



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2025

VIMPELIN KUNTA

Johdanto

Kuntatyönantajat on julkaissut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan 14.9.2021.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

1. osaaminen ja uudistuminen
2. työhyvinvoinnin johtaminen
3. johtaminen ja esihenkilötyö
4. tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoinnin henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.

Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Vuoden 2025 henkilöstötilinpäätöksessä painotettavat mittarit henkilöstötilinpäätökseen vuonna 2025:

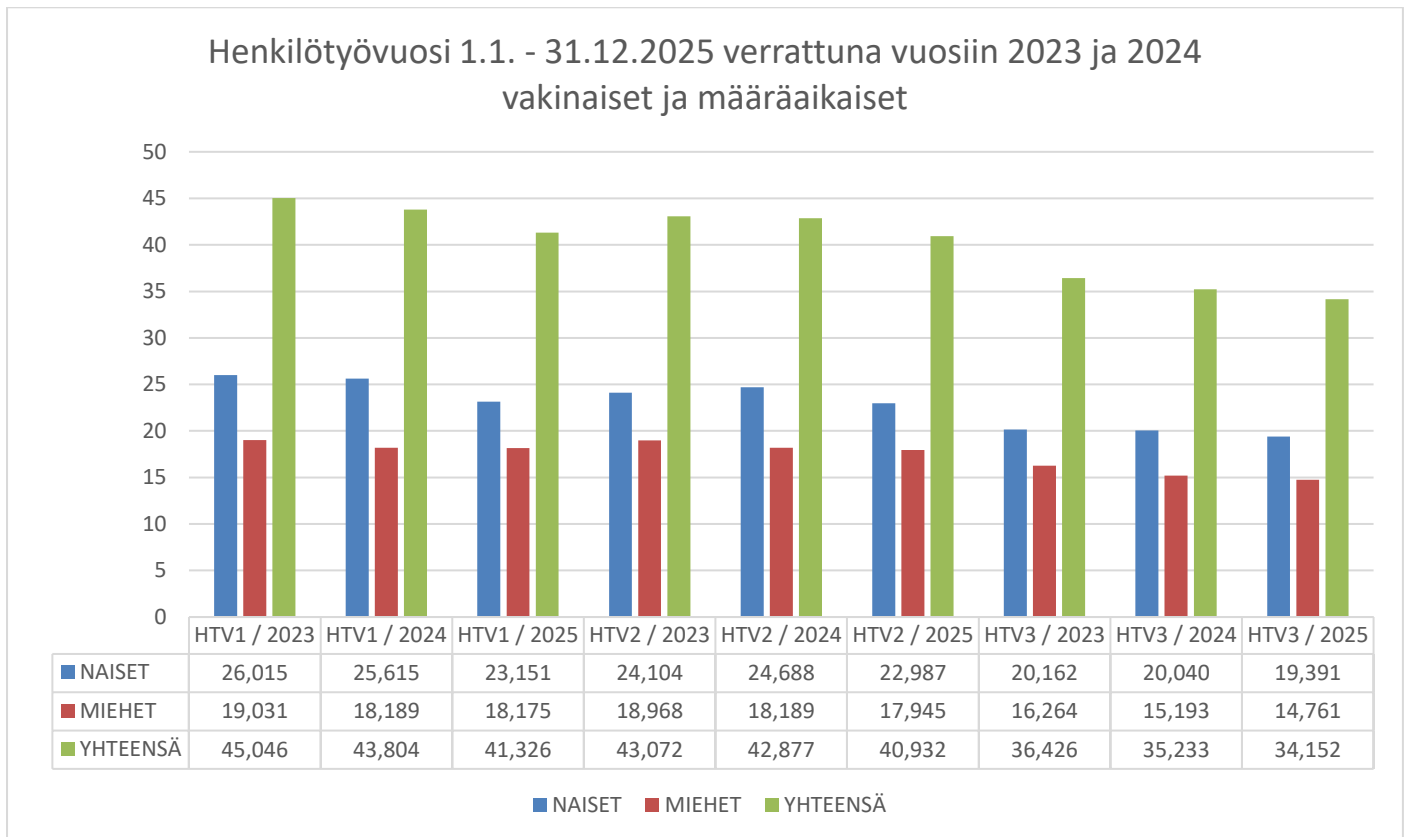
- koulutuspäivien (3 koulutuspäivää) toteutuminen kaikilla ammattiryhmillä
- terveysperusteisten poissaolojen määrä

