

Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Käsitelty ja hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 14.3.2025 ja
kaupunginhallituksessa xx.xx.2025

KEURUU

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	2
1.1. Yleistä.....	2
1.2. Koulutuskorvaus	2
2. Henkilöstö	3
2.1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä	3
2.2. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö	4
2.3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.....	4
2.3.1 Henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen	4
2.3.2 Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpito	6
3. Koulutussuunnitelma	6
3.1. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.....	7
3.2. Koko kaupungin henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyvät painopistealueet vuonna 2025.....	7
3.2.1 Hallintopalvelut	8
3.2.2 Kasvu- ja hyvinvointipalvelut.....	8
3.2.3 Elinvoima- ja asuinympäristö	8
3.3. Koulutusten seuranta.....	8

1. JOHDANTO

1.1. Yleistä

Kunnassa on laadittava vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449 4 a §).

Tässä Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan em. lain mukaisesti

- 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 ryhmiteltyinä;
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Tähän henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisältyvät myös periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. (29.6.2021/631)

Lisäksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kiinnitetään huomiota:

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

Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain kaupungin yhteistyötoimikunnassa ja sen hyväksyy kaupunginhallitus. Hyväksymisen jälkeen suunnitelma on henkilöstön luettavissa henkilöstön intranetissä.

Suunnitelmalle ei ole säädetty määrämuotoa eikä sen laajuudelle tai asioiden käsittelytavalle erityisiä vaatimuksia. Käytännössä suunnitelma on laadittava kirjallisena, ja sen on hyvä olla mahdollisimman konkreettinen, mutta yksittäisten työntekijöitten tarpeita ei kuitenkaan käsitellä. Suunnitelmaa on päivitettävä aina, kun organisaation toiminnassa tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat henkilöstön osaamiseen tai hyvinvointiin.

1.2. Koulutuskorvaus

Lain taloudellisesta tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lain koulutuksen korvaamisesta (1140/2013) mukaan työnantajalla on oikeus hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta koulutuksesta, joka perustuu henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Tavoitteena on, että työntekijöiden ammattitaito ei pääse työssä ollessa vanhentumaan.

Koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain yleiset koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Toimialojen omissa koulutussuunnitelmissa kuvataan tarkemmin toimialakohtaiset tavoitteet.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. 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. Koulutuksen on perustuttava työnantajan etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistettävä työntekijän ammatillista osaamista. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Keuruun kaupungissa koulutuskorvauksen hakemisesta Työttömyysvakuutusrahastosta vastaa henkilöstöpalvelut. Kaikki koulutuspäätökset haetaan ja hyväksytään Populus-palkkajärjestelmän HR-osiossa (Web-tallennus), josta saadaan myös raportit toteutuneista koulutuksista. Myös osapäivän kestäneet koulutukset on ohjeistettu kirjattavaksi.

Kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia (raportoituja) koulutuspäiviä yhteensä 315.

2. HENKILÖSTÖ

2.1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä

Keuruun kaupungilla työskenteli 31.12.2024 Keuruun Vesi -liikelaitos huomioiden yhteensä 585 (599) henkilöä, joista vakituisia oli 385 (399) ja määräaikaisia 200 (200). Suluissa 31.12.2023 luvut.

Henkilöstömääriin sisältyvät Keuruun kaupungin hallinnoimien yhteistoiminta-alueiden, eli lomituspalveluiden, maaseutuhallinnon, edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä kansalaisopiston ja musiikkiopiston henkilöstö. Vaikka määräaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt samana vuoden 2023 viimeiseen päivään nähden, on vuoden sisällä määräaikaisten työsuhteiden määrässä huomattavaa vaihtelua esimerkiksi opistojen sivutoimistien tuntiopettajien työsuhteista johtuen.

