



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Pälkäneen kunta

Yhteistyötoimikunta 10.11.2025 § 39

Kunnanhallitus 17.11.2025 § 208

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilöstösuunnitelma	3
2.1. Kunnan henkilöstöorganisaatio	3
2.2. Talouden tasapainotusohjelma 2025-2028	6
2.3. Suunnitellut henkilöstömuutokset 2026	6
2.4. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	7
2.5. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen	7
2.6. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	8
3. Koulutussuunnitelma	9
3.1. Koulutuskorvaus	9
3.2. Koulutuksen kriteerit	9
3.3. Henkilöstön koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi	10
3.4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2024	11
4. Suunnitelman toteutumisen seuranta	15

1. Johdanto

Osaamisen ennakoiva kehittäminen on keskeinen organisaation ja sen henkilöstön menestyksen ja hyvinvoinnin takaaja. Osaamisen kehittämistä on johdettava ja tarkasteltava sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Teknologian kehitys, muutokset palvelutarpeissa ja palvelutuotannon tavoissa sekä yhteiskunnalliset muutokset aiheuttavat työlle muuttuvia vaatimuksia ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Osaaminen kehittyy itse työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää myös monenlaisilla muilla menetelmillä kuten palautteella, kehityskeskusteluilla, perehdyttämisellä, työnopastuksella, koulutuksilla ja vierailuilla sekä verkostoissa.

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja lakiin koulutuskorvauksesta. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat laatineet henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta yhteisen mallin, johon myös Pälkäneen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma pohjautuu. Kun suunnitelma on kerran laadittu lain vaatimukset täyttävällä tavalla, vuosittaisten neuvottelujen yhteydessä käsitellään edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeita ja sen saattamista ajan tasalle. Työnantajan laatima suunnitelmaluonnos käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla yhteistyötoimikunnassa.

2. Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää ja laadulla henkilöstön osaamista, koulutusta, henkilöstö- tai ammattiryhmää, työsuhteen muotoa ja muita vastaavia asioita. Kohdentumisen suunnittelu on ennakointia sen osalta, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu.

Pälkäneen kunnanvaltuusto on hyväksynyt talouden tasapainotusohjelman vuosille 2025-2028. Suunnitelma sisältää myös henkilöstöresursseihin kohdistuvia vähennyksiä. Tasapainotusohjelman henkilöstöä koskevat toimenpiteet huomioidaan jatkossa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa. Henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimien toteutumisesta raportoidaan neljännesvuosittain osavuositarkastusten yhteydessä, sekä vuosittain tilinpäätöksessä ja henkilöstökertomuksessa.

