

JUUPAJOEN KUNTA
HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2023–2024

HYVÄKSYTTY xx.xx.2023

VOIMAAN 1.1.2023

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 3 |
| 2 HENKILÖSTÖPOLITIIKAN YLEISET TAVOITTEET JA PERIAATTEET | 4 |
| 2.1 Juupajoen kunta työnantajana | 4 |
| 2.2 Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö | 5 |
| 2.2.1 Virkasuhde / työsuhde | 5 |
| 2.2.2 Vakainainen / määräaikainen | 5 |
| 2.2.3 Koeaika | 6 |
| 2.2.4 Osa-aikatyö | 6 |
| 2.2.5 Täyttölupa | 6 |
| 2.3 Perhevapaat ja niiden käyttö | 6 |
| 2.4 Osaamisen kehittämisen periaatteet ja menetelmät | 7 |
| 2.4.1 Rekrytointi | 7 |
| 2.4.2 Perehdyttäminen | 8 |
| 2.4.3 Mentorointi | 8 |
| 2.4.4 Ammatillinen henkilöstökoulutus | 8 |
| 2.4.5 Täydennyskoulutus | 9 |
| 2.4.6 Uudelleen koulutus | 10 |
| 2.4.7 Jatkokoulutus | 10 |
| 2.4.8 Oppisopimuskoulutus | 10 |
| 2.5 Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat käytännöt | 10 |
| 3 KUNNAN HENKILÖSTÖ | 11 |
| 3.1 Henkilöstön nykytila | 11 |
| 3.2 Henkilöstö ikäryhmittäin ja eläköitymisennuste | 12 |
| 3.3 Tulevien vuosien henkilöstöstrategiset painopisteet | 13 |
| 3.4 Vastuualueiden keskeiset toiminnalliset muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstösuunnitteluun ja koulutustarpeisiin | 13 |
| 3.4.1 Hallinto | 13 |
| 3.4.2 Hyvinvointipalvelut | 14 |
| 3.4.3 Tekninen toimi | 15 |
| 4 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA | 15 |

1 JOHDANTO

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinnasta säädetään taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetussa laissa (1136/2013) sekä laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007). Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa velvoittaa kunnat laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, josta tulee ilmetä ainakin seuraavat seikat:

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Laeilla pyritään kannustamaan työnantajia organisaation toiminnan tarpeita tukevan osaamisen kehittämiseen, muutostilanteisiin varautumiseen sekä edistämään työurien pidentymistä. Olennaista laeissa on pyrkimys osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen, jossa laaditaan arvio henkilöstön tämänhetkisestä osaamisesta, tunnistetaan osaamisen uudet vaatimukset ja tämän analyysin perusteella harkitaan ja valitaan osaamisen kehittämistoimet.

Nopeasti muuttuva ja kehittyvä työelämä ja uudet haasteet koskevat yhtä lailla myös kuntia ja kuntien henkilöstöä. Työntekijöiltä vaaditaan uusien työskentelytapojen ja taitojen omaksumista. Osaamisvaatimusten lisääntyminen asettaa uusia haasteita myös johtamiselle. Uudistusten ja muutosten keskellä on tarpeen pohtia, mitä johtamisen ja toiminnan kehittämällä viime kädessä tavoitellaan. Riitta Viiala (2005) on määritellyt *osaamisen johtamisen* kuntaympäristössä tavalla, jota halutaan olla tukemassa myös tällä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla:

”Osaamisen johtaminen on suunnitelmallista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata kunnan tai kuntayhtymän tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa.”

Juupajoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu lain edellyttämällä tavalla. Suunnitelman toisessa luvussa luodaan katsaus Juupajoen kunnan henkilöstöpolitiikan yleisiin tavoitteisiin ja periaatteisiin. Kolmannessa luvussa tarkastellaan henkilöstön nykyistä rakennetta,

henkilöstön eläköitymisennustetta vuosina 2021–2026 sekä tulevien vuosien henkilöstöpolitiikan painopisteitä tämänhetkisen tiedon valossa. Luku sisältää myös vastuualuekohtaiset tarkastelut. Viimeisessä luvussa linjataan tämän suunnitelman toteuttamiseen ja seurantaan liittyviä käytäntöjä.

2 HENKILÖSTÖPOLITIIKAN YLEISET TAVOITTEET JA PERIAATTEET

2.1 Juupajoen kunta työnantajana

Juupajoki on pieni mutta hyvin elinvoimainen kunta koillisella Pirkanmaalla. Väestörekisterikeskuksen ennakkotietojen mukaan vuoden 2022 lopussa asukkaita kunnassa oli 1 768. Toimivat peruspalvelut sijaitsevat lähellä kuntalaisia, ja palveluihin lukeutuvat muun muassa oma terveysasema, kaksi peruskoulua, päiväkotiki sekä Juupakodin tehostetun palveluasumisen yksikkö. Erityispalvelut ja laajempaa väestöpohjaa vaativat palvelut hankintaan kuntalaisille lähikunnista, muun muassa Mänttä-Vilppulasta, Ruovedeltä, Orivedeltä, Jämsästä sekä Tampereelta.

Juupajoki on uudistuva ja ennakkoluuloton kunta. Kunnan palveluja tuotetaan hyvin monipuolisesti hyödyntäen laajasti lähialueen yksityisiä yrityksiä. Vuoden 2023 alusta alkaen Juupajoen sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuu siirtyi Pirkanmaan hyvinvointialueelle.

