

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Yhteistoimintaelin x.xx.2025
Kunnanhallitus 8.12.2025



POLVIJÄRVI

Sisällys

1 Yleistä.....	2
2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
2.1 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus.....	3
3 Työsuhdemuotojen käyttö.....	5
4 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen	6
4.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen	6
4.2 Työkyvyn ylläpitäminen	7
4.3 Ikäjohtaminen.....	7
5 Ammatillisten osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittämistarpeet	8
5.1 Koko kuntaa koskevia koulutuksia.....	9
5.2 Hallintopalvelut	9
5.3 Elinvoimapalvelut	10
5.4 Hyvinvointipalvelut.....	10
5.5 Elinympäristöpalvelut.....	12
6 Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.....	13

1 Yleistä

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 4 a § edellyttää, että kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisestä;
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 sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
5. kohdissa 1-4 tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Lisäksi lain mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Kunnan henkilöstövoimavarojen ennakointi on luontevaa toteuttaa osana talousarviovalmistelua, jolloin talousarviokirjan liitteeksi koetaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma talousarviovuoden ja taloussuunnitelmavuosien aikana tapahtuvista arvioituista henkilöstömuutoksista ja koulutustarpeista. Suunnitelman yleisinä lähtötietoina esitetään henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tiedot sekä arviot odotettavissa olevista henkilöstömuutoksista ja koulutustarpeista työntekijäryhmittäin.

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä olevan lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Työnantaja voi saada taloudellista tukea työntekijöidensä koulutukseen, kun työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Hallitus on antanut 9.10.2025 eduskunnalle esityksen koulutuskorvauksen lakkauttamisesta. Hallituksen esityksen mukaan koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Polvijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa lähdetään siitä, että johdonmukaisen ja yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan toteuttamiseksi kunnassa toteutettava henkilöstöpolitiikka on kaikille palvelualueille ja työntekijöille sama.

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tukee edellä olevia tavoitteita. Koulutuksen tavoitteena on henkilön osaamisen kehittäminen omassa työssä, koulutuksen vaikuttavuus ja koulutuksen hyödyn tuominen koko työyhteisön hyväksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää kuvauksen kunnan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista sekä periaatteet työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi. Henkilöstön määrä, rakenne ja eri palvelussuhdemuotojen käyttö kuvataan osana vuosittain laadittavaa talousarviota ja taloussuunnitelmaa ja sen lisäksi olennaiset henkilöstöön liittyvät asiat raportoidaan kunnan tilinpäätöksessä ja henkilöstökertomuksessa.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Polvijärven kunnan henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 165. Lukuun sisältyvät vakituiset, määräaikaiset, sijaiset sekä työllistetyt ja oppisopimussuhteiset työ- ja virkasuhteet. Edellisvuoteen verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä väheni kahdeksalla henkilöllä ja yhteenlasketun määräaikaisen henkilöstön määrä väheni neljällä henkilöllä.

Henkilöstön lukumäärä

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.		
	2022	2023	2024
Vakituiset	141	132	124
Määräaikaiset	19	20	12
Sijaiset	16	16	20
Palkkatuella	12	10	6
Oppisopimussuhteiset	4	6	3
Yhteensä	192	184	165

Henkilöstön lukumäärä palvelualueittain

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	31.12.		
TOIMIALA	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	43	39	25
Elinvoimapalvelut			2
Hyvinvointipalvelut	115	117	111
Elinympäristöpalvelut	34	28	27
Yhteensä	192	184	165

Työyksiköittäin toteutuneet henkilötöyvuodet (htv)

HENKILÖTYÖVUODET (HTV)	2022	2023	2024	%
Hallintopalvelut (ml. ruokapalvelut)	42,5	36,8	26,7	-18,5
Elinvoimapalvelut (ml. työpajat, työllisyys)			3,3	
Varhaiskasvatus	45,6	48,0	48,0	0,0
Koulutoimi (ml. hyvinvointipalveluiden hallinto, vapaa-aikapalvelut)	63,8	62,8	58,2	-7,3
Elinympäristöpalvelut (ml. siivouspalvelut)	33,2	28,7	25,0	-12,9
Yhteensä	185,1	176,3	161,2	-8,6

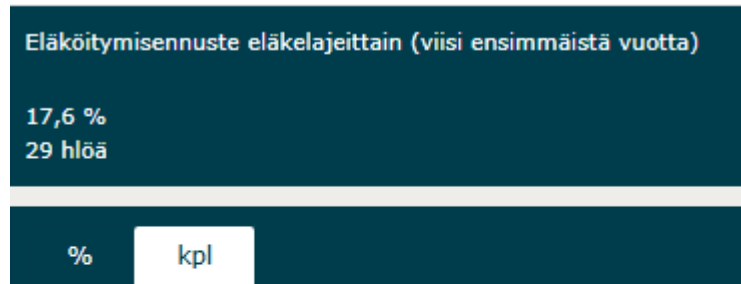
Henkilötöyvuosina laskettu henkilöstöresurssi oli vuoden 2024 lopussa kunnassa yhteensä 161,2 henkilötöyvuotta (v. 2023 176,3 htv). Työyksiköittäin tarkasteltuna henkilöstön htv-määrä säilyi ennallaan varhaiskasvatuksessa. Muissa yksiköissä henkilötöyvuodet vähenivät. Huomioitavaa on, että vuosien 2022–2023 muutokseen vaikuttaa 1.1.2023 hyvinvointialueelle vanhoina työntekijöinä siirtyneet kolme siivoojaa (elinympäristöpalvelut) ja kaksi kuntouttavan työtoiminnan henkilöä (hallintopalvelut). Elinvoimapalveluiden henkilöstö on eritelty ensimmäistä kertaa vuonna 2024. Se on aiemmin sisällytynyt hallintopalveluiden henkilömäärään.

