



# **HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUS- SUUNNITELMA 2026**

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

**Hyväksytty:** Henkilöstöjaosto 12.5.2026 § x

**Käsittely:** Yhteistyötoimikunta 29.4.2026 § x

### Sisällysluettelo

1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet.....	2
2.	Henkilöstösuunnitelma .....	4
2.1.	Henkilöstön rakenne, määrä ja arvio kehittämisestä .....	4
2.2.	Työsuhdemuotojen käyttö.....	6
2.3.	Työkyvyn ylläpitäminen .....	7
3.	Ammatillinen osaaminen .....	9
3.1.	Perehdyttäminen .....	10
3.2.	Täydennyskoulutus .....	10
3.3.	Digitaalinen oppimisympäristö .....	10
3.4.	Omaehtoinen koulutus .....	11
3.5.	Muu koulutus .....	11
3.6.	Työnohjaus ja työyhteisövalmennukset .....	12
3.7.	Työhyvinvointitutkimuksesta työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen .....	12
4.	Koulutussuunnitelman toteuttaminen ja toteuttamisen seuranta .....	14
5.	Laihian kunnan henkilöstön ammatillinen osaaminen .....	15
6.	Arvio ja näkymiä tulevaisuuden muutoksista osaamistarpeissa .....	16
7.	Koulutussuunnitelmat 2026.....	18
7.1.	Esihenkilöt.....	18
7.2.	Koko henkilöstö.....	19
7.3.	Sivistyspalvelut.....	20
7.4.	Hyvinvointipalvelut .....	21
7.5.	Tekniset palvelut.....	22
7.6.	Hallintopalvelut.....	23

---

## 1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet

Kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet liittyvät henkilöstön määrän, osaamisen ja työkyvyn turvaamiseen sekä toiminnan laadun varmistamiseen.

Tämän henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on luoda suuntaviivat Laihian kunnan

- henkilöstösuunnittelulle
  - o henkilöstön määrällinen kehitys ja rekrytointien kohdentaminen
- henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi
  - o tarvittavien osaamistarpeiden ennakointi ja ammatillisen osaamisen vahvistaminen koulutussuunnitelmien mukaisesti.
- henkilöstön työkyvyn turvaamiselle
  - o työkykyjohtaminen

Henkilöstön riittävyyden ja rakenteen turvaamiseksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa ennakoidaan tulevaa henkilöstötarvetta (esim. eläköityminen, rekrytoinnit, sijaisjärjestelyt) ja suunnitellaan tehtävärakennetta ja osaamistarpeita. Osaamisen kehittämiseksi määritellään osaamisalueet, joita kunnan strategia ja palvelut edellyttävät sekä varmistetaan, että palvelujen laatu ja turvallisuus säilyvät korkeina. Osaamisen kehittämiseksi suunnitellaan koulutukset, joilla tuetaan työntekijöiden ammattitaidon ylläpitoa ja urakehitystä. Suunnitelmallisella työhyvinvoinnin ja työkyvyn vahvistamisella ehkäistään sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä sekä edistetään henkilöstön sitoutumista ja motivaatiota. Myös työolosuhteiden ja työkyvyn johtamisen kehittäminen ovat tärkeä osa suunnitelmaa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman myötä tehdään pitkäjänteistä suunnittelua, joka tukee kunnan strategisia tavoitteita sekä luodaan läpinäkyvä perusta päätöksenteolle (esim. rekrytoinnit, koulutuspanostukset).

Kunnat ovat velvollisia laatimaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4a §:n mukaisesti. Yhteistoimintalain lisäksi henkilöstön kouluttamisesta säädetään ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevassa laissa (1136/2013) ja koulutuksen korvaaminen laissa (1140/2013).

---

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittämisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikään-tyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä
- em. kohdissa tarkoitettujen suunnitelmien toteutuminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota

- osatyökykyisten työllistymisen periaatteisiin
  - joustaviin työaikajärjestelyihin.
-

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

### 2. Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstön määrä pysyi lähes samana vuonna 2025 edelliseen vuoteen verrattuna. Kunnassa työskenteli 272 vakituista viran- tai toimenhaltijaa 31.12.2025 (v. 2024: 251). Vakituisten palvelussuhteisten määrä on suhteellisesti kasvanut henkilöstörakenteessa.

Tekstin ja taulukoiden sulkeissa vuoden 2024 vastaava lukema.

#### 2.1. Henkilöstön rakenne, määrä ja arvio kehittämisestä

Henkilöstön määrä 31.12.2025 voimassa olevista vakituisista ja määräaikaisista palvelussuhteista.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2025

Palvelussuhteet 31.12.2025	Yhteensä
Vakinaiset	272 (251)
Määräaikaiset	54 (80)
Yhteensä	326 (331)

Henkilöstöstä naisia oli 278 (279) ja miehiä 53 (52).

Kunnan koko vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 46,8 (46,3) vuotta. Taulukossa 2 ilmenee vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2025.