Juupajoen kunnan ympäristöterveyspalvelut puolestaan hoidetaan osana vuoden 2015 alussa aloittanutta Tampereen ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueetta, jonka isäntäkuntana toimii Tampere. Sote-palvelujen lisäksi on uudistettu myös kouluverkkoa ja siten organisoitu esi- ja perusopetusta uudelleen.

Lukuvuoden 2019 alusta alkaen Kirkonkylän koulu on toiminut pienten lasten kouluna, jossa on luokat 0–2 ja koulukeskuksessa on luokat 3–9.

Juupajoen kunnan oma organisaatio on kevyt ja virtaviivainen. Erityisesti hallinto on supistettu minimitasolle. Ohut organisaatio ja henkilöstön vähäisyys ovat kunnan palvelujen järjestämisen näkökulmasta myös riskitekijöitä. Toimivia sijaisuuksia on vaikea järjestää ja vaarallisia työyhdistelmiä syntyy väistämättä. Henkilökunnalta vaaditaan laajaa osaamista, joustavuutta toimia oman osaamisalueensa ulkopuolella ja sopeutumiskykyä muuttuviin tilanteisiin. Hallinnon osalta on haastavaa järjestää asianmukaisia sijaisuuksia ja osa henkilöstöstä joutuu toimimaan huomattavissa työpaineissa. Pienessä kunnassa myös vastuualuejohtajien tehtäväkokonaisuudet ovat hyvin laajoja ja kuntien alati lisääntyvät tehtävät sekä vastuut pusertavatkin työntekijät ahtaalle. Delegointimahdollisuuksia ei juuri ole, ja pienessä organisaatiossa jokainen työntekijä on kriittinen tekijä; onnistunut rekrytointi ja henkilöstön pysyvyys ovat avaintekijöitä työssä jaksamisen ja onnistumisen kannalta.

Joka tapauksessa Juupajoen kunnan mainetta työnantajana voidaan kuvailla hyväksi, sillä kunnan henkilöstö on varsin pysyvää ja kunnan avoimiin työpaikkoihin on saatu päteviä hakijoita. Kunnan henkilöstöpolitiikan yleisenä periaatteena on kattaa yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämismahdollisuudet koskemaan kunnan kaikkia työntekijöitä. Osaamisen

kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Juupajoen kunnan tahtotilana on olla työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää niin omat kuin työnantajansa asettamat tavoitteet ja kehittää osaamistaan niin omia urasuunnitelmiaan kuin kunnan tuottamien palveluiden parantamista tukevalla tavalla. Johtamisessa pyritään huomioimaan mahdollisimman kattavasti eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja kehittämiskohteet työssä tarvittavissa taidoissa.

2.2 Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö

Juupajoen kunnalla on käytössä erilaisia työsuhdemuotoja työtehtävistä riippuen.

2.2.1 Virkasuhde / työsuhde

Henkilöstö on kunnan palveluksessa joko virkasuhteessa tai työsuhteessa. Virkasuhdetta käytetään tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa. Tehtävä sisältää julkisen vallan käyttöä, jos tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa perusteella yksipuolisesti päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta. Ominaista on, että julkisen vallan käyttöön liittyviin päätöksiin liitetään muutoksenhakuohjeet. Lisäksi julkisen vallan käyttöä on toimiminen toimielimen esittelijänä tai vastuullisena valmistelijana. Viran perustamisesta säädetään kuntalaissa. Juupajoella viran perustamisesta päättää hallintosäännön mukaan kunnanhallitus.

Vuoden 2022 lopussa kunnan palveluksessa oli yhteensä 27 virkasuhteista henkilöä, joista 25 vakinaisia. Hallinnossa virkasuhteisia oli kaksi henkilöä, hyvinvointipalveluissa 24 henkilöä ja teknisessä toimessa yksi henkilö. Naisia virkasuhteisista henkilöistä oli 21 ja miehiä 6.

Vakinaisia, kuukausipalkkaisia työsuhteisia tehtäviä varten asetetaan toimia erillisellä toimielimen päätöksellä. Tuntipalkkaisia työsuhteita Juupajoen kunnalla ei ole lainkaan.

2.2.2 Vakainainen / määräaikainen

Lähtökohtaisesti työntekijät otetaan toistaiseksi voimassa olevaan (vakinaiseen) palvelussuhteeseen. Määräaikaista palvelussuhdetta käytetään ainoastaan silloin, kun siihen on olemassa perusteltu syy (työsopimuslaki 55/2001 § 3 ja kunnallinen viranhaltijalaki 304/2003 § 3) tai kun määräaikaisuus perustuu viranhaltijan/työntekijän omaan pyyntöön.

Määräaikaisuuden peruste tulee aina kirjata työsopimukseen tai virkamääräyskirjaan. Määräaikaisuuden perusteltu syy voi olla esimerkiksi sijaisuus, opintoihin liittyvät harjoittelujaksot tai oppisopimus, projektiluonteinen tehtävä, kausiluonteinen työ tai ulkopuolinen rahoitus silloin, kun on kysymys palkkatuesta.

Juupajoen kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 10 määräaikaista työntekijää, joista naisia 9 ja miehiä 1.

2.2.3 Koeaika

Koeaikaa käytetään uusrekrytoinneissa aina lain sallimissa rajoissa (TSL 1 luku 4 § ja KVhL 1 luku 8 §).

2.2.4 Osa-aikatyö

Osa-aikaisia palvelussuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa kokoaikaiselle työn teettämiselle ei ole tarvetta. Osa-aikatyöjärjestelyistä voidaan sopia myös työntekijän aloitteesta. Osa-aikatyöjärjestelyissä ei saa tehdä sellaisia yksityiskohtaisia työaikasitoumuksia, jotka rajoittavat työnantajan työajohto-oikeutta.

