



KITTIÄ

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Kunnanvaltuusto 15.12.2025

Hyväksytty kunnanhallitus 2.12.2025 § 451

Yhteistoimintaelin 19.11.2025 § 22



Sisällysluettelo

.....	1
1. Yleistä.....	1
2. Kuntastrategian 2025-2030 ja talousarvioesityksen 2026 tavoitteet henkilöstöön liittyen.....	1
3. Henkilöstösuunnitelma.....	4
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
3.2. Suunnitteilla olevat henkilöstörakenteen muutokset vuonna 2026	6
3.3. Henkilöstön hyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen	6
3.4. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	8
3.5. Palvelussuhdemuotojen käyttö ja etätyö	8
3.6. Eläköityminen ja ikääntymisen huomiointi	9
4. Koulutussuunnitelma.....	10
4.1. Kaikkien toimialojen yhteiset.....	10
4.2. Toimialojen koulutussuunnitelmat	11
4.2.1 Hallinto	11
4.2.2 Talous- ja palkkahallinto	12
4.2.3 Kideve Elinkeinopalvelut.....	13
4.2.4 Sivistystoimi	13
4.2.5 Tekninen osasto.....	15
4.2.6 Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue	16
4.3. Koulutusten seuranta	17
5. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	17
6. Suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta	18

1. Yleistä

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Suunnittelulla huolehditaan riittävästä henkilöstön määrästä, rakenteesta ja osaamisesta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintaelimessä, hyväksytään kunnanhallituksessa ja viedään tiedoksi kunnanvaltuustolle. Vuoden 2026 alusta lähtien tarkoituksena on yhdistää yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta ja nimetä uusi toimielin yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnaksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjautuu kuntastrategiaan sekä arvioon nykytilanteesta. Siinä on huomioitu myös työhyvinvointi- ja Pulssikyselyiden palaute sekä muita esille tulleita asioita. Kunnan henkilöstötarpeen lisäykset tulee huomioida mahdollisimman kattavasti henkilöstösuunnitelmassa ennen kuin virkoja tai toimia perustetaan. Suunnitelmassa tulee myös huomioida se, kuinka nykyisiä virkoja tai toimia muuttamalla, yhdistämällä tai jakamalla voidaan saada aikaiseksi entistä järkevämpiä tehtäväkokonaisuuksia.

2. Kuntastrategian 2025-2030 ja talousarvioesityksen 2026 tavoitteet henkilöstöön liittyen

Kuntastrategia 2025-2030

Arvojamme ovat Luonto – Inhimillisuus – Vieraanvaraisuus – Edelläkävijäisyys.



Arvot ohjaavat toimintaamme ja ne näkyvät toimialojen ja kunnan jokaisen työntekijän arjessa. Vastuullinen ajattelu on koko organisaation läpileikkaava teema kunnan kaikessa toiminnassa. Uudet ideat ja toiminnan kehittäminen yhdessä tuovat meille edelläkävijyyttä. Tätä tukee sitoutumisemme digitalisaation ja sähköisten palvelujen edistämiseen.

Strategiassa määritellyt henkilöstön tilaa kuvaavat mittarit ovat kehittyvä positiivinen työntekijäkokemus ja sairauspoissaolojen vähentyminen. Tavoitteena on, että henkilöstömme on keskimääräistä hyvinvoivempi sekä sitoutunut ja motivoitunut. Keräämme myös aktiivisesti ideoita henkilöstöltä.



Talousarvioesityksen 2026 tavoitteet

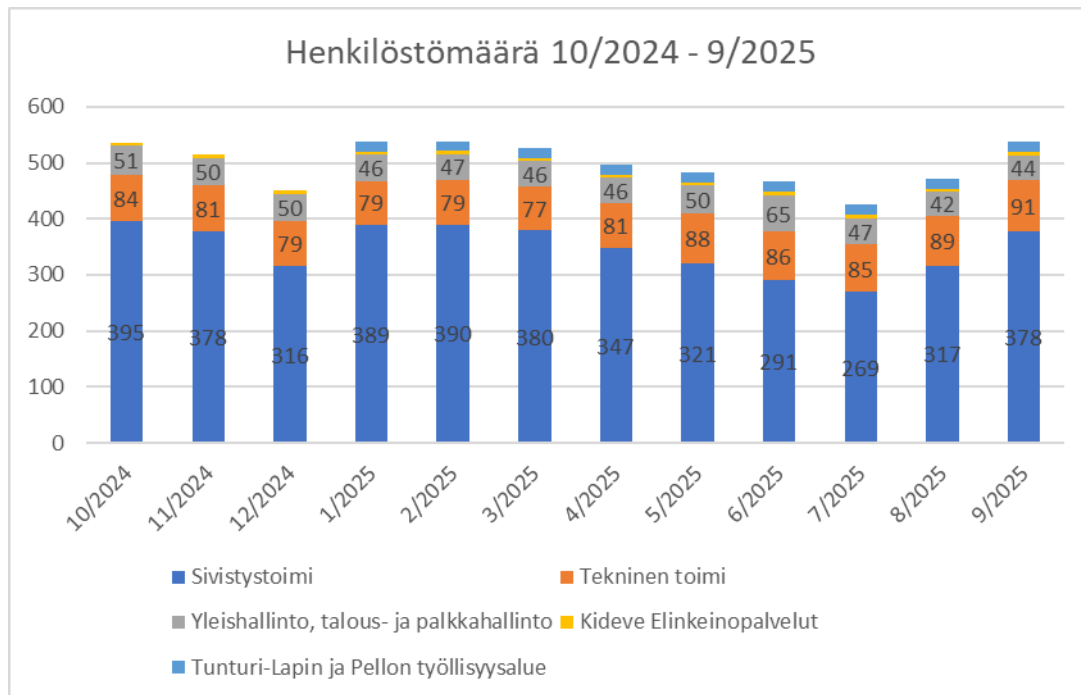
Vuodelle 2026 asetetuissa tavoitteissa olennaista on parantaa henkilöstön työhyvinvointia. On erittäin tärkeää myös pystyä onnistumaan rekrytoinneissa ja pystyä pitämään osaava ja motivoitunut henkilöstö töissä Kittilän kunnassa. Tämä korostuu erityisesti lähivuosina tapahtuvien eläköitymisten vuoksi.

