

Henkilöstöohjelma 2026-2029

Yhttmk 27.08.2026 § 14

Valmistelija Henkilöstösuunnittelija Iina Hand, hallinto- ja talousjohtaja Jonne Karinkanta ja hyvinvointijohtaja Janne Puolitaival

Kuntalain 37 § mukaisesti kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategian tulee perustua arvioon kunnan nykytilanteesta sekä tulevista toimintaympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista kunnan tehtävien toteuttamiseen. Kuntastrategiassa tulee määritellä myös sen toteutumisen arviointi ja seuranta. Kuntastrategia tarkistetaan kerran valtuuston toimikaudessa. Kunnanvaltuusto (20.4.2026 § 22) on hyväksynyt Iin kunnan kuntastrategian päivityksen valtuustokaudelle 2025-2029.

Kuntastrategian 2035 missiona on *Mahdollistamme kukoistavat kylät, juoksevat virrat ja yhdistävät sillat* ja päivitetynä visiona *liläinen tapa näyttää suuntaa*. Liläinen tapa on asenne ja tapa tehdä asioita. Se on positiivista erilaisuutta. Jotain tuttua uudella tavalla. Vahvoja juuria ja seikkailumielisyyttä. Kykyä tehdä ja kokeilla. Sellaista omanarvontuntoa, jonka varassa voi rennosti olla oma itsensä, vähän leikkisäkin. Iissä tulevaisuus tehdään iläiseen tapaan: kylissä, virtojen voimalla, siltoja rakentaen.

Kuntastrategiaan 2035 on määritelty kolme päätavoitetta *virtaa hyvinvoinnille, yhteydet itsenäisyyteen ja arvokkaat kylät*. Strategisten päätavoitteiden tavoitteet ja mittarit kytketään strategian toimeenpano-ohjelmiin, joita ovat Energia- ja kestävyysohjelma, investointisuunnitelma, infran pitkäntähtäimen suunnitelma, elinkeino-ohjelma, työllisyysohjelma, hyvinvointisuunnitelma, kulttuurihyvinvointisuunnitelma, liikuntapaikkasuunnitelma, sivistyspalveluiden palvelusuunnitelma, henkilöstöohjelma ja omistajaohjauksen konserniohje.

Strategian toimeenpano-ohjelmissa määritellään pitkän tähtäimen tavoitteet ja vuosittaiset tavoitteet määritellään osana vuosittaista talousarvioprosessia ja seuranta tehdään osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen yhteydessä.

Iin kunnan henkilöstöohjelmaa 2026-2029 on valmisteltu vuoden 2026 aikana. Henkilöstöohjelmassa on hyödynnetty kunnan henkilöstötyytyväisyyskyselyn tuloksia sekä työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden kyselyn tuloksia, jotka laadittiin alkuvuodesta 2026.

Iin kunnan henkilöstöohjelman 2026-2029 tavoitteena on määritellä kuntastrategian toimeenpanoa linjaava ohjelma, jonka tavoitteita seurataan henkilöstöohjelman ja vuosittaisen talousarvion tavoitteiden kautta. Kuntastrategiasta on johdettu kolme tavoitetta henkilöstöohjelmaan: Henkilöstö on osaavaa ja motivoitunutta, houkutteleva työnantaja, jolla on veto- ja pitovoimaa ja johtaminen on laadukasta.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 § 3 mom. mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstöä, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia. Iin kunnan hallintosäännön 6 luku 29 § 23 mom mukaisesti kunnanhallitus päättää kunnan henkilöstöohjelmasta sekä merkittävistä henkilöstöpoliittisista linjauksista.

Osana henkilöstöohjelman 2026-2029 valmisteluprosessia henkilöstöohjelman luonnosta käsitellään Iin kunnan yhteistyötoimikunnassa to 27.8.2026, jonka jälkeen henkilöstöohjelma hyväksytään kunnanhallituksessa 7.9.2026 ja annetaan kunnanvaltuustolle tiedoksi 14.9.2026.

Esittelijä Hallinto- ja talousjohtaja Karinkanta Jonne lin kunta

Päätösesitys Yhteistyötoimikunta päättää hyväksyä lin kunnan henkilöstöohjelman 2026-2029.

Päätös Päätösesitys hyväksyttiin.

Khall 07.09.2026 § 194

Valmistelija Henkilöstösuunnittelija Iina Hand, hallinto- ja talousjohtaja Jonne Karinkanta ja hyvinvointijohtaja Janne Puolitaival

Esittelijä Kunnanjohtaja Manninen Marjukka lin kunta

Päätösesitys Kunnanhallitus päättää hyväksyä lin kunnan henkilöstöohjelman 2026-2029 ja antaa sen tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Päätös Päätösesitys hyväksyttiin.

Kvalt 14.09.2026
168/01.00.00/2026

Päätös