Henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma 2027

Hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 9.11.2026
Hyväksytty kunnanhallituksessa 23.11.2026
Hyväksytty kunnanvaltuustossa 7.12.2026

1. JOHDANTO

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on strategia-asiakirja, joka laaditaan yhteistyömenettelyssä vuosittain (1472/2016 4§a). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta käy ilmi kunnan koko ja työ- ja virkasuhteisten määrä sekä arvio henkilöstömäärän kehittymisestä. Lisäksi myös periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä sekä yleiset periaatteet, joilla pidetään yllä työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Erityistä huomiota kiinnitetään osatyökykyisen työllistämiseen sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstön kouluttamisesta säädetään yhteistoimintalain lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevassa laissa (1136/2013). Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja keittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on työntekijöiden ammatillisen osaamisen lisäksi työurien pidentäminen ja työntekijöiden työllistämisedellytysten parantaminen. Suunnitelmallisuudella parannetaan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Ennakoimalla ja suunnittelemalla varaudutaan tuleviin muutoksiin ja haasteisiin.

2. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLI KUNTAKONSERNISSA

Kuntatyönantajan 11.9.2013 yleiskirjeen mukaan kunnan ja kuntakonsernin osaamisen kehittämisen vaiheet voidaan kuvata seuraavasti:

- **Tilanteen kartoitus** – toimintaympäristön muutokset, henkilöstön määrä ja osaaminen
- **Osaamisen ennakointi** - tiedossa olevat muutokset ja palvelutuotannon vaatimukset
- **Kehittämistoimien valinta** - koulutus, mentorointi, työkierto tai muut interventiot
- **Kehittämistoimien kohdentaminen** - työssä oleville, työttömyysuhan alla oleville, ikääntyville tai pitkään ammatillista koulutusta vaille jääneille työntekijöille
- **Koulutuspäivien seuranta -** muiden osaamista tukevien toimien seuranta
- **Koulutuksen tallentaminen ohjelmistoihin ja kirjanpitoon**

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Juvan kunnan henkilöstörakenne

Juvan kunnan palveluksessa oli vuoden 2026 alussa 130 vakituista työntekijää ja 31 määräaikaista työntekijää. Määräaikaisten osuus kaikista oli 19,25 %.

Vuoden 2026 alussa Juvan kunnan palveluksessa vakituisessa työ- tai virkasuhteessa oli 109 naista (83,9 %) ja 21 miestä (16,7 %).

Seuraavassa taulukossa on sivistystoimen (OVTES) ja yleishallinnon, teknisen toimialan ja perhepäivähoidon työntekijät (KVTES, TS, PPH, muut) vakituiset ja määräaikaiset työntekijät 1.1.2026 tilanteen mukaan.

Työehtosopimuksen mukaan	Naiset	Miehet	Yhteensä
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	74	13	88
Peruskoulu OVTES	37,6	10,2	47,8
Lukio OVTES	4,4	1,8	6,2
Varhaiskasvatuksen opettajat	8	1	9
Tekniset TS	5	2	7
Yhteensä	129	28	157

Taulukko 1. Juvan kunnan henkilöstö sopimusaloittain 31.5.2026

Juvan kunnan hallintorakenne ja vaikutukset henkilöstöön

Juvan kunnan hallintorakenne muuttui viranhaltijaorganisaation osalta 1.1.2021 ja luottamushenkilöorganisaation osalta pääosin 1.6.2021, kun uusi hallintosääntö otettiin käyttöön. Hallintosääntöön on tämän jälkeen tehty vain teknisluontoisia muutoksia.

Juvan kunnan toiminnot jaetaan vuonna 2027 johto- sivistys- ja teknisiin toimialoihin. Toimialat jakaantuvat edelleen palvelualueisiin ja palveluyksiköihin. Toimialoista sivistystoimi on kunnassa suurin. Henkilöstöstä 87,5 % toimii sivistyspalveluissa. Matkailu siirtyy 1.1.2027 sivistyspalveluista hallintopalveluihin.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

Henkilöstön rekrytointi

Uutta henkilöstöä voidaan palkata toimialoille talousarvion määrärahojen ja täytäntöönpano-ohjeiden mukaisesti.