Tavoite 2026	Mittari
Henkilöstön työhyvinvointiohjelman 2025-2026 toimenpiteiden toteuttaminen ohjelman mukaisesti.	Toimenpiteet toteutettu suunnitellusti vuoden 2026 osalta.
Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen ja analysointi Kevan työkalulla.	Työhyvinvointikysely toteutettu ja analysoitu (vertailu v. 2025), vastausprosentti yli 50 %.
Panostetaan työkykyjohtamisen kehittämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen edelleen.	Työhyvinvointikyselyn tulokset parantuvat ja sairauspoissaolojen määrä vähenee.
Palkkausjärjestelmien kehittäminen edelleen, erityisesti työsuorituksen arviointijärjestelmän ja henkilökohtaisten lisien osalta. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta kasvaa.	Työsuorituksen arviointijärjestelmää on kehitetty. Henkilökohtaisten lisien osuus kokonaispalkasta on kasvanut.
Rekrytointiprosessin kehittäminen edelleen ja rekrytointiohjeen päivittäminen.	Rekrytointiprosessia on kehitetty ja lyhennetty sekä rekrytointiohje päivitetty.
Esihenkilöfoorumin toiminnan kehittäminen ja yhteisten tilaisuuksien järjestäminen säännöllisesti. Tavoitteena tapaamiset 8 kertaa vuodessa ja kattava osallistuminen.	Tapaamisten lukumäärä, osallistujamäärät ja saatu palaute.
Henkilöstökoulutusten järjestäminen ja kouluttautumiseen kannustaminen.	Eduhouse –koulutukset koko henkilöstölle: Digitaidot, Neurokirjo tutuksi, Muutoskyvykyys. Järjestetään ensiapukoulutus.
Otetaan käyttöön sähköinen HRD-työkalu, joka sisältää osiot perehdytys, koulutustietojen hallinta, kehityskeskustelut, osaamisen hallinta ja suorituksen arviointi.	Järjestelmä käytössä.
Henkilöstön tekemien aloitteiden ja ideoiden kerääminen yhteisten toimintatapojen kehittämiseksi.	Aloitteiden ja toteutusten lukumäärä.

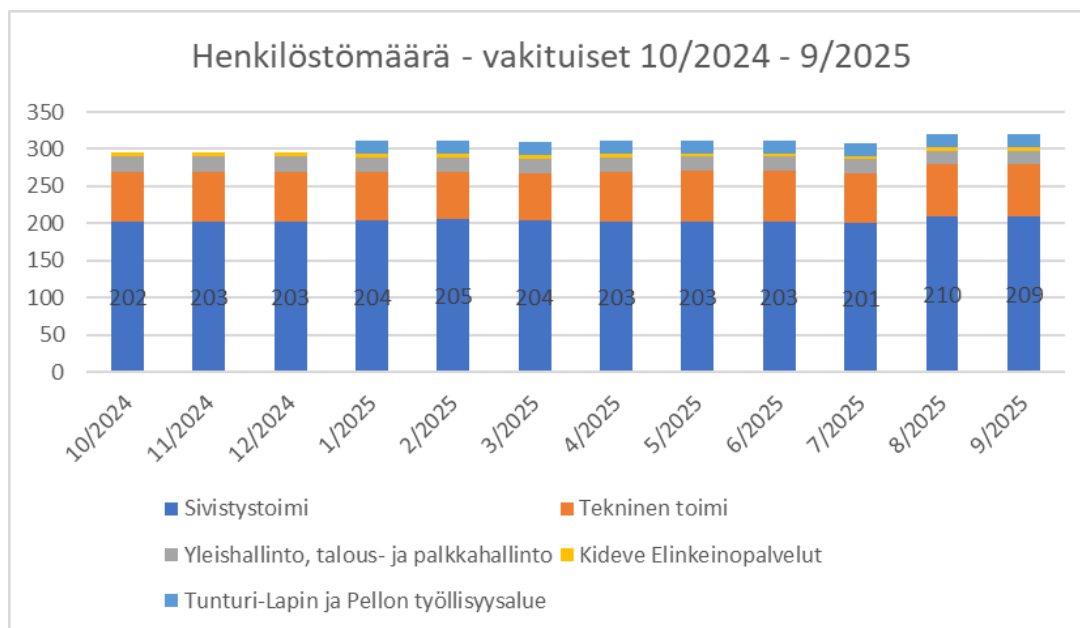
3. Henkilöstösuunnitelma

3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä 30.9.2025 oli yhteensä 537 (517). Tästä sivistystoimissa työskenteli 378 (380) henkilöä. Vuoden alussa henkilöstömäärä kasvoi jonkin verran, vertailuajankohtana 30.9. henkilöstömäärä oli 20 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöstömäärän kasvu selittyy enimmäkseen Tunturi-Lapin ja Pellon työyllisyyssalueen henkilökunnan (18) siirtymisestä Kittilän kunnan palvelukseen.



Vakituisten työntekijöiden määrä 30.9.2025 oli 320 henkilöä. Näistä 209 (203) henkilöä työskenteli sivistystoimissa.



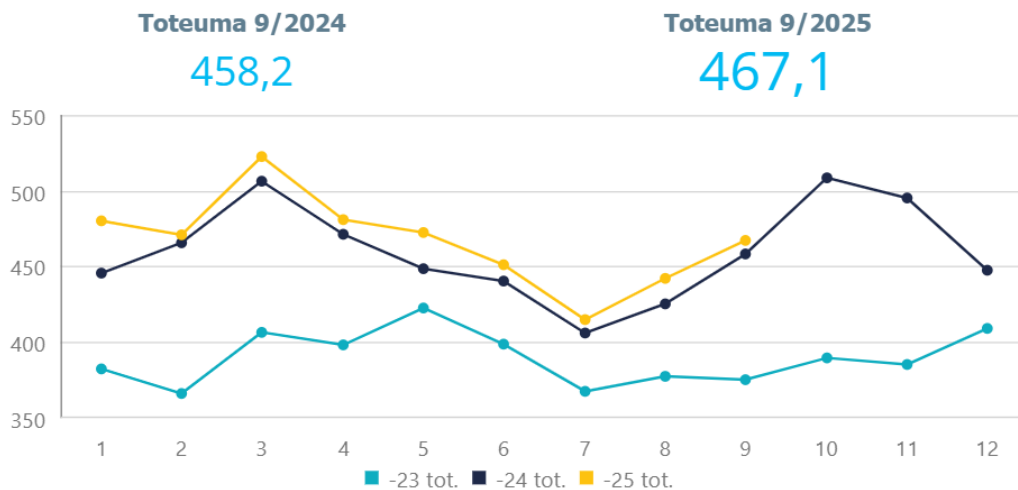
Tilanteessa 30.9.2025 määräaikaista työntekijöitä oli 210 henkilöä, joista 166 sijoittui sivistystoimen tehtäviin. Sivistystoimen määräaikaista työntekijöistä 65 henkilöä oli Revontuli-opiston tuntiopettajia.

