



**EURA
SYDÄMESSÄ**

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

VERSIO	PVM	KUVAUS	LAATIJA/LAATIJAT	HYVÄKSYJÄ
1.0	16.12.2024	Yhteistyötoimikunta		

Sisällys

1.	Johdanto – henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli	4
1.1	Koulutussuunnitelmaan perustuva koulutuskorvaus	4
2.	Euran kunnan toteutuneet työ- ja virkasuhteet.....	5
2.1	Euran kunnan henkilöstömäärä ja rakenne.....	5
3.	Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen.....	6
3.1	Ikärakenne.....	6
3.2	Eläköityminen.....	6
4.	Työkyvyn ylläpitäminen	7
4.1	Työntekijän työkyvyn tukemisen malli	7
4.1.1	Rekrytointi ja perehdyttäminen	8
4.1.2	Työterveyshuolto	8
4.1.3	Työhyvinvointi/tyky-toiminta.....	8
4.1.4	Johtaminen ja esihenkilökoulutukset.....	8
4.2	Ikääntyneiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen.....	9
4.3	Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen hankkimista koskevat periaatteet	9
5.	Osaamista ja työhyvinvointia koskeva arvio.....	9
5.1	Työn ja osaamisen kehittäminen	9
6.	Toteutus ja seuranta.....	9
6.1	Toteuttamissuunnitelma ja seuranta	9
6.2	Vastuutasot	10
7.	Palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat.....	11

1. Johdanto – henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa kunnissa 4 a §:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä
- 5) 1-4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee lisäksi kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin

Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa.

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Koulutussuunnitelmassa pyritään varmistamaan, että henkilöstö voisi osallistua vähintään kolmeen koulutuspäivään vuoden 2025 aikana. Esihenkilöiden tulee huolehtia siitä, että henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua työtehtäviinsä liittyvään koulutukseen. Koulutustarvetta ja siihen liittyvien tavoitteiden toteutumista tulee seurata kehityskeskusteluiden yhteydessä. Palvelualueita muistutetaan tässä yhteydessä, että koulutuksiin osallistumisesta tulee tehdä poissaoloilmoitukset HRPopulukseen.

Aikuiskoulutustukijärjestelmän päätyttyä työyksiköissä tulee tarpeen mukaan kartoittaa/havainnoida eri koulutusjärjestelmiin tulevat uudet vaihtoehdot, mm. kelpoisuusvaatimuksiin kaavailut muutokset on hyvä ennakoida.

1.1 Koulutussuunnitelmaan perustuva koulutuskorvaus

Tämä suunnitelma on Euran kunnan koulutussuunnitelma, jonka perusteella kunta voi hakea koulutuskorvausta, joka on 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta (4 §) ja korvausmäärän perusteista (5 §). Kunnille koulutuskorvauksen maksaa Työllisyysrahasto.

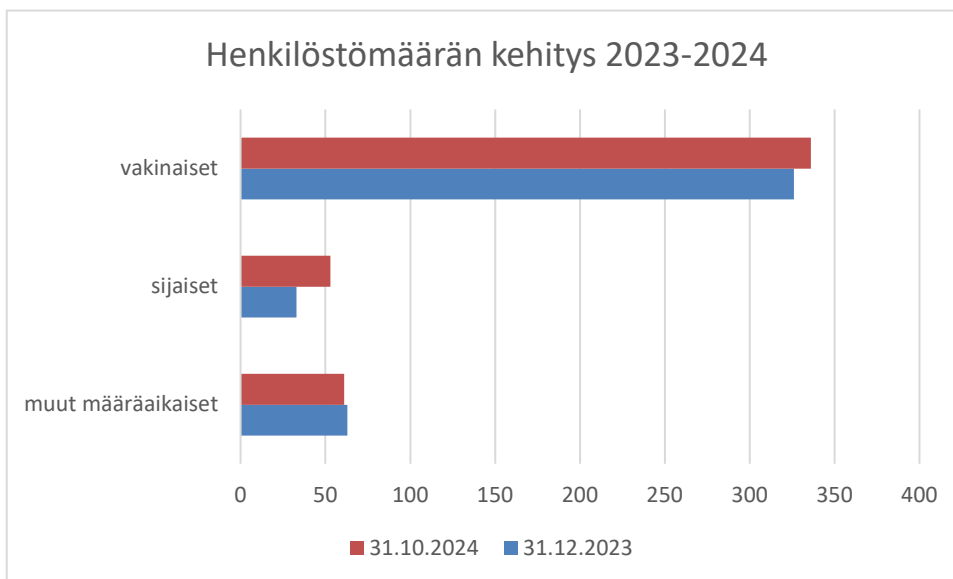
2. Euran kunnan toteutuneet työ- ja virkasuhteet

