

IIN KUNNAN

Henkilöstöohjelma

2026-2029

Yhteistyötoimikunta 27.8.2026 §14
Kunnanhallitus 7.9.2026 §



Johdanto

lin kunnan henkilöstöohjelma määrittää yhteisen suunnan henkilöstön, esihenkilötyön ja työyhteisöjen kehittämiseksi seuraavan kolmen vuoden aikana. Ohjelman tavoitteena on vahvistaa hyvinvointia, osaamista ja hyvää johtamista sekä rakentaa entistä vahvempaa organisaatiokulttuuria.

Syksyllä 2026 toteutettava organisaatiokulttuurin kartoitus on ohjelman keskeisin kehittämistoimenpide. Kartoituksessa henkilöstö pääsee kertomaan näkemyksensä työyhteisön toimintatavoista, osaamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnista ja johtamisesta.

Henkilöstöohjelman tavoitteet on muodostettu henkilöstökyselyiden tulosten pohjalta. Näin ohjelma pyrkii vastaamaan niihin asioihin, joita henkilöstö pitää tärkeinä työarjessaan ja työyhteisön kehittämisessä.



Näin meillä toimitaan

lin kunnan strategiassa määriteltyt arvot ovat **välittömyys**, **luonnollisuus** ja **itsenäisyys**. Arvot näkyvät arjessamme avoimena ja helposti lähestyttävänä toimintatapana, aitoutena kohtaamisissa sekä vastuunkantona omasta työstä ja yhteisistä tavoitteista.

Kuntastrategiassa kuvattu iiläinen tapa toimia kuuluu henkilöstön arkeen. Se tarkoittaa yhdessä tekemistä, toistemme arvostamista ja rohkeutta tarttua uusiin mahdollisuuksiin. Meillä ketään ei jätetä yksin, vaan autamme ja tuemme toinen toistamme. Rakennamme yhteisiä siltoja yli työyhteisö- ja toimialarajojen sekä vahvistamme kulttuuria, jossa jokainen kokee kuuluvansa joukkoon.



Henkilöstöohjelman tavoitteet

Kuntastrategiasta on johdettu kolme tavoitetta henkilöstöohjelmaan:

- Henkilöstö on osaavaa ja motivoitunutta
- Houkutteleva työnantaja, jolla on veto- ja pitovoimaa
- Johtaminen on laadukasta.

Tavoitteiden saavuttavuutta voidaan mitata mittareiden avulla. Mittareita seurataan vähintään vuosittain, ja niistä raportoidaan henkilöstöraportilla.



Välittävä työnantaja -mielikuva

lin kunta edistää henkilöstön hyvinvointia osana iiläistä tapaa toimia. Tavoitteena on rakentaa työyhteisöjä, joissa henkilöstö voi hyvin, kokee työnsä merkitykselliseksi ja saa tukea työkykynsä ylläpitämiseen koko työuran ajan. Kuntastrategian mukaisesti henkilöstön hyvinvointi on kunnan menestyksen ja vetovoiman perusta.



Työhyvinvointia tuetaan arjen teoilla, toimivalla työkykyjohtamisella sekä henkilöstöä osallistavalla toimintakulttuurilla. Haluamme olla välittävä työnantaja, joka kannustaa liikkumaan, palautumaan ja huolehtimaan työkyvystä. Kokeilemme ketterästi hyvinvointia tukevia käytäntöjä ja pilotteja.

Yhdenvertainen ja läpinäkyvä palkkaus tukee henkilöstön hyvinvointia sekä vahvistaa kunnan veto- ja pitovoimaa työnantajana. Palkkausjärjestelmä on rakennettu yhteistyössä esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tavoitteena on varmistaa työn vaativuuteen perustuva sekä tasapuolinen palkkaus.

Tavoitteena on toimintakulttuuri, jossa työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat yhteinen asia. Henkilöstökyselyitä toteutetaan vuorovuosin, ja niiden tulosten pohjalta sovitaan tarvittavista kehittämistoimenpiteistä, jotta henkilöstö kokee osallistumisen vaikuttavaksi ja hyödylliseksi.

Osaava ja motivoitunut henkilöstö

lin kunnassa osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja suunnitelmallista. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöllä on tarvittava osaaminen vastata työn muutoksiin, kehittää palveluita ja toimia kunnan strategisten tavoitteiden mukaisesti.

