



Askola

Askolan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Yhteistyötoimikunta 9.12.2024

Henkilöstöjaosto 16.12.2024

Kunnanhallitus 18.12.2024

Sisällysluettelo

1 Yleistä

2 Perusteet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen

3 Henkilöstön rakenne ja määrä ja eläköityminen

4 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

5 Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

6 Koulutussuunnitelma

7 Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

8 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

9 Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

LIITEET:

Liite1: Virka ja toimiluettelo

Liite 2: Palvelualueiden koulutussuunnitelmat

1 Yleistä

Tämä on Askolan kunnan yhteistoimintalain 4 a §: n mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelma laaditaan vuosittain hallintokunnittain ja se käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja vahvistetaan kunnanhallituksen päätöksellä.

2 Perusteet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen

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.

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.

Lain mukaisella ammatillisella osaamisella tarkoitetaan työntekijän ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä niin, että ammatillinen osaaminen vastaisi työn ja työtehtävien vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muutostarpeita. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet nykyisen työnantajan palveluksessa.

Lain keskeisenä tavoitteena on, että osaamisen kehittämiseen osallistuvien työntekijöiden piiri laajenee niihinkin työntekijöihin, jotka nykyisin jäävät koulutusta paitsi.

Lain määrittelemää ammatillisen osaamisen kehittämistä on työntekijöille tarjottava suunnitelmallinen koulutus, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Lisäksi työnantajalla on jatkossa velvollisuus keskustella työntekijän kanssa ammatillisen osaamisen kehittämisestä, jos työntekijä sitä pyytää.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen määritelmä on laaja ja voi sisältää erityyppistä lisä- ja täydennyskoulutusta. Koulutuksena ei kuitenkaan pidetä tavanomaista työhön perehdytystä ja työhön opastamista eikä osaamista kehittävästä työnsäntä. Lain mukaan koulutuksen tuottaja voi olla ulkopuolinen koulutusorganisaatio tai kouluttaja. Myös työnantajan oma organisaatio voi toteuttaa koulutuksen.

Laki edellyttää, että kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhteiden käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

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.

3 Henkilöstön rakenne, määrä ja eläköityminen

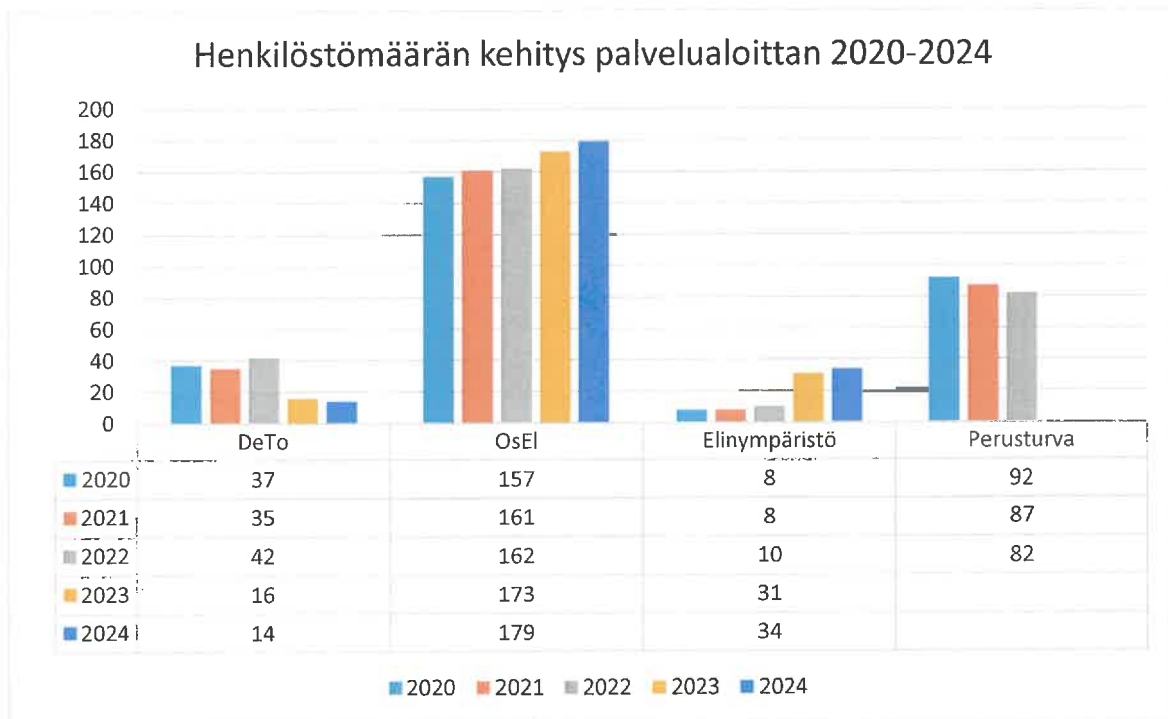
Askolan kunnan henkilöstömäärästä ja –rakenteesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa, joka valmistuu tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstön määrä väheni oleellisesti 1.1.2023 lukien hyvinvointialueiden perustamisen vuoksi, jolloin perusturvan henkilöstö sekä muutama Mäntyrinteessä työskennellyt ruokapalvelun henkilö siirtyi liikkeenluovutuksella Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen.