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025

Ikä vuosina	Lukumäärä 2024	% osuus 2024	Lukumäärä 2025	% osuus 2025
alle 30	10	4	9	3
30–34	21	8	21	8
35–39	29	12	31	11
40–44	39	16	43	16
45–49	53	21	62	22
50–54	28	11	30	11
55–59	42	17	45	16
60–64	26	10	27	12
yli 65 v	alle 5	1	alle 5	1
Yhteensä	251	100	272	100

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Vuonna 2025 kunnan henkilöstöstä jäi eläkkeelle alle viisi henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäävien määrän arviointi on vaikeutunut eläkeuudistuksen jälkeen, kun vanhuuseläkkeen alaikäraja nostettiin portaittain vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 68 ikävuoden täyttymisen välillä.



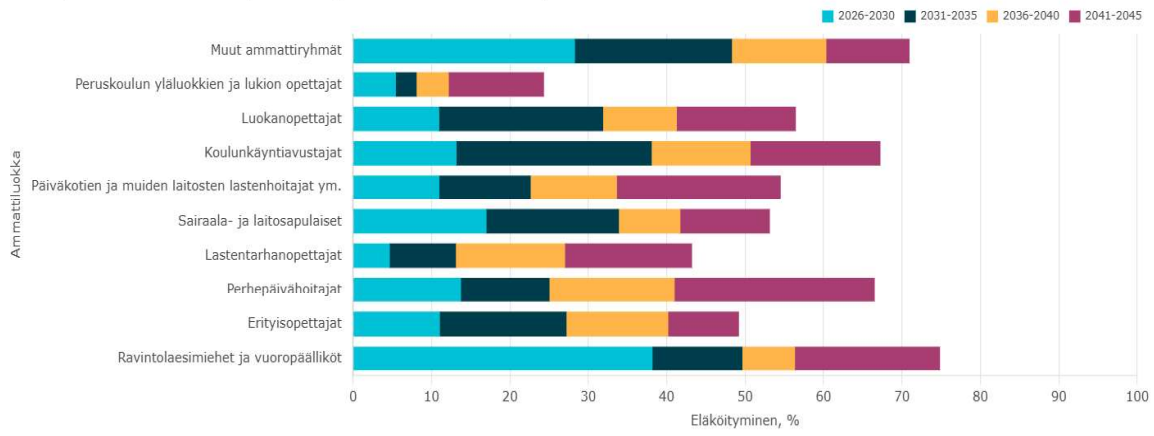
Lähde: Kevan Avaintiedot, Laihian kunta

Kuvio 1. Eläköitymisennuste (Keva)

Kevan eläköitymisennuste on kuvattu kuviossa 1. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2025 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Laihian kunta

Kuvio 2. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja (Keva)

Kuviossa 2 on kuvattu eläköityneet ammattiluokittain. Eläköitymistilannetta seurataan yksikötasolla ja nimikkeittäin. Talousarviokäsittelyn yhteydessä tehdään arvio eläköitymisistä ja varaudutaan tuleviin eläköitymisiin. Lisäksi yksikössä esihenkilö keskustelee eläkkeelle siirtymisestä ja sen aikataulusta eläkeikää lähestyvien kanssa.

Eläkkeelle jäävän henkilöstön osalta pyritään harkitsemaan, löytyykö kunnan sisältä tehtävän jatkajaa tai voidaanko työtehtäviä jakaa. Työnjakoa ja tarvittavien uusien työntekijöiden rekrytointia harkitaan suunnitelmallisesti eläköitymiset huomioiden. Myös kunnan toimintojen muotoilu vaikuttaa tehtävien jakoon ja tarvittavien henkilöstöresurssien määrään ja laatuun. Koulutuksen avulla varaudutaan entistä perusteellisemmin eläköitymiseen ja koulutetaan henkilöstöä harkiten niihin tehtäviin, joissa lähivuosina tulee eläköitymisiä.

### 2.2. Työsuhdemuotojen käyttö

Kunnan henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on, että palvelussuhteen muoto vastaa todellista henkilöstötarvetta ja edistää toiminnan jatkuvuutta, palvelujen laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia. Kunta käyttää työsuhdemuotoja läpinäkyvin ja yhdenvertaisin perustein ottaen huomioon lainsäädännön vaatimukset ja kunnan strategiset tavoitteet.