Henkilöstö 31.12.2024

	Vakituiset			Määräaikaiset		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Virkasuhde	113	33	146	18	8	26
Työsuhde	162	77	239	126	48	174
	275	110	385	144	56	200
				kaikki yht.		585

Tarkempi Keuruun kaupungin henkilöstö- ja ikärakenne sekä arvio näiden kehittymisestä on kuvattu kaupungin henkilöstökertomuksessa. Vuosittain päivitettävä henkilöstökertomus kattaa Keuruun kaupungin kaikki toimialat ja Keuruun Vesi -liikelaitoksen, ja se sisältää tietoja muun muassa henkilöstön lukumäärästä, sukupuoli- ja ikärakenteesta sekä eläköitymisestä ja sen ennusteista.

2.2. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö

Keuruun kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö on joko virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa kaupunkiin. Tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa (kuntalaki 2015/410 87 §).

Viranhaltijoiden virkasuhteet ja työntekijöiden työsuhteet ovat voimassa joko toistaiseksi tai määräajan. Määräaikaisuuteen tarvitaan perusteltu syy, joka kirjataan työsopimukseen tai virkamääräykseen.

Virkasuhteisiin ja työsuhteisiin sovelletaan eri lainsäädäntöä. Virkasuhde perustuu kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin (304/2003) ja työsuhde työsopimuslakiin (55/2001).

Kokoaikaisen työn lisäksi Keuruun kaupungissa tehdään myös osa-aikaista työtä. Osa-aikatyössä voi olla kyse osa-aikaeläkkeestä ja nuoremmalla henkilöstöllä syynä voi olla esimerkiksi osittainen hoitovapaa tai muut työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät syyt. Osa-aikaisuus voi liittyä myös työn luonteeseen, kuten esimerkiksi koulunkäynninohjaajien ja tuntiopettajien tehtäviin.

Lisäksi Keuruun kaupungin henkilöstöllä on mahdollisuus etätööhön erillisen etätöyöohjeen mukaisesti. Säännöllisestä etätöystä sovitaan aina kirjallisesti etätöyösopimuksella.

2.3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

2.3.1 Henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen

Keuruun kaupungin henkilöstön keski-ikä 46,5 vuotta on korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin ja kaupungin henkilöstöstä lähes 50 % on yli 50-vuotiaita. Pitkien, yli 30 päivän sairauslomien osuus kaikista sairauspoissaoloista on n. 46 % tarkasteltaessa koko Keuruun kaupungin henkilöstöä (ks. tarkemmat tiedot vuoden 2024 henkilöstökertomuksesta).

Kaupungin henkilöstötyössä pidetään tärkeänä ikärakenteen huomioimista ja ikäjohtamista. Ennakoivaa työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Ikääntyvillä ja osatyökykyisillä työntekijöillä on mahdollisuus mm. osa-aikaisiin työskentelyratkaisuihin.

Koko henkilöstön työhyvinvointia ja -kykyä kartoitetaan vuosittain työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään toimialojen sisällä ja niiden pohjalta muodostetaan konkreettiset kehittämiskohteet joko toimiala- tai tulosaluekohtaisesti.

Eläkeyhtiö Kevan mukaan kunta-alalla tulisi yhä enemmän kyetä ennakoimaan työkyvyttömyysriskejä henkilöstön oman työkykyarvion pohjalta. Työntekijän *koettu* työkyky ennustaa tutkitusti sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. Keuruun kaupungin työhyvinvointikyselyyn onkin lisätty mittari, jolla mitataan koettua työkykyä. Jatkossa olisikin yhä tärkeämpää kiinnittää huomiota henkilöstön omaan arvioon työkyvystään ja näin päästä ennakoimaan työkyvyn heikkenemistä jo ennen sairauspoissaoloja.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä yhteistyötä tehdään tiiviisti työterveyshuollon toimijoiden kanssa. Keuruun kaupungilla on varhaisen tuen toimintamalli (Työkyvyn tukemisen malli) työkykyongelmien tunnistamiseen ja hoitamiseen mahdollisimman

varhaisessa vaiheessa. Työyksiköiden vaara- ja riskitekijöitä kartoitetaan säännöllisissä työpaikkaselvityksissä tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi työyksiköt tekevät vaarojen ja riskien arviointia vuosittain WPro-työsuojelusovelluksen avulla.

