



RAAHEN KAUPUNKI

Koulutussuunnitelma 2026

Yhteistyötoimikunta 3.12.2025



Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Toimialakohtaiset koulutustarpeet	4
2.1. Kaupunginhallituksen alainen toimiala	5
2.1.1. Johtaminen ja omistajaohjaus	5
2.1.2. Hallintopalvelut	5
2.1.3. Talous ja rahoitus	6
2.1.4. Tietohallinto	6
2.2. Kehittämislautakunnan alainen toimiala	7
2.2.1. Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys	7
2.2.2. Kaavoitus	7
2.2.3. Raahen seudun kehitys	8
2.3. Työllisyyslautakunnan alainen toimiala	8
2.4. Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala	9
2.4.1. Varhaiskasvatuspalvelut	9
2.4.2. Opetuspalvelut	9
2.4.3. Kulttuuripalvelut	10
2.4.4. Vapaa-aikapalvelut	10
2.5. Rakennetun ympäristön lautakunnan alainen toimiala	11
2.5.1. Hallinto	11
2.5.2. Kuntatekniikka	12
2.5.3. Liikunta	12
2.5.4. Tilahallinta	12
2.5.5. Ateria- ja puhtauspalvelut	13
2.5.6. Maankäyttö ja mittaus	13
2.5.7. Rakennus- ja ympäristövalvonta	14
2.6. Työsuojeluhenkilöstö ja henkilöstöjärjestöjen edustajat	14
3. Keskitetty koulutusmääräraha	14
3.1. Koulutuspäivien seuranta	15
3.2. Koulutuskorvaus ja sen hakeminen	15

1. Johdanto

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (29.6.2021/449), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013, 1343/2021) ja lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013).

Tämä koulutussuunnitelma on laadittu Raahen kaupungin henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen pohjaksi. Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan henkilöstölle tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Tiedot henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja koulutustarpeista esitetään talousarviorakenteen mukaisesti toimiala- ja tulosaluetasolla. Koulutuspäivien kokonaismäärässä on huomioitu tulosalueiden vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrät. Koulutuspäivien määrät on arvioitu sillä oletuksella, että jokainen työntekijä kouluttautuu kolme päivää vuodessa ja näiden kolmen päivän osalta työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta, mikäli koulutukset ovat suunnitelman mukaisia ja täyttävät muut koulutuskorvauksen saamiselle asetetut edellytykset. Koulutuskorvausta ei voi saada niiden työntekijöiden koulutuksesta, joiden palkkakustannuksiin on myönnetty palkkatukea. Hallitus on esittänyt, että koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vuonna 2025 toteutettavista edellytykset täyttävistä koulutuspäivistä voitaisiin edelleen maksaa koulutuskorvausta vuonna 2026.

Tulosalueiden koulutustarpeita on kartoitettu marraskuussa 2025 tehdyllä sähköisellä kyselyllä. Koulutussuunnitelma on laadittu saatujen tietojen perusteella henkilöstöhallinnossa marraskuussa 2025. Koulutussuunnitelman pohjalta suunnitellaan vuonna 2026 keskitetysti järjestettävät koulutukset.

Koulutussuunnitelma 2026 on henkilöstön luettavissa kaupungin sisäisessä intrassa Poijussa.

2. Toimialakohtaiset koulutustarpeet

Tulosalueet ovat arvioineet henkilöstön ammatillista osaamista ja koulutustarpeita. Esihenkilöiden mukaan henkilöstön osaaminen on yleisesti arvioitu hyväksi tai kiitettäväksi. Vaikka osaaminen on yleisesti hyvällä tasolla, korostetaan tarvetta osaamisen jatkuvaan ylläpitämiseen ja syventämiseen, erityisesti uusien ohjelmistojen, lakimuutosten ja järjestelmien käyttöönoton yhteydessä.

