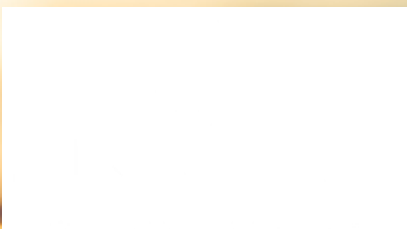


Inarin kunta

Henkilöstön koulutussuunnitelma 2026



Organisaatio:.....Inarin kunta
Yhteystiedot:Piiskuntie 2 99800 Ivalo, inari@inari.fi, www.inari.fi
Päätösikko:.....Inarin kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2026

Yhteistyötoimikunnan
hyväksymä:25.11.2025
Diaarinumero:.....471/01.03.00.00/2023
Julkisuus:Julkinen

Sisällysluettelo

1	Inarin kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2026	2
2	Henkilöstörakenne	3
3	Henkilöstön hyvinvointi ja henkilöstöperiaatteet	3
3.1	Henkilöstöohjeet	4
3.2	Henkilöstöhallinnon muut ohjeet.....	4
4	Henkilöstön koulutustarpeiden kartoitus.....	5
5	Toimialakohtainen ammatillinen osaaminen ja koulutussuunnitelma	6
5.1	Hallinto-osasto	6
5.1.1	Yritys- ja kehittämispalvelut osana hallinto-osastoa	6
5.2	Sivistystoimi	6
5.3	Tekninen osasto ja tilapalvelu liikelaitos	9
6	Koulutussuunnitelman toteutus ja toteutumisen seuranta	11

1 Inarin kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2026

Henkilöstön koulutussuunnitelman tavoitteena on työntekijöidemme ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen.

Suunnitelma käsitellään ja hyväksytään vuosittain yhteistyötoimikunnassa. Hyväksytty suunnitelma on jokaisen työntekijän luettavissa kunnan intranetissä tiedostopankissa.

Tämä suunnitelma kuvaa yleiset linjat eikä se määrittele yksittäisen työntekijän koulutusta tarkasti. Kunkin työntekijän osalta toteutuvasta koulutuksesta ja muista osaamisen kehittämistoimenpiteistä sopii työntekijä yhdessä esihenkilönsä kanssa tätä suunnitelmaa soveltaen.

2 Henkilöstörakenne

Inarin kunnan palveluksessa on henkilöstöohjelman mukaisesti vuonna 2026 yhteensä 255 henkilötyövuotta.

Henkilöstö toimialoittain v. 2026

Kunnanhallitus	1
Hallinto-osasto	14
ml. yritys- ja kehittämispalvelut	
Sivistysosasto	207
Tekninen osasto	31,5
Tilapalvelu liikelaitos	1,6

Inarin kunnassa tulee kiinnittää toimialoittain huomiota ammattikokemuksen ja osaamisen siirtymiseen ja tietoiseen siirtämiseen ennakoiden eläköitymisissä ja uusien henkilöiden rekrytoinnissa. Ikärakenne on sen kaltainen, että eläköitymisten myöstä henkilöstövaihdoksia on jo tapahtunut viime vuosina ja tulee edelleen tapahtumaan paljon seuraavan kymmenen vuoden aikana ja uusia työntekijöitä rekrytoidaan. Erityisesti sivistystoimen rekrytointimarkkinointitarve on suuri, mm. opettajat ja varhaiskasvatushenkilöstö. Saamenkielisten ammatillisesti pätevien työntekijöiden saatavuudessa on haastetta, samoin vaihtuvuudessa. Myös sijaistarve on joillain aloilla suuri ja tämä aiheuttaa lisähaastetta perehdyttämiselle työntekijöiden vaihtuessa.

Perehdytys on tärkeää myös varaesihenkilöiden osalta. Työntekijöiden vaihtuvuus on kasvanut ja perehdytysmateriaalin kehittämiseen on panostettava mm. kaikki tarvittavat ohjelmat ja kunnan ohjeistukset.