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

### Työsuhdemuotojen käyttö

Työsuhdemuoto / palvelusuhde	Käyttötarkoitus	Hyväksyttävät perusteet (lain edellyttämät)
<b>Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde</b>	Pysyvä, jatkuva työvoiman tarve	Pääsääntöinen muoto; ei tarvita erityistä perustetta
<b>Määräaikainen työsuhde</b>	Tilapäinen työvoimantarve tai rajattu tehtävä	Sijaisuus, projekti / hanke, kausityö, työn luonne, oppisopimus, työllistämistuki tai muu laissa hyväksyttävä perusteltu syy
<b>Toistaiseksi voimassa oleva virkasuhde</b>	Tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa tai virkasuhde on lain mukaan välttämätön	Perustuu viranomaisen päätökseen; ei tarvita määräaikaisuuden perustetta
<b>Määräaikainen virkasuhde</b>	Tilapäinen virkatehtävä tai rajattu ajanjakso	Sijaisuus, tehtävän määräaikaisuus, projektit, kausityö tai muu laissa hyväksytty peruste (samoin kuin työsuhteessa)
<b>Sijaisuus (työ- tai virkasuhde)</b>	Poissa olevan henkilön tehtävien hoitaminen	Sijaisuuden tulee selkeästi kohdistua tiettyyn poissaolijaan; peruste kirjataan päätökseen
<b>Osa-aikainen työsuhde / virkasuhde</b>	Työn määrällinen tarve, työntekijän oma pyyntö tai työkyvyn tukeminen	Osa-aikaisuus perusteltua, jos työn määrä ei edellytä kokoaikaisuutta; osa-aikaisille tarjotaan lisätyötä mahdollisuuksien mukaan
<b>Projektityö / hanketyö</b>	Määräaikaiset kehittämis- tai rahoitetut hankkeet	Määräaikaisuuden perusteena projektin rajattu kesto tai rahoitus
<b>Kausityö</b>	Työn kausiluonteisuus (esim. kesätyö, talvikauden liikuntapaikat)	Kausityön luonne itsessään on hyväksyttävä peruste määräaikaisuudelle
<b>Työllistämistuella palkattu Pohjanmaan työllisyysalue</b> <u>Työllisyysalueet - Työ- ja elinkeinoministeriö</u>	Työttömien työllistäminen, kuntouttava toiminta	Tukijakson kesto tai työllistämispäätös perusteena määräaikaisuudelle
<b>Oppisopimustyösuhde</b>	Koulutus- ja pätevyitymisjakso	Määräaikaisuus perustuu oppisopimuksen keston

Työsuhdemuotojen käyttöä tarkastellaan osana talous- ja toimintasuunnittelua. Tavoitteena on ennakoida henkilöstön tarve, ehkäistä perusteettomia määräaikaisuuksia ja varmistaa osaavan työvoiman saatavuus. Kunnan henkilöstön määrää, työsuhdemuotojen jakaumaa ja määräaikaisten palvelussuhteiden kehitystä seurataan vuosittain ja raportoidaan osana henkilöstöraportointia.

### 2.3. Työkyvyn ylläpitäminen

Kunta edistää henkilöstön työkykyä suunnitelmallisilla, ennakoivilla ja yhdenvertaisilla toimintatavoilla. Tavoitteena on varmistaa, että työntekijöillä on edellytykset suoriutua tehtävistään turvallisesti, terveellisesti ja ammattitaitoisesti koko työuran ajan. Työkyvyn johtaminen on osa kunnan strategista henkilöstöjohtamista ja työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Yhteistyö työterveyshuollon, työllisyyspalvelujen ja muiden asiantuntijoiden kanssa on keskeistä.

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

Kunnassa noudatetaan varhaisen tuen mallia, jonka tavoitteena on tunnistaa työkykyyn liittyvät haasteet ajoissa ja tarjota työntekijälle tukea oikea-aikaisesti. Kunta tekee työterveyshuollon kanssa yhteistyötä työkyvyn tukemiseksi. Sairauspoissaolojen hallinta ja työkyvyn tuen toimenpiteet perustuvat yhteisesti sovittuihin prosesseihin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Kunnassa on käytössä työterveyshuollon työterveysportaali, joka on tarkoitettu työnantajan ja työterveyshuollon ammattilaisten yhteistyöhön. Työterveyshuolto on järjestetty yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

Kunta pyrkii ensisijaisesti tukemaan työntekijän työssä pysymistä ja työhön paluuta muokkamalla työtä mahdollisuuksien mukaan. Järjestelyjen tavoitteena on tukea työkykyä ja jatkaa työuraa mahdollisimman joustavasti. Kunta huomioi ikääntyvien työntekijöiden tarpeet ja edistää työurien pidentämistä. Tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja hyödyntää kokeneiden työntekijöiden osaamista. Kunta edistää osatyökykyisten työllistymistä ja työssä pysymistä. Työkyvyn rajoitteet huomioidaan yksilöllisesti, ja työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksia jatkaa työssä työn muokkauksen tai osa-aikaisen työn avulla. Työkykyä tuetaan myös työolosuhteiden ja organisaation kehittämällä.

Vuonna 2026 Laihian kunnan henkilöstölle järjestetään Työhyvinvointitutkimus ja -kysely, jonka tulosten valossa työhyvinvointia lähdetään kehittämään suunnitelmallisesti. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on myös suunnitelma esihenkilöiden työkyvyn johtamisen tukemiseksi.

---

### 3. Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen muodostaa kunnan palvelutuotannon perustan. Kunnan toiminnan vaikuttavuus, turvallisuus ja laatu riippuvat henkilöstön ajantasaisesta osaamisesta sekä kyvystä vastata muuttuviin palvelutarpeisiin. Osaamisen kehittäminen on jatkuva, suunnitelmallinen ja työyhteisölähtöinen prosessi, joka tukee strategiaa, työhyvinvointia ja palvelujen uudistumista. Ammatillinen osaaminen kattaa sekä substanssiosaamisen että työyhteisö- ja työelämätaidot. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen lähtee onnistuneesta perehdytyksestä. Laihian kunnan strategian mukaan osaavan, rohkean ja innovatiivisen toimintatavan rakentaminen on kunnan menestystekijöitä.

