

PARKANON KAUPUNGIN KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Koulutussuunnitelman tavoitteet

Vuoden 2014 alusta tuli voimaan säädöskokonaisuus työvoiman osaamisen kehittämisestä, joka koskee koko- ja osa-aikaisia työntekijöitä yrityksissä, kunnissa ja valtiolla. Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (10 % koulutuskorvauksen perusteena olevista palkkakustannuksista) enintään kolmen päivän verran vuosittain/työntekijä. Koulutuksen tulee kohdistua työntekijän nykyisissä tai tulevaisuudessa tehtävissä tarvittavan osaamisen kehittämiseen.

Lakien tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat työnantajan tarpeet ja työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen.

Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



(Lähde: KT:n yleiskirje 11/13)

Parkanossa on tavoitteena, että vähintään 90 % henkilöstöstä osallistuu vuosittain täydennyskoulutukseen.

Koulutusta tulee pyrkiä kohdentamaan seuraavasti:

- Yleisesti koko työyksikköä tai muuta, laajempaa joukkoa koskeva koulutus pyritään järjestämään paikallisesti kaikille tilaamalla koulutus ulkopuolisilta tai käyttämällä tarvittaessa omia resursseja.
- Omissa työtehtävissä tarvittavan erikoisosaamisen kehittäminen hankitaan täsmäkoulutuksena, kehityskeskusteluissa käydään läpi koulutustarpeet.
- Koulutuksen tulee edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssään.
- Esimiehille järjestetään vuosittain koulutusta onnistuneen esimiestyön turvaamiseksi.
- Tavoitteena on myös ohjata osaamisen kehittämistä vähemmän koulutusta saaneille.

Työntekijä tarkoittaa tässä koulutussuunnitelmassa sekä työsuhteisia että virkasuhteisia.

Korvattavan koulutuksen määritelmä

Koulutuksen tulee selkeästi liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin. Koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit, verkkokoulutukset, työnohjaus/coaching sekä sisäiset koulutukset koko organisaatiolle tai osalle siitä. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös erilaisten lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voi tapahtua työpaikalla tai sen ulkopuolella. Tavanomaisesta perehdyttämisestä tai tehtävien omaksumisesta ei makseta koulutuskorvausta.

Koulutuksen on kestettävä kerrallaan yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäiväksi katsotaan päivä, jona koulutus on kestänyt vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivät määräytyvät työntekijäkohtaisesti. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea. Työnantaja voi saada koulutuskorvausta vuodessa enintään 3 koulutuspäivältä työntekijää kohden. Edellä mainitun vuoksi osallistumista koulutuksiin on seurattava työntekijäkohtaisesti.

Koulutuskorvauksen hakemisesta Työllisyysrahastolta vastaa henkilöstöpäällikkö. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä. Hakemusta varten henkilöstöhallinnon ESS-järjestelmästä otetaan yhteenveto Parkanon kaupungin henkilöstön koulutuksista.

Koulutussuunnitelman toteuttaminen ja toteuttamisen seuranta

Koulutussuunnitelma käsitellään henkilöstöjaostossa ja yt-elimessä vuosittain.

Parkanon henkilöstön ammatillinen osaaminen

Parkanon kaupungin voimassa olevan henkilöstöstrategian mukaan uudistumiskyky ja osaava henkilöstö ovat kaupungin tehokkaan toiminnan näkökulmasta kriittisiä menestystekijöitä. Henkilöstö on mukana kehittämässä työtään ja ymmärtää tehtäviensä merkittävyyden kaupungin toiminnan kannalta. Innovaatioihin ja kyseenalaistamiseen rohkaistaan. Työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden lisäämisellä tuetaan henkilöstön terveyttä sekä vahvistetaan kaupungin asemaa houkuttelevana työnantajana. Osaamista tuetaan aktiivisella kouluttamisella ja kehittyvillä palkkausjärjestelmillä. Tulevaan työvoimapulaan julkisella sektorilla varaudutaan etukäteen ja luodaan kaupungin vetovoimaa työnantajana edistävä ohjelma. Osaamisesta pidetään huolta koulutuksen ja kehittämiskeskustelujen keinoin.