Henkilöstömäärä toimialoittain 30.9.2025

Sivistystoimi	378
Tekninen, rakennus- ja ympäristö	91
Yleishallinto, talous- ja palkkahallinto	44
Kideve Elinkeinopalvelut	6
Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue	18
Yhteensä	537

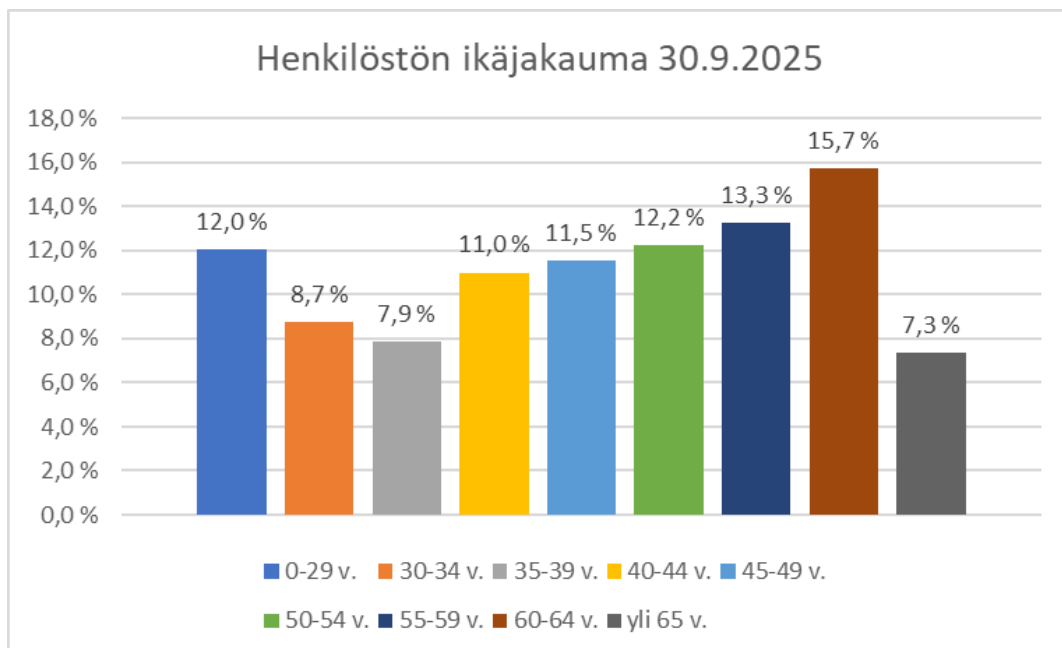
Henkilötyövuosia on syyskuussa 2025 toteutunut 467,1 henkilötyövuotta (+ 8,93). Tämä henkilötyövuoden määrittely (HTV2) sisältää todelliset palveluksessaolopäivät kalenteripäivinä osa-aikaprosentti/100. Tästä luvusta on vähennetty palkattomat poissaolot.

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lu



Ikäjakauma 30.9.2025

Kunnan työntekijöistä syyskuun 2025 lopussa oli 36,3 % yli 55-vuotiaita. Kuntien eläkevakuutuslaitos Kevan tiedon mukaan kunnan palveluksessa olleiden keski-ikä oli v. 2024 oli 44,3 (44,9) vuotta.



3.2. Suunnitteilla olevat henkilöstörakenteen muutokset vuonna 2026

Suunnitteilla olevat vakituisten henkilöstön muutokset:

Hallinto

- Viestinnän suunnittelija + 0,5
- ICT-tukihenkilö + 1

Talous- ja palkkahallinto

- Ei suunniteltuja muutoksia

Sivistystoimi

- Rehtori + 1
- Koulunuorisotyöntekijä + 1
- Työvalmentaja + 1

Tekninen osasto

- Vesitalousasiantuntija + 1

Kideve Elinkeinopalvelut

- Ei suunniteltuja muutoksia

Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue

- Palvelupäällikkö + 1

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on henkilöstöresurssien hyödyntäminen kunnan sisällä ja sisäisten siirtojen mahdollistaminen. Henkilöstörakennetta uudistetaan tarvittaessa myös tehtävien sisällön ja tehtävänimikkeiden osalta. Nimikemuutokset tehdään eri toimialoilla yhtenäisten periaatteiden mukaisesti toisiaan vastaavissa tehtävissä. Lisäksi nimikkeiden ajanmukaisuutta tarkastetaan ja muutetaan tarvittaessa. Tehtävien sijoittuminen oikeaan palkkaryhmään ja osaamisen ja vastuun tasolle tarkistetaan ja oikaistaan tarvittaessa.

3.3. Henkilöstön hyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen

Hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen edistäminen on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Sen tulee olla suunnitelmallista ja pitkäjänteisesti tehtävää.

Henkilöstön hyvinvointisuunnittelussa olennaista on henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon edistäminen. Henkilöstön hyvinvointiohjelman laadinnassa hyödynnetään vuonna 2025 toteutetun laajan työhyvinvointikyselyn sekä Pulssi-kyselyjen tuloksia. Työilmapiirin parantamiseen on pyritty vaikuttamaan avoimella keskustelulla, tiedottamisella ja esihenkilötyön kehittämisellä.

Vuoden 2026 aikana tavoitteena on kehittää tiedottamista edelleen, kannustaa avoimeen keskusteluun ja korostaa työyksiköiden säännöllisten palaverien merkitystä. Kehityskeskustelujen toteutuminen on tärkeää. Esihenkilöille järjestetään heidän työtään tukevaa koulutusta ja näin kehitetään johtamistaitoja. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia edistetään edelleen. Ristiriitatilanteissa voidaan käyttää kunnassa

koulutettuja työyhteisösovittelijoita. Muistetaan, että koko työyhteisö on vastuussa hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä.

