksityiselämän tasapainottaminen huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023. Niille siirtyi kunnista vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä. Tuusniemen kunnasta Pohjois-Savon hyvinvointialueelle ja sille palveluja tuottavaan in-houseyhtiö Servica Oy:n palvelukseen siirtyi yhteensä 85 työntekijää. Kuntaan jäi 86 työntekijää.

Vuonna 2023 henkilöstöhallinnon toiminnassa painottuu tyhy-toiminnan uudistaminen aiempaa pienemmässä henkilöstöorganisaatiossa. Vuosittaisen työhyvinvointikyselyn lisäksi henkilöstölle tehdään vuoden 2023 alussa kysely tyhy-toiminnan kehittämistä.

Tuusniemen kunnan ICT-palvelujen tuottajana aloittaa 1.6.2023 Kuntien Tiera Oy. Palvelujen siirtoprojekti Istekki Oy:ta Kuntien Tiera Oy:lle käynnistyi vuonna 2022. Siirto tulee vaikuttamaan kunnan jokaiseen työntekijään. Henkilöstölle järjestetään muutokseen liittyvää ICT-koulutusta.

Pohjois-Savon hyvinvointialueen toiminnan käynnistyminen aiheutti muutoksia työnjakoon kunnan organisaatiossa. Esimerkiksi aiemmin sosiaalitoimen hoitama palkkatukityöllistäminen siirtyi keskushallintoon. Uudet työtehtävät ja lähivuosina tuleva TE-hallinnon uudistus lisäävät tarvetta vahvistaa henkilöstön ammattiosaamista myös työllistämisasiassa.

3. Työkyvyn ylläpitäminen

Työntekijöiden työkykyä tuetaan mm. henkilöstöohjelmalla ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttamisella. Tuusniemen kunnassa painopistealueita ovat olleet mm. ehkäiseminen varhaisella tuella, tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentäminen, muutosvaiheiden tukeminen ja laaja-alainen työhyvinvoinnin edistäminen sekä yleisesti ottaen sairauspoissaolojen vähentäminen. Tavoitteena on työkyvyn selvittäminen, tukeminen ja seuranta sekä ylläpitäminen työuran kaikissa vaiheissa. Tällöin otetaan huomioon osatyökykyisten työllistäminen ja joustavat työaikajärjestelyt (etätyö, osa-aikatyö); samoin työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet sekä työttömyysuhan alaiset.

Tuusniemen kunnassa on käytössä Aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamalli. Aktiivinen puuttuminen mahdollistuu, kun työntekijät ottavat omakohtaisen vastuun työkyvystään ja esimiehellä on tietoa sekä rohkeutta osallistua ongelmatilanteiden selvittämiseen. Aktiivisen puuttumisen tilanteessa osapuolia ovat mm. organisaation johto, esimiehet, työntekijät, työterveyshuolto, työsuojelupäällikkö, eri työntekijäryhmät, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Työhyvinvoinnin keskeisiä elementtejä Tuusniemen kunnassa ovat työn henkiset ja fyysiset puitteet sekä osaamisen kehittäminen ja työntekijöiden omatoimisuus. Korjaavasta toiminnasta pyritään siirtymään ehkäisevään toimintaan. Tarkemmat erittelyt löytyvät Tuusniemen kunnan henkilöstöohjelmasta.

4. Koulutussuunnitelma

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu toimialan ja työyksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Tällöin huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa. Muuttuvat työtehtävät aiheuttavat osaamisen kehittämisen tarpeita. Pääpaino on vakinaisen henkilöstön koulutuksessa; määräaikaisten koulutukseen kiinnitetään huomiota resurssien puitteissa. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain tammi-helmikuussa toimialoittain koko henkilöstöä varten, huomioiden toimialan henkilöstömäärä ja -rakenne ja todellinen koulutustarve. Suunnitelmissa ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden koulutusta. Periaatteena on henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet.

Työhön liittyvän omaehtoisen ja työn ohessa suoritettavan koulutuksen tukemista on linjattu henkilöstöohjelmassa.

5. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen perustuu paitsi strategiaan ja kunnan suunnitelmiin myös talousarvioon, kehityskeskusteluihin ja yleensä osaamistarpeiden tunnistamiseen. Suurin osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön ja toimintaympäristön muutoksista. Koulutussuunnitelman lisäksi merkittäviä osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm. perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työnohjaus, tyky-toiminta ja erilaiset kehittämishankkeet.

