



**SÄKYLÄN
KUNTA**

109/01.00.02/2026

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

Yhteistoimikunta 23.3.2026
Kunnanhallitus 20.4.2026

Sisällysluettelo

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Johdanto | 3 |
| 2. | Henkilöstön määrä ja rakenne | 4 |
| 2.1 | Henkilöstön määrä | 4 |
| 2.2 | Palvelusuhteen luonne | 6 |
| 2.3 | Henkilöstön rakenne | 8 |
| 2.4 | Henkilöstön vaihtuvuus eläkkeelle siirtymisen vuoksi | 12 |
| 3. | Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä | 13 |
| 4. | Periaatteet henkilöstön ja erityisesti työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen | 14 |
| 5. | Henkilöstön ammatillinen osaaminen | 16 |
| 6. | Seuranta | 19 |
| 7. | Taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus | 19 |

1. Johdanto

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (29.6.2021/631).

Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

4 a § [\(29.12.2016/1472\)](#) Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. [\(29.6.2021/631\)](#).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1)
toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehitymisestä;
- 2)
periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3)
yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4)
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;
- 5)

1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

[\(29.6.2021/631\)](#)

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. [\(29.6.2021/631\)](#)

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

[\(29.6.2021/631\)](#)

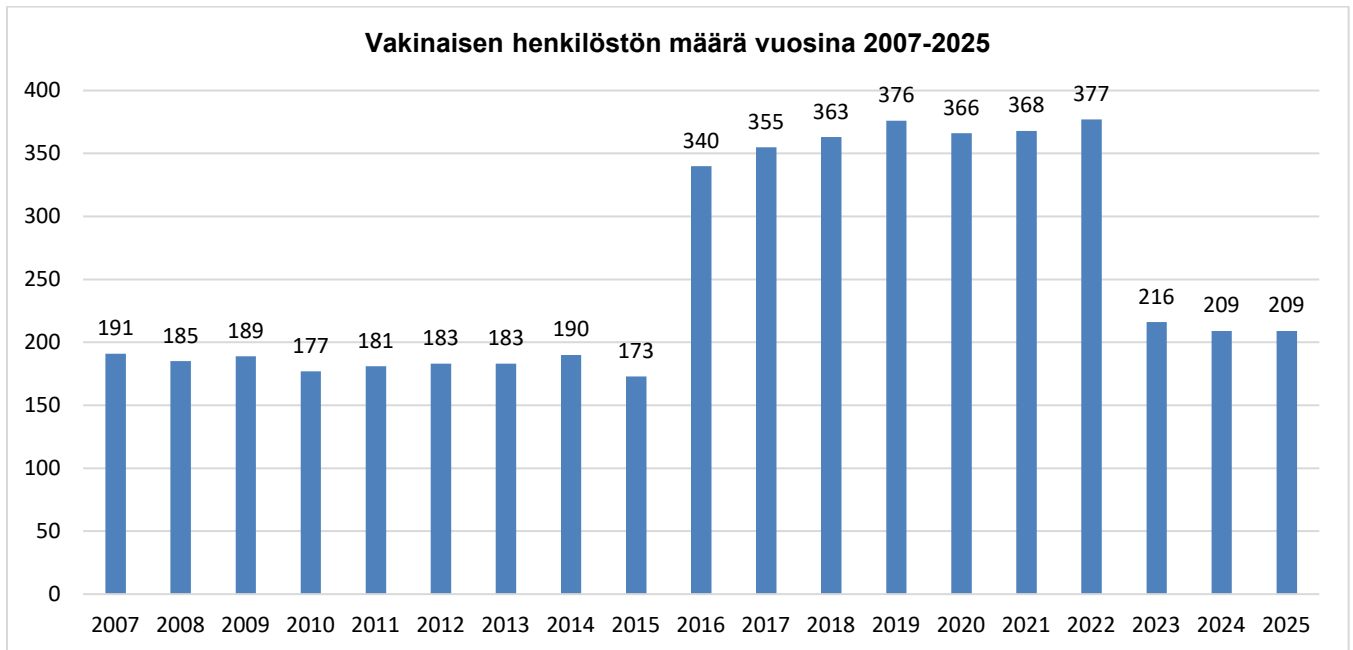
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutuksen korvaamisesta annettu laki on kumottu 1.1.2026 alkaen. Lain mukaan työnantajalla oli em. lain mukaan oikeus 10 % koulutuskorvaukseen käytettävästä palkkakustannuksesta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

Säkylän kunnan vakinaisten työntekijöiden määrä 31.12.2025 oli 209 eli henkilöstömäärä pysyi samalla tasolla kuin vuonna 2024. Seuraavassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrä vuodesta 2007 lähtien.



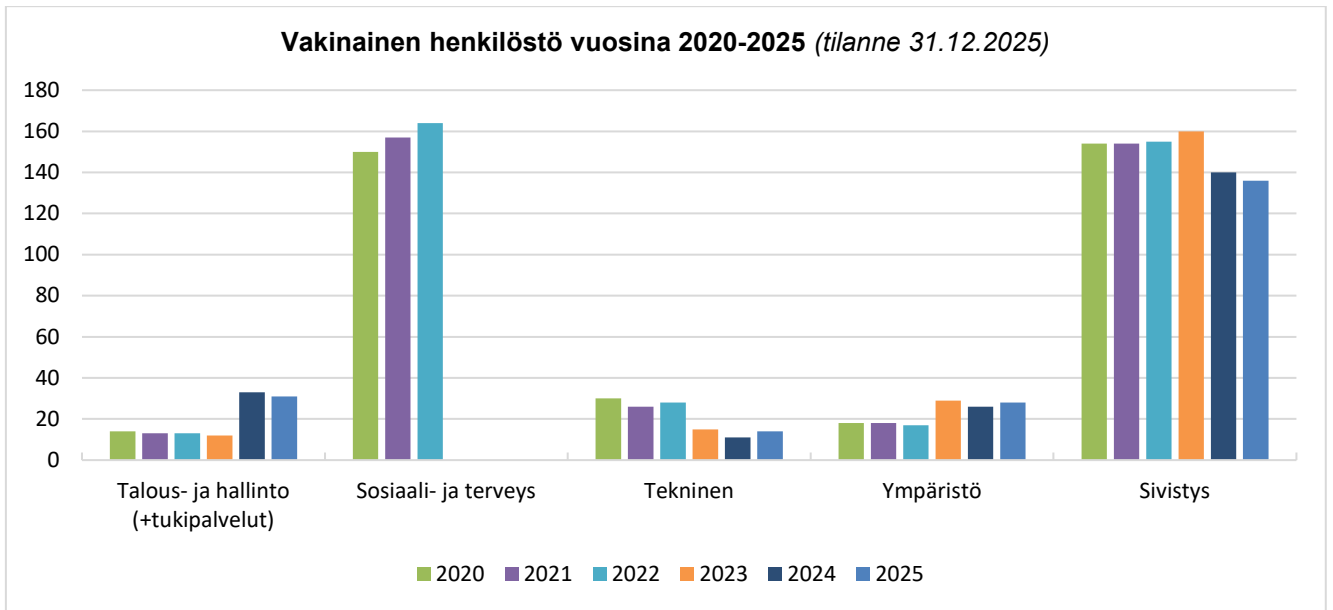
Henkilöstöhallinnon perustana on seuraava toimialajako:

- talous- ja hallinto (sisältäen tukipalveluista ruoka- ja siivouspalvelut)
- sivistys
- tekninen
- ympäristö

Toimialoittain tarkasteltuna sivistystoimi oli vuonna 2025 henkilöstömäärältään suurin. Sen alaisuudessa oli 65 % kaikista vakituisista työntekijöistä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain 31.12.2025.



Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrän kehitystä toimialoittain vuodesta 2020 alkaen.