Juupajoen kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 15 osa-aikaista työntekijää joista 14 naisia ja 1 mies. Heidän osa-aikaisuutensa vaihtelivat 36,6- prosenttisesta työajasta 91,6- prosenttiseen.

Osa-aikatyöjärjestelyitä suositetaan erityisesti tapauksissa, joissa järjestelyllä edesautetaan ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisesta ja työuran pidentämistä (esim. osa-aikaeläkepäätöksen saaneet).

Tilanteissa, joissa kunta tarvitsee lisää työvoimaa, on työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain mukaan työtä tarjottava ensin osa-aikaisille työntekijöille ja viranhaltijoille (TSL 2 luku § 5 ja KVhL 5 luku § 22).

Päätöksen osa-aikatyöhön siirtymisestä tekee se, jolla on oikeus kyseisen vakanssin täyttämiseen. Peruseriaate on, että se, joka ottaa, myös osa-aikaistaa, lomauttaa ja erottaa.

2.2.5 Täyttölupa

Kaikkien avoimeksi tulevien virkojen, toimien ja yli kahden kuukauden pituisten sijaisuuksien täyttämiseen tulee saada lupa kunnanhallitukselta. Täyttölupaa ei vaadita silloin, kun palkataan työllistettyjä, vuorotteluvapaan sijaisia, määräajaksi otettavia tuntiopettajia tai kausityöntekijöitä.

2.3 Perhevapaat ja niiden käyttö

Perhevapaalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä

- jää äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle
- jää hoitovapaalle
- jää osittaiselle hoitovapaalle
- jää tilapäiselle hoitovapaalle
- on poissa pakottavista perhesyistä
- jää määräaikaisesti pois perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Lähde: Työsuojelu.fi (2021). Perhevapaat. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat>. Viitattu 2.3.2021.

Tasa-arvolain 6 § velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa myös helpottamalla työntekijän työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioiden. Työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota työjärjestelyihin.

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla todetaan:

“Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa motivaatioon ja työhyvinvointiin. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajalla on velvollisuus ennakkoluulottomasti pyrkiä siihen, että työntekijät voivat tasavertaisesti toteuttaa vanhemmuuttaan. Tämä voi joskus vaatia yksilökohtaisia ratkaisuja, kuten erityisten vuorojen järjestämistä yksinhuoltajille tai muita työaikajärjestelyjä. Myös isät ovat oikeutettuja hoitamaan sairasta lasta kotona ja pitämään vanhempain- ja hoitovapaata. Erityisesti miehiä on syytä kannustaa käyttämään perhevapaata.” (<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>. Viitattu 2.3.2021

Juupajoen kunnan palveluksessa naisilla ja miehillä on lähtökohtaisesti yhtäläiset mahdollisuudet käyttää heille kuuluvia perhevapaata.

2.4 Osaamisen kehittämisen periaatteet ja menetelmät

Kunnan laadukkaan ja kustannustehokkaan palvelutuotannon edellytyksenä on tarkoituksenmukainen, osaava sekä työhönsä ja sen kehittämiseen sitoutunut henkilöstö.

Kriittisiä menestystekijöitä ovat:

- onnistunut rekrytointi, perehdyttäminen ja täydennyskoulutus
- oikeudenmukainen ja kannustava palkkaus sekä muu palkitseminen
- hyvä johtaminen ja esimiestyö
- hyvät yt-käytännöt
- työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta huolehtiminen
- hyvä työnantajamaie

Pääsääntöisesti kunnan henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on tuloksellisuus kunnan palvelutuotannossa ja samalla työelämän laadun parantaminen.

Osaamisen kehittäminen edellyttää muutosten ennakointia ja niiden pohjalta määriteltyjä tulevia osaamistarpeita.

2.4.1 Rekrytointi

Rekrytoinnilla kunta pyrkii saamaan palvelukseensa henkilöitä, jotka pystyvät vastaamaan kunnan tuleviin osaamistarpeisiin. Kunnan tavoitteena on, että eri tehtäviin ja toimialoille hakeutuisi mahdollisimman tasapuolisesti erilaisia, päteviä ihmisiä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta rekrytoinnissa on tarpeen pitää tietoisesti huolta. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö (<https://www.tasa-arvo.fi/syrjinta->

työntekijöiden-valinnassa, 2.3.2021) Kun hakijoissa on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu.

Rekrytoinnissa on noudatettava myös yhdenvertaisuuslakia, joka kieltää suoran syrjinnän, välillisen eli epäsuoran syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

2.4.2 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on olennainen osa työpaikkakoulutusta. Sen tarkoitus on valmentaa uusi työntekijä tehtäväänsä. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen ja tavoitteet, tavat ja ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Perehdyttäminen on tärkeä osa työturvallisuuslain tarkoittamaa työturvallisuus- ja työterveystoimintaa. Hyvä perehdyttäminen vähentää työn kuormittavuutta palvelussuhteen alussa ja antaa valmiudet työnhallinnan nopeaan omaksumiseen.

Perehdyttäminen koskee erityisesti uusia työntekijöitä, mutta myös organisaatiossa tehtäviä vaihtavia tai pitkiltä virka- tai työvapailta palaavia. Erityisellä huolella on paneuduttava esimiestehtäviin tulevien perehdyttämiseen.

