

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 a §:ssä. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä.

Henkilöstösuunnitelmassa määritellään strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Henkilöstön osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja organisaation kestävänsä tulevaisuuden rakentamista. Osaavat ihmiset ovat merkittävin resurssi tuotettaessa työelämän tarvitsemaa osaamista tuloksellisesti ja vaikuttavasti. Osaamisen kehittäminen on systemaattista ja ennakoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön osaamisen ajantasaisuus ja sen tehokas hyödyntäminen niin, että strategiset tavoitteet saavutetaan. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman osaamisensa kehittämisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta. Koulutussuunnitelman laadintaa edellytetään laissa koulutuksen korvaamisesta (1140/2013), jonka nojalla työttömyysvakuutusrahasto suorittaa työnantajille koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen järjestämisestä.

Kuntalain mukaan kunta edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävänsä kehityksen kannalta. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle. Kuntien tehtävinä on edistää molempia sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista.

Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa seuraa ja päivittää vuosittain johtoryhmä sekä yhteistyötoimikunta, joka raportoi siitä kunnanhallitukselle, joka hyväksyy suunnitelman kunkin vuoden lopussa.

Valmistelija

Hallintosihteeri Taina Tolkki

Esittelijä

Kunnanjohtaja Minna Laurio

Päätösehdotus	Johtoryhmä päivittää Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2026 ja lähettää sen edelleen yhteistoimintaelimelle ja kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.
Päätös	Esitys hyväksyttiin.

YHTTOIM 04.12.2025 § 31

Yhteistoimintaelin käsittelee Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2026.

Liite Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2026.

Valmistelija	Hallintosihteeri Taina Tolkki
Esittelijä	Hallintosihteeri Taina Tolkki
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin käsittelee Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2026 ja lähettää sen edelleen kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.

KH 16.12.2025 § 271 243/01.00.02/2025

Yhteistoimintaelin hyväksyi 4.12.2025 (§ 31) Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2026 ja lähetti sen edelleen kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Valmistelija	Hallintosihteeri Taina Tolkki
Esittelijä	Kunnanjohtaja Minna Laurio
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää hyväksyä Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2026.
Päätös	Esitys hyväksyttiin.