



HARJAVALLAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA VUODELLE 2026 (LUONNOS)

Yhteistoimintaelin x.x.2026/x §
Henkilöstöjaosto xx.x.2026/xx §

SISÄLLYS

Harjavalan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026	3
Yleiset periaatteet henkilöstön kehittämisessä.....	4
Henkilöstön rakenne, muutokset ja määrä	5
Erilaiset työsuhde- ja työaikamuodot.....	6
Työhyvinvointi.....	6
Työkyky	7
Osaamisen kartoittaminen ja koulutustarvekysely	7
Koulutustarvekysely.....	8
Arvio ammatillisesta osaamisesta sekä osaamisen kehittämisen keinot	11
Tutkintoon johtava koulutus, ammatillinen jatkokoulutus ja muu omaehtoinen koulutus.....	11
Oppisopimuskoulutus	12
Vuoden 2026 koulutussuunnitelman painopistealueet	13
Osaamistarpeista koulutussuunnitelmaan.....	14
Koulutuskorvaus	14
Koulutussuunnitelma.....	14
Kaupungin vakinaiset ja määräaikaiset virka- ja työsuhteet 31.12.2025 sekä henkilöstöresurssit vuosille 2026–2028.....	16

HARJAVALLAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2026

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoituksena on tukea työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä ja se laaditaan yhteistoimintamenettelyn mukaisesti. 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 (1 §). Laki koulutuksen korvaamisesta on kumottu ja taloudellinen tuki työnantajille järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta on kumottu vuonna 2025. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma saatetaan vuosittain ajan tasalle ja todetaan edellisen vuoden toteuma (kunnallinen YTL 4 a §).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaa ohjaavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021) (myöh. kunnallinen YTL), laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sekä laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013), joka on kumottu lailla 1388/2025.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

4 a § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. 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 työsuhtemuotojen 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; sekä
- 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

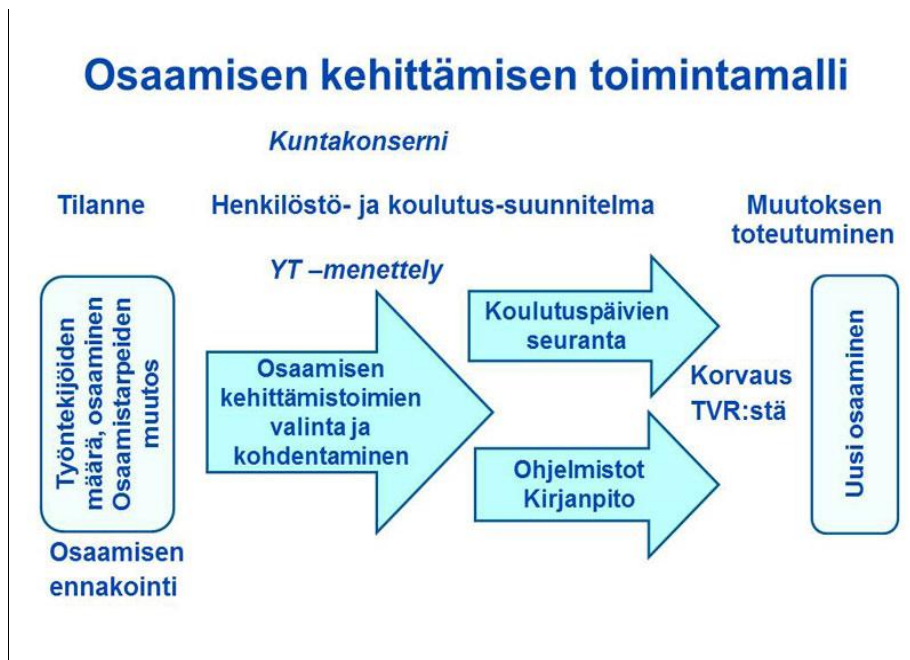
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

5. osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
6. joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

YTL 5 §: yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.



Lähde: KT:n yleiskirje kunnanhallituksille ja kuntayhtymille 11.9.2013

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan päävastuualueittain, vastuutahona lähiesihenkilöt. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vuosittain käytävissä kehittämiskeskustelussa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Työntekijöiden koulutustarpeet kirjataan vastuualueen vuosikohtaiseen koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelmassa tulee erityisesti kiinnittää huomiota työntekijöiden yhtäläisiin mahdollisuuksiin ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi. Tarvittaessa koulutussuunnitelmaa voidaan päivittää myös kalenterivuoden aikana.

YLEISET PERIAATTEET HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISESSÄ

Henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee perehdyttämisestä ja päättyy eläkkeelle siirtyvän henkilön osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille. Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet työuran aikana koskevat kaikkia Harjavallan kaupungin työntekijöitä.

Tavoitteena on, että Harjavallan kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmien että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa ja osaamisen kehittämisessä huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

HENKILÖSTÖN RAKENNE, MUUTOKSET JA MÄÄRÄ

Uusia vakansseja ei ole suunniteltu perustettavaksi vuonna 2026, mutta uuden kaupunginjohtajan viran täyttämiseen liittyen on tarve perustaa määräaikainen virka ja lisäksi arvioidaan, onko tarve perustaa myös määräaikainen virka keskushallintoon tietohallinnon uudelleenjärjestelyhankkeen toteuttamiseksi.

Kaupungilla on käytössä voimassa oleva vakanssien täyttölupamenettely. Kaupunginhallitus on päätöksellään 15.5.2023/119 § muuttanut täyttölupamenettelyn soveltamisohjetta siten, että kaupunginhallituksen 17.8.2020/131 § päätöksellä siirretty toimivalta toistaiseksi voimassa olevien sekä yli vuoden kestävien virkojen ja toimien osalta tapahtuu alkuperäisen soveltamisohjeen mukaisesti kaupunginjohtajan toimesta. Ohje on voimassa toistaiseksi.

Kaupunginhallitus on 28.11.2016/ 197 § hyväksynyt talkoovapaiden hakeminen ja ehdot –ohjeen. Ohje on tullut voimaan 1.1.2017 ja se on voimassa toistaiseksi.

Talouden tasapainottamisen osalta varaudutaan yhteistoimintalain 4 §:n tarkoittamiin toimenpiteisiin. Varautuminen on sisällytetty vuodesta 2015 alkaen kaupungin talousarvioihin. Mahdollinen yt-menettely käydään kaupunkitasoisesti ja kohteena on koko henkilöstö. Neuvottelujen kohteena ovat myös paikalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä muut henkilöstöedut. Kaupungin toimintojen mahdollisesti muuttuessa voidaan joutua käymään yksikkökohtaisia muutosneuvotteluita.

