

Henkilöstö - ja koulutussuunnitelma 2025–2028



Yhteistoimintaryhmä 28.10.2025
Kunnanhallitus 24.11.2025

Sisällys

1. Suunnitelman tavoite	3
2. Tyrnävän kunnan henkilöstö	3
2.1 Henkilöstön käytön periaatteet ja työsuhdemuotojen käyttö	3
2.1.1 Yleiset periaatteet.....	3
2.1.2. Rekrytointi	4
2.1.3 Etätyö.....	4
2.1.3. Vuokratyövoima.....	4
2.2 Keskeiset tunnusluvut.....	5
3. Työhyvinvointi ja työkyvyn tukeminen	6
3.1 Työterveyshuolto	7
3.2 Työsuojelu.....	7
3.3 Yhteistoiminta.....	7
3.4 Joustavat työaikajärjestelyt työssä jaksamisen tukena	7
3.5 Uudelleen sijoittaminen	8
3.6 Eläke	8
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
Ammatillinen täydennyskoulutus	9
4.1 Omaehtoinen kouluttautuminen	9
4.2 Ammattiyhdistyskoulutus	10
4.3 Työsuojelukoulutus.....	10
4.4 Oppisopimuskoulutus.....	10
5. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta	11

1. Suunnitelman tavoite

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta kunnissa säädetään yhteistoimintalaissa (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2017). Lakia sovelletaan kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä, mutta ei kunnallisessa yhtiössä. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet sekä edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Yhteistoimintalain lisäksi henkilöstön kouluttautumisesta säädetään ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevassa laissa (1136/2013).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttaminen on jokapäiväistä johtamista, esimiestyötä, työn tekemistä ja yhteistoimintaa. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstösuunnitelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ohjaa Tyrnävän kuntastrategia 2020–2026, jonka vision mukaisesti Tyrnävän kunta on turvallinen koti jokaiselle ja kaikelle. Tyrnävän kunnan toimintatavoissa korostuu asiakas- ja asukaslähtöisyys sekä laaja hyvinvointinäkökulma. Tyrnävän kunnan arvot ovat avoimuus, kestävyys, oikeudenmukaisuus, turvallisuus ja vastuullisuus.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on luoda suuntaviivat Tyrnävän kunnan henkilöstön

- työhyvinvoinnille,
- osaamisen kehittymiselle, kunnan palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen ennakointi
- henkilöstösuunnittelulle, henkilöstön määrällinen kehitys ja rekrytointien kohdentaminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja henkilöstösuunnittelun tavoitteena on turvata Tyrnävän kunnassa juuri sellaista osaamista, jota tarvitaan kunnan palveluiden järjestämisessä.

2. Tyrnävän kunnan henkilöstö

2.1 Henkilöstön käytön periaatteet ja työsuhdemuotojen käyttö

2.1.1 Yleiset periaatteet

Viranhaltijalaki ja työsopimuslaki säätelevät työsuhdemuotojen käyttöä. Tyrnävän kunnassa työntekijät ja viranhaltijat ovat pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevissa/ vakinaisissa palvelussuhteissa. Määräaikaista työ- ja virkasuhteita käytetään vain, jos niihin on tarve ja lainmukainen peruste olemassa. Perustellun syyn tulee olla lain mukainen ja kirjattu työsopimukseen tai virkamääräykseen. Tällaisia ovat tyypillisesti perhevapaat, opintovapaat, sairauslomat- ja vuosilomat sekä hankkeet ja projektit. Sijaisuudet täytetään koko tiedossa olevan sijaisuuden ajalle yhdenjaksoisina, mikäli työvoiman tarve sitä edellyttää.

Osa-aikaisia ja osavuotisia palvelussuhteita voidaan perustaa palvelutuotannon tarpeiden mukaan huomioiden kuitenkin pysyvän työvoiman tarve. Esimerkkinä osavuotisesta työstä on kausityö puutarha- ja ulkoalueiden kunnossapito tehtävissä.

2.1.2. Rekrytointi

Tyrnävän kunnassa avoimet virat ja toimet sekä sijaisuudet ilmoitetaan hakuun julkisesti. Vuoden ja sitä lyhyemmät sijaisuudet voidaan täyttää ilman julkista hakumenettelyä. Rekrytoinnit toteutetaan suunnitelmallisesti. Lyhytaikaisissa sijaisuuksissa tulee välttää ketjuttamista. Vakinaisiin toimiin voidaan harkinnanvaraisesti hakumenettely toteuttaa myös sisäisesti.