Laihian kunta edistää ammatillista osaamista seuraavin periaattein:

- **Jatkuva oppiminen** on osa työarkea ja työyhteisön kulttuuria.
- **Koulutus ja perehdytys** järjestetään tehtävien edellyttämällä tavalla.
- **Työnopastus ja mentorointi** tukevat käytännön osaamisen kehittymistä.
- **Moniammatillisuus ja yhteistyö** vahvistavat laaja-alaista osaamista.
- **Uudet työmenetelmät ja digitaaliset ratkaisut** otetaan käyttöön suunnitellusti.
- **Työssä oppiminen** nähdään yhtä tärkeänä kuin kurssimuotoinen koulutus.
- **Omaehtoinen koulutus** voi olla mm. täydennys-, uudelleen- tai jatkokoulutusta.

Toimintaympäristössä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, jotka vaikuttavat koko henkilöstön tehtäviin. Lainsäädännön muuttuminen ja sen myötä tapahtuvat rakenteelliset uudistukset asettavat yhä suurempia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle ja edellyttävät hankkimaan uutta tietoa sekä uusia toimintatapoja. Monipuoliset ICT-aidot ovat merkittävässä asemassa, kun asioiden käsittely siirtyy yhä enemmän sähköiseen muotoon. Koulutuksella tuetaan jatkuvaa muutosta.

Henkilöstö täyttää kunnan asettamat kelpoisuusvaatimukset. Koko henkilöstöllä on laadittu tehtäväkuvaukset, joka tarkistetaan kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelun yhteydessä (henkilö- tai ryhmäkehityskeskustelu) arvioidaan henkilön tulevat koulutustarpeet.

Koulutusten vaikuttavuutta arvioidaan yksilö-, yksikkö- ja organisaatiotasolla vähintään vuosittain kartoitettaessa seuraavan vuoden koulutustarpeita. Kunta vastaa pääsääntöisesti koulutussuunnitelmaan sisältyvistä ja työnantajan määräämän koulutuksen aiheuttamista kustannuksista. Talousarvioon varataan määräraha koulutuksiin koulutussuunnitelman mukaan.

---

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

### 3.1. Perehdyttäminen

Perehdytys on palvelussuhteen tärkein koulutus. Perehdytys luo perustan onnistuneelle työsuhteelle sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Onnistunut perehdytys on työntekijälähtöinen ja tuo esiin työpaikan yhteiset pelisäännöt ja tekemisen tavat. Se myös motivoi, kertoo työpaikan arvoista ja auttaa sujuvaan palvelussuhteen alkuun. Perehdytyksellä tavoitellaan osaavaa, motivoitunutta ja työyhteisöön hyvin sopeutuvaa työntekijää, joka pystyy tekemään työnsä itsenäisesti ja laadukkaasti.

Kunnan henkilöstöstrategiaan pohjautuen tavoitteena on kehittää perehdytysprosessia systematisoimalla ja yhdenmukaistamalla perehdytysmenetelmiä ja -työkaluja. Perehdytysprosessin suunnitelmallinen kehittäminen vastaa sekä työntekijöiden että organisaation tarpeita ja muuttuvia työtilanteita.

### 3.2. Täydennyskoulutus

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja siihen liittyvä täydennyskoulutus on osa kunnan strategiaa. Täydennyskoulutus tarkoittaa koulutusta, jolla työntekijä voi syventää ja laajentaa osaamistaan. Työnantajan tulee huolehtia, että henkilöstö osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Kunnan asettamien painopisteitten mukaan koulutustarpeet ja määrät vaihtelevat vuosittain ammattiryhmä- ja yksikötasolla.

Täydennyskoulutusta ovat

- Laihian kunnan järjestämät koulutukset
- ammatilliset koulutuspäivät
- ohjelmistokoulutukset
- ulkopuolisilta kouluttajilta ostettava koulutus
- seminaarit sekä webinaarit ja etäkoulutukset digitaalisessa oppimisympäristössä

### 3.3. Digitaalinen oppimisympäristö

Kunnassa otetaan käyttöön vuoden 2026 aikana digitaalinen oppimisympäristö. Tavoitteena on tarjota helposti ja kustannustehokkaasti erilaisia oppimiskokonaisuuksia organisaation eri henkilöstöryhmille sekä kohdennetusti ammattiryhmien asiantuntijoille. Digitaalista oppimisympäristöä hyödynnetään myös perehdyttämisessä.

---

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

### 3.4. Omaehtoinen koulutus

Lähtökohtana henkilöstön kouluttamiselle on se, että Laihian kunta työnantajana korvaa henkilöstölleen työn edellyttämästä koulutuksesta aiheutuneita palkka-, kurssi- ja matkakustannuksia työnantajan ja esihenkilön päätöksen perusteella.

Henkilöstö voi kehittää itseään myös omaehtoisesti kouluttautumalla vapaa-ajallaan. Omaehtoinen koulutus voi olla esimerkiksi täydennyskoulutusta, uudelleen koulutusta tai jatkokoulutusta. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Uudelleen koulutus mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnan sisällä. Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin tehtäviin tai lisätään osaamista vastaamaan uusia, vaativampia tehtäviä.

Omaehtoiseen koulutukseen työnantaja voi myöntää palkallista virka-/työlomaa tietyin kriteerein. Tuen myöntämisen lähtökohtana on työnantajan työntekotarpeet ja työnantajan tunnistamien alojen rekrytointivaikeudet. Omaehtoiseen koulutukseen on laadittu erillinen toimintamalli ja -ohjeistus.