- Ennen henkilöstön rekrytointia selvitetään täytettävän tehtävän välttämättömyys kunnan palvelutuotannon kannalta. Lisäksi tarkastellaan, onko vaihtoehtoista tapaa hoitaa tehtävät.
- Tehtävien täytössä huomioidaan organisaatioon kohdistuvat ja tiedossa olevat muutokset sekä sähköisten ja digitaalisten tuotantotapojen vaihtoehdot.
- Henkilöstön rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry-palvelua. Rekrytointiprosessia kaikissa vaiheissa sähköistetään. Käytetään yhtenäisiä työnantajakuvauksia ilmoittelussa. Tiedotetaan avoimista paikoista kunnan sosiaalisen median kanavissa, joissa voidaan käyttää videoita ja muita markkinointivälineitä.

- Työntekijä tai viranhaltija rekrytoidaan tehtävään vaadittavien kelpoisuusehtojen sekä joihinkin tehtäviin vaadittavien laillisuussäädösten ja rikostaustaselvitysten perusteella.
- Koeaika määritetään kaikkiin työ- tai virkasuhteisiin työn alussa lainsäädännön ja virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.
- Virat on laitettava pääsääntöisesti julkiseen hakuun vähintään 14 kalenteripäiväksi.

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät Suomessa

Vuonna 2025 kunta-alalla Suomessa kaikista työsuhteista 81 % oli kokoaikaisia ja 18,4 % prosenttia määräaikaisia. Vakituisia kunta-alan palvelussuhteista oli 81 % ja määräaikaisia 19 %.

Juvan kunnassa noudatetaan seuraavaa periaatteita palvelussuhteiden solmimisessa:

- Juvan kunnan palvelussuhteet solmitaan toistaiseksi voimassa olevina, ellei määräaikaisuudelle ole olemassa erityisiä painavia syitä.
- Määräaikaisuus perustellaan ja määräaikaisuuden syy merkitään työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen.
- Määräaikaisuuden perusteena voi olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai em. rinnastettava syy tai kunnan toimintaan tai suoritettavaan tehtävään liittyvä peruste.
- Tasa-arvolain muutos 1.10.2026 velvoittaa työnantajaa tietyissä tilanteissa oma-aloitteisesti antamaan selvitys, mikäli määräaikainen palvelussuhde ei jatku määräajan päättymisen jälkeen.

Määräaikaisen työntekijän ammatillisen osaamisen ja kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Tämän johdosta:

- Määräaikaisten sijaisten osaaminen todennetaan näytöillä tai muulla dokumentaatiolla.
- Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehittämis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta heidän perehdyttämisestään huolehditaan työyksikkökohtaisen perehdyttämisohjelman avulla.
- Pitkäaikaisille sijaisille mahdollistetaan tehtävän kannalta tarpeellinen täydennyskoulutus.
- Kaikkien uusien työntekijöiden osalta varmistetaan työhön perehdytys ja työn hallintaan tarvittava koulutus ja valmennus.

Osa-aikaiset työntekijät

Juvalla on 1.1.2026 noin 15,2 % henkilöstön kokonaismäärästä osa-aikaisia (24 henkilöä). Heistä valtaosa on osa-aikaisia työn luonteen vuoksi. Yksittäisiä henkilöitä on osa-aikaeläkkeellä tai omasta pyynnöstään osa-aikaisina.

- Juvan kunta työnantajana suhtautuu myönteisesti osa-aikatyön tekemiseen, mikäli se on työn luonteen, henkilön iän, terveyden tms. syyn vuoksi perusteltua.
- Juvan kunta palkkaa tarpeen mukaan osa-aikaisia työntekijöitä, ja perustelee osa-aikaisuuden syyn.
- Työntekijän itsensä toivoma osa-aikatyö harkitaan kussakin tapauksessa erikseen ja työtekijälle myönnetään määräaikainen harkinnanvarainen työloma tai virkavapaus.
- Juvan kunta toimii aktiivisesti työn järjestämiseksi ja osa-aikatyön sijaisen löytämiseksi. On huomattava, että osa-aikaisen henkilön tilalle tarvitaan usein osa-aikainen sijainen. Näin yksi osa-aikaistamispäätös voi johtaa kahteen osa-aikaisen työntekijään tai muihin työjärjestelyihin, joilla voi olla vaikutuksia muihin työntekijöihin.

