Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2027 sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2027

Yhtkom 02.11.2026 § 15

Valmistelija

Hallintojohtaja Maria Puustinen
Henkilöstösihteeri Mari Nissinen

Lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (2007/449, 4 a §). Lainkohdan mukaan kunnassa on yhteistoimintamenettelyssä laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, josta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 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;
- arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee 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.

Lisäksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tulee kiinnittää huomiota:

- osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

Rautavaaran kunnassa vuosittain laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoituksena on tukea kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Suunnitelman avulla pyritään ennakoimaan henkilöstötarpeeseen vaikuttavia muutoksia, poistumaa ja rekrytointitarvetta sekä koulutustarpeita. Suunnitelmadokumentin ohella käsitellään henkilötyövuosien määrä palvelualueittain, joka auttaa henkilöstösuunnittelua kokonaisuutena.

Kuntien henkilöstösuunnittelun vaatimukset toteutuvat vuosittain laadittavissa henkilöstösuunnitelmassa, henkilöstökertomuksessa, työhyvinvointisuunnitelmassa sekä erillisissä ohjeistuksissa mm. uudelleensijoituksen periaatteista ja etätyöstä. Näissä ohjeistuksissa huomioidaan myös ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet, työn ja perhe-elämän tasapainottaminen, joustavat työaikajärjestelyt sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan yhdistää yhdeksi asiakirjakokonaisuudeksi, kuten Rautavaaran kunnassa on toimittu. Velvoitteet taso-arvosuunnitelmaan laatimiseen tulevat tasa-arvolaista (609/1986), jonka 6 a §:n mukaisesti työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Yhdenvertaisuusssuunnitelman laadintaan kuntaa velvoittaa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §. Pykälän mukaisesti työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys arvio eri syrjintäperusteet huomion ottaen yhdenvertaisuuden toteutumisesta työhönotossa ja työpaikalla.

Kunnan hallitosäännön 7 §:n mukaisesti kunnanhallitusken tehtävänä on vastata henkilöstösuunnittelusta.

Liitteet ja oheismateriaali

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2027 sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2027
Henkilöstösuunnitelma 2027_Palvelualueittain

Vaikutusten arviointi

-

Esittelijä

Hallintojohtaja Maria Puustinen

Päätösehdotus

Yhteistyökomitea päättää;

Merkitä asian tiedoksi ja lähettää sen edelleen kunnanhallitukselle käsiteltäväksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi ja lähetetään edelleen kunnanhallituksen käsiteltäväksi.

Koulutussuunnitelmaan tarkennetaan koulukeskuksen koulutussuunnitelman osalta koulutuspäivien määrän määritelmää.

Sivulle 10 lisätään viittaus omaehtoiseen koulutuspäivien määrään.

khall 16.11.2026 § 148
190/01.00.02/2026

Esittelijä

Kunnanjohtaja Mikko Kärnä

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää

hyväksyä liitteenä olevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuodelle 2027.

Päätös

Hyväksyttiin yksimielisesti.