

Henkilöstösuunnitelma 2025

Sisältää koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Yleinen osa	4
2.1	Strategiset päämäärät ja suunnitelman tavoitteet	4
2.2	Työsuhdemuotojen käytön periaatteet	5
2.3	Työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpito	6
3	Henkilöstön rakenne ja määrä	7
3.1	Nykyinen rakenne ja määrä, kunta yhteensä	7
3.2	Henkilöstörakenteen muutokset	10
3.3	Eläkepoistuma ja suunnitelma toimenpiteistä	10
4	Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima	14
4.1	Hallintopalvelut	14
4.2	Sivistyspalvelut	15
4.3	Elinympäristöpalvelut	16
5	Koulutussuunnitelma	17
5.1	Osaamisen ja osaamistarpeiden kartoitus	17
5.2	Kehittämis- ja koulutussuunnitelma	17
6	Työhyvinvointisuunnitelma	23
7	Suunnitelmien seuranta	24

1 Johdanto

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla määrää 4a pykälässä kunnan laatimaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelmassa pitää olla kunnan koko huomioon ottaen ainakin

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
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; sekä
5. 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Nykyisenlainen henkilöstösuunnitelma tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2016.

Henkilöstösuunnitelma sisältää Hämeenkyrössä myös koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman. Suunnitelman hyväksyy hallitus, minkä lisäksi se käsitellään yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Henkilöstösuunnitelmassa määritellään seuraavat tavoitteet:

- tavoitteet henkilöstön määrälle ja laadulle
- tarpeet kouluttamiselle
- työhyvinvoinnin edistämisen toimet

2 Yleinen osa

2.1 Strategiset päämäärät ja suunnitelman tavoitteet

Uusi kuntastrategia hyväksyttiin valtuustossa 13.2.2023 (§ 38). Kuntastrategian mukaan itseensä luottava Hämeenkyrö on hyvän elämän ja yrittämisen koti. Strategia koostuu kolmesta päämäärästä: hyvä kasvun ja oppimisen ympäristö, toimiva ympäristö elämiselle, kestävyys- ja talousvastuun tiedostava kunta. Päämäärien saavuttamiseen liittyy konkreettisia avaintavoitteita ja toimenpiteitä, joita tarkennetaan vuosittain talous- ja toimintasuunnitelmassa. Hyvällä johtamisella varmistetaan, että strategiaa toteutetaan kaikessa kunnan toiminnassa.

Henkilöstöohjelma 2024–2030 hyväksyttiin valtuustossa 11.11.2024 (§ 54).

Henkilöstöohjelma on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuetaan kunnan strategian toteutumista.

Henkilöstöohjelman tavoitteet ovat syntyneet kuntastrategian tavoitteiden pohjalta.

Henkilöstöohjelmassa määritellään johtamiseen ja esihenkilötyöhön, osaamisen kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tavoitteita, toimenpiteitä ja mittareita, jotka ovat käytössä koko kuntaorganisaatiossa.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa päivittäistä toimintaa ja johtamista. Kaikki yhdessä vastaavat henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Henkilöstöohjelmassa asetetut tavoitteet ohjaavat henkilöstösuunnitelman laadintaa.

Henkilöstösuunnitelman tavoite on tuoda näkyväksi ja helposti seurattavaksi kunnan henkilöstöön ja henkilöstömäärään liittyviä tietoja. Lisäksi se tukee osaltaan suunnitelmallista henkilöstömäärän kehitystä.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä on hyväksytty eduskunnassa 1.3.2023. TE2024-uudistuksessa kunnille tai kuntayhtymille siirtyy julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu. Lisäksi siirtyvät myös ELY-keskusten julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät

hankintatehtävät ja KEHA-keskuksen julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät maksatustehtävät.

Uudistuksessa edellä mainitut työllisyyspalvelut siirretään kunnalle tai useammasta kunnasta muodostuvalle yhteistoiminta-alueelle. Valtuusto hyväksyi 30.10.2023 (§ 47) yhteistoimintasopimuksen Läntisen Pirkanmaan työllisyysalueen perustamiseksi 1.1.2025 alkaen sopimukseen perustuvana vastuukuntamallina, jossa Sastamalan kaupunki toimii vastuukuntana.

