



ASIKKALA

Asikkalan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025

Osaamisen kehittäminen, henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2016/1472) mukaan kunnissa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Suunnitelmasta tulee käydä kunnan koko huomioon ottaen ilmi seuraavia asioita:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 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;
- suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutus on tarpeellinen ja että siihen on olemassa määrärahat.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta, jonka laatiminen on edellytyksenä taloudellisen tuen saamiselle. Laissa koulutuksen korvaamisesta määritellään tukeen oikeuttava koulutus. Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta voi hakea koulutuskorvausta, joka voi olla enintään 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista, ja sitä maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti vuodessa. Laki sisältää säännökset korvaukseen oikeuttavasta koulutuksesta ja korvausmäärän perusteista. Kunnille koulutuskorvauksen maksaa Työllisyysrahasto.

Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaiseen suunnitelmaan ja

- joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin,
- jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa ja
- johon osallistuvan työntekijän palkkakustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on valmisteltu kunnan henkilöstöpalveluissa ja palvelualuekohtaiset tiedot koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaan on kerätty yksiköistä palvelualuejohtajien ja esihenkilöiden kautta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa kunnan yhteistyötoimikunnassa, jonka lisäksi kunnanhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Henkilöstösuunnitelma

Kunnan henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan organisaation henkilöstön määrää ja rakennetta sekä arvioidaan näiden kehittymistä tulevaisuudessa. Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella sillä tavoin kuin on organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen perusteltua, esimerkiksi seuraavasti: organisaation eri palvelualueet tai yksiköt, henkilöstöryhmät, työsuhte- ja työaikamuodot, ammattiryhmät, ikäryhmät.

Henkilöstösuunnitelmaan on syytä sisällyttää arvio siitä, miten henkilöstön määrä ja rakenne, mukaan lukien määräaikaisten työsopimusten määrä, kehittyvät tulevaisuudessa. Arviossa tulevat huomioon otettaviksi sellaiset henkilöstösuunnitelman laatimishetkellä ennakoitavissa olevat organisaation toiminnan muutokset, joilla on henkilöstövaikutuksia, kuten esimerkiksi yrityksen toiminnan laajentamiset ja supistamiset, kone- ja laitehankinnat, tuotannon ja palvelurakenteen muutokset sekä työn uudelleenjärjestelyt. Arviossa pyritään ennakoimaan myös sijaisten tai muun määräaikaisten työvoiman tarve.

Henkilöstösuunnitelmaa 2025 laadittaessa ei ole ollut käytössä KEVA:n ja KT:n ajankohtaisimpia tilastoja, joten esim. eläköitymisennuste ei ole aivan ajantasainen.

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne

Palvelualueiden välisestä tehtäväjaosta päättää kunnanhallitus. Palvelualueen sisäisten vastuualueiden ja yksiköiden välisestä tehtäväjaosta ja työvoiman käytöstä vastaa palvelualuejohtaja. Palvelualueiden välisestä työvoiman käytöstä päättää kunnanjohtaja.

Asikkalan kunnalla oli henkilöstöä vuoden 2024 lopussa 338, joista vakinaisia 260 työntekijää (76,9 prosenttia).

Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvatus- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 63,3 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 21 prosentin osuudella.

	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	258	267	270	260
Määräaikaiset	45	62	57	31
Yhteensä	303	329	327	291

Henkilöstömäärän kehitys 2021–2024 (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset tai koululaiset)

Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa; 77,8 prosenttia, on naisia (2023; 78 prosenttia). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on 78,1 prosenttia. Miesten osuus on pysynyt lähes samana koko henkilöstön osalta. Miesten osuus vakituisesti työskentelevistä on kuitenkin hieman laskenut. Miesten osuus kunnassa vakinaisesti työskentelevistä oli 21,9 prosenttia vuonna 2024 (23,3 prosenttia vuonna 2023) ja koko henkilöstöstä 22,2 prosenttia (22 prosenttia vuonna 2023).