Rekrytoinnissa hyödynnetään Kuntarekry-palvelua. Kuntarekry-palvelu yhdenmukaistaa rekrytointiprosesseja ja mahdollistaa hakuilmoituksien ja -lomakkeiden julkaisemisen verkossa sekä hakemuksien sähköisen käsittelyn. Henkilöstön rekrytointiin tulee kiinnittää huomiota sekä ideoida myös uusia toimintamalleja työnantajan kiinnostavuuden nostamiseksi ja esille tuomiseksi esimerkiksi yhteistyökumppaneiden ja työvoimapalvelujen kanssa.

2.1.3 Etätyö

Etätyö on joustava, vapaaehtoisuuteen perustuva työn organisointitapa. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista ja työntekijällä ei ole siihen subjektiivista oikeutta. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen, luottamukseen ja avoimuuteen esihenkilön, etätyötä tekevän henkilön ja muun lähiorganisaation kesken. Työ tehdään siellä, missä se on työntekijän ja työnantajan sekä tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Pääsääntöisesti etätyötä tehdään kotona.

Kuntatyöstä suurin osa on palvelutoimintaa ja sen vuoksi etätyön tekeminen ei ole mahdollista kaikissa tehtävissä. Etätyöksi soveltuu periaatteessa sellainen työ, joka ei ole nimenomaisesti työpaikkaan sidottua ja jossa tarve henkilökohtaiseen kanssakäymiseen tai työn välittömään valvontaan on vähäinen. Etätyö sopii mm. itsenäisiin asiantuntija- ja suunnittelutehtäviin, raporttien ja muistioiden laatimiseen sekä laajojen tekstien kirjoittamiseen. Etätyön valvonnassa painopiste on työn tuloksissa.

Tyrnävän kunnassa etätyön tekemisestä laaditaan aina kirjallinen sopimus. Tyrnävän kunnassa etätyötä voi tehdä satunnaisesti tai säännöllisesti, etätyöpäivien enimmäismäärää ei rajoiteta. Osastopäällikkö vastaa ja päättää oman osastonsa henkilöstön osalta viime kädessä etätyösopimuksen kirjattavasta etätyön määrästä.

2.1.3. Vuokratyövoima

Tyrnävän kunta ei käytä vuokra työvoimaa pysyvästi. Vuokratyövoiman käyttö on kuitenkin mahdollista tilapäisesti, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota kunnan henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen ei ole mahdollista kunnan omalla henkilöstöllä.

Muu kuin tilapäinen vuokratyövoiman käyttö käsitellään yhteistoiminnassa yhteistoimintalain 10§ mukaisesti.

2.2 Keskeiset tunnusluvut

Henkilöstön määrä 31.12.2024

Toimintayksikkö	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Yhteensä ilman työllistettyjä
Hallinto- ja kehittämisosasto	16	1	4	21	17
Sivistysosasto	194	54	0	249	249
Tekninen osasto	40	4	2	46	44
YHTEENSÄ	250	59	6	316	310

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024

	Alle 20 v	20–29 v	30–39 v	40–49 v	50–59 v	60–64 v	65–69 v	Yhteensä	%
Naiset	3	25	50	94	51	28	3	254	80,4
Miehet	0	5	12	19	18	7	1	62	19,6
Yhteensä	3	30	62	113	69	35	4	316	100,00

Poissaolot 2024 kalenteripäiviä/vuosi

	Sairauspäivät			Työtapaturmapoissaolot		
	2023	2024	muutos	2023	2024	muutos
Hallintokunta						
Hallinto- ja kehittämisosasto	307	209	-98	0	0	-
Sivistysosasto	4529	4407	-122	25	77	+52
Tekninen osasto	1256	1123	-133	4	0	-4
Yhteensä	6092	5739	-353	29	77	+48

Tyrnävän kunnassa on käytössä poissaolo esihenkilön luvalla 1–5 pv. Tarvittaessa esihenkilö voi myös vaatia todistuksen poissaolosta.

Kuntoutus

Henkilöstö osallistui Kelan kuntoutukseen yhteensä 25 työpäivää vuoden 2024 aikana.