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä
	hlö	%	hlö	%	hlö	%	hlö
31.12.2018	318	86,4	47	12,8	3	0,8	368
31.12.2019	332	87,8	43	11,4	3	0,8	378
31.12.2020	316	88,7	38	10,7	2	0,6	356
31.12.2021	252	92,6	19	7,0	1	0,4	272
31.12.2022	262	81,7	55	17,1	4	1,2	321
31.12.2023	268	83,2	49	15,2	5	1,5	322
31.12.2024	269	82,3	58	17,7	2	0,6	327
31.12.2025	257	86,2	41	13,7	0	0	298

Taulukko 1. Vakinaisessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa 31.12.2025 (ml. sijaiset). Palvelussuhteiden määrä ei ole yhteneväinen vakanssien lukumäärän kanssa. Vuonna 2019 tarkasteltu vakanssien lukumäärää.

Palvelussuhde 31.12.2025	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinaiset kokoaikaiset	211	46	257
Vakinaiset osa-aikaiset	19	1	20
Määräaik. kokoaikaiset	33	5	38
Määräaik. osa-aikaiset	3	0	3
Työllistetyt	0	0	0

Taulukko 2. Henkilöstön rakenne 31.12.2025 (ml. sijaiset)

ERILAISET TYÖSUHDE- JA TYÖAIKAMUODOT

Harjavallan kaupungin palvelussuhteiden käyttö, ehdot sekä työaikamuodot perustuvat työsopimuslakiin, lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin. Virat ja toimet perustetaan kaupungin toimintaa varten, ei yhtä hallintokuntaa tai työpaikkaa varten. Henkilöstö palkataan Harjavallan kaupungin palvelukseen pääsääntöisesti vakituisiin palvelussuhteisiin. Määräaikaista henkilöstöä otetaan tarpeen mukaan.

Määräaikaaisuuksille tulee olla laissa säädetty peruste, joita ovat:

- tehtävän luonne (esim. määräaikainen projekti, kausiluonteinen työ)
- tehtävää vakinaisesti hoitavan henkilön sijaisuus
- tehtävän hoidon järjestämiseen liittyvä perusteltu syy (esim. avoimen viran hoito, työllisyysvaroin palkattu henkilö jne.)
- harjoittelu
- oma pyyntö

Vakinaiset ja määräaikaiset virat ja työsuhteet määritellään henkilöstösuunnitelmassa talousarvion laadinnan yhteydessä.

Harjavallan kaupungissa suhtaudutaan positiivisesti työaikajoustoihin, kuten osa-aikatyöhön, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä ikääntyvien tai osatyökyisten työntekijöiden erityistarpeiden huomioimiseksi. Osa-aikatyön syitä voivat olla esim. osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke tai henkilön oma toive. Osa-aikatyön järjestelyiden lähtökohtana on, että perustehtävän hoitaminen turvataan myös näissä tilanteissa.

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia edistetään työyhteisössä keskinäisen vuorovaikutuksen ja sitä tukevien rakenteiden avulla. Hyvinvointi tulee nähdä yksittäisen työntekijän sekä työyhteisön fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Hyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuuksiin ja se on osa esihenkilö- ja alaistaitoja.

Vuoden 2026 aikana ei toteuteta koko kaupungin henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikyselyä. Edellinen kysely toteutettiin vuonna 2025. Kyselyn tulosten pohjalta on laadittu työyksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat. Keskeinen tavoite on, että tulokset johtavat kehittämistyöhön kaikissa työyhteisöissä.

Vuoden 2026 kaupungin talousarvioon on sisällytetty kaupungin työntekijöille myönnettävä 120 euroa/vuosi arvoinen henkilöstöetuus (Epassi Flex). Henkilöstöetuus toimii mobiilisovelluksella. Henkilöstön työsuhde-edun maksuperusteisiin liittyen etuus on käytettävissä, kun henkilöllä on vähintään kaksi (2) kuukautta kestävä palvelussuhde Harjavallan kaupunkiin. Työsuhde-etuuden piirissä eivät ole kesä- ja kausityöntekijät. Työsuhde-etuuden piiriin ei sisälly työ-/virkavapaa-ajanjakso pl. palkaton äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja opintovapaa. Henkilöstöjaosto on määritellyt työsuhde-edun maksuperusteet kokouksessaan 27.12.2022/ 49 §. Lisäksi henkilöstölle tarjotaan vuoden 2026 aikana liikunta- ja uimahallikäyntejä siten, että vakinaisille työntekijöille ja viranhaltijoille niitä on noin 1 kappale työskentelyviikkoa kohden kokonaismäärältään 41 kappaletta, ja vähintään 6 kk määräaikaisissa työsuhteissa oleville kokonaismäärältään 20 kappaletta.

TYÖKYKY

Toimenpiteitä ovat mm. työhyvinvointikyselyt ja -ohjelmat, sijaisresurssien määrittäminen sekä koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen. Päivityksen yhteydessä Harjavallan kaupunkistrategian kirjattujen hyvien ja laadukkaiden kuntapalveluiden saavuttamiseksi on määriteltäviä toimenpiteiksi lisäksi henkilöstön perehdyttäminen, täydennyskoulutus ja kehityskeskustelujen käyminen.

Harjavallan kaupunki työnantajana haluaa tukea henkilöstönsä liikunnan harrastamista. Harjavallan kaupunki tukee henkilökunnan liikunta- ja uimahallin käyttöä lipputuella, joka voimassa olevan henkilöstöjaoston päätöksen 1.2.2021/ 12 § mukaan on 40 prosenttia kertalipun sekä sarjarannekkeen pääsymaksuista.

Työntekijöiden työkykyä tuetaan Harjavallan kaupungilla työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2026–2028 ja se on yhteistoimintaelimen ja henkilöstöjaoston käsittelyssä kevään 2026 aikana.

Työkyvyn hallintaa ja varhaista tukea toteutetaan tarvittaessa työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Harjavallan kaupungilla on käytössä työkyvyn varhaisen tukemisen malli. Mallin tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat.

Harjavallan kaupungissa halutaan ylläpitää työntekijän työkykyä ja tukea työntekijän kuntoutusta ja toipumista takaisin työkykyiseksi. Käyttöön otettu Korvaava työ -toimintamalli on yksi tukikeino, jolla työkykyä voidaan tukea ja mallia on päätetty lähteä kehittämään. Muita keinoja ovat työtehtävien järjestelyt, ergonomiset ratkaisut, kevennetty työ, osasairauspäiväraha, työkokeilu ja ammatillinen kuntoutus. Korvaava työ -toimintamalli on hyväksytty henkilöstöjaostossa 30.11.2020/ 50 §.

Yhteistoimintaelintä raportoidaan vuosittain sairauspoissaolojen raportointikäytännön toimivuudesta. Sairauspoissaolojen raportointikäytännön seuranta varten yhteistoimintaelimelle kootaan vuosittain yhteistoimintaelimelle yhteenvedot poissaoloista.