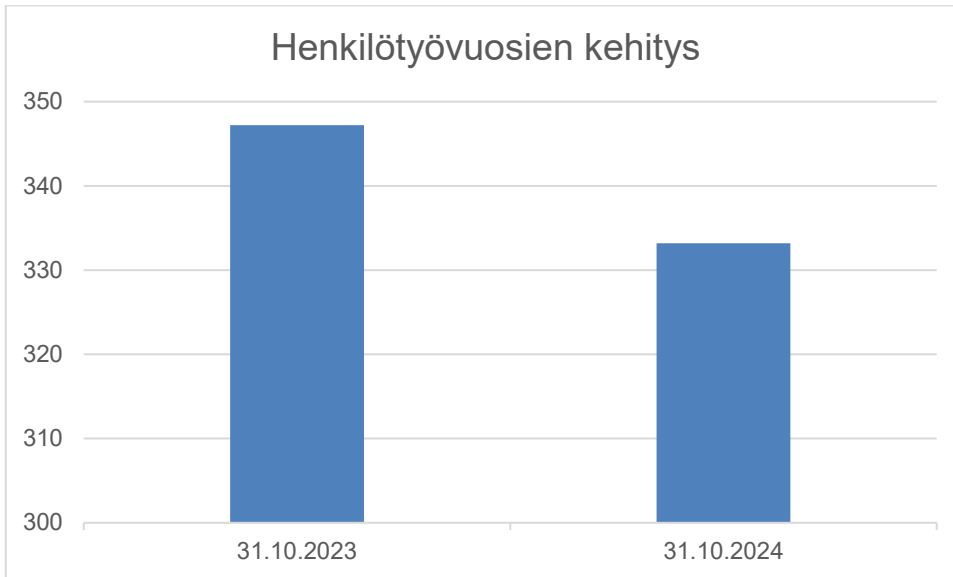
Lähtökohtaisesti henkilöstö on palkattu toistaiseksi voimassa oleviin kokoaikaisiin palvelusuhteisiin. Osa-aikaisuuksia käytetään, jos avoinna olevat tehtävät eivät riitä kokoaikaiseen työhön. Osa-aikaisuuden syynä voi olla myös työntekijän oma pyyntö liittyen esim. terveydentilaan.

Määräaikaisia palvelusuhteita voidaan käyttää, jos lain mukaiset määräaikaisuuden perusteet täyttyvät. Laissa hyväksytyjä määräaikaisuuden perusteita voivat olla mm. työn luonne (projektityö tai esim. lyhyehkö kausiluonteinen työ), sijaisuus (esim. vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa), avoimen toimen/viran hoito (rekrytoinnin ajan) tai työntekijän oma pyyntö. Tavallisin peruste määräaikaisuudelle on sijaisuus, esim. vuosiloman tai sairausloman aiheuttama välitön työvoiman tarve.

2.1 Euran kunnan henkilöstömäärä ja rakenne

	31.12.2023	31.10.2024
vakinaiset	326	336
sijaiset	33	53
muut määräaikaiset	63	61
Yhteensä	422	450



