



MARTTILA

**MARTTILAN KUNNAN HENKILÖSTÖ-
JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2026**

SISÄLLYS

1. Henkilöstösuunnitelman lähtökohdat	3
2. Henkilöstösuunnitelma.....	4
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.2. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö.....	5
2.3. Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen.....	5
2.4. Arvio henkilöstömäärän kehittämisestä.....	6
2.5. Toimintaympäristön muutokset.....	7
2.6. Irtisanottujen työntekijöiden tukeminen	7
3. Koulutussuunnitelma.....	8
3.1. Osaamisen kehittäminen.....	8
3.2. Kehittämis- ja koulutustarpeet.....	9
3.3. Seuranta.....	10

1. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN LÄHTÖKOHDAT

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2016/1472) mukaan kunnissa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Suunnitelmasta tulee näkyä kunnan koko huomioon ottaen seuraavia asioita:

- toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden 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
- suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Strategiset päämäärät

Lähtökohtana kunnan kaikessa toiminnassa on kuntastrategia, joka hyväksyttiin valtuustossa 15.12.2022. Strategian mukaan Marttila on onnellisen elämän, sujuvan arjen ja menestyvien yritysten koti kaupunkien läheisellä maaseudulla. Marttilan kuntastrategia pohjautuu seuraaviin arvoihin: avoimuus, rohkeus, positiivisuus ja yhteisöllisyys. Kunnan toiminnan tavoitteet johdetaan kuntastrategiasta.

Kuntastrategian pohjalta kunnanhallitus hyväksyi henkilöstöstrategian 19.10.2023. Henkilöstöstrategiassa on linjattu, että Marttilan kunta on arvostava, luotettava ja houkutteleva työnantaja. Painopisteinä ovat:

- osaava, motivoitunut ja uudistumiskykyinen henkilöstö
- positiivinen työnantajaimago ja tavoitteellinen johtaminen
- henkilöstön hyvinvointi keskiössä

2. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

Henkilöstön rakenteen kuvaamiseksi henkilöstö voidaan jaotella sillä tavoin kuin organisaation koko ja tarpeet huomioon ottaen on perusteltua, esimerkiksi seuraavasti: organisaation eri toimialat tai yksiköt, henkilöstöryhmät, työsuhde- ja työaikamuodot, ammattiryhmät, ikäryhmät.

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Marttilan kunnan henkilöstön määrä oli 31.12.2025 yhteensä 62 henkilöä. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 53 (85,5 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 9 (14,5 %).

Palvelussuhde 31.12.2025	Kokoaikainen	Osuus %	Osa-aikainen	Osuus %
Vakinainen	45	85 %	8	15 %
Määräaikaiset ja osuus koko henkilöstöstä	4	44 %	5	56 %
Yhteensä koko henkilöstö	49	79 %	13	21 %

Pääsääntöisesti Marttilan kunnassa työskennellään kokoaikatyössä. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli vuoden lopussa 49 henkilöä (79 %).

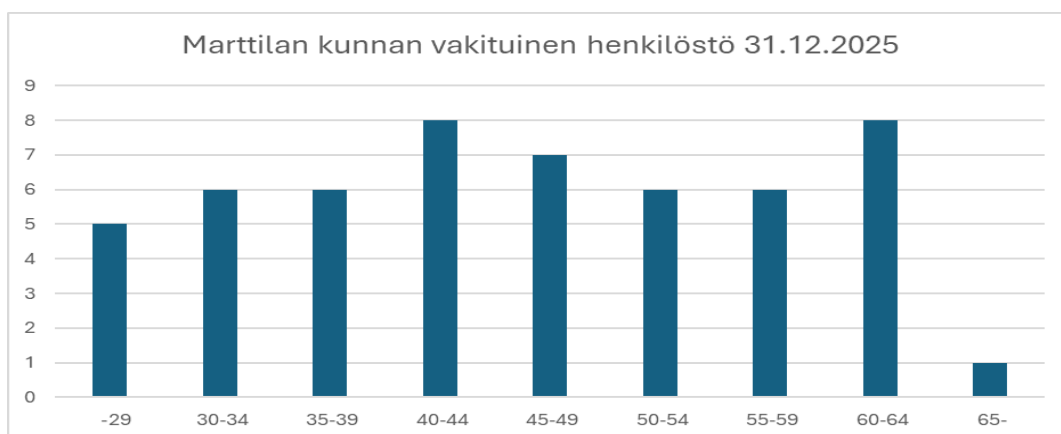
Kunnassa on käytössä täyttölupamenettely. Sen tarkoituksena on varmistaa, että kaikkien uusien rekrytointien kohdalla tarkastellaan tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuuksia ja arvioidaan huolellisesti vaihtoehtoisesti toimintatavat ja kyseisen tehtävän tarve. Täyttöluvut myöntää kunnanhallitus.