Vuonna 2026 koko henkilöstön yhteisten koulutusten painopisteenä jatkuvat edellisten vuosien tapaan erityisesti työhyvinvointi ja työyhteisötaidot sekä ajankohtaisista yhteiskunnallisista muutoksista ja lainsäädännön muutoksista syntyvät koulutustarpeet. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan oman alansa ajankohtaiskoulutuksiin sekä ammattitaitoa lisääviin oppisopimuskoulutuksiin. Esihenkilötyöhön ja johtamisen vahvistamiseen panostaminen jatkuu, erityisenä painopisteenä vuonna 2026 on muutosjohtaminen.

Esihenkilöillä on keskeinen vastuu sekä nykyisen osaamisen että tulevaisuuden osaamistarpeiden arvioinnissa, mutta erityisesti osaamisen kehittäminen on jatkuva ja strategisesti tärkeä osa työyhteisön menestystä. Kehityskeskustelujen yhteydessä esihenkilö käy jokaisen työntekijän kanssa läpi perustehdävät, tavoitteet sekä mahdolliset muutokset toiminnassa tai työn organisoinnissa. Näissä keskusteluissa tunnistetaan ja suunnitellaan tarvittavat osaamisen kehittämisen ja koulutuksen toimenpiteet, jotta henkilöstön osaaminen vastaa sekä nykyisiä että tulevia vaatimuksia.

Esihenkilön tehtävänä on aktiivisesti kannustaa ja tukea työntekijöitä osallistumaan koulutuksiin, erityisesti niitä, jotka eivät itse hakeudu koulutuksiin. Osaamisen kehittäminen ei rajoitu pelkästään koulutuksiin, vaan kattaa kaiken työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvan oppimisen sekä toimintatapojen uudistamisen. Näin varmistetaan, että osaaminen pysyy ajan tasalla ja kehittyy jatkuvasti muuttuvien työelämän tarpeiden mukaisesti.

Toimialoille lähetetyssä kyselyssä esitettiin kahdeksan eri keskitetyn koulutuksen koulutuskokonaisuutta (ICT-koulutus, esihenkilökoulutus, työyhteisötaidot, kortit ja luvat, asiakaspalvelukoulutukset, viestintä, markkinointi ja ammatillista osaamista vahvistava koulutus), joihin oli mahdollisuus tehdä koulutusesityksiä. Lisäksi oli mahdollisuus ehdottaa myös muuta toimialakohtaista koulutusta.

Koulutustarpeet ja -suunnitelmat vuodelle 2026 on esitetty toimialueittain tulosaluetasolle jaoteltuina. Laskennallisissa koulutuspäivissä on huomioitu vakinainen sekä määräaikainen henkilöstö sisältäen työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Raahan kaupungin vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön koulutuspäivien arvioitu laskennallinen määrä vuodelle 2026 on 3486, läpileikkauspäivä 31.10.2025. Koulutuspäivien määrä on arvioitu sillä oletuksella, että jokainen työntekijä (vakinaiset ja määräaikaiset) kouluttautuu kolme päivää vuodessa (3 x 6 tuntia, täysimääräinen koulutuskorvaus).

2.1. Kaupunginhallituksen alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2026 / arvio
Johtaminen ja omistajaohjaus	5	0	15
Hallintopalvelut	20	5	75
Talous ja rahoitus	3	0	9
Tietohallinto	6	0	18
Yhteensä	34	5	117

Taulukko 1. Lähde: Personec F

2.1.1. Johtaminen ja omistajaohjaus

Johtamisen ja omistajaohjauksen tulosalueeseen kuuluvat muu yleishallinto (kaupunginvaltuuston ja hallituksen päätöksenteon valmistelu), kaupunginjohtaja, kaupunginjohtajan sihteeri, viestintä sekä elinkeinot.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- sopimusoikeuteen ja toimielinten kokoustekniikkaan sekä eri ohjelmistojen käyttämiseen liittyvät koulutukset