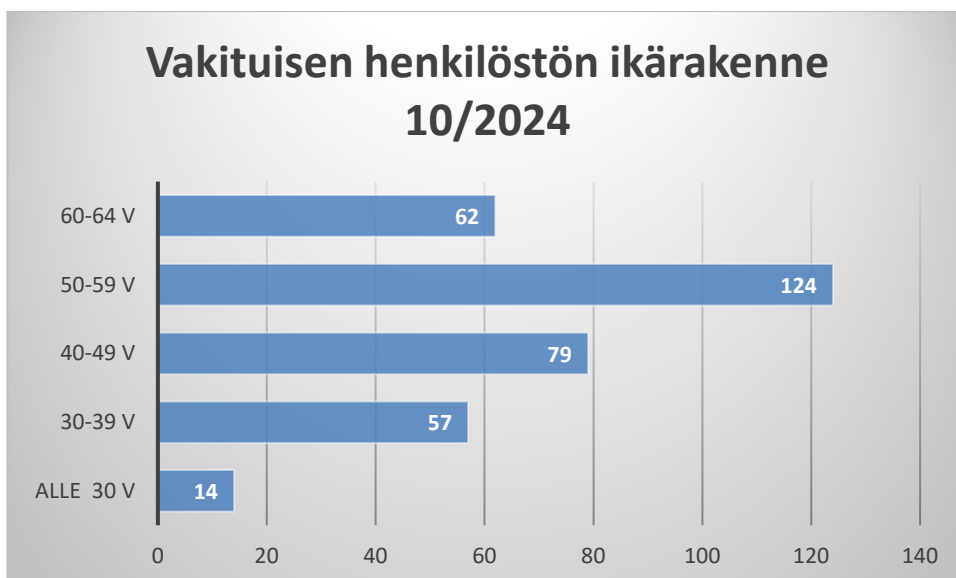


Henkilötyövuosi kuvaa palkansaajan kokoaikaiseksi muunnettua työpanosta ja keskimääräistä määrää vuoden aikana.

Vuoden 2025 talousarvio ei sisällä esityksiä uusista viroista/toimista. Henkilöstömäärän odotetaan pysyvän vuoden 2024 tasolla.

3. Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen

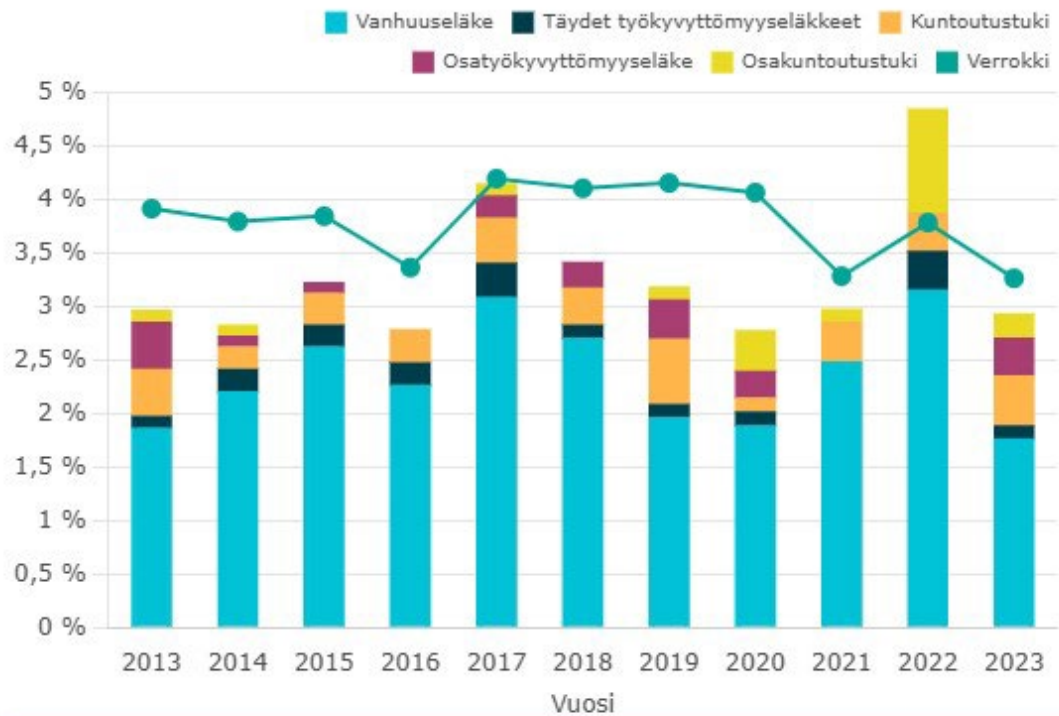
3.1 Ikärakenne



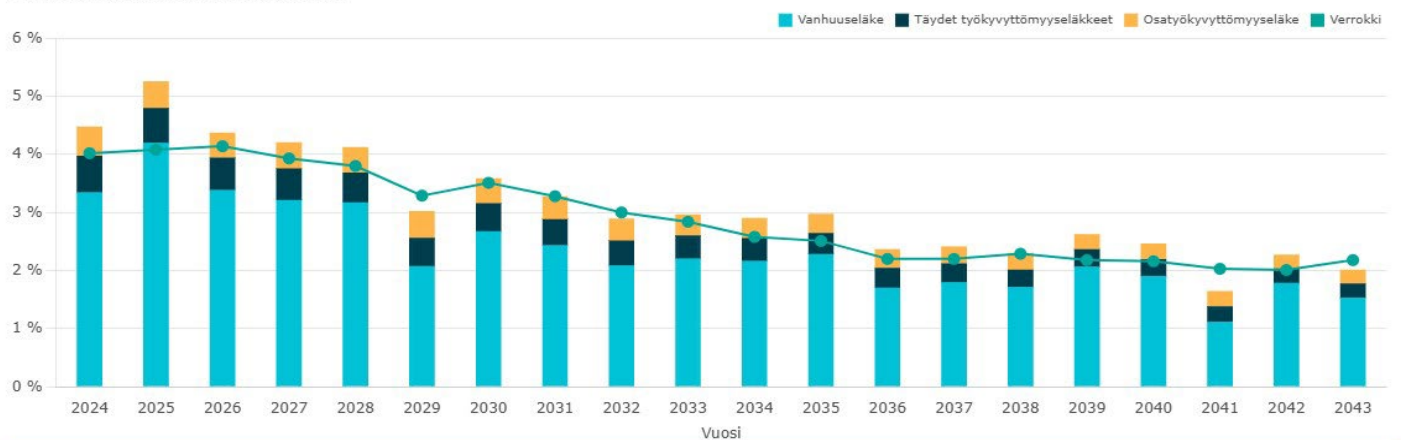
3.2 Eläköityminen

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi yhteensä 25 henkilöä ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,3 vuotta. Ao. kuvat Keva:

Eläkkeiden alkavuus



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



4. Työkyvyn ylläpitäminen

4.1 Työntekijän työkyvyn tukemisen malli

Työkyvyn tukemiseen laadittu Työkyvyn tuen opas on hyväksytty erillisenä suunnitelmana. Tavoitteena on tarttua mahdollisiin ongelmiin riittävän ajoissa sekä tukemaan vajaatyökykyisten työntekijöiden työssä jaksamista. Sairaus tai vamma saattavat alentaa henkilön työkykyä ja

aiheuttaa työkyvyn alenemaa. Osatyökykyisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä seurataan yhteistyössä työntekijän, työsuojelun ja työterveyshuollon kesken. Toimintamalli määräytyy yksilöllisesti kunkin työntekijän tarpeiden mukaan.

4.1.1 Rekrytointi ja perehdyttäminen

Palvelualueita kannustetaan vapautuvien toimien ja virkojen avulla osaamisen suuntaamiseen tulosalueen osaamistarvetta vastaavalla tavalla. Rekrytointitarpeesta keskustellaan johtoryhmässä tai henkilöstöhallinnon kanssa täyttölupakäsittelyn yhteydessä.

Perehdyttämisen työkaluna käytetään kunnanhallituksen hyväksymää ja tarpeen mukaan päivitettävää henkilöstöasioiden käsikirjaa sekä työyksiköiden laatimia omia ohjeistuksia. Käsikirjaan on kirjattu kunnanhallituksen hyväksymät henkilöstöpoliittiset linjaukset ja käytännöt.

4.1.2 Työterveyshuolto

Euran kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuottaa Lääkärikeskus Minerva. Vuosittain hyväksyttävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellään työympäristöön kohdistuva toiminta, työntekijään kohdistuva toiminta sekä työnantajan kustantama sairaanhoito. Toimintaa kehitetään toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon painopistealueita ovat mm. työkyvyn seuranta ja hallinta, varhainen tuki sekä toimiva työterveysyhteistyö työterveyshuollon ja työyksiköiden välillä. Kela korvaa työnantajalle aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain nojalla. Palvelut ovat työntekijöille maksuttomia.

