



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. HENKILÖSTÖ	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio näiden kehittymisestä.....	3
2.2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	4
2.3. Periaatteet työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisestä.....	4
2.4. Henkilöstön koulutustarpeen arviointi	5
2.5. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen	5
2.6. Suunnitelman toteutumisen seuranta	6
3. KOULUTUSKORVAUS	6
LIITE: Koulutussuunnitelma vuodelle 2025	7

1. JOHDANTO

Kunnallisen YTL 4 a:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka sisällön työnantaja lopuksi vahvistaa. Lailla taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä edistetään työntekijöiden ammatillisen osaamisen kasvua. Tässä yhteydessä ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Koulutussuunnitelman laadintaa ohjaavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) (myöh. kunnallinen YTL), laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sekä laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013).

Lailla koulutuksen korvaamisesta puolestaan tuetaan työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Lain koulutuksen korvaamisesta mukaan työnantaja voi hakea koulutuskorvausta tähän koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta, mikäli kyseisen lain 3 §:ssä asetetut edellytykset täyttyvät. Koulutuskorvauksen perusteena oleva palkkakustannus lasketaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuskorvauksen maksaa työllisyysrahasto.

Julkisen hallinnon talouden säästötoimena työ- ja elinkeinoministeriö on esittänyt koulutuskorvauksen lakkauttamista. Samalla kumottaisiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettu laki tarpeettomana. Esityksen mukaan koulutuskorvausta ei enää myönnettäisi 1.1.2026 tai myöhemmin toteutettuun koulutukseen. Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi koulutuskorvauksen lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi järjestettiin 1.7. - 19.8.2025.

Koulutussuunnitelman tarkoituksena on tukea työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä ja se laaditaan yhteistoimintamenettelyn mukaisesti. Neuvottelujen jälkeen työnantaja vahvistaa koulutussuunnitelman sisällön. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma saatetaan vuosittain ajan tasalle ja todetaan edellisen vuoden toteuma (kunnallinen YTL 4 a §).

2. HENKILÖSTÖ

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne sekä arvio näiden kehittymisestä

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli vuoden 2024 lopussa 52. Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 8, elinvoimapalveluissa työskenteli 11 ja hyvinvointipalveluissa 33 työntekijää. Hyvinvointialueelle siirtyi kunnan henkilöstöstä 12 henkilöä 1.1.2023 alkaen, mikä näkyy erona vuosien 2023 ja 2022 henkilöstömäärissä.

Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 51,7 vuotta (edell. vuonna 50,5 vuotta).

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön määrä eriteltynä vakinaisiin, määräaikaisiin, sijaisiin ja työllistettyihin.

	2024				2023				2022		
	naiset	miehet	yht.		naiset	miehet	yht.		naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut											
Vakinaiset	5	2	7		5*	2	7		5	5	10
Määräaikaiset									1,5*		1,5
Työllistetyt	1		1		1	3	4		6	8	14
Hallintopalvelut yhteensä	6	2	8		6	5	11		12,5	13	25,5
Elinvoimapalvelut											
Vakinaiset	7	2	9		7,5*	2	9,5		11	2	13
Määräaikaiset	2		2		1		1			1	1
Sijaiset					1		1				
Elinvoimapalvelut yhteensä	9	2	11		9,5	2	11,5		11	3	14
Hyvinvointipalvelut											
Vakinaiset	20	4	24		22	4	26		31	4	35
Määräaikaiset	6	2	8		4,5*	3	7,5		2,5*	1	3,5
Sijaiset	1		1		2		2		3	1	4
Työllistetyt						1	1			1	1
Hyvinvointipalvelut yhteensä	27	6	33		28,5	8	36,5		36,5	7	43,5
Koko henkilöstö yhteensä	42	10	52		44	15	59		60	23	83

*henkilön työpanos jakautuu kahdelle palvelualalle

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisia palvelussuhteita solmittiin vuoden 2024 aikana yksi (1) ja vastaavasti vakinaisia palvelussuhteita päättyi neljä (4): kaksi (2) henkilöä siirtyi eläkkeelle ja kaksi (2) henkilöä irtisanoutui palveluksesta.