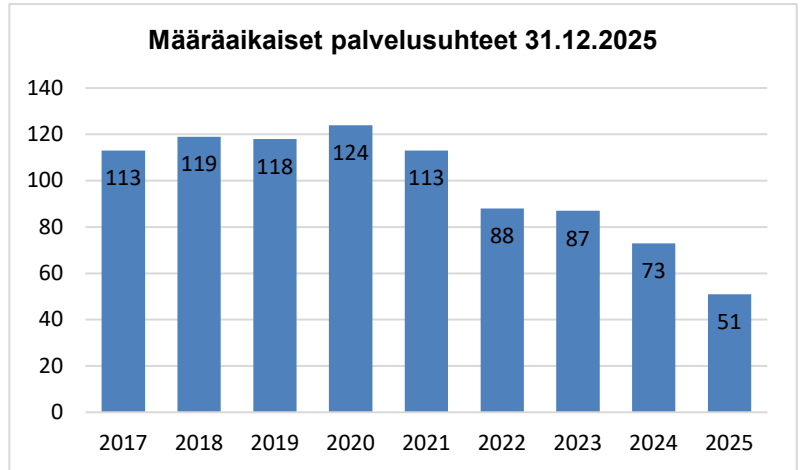
Tukipalveluista ruoka- ja siivouspalvelujen hallinnollinen sijainti on vaihtunut vuonna 2023 tekniseltä toimialalta sivistystoimialalle ja edelleen vuonna 2024 sivistystoimialalta talouden ja hallinnon toimialalle. Tukipalvelujen henkilöstömäärä on 23 henkilöä, joten se vaikuttaa merkittävästi toimialojen henkilöstömäärän vaihteluihin.

2.2 Palvelusuhteen luonne

Määräaikainen henkilöstö

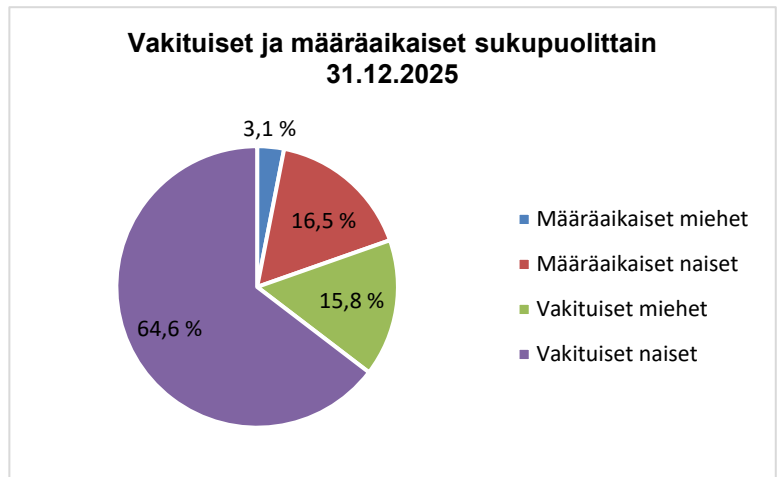
Henkilöstö palkataan joko toistaiseksi voimassa olevaan eli vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen tai määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen. Henkilöstöä voi palkata määräaikaiseen palvelusuhteeseen vain laissa säädetyillä perusteilla, joita ovat muun muassa työn luonne, sijaisuus tai työntekijän oma pyyntö.

Säkylän kunnassa työskenteli vuoden 2025 lopulla 51 työntekijää määräaikaisessa palvelusuhteessa. Se on 22 henkilöä vähemmän kuin vuonna 202 (73).



Säkylän kunnassa työskenteli vuoden 2025 lopulla 51 työntekijää määräaikaisessa palvelusuhteessa. Se on 22 henkilöä vähemmän kuin vuonna 202 (73).

Vuoden 2025 lopulla koko kunnan henkilöstöstä määräaikaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 16,5%. Vakinaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 64,6% eli yli puolet kunnan henkilöstöstä. Oheisessa kuviossa on kuvattu määräaikaisia ja vakinaisia palvelusuhteita eri sukupuolten kesken.



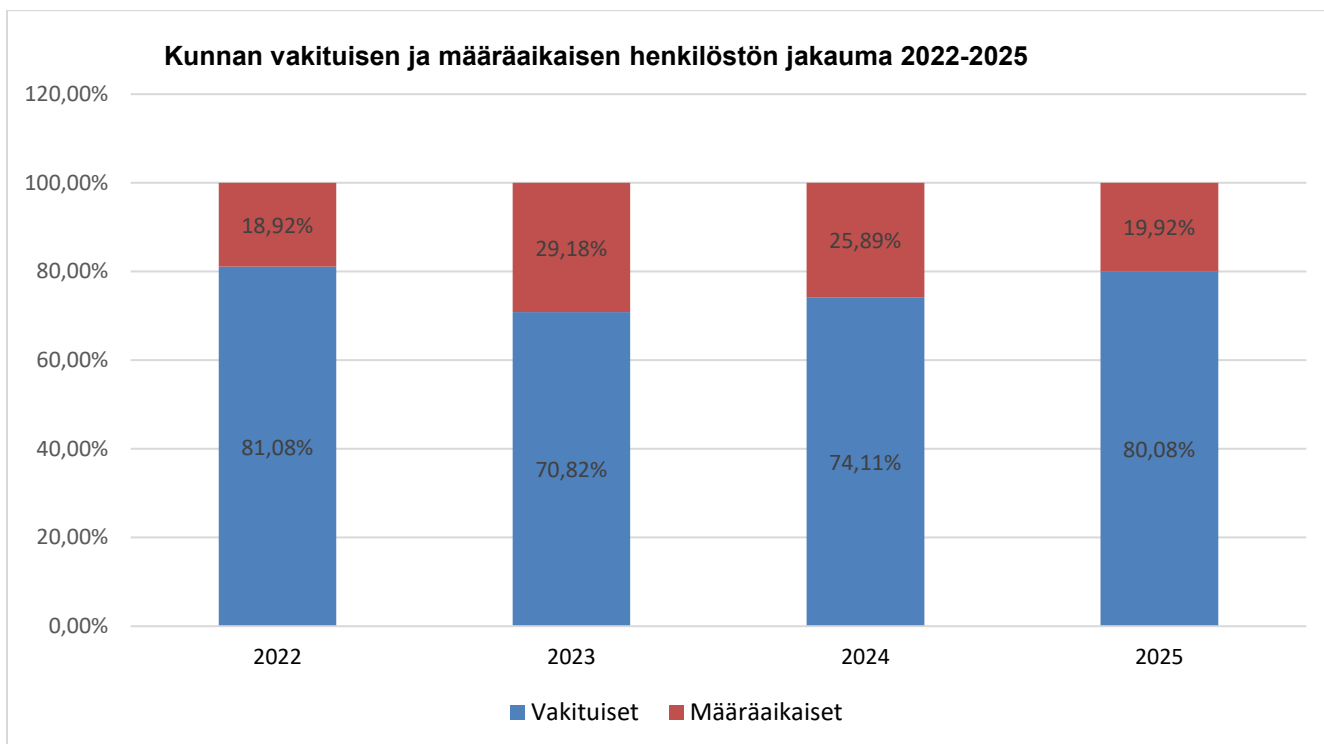
Säkylän kunnassa oli 31.12.2025 tilaston mukaan vakinaisia ja määräaikaisia työntekijöitä yhteensä 260. Alla olevassa taulukossa on esitelty vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä toimialoittain vuosina 2023–2025.

Määräaikaisuusien syynä ovat olleet mm. pitkät sijaisuudet ja palvelutarpeen tiedossa olevasta vähenemisestä johtuva määräaikainen henkilöstötarve. Tämä näkyy määräaikaisen henkilöstön vähenemisestä vuodesta 2024 vuoteen 2025, sillä muutos palvelutarpeen vähenemisessä on otettu huomioon henkilöstöä palkattaessa.

Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2025

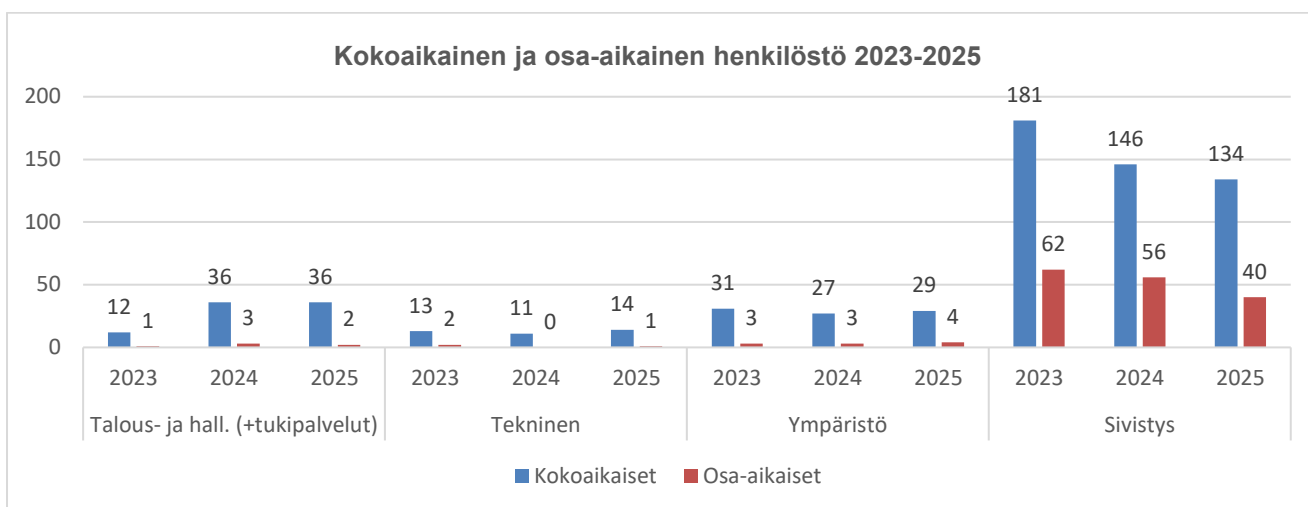
| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|----------------------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | Määräaikaisia | Vakinaisia | Määräaikaisia | Vakinaisia | Määräaikaisia | Vakinaisia |
| Talous- ja hallinto | 1 | 12 | 6 | 33 | 7 | 31 |
| Tekninen | 0 | 15 | 0 | 11 | 1 | 14 |
| Ympäristö | 5 | 29 | 4 | 26 | 5 | 28 |
| Sivistys | 84 | 160 | 63 | 139 | 38 | 136 |
| Yhteensä | 90 | 216 | 73 | 209 | 51 | 209 |

Kunnan vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma 2022-2025



Koko- ja osa-aikainen henkilöstö

Vuoden 2025 lopussa kunnan henkilöstöstä osa-aikaisia oli 18,1 %, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 22 %. Seuraavassa kuviossa on kuvattu osa- ja kokoaikaisen henkilöstön määrää toimialoittain vuosina 2023–2025.



Tukitoimin työllistetty henkilöstö

Vuoden 2025 alusta lukien lainsäädäntömuutoksen vuoksi kunnan ei enää ole ollut mahdollista saada uusia palkkatukia lukuun ottamatta osatyökykyisiin ja velvoitetyöllistettyihin. Edellä kuvatun lisäksi kunnalla oli vuoden 2025 aikana muutamia erilaisin tukitoimin työllistettyjä työntekijöitä. Kunnassa oli 2 osatyökykyistä työntekijää palkkatuella, 6 työntekijää tavallisella palkkatuella siirtymäajan, joista 1 velvoitetyöllistetty.

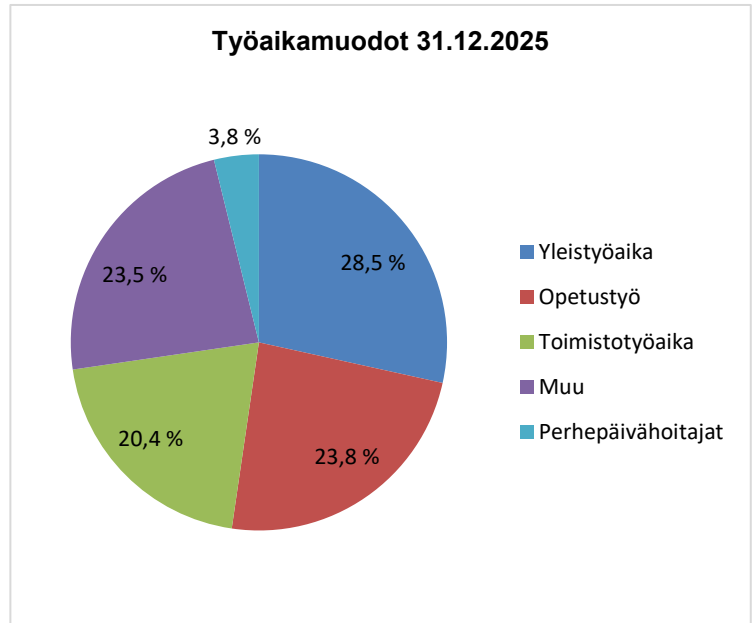
Työaikamuodot

Kunnissa on käytössä erilaisia työaikamuotoja. Iso osa Säkylän kunnan henkilöstöstä on yleistyöajan ja opetustyöajan piirissä. Muun muassa opettajilla ja perhepäivähoitajilla on työajoista erityismääräyksiä.

Yleistyöaikaa sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Ryhmään kuuluvat esimerkiksi siivoajat, koulunkäyntiohjaajat, lastenhoitajat ja kiinteistöhoitajat. Yleistyöaika on 38,15 tuntia/viikko.

Opetushenkilöstön työaikamuotoja ovat opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika, kokonaistyöaika, vuosityötunteihin perustuvat työajat sekä 38 tunnin 15 minuutin työaika.

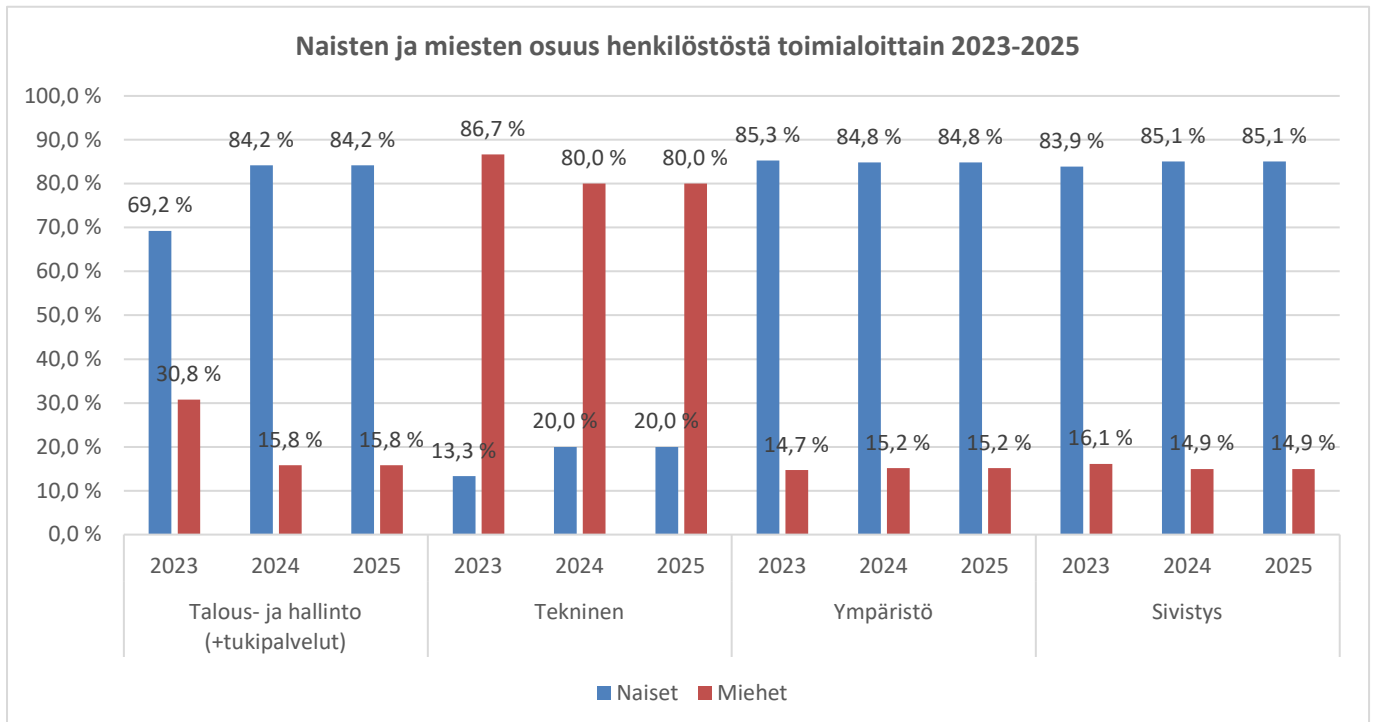
Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Toimistotyö-aika on 36,15 tuntia/viikko.