Henkilöstömäärältään suurin toimiala on 1.1.2023 alkaen ollut Osaaminen ja elämänlaatu - palvelualue.

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta on tässä Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käytetty tarkasteluajana vuoden viimeistä päivää. Vuoden 2024 tarkastelussa on käytetty päivämäärää 30.11.2024.

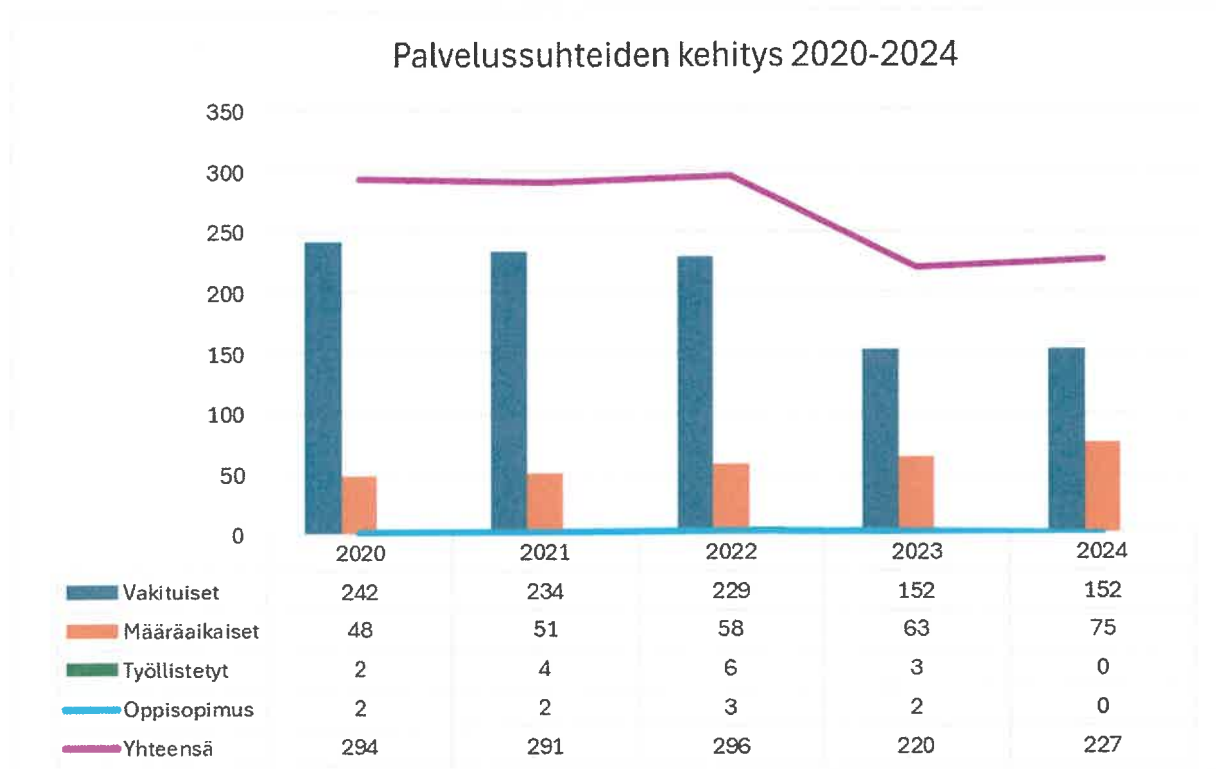
Palvelualue	2020	2021	2022	2023	2024
DeTo	37	35	42	16	14
OsEI	157	161	162	173	179
Elinympäristö	8	8	10	31	34
Perusturva	92	87	82		
Yhteensä	294	291	296	220	227