Työkyvyn tukemisen mallin mukaisesti sairauspoissaolojen hallinnassa ja ehkäisemisessä korostuu ennakointi, työkykyriskien tunnistaminen sekä mahdollisimman varhainen reagoiminen. Esihenkilön vastuulla on seurata työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista työarjessa. Esihenkilö myös vastaa siitä, että työpaikan kuormitustekijöihin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työntekijän on puolestaan tärkeä tuoda esiin sellaiset työhön liittyvät asiat, jotka heikentävät tai tukevat hänen työssä selviytymistään. Työkyvyn tukemisen malli auttaa molempia ottamaan asiat puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi.

Henkilöstön työkyvyn ennakoivassa tukemisessa lähtökohtana onkin aina esihenkilön ja työntekijän avoin ja luottamuksellinen keskustelu työkykyä uhkaavista tekijöistä. Keskustelun pohjalta voidaan miettiä yhdessä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa ratkaisuvaihtoehtoja, ts. mitä toimenpiteitä työpaikalla voidaan tehdä tilanteen korjaamiseksi. Henkilöstön työkyvystä ja -hyvinvoinnista huolehtiminen on työnantajan, esihenkilöiden, henkilöstön sekä työterveyshuollon ja työsuojelun jatkuvaa vuorovaikutteista yhteistyötä. On tärkeä muistaa, että jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista.

Keuruun kaupungilla on myös käytössä korvaavan työn malli, jonka käytettävyyttä pyritään jatkuvasti kehittämään. Korvaavalla työllä tarkoitetaan työntekijälle osoitettavaa väliaikaista työtä, jota hän voi tehdä ollessaan terveydentilansa vuoksi estynyt hoitamasta tavanomaisia tehtäviään. Samalla kun korvaava työ tukee työntekijän työkykyä, se ehkäisee useimmiten myös sairauspoissaolon pitkittymistä. Korvaava työ on aina vapaaehtoinen ja tilapäinen järjestely ja sen ehdoista on sovittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Keuruun kaupungilla on käytössä myös työn joustavuutta ja työn ja vapaa-ajan tasapainottamista lisääviä mahdollisuuksia kuten liukuva työaika, etätyöskentely, lomarahavaihtaminen lomarahavapaaksi ja talkoovapaat. Näillä työajan joustoilla ei kuitenkaan voi korvata sairauslomaa, jos henkilö on terveytensä vuoksi osatyökykyinen. Työkyvyn arvioi aina työterveyshuolto.

Uutena työkykyä tukevana toimenpiteenä vuonna 2023 päätettiin, että työterveyslääkärin läheteellä myönnetty kuntoutus on kaupungin henkilöstölle palkallinen vapaa. Kuntoutus on tutkitusti tärkeä keino tukea työssä jaksamista ja työkykyä niillä työntekijöillä, joiden työkyky on vaarassa heikentyä tai jo heikentynyt. Työnantaja haluaa tukea kuntoutukseen osallistumista maksamalla kuntoutuksen ajalle myönnetyn vapaan ajalta palkkaa.

Vuonna 2024 on myös käytetty aktiivisesti työnohjausta tai työterveyspsykologin palveluja työryhmien tai yksiköiden tasolla keinona edistää työhyvinvointia, yhteistyövalmiuksia, työroolien selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Työnohjaus on toteutettu pääosin ryhmäohjauksena, jolloin ulkopuolinen työnohjaaja on toiminut vetäjänä työhön liittyvien asioiden keskusteluissa ja pohdinnoissa.

Työkykyä tuetaan myös henkilöstölle tarjottavalla liikunta- ja kulttuuriedulla. Edenred-edun määrä on 100 € / kalenterivuosi ja edun voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin ympäri Suomen. Tämä lisää myös henkilöstöedun tasa-arvoisuutta: nyt myös yhteistoiminta-alueilla työskentelevät pystyvät paremmin hyödyntämään kaupungin tarjoaman edun. Keuruun kaupunki panostaa henkilöstön hyvinvointiin sekä terveyteen myös tarjoamalla työsuohdepolkupyöräedun. Pyöräedun toivotaan kannustavan työntekijöitämme liikkumaan enemmän sekä vapaa-ajalla että työmatkoilla.

