

Keuruun kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Yhteistyötoimikunta 28.11.2025
Kaupunginhallitus xx.xx.xxxx

KEURUU

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	2
1.1. Yleistä	2
1.2. Koulutuskorvaus.....	2
2. Henkilöstö	4
2.1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä.....	4
2.2. Arvio henkilötyövuosien määrän kehittymisestä	4
2.3. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö	5
2.4. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta	6
2.4.1 Henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen	6
2.4.2 Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpito	7
3. Koulutussuunnitelma.....	8
3.1. Yleistä koulutuksista.....	8
3.2. Arvio henkilöstön osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyvät painopistealueet vuonna 2026	9
3.2.1 Koko henkilöstö.....	9
3.2.2 Kasvu- ja hyvinvointipalvelut.....	10
3.2.3 Elinvoima- ja asuinympäristöpalvelut (ml. Vesi-liikelaitos).....	10
3.2.4 Hallintopalvelut.....	11
3.3. Koulutusten seuranta	11

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 ryhmiteltynä;
- 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 kestävä 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 (webTallennus, jatkossa HR-työpöytä), josta saadaan myös raportit toteutuneista koulutuksista. Myös osapäivän kestäneet koulutukset on ohjeistettu kirjattavaksi.

Kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia (raportoituja) koulutuspäiviä yhteensä 315. Vuonna 2025 toteutuneiden koulutuspäivien määrä raportoidaan vuoden 2025 henkilöstökertomuksessa.

On tärkeä huomioida, että koulutuskorvaus on mahdollisesti poistumassa: hallitus on tehnyt syksyllä 2025 esityksen eduskunnalle koulutuskorvauksen lakkauttamisesta. Asia on tätä koulutussuunnitelmaa laadittaessa käsittelyssä.

2. HENKILÖSTÖ

2.1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä

Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä 31.12.2025 sekä muu henkilöstö- ja ikärakenne raportoidaan vuoden 2025 henkilöstökertomuksessa. Vuosittain päivitettävä henkilöstökertomus kattaa Keuruun kaupungin kaikki toimialat ja Keuruun Vesi -liikelaitoksen.

2.2. Arvio henkilötyövuosien määrän kehittymisestä

Keuruun kaupungin henkilötyövuosien suunniteltu määrä vuonna 2026 on 348,1 (2025: 354,8). Suunnitelma sisältää **vakituisen henkilöstön**. Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Suunnitelmassa on huomioitu eläköitymiset, osa-aikaisuudet sekä mahdollinen tarve uuden vakituisen henkilöstön palkkaamiselle.

Arvioidut henkilötyövuodet toimialoittain, vakituinen henkilöstö

Toimiala	HTV TA 2024	HTV TA 2025	HTV TA 2026
Elinvoima ja asuinympäristö	135,0	125,1	70,0
Kasvu ja hyvinvointi	204,1	199,6	193,7
Konsernipalvelut	22,6	23	77,3
Keuruun Vesi -liikelaitos	7,1	7,1	7,1
Toimialat yht.	368,8	354,8	348,1

Keuruun kaupungin vakituisen henkilöstön suunniteltu henkilötyövuosien määrä on ollut tasaisessa laskussa vuosina 2024–2026: suunniteltujen henkilötyövuosien määrä on laskenut noin 20 henkilötyövuodella. Osittain tähän vaikuttaa eläköityminen, vuosina 2024–2026 on jäänyt tai arvioidaan jäävän eläkkeelle n. 15–20 vakituista henkilöä vuodessa. Eläköitymistä on pystytty hyödyntämään talouden tasapainottamisessa esimerkiksi lakkauttamalla tai yhdistämällä tehtäviä eläköitymisen yhteydessä.

Vuoden 2026 alussa Maaseutupalvelut-tulosalue siirtyy Elinvoima ja asuinympäristö -toimialalta Konsernipalvelut-toimialalle (ent. Hallinto- ja tukipalvelut). Muutoksen arvioidaan lisäävän Konsernipalvelut-toimialalle 56,3 vakituisen henkilöstön henkilötyövuotta vuonna 2026.

Keuruun museotoiminta siirtyy vuoden 2026 alussa Keuruun museosäätiöltä Keuruun kaupungin vastuulle. Kaupungin organisaatioon perustetaan museotoiminnan edellyttämät museonjohtajan ja amanuenssin toimet. Kahden henkilötyövuoden lisäys kohdistuu Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalle.

