



HEINÄVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA

2026



Sisällys

JOHDANTO:	3
HEINÄVEDEN KUNTASTRATEGIA 2025 - 2029	4
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYS	5
PERIAATTEET ERILAISTEN TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ	6
TYÖKYVYTTÖMYYS- JA TYÖTTÖMYYSUHAN ALAISET SEKÄ IKÄÄNTYNEET TYÖNTEKIJÄT	6
KOULUTUS.....	7
KOULUTUSTOIVEET:	8
HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTTAMISEN SEURANTA.....	10

JOHDANTO:

Koulutussuunnitelman laadintaa ohjaavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sekä laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Kuntia koskevan yhteistoimintalain 4 a §:n nojalla kunta on velvollinen laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelma henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisestä tehdään vuosittain. Suunnitelman toteutumista seurataan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä sekä yhteistyötoimikunnassa ja työntekijätasolla kehityskeskustelujen yhteydessä.

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) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi 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.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

HEINÄVEDEN KUNTASTRATEGIA 2025 - 2029

Olemme elinvoimainen, luostareistaan, luonnosta, vesireiteistään kanavineen ja kulttuuristaan tunnettu yhteisöllinen kunta. Meillä asuminen, yrittäminen ja hyvinvointi rakentuvat vastuullisesti paikallisista vahvuuksista.

Heinävesi vahvistaa vetovoimaansa uudistumalla rohkeasti, kehittämällä luontoa kunnioittavia elinkeinoja, tarjoamalla aitoa osallisuutta ja turvallista arkea.

Yhteiset arvot tukevat toimintaamme

Heinävesi on yhteisöllinen ja osallistava kunta, joka toimii vuorovaikutuksessa asukkaiden ja vapaa-ajan asukkaiden kanssa. Teemme päätöksiä läpinäkyvästi, viestimme monipuolisesti ja kokeilemme uusia toimintatapoja.

Kestävä talous ja hyvinvoiva henkilöstö

Tavoitteemme:

- Kunnan talous on vakaa, tasapainoinen ja ennakoitavasti johdettu.
- Henkilöstö on ammattitaitoista, motivoitunutta ja voi hyvin.

Rakennamme elinvoimaa yhdessä

Tavoitteemme:

- Heinävesi on luonnosta, kulttuurista, kanavista ja tapahtumista tunnettu elinvoimainen kunta, jossa yritystoiminta ja työpaikat vahvistuvat ja kehittyvät. Yhdessä varmistamme, että Heinävesi on hyvä paikka yrittää, tehdä työtä ja asua.

Peruspalvelut lähellä asukkaita

Tavoitteemme:

- Tarjoamme laadukkaat ja toimivat oppimisen, hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelut kaikille ikäryhmille yhteistyössä hyvinvointialueen ja muiden kumppaneiden kanssa, huomioiden sekä vakituiset asukkaat että vapaa-ajan asukkaat.

Hyvinvointia, osallisuutta ja hyvää arkea koko elämänkaaren ajan

Tavoitteemme:

- Luomme edellytykset hyvinvoivalle ja turvalliselle arjelle kaikissa elämänvaiheissa. Kaikilla asukkailla on mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja tulla kuulluksi – riippumatta iästä, asuinpaikasta tai digitaalisista taidoista.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYS

Heinäveden kunnan palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 101 henkilöä, joista vakituisia henkilöitä 73, sijaisia 5 ja määräaikaisia 23 henkilöä. Määräaikaiset sisältävät myös palkkatuella palkatut henkilöt.

Syyt palvelussuhteen määräaikaaisuudelle olivat mm. vaadittavan kelpoisuuden puuttuminen.

