

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

KHALL 30.03.2026

108/01.00.00/2026

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2016/1472) mukaan kunnissa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitteilyssä yhteistyötoimikunnassa 30.03.2026 ennen kunnanhallituksen kokousta.

Suunnitelmasta tulee käydä kunnan koko huomioon ottaen ilmi seuraavia asioita:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 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;
- suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutus on tarpeellinen ja että siihen on olemassa määrärahat.

Asikkalan kunnan henkilöstömäärä on viime vuosina vähentynyt ja kehityksen arvioidaan jatkuvan maltillisena myös tulevana vuosina. Vuoden 2025 lopussa kunnassa työskenteli 320 henkilöä, joista vakinaisia oli 259. Henkilöstöstä suurin osa työskentelee kasvatus- ja opetuspalveluissa, ja toiseksi suurin henkilöstömäärä sijoittuu teknisiin palveluihin. Henkilöstö on selvästi naisvaltaista, ja henkilöstön keski-ikä on hieman kunta-alan keskiarvoa korkeampi. Yli 50-vuotiaiden osuus on merkittävä, mikä korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun ja osaamisen siirron tarvetta.

Eläköitymisen arvioidaan olevan tasaisen suurta pitkällä aikavälillä. Vuosina 2026–2045 eläkkeelle siirtyy keskimäärin 8–11 henkilöä vuosittain, ja suurin poistuma ajoittuu 2030-luvun alkuun. Eläköityminen nähdään samalla mahdollisuutena tarkastella palvelurakennetta ja henkilöstömitoitusta ilman irtisanomisia sekä varmistaa hiljaisen tiedon siirtyminen uusille työntekijöille.

Henkilöstön saatavuus muodostaa keskeisen kehityshaasteen. Rekrytointivaikeuksia esiintyy erityisesti teknisissä tehtävissä, tukipalveluissa, varhaiskasvatuksessa sekä tietyissä opetustehtävissä. Varhaiskasvatuksessa varaudutaan kelpoisuusvaatimusten muutoksiin

kannustamalla henkilöstöä kouluttautumaan esimerkiksi sosionomeiksi. Henkilöstömäärän kehitykseen vaikuttavat jatkossa myös lainsäädännön muutokset, erityisesti kasvatus- ja opetuspalveluissa.

Työsuhdemuotojen käytössä korostetaan pysyvien tehtävien hoitamista vakinaisella henkilöstöllä ja määräaikaistuuksien perustelemista lain edellyttämällä tavalla. Virkasuhdetta käytetään tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa, ja muita tehtäviä hoidetaan työsuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita tarkastellaan säännöllisesti.

Työn tekemisen joustoja kehitetään tukemaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Käytössä ovat muun muassa liukuva työaika ja etätyömahdollisuus. Työkyvyn ylläpitämisessä painottuvat varhainen tuki, työterveyshuollon aktiivinen rooli, työkykyseurannan digitaaliset työkalut sekä työhyvinvointia tukevat liikunta- ja hyvinvointiedut. Työhyvinvointia seurataan vuosittaisella kyselyllä, jonka tuloksia hyödynnetään yksikkökohtaisessa kehittämisessä.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on vastata toimintaympäristön muutoksiin ja tukea työurien pidentymistä. Osaamista kehitetään koulutusten lisäksi työssä oppimisen, yhteistyöverkostojen ja oman työn kehittämisen kautta. Esihenkilöillä on keskeinen rooli osaamistarpeiden tunnistamisessa, ja koulutustarpeet käydään vuosittain läpi kehityskeskusteluissa. Omaehtoiseen kouluttautumiseen suhtaudutaan myönteisesti ja siihen liittyviä kannustimia ollaan uudistamassa.

Vuoden 2026 koulutusten painopisteitä ovat muun muassa opetussuunnitelmien muutokset, digiosaaminen, johtaminen, lainsäädäntömuutokset, tietoturva, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen sekä ensiapuvalmiuden vahvistaminen. Ensiapukoulutuksen tavoitteena on varmistaa riittävä turvallisuusosaaminen kaikissa yksiköissä riskit huomioiden.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain, ja suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa toimintaympäristön muutosten mukaan.

Liitteenä olevan suunnitelman lopusta löytyvät palvelualueiden tarkemmat koulutussuunnitelmat sekä arviot työntekijämäärän kehitymisestä 2026-2028. Suunnitelmaa voidaan päivittää tarpeen mukaan vuoden edetessä.

Valmistelija	Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi
Esittelijä	Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan vuoden 2026 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.
Päätös	

