



Askolan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026



ASKOLAN KUNTA

Askolantie 30 , 07500 Askola
019 529 100 | www.askola.fi

Hyväksytty

Kunnanhallitus 9.2.2026 § 41

Sisällysluettelo

1. Yleistä	3
2. Perusteet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen	3
3. Henkilöstön rakenne, määrä ja eläköityminen	6
4. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	9
4.1. Toistaiseksi voimassa oleva työ/virkasuhde.....	9
4.2. Määräaikainen työ/virkasuhde.....	9
4.3. Kokoaikainen työ/virkasuhde.....	10
4.4. Osa-aikainen työ/virkasuhde	10
4.5. Työharjoittelu ja oppisopimus	10
5. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta ylläpitävät periaatteet	11
6. Koulutustilastot.....	13
7. Koulutussuunnitelma	15
8. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.....	15
9. Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta.....	16
10. Liitteet.....	16

1. Yleistä

Tämä on Askolan kunnan Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 a §: n mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelma laaditaan vuosittain hallintojohtajan johdolla. Palvelualue kohtaiset koulutussuunnitelmat laaditaan palvelualueittain.

2. Perusteet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vuosittain. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Lain mukaisella ammatillisella osaamisella tarkoitetaan työntekijän ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä niin, että ammatillinen osaaminen vastaisi työn ja työtehtävien vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muutostarpeita. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet nykyisen työnantajan palveluksessa.

Lain keskeisenä tavoitteena on, että osaamisen kehittämiseen osallistuvien työntekijöiden piiri laajenee niihinkin työntekijöihin, jotka nykyisin jäävät koulutusta paitsi.

Lain määrittelemää ammatillisen osaamisen kehittämistä on työntekijöille tarjottava suunnitelmallinen koulutus, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Lisäksi työnantajalla on jatkossa velvollisuus keskustella työntekijän kanssa ammatillisen osaamisen kehittämisestä, jos työntekijä sitä pyytää.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen määritelmä on laaja ja voi sisältää erityyppistä lisä- ja täydennyskoulutusta. Koulutuksena ei kuitenkaan pidetä tavanomaista työhön perehdytystä, työhön opastamista eikä osaamista kehittävää työnkiertoa. Lain mukaan koulutuksen tuottaja voi olla ulkopuolinen koulutusorganisaatio tai kouluttaja. Myös työnantajan oma organisaatio voi toteuttaa koulutuksen.

Laki edellyttää, että kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
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.
6. suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1. osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
2. joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

3. Henkilöstön rakenne, määrä ja eläköityminen

Askolan kunnan henkilöstömäärästä ja -rakenteesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa, joka valmistuu tilinpäätöksen yhteydessä. Hyvinvointialueuudistuksen myötä henkilöstömäärältään suurin toimiala on 1.1.2023 alkaen ollut Osaaminen ja elämänlaatu -palvelualue.