Toimiala	Vakinaiset	Sijaiset Määräaikaiset	Yhteensä
yleishallinto	10	3	13
sivistys	51	25	76
tekeminen	12	0	12
Yhteensä	73	28	101

	Vakinaiset	Sijaiset Määräaikaiset	Yhteensä
Kokoaikainen	68	19	87
Osa-aikainen	5	9	14
Yhteensä	73	28	101

	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2025	73	5	23	101
2024	70	4	29	103
2023	77	4	30	111
2022	104	9	30	143
2021	109	9	28	146
2020	113	8	27	148
2019	111,41	5,93	25,83	143,17
2018	117,64	7	20,27	144,94
2017	120,28	11	25,4	156,68

PERIAATTEET ERILAISTEN TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ

Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kunnan erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät, ruuhkatilanteen purkaminen tai kelpoisuusehdon puuttuminen.

Osa-aikaiset

Heinäveden kunnassa käytetään osa-aikaisia työntekijöitä silloin, kun se on työn järjestämiseksi perusteltua. Työntekijän itse toivoessa osa-aikaista työsuhdetta sellainen pyritään järjestämään, mikäli mahdollista työn toteuttamisen kannalta. Osa-aikaiseen sairauspäivärahaan sekä osatyökyvyttömyyseläkkeeseen sekä osa-aikaiseen eläkkeeseen suhtaudutaan positiivisesti.

Etätyö

Etätyöohjeet on hyväksytty kunnanhallituksessa 8.6.2020. Etätyön tekeminen on mahdollista työtehtävistä ja -välineistä riippuen.

Työaikajärjestelyt

Heinäveden kunnassa on käytössä tasoittumaton liukuva työaika, jolloin säännöllinen työaika voi ylittyä jatkuvasti +40 tuntia (+saldo) tai alittua jatkuvasti -6 tuntia (-saldo). Liukuva työaika on tarkoitettu työntekijöiden omaehtoista liukumaa varten. Tarkoitus on, että henkilöstön työaika pysyy kohtuullisena ja ruuhkahuiput hoidetaan normaalien liukumien puitteissa. Työajanseurantajärjestelmän saldoleikkaus on määritelty niin, että yli 40 tunnin työaikasaldo ei kerry (kone leikkaa 40 tuntia ylimenevän saldon pois).

Työajanseurantajärjestelmä on vain työajan seuraamista varten eikä ole tarkoitus käyttää sitä työaikakorvauksien määrittelyyn, vaan niiden korvaaminen edellyttää aina erillistä esimiehen määräystä.

Kunnan käytössä olevat työsuhte- ja työaikamuodot perustuvat työehtosopimukseen (kunnallinen virka- ja työehtosopimus, kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus).

TYÖKYVYTTÖMYYS- JA TYÖTTÖMYYSUHAN ALAISET SEKÄ IKÄÄNTYNEET TYÖNTEKIJÄT

Heinäveden kunnassa on käytössä TYÖPAIKAN TYÖKYVYN HALLINTA, SEURANTA JA VARHAINEN TUKI osana Heinäveden kunnan Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Esihenkilöitä sekä työntekijöitä on koulutettu ja tullaan edelleen kouluttamaan työkyvyn tukeen ja oman työn kehittämiseen. Työkyvyn tukemiseksi voidaan harkita myös työtehtäväjärjestelyjä ja/tai henkilön kouluttamista uuteen tehtävään. Kaikkien työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Varhaisen tuen toimintamalli on käytössä ja sen tavoitteena on, että aktiiviset toimet työntekijän ongelman tunnistamiseksi otettaisiin käyttöön matalalla kynnyksellä ja mahdollisimman varhain, varmistetaan työssä jatkaminen mahdollisten työkykyongelmien ilmettyä sekä työhön paluu pitkältä sairauspoissaololta hyödyntäen erilaisia olemassa olevia tukikeinoja.

KOULUTUS

Henkilöstön kehittämisen periaatteena on taata yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kaikille vakituksille sekä pidempiaikaisille määräaikaisille työntekijöille.

Tavoitteena on, että kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajansa tavoitteet ja pyrkii kehittämään omaa osaamistaan tuotettavien palveluiden ja oman ammatillisen osaamisen ylläpitämisen edellyttämällä tavalla.