2.3.2 Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpito

Tähän henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisältyvät myös periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. (29.6.2021/631)

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan taloudellista ja tuotannollisista syistä irtisanomilleen perusteella työntekijöille tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Viranhaltijoiden osalta toimitaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b § velvoitteiden mukaisesti:

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan irtisanomalleen, ennen virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleelle viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Loppuvuodesta 2024 käytyjen Keuruun kaupungin yt-neuvotteluiden yhteydessä ja niiden jälkeen työnantaja huolehti henkilöstön osaamisen ja koulutustarpeiden huolellisesta kartoituksesta. Työnantaja tiedosti koulutusvelvollisuutensa, eli sen selvittämisen, onko henkilön irtisanominen vältettävissä tarkoituksenmukaisella ja kohtuullisella koulutuksella. Lisäksi työnantaja kokosi muutosturvatielopaketin mahdollisten irtisanomisten varalle, jossa kuvataan mm. työllistymistä edistävän koulutuksen ja valmennuksen periaatteet.

3. KOULUTUSSUUNNITELMA

Kunta-alan toiminta ja tulevaisuus on riippuvainen siitä, mitä ihmiset osaavat, miten osaamista hyödynnetään ja millä aikataululla kyetään oppimaan uutta. Yksittäisen työntekijän kannalta osaamisen kehittäminen on keskeistä työssä suoriutumisen, työkyvyn ja työn mielekkyyden kokemisen kannalta. Ammatillisella henkilöstökoulutuksella tuetaan kuntien strategisia tavoitteita, uudistusten toimeenpanoa ja kehitetään toimintaympäristön muutoksiin sopeutumisessa tarvittavaa

osaamista (Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus).

Keuruun kaupungin koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä kaupungin toimialojen johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa.

3.1. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Tässä osiossa kuvataan henkilöstön kehittämistarpeita sekä suunniteltuja koulutusteemoja yleisesti vuonna 2025 kunkin Keuruun kaupungin kolmen toimialan osalta. Yksityiskohtaisemmat koulutukset kirjataan Web-tallennukseen ja/tai tarvittaessa myös erillisiksi liitteiksi toimialojen omaan käyttöön.

Keuruun kaupungin koulutusten pääpaino on henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistä edistetään työtehtäviin liittyvillä koulutuksilla, valmennuksilla, erilaisilla henkilöstökoulutuksilla tai vaikkapa esihenkilötyön tukemiseen ja kehittämiseen tähtäävällä koulutuksella.

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän tehtäväkuva tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilö kannustaa koulutukseen erityisesti niitä henkilöitä, jotka eivät itse hakeudu aktiivisesti koulutuksiin. Myös jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua oman työyksikkönsä osaamisen kehittämiseen ja olla aloitteellinen oman osaamisensa kehittämisestä.

Keuruun kaupunki kannustaa henkilöstöään myös omaehtoiseen kouluttautumiseen. Tutkintoon johtavaan tai muuhun omaehtoiseen koulutukseen/opiskeluun voidaan myöntää palkallista koulutusvapaata enintään 5 työpäivää kalenterivuodessa. Kyseessä tulee olla ammattitaitoa kehittävä, täydentävä tai ylläpitävä koulutus, josta henkilö hyötyy nykyisessä työssään ja josta myös työnantaja hyötyy.

Esihenkilö tekee päätöksen omaehtoisen koulutuksen hyväksymisestä. Koulutukseen hakeutuvan tulee perustella, miten koulutus tukee työhön liittyvää ammatillista osaamista tai osaamisen kehittymistä. Koulutus voi olla myös esihenkilön suosittelema. Koulutukseen liittyvä poissaolo ei saa olla kohtuuton rasite työyhteisölle ja vapaan ajankohdasta pitää aina sopia esihenkilön kanssa.