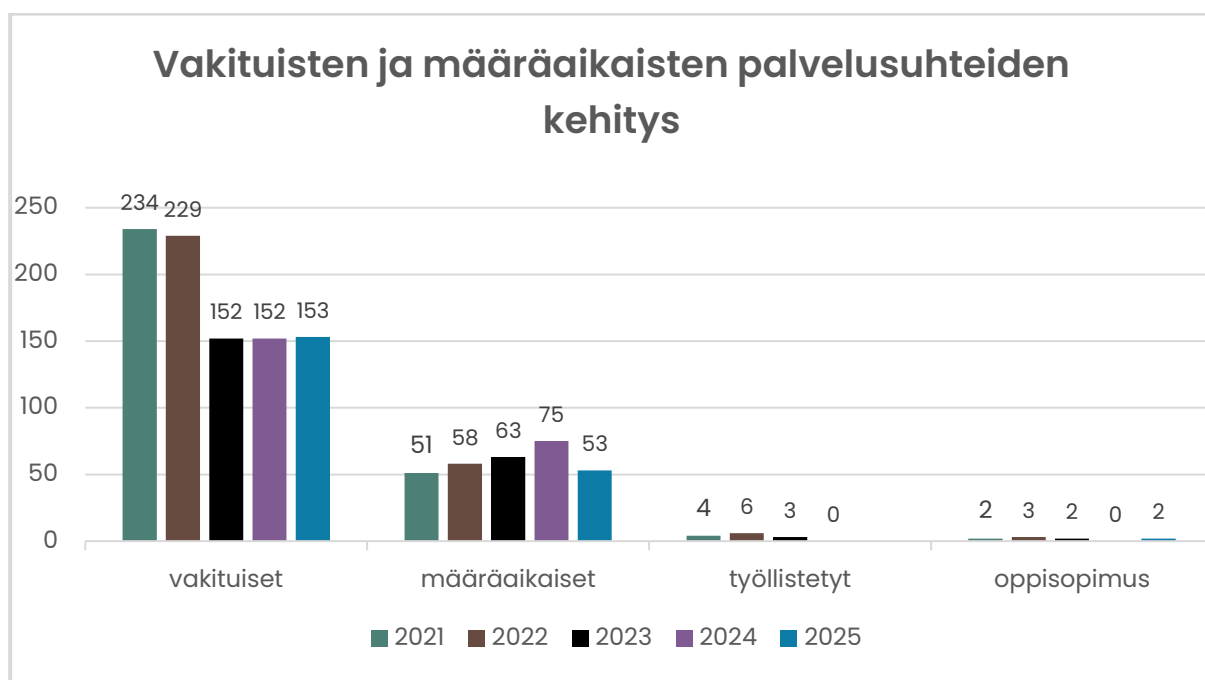
Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta on tässä Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käytetty tarkasteluaikana vuoden viimeistä päivää.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys palvelualoittain 2021–2025

Palvelualue	2021	2022	2023	2024	2025
DeTo	35	42	16	14	14
OsEI	161	162	173	174	160
Elinympäristö	8	10	31	34	34
Perusturva	87	82	-	-	-
Yhteensä	291	296	220	222	208

Taulukko 2 Vakituisten ja määräaikaisten palvelusuhteiden kehitys

	2021	2022	2023	2024	2025
vakituiset	234	229	152	152	153
määräaikaiset	51	58	63	75	53
työllistetyt	4	6	3	0	
oppisopimus	2	3	2	0	2
Yhteensä	291	296	220	227	208



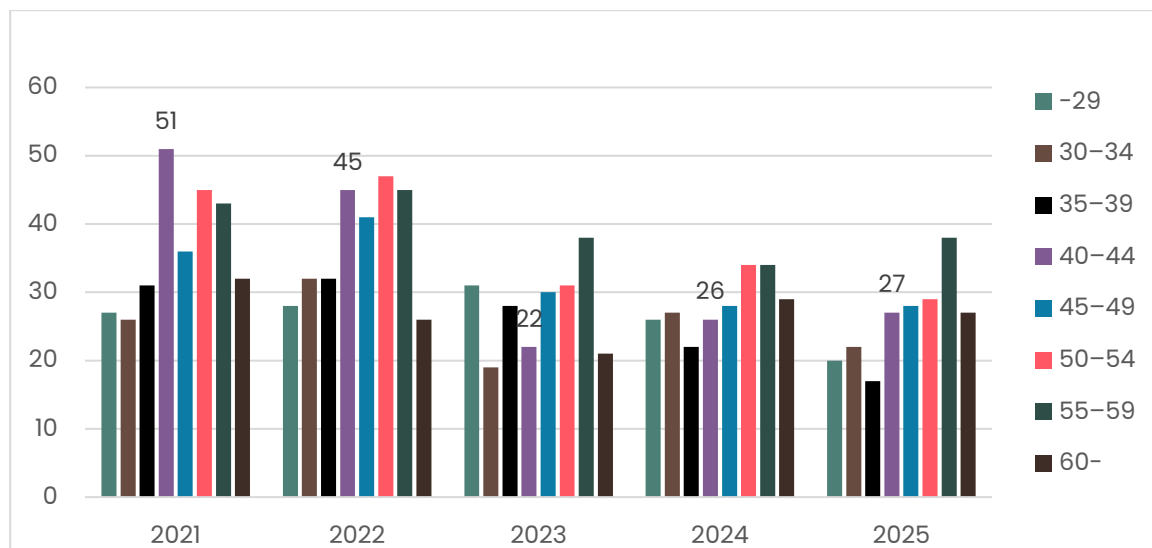
Henkilöstön ikärakenne

Keski-ikä 31.12.2025 oli 46,25 vuotta. Keski-ikä 31.12.2024 oli 44,8 vuotta. KT:n tilaston mukaan koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 45,3 vuotta