Koulutuspäivät

Henkilöstö osallistui koulutukseen yhteensä 357 päivää vuoden 2024 aikana.

3. Työhyvinvointi ja työkyvyn tukeminen

Tyrnävän kunnassa tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö, aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien hälytysmerkkien varhainen havainnointi ja niihin puuttuminen. Työhyvinvointia tukevat toimintamallit ohjaavat käytännön toimenpiteitä.

Kunnan tehtävinä ovat yhä enemmän hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen sekä elinvoimaisuus, jolloin edellytyksenä on kyky uudistua ja uudistaa toimintoja verkostomaiseen, vuorovaikutteiseen ja osallistavaan suuntaan. Johtamisen ja esihenkilötyön merkitys korostuu entisestään. Tyrnävän kunnassa esihenkilöille järjestetään esihenkilöinfoja kuukausittain. Henkilöstöinfoja järjestetään 1–3 kertaa vuodessa. Työpaikkakokoukset pidetään kaikissa yksiköissä säännöllisesti. Kehityskeskustelut toteutetaan vuosittain.

Tyrnävän kunnassa toteutetaan henkilöstökysely joka toinen vuosi. Henkilöstökyselyn tuloksia hyödynnetään esihenkilötyössä ja johtamisessa tavoitteena työhyvinvoinnin parantaminen ja toiminnan kehittäminen. Henkilöstökyselyn tulokset käydään läpi koko henkilöstön kanssa ja tulosten pohjalta määritetään keskeisimpiä kehittämiskohteita. Vuoden 2023 kyselyn keskeisimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat perehdytys, palautteen anto ja avoimuus. Jatkossa laajan kyselyn sijaan voidaan tehdä 1–3 x vuodessa Kevan PULSSI- kyselyjä.

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta E-passiin omaehtoisen työkyvyn ylläpitämiseen sekä mahdollisuus työyhteisön virkistyspäivään vuosittain (yksi työpäivä). Henkilöstölle järjestetään mahdollisuuksien mukaan yhteisiä tapahtumia.

Tyrnävän kunnassa ovat käytössä seuraavat työhyvinvointia ja työkykyä tukevat toimintamallit:

- Varhaisen tuen toimintatapa
- Tyrnävän kunnan henkisen väkivallan, epäasiallisen käytöksen, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämisen toimintaohje
- Toimintaohje väkivallan uhkatilanteisiin ja yksin työskentelyyn
- Työpaikan päihdetoimintaohje
- Sisäilmaopas
- Etätyöohje
- Virkistyspäivä kerran vuodessa
- E-passi 100 euroa

3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpitein vaikutetaan ennakoivasti henkilöstön työkykyyn. Tyrnävän kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksessä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät kuten esim. psykososiaaliset kuormitustekijät. Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat. Näillä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista nykyistä pidempään.

3.2 Työsuojelu

Tyrnävän kunnan työsuojelun periaatteet ja tavoitteet on koottu työsuojelun toimenpidetaulukoon, joka tehdään vuosittain. Työsuojelun toimenpiteitä koordinoi työsuojelujaos. Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat kunnan yhteistoimintaryhmään, jossa käsitellään myös työsuojeluun liittyvät asiat. Tapaturmakehityksen tavoite on 0 tapaturmaa, joka edellyttää henkilöstöön kohdistuvien työn ja työympäristön vaarojen selvittämistä ja arviointia vuosittain ja sattuneiden työmatka- ja työtapaturmien sekä ”läheltä piti” -tilanteiden kirjaamista Wproon ja käsittelyä työpaikoilla. Työn turvallisuuden varmistaminen perustuu työpaikkakohtaiselle riskien arvioinnille. Lisäksi kirjataan työympäristöongelma- ilmoitukset Wproon ja ilmoitukset käsitellään sisäilmatyöryhmän kokouksissa.

3.3 Yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään mm. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteesta tai kuntien välisessä yhteistyössä. Samoin henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat kuuluvat yhteistoiminnan alle. Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luottamusedustajajärjestelmässä. Pääluottamusedustajat edustavat JUKO ry:tä, JHL ry:tä, Jyty ry:tä. Työnantaja ja pääluottamusedustajat kokoontuvat säännöllisesti ja käsittelevät henkilöstöön liittyviä asioita.