Kunta tukee työkyvyn ylläpitämistä ja kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, jolla pyritään työkyvyttömyyden varhaiseen tunnistamiseen ja mahdollisimman nopeaan työkyvyn tukemiseen. Varhaisen tuen keskustelussa sovitaan toimenpiteistä, joilla voidaan vaikuttaa työkykyyn ja ehkäistä sen heikkenemistä, keskustelusta laaditaan muistio. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tehdään jatkuvasti, jotta mahdollistetaan osatyökykyisten työssä jatkaminen. Työtehtäviä voidaan tarvittaessa keventää tai etsiä tehtäviä muualta kunnan toiminnoista. Tätä tarkoitusta varten perustetaan korvaavan työn pankki. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua ammatilliseen kuntoutukseen.



Perehdyttäminen on hyvin tärkeää uusien työntekijöiden tullessa kunnan palvelukseen. Perehdyttämiseen on laadittava suunnitelma, jossa huomioidaan se, ettei perehdyttäminen saa jäädä liian lyhyeksi. Hyvä perehdyttäminen parantaa henkilöstön sitoutumista työnantajaan ja pienentää vaihtuvuutta henkilöstössä. Vuoden 2026 aikana otetaan käyttöön sähköinen Populus HRD-työkalu, joka sisältää osiot perehdytys, koulutustietojen hallinta, kehityskeskustelut, osaamisen hallinta ja suorituksen arviointi. Eduhouse-koulutuspalvelu on koko henkilöstön käytössä ja sen käyttöön kannustetaan. Esihenkilöillä on lisäksi pääsy Kevan työkykyjohtamisen oppimisympäristöön.

Sairauspoissaolojen määrä on Kittilän kunnassa ollut aiempina vuosina keskimääräistä korkeampi, ja vuonna 2024 se kasvoi edelleen ylittäen kuntien keskiarvon. Kuntastrategian mukaisena tavoitteena on vähentää sairauspoissaolojen määrää edistämällä työhyvinvointia monin eri vaikuttamisen tavoin, joita henkilöstösuunnitelman tässä osiossa kuvataan. Näyttää siltä, että kuluvana vuonna sairauspoissaolojen määrä tulee noudattelemaan viime vuoden toteumaa. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ovat vuonna 2025 tähän mennessä olleet tuki- ja liikuntaelinsairaudet, infektiot ja mielenterveyteen liittyvät syyt. Työterveyshuollon ohjausryhmä kokoontuu neljännesvuosittain ja siellä pohditaan yhdessä ratkaisuja tilanteen parantamiseen.

Kunnassa on käytössä korvaavan työn malli, jota pyritään hyödyntämään aina kun mahdollista. Tällä voidaan vaikuttaa sairauspoissaolojen määrään alentavasti. Työtä voidaan muokata ja vaikuttaa työhyvinvointiin monin eri tavoin. Kunnan sisäisen työkiertomahdollisuutta helpottamalla voitaisiin todennäköisesti parantaa työkykyä ja mahdollistaa työssä jatkamista.

Kunnan työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintasuunnitelma vuosille 2025-2028 on käyty läpi työterveyshuollon edustajien kanssa ja se hyväksytään kunnanhallituksessa. Työnantaja ja työterveyshuolto toteuttavat yhteistyössä ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joilla voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työterveyshuollon sopimuksen kilpailutus tehtiin vuoden 2025 aikana.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään erilaisia koulutusohjelmia, koulutusaloja ja oppisopimuskoulutusta. Urakehitystä kunnan sisällä tuetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Kunnan työntekijät voivat tehtävien vapautuessa hakea avautuviin tehtäviin ja osa tehtävistä täytetään sisäisellä haulla rekrytointiohjeen mukaisesti.

Urheiluhallissa ja Sirkan koulussa on henkilöstölle tarjolla ilmaisia salivuoroja. Myös Kittilän kunnan ulkopaikkakuntalaiset työntekijät ovat oikeutettuja nk. kuntalaishintaisiin kylpylälippuihin Levillä toimivaan kylpylään. Henkilöstölle on tarjolla myös asiointipolkupyöriä sekä taukoliikuntavälineitä sekä asianmukaiset ergonomiset työpisteet.

Kunta on osallistunut ja osallistuu jatkossakin sopiviin henkilöstöasioihin liittyviin hankkeisiin ja opinnäytetöihin, joiden avulla saadaan arvokasta tietoa toiminnan kehittämiseksi.

Kunnassa järjestetään työkykyä ylläpitävää toimintaa ja virkistystilaisuuksia. Vuonna 2026 työntekijöille ehdotetaan myönnettäväksi koko vuoden palveluksesta 250 euron kulttuuri-, liikunta- ja hierontaetua. Osan vuotta kunnan palveluksessa olevalle etu lasketaan erikseen kunnan intrassa julkaistujen periaatteiden mukaisesti. Perinteisesti kunta on maksanut halukaille osallistujille osallistumismaksun Ruskamaraton- ja Särestöniemihiho –tapahtumiin. Kunta tarjoaa työntekijöilleen työsuhdepyöräedun.



3.4. Työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Kittilän kunnassa ei tällä hetkellä ole työttömyysuhan alaisia työntekijöitä. Jos ilmenee, että jossakin yksikössä tai ammattiryhmässä on pysyvästi vähentynyttä palveluntarvetta, pyritään työntekijät sijoittamaan uudelleen muualle kunnan organisaatioon. Tarvittaessa voidaan järjestää ammatillista uudelleen koulutusta siirryttäessä toiseen työtehtävään ja tehdä yhteistyötä Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueen kanssa.

3.5. Palvelussuhdemuotojen käyttö ja etätyö

Palvelussuhdemuotoa käytetään sen mukaan, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakituinen. Vakinaisiin tehtäviin ja virkoihin rekrytoidaan henkilöstö vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisen työ- tai virkasuhteen yleisin peruste on sijaisuus. Muita perusteita voivat olla esim. koulutuksiin liittyvä harjoittelu tai oppisopimus, hankkeeseen liittyvä projektiluonteinen työ, ruuhkatilanteiden purkaminen tai kesätyöt. Määräaikaisille työsuhteille on aina oltava laissa säädetty peruste. Peruste pitää yksilöidä työsuhteessa tai viranhoitomääräyksessä ja peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttö.

Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään siten, että tehtävät täytetään vakinaisesti silloin kun siihen on peruste ja mahdollisuus. Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen lisää henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin

osaaminen voi siirtyä toisen työnantajan eduksi. Vaihtuvuus voi vaikuttaa myös työyksiköiden toimintaa heikentävästi, kun esimerkiksi perehdyttämiseen joudutaan käyttämään usein aikaa. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä seurataan henkilöstösuunnitelman ja henkilöstökertomuksen yhteydessä ja tavoitteena on myös jatkossa raportoida niistä neljännesvuosittain osavuositarkastuksen yhteydessä.

Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan Kittilän kunnassa lähtökohtaisesti myönteisesti ja osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt pyritään hoitamaan. Osa-aikaiseen työhön siirtyminen tehdään yleensä työntekijän aloitteesta ja yleensä kyseessä on määräaikainen kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyvä tekijä.

Kunnassa on mahdollista tehdä etätyötä enintään 10 päivää kuukaudessa. Se antaa joustavuutta työjärjestelyihin. Etätyötä on mahdollista käyttää niissä tehtävissä, joihin se tehtävän sisällön perusteella sopii. Etätyöstä on saatu pääsääntöisesti positiivisia kokemuksia. Liukuva työaika on käytössä niissä tehtävissä, joihin sen soveltaminen sopii.

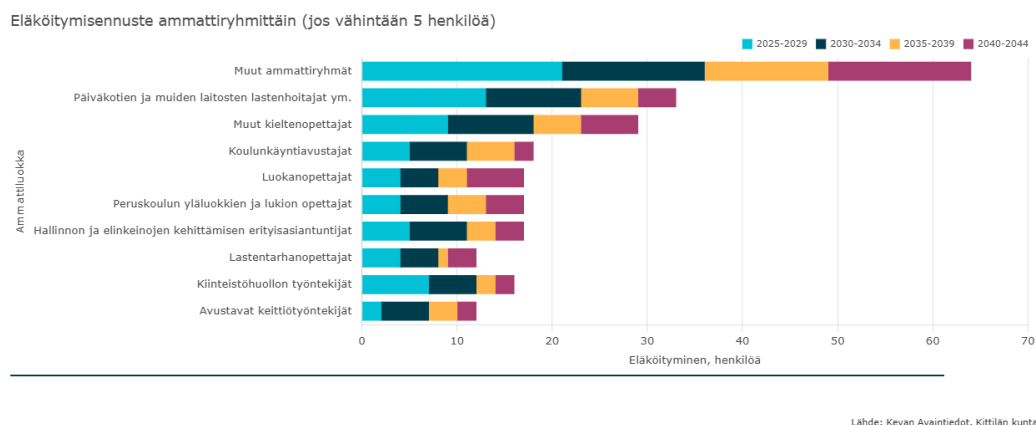
3.6. Eläköityminen ja ikääntymisen huomiointi

Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä itse päättää eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen ja 68–70 ikävuoden välisenä aikana. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2024 oli 64,7 vuotta (+ 0,5).

Kevan eläköitymisennusteen mukaan viiden seuraavan vuoden (2026-2030) aikana Kittilän kunnan työntekijöistä 19 % eli 102 henkilöä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän.



Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna suhteessa eniten eläköityä alla olevan ennusteen mukaan vuosina 2025-2029 opettajia (21), varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (13), kiinteistöhuollon työntekijöitä (7), sekä hallinnon asiantuntijoita (6) ja koulunkäynninohjaajia (6). Muita Kevan luokittelemattomia ammattiryhmiä (jos vähintään 5 henkilöä) eläköityy 21, eli saman verran kuin opettajia yhteensä.



Kunnan tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä etsimällä eri vaihtoehtoja sille, että työuraa voitaisiin jatkaa myös silloin, kun työkyky on heikentynyt. Osatyökykyisille voidaan miettiä osa-aikaista työtä, vaihtoehtoisesti toista työtä, ohjata työterveyshuoltoon, kuntoutukseen jne. Yhteistyö näissä tilanteissa työterveyshuollon kanssa on tärkeää.

Työpaikalla on huomioitava ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet ja mietittävä tarvittaessa mahdollisuudet joustaviin työjärjestelyihin. Tarvittaessa ikääntyvän työntekijän tehtäviä voidaan räätälöidä tai keventää. Työympäristössä ja työpisteellä tehdään tarvittavat muutokset. Kehityskeskusteluissa ja varhaisen tuen keskusteluissa otetaan tarvittaessa esille ikääntymisen vaikutukset työtehtäviin. On huomioitava, ettei usein pelkästään ergonomiaan keskittyminen riitä, vaan on tavoiteltava entistä parempaa työilmapiiriä ja selkeitä työelämän pelisääntöjä sekä käytäntöjä.

4. Koulutussuunnitelma

Koulutuksista sovitaan hyvissä ajoin etukäteen esihenkilön kanssa. Tämä tarkoittaa, että Populus-järjestelmässä haetaan hyväksyntä koulutukseen osallistumiselle. Myös osan päivää kestävästä koulutustilaisuudesta tallennetaan koulutukseen kuluneet tunnit Populusiin. Järjestelmästä saadaan kooste Työllisyysrahastolle vuoden koulutuskorvausten hakemista varten.

Hallitus on antanut lokakuussa 2025 eduskunnalle esityksen, että koulutuskorvausta ei maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Lakia ei tämän suunnitelman laatimisen ajankohtana ole vielä vahvistettu. Vuoden 2025 aikana järjestetyistä koulutuksista koulutuskorvausta voi hakea esityksen mukaan normaalisti. Tämän lisäksi korvauksen hakijoiden kaikkien oikaisuvaatimusten mahdollisuus rajattaisiin ehdotuksessa yhteen vuoteen. Esityksen mukaan oikaisuvaatimuksia voisi tehdä vuoden 2026 loppuun saakka sillä edellytyksellä, että oikaistavan koulutuskorvauspäätöksen antamisvuoden päättymisestä on kulunut enintään 5 vuotta.

Seuraavassa on koottu vuodelle 2025 ennakoitavissa olevat kunnan henkilöstöä koskevat osaamisvaatimusten muutokset sekä niiden mukaiset suunnitellut toimenpiteet henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

4.1. Kaikkien toimialojen yhteiset

Henkilöstön täydennyskoulutusta lisätään erityisesti niiden henkilöiden osalta, jotka eivät viime vuosina ole merkittävästi osallistuneet täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen määrää seurataan henkilöstökertomuksen yhteydessä.

