

Käsitellään:

Johtoryhmä 25.11.2024

Yhteistoimintaryhmä 26.11.2024

Kaupunginhallitus 2.12.2024

Kaupunginvaltuusto 16.12.2024

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Sisällys

1 YLEISTÄ	2
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN	6
4 TOIMINTAPERIAATTEET	8
4.1 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet	8
4.2. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet	9
4.3 Osaamisen johtamisen periaatteet	11
4.4. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet	12
5 Palvelutuotannon ostopalvelut/ ulkopuolinen työvoima	12
6 Henkilöstöön vaikuttavat muutokset 2025	13
7 Kehittämistoimenpiteet vuodelle 2025	15
LIITTEET: Henkilömäärän kehitys ja koulutussuunnitelmat palvelualueittain	17

Liite 1: Henkilöstömäärän kehitys

Elinvoimapalveluiden ja hallintopalveluiden palvelualueet

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Elinympäristön ja asumisen palvelualue

Ympäristöpalveluiden palvelualue

Liite 2: Koulutussuunnitelmat palvelualueittain

1 YLEISTÄ

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) velvoittaa kuntatyönantajat laatimaan koko henkilöstöä koskevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosittain. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 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 työkyvyttömyysuhan 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;
- 5) 1-4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. Koulutussuunnittelulla edistetään henkilöstön osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin, tuottavuutta ja kilpailukykyä. Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa koulutukseen. Koulutussuunnitelma laaditaan seuraavalle vuodelle ja se tulee päivittää ajantasaiseksi kalenterivuoden aikana muutoksien yhteydessä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

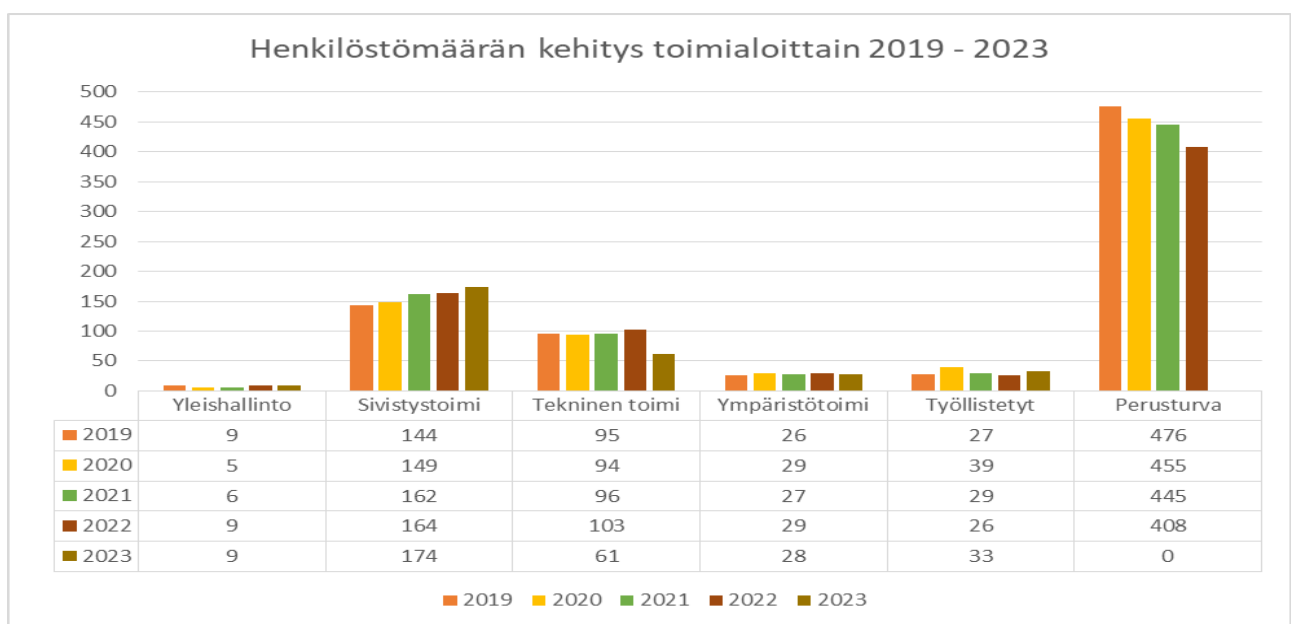
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Viitasaaren kaupungin henkilöstömäärästä ja –rakenteesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa, joka valmistuu tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstön määrä väheni oleellisesti 1.1.2023 lukien hyvinvointialueiden perustamisen vuoksi. Perusturvan henkilöstö sekä teknisen toimialan ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevä henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Keski-Suomen Hyvinvointialueen palvelukseen. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi. Henkilöstömäärältään suurin toimiala on 1.1.2024 alkaen ollut Sivistystoimi.

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta on tässä Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa käytetty tarkasteluaikana vuoden viimeistä päivää.

Toimiala	2019	2020	2021	2022	2023
Yleishallinto	9	5	6	9	9
Sivistystoimi	144	149	162	164	174
Tekninen toimi	95	94	96	103	61
Ympäristötoimi	26	29	27	29	28
Työllistetyt	27	39	29	26	33
Perusturva	476	455	445	408	0
Yhteensä	777	771	765	739	305

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain 2019–2023

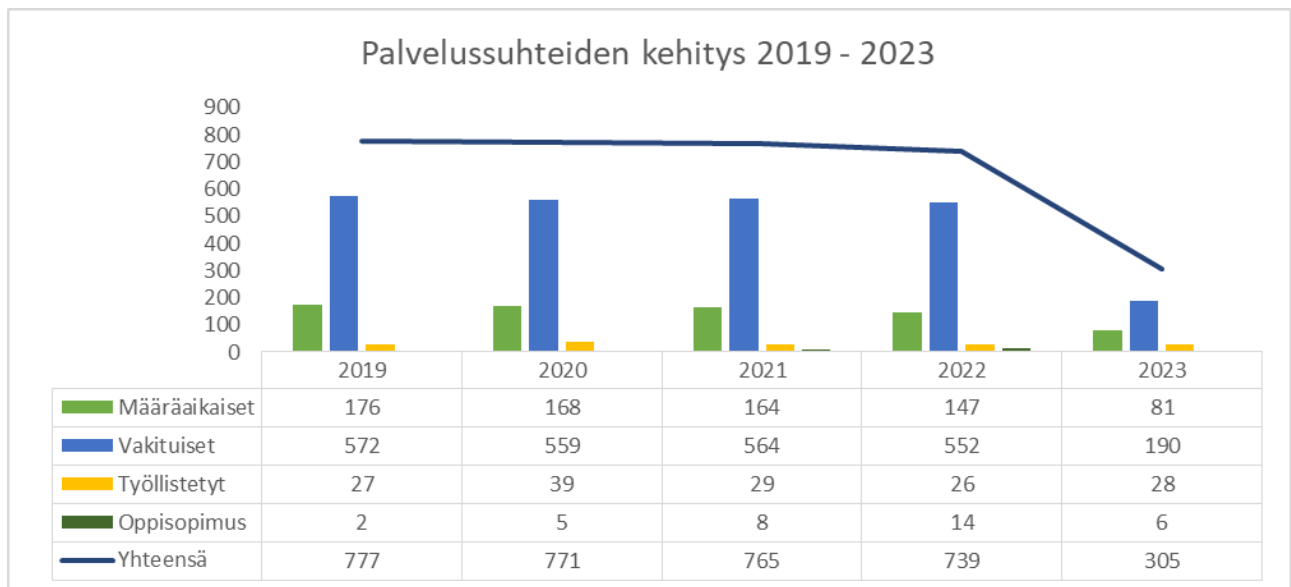


Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain 2019 – 2023

Määräaikaisten ja vakituisten palvelussuhteiden kehityksessä on havaittavissa selvästi Perusturvan henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella Hyvinvointialueen palvelukseen. Vuoden 2024 osalta tämä tilastoidaan henkilöstökertomuksessa.

