

## Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025-2026

Yhteistyötoimikunta 06.11.2024 § 45

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta kunnissa säädetään yhteistoimintalaissa (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007).

Vuoden 2014 alusta alkaen voimaantulleen muutoksen (4 a §) mukaan kunnissa on laadittava vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla on kolmenlaisia velvollisuuksia. Työnantajan on

- kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita,
- huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös organisaation toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä ja
- pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Vastaavat kirjaukset ovat myös laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Viranhaltijalain 3 luvun 13 § velvoittaa työnantajaa työyhteisön ja työilmapiirin kehittämiseen. Sen mukaan viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 2023). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstön osallistamista muutoksen valmisteluun sekä henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Lakien tavoitteena on muun muassa edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä.

Toimintaa ohjaavat lait;

- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007)
- Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)
- Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työyhteisön osaamisessa korostuvat ammattitaito, osallistaminen, viestintä sekä johtamisen, koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen.

Palvelualueet ovat valmistelleet koulutussuunnitelmaa vuosille 2025-2026.

Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan toimialoittain sekä vuosittain tilinpäätöksen/henkilöstöraportin yhteydessä. Kaikki koulutukset tulee kirjata ESS-järjestelmään yksilöllisesti. Koulutus voi olla myös verkossa tapahtuvaa.

Etukäteen laadittu ja yhteistoimintamenettelyssä hyväksytty koulutussuunnitelma mahdollistaa vuoden 2014 alussa voimaan tulleen koulutuskorvauksen hakemisen työllisyysrahastolta (TyVM 10/2013 vp) koulutussuunnitelman toteutuman perusteella.

Koulutussuunnitelma perustuu kunnassa laadittuun osaamiskartoitukseen. Kartoituksen selvittiin eri osaamisalueiden (yleisosaaminen, yhteisöosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, oma ammattiosaaminen, järjestelmäosaaminen) tilanne ja osaaminen kunnassa.

Osaamiskartoituskyselystä saatavan tiedon avulla kartoitettiin yksittäisten työntekijöiden osaamista ja siten se toimii keskeisenä kehittämisvälineenä sekä yksilö- että myös koko organisaation tasolla.

**Esittelijä:** Hallintojohtaja Jouni Tirola

**Päätösehdotus:** Yhteistyötoimikunta suosittelee kunnanhallitukselle, että se hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025 - 2026

**Päätös:** Päätösehdotuksen mukaisesti.

Kunnanhallitus 18.11.2024 § 290  
340/01.03.00.00/2024

Hallintosäännön 38 §:n mukaan mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella. Kunnanhallitus päättää muun muassa kunnan henkilöstöhallinnon periaatteista.

**Esittelijä:** Kunnanjohtaja Pekka Iivari

**Päätösehdotus:** Kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025 - 2026.

**Päätös:** Siirretään seuraavaan kokoukseen.