

Henkilöstösuunnitelma 2026

Sisältää koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Yleinen osa	4
2.1	Strategiset päämäärät ja suunnitelman tavoitteet.....	4
2.2	Henkilöstökysely	4
2.3	Työsuhdemuotojen käytön periaatteet	5
2.4	Työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpito	5
3	Henkilöstön rakenne ja määrä	7
3.1	Nykyinen rakenne ja määrä, kunta yhteensä	7
3.2	Henkilöstörakenteen muutokset.....	9
3.3	Eläkepoistuma ja suunnitelma toimenpiteistä	10
4	Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima.....	15
4.1	Hallintopalvelut	15
4.2	Sivistyspalvelut.....	16
4.3	Elinympäristöpalvelut	17
5	Koulutussuunnitelma.....	18
5.1	Osaamisen ja osaamistarpeiden kartoitus.....	18
5.2	Kehittämisen ja koulutussuunnitelma	18
6	Työhyvinvointisuunnitelma	24
7	Suunnitelmien seuranta.....	25

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 kehittämisestä;
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.

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

Hämeenkyrön 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.

2.2 Henkilöstökysely

Henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi. Edellinen toteutettiin loppuvuodesta 2024 ja seuraava vuoden 2026 loppuun mennessä.

2.3 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Hämeenkyrön kunnan henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä kaikissa muissa tapauksissa paitsi silloin kun sopimus tehdään pitkäaikaistyöttömän kanssa. Lisäksi määräaikainen sopimus voidaan tehdä henkilön omasta pyynnöstä (Työsopimuslaki 3 § ja 3a laki sekä 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 17.2.2025).

2.4 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 Epassiin, arvo 150 euroa/henkilö, ja ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin yhteistyössä työterveyshuollon ja mahdollisten muiden toimijoiden kanssa. Lisäksi tiimit tai työyhteisöt voivat käyttää 20 €/osallistuva henkilö työhyvinvointia edistävään toimintaan vuoden 2026 aikana.

Hämeenkyrön kunnan henkilökunnalle työsuhdepyöräedun käyttöönotto tuli mahdolliseksi 1.6.2025 alkaen mutta jo 2.9.2025 varmistui, että 24.4.2025 jälkeen solmitut

työsuhdepyöräsopimukset muuttuvat verotettavaksi eduksi 1.1.2026. Hallitukselle esitetään 16.2.2026 kokouksessa, että Hämeenkyrön kunta luopuu henkilökunnalle suunnatusta työsuhdepyöräedusta.

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

Yhdessä Ikaalisen ja Parkanon kaupunkien kanssa oli tarkoitus toteuttaa esihenkilöille suunnattu KIILA-kuntoutusryhmä vuosina 2025–2026. Kuntien yhteinen ryhmä ei käynnistynyt osallistujapulan vuoksi, mutta ne kunnan henkilöstöstä, joiden oli tarkoitus osallistua esihenkilöille suunnattuun KIILA-kuntoutusryhmään ovat Kiila-yksilökuntoutuksessa.

Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennaltaehkäisyyn painottuva TULE-ryhmä on tarkoitus käynnistyä vuoden 2026 aikana yhdessä työterveyshuollon kanssa.