Työterveyden tukeminen sisältäen ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpidon, työttömyysuhan alaisten ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpidon, työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpidon

Liikkumaan ja terveellisiin elämäntapoihin kannustaminen

- Kunta myöntää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietua. Vuonna 2027 etu myönnetään ilman omavastuuosuutta 100 euron suuruisena. Työntekijä voi ladata halutessaan ePassi–järjestelmään myös omaa rahaa. Etuus on voimassa kaikille, joiden yhtäjaksoinen palvelussuhde kuntaan on vähintään 6 kk.
- Vuonna 2024 otettiin käyttöön työsuhdepolkupyöräetu. Etu on käytössä 11 henkilöllä. Lainsäädännön muututtua 2025 sen jälkeen solmituilla sopimuksilla ei ole enää aiempaa verohyötyä.
- Vesiliikuntakeskus Sampolaan saa ladata 10 kerran sarjalipun kuntosalille

tai uimahalli ne, joiden yhtäjaksoinen palvelussuhde kuntaan on vähintään 6 kk. Etuuden voi hyödyntää vuodesta 2026 alkaen vuosikortin hankinnassa.

Kehityskeskustelu:

- Esimies käy kehityskeskustelun vuosittain työntekijöidensä kanssa.

Työkyvyn tukeminen työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti:

- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on päivitetty ja voimassa 2025–2027.
- Työterveyshuollon interventioiden kärki ja painopisteet valitaan työterveyshuollon järjestelmään kertyneen tiedon perusteella tai toimintaympäristön vaatimusten mukaan
- Eniten työkyvyttömyyttä, sairauspoissaoloja tai käyntejä vaativia asioita selvitetään ja niihin haetaan yksilöllisiä ratkaisuja
- Eniten työterveyshuollon toimia suunnataan niille, joiden työkyky on vaarassa tai uhattuna.
- Työterveysneuvottelu käydään niiden osalta, joiden työterveyden palauttamiseksi, työhön palaamiseksi tai muista syistä tarvitaan suunnitelma.
- Työterveyshuollon palveluntarjoajana toimii Pihlajalinna Oy.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksille tehdään suunnitelma ja tilaus toimialoittain:

- Määritetään työpaikat ja toimipisteet, johon työpaikkaselvitys tehdään.
- Määritellään prioriteetti, missä järjestyksessä selvitykset tehdään.
- Määritetään työterveyshuollon asiantuntijat, jotka tekevät työpaikkaselvitykset.
- Tunnistetaan riskit ja arvioidaan niiden todennäköisyys.
- Selvityksessä ilmenneet asiat käydään läpi työntekijöiden kanssa ja etsitään niihin yhdessä ratkaisuja.

Varhainen puuttuminen

Juvan kunnassa on vahvistettu varhaisen puuttumisen ja puheeksi oton malli, jota hyödynnetään, kun huoli työntekijän suoriutumisesta, työkyvystä tai muusta seikasta ilmenee

- Otetaan asia, huoli, havainto puheeksi työntekijän kanssa. Kirjataan puheeksi otto ja sovitaan yhdessä toimenpiteet, seurattavat asiat ja seuranta-aika
- Sovitaan yhdessä, mitä tahoja (työterveyshuolto, TE-toimisto, Kela) otetaan mukaan ja missä vaiheessa.

Poissaolojen seuranta

- Esimiehet seuraavat sairauspoissaoloja Populus-henkilöstöhallinnon ohjelman avulla.
- Kun huoli herää tai kun sairauspäiviä alkaa kertyä tehdään puheeksi otto. Puheeksiotto tehdään viimeistään, silloin, kun 30 pv sairauspäiviä on kertynyt.
- Sairauspoissaolojen johdosta pidetty puheeksiotto toimitetaan työterveyshuoltoon. Lisäksi tieto, onko aihetta lisäselvityksiin.
- Kun sairauslomaa on kertynyt 60 pv, on työntekijän haettava sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta ja osasairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan
- Kun sairauslomaa on kertynyt 90 pv sairauslomaa, tekee työterveyslääkäri lausunnon Kelaan työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista

Työn mukauttaminen ja uudelleen sijoittaminen

- Työntekijälle mukautetaan työtehtäviä, työpäivän pituutta, työpisteen sijaintia tms. asioita yksilöllisesti sen mukaan kuin elämätilanne, työkyvyn alenema tai kuntoutuminen edellyttää. Ratkaisut tehdään yksilöllisesti ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä.
- Mikäli työntekijän työkyky heikkenee olennaisesti ja pysyvästi, selvitetään työnantajan toimesta, löytyykö kunnasta sellaista työtä, mihin työntekijän voimavarat riittävät.