Vimpelin kunnan henkilöstötilinpäätös vuoden 2025 on valmisteltu soveltuvin osin noudattamaan uutta suositusta henkilöstökertomuksen laadinnassa.

Vimpelissä 12.3.2026

Eveliina Nokua-Keisanen
hallinto- ja talousjohtaja

2. Henkilötyövuodet 2025



(Tiedot palkkahallinnon Populus-ohjelmasta.)

Henkilötyövuosi HTV 1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuosi HTV 2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100) = **SUOSITUKSEN MUKAINEN RAPORTOINTI**

Raportoidaan palkallista työpanosta.

- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).
- Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.
- Huom. mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat: – ei vähennetä palkallisia poissaoloja; esimerkiksi palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomia, – karkausvuonna kalenteripäiviä on 366, – laskenta kumulatiivisesti.

Henkilötyövuosi HTV 3 = Todelliset palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100), tästä luvusta on vähennetty pois kaikki poissaolot, myös loma-ajat.

3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025

Toistaiseksi voimassa olevat virka- ja työsuhteet vuoden 2025 aikana (Luvuissa on mukana päättäneet ja alkaneet)

Lukumäärä	2023	2024	2025
Miehet	15	16	14
Naiset	21	21	23
	36	37	37

Keski-ikä	2022	2023	2024	2025
Miehet	50,0	51,5	48,8	51,4
Naiset	53,0	49,8	50,6	48,0
Koko henkilöstö	52,0	50,5	49,0	48,9

Toistaisen henkilöstön ikärakenne vuonna 2025 virka- ja työsuhteessa olevat

	alle 30	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	yli 65	Yht.
Miehet	1	0	2	1	2	0	2	5	1	14
Naiset	0	2	3	3	3	7	2	3	0	23
	1	2	5	4	5	7	4	8	1	37

Pidemmissä määräaikaisissa ja oppisopimussuhteisissa työsuhteissa on vuoden 2025 aikana ollut 4 henkilöä.

Suosituksen mukaisesti ikärakenne raportoidaan seuraavasti:

- Ikärakenne viiden vuoden välein (alle 30 v., 30–34 v., 35–39 v., 40–44 v., 45–49 v., 50–54 v., 55–59 v., 60–64 v., yli 65 v.).
- Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välinä erotuksena kokonaislukuna.
- Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana vakinaistettiin oppisopimuskoulutuksessa olleet kolme työntekijää 1.5.2025 alkaen. Eläkkeelle on siirtynyt 1.6.2025 yksi työntekijä.

5. Terveysperusteiset poissaolot

5.1 Yhteenveto sairauspoissaoloista

Sairausloman syyt	2025	2024	2023
Sairausloma lääkärin/terveydenhoitajan tod.	317	414	326
Sairausloma esihenkilön luvalla	99	85	38
Sairausloma 2/3 palkalla	120	22	152
Sairausloma palkaton	61	0	38
Työtapaturma, työmatkatapaturma	22	44	15
Yhteensä	619	565	569

Sairausloman syyt	2024	2025	Muutosprosentti
Sairausloma lääkärin/terveydenhoitajan tod.	414	317	-23,43 %
Sairausloma esihenkilön luvalla	85	99	+16,47 %
Sairausloma 2/3 palkalla	22	120	+545,45 %
Sairausloma palkaton	0	61	+610,00 %
Työtapaturma, työmatkatapaturma	44	22	-50,00 %
Yhteensä	565	619	+9,56