Ikä vuosina	%-osuus 2024	%-osuus 2023	%-osuus 2022
alle 30	4,6	5,2	3,7
30–39	18,1	21,5	22,5
40–49	30,8	27,8	29,2
50–59	31,9	32,2	33,3
60–64	13,5	13,3	11,2
65 ja yli	1,2	0	0
Yhteensä	100	100	100
Keskiarvo	48,3 vuotta	47,6 vuotta	47,6 vuotta
Mediaani	48,7 vuotta	47,9 vuotta	48,6 vuotta
Yli 50-vuotiaita	121 henkilöä	123 henkilöä	119 henkilöä

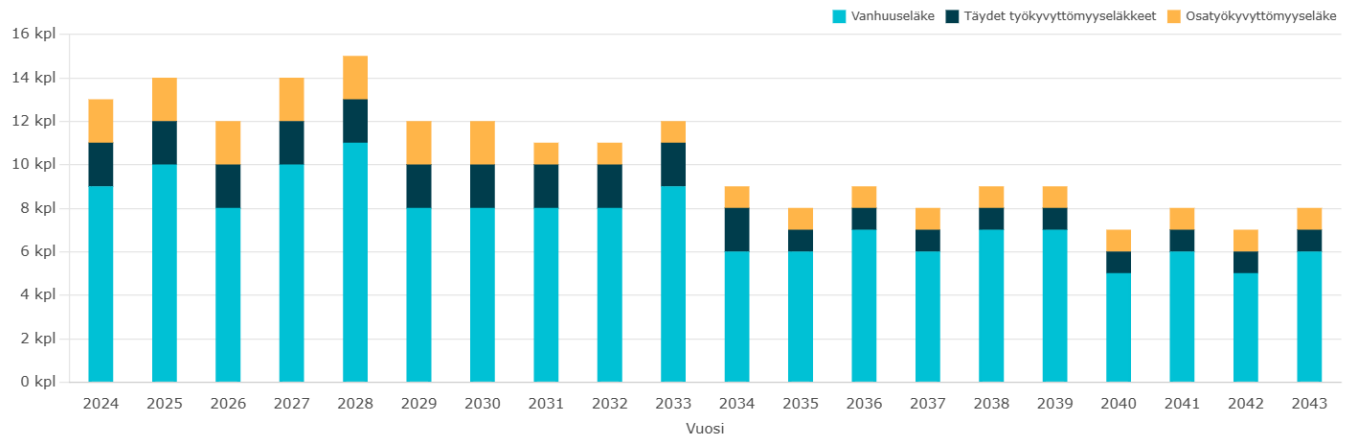
Vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2024.

Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on ylittänyt kunta-alan yleisen keskiarvon vakituisen henkilöstön ja koko henkilöstön osalta vuoden 2022 tilastoihin verrattuna. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2022 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,4 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,5 vuotta. Vuonna 2024 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 46,4 vuotta.

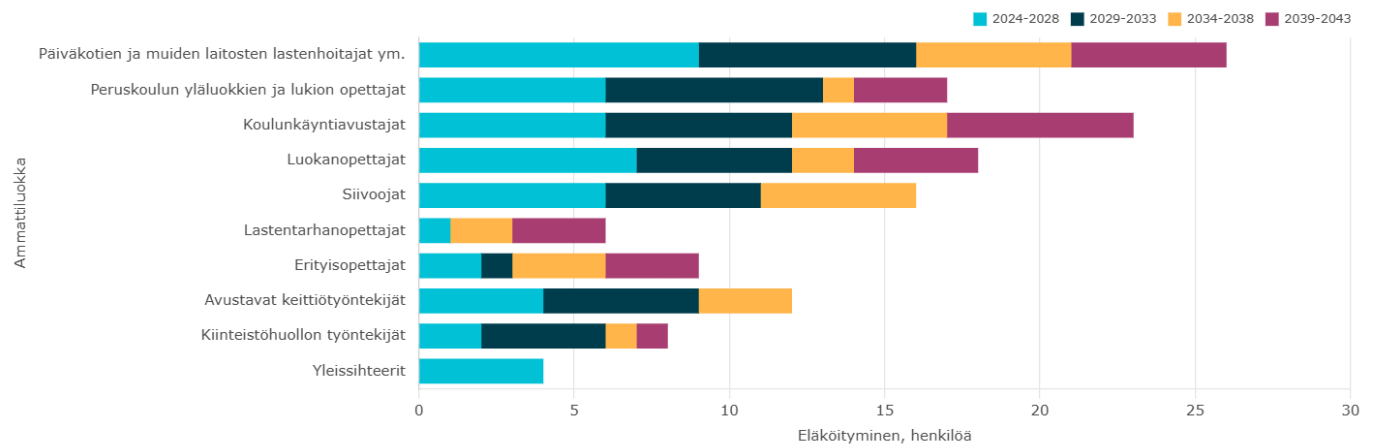
Yli 50-vuotiaiden osuus Asikkalan vakinaisesta henkilöstöstä on jatkanut nousuaan, ollen 46,5 prosenttia vuonna 2024 (noin 44,6 prosenttia vuonna 2022 ja 45,5 prosenttia vuonna 2023). Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2023. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän osuus vakituisista on kääntynyt hienoiseen laskuun ollen vuonna 2024 4,6 prosenttia.

