



VESANNON KUNNAN KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2026

Hyväksytty:
Yhteistyötoimikunta
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto

Sisällys

1. Koulutussuunnitelman tarkoitus	2
2. Osaamisen kehittäminen	2
3. Ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus eli täydennyskoulutus ...	3
4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen	3
5. Koulutussuunnitelma Vesannon kunnassa	4
Sisäiset tukipalvelut	7
Kasvatus- ja koulutuspalvelut	9
Asumis- ja ympäristöpalvelut.....	11
Vapaa-aika ja hyvinvointipalvelut	13

1. Koulutussuunnitelman tarkoitus

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007) mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (29.6.2021/631). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin seuraavat asiat (449/2007 4 a §):

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
2. periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käyttämisestä;
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
5. kohdissa 1–4 tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Lisäksi suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

2. Osaamisen kehittäminen

Vesannon kunnan strategiassa osaamisen merkitys on huomioitu suhteessa jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan palveluiden hoitamiseksi ja kehittämiseksi. Henkilöstökoulutus nähdään osana strategista henkilöstöjohtamista.

Tavoitteena on koko henkilöstön korkea ammattitaito. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Vakituista henkilöstöä sijaistamassa tai toiminnan uudelleen organisoinnin yhteydessä käytetään määräaikaista henkilöstöä, jonka työkyky ja ammattitaito ovat myös oleellisia tekijöitä laadukkaan toiminnan kannalta. Näin myös määräaikaisten koulutukseen kiinnitetään huomiota resurssien puitteissa. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan koko henkilöstön työkyky ja työmarkkinakelpoisuus.

Osaamistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelun tarkoituksena on suunnata työyksikön henkilöstövoimavarat tärkeimpien asioiden hoitamiseen yksikön kokonaistavoitteiden saavuttamiseksi. Tähän pyritään parantamalla työntekijän omien tehtävien ja työyksikön tavoitteiden tuntemista sekä kehittämällä hänen tehtäväkohtaista työsuoritustaan ja motivaatiotaan.

Vesannon kunnan henkilöstöhallinto yhdessä työsuojelun ja työsuojelupäällikön kanssa tuottavat koko kunnan henkilöstölle koulutusta liittyen mm. työsuojeluun.

Käytössä oleva osaamisen kehittämisen toimintamalli perustuu palvelualuekohtaisiin koulutussuunnitelmiin, joita täydennetään kehityskeskusteluista esiin nousevilla asioilla. Näin saadaan selville koko Vesannon kunnan henkilöstön osaamisen tarpeet ja niiden eteen tehdyt toimenpiteet seurannan ja raportoinnin piiriin.

Luottamushenkilöiden koulutus on tärkeä osa kunnan koulutuskokonaisuutta. Vesannon kunnassa on käytössä Eduhouse-koulutusala, joka on myös luottamushenkilöiden käytössä.

3. Ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus eli täydennyskoulutus

Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit sekä sisäiset koulutukset. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai työnopastuksesta eikä työssä oppimisesta.

Vesannon kunnassa täydennyskoulutukseksi ei lueta tutkintoon tähtäävää koulutusta. Osaamisen kehittämisen tulee perustua kunnan osaamistarpeille ja samalla sen tulee vahvistaa työntekijän suoriutumista. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tulee pohtia yhdessä työpaikan osaamistarpeita ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Osaamisen kehittämisen suunnitelma tulee myös dokumentoida. Omaehtoiseen koulutukseen voi käyttää työpaikan työtiloja ja laitteita. Tämä ohje kumoaa kunnanhallituksen 4.6.2007 § 123 päätöksen täydennyskoulutuksen perusteita.

4. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen

Vesannon kunnan strategiassa osaamisen merkitys nousee esiin ennen kaikkea toimintatavoissa, jotka korostavat ennakkointitaitoja, avointa, rohkeaa ja kannustavaa asennetta sekä taitoa toimia verkostoissa.

Systemaattinen, etukäteen laadittu ja yhteistoimintamenettelyssä hyväksytty osaamisen kehittämisen toimintamalli ja koulutussuunnitelma mahdollistaa koulutuskor-

19.2.2026

Julkinen

vauksen hakemisen työttömyysvakuutusrahastolta (TyVM 10/2013 vp). Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvausta ei enää makseta 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vuonna 2025 toteutettavista edellytykset täyttävistä koulutuspäivistä maksetaan koulutuskorvausta vuonna 2026.