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys palvelualoittain 2020-2024



Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys palvelualoittain 2020-2024

Vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden kehitys



Kuvio 2. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2020-2024

Askolan kunnan työntekijöiden keski-ikä (marraskuussa 2024) on 45,1 vuotta.



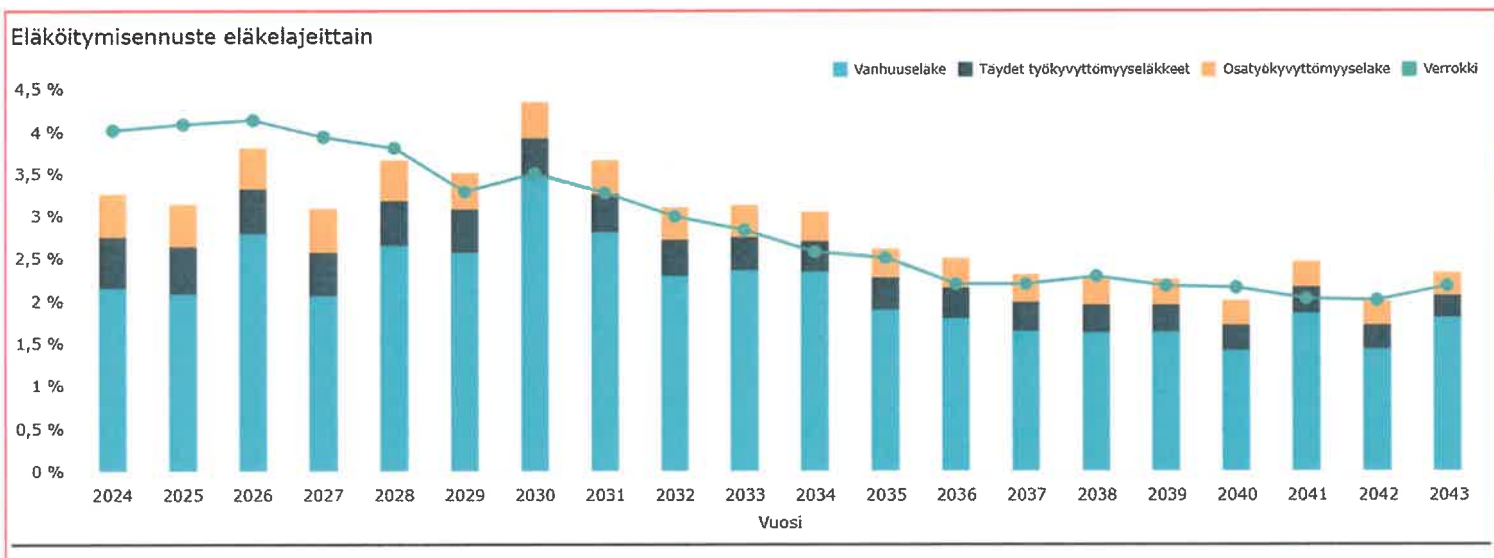
Kuvio 2. Henkilöstön keski-ikä vuosina vuosilta 2020-2024

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2023:

31.12.2023	Henkilöä	%
alle 30 v	31	14
30-39 v	47	21
40-49 v	52	24
50-59 v	69	31
60 v -	21	10
Yhteensä	220	100

Miesten osuus henkilöstöstä oli 16 % ollen määränä 36 (39).

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi yhteensä 3 henkilöä. Vakituisten henkilöstön viiden seuraavan vuoden eläköitymisennuste on 24 henkilöä, jonka prosentuaalinen osuus vakituisista on 15,79.



