



ASIKKALA

Asikkalan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026

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.

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, työsuhde- 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 määräaikaisen työvoiman tarve.

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 2025 lopussa 320, joista vakinaisia 259 työntekijää (81,4 prosenttia).

Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvatus- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 62,9 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 20,4 prosentin osuudella.

	2022	2023	2024	2025
Vakinaiset	267	270	260	259
Määräaikaiset	62	57	31	29
Yhteensä	329	327	291	288

Henkilöstömäärän kehitys 2022–2025 (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset tai koululaiset)

Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa; 80,0 prosenttia, on naisia. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on 78,8 prosenttia. Miesten osuus kunnassa oli vakituisesta henkilöstöstä 21,2 prosenttia vuonna 2025 (21,9 prosenttia vuonna 2024) ja koko henkilöstöstä 20,0 prosenttia (22,2 prosenttia vuonna 2024).

Ikä vuosina	%-osuus 2025	%-osuus 2024	%-osuus 2023
alle 30	4,7	4,6	4,6
30–39	15,1	18,1	18,1
40–49	33,7	30,8	27,8
50–59	31,8	31,9	32,2
60–64	14,0	13,5	13,3
65 ja yli	0,8	1,2	0
Yhteensä	100	100	100
Keskiarvo	47,0 vuotta	48,3 vuotta	47,6 vuotta

Mediaani	48,6 vuotta	48,7 vuotta	47,9 vuotta
Yli 50-vuotiaita	118 henkilöä	121 henkilöä	123 henkilöä

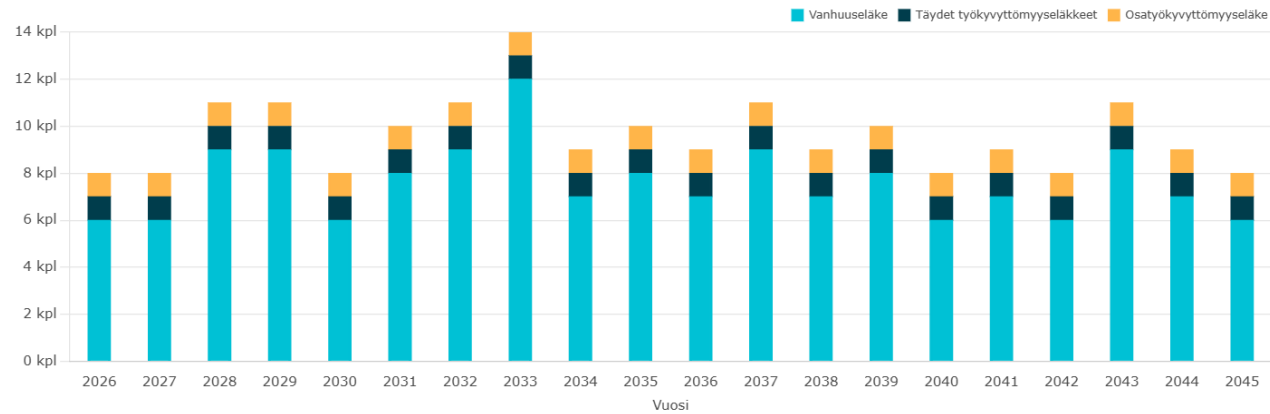
Vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2025.

Asikkalan kunnan henkilöstön ikärakenne on lähellä kunta-alan yleistä keskiarvoa. Asikkalan kunnan koko henkilöstön keski-ikä (46,9 vuotta) on hieman korkeampi kuin koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä (46,2 vuotta; 2024). Asikkalan kunnan vakituisen henkilöstön keski-ikä (47 vuotta) on hieman matalampi, kuin koko kunta-alan vakituisen henkilöstön keski-ikä (48,6 vuotta).

Yli 50-vuotiaiden osuus on Asikkalan vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2025 46,3 prosenttia. Vuonna 2024 vastaava osuus oli 46,5 prosenttia ja vuonna 2023 45,5 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2024.