2.1 Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

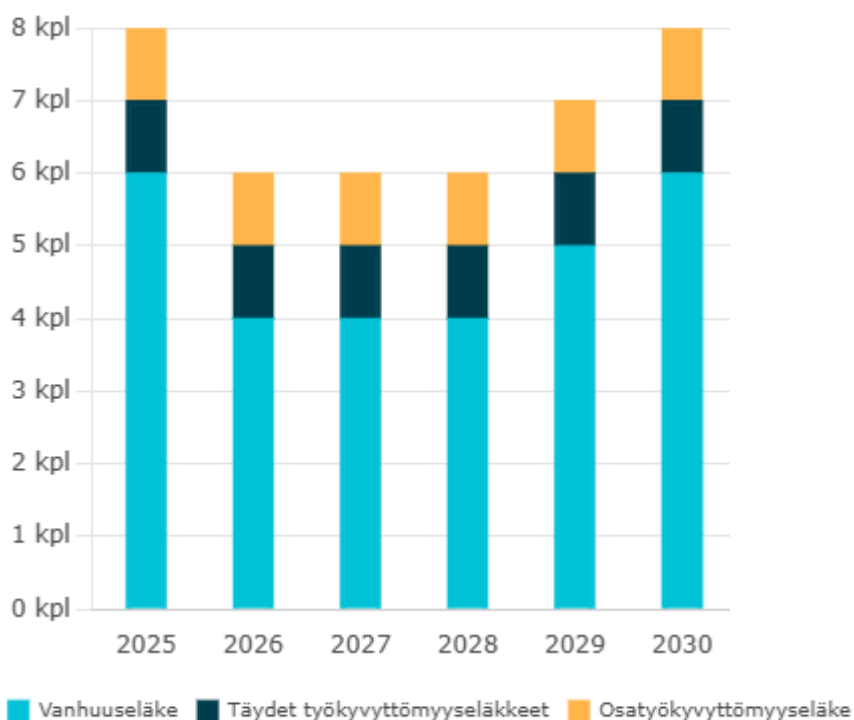
Vanhuuseläkeikä nousee portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täytyy useimmilla 64 vuoden iässä.

Vuonna 2024 Polvijärven kunnasta eläkkeelle siirtyi neljä henkilöä; kolme vanhuuseläkkeelle ja yksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen (kuvaaja alla) mukaan Polvijärven kunnassa vuosina 2025–2029 eläkkeelle jäävien määrä on 29 henkilöä eli yhteensä 17,6 % kunnan koko henkilöstöstä. Poistuma on merkittävä. Suurin osa eläköityvistä on ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle

jääviä. Ennuste on arvio, koska lopullisen päätöksen eläkkeelle siirtymisestään tekee jokainen työntekijä/viranhaltija itse sen jälkeen, kun oma aikaisin mahdollisuus eläkkeellesiirtymiseen on täyttynyt.