OSAAMISEN KARTOITTAMINEN JA KOULUTUSTARVEKYSELY

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on edellytys toimintojen menestyksekkäälle hoitamiselle. Henkilöstön kehittämisessä huomioidaan ammatillisten taitojen lisäämisen lisäksi myös muut työelämässä tarvittavat taidot, kuten vuorovaikutustaidot, oman työn arviointiin liittyvät taidot, yhteistoimintataidot, tiedonhankintataidot, sekä

taidot pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja terveydellisestä hyvinvoinnistaan.

Tavoitteena henkilöstön kehittämisessä on ammattitaitoinen, hyvinvoiva, motivoitunut, yhteistoimintataitoinen, omasta kehityksestään huolta pitävä henkilöstö, joka on riittäväällä tavalla työyhteisön jäsenenä sitoutunut työhönsä. Henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää Harjavallan kaupungissa lakien ja asetusten edellytykset. Rekrytointien yhteydessä tarkistetaan, että kaupungin toimesta päätettävät kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävien todellisia vaatimuksia.

Osaamiskartoitus on nojautunut pitkälti esihenkilön ja työntekijän välillä käytyihin kehityskeskusteluihin, joissa kartoitetaan mm., miten ammatinhallinta ja muut valmiudet vastaavat työtehtävien nykyisiä vaatimuksia. Kehityskeskustelussa nousevien tarpeiden osalta työntekijälle voidaan laatia henkilökohtainen kehitys- tai koulutussuunnitelma tai ammatilliseen ja urakehitykseen liittyvät toivomukset ja keinot niiden saavuttamiseksi (kurssit, tutkinnot, työssä opiskelu, työkierto, työjaksot nykyisen organisaation ulkopuolella jne.). Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään henkilöstön kanssa vuosittain. Niiden tulee olla vuorovaikutteisia, aikavaraukseltaan riittäviä sekä häiriöttömiä.

Henkilöstön osaamisen ylläpitämistä haastaa kaupungin heikko taloudellinen tilanne ja välttämättömät investoinnit. Talouden heikko tilanne on suurelta osin seurausta hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä tehtyihin valtionosuus- ja verotulosiirtoihin kunnilta hyvinvointialueille. Harjavallan kaupungin negatiivisen valtionosuuden ennakoidaan kääntyvän positiiviseksi taloussuunnitelmakaudella 2028-2029, mutta tuloverokertymän heikko kehitys sekä työllisyyden hoidon kustannukset haastavat taloudellista tilannetta.

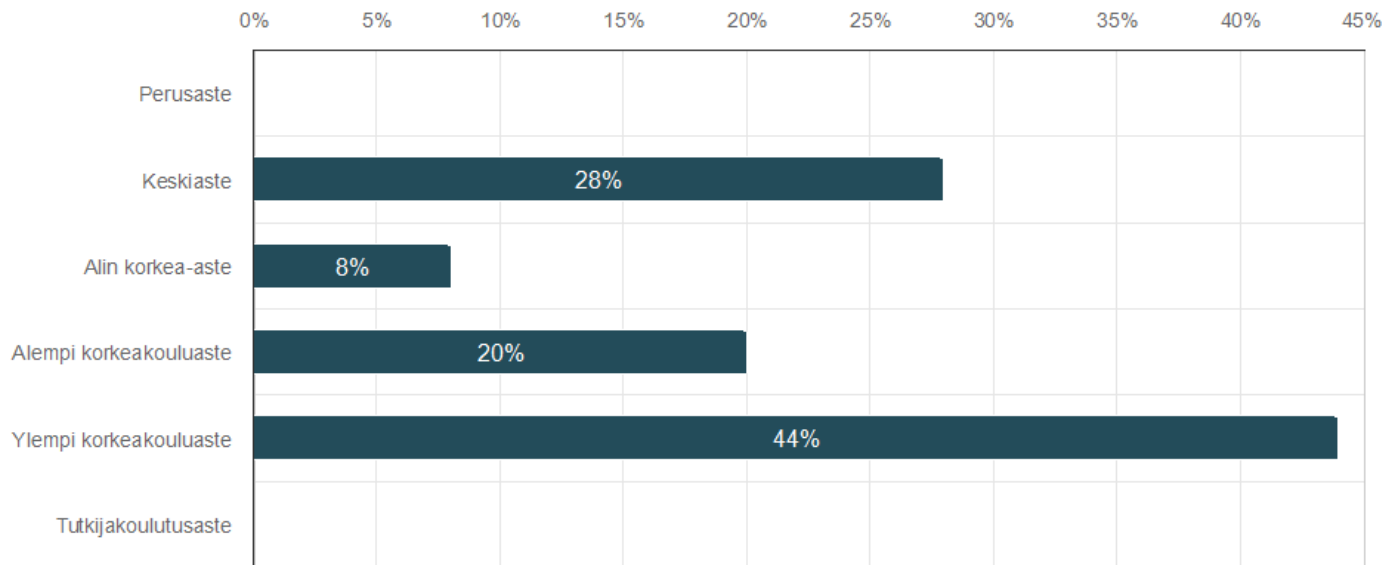
KOULUTUSTARVEKYSELY

Kehityskeskusteluiden lisäksi osaamisen tarpeen kartoittamisessa on hyödynnetty koulutustarvekyselyjä. Viimeisin Harjavallan kaupungissa koulutustarvekysely on toteutettu marraskuussa 2023. Kyselyyn vastasi 25 henkilöä (11/2022: 32 henkilöä). Koulutustarvekysely on tarkoitus uusia vuonna 2026.

Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden tämänhetkinen koulutustaso (vaihteluväli: keskiaste -ylempi korkeakouluaste) ja kiinnostusta Office-ohjelmistojen, työhön liittyvien ohjelmien, muuhun työhön liittyvään koulutukseen sekä tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistumisesta. Koulutustarpeen ja -kiinnostuksen lisäksi kyselyllä haluttiin selvittää minkä pituisista ja tyyppisistä koulutuksista henkilöstö on kiinnostunut.

