



HENKILÖSTÖN KOULUTUS- JA
KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue 2023

Sivistyslautakunta 31.1.2023

Hyvinvointilautakunta 21.3.2023



Sisällys

A. Yleinen osa	3
1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö	3
2. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaa ohjaavat normit	4
3. Henkilöstön koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen.....	4
4. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman koordinointi	4
5. Koulutukseen hakeutuminen.....	5
6. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman toteutumisen arviointi.....	5
B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2023.....	5
1. Opetuspalvelut.....	5
a) Toimintaympäristön muutokset 2023	5
b) Painopistealueet.....	5
2. Varhaiskasvatus	6
a) Toimintaympäristön muutokset 2023	6
b) Painopistealueet.....	6
3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	6
a) Toimintaympäristön muutokset 2023	7
b) Painopistealueet.....	7
4. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstö ja asiantuntijat	7
a) Toimintaympäristön muutokset 2023	7
b) Painopistealueet.....	7



A. Yleinen osa

Henkilöstön koulutus- ja kehittämistoiminta on keskeinen ammattitaidon ylläpitämisen ja henkilöstön ammatillisen kehittämisen sekä työkyvyn ylläpitämisen väline. Systemaattisella ja suunnitelmallisella täydennyskoulutuksella lisätään henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä työssä sekä koulutuksen kohdennettavuutta tarpeita vastaavaksi. Täydennyskoulutussuunnitelmalla vähennetään päällekkäistä koulutustarjontaa, tehostetaan määrärahojen käyttöä ja lisätään koulutuksen laadukkuutta ja vaikuttavuutta.

1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Suunnitelman kohderyhmään kuuluu Mäntsälän kunnan sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö, joka on tarkemmin eritelty seuraavassa.

Opetuspalvelut:

Opetuspalveluiden henkilöstö henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen johtoa ja asiantuntijoita sekä koulujen ja lukion henkilöstöä. Henkilöstön määrä on noin 400 henkilöä.

Varhaiskasvatuspalvelut:

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen päällikköä, asiantuntijaa, varhaiskasvatuksen erityisopettajia, perhepäivähoitajia sekä päiväkotien henkilöstöä. Henkilöstön määrä 200.

Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointipalvelut:

Hyvinvointipalvelualueen henkilöstöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ja elinikäisen oppimisen palveluiden henkilöstöä. Liikuntapalveluissa on kolme ja nuorisopalveluissa on kahdeksan työntekijää. Hyvinvointityön edistämisen palveluissa on hyvinvointi- ja yhteisökoordinaattori. Henkilöstön määrä 12. Elinikäisen oppimisen palveluissa työskentelee kirjaston ja kansalaisopiston henkilöstö. Kirjaston vakituisen henkilöstön määrä on 11 henkilöä ja kansalaisopiston vakituisen henkilöstön määrä on 8 henkilöä.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstö ja asiantuntijat:

Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimistohenkilöstöllä tarkoitetaan tässä suunnitelmassa eri tulosalueilla työskenteleviä opetuksen koulusihteereitä, kansalaisopiston opistos sihteereitä, varhaiskasvatuksen toimistosihteereitä sekä sivistyksen ja hyvinvoinnin yhteiset -tulosalueen toimistohenkilöstöä. Tulosalueiden asiantuntijatehtävissä toimivat liikuntasihiteeri, hyvinvointi- ja yhteisökoordinaattori, varhaiskasvatuksen asiantuntija, opetuksen asiantuntija, pedagoginen tv-t-asiantuntija, tukipalveluiden erityisasiantuntija ja hallintoasiantuntija. Henkilöstön määrä 19.

2. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaa ohjaavat normit

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnittelua ohjaa:

- lait, asetukset, säännöt
- Mäntsälän kunnan strategia
- talousarvio- ja suunnitelmat
- Mäntsälän kunnan henkilöstösuunnitelma / koulutus- ja kehittämissuunnitelma
- opetuksen, varhaiskasvatuksen ja kansalaisopiston henkilöstön koulutusta säätelevät lait, asetukset, normit ja säännöt
- KVTES, OVTES

Työntekijöiden koulutustarpeet nousevat sekä yksilökohtaisista että yhteisöllisistä osaamisen edistämistarpeista. Koulutustarpeiden määrittelyssä huomioidaan palvelualueen ja tulosalueen yhteinen kehittäminen ja mahdolliset yhteiset tavoitteet. Myös hyvinvointisuunnitelman ja kunnan strategian sekä mahdollisten hankkeiden myötä voi nousta osaamistarpeita, joihin täydennyskoulutusta on hankittava.

