



**EURA
SYDÄMESSÄ**

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

VERSIO	PVM	KUVAUS	LAATIJA/LAATIJAT	HYVÄKSYJÄ
1.0	8.12.2025	Yhteistyötoimikunta		

Sisällys

1.	Johdanto – henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli.....	4
1.1	Koulutussuunnitelmaan perustuva koulutuskorvaus	4
2.	Euran kunnan toteutuneet työ- ja virkasuhteet	5
2.1	Euran kunnan henkilöstömäärä ja rakenne	5
3.	Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen	7
3.1	Ikärakenne	7
3.2	Eläköityminen.....	7
4.	Työkyvyn ylläpitäminen.....	9
4.1	Työntekijän työkyvyn tukemisen malli.....	9
4.2	Työterveyshuolto.....	9
4.3	Työhyvinvointi/tyky-toiminta	9
4.4	Johtaminen ja esihenkilökoulutukset	9
4.5	Ikääntyneiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	10
5	Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen.....	10
	hankkimista koskevat periaatteet.....	10
6	Rekrytointi ja perehdyttäminen.....	10
8	Toteutus ja seuranta	11
8.1	Toteuttamissuunnitelma ja seuranta.....	11
8.2	Vastuutasot.....	11

1. Johdanto – henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa kunnissa 4 a §:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella 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 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) 1-4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee lisäksi kiinnittää huomiota:

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

Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa.

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Koulutussuunnitelmassa pyritään varmistamaan, että henkilöstö voisi osallistua vähintään kolmeen koulutuspäivään vuoden 2026 aikana. Esihenkilöiden tulee huolehtia siitä, että henkilöstöllä on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua työtehtäviinsä liittyvään koulutukseen. Koulutustarvetta ja siihen liittyvien tavoitteiden toteutumista tulee seurata kehityskeskusteluiden yhteydessä. Palvelualueita muistutetaan tässä yhteydessä, että koulutuksiin osallistumisesta tulee tehdä poissaoloilmoitukset HRPopulukseen.

Aikuiskoulutustukijärjestelmän päätyttyä työyksiköissä tulee tarpeen mukaan kartoittaa/havainnoida eri koulutusjärjestelmiin tulevat uudet vaihtoehdot, mm. kelpoisuusvaatimuksiin kaavailut muutokset on hyvä ennakoida.

1.1 Koulutussuunnitelmaan perustuva koulutuskorvaus

Koulutussuunnitelma on vuosittain ollut asiakirja, jonka perusteella kunta on voinut hakea koulutuskorvausta, joka on ollut 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista ja sitä on maksettu enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Laki on sisältänyt säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta (4 §) ja korvausmäärän perusteista (5 §). Kunnille koulutuskorvauksen on maksanut Työllisyysrahasto.

Suomen hallitus on antanut 9.10.2025 eduskunnalle esityksen koulutuskorvauksen lakkauttamisesta. Koulutuskorvauksen lakkauttaminen on yksi Suomen hallituksen säästökohteista, jota on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Hallituksen esityksen mukaan koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Em. johdosta tässä koulutussuunnitelmassa ei enää esitetä suunniteltuja, yksityiskohtaisia palvelualuekohtaisia koulutuksia.