3.4 Joustavat työaikajärjestelyt työssä jaksamisen tukena

Työtehtävien hoito on mahdollista järjestää myös osa-aikaiseksi. Osa-aikatyömahdollisuuksia ovat mm. osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, harkinnanvarainen osa-aikatyö sekä perhevapaisiin kuuluva osittainen hoitovapaa. Palkkaus määräytyy osa-aikatyön aikana suhteessa työssäoloaikaan. Osa-aikatyön järjestäminen voi vaatia myös työtehtävien räätälöintiä. Osa-aikatyöhön siirtymisestä tehdään aina työnantajan ja työntekijän välillä työsopimusmuutos. Osa-aikaeläkejärjestelyistä ja osa-aikaistyöstä sovitaan aina tapauskohtaisesti erikseen.

Työntekijä voi hakea osa-aikaista työ-/ virkavapaata myös muista henkilökohtaisista syistä, tällöin tilanteessa toimintaa harkinnanvaraisen virka-/ työvapaan myöntämisperusteiden mukaisesti ja myöntäminen arvioidaan aina työyksikön toiminnan kannalta sekä tapauskohtaisesti.

Tyrnävän kunta tukee työntekijöiden tarpeita järjestellä työaikaansa elämän- ja perhetilanteensa mukaisesti ottaen kuitenkin huomioon työpaikan ja ko. tehtävän vaatimukset ja muun käytettävissä oleva resurssin. Näissä päätöksissä keskeinen periaate on henkilökunnan yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus.

3.5 Uudelleen sijoittaminen

Uudelleensijoitus koskee Tyrnävän kunnan vakinaisessa palveluksessa olevaa henkilöä, joka ei terveydellisistä syistä voi jatkaa omassa työssään ja jonka työkyvyn aleneman työterveyslääkäri on todennut. Työkyvyn alenema todetaan työkykyarvion perusteella. Ennen työkykyarvion määräämistä tulee varhaisen tuen toimintamallin mukainen prosessi olla toteutettuna.

Uudelleen sijoittaminen aloitetaan työkokeilulla. Työkokeilu suunnitellaan työterveyshuollon kanssa yhteistyössä. Työkokeilun edellytyksenä on Kevan rahoitus. Mikäli työkokeilun perusteella todetaan työntekijän soveltuvuus työhön ja yksikössä on olemassa todellinen työvoiman tarve, tulee arvioitavaksi henkilön siirtäminen sisäisin järjestelyin ilman julkista hakumenettelyä uuteen tehtävään.

3.6 Eläke

- Osittainen varhennettu vanhuuseläke tarjoaa ikääntyneelle mahdollisuuden keventää työtä työuran viimeisinä vuosina. Osa-aikaeläkkeelle siirryttäessä on aina neuvoteltava työnantajan kanssa. Vaikka työnantajan onkin pyrittävä järjestämään osa-aikatyö, siihen ei ole velvollisuutta. Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä, kun on täyttänyt 61 vuotta, vuonna 1964 syntyneillä alaikäraja nousee 62 ikävuoteen ja vuonna 1965 syntyneistä lähtien alaikäraja sopeutetaan elinajanodotteen muutokseen. Kertyneestä eläkkeestä voi ottaa maksuun 25 tai 50 prosenttia, eikä saa mitään muuta eläkettä.
- Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Vanhuuseläkkeelle jääminen on mahdollista, kun on saavuttanut alimman vanhuuseläkeiän ja kun työsuhte on päättynyt.
- Osatyökyvyttömyyseläkettä voi saada, kun on alle vanhuuseläkeiän ja työkyky on osittain heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan. Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena. Määräaikaisen osatyökyvyttömyyseläkkeen nimi on osakuntoutustuki. Osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.
Työkyvyttömyyseläkettä voi saada, jos on alle vanhuuseläkeiän ja työkyky on heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki. Kuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.

4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kuntien muuttuva toimintaympäristö asettaa uudenlaisia vaatimuksia osaamisen kehittymiselle ja henkilöstön kehittämiselle. Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on laadukkaiden palveluiden ja tuloksellisuuden edellytys. Osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä tuetaan koulutuksella. Osaamisen lisäämisen keinoja ovat myös perehdyttäminen ja työkierto. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on olla askeleen edellä tämän hetken toimintaa. Kehittämisen pitää näkyä yksilö-, työyhteisö-, toimialue- sekä kuntatasolla.