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



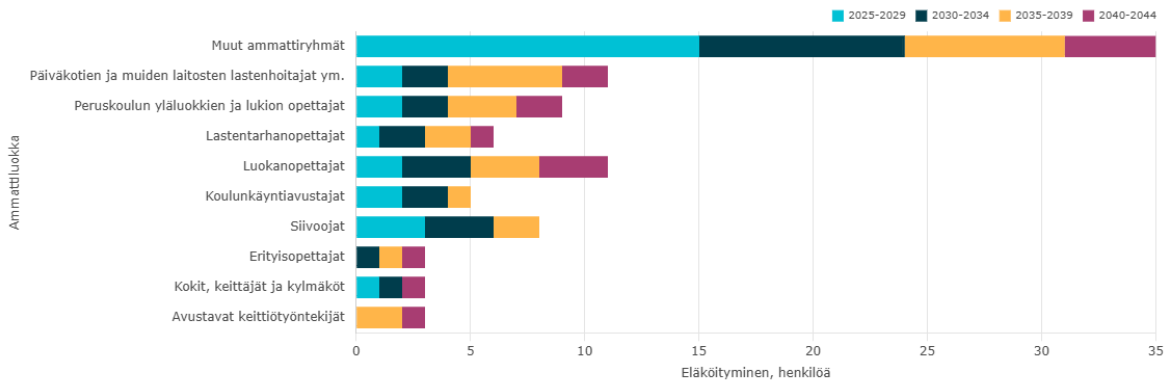
Kevan eläköitymisennuste

Ammattiryhmittäin vuosina 2025–2029 prosentuaalisesti suurinta eläköitymisen arvioidaan olevan siivouspalveluiden työntekijöillä (31,3 %). Seuraavaksi suurinta eläköityminen on ennusteen mukaan muun ammattiryhmän edustajilla (yht. 30,9 %). Määrällisesti eniten ko. aikavälillä eläköityy ennusteen mukaan koontiryhmästä Muut ammattiryhmät (15 hlöä). Vuosina 2030–2034 eläköityminen on suurinta Kevan ennusteen mukaan prosentuaalisesti siivoojien ammattiryhmässä ja määrällisesti Muut ammattiryhmät -ryhmässä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta)

17,6 %
29 hlöä

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymisennuste henkilöiden lukumäärinä

Kunnan täytyy valmistautua tulevien vuosien eläköitymiseen toiminnassaan ja henkilöstörakenteen tarkastelussa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään vuosittain tähän liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin ja osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä määritellä niihin liittyviä toimenpiteitä. Kunnalle työnantajana on erittäin tärkeää ns. hiljaisen tiedon siirtäminen ennen eläkkeelle jäämistä. Erityisesti tämä korostuu ns. avainhenkilöiden poisjäämistä lähestyessä.

3 Työsuhdemuotojen käyttö

Palvelussuhdemuotoa käytetään sen mukaan, onko henkilöstön tarve määräaikaisten vai vakituisten. Vakinaisiin tehtäviin ja virkoihin rekrytoidaan henkilöstö vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisten työ- tai virkasuhteen yleisin peruste on sijaisuus. Määräaikaisten palvelussuhteelle on oltava aina perusteltu syy. Määräaikaisuuden peruste pitää yksilöidä selkeästi työsopimuksessa tai viranhoidomääräyksessä ja peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen. Virkasuhdetta käytetään niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttö.

Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään jatkossakin niin, että tehtävät täytetään vakinaisesti silloin kun siihen on peruste ja mahdollisuus. Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen lisää henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin osaaminen siirtyy toisen työnantajan eduksi. Vakinaisen ja määräaikaisten henkilöstön määriä seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä. Rekrytointiprosessissa toimitaan rekrytointiohjeiden mukaisesti.

Osa-aikaisia työjärjestelyjä voidaan tehdä työntekijän/viranhaltijan itsensä aloitteesta tai työkykyyn perustuen. Osa-aikaisuudet ovat tyypillisesti määräaikaisten ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen tai työkykyyn liittyviä. Osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahdollinen sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan. Joskus määräaikaisten työntekijöitä on perusteltua rekrytoida juuri näissä tilanteissa. Osittaisen varhennetun varhaiseläkkeen (OVE) mahdollisuus voi vaikuttaa henkilöstötarpeeseen, mikäli osa-aikaiset eläköitymiset lisääntyvät.

Kunnassa voi tehdä etätöitä, mikäli työntekijä ja esihenkilö ovat sopineet etätöiden tekemisestä. Etätö antaa joustavuutta työjärjestelyihin sekä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Aiemmat kokemukset etätöistä puoltavat sen käytön lisäämistä myös jatkossa. Etäkokoukset toimivat hyvin ja monissa tilanteissa työajan hyödyntäminen jopa tehostuu, kun työnteon keskeytykset etätöissä vähenevät. Etätöitä on mahdollista käyttää niissä tehtävissä, joihin se tehtävän sisällön perusteella sopii. Käytännössä etätö on kunnassa mahdollista vain osassa tehtäviä.

4 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

Hyvän henkilöstöjohtamisen pääpaino on työsuoritusten tuloksellisuuden optimoinnissa ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi sekä työmäärän ja työtehtävien rajaaminen. Lisäksi kasvatusalalla työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös lasten ja nuorten sosiaali- ja terveyspalvelujen saatavuus ja riittävyys. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi.

4.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Polvijärven kunnassa työhyvinvoinnin tavoitteena on kohdistaa huomio ja toiminta työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen sekä yhteistyötaitoihin. Kunnassa korostetaan jokaisen vastuuta yhtäältä omasta hyvinvoinnista mutta myös toisaalta yhteisestä työhyvinvoinnista positiivisen ja kannustavan työilmapiirin kautta. Talousarviossa 2026 on henkilöstöön liittyvänä tavoitteena, että kunnan henkilöstön työhyvinvointia seurataan joka toinen vuosi työhyvinvointikyselyllä. Vuosi 2026 on välivuosi kyselyn toteuttamisessa. Lisäksi lähijohtamista tarkastellaan erillisellä esihenkilökyselyllä vuosittain. Kyselyiden tulosten perusteella suunnitellaan henkilöstölle ja yksikkökohtaisesti tarvittavia toimenpiteitä.