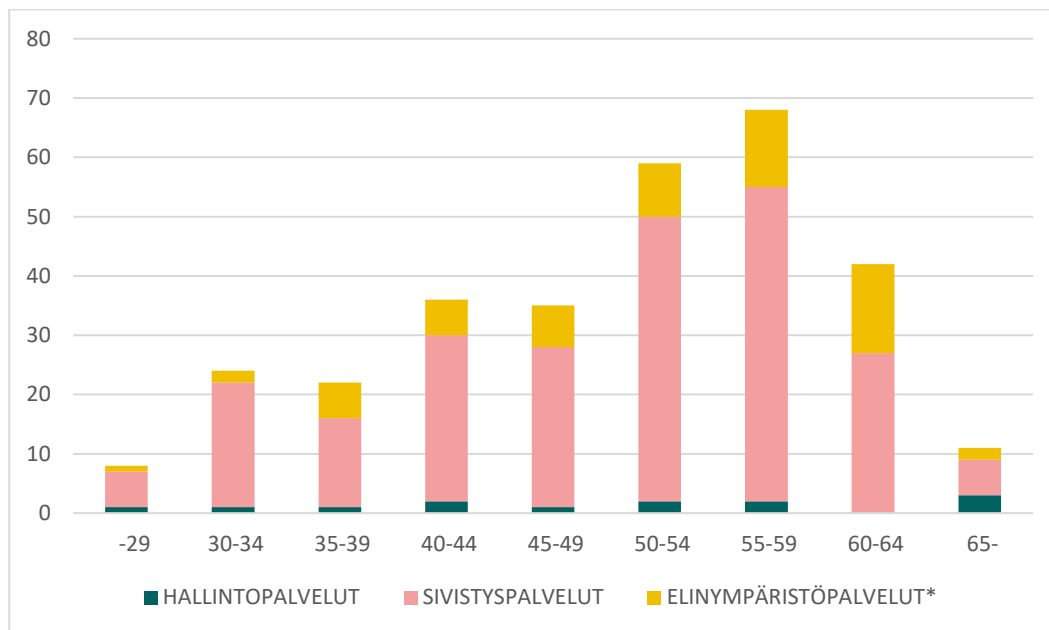
Esihenkilöille suunnattu psykologisen turvallisuuden valmennus käynnistyy maaliskuussa 2026. Valmennuksen toteuttaa työterveyshuolto ja esihenkilöt velvoitetaan osallistumaan kolmeen neljän tunnin lähivalmennukseen. Tarkoitus on myös toteuttaa koko henkilökunnalle suunnattu psykologisen turvallisuuden verkkovalmennus syksyllä 2026.

3 Henkilöstön rakenne ja määrä

3.1 Nykyinen rakenne ja määrä, kunta yhteensä

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n mukaan kunta-alan henkilöstön suurin ikäryhmä on yli 55-vuotiaat. Kunnissa yli 55-vuotiaiden osuus on 30 prosenttia. Vaikka viime vuosina alle 35-vuotiaiden työntekijöiden osuus henkilöstöstä on kasvanut. Kunnissa heitä on 19 prosenttia.

Vakituisen henkilöstön ikäjakauma palvelualueittain



Lähde: Populus, 31.12.2025 * Sis. vesihuoltolaitoksen

Voimassa olevat palvelussuhteet

Henkilömäärä	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Vakituinen	312	317	307
Määräaikainen tai sijainen	83	78	67
Muut	8	8	10
Yhteensä	403	403	384

Lähde: Henkilöstökertomus 2024 sekä Populus joulukuu 2025

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 työvoimantarve johtuen esimerkiksi perhe- ja muista lakisääteisistä vapaista sekä lyhyempien poissaolojen sijaisuuksista.

Toistaiseksi voimassa olevien virka- tai työsuhteiden määrän arvioidaan hienoisesti vähenevän vuoden 2026 aikana. Määräaikaisten määrän arvioidaan vähenevän enemmän johtuen talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta vuosina 2026, 2027 ja 2028.

Vakituisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2023–2025

Vakituinen henkilöstö palvelualueittain	2023	2024	31.12.2025
Hallintopalvelut	11	14	26
Sivistyspalvelut	230	232	229
- opettajat	94	93	93
- muu henkilöstö	136	139	136
Elinympäristöpalv.*	71	71	52
- kk-palkkaiset	59	56	42
- tuntipalkkaiset	12	15	10
Yhteensä	312	317	307

Lähde: Henkilöstökertomus 2024, Populus joulukuu 2024 *Sis. vesihuoltolaitoksen

Hallintopalvelujen henkilöstön määrän kasvu ja elinympäristöpalvelujen henkilöstön määrän väheneminen vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna johtuu työllisyyspalveluiden ja yrityspalvelujen siirtymisestä elinympäristöpalveluista hallintopalveluun vuoden 2025 alusta.

Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2023–2025

Määräaikainen* henkilöstö palvelualueittain	2023	2024	31.12.2025
Hallintopalvelut	0	1	5
Sivistyspalvelut	73	61	57
Elinympäristöpalvelut	10	16	5
Yhteensä	83	78	67

Lähde: Henkilöstökertomus, Populus joulukuu 2025 *Määräaikaisen henkilöstön tietoihin eivät sisälly työllistetyt

3.2 Henkilöstörakenteen muutokset

Hallitus päätti 8.9.2025 § 166 käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaisen

yhteistoimintamenettely, joka koskee koko kunnan henkilöstöä talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2026, 2027 ja 2028.

Koko kunnan henkilöstöä koskenut yhteistoimintamenettely päättyi 29.10.2025, kun työnantajan neuvotteluvaikeus oli täytynyt. Hallitus hyväksyi neuvottelutuloksen 3.11.2025 § 211.

Yhteistoimintamenettelyn seurauksena seitsemän henkilöä irtisanottiin nykyisistä tehtävistä. Irtisanomisajat päättyivät vuoden 2025 lopussa tai kevään 2026 aikana. Irtisanomisista kolme kohdistui elinympäristöpalveluihin (kaavoitus, maankäyttö ja aterija puhtauspalvelut), hallintopalveluihin yksi (yrityspalvelut) ja sivistyspalveluihin kolme (liikunnan ohjaus, nuorisopalvelut ja kulttuuripalvelut). Arvioitujen eläköitymisten ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisen kanssa henkilöstöresurssit vähänevät yhteensä 15 henkilötyövuotta.

Yhteistoimintamenettelyn seuraukset näkyvät myös organisaatiomuutoksina. Yrityspalvelut siirtyi osaksi työllisyyspalveluja vuoden 2026 alussa, ulkoliikuntapaikkojen hoito siirtyy sivistyspalvelulta elinympäristöpalvelulle vuoden 2026 alusta ja perhepäivähoito loppuu toimintakauden 2025–2026 päätyttyä. Lisäksi päiväkodin apulaisjohtajien virat lakkautetaan toimintakauden 2025–2026 päättymiseen mennessä.

Valtuusto hyväksyi 10.11.2025 § 59 Hämeenkyrön kunnan liittymisen ympäristönsuojelun yhteistoiminta-alueeseen, jonka vastuukunta on Sastamalan kaupunki, 1.1.2026 alkaen. Muutoksen myötä kunnan ympäristötarkastaja siirtyy nk. vanhana työntekijä Sastamalan kaupungin viranhaltijaksi.

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 7 % nykyhenkilöstöstä.

Kuntien eläkevakuutuksen ikäperusteiset eläkelajit ovat vanhuuseläke ja osittainen varhennettu vanhuuseläke. Työkyvyttömyyden perusteella myönnetään työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki ovat määräaikaista 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 2026–2027

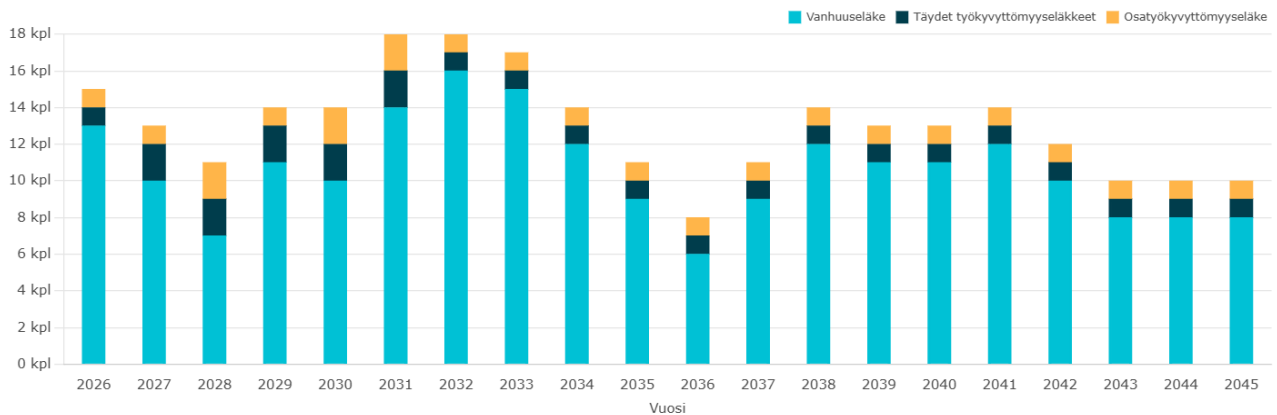
Eläköityminen	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028
Eläköityvän henkilöstön lukumäärä, henkilöä	16	21	15	13	11

