



TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Koulutussuunnitelma 2025 ja arviointi

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

Sivistyslautakunta 21.1.2025

Hyvinvointilautakunta 28.1.2025

Sivistyslautakunta 20.1.2026 arviointi

Hyvinvointilautakunta 24.2.2026 arviointi



Sisällys

A. Yleinen osa	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. Koulutuksiin hakeutuminen	5
6. Henkilöstön koulutussuunnitelman toteutumisen arviointi	5
B. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2025	5
1. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset	5
a) Toimintaympäristön muutokset 2025	6
a) Painopistealueet	6
2. Opetuspalvelut	6
a) Toimintaympäristön muutokset 2025	7
b) Painopistealueet	7
3. Varhaiskasvatus	7
a) Toimintaympäristön muutokset 2025	7
b) Painopistealueet	8
4. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	8
a) Toimintaympäristön muutokset 2025	9
b) Painopistealueet	9
C. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman arviointi 2025	9
a) Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue yhteiset	9
b) Opetuspalvelut	9
c) Varhaiskasvatuspalvelut	10
d) Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	10
e) Henkilöstön koulutushakemukset - toteuma 2025 / Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	10



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 palvelualueesihteeristä. Henkilöstömäärä on 4.

Opetuspalvelut-tulosalue:

Opetuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen johtoa, asiantuntijoita, kouluasiainsihteeriä ja hankkeiden koordinaattoreita. Opetuspalveluiden henkilöstöön sisältyy lisäksi opetushenkilöstö, koulunkäynnin- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat sekä koulusihteerit. Henkilöstön määrä on noin 350 henkilöä.

Varhaiskasvatuksen tulosalue:

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen päällikköä, asiantuntijoita, toimistohenkilöstöä, varhaiskasvatuksen konsulttoivia 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 8 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 päivityksestä 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. Arvio on luvussa 4.

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, työlainsäädännön, 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 ryhmytykseen kohdistuu vaatimuksia.

Mäntsälän kunnassa vuoden 2024 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.

a) 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.

2. 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.

3. 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 näkymiin 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 työnohjaukset varhaiskasvatuksessa järjestetään pääsääntöisesti työnohjauksen 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 asiakastietojärjestämisen 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.

4. 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-O-työn (vakavien kiusaamistapausten selvitysmalli) vakiinnuttamiseen liittyvät koulutukset mm. K-O koordinaattorin kouluttaminen sekä ammatillisen verkoston koulutukset.

Kansalaisopiston henkilöstö osallistui maksuttomiin koulutuksiin. Kansalaisopiston henkilöstöstä enimmäkseen rehtori osallistui Kansalaisopistojen Liitto ry:n järjestämiin ajankohtaisiin koulutuspäiviin ja pidempikestoisiin koulutuksiin, jotka ovat ilmaisia osallistujille. OPH:n laatu- ja kehittämishankkeiden kautta kansalaisopisto kouluttautui yhdessä muiden yhteistyöopistojen kanssa eri teemoihin. Esteet nurin- hanke keskittyi yhteistyöopistojen kanssa saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Hankkeen webinaareihin osallistui etupäässä rehtori ja satunnaisesti päätoimiset opettajat. Hankkeen avulla järjestimme maksuttomia luentoja 2025. EArt-hankkeessa kehitimme taiteen perusopetuksen pedagogiikkaa yhteistyössä muiden hankkeessa olevien kansalaisopistojen kanssa. Kaleneterivuonna 2025 eArt- hankkeen koulutuksiin osallistui rehtori, kaksi päätoimista opettajaa ja kaksi tuntiopettajaa. Lisäksi rehtori ja yksi päätoiminen opettaja osallistui TPO:n lakiuudistukseen liittyviin webinaareihin. Rehtori ja opistosihteerit osallistuivat kunnan järjestämään Word- koulutukseen. Vakituinen henkilöstö hyödynsi EduHousen koulutustarjontaa mm. Word-, Excel- ja inDesign- koulutuksia käymällä. Sen lisäksi vakituinen henkilöstö osallistui erilaisiin tekoäly- koulutuksiin. Yksi päätoiminen opettaja hyväksyttiin osallistumaan kunnan järjestämään EA- koulutukseen marraskuussa 2025.

Kansalaisopisto varasi vuodelle 2025 koulutuksiin yhteensä 1700 €. Kansalaisopistossa henkilöstö osallistui muutamiin maksullisiin koulutuksiin. Rehtori osallistui KoL:n kaksipäiväiseen Tammiseminaarin verkon välityksellä. Opistosihteerit ja yksi päätoimisista opettajista osallistuivat maksullisiin HelleWi-koulutuksiin. Päätoiminen liikunnan- ja tanssin opettaja aloitti pilates- ohjaajan kouluttautumisen syksyllä 2025, jotta loppukeväästä 2026 alkaen hän voi opettaa pilates- kursseja.

