Iin kuntastrategia 2035,
koontinäkymä

Kuntastrategian 2035 painopistealueet	Kuntastrategian 2035 tavoitteet	Tavoite (toimeenpano-ohjelma)	Mittari	Vastuutaho (valitaan --> sitovuustaso ltk/KV)	Strategian toimeenpano-ohjelma (valitaan)
Virtaa hyvinvoinnille					
Virtaa hyvinvoinnille					
Virtaa hyvinvoinnille					
Virtaa hyvinvoinnille					
Virtaa hyvinvoinnille	Kulttuuri, luonto ja liikunnallisuus: lähiluontolupaus, lapset luontoon, liikuntapaikkasuunnitelma 2035	Koulut ja päiväkodit toimivat lähiliikuntapaikkoina. Esi- ja perusopetuksessa toteutetaan lakisääteistä koulupäivän liikunnallistamista. Luontoliikunnan painottaminen ja kehittäminen edelleen. Työsuunnitelmiin merkatut retket lähiluontoon. Uimaopetus luonnonvesissä. Vesistöjen hyödyntäminen opetuksessa.	Yksiköiden työsuunnitelmien arviointi	Sivistyspalvelut	Palvelusuunnitelma, yksiköiden työsuunnitelmat
Virtaa hyvinvoinnille	Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Toimialan henkilöstön työhyvinvoinnin ja osallisuuden kehittäminen. Toimistopalveluiden ja palveluohjauksen kehittäminen.	Henkilöstön kehityksen seuraaminen suhteessa henkilöstösuunnitelmaan.	Sivistyspalvelut oman toimialan osalta	Henkilöstösuunnitelma
Yhteydet itsenäisyyteen					
Yhteydet itsenäisyyteen	Kestävä luontosuhde, ympäristökansalaisuus ja tulevaisuustaidot, ilmasto- ja ympäristöteot, kiertotalous, lin ihmeen säilyttäminen	Kestävän kehityksen oppaan jalkauttaminen kaikkien yksiköiden toimintaan. Keke-työryhmän toiminta. Kestävä luontosuhde keskiössä opetuksessa ja kasvatuksessa.	Yksiköiden työsuunnitelmien arviointi	Sivistyspalvelut	Palvelusuunnitelma, Kestävän kehityksen opas, yksiköiden työsuunnitelmat
Yhteydet itsenäisyyteen					
Yhteydet itsenäisyyteen	Ei jätetä ketään yksin, osallistaminen, nuoret ja ikäihmiset mukaan päätöksentekoon, osallistava budjetointi, aloitemahdollisuudet	Lasten ja nuorten osallistaminen ikätason mukaisesti. Nuorisovaltuuston toiminta. Yrittäjyyskasvatus. Perhekeskusverkoston toiminta. Varhaisen tuen toimintamallin käyttöönotto.	Yksiköiden työsuunnitelmien arviointi	Sivistyspalvelut	Palvelusuunnitelma, Vastuullisuuden käsikirja, yksiköiden työsuunnitelmat
Yhteydet itsenäisyyteen					
Arvokkaat kylät	Osallisuus, yhdenvertaisuus, esteettömyys, mukaan kuuluminen	Erityisopetuksen inklusiivinen kehittäminen. Uuden Valtarin koulun esteettömät ratkaisut.	Yksiköiden työsuunnitelmien arviointi.		
Arvokkaat kylät					
Arvokkaat kylät	Kylät ja taajamat hyvinvoinnin keskuksina: palveluverkkoratkaisu, monipuolisen asumisen mahdollisuudet kylissä, tilaa kohtaamisille, hybridiopetus	Hybridiopetuksen pedagogisten ratkaisujen kehittäminen ja opetustarjonnan laajentaminen. Opetuksen ja varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelmän kehittäminen. Kansainvälisyystoiminnan kehittäminen. Esiopetuksen kehittäminen. Sivistyspalveluiden laatukäsikirjan laatiminen.	Yksiköiden työsuunnitelmien arviointi. Sivistyksen johtotiimin toiminnan arviointi.	Sivistyspalvelut	Palvelusuunnitelma, Kansainvälisyyssuunnitelma, yksiköiden työsuunnitelmat