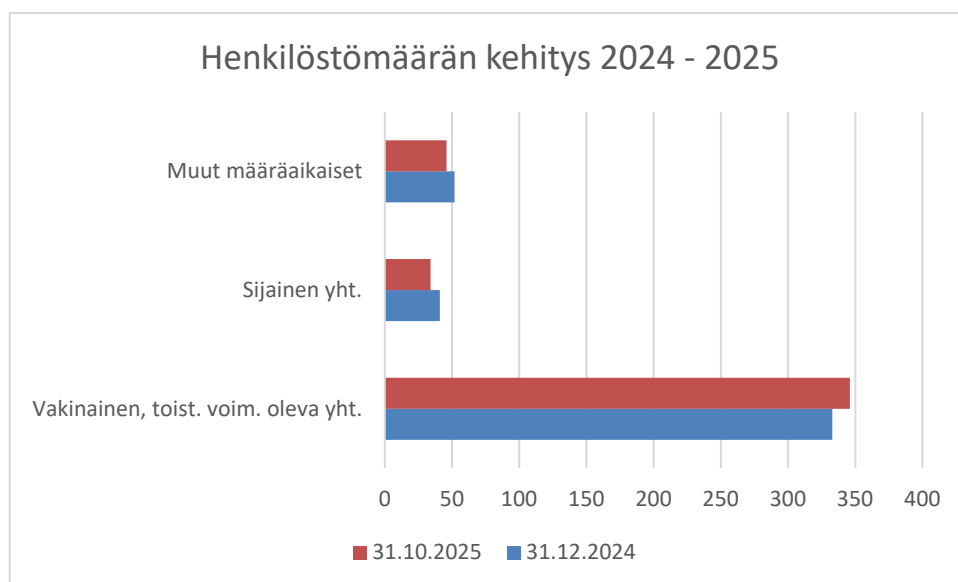
2. Euran kunnan toteutuneet työ- ja virkasuhteet

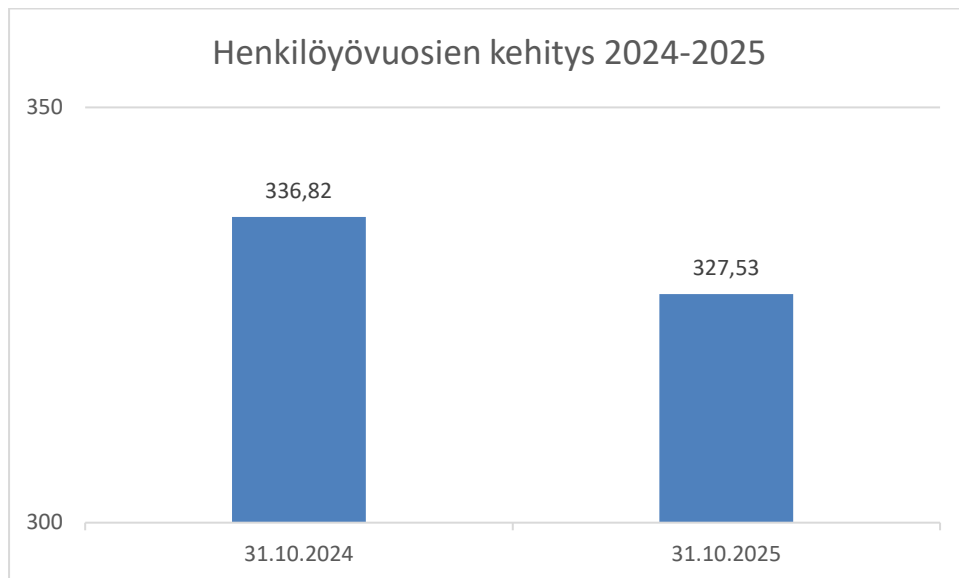
Lähtökohtaisesti henkilöstö on palkattu toistaiseksi voimassa oleviin kokoaikaisiin palvelusuhteisiin. Osa-aikaisuuksia käytetään, jos avoinna olevat tehtävät eivät riitä kokoaikaiseen työhön. Osa-aikaisuuden syynä voi olla myös työntekijän oma pyyntö liittyen esim. terveydentilaan.

Määräaikaisia palvelusuhteita voidaan käyttää, jos lain mukaiset määräaikaisuuden perusteet täyttyvät. Laissa hyväksyttyjä määräaikaisuuden perusteita voivat olla mm. työn luonne (projektityö tai esim. lyhyehkö kausiluonteinen työ), sijaisuus (esim. vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa), avoimen toimen/viran hoito (rekrytoinnin ajan) tai työntekijän oma pyyntö. Tavallisin peruste määräaikaisuudelle on sijaisuus, esim. vuosiloman, sairausloman tai perhevapaan aiheuttama välitön työvoiman tarve.