Pätevöitymiskoulutuksia hyödynnetään ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja nykyisen henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Tehtävien vapautuessa sisäinen haku (ennen ulkoista hakua) edistää osaltaan tätä tavoitetta.

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on suuri merkitys sille, miten organisaatio onnistuu motivoimaan henkilöstönsä tekemään työtä yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamiseksi. Esihenkilöllä on tärkeä rooli työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämisessä. Esihenkilöiden tehtävänä on työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen havainnointi. Työvire-mallin soveltaminen on osa hyvin toimivaa ja tasapuolista esihenkilötyötä. Ristiriitatilanteissa esihenkilön tärkeimpänä tehtävänä on viipymättä puuttua havaittuihin ongelmiin. Erittäin tärkeää on myös hyvä perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen, varhainen puheeksi ottaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työolot sekä toimivat työtilat ja välineet. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia tulee edistää kunnassa edelleen.

Esihenkilöiden johtamiseen panostetaan edelleen vuonna 2026 esihenkilöakatemia -koulutuksen muodossa, koska hyvä johtaminen heijastuu koko tiimiin ja usein jopa sairauspoissaolojen vähenemiseen. Kunta järjestää myös esihenkilökahveja, joilla paneudutaan ajankohtaisiin johtamisen teemoihin. Ulkopuolinen esihenkilökoulutus suhteutetaan käytettävissä oleviin määrärahoihin. Johto- ja esihenkilötehtävissä olevien henkilöiden edellytetään suunnitelmallisesti kehittävän johtamis- ja esihenkilötaitojaan.

Hyvään työikäytymiseen kuuluvat asiallinen käytös toisia kohtaan, reiluus, huomaavaisuus, avoin ja rehellinen vuorovaikutus, uskallus ottaa hankalat asiat esille avoimesti ja rohkeasti sekä erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Koko työyhteisö on vastuussa hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä. Näillä kaikilla on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn.

4.2 Työkyvyn ylläpitäminen

Kunta tukee työkyvyn ylläpitämistä. Työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöille Polvijärven kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jolla pyritään työkyvyttömyyden varhaiseen tunnistamiseen ja mahdollisimman nopeaan työkyvyn tukemiseen. Varhaisen puuttumisen malli sekä Työvire-malli tukevat mahdollisuutta keskustella esiinnousseista huolista matalalla kynnyksellä. Kunta tekee työnantajana jatkuvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Osatyökykyisille pyritään ensin löytämään kevennettyä työtä oman työyhteisön sisältä ja tarvittaessa uusia työtehtäviä etsitään muista toimipisteistä. Korvaavan työn malli on suunniteltu otettavan käyttöön vuonna 2026. Työnkuvien kevennysten lisäksi työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työssä jatkamista tuetaan myös kuntoutusten avulla. Työkyvyn muutoksissa voidaan työntekijä ohjata myös työterveyshuollon tarkastukseen ja aloittaa erilaisten tukimuotojen kartoittaminen yhteistyössä.

Työterveyshuolto seuraa työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkastuksilla ja tarvittaessa järjestetään kolmikantapalavereita, jolloin mietitään työntekijän työn uudelleen suunnittelua, työnkuvamuutoksia jne. Työvire-mallin mukaisesti. Työympäristössä ja työpisteellä tehdään tarvittavat työkykyä edistävät muutokset. Ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin otetaan esille työntekijöiden kanssa kehittämiskeskusteluiden ja varhaisen puuttumisen keskustelujen yhteydessä. Esihenkilöt ovat vastuussa järjestelyiden valmistelusta ja eteenpäin viennistä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Perinteisten työergonomiaan painottuvien toimenpiteiden lisäksi on työskenneltävä myös työilmapiirin ja työelämän pelisääntöjen parantamiseksi.

4.3 Ikäjohtaminen

Tulevina vuosina on edelleen kiinnitettävä erityisesti huomiota henkilöstön työssä jaksamiseen ja ikääntyvän henkilöstön johtamiseen. Etenkin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevissä työntekijäryhmissä on tyypillistä viimeisinä työvuosina ilmenevät työkykyongelmat ja niistä johtuvat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset jo ennen henkilökohtaisen eläkeiän täyttymistä. Työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta on kunnassa käytössä Työvire-toimintamalli. Työkyvyssä ilmeneviä ongelmia pyritään selvittämään aktiivisesti ja ajoissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työhyvinvoinnin eri osa-alueilla tapahtuvilla kehittämistoimilla voidaan myös vaikuttaa henkilöstön työssä jaksamiseen ja tukea henkilöstöä jatkamaan työssään vanhuuseläkkeelle oikeuttavaan ikään saakka. Esihenkilön vastuulla on työnantajan käytössä olevin keinoin tukea työkyvyn säilymistä. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta työkyvystään ja sen säilymisestä, siltä osin kuin se on omin toimin mahdollista.