Esihenkilön rooli korostuu koulutustarpeen ja -mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen.

Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä viranhaltijan ja työntekijän ammattitaitoa. Täydennyskoulutus liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Täydennyskoulutustarvetta arvioitaessa ovat määräävänä kunnan tavoitteet. Lisäksi on otettava huomioon erityislainsäädännön määräykset ammattihenkilön omasta velvollisuudesta ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä työnantajan velvollisuudesta luoda edellytykset ammattihenkilön osallistumiselle täydennyskoulutukseen. Mikäli työnantaja pitää koulutukseen osallistumista virka- tai työtehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, voi työnantaja määrätä viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen virkamatkana. Mikäli työnantaja ei pidä koulutukseen osallistumista välttämättömänä, voi työnantaja siitä huolimatta oikeuttaa viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen ja osallistua harkintansa mukaan palkan ja matkakustannusten korvauksiin sekä muihin koulutuskustannuksiin.

Uudelleen koulutus

mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnassa, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esim. muuttuneiden olosuhteiden vuoksi. Mainittu muutos on esimerkiksi viranhaltijan tai työntekijän muuttunut työkyky, jolloin uudelleen koulutuksella voidaan ehkäistä viranhaltijan tai työntekijän työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista. Mikäli viranhaltijan tai työntekijän uudelleen koulutus on kunnan toiminnan kannalta välttämätöntä, maksetaan hänelle koulutukseen osallistumisen ajalta virka- ja työehtosopimusten mukainen palkka ja matkakustannusten korvaukset. Muussa tapauksessa kunta osallistuu palkan ja korvausten maksamiseen harkintansa mukaan. Uudelleen koulutusta voi olla myös työeläkejärjestelmän ylläpitämä ammatillinen kuntoutus.

Kehityskeskustelujen rooli on keskeinen koulutustarpeista ja mahdollisuuksista keskusteltaessa, jotta henkilöstön ammattitaitoa ja motivaatiota voidaan kehittää suunnitelmallisesti ja todellisiin tarpeisiin perustuen.

