

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Yttk 08.12.2025 § 25

Valmistelu ja lisätiedot henkilöstöasiantuntija Päivi Vahtera, puh. 044 422 4001

Kuntia koskevan yhteistoimintalain 4a §:n perusteella kunta on velvollinen laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällössä on esitettävä

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio niiden 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
- 5) 1-4 kohdissa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettely

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi 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.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee yt-lain hengen mukaisesti lisäksi kiinnittää huomiota

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin

Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisessä ohjeistuksessa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi todetaan mm., että 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 täyttävällä tavalla, vuosittaisten neuvottelujen yhteydessä käsitellään edellisen vuoden asiakirjan muutostarpeita ja sen saattamista ajan tasalle.

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. 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. johtuen vuoden 2026 koulutussuunnitelmassa ei enää esitetä suunniteltuja, yksityiskohtaisia palvelualuekohtaisia koulutuksia.

Esityslistan liitteenä on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026.

Esittelijä

Henkilöstöasiantuntija Päivi Vahtera

Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta hyväksyy omalta osaltaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2026 ja esittää sen edelleen kunnanhallituksen hyväksyttäväksi.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti. Pääluottamusedustaja Juuso Välimaa huomautti, että työnantajan tulee riittävän ajoissa varautua v. 2030 voimaantulevaan varhaiskasvatuksen lakimuutokseen, joka mm. kiristää päiväkotien henkilöstörakenteen kelpoisuusvaatimuksia.
Khall 15.12.2025 467/01.03.00/2025	
Valmistelu ja lisätiedot	henkilöstöasiantuntija Päivi Vahtera, puh. 044 422 4001
	Esityslistan oheismateriaalina on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026
Esittelijä	Kunnanjohtaja Kari Kankaanranta
Päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026.
Päätös	