Polvijärven kunnassa varaudutaan työntekijöiden eläköitymiseen pitkäjänteisesti. Vastuu on sekä esihenkilöllä että työntekijällä itsellään eläköitymiseen varautumisen ja tiedonsiirron näkökulmasta. Työntekijöiden vaihtumiseen eläköitymisen vuoksi tai muusta syystä tulee valmistautua jo ennalta tunnistamalla osaaminen, jota ei ole vara menettää. Työntekijöiden hiljainen, kokemusperäinen tieto on kunnalle tärkeä voimavara. Ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen kiinnitetään erityistä huomiota mm. seuraavin keinoin:

- joustavat työaikajärjestelyt (mm. osa-aikaisen työn mahdollisuus osa-aikaeläkkeen myötä)
- osaamisen ja ammattitaidon ylläpito (työn hallinnan varmistaminen)
- työn muokkaaminen (työn vaatimukset vastaamaan työntekijän voimavaroja esim. työkierron avulla)
- terveystarkastukset, työsuojelu
- kehityskeskustelun yhteydessä yhdessä esihenkilön kanssa laaditaan suunnitelma eläköitymistä varten
- varhainen tuki
- erilaiset kuntoutukset.

Eläkkeelle siirtymisten lisääntyessä on entistä tärkeämpää onnistua vaihtoehtoisten ja kustannustehokkaiden palvelujen tuottamisen ja toiminnan järjestämistapojen löytämisessä, toimintojen ja

työtehtävien uudelleenjärjestelyissä ja mahdollisen uuden henkilöstön rekrytoinneissa. Henkilöstön ikärakenne ja sen muutokset asettavat omat vaatimuksensa työelämän kehittämiseksi ja sukupolvien keskinäiselle yhteistyölle työpaikalla.

5 Ammatillisten osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittämistarpeet

Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Tämän merkitys on tunnustettu valtakunnallisesti muun muassa jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa. Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen kulkevat käsi kädessä. Kuntapalvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muutospaineita ja rakenteiden uudistamista. Erilaisten tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttäminen hyödyttää osaltaan kunnan toiminnan ohjausta, hallintaa ja kehittämistä. Järjestelmien ja ohjelmistojen tehokas käyttö edellyttää ajantasaista osaamista. Tietotekniset valmiudet ovat yhä useammassa tehtävässä tarvittavia tämän päivän työelämätaitoja, ja painetta digiloikkaamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä. Tietoturvan merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä. Polvijärven kunnalla on myönteinen suhtautuminen osaamisen kehittämiseen ja omaehtoiseen opiskeluun. Palvelualueet vastaavat itse sopivien koulutusten valinnasta ja työntekijät tekevät koulutusvalinnat yhdessä esihenkilön kanssa. Koulutuksiin osallistumisessa tulee mahdollisuuksien mukaan hyödyntää etä- ja verkkokoulutusta. Etäkoulutus on nähty kustannustehokkaaksi vaihtoehdoksi mm. isomman ryhmän osaamisen kehittämiseen työpaikalla.

Henkilöstösuunnittelua sekä rekrytointi- ja osaamistarpeiden arviointia ja ennakointia toteutetaan talousarvion ja taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä huomioiden organisaatiossa, palveluissa, tehtävissä, lainsäädännössä ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamisessa hyödynnetään kehityskeskusteluja, joissa käsitellään henkilön tarvitsemaa koulutusta. Muuttuvat työtehtävät voivat osaltaan aikaansaada osaamisen kehittämisen tarpeita.

Henkilöstön osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen keinoina on käytössä talousarviossa olevien määrärahojen puitteissa ammatillinen täydennyskoulutus, kehityskeskustelut, perehdytys, työpaikkakokoukset, työnohjaus ja työkierto. Osaamisen kehittämistarpeet on tiivistetty alla seuraavan palvelualuejaon mukaisesti:

- Hallintopalvelut
- Elinvoimapalvelut
- Hyvinvointipalvelut
- Elinympäristöpalvelut

Ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään osallistumalla työnantajan järjestämiin yhteisiin koulutuksiin sekä palvelualueiden tarpeiden mukaisesti ajankohtaisiin koulutuksiin. Periaatteena on henkilöstön yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet. Koulutuksista sovitaan hyvissä ajoin etukäteen esihenkilön kanssa ja ne viedään hr-järjestelmään. Myös osan päivää kestävästä koulutustilaisuudesta tallennetaan koulutukseen kuluneet tunnit. Hallitus on antanut 9.10.2025 eduskunnalle esityksen koulutuskorvauksen lakkauttamisesta. Hallituksen esityksen mukaan koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Seuraavassa on koottu vuodelle 2026 ennakoitavissa olevat kunnan henkilöstöä koskevat osaamisvaatimusten muutokset sekä niiden mukaiset suunnitellut toimenpiteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

5.1 Koko kuntaa koskevia koulutuksia

Koulutustarpeet on ryhmitelty palvelualueittain yleisellä tasolla, yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei kirjata suunnitelmaan. Henkilöstön täydennyskoulutukseen kannustetaan erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät viime vuosina ole merkittävästi osallistuneet oman osaamisensa kehittämiseen.