Palvelussuhteet	2019	2020	2021	2022	2023
Määräaikaiset	176	168	164	147	81
Vakituiset	572	559	564	552	190
Työllistetyt	27	39	29	26	28
Oppisopimus	2	5	8	14	6
Yhteensä	777	771	765	739	305

Taulukko 2. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2019 – 2023



Kuvio 2. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2019-2023

Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Päivämäärällä 30.9.2023 Viitasaaren kaupungin henkilötyövuosien (HTV) määrä oli 283,63. Vuoden 2024 palvelussuhteiden määrä oli lokakuun lopussa 284. Henkilötyövuosien arvioitu kehittyminen toimialoittain on esitelty tämän Henkilöstö- ja koulutus suunnitelman liitteissä.

Wiitaunioni, kuntapariyhteistyö Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan kesken päättyy 31.12.2023. Viitasaaren kaupungin organisaatiota uudistettiin 1.1.2024 alkaen ja Wiitaunionin toimialojen tilalle perustettiin seuraavat palvelualueet 1.1.2024 alkaen.

- **Hallintopalveluiden palvelualue**, johon sisältyy
 - o Taloushallinto ja raportointi
 - o Henkilöstöhallinto
 - o Päätöksenteon tuki
 - o Asiakirjahallinto ja arkistointi
 - o Tietohallinto ja tietosuojaja

- **Elinvoimapalveluiden palvelualue**, johon sisältyy
 - o Johtaminen, strategia ja edunvalvonta
 - o Kuntademokratia ja osallisuus
 - o Valmius ja varautuminen
 - o Viestintä, markkinointi ja matkailu
 - o Työllisyyspalvelut
 - o Konserniyhtiöt (henkilöstöä ei käsitellä tässä henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa. Kaupunginhallitus koordinoi tytäryhtiöiden elinvoimatyötä)

- **Elinympäristön ja asumisen palvelualue**, johon sisältyy
 - o Maankäyttö ja kaavoitus
 - o Asuminen ja asuinympäristö
 - o Rakennuttaminen ja infra
 - o Kiinteistöjen ylläpito
 - o Ruoka- ja puhtauspalvelut
 - o Liikuntapaikat, puistot, reitistöt ja muut yleiset alueet

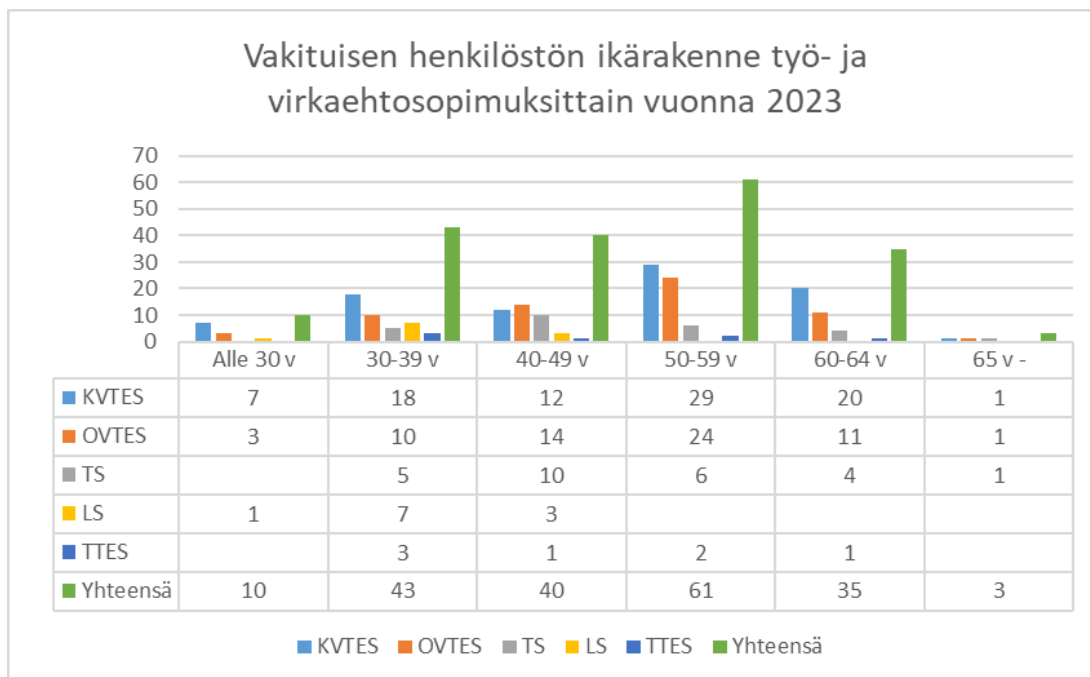
- **Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue**, johon sisältyy
 - o Opetus- ja kasvatuspalvelut
 - Varhaiskasvatus
 - Perusopetus
 - Lukio
 - Muu tutkinto- ja harrastustavoitteinen koulutus: opistotoiminta, korkeakoulu yhteistyö, etäopetus
 - o Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut
 - Liikunta- ja kulttuuripalvelut
 - Perhe- ja nuorisopalvelut
 - Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

- Kotouttaminen

- **Ympäristöpalveluiden palvelualue**, johon sisältyy
 - Lupa- ja valvontaviranomainen
 - Ympäristönsuojelu
 - Rakennusvalvonta
 - Terveysvalvonta
 - Ympäristöterveysvalvonta
 - Eläinlääkintä ja eläinsuojelu

3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN

Viitasaaren kaupungin vakituisten työntekijöiden keski-ikä (lokakuussa 2023) on 48,9 vuotta. Henkilöstön ikärakenteeseen ei ollut hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella siirtyneen vakituisen henkilöstön ikärakenteella vaikutusta.



Kuvio 3. Vakituisen henkilöstön ikärakenne työ- ja virkaehtosopimuksittain

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi yhteensä 28 henkilöä, joista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli kahdeksan. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 62,2 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta. Viiden seuraavan vuoden eläköitymisennuste on 66 henkilöä, jonka prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on 22,3.