Eläköitymisennusteet

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



(Ammattitasoisen kuvaajan nimikkeitä ei voi muuttaa, vaan ne tulevat suoraan Kevan järjestelmästä.)

Vuoteen 2028 asti eläköitymisennusteen mukaan vuosittain tulee jäämään 12-15 työntekijää eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke ja osatyökyvyttömyyseläke yhteenlaskettuna). Vuoden 2028 jälkeen eläköitymiset kääntyvät ennusteen mukaan laskuun. Tulevien eläköitymien huomioiminen rekrytoinneissa on olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus. Eläköitymisen mahdollistavat myös palvelurakenteen tarkastelun, joka on kiristävässä kuntataloudessa yksi keino tarkastella henkilöstömäärää ilman ylimääräisiä irtisanomisia.

Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa on hyvä huomioida, että esim. muutokset tukipalveluissa yt-neuvotteluiden päätteeksi eivät vielä näy ennusteessa. Päiväkodeissa on odotettavissa lastenhoitajien eläköitymisiä, joka osaltaan myös tukee henkilöstörakenteen luonnollista muokkaantumista vuonna 2030 voimaan tulevaa varhaiskasvatuksen henkilöstörakennevaadetta varten, joka edellyttää sosionomien lisäämistä.

Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta

Henkilöstömäärä laski vuonna 2024 edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelualueet ovat laatineet erillisenä liitteenä olevan henkilöstösuunnitelman, jossa arvioidaan palvelualueiden henkilöstön määrän kehittymistä vuosina 2025–2027. Henkilöstömäärä on lähtökohtaisesti laskemassa myös tulevaisuudessa, mutta määrään vaikuttaa mm. jatkuvasti päivittyvä lainsäädäntö, joka säätelee esim. kasvatus- ja opetuspalveluissa tarvittavan henkilöstön määrää.

Kunnan varhaiskasvatuspalveluissa on jatkettu valmistautumista varhaiskasvatuslain myötä muuttuviin kelpoisuusvaatimuksiin henkilöstösuunnittelun keinoin kannustamalla erityisesti lastenhoitajia sosionomikoulutukseen. Asikkalan kunnalla on muiden kuntien tapaan haasteena osaavan henkilöstön saatavuus. Kunnan palveluissa erityisiä rekrytointihaasteita on havaittavissa teknisen henkilöstön, tukipalveluiden, varhaiskasvatuksen ja tietyn opetushenkilöstön osalta.

Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstö on joko virka- tai työsuhteessa Asikkalan kuntaan. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhteeseen. Sellaiset virat, joissa ei tosiasiallisesti käytetä julkista valtaa, on muutettu työsuhteiksi. Työ- ja virkasuhteiden täyttää, myös määräaikaisten osalta, seurataan täyttölupien perusteella. Näin ollen periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ovat yhteisesti sovittuja ja ne käsitellään avoimesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Asikkalan kuntaan otetaan tehtävien luonteen ja palvelujen tarpeen perusteella vakinaiseen eli toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla lain mukainen peruste ja peruste on kirjattava työsopimukseen tai viranhoidomääräykseen. Määräaikaisuuden peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, määrätty työ, avoimen viran/tehtävän täyttämiseen liittyvät työjärjestelyt tai työllistämistukityö. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perusteltua syytä. Kyseinen tieto on aina merkittävä työsopimukseen. Määräaikaisuuksien perusteita tarkastellaan vuosittain.

Työaikamuodot ja muut työn tekemisen järjestelyt

Asikkalan kunnassa on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, liitteen 18 mukainen työaika sekä OVTES:n mukaiset opetusalan työaikamuodot (opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika, kokonaistyöaika ja vuosityötunteihin perustuva työaika). Työajan mahdollinen osa-aikaisuus määräytyy kunnan palvelutoiminnan mukaan tai henkilön omasta pyynnöstä.

