



Koulutussuunnitelma 2026

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue

Sivistyslautakunta 20.1.2026
Hyvinvointilautakunta 24.2.2026

Sisällys

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen henkilöstön	2
koulutussuunnitelma 2026	2
1. Yleistä	2
1.1. Palvelualueen koulutussuunnitelman koordinointi	2
1.2. Koulutusten seuranta, raportointi ja arviointi	3
2. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2026	3
2.1. Toimintaympäristön muutokset vuonna 2026	3
2.2. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	4
2.3. Opetuspalvelut	6
2.4. Varhaiskasvatus	6
2.5. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset	7
3. Päivittyvä koulutussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta	8
3.1. Suunnitellut koulutukset tulosalue- ja koulutusryhmittäin kevät 2026:	8
4. Arviointi	11
4.1. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	11
4.2. Opetus	11
4.3. Varhaiskasvatus	11
4.4. Sivistys- ja hyvinvointi yhteiset	11

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen henkilöstön koulutussuunnitelma 2026

1. Yleistä

Työyhteisön koulutus ja kehittäminen ylläpitää ammattitaitoa, työkykyä ja motivaatiota. Suunnitelmallinen täydennyskoulutus kohdentuu tarpeisiin ja lisää viihtyvyyttä. Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutussuunnitelma on osa Mäntsälän kunnan kehittämis- ja koulutussuunnitelmaa 2025–2026, joka perustuu uudistettuun yhteistoimintalakiin.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutussuunnitelma perustuu lainsäädäntöön, kunnan strategiaan ja osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Lähtökohtana on nykyisen osaamisen arviointi ja tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittely strategiakausittain.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueella koulutussuunnittelua ohjaavat kunnan strategia, hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelma sekä alan erityislainsäädäntö. Tarpeet määritellään yhteistyössä palvelualueiden ja yksiköiden kanssa, huomioiden resurssit ja hankemahdollisuudet. Talousarviossa myönnettyt määrärahat jaetaan tulosalueille, ja niiden käyttöä tuetaan hankkeiden lisäresursseilla.

Kappaleessa 3 esitetään palvelualuekohtaiset suunnitelmat tarkasteluvuosille. Koulutukset kirjataan tulosalueittain ja koulutusryhmittäin. Hakeutuminen perustuu kehityskeskusteluissa tunnistettuihin tarpeisiin sekä kunnan osaamistarpeisiin (esim. uudet ohjelmistot, tehtävämuutokset). Hakemukset tehdään HR-järjestelmässä esihenkilön hyväksyttäväksi. Hakemus tehdään sekä ulkoisista että sisäisistä koulutuksista lukuun ottamatta opetuksen veso-koulutuksia, jotka kirjataan suunnitelmaan ja raporttiin opetuksen koulutusvastaavan toimesta.

Tavoitteena on vähentää päällekkäisyyksiä, tehostaa määrärahojen käyttöä ja parantaa koulutuksen laatua. Suunnitelma sisältää toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi ja hiljaisen tiedon siirtämiseksi sekä vuorovaikutuksen lisäämiseksi. Kohderyhmänä on sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö, joka jakautuu neljälle tulosalueelle.

1.1. Palvelualueen koulutussuunnitelman koordinointi

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutussuunnittelun koordinoinnista vastaa koulutustyöryhmä, jonka kokoonpanossa ovat:

- hallintoasiantuntija (palvelualueitasoinen koordinointi)
- tulosaluepäällikön nimeämä tulosalueen vastuhenkilö

(tulosaluekohtainen koordinointi)

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

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

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualue kehittää osaltaan koko kunnan työyhteisön koulutus- ja kehittämistoimintaa tekemällä yhteistyötä muiden palvelualueiden kanssa sekä osallistumalla kunnan henkilöstön kehittämistyöhön.