Siirtyviä tehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy uudistuksessa valtiolta kuntiin liikkeenluovutuksella 1.1.2025. Liikkeenluovutuksessa virka- ja työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutushetkellä luovuttajalta (valtio) luovutuksensaajalle, joka vastuukuntamallissa on Sastamalan kaupunki. Luovutuksen jälkeen alkavat lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joissa neuvotellaan henkilöstön siirtymisestä vastuukunnalta Läntisen Pirkanmaan työllisyysalueen kuntiin (Hämeenkyrö, Ikaalinen ja Parkano).

Edellä kuvatulla työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämistavan muutoksella tulee olemaan vaikutusta kunnan henkilöstömäärään. Vaikutus on neljä henkilötyövuotta.

2.2 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Hämeenkyrön kunnan henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä. (Työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 2 luku 3 §)

Työ on koko- tai osa-aikaista sen mukaan, mikä on toiminnan tarve. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä toiminnan järjestäminen.

Työntekijä ja työnantaja selvittävät yhdessä osa-aikatyön mahdollisuutta muissa yksiköissä, mikäli se ei ole mahdollista henkilön omassa työpisteessä.

Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Etätyöstä sovitaan aina erikseen työntekijän ja työnantajan välillä ja sen osalta noudatetaan kunnan etätyöperiaatteita (hyväksytty kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa 14.10.2021).

2.3 Työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpito

Ennaltaehkäisevien toimenpiteiden, henkilöstön omaehtoisten toimien ja esihenkilötyön merkitystä korostetaan työkyvyn hallinnassa. Talousarvioon sisältyy määrärahavaroja kunnan koko henkilöstön työhyvinvointiin. Määrärahaa kohdennetaan ePassin arvon (150 euroa) ja polkupyöräedun lisäksi ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin yhteistyössä työterveyshuollon ja mahdollisten muiden toimijoiden kanssa.

Yhdessä Ikaalisen ja Parkanon kaupunkien kanssa käynnistetään esihenkilöille suunnattu KIILA-kuntoutusryhmä kevään 2025 aikana.

Henkilöstön työkyvyn ylläpitoa tuetaan yksikkökohtaisesti mm. kiinnittämällä huomiota psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, työergonomiaan ja työolosuhteisiin sekä arvioimalla entistä tarkemmin toiminto- ja yksikkökohtaisia tarpeita työkyvyn tukemisessa.

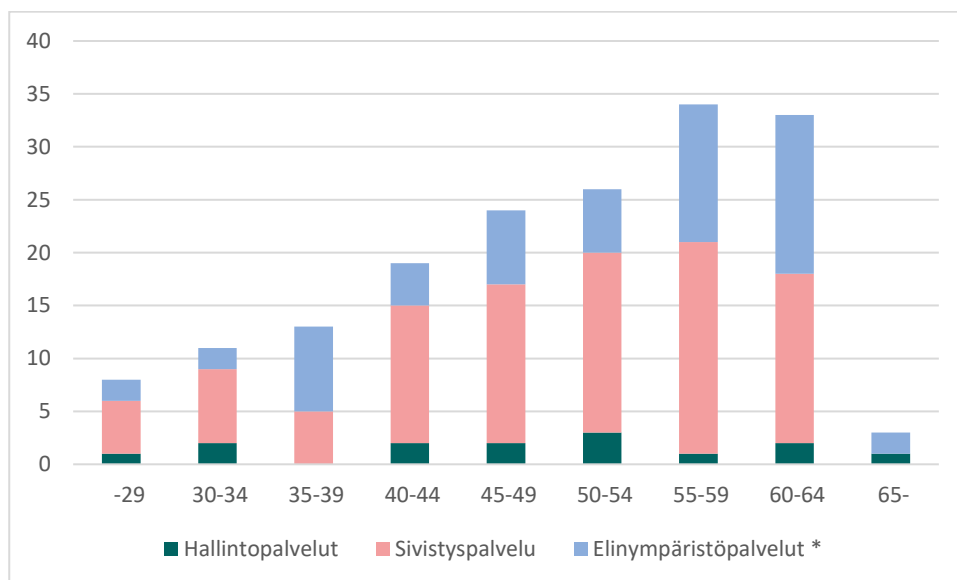
Työntekijöiden työkykyä tuetaan myös laadukkaalla ja osaavalla esihenkilötyöllä.