Kuvio 3. Eläköitymisennuste vuosille 2024–2043 (Keva)

4 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

4.1. Toistaiseksi voimassa oleva työ/virkasuhde

Tämä on vakituinen työ/virkasuhde, joka jatkuu, kunnes työntekijä/viranhaltija tai työnantaja irtisanoo sen. Tämä on yleisin työsuhdemuoto kunnassa.

4.2. Määräaikainen työ/virkasuhde

Tämä työ/virkasuhde on voimassa ennalta sovitun ajan tai tietyn projektin keston ajan. Määräaikaisuus edellyttää perusteltua syytä, kuten sijaisuus tai kausiluonteinen työ

4.3. Kokoaikainen työ/virkasuhde

Työntekijä/viranhaltija työskentelee täyden työaikamuodon työajan.

4.4. Osa-aikainen työ/virkasuhde

Työntekijä/viranhaltija työskentelee vähemmän kuin työaikamuotonsa täyden työajan. Osa-aikaisuutta työsuhdemuotona käytetään joko työtehtävästä tai työntekijästä johtuvasta syystä. Tämä voi olla joustava ratkaisu esimerkiksi opiskelijoille tai perheellisille.

4.5. Työharjoittelu ja oppisopimus

Nämä ovat määräaikaisia työsuhteita, joissa työntekijä saa käytännön koulutusta ja oppii työssä.

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Myös tulevaisuudessa em. syistä palkattaessa työ/virkasuhde solmitaan määräaikaiseksi.

5 Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

Askolan kunnassa on käytössä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä työhön paluun käytännöt. Esihenkilötehtävään kuuluu oman henkilöstönsä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen.

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty monin tavoin tavoitteena yhteistyön kehittäminen ja henkilöstön tukeminen. Vuosittain päivitetävässä 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.

Tehtävien hoidossa huomioidaan, mahdollisuuksien mukaan, työntekijän mahdolliset työkykyrajoitteet. Työkyvyttömyysuhan alaiset työntekijät/viranhaltijat käyvät yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa neuvotteluja ja tekevät suunnitelmia ja niiden toteutuksia niin, että henkilöt pystyisivät jatkamaan työssään mahdollisimman pitkään.

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 koskevista asioista tai hänet ohjataan kuntoutukseen, muuhun hoitoon tai lääkinnälliseen 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. Askolan kunnassa eri toimialojen tulee arvioida lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvitysten avulla.

Askolan kunnassa on käytössä sähköinen TurvaArvi –järjestelmä, jossa työntekijän tulee tehdä ilmoitus häirintäasioissa, läheltä piti -tilanteissa sekä haitallisessa työssä kuormittumisessa.

Askolan kunta työnantajana kannustaa henkilöstöään liikkumaan ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Omaehtoista toimintaa tuetaan Smartumin mobiilisovelluksen liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kunnan kuntosalia veloitusetta.

6 Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa esitetään kuntatasolla sekä toimialakohtaisesti vuodelle 2025. Toimialat ovat laatineet vuositasolla yksilö- tai tehtäväryhmittäiset koulutussuunnitelmat. Laaditut suunnitelmat ovat tämän koulutussuunnitelman liitteenä.

Suunnitelmat perustuvat arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa esihenkilön luvalla. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittain esihenkilön kanssa käytävissä kehityskeskustelussa.

7 Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

Korvauksen saamisen ehdoton edellytys on laadittu koulutussuunnitelma. Toinen edellytys korvauksen saamiseen on, että koulutukseen osallistuvalla työntekijällä maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa.

Edelleen työnantajan tulee ylläpitää työntekijäkohtainen selvitys koulutusvähennykseen tarkoitettujen koulutuspäivien käytöstä. Selvitykset tulee säilyttää kuusi vuotta sen kalenterivuoden lopusta, jonka aikana tilikausi päättyy.

Selvityksestä tulee käydä ilmi koulutuksen sisältö ja kesto. Selvitys voi olla koulutuksen järjestäjän laatima ohjelma. Myös yrityksen sisäisestä koulutuksesta pitää etukäteen laatia sisältöä ja kesto koskeva ohjelma.

