



TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Koulutussuunnitelma 2025

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

Sivistyslautakunta 21.1.2025

Hyvinvointilautakunta 28.1.2025



## Sisällys

<b>A. Yleinen osa</b> .....	3
1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö .....	3
2. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ohjaavat normit .....	4
3. Palvelualueen koulutussuunnitelmaa ohjaava resurssi ja sen jakaminen .....	4
4. Palvelualueen koulutussuunnitelman koordinointi .....	4
5. Koulutukseen hakeutuminen .....	5
6. Henkilöstön koulutussuunnitelman toteutumisen arviointi .....	5
<b>B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2025</b> .....	5
1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset .....	5
a) Toimintaympäristön muutokset 2025 .....	6
1. Opetuspalvelut .....	6
a) Toimintaympäristön muutokset 2025 .....	7
b) Painopistealueet .....	7
2. Varhaiskasvatus .....	7
a) Toimintaympäristön muutokset 2025 .....	8
b) Painopistealueet .....	8
3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi .....	8
a) Toimintaympäristön muutokset 2025 .....	8
b) Painopistealueet .....	9



## A. Yleinen osa

Työyhteisön 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.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutussuunnitelma pohjaa 1.1.2022 uudistuneeseen Yhteistoimintalakiin. Suunnitelmaan kirjataan päämäärät ja toimenpiteet, joilla henkilöstön osaamista kehitetään ja ylläpidetään. Suunnitelmassa esitetään myös keinoja, joilla hiljaista tietoa siirretään tai miten lisätä henkilöstön vuorovaikutusta, jotta tieto kulkisi sujuvammin.

Palvelualueen koulutussuunnitelman tavoitteena on osana kunnan työyhteisön kehittämissuunnitelmaa vähentää päällekkäistä koulutustarjontaa, tehostaa määrärahojen käyttöä ja lisätä koulutuksen laadukkuutta ja vaikuttavuutta.

### 1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö

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

#### *Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstö:*

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteiset -tulosalueen henkilöstö koostuu palvelualuejohtajasta, hallintoasiantuntijasta, hallinnon suunnittelijasta ja palvelualueasihteeristä. Henkilöstömäärä on 4.

#### *Opetuspalvelut-tulosalue:*

Opetuspalveluiden henkilöstö henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen johtoa, asiantuntijoita, oppilasasihteeriä ja hankkeiden koordinaattoreita. Opetuspalveluiden henkilöstöön sisältyy lisäksi opetushenkilöstö, koulunkäynnin- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat sekä koulusihteerit. Henkilöstön määrä on noin 400 henkilöä.

#### *Varhaiskasvatuksen tulosalue:*

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen päällikköä, asiantuntijoita, toimistohenkilöstöä, varhaiskasvatuksen konsultoivia erityisopettajia, perhepäivähoitajia sekä päiväkotien johtajia ja henkilöstöä. Henkilöstön määrä noin 209.

#### *Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointipalvelut-tulosalue:*

Hyvinvointipalvelualueen henkilöstöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ja elinikäisen oppimisen palveluiden henkilöstöä. Hyvinvointityön edistämisen palveluissa on hyvinvointi- ja yhteisökoordinaattori, senioriohjaaja ja hyvinvointipäällikkö. Vapaa-aikapalveluissa on 4 liikunnanohjaajaa ja 8 eri nuorisotyön sektoreilla toimivaa työntekijää. Elinikäisen oppimisen palveluissa työskentelee kirjaston ja kansalaisopiston henkilöstö. Kirjaston vakituisen henkilöstön määrä on 12 henkilöä ja kansalaisopiston vakituisen henkilöstön määrä on 6 henkilöä. Tulosalueen henkilöstömäärä yhteensä 33 henkilöä.



## 2. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ohjaavat normit

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnittelua ohjaa:

- lait, asetukset, säännöt
- Mäntsälän kunnan strategia
- Mäntsälän kunnan talousarvio ja suunnitelmat
- opetuksen, varhaiskasvatuksen ja kansalaisopiston henkilöstön koulutusta ja kelpoisuutta 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.

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

## 3. Palvelualueen 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. Palvelualueen koulutussuunnitelman koordinointi

Koulutus- ja kehittämissuunnittelun koordinoinnista vastaavat:

- palvelualueen yhteisistä koulutuksista hallintoasiantuntija ja
- tulosalueella tulosaluepäällikön nimeämä vastuuhenkilö.

