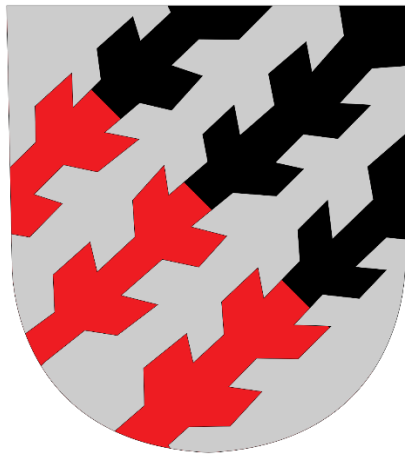


KINNULAN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA 2026-2030



Hyväksytty yhteistoimintaelimessä 13.3.2026

Hyväksytty kunnanvaltuustossa 21.5.2026

KINNULAN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA 2026–2030

1. Johdanto ja tarkoitus

Kinnulan kunnan henkilöstöohjelma on valtuustotason strateginen linjaus, joka ohjaa kunnan henkilöstöpolitiikkaa, johtamista ja henkilöstövoimavarojen kehittämistä vuosina 2026–2030. Ohjelma toteuttaa Kinnulan kuntastrategian visiota *”Kinnula – koti het kaikille”* ja tukee strategisia painopisteitä elinvoima, lähipalvelut sekä imago ja brändi.

Henkilöstöohjelma kytkee henkilöstöpolitiikan tiiviisti kunnan talouden tasapainoon, palvelutuotannon turvaamiseen ja työhyvinvointiin. Ohjelma toimii kehyksenä kunnanhallituksen ja viranhaltijajohdon hyväksymille tarkemmille ohjeille ja suunnitelmille (henkilöstöohjeistus, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma).

2. Lähtökohdat ja toimintaympäristö

- **2.1 Kunnan taloudellinen ja toiminnallinen tilanne**

Kinnulan kunnan henkilöstömäärä on viime vuosina vähentynyt merkittävästi erityisesti hyvinvointialueuudistuksen, liikkeenluovutusten ja eläköitymisten seurauksena. Samanaikaisesti kunnille on säädetty uusia lakisääteisiä tehtäviä ilman täysimääräistä rahoitusta. Tämä on johtanut organisaation haavoittuvuuden kasvuun, työkuormien epätasaiseen jakautumiseen sekä sijaisuus- ja varahenkilöjärjestelmien puutteisiin.

Talouden tasapainottaminen edellyttää henkilöstöressurssien tarkkaa suunnittelua, kustannustietoista johtamista sekä työn tekemisen tapojen kehittämistä.

- **2.2 Henkilöstörakenne ja ennakointi**

Kunnan henkilöstö on ikärakenteeltaan painottunut yli 55-vuotiaisiin, ja eläköitymisennuste osoittaa selkeän poistumapiikin vuosina 2025–2028. Tämä aiheuttaa merkittävän riskin osaamisen säilymiselle ja palvelutuotannon jatkuvuudelle, ellei ennakoivia toimenpiteitä toteuteta ajoissa.

3. Henkilöstöpolitiikan peruslinjaukset

Kinnulan kunnan henkilöstöpolitiikka perustuu seuraaviin periaatteisiin:

- **Pysyvyys ja laatu:** Virkojen ja toimien täytössä pyritään ensisijaisesti toistaiseksi voimassa oleviin, kokoaikaisiin palvelussuhteisiin.
- **Tarkoituksenmukaisuus:** Henkilöstörakennetta, tehtävänkuvia ja työnjakoa arvioidaan säännöllisesti suhteessa kunnan tehtäviin ja taloudellisiin reunaehtoihin.
- **Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo:** Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti kaikissa palvelussuhteen elinkaaren vaiheissa.
- **Yhteistoiminta:** Henkilöstö osallistuu toiminnan kehittämiseen yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti.

- **Yhtenäiset toimintatavat ja ohjeistus:** henkilöstöä koskevat ohjeistukset ovat tasalaatuisia mm. virka- ja työvapaiden, vuosilomien ym. henkilöstöpäätösten osalta.