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

1.2. Koulutusten seuranta, raportointi ja arviointi

Koulutuksiin hakeudutaan henkilöstöhallinnon ohjeistuksen mukaisesti Mäntsälän kunnan työyhteisön koulutus- ja kehittämissuunnitelmassa määriteltyjen periaatteiden mukaisesti.

Esihenkilöt vastaavat siitä, että lakisääteisten, esim. ensiapu- ja lääkehoitokoulutus, koulutusten suorittaneita työntekijöitä on yksikössä riittävästi. Yksiköiden pelastussuunnitelmaan kirjataan yksikön ensiapukoulutettujen määrä ja suunnitelma koulutusten päivittämisestä. Lääkehoitokoulutuksen käyneet kirjataan yksikkökohtaiseen lääkehoitosuunnitelmaan.

Koulutussuunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti osana käytössä olevia kokousrakenteita. Toteutuksesta raportoidaan vuosittain lautakunnille tammi- ja syyskuussa sekä henkilöstöhallinnolle marras-joulukuussa.

Koulutusten toteutumisen arvioinnista vastaavat tulosaluepäälliköt vuosittain. Raportoinnin ja arvioinnin toteutumisesta vastaavat hallinnon asiantuntija ja tulosaluepäälliköiden nimeämät vastuuhenkilöt.

2. Toteuttamissuunnitelma vuonna 2026

2.1. Toimintaympäristön muutokset vuonna 2026

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueella on havaittu seuraavia toimintaympäristön muutoksia, jotka vaikuttavat vuoden 2026 koulutustarpeeseen ja koulutusten suunnitteluun.

Kuntien toimintaympäristön ollessa jatkuvassa muutoksessa aiheutuu palvelualueen henkilöstölle koulutuspaineita mm. kunnan palvelujen ja toiminnan laadun jatkuvan arvioinnin ja laadun turvaamisen kehittämiseksi.

Kunnan hallinnossa tehtävien päätösten vaikutusten ennakoarvioinnin (EVA) ja lapsiin kohdistuvien vaikutusten ennakoinnin (LAVA) sekä kunnan

asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien toteuttamiseen tähtäävän osallisuusmallin ja osallisuutta edistävien menetelmien käyttäminen kunnassa tuovat koulutuksellisia tarpeita kunnan henkilöstölle.

Lapsimäärän vähenemisestä johtuen on opetuksen palveluverkko muutoksessa, joka lisää koulutustarvetta toimintakulttuurin ohjaamisen, oppimisympäristöjen ja talouden hallinnan osalta.

Mäntsälän kunnassa tarkastellaan vuonna 2026 kulttuuripalvelujen uudelleensijoittumista. Mahdollinen sijoittuminen elinikäisen oppimisen ja hyvinvoinnin tulosalueelle luo edellytyksiä kulttuuripalveluiden vahvistamiselle ja yhteistyön tekemiselle muiden sivistys- ja hyvinvointipalveluiden kanssa, ja tuo samaan aikaan koulutuksen tarvetta kulttuuripalveluiden johtamiseen ja yhteistyön tekemiseen.

Toimintaympäristöön vaikuttavien lakien uudistukset vaikuttavat sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen koulutustarpeeseen. Arkistolainsäädännön uudistus vaikuttaa hallinnon henkilöstön koulutustarpeeseen. Oppimisen tuen lakiuudistus, joka on tullut voimaan 1.8.2025 on lisännyt opetus- ja varhaiskasvatushenkilöstön koulutustarvetta jatkuen myös vuonna 2026.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja esiopetussuunnitelman perusteiden päivitys vuonna 2026 tuottaa koulutustarpeita varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

Tekoälyn käyttöönotto kunnassa vuonna 2025 ja sen laajeneminen opetuspalveluiden henkilöstölle luo koulutustarvetta tekoälyn käytön hallintaan koko palvelualueen henkilöstölle.

2.2. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

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 7 henkilöä. Tulosalueen henkilöstömäärä yhteensä 34 henkilöä.