Osaamisen kehittämisessä tulevana vuosina painottuvat erityisesti esihenkilöosaamisen vahvistaminen, digitaalisten ja tekoälyyn liittyvien valmiuksien kehittäminen sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Esihenkilöitä tuetaan johtamisessa ja muutosten hallinnassa, ja koko henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työtehtävien tarpeiden mukaisesti.

Kunta ennakoi tulevia osaamistarpeita ja suuntaa kehittämistoimenpiteitä toimintaympäristön muutosten mukaisesti. Tavoitteena on rakentaa työyhteisöihin kulttuuri, joka kannustaa jatkuvaan oppimiseen, osaamisen jakamiseen ja yhdessä kehittymiseen.

Osaamisen kehittäminen on yhteinen tehtävä. Johto, esihenkilöt, henkilöstöhallinto ja henkilöstö vastaavat yhdessä siitä, että osaamisen kehittäminen nivoutuu osaksi arjen työtä. Rekrytoinneissa huomioidaan sekä nykyiset että tulevat osaamistarpeet, ja eläköitymisten yhteydessä varmistetaan tärkeän osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtyminen uusille työntekijöille.



Ihmislähtöinen johtaminen

Hyvä johtaminen on edellytys henkilöstön hyvinvoinnille, työssä onnistumiselle ja kunnan strategisten tavoitteiden saavuttamiselle. Iin kunnassa johtaminen perustuu yhteisiin toimintatapoihin, avoimeen vuorovaikutukseen sekä henkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun.

Tavoitteena on, että johtamisen laatu on yhdenvertaista koko organisaatiossa riippumatta toimialasta tai työyksiköstä. Esihenkilöitä tuetaan johtamistyössä, osaamisen kehittämisessä ja muutosten läpiviennissä, jotta heillä on valmiudet toimia henkilöstön työn ja hyvinvoinnin tukena.

Johtamis- ja toimintakulttuuria kehitetään henkilöstökyselyiden, organisaatiokulttuurin kartoituksen sekä jatkuvan vuoropuhelun avulla. Tavoitteena on vahvistaa luottamukseen perustuvaa toimintakulttuuria, jossa henkilöstö saa riittävästi tukea, palautetta ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.



Tavoite: Välittävä työnantaja-mielikuva

Mittari	Tavoitetaso	Toteuma	Saavuttavuuden arviointi	Kommentit / toimenpiteet
Liikuntapilotteihin osallistuminen	Vähintään 50 % henkilöstöstä osallistuu			
ePassin käyttö	Käyttöaste vähintään 77 % henkilöstöstä (sama kuin vuonna 2025)			
Sairauslomat	Sairauspoissaolopäivät vähenevät edellisvuodesta (17,68 htv/v.2025)			
0-päivää sairastaneiden lukumäärä	Lukumäärä kasvaa edellisvuodesta (28% v.2025)			
Korvaavan työn mallin hyödyntäminen	Korvaavan työn käyttö on kaikkien tiedossa ja vakiintunut työkalu			
Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden kysely	Tulokset paranevat			
Työtyytyväisyyskysely	Kokonaisarvosana paranee edellisvuodesta (3,4/5 viime kerralla)			



Tavoite: Osaava ja motivoitunut henkilöstö

Mittari	Tavoitetaso	Toteuma	Saavuttavuuden arviointi	Kommentit / toimenpiteet
Koulutuspäivien lukumäärä	Koulutuspäivien määrä kasvaa (731 pv / v. 2025)			
Omaehtoiisiin tutkintoihin käytettävien koulutuspäivien lukumäärä	Omaehtoisen opiskelun koulutuspäiviä hyödynnetään tavoitteiden mukaisesti			
Käytyjen kehityskeskusteluiden kattavuus	100 % henkilöstöstä osallistunut kehityskeskusteluun			



Tavoite: Ihmislähtöinen johtaminen

Mittari	Tavoitetaso	Toteuma	Saavuttavuuden arviointi	Kommentit / toimenpiteet
Osallistumisaste esihenkilöfoorumeissa	Vähintään 90 % esihenkilöistä osallistuu foorumeihin			
Esihenkilötyön saamat tulokset eri kyselyissä	Tulokset paranevat edellisestä mittauksesta tai ylittävät tavoitetason			
360-kyselyt esihenkilötasolla	Keskimääräiset arvioinnit paranevat tai pysyvät hyvällä tasolla			



KIITOS