5. Koulutussuunnitelma Vesannon kunnassa

Vesannon kunnassa henkilöstösuunnitelma rakentuu osana talousarviota. Kunnanhallitus antaa täyttöluvat vakituisiin toimiin ja seuraa määräaikaisten työntekijöiden palkkaamista viranhaltijapäätöksistä. Kaikista täytöistä keskustellaan avoimesti ennen päätöksentekoon tuomista. Kunnanvaltuusto päättää viroista.

Jatkossa rekrytoinneissa tehdään yhteistyötä naapurikuntien kanssa.

Työkyvyttömyyden estämiseksi ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi Vesannon kunnassa on käytössä joustotyöaika ja etätyömahdollisuus. Pitkältä poissaololta palaavalla työntekijällä on mahdollisuus osa-aikaiseen työhön. Asiat sovitaan yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Jos kunta joutuu irtisanomaan työntekijöitään, tarjotaan työntekijälle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen, jos työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään viisi vuotta. Irtisanomistilanteessa kunta tekee yhteistyötä työllisyysalueen kanssa ja pyrkii turvaamaan työntekijän muutosturvaa.

Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan puolivuotisraportissa ja tilinpäätöksessä.

19.2.2026

Julkinen

Tässä asiakirjassa osassa yksi kuvataan Vesannon kunnan osaamisen kehittämisen toimintamallin pohjalta rakennettu koulutussuunnitelma.

Taulukossa yksi kuvataan koko kunnan henkilöstölle tarjottava koulutus. Taulukossa kaksi on palvelualueittain kootut koulutussuunnitelmat, joita toteutetaan palvelualueiden toimesta ja jotka pohjautuvat käytyihin kehityskeskusteluihin. Koulutussuunnitelmiin kirjattujen koulutusten toteumaa seurataan henkilöstöpalveluissa yhteistyössä palvelualueiden kanssa.

Koulutussuunnitelmassa koulutukset on jaoteltu seuraavasti:

- perehdytys,
- ammattitaito,
- esihenkilötaidot,
- työyhteisötaidot,
- työsuojelu ja turvallisuus,
- tietoturva
- työkyky,
- yhteistoiminta ja yhteistyö.

Vuoden 2026 koulutuksissa nostetaan edelleen esiin muun muassa esihenkilöiden osaamisen varmistaminen ja kehittäminen sekä työyhteisöjen ajankohtaiskoulutukset. Yhteisiä seudullisia ja ylikunnallisia koulutustapahtumia pyritään hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan.

Taulukko 1: Koko kuntaa koskeva koulutus- ja kehittämissuunnitelma

	Koulutuksen nimi aihe	Tavoite	Ajankohta
Perehdytys	Aloitustieto	Uusien työntekijöiden perehdytys Vesannon kuntaan työnantajana	Jatkuva; palvelualueet hoitavat omatoimisesti henkilöstölleen
	Tietoturva	Henkilöstön perehdytys erilaisiin tietoturvariskeihin ja niiden ennaltaehkäisyyn	Säännöllinen; kootusti eri työntekijäryhmille
	Viestintäkoulutukset	Viestinnän kehittämisen ja hyödyntämisen, päivitysvastuut	Jatkuva
Esihenkilötaidot	Varhaisen tuen toimintamalli Ikäjohtaminen	Esihenkilöiden valmiuksien kehittämisen oman ja henkilöstön työssäjaksamisen tukemiseen	Jatkuva

19.2.2026

Julkinen

	Esihenkilöiden vastuut ja velvollisuudet	Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työhyvinvointi	Jatkuva
Työyhteisötaidot	Työhyvinvointikysely ja tarvittaessa valmennus Mentorointi ja työn ohjaus	Henkilöstön työssä jaksamisen parantaminen ja työprosessien kehittäminen	Työhyvinvointikysely kerran vuodessa tilinpäätöksen yhteydessä. Mentorointi ja työnohjaus tarvittaessa.
Työsuojelu- ja turvallisuus	Ensiapu- ja alku-sammutuskurssit	Ensiapu- ja alku-sammutusvalmiuksien ylläpito	Vuosittain jatkuvasti tarpeen mukaan yhteistyössä palvelualueiden ja työsuojelupäällikön kanssa
	Turvallisuuskoulutus	Uhkaavien tilanteiden ennakointi ja halluunotto	Vuosittain tarpeen mukaan yhteistyössä palvelualueiden ja työsuojelupäällikön kanssa
Työkyky	Varhaiskuntoutus Työmarkkinakelpoisuuden ylläpito	Työkykyongelmien ennaltaehkäisy yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn työmarkkinakelpoisuuden ylläpito. Huomion kiinnittäminen osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.	Tarpeen mukaan yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa. Työllisyysalueen palvelut, Kela, muut mahdolliset tukipalvelut Tarvittaessa
Valmius	Valmiusryhmä	Varautuminen	Johtoryhmä käy kaikki pelastuslaitoksen tuottamat valmiuskoulutukset vuoden 2026 aikana.
Lakiosaaminen	Oikeudellinen osaaminen kuntajohdolle	Saada johtoryhmätasolle oikeudellista Osaamista	Yksi johtoryhmästä koulututtuu oikeudelliseen osaamiseen.