2.1.2. Hallintopalvelut

Hallintopalveluiden tulosalueeseen kuuluu yleishallinto (hankintapalvelut, kanslia, arkisto-kirjaamo, monistamo/postitus), henkilöstöpalvelut (keskitetty koulutus, henkilöstöhallinto, henkilöstöpalvelut, eläkkeet, henkilöstöjaosto, työsuojelu ja työterveys), neuvostot, nuorisovaltuusto sekä osallisuus- ja kansalaistoiminta.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työlainsäädäntöön ja työehtosopimukseen liittyvät koulutukset
- sähköisen arkiston käyttöönottoon ja asiahallintaan liittyvät koulutukset
- tekoälyn käyttöön liittyvät koulutukset
- kemikaaliturvallisuuteen, työhyvinvointiin yms. liittyvät toimialakohtaiset koulutukset

- ensiapukoulutus
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- viestintä- ja saavutettavuuskoulutus
- työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia vahvistavat koulutukset
- hankintalain ja sopimusoikeuden osaamisen kehittämiseen sekä hankintaprosessiin liittyvät koulutukset

2.1.3. Talous ja rahoitus

Talouden ja rahoituksen tulosalueeseen kuuluvat talouspalvelut.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- lainsäädäntöön liittyvät koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.1.4. Tietohallinto

Tietohallinnon tulosalueeseen kuuluu ICT-palvelut.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset sekä seminaarit
- työehtosopimusten ja lainsäädännön edellyttämät koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät
- digitalisaatioon, datatalouteen, tekoälyyn, robotiikkaan ja automatiikkaan liittyvät koulutukset
- käytettävissä oleviin laitteistoihin ja ohjelmistoihin liittyvä koulutus
- esihenkilökoulutus
- työyhteisötaitoihin liittyvä koulutus
- ajanhallintaan ja työhyvinvointiin liittyvät koulutukset
- viestintään, markkinointiin ja esiintymiseen liittyvät koulutukset
- ensiapukoulutus
- projektinhallintaan liittyvät koulutukset
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset

2.2. Kehittämislautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2026 / arvio
Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys	4	5	27
Kaavoitus	7	3	30
Raahan seudun kehitys	8	5	39
Yhteensä	19	13	96

Taulukko 2. Lähde: Personec F

2.2.1. Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys

Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys on kehittämislautakunnan alainen tulosalue, johon kuuluvat seuraavat tulosityksiköt: hanketoiminta, elinkeinot, markkinointi, elinvoimamarkkinointi ja tapahtumatutkimus.

Koulutustarpeet:

- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- itsensä johtaminen
- viestintä- ja markkinointikoulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- ensiapu- ja alkusammutuskoulutus
- tapahtumien turvallisuuteen liittyvät koulutukset

2.2.2. Kaavoitus

Kaavoituksen tulosalueeseen kuuluu kaavoitus.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- työyhteisötaitoihin ja esihenkilötyöhön liittyvä koulutus
- ensiapukoulutus
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- viestintäkoulutus

2.2.3. Raahen seudun kehitys

Raahen seudun kehityksen tulosalueeseen kuuluvat hallinto (kehittämislautakunta), Visit Raahen (matkailu), projektitoiminta sekä Raahen seudun yrityspalvelut.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset sekä muut ammatillista osaamista vahvistavat toimialakohtaiset koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- ajankohtaiset lakikoulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.3. Työllisyyslautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2026 / arvio
Raahen työllisyysalue	56	2	174
Työllisyydenhoito	1	1	6
Yhteensä	57	3	180

Taulukko 3. Lähde: Personec F

Työllisyydenhoidon tulosalueeseen kuuluvat Raahen työllisyysalue sekä työllisyydenhoito.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- työyhteisötaitoihin ja esihenkilötyöhön liittyvä koulutus
- viestintäkoulutus
- esiapukoulutus

2.4. Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2026 / arvio
Varhaiskasvatuspalvelut	182	56	714
Opetuspalvelut	304	125	1287
Kulttuuripalvelut	26	5	93
Vapaa-aikapalvelut	37	59	288
Yhteensä	549	245	2382