Taulukko 3 Henkilöstön ikärakenteen kehitys 2021–2025

	-29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–
2021	27	26	31	51	36	45	43	32
2022	28	32	32	45	41	47	45	26
2023	31	19	28	22	30	31	38	21
2024	26	27	22	26	28	34	34	29
2025	20	22	17	27	28	29	38	27

Kaavio 1 - Henkilöstön ikärakenteen kehitys 2021–2025



Miesten osuus henkilöstöstä oli 20 % ollen määränä 43.

Henkilöstön eläköitymisennuste

Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi yhteensä 3 henkilöä. Vakituisten henkilöstön viiden seuraavan vuoden eläköitymisennuste on 32 henkilöä, jonka prosentuaalinen osuus vakituisista on 13,5

Kaavio 2 – Kuvio 3: Eläköitymisennuste vuosille 2026–2025 (Keva)



4. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

4.1. Toistaiseksi voimassa oleva työ/virkasuhde

Tämä on vakituinen työ/virkasuhde, joka jatkuu, kunnes työntekijä/viranhaltija tai työnantaja irtisanoo sen. Tämä on yleisin työsuhdemuoto kunnassa.

4.2. Määräaikainen työ/virkasuhde

Tämä työ/virkasuhde on voimassa ennalta sovitun ajan tai tietyn projektin keston ajan. Määräaikaisuus edellyttää perusteltua syytä, kuten sijaisuus tai kausiluonteinen työ.

4.3. Kokoaikainen työ/virkasuhde

Työntekijä/viranhaltija työskentelee täyden työaikamuodon työajan.

4.4. Osa-aikainen työ/virkasuhde

Työntekijä/viranhaltija työskentelee vähemmän kuin työaikamuotonsa täyden työajan. Osa-aikaisuutta työsuhdemuotona käytetään joko työtehtävistä tai työntekijästä johtuvasta syystä.

Tämä voi olla joustava ratkaisu esimerkiksi opiskelijoille tai perheellisille. Syitä osa-aikaisuudelle voivat olla siis opiskelu työn ohessa, perhesyyt (osittainen hoitovapaa), osa sairaspäiväraha, osa-aikaeläke, osa-aikatyökyvyttömyyseläke tai jokin muu työnantajan kanssa sovittu syy.

4.5. Työharjoittelu ja oppisopimus

Nämä ovat määräaikaisia työsuhteita, joissa työntekijä saa käytännön koulutusta ja oppii työssä.

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Myös tulevaisuudessa em. syistä palkattaessa työ/virkasuhde solmitaan määräaikaiseksi.

5. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta ylläpitävät periaatteet

Askolan kunnassa on käytössä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi aktiivisen tuen toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen, tehostetun tuen sekä työhön paluun käytännöt. Esihenkilötehtävään kuuluu oman henkilöstönsä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen.

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty monin tavoin tavoitteena yhteistyön kehittäminen ja henkilöstön tukeminen. Vuosittain pidettävässä neuvottelussa työterveyshuollon kanssa on kiinnitetty huomiota työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseen. Tavoitteena on yleisen työkyvyn edistämisen lisäksi myös se, että ikääntyneet ja osatyökykyiset pysyisivät mahdollisimman pitkään työelämässä.

Tehtävien hoidossa huomioidaan, mahdollisuuksien mukaan, työntekijän mahdolliset työkykyrajoitteet. Työkyvyttömyysuhan alaiset työntekijät/vi-
ranhaltijan käyvät yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa neuvotteluja ja tekevät suunnitelmia ja niiden toteutuksia niin, että henkilöt pystyisivät jatkamaan työssään mahdollisimman pitkään.