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



Tulosalueen päällikkö ohjaa ja valvoo kokonaisuutta tulosalueellaan. Koulutussuunnitelman päivytyksestä ja seurannasta vastaavat hallintoasiantuntija ja tulosaluepäällikön nimeämät vastuuhenkilöt.

Tiedotusvastuu palvelualueen yhteisesti järjestämistä koulutuksista on hallintoasiantuntijalla ja tulosalueen sisällä toteutettavista koulutuksista tulosaluepäällikön nimeämällä vastuuhenkilöllä.

## 5. Koulutukseen hakeutuminen

Koulutukseen 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.

Koulutukseen hakeutuminen tulee perustua koulutussuunnitelmaan ja sen tulee liittyä työntekijän työtehtäviin, työn suorittamiseen tai työhyvinvointiin. Kunnan saamaan koulutuskorvaukseen lasketaan yli tunnin kestävät koulutukset, joihin työntekijä palkallisena tosiasiallisesti osallistuu, joten kaikkiin koulutuksiin, myös kunnan sisäisesti järjestämiin, tulee tehdä koulutushakemus.

## 6. Henkilöstön koulutussuunnitelman toteutumisen arviointi

Koulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti osana käytössä olevia kokousrakenteita. Toteutuksesta raportoidaan vuosittain marras-joulukuussa ja koulutustiedot kerätään tammikuussa koulutusvakuutusrahaston hakemusta varten Hr:n toimesta. Raportti annetaan tiedoksi lautakunnille.

Arvioinnin toteuttamisesta vastaavat hallinnon asiantuntija ja tulosaluepäälliköiden nimeämät vastuuhenkilöt.

### B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2025

#### 1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstön osaaminen vaatii julkishallinnon ja hyvän hallinnon perusteiden, julkisuus- ja salassapitosäädösten, työläinsäädännön, arkisto- ja tiedonhallintalainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimusten ajantasaista hallintaa sekä taloushallinnon perusteiden osaamista.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstön kehittämiseen on varattu 2 300 euroa vuodelle 2025.



Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalue vastaa tulosalueiden koulutussuunnitelmista nousevien yhteisten koulutustarpeiden koordinoinnista ja tarvittaessa huolehtii palvelualueen yhteisten koulutusten järjestämisestä. Tulosalue koordinoi kehittämistyötä, jolla edistetään henkilöstön perehdytystä ja etsitään keinoja siirtää hiljaista tietoa sekä lisätä henkilöstön vuorovaikutusta, jotta tieto kulkisi sujuvammin.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalue seuraa työyhteisön kehittämissuunnitelman toteutumista tulosalueella ja tekee palvelualueen koulutus- ja kehittämissuunnitelman arvioinnin yhdessä hallintoasiantuntijan kanssa.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteiset -tulosalue vastaa sivistyslautakunnan ja hyvinvointilautakunnan luottamushenkilöiden päätöksentekoon ja käytössä olevien järjestelmien käytön osaamiseen liittyvästä koulutuksesta yhdessä muiden kunnan palvelualueiden kanssa.

#### a) Toimintaympäristön muutokset 2025

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueella vaihtuu vuonna 2025 kaksi tulosaluepäällikköä. Perehdyttämiseen, hiljaisen tiedon siirtämiseen, henkilöstön väliseen vuorovaikutukseen ja ryhmäytymiseen kohdistuu vaatimuksia.

Mäntsälän kunnassa vuoden 2025 syksynä aloitettu tiedonhallinnan hanke sekä valtuustokauden vaihtuminen vaikuttavat sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteisten tulosalueen asiantuntijoiden koulutustarpeisiin vuonna 2025. Tiedonhallintaan, julkisuuteen, arkistointiin sekä palvelualueen substanssiin liittyvät lainsäädäntömuutokset tulee huomioida mahdollisina lisäkoulutustarpeina myös hallinnon asiantuntijatehtävissä toimivilla.

Palvelualueella käytössä olevien järjestelmien käytön osaamisen ylläpito vaatii palvelualueella koordinoitua tulosalueiden ja myös kunnan muiden palvelualueiden kanssa. Hallintopäätösten selkeyden ja lainmukaisuuden varmistamiseksi tarvitaan olemassa olevien järjestelmien ja ohjelmien osaamisen kehittämistä. Koko henkilöstöllä käytössä olevien toimisto-ohjelmistojen, erityisesti Word ja Excel, sekä yli palvelualueiden käytössä olevien asiahallinta-, hankinta- ja rekrytointiohjelmien parempi osaaminen lisää aikaa keskittyä paremmin itse päätöksenteon sisältöön ja hyvään hallintoon.