Kunnan tehtävät painottuvat vahvasti varhaiskasvatukseen, perusopetukseen, teknisen toimen palveluihin sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Kunnalla on tärkeä rooli myös alueen elinvoimaisuuden kehittäjänä. Peruspalveluissa korostuu yhteistyö Lapin hyvinvointialueen kanssa.

3 Henkilöstön hyvinvointi ja henkilöstöperiaatteet

Inarin kunta huolehtii henkilöstönsä jaksamisesta järjestämällä työterveyshuollon palveluja ja tukemalla työssä jaksamista ja työhyvinvointia suunnitelmallisesti.

Seuraavissa Inarin kunnan asiakirjoissa määritellään yhteistyötoimikunnan hyväksymät periaatteet Inarin kunnassa mm. työkyvyn ylläpidon, ikääntyvien työntekijöiden huomioinnin, erilaisten työsuhte- ja työaikamuotojen, osa-aikaisten työllistämisen periaatteiden, perhe- ja työelämän yhteensovittamisen kohdalla.

3.1 Henkilöstöohjeet

Inarin kunnan henkilöstöohjeet (sisältäen Inarin kuntakonsernin henkilöstöperiaatteet- ja ohjeet) on päivitetty vuonna 2023. Ohjeessa määritellään

- I. Henkilöstön hankinta
- II. Palkkausperiaatteet
- III. Henkilöstöedut
- IV. Koulutusperiaatteet
- V. Poissaolot
- VI. Työhyvinvointi
- VII. Yhden palvelussuhteen periaate ja sivutoimet
- VIII. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen periaatteet
- IX. Muut asiat
- X. Eläkkeelle jääminen
- XI. Luottamusmiehet
- XII. Työnantajan omaisuuden käyttämisen pelisäännöt
- XIII. Nimikirjan pitäminen
- XIV. Henkilöstötilinpäätös
- XV. Seuranta ja ohjeiden hyväksyminen

Liitteet: etätyöohje ja korvaavan työn toimintamalli

Henkilöstöohjeet päivitetään talven 2025-2026 aikana yhteistyössä työnantajan ja ammattijärjestöjen edustajien kesken.

3.2 Henkilöstöhallinnon muut ohjeet

Lisäksi henkilöstöhallinnon ohjeina toimivat:

- Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma (päivityksessä)
- Henkilöstön tyky-toimintasuunnitelma 2026 (ePassi, työpaikkakohtainen tyky-päivä ja muut TYKY-edut kuten lomapaikka Tiainen ja taukoliikuntaohjelma BreakPro)
- Inarin kunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2026

Inarin kunnan työsuojelumallit, kuten

- Toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla
- Välittävä työyhteisö; työkyvyn arvioimisen ja uudelleensijoittamisen toimintamalli
- Inarin kunnan toimintamalli sisäilmaongelmien ehkäisyyn ja hallintaan

Työsuojelumallit tullaan päivittämään talven 2025-2026 aikana.

4 Henkilöstön koulutustarpeiden kartoitus

Esihenkilöiden kouluttamiseen on edelleen syytä panostaa, etenkin uusien esihenkilötehtävissä aloittavien perehdyttämiseen ja kouluttautumiseen tulee panostaa. Työterveyshuollon ja esihenkilöiden yhteydenpito tarvittaessa tukee henkilöstötyötä. Esihenkilöiden työtä tuetaan myös tiivistämällä työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation ja esihenkilöiden välistä yhteistyötä.

Inarin kunnalla on koulutuslisenssi Eduhouselta. Vuonna 2025 laajennettu lisenssi mahdollistaa kaikkien toimialojen henkilöstön ja luottamushenkilöiden osallistumisen webinaareihin seuraavissa aihealueissa: julkishallinto, talous- ja verotus, HR ja palkkahallinto, tekoäly, tietoturva, digitaidot, johtaminen ja esihenkilötyö sekä työelämätaidot.