Parkanossa henkilöstön osaamista on ylläpidetty ja ylläpidetään riittävällä koulutuksella. Näin varmistetaan, että henkilöstön koulutustaso ja osaaminen vastaavat vaadittuja tehtäviä. Parkanon kaupungin henkilöstön koulutuksessa suositaan edellisien vuosien tapaan verkossa tapahtuvaa kouluttautumista ja koulutustilaisuuksia.

Esimiehet ovat avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimiehen tulee tarvittaessa kannustaa koulutukseen etenkin niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Arvio tulevaisuuden muutoksista osaamistarpeessa

Lainsäädännön muutokset ja käynnissä olevat kuntakentän uudistukset asettavat yhä suurempia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle ja edellyttävät hankkimaan uutta tietoa ja ottamaan käyttöön uusia toimintatapoja. Myös tuottavuuden ja palvelujen uudelleenorganisoinnin kasvavat vaatimukset lisäävät koulutustarvetta. Vuonna 2025 voimaan astunut TE-uudistus vaikuttaa Parkanon kaupungin organisaation toimintaan. Myös rakentamislain uudistuminen aiheuttaa koulutustarpeita.

Muutosjohtaminen on merkittävässä asemassa ja johtamis- ja esimieskoulutuksiin on panostettu viime vuosien aikana. Esimiestehtävissä toimiville on tarjottu mahdollisuus suorittaa kuntaorganisaatioille suunnattu johtamisen erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena TAKK:ssa. Henkilöstölle on järjestetty työhyvinvointiin ja muutosten hallintaan liittyviä sparrausluentoja.

Etätyöstä ja etäkokouksista on tullut arkipäivää. Myös verkkokoulutus ja verkko-oppimisympäristöjen merkitys on lisääntynyt. Sähköisten kokousjärjestelmien käytön yleistyminen ja etätyön lisääntyminen korostavat sähköisten työvälineiden hyödyntämiseen liittyvien taitojen tärkeyttä. Lisääntynyt etätyö on luonut tarpeen myös tietoturva- ja tietosuojakoulutukselle. Parkanon kaupungin henkilöstö veloitetaan suorittamaan verkossa eoppiva.fi: Tietosuojan ABC julkishallinnon henkilöstölle –koulutusosio ja tekemään sen päätteeksi tietosuojatesti.

Parkanon kaupungin talous- ja palkkahallinto on ulkoistettu Monetra Pirkanmaalle. Ulkoistetun palvelun myötä esimiesten henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien käyttötaitojen ja työ- ja virkaehtosopimusosaamisen korostuu. Esimiesten osaamista pyritään tukemaan ohjeistuksen ja tarvittaessa koulutuksen avulla.

Edellä mainittujen lisäksi etenkin seuraavat osa-alueet tulevat jatkossakin kehittymään ja vaatimaan uudenlaista osaamista: talousosaaminen, sopimusosaaminen, tiedonhallintaosaaminen ja hankintaosaaminen. Yleisten asiakaspalvelutaitojen lisäksi verkkoviestintätaitoja tarvitaan yhä enemmän hallintokulttuurin ja asiakkaiden odotusten muuttuessa.

Kuntien nykyisestä henkilöstöstä merkittävän osan arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä. Koulutuksen avulla varaudutaan entistä perusteellisemmin eläköitymiseen ja koulutetaan henkilöstöä harkiten niihin tehtäviin, joissa lähivuosina tulee eläköitymisiä. Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös jo pitkän työuran tehneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

Parkanon kaupungin strategiset tavoitteet

Taloudellisen tilanteen heikentyessä tavoitteena on kohdistaa henkilöstöresurssit tehokkaasti oikeisiin asioihin kaikilla organisaatiotasolla ja vähentää henkilökunnan kokonaismenoita lievästi. Avoimien tehtävien täyttämistä harkitaan tarkoin. Tehtävien tullessa avoimiksi esim. eläköitymisten myötä tarkastellaan tehtäväkokonaisuuksien kehittämistä mm. teknologiaa ja työparimallia hyödyntämällä. Samalla pyritään entistä parempaan kustannustehokkuuteen. Näin henkilöstölle tarjoutuu mahdollisuuksia työnkiertoon ja kouluttautumiseen uusiin tehtäviin. Uusista viroista/toimista pääsääntöisesti pidättydytään. Henkilöstön rekrytoinneissa aina ensisijaisesti selvitetään sisäisten siirtojen mahdollisuus, eläköitymiset tarkastellaan tapauskohtaisesti.