5.2 Sairauspoissaolot tilastoina

- Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi.
- Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä; raportoidaan yhdellä desimaalilla. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.
- Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.
- Lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

	2025 Hlöt	2025 Ei poissa	2024 Hlöt	2024 Ei poissa	2023 Hlöt	2023 Ei poissa
Sairausloman syyt						
Sairausloma lääkärin/terveydenhoitajan tod.	20	21	18	23	18	22
Sairausloma esihenkilön luvalla	24	17	24	17	14	26
Sairausloma 2/3 palkalla	1	40	2	39	2	38
Sairausloma palkaton	1	40	0	41	2	38
Työtapaturma, työmatkatapaturma	1	40	2	39	2	38
Kokonaishenkilömäärä, keskimäärin	41		41		40	

Kalenteripäivät	2025	2024	2023
Sairausloman syyt			
Sairausloma lääkärin/terveydenhoitajan tod.	317	414	326
Sairausloma esihenkilön luvalla	99	85	38
Sairausloma 2/3 palkalla	120	22	152
Sairausloma palkaton	61	0	38
Työtapaturma, työmatkatapaturma	22	44	15
Yhteensä kalenteripäiviä	619	565	569
Kokonaishenkilömäärä, keskimäärin	41	41	40
Poissaoloprosentti	5,986 %	6,060 %	6,287 %

Tapaturmat vuonna 2025

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli Pohjola Vakuutus Oy:llä.

Sattuneita korvattavia vahinkoja oli yhteensä 1, joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 22 korvauspäivää. Korvauksia maksettu 2 089,25 euroa.

Vuosi	Korvattavat vahingot	Korvattavat päivät	Korvattavat summat
2025	1	22	2 089,25
2024	4	21	1 792,48
2023	6	7	465,47
2022	2	6	942,58

6. Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2025

Työvoimakustannukset

Vuonna 2025 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 1 674 130,08 euroa.

Palkatun henkilöstön palkkamenot olivat 1 610 890,67 euroa ilman muita henkilöstösivukuluja.

Sijaisten palkkoihin käytettiin 80 910,90 euroa. Edellisten vuosien vastaavat luvut ovat nähtävissä alla olevasta vertailutaulukosta.

Maksetut palkat ja palkkiot 2021–2025

	TP 2025	TP 2024	TP 2023	TP 2022	TP 2021
Maksetut palkat ja palkkiot	-1 610 890,67	-1 583 720,33	-1 476 446,38	-1 689 497,09	-1 444 386,21
Sijaisten palkat ja palkkiot	-80 910,90	-71 843,80	-173 233,94	-136 107,08	-170 275,33
Erilliskorvaukset	-50 673,27	-37 914,39	-33 101,61	-64 233,71	-46 269,89
Luottamustoimipalkkiot	-42 495,45	-51 466,61	-42 038,34	-50 066,48	-67 114,99
Työllistämistukipalkat	000	-16 176,08	-21 525,85	-28 775,58	-53 002,50
Luottamustoimen vuosipalkkiot	-7 058,33	-4 275,00	-7 283,34	-5 325,00	-1 774,91
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-10 318,67	16 586,36	32 796,70	32 459,73	7 478,96
Aktivoidut palkat ja palkkiot	128 217,21	110 257,24	143 600,24	87 895,24	61 056,13
Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma	-1 674 130,08	-1 638 552,61	-1 642 825,92	-1 918 569,43	-1 729 246,66
Henkilöstösivukulut	-407 265,45	-433 645,64	-442 905,11	-397 187,92	-376 548,31

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Kunnanhallitus hyväksyy vuosittain Vimpelin kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelman mukaan Vimpelin kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Vimpelin kunnalla on käytössä koko henkilöstölle ja luottamushenkilöstölle Eduhousen webinaarikoulutuslisenssi, jossa voidaan ilman eri maksua osallistua koulutuksiin verkossa. Samoin kunnalla on lisäksi käytössä Eduhousen koulutuslisenssi toimistotyössä tai esimiestehtävissä toimiville; koulutuksen sisällöt painottuvat

talous- ja henkilöstöhallinnon koulutuksiin sekä esimiestehtävissä olevien koulutuksiin. Koulutukset ovat ajasta ja paikasta riippumattomia.