2.1 Euran kunnan henkilöstömäärä ja rakenne

	31.12.2024	31.10.2025
Vakinainen, yht.	333	346
Sijainen yht.	41	34
Muut määräaikaiset	52	46
Kaikki yhteensä	426	426



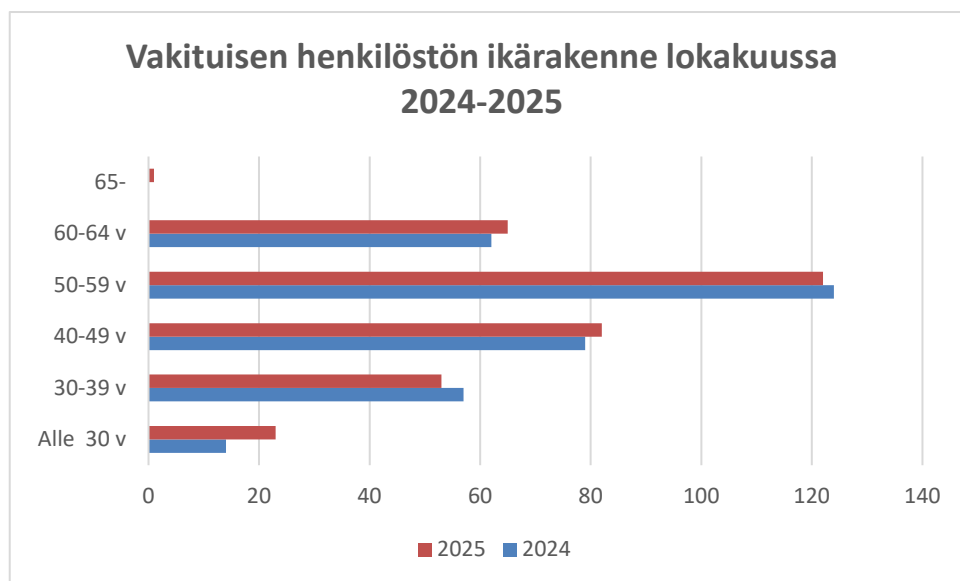


Henkilötyövuosi kuvaa palkansaajan kokoaikaiseksi muunnettua työpanosta ja keskimääräistä määrä vuoden aikana.

Henkilöstömäärän odotetaan pysyvän vuoden 2025 tasolla.