Hyvinvointipalveluiden henkilöstön koulutus- ja kehittämistoimintaan on varattu noin 4000 €. koulutustarpeissa korostuvat kuntalaisten osallisuuden, vuorovaikutuksen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet. Osallistavan toiminnan fasilitointitaitoja tulee kehittää. Seniorityön vakinaistaminen myötä Vallin, Ikäinstituutin ja Vanhustyön keskusliiton koulutustarjontaa hyödynnetään työn kehittämisessä.

Vapaa-aikapalveluissa henkilöstön koulutus- ja kehittämistoimintaan on varattu noin 4000 € vuodelle 2026. Koulutuksissa huomioidaan nuoriso- ja liikuntalain edellyttämät koulutukset, ensiapukoulutukset ja Mäntsälän harrastamisen mallin mukaisen toiminnan kehittäminen. Yhteistyön lisääntyminen nuorisotyön ja opetuspalveluiden välillä on edelleen tärkeää.

Nuorten osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksien kehittämiseen liittyvä koulutustarjonta huomioidaan koulutuksissa. Liikuntapalveluissa kunnan ja hyvinvointialueen välinen yhteistyö elintapaohjauksessa voi tuoda palvelumallin kehittämiseen ja kirjauksiin liittyviä koulutuksia. Lisäksi liikuntapalveluissa hyödynnetään alueellisia ja valtakunnallisia verkostopäiviä ja koulutuksia ammattitaidon ylläpitämisessä. Svolin, Eslun, Suomi liikkeelle – ohjelman, Into ry:n ja aluehallintoviraston nuorisotyön ja liikunnan koulutukset ja verkostopäiviä hyödynnetään.

Kansalaisopisto on varannut vuodelle 2026 koulutuksiin 3000 €. Kansalaisopiston henkilöstö osallistuu Kansalaisopistojen Liitto ry:n järjestämiin ajankohtaisiin koulutuspäiviin ja pidempikestoisiin koulutuksiin, jotka ovat ilmaisia osallistujille. OPH:n laatu- ja kehittämishankkeiden kautta kansalaisopisto kouluttautuu yhdessä muiden yhteistyöopistojen kanssa eri teemoihin. 2026 koulutustarpeet liittyvät Microsoft365 -käyttöön ja yleensäkin digitaalisuuden edistämiseen. Kansalaisopistokentän ajankohtaisista aiheista maksutonta koulutusta tarjoavat KoL, OPH, OKM ja heidän yhteistyötahonsa. Opintopiste- ja Kapos- kurssien suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyvät koulutukset ovat edelleen ajankohtaisia.

Kirjasto on varannut maksullisiin koulutuksiin 1500 € vuodelle 2026. Kirjastoalalla maksutonta täydennyskoulutusta valtakunnallisesti tarjoavat alueellinen kehittämiskirjasto (AKE) ja Lupa- ja valvontavirasto. Niiden koulutustarjonta vastaa hyvin sekä kirjaston että sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteisiin kehittämistarpeisiin. Lisäksi kirjastossa hyödynnetään muiden AKE-alueiden koulutuksia, Liboppi-verkko-oppimisalustaa, Kirjastokaistan koulutustallenteita, Eduhousen tarjontaa ja kunnan tarjoamia koulutuksia (esim. EA, tekoäly, M365-ohjelmat). Kirjaston koulutustarpeet pohjautuvat henkilöstövaihdosten myötä kirjastosta poistuneen osaamisen vahvistamiseen ja hankkimiseen, tiedossa olevien pitkäkestoisten työprojektien toteuttamisedellytyksiin, tunnistettuihin osaamistarpeisiin sekä Kirkes-kirjastojen välisen yhteistyön toteuttamisen vaatimuksiin.