Lähde: Keva

Kevan ennusteen mukaan kunnan palveluksesta eläkkeelle siirtyy keskimäärin 13 työntekijää vuodessa.

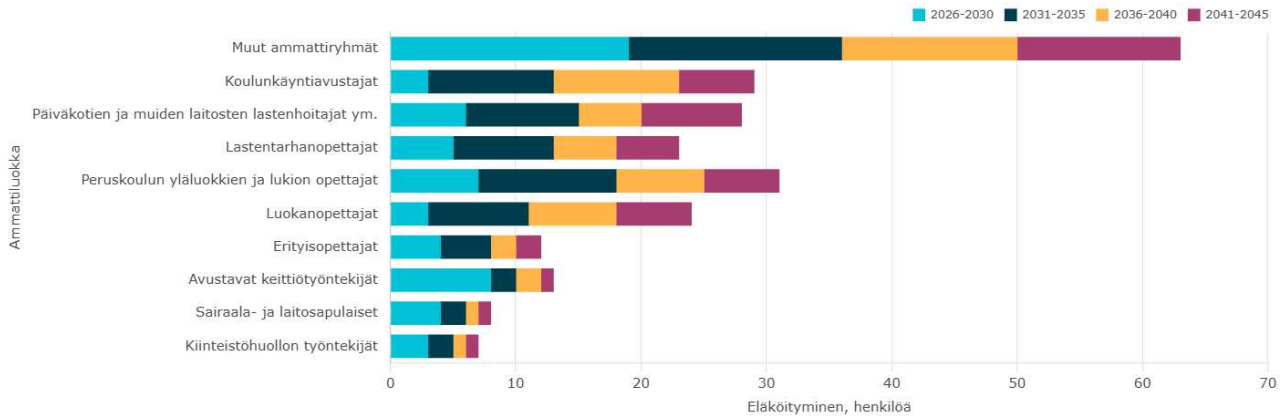
Eläköitymisennuste vuosille 2026–2045

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Keva

Eläköitymisennuste 2026–2045 ammattiluokittain



Lähde: Keva

Eläköitymistien ennakointi vuositason tasolla 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.

Eroamisiasta 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 erityisesti seuraavissa henkilöstöryhmissä

- koulujen opetushenkilökunta
- aterian- ja puhtauspalvelun henkilökunta
- varhaiskasvatuksen Kvtes henkilökunta
- varhaiskasvatuksen Ovtes henkilökunta.

Eläköitymistien yhteydessä pyritään varmistamaan ns. hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle. Toisaalta eläköitymistien 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 2026 olemassa olevien vapautuvien virkojen tai toimien täyttäminen käsitellään operatiivisessa 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 (€):	
• ei vuokratyövoimaa	
Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut	
*Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa):	
• ICT:hen liittyviä palveluita ostetaan: perustietotekniikka 466 000 €, ohjelmat pilvipalveluna hallinto 150 000 €, talous 220 000 € ja henkilöstöhallinto 40 000 € • lakisääteinen tilintarkastus on hoidettava ostopalveluna 19 000 € • palkanlaskentapalvelu 150 000 € • työterveyshuolto 290 000 € • perintä 13 000 € • vakuutusmeklaripalvelut 10 000 € (jyvitetään palvelualueille) • puhelinvaihdepalvelu ostopalveluna • löytöeläinten hoito 11 000 € • asiantuntijapalveluiden ostot erityisosaamista vaativissa tilanteissa, mm. yhtiöittäminen ja lakipalvelut 200 000 € • ympäristöterveydenhuolto 330 000 € • ympäristönsuojelu 71 000 €	