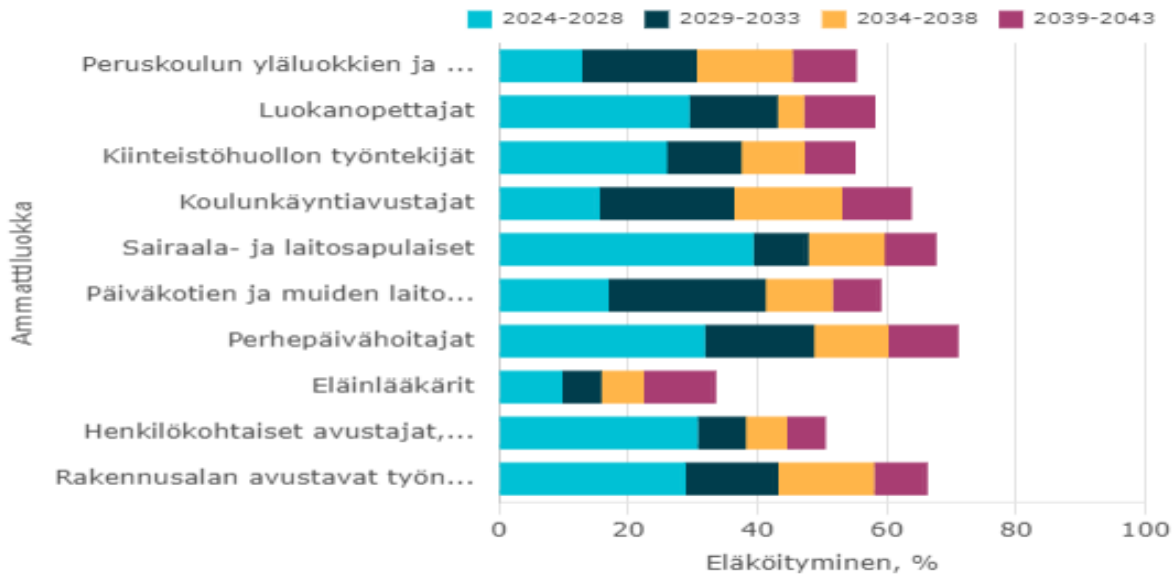
Eläköitymisennuste



Kuvio 4. Eläköitymisennuste vuosille 2024 – 2043 (Keva)

Eläköitymisen ennustaminen vuositasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymistilanteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti ammattiluokissa sairaala- ja laitospulaiset, perhepäivähoitajat, luokanopettajat sekä henkilökohtaiset avustajat.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 5. Eläköitymisennuste % ammattinimikkeittäin (Keva)

4 TOIMINTAPERIAATTEET

4.1 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Viitasaaren kaupungin henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakiintuneeseen palveluntarpeeseen tarvittava henkilöstö palkataan työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin.

Suurin osa kaupungin tehtävistä on kokoaikaisia. Osa-aikaiset tehtävät pyritään täyttämään siten, että yhdelle henkilölle saadaan kokoaikainen palvelussuhde, mikäli mahdollista. Suurimmat ammattiryhmät, jotka työn luonteen takia ovat osa-aikaisia, ovat koulunkäynninohjaajat.

Viitasaaren kaupunki työnantajana tarjoaa työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain mukaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen lisätyötä, mikäli lisätyön teettämistarvetta ilmenee.

Aina vakituisiin tehtäviin rekrytoitaessa tulee pohtia, säilyykö tehtäväkuva samanlaisena, vai onko siihen tarvetta tehdä muutoksia. Lisäksi tarkistetaan, millaista osaamista tarvitaan tehtävässä ja yksikössä sekä nykyhetkenä että tulevaisuudessa. Huolellinen rekrytoinnin suunnittelu tuottaa parhaan tuloksen. Rekrytoinnissa on toimittava tarkasti mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi, jotta kuntien henkilöstö on jo lähtökohdiltaan osaavaa ja työkyistä.

Osa-aikatyötä käytetään myös työkyvyn ja työssä jaksamisen tukena sekä perheen ja työelämän yhteensovittamisen keinona. Osatyökykyisille työntekijöille tehdään työterveyshuollon kanssa yhteistyössä kevennettyjä työnkuvia, jotka voivat olla myös osa-aikaisia. Lisäksi kaupungissa

hyödynnetään osasairauspäivärahan käyttöä, jolloin esimerkiksi pitkältä sairauslomalta paluu töihin voidaan rakentaa asteittaiseksi. Ikääntyvien työntekijöiden osalta käytössä on osittainen varhennettu vanhuuseläke (ent. osa-aikaeläke). Osittaisen perhevapaan avulla helpotetaan lapsiperheiden työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyön tekeminen omassa yksikössä ei saa kuormittaa liiallisesti työyksikön muita työntekijöitä, tästä syystä työntekijän ja työnantajan tulee selvittää yhdessä osa-aikatyön mahdollisuutta muissa yksiköissä, mikäli se ei ole mahdollista henkilön omassa työpisteessä.

Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä (työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 2 luku 3 §). Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain lain mukaisin perustein. Näitä perusteita ovat mm. työn luonne / projektityö, sijaisuus, avoimen viran hoito tai viranhaltijan / työntekijän oma pyyntö. Jokaiseen määräaikaiseen työsopimukseen ja virkamääräykseen merkitään syy määräaikaisuuden perusteista, esimerkiksi "toistuva sijainen" ei ole riittävä määräaikaisuuden peruste.

Määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei edellytä työsopimuslain 3 § 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki 380/2023 3 § määrittää milloin henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 § 3 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta.

Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Etätyöstä sovitaan aina erikseen työntekijän ja työnantajan välillä ja sen osalta noudatetaan Viitasaaren kaupungin etätyöohjeistusta, joka on hyväksytty Wiitaunionin aikaan yhteishallituksessa 25.10.2021. Etätyöohjeistus päivitetään vuoden 2025 aikana.

4.2 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet

Henkilöstön työkykyä tuetaan erilaisin toimenpitein, joita ohjaavat yhdenmukaisesti sovitut periaatteet ja toimintamallit sekä suunnitelmallinen työterveysyhteistyö. Työterveyden toimintasuunnitelma on päivitetty ja se tuodaan päätöksentekoon vuoden 2025 alussa. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, osaamista ja motivaatiota, ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä löytää työssä jatkamista tukevia ratkaisuja silloin, kun työkyky on

heikentynyt. Työhyvinvoinnin johtaminen on strategista toimintaa, minkä tulisi perustua tiedolla johtamiseen. Henkilöstön työkykyisyyttä seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työtyytyväisyyskyselyistä ja työolojen arvioinnista saatavaa tietoa sekä työterveyshuollon raportteja hyödynnetään työkykyriskien ennakoinnissa, työolojen kehittämisessä ja toimenpiteiden suuntaamisessa työkykyriskissä oleville.

Viitasaaren kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kaupungissa toteutetaan lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Uutta työtä terveydellisistä syistä eli uudelleensijoituksia tehdään myös yhdessä työterveyshuollon kanssa. Rekrytoinneissa tulisi aina ensisijaisesti huomioida mahdolliset omat sisäiset uudelleensijoittamisen tarpeet.

Esihenkilöiden tulisi seurata oman henkilöstönsä työkyvyn tilaa esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla. Tällä tavoin esihenkilöt pysyisivät ajan tasalla henkilöstönsä työkyvystä ja voisivat puuttua haasteisiin mahdollisimman varhain, jotta päästäisiin reagoinnista ennakointiin. Varhaisen tuen keskustelut tulisi käydä matalalla kynnyksellä, esimerkiksi kun työntekijän sairauspoissaolot ylittävät vuositason 14 päivää. Sairauspoissaolot, kuten muutkin poissaolot, luovat yleensä ”kaksoismiehitystä”, mikä sitoo henkilöstöresursseja ja heikentää osaltaan henkilöstön tuottavuutta. Tärkeänä toimintatapana on käytössä myös korvaavan työn mahdollisuus. Työntekijä voi kyetä terveystään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti joitakin muita kuin omia tehtäviään tai rajatusti omia tehtäviään jäämättä sairauslomalle. Mallien käyttö ja työkyvyn tukeminen ovat osa esihenkilötyötä, jossa esihenkilön rooli korostuu. Tavoitteena on, että mallit ja niiden sujuva käyttö muodostuvat osaksi päivittäisjohtamista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on korvannut aiemman varhe-maksun.

Työkyvyttömyyseläkemaksuun voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jaksamisen tukemistoimenpiteillä. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskikertoimen suuruuteen. Toisaalta täyttä työkyvyttömyyseläkettä edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää eläkemenoa.