Täydennyskoulutussuunnitelmaa ohjaavat lisäksi henkilöstön koulutukseen varatut resurssit, koulutustarpeen arviointi ja koordinointi sekä koko kunnan ja palvelu- ja tulosalueiden yhteiset, yksikkökohtaiset ja yksilölliset tarpeet.

3. Henkilöstön koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen

Euromääräinen resurssi myönnetään talousarvion yhteydessä tulosalueille. Tulosalueen päällikkö valmistelee resurssin jaon käyttösuunnitelmaan huomioiden sekä tulosalueen että yksiköiden tarpeet. Käyttötalouden euromääräistä resurssia tuetaan mahdollisuuksien mukaan hankkeisiin sisältyvillä resursseilla.

Henkilöstön osaamisresurssia koulutuksen tuottamiseen vahvistetaan koulutuksellisilla ja rakenteellisilla toimenpiteillä. Yhteistyömahdollisuudet lähialueen kuntien kanssa huomioidaan toimintaa kehitettäessä. Koulutuksen tavoitteena on edistää henkilöstön osaamista ja kyvykkyyttä vastata muuttuviin opetuksen ja kasvatuksen vaatimuksiin ja asiakaspalvelutarpeisiin. Osaamisen jakamista ja oppivan yhteisön oppimista edistävää toimintakulttuuria vahvistetaan yksiköissä ja tulosalueella. Vastuutahona toimii tulosalueen päällikkö ja yksikön esihenkilö.

Koulutussuunnitelman avulla kehitetään henkilöstön osaamista ja toimintaa kuntastrategian kärkien mukaisesti (turvallisuus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus).

4. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman koordinointi

Koulutus- ja kehittämissuunnittelun koordinoinnista vastaavat:

- hallintoasiantuntija,
- tulosalueen päällikkö,
- yksikön esihenkilö ja
- hankkeesta vastaava henkilö.



Palvelualueella tunnistettujen osaamistarpeiden mukainen palvelualueen yhteinen koulutus- ja kehittämissuunnittelu koordinoidaan palvelualueella ja toteutetaan yhteistyössä eri tulosalueiden kanssa järjestettävänä yhteisinä koulutuksina (esim. esihenkilökoulutukset).

Tulosalueen päällikkö ohjaa ja valvoo kokonaisuutta tulosalueellaan.

5. Koulutuksiin hakeutuminen

Koulutuksiin hakeutumista ohjaa kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa tunnistettu työntekijäkohtainen koulutustarve sekä koko kunnan tasolla tunnistettu henkilöstön osaamistarpeen mukainen koulutustarve (esim. uudet ohjelmistot tai tehtävien uudelleen järjestelyyn liittyvät tarpeet).

Työntekijä tekee sekä sisäisestä että ulkoisesta koulutuksesta koulutushakemuksen sähköiseen HR-järjestelmään lähiesihenkilölle, joka hyväksyy koulutuksen. Koulutushakemus tulee tehdä riittävän ajoissa, viimeistään kaksi viikkoa ennen koulutusta.

6. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman toteutumisen arviointi

Koulutus- ja kehittämissuunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti osana käytössä olevia kokousrakenteita. Toteutuksesta raportoidaan vuosittain marras-joulukuussa ja koulutustiedot kerätään tammikuussa koulutusvakuutusrahaston hakemusta varten.

B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2023

1. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden koulutusmääräraha vuonna 2023 on 31 400 €. Koulutus- ja kehittämisresurssi jakautuu sekä opetusta ja kasvatusta että hyvinvointia ja turvallisuutta edistäviin koulutuksiin. Tämän lisäksi Opetuspalvelut koordinoi erityisopettajan kelpoisuuteen tähtäävää koulutusta kolmessa eri vaiheessa yhteistyössä Helsingin yliopiston Avoimen Yliopiston ja Mäntsälän kansalaisopiston kanssa. Vaihe 1 on päättynyt vuonna 2022, vaihe 2 (kevät 2023) on käynnissä kuuden henkilön osalta ja vaiheessa kolme on yksi henkilö. Täydennyskoulutustarjontaa täydentää käytössä olevien hankkeiden koulutussisällöt. Opetuspalveluiden asiantuntijat tuottavat opettajille valtakunnallisten opetussuunnitelmamuutosten edellyttämää osaamista edistävää koulutusta.

a) Toimintaympäristön muutokset 2023

Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opetussuunnitelmamuutoksista aiheutuva täydennyskoulutustarve. Korona-ajasta aiheutuvat sekä kouluterveyskyselystä tunnistetut lasten ja nuorten hyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistämisen tarpeet. Erityisopettajien saatavuuden edistäminen. Opetussuunnitelmia koskevien muutosten mukaiset koulutustarpeet sekä lakimuutosten aikaansaamat koulutukselliset muutostarpeet.