Koko henkilöstö

- Eduhouse -oppimisympäristön hyödyntämiseen kannustetaan
- Turvallisuuteen liittyvät koulutukset: ensiapu, työsuojelu, riskienhallinta
- ICT-taitojen kehittäminen, digitaidot, tekoäly
- Tietosuoja ja tietoturva
- Työyhteisötaidot ja yhteistyö
- Palkkausjärjestelmään liittyvät koulutukset
- Julkisuuslaki, esteellisyysdet

Johtoryhmä ja esihenkilöt

- Kehittämiskoulutukset, valmiuskoulutukset

- Ajankohtaiset lainsäädäntöön ja kunnallishallintoon liittyvät koulutukset
- Kunnallistalouden koulutukset
- Esihenkilökoulutukset
- Palvelussuhdeosaaminen
- Kuntamarkkinat ja muut ajankohtaiset koulutus- ja verkostoitumistapahtumat

Henkilöstöasiantuntija koordinoi kunnan esihenkilöille järjestettäviä esihenkilökoulutuksia ja esihenkilöfoorumeja.

Yhteistoiminta

- Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien yhteiset koulutukset
- Työsuojelukoulutukset työsuojeluvaltuutetuille, työsuojelupäälliköille ja esihenkilöille
- Pääluottamusedustajien ja luottamusedustajien koulutukset
- Työyhteisösovitteluun liittyvät koulutukset

4.2. Toimialojen koulutussuunnitelmat

Toimialojen koulutussuunnitelmaan kirjattuja koulutuksia tulee tarjota kaikille niille toimialan työntekijöille, jotka hyötyvät kyseisestä koulutuksesta työssään.

4.2.1 Hallinto

Osaamistarpeet

Toimiala tarjoaa sisäisiä palveluita kuntaorganisaatiolle sekä toteuttaa ja on mukana kehittämässä ulkoisia palveluja, erityisesti kunnan sähköisiä palveluja. Toiminnassa tarvitaan jatkuvaa koulutusta sähköisten työkalujen tehokkaaseen käyttöön sekä palvelujen digitalisoinnin mahdollisuuksiin. Koulutusta tarvitaan myös tekoälyn mahdollisuuksien tunnistamiseen ja turvalliseen käyttöön työn tehostamisen tukena.

Työllisyydenhoidon kunnan omien toimenpiteiden ja mahdollisuuksien tunnistaminen ja suunnittelu sekä kotoutumislain muutokset tuovat koulutustarpeita liittyen mm. jatkuvaan seurantaan lakimuutosten ja käytäntöjen rakentamisen osalta.

Koulutukset

Koko henkilöstö

Toimiala tarjoaa sisäisiä palveluita kuntaorganisaatiolle sekä toteuttaa ja on mukana kehittämässä ulkoisia palveluja, erityisesti kunnan sähköisiä palveluja. Toiminnassa tarvitaan jatkuvaa koulutusta sähköisten työkalujen tehokkaaseen käyttöön sekä palvelujen digitalisoinnin mahdollisuuksiin. Koulutusta tarvitaan myös tekoälyn mahdollisuuksien tunnistamiseen ja turvalliseen käyttöön työn tehostamisen tukena.

Työllisyydenhoidon kunnan omien toimenpiteiden ja mahdollisuuksien tunnistaminen ja suunnittelu sekä kotoutumislain muutokset tuovat koulutustarpeita liittyen mm. jatkuvaan seurantaan lakimuutosten ja käytäntöjen rakentamisen osalta.

- Ajan tasalla olevaa osaamista kunnan sähköisistä asiointikanavista ja niiden hyödyntämisestä, esimerkiksi suomi.fi palvelut
- Tekoälyn hyödyntämisen osaamista

- Osaamista siitä, miten kunnan hallinnon ns. rutiiniluonteisia tehtäviä voidaan vähentää ja keskittyä perustehtävän kannalta olennaisiin asioihin
- Tiedolla johtaminen ja siihen liittyvä osaaminen

IT-palvelut

- DVV:n suomi.fi -klinikat eri aiheista liittyen sähköisen asioinnin laajempaan käyttöönottoon kunnassa
- DigiSumpit Kuntaliiton järjestämänä
- Taisto-harjoitus vuosittain kyberturvallisuusasioihin liittyen DVV:n järjestämänä
- Muut varautumisen ja häiriötilanteisiin liittyvät viranomaisten ym. tahojen järjestämät harjoitukset ja koulutukset

Viestintä

- Kuntaviestinnän erityispiirteet ja kuntaviestinnän täsmäkoulutus
- Saavutettavuus (verkkoviestinnässä ja tekstituotannossa)
- Verkkoviestinnän koulutukset
- Selkeän kielen koulutukset
- Kuntaliiton viestijäverkoston ja Lapin liiton viestijöiden verkoston ajankohtaistilaisuudet

Toimistopalvelut ja jaettavat toimistopalvelut

- Muutoksenhaku kunnassa (Eduhouse)
- Tietopyynnöt, asiakirjojen julkisuus kunnissa (Eduhouse)
- Tiedonhallinta ja arkistointi (Eduhouse)

Työllisyydenhoito ja kotouttaminen

- RATKO-menetelmään liittyvää koulutusta
- Kunnan omien työllisyyspalveluiden substanssiin liittyvää koulutusta tarjonnan mukaan

Hallinto (Kunnanjohtaja ja hallintojohtaja)

- Kunnan hallintoon ja substanssilainsäädäntöön liittyvää juridiikan ajankohtaista koulutusta

4.2.2 Talous- ja palkkahallinto

Osaamistarpeet

Koko henkilöstö

- Digitaidot
- Tietoturva- ja tietosuoja
- Tekoälyn hyödyntäminen
- Tiimityö- ja työyhteisötaidot
- Prosessien kehittäminen

Talous

- Kirjanpitoa, lakisääteistä raportointia ja rahoitusta koskevan lainsäädännön ja valtakunnallisten ohjeistusten osaaminen.

