

Rääkkylän kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma



Hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 28.4.2026 § 8

Hyväksytty kunnanhallituksessa 11.5.2026 § 94

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
2. Lainsäädännöllinen tausta.....	3
3. Henkilöstön nykytila ja kehitysnäkymät	3
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	3
3.2 Ikärakenne, vaihtuvuus ja eläköityminen	4
3.3 Työhyvinvointi, työkyky ja työssä jatkaminen	4
4. Henkilöstötavoitteet	4
5. Koulutussuunnitelma	4
5.1 Koulutuksen tavoitteet	4
5.2 Koulutuksen painopisteet.....	5
5.3 Koulutuksen suunnittelun periaatteet.....	5
5.4 Koulutuksen toteuttaminen	5
5.5 Koulutuksen kohdentaminen ja yhdenvertaisuus	5
6. Osaamisen kehittäminen ja tiedon siirto.....	6
7. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.....	6
8. Seuranta ja arviointi.....	6
9. Hyväksyminen ja voimassaolo	6
LIITE: koulutussuunnitelma 2026	7

1. Johdanto

Kunnallisen YTL 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka sisällön työnantaja lopuksi vahvistaa. Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on Rääkkylän kunnan keskeinen ohjausasiakirja, jonka tavoitteena on varmistaa kunnan palvelujen tuottaminen osaavan, motivoituneen ja hyvinvoivan henkilöstön voimin. Suunnitelma perustuu kunnan vuoden 2025 henkilöstöraporttiin. Suunnitelman luvussa 3 esitetyt henkilöstömäärät ja keskeiset tunnusluvut on päivitetty vuoden 2025 raportin mukaisiksi.

2. Lainsäädännöllinen tausta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma perustuu ensisijaisesti lakiin yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007). Lain mukaisesti työnantajan on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Suunnitelman tarkoituksena on ennakoida henkilöstöön liittyviä tarpeita, tukea osaamisen kehittämistä sekä edistää työhyvinvointia ja työkykyä.

Suunnitelman laatimisessa ja sisällössä huomioidaan lisäksi seuraava lainsäädäntö ja normisto:

Työsopimuslaki (55/2001), jonka mukaan työnantajan tulee edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssään ja edetä urallaan

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset, erityisesti KVTES ja OVTES, jotka sisältävät määräyksiä koulutuksesta, osaamisen kehittämisestä ja työaikajärjestelyistä

Työterveyshuoltolaki (1383/2001), joka ohjaa työkyvyn ylläpitämistä ja työhyvinvoinnin seurantaa osana henkilöstön kehittämistä

Aiemmin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin liittyi myös laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013). Kyseinen laki ja siihen perustunut koulutuskorvaus ovat kuitenkin päättyneet 1.1.2026 alkaen.

3. Henkilöstön nykytila ja kehitysnäkymät

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2025 henkilöstöraportin mukaan Rääkkylän kunnan henkilöstömäärä ja palvelualueittainen rakenne ovat pysyneet kokonaisuutena vakaana. Henkilöstö jakautuu hallintopalveluihin, elinvoimapalveluihin ja hyvinvointipalveluihin kunnan organisaatorakenteen mukaisesti. Vakinaisen henkilöstön osuus on edelleen olennainen palvelutuotannon jatkuvuuden turvaamiseksi.

Määräaikaista palvelussuhteita käytetään pääasiassa sijaisuuksien, määräaikaisten tehtävien ja hankeluonteisen toiminnan toteuttamiseen. Työsuhdemuotojen käytössä noudatetaan työsopimuslakia sekä kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia.

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli vuoden 2025 lopussa 49, joka oli 3 vähemmän kuin vuoden 2024 lopussa. Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 7, elinvoimapalveluissa työskenteli 10 ja hyvinvointipalveluissa 32 työntekijää. Työllisyydenhoidon muutosten vuoksi palkkatukityöllistämistä ei ollut vuonna 2025.