Koko henkilöstö

- tietosuoja ja tietoturva
- digitaidot
- uusien ja olemassa olevien tietojärjestelmien koulutukset (mm. Personec, sopimushallinta, arkisto)
- työturvallisuuskoulutukset
- ensiapukoulutukset (riittävä määrä)

Johtoryhmä ja esihenkilöt

- kehittämis- ja strategiakoulutukset, valmiuskoulutukset
- muut ajankohtaiset johtamiseen, lainsäädäntöön ja kunnallishallintoon liittyvät koulutukset
- kuntamarkkinat ja muut ajankohtaiset koulutus- ja verkostoitumistapahtumat
- esihenkilökoulutukset

Muu yhteistoiminta

- pääluottamusedustajien ja luottamusedustajien koulutukset
- työsuojelukoulutukset työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäällikölle ja esihenkilöille (tarvittaessa)

5.2 Hallintopalvelut

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Koulutusta on järjestetty ja hankittu:

- lainsäädäntömuutoksiin ja kuntatalouteen liittyen (hallintosäännön muutokset, julkisuuslainsäädäntö, tietosuoja-asiat, työsuojelu, kunnan rahoitusmuutoksiin liittyvät asiat jne.)
- Tasopalkkajärjestelmän koulutukset tasopalkkajärjestelmän vaikutuspiirissä oleville esihenkilöille ja HR:lle
- tietojärjestelmien käyttöönotto- tai päivitystilanteissa (Populus, Dynasty, Raindance, Budjetointi, Rondo, Vesikanta, Lämpökanta, Kuntarekry, Titania, verkkosivut, perintä, ruokapalveluiden järjestelmät, työllisyyspalveluiden järjestelmät). Koulutukset ovat koskettaneet useampia kunnan työntekijöitä eri yksiköissä.
- työntekijöiden ammatillisten valmiuksien ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kunkin työyksikön ja työntekijän lähtökohdista lähtien
- perehdytystilanteissa

Koulutukset ovat olleet tarpeellisia ja ne ovat palvelleet hyvin koulutussuunnitelman tavoitteita.

Uusi koulutussuunnitelma

Yhteistä koulutusta järjestetään muun muassa

- sähköiseen arkistointiin
- sopimushallintaan
- uusien ja olemassa olevien tietojärjestelmien parempaan ja tehokkaampaan hyödyntämiseen
- julkisuusasioihin, tietosuojakysymyksiin jne.
- henkilöstöä koskettaviin lainsäädäntö- ja toimintaympäristömuutoksiin (esim. valtioneosuusudistus) sekä kuntatalouteen liittyen

- esihenkilötyöhön ja johtamiseen
- tarvittaessa henkilöstö- ja eläkeasioihin, ensiapuvalmiuksiin sekä työsuojeluun ja työturvallisuuteen.

Työyksikkö- ja henkilökohtaista koulutusta järjestetään työyksikön ja kunkin työntekijän tehtäväkuvan pohjalta omaa ammattitaitoa ja henkilökohtaista kehittymistä tukemaan ja vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin esimerkiksi

- asianhallintaan
- kunnan taloudenhoitoon
- verkkosivu-uudistukseen

Henkilöstösuunnitelmaan 2026 sisältyy seuraavat hallintopalveluiden virka- ja työsuhteet:

Nimike	Virka/työsuhde	Huomioita
Kunnanjohtaja	virkasuhde	
Talous- ja hallintojohtaja	virkasuhde	
Kirjanpitäjä	työsuhde	sis. palvelusihteerin tehtävät
Kirjanpitäjä	työsuhde	sis. konserniyhtiöiden kirjanpito
Hallintosihteeri	työsuhde	
Viestintäsuunnittelija	työsuhde	sis. tietosuojavastaavan tehtävät
Ruoka- ja siivouspalveluiden esihenkilö	työsuhde	
Ruokapalveluvastaava	työsuhde	
Kokki	työsuhde	4 hlöä
Ruokapalvelutyöntekijä	työsuhde	4 hlöä

5.3 Elinvoimapalvelut

Henkilöstösuunnitelmaan 2026 sisältyy seuraavat elinvoimapalveluiden työsuhteet:

Työllisyyspalveluyksikön esihenkilö	työsuhde	
Työllisyysohjaaja	työsuhde	
Työvalmentaja	työsuhde	0,6 htv (ehdollinen hankkeen rahoituspäätöksestä)

Maaseutupalvelut hankitaan Liperin kunnalta.

Valtiolta siirtyneet lakisääteiset TE-palvelut järjestetään maakunnallisen työllisyysalueen toimesta, jonka vastuukuntana toimii Joensuun kaupunki. Polvijärven kunta hankkii lakisääteiset TE-palvelut Pohjois-Karjalan työllisyysalueelta. Työkykykoordinaattorin palvelut järjestetään osana työllisyysohjaajan toimea.