Työkykyä ja hyvinvointia edistävä valmennus ja kuntoutus

- Juvan kunta järjestää yhdessä muiden kumppaneiden (työterveyshuolto, osaamiskeskukset mm. Tanhuvaara, järjestöt mm. Esli) kanssa työhyvinvointia edistävää valmennusta ja kuntoutusta.
- Kunta tukee työkyvyn ylläpitämistä kuntoremonttikurssien muodossa. Kurs-seille ohjataan ihmisiä työterveyshuollon arvion mukaisesti noin 5 henkilöä vuosittain. Kurssiaika on palkallista työaikaa.

Työttömyysuhan alla olevien työmarkkinakelpoisuuden parantaminen

- Edellä kuvatut toimet sekä täydennyskoulutuksesta huolehtiminen ovat kunnan keinot työttömyysuhan alla olevien henkilöiden tukemiseksi.

- Erityisiä toimintamalleja työttömyysuhan alla oleville eikä henkilöstön työmarkkinakelpoisuuden parantamiseksi ei kunnalla ole

ARVIO HENKILÖSTÖN AMMATILLISESTA OSAAMISESTA SEKÄ OSAAMISESSA TAPAHTUVISTA MUUTOKSISTA

Kuntatyö muuttuu kaikilla toimialoilla. Toimialakohtaisesti muutosvauhti ja muutoksen laajuus voi kuitenkin vaihdella. Pääministeri Orpon hallituksen tavoitteena oli vähentää kuntien normeja sekä uudistaa kuntien valtionosuusjärjestelmä, mutta uudistukset eivät ole edenneet suunnitellusti.

Epävarmojen tulevaisuuden odotusten keskellä on tärkeää tarjota henkilöstölle oikeaa ja täsmällistä tietoa ja luoda näkymää tulevaisuudesta. Esimiestyön merkitys korostuu.

Henkilöstöltä edellytetään mm.

- Perehtyneisyyttä lainsäädäntöön
- Kykyä löytää ajantasaista tietoa
- Kykyä ottaa osaa suunnitteluun ja ottaa kantaa, lausua, kertoa mielipiteensä ja näkemyksensä ajallaan
- Kykyä vaikuttaa ja viestiä
- Kykyä toimia digitaalisissa toimintaympäristöissä
- Kykyä sopeutua jatkuviin muutoksiin

Digitalisaatio laajenee kaikilla toimialoilla vauhdilla. Palveluja tuotetaan enemmän sähköisesti. Uusia sähköisiä palveluja syntyy ja kokonaisia asiakasryhmiä voidaan ohjata asioimaan sähköisiä kanavia pitkin.

- Tarvitaan täydennyskolutusta
- Tarvitaan uudenlaista työnjohtamista
- Tarvitaan välineitä ja ohjelmia

Kunta on saanut Kuntien eläkevakuutusyhtiö Kevan kehittämisavustusta ”Yhdessä kehittäen: strategisella esihenkilötyön ja työhyvinvoinnin johtamisella sujuvaa arkea henkilöstölle”. Hanke toteutetaan yhteistyössä Heinäveden kunnan kanssa. Hanke päättyy tammikuussa 2027. Vuonna 2027 hyödynnetään kehittämistyössä hankkeen myötä kehitettyjä toimintatapoja. Koulutussuunnitelman mukaisesti mahdollistetaan tietoturvaan ja ensiapuun liittyvät koulutukset.

Kunta on kansainvälistynyt. Vieraskielisiä oli lokakuussa 265 henkeä. He tulevat 37 eri maasta ja puhuvat 29 eri kieltä. Suurimmat kansallisuusiryhmät suuruusjärjestyksessä: Ukraina, Venäjä, Filippiinit ja Viro. Etenkin varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, työllistämisen, kotouttamisen ja asumispalveluissa vieraskielisten palvelujen kehittämistä jatketaan edelleen.