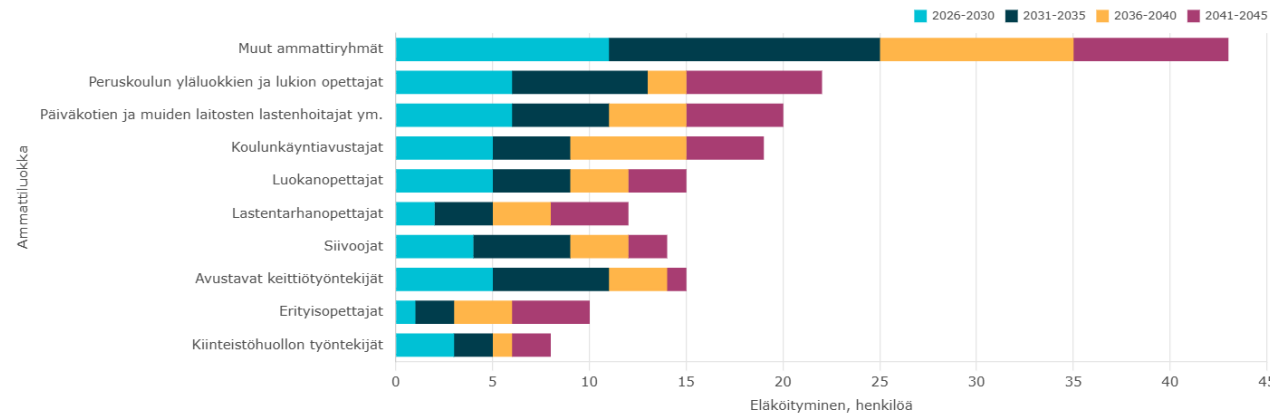
Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Asikkalan kunta

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Asikkalan kunta

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

Kunnan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2026–2045 eläköityy keskimäärin noin 8–11 henkilöä vuodessa. Suurin vuosittainen poistuma ajoittuu vuoteen 2033, jolloin eläköitymisiä ennakoidaan toteutuvan noin 14. Vuosina 2026 ja 2027 eläköityy noin kahdeksan henkilöä molempina vuosina. Vuonna 2028 eläköitymisten määrä kasvaa hieman, noin yhteentoista henkilöön. Muuten taso pysyy koko tarkastelujakson melko vakaana ilman jyrkkiä piikkejä tai pitkiä laskukausia. Valtaosa eläköitymisistä on vanhuuseläkkeitä, kun taas työkyvyttömyyseläkkeiden osuus on selvästi pienempi.

Tulevien eläköitymisien huomioiminen rekrytoinneissa on olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida osaamisen säilyminen organisaatiossa. Eläköitymisen mahdollistavat myös palvelurakenteen tarkastelun, joka on kiristyneessä kuntataloudessa yksi keino tarkastella henkilöstömäärää ilman ylimääräisiä irtisanomisia.

Henkilöstömäärän ja –rakenteen kehitys ja hallinta

Henkilöstömäärä laski hieman vuonna 2025 edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelualueet ovat laatineet erillisenä liitteenä olevan henkilöstösuunnitelman, jossa arvioidaan palvelualueiden henkilöstön määrän kehittymistä vuosina 2026–2028. 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 täyttöä, 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 2026. Lisäksi työterveyshuollon on mahdollista ohjata työntekijä kunnan liikuntaneuvontaan.

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 veloituksetta 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 2026 työhyvinvointikysely toteutetaan joulukuussa.

Osaamisen kehittäminen ja koulutusalat 2026

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 2026.

Ensiapukoulutus

Ensiapukoulutus on keskeinen osa henkilöstön, kuntalaisten ja muiden sidosryhmien turvallisuuden edistämistä. Vaikka tapaturman vaara on vähäinen kunnan työyksiköissä, voi äkillisiä sairaskohtauksia tai tapaturmia silti sattua, jolloin nopea ja oikea ensiapu ehkäisee lisävahinkoja ja lisää turvallisuuden tunnetta koko kouluyhteisössä.