2.4.3 Mentorointi

Mentoroinnin tarkoituksena on työyhteisöön kertyneen kokemuksen ja tietämyksen välittäminen mentoreina toimivien osaavien työntekijöiden kautta uudemmille työntekijöille. Mentorointisuhde perustuu luottamukseen ja vapaaehtoisuuteen. Mentorointi on oivallinen henkilökohtaisen kehittymisen menetelmä silloin, kun halutaan nopeuttaa yksilön osaamisen kehittymistä ja tukea urakehitystä. Myös kokeneiden ja osaavien johtajien ja asiantuntijoiden osaamista voidaan hyödyntää tällä menetelmällä ja auttaa heitä motivoitumaan ja kehittymään edelleen työurallaan. Mentorointi sopii kehittämisen menetelmäksi erityisesti hiljaisen tiedon siirtämisessä kokeneilta henkilöiltä työuran alkuvaiheessa oleville henkilöille. Voidaan puhua myös sparrauksesta ja coachingista, ja näihin voi liittyä myös työnkiertoa.

2.4.4 Ammatillinen henkilöstökoulutus

Yhteiskunta ympärillämme muuttuu ja kehittyy nopeasti, ja myös kunnan on kyettävä reagoimaan tähän muutokseen. Kunnan toimintastrategioiden muutoksesta syntyy väistämättä tiedontarpeita sekä tarvetta henkilöstökoulutukselle. Jotta kunnan palveluiden laatu olisi taattu, on henkilöstön osaamisen oltava ajan tasalla.

Ammatillinen henkilöstökoulutus on olennainen osa strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstökoulutuksen avulla henkilöstön osaaminen voidaan pitää työtehtävien ja organisaation senhetkisten tarpeiden edellyttämällä tasolla. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta henkilöstökoulutus tarjoaa mahdollisuuksia päivittää omaa osaamista, edesauttaa työtehtävien hallintaa ja tukea henkilökohtaista urakehitystä. Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutus.

Juupajoen kaltaisessa pienessä ja ennakkoluulottomasti uudistuvassa kunnassa henkilöstön koulutustarpeet korostuvat. Henkilöstöä on pienen kuntatyönantajan palveluksessa vähän, mutta

pientäkin kuntaa koskevat kaikki itsenäisten kuntien velvoitteet, ja henkilökunnalla on oltava valmiudet vastata vaatimuksiin.

Juupajoen kunnassa henkilöstökoulutuksen mahdollisuutta on hyödynnetty ahkerasti kaikilla vastuualueilla.

| Vastuualue | Käytetyt koulutuspäivät | | | Keskiarvo/hlö | | |
|------------------|-------------------------|-----------|-----------|---------------|----------|-----------------|
| | Naiset | Miehet | Yhteensä | Naiset | Miehet | Koko henkilöstö |
| Hallinto | 12 | 0 | 12 | 2,1 | 0 | 1,8 |
| Hyvinvointitoimi | 75 | 8 | 83 | 1,5 | 1,3 | 1,5 |
| Tekninen toimi | 0 | 3 | 3 | 0 | 0,8 | 0,8 |
| Yhteensä | 87 | 11 | 98 | 1,5 | 1 | 1,4 |

Taulukko 2. Juupajoen kunnan henkilöstön koulutuspäivät sukupuolittain vuonna 2022

Kunnan henkilöstön ammatillisen henkilöstökoulutuksen tilastoinnissa ei ole eritelty sitä, minkä tyyppisestä koulutuksesta on kyse, joten käytettyjä koulutuspäiviä yksityiskohtaisempia lukuja ei ole saatavilla.

2.4.5 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Mikäli työnantaja pitää täydennyskoulutukseen osallistumista työ- ja virkatehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, työnantaja määrää viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen työ- ja virkaehtosopimuksessa tarkoitetulla matkamääräyksellä.

Mikäli työnantaja ei pidä koulutukseen osallistumista välttämättömänä, voi työnantaja siitä huolimatta oikeuttaa työntekijän osallistumaan koulutukseen. Koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle voidaan tällöin myöntää hakemuksesta virka-/työvapaata täydellä palkalla, osapalkkaisena tai palkattomana. Lisäksi työnantaja voi osallistua harkintansa mukaan matkakustannusten korvauksiin sekä muihin koulutuskustannuksiin.

Matkamääräyksen ajalta työntekijälle maksetaan palkkaus ao. työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan. Matka- yms. kustannusten korvaukset määräytyvät KVTES:n liitteen mukaisesti.

Kustannuksiin voidaan osallistua esim. myöntämällä apurahaa tai maksamalla tietty osuus kustannuksista.

Matkamääräystä koulutustilaisuuteen osallistumista varten ei tule antaa henkilön vapaapäiväksi. Mikäli näin joudutaan menettelemään, voidaan vapaapäiviä tarvittaessa muuttaa.

Jos koko päivän kestänyt opiskelu ylittää päivittäisen säännöllisen työajan, ei tämä muodosta perustetta lisätyö-, ylityö- tai muihin vastaaviin korvausvaatimuksiin.

Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksia koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan ennen koulutuksen alkua. Mikäli työntekijä on osallistunut tavanomaista kalliimpaan ja/tai pitempijaksoiseen koulutukseen ja työnantaja maksaa koulutuksen, voidaan tapauskohtaisesti harkita takaisinmaksuehdon asettamista.

2.4.6 Uudelleenkoulutus

Uudelleenkoulutus mahdollistaa viranhaltijan/työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnan palveluksessa, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esim. muuttuneiden olosuhteiden vuoksi. Työntekijän työkyvyn muuttuessa uudelleenkoulutuksella voidaan ehkäistä työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista.