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2025:

Palvelussuhde 31.12.2025	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä	Osuus koko henk. %
Yleishallinto (sis. keskuskeittiön)	9	1	10	16,1
Sivistystoimiala	28	8	36	58,1
Hyvinvointitoimiala	4	0	4	6,5
Tekninen toimiala	12	0	12	19,4
Yhteensä	53	9	62	100

Vakituksen henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,3 vuotta ja naisten 45,9 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 40-44 -vuotiaat, yhteensä 8 henkilöä. Koko kuntasektorilla keski-ikä on KT:n tilaston mukaan noin 46 vuotta.

Henkilöstö ikäryhmittäin vuonna 2025:



2.2. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttö

Osa-aikaiset/kokoaikaiset

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole. Mikäli tarvitaan lisää henkilöstöä, on ennen rekrytointia otettava huomioon kunnallisessa viranhaltijalaissa ja työsopimuslaissa olevat velvoitteet tarjota tehtäviä osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle. Vuoden 2025 lopussa kunnassa oli 13 osa-aikaista työntekijää, joista 8 on vakinaisessa työsuhhteessa.

Virkasuhde/työsuhde

Henkilöstö on joko virka- tai työsuhhteessa kuntaan. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhhteessa. Muutoin henkilöstö palkataan työsuhhteeseen. Sellaiset virat, joissa ei tosiasiallisesti käytetä julkista valtaa, on muutettu työsuhteiksi. Vuoden 2025 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä oli virkasuhhteessa 20 henkilöä eli 37,7 %. Marttilan kunnassa virkasuhhteisia ovat esihenkilöt, opettajat, kirjanpitäjä ja yksi toimistosihiteeri, jonka virka on päätetty muuttaa työsuhhteiseksi henkilön eläköitymisen yhteydessä.

Vakinaiset/määräaikaiset

Toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta käytetään, kun työvoiman tarve on pysyvä. Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla lain mukainen peruste ja se kirjataan työsopimukseen tai viranhoidomääräykseen. Peruste voi olla esim. harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ, avoimen viran hoitaminen tai työllistämistyö. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Jos määräaikainen työsopimus tehdään henkilön pyynnöstä, sen tekemiseen ei tarvita muuta perustelua syytä. Ko. tieto on aina merkittävä työsopimukseen. Pätevien hakijoiden puuttuessa voidaan palkata epäpätevä henkilö korkeintaan vuoden määräajaksi.

Kunnassa oli vuoden 2025 lopussa määräaikaisessa palvelussuhhteessa 9 henkilöä, joista 4 oli kokonaisia ja 5 osa-aikaisia. Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 14,5 %. Määräaikaisista suurin osa on sairausloma-, vuosiloma- ja perhevapaasijaisia, mutta esimerkiksi kerhonvetäjiä ja liikuntaneuvontaa antavien työsopimukset ovat määräaikaisia riippuen hankkeiden rahoituksista.

2.3. Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen

Työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Se on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja esihenkilöille. Työhyvinvoinnin avulla pyritään ennaltaehkäisemään työstä johtuvia sairauslomia ja ennen aikaista eläköitymistä.

Hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä, jonka tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämässä. Viimeisimmässä kyselyssä kehittämistarpeiksi nousi mm. tiedottaminen ja kehityskeskustelujen säännöllisyys. Työilmapiiri ongelmia ratkaistaan tarvittaessa ulkopuolisen tuen turvin. Keskeisessä roolissa on tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Seuraava kysely tehdään keväällä 2026.