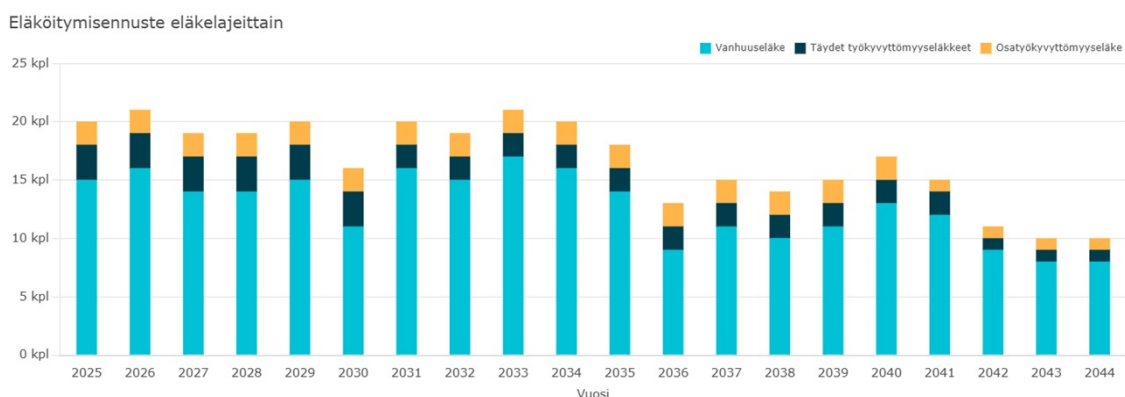
Eläkeyhtiö Kevan eläköitymisennusteen mukaan julkisen alan työntekijöistä on eläköitymässä lähes joka kolmas seuraavien kymmenen vuoden aikana. Keuruulla määrällisesti eniten eläköityy henkilöitä varhaiskasvatuksesta ja opetuksesta, eli aloilta, joilla jo nyt on pulaa korkeakoulutetusta henkilöstöstä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstötilannetta haastaa lisäksi varhaiskasvatuslain vaade siitä, että vuoteen 2030 mennessä päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla korkeakoulututkinto: varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus. Entistä keskeisempään rooliin nousee tällöin nykyisen henkilöstön kouluttaminen. Keuruun

kaupungin varhaiskasvatuksessa tuetaan aktiivisesti lastenhoitajien kouluttautumista mm. varhaiskasvatuksen sosionomeiksi.

Oppiva yrityskaupunki tarvitsee osaavaa työvoimaa. Osaamisen ennakointi kunta-alan voimakas eläköityminen huomioden on Keuruun kaupungin henkilöstösuunnittelussa yhä tärkeämpää. Entistä merkittävämmäksi nousee myös Keuruun ja koko kunta-alan houkuttavuus työnantajana.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain 2025–2044 (lähde: Keva)



2.3. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö

Keuruun kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö on joko virkasuhteessa tai työsuhtesuhteessa 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 työsuhtesuhteeseen tai virkamääräykseen.

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

Kokoaikaisen työn lisäksi Keuruun kaupungissa tehdään myös osa-aikaista työtä. Osa-aikatyössä voi olla kyse osa-aikaeläkkeestä tai esimerkiksi osittaisesta hoitovapaasta. Osa-aikaisuus voi liittyä myös työn luonteeseen, esimerkiksi koulunkäynninohjaajien ja tuntiopettajien tehtäviin.

Lisäksi Keuruun kaupungin henkilöstöllä on mahdollisuus etätööhön erillisen etätööhöön mukaisesti. Säännöllisestä etätööstä sovitaan aina kirjallisesti etätöösopimuksella.

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

2.4.1 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.

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 toimialakohtaisesti.

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, lomarahen vaihtaminen lomarahavapaaksi ja talkoovapaat. Näillä työajan joustoilla ei kuitenkaan voi korvata sairauslomaa, jos henkilö on terveytensä vuoksi osatyökykyinen. Työkyvyn arvioi aina työterveyshuolto.

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.

