

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026

YHTTMK 17.11.2025 § 13

Valmistelija	Kunnanjohtaja Mervi Simoska, mervi.simoska@juva.fi, puh. 0400 136202
Päätösesitys	Kunnanjohtaja Mervi Simoska: Yhteistyötoimikunta hyväksyy liitteen mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle ja kunnanvaltuustolle tiedoksi.
Päätös	Kunnanjohtaja Mervi Simoska esitteli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026. Yhteistyötoimikunta hyväksyi esityksen yksimielisesti. Ritva Hänninen, Hannu Summanen, Oskari Purhonen ja Mervi Simoska poistuivat kokouksesta tämän asian käsittelyn jälkeen klo 15.30.
Selostus	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on strategia-asiakirja, joka laaditaan yhteistyömenettelyssä vuosittain (1472/2016 4§a). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta käy ilmi kunnan koko ja työ- ja virkasuhteisten määrä sekä arvio henkilöstömäärän kehittymisestä. Lisäksi myös periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä sekä yleiset periaatteet, joilla pidetään yllä työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Erityistä huomiota kiinnitetään osatyökykyisen työllistämiseen sekä joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstön kouluttamisesta säädetään yhteistoimintalain lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevassa laissa (1136/2013). Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja keittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on työntekijöiden ammatillisen osaamisen lisäksi työurien pidentäminen ja työntekijöiden työllistämisedellytysten parantaminen. Suunnitelmallisuudella parannetaan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Ennakoimalla ja suunnittelemalla varaudutaan tuleviin muutoksiin ja haasteisiin.

Henkilöstön osaamiseen panostavalla kunnalla on ollut oikeus hakea koulutuskorvausta (laki 1140/2013) Työttömyysvakuutusrahastolta (TVR) vuosittain jälkikäteen, mikäli koulutus on työnantajan vahvistaman koulutussuunnitelman mukaista työnantajan järjestämää siten, että koulutuksen ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa. Koulutuskorvausta on mahdollista saada kolmelta vähintään kuuden tunnin mittaiselta koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Tätä ollaan lakkauttamassa ja sitä koskeva hallituksen esitys on annettu eduskunnalle lokakuussa 2025. Koulutussuunnitelma on laadittava vuosittain riippumatta siitä, hakeeko työnantaja koulutuskorvausta vai ei. Velvoite ei poistu mahdollisen lakimuutoksen myötä.

Juvan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on tehty yhteistyössä toimialojen kanssa. Yksiköt ovat itse esittäneet koulutuksensa vuodelle 2026. Koulutukseen varatut määrärahat ovat aikaisempien vuosien tasolla. Koulutuksista suurin osa on etäkoulutuksia, mikä pienentää aiheutuvia kustannuksia.

Kunta on saanut Kuntien eläkevakuutusyhtiö Kevan kehittämisavustusta ”Yhdessä kehittäen: strategisella esihenkilötyön ja työhyvinvoinnin johtamisella sujuvaa arkea henkilöstölle”. Hanke toteutetaan yhteistyössä Heinäveden kunnan kanssa.

Kunnassa on valmisteltu Työhyvinvoinnin portaat -toimintamallin käyttöönottoa. Se pyritään saamaan toimimaan kaikilla toimialoilla vuonna 2026.

HALL 24.11.2025 § 265
151/01.00.00/2025

Valmistelija	Kunnanjohtaja Mervi Simoska, mervi.simoska@juva.fi, puh. 0400 136 202
Päätösesitys	Kunnanjohtaja Mervi Simoska: Kunnanhallitus merkitsee tiedokseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026 ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle tiedoksi.
Päätös	Kunnanhallitus merkitsi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026 tiedokseen ja esittää sen edelleen tiedoksi kunnanvaltuustolle.
Selostus	Yhteistyötoimikunta on hyväksynyt kokouksessaan 17.11.2025 § 12 liitteen mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026.