Palkat

- Työehtosopimusten, työ- ja virkasuhteisiin liittyvän lainsäädännön osaaminen

Henkilöstöhallinto

- Työlainsäädännön ja työehtosopimusten hallinta
- Henkilöstöhallinnon yhteistyöverkostoissa oppiminen ja toimiminen
- Prosessien kehittämisen osaaminen
- Työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvä osaaminen

4.2.3 Kideve Elinkeinopalvelut

Osaamistarpeet

Kideve Elinkeinopalvelut hakee ulkopuolista EU-rahoitusta toiminnalleen. Uuden EU-rahoituskauden hankkeet ovat alkaneet, uudet rahoituslinjaukset on laadittu sekä uudet EU-rahoitukseen liittyvät tietojärjestelmät on avattu. Vuoden 2026 aikana Kideven henkilöstö koulutetaan kuluvaan EU-rahoituskauden vaatimuksiin ja järjestelmiin.

- Työpajojen fasilitointiosaaminen

Koulutukset:

- EU-rahoitukseen liittyvät koulutukset
- Työpajojen fasilitointikoulutukset
- Kunnassa käytössä olevien sähköisten järjestelmien koulutus
- Hankintalakikoulutus

4.2.4 Sivistystoimi

Osaamistarpeet

Esihenkilöt: oman tulosalueen lainsäädännön tuntemus, hankeosaaminen, digitaitojen kehittäminen, viestintä, osallisuuden lisääminen, tulevaisuuden tutkiminen, johtamisen työkaluja (esim. Lean), tiedolla johtaminen, sähköinen hyvinvointikertomus

Koko henkilöstö: oman substanssiosaamisen päivittäminen, vuorovaikutustaidot ja oman työn johtaminen, tekoälyn mahdollisuudet kaikkien työssä

Toimialan yhteiset

- Esihenkilöt; esihenkilötyön vahvistaminen, vuorovaikutuskoulutus, positiivinen johtaminen, Työehtosopimukseen liittyvää koulutusta, palveleva johtajuus
- Esihenkilöt ja toimistohenkilökunta; ohjelmistopäivityksiin liittyvä koulutus, koulusihteerien ammattitaidon päivittäminen
- Koko henkilökunta; oman työn johtaminen ja vuorovaikutustaidot työpaikalla
- Koko henkilökunta; lastensuojelulaki ja ilmoitusvelvollisuus
- Digitaitojen kehittäminen (M365 - koulutus) ja tietosuojakoulutus

Tulosalue Varhaiskasvatus

- Ensiapu1, Lapset puheeksi, Neuvokas perhe- ja Miniverso -koulutukset koko henkilöstö

- Ajantasainen lainsäädäntö- ja sähköisten sovellusten (Daisy-Kvtes) (pää)käyttajakoulutukset henkilöstölle, johtajille ja palveluohjaajalle
- Musiikkikasvatuksen koulutukset varhaiskasvatuksen henkilöstölle
- Varhaiskasvatuksen liikuntakoulutukset
- Mapa-koulutukset
- Ihmeelliset vuodet -ryhmäohjausmenetelmäkoulutus
- Ravitsemiskoulutukset ravitsemistyöntekijöille, lastenhoitajille ja perhepäivähoitajille
- Tekoäly ja digitaidot varhaiskasvatuksessa -koulutukset

Tulosalue Perusopetus ja lukio

- Haastavien kasvatustilanteiden tukeminen, käytöksellään oireilevat lapset ja nuoret, Nepsy-osaaminen, vuorovaikutustaidot
- Lainsäädännön muutokset, opetussuunnitelmien päivitykset
- Oppimisen tuen asiat
- Lapset puheeksi -koulutus
- Oppiainekohtaiset koulutukset ja kurssit
- Turvallisuuskoulutukset (kriisit, ea, alkusammutus)

Tulosalue Hyvinvointipalvelut (nuoriso, liikunta, kulttuuri, kirjasto, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen: hyvinvointikoordinaattori, perhekeskus ja nuorten työpajat)

- Aluehallintoviraston ajankohtaiset koulutukset
- Oman tulosalueen ammatillinen koulutus
- Osallisuus ja sen edistäminen
- Kohtaamistaitojen vahvistaminen (mm. haastavien aiheiden puheeksiotto)
- Koulutusta sateenkaariasioissa ja väkivaltatyöstä
- Mielenterveystaitojen vahvistaminen (Mieli ry:n koulutukset)
- Koulutusta sateenkaariasioista ja väkivaltatyöstä
- Digitaaliset alustat
- Tekoälyn hyödyntäminen
- Neuvokas perhe –hankkeen monialainen perheiden ja elintapojen tuen koulutus, syksy 2026
- Kaiku-korttiin ja sen käyttöönottoon liittyvä koulutus
- Kuntien hyvinvointiseminaari 2026
- Terve kunta –verkostopäivät 2026
- Lapin sosiaali- ja terveysturvayhdistyksen syyspäivät 2026
- NOKKO (vapeen puuttumisen malli) -koulutus
- Sähköinen hyvinvointikertomus
- Kino Ylärin henkilökunnan koulutustapahtuma Cinema 2026
- Lapin kulttuurifoorumi ja kulttuuriverkostojen järjestämät ajankohtaiset koulutukset
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Kuntalaisten kuuleminen
- Tietosuojakoulutusta, kertausta
- Liikuntatoimen määräaikainen kausityöntekijä suorittaa liikuntapaikka-alan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksella työn ohessa syksyn 2025 ja kevään 2026 aikana.

Tulosalue Revontuli-Opisto

- Kansainvälisyys (Erasmus+) - opettajien ja koko henkilöstön kv. täydennyskoulutus. Useita teemoja: Kestävä kehitys ja elämäntapa, digiosaaminen, kulttuuri- ja kieliosaaminen
- Henkilöturvallisuuskoulutus (uhkaavat tilanteet)
- Hellewi-koulutukset (toimistohenkilöt)
- Kaamosseminaari, marraskuu 2025 (ajankohtaiset teemat Kansalaisopistotoiminnassa, koko henkilöstö)
- Opistotreffit, Lapin kansalaisopistojen yhteistapaaminen elokuu 2026, kansalaisopistojen ajankohtaiset aiheet.