4. Henkilöstöressurssien suunnittelu ja rekrytointi

4.1 Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Kunnassa noudatetaan kunnanhallituksen hyväksymää täyttölupamenettelyä. Ennen rekrytointia arvioidaan:

- tehtävän välttämättömyys ja lakisääteisyys
- mahdollisuus tehtävien uudelleenjärjestelyyn
- yhteistyömahdollisuudet muiden kuntien tai toimialojen kanssa
- tarvittava osaaminen nyt ja tulevaisuudessa

4.2 Osaamisen turvaaminen ja varautuminen

Eläköitymisiin ja henkilöstöpoistumaan varaudutaan:

- osaamisen siirtämisellä ja dokumentoinnilla
- työparimallien ja perehdytyksen kehittämällä
- varahenkilö- ja sijaisuusjärjestelyjen vahvistamisella

5. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on keskeinen keino vastata toimintaympäristön muutoksiin ja lisätä työn vaikuttavuutta.

5.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet

- lakisääteinen ja ammatillinen substanssiosaaminen
- digitaaliset valmiudet ja tietojärjestelmien hallinta
- työn tekemisen metataidot (itseohjautuvuus, vuorovaikutus, priorisointi)
- esihenkilö- ja johtamisosaaminen

5.2 Koulutussuunnittelu

Kunnassa laaditaan, päivitetään ja käsitellään yhteistoiminnassa vuosittain henkilöstö- ja ammatillisen osaamisen suunnitelma, jonka toteutumista seurataan henkilöstöraportoinnin yhteydessä.

6. Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi ja työkyky ovat kriittisiä kunnan toiminnan jatkuvuudelle. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksessa (11/2025) on todettu toimihenkilöiden kokema merkittävä psykososiaalinen kuormitus sekä puutteet vaarojen arvioinnin järjestelmällisyydessä, perehdytyksessä ja ajantasaisessa työsuojelun toimintaohjelmassa.

Kinnulan kunta sitoutuu:

- vähentämään psykososiaalista kuormitusta työn mitoitusta, priorisointia ja resurssien kohdentamista parantamalla
- laatimaan ja toimeenpanemaan konkreettisen, aikataulutetun toimenpidesuunnitelman työkuormituksen hallitsemiseksi
- päivittämään vaarojen arvioinnin ja työsuojelun toimintaohjelman koko kuntaorganisaatiota koskevaksi
- varmistamaan järjestelmällisen perehdytyksen kaikilla toimialoilla

Työhyvinvoinnin kehittäminen on osa lakisääteistä työnantajavelvoitetta ja samalla edellytys palvelujen laadulle ja henkilöstön pitovoimalle.

Kunnanvaltuuston päätöksellä (21.5.2026 § 29) tähän kohtaan lisätään: vapaa-ajan toimintaympäristön (viihtyvyyys ja harrastemahdollisuudet) parantaminen.

7. Johtaminen ja esihenkilötyö

Hyvä johtaminen on henkilöstöohjelman keskeinen menestystekijä. Esihenkilötyössä korostuvat:

- selkeä vastuunjako ja päätöksenteon läpinäkyvyys
- henkilöstön ohjaus, tuki ja palautteenanto
- talous- ja henkilöstöjohtamisen osaaminen
- muutosten hallinta ja viestintä

Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan suunnitelmallisella koulutuksella.

8. Yhteistoiminta ja henkilöstön osallistuminen

Kunnassa noudatetaan yhteistoimintalakia ja hyvän työnantajapolitiikan periaatteita. Työsuojelutoimikunta toimii myös kunnan yhteistoimintaelimenä.

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia osallistua:

- työn ja toimintatapojen kehittämiseen
- työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen
- muutostilanteiden käsittelyyn

9. Seuranta ja arviointi

Henkilöstöohjelman toteutumista seurataan osana kunnan johtamis- ja raportointijärjestelmää. Seurannan välineitä ovat:

- vuosittainen henkilöstöraportti
- talousarvio ja tilinpäätös
- työsuojelun toimintaohjelman seuranta
- yhteistoimintaelin, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana

Kunnanhallitus vastaa henkilöstöohjelman toimeenpanon kokonaisuudesta. Valtuustolle raportoidaan ohjelman toteutumisesta valtuustokausittain tai tarvittaessa merkittävien muutosten yhteydessä.

Henkilöstöohjelma muodostaa perustan myös AVI:n edellyttämien toimenpiteiden toteuttamiselle ja seurannalle.