Omaehtoiseen koulutukseen myönnettävä palkallinen vapaa edellyttää toistaiseksi voimassa olevaa tai vähintään yhden vuoden keskeytymättä jatkunutta määräaikaista palvelussuhdetta. Koulutukseen osallistuva vastaa itse maksullisen koulutuksen kustannuksista.

3.2. Koko kaupungin henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyvät painopistealueet vuonna 2025

- Eduhouse-koulutuspalvelun koulutussisällöt. Vuonna 2023 Keuruun kaupungilla otettiin käyttöön aiempaa laajempi Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jonka avulla henkilöstö voi ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan monipuolisilla koulutuksilla. Aiemmin henkilöstöllä oli ollut mahdollista osallistua Eduhousen julkishallinnon koulutuksiin, mutta nyt tarjolla on huomattavasti laajemmin esimerkiksi erilaisia digitaitoihin, juridiikkaan, johtamiseen ja työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia.

- WPro-työkaluun liittyvä -koulutus. Vaarojen ja riskien arvioinnit ja tapaturma- ja läheltä piti -ilmoitusten laadinta ja käsittely WPro-ohjelmassa.
- Vuoden 2025 aikana uudistuvien kaupungin verkkosivujen ja intran käyttöön ja sisällöntuotantoon liittyvä koulutus
- Tekoälypalveluiden lisääntyvään käyttöön liittyvää koulutus

3.2.1 Hallintopalvelut

Toimialan koulutustarpeet keskittyvät pääasiassa toimialan ajankohtaisiin asioihin sekä toimintaympäristön ja/tai lakien/asetusten muutosten aiheuttamiin tietojen päivitystarpeisiin.

Henkilöstöhallinnon koulutustarpeissa vuonna 2025 korostuu uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon sekä uuteen kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES) liittyvät koulutustarpeet.

3.2.2 Kasvu- ja hyvinvointipalvelut

Toimialan koulutustarpeissa korostuvat 2025:

- perusopetuksen tuen uudistus, lukiossa myös erityisopetuksen uudistus sekä järjestyssääntöjen päivitykset (ns. kännykkälaki)
- omat ajankohtaiset koulutustarpeet veso-päivinä
- OKM/OPH:n ajankohtaiset koulutus- ja tiedotussisällöt
- varhaiskasvatukseen hankittava uusi toiminnanohjausjärjestelmä vuoden 2025 loppuun mennessä
- arkistointi

Toimialan säännöllisiä koulutustarpeita:

- ensiapukoulutukset
- Avek-/Mapa -koulutukset
- tulityökorttikoulutukset
- pistos-/lääkekoulutukset (esim. diabetes)

3.2.3 Elinvoima- ja asuinympäristö

Toimialan koulutustarpeet keskittyvät pääasiassa toimialan ajankohtaisiin asioihin sekä toimintaympäristön ja/tai lakien/asetusten muutosten aiheuttamiin tietojen päivitystarpeisiin. Toimialan ajankohtaisia lakimuutoksia ovat mm. uusi RYTJ-laki, rakentamislaki (rakennusvalvonta), tupakkalaki ja eläinlääkintähuoltolaki (ympäristöterveys). Vesi-liikelaitoksen koulutustarpeissa korostuvat vuonna 2025 vesihuoltolain uudistukseen liittyvät koulutukset ja uuteen asiakastieto- ja laskutusjärjestelmään liittyvät koulutukset.

3.3. Koulutusten seuranta

Keuruun kaupungin henkilöstön koulutuksiin osallistumisen dokumentoinnissa käytetään hyväksi Webtallennus-järjestelmää. Kaikki koulutukset haetaan ja kirjataan Webtallennuksen kautta.

Henkilöstörakenteen kehittymistä ja koulutuspäivien määrää seurataan vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025 toteutumista seurataan toimialoilla/työyksiköissä, yhteistyötoimikunnassa sekä kaupungin johtoryhmässä.

Määrällisen seuraamisen lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös koulutusten vaikuttavuuden arviointiin.