



Sopimukset

[Etusivu \(/\)](#) > [Sopimukset \(/sopimukset\)](#) >

[Yleiskirjeet \(/sopimukset/yleiskirjeet\)](#) >

Työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla ja KT:n yrityssectorilla sekä Kunta- ja hyvinvointialan sekä KT:n yrityssectorin osaamisen kehittämistä koskeva suositus

YLEISKIRJE 20/2025 18.6.2025

Kunnanhallituksille, kuntayhtymille, hyvinvointialueille,
hyvinvointiyhtymille sekä KT:n yritysajäsenille

Työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla ja KT:n yrityssectorilla sekä Kunta- ja hyvinvointialan sekä KT:n yrityssectorin osaamisen kehittämistä koskeva suositus

Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta on uudistettu neuvottelemalla KT:n, JAU ry:n, JUKO ry:n ja SOTE ry:n kanssa. Samassa yhteydessä päivitettiin osaamisen kehittämisen suositus.

Uutta työ- ja virkaehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta sekä päivitettyä osaamisen kehittämisen suositusta sovelletaan 1.5.2025 lähtien kunnissa, kuntayhtymissä, hyvinvointialueilla ja



hyvinvointiyhtymissä sekä KT:n yritysjaoston jäsenyhteisöissä. Uusi sopimus ja osaamisen kehittämisen suositus ovat tämän yleiskirjeen liitteinä 1 ja 2.

Uusi sopimus ja päivitetty suositus korvaavat seuraavat asiakirjat:

- 27.10.2022 allekirjoitettu työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla sekä kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.
- KT:n yleiskirje 25/2022, Työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla ja kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.

Tämä yleiskirje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen JAU ry:n, JUKO ry:n ja SOTE ry:n kanssa ja sopijaosapuolet ovat yksimielisiä sen sisällöstä.

Tässä yleiskirjeessä käydään läpi ammattiyhdistyskoulutussopimukseen sekä osaamisen kehittämisen suositukseen neuvotellut olennaiset muutokset. Näiden lisäksi sopimukseen on tehty stilistisiä muutoksia ja luettavuutta parantavia tarkennuksia. Mies-päätteiset nimikkeet on muutettu sukupuolineutraaleiksi. Esimerkiksi luottamusmies-nimike on muutettu luottamusedustajaksi. Koulutusten nimissä voi esiintyä vanhoja nimikkeitä vielä tämän vuoden ajan. Yleiskirjeessä kerrotaan myös sopijapuolten uudesta työryhmästä tukemaan osaamisen kehittämistä.



Työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla ja KT:n yrityssektorilla

Sopimuksen soveltamisalaa laajennettiin

Ammattiyhdistyskoulutusta koskevan sopimuksen nimi on muutettu kattamaan myös KT:n yrityssektori. Sopimuksen 1 §:n soveltamisalaan on tehty muutos, jonka myötä myös KT:n yritysjaoston jäsenyhteisöt soveltavat sopimusta.

Ammattiyhdistyskoulutusoikeutta tarkennettiin

Sopimuksen 2 §:ssä on sovittu ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumisen edellytyksistä siten, että yrityksille tarjottavien koulutusten kurssitiedoista ja sisällöistä tulee ilmetä yrityksiin sovellettavat työehtosopimukset ja/tai soveltuva lainsäädäntö sekä yritysten toimintaympäristö. Koulutus voi olla yhteinen kunta- ja hyvinvointialalle ja KT:n jäsenyrityksille esimerkiksi silloin, kun alat soveltavat samaa työehtosopimusta ja/tai samaa lainsäädäntöä.

Sopimuksen 3 §:ssä on sovittu, että yrityksissä voidaan myöntää palkallisena enintään puolet yhteistoimintakoulutuksen määrästä kalenterivuodessa. Näin ollen yrityksissä voidaan myöntää yhteistoimintakoulutusta enintään 1 viikko kalenterivuodessa.

Entiseen tapaan, sopimuksen 3 §:n mukaan vapautusta kurssille osallistumista varten on haettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkamista. Osapuolet



suosittelevat, että työnantajat tekevät päätöksen haetun vapautuksen myöntämisestä tai epäämisestä mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työntekijä on hakenut vapautusta kurssille osallistumista varten. Tämä helpottaa kurssijärjestelyjen toteuttamista.