### 3.5. Muu koulutus

Koulutussuunnitelmassa muuta koulutusta ovat luottamusedustajille ja työsuojeluvaltuutetuille suunniteltu koulutus, omaehtoinen koulutus sekä omaehtoinen oppisopimuskoulutus.

Luottamusedustajille ja varaluottamusedustajille varataan KVTES:n VII luvun 11 §:n mukaisesti mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamustehtävien hoitamisessa.

Työnantaja ja työsuojeluvaltuutetut käsittelevät koulutustarpeita ja -järjestelyjä. Niistä sovi-taan koulutussuunnitelman yhteydessä. Vuonna 2026 työsuojelupäällikkö suorittaa laaja-alaisen Turvallisuustutkinnon.

Oppisopimuskoulutusta järjestetään harkinnanvaraisesti kunnan omalle henkilökunnalle. Uuden tasopalkkajärjestelmän myötä opiskelijan työpaikan ohjaaja saa korvausta ohjauksestaan uuden tasolisän myötä.

---

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

### 3.6. Työnohjaus ja työyhteisövalmennukset

Työnohjaus ja työyhteisövalmennus ovat osa kunnan työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen kokonaisuutta. Niiden tavoitteena on tukea henkilöstön ammatillista kasvua, vahvistaa työssä jaksamista sekä edistää toimivia ja oppivia työyhteisöjä.

Työnohjaus voi olla yksilö-, ryhmä- tai esihenkilökohtaisesti suunnattua. Työyhteisövalmennus on työyhteisön kehittämisen menetelmä, jolla vahvistetaan työyhteisötaitoja, selkeytetään yhteisiä tavoitteita ja edistetään toimivaa yhteistyötä. Tavoitteena on vahvistaa työyhteisön toimivuutta ja työrauhaa sekä tukea työyhteisön kykyä ratkaista haasteita rakentavasti.

Kunta järjestää työnohjausta ja työyhteisövalmennusta suunnitelmallisesti ja tarpeen arvioinnin perusteella. Esihenkilöiden rooli on tunnistaa tuen tarve ja tehdä aloitteita ohjauksen tai valmennuksen järjestämisestä. HR ja työterveyshuolto ovat mukana arvioimassa tarvetta ja sopivaa menetelmää. Palvelut toteutetaan luottamuksellisesti, ammattimaisesti ja toimialalle soveltuvien menetelmin.

### 3.7. Työhyvinvointitutkimuksesta työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen

Kunnassa toteutetaan laaja työhyvinvointitutkimus alkuvuodesta 2026. Tavoitteena on rakentaa kehittämisprosessi, jossa työhyvinvointikyselyä hyödynnetään suunnitelmallisesti ja vaikuttavasti osana esihenkilötyötä ja johtamista. Prosessi on osa yhteistä työhyvinvointihankeä työeläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa.

Prosessissa luodaan esihenkilöille ja johdolle selkeät mallit ja työkalut, joiden avulla työhyvinvointitiedosta siirrytään konkreettisiin, arjessa toteutettaviin kehittämistoimiin. Pidemmällä tähtäimellä tavoitteena on tukea työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisyä vahvistamalla ennakkoivaa, tietoon perustuvaa ja yhteisesti sovittua tapaa johtaa työyhteisön työhyvinvointia ja työkykyä.

Prosessin tavoitteet:

1. Selkeyttää työhyvinvointikyselyn rooli osana organisaation työkykyjohtamista: mihin tietoa käytetään, miten sitä hyödynnetään ja miten sitä käsitellään eri johtamisen tasoilla.
  2. Kehittää yhtenäisen ja pitkäjänteisen toimintamalli, jolla työhyvinvointitiedosta johdetaan konkreettisia, vaikuttavia työkykyä tukevia toimenpiteitä.
-

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

3. Mallintaa yhtenäiset käytännöt työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyyn ja hyödyntämiseen tiimi-, esihenkilö- ja johtotasolla.
  4. Vahvistaa esihenkilöiden ja johdon osaamista tunnistaa, käsitellä ja ennaltaehkäistä työkyvyttömyysriskejä arjen johtamistyössä.
  5. Tarjota esihenkilöille konkreettiset työkalut ja valmiudet käydä tuloksista rakentavaa keskustelua ja viedä kehittämistoimenpiteet käytäntöön.
  6. Luoda organisaatiolle pysyvä malli työkykyjohtamisen tiedon hyödyntämiseen, toimenpiteiden seurantaan ja vaikuttavuuden arviointiin.
  7. Tukea työkyvyttömyysriskien hallintaa ja ennaltaehkäisyä kehittämällä ennakoivia, tietoon perustuvia käytäntöjä.
-

## **4. Koulutussuunnitelman toteuttaminen ja toteuttamisen seuranta**

Koulutussuunnitelma toteutetaan kunnassa suunnitelmallisesti ja on toimialojen, yksiköiden sekä esihenkilöiden vastuulla. Toteutuksen tavoitteena on varmistaa, että henkilöstön osaaminen kehittyy organisaation strategisten tavoitteiden, palvelutarpeiden ja lakisääteisten velvoitteiden mukaisesti. Koulutustoiminnan suunnittelu, koordinointi ja seuranta ovat osa kunnan vuosittaista henkilöstöjohtamista. Toimialat vastaavat siitä, että työntekijöille tarjotaan suunnitelman mukaisia koulutuksia ja että koulutusresurssit kohdennetaan tarkoituksenmukaisesti. HR tukee yksiköitä koulutusten suunnittelussa ja seuraa kokonaisuuden toteuttamista.