Kyselyn vastauksista voi todeta, että koulutustaso on jakautunut keskiasteen (yht. 28 %) sekä alemman korkeasteen ja ylemmän korkeakouluasteen (yht. 72 %) välillä odotetun laisesti, joka selittyy hallinnonalojen eri työtehtävien vaatiman kelpoisuusvaatimusten mukaisesti. *(Kyselyn kysymys 2)*

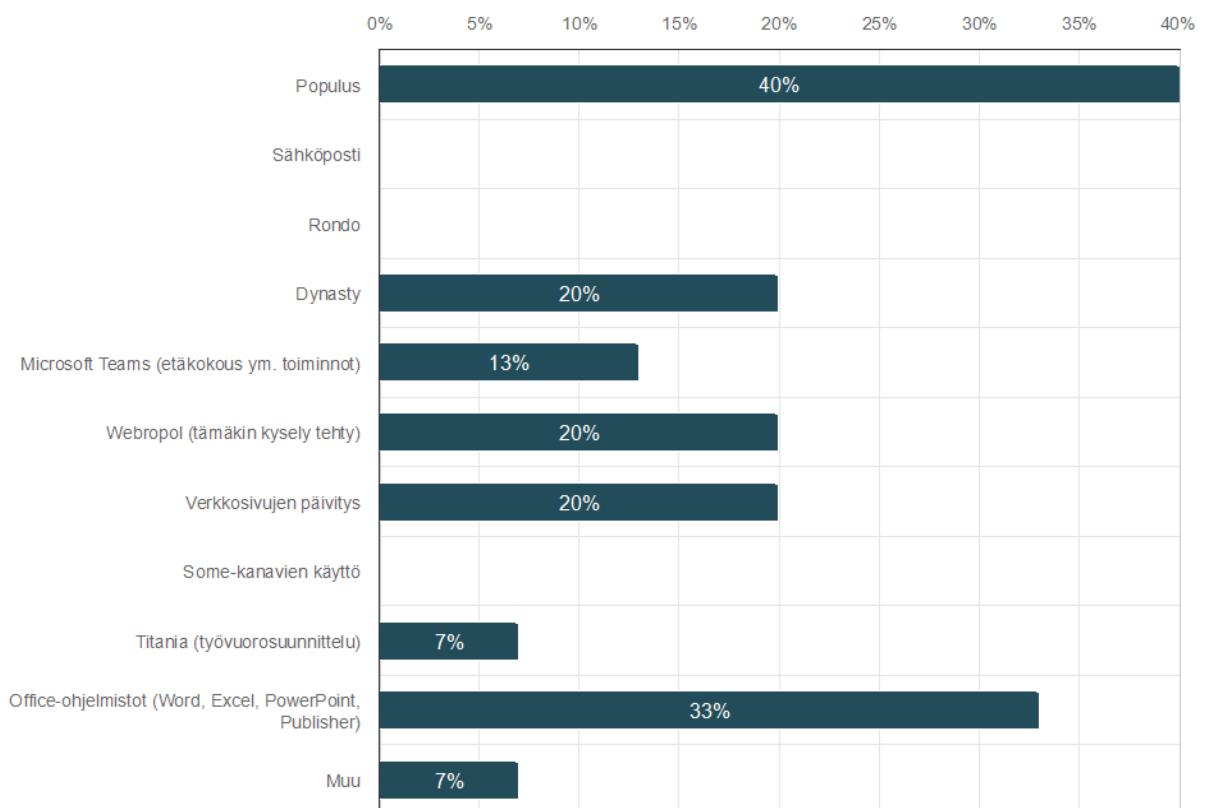
2. Tämänhetkinen koulutustaso, vastaajien määrä: 25



Harjavallan kaupunki, Kysely koulutustarpeista 11/2023

Kyselyn tuloksista selviää perinteisten Office-ohjelmien ja muiden työhön liittyvien ja yleisesti käytettävien ohjelmien (mm. henkilöstöhallinnanohjelmat ja etäkokousohjelma) koulutustarve. Esiin nousee edellisvuoden tapaan myös toive koulutuksesta työssä jaksamisen sekä uhkaavan asiakkaan kohtaamisen osaamisen kehittämiseksi. Suurin osa vastaajista koki tarpeelliseksi myös mm. stressinhallinnan, ensiaputaitojen ja pedagogiikan osaamisen kehittämiseen liittyvät koulutukset. *(Kyselyn kysymykset 3 ja 4)*

3. Haluan koulutusta seuraavista työhön liittyvistä ohjelmista, vastaajien määrä 15

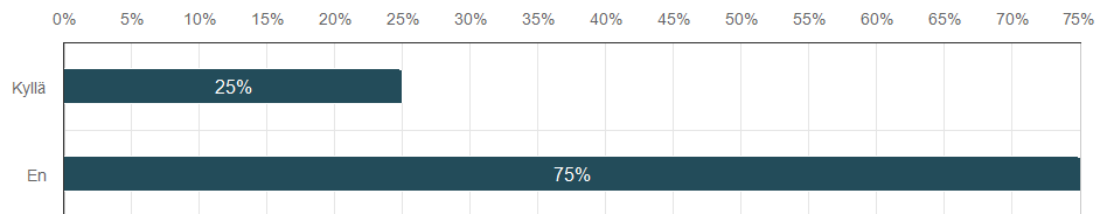


Harjavallan kaupunki, Kysely koulutustarpeista 11/2023

4. Haluan koulutusta työhöni liittyen, vastaajien määrä: 20
Harjavallan kaupunki, Kysely koulutustarpeista 11/2023

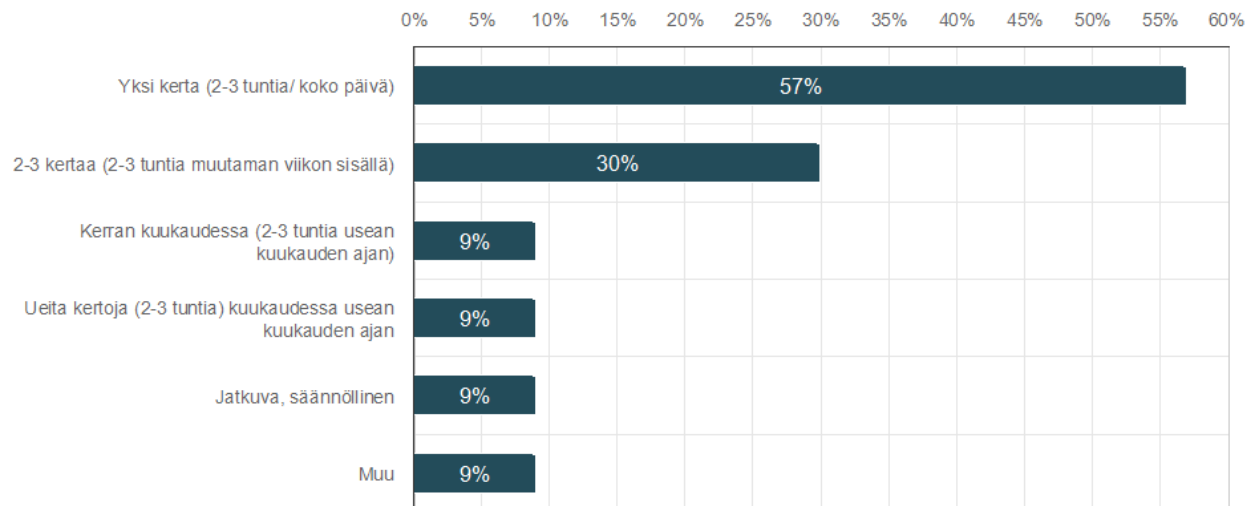
Vastaajat olivat pääsääntöisesti kiinnostuneita lyhytkestoisista 1-3 kertaa 2-3 tuntia kerrallaan kestävästä koulutuksesta, jotka toteutettaisiin perinteisenä kontaktiopetuksena (luokkaopetus) tai osittaisena verkkokoulutuksena (yhteisiä tapaamisia satunnaisesti ja kokonaan verkko työskentelyä). Tutkintoon johtavasta koulutuksesta oli kiinnostunut 25 % vastanneista, joista esiin nousi muun muassa psykologia ja infrarakentaminen. (Kyselyn kysymykset 5, 6, ja 7)