Koulutusinvestoinnit vuonna 2025

Selite	TP 2025	TP 2024	TP 2023	TP 2022	TP 2021
Koulutuspalvelujen osto	25 427	16 774	22 722	28 520	12 635
Koulutuskorvaus	2 054	1 525	1 579	612	1 150
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	96 pv	72 pv	79 pv	31 pv	64 pv
Koulutuspäivien määrä yhteensä	167 pv	85 pv	124 pv	56 pv	83 pv
Koulutuspäivien määrä / työntekijä	4,1 pv (ka 41 tt)	2,07 pv (ka 41 tt)	2,96 pv (ka 42 tt)	1,25 pv (ka 45 tt)	1,85 pv (ka 45 tt)

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien määrä

Vuosi	2025	2024	2023	2022	2021
koulutuskorvaukseen oikeuttavat koul.päivät	96	72	79	31	64
1 koulutuspv / hlö	7	10	2	6	3
2 koulutuspv / hlö	7	1	4	2	14
3 koulutuspv / hlö	25	20	23	7	11
ei koulutuspäiviä / hlö	1	10	13	30	17

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja että koulutuspäivien seuranta on systemaattista ja ajantasaista. Tuki haetaan työttömyysvakuutusrahastosta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan maksua työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

8. Tyhy-toiminta

Kunnan henkilökunnan työhyvinvointitoimintaan on kiinnitetty huomiota edellistä vuotta enemmän, mm. järjestämällä sekä yhteistä toimintaa että osastoittain omia tapahtumia.

E-passi

Vimpelin kunnan henkilökunnalla on käytössään E-passi. Sen arvo on 100 euroa / henkilö.

Pesisfestarit

Kunta kustansi jokaiselle kunnan työntekijälle kahden päivän pesisfestarilipun.

Joulumuistaminen

Koko henkilöstön joululounas Lakiksella.

Kunnan henkilökunnalle järjestettiin yhteinen joulukahvitus kunnantalolla 12.12.2025

ja samalla annettiin kunnan joulumuistamiset.

Lisäksi kaikki kunnan työntekijät kutsuttiin Vimpelin kunnan isännöimän pesäpallo-otteluun 26.5.2025 ns. VIP-vieraiksi.

Muu tyhy-toiminta osastoittain

Kunnantalon henkilökunta

- Kirppis-iltapäivä kunnantalolla 28.4.2025.

- Työhyvinvointi-iltapäivä Kuortaneen urheiluopistolla (liikuntaa, lounas ja luento) 9.5.2026.
- Kunnantalon henkilöstön pikkujouluiltapäivä, joka sisälsi liikuntatuokion, elokuvan ja ruokailun.

Ammattihenkilöstö

- Yhteinen messutapahtuma
- Oma pikkujouluilta ja ruokailu

Puhdistus- ja siivouspalvelut

- Tyhy-iltapäivä-ilta, joka sisälsi elokuvan ja kahvihetken sekä Vieresniemessä ulkoilua, sauna- ja uin-
timahdollisuus sekä iltapalan.

Muistamiset

Kunta on muistanut eläköityneitä sekä vuosia täyttäneitä kunnan omien muistamissääntöjen mukaan. Lisäksi oppisopimuksella valmistuneita muistettiin erillisellä kahvihetkellä.

9. Työterveyshuolto ja työsuojelu

9.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalveluista järjestettiin kilpailutus ja henkilöstöjaosto päätti uudesta työterveyshuoltopalvelun tarjoajasta 10.11.2020 § 15. Uudeksi palvelun tarjoajaksi hyväksyttiin TT Botnia Oy 1.1.2021 lukien.