Tekoälyn tuomat haasteet, yhtäältä lisäämässä valmistelun tehokkuutta ja toisaalta tuomassa tietosuojaan liittyviä osaamisvaatimuksia on hyvä huomioida palvelualueen ja kunnan yhteisten koulutusten suunnittelussa.

#### b) Painopistealueet

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen koulutuksien painopistealueeseen vaikuttaa vuonna 2025 tiedonhallinnan hankkeeseen yhteydessä havaitut osaamistarpeet. Tiedonhallintaan, arkistolainsäädäntöön sekä uuden sähköisen arkistointiratkaisun käyttöönotto vaatii sivistyksen ja hyvinvoinnin yhteisten henkilöstöltä aiempaa syvällisempää asian osaamista. Valtuustokauden vaihdokseen sekä substanssin lakimuutoksiin liittyen seurataan mahdollisia koulutustarpeita.

Sivistys- ja hyvinvoinnin yhteiset -tulosalueen toiminnassa painottuu tulosaluepäällikköjen vaihtumisesta johtuen perehdyttämiseen liittyvät sisäiset koulutukset sekä vuonna 2024 aloitettuun perehdyttämisen kehittämiseen liittyvät toimenpiteet yhdessä Hr:n kanssa. Koulutuksissa koko kunnan henkilöstölle painottuu yhdessä kunnan eri palvelualojen kanssa toteutettavat käytössä olevien ohjelmien (asiahallinta-, rekrytointi- ja hankintaohjelmat) kertauskoulutukset sekä toimisto-ohjelmistokoulutukset ja tekoälykoulutukset.



## 1. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden koulutusmääräraha on 17 144 euroa vuonna. Koulutus- ja kehittämisresurssi jakautuu sekä opetusta ja kasvatusta että hyvinvointia ja turvallisuutta edistäviin koulutuksiin.

Täydennyskoulutustarjontaa täydentää käynnissä olevien hankkeiden koulutussisällöt. Opetuspalveluiden asiantuntijat tuottavat opettajille valtakunnallisten opetussuunnitelmamuutosten edellyttämää osaamista edistävää koulutusta.

### a) Toimintaympäristön muutokset 2025

Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opetussuunnitelmamuutoksista aiheutuva täydennyskoulutustarve sekä kouluterveyskyselystä, KiVa-kyselystä ja tiedonkeruista tunnistetut lasten ja nuorten hyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistämisen tarpeet. Opetussuunnitelmia koskevien muutosten mukaiset koulutustarpeet sekä lakimuutosten aikaansaamat koulutukselliset muutostarpeet. Oppimisen tukea koskevat muutokset tulevat voimaan 1.8.2025. Muutoksiin varaudutaan osallistumalla valtakunnallisiin ja paikallisiin koulutuksiin. Aiempina vuosina toteutetut erityisopettajien kelpoisuutta edistävät koulutukset ovat osa tätä kokonaisuutta. Opetushallituksessa valmistellaan suosituksia tekoälyn käyttöön opetuksessa ja näihin suosituksiin reagoidaan tarvittavilla koulutuksilla.

### b) Painopistealueet

Vuoden 2025 aikana täydennyskoulutuksen sisällöt painottuvat seuraaviin sisältöihin: Oppimisen tuen lainsäädäntö- ja opetussuunnitelmamuutokset, Mapa (Management of Actual or Potential Aggression), koulukohtaiset alkusammutus- ja ensiapukoulutukset (5 % henkilöstöstä), systeeminen hyvinvointityö (rehtorien johdolla omilla kouluillaan lv. 2023–2025), tunne- ja vuorovaikutustaidot ja digitalisaation edistäminen kouluissa - tekoäly koulutukset(henkilöstökoulutusta) Abitti2-uudistus, sekä kielitietoinen opetus. Koulun johtoa valmennetaan toimintakulttuurin muutosta edistävillä koulutuksilla.

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 on 20 000 € vuonna 2025. Koulutukset jakautuvat strategian mukaisesti, pedagogiikkaa ja vasun sisältöä kouluttaviin sekä turvallisuuteen, kuten ensiapu. Opetushallitus järjestää maksuttomia koulutuksia varhaiskasvatussuunnitelman sisältöä ja toimintaa koskevista asioista. Kuntaliiton järjestämät koulutukset varhaiskasvatuslain muutoksiaan ja tulevaisuuden näkyymiin sekä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuihin. Kuntatyönantaja järjestää koulutusta KVTES ja OVTES tulkintoihin. Esiopetuksen opetussuunnitelman uudistuksen jalkauttamisen koulutukset ovat vuoden 2025 yksi painopisteistä. Pedagogista koulutusta järjestetään eri toimijoiden avulla strategian mukaisesti. Tarvittavat työhohjaukset varhaiskasvatuksessa järjestetään pääsääntöisesti työhohjauksen määrärahoista. Ensiapukoulutukset jatkuvat ja henkilöstön lakisäätieset lääkehoitokoulutukset ovat tauolla vuonna 2025. OPH tarjoaa koulutusta varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviin ja työrooliin liittyen. Johtajien ja apulaisjohtajien yhteistyöhön on myös tulossa koulutusta. Turvallisuuteen liittyvää Mapa koulutusta on myös tarkoitus ostaa henkilöstölle.