Kuntastrategian ja hyvinvointisuunnitelman mukaiset koulutukselliset painopisteet:

Hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelmaan kirjattavat yhteiset hyvinvointitavoitteet vaativat yhteistyötä ja koulutuksellista otetta koko elinikäisen oppimisen henkilöstön osalta. Yhteisiä hyvinvointitavoitteita ovat

- Mielen hyvinvoinnin edistäminen
- Lasten, nuorten ja aikuisten turvataidot
- Liikkumisen edellytykset
- Harrastamisen mallin vakiinnuttaminen
- Lukutaidon edistäminen
- Kulttuurihyvinvointi

Työ yhteisten hyvinvointitavoitteiden saavuttamiseksi ja eheiden palvelupolkujen luomiseksi edellyttää vuorovaikutusta ja palveluiden rajat ylittävää työtettä.

Kuntastrategian tavoitteet lähidemokratian kehittämiseksi ja Lapsiystävällinen kunta –toimintamallin edistämiseksi vaativat uusien toimintamallien käyttöönottoa. EVA- ja LAVA-mallien käyttöönottamisen myötä vaikutusten arvioinnin koulutusta tarvitaan päätösten valmistelijoille ja päätösten tekijöille. Osallisuusmallin kehittäminen kuntaan palvelumuotoilun keinoin ja osallisuusmenetelmien käyttöönotto tuo koulutuksellisia tarpeita koko henkilöstölle.

Kulttuuripalveluiden uudelleensijoittuminen organisaatiossa tarkastellaan vuoden 2026 aikana. Mahdollinen sijoittuminen elinikäisen oppimisen ja hyvinvoinnin tulosalueelle luo edellytyksiä kulttuuripalveluiden vahvistamiselle ja yhteistyön tekemiselle muiden sivistys- ja hyvinvointipalveluiden kanssa, ja tuo samaan aikaan koulutuksen tarvetta kulttuuripalveluiden johtamiseen ja yhteistyön tekemiseen

2.3. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden henkilöstö henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen johtoa, asiantuntijoita, kouluasiainsihteeriä ja hankkeiden koordinaattoreita. Opetuspalveluiden henkilöstöön kuuluvat lisäksi opettajat, rehtorit, koulunkäynnin- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat sekä koulusihteerit. Henkilöstön määrä on noin 360 henkilöä.

Opetuspalveluiden koulutusmääräraha on 52 000 euroa vuonna 2026 (opetuspalveluiden yhteiset). Määrärahasta osa voidaan käyttää myös työnohjaukseen tarvepohjaisesti. 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.

Kuntastrategian ja hyvinvointisuunnitelman mukaiset koulutukselliset painopisteet:

Koulutukselliset painopisteet nousevat kunnan strategiasta, hyvinvointisuunnitelmasta ja palvelualueella tunnistetuista tarpeista. Opetuspalveluiden tavoitteena on turvata laadukkaita ja yhdenvertaiset sivistys- ja hyvinvointipalvelut.

Vuoden 2026 aikana koulutukselliset painopisteet liittyvät oppimisen tuen toteuttamiseen, digitaitojen vahvistamiseen, tekoälyyn ja tunne- ja vuorovaikutustaitoihin. MAPA-koulutukset jatkuvat. Lisäksi opetushenkilöstöä osallistuu lääkehoito- ja tarvittaessa pistoskoulutuksiin.

2.4. Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstöllä tarkoitetaan tulosalueen päällikköä, asiantuntijoita, toimistohenkilöstöä, konsultoivia varhaiskasvatuksen erityisopettajia, perhepäivähoitajia sekä päiväkotien johtajia ja henkilöstöä. Henkilöstön määrä noin 206. Varhaiskasvatuspalveluiden koulutus- ja kehittämismääräraha on 20 000 € vuonna 2026.