5. Oletko kiinnostunut tutkintoon johtavasta koulutuksesta työn ohella? Vastaajien määrä: 20



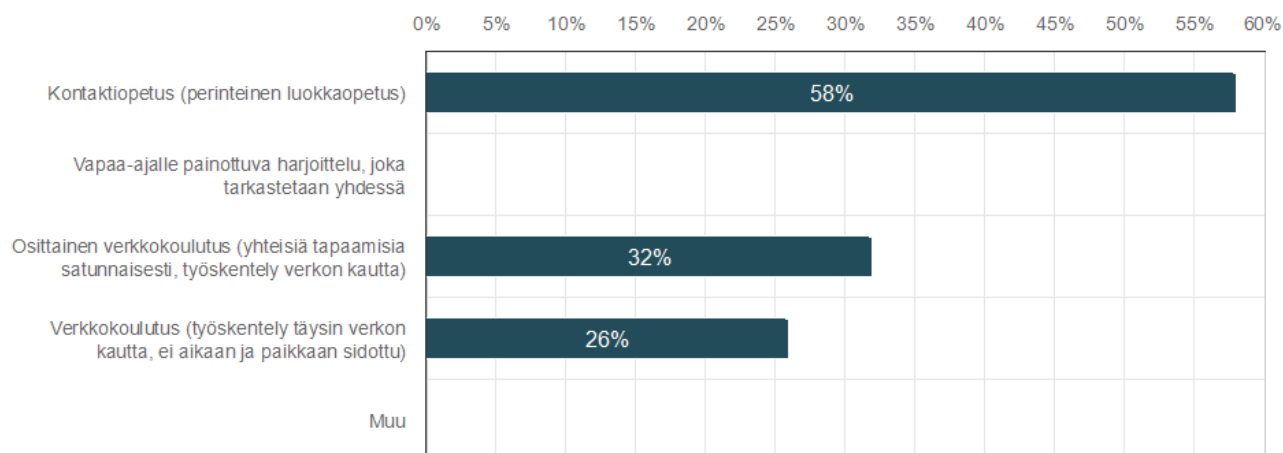
Harjavallan kaupunki, Kysely koulutustarpeista 11/2023

6. Minkä pituisesta koulutuksesta olet kiinnostunut? Vastaajien määrä: 23



Harjavallan kaupunki, Kysely koulutustarpeista 11/2023

7. Minkä tyyppisestä koulutuksesta olet kiinnostunut? Vastaajien määrä: 19



Harjavallan kaupunki, Kysely koulutustarpeista 11/2023

ARVIO AMMATILLISESTA OSAAMISESTA SEKÄ OSAAMISEN KEHITTÄMISEN KEINOT

Tehtyjen kehityskeskustelujen, esihenkilöarvointien ja kyselyjen mukaan Harjavallan kaupungin henkilöstön osaaminen on hyvää perustasoa. Osaaminen riittää staattisissa, muuttumattomissa olosuhteissa, mutta jatkuvissa yhä monimuotoisemmissa vaateissa ja olosuhteissa saattaa tulevaisuudessa ilmetä haasteita. Tulevaisuuden työ vaatii sekä työnantajalta että työntekijältä joustavuutta, tehtävien priorisointikykyä, kykyä vaihtoehtoihin työn tekemisen tapoihin sekä jatkuvaa uuden oppimista.

Yhtenä keskeisimpänä Harjavallan kaupungin ammatillisen osaamisen kehittämisen haasteena on henkilöstörakenteen haavoittuvuus. Suuri osa kaupungin ydintehtävistä on yksittäisten työntekijöiden työpanoksen varassa, jonka haavoittuvuutta kuvaavat esimerkiksi sijaisuudet sekä varautuminen henkilöstön poistumaan tulevana vuosina. Harjavallan kaupungissa on paikoitellen erittäin korkeaa yksilötason osaamista, mutta tämä osaaminen ei välttämättä siirry yhteisön osaamiseksi. Opitun siirtoon ja opitun vaikuttavuuteen tulee kiinnittää edelleen enemmän huomiota. Yhteisössä tapahtuva osaamisen on parhaimmillaan enemmän kuin yksittäisten työyhteisön jäsenten osaamisen summa.

Henkilöstön osaamisen painopistealueet määritellään toimialoilla vuosittain etukäteen, ja koulutussuunnitelmien avulla henkilöstö ohjataan esimerkiksi täydennyskoulutukseen sekä valitaan koulutuksen avaintemat. Suunnittelun yhtenä periaatteena tulee olla myös yhdenvertaisuus hallinnonalojen kesken esimerkiksi koulutukseen pääsyn, omaehtoisen koulutuksen, työajan käytön sekä koulutuksesta aiheutuneiden kulujen kattamisessa. Henkilöstön kehittämiseen liittyvän koulutuksen eri muotoja ovat esimerkiksi monimuotomenetelmät, paikallisesti toteutettu koulutus, alueellinen yhteistyö koulutuksissa, oppisopimuskoulutus ja työnkierto.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ja koulutukseen osallistuneiden veloitetta pyritään lisäämään jakamalla koulutuksen antia työyhteisön muille jäsenille. Tehtävän hoitoon liittyvä täydennyskoulutus tapahtuu työnantajan määräyksestä, työajalla sekä työnantajan kustantamana. Työajalla tapahtuvaan ammattitaidon ylläpitoon tai työtehtävään liittyvään omaehtoiseen koulutukseen edellytetään työnantajan suostumus ja koulutuksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa ennen koulutukseen lähtöä. Pelkkä omaehtoinen koulutus tapahtuu omalla ajalla ja korvauksetta.

TUTKINTOON JOHTAVA KOULUTUS, AMMATILLINEN JATKOKOULUTUS JA MUU

OMAEHTOINEN KOULUTUS

Ammatillisella jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin, vaativampiin tehtäviin. Pääsääntöisesti jatkokoulutus tapahtuu palkattoman virkavapaan tai työloman aikana eikä työnantaja osallistu koulutuskustannuksiin. Virkavapaan tai työloman myöntämisen vähimmäisedellytykset on säädetty opintovapaalilla (663/86) ja –asetuksella.