Työterveyden suositusten mukaisesti riittävä ensiapuvalmius saavutetaan, kun vähintään 5 % henkilöstöstä on suorittanut hätäensiapukoulutuksen. Lisäksi tulee huolehtia, että jokaisessa työvuorossa tai toimipisteessä on saatavilla vähintään yksi ensiaputaitoinen työntekijä. Mikäli yksikön toiminnassa arvioidaan olevan tavanomaista suurempi tapaturmariski, ensiapukoulutettujen osuutta tarkastellaan erikseen (10 % tai erityisen tapaturmavaarallisissa tehtävissä 15–20 %).

Tapaturmariskiä kartoitetaan säännöllisesti osana työpaikan riskienarviointia, ja mahdollisiin riskitekijöihin puututaan ennakoivasti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Koulutussuunnitelma henkilöstöryhmittäin vuodelle 2026

Kaikkien palvelualueiden ammattiryhmille suositellaan ammatillisen osaamisen vahvistamista erilaisin koulutuksin, joita ei ole erikseen luetteloitu tässä suunnitelmassa.

Elinvoimapalvelut

Ammattiryhmä/ammattiala	Koulutusaiheet
Työllisyyspalvelut	Kotoutumiseen ja yritystoimintaan sekä työllisyydenhoitoon liittyvät koulutukset.
Maaseutuhallinto	Varautumis- ja tietoturva-asiat
Kaavoitus	Kaavoituksen perusteet

Kasvatus- ja opetuspalvelut

Ammattiryhmä/ammattiala	Koulutusaiheet
Opetuspalveluiden hallinto	Taloushallinto
Esihenkilöt	OVTES, opetussuunnitelmiin tulevat muutokset, johtamiseen liittyvät koulutukset
Opettajat	Opetussuunnitelman muutoksiin liittyvät koulutukset, valtakunnalliset koulutukset, Tarvittava EA-koulutus
Koulunkäynninohjaajat	Tarvittava EA-koulutus, koulunkäynninohjaajien työhön liittyvät koulun toimintaa tukevat koulutukset
Varhaiskasvatuksen hallinto	Opetussuunnitelman muutoksiin liittyvät koulutukset, valtakunnalliset koulutukset
Esihenkilöt	Digikoulutus, opetussuunnitelman muutoksiin liittyvät koulutukset, työaika-suunnittelua koskevat koulutukset, valtakunnalliset koulutukset
Varhaiskasvatuksen opettajat	Varhaiskasvatuksen liikuntakoulutus, koulutus sensitiivisestä vuorovaikutuksesta, digikoulutus, EA-koulutukset
Lastenhoitajat ja avustajat	Varhaiskasvatuksen liikuntakoulutus, koulutus sensitiivisestä vuorovaikutuksesta, digikoulutus, EA-koulutukset

Hyvinvointipalvelut

Ammattiryhmä/ammattiala	Koulutusaiheet
Liikuntapalvelut	Tarvittava EA koulutus, ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen liittyvät koulutukset
Nuorisopalvelut	Työkykykoordinaattorin koulutus
Ikääntyneiden palvelut	Alueelliset ja valtakunnalliset koulutukset, jotka tukevat ja ylläpitävät ammatillista osaamista

Tekniset palvelut

Ammattiryhmä/ammattiala	Koulutusaiheet
Lupapalvelut	Lainsäädäntömuutokset, johtaminen, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, EA-koulutus
Tilapalvelut	EA1, tulityö ja tieturvakortteja. Kiinteistön tekniikkaan liittyvät (IV- ja Automaatio)

Ateria- ja puhtauspalvelut	Majoitus- ja ravitsemisalan esimiestyö, erityisruokavaliot, 2 hlöä, ravintola- ja catering-ala, Puhtaus- ja kiinteistöpalveluala, EA-koulutusta
Aurinkovuoren Vesi Oy	EA1, tulityö ja tieturvakortteja
Aluepalvelut	EA-koulutukset, tieturvat, ylläpitokoulutuksia, laitteistojen koulutuksia

Yhteiset palvelut

Ammattiryhmä/ammattiala	Koulutusaiheet
Talous ja tietohallinto	Taloushallinnon perusteet. Tietotekniikkapalveluiden johtaminen ja esihenkilötyö.
Hallinto-, henkilöstöpalvelut ja viestintäpalvelut	Ajankohtaisia lakimuutoksia, työehtosopimuskoulutuksia, kriisiviestintää, ammattialojen ajankohtaispäiviä.