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Fyysisten ja psykososiaalisten työolojen jatkuva säännöllinen ja aktiivinen arviointi sekä jatkuva kehittäminen varmistavat edellä mainittujen tavoitteiden toteutumisen. Terveellisten ja turvallisten työolojen kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden

välistä yhteistoimintaa, jonka tuloksena myös henkilöstön kokemus työhyvinvoinnistaan paranee ja työ sujuu toivotulla sekä tuloksellisella tavalla.

4.3 Osaamisen johtamisen periaatteet

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Perehdytykseen liittyvät koulutukset eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen. Viitasaaren kaupungin koko henkilöstöllä on käytössään Eduhouse-koulutusportaalin koulutuspalvelut. Palvelualueet suunnittelevat vuositasolla osastoillaan koulutussuunnitelman käyttötalouden täytäntöönpanon yhteydessä tarkemman koulutussuunnitelman palvelualueille, siten että lakisääteiset koulutukset turvataan.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoimien muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu. Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Koulutussuunnitelma sisältää jokaisen toimialan oman vuosittain päivitettävän koulutussuunnitelman. Osaamistarpeet kartoitetaan siis ennen kaikkea kehityskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kaupunki voi työnantajana hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatuista koulutuksista. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua, ja koulutuksen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voidaan järjestää verkkokoulutuksena. Koulutukset kirjataan Personec Essiin ja esihenkilö hyväksyy koulutushakemukset.

Korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on kuusi tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti). Koulutuskorvauksen määrä on enintään kolme koulutuspäivää/työntekijä/vuosi. Kaupunki hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta (korvaus = 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta). Koulutuskorvauksen ulkopuolelle jääviä koulutuksia ovat ammattiyhdistys- ja

työsuojeluvaltuutetun koulutus, vapaa-ajalla käytävät koulutukset ja veso-päivät tai kehittämispäivät (jos ei sisällä koulutusta).

4.4 Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Kaikilla työntekijöillä tulee olla mahdollisuus hakeutua kykyjensä mukaisiin työtehtäviin ilman, että sukupuolelle epätyypilliset valinnat herättäisivät työyhteisössä vastustusta. Lisäksi palkkausjärjestelmät perustuvat siihen, että työstä maksettava palkka perustuu, ja se määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Naisille, miehille ja muun sukupuolisille maksetaan samaa palkkaa vaativuudeltaan samanlaisesta työstä. Erilaiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja elämänvaiheet otetaan huomioon tehtäväjärjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei saa ilman objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä vaikuttaa työntekijän kouluttautumismahdollisuuksiin, eikä se saa myöskään vaikuttaa työntekijän hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun. Vanhempien työntekijöiden osaamista välitetään nuoremmille ja eläkeiän lähestyessä työnkuvaa tarkistetaan siten, että hänelle jää aikaa siirtää osaamistaan muille työyhteisön jäsenille.

5. Palvelutuotannon ostopalvelut / ulkopuolinen työvoima

Vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelusuhteeseen palkatun henkilöstön lisäksi tai sijaan voidaan käyttää myös ostopalveluina hankittavaa henkilöstöresurssia. Ostopalvelujen kokonaiskustannusta ei ole mahdollista suoraan muuntaa henkilötyövuosiksi.

Vuonna 2023 Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan muodostama Wiitaunioni sisälsi myös kuntien yhteistä henkilöstöä, joista jokainen palasi isäntäkuntansa henkilöstöön 1.1.2024 lukien. Isäntäkuntana Viitasaarelle palasi yksi henkilö.

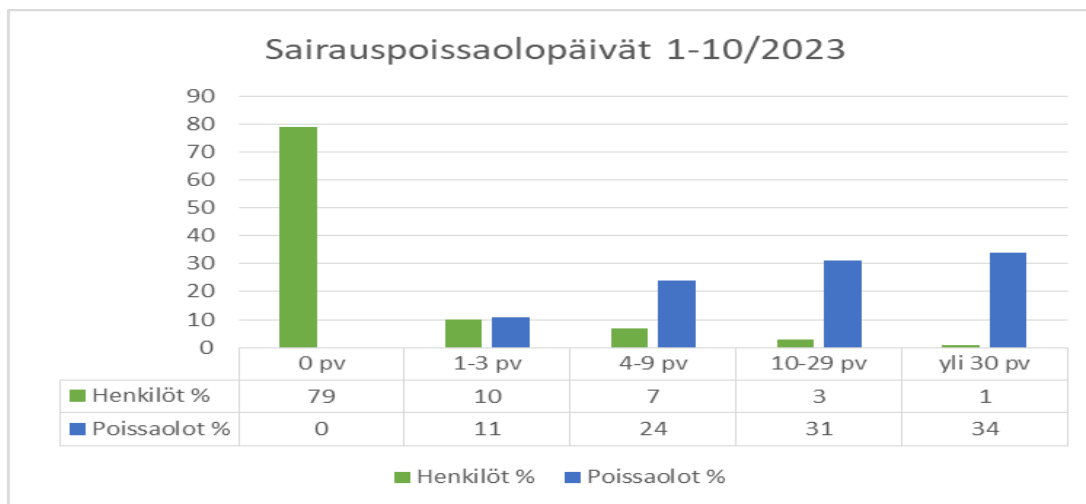
Vuonna 2024 Viitasaaren kaupunki ostaa Pihtiputaan kunnalta Elinympäristön ja asumisen palvelualueelle siivoustyönohjaajan palvelun sekä Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden palvelualueelle Musiikkiopiston rehtorin palvelun.

6 Henkilöstöön vaikuttavat muutokset vuonna 2025

Henkilöstöjohtamisen tulee perustua Viitasaaren kaupungin strategiaan ja arvoihin. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tarkoituksena on, että kaupunki toimii hyvänä ja vastuullisena työnantajana.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi toteutettiin Euroopan Sosiaalirahaston 80 prosenttisesti kustantama hanke, "Vahvuuksista voimaa ja virtaa muutoksen aalloille". Hankkeen tavoitteena oli tukea Wiitaunionin henkilöstöä ja johtoa tulevassa muutoksessa ja muutoksen kirkastamisessa sekä heidän työhyvinvointiaan ja jaksamista muutosprosessin aikana. Tavoitteena oli myös hankkeen toimenpiteiden kautta vahvistaa henkilöstön uudistumis- ja muutuskyykyä muutoksessa selviytymisen, työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseksi. Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoa on myös tuettu 100 euron ePassi-henkilöstöedulla.

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuun aikana 2023, Kevan työhyvinvointikyselyllä. Työtyytyväisyys toteutetaan alkuvuodesta 2025 ja käytetään samaa Kevan pohjaa, jotta saadaan verrannollista tietoa.