Oman ammattiosaamisen lisäksi keskeisiä koulutustarpeita ovat:

* Esihenkilö- ja lähiesihenkilötyö

Toimenpiteet: vuosittaiset esihenkilöpäivät, esihenkilöiden järjestelmälliseen koulutukseen panostaminen.

* Talouskoulutus, kirjanpito, palkanlaskenta

Toimenpiteet: Inarin kunta ostaa palkanlaskennan ja muita talouspalveluja Sarastia Oy:ltä. Taloushallinnon koulutuksia sekä koulutusta järjestelmien käyttöön hankitaan yksilöllisten tarpeiden mukaan.

* Sähköiset järjestelmät

Kunnassa on tavoitteena sähköisen asiainnin kehittäminen kuntalaisten palvelemiseksi. Uusien järjestelmien käyttöönotto vaatii koulutusta ja perehdyttämistä.

Toimenpiteet: Tavoitteena on toimialoittain keskittää ohjelmiston osaamista ja neuvontaa niiden käytössä.

* Juridiikka, mm. KVTES, OVTES

Toimenpiteet: Otetaan huomioon henkilöstön koulutussuunnitelmaa laadittaessa ja uusien esihenkilöiden perehdyttämisessä.

* Saamen kielilain noudattaminen

Toimenpiteet: Inarin kunnassa on "Inarin kunnan saamen kielistrategia" saamenkielisten palvelujen parantamiseksi Inarin kunnassa. Perehdytyksessä esihenkilöiden tulee huomioida saamen kielilain perehdytys. Saamen kielistrategian indikaattoreja eli asioiden kehittämistä tarkastellaan vuonna 2026 ja kielistrategia tullaan päivittämään.

5 Toimialakohtainen ammatillinen osaaminen ja koulutussuunnitelma

5.1 Hallinto-osasto

Ammatillinen osaaminen

Hallinto-osaston henkilöstössä on tapahtunut paljon vaihdoksia viime vuosina, joten perehdyttämiseen ja koulutukseen panostetaan eri osa-alueilla. Muutoin osaaminen on hyvällä tasolla. Säännöllistä kouluttautumisen tarvetta on kunnallishallinnon osaamisessa sekä mm. sähköisten järjestelmien, talousosaamisen ja lakimuutosten seuraamisessa.

Koulutussuunnitelma

Jokainen tehtävä vaatii erilaista ammattiosaamisen koulutustarvetta. Koulutuksista sovitaan esihenkilön kanssa koulutuskohteisesti tarpeen mukaan.

Vuodelle 2026 lisäksi suunnitellut koulutukset:

- KT:n koulutukset
- Dynasty –käyttäjäpäivät
- oman alan alueelliset ja/tai valtakunnalliset koulutuspäivät
- konsernihallintoon ja –talouteen liittyvä koulutus
- luottamushenkilöiden koulutus

5.1.1 Yritys- ja kehittämispalvelut osana hallinto-osastoa

1. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Yritys- ja kehittämispalveluissa työskentelee neljä vakituista työntekijää ja vaihtuva määrä hanketyöntekijöitä (1–3). Vakituisten työntekijöiden tehtävänimikkeet ovat kehitysjohtaja, kehittämiskoordinaattori, hankekoordinaattori ja yritysneuvoja. Yksikön osaaminen on hyvällä tasolla. Hankekoordinaattorin toimessa aloittaa uusi henkilö vuoden 2025 lopussa.

2. Koulutustarve

Yritys- ja kehittämispalvelujen koulutustarpeiden osalta päätökset koulutuksista tehdään tarpeen ilmaantuessa. Koulutustarvetta on mm. yritysneuvontaan ja hankeosaamiseen liittyvissä koulutuksissa sekä hallintoalan ja henkilöstöhallinnon koulutuksissa. Lisäksi henkilöstö osallistuu elinkeinoalan maakunnallisiin tai valtakunnallisiin koulutuspäiviin, seminaareihin ja teemapäiviin osaamisen kehittämiseksi.