3 Henkilöstön rakenne ja määrä

3.1 Nykyinen rakenne ja määrä, kunta yhteensä

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n mukaan kunta-alan henkilöstön suurin ikäryhmä on yli 55-vuotiaat.

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma palvelualueittain



Lähde: Populus, elokuu 2024

* Sis. vesihuoltolaitoksen

Voimassa olevat palvelussuhteet

Henkilömäärä	31.12.2023	31.8.2024
Vakituinen	313	321
Määräaikainen tai sijainen	74	66
Muut	8	13
Yhteensä	395	400

Lähde: Henkilöstökertomus 2023, Populus elokuu 2024

Voimassa olevat palvelussuhteet tarkoittavat henkilöitä, jolla on palvelussuhde kuntaan.

Tämä tarkoittaa henkilöiden lukumäärää, ei tehtyä työaika. Palvelussuhde voi olla täytetty kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti.

Sijaisten ja määräaikaisten määrään vaikuttaa työvoiman tarve johtuen esimerkiksi perhe- ja muista lakisääteisistä vapaista sekä lyhyempien poissaolojen sijaisuuksista.

Vakituisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2017–2024

Vakituinen henkilöstö palvelualueittain	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	31.08. 2024
Hallintopalvelut	18	18	17	16	15	13	12	14
Perusturvapalvelut	245	241	259	267	255	256		
- terveyspalvelut	126	122	125	124				
- sosiaalipalvelut	119	119	134	143				
Sivistyspalvelut	239	246	243	244	239	226	230	235
- opettajat	100	104	103	105	137*	129*	132*	131*
- muu henkilöstö	139	142	140	139	102	97	98	104
Elinympäristöpalv.**	78	77	78	75	69	82	71	72
- kk-palkkaiset	58	58	59	56	51	65	56	58
- tuntipalkkaiset	20	19	19	19	18	17	15	14
Yhteensä	580	582	597	602	578	577	313	321

Lähde: Henkilöstökertomukset, Populus elokuu 2024

*1.9.2021 tapahtuneen virka- ja työehtosopimusmuutoksen myötä luvussa ovat mukana myös varhaiskasvatuksen opettajat

** Sis. vesihuoltolaitoksen

Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2017–2024

Määräaikainen* henkilöstö palvelualueittain	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	31.8. 2024
Hallintopalvelut	0	0	0	0	4	2	1	0
Perusturvapalvelut	75	80	57	81	84	54		
Sivistyspalvelut	50	52	48	57	60	69	71	61
Elinympäristöpalvelut	11	9	14	10	9	12	10	5
Yhteensä	124	141	119	148	157	137	82	66

Lähde: Henkilöstökertomukset, Populus elokuu 2024

*Määräaikaisen henkilöstön tietoihin eivät sisälly työllistetyt tai oppisopimussuhteiset työntekijät.

Vakanssit

Kunnassa on ollut käytössä vakanssirekisteri, joka otettiin käyttöön hallituksen päätöksellä 16.6.2014. Hallitus päätti 28.10.2024 (§ 253) luopua vakanssirekisterin käytöstä palvelussuhteiden lähtökohtana.

3.2 Henkilöstörakenteen muutokset

Hallintopalvelut tulevat vuoden 2025 alusta sisältämään hallinnon tukipalvelut, yrityspalvelut ja työllisyyspalvelut. Työllisyyspalvelujen henkilöstömäärä tulee kasvamaan neljällä viranhaltijalla TE24-uudistuksen takia.

3.3 Eläkepoistuma ja suunnitelma toimenpiteistä

Kevan, (kunta-alan, valtion, kirkon ja Kelan henkilöstön eläkelaitos) tietojen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyy seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalta arviolta 23 % nykyhenkilöstöstä. Samalla ajanjaksolla työkyvyttömyyseläkkeelle jää 10 % nykyhenkilöstöstä.

Kuntien eläkevakuutuksen ikäperusteiset eläkelajit ovat vanhuuseläke ja osittainen varhennettu vanhuuseläke. Työkyvyttömyyden perusteella myönnetään työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki ovat määräaikaaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Jos takana on pitkä työura ja vanhuuseläkeikä ei ole vielä täyttynyt, mutta työkyky on heikentynyt pysyvästi esimerkiksi sairauden, vian tai vamman takia, eläkelaji on työuraeläke

Eläköitymisarvio vuosille 2025–2027

Kevan ennusteen mukaan kunnan palveluksesta eläkkeelle siirtyy keskimäärin seitsemäntoista työntekijää vuodessa.