Parkanon kaupungin visio ja strategia uudistettiin syksyllä 2022. Parkanon kaupungin strategiset painopisteet ovat: 1) hyvinvoiva ja osallistuva parkanolainen 2) hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilöstö 3) veto- ja pitovoimaa tukeva kaupunkibrändi ja viestintä 4) yhteistyön ja verkostojen kehittäminen 5) monipuolinen koulutuksen keskus 6) houkutteleva lähimatkailun ja vapaa-ajan asumisen kohde 7) työllisyyden edelläkävijä 8) kasvavat yritykset 9) houkutteleva tontti- ja asuntotarjonta 10) logistinen keskus 11) kestävästi kehittyvä 12) taloudellisesti tasapainoinen ja vakaa 13) tehokas ja avoin hallinto sekä päätöksenteko.

Parkanon kaupungin talouden tasapainottamisohjelman myötä henkilöstön kehittämiseen varattua rahasummaa on supistettu. Koulutusraha vuonna 2024 oli 400 €/työntekijä, vuonna 2025 koulutusrahaa on varattu 300 €/työntekijä. Työyksiköitä on ohjeistettu käyttämään koulutusraha järkevästi ja työnantajalähtöisesti. Koulutuksia pyritään koordinoimaan aiempaa enemmän keskitetysti, erityisesti toimistotyötä tekevien ja esihenkilöiden koulutuksia. Koulutuksissa suositaan etänä tapahtuvia koulutuksia, jotta voidaan aikaansaada säästöjä matka- ja majoittumiskustannuksissa.

Yksi vuoden 2025 teemoista on esihenkilöiden osaamisen kehittäminen. Esihenkilönä toimiville järjestetään vuoden 2025 aikana koulutuksia erilaisista teemoista. Esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan Kuntatyönantajat KT:n maksuttomia webinaareja. KT:n webinaarien avulla pyritään vahvistamaan esihenkilöiden virka- ja työsuhteosaamista ja perehdytetään heidät uuden KVTES:n piiriin luotavan tasopalkkajärjestelmän toimintaperiaatteisiin.

Vuoden 2025 teemana on myös tietosuojaosaamisen vahvistaminen. Päätöksentekijöille ja valmistelijoille järjestetään mm. koulutus koskien päätöksistä tiedottamista, nettijulkisuutta ja salassapitoa.

Vuodelle 2026 on suunnitteilla Saskyn ja Kuntavalmennuksen oppisopimuskoulutuksena toteuttama Esihenkilövalmennus. Koulutus toteutuu, mikäli koulutukseen saadaan hankittua riittävä määrä osallistujia. Koulutus on suunniteltu toteutettavan yhdessä naapurikuntien kanssa.

Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

Hallintotoimi

Hallinnon tukipalveluiden tehtäväkenttä on moninainen ja tehtävien yksityiskohtainen sisältö muuttuu jatkuvasti toimintaympäristön ja lakien ja säännösten muuttuessa. Tässä muutoksessa pyritään tukemaan henkilöstön osaamista ja työn hallintaa koulutuksen avulla. Koulutettu, ammattitaitoinen ja ajan tasalla oleva henkilöstö varmistaa kaupungin toiminnan laillisuuden ja oikein toimimisen oikeaan aikaan.

Keskeisiä osa-alueita ovat kaupungin ja konsernin hallinto, henkilöstö-, talous- ja tietohallinto, valmiussuunnittelu sekä kriisinhallinta. Myös lainsäädäntö-, tiedonhallinta-, asiakaspalvelu-, turvallisuus- ja verkkoviestintäosaamista tarvitaan.

Vuonna 2025 erityisiä koulutustarpeita aiheuttavat mm. kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusmuutokset, KVTES:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto, Dynasty-arkiston käyttöönotto, TE24-uudistus ja paikkatietojärjestelmän kehittäminen. Myös pyrkimys toimintatapojen sähköistämiseen ja ohjelmistojen jatkuva kehitys aiheuttavat lisäkoulutustarpeita. Tekoälykoulutuksia pyritään järjestämään asiasta kiinnostuneille.