5.2 Sivistystoimi

1. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Sivistystoimessa työskentelee pääsääntöisesti työtehtävien vaatimuksen mukaisesti osaavaa ja kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Jatkuvat laki- ym. muutokset edellyttävät säännöllistä täydennyskoulutusta ja muutosjohtamista, joka vaatii osaamisen kehittämistä. Pitkän tähtäimen tavoitteena on henkilöstön koulutustason nostaminen kelpoisuusvaatimusten mukaiseksi. Vaihtuvuutta henkilöstössä on, joten tämä työ on jatkuvaa. Sivistystoimen lainsäädännössä on määritelty kelpoisuusvaatimukset varhaiskasvatukseen, esi-, perus- ja lukio-opetukseen, vapaaseen sivistystyöhön ja kirjastohenkilökunnalle. Tämän lisäksi kunnalle on merkityksellistä täydennyskouluttaa henkilöstöä työn muutoksen mukaisesti.

Lainsäädännöllä määrättävä koulutustason nosto kelpoisuusvaatimuksissa ja lakimuutokset näkyvät erityisesti varhaiskasvatuksen koulutustarpeissa usean vuoden ajan. Asetettuun kunnalliseen tavoitteeseen henkilöstön kelpoisuudesta ei ole päästy varhaiskasvatuksessa ja esi- ja perusopetuksessa. Tilastointipäivänä 23.9.2025 opetustoimen henkilöstöstä 88 % täytti kelpoisuusvaatimukset.

2. Arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Puutetta kunnassa on erityisesti saamenkielisestä, kelpoisuusehdot täyttävästä henkilöstöstä. Kelpoisuusehdot täyttävistä sijaisista varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa on iso pula, mukaan luettuna ohjaus- ja iltapäivätoiminta. Reservi vapaista osaajista on pieni.

Saamenkieliset palvelut ovat lakisääteisiä ja niiden toteuttaminen lakien mukaisesti on haasteena varhaiskasvatuksen, opetuksen ja kirjastopalvelujen järjestäjälle. Haasteellista tilannetta pyritään ratkaisemaan kannustamalla henkilöstöä opiskelemaan saamen kieltä, tukemalla opintoja Inarin kunnan henkilöstöohjeiden koulutusperiaatteiden mukaisesti sekä rekrytoimalla saamenkielentaitosta henkilöstöä. Haastetta saamen kielen taidon koulutukseen on lisännyt oikeusministeriön ja valtion rahoituksen väheneminen. Kunta pyrkii vastaamaan tarpeeseen CERV-hanketta hakemalla. Samaan aikaan aluehallintovirasto (AVI) on vetäytynyt koulutuskentältä, mikä haastaa esimerkiksi saamenkielisen henkilöstön kielenhuoltokoulutuksia ja leikkaa alueellista koulutustarjontaa muutenkin.

Lainsäädännössä tulee nopeita muutoksia esimerkiksi varhaiskasvatuksen ja opetuksen tukeen ja niiden vaikutukset osaamistarpeeseen voidaan arvioida vasta kun todelliset lakimuutokset on tehty. Lakimuutosten nopeatempoisuus haastaa kuntaa työnantajana sekä osaamisen, että resurssien osalta. Tilannetta seurataan tarkasti. Perusopetuksen tuen muutos kesällä 2025 edellyttää lisäkoulutusta henkilöstön jalkauttamiseksi oikein.

Varhaiskasvatuksen yhteisenä tavoitteena ja arviointikohteena jatkuu vuosina 2024–2026 toimintakulttuurin ja kasvuilmapiirin kehittäminen. Varhaiskasvatuksessa mahdollistetaan ja tuetaan henkilöstön osaamisen lisäämiseen liittyviä monimuotokoulutuksia (mm. varhaiskasvatuksen kandidaatti, erityisopettaja) sekä oppisopimuskoulutuksia. Henkilöstön täydennyskoulutuksen järjestämisessä on huomioitu osaamisen kehittämisen tarpeet lakimuutokset ja työn kasvaneet haasteet huomioiden.