Kansalaisopiston omaehtoinen koulutus painottui kansalaisopistokentän ajankohtaisiin asioihin ja uudistuksiin sekä digitaalisuuden oppimiseen ja hyödyntämiseen työssä. Vuonna 2025 käytyjen koulutusten hyödyt näkyvät myös jo jonkin verran kansalaisopiston toiminnassa ja tavoitteiden toteutumisessa. Kehittämissuunnitelmassa oli yhtenä painopisteenä digitaitojen kehittäminen.

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.

C. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman arviointi 2025

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutussuunnittelun tavoitteet toteutuivat lähes suunnitellusti. Koulutussuunnittelua kehitettiin kokousrakenteilla, koulutussuunnittelua terävöitettiin tarkastuspisteillä, tulosalueiden yhteisiä koulutustarpeita toteutettiin palvelualueella ja suunnittelun ja raportoinnin kehittämiseen ja yhteensovittamiseen haettiin työkaluja. Lisäksi ohjeistettiin henkilöstöä ja esihenkilöitä koulutuksien suunnitteluun ja hakeutumiseen.

Seuraavassa on esitelty koulutusten toteutumisen arviointi tulosalueittain sekä taulukko toteutuneista koulutushakemuksista koulutusryhmittäin.

a) Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue yhteiset

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteiset -tulosalueen henkilöstö osallistui koulutuksiin suunnitellusti. Henkilöstö osallistui sekä ulkoisiin, että kunnan sisäisiin tekoälykoulutuksiin. Tulevat lainsäädäntömuutokset liittyen viranomaisviestintään (Suomi.fi) ja arkistolainsäädäntöön olivat käytyjen koulutusten keskiössä. Tiedonhallinnan hankkeen myötä henkilöstö osallistui mm. sähköisen arkiston käyttöönoton koulutuksiin.

Tulosalue vastasi koulutussuunnittelun kehittämisestä ja toteutti koko palvelualueen henkilöstölle yhteiset tekoälyn ja toimisto-ohjelmistoihin liittyvät koulutukset. Palvelualueen viranhaltijoiden päätöksentekoon liittyvää osaamista edistettiin sisäisin koulutuksin. Perehdyttämistä kehitettiin palvelualueen sisällä. Käytössä olevien järjestelmien osaamista edistettiin mm. asiahallintaohjelman käyttöopastuksina ja koulutuksina. Rekrytointijärjestelmän käytön ohjaus ja opastus siirtyi henkilöstöhallinnolle, josta syystä niitä ei palvelualueella toteutettu.



b) Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden henkilöstön suunnitellut koulutukset toteutuivat kokonaisuudessaan varsin hyvin. Mapa-koulutukset ja alkusammutus- ja ensiapukoulutukset toteutuivat suunnitellusti. Oppimisen tuen lakiuudistukseen liittyviin koulutuksiin osallistuttiin vaihtelevasti, mutta kuitenkin suhteellisen aktiivisesti. Tarkan tiedon saaminen on haastavaa, koska osa koulutuksista ajoittuu työajan ulkopuolelle ja niistä ei ole tehty ilmoituksia. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen koulutuskokonaisuus toteutui suunnitellusti. Koko opetushenkilöstö osallistui syyskuussa yhteiseen kielitietoisuutta käsittelevään veso-koulutukseen. Opetuspäällikkö ja opetuksen tvt-asiantuntija ovat osallistuneet tekoälyä käsittelevään koulutuskokonaisuuteen.

Vuoden 2025 kokemusten pohjalta yksikkökohtaisen koulutussuunnittelun ohjausta kehitetään vuoden 2026 aikana. Vuoden 2025 aikana yksikkökohtaiset koulutukset ovat painottuneet selkeästi ammattitaitoa kehittäviin koulutuksiin. Turvallisuuteen liittyviin koulutuksiin on osallistuttu myös runsain määrin.

c) Varhaiskasvatuspalvelut

Varhaiskasvatuksen koulutussuunnittelu toteutui vuonna 2025 varsin hyvin. Esiopetuksen tuen uudistuksen koulutuksiin on osallistuttu melko hyvin ja henkilöstölle on pidetty erillisiä koulutuksia. Digihankkeen avulla on päiväkodeissa pidetty digimessuja ja uusia pedagogisia sovelluksia on ladattu iPadeille. Päiväkodin johtajia ja apulaisjohtajia on osallistunut Kuntatyönantajan koulutuksiin. Turvallisuuteen liittyviä koulutuksia on ollut Mapan lisäksi Haastavat tilanteet – koulutus kokonaisuus ja johtajille suunnattu tunnetaito koulutus. Liikuntaan, kestävään kehitykseen ja oppimisympäristöön ei ole suunnattu koulutuksia, mutta teemoja on käsitelty päiväkotien arjessa ja toiminnan arvioinnissa. Valssi laadun arviointi suoritettiin suunnitellusti alkuvuonna ja kehittämistoimet ovat ajoittuneet syksyille.

d) Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

Elinikäisen oppimisen ja hyvinvoinnin koulutussuunnittelu toteutui hyvin. Hyvinvointipalveluiden koulutuksissa on priorisoitu laadittavan hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelman kannalta keskeistä osaamista. Osallistuminen Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen järjestämälle Hyvinvointiareenalle, Kuntaliiton yhdyspintaseminaariin ja THL:n Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen päivään ovat toteutuneet suunnitellusti. Senioriohjaaja on osallistunut etsivän vanhustyön verkostokoulutuksiin.