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyömenettelyssä ja annetaan henkilöstöjaostolle tiedoksi vuosittain. Johtoryhmä seuraa koulutussuunnitelman toteutumista ja päivittää sitä tarvittaessa.

Esihenkilöt vastaavat oman henkilöstönsä osaamistarpeiden arvioinnista, koulutuksiin ohjauksesta, koulutusten vaikutusten ja hyödyn arvioinnista sekä poissaolojen ja sijaisjärjestelyjen suunnittelusta koulutusten aikana. Esihenkilöt myös varmistavat, että koulutuksista saadut opit hyödynnetään työyhteisössä (esim. jakaminen, menetelmien käyttöönotto).

---

## 5. Laihian kunnan henkilöstön ammatillinen osaaminen

Henkilöstöllä on aktiivinen rooli oman osaamisensa kehittämisessä. Tavoitteena on tukea jatkuvaa oppimista ja ammatillista kasvua. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen tukee työntekijöiden aktiivista osallisuutta työyhteisössä ja oman työn kehittämisessä. Kunnassa kannustetaan henkilöstöä osallistumaan koulutusten suunnitteluun ja valintaan, jotta ne tukevat sekä henkilökohtaista kehitystä että työyhteisön tarpeita. Tuetaan oppimista ja osaamisen jakamista työyhteisössä esimerkiksi vertaisoppimisen, mentoroinnin ja työpajojen kautta. Luodaan mahdollisuuksia osallistua kehittämishankkeisiin, työryhmiin ja projektityöhön, joissa henkilöstö voi vaikuttaa työn sisältöön ja toimintatapoihin. Hyödynnetään palautetta ja kehityskeskusteluja osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja oman osaamisen vahvistamisessa. Kannustetaan osallistumaan itsearviointiin, osaamiskartoituksiin ja henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman laatimiseen.

Kunnassa henkilöstön koulutustaso ja osaaminen vastaavat vaadittuja tehtäviä. Koko henkilöstölle on laadittu tehtäväkohtainen tehtäväkuvaus, jossa kuvataan vaaditut tehtävät. Tehtäväkuvausta laadittaessa pystytään pohtimaan myös koulutustarpeita, joita ko. tehtävien hoitaminen edellyttää.

Esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa. Vuoden 2025 lopulla selvitettiin ja valmisteltiin kehityskeskusteluiden yhtenäisempää toteutustapaa. Tarkoituksena on jatkossa toteuttaa kehityskeskusteluprosessi yhtenäisen kehityskeskustelulomakkeen avulla Pesonec F OSS -alustalla, Solveon Talentissa. Talentin Keskustelut-osiossa kehityskeskustelut tallentuvat ja ovat raportoitavissa ja seurattavissa organisaation mukaisesti. Työkalun avulla tuetaan mm. koulutusten hallintaa, osaamiskartoituksia, kehityskeskusteluja ja tavoitteiden asetantaa.

---

## 6. Arvio ja näkymiä tulevaisuuden muutoksista osaamistarpeissa

Nopeasti muuttuva työelämä vaatii jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Muutoksiin varautuminen edellyttää ennakoivaa koulutusta, mentorointia ja oppimisen kulttuuria. Itseohjautuvuuden myötä työntekijöiltä odotetaan itsenäistä päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua. Esimerkiksi työ ravinto- ja siivouspalveluissa on muutoksessa. Työroolit monipuolistuvat, työyhteisöt ovat monimuotoistuneet ja työautomatisointia tullaan ottamaan käyttöön. Uutta teknologiaa ja uudenlaisia toimintatapoja hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan.

Lainsäädännön muutokset asettavat muutoksia henkilöstön osaamiselle ja edellyttävät uutta tietoa sekä uusia toimintatapoja. Lakimuutoksista mm. perusopetuslain vaatimat muutokset vaikuttavat osaamiseen ja toimintaan. Varhaiskasvatuksessa täytyy valmistautua vuonna 2030 voimaan astuviin muutoksiin mm. henkilöstörakenteeseen ja kelpoisuuteen liittyvässä sääntelyssä. Osaamista tarvitaan tietoturvan ja – suojan osaamisessa järjestelmien kehittyessä ja sääntelyn lisääntyessä. Koko henkilöstön tietoturva- ja tietosuojakoulutus toteutetaan vuosittain velvoittavana koulutuksena.

Uusien järjestelmien käyttöönoton myötä järjestetään teemakohtaisia koulutuksia. Talousosaamisen lisääminen on tärkeää kustannustehokkaan toiminnan takaamiseksi. Kyky tulkita ja hyödyntää dataa päätöksenteossa on yhä tärkeämpää. Tekoälyn ja automaation mahdollisuuksien hyödyntäminen on osa osaamisen kehittämistä. Tavoitteena on järjestää henkilöstölle koulutusta tekoälyyn liittyvän ymmärryksen, vastuullisen ja turvallisen käytön osaamisen varmistamiseksi.