3. Koulutussuunnitelma, koko henkilöstö

Tilojen uudistusohjelma vaatii osaamisen kehittämistä, jotta uudet mahdollisuudet voidaan käyttää hyödyksi. Sivistystoimella on menossa organisaatiohanke varhaiskasvatuksessa, joka kehittää rakenteita, toimintamalleja ja osaamista uusissa tiloissa ja hallintorakenteessa.

Henkilöstön osaamista ylläpidetään täydennyskoulutuksen avulla ja koulutustarvekartoituksia tehdään sopivin välein. Henkilöstöä koulutetaan vuorovaikutustaidoissa, oman ammattitaidon hallinnassa ja vastuualueen tai toimintayksikön erillisiin kehittämiskohteisiin liittyen. Sivistystoimen tehtävissä työskennellään ihmisten parissa, joten myös ensiaputaidot on pidettävä ajan tasalla.

Opetussuunnitelmien mukaisen pedagogiikan käyttöä tuetaan henkilöstön koulutuksella ja opetusympäristöön ja opetusmenetelmiin liittyvillä ratkaisulla. Uusien järjestelmien käyttöönotto ja tilojen turvallisuus huomioidaan tarjottavassa työpaikkakohtaisissa koulutuksissa. Kouluttamisessa on painotusta myös työpaikan toimintakulttuurin kehittämisessä.

Henkilöstön on tärkeää ylläpitää yllä ammattitaitoa myös esimerkiksi ensiavun, ruokahygienian, lääkehoidon ja tulityön koulutuksissa. Tekoälyn hyödyntäminen tiedonkäytössä läpi leikkaa toimialan. Yksi työntekijä pyritään kouluttamaan saamenkielentaitoiseksi vuoden kestäväällä koulutuksella, jos siihen saadaan rahoitus.

Sivistyksen toteutuneet ja suunnitellut koulutukset vuonna 2025

Aiemmat AVIn ja OPH:n koulutukset ovat olleet isolta osin maksuttomia. Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen koulutusta ja sen organisointia joudutaan uudelleen miettimään alueellisesti kuntien yhteistyössä, jonka järjestäminen on työnalla.

Sivistystoimi tekee edelleen yhteistyötä eri toimijoiden Opetushallituksen, Lapin yliopiston, Oulun yliopiston ja Saamelaisalueen koulutuskeskuksen kanssa sivistystoimen henkilöstö- ja täydennyskoulutusten järjestämiseksi vuosittain. Kunnassa on käytössä Eduhousen verkkokoulutukset, joiden saatavuutta on laajennettu ja joilla tuetaan mahdollisuutta opiskella verkkovälitteisesti.

Hallinto henkilöstön osaamista ylläpidetään etä- ja verkkokoulutuksin lainsäädännöllisissä asioissa. Tällaisia ovat esimerkiksi muutokset varhaiskasvatuslaissa, perusopetuslaissa, oppivelvollisuuslaissa, lukiolaissa, asiakasmaksulaissa, koulukuljetuksissa ja muissa vuoden aikana jatkossa säädettävissä laeissa, koskien mm. oppilas- ja opiskelijaterveydenhuoltoa sosiaali- ja terveystieteiden osassa.