4.2 Sivistyspalvelut

Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima	
*Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€):	
Ei vuokratyövoimaa	
Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut	
*Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa):	
- Liikuntapaikkojen kunnossapito (mm. latujentekoa) 50 000 € - Pirkanmaan musiikkiopiston palvelut 44 500 € - Koulutus- ja kulttuuripalvelut (eri kustannuspaikoilla) 61 000 € - Ajojärjestelypalvelut Tuomi Logistiikalta (palveluliikenne ja oppilaskuljetukset) 75 000 €	

4.3 Elinympäristöpalvelut

Ulkopuolisen työvoiman käyttö/vuokratyövoima	
*Työkohteet/työn suorituspaikat ja työtehtävät, joissa vuokratyövoimaa käytetään ja arvio kustannuksista (€):	
Ei vuokratyövoimaa	
Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut	
*Ulkopuolisen työvoiman käyttö/ostopalvelut. Työkohteet/työn suorituspaikat ja ostettava palvelu/työtulos ja arvio sen käytön kustannuksista (euroa):	
Tilapalvelut: - Kiinteistötoimen rakennusten ja alueiden kunnossapitopalvelut 728 200 € ja puhtaanapito- ja pesupalvelut 53 400 €, näihin sisältyy Monitoimikeskus sillan palvelusopimus yht. 475 000 € - Ivi-työt 76 000 € - sähkötyöt 14 500 € - asiantuntijapalvelut 7 400 € Ateria- ja puhtauspalvelut: - siivouspalvelut 94 900 € - kuljetuspalvelut 30 000 € - koneiden ja laitteiden kunnossapitopalvelut 17 500 € Yhdyskuntatekniikka: - alueiden kunnossapitopalvelut 489 700 € - kuljetukset 7 600 € - asiantuntijapalvelut 12 400 € Viranomaispalvelut (ei sis kaavoitusta): - asiantuntijapalvelut 49 000 € Vesihuoltolaitos: - rakennusten ja alueiden kunnossapitopalvelut 65 000 € - lietteen käsittely- ja kuljetuspalvelut 110 000 € - koneiden ja laitteiden kunnossapitopalvelut 160 000 € - asiantuntijapalvelut 115 000 €	

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 palvelualueelle 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 2026 painottuvat kunkin palvelualueen omat suunnitelmat ja ammatillisen osaamisen painottaminen. Koulutustarpeet on määritelty laajasti palvelualueittaisissa suunnitelmissa, minkä jälkeen tulee esihenkilöiden koulutusohjelma. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelman toteutumista raportoidaan tarkemmin henkilöstökertomuksessa.

Kehittämis- ja koulutussuunnitelma, koko henkilöstö

Henkilöstöohjelman tavoite	Kehittämis-, 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	Talousosaaminen	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
Osaava henkilöstö	Valmennus sateenkaarinuorten kohtaamiseen sekä syrjintään puuttumiseen	Koko henkilöstö

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.	Tehtävänkuvan 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 työyksilöille

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 ja hyvinvoiva henkilöstö	Psykologisen turvallisuuden valmennus
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	Vastuuhenkilö	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
Työkyvyn ylläpito	Kiila-yksilökuntoutus.	Henkilöstöpäällikkö ja työterveyshuolto	Johtoryhmä ja henkilöstökertomus
Työkyvyn ylläpito	Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennaltaehkäisyyn painottuva TULE-ryhmä.	Henkilöstöpäällikkö ja työterveyshuolto	Johtoryhmä ja henkilöstökertomus
Toiminto/yksikkökohtaisten tarpeiden tunnistaminen	Tunnistetaan toiminto/yksikkökohtaiset tarpeet työkykyä tukeville, edistävillä ja ylläpitäville toimenpiteille yhteistyössä. Mahdollinen ulkopuolinen toimija	Henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöt	Johtoryhmä ja/tai henkilöstökertomus

	työterveyshuollon lisäksi.		
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.

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