3. Henkilöstön ikärakenne ja eläköityminen

3.1 Ikärakenne

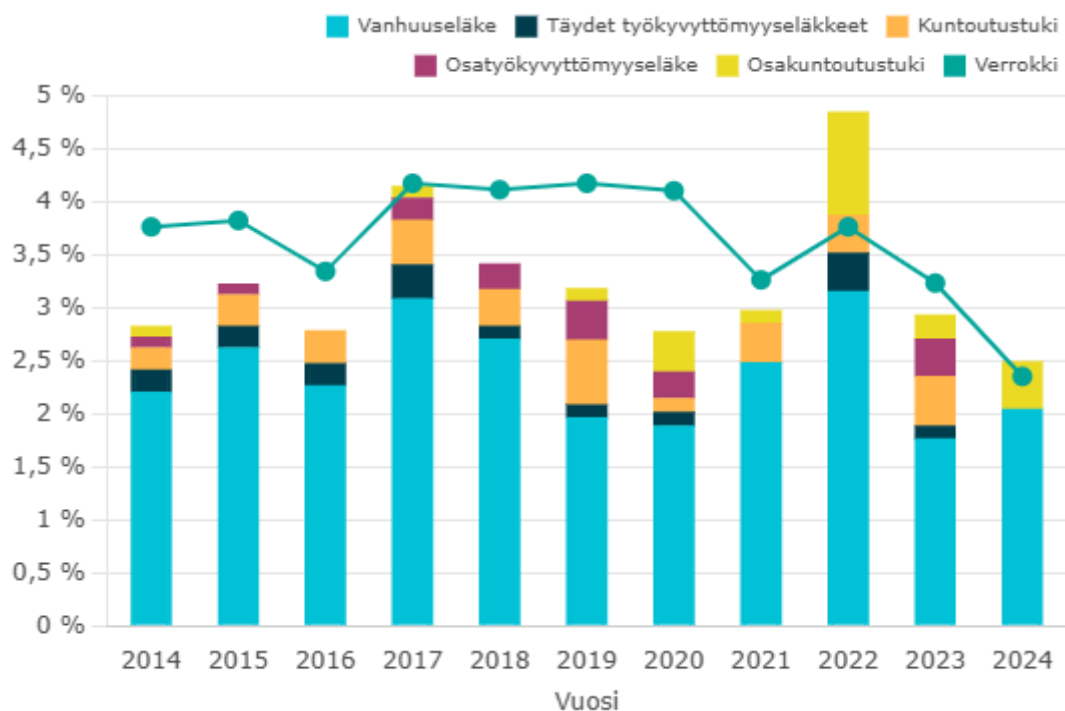


Henkilöstömäärältään keski-ikäisten lukumäärä on edelleen suurin, mutta nuorten osuus on kasvanut.

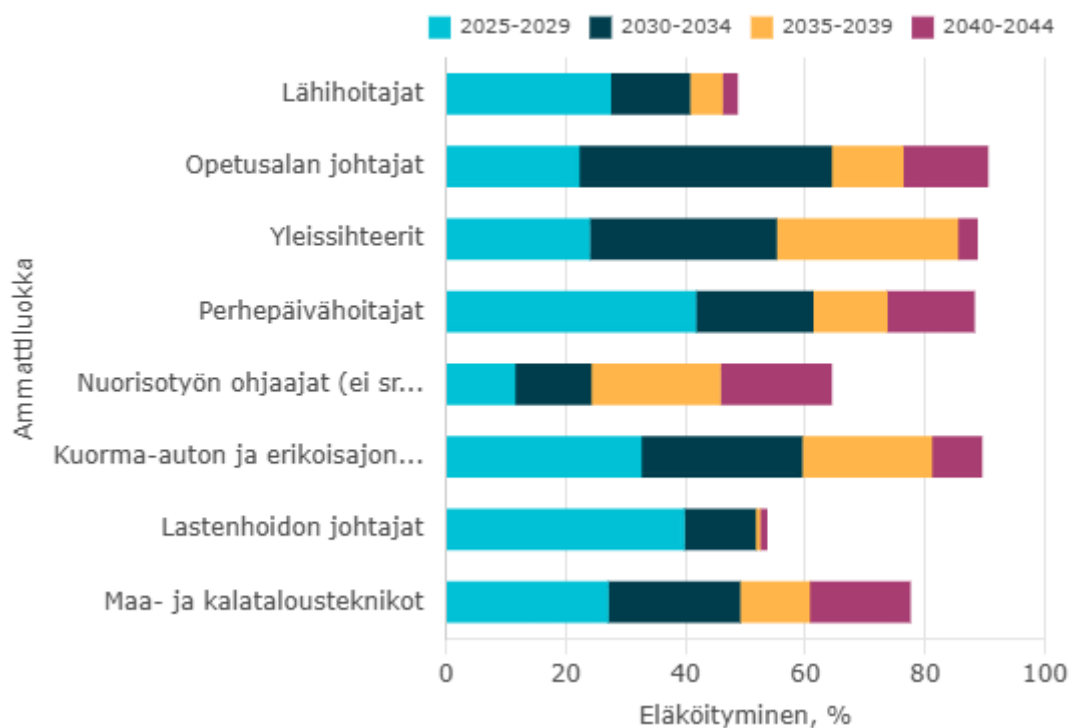
3.2 Eläköityminen

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi yhteensä 11 henkilöä ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta.