Laitteistokoulutukset uusissa teknillisissä laitteissa: infonäytöt tiedottamisessa ja sähköinen asiointi, käyttökoulutukset tilahallinnollisen ohjelmiston ylös ajamiseen liittyen

Sivistystoimen tässä vaiheessa tiedossa olevat koulutustapahtumat:

Tiedossa olevat koulutukset vuodelle 2026:

- Tekoäly työn tukena
- Lukiojärjestelmä Apitti 2- käyttökoulutukset
- Varautumiskoulutukset: ensiapu, valmius, turvallisuus, alkusammutus,
- MAPA/ AVEKKI-koulutukset
- Saamenkielisen henkilöstön täydennyskoulutukset

- Kvtes-työaikakoulutukset ja muut virkaehtosopimukselliset muutokset
- muut saatavilla olevat ajankohtaiset täydennyskoulutukset
- urheilualueiden hoito, käyttökoulutukset uusiin koneisiin ja laitteisiin
- liikenneturvallisuuskoulutukset
- Tuen uudistus
- OTU (kiusaamisen vastainen toiminta)
- Koulupäivän ja varhaiskasvatuspäivän liikunnallistaminen
- Nuori 2026-päivät
- lääkelupakoulutukset
- ohjelmistokoulutukset
- kokopäiväpedagogiikka tuen perustana

Kehityskeskustelut ovat olennainen työväline osaamisen kehittämisessä ja uranaikaisessa oppimissuunnitelman laatimisessa. Kehityskeskustelujen toteuttamista aktivoidaan muutaman toiminnallisesti haastavan vuoden jälkeen.

Sivistysosasto tukee henkilöstöä saamen kielen opintoihin henkilöstöohjelmassa ja saamen kielen strategiassa kerrotuin keinoin. Sivistysosasto pyrkii joka vuosi kouluttamaan vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilön saamenkielentaitoiseksi.

Sivistystoimi pitää huolen henkilöstönsä tarvittavasta ensiaputaidon tasosta. Vapaa-aikatoimi kouluttaa, ylläpitokouluttaa ja rekrytoi riittävän määrän henkilöstöä uimakoulujen ja uimahallivuorojen valvonnan toteuttamiseksi sen puitteissa mitkä mahdollisuudet uimaopetukseen vuonna 2026 on. Vapaa-aikatoimi osallistuu nuorisotyön osalta koulutusten lisäksi alueellisille ja valtakunnallisille nuorisotyö- ja työpajapäiville. Liikunnan osalta osallistutaan erilaisiin koulutuksiin tarpeen mukaan. Vapaa-aikatoimi järjestää ohjaajakoulutusta kesätyöntekijöilleen.

5.3 Tekninen osasto ja tilapalvelu liikelaitos

1. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Tekninen osasto on työntekijämäärältään pieni laajaan tehtäväkenttään nähden edellyttäen ammatillisesti eri lainsäädäntöjen tuntemusta, seuranta ja soveltamiskykyä. Kuhunkin tehtävään valinnan perustana on ollut tehtävän edellyttämä koulutus ja ammattitaito, joka on monessa toimessa ja virassa laissa määritetty. Kunnallisiin teknisen toimen tehtäviin valmistavat tutkinnot antavat pohjaa osaamiselle. Tehtävän haltijan työssään menestyminen edellyttää jatkuvaa muutoksien seuraamista ja ammattiosaamisen ylläpitämistä. Ammattitaito syntyy opitun tiedon soveltamisesta kokemuksen ja paikallisen olosuhteiden tuntemuksen kautta.

Henkilöstön osalta eläköityminen pitkäaikaisissa tehtävissä edellyttää tiedon ja osaamisen siirtämistä. Julkisen talouden hallinnan periaatteiden tuntemus ja hankintoihin sekä sopimuksiin liittyvä asiantuntijuus sekä vakiintuneiden toimitapojen omaksuminen ovat edellytys sujuvalle jatkuvuudelle organisaatiossa.

Osaston henkilöstön koulutustarvetta lisää vuonna 2026 kattava lainsäädäntöuudistusten kokonaisuus kaikilla toimialoilla, etenkin kaavoitus, rakennusvalvonta ja ympäristöterveydenhuolto. Tehtäviin sisältyvät asiakasneuvonta, ohjaaminen, luvitus ja prosessien omaksuminen muutokset huomioiden edellyttävät henkilöstön selkeää ajantasaista käsitystä lainsäädännöllisistä reunaehdoista ja valtakunnallisten linjauksien seuranta ja ymmärrystä sekä paikallisten toimintatapojen linjaamisessa yhtenäiseksi.