Mikäli uudelleenkoulutus on kunnan toiminnan ja/tai henkilön työkyvyn kannalta välttämätöntä, maksetaan työntekijälle koulutukseen osallistumisen ajalta virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkka ja matkakustannusten korvaukset. Muussa tapauksessa kunta osallistuu palkan ja korvausten maksamiseen harkintansa mukaan.

Uudelleenkoulutusta voi olla myös työeläkejärjestelmän ylläpitämä ammatillinen kuntoutus.

2.4.7 Jatkokoulutus

Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin tehtäviin tai lisätään osaamista vastaamaan uusia vaativampia tehtäviä.

2.4.8 Oppisopimuskoulutus

Henkilöstökoulutusta voidaan toteuttaa myös oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimuksessa työntekijä on kuntaan palvelussuhteessa (vakainainen tai määräaikainen). Oppilaitoksen lähiovetuspäiviin osallistumista varten myönnetään palkatonta virka-/työvapaata

2.5 Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat käytännöt

Juupajoen kunnanhallitus on 17.1.2012 hyväksynyt kunnan *toimintamallin työkyvyn tukemiseen ja sairauspoissaoloihin*. Toimintamallin keskeisiä tavoitteita ovat työntekijän työkyvyn säilyttäminen sekä tarpeettomien ja aiheettomien poissaolojen minimointi. Toimintamalli pyrkii tarjoamaan keinoja myös ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn säilyttämiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen vähentämiseen.

Kunnanhallitus on 15.4.2014 uudistanut Varhaisen tuen mallin ja näiden lisäksi hyväksynyt Epäasiallisen kohtelun vastaisen toimintaohjelman ja Päihteiden vastaisen ohjelman.

Varhaisen tuen mallissa on toimintaohjeita sekä alaisille että esimiehille esimerkiksi sairastumisen varalle. Mallissa on selkeät toimintaohjeet myös tilanteisiin, joissa työntekijän työkykyisyys pidemmällä aikavälillä tulee arvioitavaksi. Varhaisen tuen mallin periaatteena on, että jokainen työntekijä haastatellaan tämän palatessa töihin tapaturman tai sairauden jälkeen. Mallissa korostetaan huomioimisen sekä kannustavan ja positiivisen suhtautumisen merkitystä.

Lisäksi kunnanhallitus on 27.8.2013 hyväksynyt suosituksen työpaikkojen savuttomuudesta ja Juupajoen kunnan työpaikoilla suositellaan henkilökunnalle savuttomuutta. Käytössä on työterveyshuollon tuki (tupakoinninvieroitus-prosessi) työntekijöille, jotka haluavat lopettaa tupakoinnin. Tavoitteena on asteittain siirtyä savuttomaksi kunnaksi.

Juupajoen kunnassa on hyväksytty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma mikä palvelee henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevien käytäntöjen parantamista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään keväällä 2023. Suunnitelma täydentää jo olemassa olevaa Epäasiallisen kohtelun vastaista toimintaohjelmaa ja pyrkii edesauttamaan kaiken syrjinnän

ennaltaehkäisyä työpaikalla sekä työpaikan tietoista kehittämistä tasa-arvoiseksi ja yhdenvertaiseksi.

3 KUNNAN HENKILÖSTÖ

3.1 Henkilöstön nykytila

| Vastuualue | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Hallinto | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Hyvinvointi | 46 | 44 | 46 | 47 | 46 | 44 |
| Tekninen | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Henkilöstön määrä | 56 | 54 | 56 | 57 | 56 | 55 |

Taulukko 3. Juupajoen kunnan vakituudessa työsuhteessa olevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä vastuualueittain vuosina 2017–2022.

Ennusteen mukaan Juupajoen kunnan vakituisen henkilöstön määrä pysyy kutakuinkin nykyisellään lähivuodet.

Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran, koska muun muassa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen ryhmäkokojen vaihtelusta johtuen avustajien tarve vaihtelee. Palkkatuella työllistettyjä on vuosittain 2–3 henkilöä.

Kaiken kaikkiaan kunnan henkilöstömäärässä ei näillä näkymin tapahdu lähivuosina merkittäviä muutoksia. Toiminnan uudelleenjärjestelyt ja luonnollisen poistuman huomioiminen rakenteellisissa muutoksissa jatkuvat aiempien vuosien tapaan. Eläköitymisten ja muiden luonnollisten poistumien yhteydessä viran tai toimen täyttämistä harkitaan tarkoin ja selvitetään muun muassa yhteistyömahdollisuuksia naapurikuntien kanssa.

3.2 Henkilöstö ikäryhmittäin ja eläköitymisennuste

| Ikä | alle 30 | 30 - 39 | 40-49 | 50-59 | 60-64 | 65- |
|----------|---------|---------|-------|-------|-------|-----|
| Naiset | 1 | 10 | 10 | 12 | 10 | 1 |
| Miehet | 1 | | 2 | 4 | 1 | 3 |
| Yhteensä | 2 | 10 | 12 | 16 | 11 | 4 |

Taulukko 4. Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2022

Joulukuun lopussa 2022 Juupajoen kunnan vakituksessa palveluksessa työskenteli 55 henkilöä, joista 44 (80 %) oli naisia ja 11 (20 %) miehiä. Juupajoen kunnan henkilöstöstä valtaosa, 78 % (43 henkilöä), on yli 40-vuotiaita. Henkilöstön keski-ikä on 50 vuotta. Henkilöstön suurin ikäryhmä ovat 50 - 59-vuotiaat, joihin kuuluu 29 % henkilöstöstä. Pienin ikäryhmä ovat alle 30- vuotiaat, joihin kuului tarkasteluajankohtana vain kaksi työntekijää.