Kehityskeskustelu on osa johtamisjärjestelmää ja sen avulla yritetään varmistaa tavoitteiden toteutuminen. Esimiehet käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Keskustelujen tarkoituksena sopia työn tavoitteista, arvioida sen tuloksia ja tukea osaamisen kehittymistä.

Tärkeää on myös uusiin työtapoihin, koneisiin ja laitteisiin tai ohjelmistoihin liittyvä käyttäjäkoulutus, mikä myös oikeuttaa koulutuskorvaukseen. Myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tähtäävä koulutus, esim. työssä tarvittavien lupien suorittaminen, oikeuttaa koulutuskorvaukseen. Sen sijaan koulutuskorvauksen ulkopuolelle jää ammattiyhdistys- tai työsuojeluvaltuutetun koulutus, vapaa-ajalla käytävä koulutus sekä vesopäivät.

Henkilöstölle järjestetään ensiaputaitojen päivityskoulutusta sekä tarvittaessa myös peruskoulutusta.

Johtoryhmän jäsenet osallistuvat poikkeusoloihin ja kunnan valmiussuunnitteluun perehdyttävään koulutukseen.

6. Koulutussuunnitelman seuranta

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään Yhty-toimikunnassa vuosittain, jonka jälkeen se tulee kunnanhallituksen esittelyyn. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista tarvittaessa vuoden aikana. Myös tilinpäätöksen henkilöstökertomuksessa raportoidaan koulutussuunnitelman toteutumista.

Koulutuspäätökset tehdään työntekijäkohtaisesti määrärahojen puitteissa. Päätöksen tekee esimies. Koulutushakemukset tulee tehdä etukäteen palkkahallinnon järjestelmän sähköisille lomakkeille myös osan päivää kestävästä koulutuksista.

7. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

Toimiala	Keskushallinto
Esimies	hallintojohtaja
Päiväys	24.1.2023

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

- Keskushallinnon henkilöstön osaaminen yleisellä tasolla arvioituna on hyvä. Ammatillinen osaaminen pidetään ajan tasalla (mm. ohjelmistopäivitykset, uusi lainsäädäntö, ICT jne).
- Toimialan muutokset tulevat suurelta osin valtakunnallisesta lainsäädännön muuttumisesta, mutta myös omasta organisaatiosta. Tällöin on tarvetta kiinnittää huomiota työhyvinvointiin, muutoksen johtamiseen ja työyhteisötaitoihin.
- Koulutuspäivien kokonaismäärässä ei tapahdu oleellista muuttumista aiempiin vuosiin verrattuna.
- Kunnan ICT-palvelutuottajan vaihtuminen edellyttää koko henkilöstön ICT-koulutusta.

Ateriapalvelu

- Ateriapalvelun henkilökunta on hyvin koulutettua ja ammattitaitoista.
- Catering-alan koulutukset on pääsääntöisesti hankittu oppisopimuskoulutuksilla.
- Ammattitaitoa pidetään yllä päivittämällä tietopuolista osaamista eri tahojen järjestämillä koulutuksilla ja omaehtoisesti, mm. Savon ammattiopiston järjestämillä päiväkoulutuksilla. Koronapandemian mahdollisesti jatkuessa koulutuksiin ja palavereihin osallistutaan myös webinaarien tai Teamsin kautta.
- Ravitsemispäällikkö osallistuu tietosuoja- ja ohjelmistokäyttäjäkoulutuksiin sekä Sansian koulutuksiin ja ruokapalvelupalavereihin.
- Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua koko henkilökunnalle tarkoitettuihin käyttäjäkoulutuksiin ja sisäisiin henkilöstökoulutuksiin.
- Laitevalmistajien järjestämiin käyttäjäkoulutuksiin ja Jamix –tuotannonohjausjärjestelmän jatkokoulutuksiin osallistuvat kaikki työntekijät.
- Paloturvallisuus- ja ensiapukoulutuksiin osallistuvat kaikki työntekijät tarpeen mukaan.
- Kehityskeskustelut pidetään syksyllä 2023, joiden perusteella esimies kartoittaa mahdolliset koulutustarpeet.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
a) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Paino on paitsi ammatillisessa kehittämisessä ja osaamisen varmistamisessa mutta myös työyhteisön jaksamiseen kiinnitetään huomiota muutostilanteessa.			
b) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Kouluttaja	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2023
Kunnan koko henkilöstö	Kuntien Tiera Oy:n ICT-palvelut haltuun ja hyödyksi työssä	Kuntien Tiera Oy	2023
	Uudet ohjelmat ja järjestelmät	Eri kouluttajia	2023
Tietosuojavastaava	Tietosuojavastaavan osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Tietosuojavastaava	2023
Kunnan uusi henkilöstö koulutustarpeen mukaan	EU:n tietosuoja-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava	2023
Kunnan henkilöstö koulutustarpeen mukaan	Ensiapukoulutus/ Päivityskoulutus tai peruskoulutus	Järviseudun Työterveys/ Eri kouluttajia	2023
Esimiehet	Esimiestyön kehittäminen	Eri kouluttajia	2023
Johtoryhmä	Poikkeusolot ja kunnan valmiussuunnittelu	Pelastusopisto ja muut koulutuksen järjestäjät	2023
Toimistohenkilöstö ja muut käyttäjät	Mahdolliset ohjelmien muutokset, osaamisen vahvistaminen (esim. Populus)	Toimittajien koulutus, Kuntien Tiera Oy, Monetra Pohjois-Savo Oy	2023
Toimielinten esityslistojen esittelijät ja muut valmisteluun ja täytäntöönpanoon osallistuvat	Sähköisen asianhallintajärjestelmän tehokas hyödyntäminen	Innofactor Oy	2023
		Eri koulutuksenjärjestäjät	2023

