



Orimattilan kaupunki

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Yhteistoimintajaosto 17.11.2025

Kaupunginhallitus



Sisällys

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026	1
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	3
Henkilöstö	4
Henkilöstösuunnitelma talousarviovuodelle 2026	5
Henkilöstörakenne 2024	6
Eläköitymisennuste	7
Erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet	8
Palvelussuhteen luonne	8
Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä	9
Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	10
Osaamisen kehittäminen ja tavoitteet 2026	10
Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta	11



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaan (449/2007 4a §) kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lain tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, edistää varautumista muutoksiin, pidentää työuria ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat työnantajan tarpeet sekä työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon ja palvelurakenteen muutokset, tuottavuuden parantaminen sekä työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Koulutussuunnitelman tulee lain (449/2007 4 a §) mukaan sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamisvaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä. Arvion perusteella työnantajan tulee laatia vuosittain suunnitelma osaamisen kehittämisestä henkilöstöryhmittäin tai muuta tarkoituksenmukaista ryhmittelyä käyttäen. Ryhmittely voi perustua esimerkiksi siihen, miten tietyissä palvelukokonaisuuksissa tarvittava osaaminen varmistetaan. Suunnitelmassa on myös kiinnitettävä huomiota osatyökykyisten ja ikääntyneiden työllistämistä koskeviin periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi:

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
2. periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan 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 sekä kohdissa 1–4 tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt



Työnantajille myönnetään taloudellista tukea henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutuskorvauksen muodossa. Koulutuskorvauksen maksaminen on sidoksissa koulutussuunnitelmaan ja sen toteutumiseen. Työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohti. Laissa on määritelty tukeen oikeuttava koulutus ja korvausmäärän perusteet. Koulutuskorvausta voi saada koulutuksesta, joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa, johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea (julkisesta työvoimasta ja yrityspalveluista annetun lain mukaista). Koulutuskorvausten poistamiseksi on tehty lakiesitys, jossa koulutuskorvaus kumottaisiin vuoden 2026 alusta. Huolimatta koulutuskorvausten mahdollisesta kumoamisesta on voimassa edelleen suositus laatia suunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastosta jälkikäteen edelliseltä vuodelta tammikuun loppuun mennessä.

Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu konsernitoimialalla. Toimialoja pyydetään valmistelemaan kehityskeskustelujen pohjalta koulutussuunnitelma talousarvion puitteisiin siten, että toimialajohtajat valmistelevat palvelualuepäälliköiden kanssa toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat tammi-helmikuussa 2026. Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyn mukaisesti ja suunnitelma vahvistetaan kaupunginhallituksessa.

Henkilöstö

Henkilöstösuunnittelua toteutetaan talousarvion laadinnan yhteydessä tulevaisuuden tarpeiden ja strategisten päämäärien toteuttamiseksi.

Orimattilan kaupunkistrategia on hyväksytty valtuustossa 16.5.2022 § 31. Strategiaa on kirkastettu syksyllä 2023. Kaupungin strategiset tavoitteet ovat:

- Elämän ja yrittämisen yhteistyöalusta
- Älykkäät ja tarvetta vastaavat palvelut
- Henkilöstö - Orimattilan sydän



Strategiset tavoitteet antavat suuntaviivat ja tukevat toimialoja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laadinnassa.

Kaupungin palvelut tuotetaan osaavan henkilökunnan työpanoksella nyt ja tulevaisuudessa. Toimintaympäristön ollessa jatkuvan muutoksen alla panostukset henkilöstön osaamiseen, työssä onnistumiseen, hyvinvointiin ja oman työnsä kehittämiseen tulee olla kaupungin strateginen toimintatapa. Vahvistamalla edelleen sisäistä viestintää, aktiivista yhteistyötä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa, resursoimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille.

Henkilöstömme on hyvinvoiva sekä sitoutunut kehittämiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Hyvä johtaminen mahdollistaa jokaisen työntekijän kasvun ja työssä onnistumisen. Osaamisen jatkuva kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen asia. Esihenkilöt varmistavat henkilöstömme osaamisen ja ennakoivat myös tulevan osaamistarpeen. Hyödynnämme älykkäitä ratkaisuja oppimisessa.