Koulutukset jakautuvat strategian mukaisesti, pedagogiikkaa ja vasun sisältöä kouluttaviin sekä turvallisuuteen, kuten ensiapu ja lääkehoito. Opetushallitus järjestää maksuttomia koulutuksia varhaiskasvatussuunnitelman sisältöä ja toimintaa koskevista asioista. Kuntaliiton järjestämät koulutukset varhaiskasvatuksen tulevaisuuden näkymiin, yksityisen varhaiskasvatuksen valvontaan sekä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuihin. Kuntatyönantaja järjestää koulutusta KVTES ja OVTES tulkintoihin. Kuntatyönantajan järjestämiin koulutuksiin osallistuvat päiväkodin johtajat ja hallinto, mikäli sopivia koulutuksia pidetään esim. työajanhallinnasta ja palkkauksesta. Esiopetuksen opetussuunnitelman ja varhaiskasvatussuunnitelman uudistuksien jalkauttamisen koulutukset ovat vuoden 2026 yksi painopisteistä. OPH tarjoaa lisäksi koulutusta varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviin ja työrooliin liittyen. Pedagogista koulutusta järjestetään neljävuotisen leikin kehittämisen ympärille eri toimijoiden avulla.

Tarvittavat työnohjaukset varhaiskasvatuksessa järjestetään pääsääntöisesti työnohjauksen määrärahoista. Ensiapukoulutukset jatkuvat ja henkilöstön lakisääteiset lääkehoitokoulutukset sekä pistokoulutukset toteutetaan vuoden 2026 aikana. Turvallisuuteen liittyvää Mapa koulutusta on myös tarkoitus ostaa henkilöstölle yhteistyössä opetuspalveluiden kanssa. Toimistohenkilöstö osallistuu asiakastietojärjestämän toimittajan seminaariin ja täsmäkoulutuksiin.

Kuntastrategian ja hyvinvointisuunnitelman mukaiset koulutukselliset painopisteet:

Vuoden 2026 aikana täydennyskoulutuksen painopisteenä ovat lasten osallisuus, liikkuminen, kielen kehityksen tukeminen, tunnetaidot, kestävä kehitys, leikin kehittäminen. Turvallisuuteen liittyvät ensiapu, Mapa ja lääkehoito koulutus.

2.5. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteiset -tulosalueen henkilöstö koostuu palvelualuejohtajasta, hallintoasiantuntijasta, hallinnon suunnittelijasta ja palvelualueesihteeristä. Henkilöstömäärä on 4. Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstön kehittämiseen on varattu 4 000 euroa vuodelle 2026.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalue seuraa palvelualueen koulutussuunnitelman toteuttamista ja tekee arvioinnin yhdessä hallintoasiantuntijan kanssa. Tulosalue koordinoi kehittämistyötä, jolla edistetään henkilöstön perehdytystä ja etsitään keinoja siirtää hiljaista tietoa sekä lisätä henkilöstön vuorovaikutusta, jotta tieto kulkisi sujuvammin.

Kuntastrategian ja hyvinvointisuunnitelman mukaiset koulutukselliset painopisteet:

Mäntsälän kuntastrategian mukaisesti sivistys- ja hyvinvointipalvelualueen yhteiset tulosalueen painopistealueina on:

- vahvistaa palvelualueen henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia koordinoimalla palvelualueen henkilöstön koulutussuunnittelua

olemalla mukana kunnan henkilöstön kehittämistyöryhmän kehityshankkeissa ja

- kehittää lähidemokratiaa ja kuntalaisten mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon tukemalla vaikuttamistoimielinten toimintaa, luottamushenkilöiden päätöksentekoon ja järjestelmien käyttöön liittyvää osaamista ja päätöksenteon ennakoivaa valmistelun edellytyksiä koulutuksilla.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden yhteiset -tulosalueen henkilöstön koulutuksien painopisteenä ovat tiedonhallinnan hankkeen yhteydessä havaitut, lainsäädännön muutoksiin liittyvät sekä kuntastrategian toteuttamisen vaatimat osaamistarpeet.

3. Päivittyvä koulutussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta

Palvelualueen koulutussuunnittelua ja -seuranta tehdään jatkuvana prosessina. Koulutukset kirjataan seurantaan ja toteumaa tarkastellaan suhteessa suunnitelmaan ja tulosalueen määrittelemiін painopisteisiin.