Arkistosihteeri ja toimistosihteeri	Arkistoalan ajankohtaiskoulutus	FCG ja muut kouluttajat	2023
Laskujen hyväksyjät hallintokunnissa	ALV-koulutus	FCG: Kunnan kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä	2023
Toimistosihteerit Hallintojohtaja	Taloushallinnon ja – suunnittelun osaamisen varmistaminen	FCG: Kirjanpitäjien neuvottelupäivä	2023
	Muu taloushallinnon ajankohtaiskoulutus	KVTES- ja OVTES-päivät	2023
Toimistosihteerit, esimiehet	Työ- ja virkaehtosopimusten hallinta	KEVA:n eläkekoulutuspäivät	2023
		Ennakkoperintäpäivä	2023
		Eri koulutuksen järjestäjät	2023
	Muu palkkahallinnon ajankohtaiskoulutus	Johtamisen ajankohtaisiin asioihin liittyvä koulutus	2023
Kunnanjohtaja	Muutokset kunta-alan lainsäädännössä yms.	AVI, Pelastusopisto	2023
	Maanpuolustuskurssit, Ennakkovalmius	Aluekoulutus	2023
Kunnanjohtaja Hallintojohtaja Toimistosihteerit	Kuntien verorahoitus- ja valtionosuuspäivä	TE-toimisto ja muut koulutuksen järjestäjät	2023
	Työllistäminen ja hallinto	Ohjelmistokäyttäjäkoulutukset ja kunnan järjestämä koulutus	2023
Ravitsemispäällikkö	ICT-osaaminen ja tietosuoja	Sansia Oy	2023
Ravitsemispäällikkö	Hankintaosaaminen	Työfysioterapeutti ja Savon ammattiopisto	2023
Ateriapalvelun henkilöstö	Ergonomiakoulutuksiin ja Ruonan laatukoulutus	Eri kouluttajia	2023

	Oman toimialan ammattitaitoa edistävät koulutukset (esimerkiksi ravitsemus, ruokahuolto, hygienia). Tarvittaessa myös paloturvallisuus- ja ensiapukoulutukset.	Eri kouluttajia	2023
	Laitevalmistajien koulutukset, esimerkiksi Jamix	Laitevalmistajat	2023
	Koko henkilöstölle tarkoitetut käyttäjäkoulutukset ja sisäiset henkilöstökoulutukset	Eri kouluttajia	2023

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2022

Kunnanjohtajan koulutukset 3 pv, hallintojohtajan koulutukset 2 pv, toimistosihteerien koulutukset yhteensä 12 päivää, arkistosihteerin koulutukset 1 päivää ja ateriapalvelun koulutukset yhteensä 9,5 päivää.

Toimiala	Sivistystoimi
Esimies	lukion ja yhtenäiskoulun rehtori
Päiväys	24.1.2023

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Sivistystoimessa yhteiskunnalliset muutokset ja uudistuva normisto edellyttävät työvoiman jatkuvaa kouluttautumista.