2.1. Kunnan henkilöstöorganisaatio

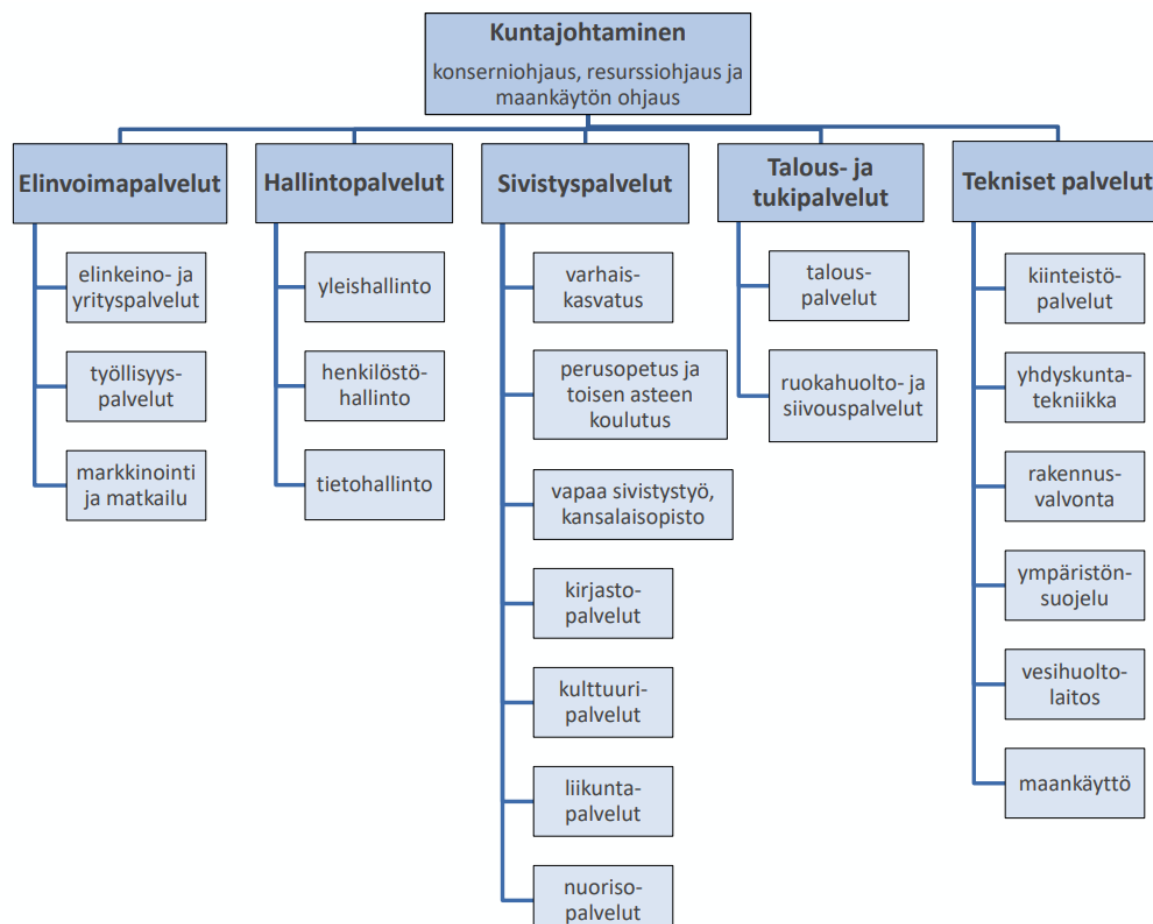
Vuoden 2024 lopussa kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 261 henkeä määräaikaiset ja sijaiset mukaan luettuna. Näistä 77,8 % oli naisia ja 22,2 % miehiä. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli noin 76 %, ja kokoaikaisia noin 81 %. Kokoaikaisten osuus lisääntyi jonkin verran edellisvuodesta, mutta toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden suhteellinen osuus pysyi lähes samalla tasolla.

Kunnan suurin sopimusala on KVTES (64 %). Ovtes:n piirissä työskenteli 29,5 % ja TS-tes:ssä 6,5 %. Kunnan suurin toimiala on sivistyspalvelut n. 175 työntekijällä.

Kunnan henkilöstömenot olivat vuoden 2024 tilinpäätöksen mukaan yhteensä noin 12,3 miljoonaa euroa, mikä on noin 3,6 % enemmän edelliseen vuoteen verrattuna.



Kunnan henkilöstöorganisaatio on esitetty kuviossa 1. Henkilöstörakennetta on lisäksi avattu taulukoissa 1-4.



Kuvio 1. Kunnan henkilöstöorganisaatio

Taulukko 1. Kunnan henkilöstörakenne vuoden 2024 lopussa

31.12.2024	Henkilöä	%		Henkilöä	%
Toistaiseksi	197 (+5)	76 %	Kokoaikainen	212 (+3)	81 %
Määräaikainen	64 (+3)	24 %	Osa-aikainen	49 (+5)	19 %
Yhteensä	261 (+8)	100,00 %	Yhteensä	261 (+8)	100,00 %

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain vuoden 2024 lopussa

31.12.2024	Henkilöä
Hallintopalvelut	7
Talous- ja tukipalvelut	41
Elinvoimapalvelut	17
Sivistyspalvelut	175
Tekniset palvelut ja kaavoitus	21
Yhteensä	261

