

Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

KH 24.03.2025 § 65

2/00.01.02.00/2025

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470
Päätös	Hyväksyttiin.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus hyväksyy Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2025 liitteen mukaisesti.
Selostus	

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

Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025 on laadittu lain edellyttämällä tavalla yhteistoiminnassa. Suunnitelmaa on lisäksi valmisteltu yhteistyössä toimialojen kanssa ja käsitelty johtoryhmässä 5.3.2025. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on luonteeltaan päivittyvä ja kehittyvä ja sen tulee aina vastata organisaation muuttuvia tarpeita.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu nyt ensimmäistä kertaa linjaus henkilöstön 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. Omaehtoisten koulutuspäivien myöntämiseen on tähän saakka ollut toimialoilla erilaisia käytäntöjä ja on tärkeää, että käytäntö on jatkossa yhdenmukainen ja tasa-arvoinen koko organisaatiossa.

YHT.TMK 14.03.2025 § 12

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470
Päätös	Yhteistyötoimikunta hyväksyi osaltaan päivitetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ja toimittaa sen kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta hyväksyy osaltaan päivitetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Selostus

Kaupungin johtoryhmä linjasi kokouksessaan 5.3.2025, että 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.

Johtoryhmä totesi myös, että toteutuneiden omaehtoisten koulutuspäivien määrää tulee seurata. Näin ollen omaehtoisten koulutusten kirjaamiseen on tärkeä käyttää omaa koodia Web-tallennuksessa.

Koulutussuunnitelmaan on lisätty myös yt-toimikunnan esittämä tarkennus liittyen työajan joustoihin ja henkilön työkykyyn. Ko. kohta on nyt kirjattu seuraavasti:

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

YHT.TMK 07.02.2025 § 8

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470
Päätös	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma palautetaan valmisteluun kokouksessa läpikäytyin tarkennuksin. Omaehtoisia koulutuspäiviä koskeva asia viedään johtoryhmän linjattavaksi.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta hyväksyy osaltaan päivitetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.
Selostus	Henkilöstöpäällikkö esittelee päivitetyn suunnitelman kokouksessa.

YHT.TMK 10.01.2025 § 3

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 0405097470
Päätös	Yhteistyötoimikunta antoi kommenttinsa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällöstä ja päivitystarpeista. Edellisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman todettiin vastaavan yhteistoimintalain edellytyksiä, mutta suunnitelma pitää kokonaisuudessaan päivittää. Sovittiin että vuoden 2025 koulutusten painopistealueet kerätään tulosaluetasolla.

Henkilöstöpäällikkö esittelee päivitetyn suunnitelman seuraavassa kokouksessa.

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta antaa kommenttinsa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällöstä ja päivitystarpeista.

Selostus

Henkilöstöpäällikkö käy läpi päivitetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman luonnoksen 10.1.2025 kokouksessa.

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen 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 koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää 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)

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

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