8 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Virkoja ja toimia täytettäessä niihin vaaditaan kyseisen toimialan ammatillinen osaaminen, joten henkilöstöllä on varsinainen ammatillinen peruskoulutus jo ryhtyessään hoitamaan tehtäväänsä. Vuosittain on vaihtelua eri toimialojen välillä siinä, miten ammatilliset vaatimukset muuttuvat. Tähän ammatillisen osaamisen lisäämiseen tähtäävään koulutukseen henkilöstö osallistuu vuosittain. Lisäkoulutuksen tarvetta aiheuttavat myös käytettäviin järjestelmiin tehtävät päivitykset, jotka aiheuttavat muutoksia toimintatapoihin.

9 Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

Työntekijät ja viranhaltijat hakevat koulutukset Populus –ohjelman kautta. Koulutuslomakkeelle tulee laittaa koulutuksen tunnit, kun kyseessä on koulutussuunnitelman mukainen koulutus.

LIITE 1 Virka ja toimiluettelo

LIITE 2 Palvelualueiden koulutussuunnitelmat

Virka- tai tehtävänimike	Virkojen määrä	Toimien määrä	Palv.olevien henk.määrä vakituiset	Palv.olevien henk.määrä määräaik	Muutokset vakituisiin 2025	Muutokset määräaikaisiin 2025
	2024	2024	2024	2024	2025	2025
DEMOKRATIA JA TOIMIVUUS						
Demokratiapalvelut						
Kunnanjohtaja	1			1		
Toimivuus						
Hallintojohtaja	1		1			
Taluspäällikkö		1	1			
Hallintosihteeri		1	0,5			
Palkkasihteeri		1	1			
Talouspalvelusihteeri (toimistos sihteeri)			0,8			
Toimistos sihteeri		2	1			
Arkistojärjestäjä				1		-0,4
Elinvoimapäällikkö		1	0			-1
Hyvinvointikoordinaattori		1	1			
Viestintä ja tapahtumakoordinaattori		1		1		-1
Elinvoima -ja viestintäsuunnittelija						1
ICT-asiantuntija						1
Työllisyyskoordinaattori		1	1			
Pajaohjaaja		1		1		
Starttipajaohjaaja		1	1	1		
YHTEENSÄ	2,0	11,0	8,3	5,0	0,0	-0,4
OSAAMINEN JA ELÄMÄNLAATU						
Hallinto						
Palvelualuejohtaja	1		1			
Hallinnon sihteeri	1		1			
Koulusihteeri		1	1			
TVT-asiantuntija				0,7		-0,7
yhteensä	2	1	3	0,7	0	-0,7
Nuoriso- ja liikuntatoimi						
Nuorisos sihteeri		1	1			
Nuoriso-ohjaaja		2	2			
Liikunnanohjaaja		1		0,8		-0,47
Etsivä nuorisotyöntekijä		1	1			
yhteensä	0	5	4	0,8	0	-0,47
Kirjasto ja kulttuuri						
Kirjaston johtaja		1	1			
kirjastonhoitaja		1	1			
kirjastovirkailija		1,5	1	0,5		
yhteensä	0	3,5	3	0,5	0	0
Varhaiskasvatus						
Varhaiskasvatusjohtaja	1					
yhteensä	1	0	0	0	0	0