Korvausluokka I / Ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

	2025	2024	2023
Työpaikkaselvitys	6,5 tuntia	23 tuntia	20 tuntia
Työpaikkaselvityksen kustannus	633,25	2 220,43	1 826,03
Neuvonta ja ohjaus	2,5 tuntia	9 tuntia	--
Neuvonnan ja ohjauksen kustannus	1 804,46	2 008,87	1 834,71
Yksilön neuvonta ja ohjaus	25 kpl	9 kpl	10 kpl
Muut terveystarkastusten käynnit	61 kpl	65 kpl	198 kpl
Muiden terveystark.käyntien kust.	3 534,03	3 984,10	9 984,15
Muut kustannukset	978,43	797,31	1 546,10
Kustannukset yhteensä	6 950,17	9 010,71	14 700,89
Kustannukset koko työterveyshuollon kustannuksista	31,98 %	43,51 %	49,00 %

Korvausluokka II / Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

	2025	2024	2023
Lääkäri / käyntimäärä	24 kpl	15 kpl	21 kpl
Kustannus	1 831,69	1 428,63	1 756,30
Etälääkäri / käyntimäärä	57 kpl	33 kpl	51 kpl
Kustannus	3 283,74	1 883,02	3 808,39
Terveydenhoitaja / käyntimäärä	25	20 kpl	30 kpl
Kustannus	849,45	677,44	1 073,63
Etäterveydenhoitaja / käyntimäärä	84 kpl	82 kpl	93 kpl
Kustannus	2 016,22	1 921,79	2 120,03
Erikoislääkäri / käyntimäärä	4 kpl	2 kpl	12 kpl
Kustannus	566,00	240,00	1 451,00
Laboratorio / käyntimäärä	112 kpl	51 kpl	49 kpl
Kustannus	2 712,40	1 446,05	1 489,88
Kuvantaminen / käyntimäärä	9 kpl	10 kpl	13 kpl
Kustannus	2 442,00	3 027,50	2 885,10
Muut kustannukset	1 083,89	1 072,85	1 232,62
Kustannukset yhteensä	14 785,39	11 697,28	15 816,95

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 21 735,56 josta lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset 6 950,17 euroa ja sairaanhoitosopimuksen kustannukset 14 785,39 euroa.

Yhteenvetotaulukko työterveyshuollon kustannuksista

Vuosi	Kustannukset yhteensä	Lakisääteinen työterveyshuolto	Sairaanhoitosopimus
2025	21 735,56	6 950,17	14 785,39
2024	20 707,99	9 010,71	11 697,28
2023	31 007,94	15 190,99	15 816,95
2022	27 071,53	10 977,51	16 094,02

9.2 Työsuojelu ja yhteistoiminta

Vimpelin kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut vapaa-aikasihteeri Ari Takala 1.1.2022 lukien. Yhteistyötoimikunta, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, kokoontui vuonna 2025 kolme kertaa ja käsitteli 10 pykälää. Kokouksissa käsiteltiin seuraavat asiat: yhteistyötoimikunnan puheenjohtajan valita, ilmoitus Jytyn luottamusmiesvalinnasta vuosille 2025-2026, KVTES tasopalkkajärjestelmä, lausunnon antaminen työnantajan työterveyshuollon korvaushakemukseen vuodelta 2024, henkilöstötilinpäätös 2024, tilinpäätös sekä toimintakertomus vuodelta 2024 ja sopimusta henkilöstön siirtymisestä Vimpelin kunnan palvelukseen liikkeen luovutuksen periaattein.

9.3 Työhyvinvointikysely

Työsuojelupäällikkö järjesti työhyvinvointikyselyn koko kunnan henkilöstölle. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 2.4.2025 – 5.6.2025 välisenä aikana. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 21 työntekijää / 37 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 56,8 %. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla.