Ammatilliseen jatkokoulutukseen saattaa sisältyä koulutusjaksoja, joita voidaan pitää myös ammatillisena täydennyskoulutuksena. Tällöin koulutuksesta päättävä viranomainen voi harkintansa mukaan osallistua jatkokoulutuksen kustannuksiin myöntämällä palkallista virkavapaata / työlomaa enintään 6 työpäivää/ kalenterivuosi, mikäli koulutuksesta katsotaan olevan hyötyä ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Samaan koulutukseen voidaan myöntää palkallista vapaata vakituudessa virka- tai työsuhteessa olevalle työntekijälle enintään kahtena peräkkäisenä vuotena. Osa-aikatyötä tekeväälle myönnetään palkallista vapaata osa-aikaisuuden suhteessa.

Koulutukseen liittyvän virkavapaan tai työloman myöntämisestä päättää voimassa olevan kaupungin hallintosäännön 43 §:n 2.kohdan ja 3.kohdan mukaan alaistensa osalta kaupunginjohtaja, toimialajohtaja, palvelualueen johtaja ja palveluyksikön esihenkilö seuraavasti:

- virkavapaan ja työloman, jonka saamiseen viranhaltijalla ja työntekijällä on lainsäädännön tai virka- ja työehtosopimuksen nojalla ehdoton oikeus (kohta 2.)
- harkinnanvaraisen palkattoman virkavapauden ja työloman noudattaen annettuja yleisohjeita (kohta 3.)

Virka- ja työvapaita myönnettäessä tulee kiinnittää erityistä huomioita siihen, ovatko hallintokunnat varanneet riittävät resurssit talousarvioissaan henkilöstökoulutukseen. Tämä edellyttää hallintokunnilta koulutussuunnitelmien tarkkaa laadintaa ja niiden huomioimista myös talousarviosuunnittelussa.

Mikäli koulutus on kustannuksiltaan merkittävä, kaupungin olisi työnantajana kyettävä varmistumaan siitä, että työntekijän työpanos pysyy kaupungin käytettävissä kohtuullisen ajan koulutuksen jälkeenkin. Tällaisina pidetään lähtökohtaisesti koulutuksia, joiden hinta on yli 4 000 euroa.

Koulutuskustannuksilla tarkoitetaan koulutukseen osallistumisesta suoraan aiheutuvia kustannuksia eli lähinnä sitä osallistumis- tai kurssimaksua, joka suoritetaan koulutuksen järjestäjälle. Koulutuskustannuksiin ei lasketa koulutusajalta työntekijälle maksettua palkkaa tai niitä mahdollisia matkakustannusten korvauksia, joita työntekijälle on maksettu työehtosopimuksen perusteella.

Takaisin maksettavat kustannukset porrastetaan niin, että jos henkilö irtisanoutuu vuoden kuluessa koulutuksen päätyttyä, peritään kustannukset kokonaisuudessaan, kahden vuoden kuluttua peritään kustannuksista 50 %, kolmen vuoden kuluttua 30 % ja neljän vuoden kuluttua 20 %. Viiden vuoden kuluttua koulutuskustannuksia ei peritä.

Sopimus koulutuskustannusten takaisinmaksusta tehdään kirjallisesti esihenkilö ja työntekijän välillä.

OPPISOPIMUSKOULUTUS

Lähtökohtana on, että kaupunki ottaa avoimella hakumenettelyllä palvelukseensa kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Jos tällaista henkilöstöä ei ole saatavilla, kaupunki voi kouluttaa ensisijaisesti omasta henkilöstöstään esim. oppisopimuksella tehtäviin halukkaita.

Työnantajan aloitteesta voidaan ilman hakumenettelyä kouluttaa oppisopimuksella tehtävään soveltuva palvelussuhteessa oleva henkilö. Jos tällaisiakaan ei ole saatavilla, kaupunki voi kouluttaa kunnan ulkopuolisen henkilön oppisopimuskoulutuksessa tehtävään.

Työntekijän oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen ja siihen sovelletaan ao. alan työehtosopimusta. Oppisopimusopiskelijalle maksetaan oppisopimusajalta työehtosopimuksen mukainen palkka.

Oppisopimusaika riippuu koulutuksen tavoitteista, opiskelijan aikaisemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta. Oppisopimuskoulutus johtaa samoihin ammatillisiin tutkintoihin kuin oppilaitoksissa järjestettävä koulutus.

Oppisopimuskoulutuksessa työskennellään sellaisessa tehtävässä, jossa työssä oppiminen on mahdollista. Ammattitaito saavutetaan vaihtelevaa ja monipuolista työtä tekemällä. Työpaikalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka ohjaa ja arvioi työssä oppimista. Teoriaopinnot järjestetään alan oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutuksen teoriajaksojen osalta sovelletaan palkkauksen osalta sen mukaisia ohjeita, onko kysymyksessä täydennys-, ammatillinen jatkokoulutus tai uudelleen koulutus.

Voimassa olevan kaupungin hallintosäännön 25 §:n mukaan oppisopimuksen ehdoista päättää henkilöstöjaosto.

VUODEN 2026 KOULUTUSSUUNNITELMAN PAINOPISTEALUEET

Vuoden 2026 koulutussuunnitelman painopisteet painottuvat esihenkilötyön tuen kehittämiseen alkuvuodesta toteutettavan esihenkilökyselyn tulosten pohjalta. Digiosaamisen edistämiseen erityisesti tekoälyn ja robotiikan hyödyntämiseen kiinnitetään jatkossakin huomiota myös koulutusten hankinnassa. Lisäksi kiinnitetään huomiota henkilöstön osaamiseen Teams-ympäristön käyttämisessä monipuolisesti työn tekemiseen.

Kaupungin toimialoilla on toteutettu jo joitakin tekoälyyn liittyviä koulutuksia. Näiden koulutusten tuloksia hyödynnetään tulevaisuuden hankkeissa.

Teams-koulutukset

Harjavalan kaupunki tarjoaa henkilöstölle 30-60 minuutin mittaisia koulutuksia Teamsin käyttöön. Lisäksi järjestetään tarvittaessa Teams-klinikoita, joiden aikana voidaan vastata Teamsin käyttämiseen liittyviin kysymyksiin ja harjoitella työvälineen käyttöä. Teams-ohjelmiston käyttöä opeteltiin jo korona-aikaan, mutta sen käyttö työn tekemisen tehokkaana apuvälineenä edellyttää käytön ja osaamisen kasvattamista Harjavallassa.