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne

31.12.2024	Henkilöä	%
Alle 30 v	26 (+6)	10 % (+2 %-yks.)
30-39 v	42 (+6)	15 % (+1 %-yks.)
40-49 v	66 (+4)	24 % (-4 %-yks.)
50-59 v	88 (+1)	32 % (-2 %-yks.)
60 v -	50 (+3)	18 % (-1 %-yks.)
Yhteensä		100 %

Taulukko 4. Henkilöstön sukupuolijakauma

31.12.2024	Henkilöä	%
Naisia	203 (+7)	77,8 %
Miehiä	58 (+1)	22,2 %
Yhteensä	261	100 %



2.2. Talouden tasapainotusohjelma 2025-2028

Talouden tasapainotusohjelma sisältää henkilöstöresurssiin kohdistuvia vähennyksiä yhteensä 12,86 henkilötyövuoden verran. Sopeutuksen kohdentuvat toimielimittäin eri vuosille seuraavasti:

Toimiala	2025	2026	2027	2028
Sivistyspalvelut	2 htv	2 htv	2,4 htv	1 htv
Talous- ja tuki- palvelut	1,2 htv	1 htv		
Hallintopalvelut				1 htv

Elinvoimapalveluihin ja teknisiin palveluihin ei kohdistu tasapainotusohjelmassa henkilöstövaikutuksia. Niitä ei ole kuitenkaan suljettu kokonaan pois. Myös jo päätettyjä henkilöstösopeutuksia voidaan kohdistaa eri tavoin.

Osa tasapainotusohjelman henkilöstövaikutuksista on sidoksissa suunniteltuihin palveluverkon ja kiinteistökannan muutoksiin. Tältä osin esitetty suunnitelma henkilöstösopeutusten aikataulusta on suuntaa-antava.

2.3. Suunnitellut henkilöstömuutokset 2026

Vuoden 2026 talousarviossa henkilöstömenojen ennakoitaan kasvavan kaikkiaan noin 0,38 % vuoden 2025 talousarvioon nähden.

Vuoden 2025 talousarvioon esitetään seuraavia henkilöstömuutoksia:

- Nuorten starttipajaohjaajan tehtävän lakkaaminen
- Yhden luokanopettajan tehtävän lakkaaminen
- Erityisluokanopettajan tehtävän lakkaaminen (sisältyy tasapainotusohjelmaan)
- Talouspalveluiden palvelusihteerin tehtävän lakkaaminen (sisältyy tasapainotusohjelmaan)

Henkilöstömuutokset kohdistuvat talouspalveluihin sekä sivistystoimeen. Talous- ja hallintopalveluissa tehtävänkuvia tarkastellaan uudelleen, jolloin eläköitymisen myötä avoimeksi tuleva palvelusihteerin tehtävä voidaan jättää täyttämättä. Sivistystoimessa yhden luokanopettajan ja erityisluokanopettajan tehtävät on lakkautettu syksystä 2025 alkaen.

Starttipajaohjaajan tehtävän lakkauttamisen perusteena on asiakasmäärän väheneminen olennaisesti ja pysyvästi. Toimenpide ei sisälly talouden tasapainotusohjelmaan, mutta siitä on linjattu sivistyspalveluiden talousarvioesityksessä. Myös yhden luokanopettajan tehtävän vähentämisen syynä on asiakasmäärän väheneminen. Kyseessä on määräaikainen tehtävä.





Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella työllistettyjen määrä on laskenut vuoden 2025 aikana voimakkaasti tuen ehtojen muutoksesta johtuen. Loput työllistämistuella palkatut määräaikaisten työsuhteet päättyvät vuosien 2026-2027 aikana, kun loput tukipäätökset lakkaavat. Sijaisten sekä oppisopimusopiskelijoiden määrän voidaan ennakoida pysyvän nykyisellään. Muiden määräaikaisten tehtävien määrä tulee oletettavasti vähenemään.

Pälkäneen kunnanvaltuusto päättää vuoden 2026 talousarviosta ja suunnitelmavuosien 2027-28 taloussuunnitelmasta kokouksessaan 24.11.2025.