Kysymykset olivat monivalintatehtäviä asteikolla viisiportaisella asteikolla. Koko organisaation tulokset ovat suunnilleen samantasoiset verrattuna edelliseen kyselyyn.

Työhyvinvointikyselyn vertailu

Aika	2.4.2025 – 5.6.2025	10.11.2023 – 7.2.2024
Vastaajat	21 / 37	20 / 37
Vastausprosentti	56,8 %	54,1 %
Työn sujuminen työyhteisössä	3,97	4,09
-Melko samaa tai täysin samaa mieltä	77,77 %	79,17 %
Työtehtävät ja omat voimavarat	4,14	4,04
-Melko samaa tai täysin samaa mieltä	85,10 %	81,00 %
Työhön liittyvät tunteukset (parantunut)	95,20 %	86,67 %
Lähiesihenkilötyö	3,78	4,00
-Melko samaa tai täysin samaa mieltä	72,98 %	75,00 %
Työantajan toiminta	3,88	3,98
-Melko samaa tai täysin samaa mieltä	77,40 %	73,75 %
Käsitys työnantajasta:		
-Suosittelen nykyistä työpaikkaa	90,50 %	85,00 %
Asiakkaat ja yhteistyö	3,35	3,35
-Melko samaa tai täysin samaa mieltä	54,75 %	55,00 %

Vastausprosentti oli edelleen melko alhainen, joten seuraavaan työhyvinvointikyselyyn tulee motivoida henkilöstöä edelleen vastaamaan aktiivisemmin.

10. Lopuksi

Voimassa olevassa kuntastrategiassa

1. "Kunta optimoi henkilöstöään (erillisen suunnitelman) mukaisesti tuottamaan laadukkaita, mutta taloudellisesti perusteltuja palveluita
2. Vimpelin kunta sitoutuu edistämään ja ylläpitämään henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista, sekä osaamista - Työnohjausta ja muita resursseja kohdennetaan tarpeen mukaan".

Kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyä sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa tai kuntayhtymää voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat. Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta.

Muutosvalmius

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä.

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla.

Muutosvalmius tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä. Organisaatioissa on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä.

Asiakaskokemus

Asiakaslähtöisyys on strategista valintaa ja sen tulee näkyä organisaation joka portaalla eri muodoissa. Asiakaskokemuksella tarkoitetaan tavallisesti asiakkaan muodostamaa käsitystä palvelun tarjoajasta. Tämä käsitys syntyy erilaisissa kohtaamisissa – niin digitaalisissa kuin kasvokkaisissa kohtaamispaikoissa – organisaation kanssa.

Asiakaskokemus syntyy myös organisaation synnyttämien tunteiden ja mielikuvien perusteella. Asiakaskokemus syntyy varhaisessa vaiheessa, toisinaan jo muilta kuultujen kokemusten kautta ennen kuin asiakas edes tulee palvelun piiriin. Asiakaskokemusta voi muuttaa ja vahvistaa kaikissa kohtaamispaikoissa.

Ensiluokkainen palvelukokemus on seurasta muun muassa sujuvista prosesseista, asiakkaan kohtaamisesta ja tunteesta, jonka palvelu synnyttää.

Digiosaaminen

Digiosaamisen tavoitteena on koko henkilöstön digitaitojen kehittyminen ajantasaiseksi, jossa huomioidaan kunkin oma tehtävä ja tehtävässä kehittyminen. Digitaitoja ovat:

1. kyky käyttää digitaalisia välineitä ja työkaluja,
2. taito etsiä ja arvioida digitaalisten tietolähteiden luotettavuutta,
3. taito olla eettisesti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä.

Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Työkyky on jokaisen vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

Painotettavat mittarit henkilöstötilinpäätökseen vuonna 2025

- koulutuspäivien (3 koulutuspäivää) toteutuminen kaikilla ammattiryhmillä
- terveysperusteisten poissaolojen määrä