b) Painopistealueet

Vuoden 2023 aikana täydennyskoulutuksen sisällöt painottuvat seuraaviin sisältöihin: yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka, päihdekasvatus, yhteisöllinen opiskeluhoitotyö, turvallisuussuunnitelmien käytettävyyden edistäminen, sitouttavan kouluyhteistyön sisällöt, tunne- ja vuorovaikutustaidot,



ohjelmointiosaaminen ja robotiikka, rehtoreiden systemaattisen hyvinvointityön johtaminen ja opettajien osaamista lisäävää koulutusta oppilaiden tuen järjestämiseen liittyen. Lisäksi edistämme yhteistyössä Tuusulan kanssa toteutettavan täydennyskoulutuskalenterin rakentamista ja käyttöä.

Koulukohtaiset, osaamisen kehittämisen painopisteet on kirjattu koulukohtaiseen lukuvuosisuunnitelmaan. Koulukohtaiset painopisteet nousevat sekä yksilökohtaisista että yhteisöllisistä osaamisen edistämistarpeista. Koulukohtaiset painopistealueet sisältyvät ja/tai täydentävät tulosalueen valittuja painopistealueita. Käytettävissä olevat hankkeet ja niiden sisällöt tukevat tavoitteiden saavuttamista edellyttävää koulutusta.

2. Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuspalveluiden koulutus- ja kehittämismääräraha vuonna 2023 on 20 300 €. Koulutukset ja kaudut strategian mukaisesti, pedagogiikkaa ja vasun sisältöä kouluttaviin sekä turvallisuuteen, kuten ensiapu. Opetushallitus järjestää maksuttomia koulutuksia varhaiskasvatustalain muutoksiin ja uuden varhaiskasvatussuunnitelman jalkauttamiseen kunnissa. Kuntaliiton järjestämät koulutukset varhaiskasvatustalain muutoksiaan ja tulevaisuuden näkymiin sekä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuihin. Kuntatyönantaja järjestää koulutusta KVTES ja OVTES tulkintoihin. Varhaiskasvatuksen asiakastietojärjestelmän muutokseen liittyvät koulutukset ovat välttämättömiä uuden ohjelman haltuun ottamiseksi. Pedagogista koulutusta järjestetään eri toimijoiden avulla strategian mukaisesti. Tarvittavat työohjaukset varhaiskasvatuksessa järjestetään koulutusmäärärahoista. Ensiapu koulutukset jatkuvat ja henkilöstön lakisäätiöiset lääkehoitokoulutukset alkavat. Johtajuusrakenteeseen liittyvät koulutukset tapahtuvat vuoden 2023 aikana.

a) Toimintaympäristön muutokset 2023

Valmistautuminen varhaiskasvatuksen sosionomien tuomaan muutokseen varhaiskasvatuksen tiimityössä. Johtajuus rakenteen muutos suunnitteilla sekä asiakastietojärjestelmän vaihtuminen. Lapsiystävällisen kunnan arviointi. Palveluverkkomuutos, Koskenrannan päiväkotin Amandan avautuminen ja neljän yksikön sulkeutuminen.

b) Painopistealueet

Vuoden 2023 aikana täydennyskoulutuksen painopisteenä ovat lasten osallisuus, liikunta, digitaidot, kestävä kehitys, oppimisympäristö. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden päivityksen jalkautus, turvallisuuteen liittyvät ensiapu ja lääkehoitokoulutukset. Varhaiskasvatuksen arviointijärjestelmän Valssin käyttöönotto.

3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

Vapaa-aika- ja hyvinvointipalveluissa henkilöstön koulutus- ja kehittämistoimintaan on varattu 3 600 €. Koulutuksissa huomioidaan nuoriso- ja liikuntalain edellyttämät koulutukset, EA- koulutukset, tietotekniikan edellyttämät sekä korona exitiä tukevat koulutukset. Hankkeet lisääntyvät palvelualueella, ja niihin liittyvät koulutukset ovat keskeisiä hankkeiden kokonaisuuksien hallinnan kannalta.

Kansalaisopisto on varannut 1 000 € koulutuksiin. Koulutusten tarve painottuu osaamisperustaisten opintopolkujen laadintaan, jota toteutetaan yhteishankkeessa Keski-Uudenmaan opistojen kanssa.



Markkinoinnin osaamisen kehittämiseen on jatkuvan opiskelun tarve. Opiston henkilöstö osallistuu paljon Kansalaisopistojen Liiton järjestämiin ajankohtaisiin koulutuspäiviin ja pidempikestoisiin koulutuksiin, jotka ovat ilmaisia osallistujille.