4.1.3 Työhyvinvointi/tyky-toiminta

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja henkilöstön ammattitaito. Työn kuormittavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat henkilöstöresurssoinin lisäksi myös monet muut tekijät, kuten työn suunnittelu, ergonominen työrytmi, työntekijän oma terveys, työyhteisön toimivuus sekä yksikön toiminnan organisointi ja johtaminen.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen on eri toimijoiden yhteistyötä, jonka tavoitteena on henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilyminen koko työelämän ajan. Työkykyjohtaminen on osa johtamistyötä, jossa esihenkilöllä on tärkeä rooli. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu itsestään ja omien voimavarojensa johtamisesta sekä omasta terveydestään. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutokset ja suunnittelutyö on haastavaa.

Euran kunta tukee työntekijöiden omatoimista työhyvinvointia mm. ePassi -sovelluksella (kulttuuri/sportti/hyvinvointi). Vuoden aikana järjestetään erillinen työhyvinvoinnin kuukausi.

4.1.4 Johtaminen ja esihenkilökoulutukset

Kehityskeskustelut käydään vuosittain esihenkilön ja työntekijän välillä. Toimintaa suunnitellaan, johdetaan ja arvioidaan tavoitteellisesti sekä vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa.

Vuoden aikana järjestetään esihenkilöiltapäiviä, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja ohjeistuksia.

4.2 Ikääntyneiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Aktiivinen varhainen tuki, ammatillinen kuntoutus ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat esimerkkejä keinoista, joilla työnantaja ja työntekijät yhdessä voivat vaikuttaa siihen, että työssä jaksetaan omaan henkilökohtaiseen eläkeikään saakka. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sisältyy henkilöstön ikäryhmätarkastukset.

4.3 Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen hankkimista koskevat periaatteet

Kuntien yhteistoimintalain 4 a §:n mukaisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan taloudellisin/tuotannollisin syiden perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Koulutuksen tai valmennuksen arvo pyritään sopimaan kulloinkin yhteistoimintaneuvotteluissa siten, että se vastaa neuvotteluiden piirissä olevan henkilöstön keskimääräistä palkkaa. Henkilöstön mahdollisia toiveita valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä käsitellään kulloinkin käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

5. Osaamista ja työhyvinvointia koskeva arvio

Vuosittaisessa kehityskeskustelussa työntekijän ja esihenkilön välillä käydään läpi palvelualueen, vastuualueen ja yksikötason tavoitteet suhteessa henkilön omaan työpanokseen. Vuoden 2025 aikana seurataan edelleen kehityskeskusteluiden toteutumista.

5.1 Työn ja osaamisen kehittäminen

Palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat on tämän koulutussuunnitelman liitteenä.

Euran kunnassa on otettu käyttöön Eduhousen verkkokoulutusjärjestelmä. Yleissovana ohjeena on, että täydennyskoulutuksina tulee ensisijaisesti käyttää Eduhousen koulutustarjontaa. Ko. koulutusjärjestelmässä on kattava tarjonta kunnan kaikille toimialoille.

6. Toteutus ja seuranta

6.1 Toteuttamissuunnitelma ja seuranta

Koulutus- ja henkilöstösuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaa koskevan lain ja Euran kunnan yhteistoimintaa koskevan sopimuksen mukaisesti yhteistyötoimikunnassa joulukuussa 2024.

Suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa vuoden aikana, jos ilmenee merkittäviä muutoksia. Tällöin suunnitelma käsitellään uudestaan yhteistoimintamenettelyssä.

6.2 Vastuutasot

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuotta koskevaksi. Kulunutta vuotta koskeva seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen laatimisen yhteydessä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että suunnitelma tulisi laatia joka vuosi kokonaan uudestaan. Kun suunnitelma on kerran laadittu lain vaatimukset täyttämällä tavalla, käsitellään vuosittain edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeita ja sen saattamista ajan tasalle.

Henkilöstöhallinto kerää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevan tiedon ja laatii raportin tulosalueiden antamien tietojen perusteella ja vastaa edellytetyn yhteistoiminnassa laatimisen varmistamisesta kuntatasolla. Palvelualueet vastaavat alaistensa yksiköiden koulutustietojen keräämisestä ja toimittamisesta henkilöstöhallintoon sovituilta osiltaan.