Henkilöstösuunnitelma talousarviovuodelle 2026

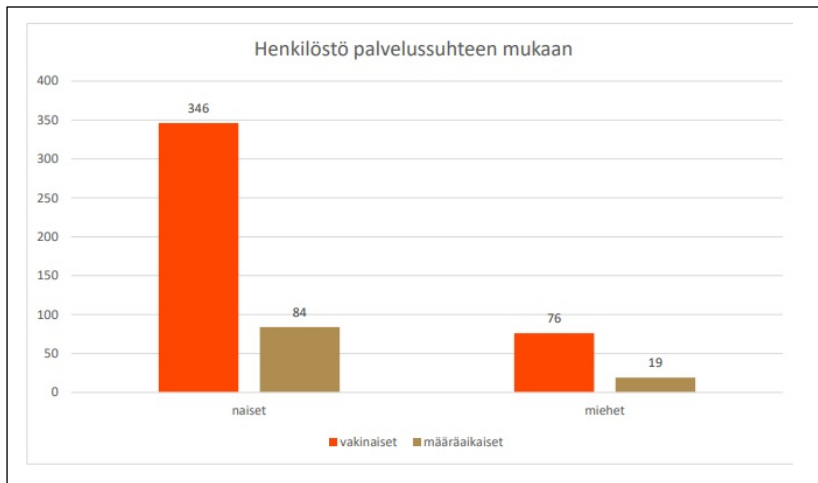
Toimialat ovat tehneet esityksensä henkilöstölisäyksiksi/-vähennyksiksi talousarvion valmistelun yhteydessä. Talousarvio 2026 ei sisällä uusien vakituisten tehtävien perustamisia. Sivistystoimialalla opetuspalveluissa on määräaikaista tehtäviä lisätty 12 tehtävällä. Tehtävät liittyvät perusopetuslain muutokseen koskien oppimisen tukea, valmistavan opetuksen tarpeeseen sekä ryhmäkokojen suuruuteen. Lakimuutosten vaikutuksia arvioidaan tarkemmin vuoden 2026 aikana, samoin kuin valmistavan opetuksen tarvetta.

Suunnitelmavuosien järkevällä henkilöstösuunnittelulla (mm. eläköitymiset ja määräaikaishuutojen päättymisen huomioiminen) hallittu henkilöstömenojen lasku voidaan saavuttaa, mutta vaatii palveluverkkoratkaisuja. Avoimiksi tulevia virkoja ja työsuhteita ei saa täyttää ilman täyttölupaa. Täyttöluvan myöntäjänä toimivat toimialajohtajat.



Henkilöstörakenne 2024

Henkilöstöraportin 2024 mukaan Orimattilan kaupungilla työskenteli noin 528 henkilöä (500,51 henkilötyövuotta). Henkilöstömenot olivat 26,8 milj. euroa, mikä on 53,8 % toimintakuluista. Vakituista henkilöstöä kaupungilla oli 422 ja määräaikaista 103.



Kaavio 1 Henkilöstön palvelusuhteen mukaan

Henkilöstön palvelussuhteiden jakautuminen vakituisiin ja määräaikaisiin on vakiintunut edellä mainitulle tasolle.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset	468	463	456	454	422
Määräaikaiset	93	105	119	126	103
Yhteensä	561	568	575	580	525

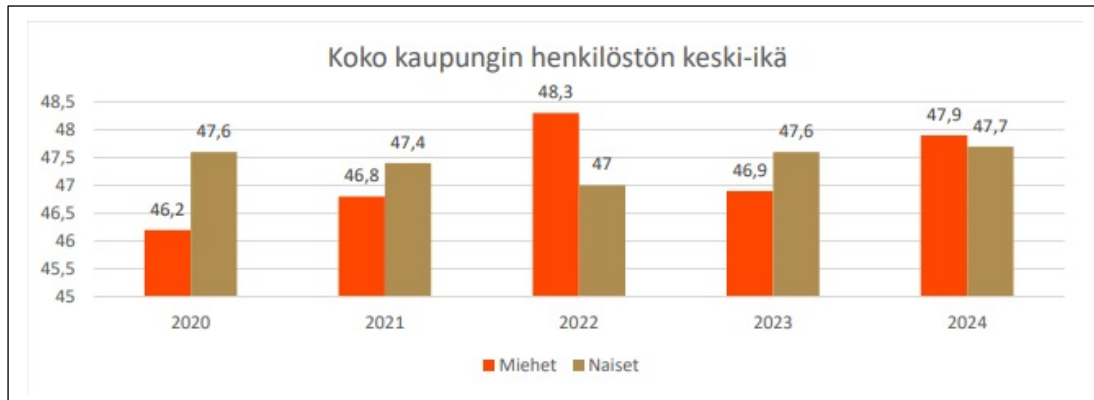
Kaavio 2 Palvelussuhdemuotojen kehitys

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä naisilla vuonna 2024 oli 47,7 vuotta ja miehillä 47,9 vuotta. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä valtakunnallisesti on 46,2 vuotta. (Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat 2025).