Työtilat ja -välineet pyritään pitämään hyvässä kunnossa. Erilaisten työtä helpottavien välineiden avulla saadaan osittain ennaltaehkäistyä fyysisestä rasituksesta johtuvia sairauksia. Ergonomiaohjausta saadaan työterveyshuollosta.

Omaehtoista liikuntaa tuetaan Smartum-etuudella (vuonna 2025 työntekijäkohtainen etu 100 €/vuosi ja työyhteisökohtainen etu 80 €/vuosi). Kunnan työntekijöillä on lisäksi maksuton kunnan kuntosalin käyttöoikeus ja alennus kunnan järjestämiin liikuntaryhmiin.

Osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä seurataan tiiviisti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työntekijä voidaan ohjata esim. kuntoutukseen. Muuhun työhön ohjaaminen kunnassa on haasteellista, koska organisaatio on hyvin pieni eikä korvaavaa työtä ole helppoa järjestää. Tarvittaessa neuvotellaan työajan lyhentämisestä tai henkilön siirtymisestä osa-aika-eläkkeelle, jos sillä saadaan ylläpidettyä työkykyä. Pitkittyneissä sairauslomissa on tuettu työhön paluuta osaisrauspäivärahan turvin.

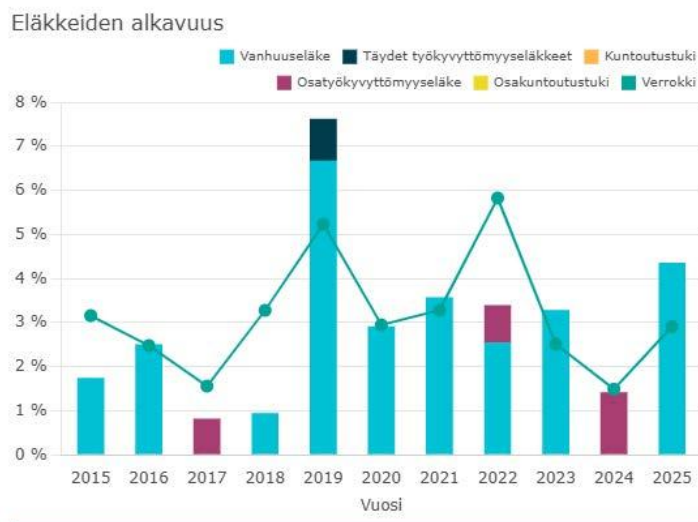
Liukuva työaika on käytössä niissä tehtävissä, joihin se luontevasti soveltuu (hallinnolliset tehtävät ja toimistotehtävät). Etätyöstä on kunnassa ohje.

Kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, jonka tavoitteena on ottaa puheeksi ja havaita mahdollisia haasteita ja ongelmia työ- tai toimintakyvyssä ja työssä selviytymisessä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä. Esihenkilöt yhteistyössä työterveyshuollon kanssa huolehtivat seurannasta. Työterveyshuolto tekee määrävuosina työpaikkaselvitykset kaikissa toimintayksiköissä.

Tavoitteena on, että mahdollisimman moni työntekijä pystyy jatkamaan työtään ainakin vanhuuseläkeiän saavuttamiseen saakka ja siirtyä eläkkeelle mahdollisimman hyväkuntona. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamisen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Mahdollisilla osa-aikatyöjärjestelyillä voidaan tukea työssä jaksamista.

2.4. Arvio henkilöstömäärän kehittämisestä

Vuoden 2025 lopussa kunnan henkilöstöstä suurin ikäryhmä oli 40-44 -vuotiaat (8 henkilöä). Kevan vuonna 2024 tekemän ennusteen mukaan vuosina 2026-2030 Marttilan kunnan henkilöstöstä 8 saavuttaa vanhuuseläkeiän. Vuonna 2025 eläköityi kolme henkilöä ja vuonna 2026 on eläköitymässä kaksi henkilöä.



Lähde: Kevan Avaintiedot, Marttilan kunta

Kunnan henkilöstömäärän arvioidaan pysyvän suunnilleen nykytasolla tulevaisuudessa.

