



TUUSNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖ- JA
KOULUTUSSUUNNITELMA
V. 2026

Sisällysluettelo

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

1. Johdanto

Tuusniemen kunnassa on laadittu vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jolla on ollut vahva yhteys lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjana on myös kunnan henkilöstöohjelma.

Koulutuskorvauksen maksaminen on lakkaamassa vuoden 2026 aikana. Koulutuskorvausta ei voida myöntää 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 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 mahdollisti koulutuskorvauksen niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain perusteella. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä oli kuitenkin, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tuli koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Koulutussuunnitelma tuli olla laadittu ennakkoon ennen niiden koulutusten alkamista, joiden perusteella korvausta haetaan. Koulutuskorvauksen tarkoituksena oli parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaus vähennettiin työnantajalle määrätystä työtömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta sai enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Yhden koulutuspäivän laskennallinen pituus oli 6 tuntia, mutta koulutusta oli mahdollista jakaa lyhyempiinkin jaksoihin. Korvauksen määrä oli 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Tuusniemen kunnan saama koulutuskorvaus on alentunut vuosittain, koska kunnan henkilöstömäärä on pienentynyt. Vaikka esimiehiä ja henkilöstöä on muistutettu, että koulutuskeskeytykset on kirjattava Populus-ohjelmaan, todennäköisesti osa koulutuksista on jäänyt kirjaamatta.

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
2023	81	1537
2024	63	1288
2025	50	965 (arvio)

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2025 joulukuussa oli 63 henkilöä (vuonna 2024 64 henkilöä). Määräaikaisia ja sijaisia oli 32 henkilöä (vuonna 2023 24 henkilöä). Vuoden 2025 aikana eläkkeelle jäi 2 vakinaista henkilöä.

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt Tuusniemen kuntastrategian vuosille 2024 - 2026 (Kvalt 10.6.2024 § 26). 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.

Vuosien 2026 – 2029 kuntastrategiaa valmistellaan parhaillaan. Strategialuonnoksen mukaan kunta vahvistaa vuorovaikutusta ja yhteisöllistä työkulttuuria, jossa työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tulevat kuulluiksi oman alansa asiantuntijoina.

Luottamus, avoimuus ja yhteistyö luovat perustan työhyvinvoinnille, uudistumiskyvylle ja palveluiden järjestämiselle myös niukkenevien resurssien olosuhteissa.

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 2025 lopussa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 51,9 vuotta ja vuoden 2024 lopussa 51,8 vuotta. Koko kunta-alalla koko maassa henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli noin 46 vuotta.

Myönteinen työnantajakuva, onnistunut rekrytointi ja perehdytys työtehtäviin ovat entistä tärkeämpiä.

Rekrytoinnissa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua, joka yhdenmukaistaa rekrytointiprosesseja ja mahdollistaa hakuilmoituksien ja -lomakkeiden julkaisemisen verkossa sekä hakemuksien sähköisen käsittelyn. Avoimia työtehtäviä markkinoidaan myös maksuttomissa sosiaalisen median kanavissa. Rekrytoinneissa huomioidaan aina mahdollisuuksien mukaan myös kunnan olemassa olevan henkilöstön uudelleen sijoittaminen.

Vakinaiset ja määräaikaisten 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.

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. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä, oman työn edelleen kehittämisestä ja työhyvinvoinnin luomisesta.

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 resursien 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	6.2.2026

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.
- Vuoden 2026 koulutustarpeet liittyvät erityisesti tiedonohjaussuunnitelman päivitykseen ja sähköisen arkiston käyttöönottoon (hallintokuntien toimistosihteerit ja johtoryhmä).
- Koko henkilöstölle järjestetään ICT- ja tietoturvakoulutusta osaamistason ylläpitämiseksi ja tietoturvavaatimuksiin vastaamiseksi.