Toimistohenkilöstö osallistuu asiakastietojärjestäjän toimittajan seminaariin. Kuntatyönantajan järjestämiin koulutuksiin osallistuvat päiväkodin johtajat ja hallinto, mikäli sopivia koulutuksia pidetään esim. Työajanhallinnasta ja palkkauksesta.

a) Toimintaympäristön muutokset 2025

Valmistautuminen varhaiskasvatuksen sosionomien tuomaan muutokseen varhaiskasvatuksen tiimityössä. Johtajuus rakenteen muutos kahden uuden apulaisjohtajien aloittaessa elokuussa. Lapsiystävällisen kuntamallin työstäminen.

b) Painopistealueet

Vuoden 2025 aikana täydennyskoulutuksen painopisteenä ovat lasten osallisuus, liikkuminen, digitaidot, kestävä kehitys, oppimisympäristö. Turvallisuuteen liittyvät ensiapu ja Mapa koulutus. Varhaiskasvatuksen arviointijärjestelmän Valssin käyttöönotto.

### 3. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

Vapaa-aika- ja hyvinvointipalveluissa henkilöstön koulutus- ja kehittämistoimintaan on varattu 3200 € vuodelle 2025. Koulutuksissa huomioidaan nuoriso- ja liikuntalain edellyttämät koulutukset, EA-koulutukset ja tietotekniikan osaamiseen liittyvät koulutukset. Hankkeet lisääntyvät palvelualueella, ja niihin liittyvät koulutukset ovat keskeisiä hankkeiden kokonaisuuksien hallinnan kannalta. Vapaa-aika- ja opetuspalveluiden K-0-työn (vakavien kiusaamistapausten selvitysmalli) vakiinnuttamiseen liittyvät koulutukset mm. K-0 koordinaattorin kouluttaminen sekä ammatillisen verkoston koulutukset.

Kansalaisopisto on varannut vuodelle 2025 koulutuksiin 500 €. Kansalaisopiston henkilöstö osallistuu Kansalaisopistojen Liitto ry:n järjestämiin ajankohtaisiin koulutuspäiviin ja pidempikestoisiin koulutuksiin, jotka ovat ilmaisia osallistujille. OPH:n laatu- ja kehittämishankkeiden kautta kansalaisopisto koulutautuu yhdessä muiden yhteistyöopistojen kanssa eri teemoihin. Keski-Uudenmaan kansalaisopistojen kanssa Me polutamme- hanke jatkuu kesäkuuhun 2025 asti. Hankkeessa perehdymme osaamisperusteisten opintopolkujen laadintaan. Esteet nurin- hanke keskittyy yhteistyöopistojen kanssa saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen. EArt-hankkeessa kehitämme taiteen perusopetuksen pedagogiikkaa yhteistyössä hankkeessa olevien kansalaisopistojen kanssa. Lisäksi opistosihteerit osallistuvat maksullisiin HelleWi-koulutuksiin, kun ilmoittautumisjärjestelmään tulee uudistuksia. Lisäksi markkinointiin liittyviin koulutuksiin on aika ajoin tarvetta.

Kirjasto on varannut maksullisiin koulutuksiin 2700 € vuodelle 2025. 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, kuntien yhteinen e-kirjasto jne) 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 2025

Vapaa- aikapalveluissa toteutetaan töiden ja resurssien uudelleen harkinta 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 2025 aikana ohjelmien vaihdosten myötä tietotekniikan taitojen kohentamiseen, kotisivujen päivitykseen ja tiimityöskentelyyn. Nuorisopalveluissa KO-toiminnan saaminen käytäntöön ja ehkäisevän päihdetyön vaikuttavuuden tarkastelu ja mahdolliset uudet toimintatavat.

**Liite:** Henkilöstön koulutukset vuonna 2025 / Sivistys- ja hyvinvointipalvelut (päivittyvä)