Hallinnon tukipalveluiden koulutussuunnitelma 2025

Aihealueet	Koulutuksen sisältö
1. Kaupunkikonsernin hallinto	Kuntajohdon koulutukset Sisäinen valvonta ja riskienhallinta Kuntakonsernin johtaminen
2. Lainsäädännön muutokset ja muu ammattitaitoa ylläpitävä koulutus	Ajankohtaiset lainsäädännön muutokset (mm. erilaiset ajankohtaispäivät ja seminaarit).
3. Tietosuoja ja tiedonhallinta	Tietosuojavastaavan ammattitaitoa ylläpitävä koulutus ja ajankohtaispäivät Tiedonhallintaan liittyvä ammattitaitoa ylläpitävä koulutus ja ajankohtaispäivät Dynasty-pääkäyttäjäpäiville ei vuonna 2025 osallistuta. Sähköisen arkiston käyttöönottoon liittyvä koulutus pääkäyttäjille ja arkistovastaaville, tarvittaessa
4. Talous- ja henkilöstöhallinto, työsuojelu	KT-yhteyshenkilön ammattitaitoa ylläpitävä koulutus ja ajankohtaispäivät KT:n, Kevan ja työterveyshuollon järjestämä koulutus toimialajohtajille ja esihenkilötehtävissä toimiville ajankohtaisista aiheista (esim. kunta-alan virka- ja työehtosopimusmuutokset, KVTES-tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto, sairauspoissaolojen vähentäminen työhyvinvointia kehittämällä, varhaisen välittämisen mallin mukaisten keskustelujen käyminen) Työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen ammattitaitoa ylläpitävä koulutus ja ajankohtaispäivät, uusien työsuojeluvaltuutettujen koulutus (tarvittaessa) Henkilöstö- ja taloushallinnon tehtäviä hoitavien henkilöiden ammattitaitoa ylläpitävä täsmäkoulutus (tarvittaessa)

5. ICT-palvelut ja tietoturvalisuus	Tietohallinnon henkilöstön ammattitaitoa ylläpitävä koulutus Koko henkilöstön it-taitoja kehittävä koulutus Tekoälykoulutusta pyritään järjestämään asiasta kiinnostuneille. Paikkatietojärjestelmän kehittämiseen liittyvä koulutus
6. Työllisyys- ja kotoutumiskoulutus	Lainsäädännön muuttuessa ja työvelvoitteiden lisääntyessä niihin liittyvää ajankohtaista koulutusta TE24-uudistuksen aikaansaama koulutustarve
7. Muu koulutus	Ensiapukoulutus ja työturvallisuuskoulutus (tarvittaessa) Muu työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa ylläpitävä ja kehittävä koulutus

Sivistystoimi

Sivistysosaston henkilöstön tehokkaan koulutussuunnitelman tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamista ja edistää kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Koulutuksen vastuualueella on käytössä virkaehtosopimuksen mukainen koulutusjärjestelmä (veso). Lisäksi luokan- ja aineenopettajille järjestetään ja omaehtoista kouluttautumista tuetaan lukuvuosittain määrärahojen puitteissa. Vuosittain koulutukseen pyritään hakemaan myös erilaisia hankerahoituksia mm. Opetushallitukselta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutusta toteutetaan vuonna 2025 seudullisesti Ikaalisten kanssa sekä omalla koulutuksella. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua koulutukseen oman kiinnostuksen tai ryhmästä nousevan tarpeen mukaan.

Kirjaston ja vapaa-aikatoimen täydennyskoulutussuunnitelma laaditaan yksiköittäin vuosittaisen tarpeen mukaan. Koulutuksessa hyödynnetään valtakunnallisesti järjestettäviä alojen koulutuksia.

Muilta osin sivistysosaston koulutusperiaatteet noudattavat koko kaupungin koulutussuunnitelmaa.

Sivistyksen osalta koulutussuunnitelma on jaettu erikseen varhaiskasvatuksen, vapaa-aikapalveluiden, kirjaston, Yhtenäiskoulun ja lukion osuuteen.