Lisäksi Keuruun kaupunki käyttää aktiivisesti työnohjausta tai työterveyspsykologin palveluja myös ryhmätasolla (yksiköt, tiimit) keinona edistää työhyvinvointia, yhteistyövalmiuksia, työroolien selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Etenkin työnohjaus toteutetaan pääosin ryhmäohjauksena, jolloin ulkopuolinen työnohjaaja toimii 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 työsuhtepolkupyöräedun. Pyöräedun toivotaan kannustavan työntekijöitämme liikkumaan enemmän sekä vapaa-ajalla että työmatkoilla.

2.4.2 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 toteutumis aika 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).

Tässä osiossa kuvataan Keuruun kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita sekä suunniteltuja koulutuksen painopistealueita vuonna 2026. Arvio perustuu osaamisen vaatimuksissa tapahtuvien muutosten tunnistamiseen (esimerkiksi lainsäädännölliset muutokset tai alaan liittyvät muutokset).

Yksityiskohtaiset tulosalueiden ja -yksiköiden koulutussuunnitelmat aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen tallennetaan henkilöstöhallintoon kootusti ja niiden toteutumista arvioidaan vuoden 2026 lopussa. Näitä suunnitelmia voidaan päivittää vuoden aikana.

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

3.1. Yleistä koulutuksista

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.

1.1 – 21.11.2025 välisenä aikana omaehtoisia koulutuspäiviä oli pidetty 60 päivää.

3.2. Arvio henkilöstön osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä henkilöstön koulutuksiin ja kehittämiseen liittyvät painopistealueet vuonna 2026

3.2.1 Koko henkilöstö

Oppiva yrityskaupunki panostaa koko henkilöstönsä oppimiseen ja kehittymiseen. Seuraavat mm. laki- ja ohjelmistomuutoksiin liittyvät koulutuskokonaisuudet ja -tarpeet koskevat kaikkia toimialoja ja hallintopalvelut suunnittelee ja toteuttaa ne keskitetysti vuoden 2026 aikana.

- Hankintaohjekoulutus
- Sisäisen valvonnan koulutus
- Tekoälykoulutus
- Tietoturvan ja tietosuojan koulutus
- Tiedonhallinnan ja arkistoinnin koulutus
- Valmiussuunnitelmakoulutus
- HR-työpöydän käyttäjäkoulutus
- Nepton-työajanseurantaohjelman käyttäjäkoulutus

Syksyllä 2025 Keuruun kaupungin esihenkilöille tarjottiin mahdollisuutta ilmoittautua ”Arvostavan ja valmentavan esihenkilön koulutusohjelmaan”. Kyseessä on Luotain Consulting Oy:n ja Saskyn järjestämä maksuton koulutus, jossa suoritetaan lähiesihenkilötyön ammattitutkinto (LEAT, 150 op.) pääosin vuoden 2026 aikana. Koulutuksen aloitti Keuruun kaupungilla 4 esihenkilöä.

Koulutuksessa korostetaan valmentavaa esihenkilötyötä, esihenkilön ratkaisukeskeisiä menetelmiä, henkilöstön vahvuuksien tunnistamista sekä palautetaitojen kehittämistä. Kaupungin työhyvinvointikyselyyn pohjautuva koko kaupungin kehittämiskohde vuodelle 2025 oli esihenkilötyö ja palautteen antaminen, joten koulutuksen sisältöä voidaan pitää täsmäkoulutuksena esihenkilötyömme tarpeisiin. Osallistuvilta esihenkilöiltä kerätään palautetta koulutuksen mahdollista myöhempää laajempaa hyödyntämistä varten.

Syksyllä 2025 esihenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille tarjottiin myös mahdollisuutta osallistua Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan toteuttamaan turvallisuusalan perustutkintokoulutukseen. Koulutus on opetusministeriön rahoittama ja sen keskeisiä sisältöjä ovat mm. riskien hallinta ja turvallisuusdokumenttien laatiminen sekä häiriö- ja onnettomuustilanteisiin varautuminen. Myös tässä koulutuksessa toteutus on pääosin vuoden 2026 aikana. Koulutuksen aloitti oppisopimuksella kaksi henkilöä.

Koko henkilöstön on lisäksi mahdollista ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun koulutuksilla. Eduhousen laajassa koulutusvalikoimassa on esimerkiksi erilaisia digitaitoihin, juridiikkaan, johtamiseen ja työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia.