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu toimialan ja työyksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Tällöin huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet

tulevaisuudessa. Muuttuvat työtehtävät aiheuttavat osaamisen kehittämisen tarpeita. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Suurin osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön ja toimintaympäristön muutoksista. Koulutussuunnitelman lisäksi merkittäviä osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm. perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työnohjaus ja erilaiset kehittämishankkeet. Kehityskeskustelu on osa johtamisjärjestelmää. Esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Keskustelujen tarkoituksena sopia työn tavoitteista, arvioida sen tuloksia ja tukea osaamisen kehittymistä.

Tyrnävän kunnan henkilöstölle pyritään järjestämään koulutusta vähintään 3 pv/ vuosi talousarvion määrärahojen puitteissa. Koulutusten määrässä käytetään toimialakohtaista harkintaa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Ammatillinen täydennyskoulutus

Hallintokunnat vastaavat itse kukin alan oman ammatillisen täydennyskoulutuksen järjestämisestä. Henkilöstön koulutuksen suunnittelussa huomioidaan palveluiden kehittämistarpeet, työnantajan tarpeet sekä henkilöstön omat toiveet. Henkilöstön koulutuksen tulee olla linjassa yksikön ja vastuualueiden kanssa.

Koulutus edellyttää esihenkilön päätöstä tai virkamääräystä koulutukseen osallistumiselle. Koulutuksen toteuttaminen edellyttää osastokohtaista budjetointia koulutukselle.

Koulutus on työnantajan järjestämää tai ulkopuolisen tahon järjestämää ja sen tulee edistää/ylläpitää ammatillista osaamista sekä tukea nykyistä/tulevaa työtehtävää. Koulutus voi myös olla sisäistä koulutusta. Koulutukseksi hyväksytään esimerkiksi erilaiset työhön liittyvät seminaarit ja verkkokoulutukset. Osastot ja yksiköt voivat järjestää sisäistä yhteistä koulutusta koko henkilökunnalle. Täydennyskoulutukseksi katsotaan myös ammattijärjestöjen tarjoamat ammatilliset koulutukset/kehittämispäivät.

4.1 Omaehtoinen kouluttautuminen

Omaehtoisella koulutuksella tarkoitetaan opiskelua, joka ei lähtökohtaisesti tapahdu työajalla ja työnantajan kustannuksella ja johon työntekijä on hakeutunut oma-aloitteisesti. Työnantaja voi tukea omaehtoista koulutusta tapauskohtaisesti harkittuaan sen tarpeellisuuden työtehtävien hoitamisen näkökulmasta. Sisällöin tullee suoraan liittyä kyseisen henkilön työtehtävään. Tarkoituksena ei ole tukea tutkintoon johtavia koulutuksia.

Omaehtoiseen koulutukseen on mahdollisuus hakea virkavapaata (palkaton yksittäisinä päivinä). Työnantaja voi myös tukea omaehtoista kouluttautumista palkallisella virkavapaalla, kokonaisella tai osittaisella koulutus- / kurssimaksulla, matkakustannuksiin osallistumalla tai ateriakorvauksella. Työnantajan tuki omaehtoiselle koulutukselle edellyttää, että koulutuksen sisältö liittyy konkreettisesti työntekijän työtehtäviin ottaen huomioon työpaikan ja ko. tehtävän vaatimukset sekä muun käytettävissä oleva resurssin. Työnantajan tuki edellyttää, että työntekijä tuo koulutuksessa hankkimansa osaamisen työyhteisön käyttöön. Työnantaja voi tukea omaehtoista koulutusta enintään 10 päivää/ vuosi/ työntekijä. Mikäli omaehtoista opiskelua tuetaan palkallisena, tulee opinnäytetyö/päättötyö tehdä omaan kuntaan tai omaan työyksikköön.

Työntekijällä on oikeus saada opintovapaata (Opintovapaalaki 1979/273) enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana, mikäli palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden. Opintovapaata voi saada enintään viisi päivää, mikäli palvelussuhde on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään kolme kuukautta.

Opintovapaaseen liittyvät huomiotavat asiat:

- työntekijä voi vapaasti valita, mitä opiskelee
- opiskelun ei tarvitse liittyä työnantajan toimintaan
- opiskelun pitää olla julkisen valvonnan alaista (myös ulkomailla tapahtuvissa opinnoissa)
- opiskelu voi tietyn edellytyksin olla myös ammattiyhdistyskoulutusta
- oppisopimuskoulutuksessa olevalla ei ole oikeutta opintovapaaseen.

