

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Yte 29.10.2025 § 5

1.1.2014 lukien kuntaorganisaatioissa on lainsäädännön perusteella laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Velvoitteen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Lakiesitysten mukaan työnantajalla tulee olemaan oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

Suunnitelmassa tulee huomioida koko henkilöstö. Koulutussuunnitelmassa on kiinnitettävä huomiota myös osatyökykyisten työllistämiseen sekä ikäntyneiden osaamisesta huolehtimiseen. Käytännössä osaamisen kehittäminen voi tarkoittaa monenlaisia kehittämistoimia, joilla osaamisen ja työn vaatimusten kohtaantoa parannetaan.

Koulutuskorvausta voi hakea vain koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetuista koulutuksista. Koulutuskorvauksen määrä lasketaan lain määrittelemällä kaavalla, joten se ei ole riippuvainen koulutukseen osallistuvien palkasta. Korvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Koulutussuunnitelma on vuosittain käsiteltävä yhteistoimintalain mukaisesti.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita.

Koulutuksen on kestettävä kerrallaan yhtäjaksoisesti vähintään yhden tunnin. Koulutuspäiväksi katsotaan päivä, jona koulutus on kestänyt vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivät määräytyvät työntekijäkohtaisesti. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa eikä palkkakustannuksiin ole myönnetty palkkatukea.

Koulutuskorvauksen hakemisesta Työttömyysvakuutusrahastosta vastaa keskushallinto. Hakemusta varten tulosaluejohtajat ilmoittavat keskushal-

lintoon oman tulosalueensa toteutuneet koulutuspäivät. Työnantaja voi saada koulutuskorvausta vuodessa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Edellä mainitun vuoksi osallistumista koulutuksiin on seurattava työntekijäkohtaisesti.

Koulutukseen osallistumista haetaan esihenkilöltä ePopuluksen kautta. Esihenkilö päättää osallistumisesta talousarvion määrärahojen puitteissa.

Liitteenä oleva koulutussuunnitelma on tehty toimialoittain.

Mahdollinen koko henkilöstölle tarkoitettu koulutus on merkitty järjestämisvastuussa olevan hallintopalveluiden kohdalle.

Esittelijä	Hallinto- ja talousjohtaja
Esityslistan liitteenä	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin esittää lausuntonaan henkilöstöjaostolle, että se hyväksyy osaltaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2025 oheisen liitteen mukaisesti.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.

Täytäntöönpano	henkilöstöjaosto
----------------	------------------

Heja 24.11.2025 § 54
346/01.00.00/2025

Esittelijä	Hallinto- ja talousjohtaja
Esityslistan liitteenä	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2025.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.