3.2 Ikärakenne, vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuoden 2025 henkilöstöraportti osoittaa, että henkilöstön ikärakenne painottuu edelleen kokeneempaan henkilöstöön. Tämä lisää lähivuosina eläköitymiseen liittyviä ennakkointitarpeita. Eläköityminen sekä osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet muodostavat keskeisen riskitekijän palveluiden järjestämiselle erityisesti pienessä kunnassa.

Henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt hallittuna, mutta rekrytoinnissa korostuvat ennakoiva suunnittelu, työurien pidentäminen sekä kunnan houkuttelevuuden vahvistaminen työnantajana.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan kunnan henkilöstöstä on eläköitymässä vanhuuseläkkeelle 12 henkilöä vuosina 2026-2030 ja 8 henkilöä vuosina 2031-2035. Eläköitymiset ovat kohdistumassa kaikkiin tehtäväalueisiin. Koko henkilöstön keski-ikä oli 51,0 vuotta. Keski-ikä on laskenut edellisestä vuodesta 0,7 vuotta

3.3 Työhyvinvointi, työkyky ja työssä jatkaminen

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen on keskeinen osa henkilöstöpolitiikkaa. Työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman, varhaisen välittämisen mallin sekä työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti.

Etätyötä ja joustavia työjärjestelyjä hyödynnetään kunnanhallituksen hyväksymien ohjeiden mukaisesti silloin, kun ne tukevat työn tehokkuutta ja henkilöstön jaksamista. Toimenpiteillä pyritään niin sairauspoissaolojen hallintaan kuin työurien pidentämiseen.

4. Henkilöstötavoitteet

- varmistaa riittävä ja osaava henkilöstö kaikilla palvelualueilla
- tukea työurien pidentämistä ja työkyvyn säilymistä
- varmistaa hiljaisen tiedon siirtyminen eläköitymisten yhteydessä
- vahvistaa esihenkilötyötä ja henkilöstöjohtamista
- edistää henkilöstön osaamisen jatkuvaa kehittämistä

5. Koulutussuunnitelma

5.1 Koulutuksen tavoitteet

Koulutuksen tavoitteena on turvata henkilöstön ammattitaito, vastata työn ja lainsäädännön muutoksiin sekä tukea kunnan strategisten tavoitteiden toteutumista. Koulutuksella edistetään myös työhyvinvointia, työmarkkinakelpoisuutta ja työurien jatkumista.

5.2 Koulutuksen painopisteet

- lakisääteinen ja turvallisuuteen liittyvä koulutus
- ammatillinen täydennyskoulutus toimialoittain
- esihenkilö- ja johtamisosaamisen kehittäminen
- digiosaaminen ja tietojärjestelmien käyttö
- työhyvinvointi, työkyky ja muutosta tukevat taidot

5.3 Koulutuksen suunnittelun periaatteet

Henkilöstön koulutuksen suunnittelussa huomioidaan palveluiden kehittämistarpeet, työnantajan toiminnalliset tarpeet sekä henkilöstön omat osaamisen kehittämiseen liittyvät toiveet. Koulutuksen tulee olla tavoitteellista ja linjassa sekä kuntastrategian että työyksiköiden ja tulosalueiden toiminnallisten tavoitteiden kanssa.

Toimialat vastaavat oman alansa ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeiden määrittelystä sekä koulutuksen järjestämisestä tai hankkimisesta talousarviossa varattujen määrärahojen puitteissa.

Työntekijäkohtainen koulutustavoite on vähintään kolme koulutuspäivää vuodessa. Henkilöstöllä on oikeus osallistua täydennys-, jatko-, uudelleen-, oppisopimus- ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Työnantaja voi tukea työntekijän tai viranhaltijan omaehtoista kouluttautumista osallistumalla koulutuskustannuksiin myöntämällä enintään viisi työpäivää palkallista vapaata vuodessa.