Karpalo +esiopetus						
Päiväkodin johtaja	1		1			
Varhaiskasvatusopettaja		9	3	1		
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja		1		0,25		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		12	2	5,4		
Henk.koht.avustaja/ryhmäavustaja		3		1		
Yhteensä	1	25	6	7,65	0	0
Sateenkaari + esiopetus						
Päiväkodin johtaja	1		1			
Varhaiskasvatusopettaja		4	3	2,8		
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja		1		0,45		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		10	2	7,9		
Henk.koht.avustaja		2		1		
Ryhmäavustaja		2		1		
Päiväkotiapulainen		1				
Yhteensä	1	20	6	13,15	0	0
Puolukka						
Varajohtaja, ryhmässä toimiva		1				
Varhaiskasvatusopettaja				1		
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja				0,15		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		6	2	2		
Päiväkotiapulainen		1		1		
Yhteensä	0	8	2	4,15	0	0
Tammerterho						
Varajohtaja, ryhmässä toimiva		1	1			
Varhaiskasvatusopettaja		2	1			
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja				0,15		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		6	1	5,2		
Päivähoitoapulainen		1	1			
Ryhmäavustaja		1				
Yhteensä	0	11	4	5,35	0	0
VARHAISKASVATUS YHTEENSÄ	3	64	18	30,3	0	0
Askolan yläkoulu + Karhunpesä						
Rehtori	1		1			
Perusopetuksen lehtori	19		17	4		
Perusopetuksen ja lukion lehtori	4					
Tuntiopettaja, erityisop, päätoim	1		2	1		
Päätoiminen tuntiopettaja	2					
Oppilaanohjauksen lehtori	1			1		
Erityisopettaja	1		1			
Erityisluokanopettaja	5		1	3		
Oppivelvollisuuskoordinaattori		1	1			
Koulunkäynninohjaaja		8	3,07	2,59		
Kouluisäntä		1	1			
yhteensä	34	10	27,07	11,59	0	0
Juornaankylän koulu						
Luokanopettaja	2		1	1		
Koulusihteeri			0,1			
Koulunkäynninohjaaja		1	0,73	0,84		
yhteensä	2	1	1,83	1,84	0	0

Askolan alakoulu						
Luokanopettaja	7		5	1		
Tuntiopettaja, päätoiminen tehtävä				2		
Erityisopettaja	1		1			
Erityisluokanopettaja			2	1		
Koulunkäynninohjaaja		7	4	6,78		
Iltapäivätoiminnanohjaaja		1				
Henkilökohtainen avustaja				5,62		
Koulusihteeri		1	0,4			
Kasvatusohjaaja				1		
yhteensä	8	9	12,4	17,4	0	0
Monninkylän koulu						
Luokanopettaja	9		9	0		
Tuntiopettaja (päätoiminen)				1		
Erityisluokanopettaja	3			1		
Erityisopettaja	1		1			
Koulusihteeri			0,4			
Koulunkäynninohjaaja		6	4,43	1,65		
Henkilökohtainen avustaja				2,46		
yhteensä	13	6	14,83	6,11	0	0
Särkijärven koulu						
Luokanopettaja	3		2	1		
Koulusihteeri			0,1			
Koulunkäynninohjaaja		1	0,78			
Iltapäiväkerhon ohjaaja				0,52		
yhteensä	3	1	2,88	1,52	0	0
Lukio						
Rehtori	1		1			
Lehtori	6		4	1		
Tuntiopettaja, päätoiminen tehtävä	1		1			
Opinto-ohjaaja	1			1		
Toimistos sihteeri		1		1		
Lukiocoatch				1		
Resurssierityisopettaja				1		
yhteensä	9	1	6	5	0	0
Koulut yhteensä	69	28	65,0	43,5	0,0	0,0
OSAAMINEN JA ELÄMÄNLAATU YHT.	74,0	101,5	93,0	75,8	0,0	-1,2
ELINYMPÄRISTÖ						
Palvelualuejohtaja	1		1			
Aluemestari		1	1			
Aluehoitaja		1	1			
Vesi- ja viemärlaitoksen hoitaja		2	2			
Hallintosihteeri			0,5			
Projektityöntekijä				1		-1
Yhteensä	1	4	5,5	1	0	-1
Ruoka- ja siivous						
Ruokapalvelupäällikkö	1		1			
Emäntä		1	1			
Keittäjä		1	1			
Ruokapalvelutyöntekijä		9	6,8	1,52		
Siivoustyönohjaaja		1	1			
Siistijä		9	7,78	1		
Yhteensä	1	21	18,58	2,52	0	0

RAKENNUS- JA YMPÄRISTÖLAUTAKUNTA						
Rakennusvalvontapäällikkö	1		1			
Rakennustarkastaja	2		2			
Ympäristönsuojelusihteeri	2		2			
Lupasihteeri		1	1			
Yhteensä	5	1	6	0	0	0
ELINYMPÄRISTÖ YHTEENSÄ	7,0	26,0	30,1	3,5	0,0	-1,0
KAIKKI YHTEENSÄ	83	138,5	131,4	84,28	0	-2,57