Jos työkyvyn tukeminen ei ole mahdollista kunnan sisäisin toimenpitein, järjestetään työterveyshuollossa yhteisneuvottelu työntekijän työssä selviytymisen seurantaan liittyen. Jos työterveyshuollon toiminnalla ja työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea työntekijän työkykyä, häntä neuvotaan kuntoutusta koskevissa asioissa tai hänet ohjataan

kuntoutukseen, muuhun hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen.

Kuntoutuksen tavoite on työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen ja parantaminen, silloin kun työ ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemista voidaan toteuttaa muun muassa työhyvinvoinnista huolehtimalla, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon avulla sekä työtä muokkaamalla. Työkyvyttömyysriskiä voidaan hallita aktiivisella sairauspoissaolojen seurannalla ja aktiivisen varhaisen tuen toimintamallin hyödyntämisellä sekä kunnan ja työterveyshuollon tiiviinä yhteistyönä.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Askolan kunnassa eri toimialojen tulee arvioida lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvitysten avulla.

Askolan kunnassa on vuoden 2026 alusta käytössä sähköinen Falcony-järjestelmä, jossa työntekijän tulee tehdä ilmoitus häirintäasioissa, läheltä piti-tilanteissa sekä haitallisessa työssä kuormittumisessa.

Askolan kunta työnantajana kannustaa henkilöstöään liikkumaan ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Omaehtoista toimintaa tuetaan Smartumin, tulevaisuudessa Epassin mobiilisovelluksen liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kunnan kuntosalia veloitusetta.

6. Koulutustilastot

Oppisopimuskoulutuksessa vuonna 2025 oli kaksi (2) henkilöä, samoin kuin myös edellisenä vuonna (2024: 2 hlöä).

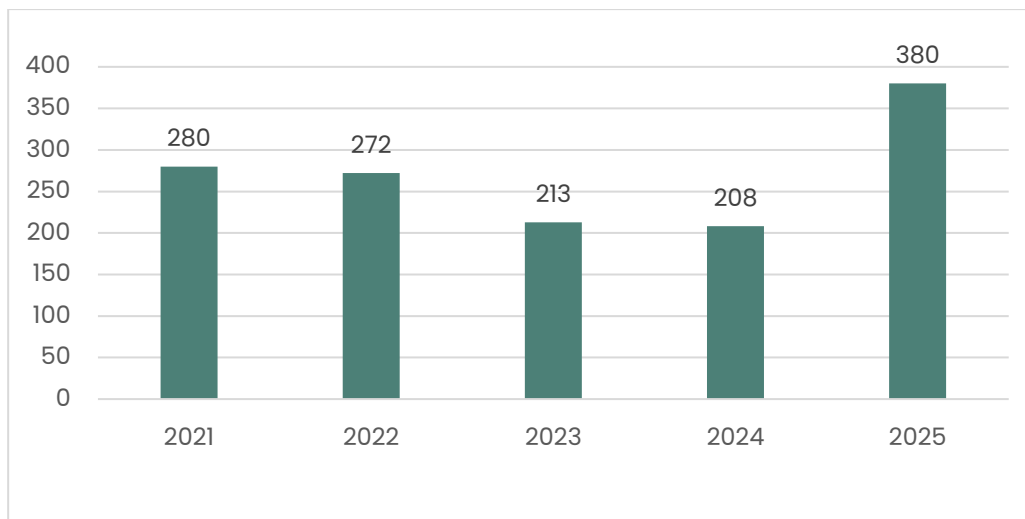
Askolan kunnan henkilöstöä on kannustettu osallistumaan työn kannalta tärkeisiin koulutuksiin. Koulutuksiin osallistuminen on tärkeää, koska sieltä yleensä saadaan uutta osaamista työpaikalle. Koulutuksiin osallistuminen laski korona-aikana eikä ole sen jälkeen noussut entisiin lukemiin. Kunta on hankkinut lisenssin Eduhouse -koulutuksiin, joissa aika ja paikka ei ole sidottu osallistua siellä oleviin koulutuksiin. Esihenkilöiden tulee pitää huolehtia, että myös lyhyet (1-3 tunnin) verkkokoulutukset kirjataan Populukseen.