Henkilöstö on osaavaa ja tehtäviinsä hyvin koulutettua.

Henkilöstö kouluttautuu myös toiminnallisten opetusmenetelmien käyttöön. Koulutuksissa hyödynnetään koulutusverkostoja ja erilaisia hankkeita.

Sivistystoimen henkilöstön voidaan olettaa jatkuvasti päivittävän osaamistaan. Henkilöstölle annetaan mahdollisuus osallistua ammattitaitoa lisäävään ja ylläpitävään koulutukseen.

Koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä otetaan huomioon myös sen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
c) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
<p>varhaiskasvatus: Henkilökunnan koulutustason kehittäminen ja ylläpito. esiopetus: ICT-koulutusta ja toiminnallisen esiopetuksen koulutuksia. perusopetus: ICT-koulutusta ja toiminnalliseen opetukseen liittyvää koulutusta. lukiokoulutus: ICT-koulutusta, opetussuunnitelman valmistelutyöhön liittyvää koulutusta. vapaa-aika: Ohjelmistokoulutusta, hyvinvointityön koulutusta, vapaa-aika- ja nuorisotoimen kehittäminen, etsivän nuorisotyön koulutukset. Sivistystoimen henkilöstöä osallistuu tarvittavin osin kouluhallinto-ohjelma Visman käyttöön ja kehittämiseen liittyviin koulutuksiin, oppilashuollon kehittämiseen sekä toiminnallisten opetusmenetelmien kehittämiseen ja ylläpitoon liittyviin koulutuksiin. Henkilöstö osallistuu myös sivistystoimen eri hankkeisiin liittyviin koulutuksiin sekä kunnan keskushallinnon järjestämiin sisäisiin koulutuksiin.</p>			
d) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2023
a) varhaiskasvatus	Ammattitaitoa kehittävää ja ylläpitävää koulutusta	täydennyskoulutuksia , sisäiset koulutukset	6 pv v.2023
b) esiopetus	toiminnallisen esiopetuksen kehittäminen, TVT-taidot k-avustaminen (1)	AVI:n ja Opetushallituksen järjestämiä koulutuksia, sisäisiä koulutuksia	3 pv v. 2023
c) koulunkäynnin ohjaajat	TVT-taidot, haastavat tilanteet opetuspäivän aikana	Kuopion kaupungin vuosittain järjestämät koulutuspäivät kouluavustajille, AVI:n ja Opetushallituksen koulutukset, sisäiset koulutukset	2 pv v. 2023
d) perusopetus	TVT-taidot, OPS, Tiimityöskentely	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	25 pv. v. 2023
e) lukiokoulutus	TVT-taidot, OPS	ITK-seminaari, muut 1-3 pvn kurssit mm. AVI ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	15 pv. v. 2023

f) vapaa-aika	- nuorisotyö	alueelliset nuorisotyöpäivät, Avin koulutuksia	4 pv. v. 2023
	- etsivä nuorisotyö	alueelliset etsivän nuorisotyön päivät, koulutuksia hankkeen puitteissa	4 pv. v. 2023
	- museo/kulttuurityö	kulttuuri/museotyön koulutus	1 pv. v. 2023
	- luontoliikunta ja -reitistöt	liikuntatoimen ajankohtaiskoulutus	2 pv. v. 2023
	-hyvinvointityökoulutus	hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä koulutuksia	2 pv. v. 2023

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2022

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutukset 9,5 pv

Esikoulun ja 1-6 luokkien henkilöstön koulutukset 8 pv

7-9 luokkien henkilöstö 4 pv, lukion opettajat 0 pv

Rehtori 0 pv, apulaisrehtori 1 pv, opinto-ohjaaja 0 pv, koulusihteeri 3 pv ja toimistos sihteeri 6 pv

Etsivän nuorisotyön ja nuorisotyön henkilöstö 0 pv

Toimiala	Sosiaalitoimi
Esimies	
Päiväys	

1. Toteutuneet koulutukset vuonna 2022

Sosiaalijohtaja: 0 pv

Toimistosihteerit: 1,5 pv

Sosiaalityöntekijät:

- aikuissosiaalityö 2 pv
- lapsiperhepalvelut 0 pv

Sosiaaliohjaaja /perhetyöntekijä: 0 pv

Toimintakeskus:

- johtava ohjaaja 1 pv
- palveluohjaajat 1 pv
- ohjaajat 1 pv

Vanhuspalvelut:

- vanhustyön johtaja 0 pv
- palveluohjaaja 0 pv
- sairaanhoitajat 3 pv
- lähihoitajat ja kodinhoitajat 50 pv
- laitoshuoltajat, hoitoapulainen 2 pv

Toimiala	Tekninen toimi
Esimies	vs. tekninen johtaja
Päiväys	20.1.2023

1. Yleinen arvio koko toimialan henkilöstön osaamisesta ja arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä (esim. toimialalla tulevat muutokset, jotka edellyttävät koulutusta kuten töiden uudelleenjärjestely, uusi palvelu, kone, laite, tietojärjestelmä tms.)

Teknisessä toimessa henkilöstön (tsto + rak.tston miehet) osaamistaso on erittäin hyvä ja monipuolinen, joten koulutustarpeet kohdistuvat lähinnä lainsäädäntömuutoksiin ja suorittavan portaan osalta erinäisiin ”korttikoulutuksiin”.

Siistijöiden siivoustyömenetelmiä tulee kehittää edelleen → vaatii koulutusta (siivousmenetelmät, pinnat, vedetön siivous, lian arviointi, annostelut ym.) Uusin siivousmenetelmä, twister-laikalla tehtävä lattianhoito säästää aikaa ja vähentää pesuaineiden menekkiä.

Koulutuspäiviä on vuosittain suunnilleen saman verran.

Teknisessä toimessa on otettu käyttöön uusia sähköisiä ohjelmia kuten Lupapiste.fi-palvelu, joka mahdollistaa sähköiset rakennuslupahakemukset.

Kunnassa on siirrytty uudenaikaiseen asiakirjahallintaan ottamalla käyttöön Dynasty, asiakirjanhallinta-ohjelmisto. Uusi ohjelmisto vaatii edelleen henkilöstön koulutusta.

Vesihuoltolaitoksen puolella on otettukäyttöön verkkotietojen digitalisointipalvelu. Uusi ohjelmisto vaatii koulutusta vesilaitoksen hoitajalle sekä myös päivystäjille. Ohjelmaan on syötetty pikkuhiljaa verkostotietoja ja samalla on saatu koulutusta ohjelmiston toimittajalta.

2. Koulutussuunnitelma, työntekijät ammattiryhmittäin ja aihealueittain *)			
e) Yleiskuvaus työntekijöiden osaamisen kehittämisestä (miten työntekijöiden ammatillista osaamista kehitetään)			
Työntekijöiden osaaminen on pääosin erinomaista, joten koulutus keskittyy pääasiassa lainsäädännön muutosten aiheuttamaan koulutustarpeeseen sekä työtehtävissä vaadittaviin pätevyyksiin ("työkortit"). Siistijöiden osalta työmenetelmien kehittäminen vaatii lisäkoulutusta.			
f) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2023
Rakennusvalvonta	3 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syksy 2023
Yksityistieasiat	2 pv	tieavustukset/lainsäädäntö	kevät/syksy 2023
Ympäristönsuojelu	3 pv	lainsäädäntömuutokset	kevät/syksy2023
Kaavoitus (kaavoituksen ja rakennusvalvonnan ajankohtaispäivät)	3 pv	maankäytön suunnittelu	2023
Vesihuolto	6 pv	vesihuolto/hulevesiasi-at	2023
Kiinteistöhuolto	10 pv	siistijöiden siivoustyömenetelmien kehittäminen	2023
Tekninen henkilöstö	4 pv 10 pv 3 pv	Työturvallisuuskortti EA-1 Tieturva 1	2023 2023 2023
Teknisen toimen henkilöstö (rak.tark, toimistosihiteerit, tekn.johtaja	2 pv	Lupapiste.fi-palvelu	2023
Tekninen toimi toimistosihiteerit / esimies	1 pv	Dynasty koulutus	2023

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2022

Laitoshuoltajat ja siistijät 3 pv, kiinteistöhoitajat 6 pv, kunnallistekninen työntekijä 0 pv, toimistosihiteerit 0 pv, laitosmies 0 pv, rakennustarkastaja 2 pv ja tekninen johtaja 0 pv. Oppisopimuskoulutus, palkallinen 5 pv.

