SONKAJÄRVI

Kestävän kasvun strategia-ohjelma 2026-2027

Kestävä kasvu 2026-2027

Teema	Tavoite	Vastuuyksikkö	Mittari (talousarvioon ja tilinpäätökseen)	Tavoitetaso 2027
Talouden tasapaino	1. Kunnan väestömäärän väheneminen hidastuu 2. Kunnan väestöllisen muuttovoiton varmistaminen 3. Kunnan veroprosenttien pitäminen kilpailukykyisenä 4. Kunnan ylijäämäinen talous 5. Kunnan suhteellinen velkaantuneisuus 6. Lainakannan pitäminen alhaisena	1-6 Kunnanhallitus, Kunnanvaltuusto	1. Väkiluvun muutos edellisestä vuodesta, % 2. Kuntien välinen sekä maahan- ja maastamuutto, netto, henkilöä/vuosi 3. Kunnan tuloveroprosentti 4. Kertynyt yli-/alijäämä 5. Suhteellinen velkaantuneisuus, % 6. Lainakanta, €/asukas	1. < - 1,6 % 2. > 0 3. < 2 %-yksikköä korkeampi kuin Manner-Suomessa keskim. 4. > 10 M € 5. < 45,0 % 6. < 1500 €
Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	1. Kunnan henkilöstön kouluttautumisen tukeminen 2. Sairauspoissaolopäivien hallinta 3. Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	1-3 Kunnanhallitus	1. Koulutuspäivät/vuosi/henkilö 2. Sairauspoissaolopäivät/vuosi/henkilö, pv. 3.1. Yleisarvosana 3.2. Vastausprosentti	1. > 1 pv/henk. 2. < kuntien keskiarvo 3.1. > 8,0 3.2. > 70 %

Talouden tasapaino | toimenpiteet 1–3

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Väestömäärän väheneminen hidastuu	Parannetaan viestintää erityisesti lapsiperheiden palveluista.	2026-2027	Kunnanhallitus, kunnanjohtaja, johtoryhmä, yleishallinto
Väestöllinen muuttovoitto varmistetaan	Resursoidaan kunnan markkinointi ja viestintä asianmukaisesti.	2026-2027	Kunnanhallitus, kunnanjohtaja, johtoryhmä, yleishallinto
Väestöllinen muuttovoitto varmistetaan	Tiivistetään yhteistyötä Ylä-Savon työllisyysalueen sekä kansainvälisyys – ja kotoutumispalveluiden kanssa.	2026-2027	Elinvoimapalvelut, yleishallinto, hyte- ja työllisyyspalvelut

Talouden tasapaino | toimenpiteet 4–6

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Veroprosentit pysyvät kilpailukykyisinä	Huolehditaan talousarviovalmistelussa, että tuloveroprosentti on enintään < 2 %-yksikköä korkeampi kuin Manner-Suomessa keskimäärin.	Vuosittain	Valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat, johtoryhmä, yleishallinto
Ylijäämäinen talous	Taloussuunnitelma laaditaan tasapainoiseksi tai ylijäämäiseksi.	Vuosittain	Valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat, johtoryhmä, yleishallinto
Ylijäämäinen talous	Tunnistetaan vuosittain 3–5 tuottavuutta, taloudellisuutta, prosessien sujuvuutta tai palvelujen vaikuttavuutta parantavaa kehittämiskohdetta. Toteutetaan parannustoimenpiteet.	Vuosittain	Johtoryhmä, toimialat

Talouden tasapaino | toimenpiteet 7–9

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Suhteellinen velkaantuneisuus pysyy hallinnassa	Investointisuunnitelman yhteydessä priorisoidaan investoinnit välttämättömyyden, vaikuttavuuden sekä käyttötalousvaikutusten perusteella.	Vuosittain	Valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat, tekninen toimi
Lainakanta pidetään alhaisena	Päivitetään 10 vuoden investointisuunnitelma vuosittain.	Vuosittain	Valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat, tekninen toimi
Ylijäämäinen talous ja maltillinen velka	Vahvistetaan konserniohjausta: tytäryhteisöjen toiminta- ja talouskatsaukset toteutetaan säännöllisesti.	Vuosittain	Valtuusto, kunnanhallitus, konsernijohto