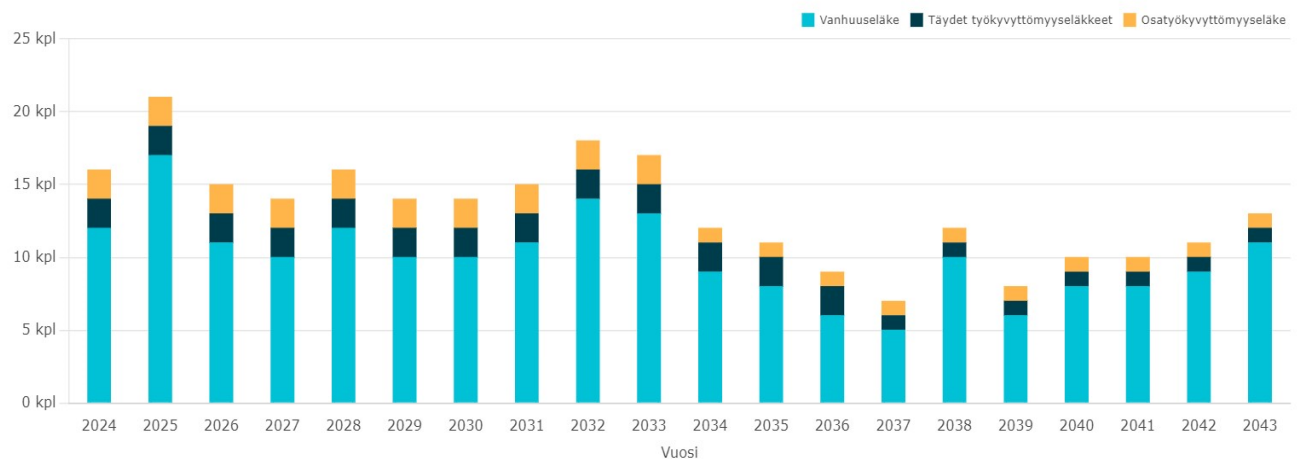
Eläköityminen	TP2021	TP2022	TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TA2027
Eläköityvän henkilöstön lukumäärä, henkilöä	22	19	24*	16	21	15	14