Ohjelmistouudistukset

Asianhallintajärjestelmä Dynasty10 version osalta esihenkilöille suunnattuja koulutuksia jatketaan edelleen. Dynastyn sähköinen arkistointi on otettu käyttöön loppuvuodesta 2025. Hallintosihteerit tiedonhallintasihteerin johdolla huolehtivat arkistoinnin toteutumisesta uudistuvan arkistolain määräysten mukaisesti.

Vuoden 2026 aikana tavoitteena on parantaa ja ajantasaistaa kaupungin intran toiminta, jotta se vastaisi tarkoitustaan ja tukisi henkilöstön tiedonsaantia osana kaupungin viestintää.

Ensiapukoulutus

Ensiapukoulutusta jatketaan EA1 ja EA2 –kertauskursseilla sekä tarvittaessa hätäensiapukoulutuksella.

Esihenkilökoulutus

Vuonna 2026 teemana on esihenkilötyön tuen kehittäminen Harjavalan kaupungissa. Vuoden aikana toteutettavan

esihenkilökyselyn lisäksi esihenkilötyötä tuetaan myös kehittämällä vertaistuen menetelmiä ja palaverikäytäntöjä.

OSAAMISTARPEISTA KOULUTUSSUUNNITELMAAN

Toimiala- sekä tulosalueen johto on vastuussa tulevaisuuden suunnittelusta sekä tarvittavan osaamisen ennakoinnista, ylläpidosta ja lisäämisestä. He myös osallistuvat vuosittaisen toimialakohtaisen koulutussuunnitelman laadintaan. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu tulosalueen ja -yksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn.

Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen. Tarpeen kartoituksessa hyödynnetään kehityskeskustelujen lisäksi koko henkilöstölle suunnattujen kyselyjen tuloksia. Vuoden 2026 alussa toteutetaan kysely esihenkilöille heidän tarvitsemastaan tuesta.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain koko henkilöstöä varten ja se koostuu toimialakohtaisista suunnitelmista. Suunnitelma laaditaan huomioiden toimialojen henkilöstömäärä ja rakenne, ja se voidaan rakentaa joko tulosalueittain tai -yksiköittäin. Ryhmittäinen tarkastelu merkitsee sitä, ettei suunnitelmassa käsitellä yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämistarpeita. Suunnitelmassa voidaan kuvata henkilöstön kouluttamisella tavoiteltavia päämääriä ja tarjolla olevia koulutusvaihtoehtoja. Suunnitelman periaatteena on henkilöstön yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet.

Tämän suunnitelman liitteenä ovat kunkin toimialan suunnitelmat vuoden 2026 koulutusteemoista. Seuraavan vuoden koulutussuunnitelma laaditaan samanaikaisesti talousarvion laadinnan yhteydessä ja toimitetaan henkilöstöhallintoon, joka kokoaa koko kaupunkia kattavan koulutussuunnitelman.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaelimessä ja se vahvistetaan henkilöstöjaostossa. Vahvistettu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma annetaan tiedoksi kaupunginhallitukselle ja valtuustolle.

KOULUTUSKORVAUS

Koulutuskorvaus on poistunut vuoden 2026 alusta lukien eli Työllisyysrahasto ei enää korvaa koulutuksen kustannuksia työnantajille. Vuoden 2025 osalta korvaukset on haettava Työllisyysrahaston määräaikaan mennessä.

Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

Henkilöstökoulutukseen osallistumisesta päättää esihenkilö. Koulutushakemus ja -päätos tehdään Populus-järjestelmässä (keskeytykset/palkalliset, tapahtumatyyppi: työn edellyttämä koulutus). Koulutuspäivä (6 h) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kukin kestäneet vähintään tunnin. Jokainen koulutusjakso on haettava erikseen. Mikäli koulutuspäivä muodostuu useista, lyhyistä koulutuksista, lasketaan päivän koulutustunnit yhteen. Muita kuin koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia ei haeta em. tapahtumatyyppillä. Raportti vuoden aikana toteutuneista koulutuksista kootaan henkilöstöhallinnossa ja korvaushakemus toimitetaan Työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutuksen raportoinnin ja seurannan vuoksi tulee kaikki koulutukseen osallistumiset hakea ja hyväksyä sähköisesti, myös alle yhden päivän koulutukset.

KOULUTUSSUUNNITELMA

Koulutussuunnitelmaa voi ja tulee tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat ovat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman liitteenä.

KAUPUNGIN VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAiset VIRKA- JA TYÖSUHTEET 31.12.2025 SEKÄ HENKILÖSTÖRESURSSIT VUOSILLE 2026–2028

HENKILÖSTÖRESURSSIT TA 2026 JA TS 2027-2028 KAUPUNKI YHTEENSÄ

	31.12.2025		TA 2026	TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	HTV	Vakanssit	Vakanssit	Vakanssit
VAKINAINEN HENKILÖSTÖ	276	271,8	275	269	267
MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ	11	11	15	11	9

KAUPUNGINHALLITUS

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ

	31.12.2025		TA 2026	TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	HTV	Vakanssit	HTV	Vakanssit
Kaupunginhallitus yhteensä	22	21	19	19	19
Kaupunginjohtaja	1	1	1	1	1
Keskushallinto yhteensä	21	20	18	18	18

MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ

Kaupunginhallitus yhteensä	2	2	2	2	2
----------------------------	---	---	---	---	---

SIVISTYSLAUTAKUNTA
HENKILÖSTÖRESURSSIT TA 2026 JA TS 2027-2028

VAKINAINEN HENKILÖSTÖ	31.12.2025		TA 2026		TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	Htv	Vakanssit	Htv	Vakanssit	Vakanssit
Sivistyslautakunta yhteensä	179	179	181	181	178	176
Sivistystoimen hallinto *	2	2	5	5	5	5
Kasvatus- ja koulutuspalvelut yhteensä	159	159	159	159	156	154
Varhaiskasvatuspalvelut yhteensä	62	62	62	62	60	59
Päiväkodit	59	59	59	59	57	57
Perhepäivähoito	3	3	3	3	3	2
Koulutuspalvelut yhteensä	97	97	97	97	96	95
Perusopetus	90	90	90	90	89	88
Lukiokoulutus	7	7	7	7	7	7
Kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelut yhteensä	18	18	17	17	17	17
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	11	11	10	10	10	10
(Josta museo)	6	6	5	5	5	5
Vapaa-aikatoimi	7	7	7	7	7	7
MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ	31.12.2025		TA 2026		TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	Htv	Vakanssit	Htv	Vakanssit	Vakanssit
Sivistyslautakunta yhteensä	4	4,5	8	8,5	4	2

*Koulusihteerit (+3) siirtyivät keskushallinnosta sivistystoimen alaisuuteen.