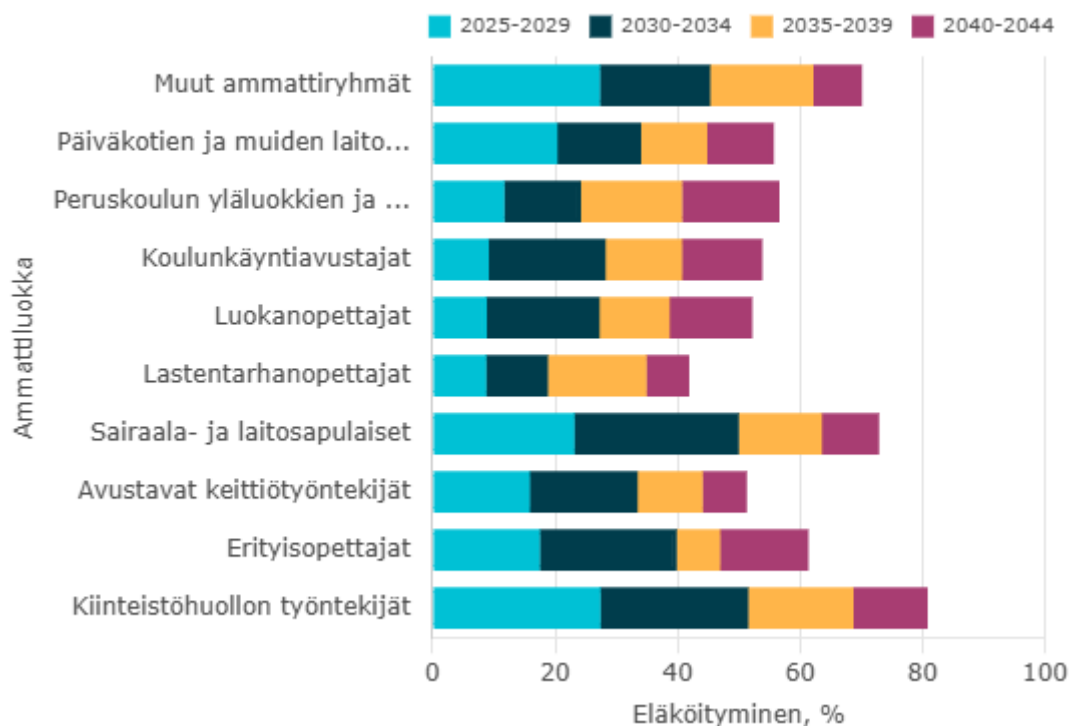
Eläkkeiden alkavuus



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



4. Työkyvyn ylläpitäminen

4.1 Työntekijän työkyvyn tukemisen malli

Työkyvyn tukemiseen laadittu Työkyvyn tuen opas on hyväksytty erillisenä suunnitelmana. Tavoitteena on tarttua mahdollisiin ongelmiin riittävän ajoissa ja tukea vajaatyökykyisten työntekijöiden työssä jaksamista. Sairaus tai vamma saattavat alentaa henkilön työkykyä ja aiheuttaa työkyvyn alenemaa. Osatyökykyisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä seurataan yhteistyössä työntäjän, työsuojelun ja työterveyshuollon kesken. Toimintamalli määräytyy yksilöllisesti kunkin työntekijän tarpeiden mukaan.

4.2 Työterveyshuolto

Euran kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuottaa Lääkärikeskus Minerva. Vuosittain hyväksyttävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellään työympäristöön kohdistuva toiminta, työntekijään kohdistuva toiminta sekä työnantajan kustantama sairaanhoito. Toimintaa kehitetään toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon painopistealueita ovat mm. psykososiaalisen kuormituksen hallinta, tuki- ja liikuntaelin kuormituksen ennaltaehkäisy, sairauspoissaolojen seuranta ja toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi, työkyvyn seuranta ja hallinta, varhainen tuki sekä toimiva työterveysyhteistyö työterveyshuollon ja työyksiköiden välillä. Kela korvaa työnantajalle aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain nojalla. Palvelut ovat työntekijöille maksuttomia.

4.3 Työhyvinvointi/tyky-toiminta

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja henkilöstön ammattitaito. Työn kuormittavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat henkilöstöresurssoinin lisäksi myös monet muut tekijät, kuten työn suunnittelu, ergonominen työrytmi, työntekijän oma terveys, työyhteisön toimivuus sekä yksikön toiminnan organisointi ja johtaminen.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen on eri toimijoiden yhteistyötä, jonka tavoitteena on henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilyminen koko työelämän ajan. Työkykyjohtaminen on osa johtamistyötä, jossa esihenkilöllä on tärkeä rooli. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu itsestään ja omien voimavarojensa johtamisesta sekä omasta terveydestään. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutos- ja suunnittelutyö on haastavaa.