Kunnassa on käytössä erilaisia keinoja vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen, kuten liukuva työaika sekä etätyömahdollisuus, joista on omat ohjeistukset.

Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä

Kunnan työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kunnassa toteutetaan lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja

toimintakykyä. Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Työkyvyn seurannan tukityökaluksi otettiin vuonna 2024 käyttöön Terveystalon Sirius-järjestelmä, joka helpottaa esihenkilöiden työkykyuhkien seurantatyötä ja mahdollistaa lisäksi mm. tietoturvallisen viestinvaihdon työterveyden ammattilaisten kanssa. Siriuksen käyttöä tehostetaan entisestään vuonna 2025. Lisäksi työterveyshuollon on mahdollista ohjata työntekijä kunnan liikuntaneuvontaan.

Asikkalan työterveyshuolto siirtyi vuonna 2024 Terveystalolle, jonka myötä mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma laadittiin täysin uusiksi.

Kunnalla on myös käytössään varhaisen tuen malli, jonka avulla voi tarvittaessa ottaa puheeksi ja havaita mahdollisia haasteita ja ongelmia työntekijän työ- tai toimintakyvyssä ja työssä selviytymisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä.

Lisäksi kunta tarjoaa erilaisia liikuntamahdollisuuksia veloitusetta työkyvyn ylläpitämiseksi, kuten maksuttomia liikuntavuoroja liikuntahallilla sekä maksuttoman kuntosalin. Kunta tarjoaa myös liikunta-, kulttuuri- ja hierontaseteleitä yli 6 kuukauden palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle. Mielen hyvinvoinnin tukemiseksi työterveyspsykologipalvelujen lisäksi on Terveystalon mielipalvelut, jotka ovat työntekijän käytössä 24/7. Työkyvyn tukemiseksi etsitään jatkuvasti aktiivisesti keinoja, kuten työtehtävien sopeuttaminen, osa-aikaeläkemahdollisuudet ja uudelleen koulutukset.

Työsuojelutoiminnassa kartoitetaan aktiivisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä sekä ennaltaehkäisevästi henkilöstöä kuormittavia tekijöitä.

Lisäksi kunnassa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely, jonka perusteella yksiköissä asetetaan tavoitteita erilaisten painopisteiden kehittämiseksi. Vuonna 2025 työhyvinvointikysely toteutetaan joulukuussa.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat 2025

Asikkalan kunnassa tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitää sitä siten, että se tukee kunnan strategiaa, palvelutoiminnan tavoitteita, muutoksiin varautumista ja työurien pidentämistä. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista. Koulutukseen suhtaudutaan myönteisesti, ja koulutukseen ja omaehtoiseen koulutukseen on erilaisia kannusteita. Lisäksi Asikkalan kunnassa on aloitettu pitkäjänteinen osaamisen kehittäminen ja oman työn kehittäminen kunnassa mm. tuotekehitystyön erikoisammattitutkintojen kautta.

Asikkalan kunnan palvelualueet ovat varanneet koulutusmäärärahat omien palvelualueidensa määrärahoihin pohjautuen oman palvelualueen koulutustarpeisiin. Esihenkilöiden yhteiset koulutukset hallinnoidaan henkilöstöpalveluiden toimesta.

Henkilöstön koulutustarpeita kartoitetaan palvelualueittain ja edelleen ammattiryhmittäin. Esihenkilöllä on keskeinen rooli sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käydään läpi tehtävät, henkilökohtaiset tavoitteet, mahdolliset työn muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai

täydennyskoulutusta (ulkopuolisen järjestämät koulutukset, seminaarit, konferenssit ja sisäiset koulutukset).

Omaehtoiseen koulutukseen suhtaudutaan positiivisesti ja työntekijän on mahdollista saada kunnanhallituksen vahvistamien periaatteiden mukaisesti myös palkallista vapaata koulutuksen suorittamiseen. Kannustimet omaehtoiseen koulutukseen ovat päivityksessä ja ne saadaan vietyä päätöksentekoon vuonna 2025.

Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2025

Elinvoimapalvelut

<u>Työllisyyspalvelut ja kotoutuminen</u>	Osaamisen ja työkyvyn kartoitus, työnmuotoilun Ratko-koulutus, tekoäly
<u>Maaseutuhallinto</u>	Kuukausittaiset Ruokaviraston koulutukset (viljelijätuet ja niiden käsittely), hanke- ja alkutuotantokoulutukset
<u>Matkailu ja markkinointi</u>	Kuvan käsittely, kestävä kehitys, tekoäly
<u>Kaavoitus</u>	Tekoäly

Kasvatus- ja opetuspalvelut

<u>Palvelualueen hallinto</u>	Taloushallinto
<u>Esihenkilöt</u>	Lainsäädäntömuutokset, johtaminen, tietoturva
<u>Opettajat</u>	Turvallisuuskoulutus, tietoturva, oppimisen tuki ja tekoäly
<u>Koulunkäynninohjaajat</u>	Turvallisuuskoulutus ja oppimisen tuki
<u>Varhaiskasvatuksen hallinto</u>	Taloushallinto
<u>Esihenkilöt</u>	Henkilöstöjohtaminen, lainsäädäntömuutokset
<u>Varhaiskasvatuksen opettajat</u>	Turvallisuuskoulutus, ensiapukoulutus, puheeksiotto

<u>Varhaiskasvatuksen hoitajat/avustajat</u>	Turvallisuuskoulutus, puheeksiotto	ensiapukoulutus,
--	------------------------------------	------------------

Hyvinvointipalvelut

<u>Hyvinvointipalveluiden hallinto</u>	Ea-koulutus, HHJ, ammatillisen osaamisen päivittäminen
<u>Liikuntapalvelut</u>	Ea-koulutus, ammatillisen osaamisen päivittäminen, liikuntapaikkojen hoitajan ammattitutkinto
<u>Ikääntyneiden palvelut</u>	Ea-koulutus, ammatillisen osaamisen päivittäminen, AKE
<u>Nuorisopalvelut</u>	Ea-koulutus, ammatillisen osaamisen päivittäminen (sosiaalityön maisteri, yhteisöpedagogi, työkykykoordinaattori, koulunuorisotyön tutkinto)
<u>Kirjastopalvelut</u>	Ea-koulutus, ammatillisen osaamisen päivittäminen, AKE

Tekniset palvelut

<u>Lupapalvelut</u>	Lainsäädäntömuutokset, johtaminen, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, EA-koulutus
<u>Tilapalvelut</u>	Turvallisuuskorttikoulutukset, kiinteistökoulutukset, kilpailutukseen liittyvät koulutukset
<u>Ateria- ja puhtauspalvelut</u>	Ravitsemussuositukset (ateriapalvelu), perus ATK-käyttäjäkoulutusta (ateria- ja puhtauspalvelu), oppisopimusk. laitoshuoltaja sekä dieetikokki
<u>Aluepalvelut</u>	Työturva, paikkatietokoulutukset, maarakennuskoulutukset, kilpailutukseen liittyvät koulutukset
Aurinkovuoren Vesi	Turvallisuuskorttikoulutukset, vesihuoltolaitoksen koulutukset, esihenkilökoulutukset

Yhteiset palvelut

Talous ja tietohallinto

Digitalisaatio kunnan toiminnassa

Hallinto

Tekoäly

Viestintä

Sosiaalinen media, tekoäly

Koko kunnan esihenkilöt

Vuodelle 2025 on haettu hankerahoitusta Asikkalan johtajuusmallin työstämiseen. Kunnan esihenkilöille kohdennetun osallistavan koulutuksen tavoitteena on luoda Asikkalan johtajuuden malli ja dokumentoida tämä siten, että siitä tulee konkreettinen työkalu jokaiselle esihenkilölle. Oppaalla tavoitellaan yhtenäisempää johtamista, josta hyötyy lopputuloksenaan koko organisaatio tasalaatuisemman esihenkilötyön myötä.

Esihenkilöille järjestetään myös työterveyshuollon kautta koulutusta vuonna 2025. Terveystalon kanssa on suunniteltu mm. korvaavan työn työpaja sekä päivitetyn päihdeohjelman jalkauttamisen perehdytystuki.

Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamisen seuranta tehdään vuosittain henkilöstökertomuksessa. Raportointi tehdään omana kokonaisuutenaan tilinpäätökseen mennessä. Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tarkistetaan ja päivitetään vuosittain ja sitä voidaan myös täydentää ja tarkistaa tarvittaessa kesken vuoden, mikäli toiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia.