2.4. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Pälkäneen kunnan palveluksessa olevat henkilöt voivat olla joko virka- tai työsuhteessa kuntaan. Kunnan palveluksessa olevat henkilöt, joiden tehtävät sisältävät julkisen vallan käyttöä, ovat virkasuhteisia. Virkasuhteisten henkilöiden erityisistä velvollisuuksista voidaan määrätä kunnan hallintosäännössä. Työ- tai virkasuhde voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen.

Määräaikaista palvelussuhteita voidaan tehdä vain perustellusta syystä tai se voidaan tehdä työntekijän omasta aloitteesta. Hyväksyttäviä syitä määräaikaisuudelle ovat mm. tehtävän projektiluonteisuus, toiminnan vakiintumattomuus, työn sesonkiluonne (kesätyöt) sekä sijaisuudet. Lisäksi pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi voidaan tehdä määräaikainen työsopimus ilman erillistä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Vakituisen ja määräaikaiseen työsuhteeseen ottamisen periaatteista säädetään tarkemmin Pälkäneen kunnan rekrytointiohjeessa (YT-toimikunta 4.9.2023 § 33)

Osa-aikatyötä voidaan käyttää silloin, kun se on työn järjestämiseksi perusteltua. Työntekijän oma toive osa-aikaisesta työsuhteesta pyritään huomioimaan, mikäli se on työn toteuttamisen kannalta mahdollista. Työsuhteen muuttuminen osa-aikaiseksi ei saisi lähtökohtaisesti johtaa siihen, että sen takia joudutaan kokonaisresurssia lisäämään.

Työ- tai virkasuhteeseen otettaessa sekä uusia toimia ja virkoja perustettaessa sovelletaan kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia työaikaumia.

Osa-sairauspäivärahalla työskentelevään työntekijään/viranhaltijaan sovelletaan KVTES:n osa-aikaisia koskevia ehtoja. Osa-sairauspäivärahan hakeminen työnantajalle ei ole mahdollista.

2.5. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen

Pälkäneen kunnassa on käytössä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä työhön paluun käytännöt. Esimiestehtävään kuuluu oman henkilöstönsä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen. Työkykyä ylläpidetään ja tuetaan ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ennaltaehkäisevästi. Toimenpiteet voivat tarvittaessa suuntautua vajaakuntoisen työntekijän työhön, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen sekä työjärjestelyihin.

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty monin tavoin tavoitteena yhteistyön kehittäminen ja henkilöstön tukeminen. Vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kiinnitetty huomiota työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseen. Tavoitteena on yleisen työkyvyn edistämisen lisäksi myös se, että ikääntyneet ja osatyökykyiset pysyisivät mahdollisimman pitkään työelämässä.

Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn aleneman uhatessa tai toistuvien sairauslomien johdosta





työntekijä voi työnantajan ohjaamana tai oma-aloitteisesti hakeutua työterveyshuoltoon jäljellä olevan työkyvyn tutkimiseen ja arvioon rajoituksista sekä työssä selviytymistä edistävien toimenpiteiden suunnittelua varten. Jos työkyvyn tukeminen ei ole mahdollista kunnan sisäisin toimenpitein, järjestetään työterveyshuollossa yhteisneuvottelu työntekijän työssä selviytymisen seurantaan liittyen.

Jos työterveyshuollon toiminnalla ja työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea työntekijän työkykyä, häntä neuvotaan kuntoutusta koskevissa asioissa tai hänet ohjataan kuntoutukseen, muuhun hoitoon tai lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutuksen tavoite on työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen ja parantaminen, silloin kun työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemista voidaan toteuttaa muun muassa työhyvinvoinnista huolehtimalla, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon avulla sekä työtä muokkaamalla. Työkyvyttömyysriskiä voidaan hallita aktiivisella sairauspoissaolojen seurannalla ja aktiivisen tuen toimintamallin hyödyntämisellä sekä kunnan ja työterveyshuollon tiiviinä yhteistyönä.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Pälkäneen kunnassa arvioidaan lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvitysten avulla.

Pälkäneen kunnassa on käytössä lomakkeet koskien työnantajalle tehtäviä ilmoituksia häirintäasioissa, lähtelypiti -tilanteissa sekä haitallisessa työssä kuormittumisessa.