Kunnan esihenkilöt

Vuonna 2026 jatketaan työskentelyä vuonna 2025 luodun Asikkalan johtamisen mallin parissa. Talousarvion toimenpidetavoitteisiin on kirjattu johtamisen mallin jalkauttaminen koko organisaatioon ja tässä esihenkilöt ovat avainasemassa. Esihenkilöille tarjotaan tähän valmennuksen kautta työkalut.

Esihenkilöille järjestetään myös työterveyshuollon kautta koulutusta vuonna 2026. Terveystalon kanssa on suunniteltu mm. korvaavan työn työpaja ja muuta työkykyjohtamiseen liittyvää kokonaisuutta.

Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamisen seurantaa 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 1.1.2026	Henkilöstö- määrä 2027	Henkilöstö- määrä 2028	Muuta huomioitavaa
Elinvoima- palvelut					
Työllisyys- palvelut	työllisyysvastaava, työhönvalmentaja	2	2	2	
Kaavoitus	kaavoituspäällikkö, kaavoituskoordinaattori	2	2	2	

Matkailu ja markkinointi	kehittämispäällikkö matkailuneuvoja	2	2	2	
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	6	6	6	
	Jätevedenpuhdistamon hoitaja, jätevedenpuhdistamon työntekijä				
Aluepalvelut	paikkatietoasiantuntija, aluepalvelupäällikkö, mittaaja	3	3	3	
Lupapalvelut	2 kpl rakennustarkastajia, 2 kpl ympäristötarkastajia	2	2	2	
Ateria- ja puhtauspalvelut	Ateria- ja puhtauspalvelupäällikkö, ateriapalveluesihenkilöt, puhtauspalveluesihenkilö, kokit, ruokapalvelutyöntekijät, siivoojat ja yhteistyöntekijät	1+2+1+5+10+13 +3	39	39	
Tilapalvelut	Tilapalvelupäällikkö, rakennusammattimies, kiinteistötyönjohtaja, 5 kpl kiinteistöhoitajia	8	8	8	
Yhteiset palvelut					
Talous ja tietotekniikka	talousjohtaja, tietohallintopäällikkö	2	4	4	Tieran palveluista luovutaan ja osa palveluista hoidetaan jatkossa itse - siitä johtuu henkilöstö- määrän nousu kahdella.

Hallinto ja henkilöstö, viestintä	kunnanjohtaja, hallinto- ja henkilöstöpäällikkö, hallinnon asiantuntija, hallintosihteeri, viestintäkoordinaattori, henkilöstökoordinaattori, kaavoituskoordinaattori, useampi palvelusihteeri	11	11	11
Kasvatus- ja opetuspalvelut				
Hallinto	Sivistysjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö, talouspäällikkö	3	3	3
	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1	1
Opetuspalvelut	rehtori, apulaisrehtori, koulusihteeri	5	5	5
	opetushenkilöstö yht	104	103	103
	*yläkoulu ja lukio	33	33	33
	*alakoulut	22	21	21
	*erityisopetus (ala- ja yläkoulu), laaja-alainen erityisopettaja, JOPO, pienryhmät	15	15	15
	koulunkäynninohjaajat ja iltapäivätoiminnan ohjaajat	32	32	32
	hanke (kouluvalmentaja, liikuntavalmentaja)	1	1	1
Varhaiskasvatus	päiväkotien johtajat	2	2	2
	opettajat	23	23	23
	sosionomit	2	6	9
	hoitajat ja avustajat	32	29	29
	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)+2	1+2+(1)+2	1+2+(1)+2

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, kirjastovirkailijoita	1+1+1+3	1+1+1+3	1+1+1+3
Ikäntyneiden palvelut	Senioriohjaaja	1	1	1