Taulukko 4. Lähde: Personec F

2.4.1. Varhaiskasvatuspalvelut

Varhaiskasvatuspalveluiden tulosalueeseen kuuluvat varhaiskasvatuksen hallinto, perhepäivähoito, päiväkodit, esiopetus, ryhmäperhepäiväkodit sekä lasten kotihoidontuki.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat ammatillista osaamista vahvistavat koulutukset
- ammatillista osaamista ylläpitävä ja vahvistava koulutus
- täydentävä koulutus erilaisten tutkintojen kautta
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- koulutukset työyhteisötaidoista ja muutoksen vaikutuksista henkilöstöön
- esihenkilökoulutus
- ensiapukoulutus
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- koulutukset varhaiskasvatuksen haastavissa tilanteissa työskentelystä

2.4.2. Opetuspalvelut

Opetuspalveluiden tulosalueeseen kuuluvat hallinto (tulevaisuuslautakunta sekä opetusvirasto), esiopetus/koulut, lukio sekä perusopetus.

Koulutustarpeet:

- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset

- hankerahoitukseen liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista ylläpitävät ja vahvistavat koulutukset
- ensiapukoulutus sekä muiden lain vaatimien lupien mukainen koulutus
- koulutukset työyhteisötaitoista sekä muutoksen vaikutuksista työntekijöihin ja työyhteisön hyvinvointiin
- esihenkilökoulutus
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.4.3. Kulttuuripalvelut

Kulttuuripalveluiden tulosalueeseen kuuluvat kulttuuripalvelut, museopalvelut sekä kirjastopalvelut.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- muutos- ja mentorointi- sekä esihenkilökoulutus
- työyhteisötaitoihin liittyvä koulutus, psykologinen turvallisuus
- ensiapukoulutus
- viestinnän ja markkinoinnin koulutus
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.4.4. Vapaa-aikapalvelut

Vapaa-aikapalveluiden tulosalueeseen kuuluvat nuorisopalvelut (perusnuorisotyö ja Satelliitti), vapaa sivistystyö ja taiteen perusopetus (Raahe-opisto, Taiteen perusopetus, Musiikkiopisto).

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- esihenkilökoulutus
- ensiapukoulutus
- työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen koulutusta
- viestintäkoulutus, sosiaalinen media
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.5. Rakennetun ympäristön lautakunnan alainen toimiala

Tulosalue	Vakinaisen henkilöstön määrä	Määräaikaisen henkilöstön määrä	Koulutuspäivät 2026 / arvio
Hallinto	9	0	27
Kuntatekniikka	27	6	99
Liikuntapalvelut	36	5	123
Tilahallinta	22	4	78
Ateria- ja puhtauspalvelut	100	9	327
Maankäyttö ja mittaus	11	0	33
Rakennus- ja ympäristövalvonta	7	1	24
Yhteensä	212	25	711

Taulukko 5. Lähde: Personec F

2.5.1. Hallinto

Hallinnon tulosalueeseen kuuluu hallinto ja toimistopalvelut.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työyhteisötaitoihin, työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvät koulutukset
- esihenkilökoulutus
- ensiapukoulutus
- viestinnän koulutus
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.5.2. Kuntatekniikka

Kuntatekniikan tulosalueeseen kuuluvat kunnossapito ja rakentaminen, kone- ja varastopalvelut sekä jätehuolto ja ilmanlaadun mittaus.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- työyhteisötaitoihin liittyvä koulutus
- viestinnän ja sosiaalisen median koulutus
- ensiapu- ja turvallisuusalan sekä muut lain vaatimien lupien koulutukset

2.5.3. Liikunta

Liikuntapalveluiden tulosalueeseen kuuluvat Kuntokeidas Vesipekka (hallinto, uimahalli, palloilu- ja keilahalli, kuntosali, kahvio, Arina Areena sekä liikuntahalli), liikuntapaikat (jäähalli, hiihtokeskukset, Raahela, Ylipään liikuntahalli sekä luonto ja retkeily) sekä liikkumaan aktivointi (ohjauspalvelut ja tapahtumat sekä liikunnallinen elämäntapa -hanke)