Henkilöstöllä on käytössä työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset perhevapaat. Osittainen varhennettu vanhuuseläke tuo 61 vuotta täyttäneille mahdollisuuden esimerkiksi vähentää työntekoa. Kunnanvirastolla on käytössä liukuva työaika. Lisäksi etätöiden tekeminen sopimalla asiasta esimiehen kanssa on mahdollista niissä tehtävissä, joissa se työn luonteen puolesta on toteuttavissa (pääasiassa itsenäiset suunnittelu-, asiantuntija- ja kehittämistehtävät).

Pälkäneen kunta työnantajana kannustaa henkilöstöään liikkumaan ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Omaehtoista toimintaa tuetaan liikunta- ja kulttuuriedulla. Vuonna 2023 perustettiin lisäksi koko henkilöstölle avoin ja ilmainen liikuntavuoro. Vuoden 2024 alusta lukien kunnan kuntosalien käyttö on henkilöstölle ilmaista.

2.6. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Tehtävien uudelleenjärjestämistilanteissa Pälkäneen kunta pyrkii sijoittamaan henkilöt osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja järjestää uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Henkilöstöllä on velvollisuus myös itse huolehtia ammattitaidostaan ja osaamisestaan.

Yhteistoimintalain mukaan koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotuille. Mikäli työnantajalla tulisi tarve käyttää ko. irtisanomisperustetta, neuvotellaan työllistymistä edistävistä valmennuksesta tai koulutuksesta tapauskohtaisesti asianomaisen työntekijän ja/tai henkilöstön edustajien kesken huomioiden yksilölliset työllistymistä tukevat tarpeet. Työnantaja noudattaa asiassa työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaisia määräyksiä.

Työnantaja noudattaa mahdollisissa irtisanomistilanteissa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 46 §:n mukaisia määräyksiä.



3. Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa esitetään kuntatasolla sekä toimiala/tehtäväkohtaisesti vuodelle 2024 toteutettavaksi suunniteltujen koulutusten aihepiirit. Suunnitelmat perustuvat arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.

Koulutussuunnitelmaan ei sisälly yksittäisiä koulutustapahtumia. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa esimiehen luvalla. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittain esimiehen kanssa käytävissä kehityskeskustelussa.

3.1. Koulutuskorvaus

Työntajalla on oikeus hakea korvausta koulutuksesta, joka perustuu ennakkoon laadittuun koulutussuunnitelmaan. Koulutuskorvausta haetaan vuosittain tammikuun loppuun mennessä Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea. Koulutukseen osallistuminen loma- tai vapaa-aikana ei oikeuta korvaukseen. Koulutuskulukorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevista palkkakustannuksista. Palkkaus-kustannukset lasketaan työnantajan keskimääräisistä palkkakustannuksista.

Hallituksen esityksen (HE 147/2025) mukaan koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vuonna 2025 toteutettavista edellytykset täyttävistä koulutuspäivistä voitaisiin edelleen maksaa koulutuskorvausta vuonna 2026.

3.2. Koulutuksen kriteerit

Koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista sekä tukee nykyistä tai tulevaa työtehtävää.

Koulutus voi olla ulkoisen tahon järjestämää tai kunnan omaa sisäistä koulutusta. Koulutusta on erilainen lisä- ja täydennyskoulutus, esimerkiksi työhön liittyvät seminaarit, konferenssit, verkkokoulutukset ja la-
kisääteisten vaatimusten täyttämiseksi vaadittaviin lupiin tarvittava koulutus.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai työnopastuksesta. Esimerkiksi uuden tai työtehtäviään vaihtavan työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin ei ole koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta. Koulutuskorvaukseen ei myöskään oikeuta tavanomainen työnopastus, jota annetaan uusien laitteiden, työmenetelmien tai työohjeiden käyttöönoton yhteydessä. Koulutuskorvausta voi kuitenkin hakea, jos esimerkiksi uusien laitteiden tai työmenetelmien käyttöönoton yhteydessä työntekijöille järjestetään erillinen koulutustilaisuus tai kurssi, ja tämä koulutus sisältyy koulutussuunnitelmaan.