2.3 Henkilöstön rakenne

Henkilöstön sukupuoli

Vuoden 2025 lopulla kunnan henkilöstöstä noin 81,2 % oli naisia ja noin 18,8 % oli miehiä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu naisten määrää toimialoittain vuosina 2023–2025.



Yleisimmät tehtävänimikkeet

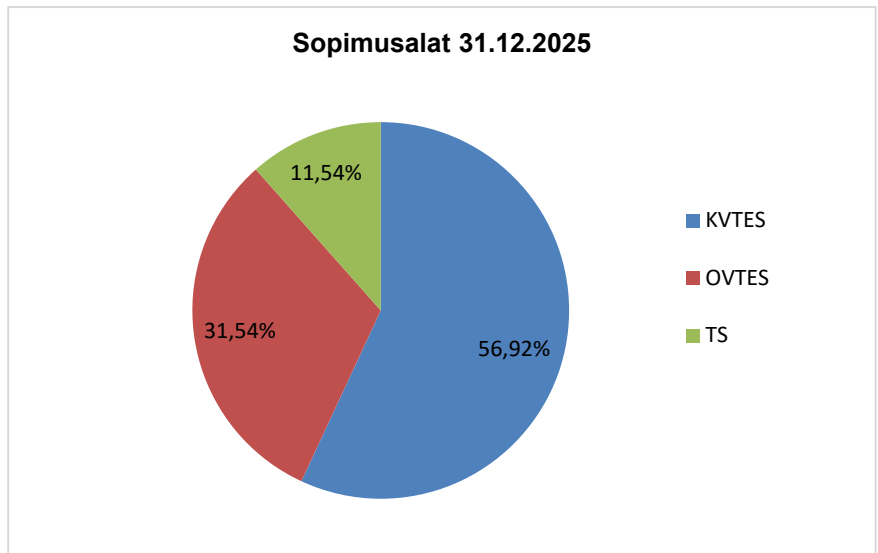
Vuonna 2025 kunnan yleisimmät tehtävänimikkeet olivat koulunkäyntiohjaaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

| Tehtävänimike | Miehiä | Naisia | Yhteensä |
|----------------------------------|--------|--------|----------|
| Koulunkäyntiohjaaja | 3 | 27 | 30 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja | 0 | 29 | 29 |
| Varhaiskasvatuksen opettaja | 1 | 17 | 18 |
| Siivoaja | 2 | 10 | 12 |
| Perhepäivähoitaja | 0 | 10 | 10 |

Henkilöstö sopimusaloittain

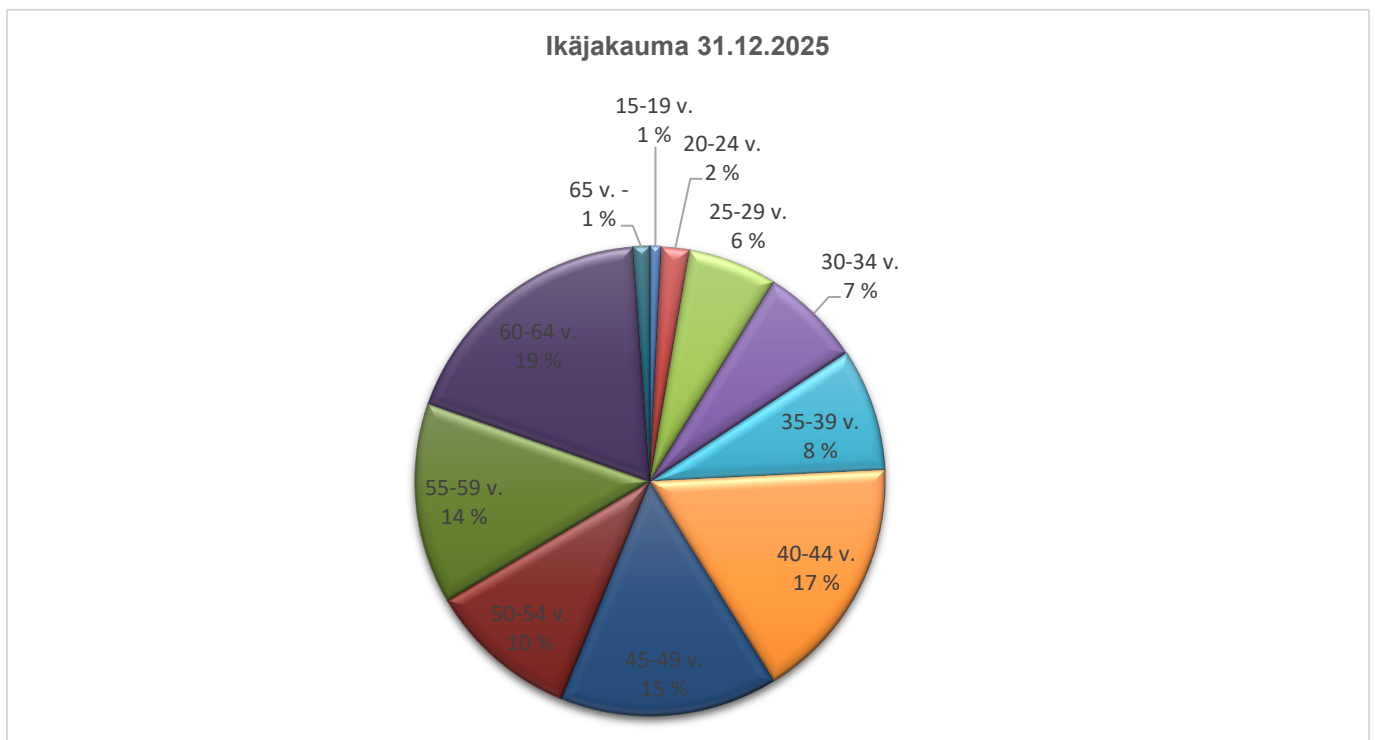
Kuntien palvelussuhteiden ehdoista sovitaan valtakunnallisilla sopimuksilla. Sopimuksista sovitaan neuvotteluissa, joissa henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt. Säkylän kunnan henkilöstö jakautuu seuraaviin sopimusaloihin: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), lääkärin virkaehtosopimus (LS) ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Kunnan henkilöstöstä suurin osa eli 56,92 % kuuluu KVTES:in alaisuuteen. KVTES:n piirissä olevan henkilöstön palkkauksessa toteutettiin 1.11.2025 alkaen siirtyminen tasopalkkajärjestelmään työehtosopimuksen valtakunnallisen muutoksen mukaisesti. Teknisten sopimusaloilla on käynnissä myös tasopalkkajärjestelmään siirtymisen valmistelu, mutta siirtymisajankohta ei ole tiedossa