Kuten jo aiemmin todettiin, kunnan henkilöstömäärään ei ennusteta lähivuosina suuria muutoksia. Toiminnan uudelleenjärjestelyjä ja luonnollisen poistuman hyväksikäyttöä jatketaan kuitenkin edelleen niin, että eläköitymisten ja muiden luonnollisten poistumien yhteydessä viran tai toimen täyttämistä harkitaan tarkoin ja myös yhteistyömahdollisuudet naapurikuntien kanssa selvitetään.

Nykyisen, vuonna 2005 voimaan tulleen eläkelain puitteissa jokainen on voinut valita vanhuuseläkeikänsä ikävuosien 63–68 väliltä. Yli 63-vuotiaana tehty työ on kasvattanut henkilön eläkettä yli kaksinkertaisesti tavanomaiseen verrattuna, millä on pyritty kannustamaan mahdollisimman myöhäiseen eläköitymiseen. Tarkkaa eläköitymisennustetta ei tästä valinnanvapaudesta johtuen ole ollut mahdollista laatia. Taulukossa esitetyssä Juupajoen kunnan eläkepoistumaennusteessa eläkkeellesiirtymisvuodeksi on kunkin työntekijän osalta katsottu vuosi, jolloin laskennallinen eläkeikä täyttyy.

| Eläköityvä henkilöstö | 2023-2024 |
|-----------------------|-----------|
| Henkilöitä | 10 |

Taulukko 5. Juupajoen kunnan henkilöstön eläköitymisennuste vuosina 2023–2024.

Eläkeuudistus astui voimaan vuoden 2017 alussa. Muutoksen myötä vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain. Vanhuuseläkeiän alaraja nousee asteittain nykyisestä 63 vuodesta 65 vuoteen, ja muutos koskee vuonna 1955 syntyneitä sekä sitä nuorempia. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä eläkeiän alaraja sidotaan elinajan odotteeseen vuodesta 2030 alkaen.

Tarkoituksena on, että eläkeajan ja työssäoloajan välinen suhde pysyisi samalla tasolla kuin se on vuonna 2025. Eläkeiän muutokset koskevat kaikilla aloilla työskenteleviä. Uudistuksen tarkoituksena on paitsi pidentää työuria myös turvata kaikille ikäluokille riittävät eläketasot sekä varmistaa sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus.

Vuonna 2030 eläkeikä ja odotettavissa oleva elinikä kytketään toisiinsa niin, että työn ja eläkkeellä olon suhde säilyy vuoden 2025 tasolla. Eläkeajan ja työssäoloajan suhteen säilyttämiseksi tarkastellaan säännöllisesti työssäoloaikaan vaikuttavia tekijöitä ja työeläkejärjestelmän taloudellista ja sosiaalista kestävyyttä. Kehitystä seurataan kolmikantaisesti sosiaali- ja terveysministeriön johdolla viiden vuoden välein. Raskas ja pitkä työura voi antaa mahdollisuuden

hakeutua eläkkeelle jo 63-vuotiaana. Työkyvyttömyyseläkkeen rinnalle luodaan työuraeläke, jota voi hakea 38 vuoden työskentelyn jälkeen. Eläkkeen saamisen ehtona on esimerkiksi fyysisesti tai henkisesti kuluttava työ.

Nykyinen osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Vanhuuseläkettä voi ottaa maksuun joko 25 % tai 50 % kertyneestä eläkkeestä jo 61-vuotiaana. Jos vanhuuseläkettä ottaa maksuun eläkeiän alarajaa aiemmin, vähennetään siitä 0,4 % kuukausittain. Lisäksi nostohetkellä eläke tarkistetaan elinaikakertoimella. Vuonna 2025 osittaisen vanhuuseläkkeen ikäraja nousee 62 vuoteen.

Kunnan henkilöstöpolitiikassa eläköityminen nähdään sekä haasteena että mahdollisuutena. Haaste eläköityminen on erityisesti siksi, että pienessä organisaatiossa pitkään palvelleelle henkilölle on kertynyt runsaasti niin sanottua hiljaista tietoa eli henkilökohtaista erityisosaamista ja tietämystä, jonka siirtäminen uudelle työntekijälle ei ole itsestäänselvyys vaan vaatii tarkkaa harkintaa ja suunnitelmallisuutta. Pienessä organisaatiossa myös tehtävänkuvat ovat laajoja, mistä johtuen uusien työntekijöiden on kyettävä omaksuma paljon uutta ja hallitsemaan laajoja asiakokonaisuuksia.

Mahdollisuuden eläköitymisestä puolestaan tekee se, että eläköityminen tarjoaa aina hyvän tilaisuuden arvioida kriittisesti täytettäväksi jääviä tehtäviä sekä organisaation toimintatapoja ja vastuunjakoja. Eläköityminen tulee nähdä mahdollisuutena arvioida ja muuttaa henkilöstömitoitusta.

3.3 Tulevien vuosien henkilöstöstrategiset painopisteet

Henkilöstönäkökulmaa ajatellen johtamisen arvot korostavat toiminnan jatkuvaa kehittämistä, rohkeutta uudistaa ja uudistua sekä sen korostamista, että jokainen Juupajoen kunnan työntekijä on viime kädessä palvelemissa ja edistämässä kuntalaisten hyvinvointia.

Erilaisten kehittämishankkeiden toteuttamista jatketaan. Kehittämishankkeet koskevat kunnan kaikkia palveluja vastuualuerajat ylittäen. Henkilöstön joustavaa, vastuualuerajat ylittävää käyttöä tullaan jatkamaan ja tarpeen mukaan edelleen lisäämään.