Työsuojelukoulutus työntekijöille tai esimiehille on koulutuskulukorvauksen piiriin kuuluvaa.

Työsuojeluvaltuutettujen ja ammattiyhdistysten luottamusmieskoulutukset eivät oikeuta koulutuskulukorvaukseen. Opettajien VESO-päivät sisältyvät korvattavien koulutusten piiriin silloin, kun niiden sisältö on ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksoista, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia. Koulutuksen on kestävä yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäivän muodostavien koulutusten ei tarvitse liittyä samaan kokonaisuuteen tai aihepiiriin. Lyhyet, enintään 15 minuutin pituiset koulutuksen aikana pidetyt virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta. Esimerkiksi puolen tunnin ruokataukoa ei kuitenkaan voida sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.



3.3. Henkilöstön koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan toiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa. Koulutussuunnitelmassa arvioidaan ammatillisessa osaamisessa ja sen tarpeissa tapahtuvia muutoksia ja niiden syitä. Osaamistarpeiden arvioinnissa lähtökohtana on henkilöstön osaamisen nykytila, jota verrataan odotettavissa oleviin muutoksiin.

Yksi Pälkäneen kunnan toimintaympäristön haasteeksi tällä hetkellä ja tulevaisuudessa on nähty taloudellisten resurssien riittävyys. Niukat resurssit asettavat väistämättä pohdittavaksi palvelutuotannon tavat ja palveluverkon laajuuden. Tehtävien ja työnjaon on tuettava uudistumista, ja työmenetelmissä tulee hakea myös asiakkaita osallistavampaa työtettä.

Teknologian tarjoamien mahdollisuuksien täysi hyödyntäminen edellyttää siihen soveltuvien työvälineiden ohella riittävää ICT-osaamista sekä myös valmiutta muutokseen. Osaamisvaatimusten muutoksia aiheutuu myös toimintaympäristön muutoksista, kuten lainsäädännön muutoksista.

Nykyisiä ja tulevaisuuden haasteita osaamisen näkökulmasta ovat henkilöstön eläköityminen ja rekrytoinneissa onnistuminen. Sairauspoissaolot ja ennen aikaiset eläköitymiset ovat merkittävä kuluerä organisaatioille. Henkilöstötuottavuus koostuu motivaatiosta, osaamisesta ja koetusta työkyvystä. Työkykyjohtaminen on tärkeä osa nykyaikaista johtamista, jolla voidaan vaikuttaa myös henkilöstön työssäjaksamiseen. Toki myöskään yksilön omaa roolia työhyvinvoinnin ja -ilmapiirin rakentamisessa ei pidä unohtaa ja sujuvaan työntekemiseen kuuluvat hyvät työyhteisötaidot. Niin henkilöstön kuin kuntalaisten hyvinvoinnin edistämässä ennaltaehkäisy on aina edullisempaa kuin korjaavat toimenpiteet. Hyvinvoiva henkilöstö tekee lisäksi parempaa tulosta, ja hyvä henkilöstökokemus tuottaa useimmiten myös parempaa asiakaskokemusta.

3.4. Suunnitelma osaamisen kehittämisestä vuodelle 2026

KOKO HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA KOULUTUS

Kuntatasolla suunnitellaan vuonna 2024 järjestettäväksi koulutusta tai sellaiseen osallistumista seuraavista aihealueista:

- Riskienhallinta
- Esihenkilökoulutukset
- Projektinhallinta
- Strategiaosaaminen
- Työyhteisötaidot
- Työhyvinvointi ja työkyky
- Työsuojelu ja työturvallisuus
- Ensiapukoulutukset
- Hankinta- ja sopimusaosaaminen
- Asiakaspalveluosaaminen
- Ohjelmistot, mm. Populus, sähköinen asiointi, Dynasty
- ICT-osaamisen kehittäminen (Microsoft ohjelmistot, tekoäly yms.)
- Henkilöstö- ja talousosaaminen
- Tietoturva ja tietosuojat
- Viestintä ja tiedottaminen
- Lainsäädäntöuudistukset ja virka- ja työehtosopimuksia koskevat koulutukset
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Kehittämishankkeisiin ja avustuksiin liittyvät hallinnolliset asiat
- Verkosto-osaaminen ja moniammatillinen yhteistyö
- Tekoäly