Lähde: Keva

*vuoden 2022 aikainen ennuste, jossa myös perusturvapalvelut mukana

Eläköitymisennuste vuosille 2024–2043

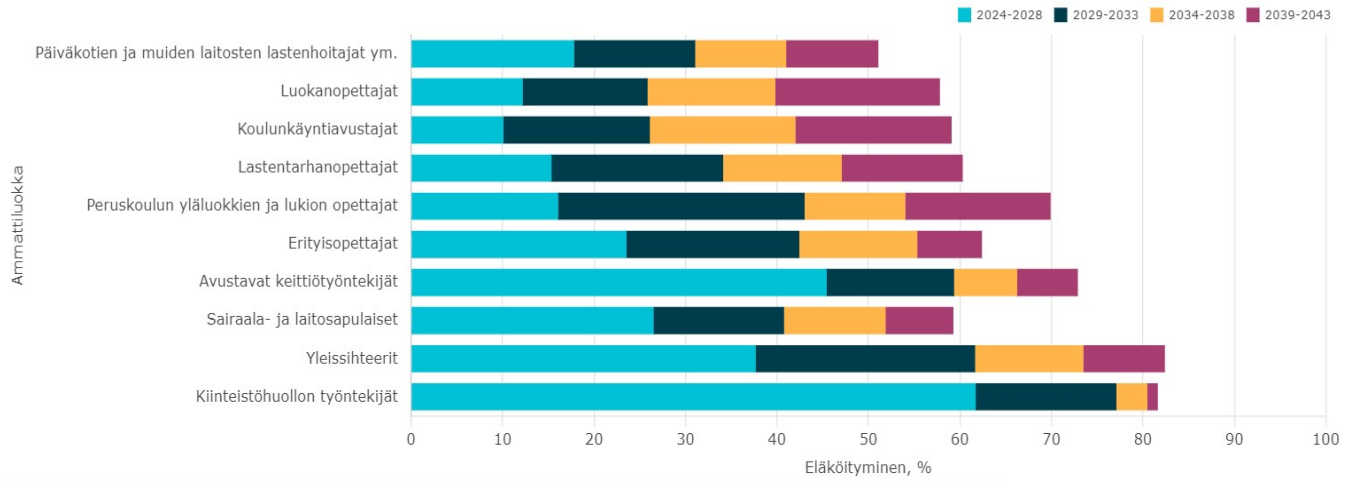
Eläköitymisennuste



Lähde: Keva

Eläköitymisennuste 2024–2043 ammattiluokittain, Hämeenkyrön kunta

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Lähde: Keva

Eläköitymistennakointi vuositasolla on haastavaa, vanhuuseläkkeelle kun voi siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Aikaisintaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä, kun on täyttänyt oman alimman vanhuuseläkeikänsä, osittaiselle vanhuuseläkkeelle jo puolestaan ennen sitä. Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän (ylin vanhuuseläkeikä), jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta.

Eroamisiästä säädetään työsopimuslain 6 luvun 1 a §:ssä. Viranhaltijaa koskeva vastaava säännös on viranhaltijalain 34 §:ssä.

Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymisennusteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu kunnan palvelukseen jäävän henkilöstön osalta erityisesti opetushenkilöstössä, kiinteistönhuollon henkilöstössä, toimisto- sekä aterial- ja puhtauspalveluhenkilöstössä. Eläköitymisten yhteydessä pyritään varmistamaan ns. hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle. Toisaalta eläköitymisten myötä avoimeksi tulevien virkojen tai toimien täyttöä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Mahdollisuuksien mukaan osa tehtävistä voidaan myös hoitaa uusia toimintamalleja ja työtapoja hyödyntäen tehtäväjärjestelyjen avulla. Vuonna 2025 olemassa olevien vapautuvien virkojen tai toimien täyttäminen käsitellään johtoryhmässä. Palvelualueet toimivat täytöissä määrärahojensa puitteissa.

4 Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima

4.1 Hallintopalvelut

Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima	
*Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€):	
<ul style="list-style-type: none">• ei vuokratyövoimaa	
Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut	
*Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa):	
<ul style="list-style-type: none">• ICT:hen liittyviä palveluita ostetaan: perustietotekniikka 360 000 €, ohjelmat pilvipalveluna hallinto 56 70000 €, talous 180 000 € ja henkilöstöhallinto 50 000 €• lakisääteinen tilintarkastus on hoidettava ostopalveluna 16 700 €• palkanlaskentapalvelu 167 800 €• työterveyshuolto 315 100 €• perintä 13 000 €• vakuutusmeklaripalvelut 7 800 € (jyvitetään palvelualueille)• vaihdepalvelu ostopalveluna• löytöeläinten hoito 11 000 €• asiantuntijapalvelut, asiantuntijapalveluiden ostot erityisosaamista vaativissa tilanteissa, mm. kiinteistöveroselvitys 210 000 €	

4.2 Sivistyspalvelut

Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima	
*Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€):	
<ul style="list-style-type: none">Ei vuokratyövoimaa	
Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut	
*Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa):	
<ul style="list-style-type: none">Liikuntapaikkojen kunnossapito (mm. latujentekoa 50 000 €)Pirkanmaan musiikkiopiston palvelut 47 000 €Koulutus- ja kulttuuripalvelut (eri kustannuspaikoilla) 70 000 €Ajojärjestelypalvelut Tuomi Logistiikalta (palveluliikenne ja oppilaskuljetukset) 70 000 €	