Jos työnantaja on myöntänyt henkilöstön edustajalle työ-/virkavapaata koulutukseen osallistumista varten, pyritään mahdollisuuksien mukaan välttämään yhteistoimintaneuvottelujen/-kokousten sijoittamista koulutuksen ajalle, jos hyväksytty työ-/virkavapaa koulutukseen osallistumista varten on neuvottelujen/kokousten järjestäjän tiedossa ja huomioon otettavissa. Samalla myös henkilöstön edustajan vastuulla on huolehtia koulutukseen osallistumisesta sovitulla tavalla.

KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteinen koulutustyöryhmä hyväksyy entiseen tapaan ammattiyhdistyskoulutuksen ohjelmarungot, kohderyhmät ja osanottajien lukumäärät sekä koulutustilaisuuksien ajankohdat ja paikkakunnat. Sopimuksen 5 §:ssä on sovittu, että koulutustyöryhmä voi hyväksyä yrityksille suunnattujen yhteistoiminta- ja luottamusedustajakoulutusmääräksi enintään puolet yhden pääsopijajärjestön kunakin vuonna järjestämien kurssien oppilaspäivien kokonaismäärästä.

Luottamusedustajakoulutuksen uudeksi enimmäismääräksi sovittiin 19 000 oppilaspäivää kalenterivuotta kohden. Tähän lasketaan mukaan KT:n yrityssectorille suunnatut oppilaspäivät. Oppilaspäivien määrän seurannasta vastaa edelleen sopijapuolten yhteinen koulutustyöryhmä.



Paikallista sopimista selkiytettiin

Sopimuksen 4 §:ssä on selkiytetty työsuojeluyhdys henkilön koulutusoikeutta siten, että siitä voidaan sopia paikallisesti. Lisäksi on sovittu, että pääsopijajärjestön alayhdistyksen paikallisyhdistyksen varapuheenjohtajan oikeudesta osallistua luottamusedustajakoulutukseen voidaan sopia paikallisesti.

Sopimuksen 4 §:n kolmannesta momentista, jossa luetellaan työsuojelukoulutukseen oikeutetut henkilöt, on poistettu tarpeettomana teksti "asiamies tai vastaavassa asemassa oleva".

Kunta- ja hyvinvointialan sekä KT:n yrityssektorin osaamisen kehittämistä koskeva suositus

Osaamisen kehittämisen suositus päivitettiin huomioimaan muuttuva toimintaympäristö

Päivitetty osaamisen kehittämisen suositus huomioi viimeaikaiset toimintaympäristön muutokset osana osaamisen kehittämistä. Näistä keskeisenä on tuotu esiin digitalisaation edistymisen edellyttämät ajantasaiset digi- ja tekoälytaidot. EU:n tekoälyasetuksen (artikla 4) mukaisesti työnantajien, jotka ottavat käyttöön tekoälyjärjestelmiä, tulee parhaansa mukaan varmistaa, että niiden toiminnasta vastaavalla ja niitä käyttävällä henkilöstöllä on riittävä tekoälylukutaito.

Kuten aiemminkin, osaamisen kehittymisen tulee perustua organisaation osaamistarpeille ja samalla sen tulee tukea työntekijän suoriutumista. Lisäksi on täsmennetty, että esimerkiksi kehityskeskustelut voisivat



olla foorumi, jossa esihenkilöt ja työntekijät yhdessä pohtivat työpaikan osaamistarpeita ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista.

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä päivitettiin

Suosituksessa mainitut henkilöstön kehittämisen menetelmät on päivitetty vastamaan myös yritysten toimintaympäristöä sekä päivitetty ajantasaisilla säädöksillä.

Yhteistä koulutusta käsittelevään osioon on lisätty uusi maininta kunta- ja hyvinvointialan työnantajien ja työntekijöiden edustajien yhteisesti järjestämistä yhteistoiminta- ja työelämän kehittämisseminaareista sekä työmarkkinaseminaareista.

Lisäksi täsmennettiin yrityksiä koskien, että yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännöllistä vuoropuhelua henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä.