Demokratia ja toimivuus: Koulutustarve aihealueittain

Tehtäväalue	Koulutustarve vuonna 202	Kohderyhmä	Koulutuspäivien lukumäärä
Johtaminen ja hallinto	johtoryhmäkoulutus, kunta- ja hallintolakikoulutusta, esimieskoulutus, ensiapukoulutusta, KT-yhteyshenkilökoulutus Eduhouse koulutuksia	Kunnanjohtaja (1) Hallintojohtaja (1)	5 pv 5 pv
Taloushallinto	Kuntatalouden (tilinpäätös, valtionos. jne.) ajankohtaiskoulutukset Kirjanpitolain muutokset, Raportointi koulutuksia, Taloushallinnon täydennyskoulutus, EA-koulutus Eduhouse koulutuksia	Talouspäälikkö (1) Talouspalvelusihteeri (1)	6 pv 3 pv
Toimistotyö	Arkistokoulutus, EA-koulutusta, palkkahallintokoulutusta, Ennakkoperintä ja työeläkevak, KVTES ja OVTES palvelussuhdepäivät, Populus koulutus Käytössä olevien ohjelmien käyttökoulutusta, Dynasty10-koulutusta, Eduhouse koulutuksia	Toimistos sihteeri (1) Palkkasihteeri (1) Hallintosihteeri (1)	6 pv 4 pv 4 pv
Työllisyyspalvelut	Ammatillista täydennyskoulutusta, työhönvalmennuskoulutusta, EA-koulutusta, ohjelmakoulutuksia Eduhouse koulutuksia	Työllisyyskoordinaattori (1) Starttipajaohjaaja (1) Pajaohjaaja (1)	3 pv 3 pv 3 pv
Hyvinvointipalvelut Viestintä	Tehtäviin liittyvää täydennyskoulutusta, tietosuojavastaavakoulutus Ea-koulutus Eduhouse koulutuksia	Hyvinvointikoordinaattori (1)	3 pv 3 pv
Elinvoima- ja viestintä	Eduhouse koulutuksia Tehtäviin liittyvää täsmäkoulutusta	Elinvoima- ja viestintäsuunnittelija (1)	3 pv

ASKOLAN KUNNAN OSAAMINEN JA ELÄMÄNLAATUPALVELUALUE 2025

TEHTÄVÄALUE	KOULUTUSTARVE VUONNA 2024 AIHEALUEITTAIN	KOHDERYHMÄ JA MÄÄRÄ	KOULUTUSPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ per/hlö
Opetustoimen hallinto	Talous- ja rahoituspäivät, muu talouteen ja hallintoon liittyvä koulutus Ohjelmistokoulutukset / Primus, Accuna, Dynasty, asianhallintakoulutukset, tietosuojakoulutukset Lainsäädäntömuutoksiin liittyvät koulutukset Ajankohtaiset Eduhouse koulutukset	palvelualuejohtaja 1 hallinnon sihteeri 1 koulusihteeri 3	5 3 3
Aamu- ja iltapäivätoiminta	Alan koulutuspäivät Eduhouse koulutuksia	ohjaajat 3	2
Perusopetus Alakoulut	Oppimisen tuki ja erityisopetus, muut lainsäädäntö- ja ops-muutokset Kouluyhteisön hyvinvointi. Tunne -ja sosiaaliset taidot, kiusaamisen vastainen työ, työhyvinvointi jne. Ajankohtaiset koulutukset mm varautuminen / turvallisuus. Ea-koulutus, lääkehoito, fyysinen rajoittaminen jne. Eduhouse koulutuksia	rehtorit 3 kaikki opettajat kaikki ohjaajat kasvatusohjaaja yläkoulu kasvatusohjaaja alakoulut	5 3 3 1 1
Yläkoulu	Oppimisen tuki ja erityisopetus, muut lainsäädäntö- ja ops-muutokset Opiskeluhuollon ja hyvinvointialueen kanssa tehtävä yhteistyö TVT – strategian mukainen koulutus, tekoäly Kiusaaminen ja ryhmätoiminta sekä kouluyhteisön ja oppilaiden hyvinvointi Kouluun kiinnittyminen ja poissaolojen ennaltaehkäisy. Oppiminen, oppiaineiden ops ja arviointi Turvallisuuteen liittyvä ja Ea-koulutus Työhyvinvointiin liittyvä koulutus Eduhouse koulutuksia		
Lukiokoulutus	Kurre, Dynasty,	rehtori 1	3