4.2 Ammattiyhdistyskoulutus

Ammattiyhdistyskoulutusta toteutetaan 7.8.2008 solmitun suosituksen mukaisesti. Suositus on laadittu yhdessä kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen kesken. Sopimuksesta käy ilmi mm. ammattiyhdistyskoulutuksen määritelmä ja osallistumisoikeus, palkallisuus ja korvaukset, koulutukseen oikeutetut henkilöt ja koulutuksen laajuus. Ammattiyhdistyskoulutus järjestetään ammattiyhdistyksen toimesta. Työnantaja huolehtii palkanmaksusta ja ruokailukorvauksista. Ammattijärjestöt arvioivat koulutustarpeensa itse.

Luottamusdustajalle ja varaluottamusdustajalle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusdustajatehtävien hoitamisessa. Ammattiyhdistyskoulutuksista keskustellaan ensin esihenkilön kanssa ennen niihin hakeutumista. Ammattiyhdistyskoulutuksista laaditaan koulutussuunnitelma vähintään puolivuositain esihenkilölle.

4.3 Työsuojelukoulutus

Työsuojelukoulutukseen (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44) ovat oikeutettuja osallistumaan, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies tai vastaavassa asemassa oleva, pääluottamusmies, luottamusmies sekä työsuojelutoimikunnan tai jos sellaista ei ole, vastaavan paikallisen yhteistoimintaelimen jäsen ja varajäsen. Työsuojelutoimijat (päällikkö, valtuutettu ja varavaltuutettu) laativat puolivuositain koulutussuunnitelman, joka käsitellään yhteistoimintaryhmässä.

4.4 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimus on määräaikainen työsuopimus, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän – uuden tai jo töissä olevan. Oppisopimuksella voi suorittaa minkä tahansa toisen asteen ammatillisen tutkinnon tai sen osan.

Tyrnävän kunnassa oppisopimuskoulutukseen ottaminen harkitaan tapauskohtaisesti huomioiden koulutetun henkilöstön saatavuus, toimialan tarpeet ja resurssit oppisopimusopiskelijan ohjaamiselle. Mikäli vakinaisen työntekijän kokonaistilanne on työterveyshuollon kanssa yhteistyössä arvioitu ja työkyvyn todetaan edellyttävän uudelleen kouluttautumista, suhtaudutaan siihen lähtökohtaisesti myönteisesti, mikäli kunnassa on tarve sellaiselle työvoimalle, mihin henkilö uudelleen koulututtuu.

5. Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Tyrnävän kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma kulkee talousarvion ja taloussuunnitelman ohessa linkittyen niihin olennaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaryhmässä. Lopullisen suunnitelman hyväksyy kunnanhallitus. Henkilöstösuunnitelma perustuu kunnan strategiaan. Palvelutarpeet ja -tarjonta muuttuvat toimintaympäristön muuttuessa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain aina talousarvion laatimisen yhteydessä. Suunnitelman toteutuksen seuranta ja arviointi kytketään talousarvio, käyttösuunnitelma- ja tilinpäätösprosessiin.

Henkilöstökustannuksiin, mutta myös hyvinvointiin vaikutetaan sisäisen liikkuvuuden ja työkierron edistämällä, ennakoivalla osaamisen johtamisella, tehokkailla työaika-, lomasuunnittelu- ja sijaisuusjärjestelyillä sekä työhyvinvoinnin johtamisella ja suunnitelmallisella varhaisen tuen mallin hyödyntämisellä. Pyrimme edistämään opiskelijoiden mahdollisuuksia työharjoitteluun sekä työssäoppimiseen.

Osaamisen kehitystä arvioidaan seuraavien mittareiden kautta:

- työyksiköissä käyty kehityskeskustelut / vuosi ja ajantasaiset tasokriteerit ja tarvittaessa tehtäväkuvaus
- koulutuspäivien määrä työyksiköittäin / vuosi
- esihenkilöinfojen määrä / vuosi
- henkilöstökysely / joka 2. vuosi tai pulssikysely/ vuosi

Työhyvinvointia kuvaavat mittarit:

- sairauspoissaolot
- työtapaturmat
- henkilöstökysely
- koulutuspäivät
- virkistyspäivät
- kuntoutus