Aihealueet	Koulutuksen sisältö
1. Ohjelmistoihin liittyvät koulutukset	Abilita hallinnon ohjelman koulutus Dynasty, Sähköinen arkistointi
2. Lainsäädännön muutokset	Ajankohtaiset lainsäädäntöasiat Oppimisen tuen uudistus
3. Hallinto ja talous	Ammattitaitoa ylläpitävä ajankohtainen koulutus, sivistystoimen neuvottelupäivät, talous- ja rahoituspäivät, valtionosuudet

Varhaiskasvatuksen koulutussuunnitelma 2025

Aihealueet	Koulutuksen sisältö
1. Hallintoon liittyvä koulutus	Ajankohtaiset varhaiskasvatuksen asiat Abilita hallinnon ohjelman koulutus
2. Esiopetuskoulutus	Esiopetus – ja perusopetuksen tuen uudistus Ryhmien tarpeista nousevat ajankohtaiset aiheet Hyödynnetään varhaiskasvatuksen videokirjaston Vertikalin koulutusmateriaalia Varhaiskasvatuspäivät Ikaalisissa
3. Varhaiskasvatuksen täydennyskoulutus	Ryhmien tarpeista nousevat ajankohtaiset aiheet Lääkehoitokoulutus Love, pienten lasten pedagogiikka koulutus Hyödynnetään varhaiskasvatuksen videokirjaston Vertikalin koulutusmateriaalia Varhaiskasvatuspäivät Ikaalisissa

4. Perhepäivähoidon täydennyskoulutus	Ryhmien tarpeista nousevat ajankohtaiset aiheet Hyödynnetään varhaiskasvatuksen videokirjaston Vertikalin koulutusmateriaalia Varhaiskasvatuspäivät Ikaalisissa
5. Esimies/tiiminvetäjätkoulutus	Loisto-verkosto Varhaiskasvatuspäivät Varhaiskasvatuksen johdon ajankohtaispäivät

Yhtenäiskoulun ja lukion koulutussuunnitelma 2025

Aihealueet	Koulutuksen sisältö/osallistujat
0. Yhteisopettajuus	kaikki perusopetuksen opettajat
1. OPS-koulutus	lukion opettajat, luokkien 1.-9. opettajat
2. ITK –päivät	it-henkilö
3. Erilaisia aineenopettajien opintopäiviä	perusopetus lukio
4. TVT-koulutusta tarpeen mukaan	lukio perusopetus
5. Opetusalan johtamisen foorumi	rehtorit
6. Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen	rehtorit
7. Oppilaitosturvallisuuden vahvistaminen Henkilöstön hyvinvointi	kaikki opettajat ja ohjaajat, veso
8. Sivistyksen alueellinen yhteiskoulutus	rehtorit
9. Ensiapukoulutus	10 opettajaa
11. Ylioppilastutkinnon valmistelu	rehtori

Vapaa-aikapalveluiden koulutussuunnitelma 2025

Aihealueet	Koulutuksen sisältö
1. Vapaa-aikapalvelut	Hallinnon koulutukset ohjelmistokoulutukset, jne.
2. Liikuntapalvelut	Liikunta-alan koulutukset, ajankohtaiset asiat, uudet ohjausmenetelmät
3. Nuorisopalvelut	Nuorisoalan koulutukset, nuorisotyöpäivät, ajankohtaiset asiat, nuorisovaltuusto
4. Etsivä nuorisotyö	Etsivän nuorisotyön päivät, ajankohtaiset asiat
5. Nuorten työpajatoiminta	Työpajatoiminnan päivät, ajankohtaiset asiat
6. Ehkäisevä mielenterveys- ja päihdetyö	Ehkäisevän päihdetyön sekä mielenterveyden erilaiset koulutukset
7. Kulttuuripalvelut	Kulttuurialan koulutukset, ajankohtaiset asiat

Kirjaston koulutussuunnitelma 2025

Aihealueet	Koulutuksen sisältö
1. Lainsäädäntö	Kirjastolaki ja sen asettamat vaatimukset palveluille Muu lainsäädäntö
2. Hallinto	Johtaminen
3. Palvelut	Kirjastopalveluiden kehittäminen, ml. kokoelmatyö Asiakaspalvelu, ml. digiopastus Celia-palvelut Kouluyhteistyö Lasten ja nuorten kirjastotyö Tiedonhaku
4. Ohjelmistoihin liittyvät koulutukset	PIKI-Aurora ja Finna Kaupungin yhteiset ohjelmistot
5. Aineistohallinta	Eri kirjastoaineistojen sisällöntuntemus
6. Tietosuoja	Tietosuoja kirjastotyössä

Tekninen toimi

Teknisen toimen koulutusperiaatteet noudattavat koko kaupungin koulutussuunnitelmaa. Teknisten palveluiden henkilökuntaan kuuluu hyvin erilaisia koulutuksia omaavia henkilöitä, koska toimialaan kuuluvat sekä tekninen lautakunta että rakennus- ja ympäristölautakunta. Näistä teknisen lautakunnan tilapalvelut on määrällisesti suurin työllistäjä.