Onnistuneella henkilöstösuunnittelulla osaaminen kyetään kohdistamaan oikeaan paikkaan. Tasapainoinen osaamisen ja resurssien kohdentaminen edistävät myös työhyvinvointia. Osaamisen kehittäminen on muutosten myötä avainasemassa, sillä kustannustehokkaat toimintamallit vaativat osaamisen uudistamista. Olemassa olevan osaamisen kartoittaminen on tässä työssä yksi avaintekijä. Tietoisuuden myötä työyhteisö kykenee muodostamaan omat osaamiskarttansa ja pääsee paremmin kiinni osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

3.4 Vastuualueiden keskeiset toiminnalliset muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstösuunnitteluun ja koulutustarpeisiin

3.4.1 Hallinto

Hallinnon pienuudesta johtuen työntekijöiden toimenkuvat ovat monipuolisia. Pirstaleisuus asettaa kuitenkin henkilöstöpolitiikalle ja johtamiselle omat haasteensa. Hallintopäällikkö toimii toimistotiimin esimiehenä sekä vastaa kunnan tietotekniikasta sekä toimien sihteerinä hallituksen

ja valtuuston kokouksissa. Lisäksi hallintopäällikön työtehtäviin kuuluu teknisen toimen toimistotehtäviä. Keskustoimiston toimistos sihteeri työskentelee 25 % työajastaan hyvinvointitoimen tehtävissä. Lisäksi hallinnossa työskentelevät taloussihteeri ja palkkakirjanpitäjä. Kaikki hallinnon työntekijät ovat vakituisessa työsuhteessa.

Hallinnossa noudatetaan liukuvaa työaikaa, jolla tuodaan joustavuutta työpäivään ja lisäksi se tukee työntekijöiden henkilökohtaisia toiveita työpäivien alkamisen ja päättymisen suhteen. Päivittäinen kiinteä työaika, jolloin työntekijöiden tulee olla paikalla, on viraston aukioloaika kello 9.00–15.00.

Hallinnon henkilöstöpolitiikassa korostetaan itsenäistä, aktiivista ja kehitysmuonteista työtettä, joka osaltaan tukee myös työssä viihtymistä ja jaksamista. Keskeistä on jokaisen työntekijän myönteinen asennoituminen omaan työhönsä ja sen kehittämiseen, mikä on avaintekijä kunnan kehittämisessä ja menestymisessä. Uusien nykyaikaisten toimintatapojen omaksuminen edesauttaa työn tehokasta suorittamista ja tukee henkilöiden oman ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä. Tietotekniset valmiudet ja niiden parantaminen ovat sen vuoksi koulutussuunnitelmassa painopisteenä.

Toinen painopiste hallinnon henkilöstöpolitiikassa on ikääntyvien työntekijöiden tilanteen huomioon ottaminen ammatillisen osaamisen ja työssä jaksamisen turvaamiseksi. Työurien jatkaminen on selkeä yhteiskunnallinen tavoite, joka myös Juupajoen kunnan koulutus- ja kehittämissuunnitelmassa tulee huomioida.

Kuntaorganisaatioihin kohdistuu edelleen muutospaineita erityisesti valtakunnallisen hyvinvointialueuudistuksen johdosta. Kuntaa tulee kuitenkin myös kehittää uudessa roolissaan ja löytää uusia mahdollisuuksia kunnan elinvoiman parantamiseen ja palveluverkon organisointiin. Tilanne vaatii kokonaisnäkemystä, tulevaisuusorientoitumista, uusien toimintamallien kehittämistä ja Juupajoen kunnan toimintojen sopeuttamista vallitsevaan tilanteeseen. Koulutussuunnitelman yhdeksi tärkeäksi painopisteeksi asetetaankin johtoryhmätyöskentelyn kehittäminen ja johtamisvalmiuksien parantaminen.

3.4.2 Hyvinvointipalvelut

Hyvinvointipalveluiden toimialaan kuuluvat varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus, ruokapalvelut, kirjasto, vapaa-aikapalvelut sekä vapaa sivistystyö.

Kaikkien toimialojen koulutustarpeet ovat oman vastualueen lainsäädännön, asetusten, suositusten ja määräysten sisältöihin liittyvät koulutukset. Lisäksi koulutusta tarvitaan oman ammattitaidon ja -osaamisen ylläpitämiseen.

Kaikilla toimialoilla koulutustarpeen vuotuiset painopisteet liittyvät toimialan ajankohtaisiin teemoihin ja oman ammattitaidon ja -osaamisen ylläpitämiseen. Erityisesti tietotekniikkaan liittyvät koulutustarpeet korostuvat etätyöskentelyn ja sähköisten palveluiden lisääntyessä.

3.4.3 Tekninen toimi

Teknisen toimen koulutuksella huolehditaan henkilöstön osaamisen ja muuttuvien säädösten huomioiminen toiminnassa.

Henkilöstön laajalla tehtäväalueella koulutus painottuu eri viranomaisten järjestämään koulutukseen, tietotekniikka-, ammatilliseen - ja korttikoulutukseen (tieturva, tulityö, vesihygienia).

4 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA

Sekä henkilöstön nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa avainasemassa on esihenkilö. Työntekijöiden kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti hakeudu koulutuksiin.

