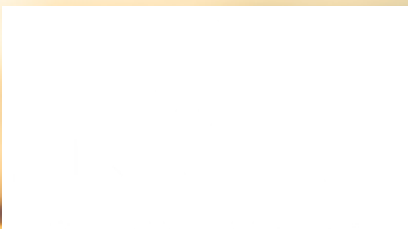


Inarin kunta

# Henkilöstön koulutussuunnitelma 2025



Organisaatio:.....Inarin kunta  
Yhteystiedot: .....Piiskuntie 2 99800 Ivalo, inari@inari.fi, www.inari.fi  
Pääotsikko:.....Inarin kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma 2025

Yhteistyötoimikunnan  
hyväksymä: .....20.1.2025

Diaarinumero:.....471/01.03.00.00/2023  
Julkisuus: .....Julkinen

---

## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Inarin kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2025</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Henkilöstörakenne</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Henkilöstön hyvinvointi ja henkilöstöperiaatteet</b> .....	<b>3</b>
3.1	Henkilöstöohjeet .....	4
3.2	Henkilöstöhallinnon muut ohjeet.....	4
<b>4</b>	<b>Henkilöstön koulutustarpeiden kartoitus</b> .....	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Toimialakohtainen ammatillinen osaaminen ja koulutussuunnitelma</b> .....	<b>6</b>
5.1	Hallinto-osasto .....	6
5.1.1	Yritys- ja kehittämisspalvelut osana hallinto-osastoa .....	6
5.2	Sivistystoimi .....	7
5.3	Tekninen osasto ja tilapalvelu liikelaitos .....	9
<b>6</b>	<b>Koulutussuunnitelman toteutus ja toteutumisen seuranta</b> .....	<b>11</b>

---

## 1 Inarin kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2025

Henkilöstö- ja 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 esimiehensä kanssa tätä suunnitelmaa soveltaen.

---

## 2 Henkilöstörakenne

Inarin kunnan palveluksessa on henkilöstöohjelman mukaisesti vuonna 2025 yhteensä 258 henkilötyövuotta.

### Henkilöstö toimialoittain v. 2025

Kunnanhallitus	1
Hallinto-osasto	14
ml. yritys- ja kehittämispalvelut	
Sivistysosasto	209
Tekninen osasto	32
Tilapalvelu liikelaitos	2

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 perehdyttämislle työntekijöiden vaihtuessa.

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

Kunnan rooli painottuu vahvasti varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen sekä teknisen infrastruktuurin rakentamiseen sote-palveluiden siirryttyä Lapin hyvinvointialueen vastuulle (1.1.2023). Muutoksessa on painotettu kunnan roolia alueen elinvoimaisuuden kehittäjänä, ja laajasti ottaen kuntalaisten hyvinvoinnin edistäjänä. Myös edunvalvonnan rooli myös sote-palveluiden turvaamisessa korostuu sekä 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

työsuhde- 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: etätöohje ja korvaavan työn toimintamalli

### 3.2 Henkilöstöhallinnon muut ohjeet

Lisäksi henkilöstöhallinnon ohjeina toimivat:

- Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
- Henkilöstön tyky-toimintasuunnitelma 2025 (ePassi, työpaikkakohtainen tyky-päivä ja muut TYKY-edut kuten lomapaikka Tiainen ja taukoliikuntaohjelma BreakPro)
- Inarin kunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2025

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
-

---

## 4 Henkilöstön koulutustarpeiden kartoitus

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

Inarin kunnalla on koulutuslisenssi Eduhouselta. Lisenssi mahdollistaa kaikkien toimialojen osallistumisen kunta-alan koulutuksiin rajoituksetta.

Oman ammattiosaamisen lisäksi keskeisiä koulutustarpeita ovat:

\* **Esimiestyö- ja lähiesimiestyö** (sekä esimiesten että ei-esimiesten suunnalta esitetty tarve)  
Toimenpiteet: vuosittaiset esimiespäivät, esimiesten järjestelmälliseen koulutukseen panostaminen.

\* **Talouskoulutus, kirjanpito, palkanlaskenta**

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

\***Sähköiset järjestelmät**: Kunnassa on tavoitteena sähköisen asioinnin 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 esimiesten perehdyttämisessä.