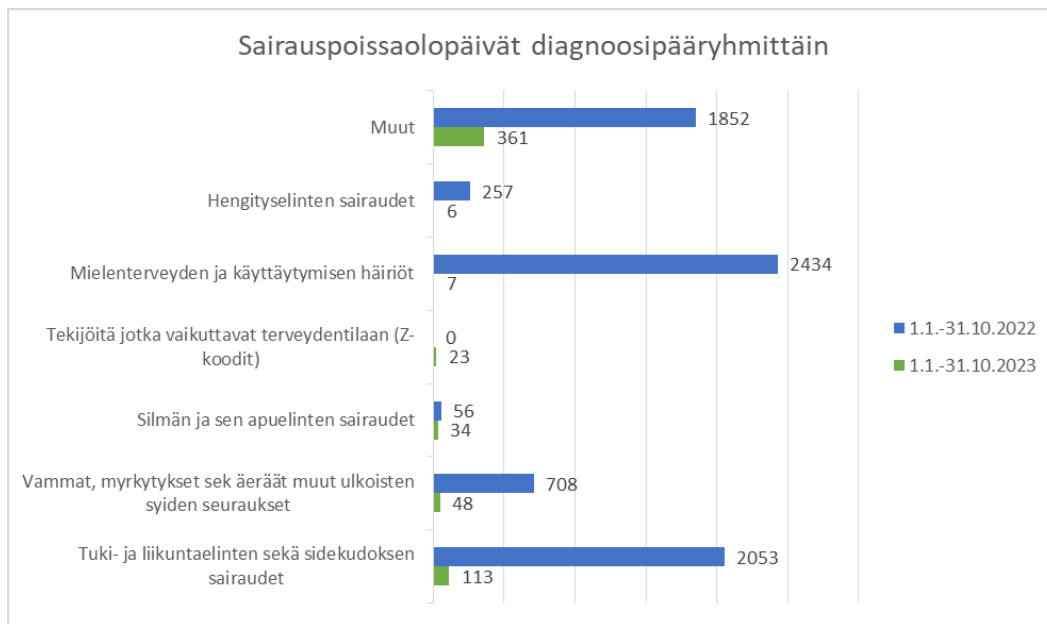


Kuvio 6. Sairauspoissaolojen kehitys 1-10 /2023 (TyöterveysAalto)

Sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuoteen 2022 verrattuna. Vertailussa on kuitenkin tarpeen huomioida, että henkilöstön määrä on myös muuttunut oleellisesti vuodesta 2022. Henkilötasolla sairauspoissaolopäiviä oli tammi-lokakuussa vuonna 2022 14,1 työpäivää / henkilö, samainen luku lokakuun loppuun mennessä vuonna 2023 oli 9,9 työpäivää / henkilö. Vuoden 2023 ensimmäisten kymmenen kuukauden aikana (1.1.-31.10.2023) 79 prosentilla henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. 1 % henkilöstöstä muodostaa 34 % koko organisaation sairauspoissaoloista.

Sairauspoissaolojen määrä vertaillaan tarkemmin henkilöstökertomuksessa, kun tiedot on saatu vuoden 2024 työterveyshuollon tilastoista.

Suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet.



Kuvio 7. Sairauspoissaolopäivät diagnosoipääryhmittäin (TyöterveysAalto)

Vuosi 2023 oli vanhan päättämistä ja uuden suunnittelua sekä rakentamista, sillä Wiitaunioni, Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan kuntapariyhteistyö, päättyi 31.12.2023. Vuonna 2023 Viitasaaren kaupunki rekrytoi myös mm. uuden kaupunginjohtajan, varhaiskasvatusjohtajan, lukion rehtorin sekä päiväkodinjohtajat.

Yhteisten toimien ja virkojen tilalle perustettiin Viitasaaren kaupungin omat toimet ja virat. Uusia virkoja perustettiin vuonna 2024 ja niitä olivat mm. talous- ja tietohallintojohtajan virka, sivistys- ja hyvinvointipalveluiden palvelualuejohtajan virka, hyvinvointikoordinaattorin toimi sekä hallintopalveluiden palvelualuejohtajan virka, johon yhdistyi kaupunginsihteerin ja henkilöstöjohtajan virkatehtävät.

Viitasaaren kaupunki ulkoisti 1.1.2024 alkaen talous- ja palkkahallinnon Keski-Suomen Monetra Oy:lle sekä tietohallinnon ohjelmat ja järjestelmät Kuntien Tiera Oy:lle. Tällä on ollut vaikutuksia vuoden 2024 aikana henkilöstön toimenkuviin, sillä kyseiset toimet järjestettiin Wiitaunionin aikana Viitasaarelle Pihtiputaan kunnan henkilöstön voimin vuonna 2023. Uudet tietojärjestelmät ja -ohjelmat sekä toimintatavat tulevat vaatimaan henkilöstöltä oman osaamisen kehittämistä ja totuttujen toimintatapojen muuttamista. Työterveyden palveluita tarjoaa työterveys Aalto.

7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2025

Jokaisen Viitasaaren kaupungin henkilöstöön kuuluvan työn ja sen kehittämisen tulee perustua kaupungin strategiaan ja arvoihin.

Tavoite: Uusien tietojärjestelmien ja –ohjelmien osaaminen sekä uusien toimintatapojen omaksuminen

Hyvä henkilöstösuunnittelu on yksi kaupungin tärkeimpiä prosesseja, jolla suunnitellaan henkilöstövoimavarojen käyttö ja ennakoidaan tarvittava osaaminen.

Koko henkilöstöä koskeva kehittämistoimenpide vuodelle 2025 on uusien tietojärjestelmien ja –ohjelmien osaaminen sekä uusien toimintatapojen omaksuminen. Uusia tietojärjestelmiä ja –ohjelmia ei ole tiedossa vaan nykyisien ohjelmistojen käytänteitä kehitetään talous- ja tietohallinnossa sekä palkka- ja henkilöstöhallinnossa. Tavoitteena on luoda uusia toimintatapoja, sillä monet aiemmin käytössä olleet toimintatavat (kuten työvuorosuunnittelu ja työajanseuranta) yhdenmukaistetaan ja digitalisoidaan myös niiltä osin, joissa aiemmin seurantaa on tehty paperilla tai erillisillä taulukoilla.

Tavoite: Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön työn ja osaamisen kehittämisen tulee osaltaan tukea kaupungin oman strategian toteutumista. Henkilöstökoulutuksiin tullaan sisällyttämään kaupungin strategian toteuttamiseen liittyvää koulutusta.

Kehityskeskustelu on olennainen työhyvinvoinnin johtamisen prosessi (esihenkilö läsnä työntekijälle). Kehityskeskustelun tärkeimpänä tavoitteena on varmistaa työntekijän työssä onnistumisen edellytykset ja lisätä keskinäistä ymmärrystä työn tavoitteista sekä vahvistaa organisaation ja työntekijän välistä sitoutumista.

Rekrytoinneissa tulee ennakoida työn pysyvyys ja tuleva osaamistarve. Henkilöstön luonnollisen poistuman (eläköityminen ja irtisanoutuminen) yhteydessä arvioidaan rekrytoinnin ja osaamistason tarve. Tämä tarkoittaa sitä, että täyttölupa edellyttää aina ajantasaisen tehtäväkuvauksen olemassaoloa, talousarvioon varattujen määrärahojen riittävyttä sekä perusteluja esimerkiksi tuottavuuden, tehokkuuden tai vaikuttavuuden näkökulmista.

Tavoite: Esihenkilöiden työn ja johtamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on nykyistä enemmän tulevaisuuteen suuntaava ja palvelutarpeita vastaava henkilöstöresurssisuunnittelu. Suunnittelun tärkeys korostuu varsinkin

organisaation ja sen toiminnan muutostilanteissa. Wiitaunionia purettaessa ja uuden organisaation rakentumisvaiheessa muutosjohtamisen osaaminen ja sen kehittäminen tulevat olemaan tärkeä henkilöstöjohtamisen painopistealueista myös vuonna 2025.

Hyvän esihenkilötyön tulee toteutua kaikissa palvelussuhteen elinkaaren vaiheissa. Yksi johtamisen kehittämisen tavoite onkin elinkaariajattelun kehittäminen (rekrytointi, perehdyttäminen, toimiminen erilaisissa palvelussuhteen aikaisissa tilanteissa, palvelussuhteen päättyminen, lähtökyselyn toteuttaminen).