Kunnan talous- ja palkkahallinto toimivat ulkopuolisella palveluntarjoajalla. Palkkahallinnon suhteen esimiesten on tärkeä noudattaa sovittuja aikatauluja tietojen lähettämisessä palkkahallinnon tietojärjestelmään. Palveluntarjoajan kanssa pidetään puolivuosittain seurantapalavereja toiminnan kehittämisestä puolin ja toisin.

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMISEEN JA HAKEUTUMISEEN LIITTYÄVÄT PERIAATTEET

Työnantajan hyväksymän koulutuksen on perustuttava vuosittaiseen koulutussuunnitelmaan, kunnan strategiaan ja tavoitteisiin:

- Työntekijän on sovittava koulutukseen osallistumisesta esimiehen kanssa ennen koulutusta.
- Koulutuksesta tehdään koulutusanomus Populus-järjestelmään.
- Esimies päättää koulutukseen osallistumisesta ja korvauksista.
- Koulutuspäätökseen liitetään tieto koulutuksen tuntimääristä seurantaa varten.
- Koulutuskustannukset kohdennetaan sille kustannuspaikalle henkilöstön palkkakustannusten jakosuhteessa.
- Koulutusten rekisteröinti oikeaoppisesti Populukseen on ehtona työantajan koulutustuen hakemiselle.

Koulutusta järjestettäessä ja päätettäessä:

- On selvitettävä järjestämismahdollisuus omalla paikkakunnalla, sekä
- Etäyhteysmahdollisuus (MS Teams tms).

Koulutuskustannusten hillitsemiseksi:

- On selvitettävä mahdollisuutta järjestää koulutusta naapurikuntien tai toisen organisaation kanssa.

- Koulutusmatkakustannusten osalta suositaan kimppakyytejä tai yhteiskuljetuksia tai halpa- matkajärjestäjiä.
- Kunnalla on oma koulutusympäristö Navisec-ympäristössä tietoturvan koulutuksia varten. Vuosittainen tietoturvakoulutus on koko henkilöstölle pakollinen.

OSAAMISARVIOON PERUSTUVA VUOSITTAINEN KOULUTUSSUUNNITELMA

Koulutustarpeesta keskustellaan vuosittain työntekijän ja esimiehen välisessä kehityskeskustelussa. Tältä pohjalta esimiehille syntyy käsitys ja näyttöä todellisesta koulutustarpeesta.

- Koulutustarve kirjataan keittämiskeskustelussa

Yksiköiden tilanteesta ja ympäristön vaatimuksista nähden tehdään työyksiköissä jatkuvaa osaamistarpeen arviointia.

- Esimies arvioi oman yksikkönsä osalta vuotuisen koulutustarpeen
- Toimialojen johtoryhmissä ja kunnan johtoryhmässä arvioidaan koulutus- ja informointitarvetta koko kuntayhteisön osalta.

Vuotuinen koulutussuunnitelma laaditaan esimiesten ja henkilöstön yhteistyönä. Laadintaprosessi voi vaihdella toimialoittain. Suunnitelmia täydennetään vuoden aikana tai tarpeen ilmaantuessa. Koulutussuunnitelmat käsittävät seuraavat toimialat:

- Hallintopalvelut
- Tekniset palvelut
- Sivistyspalvelut

Koulutussuunnitelmat perustuvat talousarvioon varattuihin määrärahoihin. Koulutuksen toteutumista arvioidaan seuraamalla toteutuneiden koulutuspäivien määrää ammattiryhmittäin ja toimialoittain.