Euran kunta tukee työntekijöiden omatoimista työhyvinvointia mm. ePassi -sovelluksella (kulttuuri/sportti/hyvinvointi). Vuoden aikana järjestetään erillinen työhyvinvoinnin kuukausi.

4.4 Johtaminen ja esihenkilökoulutukset

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin

liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Vuoden 2026 aikana seurataan edelleen kehityskeskusteluiden toteutumista.

Toimintaa suunnitellaan, johdetaan ja arvioidaan tavoitteellisesti sekä vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa.

Vuoden aikana järjestetään esihenkilöiltapäiviä, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja ohjeistuksia.

4.5 Ikääntyneiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Aktiivinen varhainen tuki, ammatillinen kuntoutus ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat esimerkkejä keinoista, joilla työnantaja ja työntekijät yhdessä voivat vaikuttaa siihen, että työssä jaksetaan omaan henkilökohtaiseen eläkeikään saakka. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sisältyy henkilöstön ikäryhmätarkastukset.

5 Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen hankkimista koskevat periaatteet

Kuntien yhteistoimintalain 4 a §:n mukaisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee 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. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan taloudellisin/tuotannollisin syiden perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Koulutuksen tai valmennuksen arvo pyritään sopimaan kulloinkin yhteistoimintaneuvotteluissa siten, että se vastaa neuvotteluiden piirissä olevan henkilöstön keskimääräistä palkkaa. Henkilöstön mahdollisia toiveita valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä käsitellään kulloinkin käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

6 Rekrytointi ja perehdyttäminen

Palvelualueita kannustetaan vapautuvien toimien ja virkojen avulla osaamisen suuntaamiseen tulosalueen osaamistarvetta vastaavalla tavalla. Rekrytointitarpeesta keskustellaan johtoryhmässä tai henkilöstöhallinnon kanssa täyttölupakäsittelyn yhteydessä.

Perehdyttämisen työkaluna käytetään kunnanhallituksen hyväksymää ja tarpeen mukaan päivitettävää henkilöstöasioiden käsikirjaa sekä työyksikköjen laatimia omia ohjeistuksia. Käsikirjaan on kirjattu kunnanhallituksen hyväksymät henkilöstöpoliittiset linjaukset ja käytännöt.

7 Työn ja osaamisen kehittäminen

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa.

Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Euran kunnassa on käytössä Eduhousen verkkokoulutusjärjestelmä. Yleissitovana ohjeena on, että täydennyskoulutuksina tulee ensisijaisesti käyttää Eduhousen koulutustarjontaa. Ko. koulutusjärjestelmässä on kattava tarjonta kunnan kaikille toimialoille.

8 Toteutus ja seuranta

8.1 Toteuttamissuunnitelma ja seuranta

Koulutus- ja henkilöstösuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaa koskevan lain ja Euran kunnan yhteistoimintaa koskevan sopimuksen mukaisesti yhteistyötoimikunnassa joulukuussa 2025.

Suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa vuoden aikana, jos ilmenee merkittäviä muutoksia. Tällöin suunnitelma käsitellään uudestaan yhteistoimintamenettelyssä.

8.2 Vastuutasot

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuotta koskevaksi. Kulunutta vuotta koskeva seuranta tehdään henkilöstötilinpäätöksen laatimisen yhteydessä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että suunnitelma tulisi laatia joka vuosi kokonaan uudestaan. Kun suunnitelma on kerran laadittu lain vaatimukset täyttämällä tavalla, käsitellään vuosittain edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeita ja sen saattamista ajan tasalle.

Esihenkilöt vastaavat vuosittaisten kehityskeskustelujen käymisestä ja tietojen keräämisestä yksilötasolta toteutuneista koulutuksista ja osaamistarpeista alaistensa osalta.

Työntekijät vastaavat oman ammatillisen kehittymisensä itsearviointista ja osaamista koskevien tietojen arvioinnista vuosittain.