Vaikka teknologia kehittyy, ihmisten välinen viestintä ja yhteistyö korostuvat. Kun rutiinityöt automatisoivat, työntekijöiden panosta tarvitaan luovuuteen ja ongelmanratkaisuun. Työntekijöiltä odotetaan kykyä arvioida päätösten eettisiä ja yhteiskunnallisia vaikutuksia. Henkilöstön koulutussuunnittelussa on tärkeää huomioida asiakaspalvelu- ja kohtaamistyöhön, kestävä kehityksen vaatimukseen, itsensä johtamiseen sekä työyhteisötaitoihin liittyvät osaamistarpeet.

Ikääntyvien ja osatyökykyisten työntekijöiden osaamisen kehittäminen on tärkeää sekä heidän työuransa pidentämisen että organisaation kilpailukyvyn kannalta. Laihian kunnassa henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen).

---

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

---

Käytännönläheinen oppiminen, kuten mentorointi ja työkierto, auttaa ikääntyviä ja osatyökykyisiä kehittämään osaamistaan ilman liiallista kuormitusta. Toimivaa arjen työkykyjohtamista toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon, työeläkevakuuttajan sekä Kelan kanssa mahdollistamalla mm. ammatillista kuntoutusta esim. työkokeilun tai työn muokkauksen puitteissa.

Eläköitymisiin varautuminen vaatii pitkäjänteistä suunnittelua, osaamisen siirtämistä ja jatkuvaa oppimista. On tärkeää, että hiljaista tietoa siirretään, henkilöstöä kehitetään ja uusia asiantuntijoita kasvatetaan ajoissa. Laihian kunnan on varauduttava eläköitymiseen, jotta eläkkeelle lähtijöiden tietotaito saadaan siirtymään olemassa oleville ja jatkaville työntekijöille.

---

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

## 7. Koulutussuunnitelmat 2026

## 7.1. Esihenkilöt

Aihealueet	Koulutuksen sisältö	Koulutuspäivät/henkilö, arvioitu
Esihenkilötyö ja kehittäminen	Valmentava esihenkilötyö Esihenkilöiden työnohjaus Sivistystoimen neuvottelupäivät Ajankohtaispäivä perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen esihenkilöille Hallinto, johtaminen ja esihenkilötyö (webinaarit) Esihenkilöiden kehittämispäivät Työhyvinvointikyselystä vaikuttavaan työkykyjohtamiseen	2 pv 2 pv 2 pv 1 pv 2 pv 2 pv 3 pv
Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	Tasopalkkajärjestelmäkoulutukset Työ-terveysasiat / työkyvyn tukeminen Koulunkäynninohjaajat KVTESSissa Opetushallinnon tutkinto Proreksi Varhaiskasvatuksen ajankohtaiset asiat Taiken webinaarit kulttuurivastaavalle Kaikeskuksen webinaarit Rakennustarkastuspäivät VHL johdon päivät Teknisen johdon päivät Uusi alueiden käyttölaki -koulutus Pohjanmaan liiton opintomatka ESRI KuntaSIG Maanpuolustus- ja varautumiskurssit	1 pv 2 pv 1 pv 4 pv 2 pv 0,5 pv 1 pv 1 pv 3 pv 2 pv 2 pv 1 pv 3 pv 2 pv
Toimintamenetelmäkoulutusta	Työsuojelun toimintaohjelma	0,5 pv
Järjestelmäkoulutukset	HR järjestelmä koulutusta (mm. ESS, Talent, M2) Kuntarekry-koulutus	1,5 pv 0,5 pv
Talousosaamisen kehittäminen	Taloushallinnon järjestelmän ja raportoinnin koulutukset	1 pv

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

## 7.2. Koko henkilöstö

Aihealueet	Koulutuksen sisältö	Koulutuspäivät/henkilö, arvioitu
Ensiapu	Ensiapukoulutus	2 pv
Paloturvallisuus	Alkusammutus ja ennaltaehkäisy	0,5 pv
Työhyvinvointi	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen Psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen Häirintään ja epäasialliseen käytökseen puuttumisen toimintamalli Työkyvyn tukemisen toimintamalli Työyhteisötaidot / alaisosaaminen Työhyvinvointitutkimuksesta jatkotoimenpiteisiin	1 pv 0,5 pv 0,5 pv 0,5 pv 0,5 pv 0,5 pv
Työsuojelu	Työsuojeluun liittyvät koulutukset	1 pv
Viestintä ja tietoturva	Viestintäkoulutusta (tekoäly / some) Tietosuoja ja -turvallisuus	1 pv 1 pv
Järjestelmäkoulutukset	HR järjestelmä koulutusta (mm. Talent)	0,5 pv
<p>Digitaalinen oppimisympäristö Eduhouse</p> <p><a href="#">Johtaminen ja työsuhtejuridiikka</a></p> <p><a href="#">Julkishallinto</a></p> <p><a href="#">Tekoäly + Tekoälylukutaidon sertifikaattikoulutus</a></p> <p><a href="#">Tietoturva ja tietosuoja</a></p> <p><a href="#">Digitaidot</a></p> <p><a href="#">Työelämätaidot ja työhyvinvointi</a></p> <p><a href="#">Talous ja Vero</a></p> <p><a href="#">HR ja Palkka</a></p>	<p>Laaja koulutussisältö aihealueen mukaan.</p> <p>Digitaalinen oppimisympäristö toimii kunnan ensisijaisena koulutuskanavana koulutussuunnitelman koulutuksissa.</p> <p>Koulutukset pyritään järjestämään mahdollisimman kustannustehokkaasti. Lähi-koulutukset, niihin osallistuminen ja koulutusyhteistyökumppaneiden käyttö sovitaan toimialajohdon kanssa.</p> <p>Ensisijaisesti koulutusvaihtoehtoa ja -tapaa tunnistetulle koulutustarpeelle ja hyväksytylle koulutukselle haetaan kunnalle hankitusta digitaalisesta oppimisympäristöstä.</p>	



## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

## 7.4. Hyvinvointipalvelut

Aihealueet	Koulutuksen sisältö	Koulutuspäivät/henkilö, arvioitu
Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	<b><u>Kirjasto:</u></b>	
	Lasten ja nuorten kirjastotyön webinaarit	6 pv
	Lasten ja nuorten kirjastotyön täydennyskoulutus	2 pv
	Kokoelmatyö: lehdet (webinaarit)	2 pv
	Kirjallisuus ja sisältöjen tuntemus (webinaarit)	4 pv
	Mediakasvatus ja digiosaaminen (webinaarit)	2 pv
	Työhyvinvoinnin webinaarit	2 pv
	Uuden kirjastojärjestelmän käyttökoulutus	2 pv
	Kirjasto- ja kulttuurialan koulutukset esim. kulttuurista hyvinvointia, ajan-kohtaista tekijänoikeuksista, houkutteleva aineistoesillepano	2 pv
	Kirjastojen valtionrahoituksen webinaari	1 pv
	Hallinto, johtaminen ja esihenkilötyö (webinaarit)	2 pv
	<b><u>Liikunta- ja nuorisopalvelut</u></b>	
	Liikunta- ja nuorisotyöntekijöiden koulutukset	3 pv
	Nuorisovaltuuston ohjaajaverkosto	2 pv
	Alueelliset nuorisotyön päivät, Ilmajoen Opisto	2 pv
	Nuoren mielen hyvinvointi, web.	1 pv
	Liikuntaneuvonnan koulutukset	4 pv
	Etsivä nuorisotyön koulutukset	3 pv
	Ikäihmisten ohjauskoulutukset	2 pv
	Trimmi-kurssi	1 pv
Nuoriso- ja liikuntahankkeiden koulutukset	3 pv	

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

## 7.5. Tekniset palvelut

Aihealueet	Koulutuksen sisältö	Koulutuspäivät/henkilö, arvioitu
Ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito	Puhdistamokoulutus	1 pv
	Asentajien koulutus	3 pv
	Laitoshuoltajien taitopäivät	1 pv
	Vesihuoltopäivät	2 pv
	Laitoshuoltajien koulutus	2 pv
	Vesilaitoksen johdon koulutuksia	2 pv
	Laitoshuollon esimiestason koulutus	3 pv
	Tieturva I ja II-korttikoulutus	2 pv
	Rakennusvalvontapäivät	3 pv
	Katupäivät	2 pv
	Yksityistiepäivät	2 pv
	Lupapistekoulutus	2 pv
	CGI teknisen ohjelmistopäivä	2 pv
	Työsuojelupäällikön jatkokoulutus – Turvallisuusalan perustutkinto	14 pv

## Laihian kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

## 7.6. Hallintopalvelut

Aihealueet	Koulutuksen sisältö	Koulutuspäivät/henkilö, arvioitu
Asianhallinta	Asianhallintaan liittyvät koulutukset Tiedonhallinta Arkistointiin liittyvät koulutukset Tietopyynnöt	6 pv 6 pv 6 pv 2 pv
Hallinto	Kunnallishallinto	3 pv
Henkilöstöhallinto	Palkkayhteyshenkilön ajankohtainen koulutus, mm. ennakkoperintä, eläkevakuuttaminen, työehtosopimusasiat. Hallinto-, henkilöstö- ja talousjohdonkonferenssi KT:n yhteyshenkilöiden ja henkilöstöjohdon ajankohtaispäivät KT:n henkilöstöhallintoon liittyvät koulutukset	3 pv 2 pv 2 pv 3 pv
Taloushallinto	Kunnan ja kuntakonsernin tilinpäätöspäivät 8.-9.1.2026 Talous- ja veroennustepäivät Hallinto-, henkilöstö- ja talousjohdon konferenssi Kuntien automatisoitu talousraportointi Kirjanpidon ajankohtaiset asiat Kunta-alan laskentatoimen koulutukset Kunta-alan taloushallinnon perusteet	2 pv 2 pv 2 pv 2 pv 4 pv 5 pv 5 pv
Järjestelmäkoulutukset	Erilaiset pääkäyttäjäkoulutukset Palkka- ja HR järjestelmäkoulutus Lassi koulutus Operaattori koulutukset	3 pv 5 pv 5 pv 5 pv
Viestintä	Sosiaaliseen mediaan liittyvät koulutukset	3 pv
Asiointi	Kelan koulutukset	2 pv
Tietoturva	Tietoturvaan liittyvät koulutukset	4 pv