HALLINTOPALVELUT 2027

KOULUTUSKOKONAISUUDET	Koulutukseen osallistujat (nimet tai amm.ryhmä)	Ajankohta	Kesto yht./hlö (tunnit)	Kouluttaja (työnantajan oma koulutus/ ulkopuolinen taho)	Vastuuhenkilö (esim. esimiehen tiedot)
Ammatillinen koulutus (ammattitaidon ylläpito tai lisääminen)					
Juridiikka Kuntajohdon oikeudellinen erikoistumis-koulutus	 Mervi Simoska Antti Kinnunen	 kevät/syksy 2026, kevät 2027	 30 opintopis-tettä	 Itä-Suomen yliopisto oikeus-tieteiden laitos	 Kunnanjohtaja
Asianhallinta Dynastia -käyttäjäpäivät	Kaisu Putkonen Heini Meinander Antti Kinnunen	kevät 2027	18 h	Innofactor	Hallintojohtaja
Asiakaspalvelu **yhteispalvelun asiakaspalvelu** **puhelinvaihdejärjestelmä**	Kaisu Putkonen Anne Suhonen	kevät ja syksy 2027	6 h	Kela, Elisa	Hallintojohtaja
Eläketietous Kevan ajankohtaiskoulutus KVTES -yhteyshenkilökoulutus	Mervi Simoska Sanna Huopalainen	kevät ja syksy 2027	6 h	Keva KT	Kunnanjohtaja Hallintojohtaja
Hankinnat	Antti Kinnunen	kevät/syksy 2027	6 h	ulkopuolinen kouluttaja	Kunnanjohtaja
Henkilöstöhallinto **Taloushallinto ja tilinpäätökset**	 Antti Kinnunen Sanna Huopalainen	kevät 2027 syksy 2027	6 h	Keva, FCG tilinpäätöskoulutus FCG ajankohtaispäivät	 Kunnanjohtaja Hallintojohtaja

Tiedonhallintalaki ja tiedonhallinnan dokumentointi	Antti Kinnunen Heini Meinander Tommi Aalto	kevät/syksy 2027	12 h	VM, ulkopuolinen kouluttaja Agendium	Hallintojohtaja
Tietoturva- ja riskienhallinta	Antti Kinnunen Tommi Aalto	kevät/syksy 2027	6 h	Agendium, Kuntien kyberpäivät FCG tietohallintopäivät	Kunnanjohtaja Hallintojohtaja
Tietojärjestelmät ja tietoturvallisuus	Tommi Aalto	kevät/syksy 2027	16 h	Ulkopuolinen kouluttaja	Hallintojohtaja
Työhyvinvointi, turvallisuus- ja työsuojelu	Työsuojeluvaltuutettu Mikko Kojo	kevät/syksy 2027	6 h	LVV Ulkopuolinen kouluttaja	Hallintojohtaja
Johtaminen ja esimiestyö,	Johtoryhmä	kevät- syksy 2027	2 pv	Keva-hanke	Kh pj Kunnanjohtaja
Viestintä- ja markkinointi	Heta Muhonen	kevät/syksy 2027	3 pv	Kuntamarkkinoiden ajankohtauskatsaukset Kuntaliiton kuntaviestijäverkoston tapahtumat	Kunnanjohtaja
Kotoutumisasiat	Maarit Remes	kevät/syksy 2027	2 pv	Hyvät väestösuhteet -tapahtuma E-S kotoutumiskoordinaattoreiden verkostotapahtuma Muut koulutukset	Hallintojohtaja
Elinkeinojen kehittäminen	Janne Tarima	kevät/syksy 2027	3 pv	BEM koulutus ja muita	Kunnanjohtaja

TEKNISET PALVELUT 2027

KOULUTUSKOKONAISUUDET	Koulutukseen osallistujat (nimet tai amm.ryhmä)	Ajankohta	Kesto yht./hlö (tunnit)	Kouluttaja (työnantajan oma koulutus/ ulkopuolinen taho)	Vastuuhenkilö: (esim. esimiehen tiedot)
Ammatillinen koulutus					
Hankinnat, hankintalaki	Vesa Kankkunen	2027	1 pv	FCG, Hallintoakatemia	Kunnanjohtaja
Ympäristövalvonta - laki ja tapaustulkinnat - uudet säännökset	Heli Turpeinen	2027	1-2 pv	ELY, Poliisi, Pelastuslaitos, Hallintoakatemia	Tekninen johtaja
Työsuojelun ajankohtaisasiat	Vesa Kankkunen	2027	12 h	eri kouluttajia	Kunnanjohtaja
Hallinnollinen koulutusohjelma	Lupa- ja valvontasihteeri	2027	24 h	Hallintoakatemia/FCG	Tekninen johtaja
Rakennusvalvonnan ajankohtaisasiat	Leo Lindström	2027	24 h	Eri kouluttajia	Tekninen johtaja