19.2.2026

Julkinen

Taulukko 2: Palvelualuekohtaiset koulutus- ja kehittämissuunnitelmat

Sisäiset tukipalvelut

	Koulutuksen nimi / aihe	Tavoite	Kohde
Perehdytys	Uusien järjestelmien käyttöönottoon liittyvä perehdytys	Ammattitaidon ylläpitäminen ja lisääminen	Uusia järjestelmiä käyttöönottavat/uudet työntekijät; järjestetään tarvittaessa
Ammattitaito	Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaativiin osa-alueisiin/ uusiin työtehtäviin Ohjelmisto- ja sovelluskoulutukset - Excel - Tekstinkäsittelytaidot	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Kaikki työntekijät Sihteeristö, johtoryhmä; järjestetään tarvittaessa.
	Taloushallinnon koulutukset - Pro Economica Premium - BiBook	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Sihteeristö, johtoryhmä; järjestetään tarvittaessa.
	Sähköisen asioinnin, tiedonhallinnan ja arkistoinnin koulutukset	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Sihteeristö, palvelualuekohtaiset arkistonhoitajat; järjestetään tarvittaessa.
	Johtaminen, viestintä, kriisitilanteet	Tehokas toiminta poikkeustilanteissa	Johtoryhmä; valmiusharjoitukset, valmiuskoulutukset, haastavien tilanteiden koulutus; järjestetään vuosittain.
Oikeudellinen osaaminen	Oikeudellinen osaaminen	Kuntaan liittyvän lainsäädännön syvällinen tuntemus	Yksi johtoryhmästä koulutautuu veloitusta ja opastaa muita.

19.2.2026

Julkinen

Työyhteisötaidot	Viestintä	Viestinnän kehittäminen	Kunnanhallitus, johdoryhmä, viestinnän ammattilainen; koulutus, innostaminen, vastuuttaminen.
Työsuojelu ja turvallisuus	Työsuojelun perusteet ja ajankohtaispäivä	Työsuojelun ajankohtaiset asiat	Yhteistyössä työsuojelupäällikön ja / tai P-S Pelastuslaitoksen kanssa; järjestetään tarvittaessa
Työkyky	Työkykyä ylläpitävä ja parantava koulutus	Työkyvyn ylläpitäminen	Erikseen määritellyt kohderyhmät; yhteistyössä Pihlajalinnan ja työsuojelupäällikön kanssa; järjestetään tarvittaessa
Yhteistoiminta	YT-toiminta	Yhteistoimintalain tunteminen, työn kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen	Pääluottamusmiehet, yhteistyötoimikunnan jäsenet; järjestetään tarvittaessa

19.2.2026

Julkinen

Kasvatus- ja koulutuspalvelut

	Koulutuksen nimi / aihe	Tavoite	Kohde
Perehdytys	Työhön perehtyminen ja toimintatapoihin tutustuminen työsuhteen alussa ja ensimmäisen työvuoden aikana	Ammattitaidon kehittäminen ja käytänteiden avaaminen	Uudet työntekijät
Ammattitaito	Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaativiin osa-alueisiin/ uusiin työtehtäviin Pedagogiset koulutukset ammattitaidon vahvistajana, sisältäen sekä yleistä pedagogista koulutusta että oppiainekohtaisia koulutuksia	Osaamisen ylläpito ja ammatillinen kehittyminen	Kaikki työntekijät
	Sisäiset koulutukset	Osaamisen jakaminen, säännölliset pedagogiset keskustelut osa tehtävänkuvaan, ammatillisen näkökulman laajentaminen.	Kaikki työntekijät
	Turvallisuuskoulutukset, lasten ja opilaiden turvallisuutta vahvistavien tietojen ja taitojen lisääminen: ensi-apu, alkusammutus,	Osaamisen ylläpito ja lisääminen, toimintavalmiuden säilyttäminen	Kaikki työntekijät vähintään 60 %:lla työntekijöistä voimassa oleva EA-koulutus
	Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen opetuksen ja oppimisen välineenä	Osaamisen vahvistaminen ja monipuolistaminen sekä oppimisen tukeminen	Kaikki työntekijät
	Oppimisen ja koulunkäynnin tuen uudistus	Osaamisen vahvistaminen ja uusien	Kaikki työntekijät