Liite, henkilöstömäärän kehittyminen

Palvelualue	Ammattiryhmä/ammattiala	Henkilöstö määrä 1.1.2025	Henkilöstö määrä 2026	Henkilöstö määrä 2027	Muuta huomioitavaa
Elinvoima- palvelut					
Työllisyys- palvelut	työllisyysvastaava, työhönvalmentaja	2	2	2	
Kaavoitus	kaavoituspäällikkö	1	1	1	
Matkailu ja markkinointi	kehittämispäällikkö	1	1	1	
Maaseutu- hallinto	maaseutupäällikkö, maaseutuasiamies	1+3	1+3	1+3	
Muu elinvoima	elinvoimajohtaja	1	1	1	
Tekniset palvelut					
Hallinto	tekninen johtaja, talouspäällikkö	2	2	2	
Vesihuolto	Vesihuoltoinsinööri, vesilaitoksen hoitaja, 2x vesilaitoksen työntekijä Jätevedenpuhdistamon hoitaja, jätevedenpuhdistamon työntekijä	5	5	5	
Aluepalvelut	paikkatietoasiantuntija, maanrakennusmestari, hortonomi, mittaaja	4	4	4	
Lupapalvelut	2 kpl rakennustarkastajia, 2 kpl ympäristötarkastajia	4	4	4	
Ateria- ja puhtauspalvelut	Ateria- ja puhtauspalvelupäällikkö, ateriapalveluesihenkilöt, puhtauspalveluesihenkilö, kokit, ruokapalvelutyöntekijät, siivoojat ja yhteistyöntekijät	1+2+1+5+ 13+14+3	39	39	
Tilapalvelut	Talonrakennusmestari, rakennusammattimies,	8	8	8	

kiinteistönhoidontyönjohtaja, 5 kpl kiinteistöhoitajaa				
Yhteiset palvelut				
Talous ja tietotekniikka	talousjohtaja, tietohallintopäällikkö	2	4	4
Hallinto ja henkilöstö, viestintä	kunnanjohtaja, hallinto- ja henkilöstöpäällikkö, hallinnon asiantuntija, hallintosihteeri, viestintäkoordinaattori, henkilöstökoordinaattori, kaavoituskoordinaattori, palvelusihteereitä, matkailuneuvoja	12	12	12
Kasvatus- ja opetuspalvelut				
Hallinto	Sivistysjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö, talouspäällikkö	3	3	3
	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1	1
Opetuspalvelut	rehtori, koulusihteeri	4	4	4
	opetushenkilöstö yht	111	104	103
	*yläkoulu ja lukio	35	34	34
	*alakoulut	25	22	21
	*erityisopetus (ala- ja yläkoulu), laaja-alainen erityisopettaja, JOPO, pienryhmät	16	15	15
	koulunkäynninohjaajat ja iltapäivätoiminnan ohjaajat	34	32	32
	hanke (kouluvalmentaja, liikuntavalmentaja)	1	1	1
Varhaiskasvatus	päiväkotien johtajat	2	2	2
	opettajat	23	23	23
	sosionomit	0	6	9
	hoitajat ja avustajat	38	32	29

Tieran palveluista joudutaan tod näk luopumaan ja osa palveluista hoidetaan jatkossa itse - siitä johtuu henkilöstö- määrän nousu kahdella.

	perhepäivähoitajat	0	0	0	
Hyvinvointi- palvelut					
Hallinto	Hyvinvointijohtaja, hyvinvointikoordinaattori	1+1	1+1	1+1	
Liikuntapalvelut	Liikuntavastaava, liikunnanohjaaja (liikunnanohjaaja hanke), liikuntapaikkojen hoitaja (oppisopimusopiskelija)	1+2+(1)+1 +(1)	1+2+(1)+2	1+2+(1)+2	Toinen liikuntapaikkojen hoitaja vakinaistetaan 2026
Nuorisopalvelut	Nuorisovastaava, etsivä nuorisotyöntekijä, nuorisotalon vastaava ohjaaja, (koulunuorisotyöntekijä)	1+1+1+(1)	1+1+1+(1)	1+1+1+(1)	
Nuorten työpaja	Nuorten työpajan vastaava ohjaaja, nuorten työpajan ohjaaja	1+1	1+1	1+1	
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	Kirjasto- ja kulttuurijohtaja, kulttuurituottaja, mediaohjaaja, kirjastovirkailija	1+1+1+3	1+1+1+3	1+1+1+3	
Ikäntyneiden palvelut	Senioriohjaaja + oppisopimusopiskelija päättyy 10/25	1+1	1	1	