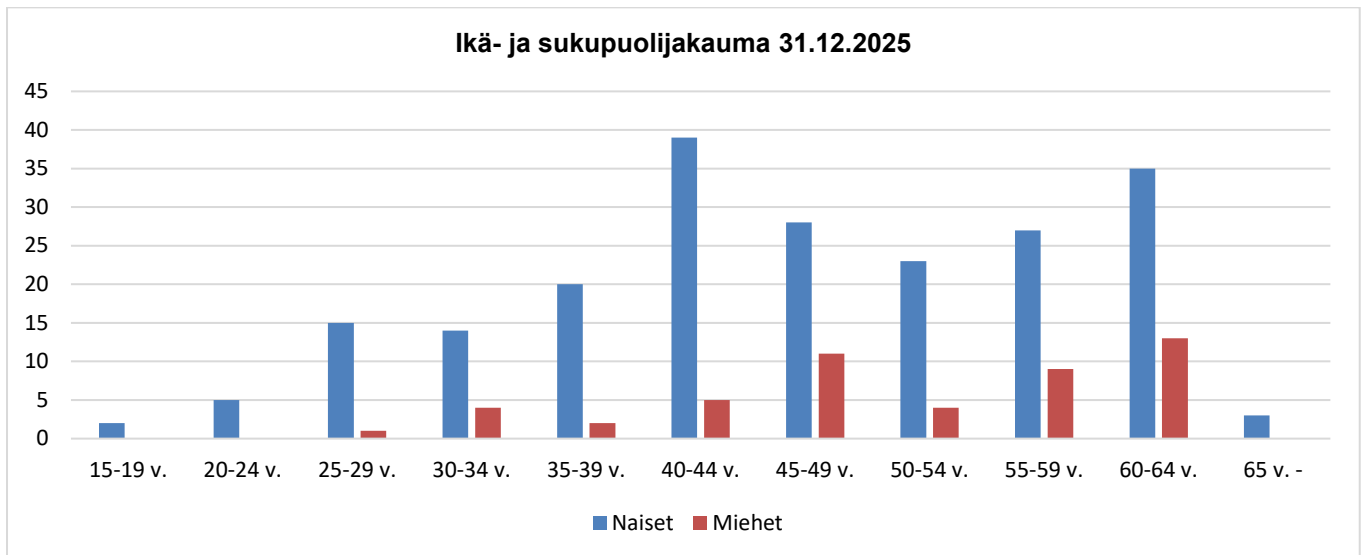


Henkilöstön ikäjakauma

Ikäjakauman tarkasteluun luettu henkilöstö käsittää sekä määräaikaiset että vakinaiset työntekijät. Suurin ikäryhmä oli 60–64 –vuotiaat. Yli 55 –vuotiaita oli 34 % ja alle 35-vuotiaita oli 16 % koko kunnan vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä.



Seuraavassa kuviossa on kuvattu henkilöstön ikäjakaumaa ikävuosittain miesten ja naisten kesken.



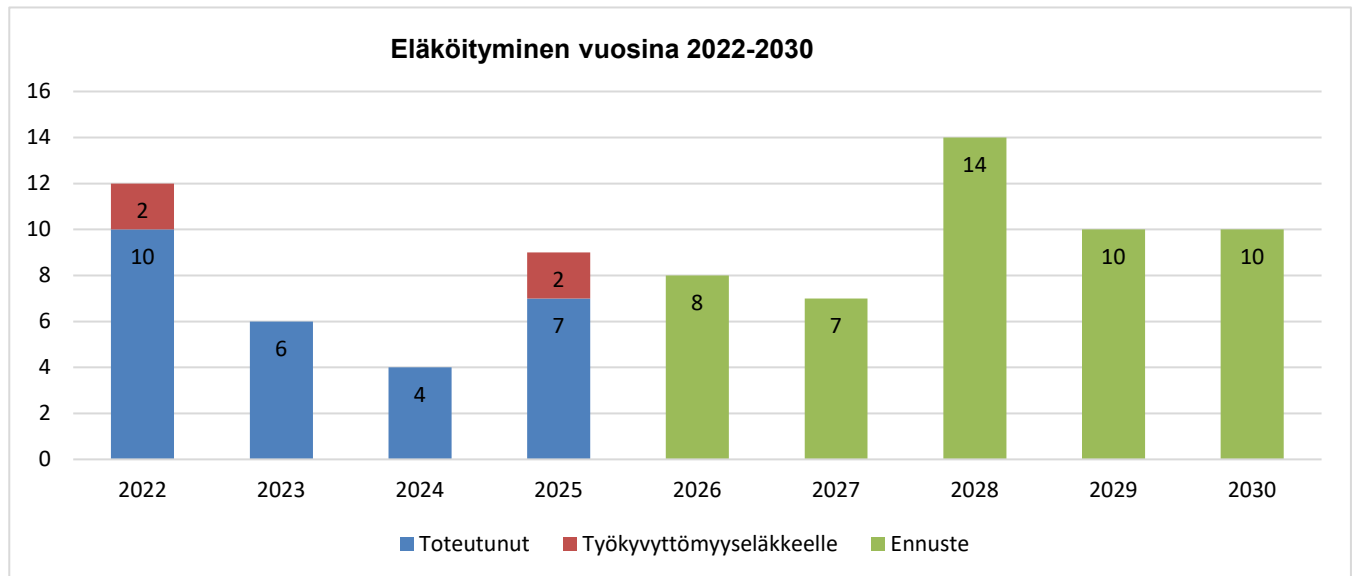
Nuorinta henkilökunta oli sivistys- ja ympäristötoimialalla. Iäkkäintä henkilökunta puolestaan oli teknisellä toimialalla. Alla olevissa kaavioissa on kuvattu kunnan henkilöstön iän keskiarvoa toimialoittain. Vuonna 2025 koko kunnan henkilöstön iän keskiarvo oli 50,5 vuotta.



2.4 Henkilöstön vaihtuvuus eläkkeelle siirtymisen vuoksi

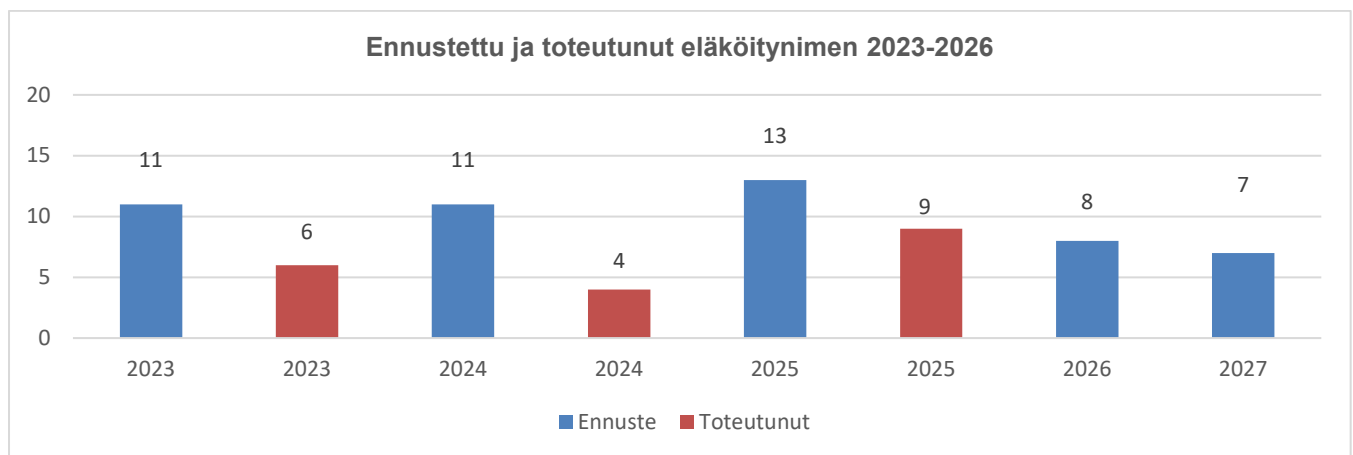
Eläkkeelle siirtyminen

vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jäi 7 ihmistä ja 2 työkyvyttömyyseläkkeelle. Seuraavassa kuviossa on esitetty ennuste eläkkeelle jääneen henkilöstön määrästä seuraavien viiden vuoden aikana. Ennuste perustuu kunnan palkkahallinnosta saatuihin henkilöstön ikätietoihin ja Työeläke.fi -sivuston eläkeikälaskuriin.