Vuonna 2025 eri koulutuksiin osallistui yhteensä 129 (v 2024: 91) henkilöä. Koulutuspäiviä oli 386 päivää, joka tarkoittaa keskimäärin 1,9 koulutuspäivää jokaiselle Askolan kunnan työntekijälle. Opettajien VESO-päiviä ei ole laskettu koulutuspäiviin. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen on hyvän työyhteisön tunnusmerkki. Työnantajan täydennyskoulutusvelvoitteessa ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäismäärää koulutukselle. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain mm. työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta ja tehtävästä riippuen huomattavastikin.

Koulutustietojen seuranta on tärkeä osa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä ja johtamista.

Palkatonta opintovapaa-oikeutta käytti vuoden 2025 aikana 4 eri henkilöä (v.2024 yht. 4 hlöä) ja yhteensä opintovapaan takia työstä poissaoloja oli 402 kalenteripäivää (v.2024 yht 945 kpv)

Kaavio 3 – Koulutuspäivät 2021–2025



Koulutuspäivät 2025 (palkalliset päivät) jakaantuivat osastoittain seuraavasti

Taulukko 4 – Palkallisten koulutuspäivien jakaantuminen palvelualueittain

	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät ka/hlö
Demokratia ja toimivuus	31 (30)	2,2 (2,1)
Osaaminen ja elämänlaatu	287 (131)	1,8 (0,7)
Elinympäristö	69 (47)	2,0 (1,3)
Yhteensä	387 (208)	1,9 (0,9)

7. Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa esitetään kuntatasolla sekä toimialakohtaisesti vuodelle 2026. Toimialat ovat laatineet vuositasolla yksilö- tai tehtäväryhmittäiset koulutussuunnitelmat. Laaditut suunnitelmat ovat tämän koulutussuunnitelman liitteenä.

Suunnitelmat perustuvat arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa esihenkilön luvalla. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittain esihenkilön kanssa käytävissä kehityskeskustelussa.

8. Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista

Virkoja ja toimia täytettäessä niihin vaaditaan kyseisen toimialan ammatillinen osaaminen, joten henkilöstöllä on varsinainen ammatillinen peruskoulutus jo ryhtyessään hoitamaan tehtäväänsä. Vuosittain on vaihtelua eri toimialojen välillä siinä, miten ammatilliset vaatimukset muuttuvat. Tähän ammatillisen osaamisen lisäämiseen tähtäävään koulutukseen henkilöstö osallistuu vuosittain. Lisäkoulutuksen tarvetta aiheuttavat myös käytettäviin järjestelmiin tehtävät päivitykset, jotka aiheuttavat muutoksia toimintatapoihin. Ammatillisen osaamisen muutoksia aiheuttavat myös valtakunnalliset sopimusmuutokset, digitaalisten järjestelmien uudistukset sekä paikalliset palvelurakenteen muutokset.

9. Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

Työntekijät ja viranhaltijat hakevat koulutukset Populus-ohjelman kautta. Myös lyhyiden koulutusten (1–3 h) merkitseminen Populus-ohjelmaan on tärkeää, jotta koulutustietojen seuranta on kattavaa ja suunnitelmallista. Koulutuslomakkeelle merkitään koulutuksen tunnit silloin, kun kyseessä on koulutussuunnitelman mukainen koulutus. Hallintojohtaja kokoaa koulutus-tiedot vuosittain ja raportoi ne osana henkilöstöraporttia.

10. Liitteet

- Liite 1: Askolan kunnan virka- ja toimiluettelo 2026 (päivitetään vuosittain)
- Liite 2: palvelualueiden koulutussuunnitelmat (Demokratia ja toimivuus, Osaaminen ja elämänlaatu ja Elinympäristö)



ASKOLAN KUNTA

Askolantie 30 , 07500 Askola
019 529 100 | www.askola.fi