Henkilöstötoimenpiteet | 1–3

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Kunnan henkilöstön kouluttautumisen tukeminen	Laaditaan vuosittainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka perustuu kehityskeskusteluissa tunnistettuihin osaamistarpeisiin.	Vuosittain	Yhteistyöryhmä, esihenkilöt
Kunnan henkilöstön kouluttautumisen tukeminen	Määritellään koko kunnan yhteiset koulutusteemat, esimerkiksi tekoälyn hyödyntäminen, tietosuoja, hankinnat, asiakaspalvelu, turvallisuus ja esihenkilötyö.	Vuosittain	Yhteistyöryhmä, johtoryhmä
Sairauspoissaolopäi vien hallinta	Vahvistetaan varhaisen tuen mallia: poissaoloseuranta, varhaiset keskustelut, työterveysyhteistyö ja korvaavan työn mahdollisuudet.	Jatkuva	Esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto

Henkilöstötoimenpiteet | 4–6

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Sairauspoissaolopäivien hallinta	Toteutetaan työpaikkaselvitykset suunnitelmallisesti.	Jatkuva, rullaava	Työterveyshuolto, työsuojelu, henkilöstöpalvelut, esihenkilöt
Sairauspoissaolopäivien hallinta	Varmistetaan toimivalla työterveysyhteistyöllä työkykyriskien tehokas ennakointi.	Jatkuva	Työterveyshuolto, työsuojelu, henkilöstöpalvelut, esihenkilöt
Sairauspoissaolopäivien hallinta	Kehitetään kognitiivista ergonomiaa: yhteiset kokous-, sähköposti-, Teams- ja keskeytyskäytännöt.	Jatkuva	Esihenkilöt, henkilöstö

Henkilöstötoimenpiteet | 7–9

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Toteutetaan työhyvinvointikysely joka toinen vuosi ja toteutetaan kehittämistoimenpiteitä. Viestitään työhyvinvointikyselyn merkityksestä etukäteen ja varataan vastaamisaikaa työajalla.	2026, 2028	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, yhteistyöryhmä
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Käydään vuosittaiset kehityskeskustelut ja kytketään niihin tavoitteet, osaaminen, työkuorma ja hyvinvointi.	Vuosittain	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, henkilöstö
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Vahvistetaan esihenkilötyötä yhteisellä esihenkilöfoorumilla.	Jatkuva	Henkilöstöpalvelut, työsuojelu, esihenkilöt

Henkilöstötoimenpiteet | 10–11

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Lisätään yhteisöllisyyttä yksikköpalavereilla, kehittämispäivillä, yhteisillä henkilöstötilaisuuksilla ja arkisilla kohtaamisilla.	Jatkuva	Johto, esihenkilöt, henkilöstö
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Käytetään perehdytyksessä perehdyttämisohjetta.	Jatkuva	Esihenkilöt

Henkilöstötoimenpiteet | 12–13

Strateginen tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Toteutetaan rekrytoinnit ajoissa, jotta osaamisen siirto ja riittävä perehdytys varmistetaan.	Vuosittain	Valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat, johtoryhmä, esihenkilöt, henkilöstö
Työntekijäkokemuksen vahvistaminen (työtyytyväisyys)	Kehitetään rekrytointiviestintää ja henkilöstön saatavuuden ennakointia: Sonkajärvi työnantajana -sisältö, hakijaviestinnän yhtenäinen malli, työntekijätarinoita, eläköitymis- ja avainosaamiskatsaukset sekä osaamisen siirron suunnitelmat.	Jatkuva	Henkilöstöpalvelut, viestintä, esihenkilöt