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa oli 2,5 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 10,0 %.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle olisi jäämässä kunnan henkilöstöstä noin 25 % (edellisenä vuonna 19 %).

Eläköityminen ja samanaikaiset haasteet osaavan työvoiman saatavuudessa muodostavat merkittävimpiä riskejä palvelutuotannon järjestämiselle. Kunnan työnantajana on tunnistettava keinot työurien jatkamiseen ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen. Muutoin henkilöstön määrään ei ole odotettavissa lähivuosina suuria muutoksia.

2.2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Kunnassa käytössä olevia erilaisia työsuhde- ja työaikamuotoja ohjaa työ- ja virkaehtosopimukset sekä kunnan eri ammattialat.

Kunnan periaatteena on, että osa-aikaisiin työsuhteisiin, lomarahojen vaihtamiseen lomaksi, palkattomien virkavapaiden käyttämiseen ja vuorotteluvapaiden pitämiseen suhtaudutaan myönteisesti.

Määräaikaisten työsopimusten käytössä noudatetaan työsopimuslakia. Määräaikaisia työsopimuksia tarvitaan jatkossakin muun muassa sijaisuuksien hoitamiseen, kausiluonteiseen ja tilapäiseen työhön tai esimerkiksi projektiluontoisiin tehtäviin.

Tavoitteena on, että työtehtävien järjestelyssä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden eri elämänvaiheet. Elämäntilannetta tukevista toimenpiteistä sovitaan (esim. sairauksiin ja perhetilanteisiin, osa-aikaeläkkeisiin liittyvät asiat) ja esimiehiä koulutetaan niiden huomioon ottamiseen.

2.3. Periaatteet työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisestä

Työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara-, ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvitykset suunnitellaan yhdessä työsuojaorganisaation kanssa. Kaikille uusille työntekijöille tehdään terveystarkastus. Työkykyä ylläpitäviä tarkastuksia toteutetaan työuran eri vaiheissa 3 - 5 vuoden välein työterveyshuollon tekemään yksilölliseen arviointiin perustuen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on päivitetty 25.11.2022 ajalle 1.1.2023-31.12.2027.

Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen malli, joka on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon ja/tai muiden asiantuntijoiden yhteistoimintamalli, jolla selkeytetään toimintatapoja siten, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan mahdollisimman varhain ja tilanteeseen löydetään oikeat ratkaisut. Varhaisen välittämisen malli on osa henkilöstön työhyvinvointiohjelmaa ja työsuojaohjelman toimintaohjelmaa.

Etätyötä on nyt muutaman vuoden ajan yhdistelty joustavasti normaaliin työpaikalla tehtävään lähityöhön. Etätyötä toteutetaan kunnanhallituksen 14.6.2021 hyväksymän etätyöohjeen mukaisesti. Kokemuksen perusteella etätyö on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi monissa työtilanteissa. Tietoliikenneyhteydet ja työssä tarvittavat ohjelmat ovat pääsääntöisesti toimineet hyvin ja etätyön on huomattu lisäävän työn tuottavuutta etenkin huolellista keskittymistä vaativissa tehtävissä.

2.4. Henkilöstön koulutustarpeen arviointi

Eri tulosalueilla pyritään talousarvioon varattujen määrärahojen mukaisesti turvaamaan yhdenvertaiset sekä tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kaikille vakituisille sekä pidempiaikaisille työntekijöille. Tavoitteena on, että kunnan palveluksessa kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajansa tavoitteet, ja pyrkii siten kehittämään omaa osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Koulutustarpeen ja mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa esimiehen rooli korostuu tarvittavan koulutuksen mahdollistajana, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen.

Koulutustarpeista ja -mahdollisuuksista esimiehen on keskusteltava työntekijöiden kanssa säännöllisesti esim. kehityskeskusteluissa, jotta henkilön ammattitaitoa ja motivaatiota voidaan kehittää suunnitelmallisesti ja todellisiin tarpeisiin perustuen.

Kehityskeskusteluissa sovittujen tarpeiden toteuttaminen tarkistetaan viimeistään seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä.

2.5. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutuksen suunnittelussa huomioidaan palveluiden kehittämistarpeet, työnantajan tarpeet sekä henkilöstön omat toiveet. Henkilöstön koulutuksen tulee olla linjassa sekä kuntastrategian että työyksikön ja tulosalueen toiminnallisten tavoitteiden kanssa.