5.4 Hyvinvointipalvelut

a) Varhaiskasvatus

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Ensiapukoulutukset 3/25 ja 11/25, varhaiskasvatuksessa koulutettuja 20 henkilöä vuoden lopussa

Uusi koulutussuunnitelma

- Ensiapukoulutus
- Ulkoinen koulutus Outokummun kanssa: leikki helmikuussa ja Kehitystä edistävä vuorovaikutus (KEV) 4 t x 4 (7 op) 6 henkilöä
Terapeuttinen dialogi (TD) 2 henkilöä

b) Hyvinvointipalveluiden hallinto

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Koulutoimiston henkilökunta on osallistunut etäkoulutuksiin koskien

- Daisy-järjestelmää
- VARDA-tietovarannon koulutuksiin
- KOSKI-tietovarannon koulutuksiin
- Opintopolun koulutuksiin
- Kunnan järjestämiin tietotekniikkakoulutuksiin joiltakin osin
- Kuntaliiton koulutuksiin koskien palkkausjärjestelmää
- Valtionosuusjärjestelmää koskeviin koulutuksiin

Uusi koulutussuunnitelma

- Tietovarantoja koskevat koulutukset
- Opintopolku-koulutukset
- Valtionosuusjärjestelmään liittyvät koulutukset
- Oppimisen tuen uudistus

c) Perusopetus

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Perusopetuksen henkilökunta on osallistunut VESO-koulutuksiin.

Keväällä 2025 kunnan omissa koulutuksissa teemana olivat toiminnallinen oppiminen sekä oppimisen tuen uudistus.

Keväällä osallistuimme etänä Opetushallituksen useisiin koulutuksiin oppimisen tuen uudistuksesta.

Myös syksyn seudullinen VESO keskittyi oppimisen tuen uudistamiseen.

Keväällä osallistuimme myös kunnan ensiapukoulutukseen.

Lisäksi henkilöstö on osallistunut opettamiensa aineiden pedagogisiin koulutuksiin.

Erityisen tuen pienluokkien henkilökunta on kerrannut Avekki-koulutusta.

Koulunkäynninohjaajat osallistuivat Riverian järjestämään ohjaajien omaan täydennyskoulutukseen sekä kesäyliopiston etäkoulutukseen lääkehoidosta.

Tämän lisäksi ERASMUS+-hankkeen turvin opettajat ovat opiskelleet eri kursseilla, jotka ovat painottuneet kouluhyvinvoinnin ja henkilökunnan jaksamisen lisäämiseen. Lisäksi apulaisjohtaja ja kaksi opettajaa olivat hyvien käytänteiden varjostamismatkalla Kroatiassa kesällä 2025.

Uusi koulutussuunnitelma

Perusopetuksen opetussuunnitelma uudistuu erityisesti liikunnallisen elämäntavan kehittämisen näkökulmasta. Tähän tulee koulutuksia sekä seudullisesti että valtakunnallisesti. Ryhmäkohtaisen ja oppilaskohtaisen tuen uudistus jatkuu seudullisen koulutuksen painopistealueena.

Pidä huolta -hankkeen kautta tulee kohdennetusti koulutusta koordinoiville opettajille. Lukutaitohankkeen kautta myös koulutusta opettajille.

Henkilöstön työhyvinvointiin tulossa kunnan oma VESO-koulutus.

Koulunkäynninohjaajille koulutusta järjestyy mahdollisesti Riverian kautta.

d) Lukiokoulutus

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

Keväällä järjestettiin yhteistyössä Outokummun ja Juuan lukioiden kanssa VESO-koulutus: Liike osaksi toisen asteen arkea.

Syksyllä neljän lukion yhteistyössä järjestämä VESO-koulutus keskittyi lukion oppimisen tuen uudistukseen.

Tämän lisäksi opettajat ovat osallistuneet oman oppiaineensa pedagogisiin koulutuksiin, Abitti 2.0-järjestelmän koulutuksiin ja tekoälykoulutuksiin.

Uusi koulutussuunnitelma

Keväällä keskityimme neljän lukion verkostossa oppiaineen pedagogiikkaa kehittäviin koulutuksiin sekä oppimisen tuen uudistuksen huomioimiseen eri oppiaineissa. Syksyllä tekoälyn hyödyntämiseen

opetusmateriaalin tuotannossa sekä uudistuvaan ylioppilaskoejärjestelyihin ja vaikutuksiin opetuksen suunnittelussa.

e) Vapaa-aikatoimi

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

- Itä-Suomen aluehallintoviraston koulutukset
- Liikkuva-aikuinen ja Ikiliikkuja/Ikäinstituutti
- Ennaltaehkäisevään päihdetyöhön liittyvät koulutukset
- Hyvinvointiin liittyvät koulutukset
- Kansainvälisen työn koulutukset

Uusi koulutussuunnitelma

- Vapaa-aikapalveluihin (nuoriso-, liikunta- ja kulttuuri) liittyvät koulutukset
- Hankehakujen koulutukset
- Digiosaaminen
- Someviestintä
- EA- koulutus nuorisotoimeen
- Kansainvälisen työn koulutukset

Henkilöstösuunnitelmaan 2026 sisältyy seuraavat hyvinvointipalveluiden virka- ja työsuhteet:

Nimike	Virka/työsuhde	Huomioita
hyvinvointijohtaja	virkasuhde	
hallintosihteeri	työsuhde	
toimistosihteeri	työsuhde	
vapaa-aikakoordinaattori	työsuhde	
nuoriso-ohjaaja	työsuhde	
koulusihteeri	työsuhde	1,5 pv/vko vakan palvelusihteeri
rehtori	virkasuhde	perusopetus ja lukio
apulaisrehtori	virkasuhde	perusopetus
luokanopettaja	virkasuhde	12 yhdelle sisältyy apulaisjohtajan tehtävät
erityisopettaja	virkasuhde	7
lehtori	virkasuhde	8
tuntiopettaja	virkasuhde	9
koulunkäynninohjaaja	työsuhde	7
varhaiskasvatuspäällikkö	virkasuhde	
varhaiskasvatuksen erityisopettaja	työsuhde virkasuhde	1 1
varhaiskasvatuksen opettaja	työsuhde	12
varhaiskasvatuksen sosionomi	työsuhde	4
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	työsuhde	15
perhepäivähoitaja	työsuhde	
päiväkotiapulainen	työsuhde	

5.5 Elinympäristöpalvelut

Nykyisen suunnitelman toteutuminen

- osallistuttu oman vastualueen koulutuksiin
- osallistuttu ensiapukoulutuksiin

Uusi koulutussuunnitelma

- osallistuminen oman vastualueen koulutuksiin
- tietojärjestelmien tehokkaaseen hyödyntämiseen liittyvää koulutusta
- digitalisaatioon liittyvät koulutukset
- puhtausalan koulutukset
- hallinnolliset koulutukset
- työturvallisuuskoulutus
- henkilökohtaisten vahvuuksien ja ammatillisen osaamisen kehittäminen työnohjauksen ja työssä oppimisen avulla
- varautumis- ja poikkeusolokoulutukset

Henkilöstösuunnitelmaan 2026 sisältyy seuraavat tämänhetkiset elinympäristöpalveluiden virka- ja työsuhteet:

Nimike	Virka/työsuhde	Huomioita
tekninen johtaja	virka	0,5 htv ostopalvelu
kuntatekniikan päällikkö	virka	1 htv Viransijaisuus syksyllä 2026
kiinteistökoordinaattori	työsuhde	1 htv Vuoden 2026 alusta
asuntokoordinaattori	virka	0,5 htv Eläköityy 2026 aikana
toimistosihteer	työsuhde	1 htv
ammattimies	työsuhde	2 htv
kiinteistönhoitaja	työsuhde	3 htv
laitosmies	työsuhde	3 htv
siivooja	työsuhde	8,5 htv
kyläavustaja	työsuhde	0,5 htv (0,5 htv hallinnossa)
vastaava vahtimestari	työsuhde	0,5 htv

6 Suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa arvioidaan tulevan vuoden muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstömääriin. Suunnitelmassa tulisi huomioida mahdolliset lakimuutokset, liikkeenluovutukset, yksiköiden toiminnan muutokset, eläköitymiset ja muut ennakoitavissa olevat muutokset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsittelee vuosittain yhteistoimintaelimessä viimeisimmän henkilöstökertomuksen tietojen pohjalta. Se on lähtökohta myös uusien virkojen ja toimien esittämiselle sekä tehtävämuutoksille ennen seuraavan vuoden talousarviokäsittelyä. Tämä toimintamalli edistää henkilöstöresurssien suunnittelua kokonaisuutena yli palvelualuearajojen, toiminnalliset ja taloudelliset lähtökohdat huomioiden.

Palvelualuejohtajat ja työyksiköiden esihenkilöt vastaavat koulutus- ja kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Työsuojelupäällikkö käy yhteistyössä työterveyshuollon sekä esihenkilöiden kanssa läpi yksiköissä tarvittavien EA- ja MAPA/Avekki-koulutettujen henkilöiden määrän ja rytmittää tarvittavat koulutukset tuleville vuosille palvelutuotanto ja kustannukset huomioon ottaen. Henkilökohtaisten osaamis- ja koulutustavoitteiden toteutumista seurataan kehityskeskustelujen yhteydessä. Erityistä huomiota kehityskeskustelujen yhteydessä kiinnitetään siihen, miten koulutus on vaikuttanut henkilön toimintaan ja koko työyhteisön kehittämiseen.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteita, kuten Työvire-mallin tehostamista, määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista ja täydennyskoulutuksen mahdollistamista, suoritetaan ja seurataan yhdessä palvelualueiden ja hallintopalveluiden kanssa. Mm. Työvire-mallin ja kunnan linjausten kautta yhdenmukaistetaan menettelytapoja ja toimintaperiaatteita eri palvelualueilla.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa seurataan ja verrataan toteutuneisiin toimenpiteisiin vuosittain. Lisäksi ennakoitaan tulevia muutoksia henkilöstötarpeisiin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käytännön työkalu henkilöstöresurssien kokonaisvaltaiseen suunnitteluun ja kehittämiseen.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyt:

- Yhteistoimintaelin
- Kunnanhallitus