Tavoite: Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon kehittäminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työn kuormittavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat henkilöstöresurssoinnin lisäksi myös monet muut tekijät, kuten vuorotyön suunnittelu, ergonominen työrytmi, työntekijän oma terveys, työyhteisön toimivuus sekä yksikön toiminnan organisointi ja johtaminen.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen on eri toimijoiden yhteistyötä, jonka tavoitteena on henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilyminen koko työelämän ajan. Työkykyjohtaminen on osa johtamistyötä, jossa esihenkilöllä on tärkeä rooli. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu itsestä ja omien voimavarojensa johtamisesta ja omasta terveydestään. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutos- ja suunnittelutyö on haastavaa.

LIITTEET

LIITE 1

Viitasaaren kaupungin henkilöstösuunnitelma 2025

Nimike	8/2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
ELINVOIMAPALVELUT				
Kaupunginjohtaja	1	1	1	1
Työllisyyspäällikkö	1	1	1	1
Viestintäsuunnittelija	1	1	1	1
Hankepäällikkö	0,5	0,5	0	0
Työpajaohjaaja	1	1	1	1
HALLINTOPALVELUT				
Hallintopalveluiden palvelualuejohtaja	1	1	1	1
Talous- ja tietohallintojohtaja	1	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1	1
Tiedonhallintasihteeri	1	1	1	1
ELINYMPÄRISTÖN JA ASUMISEN PALVELUALUE				
Elinympäristön ja asumisen palvelualuejohtaja	1	1	1	1
Toimistosihteeri	0,55	0,55	0,55	0,55
Energiainsinööri (Hinku)	1	0	0	0
Kaavoittaja	0	0	0	0
Kaupunkiarkkitehti	1	1	1	1
Kartoittaja	1	1	1	1
Piirtäjä	1	1	1	1
Kiinteistöpäällikkö	1	1	1	1
Kiinteistörakennusmestari	1	1	1	1
Kiinteistönhoidon työnjohtaja	0,5	0,5	0,5	0,5
Tekninen kiinteistöhoitaja	2,5	3	3	3
Kiinteistöhoitaja	8,5	9	9	9

Nimike	8/2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Kirvesmies	2	2	2,5	2,5
Maalari	1	1	0,5	0,5
Varastonhoitaja	1	1	1	1
LVI asentaja	1	1	1	1
Kausityöntekijät	1,5	4	4	4
Sähköasentaja	0	0,5	0,5	0,5
Vastuualueen päällikkö (kunnossapito)	1	1	1	1
Yhdyskuntatekniikan työnjohtaja	1	1	1	1
Liikuntapaikkamestari	1	1	1	1
Kuljettaja (tsto ja avustavaa työsuutta tähän yksikköön)	0,33	0,33	0,33	0,33
Toimistosihteeriosuus (kunnossapito)	0,2	0,2	0,2	0,2
Liikuntapaikkojen hoitaja	2	2	2	2
Puisto-puutarha ja katutiimin työntekijät yhteensä (useita nimikkeitä)	4,7	4,7	4,7	4,7
Kausityöntekijäresurssi, liikuntapaikat		1	1	1
Kausityön henkilöresurssi, katu – ja puistoalueet		3,5	3,5	3,5
Kausityön henkilöresurssi liikuntapaikkojen hoidon tiimi	2-3			
Kausityön henkilöresurssi katupuistoalueiden hoidon tiimi	4-5			
Puhtauspalveluohjaaja	0	0	0	0
Ravitsemus- ja puhtauspalvelujohtaja	1	1	1	1
Ravitsemustyönjohtaja	1	1	1	1
Laitoshuoltaja	14,45	14	14	14
Ravitsemintyöntekijä	8	6	6	6
Vakituisen sijainen		1	1	1
Kuljettaja	0,4	0,4	0,4	0,4
YMPÄRISTÖPALVELUT				
Palvelualuejohtaja	1	1	1	1
Toimistosihteerii	0,6	0,6	0,6	0,6
Lupasihteerii	0,2	0,2	0,2	0,2

Nimike	8/2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Rakennustarkastaja	3	3	3	3
Lupasihteeri	0,7	0,7	0,7	0,7
Palvelualuejohtaja	0,15	0,15	0,15	0,15
Toimistosihteeri	0,1	0,1	0,1	0,1
Ympäristösihteeri	2	3	3	3
Palvelualuejohtaja	0,15	0,15	0,15	0,15
Toimistosihteeri	0,1	0,1	0,1	0,1
Lupasihteeri	0,1	0,1	0,1	0,1
Ympäristötarkastaja	4,5	4,5	4,5	4,5
Vastaava ympäristöterveystarkastaja	1	1	1	1
Toimistosihteeri	0,1	0,1	0,1	0,1
ELÄINLÄÄKINTÄ				
Kunnaneläinlääkäri	8,3	8,3	8,3	8,3
Vastaava eläinlääkäri	0,2	0,2	0,2	0,2
Palvelualuejohtaja	0,15	0,15	0,15	0,15
Toimistosihteeri	0,1	0,1	0,1	0,1
Valvontaeläinlääkäri	1,8	1,8	1,8	1,8
SIVISTYKSEN JA HYVINVOINNIN PALVELUALUE				
Sivistys- ja hyvinvointijohtaja	1	1	1	1
Sihyn toimistosihteeri	1	1	1	1
Lukion toimistosihteeri	0,3	0,3	0,3	0,3
Opiston toimistosihteeri	0,5	0,5	0	0
Haapaniemen koulu				
Rehtori	1	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1	1
Esiluokanopettaja	2	2	2	2
Luokanopettaja	12	12	12	11
Aineenopettaja	19	19	19	19

Nimike	8/2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Erityisopettaja	5	5	5	5
Ohjaajat	15	17	16	15
Huopanan koulu				
Koulunjohtaja	oto	oto	oto	oto
Luokanopettaja	3	3	3	2
Erityisluokanopettaja	1	1	1	0,5
Kiertävä kielenopettaja	0,6	0,6	0,6	0,6
Koulunkäynninohjaaja	1,5	1,5	1,5	1,5
Kymönkosken koulu				
Koulunjohtaja	oto	oto	oto	oto
Luokanopettaja	2	2	2	2
Erityisluokanopettaja	1	1	1	1
Kiertävä kielenopettaja	0,4	0,4	0,4	0,4
Koulunkäynninohjaaja	3,3	3,3	3,3	2,5
Lukio				
Rehtori	1	1	1	1
Lehtori	6	6	6	6
Tuntiopettaja	1	1	1	1
Toimistosihteeri	0,7	0,7	0,7	0,7
Lukiolla on 7 yhteistä lehtoria Haapaniemen koulun kanssa (huomioitu Haapaniemen koulun henkilöstöressurssissa)				
Musiikkiopisto				
Rehtori	0,5	0,5	0,5	0,5
Toimistosihteeri	0,5	0,5	0,5	0,5
Virkaopettaja	1	1	1	1
Päätoiminen tuntiopettaja	5	6	6	6
Sivutoiminen tuntiopettaja	1,3	1	1	1
Varhaiskasvatus				
Varhaiskasvatuksen opettaja	6	6	6	6
varhaiskasvatuksen sosionomi	1	1	1	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1	2	2