TOIMIALAKOHTAISET KOULUTUKSET

Suunnitellut koulutukset toimialoittain vuonna 2024:

Hallintopalvelut, kuntajohtaminen ja kaavoitus

- Muutoksenhakukoulutus
- tiedonhallinta
- julkisuus- ja salassapito / esityslistat ja pöytäkirjat
- Palkkaus- ja työaikakoulutus (KVTES, OVTES, TS)
- Pilvipalveluiden käyttöön ja hyödyntämiseen liittyvä koulutus
- Tietosuojan ajankohtaispäivät
- Lainsäädäntöön ja järjestelmiin/ohjelmistoihin liittyvä ajankohtaiskoulutus
- Tietosuojakoulutus
- Asiakirjahallinto, tiedonohjaus ja arkistointi
- Laite- ja sovelluskoulutukset
- Maanmittausalan koulutukset



- Lunastusasiat maankäytön suunnittelussa
- Dialogi -koulutus

Talous- ja tukipalvelut

- Automatisoidun talousraportoinnin koulutukset
- Varhaiskasvatuksen maksuihin liittyvät koulutukset/ajankohtaispäivät
- Kirjanpidon/tilinpäätöksen/kuntatalouden ajankohtaiskoulutus
- laskutuksen automatisointiin ja verkkomaksamiseen liittyvät koulutukset
- Verotulojen ja valtionosuuksien ajankohtaispäivät
- PoweResta
- Ravitsemuskoulutukset
- Erityisruokavaliokoulutukset
- Ammattikeittiösiivous nykyaikaisin menetelmin
- Ensiapukoulutus
- Cleannet-koulutus
- Puhdistusaineiden käyttö siivouksessa
- Yhdistelmäkoneiden puhdistuskoulutus
- Siivouksen laadunvalvonta
- Työyhteisötaidot

Elinvoimapaalvelut

- Asiakirjahallinto, tiedonohjaus ja arkistointi (arkistointi Pälkäneen kunnassa)
- Toimialan omat koulutukset (esim. liittyen TEPA24 muutokseen)
- Viestintäkoulutus

Varhaiskasvatus

- Toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset (musiikki, liikunta, draama, tanssi)
- Varhaiskasvatuksen omat koulutukset, mm. kasvattajakahvilat sekä erityisopettajien järjestämät koulutukset
- Ensiapukoulutukset EA1 ja HätäEA
- Turvallisuus -teemaan liittyvät koulutukset
- Haastavat tilanteet lapsiryhmässä
- Työyhteisö- ja yhteistyötaitokoulutus
- Pedagoginen osaaminen (mm. valtakunnalliset varhaiskasvatuspäivät)
- Ammattikuntien omat koulutukset (mm. Pph-päivät, lastenhoitaja / varhaiskasvatuksen opettaja)
- Ammattiryhmien täydennyskoulutukset
- Vihreä Lippu (kierrätys- ja ekologiakoulutus)
- Varhaiskasvatussuunnitelmaan ja esiopetussuunnitelmaan sekä toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset (maksuttomat koulutukset AVI, OKM, OPH, Karvi)
- Liikkuvan varhaiskasvatuksen koulutukset (liikunta)
- MiniVerso- koulutukset
- Valssi, Karvin digitaalinen arviointijärjestelmä



- Luontokasvatus
- Nepsy osaaminen
- Tunnetaito kasvatus
- DaisyFamily/DaisyManager
- Sisäisenä koulutuksena kuvataidekoulutus