Maankäytön näyttäytyminen kuntalaisille ekologisena, sosiaalisena ja inhimillisenä kestävyytensä edellyttää avointa vuoropuhelua. Henkilöstön osaamisessa tulee kiinnittää huomiota kaavoitusprosessin laillisten ja mahdollisten osallistamisen keinojen kehittämiseen.

Kunnossapidon henkilöstölle perehdytys on ensisijaisen tärkeää muun muassa työturvallisuuden näkökulmasta. Koulutustarpeet liittyvät esimerkiksi koneiden ja laitteiden käyttöön, ensiapuun ja luvan varaisiin toimiin. Henkilöstöresurssien toimivuus ja riittävyys näkyvät suoraan kuntalaisille muun muassa yleisten alueiden ja virkistyspalveluiden viihtyisyydessä, toimivuudessa sekä näiden turvallisuudessa.

2. Koulutussuunnitelma

Työntekijöille ja viranhaltijoilla on mahdollista osallistua oman alansa koulutus- ja neuvottelupäiville sekä muihin alansa koulutukseen tarpeen mukaan. Ammatilliset etä-/videokoulutukset tarjonnan ja tarpeiden mukaan koko henkilöstölle.

- asiantuntijuuden ja jatkuvan oppimisen ja kehittämisen tukeminen
- laki-, asetus- ja säädösmuutoksiin
- tietojärjestelmien tehokkaaseen käyttöön.

Kunnossapidossa tehtävien mukaisesti henkilöstölle pidetään voimassa määräaikaisten ensiapukortti, tieturvakortti, tulityökortti ja työturvakortti.

Eläinlääkintähuollon, terveystarvonnin ja maaseututoimen koulutukset vuonna 2026:

- Maaseutuhallinnon ajankohtaispäivät (kevät / syksy)
- 3/2026 Ruokavirasto: Koulutus kunnaneläinlääkäreille (MP, PN, EA, HK, EK)
- 6.-7.5.2025 Ympäristöterveydenhuollon valtakunnalliset koulutuspäivät (MS/PN)
- 9/2025 Ruokavirasto: Tarkastuseläinlääkäreiden koulutus (MP, PN, EA, VJ, HK)
- 9–10/2026 Ympäristöterveydenhuollon syyspäivät etänä (MS/PN) + Johdon päivä (MS)
- 9–10/2026 YTA-päälliköiden ajankohtaispäivät (MP)
- 10-11/2026 Ympäristöterveyspäivät (MS/PN - ohjelmasta riippuen)
- 11/2026 Eläinlääkäripäivät (1 eläinlääkäri lähi/ 1 etä)

Ammatilliset koulutukset tilanteen ja tarpeiden mukaan.

6 Koulutussuunnitelman toteutus ja toteutumisen seuranta

Koulutusta järjestetään koko kunnan tasolla esiin tulleisiin tarpeisiin vastaten. Koulutusta suunnitellaan ja seurataan myös toimialakohtaisesti. Koulutustarpeista keskustellaan kehityskeskusteluissa. Koulutuksista sovitaan esihenkilön ja työntekijän välillä tarpeen mukaan koulutuskohtaisesti. Koko kunnan tasolla seuranta voidaan tehdä sähköisten koulutusanomusten kautta. Koulutuspäivistä on mahdollista saada vuosittainen raportti palkanlaskennalta.

Suunnitelman seuranta on seuraavan vuoden koulutussuunnitelman pohjana. Henkilöstön koulutussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään jatkossa yhteistyötoimikunnassa vuosittain. Suunnitelmaa voidaan muuttaa ja päivittää tarvittaessa.