Nimike	8/2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	15	15	14	14
Ryhmäavustaja	6	6	6	6
Henkilökohtainen avustaja	5	4	4	4
Hoitoapulainen (päiväkoti)	2	2	2	2
Ryhmäperhepäivähoitaja	12	12	12	10
Perhepäivähoitaja	3	2	2	2
Toimistosihteerit	2	1,5	1,5	1,5
Päiväkodin johtaja	2	2	2	2
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1	1	1
Vapaa-aikapalvelut				
Vapaa-aikapalveluiden johtaja	1	1	1	1
Toimistosihteerit	1	1	1	1
Vastaava työpajan ohjaaja	1	1	1	1
Nuorisotyöntekijä	2	2	2	2
Etsivä nuorisotyö	1	1	1	1
Uimavalvoja-uinninvalvoja	3	3	3	3
Liikuntaneuvoja	1	1	1	1
Hyvinvointikoordinaattori	1	1	1	1
Päivätoiminnan ohjaaja		0,8	0,8	0,8

LIITE 2

KOULUTUSSUUNNITELMA

Koulutussuunnitelma tarkentuu palvelualueittain käyttötalouden hyväksymisen yhteydessä

	Keskeiset osaamistarpeet	Toteutus
HALLINTOPALVELUIDEN PALVELUALUE		
Koko henkilöstö	Uudet asiahallinnan, henkilöstöhallinnon ym. ohjelmistojen koulutukset	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Hallintopalveluiden henkilöstö	Lait ja asetukset, hallintopalveluiden kehittäminen, Dynasty, M2, tekoälykoulutus johtoryhmälle	Ministeriöiden ja Kuntaliiton koulutukset; yhteistyöverkostojen koulutukset
Uudet luottamushenkilöt	Perehtyminen kaupungin strategiaan ja organisaatioon, Luottamushenkilöstön koulutuskokonaisuus	Järjestetään yhteinen koulutuspäivä, yhteistyössä Jyväskylän kesäyliopiston kanssa
ELINVOIMAPALVELUT		
Työllisyyspalvelut	TE-palvelujen kuntiin siirtyminen	osallistutaan koulutuksiin ja seminaareihin
SIVISTYS- JA HYVINVOINTIPALVELUT		
Esihenkilöt	Esihenkilötyön vahvistaminen	Esihenkilöiden koulutus- ja valmennusohjelma
	Personec F ESS -käyttöönotto	Palveluntarjoajan koulutus
Koko henkilöstö	Eduhouse koulutusohjelmiston koulutuspolku (365 ohjelma, tietoturvakoulutus, lakisääteisiä koulutuksia tarvittaessa)	Palveluntarjoajan koulutus
Hallinto		
Palvelualuejohtaja	Lait ja asetukset, sivistys- ja hyvinvointipalvelujen kehittäminen	OPH:n, OKM:n, AVI:n ja Kuntaliiton koulutukset
Toimistosihteerit	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Hyvinvointikoordinaattori	Hyte-työn kehittäminen	AVI:n, OKM:n ja THL:n koulutukset
Varhaiskasvatus		
Koko henkilökunta	Lasten ja vanhempien osallisuuden lisääminen	Aiheen läpikäyntiä pysäkki-illoissa, materiaalin jako, yhteiset toimintatavat

		asiaan liittyen. Lyhyet koulutukset.
	EA-koulutus	Yhteinen koulutus
	CGI Vesa -ohjelmiston käyttöönotto	Toimistosihteerit koulutautuvat ja edelleen kouluttavat henkilökuntaa.
Varhaiskasvatusjohtaja	Lait ja asetukset, uusiutuvat ohjelmistot	OPH:n, OKM:n, AVI:n, Kuntaliiton ja palveluntarjoajien koulutukset
Toimistosihteeri	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Perusopetus		
Rehtori/koulunjohtajat	Lait, asetukset, uusiutuvat ohjelmistot	OPH:n, OKM:n, AVI:n, Kuntaliiton ja palveluntarjoajien koulutukset, Educa
Opettajat	Viestintä, aineosaaminen, pedagoginen osaaminen, digitaalinen osaaminen	Veso-koulutukset
	S2-osaaminen	JYU:n S2-seutuopinnot
Ohjaajat	Viestintä, oppilaan kohtaaminen, haastavat tilanteet	Tarjonnan mukaan, esihenkilön kanssa sopien.
Toimistosihteeri	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Lukio		
Rehtori	Lait, asetukset, uusiutuvat ohjelmistot	OPH:n, OKM:n, AVI:n, Kuntaliiton ja palveluntarjoajien koulutukset
Toimistosihteeri	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Opettajat	Hyvinvointioppiminen	1 veso aiheesta kaikille + yhteistä keskustelua/tekemistä
	Viestinnän vuorovaikutteisuus	1 veso aiheesta kaikille
Vapaa-aikapalvelut		
Nuorisotiimi	EA-osaamisen ajantasaisuus	EA-koulutukset
	Nuorisotoimen ajankohtaiset asiat	AVI:n, Into ry:n, OKM:n koulutukset, Nuorisotyön päivät, työpajapäivät, etsivän työn päivät
	Office-osaaminen	Excel- ja PowerPoint -koulutukset

Nuorisotyö+etsivä nuorisotyö	Seksuaalivähemmistöjen ja seksuaalisten suuntausten ymmärryksen lisääminen, tukeminen, tiedon jakaminen	Seta ry:n ja AVI:n koulutukset
	Nepsy-osaaminen lisääminen, ratkaisukeskeinen työskentely	Em. Aiheiden koulutukset
	Mielen sairauksien osaaminen kehittäminen (erit. masennus ja ahdistus)	Em. Aiheiden koulutukset
	Puheeksi ottaminen	Koulutukset
	Positiivinen psykologia ja -pedagogiikka	Koulutukset
Nuorten työpaja	Ohjaus- ja valmennusosaamisen kehittäminen	Em. Aiheiden koulutukset
	Päivittyvän laitteiston hallinta	Laitteiston ja kaluston uusiutuessa aiheeseen liittyvä koulutus
Nuorten työpaja+etsivä nuorisotyö	Ajokortti työelämään- tai vastaava kouluttajaosaaminen	Em. Kouluttajakoulutus
Liikuntaneuvoja	Ikääntyneiden mielen hyvinvointi, psyykinen ja fyysinen toimintakyky sekä ikääntyneiden ravitsemus -osaamisen lisääminen	Esim. Ikäinstituutin ja UKK-instituutin koulutukset
	Liikuntaneuvonnan palveluketjumallin kehittäminen	Benchmarkkaus/tutustumisen muiden kuntien liikuntaneuvontaan
	Eril.sairauksiin liittyvät sekä liikuntarajoitteisten liikuntaneuvontaan liittyvän osaamisen lisääminen	Em. Aiheiden täsmäkoulutukset
Nuorisotyöntekijät	Nuorisotyöntekijöiden osaamisen kehittäminen suhteessa muuttuvaan toimintakenttää. Ennakoiva työote, ongelmiin puuttuminen, digitaalisten alustojen hyödyntäminen, työpajatoiminnan monipuolistaminen	Muuttuvan nuorisotyön huomioiminen, ennakoivan työotteen hallinta, uusien virtausten ja digitaalisuuden haltuunotto, AVIn järjestämät ajankohtaistilaisuudet, etsivän nuorisotyön päivät, Nuori 2022-tapahtuma, NEPSY-koulutus etsiville työntekijöille, alueelliset ja valtakunnalliset työpajapäivät
Uinninvalvoja-uimaopettajat	Uinninvalvoja-uimaopettajien koulutus	Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton ajankohtaiskoulutukset turvallisuudesta ja uimahallien hygieniasta, hengenpelastuksen