Opetushenkilöstön (OVTES) koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioidaan erikseen opetustoimen erityispiirteet, opetussuunnitelmien velvoitteet sekä opettajien täydennyskoulutusta koskevat säädökset ja suositukset. Opettajien koulutus ja osaamisen kehittäminen määräytyvät OVTES:n, opetustoimen lainsäädännön sekä paikallisten opetustoimen tavoitteiden mukaisesti.

5.4 Koulutuksen toteuttaminen

Koulutukset toteutetaan lähi- ja etäkoulutuksina, verkkokoulutuksina sekä työpaikalla tapahtuvana oppimisena ja mentorointina. Kunnassa hyödynnetään verkkokoulutuspalveluja (esim. Eduhouse) ja seudullista yhteistyötä.

Työntekijäkohtaisena tavoitteena on keskimäärin vähintään kolme koulutuspäivää vuodessa. Koulutustarpeet käsitellään kehityskeskusteluissa ja niiden toteutumista seurataan vuosittain.

5.5 Koulutuksen kohdentaminen ja yhdenvertaisuus

Koulutusmahdollisuudet järjestetään yhdenvertaisesti talousarvion puitteissa. Esihenkilöt vastaavat koulutustarpeiden tunnistamisesta ja koulutukseen osallistumisen mahdollistamisesta yhteistyössä henkilöstön kanssa.

6. Osaamisen kehittäminen ja tiedon siirto

Eläköitymistien johdosta osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtäminen on keskeinen kehittämiskohde. Tätä tuetaan:

- suunnitelmallisella perehdytyksellä
- mentoroinnilla ja työparityöskentelyllä
- työhöjeiden ja prosessien dokumentoinnilla

Keva on myöntänyt 21.10.2025 Rääkkylän kunnalle työelämän kehittämisrahaa, jonka avulla työnantaja voi kehittää sellaista toimintaa työpaikoilla, jolla vahvistetaan strategista työkykyjohtamista ja vaikutetaan oman henkilöstön työkyvyttömyysriskien vähenemiseen. Pärjäämme yhdessä tehden - hankeaika on 01.01.2026–30.06.2027.

7. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä noudatetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteita. Koulutusmahdollisuudet tarjotaan tasapuolisesti kaikille henkilöstöryhmille riippumatta sukupuolesta, iästä tai työsuhteen muodosta.

8. Seuranta ja arviointi

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstösuunnittelua ja talousarvion seurantaa. Kaikki koulutukset kirjataan henkilöstöhallinnon järjestelmään. Toteutumista arvioidaan muun muassa koulutuspäivien määrän, henkilöstön palautteen ja työhyvinvoinnin tunnuslukujen perusteella.

Henkilöstöhallinnon järjestelmään (Populus) kirjattiin vuoden 2025 osalta yhteensä 58 koulutuspäivää. Koulutuspäivät jakautuivat seuraavasti: hallintopalvelut 8 päivää, elinvoimapalvelut 14 päivää ja hyvinvointipalvelut 36 päivää. Koulutuskorvaukseen oikeutettavia koulutuspäiviä oli yhteensä 40 (edellisenä vuonna 51).

On huomioitava, että koulutuskorvausta ei enää makseta kunnille 1.1.2026 alkaen. Muutos vaikuttaa koulutuksen taloudelliseen seurantaan ja edellyttää jatkossa koulutustoiminnan kustannusten huomioimista kokonaisuudessaan kunnan talousarviossa.

9. Hyväksyminen ja voimassaolo

Tämä Rääkkylän kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja käsitelty lain edellyttämällä tavalla. Suunnitelma on hyväksytty Rääkkylän kunnanhallituksessa ..2026 § __ ja se tulee voimaan hyväksymispäivästä lukien.

Suunnitelma on voimassa toistaiseksi ja se tarkistetaan sekä päivitetään tarvittaessa vuosittain osana kunnan henkilöstösuunnittelua, talousarvioprosessia ja toiminnan muutoksia koskevaa arviointia.

LIITE: koulutussuunnitelma 2026