Henkilöstön kehittämisen menetelmissä on nostettu esiin myös esihenkilöiden osaamisen kehittämisen tarve. Mentorointi urakehityksen tueksi -osioon on lisätty esihenkilöiden keskinäinen mentorointi. Ammatillista henkilöstökoulutusta käsittelevään osioon on nostettu esiin esihenkilötehtäviin siirtyvät ja ehdotettu esihenkilökoulutuksiin huomioitavaksi myös työkykyasioita.

Täydennyskoulusta käsittelevään osioon on päivitetty vuonna 2024 voimaan tullut sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon



henkilöstön täydennyskoulutuksesta (STM 57/2024).

Asetus tarkentaa täydennyskoulutuksen järjestämistä erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä.

Lisäksi on lisätty maininta siitä, että täydennyskoulutustarve on huomioitava myös muiden ammattiryhmien henkilöstön osalta.

Uusi työryhmä edistämään osaamisen kehittämistä

Osana sopimusratkaisua sovittiin uudesta, sopijapuolten yhteisestä työryhmästä tukemaan osaamisen kehittämistä. Työryhmän tehtävänä on arvioida keinoja, joilla tuetaan erityisesti säädeltyjen ammattien omatoimista kouluttautumista sekä työn ja opintojen yhteensovittamista. Työryhmä tukee työurien laadullista kehittämistä levittämällä urapolku- ja mentorointimalleja. Työryhmän tulee huomioida työssään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilölainsäädännön uudistus ja täydennyskoulutusasetus. Lisäksi työryhmän tehtävänä on lisätä tietoisuutta osaamisen kehittämisen suosituksesta.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Henrika Nybondas-Kangas

Neuvottelujohtaja Anna Kukka

Liitteet

Liite 1 Työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla ja KT:n yrityssektorilla

Liite 2 Kunta- ja hyvinvointialan sekä KT:n yrityssektorin henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus



-
Liite 1 Työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta
kunta- ja hyvinvointialalla ja KT:n yrityssectorilla
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2520ak-liite1-ay-
koulutussopimus_0.pdf)

-
Liite 2 Kunta- ja hyvinvointialan sekä KT:n yrityssectorin henkilöstön
osaamisen kehittämistä koskeva suositus
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2520ak-liite2-
osaamisen-kehittamisen-suositus.pdf)



Anna Kukka

neuvottelujohtaja

Puhelin:

+358 9 771 2385

Matkapuhelin:

+358 50 347 9342

Sähköposti:

Anna.Kukka@kt.fi

Yksikkö:

Henkilöstövoimavarojen kehittäminen

KT-lehti

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)



<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>



<https://www.ktlehti.fi/2025/3>

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN 2/2025

Miten tekoäly voi tehostaa kuntien ja hyvinvointialueiden työtä?

<https://www.ktlehti.fi/2025/2/miten-tekoaly-tuo-tehoa-kunnille-ja-hyvinvointialueille>

OIKEUSTAPAUKSET 2/2025

Työtuomioistuin: Lisäkoulutuksesta piti maksaa ekstraa

<https://www.ktlehti.fi/2025/2/lisakoulutuksesta-piti-maksaa-ekstraa>

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN 6/2024

Innostavat ideat loistivat Tärkeissä töissä -gaalassa

<https://www.ktlehti.fi/2024/6/Innostavat-ideat-loistivat-Tarkeissa-toissa-gaalassa>

Kuntatalo

Toinen linja 14, 00530 Helsinki
Puhelin (vaihte) 09 771 3000

Käyttöehdot, evästeet ja tietosuoja > (/kayttoehdot-tietosuoja)

Saavutettavuusseloste > (/saavutettavuusseloste)

Palaute > (/palaute)

Pikalinkit

Yleiskirjeet (/sopimukset/yleiskirjeet)

KT:n Linja-palvelu (/http://linja.kt.fi)

Muita sivustoja

Avaintyönantajat Avainta ry (/http://www.avainta.fi)

KT-lehden verkkosivut (/https://www.ktlehti.fi/)

Kuntarekry (/https://www.kuntarekry.fi/)

Saavutettavuuspalaute >
(/saavutettavuuspalaute).

Asiakirjajulkisuus >
(https://www.kt.fi/kt-
organisaationa/asiakirjajulkisuus-
tietosuoja-saavutettavuus).