Esihenkilöt vastaavat vuosittaisten kehityskeskustelujen käymisestä ja tietojen keräämisestä yksilötasolta toteutuneista koulutuksista ja osaamistarpeista alaistensa osalta.

Työntekijät vastaavat oman ammatillisen kehitymisensä itsearvioinnista ja osaamista koskevien tietojen arvioinnista vuosittain.

7. Palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat

Kehittämisaalue	Koulutus	Järjestäjä
TALOUS- JA HALLINTOPALVELUT		
Kirjanpito	Kunta-alan kirjanpitäjien ajankohtaispäivä 9.9.	FCG
Kirjanpito	Kunnan ja kuntakonsernin tilinpäätöspäivät 9.-10.1.	FCG
Kirjanpito yms	Ohjelmapäivityksiin liittyvät koulutukset	CGI Suomi Oy
Kuntaraportointi	Kuntaraportoinnin koulutukset	Valtionkonttori
Luotonhallinta	Luotonhallintawebinaari	Intrum
Kirjanpito, raportointi, yms	Ajankohtaiset mm. alv muutokset	Eduhouse, FCG, Valtionkonttori, PK-Koulutuskeskus
Kirjanpito	Kirjanpitäjien koulutusfoorumi 21.-23.5.	FCG
Maaseutupalvelut	Alkutuotannon varautuminen, 2 pv	Ruokavirasto
Tiedonhallinnan kehittäminen koko kunnassa (Tiedonhallinnalla tarkoitetaan viranomaisen tehtävien hoidossa tai sen muussa toiminnassa syntyviin tarpeisiin perustuvia toimia ja tietoturvaluustoimenpiteitä viranomaisen tietoa-aineistojen, niiden käsittelyvaiheiden ja tietoa-aineistoihin sisältyvien tietojen hallinnoimiseksi)	Ajankohtaiset alan koulutukset	Eduhouse, FCG Oy, Innofactor Oy jne
Asianhallintajärjestelmä Dynastyn käytön tehostaminen	Dynasty käyttäjäpäivät	Innofactor Oy

Palkkahallinto	CGI Versiokoulutukset pääkäyttäjille ja palkkasihteerit	CGI
Palkkahallinto	Ennakkoperintäpäivät 2026	Ek-Tieto tai FCG

Kehittämisa-alue	Koulutus	Järjestäjä
SIVISTYSPALVELUT		
SIVISTYSPALVELUTOIMISTO/HALLINTO		
Lainsäädäntö- tai muut keskeiset muutokset toimintaympäristössä	Luento tms. koulutus	Ulkopuolinen kouluttaja, oma koulutus
Toimistopalveluiden kehittäminen	Toimiston kehittämispäivä kesäkuussa ja joulukuussa	Oma koulutus
TVT- taitojen kehittäminen	Primus, Kurre ja Wilma –ohjelmistojen lisäkoulutus Uusiin ohjelmistoihin liittyvät koulutukset, tietojen päivitykset Dynasty, sähköinen arkistointi Taloushallinnon ohjelmat Varhaiskasvatuksen toiminnanohjausjärjestelmä ITK-konferenssi	Visma Oy, muut ulkopuoliset kouluttajat, oma koulutus Ulkopuolinen koulutus, oma koulutus Ulkopuolinen koulutus, oma koulutus
Koulukuljetuksen kehittäminen	Koulukuljetusseminaari	FCG tai muu ulkopuolinen koulutus
Talouden ja hallinnon kehittäminen	Sivistystoimen talous- ja rahoituspäivät	Kuntaliitto, FCG
Sivistyspalveluiden kehittäminen	Valtakunnalliset sivistystoimen neuvottelupäivät	FCG, Opsia, oma koulutus
Opetussuunnitelmauudistus	Kunnan/alueen/valtakunnan tason koulutus	Ulkopuolinen kouluttaja, oma koulutus
Esihenkilötyöskentely	Palvelualueen esihenkilöiden yhteiset koulutukset Palvelualueen/vastuualueiden esihenkilöiden koulutuspäivät Kuntarekry-koulutus, rekrytointiin liittyvä koulutus	Oma koulutus, mahdollinen ulkopuolinen kouluttaja Oma koulutus KL-Kuntarekry Oy, ulkopuolinen koulutus, oma koulutus
Ensiaputaitojen kehittäminen	Ensiapukoulutus	Kunnan oma hätäensiapukoulutus, ulkopuolinen kouluttaja