Vuosille 2023-2024 ei ole määritelty kuntatasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste tulee olemaan ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa. Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, kunnan strategisiin tavoitteisiin ja kehittämiskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Liite 1: Vastuualuekohtaiset koulutussuunnitelmat

HALLINTO

| Aihealueet | Koulutuksen aihealue tarkemmin | Koulutuspäivät | |
|--|---|----------------|------|
| | | 2023 | 2024 |
| Lainsäädännön muutokset | Verotulojen ja valtionosuuksiin liittyvät koulutukset | 2 | 2 |
| Johtamiseen liittyvä koulutus | Ammattitaidon ylläpitämistä edistävä esimieskoulutus ja ajankohtaiset kuntien kehittämiseen liittyvät koulutukset | 3 | 3 |
| Varautuminen ja maanpuolustus | Kunnan varautumiseen ja valmiusharjoituksiin liittyvät koulutuspäivät | 2 | 2 |
| Ohjelmistoihin liittyvät koulutukset | Versiokoulutukset, käyttäjäpäivät, yms. | 8 | 8 |
| Talous- ja henkilöstöhallinnon koulutukset | Palkanlaskennan, | 2 | 2 |
| | kirjanpidon ja | 2 | 2 |
| | taloushallinnon koulutukset arkistokoulutus (työsopimukset, tilinpäätöspäivät, Kevan koulutukset, arkistokoulutus) | 2 | 2 |

HYVINVOINTIPALVELUT

| Aihealueet | Koulutuksen aihealue tarkemmin | Koulutuspäivät | |
|--|--|----------------|--------------|
| | | 2023 | 2024 |
| 1. Hyvinvointipalveluiden hallinto ja tulosalueiden johto | | | |
| Tietoteknisiin valmiuksiin liittyvät koulutukset | Tietoturvakäytännöt Verkkosivukoulutukset | 5 pv 5 pv | 3 pv - |
| Johtamiseen liittyvä koulutus | Ammattitaidon ylläpitämistä edistävä koulutus ja ajankohtaiset kuntien kehittämiseen liittyvät koulutukset | 10 pv | 10 pv |
| Lainsäädännön muutokset | Vastuualueen lainsäädännön uudistukset (hyvinvointialueen käynnistymisen vaikutukset huomioiden) | 5 pv | 5 pv |
| 2. Varhaiskasvatus ja esiopetus | | | |
| Osaamisen vahvistaminen, pedagogisten taitojen vahvistaminen | Tukiviittomakoulutus Varhaiskasvatussuunnitelman sisältö koulutukset | 2 pv 6 pv | 6 pv |
| Lapsen ja perheen hyvinvoinnin tukeminen | Tunnetaito- ja vuorovaikutuskoulutukset | 6 pv | 6 pv |
| Turvallisuus | EA-koulutus (häätäensiapu) Palo- ja pelastuskoulutus | 3 pv 6 pv | 3 pv 6 pv |
| Esiopetus | Joustavaan esi- ja alkuopetuksen käytänteisiin liittyvät koulutukset | 4 pv | 4 pv |
| 3. Perusopetus | | | |
| Osaamisen vahvistaminen | Pedagogiset koulutukset | 30 pv | 30 pv |
| | Tietoteknisiä valmiuksia vahvistava koulutus | 20 pv | 20 pv |

| | | | |
|---------------------------------|---|----------------|----------------|
| | Tunne- ja vuorovaikutustaidot | 10 pv | 10 pv |
| Koulun turvallisuus | EA-koulutus Palo- ja pelastuskoulutus | 10 pv 15 pv | 10 pv 15 pv |
| Opiskeluhoolto | Koulun ja hyvinvointialueiden henkilöstön yhteistyö | 5 pv | 5 pv |
| 4. Vapaa-aikatoimi | | | |
| Osaamisen vahvistaminen | Ammattitaidon ylläpitäminen ja päivittäminen | 13 pv | 13 pv |
| | Sometaidot ja digivalmiudet | 2 pv | 2 pv |
| | Osallisuuden kehittäminen ja kunnallisen nuorisotyön kehittäminen | 3 pv | 3 pv |
| 5. Ruokapalvelut | | | |
| Osaamisen vahvistaminen | Ammatillisen osaamisen päivittäminen | 3 pv | 2 pv |
| | Ravitsemussuositus-, ruokavalio- ja allergiakoulutukset | 2 pv | 2 pv |
| Turvallisuus | EA-koulutus | 1,5 pv | 0,5 pv |
| 6. Kirjasto | | | |
| Kirjastojärjestelmien muutokset | versiokoulutukset, verkkokirjastokoulutukset | 2 pv | 2 pv |
| Osaamisen vahvistaminen | Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen: | 6 pv | 6 pv |
| | Sometaidot ja digivalmiudet Lasten- ja nuortenkirjastotyö Kirjavinkkaus | | |

TEKNISET PALVELUT

| Aihealueet | Koulutuksen aihealueet tarkemmin | Koulutuspäivät | |
|--------------------------------------|--|----------------|------|
| | | 2023 | 2024 |
| Maankäyttö ja kaavoitus | Maankäyttö- ja rakennuslaki | 1 | 1 |
| | Kaavoitus, maapolitiikka Maankäyttösopimukset, maanvuokra, kiinteistökauppa | 1 | 1 |
| Kiinteistöhallinta | Kiinteistöjen ylläpito | 2 | 2 |
| Rakennuttaminen | Rakennuttaminen | 1 | 1 |
| | Työsuojelu/työturvallisuus | 1 | 1 |
| Muu tekninen sektori | Turvakoulutus (tie, tulityö, vesihygienia) | 2 | 2 |
| Rakennusvalvonta | Rakennusten valvonta ja tarkastus | 1 | 1 |
| Ohjelmistoihin liittyvät koulutukset | KuntaNet –ohjelman versiokoulutukset, käyttäjäpäivät, yms. | 1 | 1 |
| Valmiussuunnittelu | Valmiussuunnitelmien laadinta | 1 | 1 |