Ateriapalvelu

- Ateriapalvelun henkilökunta on hyvin koulutettua ja ammattitaitoista.
- Ammattitaitoa ylläpidetään päivittämällä tietopuolista osaamista eri tahojen järjestämällä koulutuksilla ja omatoimisesti jatkuvalla tietojen päivittämisellä.
- Koulutuksiin osallistutaan mahdollisuuksien mukaan webinaarien kautta. Messuilla tutustumme tavarantoimittajien uutuuksiin.
- Ravitsemispäällikkö osallistuu tietosuoja- ja ohjelmistokäyttäjäkoulutuksiin.
- Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua koko henkilökunnalle tarkoitettuihin käyttäjäkoulutuksiin ja sisäisiin henkilöstökoulutuksiin sekä laitevalmistajien järjestämiin käyttäjäkoulutuksiin, Jamix –tuotannonohjausjärjestelmän jatkokoulutuksiin ja erityisruokavaliokoulutuksiin.
- Paloturvallisuus- ja ensiapukoulutuksiin osallistuvat kaikki työntekijät tarpeen mukaan.
- Kehityskeskustelut pidetään syksyllä 2026. Esimies kartoittaa tällöin 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 jakamiseen kiinnitetään huomiota.			
b) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Kouluttaja	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2026
Kunnan koko henkilöstö	Uudet ohjelmat ja järjestelmät	Eri kouluttajia	2026
Tietosuojavastaava	EU:n tietosuoja-asetus ja tietoturva	Tietosuojavastaava	2026
	Tietosuojavastaavan osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Tietosuojavastaava	2026
Kunnan henkilöstö koulutustarpeen mukaan	Ensiapukoulutus/ Päivätykskoulutus tai peruskoulutus	Eri kouluttajia	2026
Esimiehet	Esimiestyön kehittäminen	Eri kouluttajia	2026
	Tekoälyn mahdollisuudet kunta-alalla	Eri kouluttajia	2026
Johtoryhmä	Poikkeusolot ja kunnan valmiussuunnittelu	Pelastusopisto ja muut koulutuksen järjestäjät	2026
Toimistohenkilöstö ja muut käyttäjät	Mahdolliset ohjelmien muutokset, osaamisen vahvistaminen (esim. Excel, Populus)	Eri kouluttajia	2026
Toimielinten esityslistojen esittelijät ja muut valmisteluun ja täytäntöönpanoon osallistuvat	Sähköisen asianhallinnan järjestelmän tehokas hyödyntäminen ja tiedonohjaussuunnitelman päivitys	Eri kouluttajia	2026

Toimistosihteerit	Arkistoalan ajankohtais- koulutus, ml. sähköinen arkistointi	FCG ja muut kouluttajat	2026
Laskujen hyväksyjät hal- lintokunnissa	ALV-koulutus	FCG: Kunnan kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä	2026
Toimistosihteerit Hallintojohtaja	Taloushallinnon ja – suunnittelun osaamisen varmistaminen	FCG: Kirjanpitäjien neu- vottelupäivä	2026
	Muu taloushallinnon ajankohtais- ja täyden- nyskoulutus	Ennakkoperintäpäivä	2026
Toimistosihteerit, esi- miehet	Työ- ja virkaehtosopi- musten hallinta, ta- sopalkkajärjestelmä	Eri kouluttajia	2026
	Muu palkkahallinnon ajankohtaiskoulutus	KVTES- ja OVTES-päivät, KT:n ja KEVA:n koulu- tukset	2026
Kunnanjohtaja	Muutokset kunta-alan lainsäädännössä yms.	Eri kouluttajia	2026
	Varautumiskoulutukset	Pelastusopisto, LVV ja muut kouluttajat	2026
Kunnanjohtaja	Kuntien verorahoitus- ja valtionosuuspäivä	FCG	2026
Ravitsemispäällikkö	ICT-osaaminen ja ohjel- mistokäyttäjäkoulutuk- set	Ohjelmistokäyttäjäkou- lutukset ja kunnan jär- jestämä koulutus	2026
Ravitsemispäällikkö	Hankintaosaaminen	Sansia Oy	2026
Ateriapalvelun henki- löstö	Oman toimialan am- mattitaitoa edistävät koulutukset (esimerkiksi ravitseminen, ruoka- huolto, hygienia). Tar- vittaessa myös palotur- vallisuus- ja ensiapukou- lutukset.	Eri kouluttajia	2026
	Laitevalmistajien koulu- tukset, esimerkiksi Ja- mix	Laitevalmistajat	2026

	Koko henkilöstölle tar- koitetut käyttäjäkoulu- tukset ja sisäiset henki- löstökoulutukset	Eri kouluttajia	2026
--	---	-----------------	------

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2025

Kunnanjohtaja 5 pv, hallintojohtaja 3 pv, toimistosihteerit yhteensä 11,5 pv, hyvinvoinnin edistäjä 0 pv ja ateriapalvelun koulutukset yhteensä 7 pv.