Työhyvinvointiin panostaminen edesauttaa työssä jaksamista jokaisella organisaation tehtäväalueella ja mahdollistaa työssä jatkamisen edellytysten vahvistumisen lähestyttäessä



eläköitymisikää. Lisäksi vahvalla työterveyshuollon yhteistyöllä työkyvyn ylläpito mahdollistuu entistä ennakkoidummin.

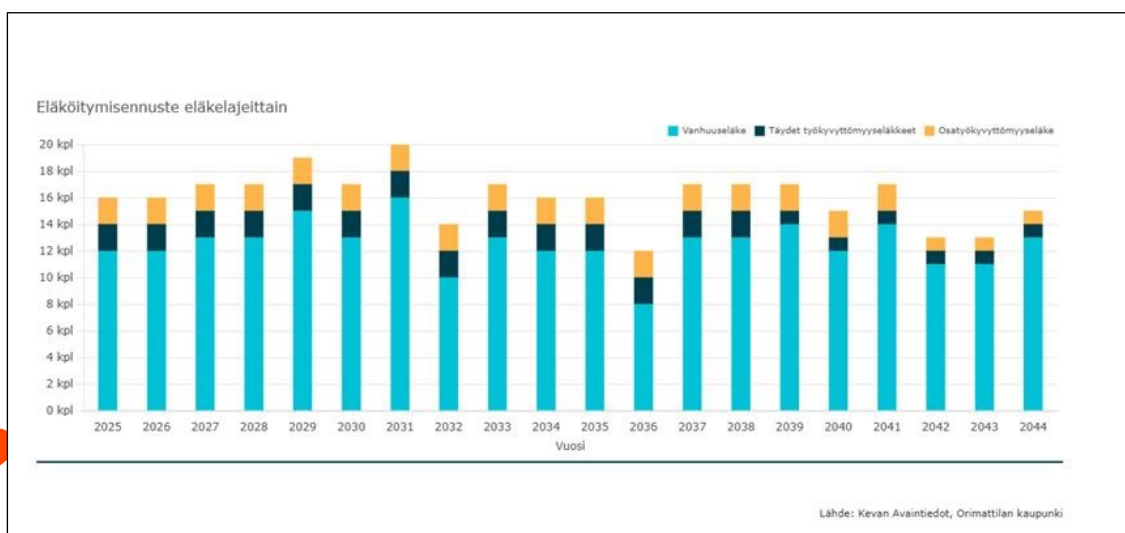


Kaavio 3 Koko kaupungin henkilöstön keski-ian kehitys

Eläköitymisennuste

Kevan Avaintietopalveluista tuotetun eläköitymisennusteen mukaan Orimattilan kaupungilta eläköityy vuosittain keskimäärin 16 henkilöä. Ammattiryhmät, joista eläköidytään Orimattilan kaupungilla eniten Kevan Avaintieto-palveluiden mukaan, ovat päiväkotien lastenhoitajat, peruskoulun ja lukion opettajat, luokanopettajat ja koulunkäynninohjaajat.

Toimialojen tulee varautua eläköitymisiin turvaten riittävä tiedonsiirto muutostilanteessa, tarkasteltava vapautuvan palvelussuhteen tehtäväkuvaa, laajuutta sekä peilata tulevaisuuden palvelurakenteeseen tehtävää.





Kaavio 4 Eläköitymisennuste Kevan Avaintietopalvelut

Erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa. Kuntalain mukaisesti tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa. Muut palvelussuhteet ovat työsopimussuhteisia.

Palvelussuhteen luonne

Henkilöstö palkataan toistaiseksi voimassa olevaan (vakinaiseen) tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräaikaista henkilöstöä palkattaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain määräykset määräaikaisuuden perusteesta. Peruste on kirjattava työsopimukseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt. Työntekijän pyynnöstä tehtävä määräaikainen työsopimus on peruste, jonka lisäksi ei tarvita muita perusteita (merkittävä työsopimukseen).

Toimialat valmistelevat selvityksen määräaikaaisesti täytetyistä tehtävistä (avoimen tehtävän hoitajat ja muut määräaikaiset – ei sijaiset, jotka tekevät selkeästi esim. sairausloma-, perhevapaa tms. sijaisuutta), joka annetaan osavuositarkastusten yhteydessä. Määräaikaisten työsopimusten tekemisen yhteydessä tulee työsopimukseen sekä viranhaltijapäätökseen ehdottomasti kirjata määräaikaisuuden peruste selkeästi (ei esim. tilapäinen tarve, vaan selvennettyä, mikä tilapäisen tarpeen aiheuttaa).



Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä

Kaikkien Orimattilan kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Terveystarkastuksilla ja työpaikkakäynneillä ennakoidaan ja pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollossa seurataan osatyökuntoisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä.

Orimattilan kaupungilla on käytössä varhaisen tuen malli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Henkilöstöohjelma Populus antaa hälytyksen esihenkilöille henkilöstön osalta, joilla poissaoloja on varhaisen puuttumisen mallin raja-arvoja enemmän.

Orimattilan kaupungilla on käytössä korvaavan työn malli, jonka tavoitteena on työntekijän terveyden ja työkyvyn tukeminen, työhön paluun helpottaminen, työntekijän oman motivaation ja aktiivisuuden tukeminen sekä kaupungin toiminnan mahdollisimman häiriöttömän toiminnan turvaaminen. Korvaavan työn tekeminen sairauspoissaolon sijaan voi tietyissä tapauksissa jopa tukea kuntoutumista ja varmistaa työntekijän kannalta myös toimeentulon ennallaan säilymisen. Työnantajan kannalta korvaavan työn toimintamallilla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja saada siten käytössä oleva henkilöstöresurssi mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön. Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää – vahvistaa työhyvinvointia. Tällöin myös työnantajakuva paranee, eläkekustannukset ja muut sivukulut jäävät pienemmiksi.

Orimattilan kaupunki tukee henkilöstöään hakeutumaan Kelan järjestämään KIILA-kuntoutukseen maksamalla kuntoutusajalta palkan (Kh 12.9.2022 § 333). KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä.

Osa-aikaeläkemahdollisuuksia järjestetään tarpeen mukaan. Osa-aikatyöhön kannustetaan työhön paluuta helpottavana tekijänä pitkän työkyvyttömyyden jälkeen.



Työsuojelutoiminnassa pyritään kartoittamaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Kaupungilla on käytössä sähköinen työturvallisuusjärjestelmä Wpro.

Konsernitoimiala toteuttaa vuosittain työhyvinvointikyselyn koko henkilöstölle.

Työhyvinvointikysely toteutettiin viimeksi syksyllä 2025. Tuloksia arvioidaan ja niiden perusteella ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin vuoden 2026 aikana. Seuraava työhyvinvointikysely on suunniteltu toteutettavaksi syksyllä 2026.

Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

Orimattilan kaupungin henkilöstö on ammatillisesti osaavaa ja vakituinen henkilöstö asetetut kelpoisuusehdot täyttävää.

Tietyillä toimialoilla, erityisesti sivistystoimialalla, kelpoisuusehdot täyttävien sijaisten saaminen on ollut haasteellista useampana vuotena ja sama suuntaus jatkuu tulevaisuudessakin.

Kelpoisuusehdot täyttävien sijaisten saatavuus ei ole ainoastaan Orimattilan kaupungin haaste, vaan haaste on yleinen kunta-alalla.

Osaamisen kehittäminen ja tavoitteet 2026

Tavoitteena on kehittää osaamista kaupungin palvelutoiminnan tarpeisiin, edistää muutoksiin varautumista sekä työurien pidentymistä. Näin kehittyminen, työhyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus lisääntyvät. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista.

Esihenkilöllä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käydään kehityskeskustelun yhteydessä läpi tehtävät, henkilökohtaiset tavoitteet, mahdolliset työn muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.



Osaamisen kehittämisen tavoitteet ja aihealueet kaupunkitasoisesti, peilaten aiempien vuosien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin, liittyvät niin muuttuvan lainsäädännön, ohjelmistojen käyttöönottoon, viestinnän, omien tiedonhallinta- ja digitaitojen kuin substanssiosaamisen omaksumiseen ja vahvistamiseen. Monipaikkainen ja hybridityö mahdollistaa tiimejä oman työskentelyn ja tiimityötaitojen kehittämiseen. Oppisopimus- ja täydennyskoulutuksella tullaan vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin kouluttamalla omaa henkilöstöä edelleen. Lisäksi esihenkilötyöhön ja työkykyjohtamiseen tullaan tarjoamaan esihenkilöille suunnattua koulutusta.

Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Suunnitelmaa voidaan täydentää ja päivittää toimintavuoden kuluessa vastaamaan todellisia tarpeita ja toteumaa.

Toteuma raportoidaan vuoden päätyttyä tammikuussa mahdollisten koulutuskorvauksen hakemisen yhteydessä. Raportti liitetään henkilöstötilinpäätökseen.