Koulutussuunnittelun perusteella koulutustyöryhmä koordinoi palvelualueella yhteisesti järjestettävät koulutukset. Tulosalueiden suunnitelmista on noussut vuodelle 2026 palvelualueella yhteisesti toteutettavaksi mm. toimisto-ohjelmistojen koulutukset ja MAPA-koulutukset. Kunnan yhteisinä koulutuksina järjestetään mm. ensiapukoulutukset ja kunnan yhteisten järjestelmien koulutukset.

3.1. Suunnitellut koulutukset tulosalue- ja koulutusryhmittäin kevät 2026:

Seuraavassa on esitetty tulosalueilla kirjatut suunnitellut koulutukset vuoden 2026 keväällä. Koulutussuunnitelmaa päivitetään syksyn 2026 osalta keväällä 2026. Koulutusten toteutumisen seuranta toteutetaan koulutushakemusten perusteella tulosalueittain ja koulutusryhmittäin.

Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

Esihenkilötyö

Esihenkilökoulutus

OVTES, KVTES

Työturvallisuuden, työohjeiden ja perehdyttämisen kehittäminen

Lakisääteiset

EA-koulutukset

Päätöksenteko

nuorisovaltuuston ohjauksen koulutukset

Osallisuus ja vuorovaikutus kuntalaisten kanssa, osallistavan toiminnan fasilitointitaidot (Sitra, Erätauko-säätiö)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus kuntalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan tueksi

Tilaan liittyvien tarpeiden tunnistaminen kirjastolain vaatimusten, palvelukokonaisuuden, esteettömyyden, asiakaskokemuksen sekä ergonomisen, työturvallisen ja tarkoituksenmukaisen työn tekemisen näkökulmasta

Seminaarit

Valtakunnalliset nuorisotyön päivät

Turvallisuus

Turvallisuus: alkusammutuskoulutus

Väestönsuojakoulutus, kiinteistön turvallisuusvastaavien koulutukset

Viestintä

Kuva- ja videoviestinnän sekä striimausosaamisen vahvistaminen

Käytössä olevien viestintäkanavien käytön hallinta

Viestintään ja markkinointiin liittyvät koulutukset

Järjestelmät

Digitaalisuuden edistäminen:

EduHouse ja KoL, digitaalisuus, tekoäly

Excel-osaaminen

SQL-kielen, ohjelmoinnin, HTML-kielen ja CSS-

tyylitiedostojen lisäkoulutustarpeet (Koha-kirjastojärjestelmä ja Finna-verkkokirjasto)

Tietotekniikan koulutukset:

EduHouse, Excel- ja Word- koulutukset

Teams, Outlook ja muut M365 ohjelmat

Timeworks, Hellewi, Titania, WordPress (kotisivut), Dynasty, Laura kunnan koulutukset

Ammattitaito

Digiopastamisen ja erityisryhmien palvelutarjonnan tarpeiden tunnistaminen ja tarpeisiin vastaaminen

Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n koulutukset

Kurssisuunnittelu: KoL, Kapos, opintopistekurssit jne.

Kuvailuosaamisen vahvistaminen

Liikkuvat -ohjelman koulutustarjonta

Liikuntakoulutus (esim. tuolijumppien vetämiseen kyläkerhoissa)

Lukutaitosuunnitelmien tekemisen edellyttämä koulutus

Nuorten osallisuuden ja omaehtoisen toiminnan kehittämisen koulutukset

Sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin huomioiminen asiakastyössä; kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen

Vallin, Ikäinstituutin ja Vanhustyön keskusliiton koulutustarjonta (DigiAgeTalk ja Etsivän vanhustyön seminaari)