Elinympäristö palvelualueen koulutussuunnitelma 2025

Tehtäväalue	Koulutustarve vuonna 2025	Kohderyhmä	Koulutuspäivien lukumäärä
Hallinto	Palvelualueen, hallinnolliset ja lainopilliset, EA-koulutus Eduhouse/Hallintoakatemia koulutuksia	Palvelualuejohtaja	6 pv
Kiinteistöjen ja alueiden palvelut	Hankinta – ja sopimus EA-koulutusta EA-koulutusta Eduhouse/Hallintoakatemia koulutuksia	Aluemestari Aluehoitaja	4 pv 2 pv
Vesi- ja viemärlaitos	Vesilaitosyhdistyksen ammatilliset koulutukset EA-koulutus Eduhouse/Hallintoakatemia koulutuksia	Vesilaitoksen hoitajat	3 pv/ vesilaitoksen hoitaja 6 pv
Ruoka ja siisteys	Ruokahuollon ja siivouspalveluun liittyvät koulutukset Eduhouse/Hallintoakatemia koulutuksia	Ruokahuollon ja siivouspalveluiden henkilöökunta 18	20 pv
Rakennus- ja ympäristöjaosto	Hallinnolliset, kainopilliset ja esimieskoulutus, EA- koulutus Rakennusvalvonnan lainopilliset koulutukset, EA-koulutus Ympäristönsuojelun lainopilliset ym. alaan liittyvä koulutus, EA-koulutus kaikille Eduhouse/Hallintoakatemia koulutuksia	Rakennusvalvontapäällikkö Rakennustarkastajat 2 Ympäristönsuojelusihteerit 2	5 pv 5 pv 6 pv

	<p>Turvallisuuden johtaminen Oppimisen tuen ja eo:n uudistus lukiossa Erasmus+/Nordplus -hankkeet Työhyvinvointi Tekoäly Lukion yrittäjyyskasvatus Educa Eduhouse, Avi, OPH</p>	<p>kaikki opettajat</p>	3
Kirjastopalvelut	<p>Asiakaspalvelu, palvelumuotoilu Hallinto, johtaminen ja esimiestyö Kokoeimatyö Lasten ja nuorten kirjastotyö Mediakasvatus ja digiosaaminen, metatieto Tapahtumatalaisuuudet ja yhteisötyö Verkkopalvelu, tiedonhallinta ja tiedonhaku Ea-koulutus Eduhouse koulutuksia</p>	<p>kirjastonjohtaja 1 kirjastovirkailija 1 kirjastonhoitaja 1 kirjastovirkailija 50 %</p>	<p>4 4 4 2</p>
Kulttuuripalvelut	<p>Kulttuuriperintö, kotiseututyö, museoon liittyvät koulutus Tapahtumatalaisuuudet ja yhteisötyö Eduhouse koulutuksia</p>	<p>(sis. kirjastonjohtajan työhön)</p>	2
Nuoriso- ja liikuntapalvelut	<p>AVI-rahojen hakukoulutus Nuorisotyöpäivät+nuorisoavit+asemanlapset. ENT-päivät, esent, ensiapu ja IPC-koulutus. Eduhouse koulutuksia</p>	<p>nuorisosihteeri 1 nuoriso-ohjaaja 2 etsivä nuorisotyöntekijä 1</p>	<p>2 4 3 7</p>
Varhaiskasvatus ja esiopetus	<p>Hallinnollisen osaamisen ja johtamisen kehittäminen Toiminnanohjausjärjestelmään liittyvät koulutukset EA-koulutukset Tuen järjestämisen ja toteuttamisen koulutukset, lainsäädäntömuutokset Kokopäiväpedagogiikka Eri orientaatioalueisiin liittyvät koulutukset, mm digitalisaation hyödyntäminen Eduhouse/AVI/OPH koulutukset</p>	<p>varhaiskasvatustyöyksiköiden johtajat 2 varhaiskasvatuksen opettajat 7 varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 25 esiopettajat 3 veot 1 avustajat 4</p>	<p>5 hlö 3 3 2 3 2</p>