4.3 Elinympäristöpalvelut

Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima	
*Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€):	
<ul style="list-style-type: none">Ei vuokratyövoimaa	
Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut	
*Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa):	
Tilapalvelut: <ul style="list-style-type: none">Kiinteistötoimen rakennusten ja alueiden kunnossapitopalvelut 394 000 € ja puhtaanapito- ja pesulapalvelut 307 050 €, näihin sisältyy Monitoimikeskus sillan palvelusopimus yht. 475 000 €Ivi-työt 18 000 €sähkötyöt 27 250 €asiantuntijapalvelut 20 400 €	
Ateria- ja puhtauspalvelut: <ul style="list-style-type: none">siivouspalvelut 75 800 €kuljetuspalvelut 27 700 €koneiden ja laitteiden kunnossapitopalvelut 16 500 €	
Yhdyskuntatekniikka: <ul style="list-style-type: none">alueiden kunnossapitopalvelut 808 550 €kuljetukset 7 100 €asiantuntijapalvelut 20 350 €	
Viranomaispalvelut (ei sis kaavoitusta): <ul style="list-style-type: none">asiantuntijapalvelut 19 000 €ympäristöterveydenhuollon palvelut (Pirteva) 323 300 €	
Vesihuoltolaitos: <ul style="list-style-type: none">rakennusten ja alueiden kunnossapitopalvelut 62 000 €lietteen käsittely- ja kuljetuspalvelut 98 200 €koneiden ja laitteiden kunnossapitopalvelut 170 000 €asiantuntijapalvelut 100 000 €	

5 Koulutussuunnitelma

5.1 Osaamisen ja osaamistarpeiden kartoitus

Henkilöstöohjelmassa asetetut tavoitteet kohdistuvat seuraaviin aihealueisiin

1. Laadukas johtaminen
2. Osaava henkilöstö
3. Hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstöohjelmassa asetetut tavoitteet ohjaavat koulutussuunnitelman laadintaa.

Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Koulutussuunnitelmassa on sekä koko kunnan yhteinen koulutussuunnitelma että jokaiselle palvelualueella on oma vuosittain päivitettävä koulutussuunnitelma. Osaamistarpeet kartoitetaan kehittämiskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan.

5.2 Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmassa vuodelle 2025 painottuvat kunkin palvelualueen omat suunnitelmat ja ammatillisen osaamisen painottaminen. Koulutustarpeet on määritelty laajasti palvelualueittaisissa suunnitelmissa, minkä jälkeen tulee esihenkilöiden koulutusohjelma. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelman toteutumasta raportoidaan tarkemmin henkilöstökertomuksessa.

Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma, koko henkilöstö

Henkilöstöohjelman tavoite	Kehittämisen-, oppimistarpeet ja toimenpiteet	Kohderyhmä
Laadukas johtaminen	Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin teemoihin liittyvät tietoiskut	Esihenkilöille
Hyvinvoiva henkilöstö	Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin teemoihin liittyvät tietoiskut, valmennukset tai koulutukset	Teemoittain kohdennetusti eri ammattiryhmille ja työyksiköille
Osaava henkilöstö	Ajantasaisten toimintaohjeiden ja ohjeistusten kertaaminen	Teemoittain kohdennetusti eri ammattiryhmille ja työyksiköille
Osaava henkilöstö	Oman ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen	Kehityskeskustelussa todetun yksilökohtaisen arvion mukaan
Osaava henkilöstö	Ohjelmien kertauspäivät tarvekyselyn perusteella, Populus, CaseM, Accuna, Approval, perustietotekniikkaan kuuluvat ohjelmat - O365 toiminnot	Kehityskeskustelussa todetun yksilökohtaisen arvion mukaan.
Osaava henkilöstö	Taloulosaaminen	Henkilöstön perehdyttäminen talouden suunnitteluun ja seurantaan
Osaava henkilöstö	Tietosuojan ja tietoturvan kurssipaketti, itseopiskeluna.	Koko henkilöstö
Osaava henkilöstö	Ensiapuvalmiuden ylläpito itseopiskeluna tai osallistumalla koulutuksiin.	Vapaaehtoiset työyhteisöstä

Hallintopalvelut

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

Henkilöstöohjelman tavoite	Kehittämis-, oppimistarpeet ja toimenpiteet	Kohderyhmä
Osaava henkilöstö	Lainsäädännön ja muihin normipohjan muutoksiin liittyvät tietoiskut, verkkoseminaarit tai -koulutukset.	Tehtäväkuvan mukaan
Osaava henkilöstö	Asiantuntijuuden ja oman ammattitaidon kehittäminen itseopiskeluna tai osallistumalla koulutuksiin.	Kehityskeskustelussa todetun yksilökohtaisen arvion mukaan
Osaava henkilöstö	Asiakastilanteiden hallinta	Teemoittain kohdennetusti eri ammattiryhmille ja työyksiköille