		paikalliset testit, valtakunnalliset uimahallipäivät
Toimistosihteeri	Toimistosihteerin tehtävien ajankohtaiskoulutukset	Toimistoalan koulutukset, jotka koskevat erityisesti vapaa-aikasektoria (mm. taideteos- ja museoesinerekisterit, tilojen varausjärjestelmät, seuraverkko tmv.
Vapaa-aikatoimenjohtaja	Vapaa-aikatoimenjohtajan tehtävien ajankohtaiskoulutukset	AVIn ajankohtaiset kulttuuri-liikunta- ja nuorisotilaisuudet mm. rahoitus-, hanke- ja avustusjärjestelyihin, OKM-vetoiset ajankohtaistapahtumat, TAIKEN järjestämät kulttuurialan tapaamiset, valtakunnalliset ja maakunnalliset tapaamiset.
Musiikkiopisto		
Opettajat	Instrumenttikohtaiset lisäkoulutukset ja uuteen opetussuunnitelmaan liittyvät aihe-alueet	Tarjonnan ja tarpeen mukaan, sovitaan esihenkilön kanssa
Henkilökunta	Markkinointikoulutus	Yhteinen koulutus Viitaseudun opiston henkilökunnan kanssa, hyödynnetään paikallisia palvelun tarjoajia / kouluttajia
ELINYMPÄRISTÖN JA ASUMISEN PALVELUT		
Maankäyttö		
Kaupungin arkkitehti	ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen mm.QCIS	säännölliset alan koulutukset, ohjelmistokoulutukset
Kartoittaja	ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen mm.QCIS	säännölliset alan koulutukset, ohjelmistokoulutukset
Tilapalvelu		
Kiinteistönhoitajat/Rakennus työntekijät	Leikkivälineiden turvatarkastuskoulutus	Kurssi
Kiinteistönhoitajat/Rakennus työntekijät	Rikkakasvien myrkytyskoulutus	Kurssi
Kiinteistönhoitajat/Rakennus työntekijät	Taloudellinen ajokurssi	Kurssi

Yhdyskuntatekniikka		
Yhdyskuntatekniikan tiimi	Tieturvakortti	verkkokoulutus, kaikki käyvät, uusitaan 3-5v välein
	Tulityökortti	kaikki vakituiset käyvät, uusitaan 3-5v välein
	Työturvakortti	kaikki vakituiset käyvät, uusitaan 3-5v välein
	EA1 kurssi	jokaisesta tiimistä väh. 1 hlö käy, uusitaan 3 v. välein
	Qgis koulutus	Työnjohtaja ja yhdyskuntatekniikan päällikkö koulutautuvat
	Sitowise kuntapalvelimeen liittyvät koulutukset	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit koulutautuvat
	Sitowise kuntapalvelimeen liittyvät käyttäjäkoulutukset	Vakituisen henkilöstö koulutetaan yhdyskuntatekniikan päällikön ja työnjohtajan toimesta
	Yleinen tietoteknisten laitteiden käyttö	Tarjotaan vakituiselle henkilöstölle mahdollisuus osallistua kansalaisopiston kautta yksilöopetukseen
	Huoltokirjaohjelma spotilla koulutukset	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit koulutautuvat. Webinaareja
	Huoltokirjaohjelma spotilla käyttäjäkoulutukset	Vakituisen henkilöstö koulutetaan yhdyskuntatekniikan päällikön ja työnjohtajan toimesta
	Hankintaosaaminen	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit koulutautuvat hyödyntämällä hallintoakatemian koulutuslisenssiä

	Substanssiosaaminen, lainsäädännön muutokset, käytännön työhön liittyvät	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit kouluttautuvat hyödyntämällä hallintoakatemian koulutuslisenssiä sekä tarvittavassa laajuudessa muita asiantuntijakoulutuksia
	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Tarkastellaan tarpeen mukaan kuunnellen henkilöstön omaehtoisia ehdotuksia. Hankitaan ammattikirjallisuutta tarpeen mukaan työn tueksi. Mahdollisesti messu ja tapahtuma- ja muut vierailut
	Mahdollinen työajanseurantajärjestelmä	Kaikki työsuhteessa olevat käyvät
	Esihenkilökoulutukset (henkilöstöhallinto)	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä liikuntapaikkamestarit kouluttautuvat
	Muut	Tapauskohtaisesti
Ruokapalvelut		
Ravitsemustyöntekijät	Jamix-koulutus	koulutus
Puhtauspalvelut		
Uimahallin laitoshuoltajat	Uusille työntekijöille hygieniakoulutus	Siivoustyönohjaaja kouluttaa, testi Puhtausala.fi kautta
Kaikkien kohteiden laitoshuoltajat	Siivouskone-, siivoustarvike- ja siivousainekoulutukset	Koko tiimille järjestetään koulustilaisuuudet aiheista
YMPÄRISTÖPALVELUT		
Koko henkilöstö		
	Uudet asiahallinnan, henkilöstöhallinnon ym. ohjelmistojen koulutukset	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
	EA1	Tavoitteena vähintään 1 kouluttautuja/tiimi
Esihenkilöt	Esihenkilöiden koulutus	Kaupungin mahdollisesti yhteisesti järjestämä koulutus.

Hallinto		
Toimistosihteeri ja tarvittaessa lupasihteeri	Arkistointi ja asiakirjahallinta	Seurataan koulutustarjontaa ja osallistutaan soveltuviin.
Lupasihteeri, tarvittaessa myös toimistosihteeri ja toimialajohtaja	Lupapiste ja Louhi	Ohjelmantoinittajan tarjoamat koulutukset.
Toimialajohtaja	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito. Yhteistyöverkoston ylläpito.	Kuntaliitto/ELY/AVI/Ruokavirasto ym. järjestämät koulutukset ja tilaisuudet.
Rakennusvalvonta		
Rakennustarkastajat	Muuttuvien lakisäädösten hallinta (erit. uusi rakentamislaki) ja ammattitaidon ylläpito	Kuntaliiton yms. tarjoama koulutus. Tarvittaessa myös muu maksullinen koulutus, mikäli julkista koulutusta ei ole tarjolla. Muu rakennustarkastajien itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.
Rakennustarkastajat	Lupapiste ja Louhi	Ohjelmantoinittajan tarjoamat koulutukset.
Ympäristönsuojelu		
Ympäristösihteerit	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito	ELY/AVI yms. antama koulutus, Lammin päivät. Muu ympäristösihteerien itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus (esim. ympäristörিকokset).
Ympäristösihteerit	Tieturva 1	Ilmainen Väyläviraston verkkokoulutus, tarvittaessa päivitys.
Ympäristöterveysvalvonta		
Ympäristöterveystarkastajat	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito	Ruokavirasto/AVI yms. antama koulutus, Ympäristökustannus Oy:n järjestämä koulutus. Muu ympäristöterveystarkastajien itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.
Eläinlääkintä		
Kunnaneläinlääkärit	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito	Eläinlääkäripäivät, Ruokavirasto/AVI järjestämä koulutus, AVI:n työkoukukset. Muu eläinlääkäreiden itse

		ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.; osallistuminen työjärjestelyjen puitteissa huomioiden vastavuoroisuus.
Eläinsuojelu		
Valvontaeläinlääkärit	Lainsäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito, erit. vastustettavat eläintaudit	Ruokavirasto/AVI yms. järjestämä koulutus ja eläinlääkäripäivät. Muu eläinlääkäreiden itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.