Mahdollista on, että jo ennen vanhuuseläkeiän täyttymistä henkilöstöä siirtyy pois Säkylän kunnan palveluksesta muiden eläkeuotojen turvin (työkyvyttömyyseläke, yksilölliset eläkeratkaisut). Näiden määrää on vaikea arvioida ennalta. Toisaalta osa eläkeiän saavuttavista voi myös jatkaa työuraansa alimman eläkeiän täytyttyä. Vuoden 2024 eläke-ennusteen mukaan 13 henkilöä olisi voinut jäädä eläkkeelle vuoden 2025 aikana, mutta eläkkeelle jäi 9 henkilöä. Eläkkeelle jäämisen siirtyminen on otettu huomioon tulevien vuosien ennusteessa.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentyminen kertoo toisaalta siitä, että työkyky on pysynyt hyvänä ja henkilöstön on ollut mahdollista jatkaa työuraansa pidempään.



Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan Suomessa eläkkeellesiirtymisiän odote vuonna 2025 työeläkejärjestelmässä oli 63,2 vuotta, joten eläkkeelle siirtymisiän nousun minimitavoite (62,4 vuotta vuonna 2025) ylitettiin jo nyt 0,8 vuodella. Odote nousi 0,1 vuotta vuodesta 2024. Keskeisin syy nousun taustalla oli vanhuuseläkkeen ikärajan muutos. Vuonna 2025 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät 1.7.1960 –31.3.1961 syntyneet. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen aiempaa myöhemmin on näkyvissä myös Säkylän henkilöstössä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 63 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta.

Eläkkeelle siirtymisten yhteydessä tarkastellaan rekryointitarvetta ja tehtävänkuvia. Tämän hetken näkymien mukaan eläkkeelle jäävien tilalle on eri toimialoilla erilaiset tarpeet palkata uutta henkilöstöä: sivistystoimialalla palvelutarpeen pieneminen vähentää jonkin verran uuden henkilöstön rekryointitarvetta, mutta toisilla toimialoilla tarve on suurempi.

3. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstöpolitiikan periaatteena on, että kunnan palveluksessa on riittävä, ammattitaitoinen ja tuloksellisesti työskentelevä henkilöstö:

- Pysyvät tehtävät hoidetaan vakinaisella henkilökunnalla.
- Määräaikaista henkilöstöä tarvitaan sijaisuuksien hoitoon ja tilapäisten tehtävähuippujen tasaamiseen sekä tilanteissa, joissa toiminnan tiedetään/on päätetty loppuvan lähiaikana palvelutarpeen supistumisen vuoksi.
- Määräaikaisia työsuhteita käytetään myös erilaisissa määräaikaisissa projekteissa ja hankkeissa.
- Osa-aikaisia virka- tai työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joiden hoitaminen ei vaadi koko päiväistä työaikaa.
- Työajoissa pyritään joustamaan työntekijän tarpeiden mukaisesti, esimerkiksi liittyen työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen.
- Lyhyet sijaisuudet pyritään ensisijaisesti hoitamaan sisäisin järjestelyin.
- Eläkkeelle siirtymisissä sekä muissa henkilöstömuutoksissa selvitetään aina töiden uudelleen järjestelyt ennen uuden henkilön palkkausta.

Ikääntyneestä henkilöstöstä jää eläkkeelle tulevina vuosina useita työntekijöitä. Tämä asettaa haasteita uusien työntekijöiden rekrytoinnille ja toisaalta myös tehtävien uudelleen järjestelylle, joka mahdollistaa muun muassa toiminnan tehostamisen.

Myös palveluiden kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen edellyttävät tarvittaessa valmiutta henkilöstön sisäiseen liikkuvuuteen (tehtävien vaihdot, työkierto). Henkilöstön tietoja ja taitoja kehittämällä voidaan lisätä toimenkuvien ja työtehtävien joustavuutta. Johtamisen ja esimiestyön merkitys kasvaa muutostilanteessa. Esimiestyössä tulee korostaa ammatillisuutta, työyhteisöjen merkitystä, hyvää yhteistoimintaa sekä tavoite- ja tulostietoisuutta.

4. Periaatteet henkilöstön ja erityisesti työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen

Koko henkilöstön työkykyä tuetaan järjestämällä työkykyä ylläpitävää toimintaa ja tuottamalla laadukkaita työterveyshuollon palveluita. Erinäisiin epäkohtiin ja ongelmiin puututaan matalalla kynnyksellä muun muassa kehityskeskustelujen avulla.

Kehityskeskustelut ovat esihenkilön ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista ja näiden kehittämistä koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelujen tavoitteena on tarkastella työntekijän työtilannetta kokonaisuutena ja tarjota työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Samalla esihenkilö saa työntekijältä palautetta ja tietoa siitä, miten työyhteisöä ja toimintatapoja kannattaisi kehittää. Kehityskeskusteluista hyötyvät siten sekä esihenkilö, työntekijä että koko muu työyhteisö.

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla parannetaan henkilöstön hyvinvointia sekä kehitetään työyhteisöä ja -oloja. Sillä tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä läpi työuran.

Työkykyä ylläpitävä toiminta voi olla muun muassa ammatillista tai työhyvinvointiin liittyvää koulutusta, liikunnan tukemista tai muuta työyhteisön virkistystoimintaa. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Sijoittaminen työhyvinvointiin maksaa itsensä jopa moninkertaisena takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisestikin hyvin kannattavia. Saatu hyöty on tutkimusten mukaan keskimäärin kuusinkertainen panostuksiin nähden.

Säkylän kunnassa työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan budjetti vuodelle 2026 on 100 100 €. Koko henkilöstölle järjestetään esimerkiksi erilaisia liikuntamahdollisuuksia, illanviettoja, kursseja ja tapahtumia. Lisäksi työyksiköt voivat järjestää erilaista toimintaa tähän varatulla rahoituksella. Toiminta voi sisältää liikunnan järjestämistä, kulttuuritapahtumia, yhteisiä illanviettoja, pikkujouluja, kuljetuksia yhteisiin tapahtumiin tai muuta yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Määräraha sisältää koko henkilöstölle suunnatun ePassin tai vaihtoehtoisesti pyöräedun. Edun arvo on 100 €. Pyöräedun leasing-menoista palautuu työhyvinvoinnin tuloihin reilut 30 000 €, sillä ePassin ja pyöräedun suuruus on kummassakin 100 €.

Säkylän kunnan työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen toiminta. Tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen. Keskeistä toiminnassa on asiakaslähtöisyys, työterveysyhteistyö ja vaikuttavuus. Asiakaslähtöisyys tarkoittaa sitä, että palvelut tuotetaan ottamalla huomioon työntekijän tarpeet ja työpaikan olosuhteet.

Työterveyshuollon toiminnan avulla ylläpidetään ja kehitetään työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ennalta ehkäistään työstä ja työolosuhteista johtuvaa sairastavuutta. Työterveyshuollon suunnitelma tarkistetaan ja hyväksytään vuosittain. Suunnitelman laatimisessa otetaan huomioon työterveyshuollon seurannassa esiin nousseita puuttumista tai tukea vaativia työ- ja toimintakyvyn haasteita. Vuodesta 2026 alkaen Säkylän kunta ottaa työterveyshuollossa käyttöön vapaaehtoiset ikäkausitarkastukset, jolla tavoitellaan entistä varhaisempaa puuttumista. Toinen keskeinen tavoite on työuran jatkuminen vähintään vanhuuseläkeikäen saakka. Tarkastusten väli lyhenee ikääntymisen myötä, jolloin riskit työkyvyn heikkenemiseen tilastojen mukaan kasvavat.

Yhteistoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan tehtävänä on muun muassa seurata työolojen sekä turvallisuuden ja terveellisuuden kehitystä, tiedottaa työsuojelusta ja tehdä kehittämissuhteita. Lisäksi työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat tarvittaessa eri kokoonpanoissa käsittelemään yksittäisiä asioita.

Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden riittävän vahva tukeminen saavutetaan mahdollisimman joustavalla henkilöstöpolitiikalla. Vastuu ja onnistumisen avaimet ovat näin ollen lähiesihenkilöillä ja toimialojen päälliköillä. Työkyvyttömyysuhan alaiset ja ikääntyvät työntekijät saattavat tarvita normaalin työkykyä tukevan toiminnan lisäksi joustoa muun muassa työn kuormittavuuteen liittyen. Työtä ja työaikoja muokataan työn sallimissa rajoissa, jotta tuki mahdollistuu.