Toimiala	Sivistystoimi
Esimies	lukion ja yhtenäiskoulun rehtori
Päiväys	9.2.2026

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)			
varhaiskasvatus: Henkilöstön 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.			
d) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2026
a) varhaiskasvatus	Ammattitaitoa kehittävää ja ylläpitävää koulutusta	täydennyskoulutuksia, sisäiset koulutukset, pedagogiikan vahvistaminen	2026
b) esiopetus	toiminnallisen esiopetuksen kehittäminen, TVT-taidot k-avustaminen (1)	Kuopion kaupungin vuosittain järjestämät koulutuspäivät kouluavustajille, LVV:n ja	2026
c) koulunkäynnin ohjaajat	TVT-taidot, haastavat tilanteet opetuspäivän aikana	Opetushallituksen koulutukset, sisäiset koulutukset	2026
d) perusopetus	Pedagoginen kehittäminen, haastavien oppilaiden kohtaaminen	1-3 pvn kurssit mm. LVV ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	2026
e) lukiokoulutus	Pedagoginen kehittäminen	1-3 pvn kurssit mm. LVV ja Opetushallitus, sisäiset koulutukset	2026
f) vapaa-aika	- nuorisotyö	alueelliset nuorisotyöpäivät, LVV:n koulutuksia	2026
	- etsivä nuorisotyö	alueelliset etsivän nuorisotyön päivät, koulutuksia hankkeen puitteissa	2026

	- museo/kulttuurityö	kulttuuri/museotyön koulutus	v. 2026
	- luontoliikunta ja -reitistöt	liikuntatoimen ajan-kohtaiskoulutus	v. 2026
	- hyvinvointityökoulutus	hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä koulutuksia	v. 2026

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2025

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutukset 17 pv, va. varhaiskasvatusjohtaja 0 pv

Esikoulun ja 1–6 luokkien henkilöstön koulutukset 2,5 pv

7–9 luokkien henkilöstö 1 pv, lukion opettajat 2 pv

Rehtori 0 pv, apulaisrehtori 0 pv, opinto-ohjaaja 0 pv, koulusihteeri 0 pv ja toimistosihteeri 3 pv

Etsivän nuorisotyön ja nuorisotyön henkilöstö 2 pv

Toimiala	Tekninen toimi
Esimies	tekniinen johtaja
Päiväys	9.2.2026

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.)

Ympäristönsuojelun viranomaiskoulutusta mahdollisuuksien mukaan.

Uusi rakentamis- ja maankäyttölaki ja siihen liittyvät asetukset.

Ohjelmistokoulutuksia uuden rakentamislain ja maankäyttölain myötä.

Ryhti-koulutukset

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 pätevyysiin ("työkortit"). Siistijöiden osalta työmenetelmien kehittäminen vaatii lisäkoulutusta.			
f) Tarkempi erittely koulutuksista, jotka ovat suunnitteilla			
Ammattiryhmä/ Osallistuja	Koulutustarve/ tavoite	Suunniteltu koulutus/ aihe	Suunniteltu koulutuksen ajankohta 2026
Rakennusvalvonta	3 pv	lainsäädäntö	2026
Yksityistieasiat	2 pv	tieavustukset/lainsäädäntö	2026
Ympäristönsuojelu	3 pv	lainsäädäntö + yleiskoulutus	2026
Kaavoitus (kaavoituksen ja rakennusvalvonnan ajankoh- taispäivät)	3 pv	maankäyttölakiuudistus	2026
Vesihuolto	6 pv	vesihuolto/hulevesi- asiat, puhdistamopäivät	2026
Kiinteistöhuolto	8 pv	siistijöiden siivoustyö- menetelmien kehittämi- nen (Puhtauspäivät)	2026
Tekninen henkilöstö	4 pv	Työturvallisuuskortti	2026
	1 pv	Tieturva 1	2026
	2 pv	Vesityökortti	2026
	3 pv	Kuorma-auton kuljetta- jan ammattipätevyys- koulutuksia	2026
Teknisen toimen henki- löstö (rak. tark, toimis- tosihteerit, tekn. johtaja)	2 pv	Asianhallintajärjestelmä Dynasty	2026

3. Toteutuneet koulutukset vuonna 2025

Laitoshuoltajat ja siistijät 4 pv, kiinteistönhoitajat 7 pv, toimistosihteerit 3 pv, laitospäivä 0 pv, rakennus-tarkastaja 0 pv ja tekninen johtaja 3 pv.