\* **Saamen kielilain noudattaminen**

Toimeenpiteet: Inarin kunnassa on ”Inarin kunnan saamen kielistrategia” saamenkielisten palvelujen parantamiseksi Inarin kunnassa. Perehdytyksessä esimiesten tulee huomioida saamen kielilain perehdytys. Saamen kielistrategian indikaattoreja eli asioiden kehittämistä tarkastellaan vuonna 2025 ja kielistrategia tullaan päivittämään.

---

---

## 5 Toimialakohtainen ammatillinen osaaminen ja koulutussuunnitelma

### 5.1 Hallinto-osasto

#### Ammatillinen osaaminen

Hallinto-osaston henkilöstöstä 65 % on vaihtunut kahden viimeisen vuoden aikana, 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 esimiehen kanssa koulutuskohtaisesti tarpeen mukaan.

Vuodelle 2025 lisäksi suunnitellut koulutukset:

- Digiturvamalli -koulutukset
- Dynasty – sähköisen kokousjärjestelmän laajempi käyttöönotto
- Dynasty -sähköinen asiointi käyttöönottokoulutus
- Dynasty –käyttäjäpäivät
- Opiferus -johdon työpöytäohjelman käyttöönottokoulutus
- oman alan alueelliset ja/tai valtakunnalliset koulutuspäivät
- konsernihallintoon ja –talouteen liittyvä koulutus
- luottamushenkilöiden koulutus uuden valtuustokauden alkaessa

#### 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. Kehitysjohtajan, kehittämiskoordinaattorin ja yritysneuvojan osaaminen on hyvällä tasolla. Hankekoordinaattorin toimi täytetään alkuvuodesta. Rekrytoinnissa on uudelleen mietitty yritys- ja kehittämispalvelujen osaamistarpeita.

##### 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 22.9.2024 opetustoimen henkilöstöstä 85 % täytti kelpoisuusvaatimukset.

### 2. Arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä

Puutetta kunnassa on erityisesti saamenkielisestä, kelpoisuusehdot täyttävästä henkilöstöstä. Kelpoisuus-ehdot 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.

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.

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

2024 koulujen arviointisuunnitelman mukainen arviointi keskittyi henkilöstön osaamiseen ja se toteutettiin joulukuussa. Koulujen tilojen uudistusohjelma vaatii osaamisen kehittämistä, jotta uudet mahdollisuudet voidaan käyttää hyödyksi.

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 ratkaisuilla. Uusien järjestelmien käyttöönottoa ja tilojen turvallisuus huomioidaan tarjottavassa työpaikkakohtaisessa koulutuksessa. Kouluttamisessa on painotusta myös työpaikan toimintakulttuurin kehittämisessä.

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

### Sivistyksen toteutuneet ja suunnitellut koulutukset vuonna 2025

Sivistystoimen koulutuskenttä muuttuu merkittävästi vuonna 2025 valtion leikatessa koulutusmäärärahoja sekä valtakunnallisesta, että alueellisesta koulutuksesta. Aiemmat AVIn ja OPH:n koulutukset ovat olleet isolta osin maksuttomia. Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen koulutusta ja sen organisointia joudutaan uudelleen miettimään alueellisesti kuntien yhteistyössä. Koollekutsujaksi tammikuussa 2025 on sovittu Rovaniemen kaupunki.

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, joilla tuetaan mahdollisuutta opiskella verkkovälitteisesti.

Hallintohenkilöstön 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.

### Sivistystoimen tässä vaiheessa tiedossa olevat koulutustapahtumat:

#### Koulutukset:

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

- Tekoäly työn tukena
- Oppimisen tuen uudistuksen vaikutukset, OPH
- Varautumiskoulutukset: ensiapu, valmius, turvallisuus, alkusammutus,



- MAPA/ AVEKKI-koulutukset
- Saamenkielisen henkilöstön täydennyskoulutukset
- Kvtes-työaikakoulutukset ja muut virkaehtosopimukselliset muutokset
- muut saatavilla olevat ajankohtaiset täydennyskoulutukset
- urheilualueiden hoito
- liikenneturvallisuuskoulutukset
- mahdolliset tarpeet: lainsäädännön muutokseen liittyvät koulutukset - työvoimahallinto

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 vakituisessa 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. Urheilukentän ja ulkokaukalon siirtymisestä liikuntatoimelle johtuen, sivistystoimella on koulutustarvetta kunnossapidossa. Vapaa-aikatoimi osallistuu nuorisotyön osalta koulutusten lisäksi alueellisille ja valtakunnallisille nuorisotyö- ja työpajapäiville. Liikunnan osalta osallistutaan erilaisiin koulutuksiin tarpeen mukaan. Vapaa-aikatoimi kouluttaa ohjaajakoulutusta kesätyöntekijöilleen.