19.2.2026

Julkinen

		toimintatapojen omaksuminen	
Esihenkilötaidot	Johtaminen ja viestintä	Osaamisen vahvistaminen	Esimiestehtävässä olevat
	Laatutyö ja kehittäminen	Osaamisen vahvistaminen ja laatutyöskentelyn ohjaaminen	Johtotiimin jäsenet
	Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen hallintotyössä	Osaamisen kehittämisen ja vahvistaminen Uusien työmenetelmien ja ohjelmien hyödyntäminen	Esimiestehtävissä ja toimistotehtävissä olevat
Työyhteisötaidot	Työyhteisötaitoja ja yhteisöllisyyttä vahvistava koulutus	Työyhteisön toimintakyvyn vahvistaminen	Kaikki työntekijät
Työhyvinvointi	Työhyvinvointia ylläpitävä ja vahvistava koulutus	Työhyvinvoinnin vahvistaminen	Kaikki työntekijät

19.2.2026

Julkinen

Asumis- ja ympäristöpalvelut

	Koulutuksen nimi / aihe	Tavoite	Kohde
Perehdytys	Uuden työntekijän ja toiseen työtehtävään siirtyvän perehdyt-	Työtehtäviin perehdyttäminen ja toimintatapoihin tutustuminen	Uudet työntekijät sekä toiseen tehtävään siirtyvät työntekijät
Ammattitaito	Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaatimisiin osa-alueisiin/uusiin työtehtäviin Ohjelmistojen käyttökoulutukset Juridinen koulutus Kaavoitus koulutus Vesihuollon koulutukset, jäteveden ja puhtaan veden laadun tarkkailu Hygieniakoulutus, vesityöpassi	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen ja automaation lisääminen Lakisääteisten tehtävien hoidon varmistaminen Ryhti järjestelmän käyttöönottoon liittyvät tehtävät Raja-arvoja valvotaan jatkuvilla mittauksilla Varmistetaan oikeat toimintatavat	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut Kaavoituksesta vastaava ja rakennusvalvonta Vesihuollon henkilöstö ja vesilaitoksesta vastaava henkilö Vesihuollon henkilöstö ja vesilaitoksesta vastaava
Esihenkilötaidot	Johtamiskoulutus	Esihenkilötaitojen kehittäminen	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut
Työyhteisötaidot	Työn kehittäminen ja muutoksiin sopeutuminen	Työn kehittäminen ja muutoksenhallinta	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut

19.2.2026

Julkinen

Työsuojelu ja turvallisuus	Ensiapu, alkusammutus, työturvallisuuskortti Tieturva 1 ja 2, tulityö-kortti vesihygieniapassi	Turvallinen ja terveellinen työympäristö	Asumis- ja ymp. Johtaja ja rakennusvalvonta Asumis- ja ymp. johtaja Vesihuollosta vastaava
Työkyky	Nostokoulutus ja ergonomia, taukoliikunta, ravitsemusneuvonta	Terve työura	Rakennusvalvonta ja asumis- ja ympäristöpalvelut

19.2.2026

Julkinen

Vapaa-aika ja hyvinvointipalvelut

	Koulutuksen nimi / aihe	Tavoite	Kohde
Perehdytys	Uuden työntekijän ja toiseen työtehtävään siirtyvän perehdyttäminen	Työtehtäviin perehdyttäminen	Uudet työntekijät sekä toiseen tehtävään siirtyvät työntekijät
Ammattitaito	Ammatillinen täydennyskoulutus työtehtävien vaatimien osa-alueisiin/uusiin työtehtäviin	Osaamisen ylläpito ja kehittäminen	Kaikki työntekijät
Esihenkilötaidot	Johtaminen ja viestintä	Osaamisen vahvistaminen	Esihenkilötehtävissä olevat
	Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen hallintotyössä	Osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen Uusien työmenetelmien hyödyntäminen	Esihenkilötehtävissä ja toimistotehtävissä olevat
Työyhteisötaidot	Työyhteisötaitoja ja yhteisöllisyyttä vahvistava koulutus	Työyhteisön toimintakyvyn vahvistaminen	Kaikki työntekijät
Työsuojelu ja turvallisuus	Turvallisuuskoulutus (alkusammutus, hätäensiapu)	Osaamisen ylläpito ja lisääminen Toimintavalmiuden säilyttäminen	Kaikki työntekijät
Työkyky	Työkykyä ylläpitävä ja parantava koulutus	Terve työura	Kaikki työntekijät