Osatyökykyisille työntekijöille tarjotaan omaan työkykyyn sopivaa tai mukautettua työtä nopeuttamaan työhön paluuta. Työhön paluu ja sen tukeminen työnantajan puolelta on olennaista kuntoutumisen edistämisessä.

Edellä mainitun lisäksi työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden tukemisessa Säkylän kunnassa kiinnitetään huomioita seuraaviin työterveyslaitoksen korostamiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin:

-
- Ergonomisilla ratkaisuilla ja laadukkaasti suunnitelluilla työajoilla vähennetään työn kuormittavuutta ja työstressiä sekä tuetaan työkyvyn ja työmotivaation säilymistä.
 - Hyvän ergonomian lisäksi työntekotapoja edistetään liikuntaelinsairauksia ennalta-ehkäiseviksi. Työfysioterapeuttien asiantuntemusta hyödynnetään ergonomian suunnittelussa.
 - Työn tulee olla innostavaa ja merkityksellistä, jolloin saadaan aikaan riittävän vahva työn imu, mikä tukee työssäjaksamista.
 - Kunta työnantajana yhdessä työterveyshuollon kanssa kannustaa työntekijöitä tekemään myös henkilökohtaisia terveyttä tukevia valintoja tupakoinnin lopettamisesta, liikunnasta, alkoholin käytön vähentämisestä, levosta ja rentoutumisesta sekä terveellisestä ruokailusta. Henkilöstölle tarjotaan esimerkiksi ruokailuetu paikallisiin lounaspaikkoihin. Henkilökohtaiseen ePassi – etuun kuuluu laaja valinnan mahdollisuus hyvinvointipalveluihin, joilla työnantaja tukee edellä mainittuja terveyttä edistäviä kohteita.
 - Työyhteisö on terveellinen ja toimiva, jossa vuorovaikutus tapahtuu mahdollisimman avoimesti.
 - Henkiseen kuormittavuuteen, masennustiloihin tai muihin mielenterveyden häiriöihin puututaan välittömästi ratkaisukeskeisesti. Työntekijöitä tuetaan myös henkilökohtaiseen elämään liittyvissä vastoinkäymisissä.
 - Säkylän kunta tukee henkistä työkykyä hankkimalla työterveyshuollon lisäpalveluna matalan kynnyksen mielen tukeen suunnattuja palveluita, joita ovat Mielen chat ja Mielen sparrin -palvelut. Lisäksi työterveyshuollon palveluvalikoimaan on hankittu lyhytpsykoterapiapalvelut.

5. Henkilöstön ammatillinen osaaminen

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisessä päähenkilö on aina työntekijä itse. Oma osaamista tulee arvioida ja pyrkiä sen avulla tunnistamaan oman osaamisensa tila ja kehittämistarpeet. Henkilöstön johtamisen avulla voidaan kannustaa yksilöitä kehittämään ja arvioimaan itseään. Esihenkilön vastuulla on arvioida oman alan tulevia koulutustarpeita ja tehdä tarvittavia ehdotuksia henkilöstölleen koulutuksiin osallistumiseksi, jotta palvelumme säilyvät ajanmukaisina ja pystymme hyödyntämään uusinta osaamista palvelujen kehittämisessä kustannustehokkaiksi. Työntekijä ja esihenkilö käyvät keskustelua koulutustarpeista vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Keskustelun yhteenvedon kirjataan kunkin työntekijän koulutustarve ja suunnitelma sen mahdollisesta toteuttamisesta.

Johtaminen on henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen ja kehittämistarpeiden kannalta ratkaisevassa asemassa. Henkilöstöjohtamisen keskeisiä toimintoja ovat lisäksi henkilöstön rekrytointi, valinta, perehdyttäminen, kehittäminen, urasuunnittelu ja työsuorituksen arviointi. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisessä on myös tärkeää tunnistaa ja ennakoita tulevia muutoksia sekä kartoittaa henkilöstön osaamisen tila.

Työyhteisön nykytilan ja tulevaisuuden mahdollisten suuntien ymmärtäminen on oleellinen pohja koko osaamisen kehittämistoiminnalle. Parhaimmillaan koko työyhteisöllä on käsitys siitä, millaisia mahdollisuuksia oma työpaikka voi tarjota.

Perinteisten henkilöstökoulutusten (jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus ym.) ohella henkilöstön ammatillista osaamista voidaan kehittää myös muilla keinoilla. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset työssä oppimisen tavat (mentorointi, tutorointi, osaamisen jakaminen, työ- ja henkilökierto, tiimityö ja työnohjaus), kehityskeskustelut, joissa sovitaan henkilökohtainen kehittymissuunnitelma, perehdyttäminen, johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen ja valmennus sekä osallistumismahdollisuudet. Työssä oleminen jo sinänsä tarjoaa usein monia osaamisen ylläpidon ja lisäämisen mahdollisuuksia. Työpaikan kokouksetkin tarjoavat oppimistilaisuuksia. Yhdessä oppiminen pohjautuu yhdessä tekemiseen: työyhteisön asioita kehitetään ja suunnitellaan yhteistoiminnassa (Kuntatyöntajat).

Ammatillisen osaamisen tulevat muutokset

Talouden- ja hallinnon toimiala

Talouden ja hallinnon ohjelmiin liittyvä koulutus ja kertaus on jatkuvasti tarpeen, jotta oman toiminnan kehityksessä pysyy mukana. Hallinnon tehostamiseen tarvittavia ohjelmistoja hankitaan ja niihin järjestetään koulutusta, jotta ne saadaan tehokkaaseen käyttöön. Ohjelmistojen toimittajilla on jatkuvaa koulutusta, joissa keskitytään eri ohjelmistojen tehokkaaseen hyödyntämiseen ja joita kunkin ohjelmiston käyttäjät voivat hyödyntää. Tarvittaessa hankitaan lisäkoulutusta ohjelmistoihin, joiden käyttöön liittyy osaamisvajetta.

Jokainen työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija ja siksi henkilöstön toivotaan aktiivisesti seuraavan oman alansa koulutustarjontaa ja tekevän esimiehelle esityksiä koulutukseen osallistumisesta. Koulutustarpeet kartoitetaan vuosittaisessa kehityskeskustelussa. Kehityskeskusteluissa seurataan myös kunkin työntekijän henkilökohtaisen koulutussuunnitelman toteutumista.

Sivistystoimiala

Henkilöstön osaamistarpeita arvioidaan sivistyksen esimiesten ja eri tehtäväalueiden johtoryhmissä. Suurin osa koulutustarpeista nousee lainsäädännöstä sekä tehtäväalueille kohdistuvista uudistuksista ja kehittämiskokonaisuuksista. Sivistystoimen henkilöstön yksilöllisiä täydennyskoulutustarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Osa koulutuksista kohdennetaan laajemmalle henkilöstöjoukolle.

Koulutusten järjestämisessä hyödynnetään pääosin Osaava Satakunnan koulutustarjontaa, joka sisältää koko sivistystoimen henkilöstölle suunnattuja koulutuksia. Työntekijöiden oman kiinnostuksen lisäksi johtajat ohjaavat henkilöstöä koulutuksiin tarveperusteisesti. Koulutusten sisältöön voidaan vaikuttaa Osaava Satakunnan ohjausryhmässä, jossa kaikilla osallistujakunnilla on edustus. Säskylän kunnan sivistystoimen henkilöstön osallistumista Osaava Satakunnan koulutuksiin seurataan vuosittain.

Sivistystoimi järjestää myös itse vuosittain koulutusta eri henkilöstöryhmille kulloistenkin täydennyskoulutustarpeiden mukaisesti.

Tekninen toimiala

Teknisen toimen erityispiirteitä ovat oman henkilöstön pieni koko ja osaamistarpeiden jakaantuminen laajalle alueelle. Investoinnit, sekä kunnossapito- ja kiinteistöhoitotehtäviä rakennutetaan ja teetetään oman henkilökunnan lisäksi merkittävästi ulkopuolisilla yrityksillä.