Lukio, perusopetus ja oppilashuolto

- Opetussuunnitelmaan ja sen toteuttamiseen liittyvät koulutukset
- Opetus- ja arviointimenetelmät
- Turvallisuuskoulutukset
- Jopo-koulutukset
- Monialaisiin oppimiskokonaisuuksiin liittyvät koulutukset
- Ainekohtaiset täydennyskoulutukset
- Liikkuvan koulun ja liikunnallisen opetuksen koulutukset
- Alkuopetuksen lukemaan ja kirjoittamaan oppimisen koulutukset
- Haastavan käytöksen kohtaaminen työssä
- Erityispedagogiset taidot
- Yleisen tuen vahvistamiseen liittyvä koulutus
- Ryhmänhallinta- ja vuorovaikutustaidot
- Organisointi- ja ajanhallintataidot
- Oppilaanohjaustaidot
- Johtamiseen liittyvä koulutus
- Kodin ja koulun yhteistyöhön liittyvä koulutus
- Koulunkäynninohjaajien koulutukset
- Luontotoimintaan liittyvä koulutus
- Nepsy-koulutus
- Oppilas- ja opiskelijahuollon toteuttamisen edellyttämä koulutus
- Ensiapukoulutukset EA1 ja HätäEA
- Ammatillinen itsetuntemus
- Mielenterveyden ensiapu koulunkäynninohjaajille
- Opettajan ja ohjaajan yhteistyö
- Koulurakentamiseen liittyvät koulutukset
- Neuroesteettömyys -koulutukset
- Tuen uudistus -koulutukset

Kirjastopalvelut

- kirjastoammatillinen koulutus, mm. kuvailu, sisältöihin liittyvä koulutus, asiakasryhmiin ja asiakaspalveluun liittyvät koulutukset, asiakaspalvelu, lakikoulutukset, lukutaidot, hankkeisiin liittyvät koulutukset, PIKI- tai PIKE-yhteistyöhön liittyvät koulutukset
- sähköisiin palveluihin ja digitaitoihin liittyvä kirjastoalan koulutus
- Viestintäkoulutus
- tekijänoikeuskoulutus
- turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät koulutukset





PÄLKÄNE

- ensiapukoulutus
- demokratiatyön koulutukset
- toiminnan kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät koulutukset
- työn- ja opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvät koulutukset

Nuorisopalvelut

- Ajankohtaispäivät (etsivän nuorisotyön päivät, nuorisotyön päivät)
- EA-1, hygieniapassi (tarvittaessa)
- Nepsy-koulutus

Liikuntapalvelut

- Liikunnan alueelliset koulutuspäivät ja tapaamiset (mm. Avi/HLU järjestämät)
- Liikunnan toimialan perehdyttämis- ja täydennyskoulutukset (mm. kehittäminen, johtaminen, avustukset, hankkeet)
- Viestintä- ja digitaidon koulutukset (mm. some, mainokset/ilmoitukset)

Kulttuuripalvelut

- kulttuuritoimen neuvottelupäivät (jos järjestetään)
- tekijänoikeuskoulutukset
- osallistamiseen liittyvät koulutukset
- taidekokoelmien digitointiin liittyvät koulutukset

Tekniset palvelut

- Hankinta- ja sopimusosaaminen
- Ajankohtaiset lainsäädännön muutokoulutukset
- Tieturvakoulutus
- Työturva
- Vesityökortti (Vesilaitokset + verkosto)
- Rakennuttamiskoulutus
- Valvontakoulutus
- Ohjelmistokoulutukset
- Vesikanta-koulutukset
- Lupapiste/ facta-koulutukset
- Rakennustarkastajien koulutuspäivät
- Ympäristönsuojelun koulutuspäivät
- Maankäyttö ja rakennuslainmuutokset
- Rakentamisen uudet määräykset.



4. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Koulutuspäivien määrällistä toteutumista seurataan Populus-järjestelmän koulutuspäätösten avulla. Siksi on erittäin tärkeää, että kaikki koulutukset tulee anottua Populuksessa ja koulutussuunnitelman mukaisten koulutusten tunnit merkittyä ko. kohtaan.

Koko kunnan tasolla kouluksiin osallistuminen raportoidaan henkilöstöraportissa tilinpäätöksen yhteydessä. Kehityskeskustelujen yhteydessä arvioidaan yksittäisen työntekijän osaamisen kehittämisen toteutumista ja yksilöllisiä koulutustarpeita.