Lähtökohtana teknisen toimen kouluttautumisessa on henkilöstön mm. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa ilmenevät koulutustarpeet ammatillisen osaamisen kehittämiseksi sekä koulutustoiminnan kehittämiseksi. Lisäksi järjestetään ohjelmistopäivitysten, uusien ohjelmien sekä uusien koneiden ja laitteiden käyttökoulutuksia. Vuonna 2023 on alettu vähitellen ottaa käyttöön uutta paikkatietojärjestelmää. Paikkatietojärjestelmän käyttöönotto jatkuu vuonna 2025.

Lakisääteiset kortit on uusittava määräajoin. Tällaisia kortteja ovat mm. työturvallisuus-, tulityö-, vesihygienia- ja tieturvakortit. Teknisellä toimialalla panostetaan vuonna 2025 näiden korttien uusimiseen.

Etenkin rakennus- ja ympäristölautakunnan alaisissa tehtävissä tarvitaan lakien muuttuessa koulutusta tietojen päivittämiseksi, myös ohjelmistomuutoksia on paljon. Uuden rakennuslain voimaantulo aiheuttaa koulutustarpeita v. 2025.

Teknisten palveluiden koulutussuunnitelma 2025

TEKNISEN TOIMIALAN KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Aihealueet	Koulutuksen sisältö
1. Kaupungin kriisinhallinta, toimitilaturvallisuus	Koulutusta tarpeen mukaan
2. Lainsäädäntö, lainsäädännön muutokset	Teknisen osaston toimintaa koskeva lainsäädäntö ja sen muutokset, mm. kuntalaki, hallintolaki, muutoksenhaku kunnallisessa päätöksenteossa, hankinnat ja kilpailutus, yksityistielaki, uusi rakentamislaki ja alueidenkäyttölain muutokset, maankäyttö- ja rakennuslain muutokset, tietosuoja ja tiedonantovelvollisuus verohallinnolle
3. Arkistokoulutus	Ammattitaitoa ylläpitävä
4. Henkilöstöhallinto, eläketietous	Esimiesten ajantasainen koulutus
5. Ohjelmistoihin liittyvät koulutukset	Teknisen osaston käyttämät ohjelmistojen versiokoulutukset: mm. Trimble Locus cloud (sisältäen maaomaisuus, maanvuokra, tonttipalvelu), 3D-win ja niiden käyttäjäpäivät, Fiksu-johtotietojärjestelmä, Cloudia-kilpailutus, QGIS, PIX4D, Trimble Access, Dynasty10-asiakirjahallinto

6. Tietoturva- ja riskienhallinta, tietojärjestelmät ja -tekniikka	Seutuverkko ym. -koulutus, tietoturva- ja riskienhallintakoulutukset
7. Työhyvinvointi, turvallisuus- ja työsuojelu	Korttikoulutukset, mm. työturvallisuus-, tulityö- ja tieturvakortit.
8. Ensiapu	Ea1
9. Ammattialakohtainen koulutus	Teknisen osaston ammattialakohtaiset käyttäjäpäivät, messut ja muu koulutus: mm. hankinnat, henkilöstönohjaus, isännöinti, katupäivät, yksityistiepäivät, yhdyskuntatekniikkapäivät, kiinteistötehtävien koulutuspäivä, maa-ainespäivät, maanmittaus, paikkatietopäivät, maanmittausinsinöörien ja teknikoiden koulutuspäivät, metsä ja puutarha, puutarhatekniikka, rakennustarkastus, rakentaminen, siivous ja puhdistus, vesi- ja jätehuolto, vieraslajien torjuntapäivät, viherpäivät, ympäristönsuojelu