Inarin kunta on mukana toisen asteen liikenneturvallisuushankkeessa, jolla rakennetaan liikenneturvallisuuskortteja toisen asteen opiskelijoiden liikennekasvatusta varten. Liikennekasvatuskortteja tultane hyödyntämään opetushenkilöstön täydennyskoulutuksessa.

## 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, seurantaa 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.

Osaston henkilöstön koulutustarvetta on vuonna 2025 muun muassa rakentamislain voimaan tulosta johtuvien muutoksien tiimoilta. Rakentamisen asiakasneuvonta, ohjaaminen ja luvitus sekä kaavoitusmenettelyssä muutoksien huomioiminen edellyttävät henkilöstön selkeää ajantasaista käsitystä ja valtakunnallisten linjauksien seurantaa ja ymmärrystä. Rakentamislain

voimaan tulo edellyttää erityistä tarkkuutta asiakasneuvonnassa ja palvelussa sekä paikallisten toimintatapojen linjaamisessa yhtenäiseksi.

Maankäytön näyttäytyminen kuntalaisille ekologisena, sosiaalisena ja inhimillisenä kestävytenä edellyttää avointa vuoropuhelua. Henkilöstön osaamisessa tulee kiinnittää huomiota kasvaneeseen yksilön vaikutusmahdollisuuksien tarpeeseen.

Henkilöstön osalta eläköityminen pitkäaikaisissa virkatehtävissä jatkuu niin yhdyskuntarakentamisen, ylläpidon ja rakennusvalvonnan osalta mikä 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.

Kunnossapitohenkilöstön osalta toteutetaan kehittämishanke vuonna 2025. TE-muutoksen myötä ei alkuvuodesta ole tiedossa olevia resursseja työllistettäville, joka muuttaa käytössä olevan henkilöstön määrää ja tehtävien suorittamisen luonnetta. Kunnossapidon henkilöstöllä ja johdolla tulee olla ymmärrystä ja kykyä hahmottaa tarpeita ja priorisoida näitä. Muutoin koulutustarpeet liittyvät esimerkiksi koneiden ja laitteiden käyttöön perehdyttämiseen. Henkilöstöressurssien toimivuus ja riittävyys näkyvät suoraan kuntalaisille muun muassa yleisten alueiden viihtyisyydessä tai virkistyspalveluiden 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.

Rakennusvalvonta, kaavoitus ja mittaus mm:

- rakentamislaki ja alueidenkäyttölaki -päivät

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

---

### **Eläinlääkintähuollon, terveystalvovannon ja maaseututoimen koulutukset vuonna 2025:**

- ELYn ajankohtaispäivät maaseutuelinkeinoviranomaisille (kevät / syksy)
- 2–4/2025 Lapin AVI: Koulutus kunnaneläinlääkäreille (MP, PN, EA, VJ, HK)
- 21.-22.5.2025 Ympäristöterveydenhuollon valtakunnalliset koulutuspäivät Saariselällä (MS/PN)
- 9/2025 Lapin AVI: Tarkastuseläinlääkäreiden koulutus (MP, PN, EA, VJ, HK)
- 9–10/2025 Ympäristöterveydenhuollon syyspäivät etänä (MS/PN)
- 9–10/2025 YTA-päälliköiden ajankohtaispäivät (MP)
- 11/2025 Eläinlääkäripäivät (1 eläinlääkäri lähi/ 1 etä)

---

## **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 esimiehen ja työntekijän välillä tarpeen mukaan koulutuskohtaisesti. Koko kunnan tasolla seuranta voidaan tehdä sähköisten koulutuslomakkeiden 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.