Virtaa hyvinvoinnille									
Päätavoite	**Tavoite (toimeenpano-ohjelma**	**Mittari**	**Tavoitetaso**	**Toteuma 2026**	**TA2027**	**Vastuutaho**	**Toimeenpano-ohjelma**	**Saavutus %**	**Liikennevalo**
Energiatalouden mahdollisuudet, matkailu							Kuntastrategia 2035		
Tontit yrityksille, kaavoitus, yrityskehittäminen							Kuntastrategia 2035		
Monipuoliset asumisen edellytykset vahvistavat asukkaiden veto- ja pitovoiman, asukasmäärä yli 10 000							Kuntastrategia 2035		
Liikenneyhteydet, kuten kasvuväylä, rautatieasema, muu infra							Kuntastrategia 2035		
Kulttuuri, luonto ja liikunnallisuus: lähiluontolupaus, lapset luontoon, liikuntapaikkasuunnitelma 2035							Kuntastrategia 2035		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Välittävä työnantaja -mielikuva	Liikuntapilotteihin osallistuminen	Vähintään 50 % henkilöstöstä osallistuu				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Välittävä työnantaja -mielikuva	ePassin käyttö	Käyttöaste vähintään 77 %henkilöstöstä (sama kuin vuonna 2025)				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Välittävä työnantaja -mielikuva	0-päivää sairastaneiden lukumäärä	Lukumäärä kasvaa edellisvuodesta (17,68 htv/2025)				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Välittävä työnantaja -mielikuva	Korvaavan työn mallin hyödyntäminen	Korvaavan työn käyttö on kaikkien tiedossa ja vakiintunut työkalu				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Välittävä työnantaja -mielikuva	Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden kysely	Tulokset paranevat				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Välittävä työnantaja -mielikuva	Työtyytyväisyyskysely	Kokonaisarvosana paranee edellisvuodesta (3,4/5)				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Ihmislähtöinen johtaminen	Osallistumisaste esihenkilöfoorumeissa	Vähintään 90 % esihenkilöistä osallistuu foorumeihin				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Ihmislähtöinen johtaminen	Esihenkilötyön saamat tulokset eri kyselyissä	Tulokset paranevat edellisestä mittauksesta tai ylittävät tavoitetason				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kunta välittävänä, osallistavana ja kehittävänä työnantajana	Ihmislähtöinen johtaminen	Keskimääräiset arvioinnit paranevat tai pysyvät hyvällä tasolla	Keskimääräiset arvioinnit paranevat tai pysyvät hyvällä tasolla				Henkilöstöohjelma 2026-2029		

Yhteydet itsenäisyyteen									
Päätavoite	**Tavoite**	**Mittari**	**Lähtötaso**	**Toteuma 2026**	**TA2027**	**Vastuutaho**	**Toimeenpano-ohjelma**	**Saavutus %**	**Liikennevalo**
Yhteydet kuntaorganisaation sisällä. Yhteydet toisiin ihmisiin, toisiin kuntiin ja ympärille, yhteistyö ja uudet avaukset							Kuntastrategia 2035		
Yhteydet kuntaorganisaation sisällä. Yhteydet toisiin ihmisiin, toisiin kuntiin ja ympärille, yhteistyö ja uudet avaukset	Osaava ja motivoitunut henkilöstö	Koulutuspäivin lukumäärä	Koulutuspäivien lukumäärä kasvaa (731 päivää/v. 2025				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Yhteydet kuntaorganisaation sisällä. Yhteydet toisiin ihmisiin, toisiin kuntiin ja ympärille, yhteistyö ja uudet avaukset	Osaava ja motivoitunut henkilöstö	Omaehtoisiin tutkintoihin käytettävien koulutuspäivien lukumäärä	Omaehtoisen opiskelun koulutuspäiviä hyödynnetään tavoitteiden mukaisesti				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Yhteydet kuntaorganisaation sisällä. Yhteydet toisiin ihmisiin, toisiin kuntiin ja ympärille, yhteistyö ja uudet avaukset	Osaava ja motivoitunut henkilöstö	Käytyjen kehityskeskustelujen kattavuus	100 % henkilöstöstä osallistunut kehityskeskusteluun				Henkilöstöohjelma 2026-2029		
Kestävä luontosuhde, ympäristökansalaisuus ja tulevaisuustaidot, ilmasto- ja ympäristöteot, kiertotalous, lin ihmeen säilyttäminen							Kuntastrategia 2035		
Taloudellisen liikkumavaran säilyttäminen							Kuntastrategia 2035		
Ei jätetä ketään yksin, osallistaminen, nuoret ja ikäihmiset mukaan päätöksentekoon, osallistava budjetointi, aloitemahdollisuudet							Kuntastrategia 2035		
Me kaikki olemme brändilähettiläitä, kuntavierailu iläiseen tapaan, viestintä, joka tekee toimenpiteet näkyviksi; brändi – miltä näytämme ja kuulumme							Kuntastrategia 2035		

Arvokkaat kylät									
Päätavoite	**Tavoite**	**Mittari**	**Lähtötaso**	**Toteuma 2026**	**TA2027**	**Vastuutaho**	**Toimeenpano-ohjelma**	**Saavutus %**	**Liikennevalo**
Osallisuus, yhdenvertaisuus, esteettömyys, mukaan kuuluminen							Kuntastrategia 2035		
Kohtaamiset ja yksinäisyyden vähentäminen: tapahtumat, päättäjät ihmisten parissa, tilat, kuten liikuntatilat, kirjastot, KulttuuriKauppila, Iisi-areena							Kuntastrategia 2035		
Kylät ja taajamat hyvinvoinnin keskuksina: palveluverkkoratkaisu, monipuolisen asumisen mahdollisuudet kylissä, tilaa kohtaamisille, hybridiopetus							Kuntastrategia 2035		