Kirjasto on varannut maksullisiin koulutuksiin 3 300 €. Kirjastoalalla maksutonta täydennyskoulutusta valtakunnallisesti tarjoavat pääasiassa alueelliset kehittämiskirjastot (8 kpl) sekä Aluehallintovirastot, jotka suunnittelevat vuosittaiset koulutustarjonnat kirjastokentältä tulevien koulutustoiveiden ja -tarpeiden, lakimuutosten, valtakunnallisten kampanjoiden (esim. kirjastot demokratian edistäjinä, digituki) ja toimintaympäristön muutosten pohjalta. Myös mm. Yleisten kirjastojen neuvosto, Kansalliskirjasto, Sitra ja kirjastokimpat itse saattavat suunnitella ja toteuttaa koulutuksia. Monien koulutusten tallenteita voi katsoa myöhemmin Kirjastokaista-palvelun koulutuskanavan kautta ja laajempia verkossa suoritettavia opintokokonaisuuksia on koottu Liboppi-alustalle.

a) Toimintaympäristön muutokset 2023

Vapaa- aikapalveluissa töiden ja resurssien uudelleen harkintaa suhteessa etsivänuorisotyö/ohjaamo/perusnuorisotyö. Ennaltaehkäisevään nuorisotyöhön resurssien lisääminen töiden uudelleen järjestelyjen kautta. Nuorisopalvelujen ja koulunuorisotyön tehtävien selkiyttäminen ja vastuunjako.

b) Painopistealueet

Liikunta- ja nuorisopalveluissa lisä- ja täydennyskoulutukset painottuvat vuoden 2023 aikana ohjelmien vaihdosten myötä tietotekniikan taitojen kohentamiseen, kotisivujen päivitykseen ja tiimityöskentelyyn.

4. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstö ja asiantuntijat

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden toimistohenkilöstön osaaminen vaatii julkishallinnon ja hyvän hallinnon perusteiden, julkisuus- ja salassapitosäännösten, työ- ja virkaehtosopimusten ajantasaista hallintaa sekä taloushallinnon perusteiden osaamista. Tulosalueittain henkilöstön osaamisen vaatimukset liittyvät oman substanssin lainsäädännön ja ohjeiden tuntemiseen sekä työn tekemiseen liittyvien ohjelmistojen hyvään osaamiseen.

Asiantuntijahenkilöstön osalta osaamisen vaatimukset ovat yksilöllisiä liittyen tehtävän vaatiman asiantuntemuksen syventymiseen. Lisäksi asiantuntijahenkilöstöltä vaaditaan julkishallinnon ja hyvään hallintoon liittyvää osaamista.

Toimistohenkilöstön ja asiantuntijoiden koulutus- ja kehittämistoimintaan on varattu 3 000 € ja lisäksi tulosalueilla on varattu resurssia asiantuntijoille. Lisäksi toimistohenkilöstölle ja asiantuntijoille varataan tulosalueittain resurssia esim. kehityskeskustelujen yhteydessä käsiteltyjen henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien toteuttamiseksi.

a) Toimintaympäristön muutokset 2023

Talous- ja henkilöstöhallinnon vuonna 2022 vaihtuneet ohjelmistot vaativat koko toimistohenkilöstön koulutusta keskitetysti kunnan toimesta vielä vuoden 2023 aikana.

b) Painopistealueet

Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimistohenkilöstölle sekä tulosalueiden asiantuntijoille tehtiin koulutuskeskustelu keuhällä 2022. Vastausten perusteella täydennyskoulutuksen painopistealueena koulusihteereiden ja opistosiheteereiden osalta nousivat erityisesti työehtosopimukseen (OVTES ja KVTES) ja taloushallintoon



liittyvät koulutukset. Myös julkisuus- ja salassapitosäännöksiin liittyvät koulutukset nousivat toimistohenkilöstön kohdalla esille.

Asiantuntijoiden osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat kyselyn perusteella asiantuntijatehtävässä tarvittavan osaamisen syventämisessä koulutuksellisin keinoin. Asiantuntijoiden koulutustarpeet liittyvät tietosuojan ja tietosuojavastavan tehtävän, viestinnän ja markkinoinnin, oman substanssin lainsäädännön sekä HR-osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2023 toimistohenkilöstön ja asiantuntijoiden koulutussuunnitelmaan on nostettu painopistealueiksi koulutukset, joita ei ole toteutettu syksyn 2022 aikana.

Liite: Henkilöstön koulutukset vuonna 2023 / Sivistys- ja hyvinvointipalvelut (päivittyvä)