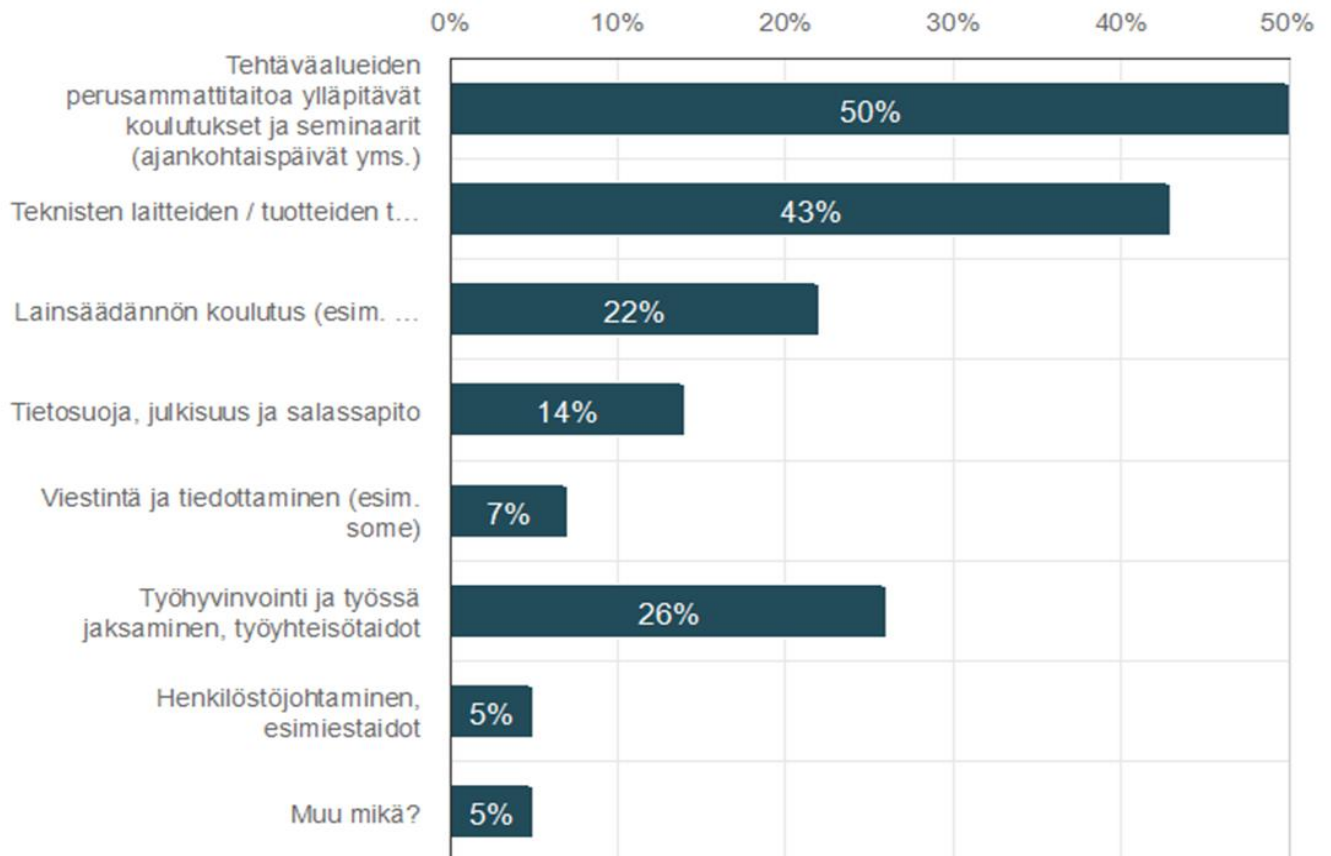
Taloussuunnittelussa toimialat varaavat määrärahaa henkilöstön kouluttamiseen.

Ensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle siten, että jokaista alkavaa 15 työntekijää kohden yhdellä on oltava voimassa oleva lakisääteinen EA 1 -koulutus. Esimiehet kartoittavat koulutustarpeen vuosittain työsuojelupäällikön aloitteesta. Työsuojelupäällikkö vastaa koulutuksen käytännön järjestelyistä.

KOULUTUSTOIVEET:

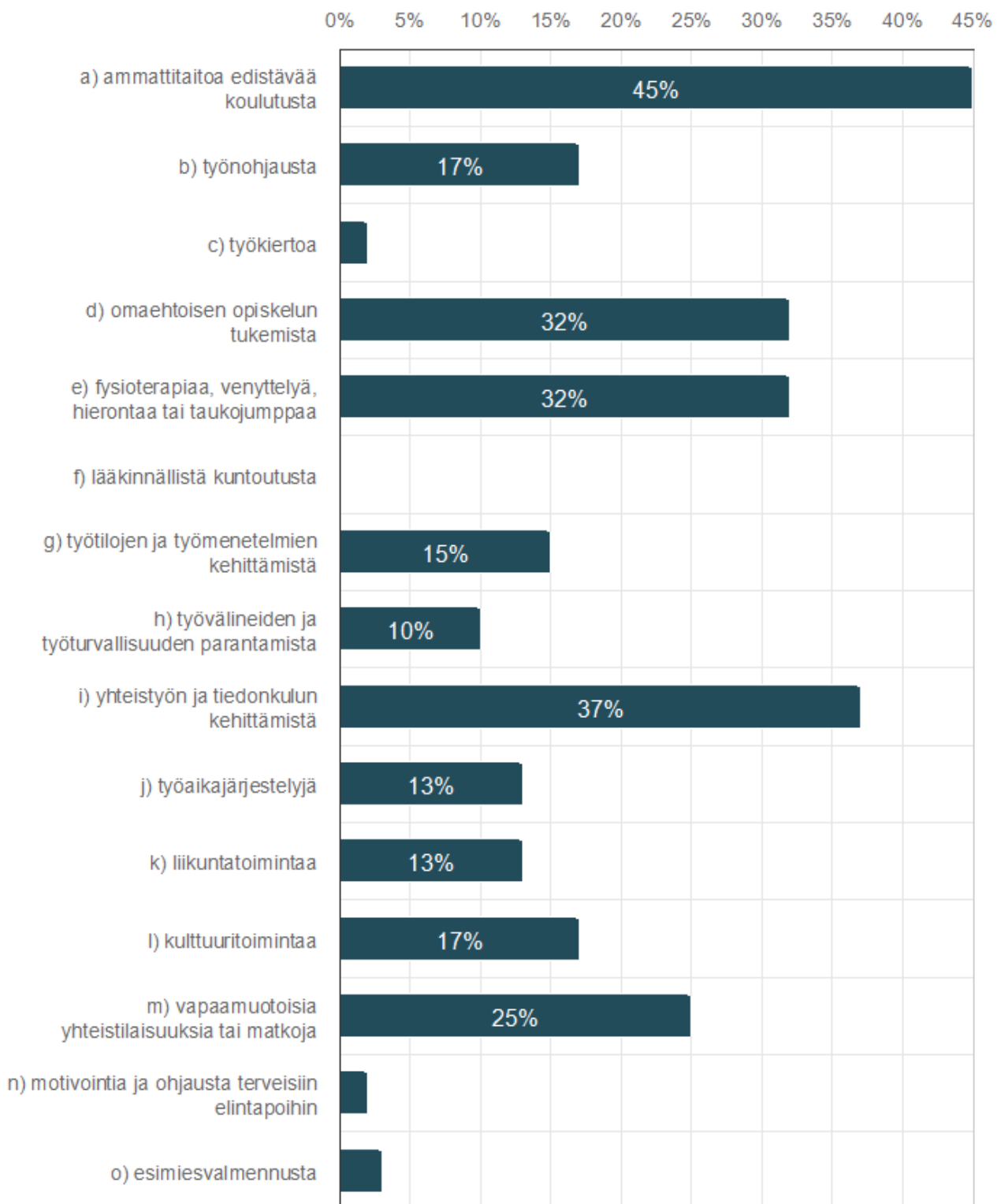
Webropol työhyvinvointikysely 2026

Mihin osaamisalueeseen koet tarvitsevasi täydennys- tai täsmäkoulutusta?



	Prosentti
Tehtäväalueiden perusammattitaitoa ylläpitävät koulutukset ja seminaarit (ajankohtaispäivät yms.)	50,0%
Teknisten laitteiden / tuotteiden tuntemus, ICT-osaaminen ja tietojärjestelmiin liittyvät ajankohtaiset koulutukset	43,1%
Lainsäädännön koulutus (esim. sopimusoikeus, hankintalainsäädäntö, virkaehtosopimukset)	22,4%
Tietosuoja, julkisuus ja salassapito	13,8%
Viestintä ja tiedottaminen (esim. some)	6,9%
Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, työyhteisötaidot	25,9%
Henkilöstöjohtaminen, esimiestaidot	5,2%
Muu mikä?	5,2%

Millaisia tukitoimenpiteitä toivoisit työnantajasi järjestävän oman työhyvinvointisi tukemiseksi?



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTTAMISEN SEURANTA

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain Heinäveden kunnan henkilöstöker-
tomuksessa. Kaikki koulutussuunnitelman mukaiset koulutukset kirjataan henkilöstöhallinnon
järjestelmään Populukseen. Esimiehet seuraavat koulutussuunnitelman toteutumista vuoden aikana sekä
kehityskeskusteluissa.

LIITTEET: **Talousarvio 2026 henkilöstö**
 Koulutussuunnitelmat