2.5. Toimintaympäristön muutokset

Vuoden 2025 alussa työllisyyspalvelut siirtyivät kunnille. Maahan on perustettu työllisyysalueita, jotka yhdessä huolehtivat palveluiden järjestämisestä. Marttila kuuluu Salon hallinnoimaan yhteistoiminta-alueeseen, jossa ovat lisäksi mukana Kosken TI kunta ja Someron kaupunki. Työllisyyspalveluiden työntekijät ovat Salon kaupungin palveluksessa. Työllisyyspalveluilla on asiakastilat Marttilan kunnanvirastossa, jossa työskentelee 1-2 työntekijää.

1.6.2025 tuli voimaan hyvinvointialan organisaatiomuutos. Hyvinvointialalla on oma toimialajohtaja (hyvinvointijohtaja) ja kaikki hyvinvointialan työntekijät siirtyvät hänen alaisuuteensa. Samassa yhteydessä kirjastonhoitajan virka muutettiin kirjastonjohtajan viraksi.

Kunnassa eläköityi kevään/kesän 2025 aikana kolme pitkäaikaista työntekijää: palkkasihteeri 1.4., kirjastonhoitaja 1.6. ja hallintojohtaja 1.7. alkaen. Uusi kirjastonjohtaja ja hallintojohtaja aloittivat perehdytyksessä pari kuukautta ennen viranhaltijan eläköitymistä. Palkkasihteerin virkaan valittu henkilö irtisanoutui koeajalla ja palkanlaskenta siirrettiin Loimijoen Tilitoimistopalvelut Oy:lle. Vuonna 2026 on eläköitymässä yksi toimistos sihteeri ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Tulevaisuudessa henkilöstön saatavuus kiristyy entisestään kilpailun lisääntyessä osaavista työntekijöistä. Marttilan kuntaan on toistaiseksi saatu suhteellisen hyvin henkilöstöä. Tietyissä ammattiryhmissä kuten varhaiskasvatuksessa on valtakunnallisesti haasteita saada päteviä työntekijöitä

Vuoden 2026 kilpailutetaan työterveyspalvelut. Nykyinen sopimus päättyy 30.6.2026. Kilpailutuksessa on pyydetty tarjouksia perustasoa paremmasta palvelusta, sisältäen esimerkiksi erikoislääkärin palveluita.

Marttilan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on vanhentunut ja uuden suunnitelman laatiminen on aloitettu ja tavoitteena on saada se hyväksytyä vuoden 2026 aikana.

2.6. Irtisanottujen työntekijöiden tukeminen

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanomalleen työntekijälle/viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskee työnantajaa, jonka palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Koulutusta tai valmennusta on tarjottava henkilölle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen 2 kuukauden kuluessa.

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut työsopimuslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain nojalla taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotulle 6 kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä. Edellytyksenä on, että irtisanottu on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä vähintään 5 vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Työnantajan velvollisuus lakkaa, kun irtisanottu henkilö siirtyy vähintään 6 kuukautta kestävään palvelussuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Marttilan kunnassa työntekijän/viranhaltijan kanssa sovitaan tapauskohtaisesti koulutuksen ja valmennuksen suorittamistavasta, sisällöstä ja muista yksityiskohdista. Koulutus ja valmennus voidaan myös korvata toimenpiteillä, joilla irtisanotulle pyritään löytämään uutta työtä, lisäkoulutusta tai muita vastaavia keinoja.

Marttilan kunnassa ei ole ollut irtisanomisia taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

3. KOULUTUSSUUNNITELMA

3.1. Osaamisen kehittäminen

Tavoitteena on, että kunnassa on päteviä ja ammattitaitoisia työntekijöitä, joiden osaamista kehitetään suunnitelmallisesti. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoimisen muutokset sekä niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Marttilan kunnassa suhtaudutaan myönteisesti koulutukseen ml. omaehtoinen opiskelu. Henkilöstön on mahdollista saada yksittäisiä palkallisia päiviä omaehtoisen koulutuksen suorittamiseen riippuen koulutuksen sisällöstä ja pituudesta.

Tärkeä osa osaamisen kehittämistä on työhön opastaminen ja perehdyttäminen, joista vastuu on esihenkilöillä. Perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä, vaan perehdytystä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä palaa pitkältä vapaalta työhön tai työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin. Kunnassa on käytössä perehdyttämisohjeet ja tervetulokirje uusille työntekijöille. ”Hiljaisen tiedon” siirtyminen pitää turvata henkilöstövaihdosten yhteydessä. Varsinkin ns. avainhenkilöiden kohdalla tämä on erityisen tärkeää. Osaamisen varmistamisessa yhtenä haasteena on riittävät varahenkilöjärjestelyt.