Sivistyspalvelut

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

Henkilöstöohjelman tavoite	Kehittämis-, oppimistarpeet ja toimenpiteet	Kohderyhmä
Osaava henkilöstö	Sähköisten materiaalien ja ohjelmistojen hallinta ja käyttö	Kehityskeskustelussa todetun yksilökohtaisen arvion mukaan.
Osaava henkilöstö	Opetussuunnitelmien sisältöjen mukaisia koulutuksia	Tehtäväkuvan mukaan
Osaava henkilöstö	Ammattitaidon kehittämiseen liittyvät tietoiskut, verkkoseminaarit tai -koulutukset.	Tehtäväkuvan mukaan

Elinympäristöpalvelut

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

Henkilöstöohjelman tavoite	Kehittämis-, oppimistarpeet ja toimenpiteet	Kohderyhmä
Osaava henkilöstö	Tietojärjestelmien hyödyntämisen kehittäminen ja henkilökohtaisen osaamisen lisääminen itseopiskeluna tai osallistumalla koulutuksiin.	Kehityskeskustelussa todetun yksilökohtaisen arvion mukaan.
Osaava henkilöstö	Ammattitaidon kehittämiseen liittyvät tietoiskut, verkkoseminaarit tai -koulutukset.	Tehtäväkuvan mukaan
Osaava henkilöstö	Pätevyyksien (työturvallisuuskortti, tieturva, tulitöiden turvallisuustutkinto) päivitys tai hankinta.	Kehityskeskustelussa todetun yksilökohtaisen arvion mukaan.

Esihenkilöiden koulutussuunnitelma

Yksilötason henkilökohtaiset kehittämis- ja koulutussuunnitelmat laaditaan osana kehityskeskustelua.

Henkilöstöohjelman tavoite	Kehittämis-, oppimistarpeet ja toimenpiteet
Laadukas johtaminen	Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin teemoihin liittyvät tietoiskut.
Laadukas johtaminen	Ohjaus henkilöstökyselyn läpikäyntiin.
Hyvinvoiva henkilöstö	Työterveyshuollon sopimuksen sisältö ja palvelutarjonta-info esihenkilökokouksessa.
Hyvinvoiva henkilöstö	Perehdytys työn riskien ja vaarojen arvioinnin arviointiin sekä Graniten käyttöön esihenkilökokouksessa.

6 Työhyvinvointisuunnitelma

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Raportointi
Työkyvyn ylläpito	Varhaisen tuen toimintamallin aktiivinen käyttö kaikkien esihenkilöiden toimesta.	Henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöt	Palvelualueiden johtoryhmät
Työkyvyn ylläpito	Pihlajalinnan työkyvyn sovellus kaikkien esihenkilöiden aktiivisessa käytössä.	Henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöt	Kunnan ja työterveyshuollon neljännesvuosikokous
Työkyvyn ylläpito	Sairauspoissaolojen seuranta, analysointi ja kohdennetut toimet työyksiköihin	Henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöt	Henkilöstökertomus
KIILA-valmennusryhmän toteuttaminen	Kiila-ryhmät jatkuvat vuonna 2025	Henkilöstöpäällikkö ja työterveyshuolto	Johtoryhmä ja henkilöstökertomus
Toiminto/yksikkökohtaisten tarpeiden tunnistaminen	Tunnistetaan toiminto/yksikkökohtaiset tarpeet työkykyä tukeville, edistävillä ja ylläpitäville toimenpiteille yhteistyössä. Mahdollinen ulkopuolinen toimija työterveyshuollon lisäksi.	Henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöt	Johtoryhmä ja/tai henkilöstökertomus
Työnohjaus	Ryhmämuotoista, esihenkilöille yksilöohjausta	Palvelualueen johtajat	Johtoryhmä ja/tai henkilöstökertomus

7 Suunnitelmien seuranta

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan laajasti henkilöstöä koskevia tietoja, muun muassa kehittämis- ja koulutussuunnitelman sekä työhyvinvointisuunnitelman toteutuminen.

Osavuosisikatsauksessa raportoidaan henkilöstön määrä-, rakenne- ja sairauspoissaolotietoja. Johtoryhmän seuraa ajantasaista tilannetta kokouksissaan.