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- esihenkilökoulutus
- työyhteisötaitoihin liittyvä koulutus
- ensiapukoulutus ja muut alan korttikoulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- markkinointikoulutus

2.5.4. Tilahallinta

Tilahallinnan tulosalueeseen kuuluvat rakennuttaminen ja kiinteistönhoito.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyvä koulutus
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut turvallisuuskoulutukset

- rakentamisen ja rakennuttamisen koulutukset sekä kiinteistönhoidon, talotekniikan ja automaation koulutukset

2.5.5. Ateria- ja puhtauspalvelut

Ateria- ja puhtauspalveluiden tulosalueeseen kuuluvat ateriapalvelut ja puhtauspalvelut.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuvat sekä niihin liittyvät koulutukset
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- viestintäkoulutus
- ensiapukoulutus sekä muiden lain vaatimien lupien mukainen koulutus
- koulutukset työyhteisötaidoista
- esihenkilökoulutus
- erilaiset asiakaspalvelutilanteisiin liittyvät koulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.5.6. Maankäyttö ja mittaus

Maankäytön ja mittauksen tulosalueeseen kuuluu mittaus, tontit ja maankäyttö sekä paikkatieto.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä johtuva sekä ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset
- työyhteisökoulutukset
- esihenkilökoulutus
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut lain vaatimat koulutukset

2.5.7. Rakennus- ja ympäristövalvonta

Rakennus- ja ympäristövalvonnan tulosalueeseen kuuluu rakennusvalvonta ja ympäristövalvonta.

Koulutustarpeet:

- työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön liittyvä koulutus
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit
- työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyvä koulutus
- esihenkilökoulutus
- ensiapukoulutus sekä ammatissa vaadittavat muut lain vaatimat koulutukset
- erilaiset ohjelmisto- ja hallintaohjelmien käyttöön liittyvät koulutukset

2.6. Työsuojeluhenkilöstö ja henkilöstöjärjestöjen edustajat

Koulutustarpeet:

- työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön liittyvä koulutus
- ammatillista osaamista vahvistava koulutus
- alakohtaiset koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät sekä seminaarit

3. Keskitetty koulutusmääräraha

Henkilöstöpalveluiden talousarvioon on varattu vuodelle 2026 keskitetty koulutusmääräraha. Keskitetty koulutusmääräraha käytetään pääsääntöisesti organisaation yhteisiin koulutuksiin. Keskitetyillä koulutuksilla varmistetaan, että kaikille organisaation osa-alueille tarjotaan samansisältöistä informaatiota samasta aihealueesta. Yhteiset koulutukset tarjoavat myös vertaistukea sekä mahdollisuuden verkostoitua. Keskitetysti järjestettävistä koulutuksista tiedotetaan intrassa ja viikkotiedotteessa sekä esihenkilöinfoissa.

Tulosalueet ja -yksiköt voivat myös anoa itse järjestämiensä koulutusten kustannusten korvaamista joko osittain tai kokonaan keskitetystä koulutusmäärärahasta. Kirjallinen vapaamuotoinen hakemus tulee toimittaa henkilöstöpalveluihin (henkilostopalvelut@raahe.fi) hyvissä ajoin ennen koulutuksen ajankohtaa. Hakemuksesta tulee käydä ilmi koulutuksen järjestäjä, aihe ja ajankohta, osallistujat, koulutuksesta aiheutuvat kustannukset sekä perustelut koulutukselle. Hakemus käsitellään henkilöstöhallinnossa, jonka jälkeen hakemukseen annetaan kirjallinen vastaus siitä, voidaanko koulutus maksaa kokonaan tai osittain keskitetystä koulutusmäärärahasta. Pääsääntönä on, että keskitettyä koulutusmäärärahaa kohdennetaan tasapuolisesti eri toimialoille koulutuksiin, joihin osallistuu useampi henkilö.