Opetus**Esihenkilötyö**

Esihenkilökoulutus

OVTES/KVTES

Lakisääteiset

EA-koulutukset

Lääkehoitokoulutus

Talous ja hankinnat

Sivistystoimen talous- ja rahoituspäivät 11.-12.2.2026

Turvallisuus

MAPA

Uhkatilannekoulutus

Järjestelmät

Tekoäly

Ammattitaito

Abitti2

ainekohtaisia koulutuksia tarjonnan ja tarpeen/toiveiden mukaan

Friends-koulutus, nuorisotyön koulutuspäivät

Koulun rooli muuttuvassa maailmassa 23.-24.4.2026,

opinto-ohjaajien koulutuspäivät Otaniemi

oppiainekohtaisia koulutuksia ajankohtaisista asioista

Oppimisen tuen foorumi 13.-14.4.2026 (Valteri)

oppimisen tuen koulutukset

oppimisen tukeen liittyvää koulutusta, Yhteisöllisyyteen ja käyttäytymisen

ohjaamiseen liittyviä koulutuksia

Uudet pedagogiset ratkaisut ja ideat eri oppiaineisiin

Sihy yhteiset-tulosalue

Esihenkilötyö

HR:n esihenkilövalmennus /HR vastaa

Päätöksenteko

FCG: Asianhallinta ja palvelujen tiedonhallinta 3.2.2026 09:00 - 12:00

Etäkoulutus

Sihyn (tai kunnan) sisäiset viranhaltijapäätösten ja niiden valmistelijoiden koulutukset (hallinnon asiantuntija ja -suunnittelija kouluttavat, ellei kunnan yhteistä)

Sihyn sisäiset viranhaltijapäätösten valmistelijoiden ja kokousvalmistelijoiden työpajat 5-10 kpl (hallintoasiantuntija)

Uusi arkistolainsäädäntö, esim. Kansallisarkiston tai VM /Tiedonhallintalautakunta) koulutukset ja Webinaarit

Seminaarit

Sivistystoimen neuvottelupäivät

Viestintä

Kuntajohdon viestintävalmennus 2026

Sihy guru-osioon liittyvät sisäiset koulutukset

Järjestelmät

Kunnan sisäinen koulutus: Dynasty-järjestelmän pääkäyttäjäkoulutukset.

Kunnan sisäinen koulutus: Suomi.fi käyttöönottoon liittyvät koulutukset.

Kunnan sisäinen koulutus: Sähköisen arkiston (DocuWare) pääkäyttäjäkoulutukset.

Toimisto-ohjelmiston syventävä koulutus (Excel, tiedon käsittely ja analysointi, toteutus työtehtävien yhteydessä)

Visio-piirtotyökalun koulutukset (Digiturvamallin prosessikuvaukset)

Ammattitaito

Hankinta-asiantuntijan sisäiset koulutukset liittyen hankinta-asioihin.

Varhaiskasvatus

Esihenkilötyö

KVTES ja OVTES koulutukset, palvelussuhdepäivät, KT

Lakisääteiset

EA-koulutukset

Lääkehoitokoulutus

Turvallisuus

Alkusammutus/tulikukko, Keusote?

MAPA

Ammattitaito

Educamesut, 23-24.2.2026 OAJ

Esiopetuksen uudistus, OPH

FCG ajankohtaiset

Projektityöskentely

Päiväkodin kielet, Hy+

Sanallinen ja kehollinen ilmaisu ja leikki

Tuen toteuttaminen, kunnan sisäinen koulutus

Varhaiskasvatussuunnitelman uudistus, OPH

Vuorohoidon koulutus

Yksityisen varhaiskasvatuksen valvonta, FCG

4. Arviointi

Palvelualueen tulosaluepäälliköt arvioivat vuoden 2026 koulutussuunnitelman toteutumisen vuoden lopussa. Arviointi viedään tiedoksi lautakuntiin seuraavan vuoden tammikuussa hallintoasiantuntijan toimesta. Palvelualueen koulutussuunnittelua kehitetään arvion perusteella.

4.1. Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi

4.2. Opetus

4.3. Varhaiskasvatus

4.4. Sivistys- ja hyvinvointi yhteiset

-