Oman henkilökunnan osaamistarpeiden arviointia ja koulutukseen ohjaamista pyritäänkin toteuttamaan yksilöllisesti esimiehen ja työntekijän välillä mahdollisimman joustavasti. Periaatteena on, että koulutusten tulee tukea tehtävästä suoriutumista. Ammatillisen osaamisen kannalta mm. laitteet ja järjestelmät ovat automatisoinnin lisääntymisen myötä muuttuneet monimutkaisemmiksi. Toimialaa koskevat määräykset ja vaatimukset tiukentuvat ja lisääntyvät. On paljon työtehtäviä, joissa vaaditaan erityiskoulutuksia, joista myönnetään lupa suorittaa työtä määräpäivään asti. Koulutusta tulisi lisätä ja laajentaa nykyisestä.

Ympäristötoimiala

Ammatillisen osaamisen haasteena on koko ajan monimutkaistuva lainsäädäntö, lisääntyvät tehtävät sekä yleinen tutkimus- ym. tiedon lisääntyminen. Lisäksi ympäristöhallinnon rooli valtion-/maakunta-/kunnallishallinnossa on muutospaineessa toistuvien hallinnon uudistusten vuoksi. Tulevaisuudessa vahva tekninen, luonnontieteellinen ja eläinlääketieteellinen koulutus ja osaaminen yhdistettynä hallinnon perusasioiden tuntemukseen ovat edelleen ammattitaidon tärkeimpänä kulmakivenä

Suunnitelma osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä

Talouden- ja hallinnon toimiala

Talouden ja hallinnon toimialan erityisiä painopistealueita ovat

- digitalisaatio
- tietojärjestelmien hallinta
- tietoturallinen toiminta
- tekoälyn turvallinen käyttö ja teknologian hyödyntämien työssä
- henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi
- valmiussuunnitteluun liittyvät koulutukset
- ensiapukoulutukset

Osa talouden ja hallinnon toimialan koulutuksista kohdentuu koko kunnan henkilöstöön, mutta talouden ja hallinnon toimiala organisoii koulutusten järjestämisen.

Kehityskeskustelut käydään vuosittain sekä osana niitä keskustellaan osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Jokaisella työntekijällä on sekä oikeus saada tukea osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen että vastuu tehdä esityksiä asiasta esimiehelleen. Kehityskeskustelun yhteydessä tehty kartoitus koulutustarpeesta koskee sekä talouden että hallinnon henkilöstöä että ruokapalvelu- ja siivoushenkilöstöä. Kartoituksen perusteella koulutustarvetta saadaan suunnattua henkilökohtaisen tarpeen mukaan. Koulutukseen on varattu riittävät määrärahat sen toteuttamiseksi.

Säkylän kunta on hankkinut käyttöönsä hallinnon henkilöstölle sekä koko kunnan esimiehille Eduhousen koulutusalan. Tarjolla on erittäin monipuolisia koulutuksia muun muassa digitaatioista, tietoturvasta, työelämätaidoista, taloushallinnosta sekä johtamisesta ja esihenkilötyöstä.

Vuoden 2026 koko kuntaan suunnatun koulutuksen painopisteenä on tietoturallisen toiminnan koulutus, johon on hankitut Nimbr-koulutuspaketti. Koulutus on kohdennettu kaikille tietotekniikkaa työssään käyttäville työntekijöille. Koulutus kohdentuu kullekin käyttäjälle osaamistason mukaisesti.

Toisena vuoden 2026 koko kunnan henkilöstöön suunnattuna koulutuksena on EU-direktiivin mukaisen tekoälysertifikaatin suorittaminen. Kaikkien tietotekniikkaa työssään käyttävien tulee suorittaa tämä sertifikaatti. Lisäksi on toimialoittain ja työtehtävittäin voi suorittaa lisää aihealueeseen liittyvää koulutusta. Koulutus tapahtuu Eduhouse -koulutusalan.

Sivistystoimiala

Sivistystoimen yhteisiä painopistealueita ovat:

- ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus ammattialakohtaisesti
- turvallisuuden (erityisesti uhkatilanteet) liittyvät koulutukset
- moniammatillinen yhteistyö
- vaikuttavuuden arviointiin ja toiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset
- johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen
- tiedolla johtamisen mahdollisuudet
- työyhteisökoulutus

Lisäksi varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen erityisiä painopistealueita ovat:

- lainsäädännön muutokset, opetussuunnitelmien päivitykset
- oppimisen tuen asiat
- haastavien kasvatustilanteiden tukeminen, käytöksellään oireilevien lasten ja nuorten tukeminen
- teknologian hyödyntämiseen opetustyössä liittyvät koulutukset
- johtamisen ja tiimityön kehittäminen

Tekninen toimiala

Teknisen toimen erityisiä painopistealueita ovat

- kustannustehokkuuden ja palveluiden hankinnan hallinta
- laadunarviointi ja työhyvinvointi
- lainsäädännön/ informaatio-ohjauksen muutokset
- teknisten järjestelmien käyttöön liittyvän koulutuksen lisääminen
- automaatiojärjestelmien säätöihin liittyvän osaamisen kehittäminen
- vesihuoltoon liittyvät asiat tapauskohtaisesti

Ympäristötoimiala

Henkilöstöä koulutetaan vuosittain muutostarpeiden mukaan yhden tai useamman päivän koulutuspäivillä. Uuden henkilöstön rekrytoinnissa vahva alan perus- ja erikoistumiskoulutus on yhtenä valinnan perusteena. Pidempiä palkallisia ja palkattomia koulutusvapaita voidaan myöntää harkinnan ja lainsäädännön edellytysten mukaisesti.

6. Seuranta

Henkilöstön ammatillista osaamista, tähän liittyviä haasteita ja toimialojen suunnitelmia osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä, arvioidaan jatkuvasti toimialojen toiminnassa. Seurannan ydin on toimiva ketju, jonka myötä henkilöstön tarpeet välittyvät tehokkaasti toimialan johdolle ja toisinpäin. Pienessä kunnassa tehokkain toimintatapa on jatkuva arviointi, josta muodostuu osa arkea.

Vuosittain palkkahallinnosta saadaan kerättyä tietoa koulutukseen osallistumisesta. Henkilöstön koulutuksen toteutumista arvioidaan yksilökohtaisesti vuosittain kehityskeskusteluissa. Samassa yhteydessä laaditaan kuluvaa vuotta koskeva henkilökohtainen koulutussuunnitelma ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Vuonna 2025 henkilöstökoulutukseen osallistui yhteensä 89 henkilöä ja koulutuksia kertyi yhteensä 227. Lisäksi henkilöstö osallistui kunnan sisäisiin koulutuksiin ja lyhytkestoisiiin, tarjolla oleviin eri erikoisalojen koulutuksiin. Tällaisia muutaman tunnin koulutuksia ovat esimerkiksi eri ohjelmistoihin kohdentuvat täsmäkoulutukset ja Eduhousen tarjoamat lyhytkoulutukset, joita henkilöstö voi valita tarpeen mukaan.

Suunnitelmaan tehdään tarpeen mukaan tilastollisten tietojen ja henkilöstöpolitiikan periaatteiden päivitykset. Lisäksi toimialapäälliköiden esityksestä korjataan ammattiryhmien osaamiseen liittyviä tulevia muutoksia ja periaatteellisia suunnitelmia osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

7. Taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. ([29.6.2021/631](#))

Säkylän kunnassa noudatetaan henkilöstöpolitiikkaa, jossa vain poikkeustapauksissa turvaudutaan irtisanomisiin taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Ensisijaisena keinoa on luonnollisen poistuman hyödyntäminen ja tehtävien uudelleen järjestelyt. Mikäli taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin kuitenkin joudutaan, noudatetaan lain edellyttämää työllistymistä edistävää valmennuksen ja koulutuksen hankkimista, jota suunnitellaan yhdessä irtisanottavan henkilöstön kanssa.