4.2.5 Tekninen osasto

Osaamistarpeet

Koko henkilöstölle kartta- ja kuntarekisteripalvelun koulutus

Siivous

- Digitaidot; kirjaamiset mm. laadun seuranta jne.
- Ympäristöasiat; lajittelu
- Ajankohtaiset asiat; päivitykset siivousvälineiden, puhdistusaineiden ja siivouskoneiden uudistuessa

Kiinteistöhoito

- Taloteknistä osaamista
- LVI-, sähkö ja automaatioalan osaamista
- Tietoteknistä osaamista
- Osaamista pienkoneista ja traktoreista
- Asiakaspalvelutaidot

Koulutukset

Tulosalue Yhdyskuntasuunnittelu

- Maanmittauspäivät
- Kaavoitukseen ja lakimuutoksiin liittyvä lakikoulutus
- Paikkatietoon ja tietomalleihin liittyvä koulutus
- Laitteistoihin ja ohjelmistoihin liittyvä koulutus
- Tieturva

Tulosalue Liikenneväylät

- Lainsäädännön muutokset esim. kansallinen vesihuolto uudistus
- Hankintakoulutukset
- Tieturva
- Työturvakortti
- Hätäensiapu

Tulosalue Kiinteistöpalvelut, siivous

- Puhtauspäivä
- Siivousrobotit

- Koneet- ja laitteet, puhdistus- ja hoito/ käyttö
- Aggressiivisen ihmisen kohtaaminen

Tulosalue Kiinteistöhallinta

- Työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet ja osaamiset
- Esimiehelle harmaan talouden torjuntaan liittyvää koulutusta
- Tietosuojakoulutus

Tulosalue Kiinteistönhoito

- Toimialan lainsäädännön muutokset
- Aggressiivisen ihmisen kohtaamisen koulutus
- Hyvinvointialueelle siirtyneiden kiinteistöjen vastuunjako
- Paloilmoitinlaitteiston käyttökoulutus

Tulosalue Kunnossapito

- Toimialan lainsäädännön muutokset
- Ajoneuvonosturin käyttökoulutus
- Korkealla työskentelyyn liittyvää koulutusta
- Tietosuojakoulutus
- Aggressiivisen ihmisen kohtaaminen

Tulosalue Ravintopalvelut

- Paloturvallisuus
Ruokavaliot
- Koneet- ja laitteet puhdistus- ja hoito/ käyttö
- Aggressiivisen ihmisen kohtaaminen

Tulosalue Rakennus- ja ympäristövalvonta

- Rakennus- ja ympäristövalvonnan lainsäädännön muutokset
- Digitaidot
- Tietosuojakoulutus
- Sähköisen arkiston hallinta
- Sähköiseen arkistointiin liittyvä koulutus
- Rakennus- ja ympäristölautakunnan koulutus
- ELY-keskuksen koulutuspäivät (MRL päivät)
- Yleiset ja ajankohtaiset ammattitaitoa kehittävät koulutukset

4.2.6 Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue

Osaamistarpeet

Koko henkilöstö

- Toimiminen osana kuntaekosysteemiä
- Yritysneuvonnan ja -palvelun osaaminen
- Uraohjaus
- Kittilän kunnan arkistointi- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät

4.3. Koulutusten seuranta

Koulutuksiin osallistumisesta päättää työntekijän esihenkilö. Hakemus koulutukseen osallistumisesta tehdään etukäteen Populus-järjestelmään. Koulutuksiin osallistumista seurataan järjestelmän kautta ja toteutuneista koulutuksista raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

Työllisyysrahaston maksamaan koulutuskorvaukseen on näillä näkymin tulossa muutoksia. Hallitus on esittänyt koulutuskorvauksen lakkauttamista, esityksen mukaan koulutuskorvausta ei enää maksettaisi koulutuksista, jotka toteutetaan 1.1.2026 jälkeen. Kunta voi vielä hakea 2.2.2026 saakka Työllisyysrahastolta vuoden 2025 koulutussuunnitelmaan kirjattuihin koulutuksiin koulutuskorvausta, joka on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta (Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013). Koulutuskorvausta voidaan maksaa 1-3 koulutuspäivältä/työntekijä/vuosi. Koulutuskorvausta ei voi hakea palkkatukea saavien työntekijöiden koulutuspäivistä. Kunta on tähän asti hakenut korvauksen vuosittain tammikuussa Työllisyysrahastolta.

5. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

Kunnan työsuojelun ja yhteistoiminnan tavoitteena on tukea johtamista, hyvinvointia ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

Kunnissa noudatetaan työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta. Sopimuksen mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) 26 §:ssä säädetyt asiat. Kunnan työsuojelutoiminnan periaatteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on päivitetty vuonna 2022. Henkilöstöasiantuntija toimii kunnan työsuojelupäällikkönä.

Vuoden 2025 aikana käytävässä kunta-alan työsuojeluvaalissa valitaan uudet työsuojeluvaltuutetut, joiden toimikausi on vv. 2026-2029.



Yhteistoimintaelin käsittelee työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisesti käsiteltävä asiat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan

kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaelin voivat kuulla halutessaan asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.

Vuoden 2026 alusta lukien yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta yhdistyvät yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnaksi, jonka jäsenmäärä on 12. Jäsenistä kolme on työnantajan edustajia, kolme työsuojeluvaltuutettuja ja kuusi ammattijärjestöjen edustajia.

6. Suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoimintaelimessä edellisen vuoden henkilöstökertomuksen tietojen pohjalta. Se on lähtökohta myös uusien virkojen ja toimien esittämiselle ja tehtävämuutoksille ennen seuraavan vuoden talousarviokäsittelyä. Tämä toimintamalli edistää henkilöstöresurssien suunnittelua kokonaisuutena yli toimialarajojen, toiminalliset ja taloudelliset lähtökohdat huomioiden.

Toimialajohtajat ja työyksikköjen esihenkilöt vastaavat koulutus- ja kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteita, kuten sisäisen työkierron ja varhaisen tuen mallin tehostamista, määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamista ja täydennyskoulutuksen lisäämistä, koordinoidaan henkilöstöhallinnosta. Rekrytointiohjeen, varhaisen tuen mallin ja kunnan muiden linjausten kautta menettelytapoja ja toimintaperiaatteita yhdenmukaistetaan eri toimialoilla.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa seurataan ja verrataan toteutuneisiin toimenpiteisiin vuosittain. Lisäksi ennakoidaan henkilöstötarpeiden tulevat muutokset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käytännön työkalu henkilöstöresurssien kokonaisvaltaiseen suunnitteluun.

LIITE Listaus vakinaisista viroista ja toimista