Kehittämisaalue	Koulutus	Järjestäjä
VARHAISKASVATUS		
Tukiviittoma-koulutus	Kevät 2025 → pääsääntöisesti yksi työntekijä / ryhmä	Yhteyshenkilö: Krister Rantala
IT-koulutus	Perusteet / TVT-kyselystä nousseet	Oma koulutus, Osaava Satakunta
Uusi toiminnanohjausjärjestelmä Hallinto + henkilöstö	Käyttäminen	Kilpailutuksessa valittu palveluntarjoaja
Esi- ja perusopetuksensuunnitelmien uudistuminen	Oppimisen tuen muutokset	FCG / OPH
Toimintaterapia koulutus	Zones of Regulation	Toiminta akatemia
Lauluiloa	Varhaiskasvatukseen sopivia laulu- ja odotteluleikkejä, äänimalja	Oma koulutus
Asiakirja arkistointi, säilytysajat ja tavat	Asiakirjojen säilytysajat	Selviää myöhemmin
Päiväkodin johtajien kehittämispäivä	Kehittämispäivä	Selviää myöhemmin
Veo kehittämispäivä	Kehittämispäivä	Selviää myöhemmin
EA-koulutus	EA1	Suomen punainen risti, Oma koulutus

Kehittämisaalue	Koulutus	Järjestäjä
YLEISSIVISTÄVÄ KOULUTUS		
Turvallisuus	Kouluturvallisuus Kouluturvakoulutukset (mapa) Turvallinen koulu yhteisö Ensiapukoulutus	Kilatia Pekka Teini Osaava Satakunta Työsuojelu
Tietosuoja	Navisec -tietosuojakoulutus Arjen tietoturva Tietosuojakoulutus	Intrassa Tietohallinto
Opetussuunnitelma	OPS-muutokset syksy -25 Osaava- hankkeen koulutus Kunnan/Satakunnan/valtakunnan tason koulutus	OPH
Pedagogiikka/ Oppimisen tukeminen	S2-/MMT-opetus Opetusfoorumit Matikkaterapia-koulutus Neuropsykologiset haasteet/diagnoosit Oppimisen tuen uudistus Oppimisvaikeudet	Osaava Satakunta OPH

Ammatillinen täydennyskoulutus	Oppiainekohtainen koulutus Koulunkäynninohjaajien koulutusfoorumi Ylioppilaskirjoitusten uudistus	Ainejärjestöt OsaavaSatakunta
TVT-opetus	TVT-strategian jalkauttaminen Älytaulun ominaisuudet ja käyttö Tekoälyn hyödyntäminen opetuksessa ja hallinnossa Käytössä olevien ohjelmistojen ja laitteiden käyttökoulutus Primus/Kurre -koulutus	Sisäinen koulutus Sisäinen koulutus, maahantuoja EduHouse EduHouse Visma, Qualtrain
Johtaminen	Esihenkilökoulutus Hyvinvoinnin tukeminen (oppilaiden ja työyhteisön hyvinvointi) Jaettu johtajuus Muutosjohtaminen Itsensä johtaminen	Johtoryhmä, EduHouse OPH, AVI, Osaava Satakunta, EduHouse EduHouse EduHouse
Lukuvuoden painopiste	Oppilaiden yhteisöllisyys, osallisuus ja vastuunkanto	Veso-koulutus
Lakimuutokset	Perusopetus- ja lukiolaki	OPH, AVI, Osaava Satakunta, EduHouse