3.2.2 Kasvu- ja hyvinvointipalvelut

Toimialan koulutustarpeeseen vaikuttavia muutoksia:

- Oppimisen tuen uudistus lukiokoulutuksessa (1.8.2025)
- Ylioppilaskirjoitusten muutokset kielissä ja taito- ja taideaineiden uudet ylioppilaskirjoitukset
- Perusopetuksen tuen uudistukseen (1.8.2025) liittyvät lisäkoulutustarpeet
- Kielitietoisuuden opetuksen kehittäminen
- Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistus (joulukuu 2025)
- Hellewi-järjestelmän käytön laajentaminen musiikkiopiston oppilashallintoon
- Kirjasto: mm. lukutaito- ja demokratiatyön vahvistamiseen liittyvät tarpeet, huomiota vaativien asiakastilanteiden lisääntyminen
- Matkailu-/kulttuuripalvelujen verkostoyhteistyön vahvistaminen
- Varhaiskasvatustien vaikutus varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteeseen: vuodesta 2030 lähtien päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus → paikallisesti tärkeää mahdollistaa lastenhoitajien kouluttautuminen mm. varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Lisäksi 4 lastenhoitajaa on aloittanut JOTPA-hankerahoitteiset (Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus) kasvatustieteen perusopinnot, jotka ovat hakuehtona varhaiskasvatuksen opettajankoulutukseen. Lähioiskelupäivät ovat opiskelijalle palkallisia ja työntekijälle korvataan hankkeesta lähioiskelupäivien sijais- tai työvuorojärjestelyistä aiheutuvat kustannukset.
- Toimialan koulutuksiin vaikuttaa merkittävästi myös se, että opetus- ja kulttuuriministeriön tuottavuusohjelman mukaisesti opetustoimen henkilöstökoulutuksen erillisistä määrärahoista luovutaan kokonaan. Tämä tarkoittaa, että aluehallintovirastot eivät enää järjestä maksutonta täydennyskoulutusta varhaiskasvatuksen ja opetustoimen henkilöstölle. Täydennyskoulutuksen kustannukset ovat jatkossa kunnan vastuulla.

Toimialan säännöllisiä koulutustarpeita/-toteutuksia:

- Opettajien Veso-päivissä (3 / vuosi) toteutettavat ajankohtaiset koulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Avekki-, MAPA- ja Nepsy-koulutukset
- Pistos-/lääkekoulutukset (esim. diabeteksen hoito)

3.2.3 Elinvoima- ja asuinympäristöpalvelut (ml. Vesi-liikelaitos)

Toimialan koulutustarpeeseen vaikuttavia muutoksia:

- Eläinlääkintähuoltolain uudistus 1.1.2026

- Terveysturvallisuuslain kokonaisvaltainen uudistus
- Poikkeusoloihin varautuminen
- Kasvinsuojeluaineiden käytön muutokset/rajoitukset
- Vesihuoltolain uudistus
- Uusi jätevesidirektiivi
- Työllisyyspalvelut: työllisyydenhoitoon liittyvät lakimuutokset, kotoutumislain muutokset, toimeentulotuen ja asumistuen lakimuutokset

Toimialan säännöllisiä koulutustarpeita/-toteutuksia:

- Tieturva- ja työturvakoulutukset
- Ensiapukoulutukset
- Tulityökorttikoulutukset

3.2.4 Hallintopalvelut

Toimialan koulutustarpeeseen vaikuttavia muutoksia:

- Hankintalain uudistus
- Tietosuojalainsäädännön kokonaisuudistukseen liittyvät muutokset
- Sähköisen tiedoksiannon muutokset
- Arkistolain uudistus
- Holhoustoimilain muutokset vuoden 2026 alusta (edunvalvonta)
- HR-työpöydän ja Nepton-työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto
- Tasopalkkajärjestelmän kehittäminen sekä uusi kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) (lisäkoulutustarpeet)

3.3. Koulutusten seuranta

Keuruun kaupungin henkilöstön koulutuksiin osallistumisen dokumentoinnissa käytetään webTallennus/HR-työpöytä -järjestelmää. Kaikki koulutukset haetaan ja kirjataan webTallennuksen/HR-työpöydän 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 sekä koulutusten mahdolliseen myöhempään laajempaan hyödyntämiseen.