3.2. Kehittämis- ja koulutustarpeet

Esihenkilöt ja henkilöstö arvioivat vuosittain yhdessä koulutustarpeet. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Johdolle järjestetään erimuotoista ja -laajuista johtamiskoulutusta. Johtamistyössä tärkeää on myös vertaistuki. Vuoden 2026 tavoitteisiin on kirjattu laajennetun johtoryhmän toiminnan kehittäminen, mikä tarkoittaa erityisesti esihenkilötyön tukemista ja yhteistyön kehittämistä.

Työyksiköt varaavat koulutusmäärärahat pohjautuen koulutustarpeisiin. Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai kunnan sisäistä koulutusta. Koulutusta järjestetään nykyisin paljon myös verkkokoulutuksena, mikä helpottaa siihen osallistumista.

Painopiste koulutuksissa tulee olemaan ammatillisen osaamisen vahvistamisessa sekä ajankohtaisista lainsäädäntö- ym. muutoksista johtuvissa koulutuksissa. Sen lisäksi sähköisten palveluiden lisääntyminen ja uusien järjestelmien käyttöönotto edellyttää tietoteknisten taitojen lisäämistä ja lisäkoulutusta. Tekoäly tuo muutoksia toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinto koordinoi koko henkilöstölle tarjottavaa koulutusta kuten ensiapukoulutusta ja henkilöstöhallinnon koulutusta. Johtoryhmä koordinoi esihenkilöiden koulutusta. Laajennetulle johtoryhmälle on sovittu pidettäväksi neljä kertaa vuodessa kokouspäivä, johon osallistuu johtoryhmän lisäksi muut kunnan esihenkilöt. Niissä käydään läpi ajankohtaisia asioita ja toiminnan kehittämistä sekä esihenkilökoulutuksia. Samalla ne toimivat vertaistukena.

Henkilöstön osaamisessa tarvittavat muutokset pyritään ennakoimaan mahdollisimman hyvin ja valmentamaan henkilöstöä niihin. Osa muutoksista voi tulla hyvin nopealla aikataululla, jolloin niihin ei pystytä varautumaan ajoissa. Varhaiskasvatuksen pätevyysvaatimukset muuttuvat 2030, minkä vuoksi päätettiin tukea kunnan vakinaisen henkilöstön lisäkoulutusta myöntämällä palkallisia koulutuspäiviä työhön liittyvän lisäpätevyyden hankkimiseksi. Päätös koskee kaikkia toimialoja.

Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa. Esihenkilö vastaa siitä, että koulutukseen on olemassa määrärahat ja viime kädessä arvioi tarpeen koulutukselle.

Vuoden 2026 koulutustarpeet aihealueittain:

- ammatillisen osaamisen vahvistaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- kunta-alan työehtosopimukset ja lainsäädäntö
- ICT-osaaminen ja ohjelmistokoulutukset
- tekoälykoulutus
- tietoturva ja riskien arviointi
- viestintä ja markkinointi
- liikenneturvallisuuskoulutus (verkkokurssi)
- lapsiystävällinen kunta -ohjelmaan liittyvät koulutukset (opet käyneet verkkokursseja, vaka on käynyt yhden), kunnan muut työntekijät 2026
- hankinta-asiat, kun hankintalaki etenee
- lain edellyttämät kortit ja luvat
- EA-koulutus

Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan myös oman alansa ajankohtaispäiville ja messuille. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä osallistuu vuoden aikana johonkin koulutukseen.

3.3. Seuranta

Muulla toteutuvista koulutuspäivistä (jotka tehdään työajalla) tehdään koulutushakemus henkilöstöhallinnon Populus-järjestelmään, josta saadaan raportit toteutuneista koulutuksista.

Kaikista seuraavan vuoden koulutuksista tehdään verkkolevyllä olevaan excel-tiedostoon suunnitelma ja toteutuma päivitetään vuoden lopussa seurannan avuksi. Kaikki verkkokurssit ja lyhyemmätkin koulutukset on hyvä merkitä.