Kehittämisaalue	Koulutus	Järjestäjä
Kirjasto- ja tietopalvelut		
Kunnan kirjasto- ja tietopalveluiden kehittäminen sekä verkostoituminen muiden yleisten kirjastojen kesken	Kirjastoammatillinen koulutus, kirjastopedagogiikkakoulutukset, viestintä- ja markkinointikoulutukset, valtakunnalliset ja alueelliset Kirjastopäivät	Kirjaston oma koulutus, aluehallintovirasto, Turun alueellinen kehittämistehtävä, Satakirjastot, Kirjastoseura
Työyhteisön kehittäminen	Työyhteisötaidot	Omat kehittämispäivät, Turun AKE
Hankinta- ja talousosaamisen kehittäminen	Kokoelma-, hankinta- ja talouskoulutukset	Satakirjastot, Turun AKE, aluehallintovirasto, muu ulkopuolinen taho
Digitalisaation kehittäminen	Ohjelmisto- ja laitteistokoulutukset	Kunnan oma koulutus, Satakirjastot, Turun AKE, aluehallintovirasto, OKM, yhteistyötahot
Lukemisharrastuksen edistäminen, varhaiskasvatus- ja kouluyhteistyön kehittäminen	Lasten- ja nuortenkirjastotyön koulutukset ja seminaarit	Turun AKE, aluehallintovirasto, Seinäjoen erityistehtävä
Esihenkilötyö ja -verkostoituminen	Kirjastonjohtajien neuvottelupäivät, johtajawebinaarit, AKE-koulutukset	Aluehallintovirasto, Turun AKE

Liikunta- ja nuorisopalvelut		
Etsivän nuorisotyön kehittäminen	INTO -25 Lahti 12.-13.3.2025	Aluehallintovirasto, Suomen nuorisoyhteistyö-Allianssi ry, muu ulkopuolinen koulutus
Nuorisotyön kehittäminen	Nuori -25 Tampere 1.-2.4.2025	Aluehallintovirasto, Suomen nuorisoyhteistyö-Allianssi ry, muu ulkopuolinen koulutus.
Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen	Muut tarpeelliseksi katsotut koulutukset (esim. päihde- ja mielenterveystyö, nuoren kohtaaminen, jalkautuva nuorisotyö, koulunuorisotyö, viestintä, työyhteisötaidot)	Aluehallintovirasto, muu ulkopuolinen koulutus
Osallisuus		
Nuorisovaltuustotoiminta	Lounais-Suomen Nuvien yhteiset koulutuspäivät	Ajankohta ja koulutuksen järjestäjät vielä avoinna.

TEKNISET PALVELUT		
Kehittämisaalue	Koulutus	Järjestäjä
Tekniset palvelut, hallinto: verkostoituminen	Teknisen johdon päivät 2pv (Tekninen johtaja)	
Tekniset palvelut, hallinto:	Dynasty-käyttäjäpäivät (hallintosihteeri)	Innofactor Oyj
Tekniset palvelut, hallinto:	Jätelain muuttuminen kiertotalouslaiksi / jäteosaamisen päivitys	
Ruokapalvelun työntekijöiden (kokit, ruokapalvelutyöntekijät) ammatillisen osaamisen päivittäminen	Ammatillisen osaamisalueen koulutus	Winnova/ Sataedu Suomen ympäristöopisto SYKLI
Esihenkilön asiantuntijuuden päivittäminen / kehittäminen	Hiilijalanjäljen laskenta/ kokonaisuudessaan ympäristöjohtamisen kehittäminen	Winnova/ Sataedu/ ammattikorkeakoulu tmv.
Laitoshuoltajien ammatillisen osaamisen päivittäminen	Ammatillisen osaamisen koulutus	

Kehittämisaalue	Koulutus	Järjestäjä
Siivouspalvelut esihenkilö	Puhtausalan esihenkilö- ja asiantuntijapäivät 2pv Atops Lite-työmäärä laskentakoulutus/päivitys	Puhtausala ry Atop Tieto Oy
Yhdyskuntatekniset palvelut	Kasvinsuojelututkinto (vieraslajien torjunta)	
Tilapalvelut Yhdyskuntatekniset palvelut	Tulityö-, työturvallisuus- ja tieturvakoulutukset (kiinteistöhoitajat, ammattimiehet, työnjohto)	
Tilapalvelut Ammattitaito	Täydennyskoulutus 1pv/hlö	
Tilapalvelut Laiteosaaminen	Sprinklerilaitteiston ja paloilmoinnittelaitteiston hoitajakoulutukset (kiinteistöhoitajat, päivitys)	
Vesihuoltolaitos, ohjelmisto-osaaminen	VesikantaPlus -ohjelmisto toimistosihiteeri ja varahenkilö	CGI Oy
Vesihuoltolaitos	Vesihuoltopäivät	