Toimialat vastaavat itse kunkin alan oman ammatillisen täydennyskoulutuksen määrittelemisestä, järjestämisestä tai ostamisesta talousarvion määrärahojen puitteissa. Työntekijäkohtainen koulutustavoite on minimissään kolme koulutuspäivää vuodessa.

Henkilöstöllä on oikeus osallistua täydennys-, jatko-, uudelleen-, oppisopimus- ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Työnantaja voi osallistua työntekijän/viranhaltijan omaehtoisesta koulutuksesta koulutuskustannuksiin myöntämällä viisi työpäivää vapaata vuosittain.

Henkilöstön käytettävissä on Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jonka lisenssi on voimassa 31.3.2026 saakka.

2.6. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Kaikki koulutussuunnitelman mukaiset koulutukset kirjataan henkilöstöhallinnon järjestelmään. Kirjaaminen järjestelmään on tärkeää, jotta koulutusten toteutumista voidaan seurata ja toteutuneiden koulutuspäivien osalta hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Esimiehet ohjeistavat henkilöstöä kirjaamisten tekemisestä.

Hallinto-osasto vastaa koulutuskorvauksen hakemisesta työllisyysrahastolta. Hakemuksessa ilmoitetaan keskimääräinen työntekijämäärä ja korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä. Henkilötason seuranta on tarpeen, koska koulutuskorvausta voi hakea maksimissaan kolmen päivän ajalta/henkilö.

Henkilöstöhallinnon järjestelmään (Populus) kirjattiin vuoden 2024 osalta yhteensä 74 koulutuspäivää: hallintopalvelut 26 päivää, elinvoimapalvelut 9 päivää ja hyvinvointipalvelut 39 päivää. Koulutuskorvaukseen oikeutettavia koulutuspäiviä oli yhteensä 51 (edell. vuonna 45).

Vuoden 2024 aikana henkilöstö on osallistunut oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin.

Viisi työntekijää suoritti työpaikalla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutusta ei ole huomioitu alla olevan taulukon luvuissa.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	74	69	0	0
Muu koulutus	0	0	0	0

Lähde: Populus-palkkajärjestelmä

3. KOULUTUSKORVAUS

Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutus. Siihen ovat oikeutettuja esimerkiksi kunnat, seurakunnat, yhdistykset ja säätiöt.

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Uudessa lakiehdotusluonnoksessa on esitetty, että koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset:

- 1) **Koulutussuunnitelma:** Työnantajan järjestämä koulutus perustuu työnantajan ennakoon laatimaan koulutussuunnitelmaan, joka on laadittu kunnallisen YTL:n 4 a §:n mukaisesti.
- 2) **Koulutuksen sisältö:** Koulutus on työnantajan järjestämää/hyväksymää ja sen tulee edistää/ylläpitää työntekijän ammatillista osaamista sekä tukea nykyistä/tulevaa työtehtävää. Koulutus voi olla myös sisäistä koulutusta. Koulutukseksi hyväksytään erilaiset työhön liittyvät seminaarit, konferenssit, verkkokoulutukset, lakisääteisten vaatimusten täyttämiseksi vaadittaviin lupiin tarvittava koulutus sekä uusien laitteiden käyttökoulutus/kurssi.
- 3) **Koulutuksen kesto:** Koulutuskorvausta voidaan maksaa 1-3 koulutuspäivältä/työntekijä/vuosi. Yksi koulutuspäivä on kuusi (6) tuntia ja se voi koostua yhden kalenterivuoden aikana useasta, vähintään tunnin (60 min) mittaisesta koulutusjaksosta. Lyhyet, enintään vartin pituiset, koulutuksen sisäiset virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta, mutta sitä pidempiä taukoja, esim. ruokataukoa ei.
- 4) **Koulutuksen palkallisuus:** Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa. Koulutuskorvausta ei voi hakea palkkatukea saavien työntekijöiden koulutuspäivistä.
- 5) **Koulutuskorvauksen hakeminen:** Työnantaja hakee koulutuskorvausta työllisyysrahastolta kalenterivuosittain tammikuussa.

LIITE: Koulutussuunnitelma vuodelle 2025