TEKNINEN LAUTAKUNTA**HENKILÖSTÖRESURSSIT TA 2026 JA TS 2027-2028****VAKINAINEN HENKILÖSTÖ**

	31.12.2025		TA 2026		TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	HTV	Vakanssit	HTV	Vakanssit	Vakanssit
Tekninen lautakunta yhteensä	68	66,6	68	67,6	65	65
Kunnallistekniset palvelut	11	11	11	11	11	11
Vesihuolto	5	5	5	5	5	5
Tekniset tukipalvelut	52	50,6	52	51,6	49	49
Tilapalvelut	12	11,6	12	11,6	12	12
Ruokahuolto ja siivous	40	39	40	40	37	37

MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ

	31.12.2025		TA 2026		TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	HTV	Vakanssit	HTV	Vakanssit	Vakanssit
Tekninen lautakunta yhteensä	5	5,5	6	6	5	5

KAUPUNKIKEHITYKSEN LAUTAKUNTA**HENKILÖSTÖRESURSSIT TA2026 JA TS2027-2028****VAKINAINEN HENKILÖSTÖ**

	31.12.2025		TA 2026		TS 2027	TS 2028
	Vakanssit	Htv	Vakanssit	Htv	Vakanssit	Vakanssit
Kaupunkikehityksen lautakunta yhteensä	7	5,2	7	5,2	7	7

Liitteet

- Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat 2026



KOULUTUSSUUNNITELMA 1.1.-31.12.2026/HALLINTOPALVELUT

	Koulutuksen aihealueet	Koulutuspäivät arviolta
1. Johtamis- ja esihenkilökoulutus / henkilöstöhallinto	• Esihenkilöille suunnataan keskushallinnon toimesta koulutuksia erityisesti asianhallinnan sekä talousasioiden osalta • Esihenkilöiden työturvallisuuskoulutus • Esihenkilökoulutukset uusille esihenkilötehtäviä tekeville	50-70 pv 20 pv 10-20 pv
2. Talous- ja palkkahallinto	• Palkanlaskentaan, tilastointiin, kirjanpitoon ja reskontraan liittyvät koulutukset (ohjelmistot, työehtosopimukset, tilinpäätöspäivät, Kevan koulutukset) ja ALV-koulutukset.	30-40 pv
3. Toimistohenkilöstö	• Tietosuojaan liittyvät koulutukset (tietosuojavastaavan peruskoulutuksessa esiin nousevat asiakokonaisuudet)	30-40 pv
4. Koko kaupungin henkilöstö	• Henkilöstöhallinnon ohjelmistoihin liittyvät koulutukset • Työssäjäksäminen • Tekoälyn ja robotiikan hyödyntäminen (työyksiköt; toimenpideohjelma) • Teams -koulutukset • Ensiapukoulutukset	50-200 pv 50-200 pv 50-200 pv 50-200 pv 50-200 pv



KOULUTUSSUUNNITELMA 1.1.-31.12.2026 / TEKNISET PALVELUT

Tulosalue	Koulutuksen aihealueet	Koulutuspäivät arviolta
5. Teknisen toimen hallinto	• kaukolämpöpäivät • Esihenkilökoulutus • Kunnallishallinnon verkko-opiskelu • talouden- ja hallinnon osaamista edistävä koulutus (sis. esihenkilötyö, kuntalaki ja muu lainsäädäntö, infra)	3pv 20 v 6pv 10 v
6. Kunnallistekniset palvelut	• Viheralue koulutus • korttikoulutukset • ea-kurssi • tulityökortti • varautumisen koulutusta • liikuntapaikkamessut	10 pv 20 pv 5 pv 25 pv 5 pv 4 pv
7. Vesihuolto	• vesihuoltopäivä • vesikantakoulutus • vesinäytteen ottajan koulutus	2 pv 4 pv 1 pv
8. Tekniset tukipalvelut tilapalvelut	• kiinteistönhoidon ja rakentamisen osaamisen päivittäminen • korttikoulutukset • automaatiokoulutus • uimahallitekniikka • sisäilmakoulutukset (esim. TTL-koulutukset)	18 pv 12 pv 12 pv 10 pv 8 pv
ruokahuolto ja siivous	• Työturvallisuus • Erityisruokavaliokoulutus	1 pv 2 pv

	• Työhyvinvointi • Työpaikkatutustumiskäynti (vertailu) • Oman ammatin täydennyskoulutusta • Uima-allas- ja märkätilojen hygieniakoulutus • siivousalan ajankohtaiset koulutukset • EA koulutus	2 pv 1 pv 15 pv 6 pv 30 pv 10pv
9. Kaupunkikehitys yhdyskuntasuunnittelu ympäristötoimi	• Maanmittauslaitoksen koulutus, kiinteistönmuodostus • kiinteistörekisterinhoitajan koulutus • muu paikkatietokoulutus • kaavoitus-, maakauppa-, maanvuokrakoulutukset • kaupungingeodeettien neuvottelupäivät • kunnallistekniikan suunnittelu • korttikoulutukset • rakennusvalvontapäivät • Kuntanet - teknisen toimen käyttäjäpäivät + koulutus • rakennusvalvonnan koulutus, FCG • ELY-keskuksen järjestämät koulutuspäivät	4 pv 4 pv 4 pv 3 pv 2 pv 4 pv 4pv 3 pv 4 pv 2 pv 1 pv
10. Koko henkilöstö	• Rakennus- ja ympäristömessut	40 pv



KOULUTUSSUUNNITELMA 1.1. -31.12.2026 / SIVISTYSPALVELUT

Tulosalueet	Koulutuksen aihealueet	Koulutuspäivät arviolta
11. Sivistystoimen hallinto	• Verkostoitumiseen liittyvä koulutus • Hallinnollinen- ja johtamiskoulutus	6 pv 6 pv
Kasvatus- ja koulutuspalvelut	• Hallinnollinen- ja johtamiskoulutus • Ensiapukoulutus • Haastavan oppilaan kohtaaminen • Lukio-opetukseen liittyvät koulutukset • Kiusaamisen ehkäisyyn liittyvä koulutus • Arviointikoulutus • Turvallisuus- ja hyvinvointikoulutus • Oppilaiden osallistamiseen liittyvä koulutus • Muu opetukseen liittyvä koulutus	15 pv 45 pv 15 pv 16 pv 65 pv 20 pv 20 pv 10 pv 15 pv
Varhaiskasvatuspalvelut	• Hallinnollinen- ja johtamiskoulutus • Ensiapukoulutus • Erilaisten sähköisten järjestelmien koulutukset • Muu työn vaatima ajankohtainen koulutus	15 pv 35 pv 60 pv 115 pv



12. Kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelut		
kirjasto- ja kulttuuritoimi	• Lasten- ja nuortenkirjastotyön koulutukset • Kirjallisuuskoulutukset • Muuhun kirjaston toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset	5 pv 3 pv 10 pv
museotoimi	• Ajankohtaiset koulutukset	15 pv
vapaa-aikatoimi	• Ajankohtaiset koulutukset	15 pv