Koulutusten organisoiminen keskitetysti ei poista velvollisuutta järjestää koulutuksia tulosalueiden omin talousarviomäärärahoihin. Itsejärjestettävistä koulutuksista tulee selvittää mahdollinen kilpailutus hankintapalveluiden kanssa.

Työntekijöiden toivotaan osallistuvan oman alansa koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäiviin, joista saa alan ajankohtaista tietoa sekä mahdollisuuden verkostoitua muiden alan ammattilaisten kanssa. Nämä koulutus-, neuvottelu- ja ajankohtaispäivät kustannetaan yksiköiden omista määrärahoista, joista on sovittava hyvissä ajoin oman esihenkilön kanssa.

3.1. Koulutuspäivien seuranta

Koulutuspäivien seuranta tapahtuu henkilötasolla sähköisen järjestelmän kautta tehtyjen koulutushakemusten perusteella. Koulutukseen osallistuvien tulee tehdä jokaisesta koulutuksesta koulutushakemus sähköisessä järjestelmässä. Toteutuneet koulutuspäivät saadaan tätä kautta koulutuskorvaushakemukseen. Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta palkallisista koulutuspäivistä.

Vuoden aikana toteutuneet koulutukset ja niistä aiheutuneet kustannukset esitetään kyseisen vuoden henkilöstöraportissa.

3.2. Koulutuskorvaus ja sen hakeminen

Koulutuskorvaus perustuu lakiin (1140/2013) koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset:

1) Koulutussuunnitelma

- Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä siten, että työntekijän kuuluminen kyseiseen ryhmään on selvästi määriteltävissä.

2) Koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista

- Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.
- Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua ja koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa.
- Koulutus voi olla työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (kuten ulkopuolisen järjestämät kurssit, seminaarit, konferenssit), sisäistä koulutusta tai lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tarvittavien lupien suorittamista.
- Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

3) Koulutuksen kestoja koskevat edellytykset täyttyvät ja koulutuksen ajalta maksetaan palkkaa

- Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta päivältä. Koulutuspäivien laskenta on työntekijäkohtaista, joten eri työntekijöiden koulutusjaksoja ei voida laskea yhteen.
- Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta. Koulutuksen on kestävä yhtäjaksoisesti vähintään tunnin. Yli puolen tunnin ruokatauko vähentää koulutuspäivän pituutta.
- Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työntekijöille maksettavan palkkaa koulutukseen osallistumisajalta.
- Koulutuskorvausta ei saa koulutuksesta, johon työntekijä on osallistunut loma- tai vapaa-aikanaan.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai tavanomaisesta työnopastuksesta (esim. uuden tai työtehtäviään vaihtavan työntekijän perehdyttäminen), jota annetaan uusien laitteiden, työmenetelmien ja työohjeiden käyttöönoton yhteydessä. Korvausta voi kuitenkin hakea, jos esimerkiksi uusien laitteiden tai työmenetelmien käyttöönoton yhteydessä työntekijöille järjestetään erillinen koulutustilaisuus tai kurssi. Palkkatuella palkattujen henkilöiden koulutuksista ei makseta koulutuskorvausta.

Henkilöstöhallinto anoo koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä toteutuneiden koulutusten perusteella. Vuonna 2024 toteutuneita koulutuspäiviä oli 1304, joista Työllisyysrahasto maksoi koulutuskorvausta 26 441,21 €. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus jaetaan kirjanpidossa tulosityksikkötasolle toteutuneiden koulutuspäivien suhteessa vapaasti käytettäväksi esim. tyhy-toimintaan.

Hallitus on esittänyt, että koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla ei olisi enää mahdollisuutta hakea koulutuskorvausta vuoden 2026 alusta lähtien järjestetyistä koulutuksista. Vuonna 2025 toteutettavista, edellytykset täytävistä koulutuspäivistä voidaan kuitenkin edelleen maksaa koulutuskorvausta vuonna 2026. Muutos vaikuttaa merkittävästi koulutusten rahoitukseen ja voi edellyttää uusia ratkaisuja henkilöstön osaamisen kehittämisen tukemiseksi tulevaisuudessa.