Kansalaisopiston tarpeista ovat toteutuneet tekoälyyn, tietosuojaan ja viestintään liittyvät koulutukset sekä Word- ja Excel-koulutukset. Taiteen perusopetuksen muutoksiin, eArt – ja Esteet nurin! -hankkeeseen liittyvät koulutukset ovat edistäneet toimintakulttuurin kehittämistä.

Vapaa-aikapalveluissa koulutukset ovat tukeneet perustyön osaamisen kehittymistä ja verkostojen syntymistä. Liikuntapalveluiden koulutukset ovat kytkeytyneet liikunnallisen elämäntavan edistämisen hanketyöhön ja elintapaohjauksen käyttöönottoon. Nuorisotyön koulutukset ovat painottuneet KO-toimintaan nuoristyön valtakunnallisiin verkostopäiviin. Alun perin koulutussuunnitelmaan ei ollut sisällytetty vapaa-aikapalveluiden työaikamuutokseen liittyvää esihenkilökoulutusta Titania-järjestelmän käytöstä. Se on pystytty toteuttamaan tarvittavassa laajuudessa ja ollut välttämätön.

Kirjastossa koulutusaiheet ovat painottuneet ammattitaidon edistämiseen ja tehtäväkuvaan kuuluviin vastuualueisiin perehtymiseen mm. henkilöstövaihdosten vuoksi. Kirjastotyössä jatkuvaa kouluttautumista edellyttävät aineiston kuvailu, lukutaitotyö ja erilaiset digitaalisiin kansalaispalveluihin



liittyvät koulutukset (esim. suomi.fi ja e-kirjasto). Myös EA-osaamista on päivitetty. Kunnan tekoälykoulutusten lisäksi olemme osallistuneet kirjastoammattilaisille suunnattuihin tekoälylukutaidon koulutuksiin. 30 % koulutuksista ovat olleet eri AKE-alueiden (Alueelliset kehittämiskirjastot) järjestämiä.

e) Henkilöstön koulutushakemukset - toteuma 2025 / Sivistys- ja hyvinvointipalvelut

Koulutukset ovat toteutuneet vuonna 2025 suunnitellusti. Alla olevassa taulukossa on esitetty sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutushakemukset tulosalueittain jaoteltuna koulutusryhmittäin. Koulutusryhmistä ammattitaitoa ylläpitävät koulutukset liittyvät substanssi- ja palvelukohtaiseen henkilöstön tehtäviin liittyvään osaamiseen, kuten esimerkiksi oppimisen tukeen liittyvät koulutukset. Turvallisuuskoulutukset sisältävät mm. MAPA (Management of Actual or Potential Aggression, eli haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta). Lakisääteisiin koulutuksiin on kirjattu pääosin ensiapukoulutukset ja lääkehoitokoulutukset. Päätöksenteko-koulutusryhmään on vuonna 2025 kirjattu mm. sähköiseen arkistointiin liittyviä koulutuksia. Järjestelmäkoulutukset liittyvät palveluihin liittyvien järjestelmien, esimerkiksi varhaiskasvatuksen Daisy- järjestelmän, opetuksen Primus-järjestelmän, kirjaston järjestelmien, koko palvelualueetta koskevan asiahallintajärjestelmän ja myös toimisto-ohjelmistojen osaamiseen. Esihenkilötyö-ryhmässä on johtamiseen ja työehtosopimukseen liittyvät koulutukset. Seminaarit-kulutusryhmä sisältää substanssin osaamiseen liittyviä aihepiiriltään laaja-alaisempia seminaareja, messuja ja webinaareja. Toteutuneiden koulutusten seurannan avulla voidaan kehittää jatkossa sitä, että koulutuksia toteutetaan erityisesti koulutussuunnitelmassa tunnistettujen tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti sekä kustannustehokkaasti.

Tulosalue	Ammattitaito	Turvallisuus	Lakisääteiset	Seminaarit	Päätöksenteko	Järjestelmät	Esihenkilötyö	Viestintä	YHTEENSÄ
Elinikäinen oppiminen	114		4	5		67	2	3	195
Opetus	269	85	9	17	1	13	25		419
Sivistys yhteinen	14				3	9			26
Varhaiskasvatus	349	36	7	12	1	44	64	1	514
Muu			1						1
YHTEENSÄ	746	121	21	34	5	133	91	4	1155

Kuva 1. Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue – koulutushakemusten määrä tulosalueittain ja koulutusryhmittäin vuonna 2025