SIVISTYSPALVELUT 2027

KOULUTUSKOKONAISUUDET	Koulutukseen osallistujat (nimet tai amm.ryhmä)	Ajankohta	Kesto yht./hlö (tunnit)	Kouluttaja (työnantajan oma koulutus/ ulkopuolinen taho)	Vastuuhenkilö (esim. esimiehen tiedot)
Varhaiskasvatusjohtajan ajankohtais- ja täydennyskoulutukset	Varhaiskasvatusjohtaja	Vuosi 2027	18	Lupa- ja valvontavirasto, OPH tms.	Sivistysjohtaja
Varhaiskasvatuksen täydennys- ja teema- ja ajankohtaiskoulutukset: Lapset puheeksi-kouluttaja koulutus Valssi: varhaiskasvatuksen laadunarviointijärjestelmä	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	Vuosi 2027	12	Eri järjestäjiä	Varhaiskasvatusjohtaja
Varhaiskasvatuksen täydennys- ja teema- ja ajankohtaiskoulutukset esim. Lääkehoidon koulutus ja ensiapuakoulutus	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	Vuosi 2027	12	Eri järjestäjiä Mikkelin kesäyliopisto O1-koulutuskokonaisuus, SPR	Varhaiskasvatusjohtaja
Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen	Sivistyspalveluiden esihenkilöt	Vuosi 2027	18		
Rehtoreiden ajankohtaiskoulutukset esim. Educa-messut	Rehtorit/koulunjohtajat	Vuosi 2027 29.-30.1.2027	6	Lupa- ja valvontavirasto tms (Educa)	Sivistysjohtaja
Opetussuunnitelmien kehittämistä tukeva koulutus - Purje-verkosto	Opetushenkilöstö Koulunkäynninohjaajat	Vuosi 2027	6	OPH sekä eri koulutusten järjestäjät	Rehtorit / Sivistysjohtaja

Opettajien koulutuspäivät ns. vesot	Opetushenkilöstö	Kevät 2027 Syksy 2027	6 12	Oma koulutus / eri koulutusten järjestäjät esim. O2-koulutus	Rehtorit / Sivistysjohtaja
Kk-ohjaajien ajankohtaiskoulutus	Koulunkäynninohjaajat	Vuosi 2027	6	OPH tms.	Rehtorit
APIP-toiminnan ajankohtaispäivä	APIP-koordinaattori Rehtori	Vuosi 2027	6	OPH tms.	Rehtori Sivistysjohtaja
Kirjaston ajankohtaiskoulutukset ja täydennyskoulutukset	Kirjaston henkilöstö	Vuosi 2027	18	Lupa- ja valvontavirasto tms.	Kirjasto- ja kulttuuri-koordinaattori
Vapaa-aikapalvelujen ajankohtaiskoulutukset ja täydennyskoulutukset (kansalaisopisto, kirjasto/ kulttuuri, liikunta, matkailu sekä hyvinvointi ja nuoriso)	Vapaa-aikapalvelujen henkilöstö	Vuosi 2027	18	Lupa- ja valvontavirasto tms.	Sivistysjohtaja Yksiköiden esimiehet
Ensiapukoulutus	Esi- ja perusopetus sekä vapaa-ajan henkilöstö	Vuosi 2027	6	SPR tai työnantajan järjestämä	Rehtorit/ sivistysjohtaja Vapaa-ajan esihenkilöt
Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ajankohtaiskoulutukset	Nuoriso- ja hyvinvointi-Koordinaattori + esihenki-löstö	Vuosi 2027	6	Eri koulutusten järjestäjät	Sivistysjohtaja/ hyvinvoin-tikoordinaattori

Sivistystoimen ajankohtaiskoulutukset ja täydennyskoulutukset	Sivistysjohtaja	Vuosi 2027	18	Eri koulutusten järjestäjät Mikkelin kesäyliopisto O2-koulutus	Sivistysjohtaja
Joukkoliikenteeseen, koulukuljetuksiin ja hankintoihin liittyvät koulutukset	Kuljetussihteeri	Vuosi 2027	18	Lupa- ja valvontavirasto, muut koulutusten järjestäjät (FCG)	Sivistysjohtaja
Toimistohenkilöstön täydennyskoulutukset	Sivistystoimen toimistohenkilöstö Koulusihteerit	Vuosi 2027	18	Järvi-Saimaan kansalaisopisto oma koulutus / muut koulutuksen järjestäjät Esim. Visma ja Daisy	Sivistysjohtaja Rehtorit